

基于 Citespace 的人力资源管理热点及趋势分析

——以国家级基金资助文献为例

胡信布^{1,3} 余涛涛^{2,3} 余雨河^{2,3}

1 西北政法大学管理学院 陕西西安 710122

2 西北政法大学研究生院 陕西西安 710122

3 公共决策与行为治理研究所 陕西西安 710122

摘要: 当前,我国的人才强国建设已经进入高质量发展的攻坚期,人力资源管理是人才管理的重要基础,对深入实施人才强国战略具有重要作用。尤其,二十大报告指出要“深入实施人才强国战略”。为此,本文选取中国知网(CNKI)中的2000–2024年人力资源管理的国家社会科学以及国家自然科学基金资助文献作为研究数据,采用文献计量软件Citespace对我国人力资源管理研究进行可视化分析。研究揭示人力资源、企业绩效、管理、知识管理、人力资本、组织绩效、组织变革、管理模式、项目管理等是主要研究热点;前沿研究聚焦于大数据、人工智能以及量表开发。未来关于人力资源管理的研究应聚焦于数字化发展、建立人才培养机制等等。

关键词: 中国知网(CNKI); Citespace; 人力资源管理; 可视化分析

1 引言

二十大报告指出,必须坚持人才是第一资源,深入实施人才强国战略。创新驱动的本质是人才驱动,在新发展阶段,将人力资源开发放在最优先的位置是推动我国人才强国建设高质量发展的必要举措。人才不仅是创新的源泉,更是经济转型升级的关键。二十届中央财经委员会第一次会议提出,加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源。塑造现代化人力资源是推进经济高质量发展的必然选择,是推进中国式现代化的题中之义,更是推动我国从人力资源大国走向人力资源强国转变的关键举措。因此,本文将结合文献计量学的方法,利用Citespace软件对我国人力资源管理领域的国家级基金资助文献进行探究。

文献计量学作为一款引文可视化分析方法,以科学计量学和数据可视化为基础,其以知识图谱的形式对某一主题的研究现状与发展趋势具有直观的展现与预测作用^[1]。当前,文献计量可视化分析方法已经运用到多个研究领域,国内也有部分学者利用文献计量可视化分析方法对人力资源管理主题展开了研究,但这该类分析数量很少,而且仅限于某几年的数据,很难达到全面客观的分析评估。基于此,本文利用CNKI数据库的文献源,运用Citespace软件对2000–

2024年国家社会科学基金以及国家自然科学基金资助的人力资源管理主题的文献进行梳理,综合分析该主题的研究热点,更加全面地探究我国该领域当下研究热点以及未来的发展趋势。

2 人力资源管理可视化分析研究

2.1 数据来源与研究方法

2.1.1 数据来源

本研究以中国知网(CNKI)中的数据为基础。在该数据库中,设定检索时间为2000–2024年,分别检索到“国家自然科学基金”项目资助的、“国家社会科学基金”项目资助的人力资源管理主题的文献1184篇和566篇。通过查重和筛选处理后,最终共获得1634篇文献,这些文献对于科学客观地界定我国人力资源管理领域的研究热点、研究前沿及演进趋势都具有重要的参考价值^[2]。为便于表述,在本文中将其统称为“全国人力资源管理基金文献”。

2.1.2 研究方法

以科学计量学、文献计量学和图书情报学为基本原理,以引文分析为理论基础,并结合先进科学的信息可视化技术^[3],利用软件Citespace6.3,使用关键词共现分析功能绘制并分析“全国人力资源管理基金文献”的科学知识图,科学、

准确地展示我国人力资源管理领域研究热点、研究前沿及其演进情况。

2.2 全国人力资源管理基金文献主题热点及研究前沿

2.2.1 关键词共现分析

关键词能够对文章的主题进行高度凝练和概括，在对某一领域进行研究时，经常使用出现频次较高的关键词来确定该领域的热点问题。关键词共现是指在一篇文章中同时出现两个不同的关键词，在分析科学知识图谱时，关键词共现网络能够展示出一段时期内相关文献集中反映出的研究热点词汇，将该研究领域中的重要热点和信息展示出来。因此，许多国内外的学者都在利用关键词共现法对某个领域的话题进行科学有效的分析与探索。本研究利用 Citespace6.3 信息可视化软件对从 CNKI 数据库中下载的 1634 篇“全国人力资源管理基金文献”进行关键词共现网络分析。在我国人力资源管理研究主题热点图谱中，共出现 270 个关键节点（主题热点），节点间连线 202 条（热点之间联系）。

如表 1 所示，前 13 位高频关键词及其频次、中心度和初始年份。频次是指关键词出现的次数；中心度代表一个节点与其他两个节点之间联系的强弱；开始年份是指该关键词出现的最早年份。人力资源作为最高频关键词最早出现在 2001 年，进入 21 世纪之后，中国企业面对的外部市场环境更加复杂，与此同时，随着国际化、市场化和知识化时代的到来，面对瞬息万变的复杂环境，企业必须寻求满足自身发展需求的人力资源管理模式以应对外部竞争与挑战。因此人力资源逐渐成为国内的一个研究热点。

表 1 前 13 位高频关键词统计表

序号	频次	中心度	开始年份	关键词
1	141	0.043	2001	人力资源
2	43	0.08	2005	企业绩效
3	38	0.04	2005	组织绩效
4	28	0.06	2003	人力资本
5	21	0.10	2003	知识管理
6	15	0.02	2002	中小企业
7	12	0.01	2003	劳动关系
8	11	0.03	2008	组织创新
9	10	0.00	2010	匹配
10	10	0.06	2002	企业
11	10	0.02	2001	组织变革
12	10	0.01	2007	社会资本
13	10	0.01	2015	工作绩效

2.2.2 关键词共现聚类分析

在关键词共现分析基础上，对关键词进行聚类分析，

得到人力资源管理研究关键词聚类网络图谱（如图 1 所示）。共得到人力资源、管理、企业绩效、知识管理、组织变革、人力资本、组织绩效和管理模式共 8 个聚类，每一单一聚类所包含的重要关键词可大体展示某个主题的基本研究范式。



图 1 人力资源管理研究关键词聚类网络图谱

聚类一：关于人力资源的研究。关键词如“人力资源”“人事管理”等。代表性研究如李晓东（2014）从我国高校师资队伍建设的实际出发，提出将人事管理融入知识管理的思考与建议；曹策俊、黄攀、王瑞（2023）剖析了重大突发公共卫生事件背景下人力资源管理现状，并认为人力资源是人道主义供应链管理未来的研究方向之一^[4]。

聚类二：关于管理的研究。关键词如“管理”“企业”等。代表性研究如赵曙明（2003）结合职业化的相关理论认为规范化的人力资源管理教育是人力资源管理职业化的表现之一^[5]；陈万思（2007）通过访谈调查，实证研究厦门企业人力资源管理现状并提出进一步完善的方向^[6]。

聚类三：关于企业绩效的研究。关键词如“企业绩效”“组织创新”等。代表性研究如赵曙明、孙秀丽（2016）探索并通过实证分析证明了战略人力资源管理在 CEO 变革型领导行为与企业绩效之间起到了部分中介作用^[7]；蒋婉、顾琴轩、王博艺（2013）首先分析了人力资源管理实践对组织创新的直接影响，进而探究组织创新过程中人力资源管理实践和组织因素的协同作用。

聚类四：关于知识管理的研究。关键词如“知识管理”“智力资本”等。代表性研究如王文吉、丁煌（2014）通过构建

结构模型与评估指标体系并利用相关分析方法得出结论：知识管理和人力资源管理协同对提高企业创新绩效有正向作用^[8]；朱伟民（2007）认为以智力资本为载体的知识资源需要通过有效的知识管理才能转化为企业的竞争优势^[9]。

聚类五：关于组织变革的研究。关键词如“组织变革”“人工智能”等。代表性研究如蔡翔、冯美珊（2010）认为在组织中直线部门应该积极配合人力资源部门，继而在组织变革中发挥重要作用；罗文毫、霍伟伟、赵宜萱（2022）等指出如何在未来开展人工智能驱动的人力资源管理研究^[10]。

聚类六：关于人力资本的研究。关键词如“人力资本”“劳动关系”等。代表性研究如吴三清、凌文栓（2003）认为实现人力资源资本化是人力资源管理的根本目的，并提出人力资源资本转化的三种途径^[11]；刘洋（2017）认为社会工作者可以在劳动关系管理的服务领域中作为人力资源管理者的顾问和伙伴，以创新人力资源服务方法^[12]。

聚类七：关于组织绩效的研究。关键词如“组织绩效”“公共部门”等。代表性研究如赵源、吴田（2017）通过运用元分析检验了不同国家、地区以及不同性质公共部门样本，发现优化公共部门人力资源管理系统能够有效提高组织绩效^[13]；王端旭、陈帅（2010）针对行业因素、组织因素以及个体因素分析了减员与组织绩效的关系，建议为尽可能实现减员增效，企业应系统地调整策略方针。

聚类八：关于管理模式的研究。关键词如“管理模式”“系统设计”等。代表性研究如季音、余波、曾艺鹏（2021）等以上海某区域医疗中心为研究对象，认为可以通过执行和完善人力资源3P管理模式建立起战略管理模式^[14]；朱宝善、陈光浦、李鹏程（2021）等提出通过以B/C模式为基础依据的人力资源管理系统设计以帮助企业实现更好的人力资源效果^[15]。

通过对关键词以及聚类的分析可以发现，目前我国对于人力资源管理的研究，更多关注企业而忽略其他主体的人力资源管理，更多的关注组织因素而忽略个人因素。人力资源管理最初是企业内一系列人力资源政策和与之相应的管理活动，因此针对该领域的研究大多数学者关注企业人力资源管理，包括国有企业、民营企业、中小企业等等，但是随着经济社会的发展，更多的主体例如高校、医院、公共部门、行政部门等也产生了人力资源管理的需求，因此对该领域的研究就不能只局限于企业而是要拓展到更多的主体。人力资

源管理以塑造竞争优势和实现组织目标为目的，根本上是为组织而服务的，因此研究人力资源管理往往会将重点放在组织上，例如组织绩效、组织变革等。但是人力资源管理的一个重要原则是以人为本，关注个人因素例如健康问题、责任感、幸福感等，这样才能为后续的人力资源开发打好基础，让个人创造出更大价值。

2.2.3 研究前沿分析

“研究前沿”这一概念最早由普赖斯提出，主要用来描述某一研究领域的动态本质。本研究利用Citespace6.3软件的突现词分析功能（detect bursts），合理设置阈值，得到2000-2024年我国人力资源管理研究前沿统计结果（如图2所示）。“突现”指在一段时间内频次变化率高且增长速度快。其中，“Year”代表关键词开始得到学者关注的年份，“Begin”代表关键词开始突现的年份，“End”代表关键词突现结束的年份。

Top 15 Keywords with the Strongest Citation Bursts

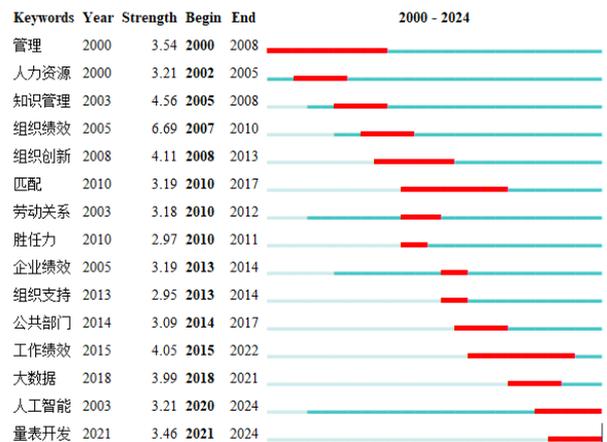


图2 人力资源管理研究关键词突现知识图谱

从研究前沿突现数值上看，“组织绩效”突现值最大，为6.69，排在第一位；“知识管理”突现值为4.56，排在第二位；“组织创新”突现值为4.11，排在第三位。

从研究前沿形成时间上看，2000年，“管理”作为研究前沿开始出现；2010年，“匹配”“劳动关系”“胜任力”开始备受关注；2013年，“企业绩效”“组织支持”成为新的研究前沿；2020年，人力资源管理研究领域开始关注“人工智能”。

从研究前沿持续期限上看，“管理”的研究前沿持续期限最长，从2000年延续至2008年，长达8年之久；“匹配”

与“工作绩效”分别从2010年持续到2017年、从2015年持续到2022年，研究前沿持续时间为7年。

需要注意的是，近五年开始突现的关键词包括“大数据”、“人工智能”和“量表开发”。2015年12月，总书记在“第二届世界互联网大会”开幕仪式上，第一次正式提出建设“数字中国”的构想，并由此开始了“数字中国”的新征程；2017年，十九大报告明确提出要建设数字中国；二十大报告提出要加快建设数字中国、并对加快发展数字经济提出明确要求。在此背景下，相关学者开始关注大数据和人工智能相关内容，探讨了大数据时代下人力资源管理面对的困境和挑战，以及如何利用人工智能推动人力资源变革与发展等内容，以推动人力资源管理数字化。随着组织平台化趋势的不断加强，我国人力资源管理的研究仍处于定性探索阶段，缺乏定量的研究工具。在此背景下，学者们通过探究发展型人力资源管理、平台化人力资源管理等量表开发以期构建新型人力资源管理模式，以应对复杂易变的内外部环境。

3 结论与展望

3.1 结论

总书记提出要深入实施新时代人才强国战略，人才作为第一资源对我国发展的支撑作用前所未有，国家发展靠人才，民族振兴靠人才，因此我们必须更加重视对人才的培养。人力资源管理作为人才管理的重要基础，我国学者从不同内容、不同方面对该领域进行研究。

本文对2000年以来的人力资源管理研究的基金文献进行文献计量与可视化研究，得出我国对于人力资源管理的研究主要呈现出以下特点：

第一，人力资源作为最高频词关键词开始出现的年份是2000年，面对国内外复杂的竞争环境，企业必须建立和发展最优的人力资源管理模式。人力资源管理的研究热点主要分布在人力资源、管理、企业绩效、知识管理、组织变革、人力资本、组织绩效和管理模式等8大方面，可以看出我国对人力资源管理的研究重点关注企业人力资源以及与组织发展相关的内容。

第二，未来国内人力资源管理领域的研究将聚焦于“数字化”。二十大报告提出要加快构建数字化中国，数字技术带来的影响体现在方方面面，为了推动人力资源管理数字化发展，未来更多的学者将会从大数据和人工智能等方向进行

人力资源管理的研究，打造我国人力资源数字化竞争优势。

3.2 展望

2021年，在中央人才工作会议上发表讲话“创新驱动本质上是人才驱动，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展，必须把人才资源开发放在最优先位置，大力建设战略人才力量，着力夯实创新人才发展基础。”我国已迈入世界人才强国行列，当前，人才强国战略进入高质量发展的攻坚期，并且国际人才竞争的环境更加激烈。这就要求树立人力资源管理新理念，用更加科学的方式培养高质量、高素质人才。人力资源管理领域未来的研究趋势主要包含以下几个方面：

第一，聚焦人力资源数字化发展。总书记指出：“数字技术正以新理念、新业态、新模式全面融入人类经济、政治、文化、社会、生态文明建设各领域和全过程，给人类生产生活带来广泛而深刻的影响。”“十四五”规划纲要专门设置“加快数字化发展建设数字中国”章节，并对加快建设数字经济、数字社会、数字政府，营造良好数字生态做出明确部署。我国的数字化发展进程不断加快，在人力资源管理领域也有充分体现，例如对大数据、人工智能等的研究，我们必须重视该研究前沿，建立起适应大数据的人力资源管理理论，以应对瞬息万变的环境对人力资源管理提出的更高要求。

第二，探究既具有中国特色又具备国际竞争力的人力资源发展体制机制。实现人才强国的目标，需要重视人才发展规律，建立人才发展机制，满足企业、公共组织、政府部门、医院、学校等不同主体对人力资源的需求，加快形成有利于人力资源管理高质量发展的人才培养机制、人才使用机制、人才激励机制以及人才竞争机制等等。

参考文献：

- [1] 吴芳, 王晓刚. 知识图谱下我国体育教学评价研究的可视化分析[J]. 中国学校体育(高等教育), 2018, 5(06):41-45+50. 郭秀晶,
- [2] 郭秀晶, 房宏君. 21世纪我国教育科学研究热点、前沿及其演进探析——以国家社科基金和全国教育科学规划资助项目文献为例[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2020, (05):172-180.
- [3] 郭秀晶, 房宏君. 北京市教育科学研究热点、前沿及其演进可视化探析[J]. 清华大学教育研究, 2019, 40

- (03):126-132.
- [4] 曹策俊, 黄攀, 王瑞, 等. 重大突发公共卫生事件背景下人道主义供应链管理研究进展 [J]. 重庆工商大学学报 (社会科学版), 2023, 40 (05):42-57.
- [5] 赵曙明. 人力资源经理职业化的发展 [J]. 南开管理评论, 2003, (05):73-77.
- [6] 陈万思. 厦门企业人力资源管理实证研究 [J]. 厦门理工学院学报, 2007, (01):8-15.
- [7] 赵曙明, 孙秀丽. 中小企业 CEO 变革型领导行为、战略人力资源管理与企业绩效——HRM 能力的调节作用 [J]. 南开管理评论, 2016, 19 (05):66-76+90.
- [8] 王文吉, 丁煌. 知识管理协同配置视角下的人力资源管理问题研究 [J]. 统计与决策, 2014, (09):183-185.
- [9] 朱伟民. 战略人力资源管理与企业竞争优势——基于资源基础理论的考察 [J]. 科学学与科学技术管理, 2007, (12):119-126.
- [10] 罗文豪, 霍伟伟, 赵宜萱, 等. 人工智能驱动的组织与人力资源管理变革: 实践洞察与研究方向 [J]. 中国人力资源开发, 2022, 39 (01):4-16.
- [11] 吴三清, 凌文铨. 人力资源及其资本化探析 [J]. 经济体制改革, 2003, (04):53-56.
- [12] 刘洋. 论人力资源管理与企业社会工作的融合 [J]. 社会工作与管理, 2017, 17 (01):18-23.
- [13] 赵源, 吴田. 人力资源系统对公共部门绩效的影响研究——基于元分析的检验 [J]. 软科学, 2017, 31 (07):66-70. DOI:10.13956/j.ss.1001-8409.2017.07.14.
- [14] 季音, 余波, 曾艺鹏, 等. 上海某区域医疗中心战略性人力资源管理的探索与实践 [J]. 就业与保障, 2021, (24):154-156.
- [15] 朱宝善, 陈光浦, 李鹏程, 等. 基于 B/S 模式和 MySQL 的人力资源管理系统设计 [J]. 现代电子技术, 2021, 44 (14):65-69. DOI:10.16652/j.issn.1004-373x.2021.14.014.