

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.04.077

基于CiteSpace的新生代员工知识图谱分析

余佳李, 杨安

(四川大学锦城学院, 四川 成都 610000)

摘要:在人力资本竞争的时代,大批涌入劳动力市场的新生代员工受到专家和学者的广泛关注,企业组织开始不断寻找与新生代员工相匹配的管理制度。本文基于CiteSpace软件对新生代员工相关关键词进行相应分析,总结了目前对新生代员工领域的研究结果及发展脉络,对企业的管理制度提出了建议,为未来新生代员工领域的研究指明了方向。

关键词:新生代员工;新生代;人力资源管理;CiteSpace

随着我国经济、社会、科技的快速发展,21世纪已经是“互联网+”的新时代,80、90后也已经快速成为市场的“主力军”。相较于早一代的员工,新生代员工是创新、追求自由的代名词,也是企业不可多得的“宝贵财富”。新生代是指1980年以后出生的人群,因为有着稳定的经济政治时代背景和日益创新的科技环境,新一代的社会背景与环境以及后天形成的思维意识都是与以前老一代大大不同。也是因为他们,“裸辞”“跳跳族”等热词逐渐出现在大众视野里,越来越多的专家学者们开始关注与剖析这一新群体。

新生代往往被贴上自我意识强、多元化、敢于创新、追求个性,过度个人主义、抗压能力差的标签。同样,他们在职业生涯规划上面也与老一代员工迥然不同。老一代员工强调安稳,但新生代员工往往追求的是实现自我价值、高工资、高弹性的工作,从而也就导致企业在人力资源管理方面面临新的挑战。面对新生代员工频繁跳槽、对企业忠诚度不高、追求工作自主的种种现象,我国企业还需要进一步地了解分析新生代员工,对未来人才管理制定全新的规则。聚焦新生代员工的研究图谱分析,有助于企业从深层次分析新生代员工,从而降低人力资本流动率,增强新生代员工与组织的匹配度与忠诚度。

一、研究方法与数据来源

(一)研究方法

CiteSpace 是美国著名华裔学者陈超美应用 Java 语言开发的一个可视化软件,它主要基于共引分析理论和寻径网络算法等,对特定领域文献(集合)进行计量,以探寻出学科领域演化的关键路径及其知识拐点(以关键论文为代表),并通过一系列可视化图谱的绘制来形成对学科演化潜在动力机制的

分析和学科发展前沿的探测。^[1]CiteSpace 软件融合了合作网络分析、共现分析、共被引分析、文献耦合分析等,因具有科学性、有效性和易用性等特征,迅速在国内外得到广泛应用,成为最流行的知识图谱绘制软件之一。^[2]

本文将通过 CiteSpace 软件,利用其各项强大的数据分析和可视化分析,通过对关键词、时区图、突变词的可视化分析,更加直观的了解及掌握新生代员工问题的前沿与热点,为日后我国对新生代员工的研究指明了一定的方向。

(二)数据来源

本文所做出的研究是以中国学术期刊(CNKI)的“核心期刊”和“CSSCI”数据库作为数据源,该库集中了相关研究的最前沿和最核心的研究成果,可确保数据的全面性与权威性。^[3]在中国知网(CNKI)数据库中,以“主题=‘新生代员工’”为检索条件,最终获得 1912 篇相关文献,时间跨度设置为所有年份,以此进行高级检索。为确保数据的有效性与可行性,对所得文献再次进行筛选,将文献类型限定为学术期刊,语言设置为中文,剔除掉学位论文、会议、报纸、图书相关文献,共获取文献 1049 篇。

二、可视化分析

(一)发文量的时间分析

图 1 给出了各年发文数量的具体分布。从图中可以看出中国国内对于新生代员工的研究经历了无波动——增长——趋于平稳的 3 个阶段,发文量从 0 涨到了后来的 100 多篇。

从 2009 年的下半年开始,新生代员工不断地受到学者们的关注和重视。自 2009 年起 80、90 后已经有部分人群迈入了职场,新一代不断的颠覆企业对员工的基本认知,传统管理方式难以发挥原本的作用,企业意识到需要有新的机制与新

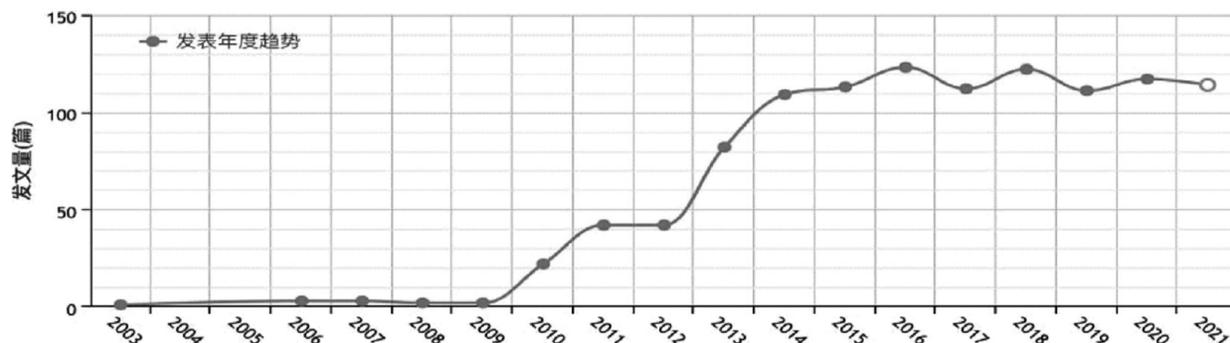


图 1 新生代员工研究领域发文量

CiteSpace v. 5.7.R2 (64bit)
 May 29, 2021 9:53:44 PM CST
 C:\Users\del\Desktop\work\data
 Timespan: 1921-2021 (Slice Length: 1)
 Selection Criteria: g-index (k=25), LRF=0.0, LBY=6, m=1.0
 Network: Weighted, Edgelist (Density=0.0042)
 Largest CC: 224 (50%)
 Nodes Labeled: 10%

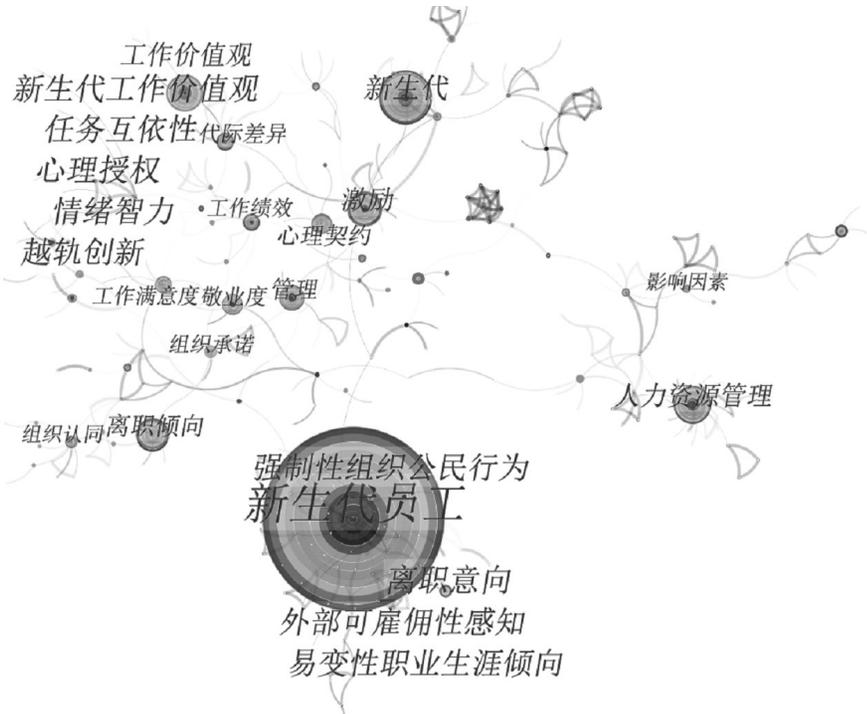


图2 新生代员工研究关键词共现图谱

新生代员工匹配,因此系统、全面化的研究新生代员工俨然已经是学术界和企业组织共同关心的课题之一。他们发现由于新生代员工享受了物质文明的极大成果,有着较高的文化水平和学习能力,又追求自由和自我价值的实现,所以无论是在人生观还是职业生涯选择观方面都与老一代员工不同。企业意识到组织不能因循守旧,着手寻找与新生代员工匹配契合度高的管理方式,这一举动促使了企业组织对自我管理制度的变革。一直到2015年,社会对新生代员工的研究频率才相对趋于平稳,80、90后已经占据组织的大部分岗位,成为企业发展的中坚力量,但对于新生代员工的出现、日益剧增的人才流失、员工满意度低等越来越多问题的显现,新生代员工领域的研究依旧没有停止,根据新生代员工制定匹配的管理模式,已成为企业发展的重中之重。

(二)基于关键词共现的研究热点与发展动态的分析

从新生代研究的关键词共现图谱中(如图2所示)可以看出,关键词出现频率最高的是“新生代员工”,其次是“心理授权”“离职意向”“情绪智力”“任务互依性”“外部可雇佣性感知”“强制性组织公民行为”“越轨创新”“新生代工作价值观”等。图中共有485个节点,链条有495条,密度为0.0042,出现

次数较高的关键词在图中显示为较大的节点。

在共现图谱的研究基础上,对共现词频排名前16的重要关键词进行排序,具体见表1。新生代在社会组织中表现最突出的是企业员工,也就是本文研究的最主要对象。心理授权反映了个体对自己工作角色的一种积极定位,也是个体结合自己感知到的心理认知。新生代员工的工作价值观在心理授权与工作绩效之间的关系进行调节,即当员工感知到企业对其的心理授权与其自身的工作价值观一致时,企业更有可能获得员工的高工作绩效,这对今后知识型企业中新生代员工的管理实践具有现实意义。^[4]

可见,随着新生代员工地对企业组织的进军,他们有着与老一代员工的不同工作价值观等其他观念,企业必须立即着手管理制度的变革,这时心理授权就显得格外重要。因此,心理授权也被各界专家与学者广泛关注着,成为新生代研究领域关键词频率第二高的研究对象。新生代员工往往渴求能实现自我价值的工作岗位,他们往往有着易变性职业生涯的倾向,当组织和个体之间的关系和义务——心理契约存在偏差时,离职倾向或意向就发生了。新生代员工对所给报酬期望高,自我意识也较高,再三离职的例子比比皆是。新生代员工

表1 新生代员工领域研究文献前16高频词

序号	被引频次	关键词	序号	被引频次	关键词
1	786	新生代员工	9	91	新生代工作价值观
2	104	心理授权	10	91	易变性职业生涯倾向
3	98	离职意向	11	60	新生代
4	95	情绪智力	12	45	人力资源管理
5	95	任务互依性	13	44	激励
6	94	外部可雇佣性感知	14	43	工作价值观
7	94	强制性组织公民行为	15	36	离职倾向
8	93	越轨创新	16	30	心理契约

(1)注重培养新生代员工对企业的归属感。新生代员工渴望自我实现、注重未来自我职业发展,我们可以根据此特点鼓励新生代员工参与到管理决策当中来,树立“主人翁”意识,让其有归属感;聆听员工所听建议,及时更新企业的管理制度,提高他们的忠诚度;认真做好员工的职业生涯发展规划,减少离职率与跳槽率,量身定做属于他们自己的发展培养计划。

(2)转变领导方式。由于60后、70后领导者与新生代员工的思维方式不同,企业领导者应该选择适合他们的领导风格,不要强调保守或传统,他们更看重的是平等的交流方式与柔性化的管理作风,不能强迫性的一味追求绩效,否则会事半功倍。

(3)注重物质与精神的双重激励。刚踏入职场的新生代员工渴望证明自己,而评判的依据就是自己的工资、奖金、福利、津贴等等,企业通常采用物质激励的手段鼓励员工提升自己的绩效。例如员工股权计划就是目前很多企业采用地对员工通过分配不同比例的股票达到对员工长期激励的手段。但同样精神激励也是不可或缺的。精神激励是企业采用的除货币以外的激励方式,如尊重、信任、授权、沟通、良性组织文化、公开的晋升制度等等。两种激励方式缺一不可,也不可相互替代。

新生代员工的出现是让企业组织跟随时代发展的有利条件,容纳吸收高素质知识型人才是企业知识经济时代不落后的竞争手段,新生代员工作为企业21世纪的核心竞争力。

(上接第159页)

息仅计算数据,暂免征收,集团公司直属分公司内部借款利息纳入年末统一考核调整。

(十)优化借款申请模板,报表数据自动取数

协同办公系统借款申请模板中经营指标情况由系统自动从上月末报表系统里取数,包括收入、利润、应收存货周转率、应收闸门、库存闸门、库存占比、经营活动现金流等指标实际完成情况与年度预算完成情况,进一步减轻借款公司填报负担,提高工作效率及放款时效。

(十一)内采业务免去贷后审核

原来集团公司内部借款是有实际资金流转的,所以放款后要贷后审批,借款公司需将付款截图及采购合同整理后通过协同办公系统发给集团公司,集团公司审核检查,耗费大量的人力。

优化后内部借款实现内部结算,无实际资金流转。借款用于集团内采购业务的,免去贷后审核。借款用途为其他用途的,如偿还到期银承、信用证等,保留贷后审核,借款公司应于资金到账后五个工作日内将相关材料(合同、发票、支付凭证等)通过协同方式发送集团公司进行贷后审核。

三、如何进行信息化系统开发

(一)明确集团内部借款基本流程

集团内部借款流程如下:

- (1)借款申请人于资金系统(EAS)发起借款申请;
- (2)资金系统将借款关键信息自动传送借款申请人协同办公系统(OA)内;
- (3)借款申请人登录协同办公系统,完善借款模板内相关

对不断涌入的“新鲜血液”,企业应具备寻求匹配的管理制度的意识,实现新生代员工的个人价值和组织价值的融合,持续的吸引高素质人才,赢得核心竞争力,减少人力资本流失率,从而不断的推动企业的可持续发展。

参考文献

- [1]赵丹群.基于CiteSpace的科学知识图谱绘制若干问题探讨[J].情报理论与实践,2012,35(10).
- [2]曾小桥,卢东,贺碧玉.我国旅游共享经济研究评述——基于CiteSpace的文献可视化分析[J].资源开发与市场,2018,34(08).
- [3]谭雪兰,欧阳巧玲,于思远,安悦,周国华.基于CiteSpace中国乡村功能研究的知识图谱分析[J].经济地理,2017,37(10).
- [4]陈红,颜世富.新生代员工工作价值观、心理授权对工作绩效的影响——基于知识型企业的实证研究[J].科技与经济,2014,27(02).
- [5]钱士茹,徐自强,王灵巧.新生代员工心理契约破裂和离职倾向的关系研究[J].现代财经(天津财经大学学报),2015,35(02).
- [6]侯烜方,刘蕴琦,黄蓉,李文琦.新生代员工工作价值观对越轨创新的影响机制:标新立异还是阳奉阴违[J].科技进步与对策,2020.
- [7]王娟,陈世超,王林丽,杨现民.基于CiteSpace的教育大数据研究热点与趋势分析[J].现代教育技术,2016,26(02).

信息;

- (4)领导于协同办公系统内进行借款审批;
- (5)审批结果从协同办公系统自动传回资金系统;
- (6)集团公司于资金系统内进行放款操作;
- (7)借款公司收到相应借款和到款通知,同时借款账务自动传送至财务系统(EBS);
- (8)借款公司在资金系统接收企业贷款单。

(二)系统开发工作基本流程

集团内部借款系统开发流程如下:沟通需求——详谈细节——系统开发——测试反馈——系统完善——测试反馈——上线应用——应用完善。经过与各系统顾问多轮沟通、反复测试、逐渐完善,历时半年时间,我所在的公司内部借贷模块上线应用,其他财务信息化工作也遵循类似的系统开发流程。根据实际经验,为保障按计划完成系统开发工作,建议以周为单位,实行周例会制,梳理当周工作计划实际完成情况并制定下一周工作计划,按计划推进系统开发。

参考文献

- [1]张世新.浅谈企业集团资金管理模式[J].经济研究导刊,2010,000(001):33-34.
- [2]张莉.浅谈企业集团资金管理模式[J].新财经(理论版),2010(8):129-130.

作者简介:韩坤(1986-),女,汉族,北京,本科毕业,高级会计师,研究方向:财务、会计。