## 基于citespace的企业薪酬管理图谱分析

李永清1 ；赵倩2

（西安科技大学 管理学院，陕西 西安 710054）

摘要：新常态经济时代，中央对企业薪酬管理的改革不断完善，推动企业的发展，也带来更多的研究课题。本文基于 Cite Space对企业薪酬管理的现状进行分析，选取CNKI作为文献研究的数据库，对1998年 1 月至 2019年4月期间核心期刊的作者、机构群以及关键词进行分析，利用Cite Space研究出企业薪酬管理的研究热点及未来的发展趋势。研究表明：企业薪酬管理愈向全面化、人性化、实践化发展。

关键词：薪酬管理；Cite Space；知识图谱；宽带薪酬；薪酬激励

Analysis and Research of Enterprise Compensation Management Map Based on Citespace

li yongqing , Zhao qian

(school of management, xi 'an university of science and technology, xi 'an 710054, China)

abstract: With the advent of the new normal economy era, the CPC Central Committee has continuously improved the reform of corporate compensation management, promoted the development of enterprises, and brought more research topics for academic research. Based on Cite Space's visual analysis software, this paper analyzes the status quo of enterprise salary management, and selects Cnki as the database of literature research. It is the core author, organization group and keywords of academic journals from January 1998 to April 2019. Analysis, and thus use Cite Space to study the research hotspots and future development trends of corporate compensation management. The study found that the number of documents with the theme of corporate salary management is increasing.

Keywords: compensation management; Cite Space; knowledge map

**1.引言**

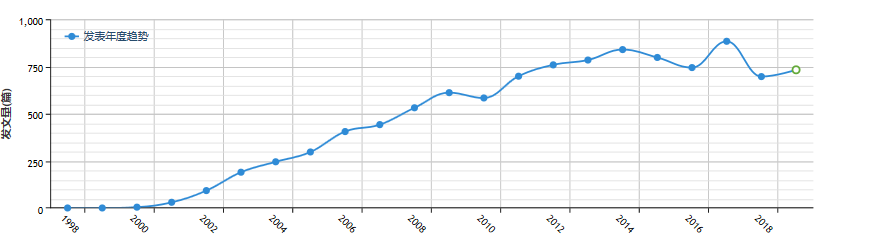
侧供给改革背景下，人力资源成为企业生存、发展的重要资本。人才竞争力成为企业竞争能力的核心指标，引进优秀人才的能力影响企业创新能力。企业为了，致力于企业薪酬管理的完善与变革。中央对于企业的薪酬管理也更加重视,2018年政府出台了《关于改革国有企业工资决定机制的意见》、《中央企业工资总额管理办法》等条例，也博得了学术界许多著名学者的眼球。

**2.研究工具的选定**

当前，学术研究中使用的可视化分析软件有Cite Space、VOSviewer、Ref Viz，其中，Cite Space 是2004年由美国德雷塞尔大学陈超美博士研发，是一种分析学术文献中蕴含的内在知识，在计量数据科学化兴起的一款可视化分析软件。用于分析一个时期内某学科知识点的发展趋势。目前，Cite Space分析的数据库主要有中国知网、web of science、cssci等。主要通过citespace软件对某主体的关键词、机构、作者等进行经济图谱的分析。

**3.数据采集处理**

本文采用文献计量的方法来探索企业薪酬管理的发展趋势及相关热点问题，因此，文献的出处和研究方法将直接影响分析结果。在中国知网中选择学术期刊中的“高级检索”类型，以“薪酬管理”为主题词，并含“企业”的副主题词，文献发表时间限定为 1998年1月至2019年4月，并且将期刊的等级设定为核心期刊和南大核心两类。得到1838篇文献，剔除不符合条件的期刊，比如大学学报、关联度不高的文献、流水式报道等。通过手动操作，最终获得1624份样本。如图一所示，主题为“企业薪酬管理”的核心期刊总体呈上升趋势并预计将继续上涨。由此说明，以“企业薪酬管理”为主题的学术探讨越发重要。



图一：1998-2019年发文量

**4分析发现成果**

4.1 企业薪酬管理研究的核心作者和机构

通过cite-space生成关于核心作者和机构的经济图谱。图中显示，企业薪酬管理研究领域代表性的研究机构包括中南财经政法大学会计学院、华中科技大学管理学院、暨南大学管理学院等，主要集中在经济管理领域；代表性作者有龙立荣、贺伟、胡伟、江新峰、罗永铜等。

从发文机构的区域看，北京，重庆，中南以及华中地区的研究成果较多，这可能与地区政府倾向，经济发展情况，地域开放程度存在着一定的关系。代表作者中，华中科技管理学院贺伟教授以9篇总量位居第一，2010年在《商业经济与管理》 期刊发表首篇论文，华中科技管理学院的龙立荣为第二作者，其发表的文章 《基于需求层次理论的薪酬分类与员工偏好研究》 被引用高达54次。同年，在《管理学报》期刊发表文章 《绩效工资强度对员工薪酬满意度影响的实证研究》 被引65次，贺伟教授在2009年成为湖北人力资源学会副会长，研究领域涉及分享型领导、雇佣关系、分配公平、薪酬的心理帐户、人才管理、互联网与人力资源管理等。贺伟教授在研究企业薪酬管理是发现女性更加偏好于团体类薪酬,男性则更加注重于自身价值的实现;另外,职工的教育水平和职位的高低与“自价”类薪酬显著正相关。

4.2 互联网经济研究的核心期刊群

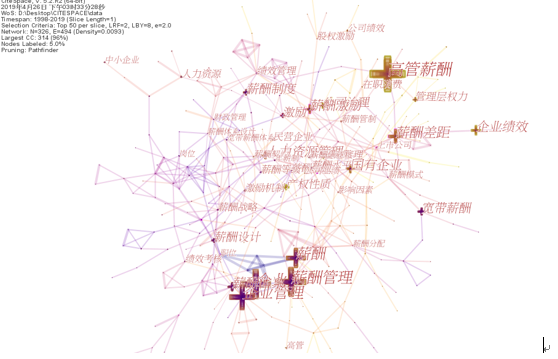
以“企业薪酬管理”为主题的核心期刊主要见刊类型为经济管理类，发文量居前十位的期刊就达到了总数的36%。如表 1 所示，《中国人力资源开发》在20年间发表了122篇以“企业薪酬管理”为主题的论文，位于第一，2004年首次刊登企业薪酬管理方面的学术论文；《财会通讯》发文量为94篇位列第 2，其首次发文时间为2003年。十大期刊均为核心期刊，说明企业薪酬管理主题论文的水平和质量得到了飞速提高。

表二前10位期刊发放量

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 期刊 | 首发年份 | 发放量 | 期刊属性 |
| 中国人力资源开发 | 2004年 | 122篇 | 核心期刊 |
| 财会通讯 | 2003年 | 94篇 | 核心期刊 |
| 财会月刊 | 2004年 | 54篇 | 核心期刊 |
| 企业管理 | 2003年 | 51篇 | 核心期刊 |
| 商场现代化 | 2005年 | 50篇 | 核心期刊 |
| 会计之友 | 2006年 | 49篇 | 核心期刊 |
| 中国商贸 | 2009年 | 47篇 | 核心期刊 |
| 经济管理 | 2000年 | 41篇 | 核心期刊 |
| 企业经济 | 2002年 | 40篇 | 核心期刊 |
| 中国劳动 | 2000年 | 32篇 | 核心期刊 |

4.3 互联网经济研究的关键词

关键词是学术期刊论文中的精华，是一篇文章中的点睛之笔。研究文献最科学的一种计量方法就是关键词经济图谱，对其经济图谱的分析就能衍生为对文献内容的分析。知识图谱中节点越大表明该关键词引用的次数越多。图谱节点也在一定程度上反应其文章内容的影响力。通过使用 Cite Space 对企业薪酬管理的关键词进行分析，生成如图三所示的关键词经济图谱。由图三可知，1998年 1 月至 2019年4月间有关企业薪酬管理期刊的高频词有:宽带薪酬，绩效考核，薪酬战略，国有企业，在职消费，薪酬激励，薪酬满意度等。从其代表性文章中可以挖掘出 1998 年 1 月至 2019 年 4 月 企业薪酬管理领域的研究热点及其发展脉络，剔除掉一些行政方面的热点话题，恰当地选择其中一些热点名词，如宽带薪酬、绩效考核、薪酬战略、在职消费、薪酬激励、薪酬满意度等将其验证说明与企业薪酬管理的发展关系。



图三：关键词研究图谱

4.3.1宽带薪酬

经济一体化使企业组织结构发生变化，从“正三角”模式转变为扁平化组织，宽带薪酬也被称为双轨制薪酬（1）应运而生，通俗讲，就是将传统的薪酬等级范围重新整理，形成薪酬等级较少，薪酬浮动范围较大的新型管理制度，这种薪酬管理制度广泛应用于欧美企业。

近年来，侧供给改革背景下，中国本土企业诸如中国网通、西门子等公司因时而动，率先引用了宽带薪酬管理模式，吸引了大批优秀人才，取得了不菲的成就。宽带薪酬（2）最大的特点是能够尽可能保留高端人才，激发员工的向心力、凝聚力，也激发了员工的多种潜力及能力。这种全面、新兴的薪酬管理办法适应了公司的经营战略和组织战略，提升了公司的竞争能力、发展能力，使得宽带薪酬成为企业薪酬管理的重点，也成为研究人员探索企业薪酬管理改革的新方向。

但是，宽带薪酬模式适合所有企业吗？并不是，它只适用于技术密集型、拥有完善人力资源管理体系的公司，对于劳动密集型企业并不适合。由此可知，最先进的未必是最适合的，薪酬管理制度的应用必须因地制宜，寻找适合该企业生存发展的薪酬管理制度。

目前应用最广泛的绩效考核方法有360度绩效评价反馈、素质绩效考核、目标绩效考核、KPI管理体系、BSC绩效考核，标杆超越绩效考核，有利有弊，企业应具体问题具体分析，选择适合自己的考核办法，目前中国大多数企业绩效考核比例均大同小异，采用的具体指标比例为绩效考核70%、能力考核20%，气度考核10%

然而,这种考核方法（3）存在不可修复的弊端，这种重职责的考核方式可能会使得员致力于自己的工作职责，这将会让员工缺乏团队性、向心力、凝聚力。这种弊端将绩效考核何去何从提上日程，文跃然在（4）《总量控制之下，薪酬管理何去何从》一文中指出就中国国企的现状来说，考核不如不考核，这是为何？通过文跃然对几大国企的调研中，发现考核与否并不能改变企业的整体绩效，也不利于企业的发展。但是不考核是不行的，因此他提出了企业薪酬管理从5p-5e的转变，即从微观转向宏观、从物质转向物质与精神相辅相成

5p-5e的转变使得绩效考核与团队的荣誉、经营战略联系在了一起，将很好将绩效考核落实到实处。除了解决员工向心力的问题外，企业的“密薪制”也会对绩效考核的问题加以隐藏，是考核形式化，缺乏监督，执行力不强，所以各个企业应该采取措施，促使薪酬透明化，加强绩效考核的实际意义。在我国，绩效考核实践最好的企业就是海尔集团，该公司采取日日清、月月清的绩效考核模式，能够及时查漏补缺，推动企业持续稳定发展，值得同类企业借鉴、学习。

4.3.3薪酬战略

经济一体化对企业薪酬管理有了更高的要求，要求设计薪酬（5）必须与企业自身的战略管理相结合，必须与企业组织设计与管理风格相一致。这也符合薪酬管理的一大发展趋势，即将注重个人、事物、随机、零散的日常行政行为转变为团队、战略、规范、制度的协调、规划中来。2009年，李宝元第一次提出了战略性薪酬平衡管理思想及理论工具-平衡计分卡，这为量化薪酬战略提供了理论基础。薪酬战略（6）的实施要求在薪酬设计中采用基本工资与绩效工资相结合的方法，将职工薪酬与企业经营状况相结合。

4.3.4在职消费

自2011年起，在职消费就备受大众关注，天价轿车、天价茅台，天价业务招待费层出不穷，国内舆论界也对这种情况不断加以斥责，不合理的在职消费的确不利于企业的经营与发展。然在职消费本质上是作为非货币性薪酬的一部分，提高了员工的工作积极性。在职消费(7)是具有两面性的，不能单方面对其做出评价。合理利用在职消费，能够使个人利益与企业利益相一致，最终推动企业稳定发展。

4.3.5薪酬激励

2018年11月7号，政府领导人员提出企业要建立健全薪酬激励机制，推动相关企业薪酬管理制度的改革。传统的薪酬管理理念中，薪酬仅指代员工物质上的激励，这是不全面的薪酬组成，也不能最大限度的提高员工工作的积极性。随着企业竞争力的不断加强，企业管理者开始意识到薪酬激励的重要性，在企业薪酬管理中加入薪酬激励的元素，提升了员工工作的积极性，企业也因此发展更快。但是企业的薪酬激励已经不能满足员工多样化的需求，薪酬激励的作用也由此减弱。这是由于企业的管理者陷入几个误区：只注重短期激励，忽视了长远激励；忽视了员工的多元化需求（8)，一味注重物质激励，忽视精神激励；单一认为薪酬激励与企业绩效呈正比。这些误区使公司管理日益艰难。为满足员工的多样化需求，“自主福利”随之诞生，这是一种高弹性的列表式福利让员工自主选择适合自己的福利计划，增加员工满意度；企业为加强激励效果，增加长期激励方式，诸如股票自主选择、积累资本、股票期权等；为增加企业绩效，一味的增加薪酬激励金额是不理智的行为，只有适合企业的薪酬激励才能有利于企业的发展。就像IBM作为一家外企，率先对薪酬激励机制进行变革，其PBC的薪酬激励模式取得了成功，PBC使得该企业员工致力于公司绩效的创造，推动企业纵深发展，实现个人与团体的双赢。

4.3.6薪酬满意度

薪酬管理的目的就是要提高企业的薪酬满意度，近年来，专家学者就通过问卷调查、单因素方差分析法、spss数据分析法、Eviews数据模型等进行实证分析，探索薪酬满意度与企业财务绩效、发展能力的关系，得出薪酬满意度与企业绩效呈正相关的结论，因此，企业的健康发展离不开薪酬满意度。薪酬满意度包括与其他员工获得的薪酬相比较之后员工的心理感觉。当企业员工通过比较后发现其获得的薪酬高于他人，这种对比就会产生一种积极的效应。这种积极效应会推动企业高管更有效率的工作，从而推动企业的发展。这种对比包括薪酬水平、各项福利、非货币性报酬、岗位晋升、薪酬政策与管理。

**5结束语**

本文基于citespace可视化分析软件，对企业薪酬管理的文献进行研究分析，可以得出以下结论：从文献作者与研究机构来看，集中分布于科研院校，作者大多没有企业工作的经验，这从侧面反映出文献缺少实践依据；从文献发表量来看，呈上升趋势，说明对企业薪酬管理的重视程度提高；从关键词来看，主要集中在宽带薪酬，绩效考核，薪酬战略，在职消费，薪酬激励，薪酬满意度，说明薪酬管理的研究内容日益新颖、广泛。通过文献的整理，也可以看出，多元化的发展，企业薪酬管理的变革还不够彻底，薪酬机制还不够完善，这要求企业立足于企业根本，将薪酬管理制度打造为推动企业可持续发展的新动力。

参考文献

[1]王晓艳,赵忠武.基于三大价值导向构建地市公司双轨制薪酬管理体系[J].科技管理研究,2010,30(14):196-200.

[2]石飞.宽带薪酬在现代企业管理中的应用性分析[J].中国商贸,2011(03):82-83.

[3]高智林,陈艳.经营战略、高管薪酬与业绩评价指标的选择[J].统计与决策,2016(06):171-174.

[4]文跃然.文跃然:总量控制之下,国企薪酬管理何去何从?[J].中国人力资源开发,2013(20):70-72.

[5]王红旖.战略性薪酬管理及其体系构建[J].江西社会科学,2016,36(07):198-203.

[6]姚德超.企业薪酬设计与管理的核心理念[J].湖北社会科学,2009(09):95-97.

[7]匡卫华,刘艳霞,祁怀锦.在职消费:激励还是自利?——兼论政府“限薪令”的治理效果[J].会计之友,2019(10):38-43.

[8]李瑞彩,李松,闫智尧.提高员工满意度的薪酬管理策略[J].中国经贸导刊,2010(05):63.

李永清，男，教授，1959年09月05日，硕士学历，从事工作；西安科技大学教授，研究生导师，研究方向：工程与项目管理、矿业技术经济评价、能源经济与管理

赵倩，女，研究生，1994年1月22日，硕士学历，研究方向：会计理论与实务

13201820048

2289066210@qq.com