

# 中国高管薪酬研究的特征与趋势

——基于CNKI数据库的文献计量分析

黄 艳 张天一

江西师范大学商学院, 中国·江西 南昌 330022

**【摘要】** 基于2003年至2023年的CNKI中CSSCI文献数据, 使用Citespace软件对中国高管薪酬研究领域进行了文献计量分析。研究发现: 高管薪酬研究成果整体呈先上升后减弱的态势; 研究机构间的合作关系较为密切, 但发文作者尚未构成规模性合作网络; 高管薪酬的研究热点主要涵盖了特定企业背景下的研究、高管薪酬激励的研究以及高管薪酬影响的企业后果研究。

**【关键词】** 高管薪酬; Citespace ; 文献计量分析

## 引言

在当今全球经济的快速发展和市场竞争的激烈程度下, 高管薪酬已成为学术界和实务界关注的热点问题<sup>[1]</sup>。了解中国高管薪酬的特征和趋势对于我们深入理解中国企业治理、激励机制以及市场经济的发展具有重要意义。为了系统地分析中国高管薪酬研究的现状和未来趋势, 本研究借助CNKI(中国知网)数据库的使用Citespace软件以大规模文献数据为基础进行文献计量分析, 对中国高管薪酬研究的发展轨迹和主要研究内容进行综合分析。通过文献计量, 我们能够获得关于中国高管薪酬研究的数据、质量、研究主题和研究方法的全面信息, 从而为未来研究提供参考和指导<sup>[2]</sup>。

本研究对于学术界和实践界都具有重要意义。在学术界, 它将填补现有文献中对中国高管薪酬研究的综合性分析的空白, 为学者们提供了一个系统了解中国高管薪酬研究现状和趋势的机会。通过对文献计量的分析, 我们可以揭示高管薪酬领域的研究热点、理论框架和方法论的发展, 促进学术界对该领域的深入讨论和探索。在实践界,

本研究可以为企业管理者和政策制定者提供有价值的参考, 了解中国高管薪酬的特征和趋势, 可以帮助企业建立合理的薪酬体系, 提高高管激励和治理效果, 促进高管薪酬的科学化和可持续发展。

## 1 研究设计和数据来源

### 1.1 研究设计

使用CiteSpace 6.1.R6 Basic进行文献计量分析。具体而言, 使用合作网络分析法分析该领域发文数量、高产作者、高产机构及作者和机构的合作情况; 使用关键词共现和文献共被引聚类分析法挖掘了该领域的主要研究方向。使用关键词突现分析法示了该领域的主要研究热点的演进趋势。

### 1.2 数据来源

选用CNKI数据库进行文献数据检索。本文研究的目标领域为“高管薪酬”, 使用“主题=高管薪酬”进行精确检索, 文献类型选择“学术期刊”, 检索范围为CSSCI来源期刊, 时间跨度选择为2003年(主题为高管薪酬的CSSCI论文最早于2003年发表)至今。检索日期为2023年2月20日, 点

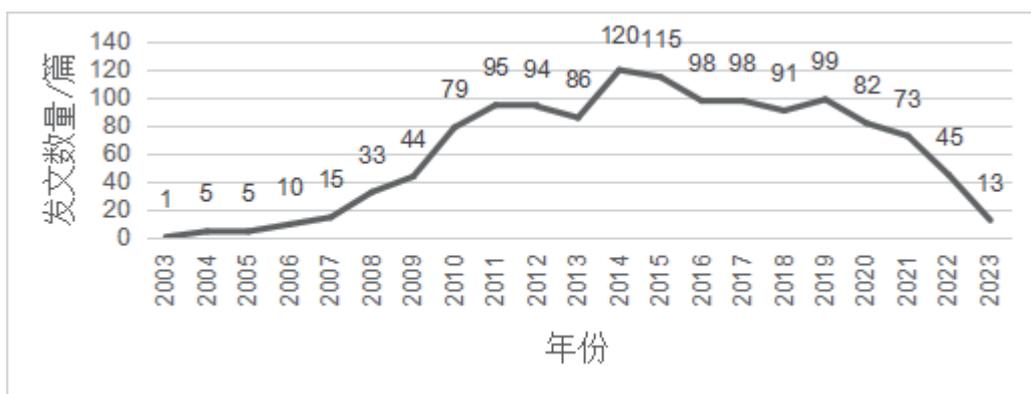


图1 2003年—2023年高管薪酬研究发文数量情况

击检索后再点击“社科”。经过上述检索共获得1310篇论文的数据，去除所有重复项后确定有效文献1301条用于文献计量分析。

## 2 高管薪酬研究的基本特征

### 2.1 发文数量情况分析

从发文数量最终结果看（见图1），2003年1月-2023年2月，高管薪酬研究相关文献总量为1301篇，研究成果整体呈先上升后减弱的态势，受关注度于2003年至2012逐年加强，2014年到达顶峰，后于2015-2022年呈减弱趋势。

### 2.2 发文刊物情况分析

高管薪酬研究领域发文数量前5的期刊分别是《会计研究》（发文量49篇，占比3.77%）、《财经研究》（发文量17篇，占比1.31%）、《管理世界》（发文量16篇，占比1.23%）、《科研管理》（发文量15篇，占比1.15%）、《中国工业经济》（发文量13篇，占比1.00%），这5种期刊刊登文献量总计130篇，占高管薪酬研究刊登文献总量的8.46%。除以上期刊，存在大量刊登数量仅为一篇的刊物。高管薪酬相关研究主要集中在经济类、管理类学科，可知高管薪酬研究主要集中在经济学、管理学领域，相关问题也备受学者关注。

### 2.3 发文作者情况分析

高管薪酬研究领域的研究人员较多，但未形成核心作者合作网络。由图2可知，图中较明显的合作网络主要有3个，一是以邵剑兵为核心，李威和朱芳芳等共同合作的团队，二是干胜道、刘庆龄和刘辉的合作团队，三是黄诗华、陈邑早、陈艳、王雪霏和韩敏的合作团队。其中，以邵剑兵为核心，李威和朱芳芳等共同合作的团队发表9篇论文，是高管薪酬研究领域合作论文数量最多的作者。其他作者普遍节点连线较少，主要以两个作者间相互单独共线情况居多，还可观察到较多独立的点，表明当前高管薪酬研究领域作者的合作强度较弱，合作网络尚未成熟。



图2 2003-2023年高管薪酬研究发文作者共现网络图

### 2.4 发文机构情况分析

为厘清中国高管薪酬研究领域的发文核心机构，首先对发文机构按一级校级机构进行数据梳理。经过数据分析

发现，发文数量前五的一级机构分别是中国人民大学（50篇）、中南财经政法大学（50篇）、暨南大学（43）篇、东北财经大学（40篇）、西南财经大学（39篇），其中中国人民大学和中南财经政法大学的发文数量最大，达到50篇。而中南财经政法大学的文献首发年份为2004年，是高管薪酬领域最早的发文机构，为中国高管薪酬研究起引领示范作用。

## 3 高管薪酬研究的热点和演进趋势分析

### 3.1 研究热点分析

#### 3.1.1 关键词词频分析

从表4可知，从词频频数看，除“高管薪酬”外，频次较高关键词为：“企业绩效”“企业治理”“薪酬激励”“风险防范”“薪酬差距”等，关键词词频频数相差较小，从高到低词频频数变化较平缓，表明学者对研究热点关注较全面。中介中心性主要用来研究共现网络中关键节点，由表4可知，包括“上市公司”“实证分析”“高管薪酬”“国有企业”“企业绩效”等在内的前10个关键词的中介中心性均高于标准，高管薪酬研究领域存在较多关键主题。

表1 2003-2023年高管薪酬研究领域词频和中介中心性前20名

序号	频次排序			中介中心性排序		
	频次	中介中心性	关键词	中介中心性	频次	关键词
1	503	0.37	高管薪酬	0.42	63	上市公司
2	165	0.30	企业绩效	0.37	3	实证分析
3	127	0.12	企业治理	0.37	503	高管薪酬
4	117	0.29	薪酬激励	0.36	60	国有企业
5	110	0.00	风险防范	0.3	165	企业绩效
6	110	0.14	薪酬差距	0.29	117	薪酬激励
7	102	0.15	薪酬业绩敏感性	0.25	4	信息透明度
8	76	0.08	高管权力	0.23	23	薪酬管制
9	63	0.42	上市公司	0.18	32	薪酬粘性
10	60	0.36	国有企业	0.17	56	股权激励

#### 3.2 关键词共现分析

关键词共现图谱见图4。其中，“薪酬激励”“股权激励”“薪酬差距”“企业绩效”“上市公司”“薪酬业绩敏感性”等均为学者高度关注的热点话题。从企业层面来看，“国有企业”“上市公司”“家族企业”为学者研究高管薪酬所处的背景企业；“企业治理”“企业绩效”“企业创新”“企业价值”等是学者关注高管薪酬相关的关键结果。在团队层面，学者们关注了“高管团队”“高管权力”“高管薪酬差距”等关键概念。在个体层面，从高管个体薪酬激励构成情况来看，学者关注了“薪酬激励”“股权激励”“在职消费”等，全面地研究了高管薪

酬各部分对高管个体行为、团队或企业绩效结果的影响；同时，也以高管薪酬该高还是低的视角出发，以“限薪令”“超额薪酬”“薪酬粘性”等主题切入进行研究。



图3 2003-2023年高管薪酬研究领域文献关键词共现图谱

### 3.3 关键词聚类分析

为直观观测高管薪酬领域的核心热点，进行关键词共现网络聚类分析。结果表明中国高管薪酬领域的研究热点较全面，其研究热点存在以下几个方面：

#### 3.3.1 特定企业背景下的研究

高层管理者的相关研究大部分需要基于相关财报的披露，这些信息通常在上市公司背景下更加容易获取，因为上市公司需要遵守披露和透明度的规定<sup>[3]</sup>，因此，高管薪酬研究多处于上市公司背景下。除此之外，不同性质的上市公司的高管薪酬可能产生不同的影响，例如国有企业的高管薪酬受到政府干预和社会关注的影响，而私营企业的高管薪酬可能更加受市场力量和竞争环境的制约。另一方面，私营企业的高管薪酬更受市场机制的制约。在竞争激烈的市场环境中，企业需要吸引和留住优秀的高管人才，因此私营企业的高管薪酬通常会与企业的盈利能力、市场份额和股东回报等因素密切相关，这种制约力量使得私营企业在制定高管薪酬方面更加注重绩效激励和市场竞争。

#### 3.3.2 高管薪酬激励的研究

高管薪酬激励是高管薪酬研究的另一个重要方面。研究人员关注的主要内容包括高管薪酬激励机制、薪酬契约以及高管薪酬与业绩之间的敏感性。高管薪酬激励机制是研究的一个核心议题，激励机制旨在通过设定适当的薪酬结构来激发高管的积极性和创造力，以提高企业的绩效，常见的激励机制包括股权激励、薪酬奖励和在职消费等。除此之外，研究人员还关注薪酬契约对高管行为的影响。薪酬契约是高管薪酬与绩效之间的协议，其中包括薪酬结构、绩效评估和激励机制等方面的内容。合理的薪酬契约能够对高管的决策行为进行引导，确保他们在公司长期利益和股东价值最大化之间取得平衡。

#### 3.3.3 企业高管绩效的后果研究

研究人员还对高管薪酬对企业影响的后果进行了广泛的探讨。这方面的研究主要集中在以下几个方面：提高企业绩效、改善公司治理、加强企业社会责任等。合理的高管薪酬激励机制可以激发高管的积极性和创造力，进而提高企业的绩效。有研究表明，与绩效挂钩的高管薪酬方案可以促使高管更加专注于公司长期发展和股东利益的最大化，从而推动企业取得更好的业绩；相反，不合理的高管薪酬安排可能导致高管追逐短期利益，损害企业的长远发展。因此，深入研究高管薪酬对企业绩效的影响，有助于优化薪酬制度，提高企业的经营绩效。高管薪酬制度的合理性和透明度对于改善公司治理结构、增强决策的公正性具有重要作用。

### 4 结论

从文献发表的核心作者、核心机构及核心刊物看，文献研究成果中核心作者、核心机构及核心刊物初步形成规模，研究机构间的合作关系较为密切，但发文作者尚未构成规模性合作网络，暂未组建较为稳定的合作团队。由此，高管薪酬研究领域的学者间均应加强交流与合作，形成较成熟稳定的合作网络，共同深入探讨高管薪酬问题。

从文献关键词特征分析看，高管薪酬的研究热点主要涵盖了特定企业背景下的研究、高管薪酬激励的研究以及高管薪酬影响的企业后果研究。这些研究有助于深入理解高管薪酬制度的运作机制，为企业优化薪酬设计、提高绩效和治理水平提供理论指导和实践借鉴。

从文献突现性关键词趋势看，一方面有关高管薪酬的研究热点趋势从关注企业背景情况、高管薪酬机制等逐渐转移至对企业关键绩效结果的关注；另一方面，对于高管薪酬过高、超额等现象的研究热点趋势不减。

#### 参考文献：

[1] 刘绍妮, 王大艳. 高管薪酬与公司绩效: 国有与非国有上市公司的实证比较研究[J]. 中国软科学, 2013, No. 266 (02): 90-101.  
[2] 王节祥, 蔡宁. 平台研究的流派、趋势与理论框架——基于文献计量和内容分析方法的诠释[J]. 商业经济与管理, 2018 (03): 20-35.  
[3] 夏宁, 董艳. 高管薪酬、员工薪酬与公司的成长性——基于中国中小上市公司的经验数据[J]. 会计研究, 2014 (09): 89-95+97.

#### 作者简介：

黄艳 (2000.10-), 女, 江西赣州人, 硕士研究生, 研究方向: 组织行为学和人力资源管理。

张天一 (2001.01-), 男, 江西抚州人, 硕士研究生, 研究方向: 组织行为学和人力资源管理。