

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2016.03.013

欢迎按以下格式引用:何波,赵海媛,袁悦.中国经理人领域28年研究趋势演变的纵向研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2016(3):100-108.

Citation Format: HE Bo,ZHAO Haiyuan,YUAN Yue. Longitudinal study of Chinese managers research trends' evolution of 28 years[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition),2016(3):100-108.

中国经理人领域28年研究 趋势演变的纵向研究

何波¹,赵海媛²,袁悦¹

(1. 西南科技大学 经济管理学院,四川 绵阳 621010;2. 中国科学技术大学 公共事务学院,安徽 合肥 230000)

摘要:市场经济的发展和改革制度的推行让经理人队伍在中国逐渐壮大,中国经理人的发展状况成为企业可持续发展的关键,也是研究中国情境下企业发展的学者们关注的重点。为了从整体上对中国经理人研究发展特征和热点趋势进行分析,以在中国知网(CNKI)上搜索1986-2013年28年间的以“经理人”为“篇名”的所有论文的关键词作为基础数据源,基于复杂网络理论,构建经理人关键词网络,通过定量的统计分析和复杂网络分析方法中的密度、平均度、度数中心度和模块化等指标进行纵向研究。研究表明:中国经理人研究与时代紧密结合,研究载体呈现多元化趋势,形成了以各类型企业职业经理人管理、经理人激励与约束、经理人学习沟通、经理人经营管理能力以及不同行业经理人研究为主要模块的经理人研究体系。

关键词:经理人;中国;纵向研究;研究趋势

中图分类号:F272.92;C39

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2016)03-0100-09

一、研究背景与问题

在管理界,经理人被认为是企业中最重要、最核心也是最需要快速补充的资源^[1],在企业中担负着制定中长期战略、协调管理组织运营等高级职能。作为经理人发源地的美国,其完善和创新的现代企业制度让职业经理人阶层成为一个重要的社会阶层。

在经理人研究领域,国外学者采取定性研究为主、实证研究为辅的方法对经理人领域进行研究,其关注于经理人的职业发展路径、薪酬绩效体系、胜任力模型以及经理人与企业所有者的关系的研究。在对经理人的激励研究方面,Baumol等学者提出的委托一代代理理论、X效率理论和公司治理理论构成了经理人激励研究的三个经典理论基础^[2];在企业引进经理人对企业的影响因素的研究方面,国外学者大多运用实证方法来说明其对企业的影 响,例如 Francesco Caselli等学者研究了家族企业在劳动力市场与资本市场相互作用产生的企业发展模式与资本积累等问题^[3];在经理人素质的研究方面,Kay Moncarz研究了经理人的市场营销、人力资源、信息技术和财务法律等方面的知识和能力对其成功管理企业的影响^[4]。相比于国外学者,国内学者则侧重经理人的定义的研究、能力与素质、经理人队伍的建设与市场化等问题^[5]。随着经理人研究领域的深入,通过研究学术期刊对经理人研究领域进行分析是探究该领域研究趋势演变的重要途径。

复杂网络方法是将系统中各个复杂的部分看成一个点,各部分相互的联系看作一个网络,以表示系统

修回日期:2016-04-10

基金项目:西南科技大学博士基金项目“角色理论视角下科技小微企业人才满意度现状及提升机制研究”(14sx7104)

作者简介:何波(1977-),女,四川绵阳人,西南科技大学经济管理学院副教授,主要从事人力资源管理研究。

中各部分之间的关系和特征^[6]。以下四个方面是国内外学者对复杂网络的研究主要集中点:利用社团相似性度量、聚类方法和模型检测算法等方法对 Twitter、百度、Epinions 和 DBLP 等流行在线软件进行数据挖掘, M. Sachan 等通过使用的内容和互动来发现推特和安然邮件语料库中的社团^[7];基于社会网络可以反映人类的自然秩序和特征,不同的学者通过分析日志数据来确定个体间的信任、相互支持和层次,例如 S. Ranu 等学者研究了社交网络用户评论对网络内容传播的作用^[8];地理信息的运用、网络的形成如何高效地处理大数据集,尤其在 Youtube, Livejournal, Twitter 中,用户如何确定关系以及如何形成使用社交软件的优质人力资源团队, H. Gao 等学者基于位置对社交网络的历史数据进行了分析^[9];基于社交网络中用户和用户间信息的传播, J. Leskovec 在 2009 年利用模因跟踪来连接上下文并将其应用到了 Twitter 等微博平台上^[10], C. Yang 等学者利用复杂网络方法分析垃圾邮件的社会网络来识别犯罪的个人和团体^[11]。

在一定的时间和空间范围内,文章的关键词是反映该研究主题的热点和未来研究趋势的关键^[12]。对关键词构建的网络进行分析,可以抽象出现实网络的结构,对于了解研究领域的结构、规模、成熟度等特征具有重要意义^[13]。本文把每篇论文的关键词构建成网络中的节点,从而形成经理人关键词网络,通过定量的统计分析和复杂网络分析方法中的密度、平均度、度数中心度和模块化等指标对中国经理人研究趋势进行纵向分析,为学者未来研究提供借鉴。

二、研究方法 with 数据收集

本研究主要基于复杂网络方法对经理人研究领域进行研究。从定量的角度来确定关键词在网络中的位置以及关键词之间的关系,以概述研究领域的热点,纵横向分析研究的发展过程,反映某个经理人研究领域发展的动态和静态结果。

本研究搜索整理了 1986 - 2013 年中国知网上题目含有“经理人”的所有期刊文章的关键词,对语义相同、表述不同的词语进行归并和标准化,如国企与国有企业、四川与四川省等,得到规范化关键词 11 865 个。

通过规范化后的数据从横向和纵向两个方面对中国经理人研究的特点和演变趋势进行研究。横向研究主要基于复杂网络理论中平均度、密度、度数中心度、模块化等指标对网络进行测度,分析中国经理人研究的总体特征;纵向研究则基于各个关键词的相似程度对研究历程进行阶段划分,并运用复杂网络理论中各指标分别对各阶段网络进行测度,同时统计分析每年的高频关键词,以期得到中国经理人研究的发展和热点的纵向演变特征。

本研究中运用的复杂网络理论中的指标主要有以下几个:(1)平均度和密度,是测量网络中各个节点之间关系的指标,平均度是指网络中各关键词直接相连的关键词的个数的平均值,网络的平均度越高表示网络中关键词之间相互联系越多。密度是指网络中各个点真实拥有的关系数量与理论上可能拥有的最大关系数量的比值,其数值趋近 1 则说明网络中各个点之间存在的关系数值越多;数值趋近于 0 则说明其之间的关系数值越少^[14]。运用复杂网络中密度和平均度指标对每个阶段的网络进行测量,可分析得出各阶段关键词之间的紧密程度。(2)度数中心度,是指网络中点与其直接相连的其他点的个数。关键词的度数中心度越高,它与其他关键词的直接联系越多,则该关键词越是网络中研究的热点^[14]。(3)模块性,指运用点之间联系的权重将网络中的关键词划分为不同的模块,属于同一个模块的关键词相互之间联系紧密^[14]。运用度数及模块性指标对每个阶段的网络核心点和网络划分进行测量,对比分析得出研究核心点的转移和研究模块划分趋势。本研究的研究思路如图 1 所示。

三、研究结果与分析

(一) 中国经理人领域研究的总体特点分析

从整体的角度分析经理人研究网络,可以发现经理人研究领域的深度和广度。通过密度、平均度、模块性等数量指标的分析,经理人研究网络的总体结构呈现出以下几个特点。

首先,通过公式计算得出网络的密度为 0.226 6,平均度为 15.093 4,其数值都处于比较低的水平。点对间隔一个节点产生联系的频次占网络的 8.3%,间隔两个节点产生联系的频次占网络的 3.6%,说明经理人

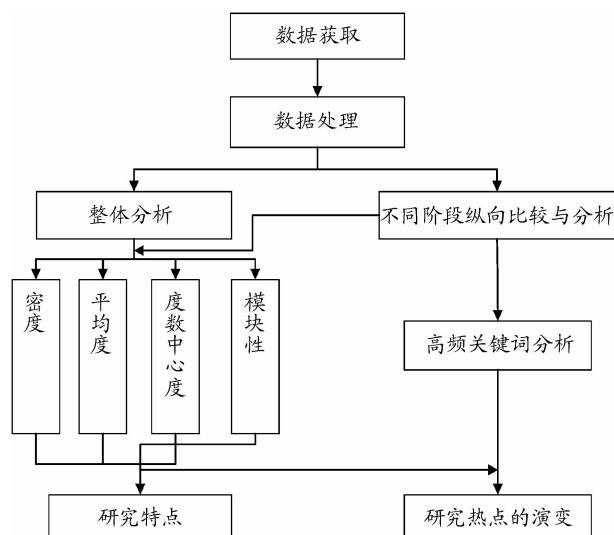


图 1 研究思路

研究网络中核心点是点与点之间产生联系的关键,研究内容呈现出交叉研究少、研究内容零散等特点。

其次,经理人研究领域中的各模块研究热点稳健。在经理人研究领域中,主要有以下热点:模块热点一,在中国情境的“中国企业”背景下,家族企业、民营企业的(职业)经理人与企业所有者的关系、与企业发展的关系研究;模块热点二,以民营企业 and 家族企业为对象,研究它们的(职业)经理人人力资本和薪酬绩效体系等问题;模块热点三,经理人阶层发展和其互动学习平台的构建研究。现实生活中,从创维陆黄之争、新浪王志东被“礼送出境”、北大方正李汉生离职、TCL 吴仕宏失望离开,到华业唐骏递交辞呈,经理人与企业所有者产生纷争的案例数不胜数。如何确立经理人在企业中的角色,如何发挥其最大功能,如何为其提供良好的互动平台成为中国经理人领域研究的热点。

第三,未来经理人研究领域的趋势是股票期权和业绩两个关键点。基于中心性分析的角度,这个趋势主题具有三个特征:度的值比较低,接近中心性的值比较低,但是中间中心性的值较高^[14]。

(二)中国经理人领域不同阶段的纵向研究比较与分析

发文量能够从不同侧面反映出学者对研究领域的关注程度,把文献按年份进行分类统计,能够纵向看出网络整体研究走向^[15],如图2所示。为了更好地研究和比较中国经理人领域研究热点的演变,本研究基于论文的发文量和关键词的相似程度,将中国经理人的研究历程分为1986-1996年,1997-2001年,2002-2006年,2007-2009年,2010-2013年5个阶段^[15]。

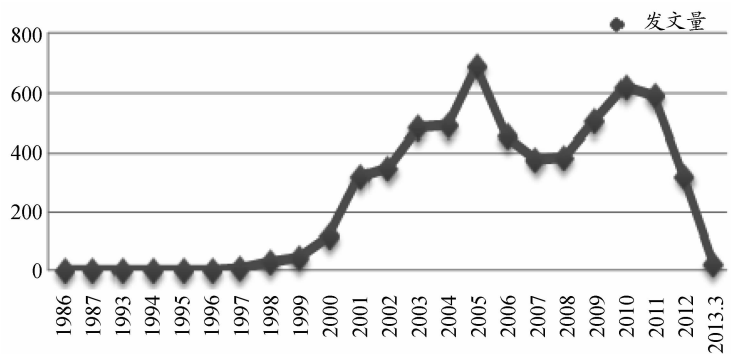


图2 中国经理人研究领域论文发文量统计

由于关键词数量庞大,每一个阶段均只选取共现频率大于等于5的高频关键词构成核心关键词库,以反映经理人研究领域在各个阶段的研究状况。这些核心关键词平均分别占各阶段总关键词数量的17.0%,但出现的平均频次(789频次)占到了各阶段平均关键词总频次(频次968)的81.51%,能够反映经理人研究内容^[16]。然后,对各阶段数据分别进行处理,生成共现矩阵^①,运用Gephi软件做出各阶段经理人关键词网络图,如图3-图7所示,图中点的大小代表该点度数中心度的数值,线条粗细代表各个点之间的共现紧密关系,不同的灰度代表不同的模块。

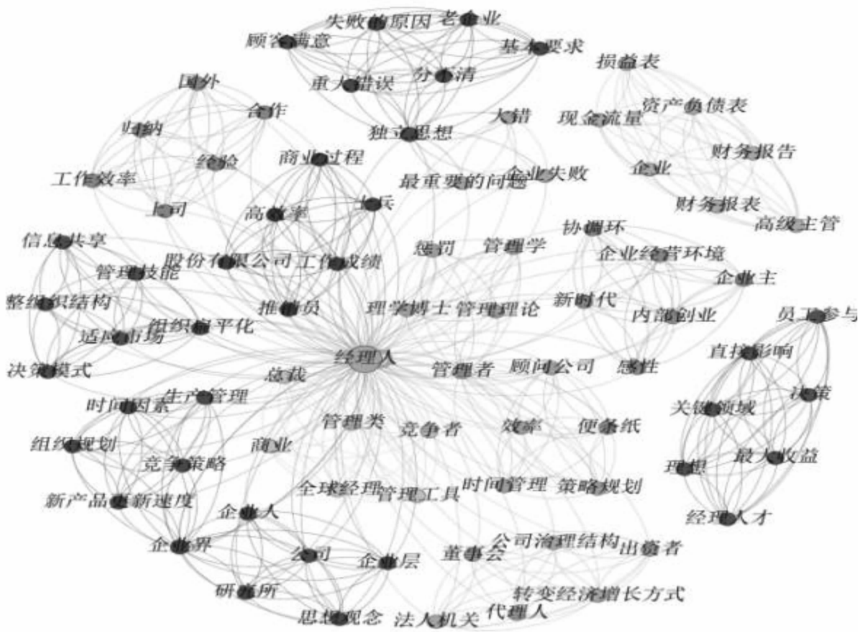


图3 1986-1996年中国经理人研究网络

①共现矩阵:在文档集合中,任意两个单词共同出现在同一句子中的次数构成一个矩阵,我们称之为共现矩阵。这里的共现矩阵以关键词为节点,关系为边构建而成。

比,分析得出经理人研究网络在发展的不同阶段中呈现的不同特征和发展趋势。

1. 研究的深入度跟不上研究范围的扩张

基于复杂网络的理论,网络的平均度可以用来表示研究范围,平均度值越大表明研究的范围越广,研究对象、内容和方法也就越丰富。网络的密度可以用来描述研究的集中程度,密度值越大表明研究的集中程度越高,即研究视角和内容越突出,也可反映出某个时期中研究的深入程度^[14]。运用 Gephi 软件,可以计算出每个阶段的平均度和密度的变化趋势,如图 8 和图 9 所示。分析可知:(1)网络平均度随着时间的推移呈现高低交替的变化。随着职业经理人概念和相关制度的出现,国有企业、民营企业等企业类型的增多,经理人研究领域的研究范围呈现间歇性扩大。(2)网络密度持续增长到第三阶段后呈现降低的变化。说明学者在集中研究后趋向于进行多元化探索,分析高频关键词的中心度发现,研究内容主要集中在民营企业中职业经理人引进问题、职业经理人的职业化进程和经理人激励机制构建等方面。综合以上两个方面的分析可知,中国经理人研究范围持续扩充而研究深入度却没有随着范围的扩大而加强。

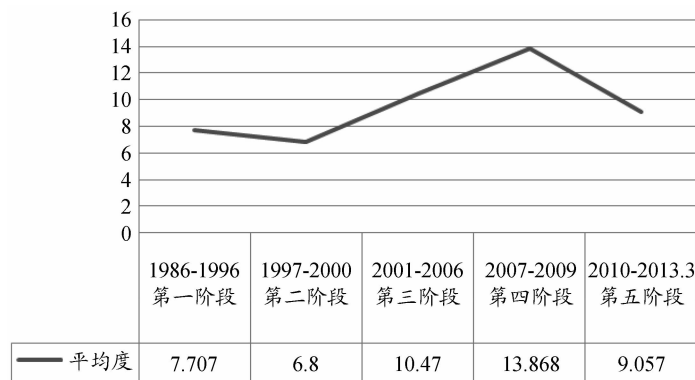


图 8 中国经理人各阶段网络平均度演变图

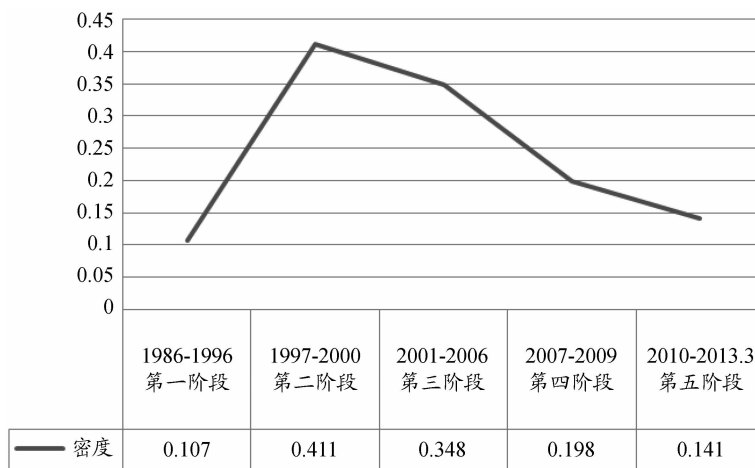


图 9 中国经理人各阶段网络密度

2. 研究体系在模块的合并和分割中不断完善

通过 Gephi 软件对中国经理人关键词网络的模块划分,对不同时期文献研究的主要内容进行聚类,可以很清晰地看出不同时期的研究重点及其变化情况^[15]。纵观各个阶段模块的划分,经理人研究领域划分从混沌状态逐步清晰,初步形成以各类型企业对经理人管理、激励与约束、沟通学习、经营管理能力以及不同行业经理人研究为主要模块的经理人研究体系。

具体而言,第一阶段,经理人研究网络分为多个模块,如经理人素质模块、公司组织结构模块和公司财务情况模块等,各个模块呈现出各自为营的状况,之间的相互联系很少。第二阶段,之前的模块出现融合合并的趋势,经理人研究领域清晰地划分成为职业经理人引进、经理人经营管理能力、经理人薪酬、成功经理人经验借鉴、人本管理、国家体制和制度六个模块,明确了之后的研究方向的大体分类。第三阶段,各个模块之间呈现进一步完善和合并的特点,模块更为精简。第四阶段,基本模块呈现专业化和细化的特点,经理人关注激励的同时也讲求约束,开始关注经理人学习和沟通问题。第五阶段,在上个阶段的划分基础上呈

现出行业化趋势,增加了物业管理行业经理人模块和印刷业经理人模块(表 1)。

表 1 各阶段模块划分

1986 - 1996	1997 - 2001	2002 - 2006	2007 - 2009	2010 - 2013.3
经理人素质	职业经理人引进	职业经理人管理	职业经理人管理	职业经理人管理
经理人管理理论	经理人经营管理能力	经理人经营管理能力	经理人经营管理能力	经理人经营管理能力
公司领导方式	经理人薪酬	经理人激励	经理人激励和约束	经理人激励和约束
时间管理	成功经理人经验借鉴		经理人学习沟通	经理人学习沟通
公司财务情况	国家体制和制度			物业管理行业经理人
公司失败总结	人本管理理念			印刷业行业经理人
公司组织结构				
企业经营环境				
国外经营经验				
全球竞争环境				

3. 研究内容跟进时代的需求

中国经理人研究领域在每个阶段都会出现一些新的关键词,这些关键词大多与当时经济环境背景有联系^[17]。第一阶段,中国学者便提出了当时流行的基于时间的管理理念和组织结构改革的观念对经理人进行研究。第二阶段,港澳的回归为沿海城市企业的发展提供了契机^[12],企业对高级和专业人才的渴望更加迫切,学者提出职业经理人的概念,并且开始大量研究成功的企业首席执行官的素质和行为,同时经理人的激励方式扩展到股票期权。此外,由于国有企业改革,国有企业成为研究职业经理人的首选载体。第三阶段到第五阶段,加入世界贸易组织后,中国经济呈快速增长态势,跨国公司、民营企业和家族企业也成为学者研究职业经理人的重要载体。同时,2007 年开始的金融危机致使全球经济低靡,国内进出口贸易额减少,民营企业面临的形势空前严峻,对经理人能力的考验加大^[18],于是主流学者开始研究人力资本问题,提出要构建经理人俱乐部等理念,促进经理人的沟通和学习。2010 年后中国经济在国家的调控下快速复苏,中国企业在经历金融风暴的洗礼后开启了改革转型之路,中小企业的快速发展为学者研究不同行业的经理人提供了契机,如何构建具有中国特色的经理人才队伍成为研究趋势。具体如表 2 所示。

表 2 中国经理人各阶段新出现的关键词汇总

1986 - 1996	1997 - 2001	2002 - 2006	2007 - 2009	2010 - 2013.3
时间因素	职业经理人	跨国公司	金融危机	金融危机
时间管理	深圳市	全球化经理人	解决问题	解决方案
调整组织结构	国有企业	民营企业	对策	中小企业
组织扁平化	股票期权	家族企业	俱乐部	物业行业
	上市公司	企业文化	学习	印刷行业
		人力资本	世界	

4. 核心研究点从经理人转变为职业经理人

对每个阶段出现的关键词频次进行降序排列,得到的各阶段高频关键词统计如表 3 所示。结果显示,从第二阶段开始,“职业经理人”就以很高的频次出现,到第五阶段以超出“经理人”一倍的词频稳居第一。社会经济的快速发展使职业化的经理人成为企业迫切需要的人才,职业经理人队伍建设,其职业道德标准的构建,薪酬绩效体系的设计,激励约束机制的制定,以及其市场的完善成为学者研究的焦点。

5. 研究载体企业呈现多元化趋势

从第二阶段开始出现明确的企业类型,学者更加关注经理人如何在中国情境下发展和建设。第二阶段,国有企业成为学者研究的重要载体,随后国企的改革和现代企业制度的推行也让学者持续关注国有企业经理人引入问题。第三阶段,在国家大力推行非公有制经济改革的背景下,民营企业得到快速发展,许多民营企业开始探索所有权和经营权相分离的管理思路^[18]。学者开始专注研究民营企业的经理人管理及股票期权的激励问题,家族企业的兴起也让学者开始关注家族企业引入经理人的问题。经济全球化和国际贸易全球化让学者的眼光不止局限于国有企业和民营企业,经理人的载体开始深入于跨国公司、上市公司和股份有限公司,研究经理人的载体呈现多元化的变化趋势。

表3 各阶段高频关键词

1986 - 1996		1997 - 2001		2002 - 2006		2007 - 2009		2010 - 2013	
关键词	频次	关键词	频次	关键词	频次	关键词	频次	关键词	频次
经理人	11	经理人	70	经理人	908	职业经理人	539	职业经理人	729
企业界	2	职业经理人	23	职业经理人	654	经理人	376	经理人	333
独立思考	2	股票期权	15	职业	220	老板	75	家族企业	105
管理者	2	经营管理者	14	股票期权	165	股票期权	70	老板	81
商业	2	国有企业	13	企业家	150	家族企业	69	民营企业	57
组织结构扁平化	2	经理人员	11	民营企业	138	民营企业	60	创业者	52
		企业家	10	总经理	115	激励	55	股票期权	49
		高级经理人	10	企业文化	114	俱乐部	51	企业家	48
		职业	9	家族企业	107	世界	47	激励	47
		中国企业	8	经营管理者	97	企业	45	经营管理	46

(三) 中国经理人领域研究热点的演变

由于研究围绕经理人展开,去掉“经理人”和“职业经理人”两个出现最多的高频词之后,1986 - 2013 年所有关键词按词频大小降序排列,如图 10 所示。高频词词频反映出该关键词出现的次数,频次越高越是研究的热点,从词频随年份的变化可以发现每个关键词的研究发展和网络研究热点的转移^[19]。由于 2013 年只统计到 3 月,数据不能完全反映该年的研究情况,在此暂不作分析。经理人研究的热点呈现以下几个特点。

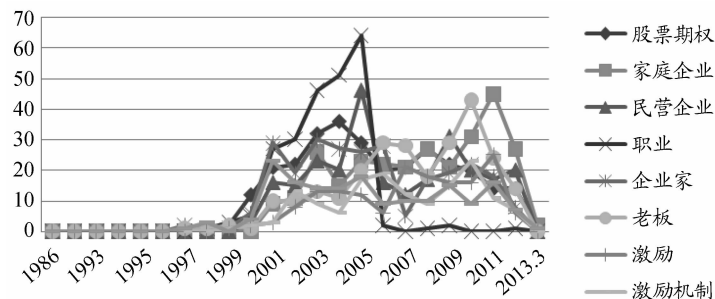


图 10 高频关键词词频变化

1. 经理人职业化成为研究主流

关键词“职业”从 1998 年进入了词频增长速度急剧加快阶段,在 2005 年达到最高点后落入了低谷,说明在国内学者在期初的探索阶段对于经理人是否应该职业化、怎么职业化问题进行了重点研究。随着社会的发展,职业经理人阶层逐步得到企业认可,学者深入探讨了职业经理人角色定位、角色责任以及角色认知,“职业”很少再作为一个单独的关键词出现。从前面的分析也可以看出,职业经理人逐步成为经理人研究网络的核心。

2. 民营企业的发展为经理人研究提供了契机

民营企业和家族企业是学者研究最多的企业类型,分别在 2005 年和 2012 年达到研究的顶峰,这与中国大力推进市场经济和一系列的企业制度改革有很大关系。民营企业和家族企业在 2005 年国务院颁布“非公 36 条”全面鼓励职业个体私营等非公有经济的发展后得到了迅速发展^[20]。中国现有企业类型中民营企业和家族企业数量占据大多数,企业规模的快速扩张要求其对人才进行大量补充,但是由于企业组织内部的复杂关系和缺乏积极正向的企业文化作引导,在引入经理人的过程中出现了许多问题,例如民营企业中经理人的约束和激励方式、民营企业主与经理人之间的信任问题、民营企业发展与经理人职业生涯的结合、经理人素质和职业道德培养问题等。

3. 经理人与利益相关者之间的关系成为重要研究内容

中国职业经理人研究的重要内容包括经理人与企业所有者、管理层级、企业投资者、企业员工等利益相关者的关系。经济发展带来企业的茁壮成长,尤其是民营企业的发展引来了学者对于企业所有者和企业家与经理人的相处问题研究。从图 10 可以看出,企业所有者和企业家的频次一直处于比较高的稳定态势。

4. 在采取股票期权激励的同时进一步探究激励机制构建

从图 10 中激励和激励机制随年份的变化中可以看出,经理人的激励及激励机制的构建问题伴随着国内经理人的兴起而产生和发展,采用何种方式对经理人激励和激励要素的构成一直是学者研究的热点问题。其中,股票期权一直位于较高频次的位置,在 2004 年达到了最高,在现有的研究中学者多主张运用让经理人获得剩余索取权方式对经理人进行激励,其中运用股票期权对经理人进行激励是学者研究得最多的激励方式。在后期的发展中,逐步有学者提出让经理人获得一定的经营控制权和运用精神激励等方式实现对经理人的有效激励。相反,对经理人约束机制的研究不如激励机制完善,学者提出从企业内部采取规范企业监督机制和从整个社会环境中构建有效的职业经理人市场的内外部约束相结合方式对经理人行为进行约束。

四、研究结论与研究建议

回顾中国经理人研究领域 28 年历程,学者依靠社会经济环境大背景对经理人相关问题进行了丰富的研究,呈现出以下特点。

(1) 研究内容较松散,但多跟进时代需求。网络中点与点之间产生联系依赖于核心点,初步形成以各类型企业职业经理人管理、经理人激励与约束、经理人学习沟通、经理人经营管理能力以及不同行业经理人研究为主要模块的经理人研究体系。

(2) 研究的热点内容主要包括:经理人所在企业的企业文化问题、人力资本问题、激励问题、职业化与职业道德问题、职业生涯问题、绩效考核问题和经理人与企业家、企业所有者、管理者、经营管理者、投资者、员工等利益相关者的关系问题。

(3) 职业经理人成为最热门的关注点。学者对职业经理人进行了角色定位,对角色责任以及角色认知进行了深入探讨,同时,职业经理人的人才队伍建设,职业道德标准制定,薪酬绩效体系设计,激励约束机制制定,以及市场的完善随后成为学者研究的一大模块。

(4) 民营企业的发展推动了经理人的研究。民营企业在引入经理人的过程中出现了以下问题:如何对经理人进行有效的约束和激励,企业主与经理人之间如何构建信任,民营企业的发展如何与经理人的职业生涯相结合,经理人能力培养和职业道德规范问题。

(5) 学者在借鉴外国经验的同时也在研究如何对经理人进行本土化管理。跨国公司、科技型公司、股份有限公司也成为经理人研究的载体,服务业、电子信息业等具有行业特点的经理人研究也已起步。

(6) 在如何对经理人进行有效激励的问题上,股票期权是学者研究最多的激励方式。在对经理人约束机制的研究中不如激励机制完善。学者提出从企业内部采取规范企业监督机制和从整个社会环境中构建有效的职业经理人市场的内外部约束相结合的方式对经理人行为进行约束。

在未来的研究中学者可以在跟随时代进步,拓展研究范围的同时,进行更系统深入的研究。

参考文献:

- [1] BARTLETT C A, GHOSHAL S. What is a global manager? [J]. Harvard business review, 1991, 70(5): 124 - 132.
- [2] BAUMOL W J. The microtheory of innovative entrepreneurship [M]. Princeton: Princeton University Press, 2010.
- [3] KAY C, MONCARZ E. Lodging management success: Personal antecedents, achievements, KSAs and situational influencers [J]. International Journal of Hospitality Management, 2007, 26(1): 33 - 48.
- [4] CASELLI F, II W J C. On the theory of ethnic conflict [R]. National Bureau of Economic Research, 2006.
- [5] 孙焯, 孟佳娃, 许艳. 会计盈余时效性、薪酬委员会结构与经理人薪酬契约有效性 [J]. 山西财经大学学报, 2013, 35(10): 113 - 115.
- [6] WATTS D J. The "new" science of networks [J]. Annual review of sociology, 2004, 30: 243 - 270.
- [7] SACHAN M, CONTRACTOR D, FARUQUE T A, et al. Using content and interactions for discovering communities in social networks [C] // Proceedings of the 21st international conference on World Wide Web. ACM, 2012: 331 - 340.
- [8] CHAOJI V, RANU S, RASTOGI R, et al. Recommendations to boost content spread in social networks [C] // Proceedings of the 21st international conference on World Wide Web. ACM, 2012: 529 - 538.
- [9] GAO H, TANG J, LIU H. Exploring social - historical ties on location-based social networks [C] // ICWSM, 2012.
- [10] LESKOVEC J, BACKSTROM L, KLEINBERG J. Meme-tracking and the dynamics of the news cycle [C] // Proceedings of the 15th ACM SIGKDD international conference on Knowledge discovery and data mining. ACM, 2009: 497 - 506.
- [11] YANG C, HARKREADER R, ZHANG J, et al. Analyzing spammers' social networks for fun and profit: A case study of cyber

- criminal ecosystem on twitter[C]//Proceedings of the 21st international conference on World Wide Web. ACM,2012:71-80.
- [12]肖冬平,刘淑银.知识网络中节点的位置结构及其测度——基于社会网络的分析[J].图书情报工作,2010(5):126-129.
- [13]魏瑞斌.社会网络分析在关键词网络分析中的实证研究[J].情报杂志,2009(9):46-49.
- [14]罗家德.社会网分析讲义[M].北京:社会科学文献出版社,2005:65-80.
- [15]殷沈琴,张计龙,任磊.基于关键词共现和社会网络分析法的数字图书馆研究热点分析[J].数字图书馆,2011(4):25-38.
- [16]董晓莉,吴必虎,钟栋娜.基于《旅游学刊》关键词分析的中国旅游研究知识体系解析[J].旅游学刊,2011(26):26-31.
- [17]张小丽.中国企业家和经理人阶层形成初探[J].论企业家,2003(4):59-60.
- [18]杨媛媛.中国民营企业经理人激励问题浅析[J].管理纵横,2009(10):6-7.
- [19]FURRER O, THOMAS H, GOUSSEVSKAIA A. The structure and evolution of the strategic management field:A content analysis of 26 years of strategic management research[J]. International Journal of Management Reviews,2008,10(1):1-23.
- [20]原喜泽.如何构建有效的职业经理人市场——基于信息经济学的博弈均衡分析[J].生产力研究,2010(2):29-36.

Longitudinal study of Chinese managers research trends' evolution of 28 years

HE Bo¹, ZHAO Haiyuan², YUAN Yue¹

(1. School of Economics and Management, South West

University of Science and Technology, Mianyang, 621010, P. R. China;

2. School of Public Affairs, University of Science and Technology of China, Hefei 230000, P. R. China)

Abstract: The development of market economy and the implementation of the enterprise reform system make managers team growing in China. The Chinese managers not only become the key of the sustainable development of enterprises, but the hotspots of scholars which research enterprise development under Chinese situation. For analyzing Chinese managers research overall, we search articles which named manager in CNKI from 1986 to 2013 as the foundation of the data sources, construct manager keywords network based on the complex network theory, and use quantitative analysis method of statistical analysis and complex network density, average degrees, degrees center and modular indicators to longitudinal study. The results show that Chinese managers research closely integrated with the times, study carrier showed a trend of diversification. The professional managers in various enterprises, manager incentive and constraint, manager communication, managers' management ability and the managers of different industry manager research formed the main module research systems.

Key words: manager; China; longitudinal study; trend

(责任编辑 傅旭东)