

近十年我国绩效评价指标体系的剖析

——基于CNKI核心期刊CiteSpace可视化分析

付迎¹, 姚静怡¹, 宫明昕¹, 魏强¹, 闵丹²

¹江汉大学教育学院, 湖北 武汉

²江汉大学武汉研究院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年7月8日; 录用日期: 2024年7月26日; 发布日期: 2024年8月23日

摘要

绩效评价指标体系是衡量和提升组织效率的关键工具。本文通过分析中国知网(CNKI)“北大核心”数据库中的期刊文献, 利用CiteSpace软件进行文献计量分析和知识图谱构建, 探讨了中国绩效评价指标体系的发展趋势。研究发现, 绩效评价指标体系的文献发表量呈下降趋势, 核心作者和机构数量有限, 合作网络较为分散。研究聚焦于绩效评价指标体系的跨学科特性、多领域应用及其在实际管理实践中的应用, 探索评价方法的创新与团队协作的加强。研究趋势显示, 绩效评价指标体系正向综合化、细化和应用导向发展, 更加注重与实际管理实践的结合。

关键词

绩效评价指标体系, CNKI数据库, CiteSpace可视化分析, 文献计量分析, 跨学科应用

Analysis of China's Performance Evaluation Indicator System in the Past Decade

—Based on CiteSpace Visualization of Core Journals in CNKI

Ying Fu¹, Jingyi Yao¹, Mingxin Gong¹, Qiang Wei¹, Dan Min²

¹School of Education, Jiangnan University, Wuhan Hubei

²Wuhan Research Institute, Jiangnan University, Wuhan Hubei

Received: Jul. 8th, 2024; accepted: Jul. 26th, 2024; published: Aug. 23rd, 2024

Abstract

Performance evaluation index systems are key tools for measuring and enhancing organizational

文章引用: 付迎, 姚静怡, 宫明昕, 魏强, 闵丹. 近十年我国绩效评价指标体系的剖析[J]. 现代管理, 2024, 14(8): 1916-1925. DOI: 10.12677/mm.2024.148222

efficiency. This article analyzes journal literature from the “Peking University Core” database in the China National Knowledge Infrastructure (CNKI) and uses CiteSpace software for bibliometric analysis and knowledge mapping to explore the development trends of performance evaluation index systems in China. The study found that the number of publications on performance evaluation index systems is declining, the number of core authors and institutions is limited, and the cooperation network is relatively dispersed. The research focuses on the interdisciplinary characteristics of performance evaluation index systems, their application in multiple fields, and their application in actual management practices, exploring innovations in evaluation methods and the strengthening of team collaboration. The research trend indicates that performance evaluation index systems are developing towards integration, refinement, and application orientation, with greater emphasis on integration with actual management practices.

Keywords

Performance Evaluation Index System, CNKI Database, CiteSpace Visualization Analysis, Bibliometric Analysis, Interdisciplinary Application

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当今复杂多变的全球经济环境中，构建科学合理的绩效评价指标体系对于组织和政府机构来说至关重要。这些指标体系不仅包括财务指标，还涵盖了非财务指标，如服务质量、客户满意度、创新能力等，以全面反映组织的综合表现[1]。随着中国经济的快速发展和社会治理的不断进步，绩效评价指标体系的研究领域经历了显著的演变，体现在评价方法的创新和多元化，以及评价指标的跨学科应用和实践导向的深化[2]。

近年来，大数据、云计算等新兴技术的应用，以及全球化背景下管理实践的多样化，为绩效评价指标体系的发展提供了新的机遇和挑战。如基于绩效棱柱理论构建的企业绩效评价模型，优化提出了企业绩效综合评价模型，通过在模型中嵌入企业战略作为驱动力，既体现了更多的利益诉求，又更有利于企业综合绩效的提升[3]。此外，随着国有企业改革的深化，我国现行的企业绩效评价体系也逐渐显露出其时代性和前瞻性不足的问题，需要加大智力资产收益率、非财务指标、权力权重等方面的指标权重，提高企业基本素质和发展创新能力的指标权重[4]。为了适应管理实践的新需求，绩效评价指标体系的研究需要吸收跨学科的新理念，融合信息技术的新进展。有效的绩效考评指标体系设计是实现企业绩效管理目标和要求的重要前提和基本保障[5]。同时，基于系统组织观点构建的绩效评估指标，通过科学地对组织绩效管理层次进行分析，并给出各级指标的权重系数，较好地解决了指标科学性问题[6]。在此基础上，本研究利用 CiteSpace 软件分析 CNKI “北大核心” 期刊文献，旨在揭示近十年中国绩效评价指标体系的发展。

2. 研究设计

2.1. 数据来源

在确保研究的可靠性和文献的代表性方面，本文选择了中国学术期刊全文数据库(CNKI)中的“北大核心”数据库作为文献来源。“北大核心”数据库是根据北京大学图书馆的评价标准，通过文献计量学

的原理和方法，结合学科专家的评审结果选出的核心期刊。通过该数据库的高级检索功能，以“关键词 = 绩效评价指标体系”进行无时间限制的全库精确检索，这一检索策略共收集到相关期刊文献 871 篇。为了提高文献的有效性和相关性，进行了严格的筛选，剔除了会议报道、期刊专栏介绍或地方新闻等无效文献。最终，筛选得到的有效文献为 366 篇，文献年限覆盖了 2014 至 2024 年(截至 2024 年 5 月 17 日)十年的时间跨度。这一过程确保了研究文献的质量和代表性，为后续的分析 and 讨论提供了坚实的基础。

2.2. 研究方法与工具

CiteSpace 是美国德雷赛尔大学教授陈超美及其团队应用 Java 语言开发的一种文献分析的信息可视化软件，主要通过共引分析理论(cocitation)和寻径网络算法(pathfinder)等进行分析研究[7]。CiteSpace 能够帮助研究者通过可视化手段揭示学术研究领域的结构和动态变化，从而更好地理解 and 把握研究领域的发展趋势和研究热点。本文应用 CiteSpace6.2.R4，以年为单位对绩效评价指标体系的国内相关文献从文献时间分布特征、关键词共现分析、关键词突现分析这几部分进行可视化计量分析。

通过 CiteSpace 的时间切片功能，能够观察到绩效评价指标体系研究在不同年份的文献发表情况，从而揭示其研究热度和发展趋势。此外，利用关键词共现分析，可以识别到频繁出现的关键词，并通过这些关键词的共现关系揭示了研究主题之间的联系和互动。进一步地，通过关键词突现分析，可以看到特定时间段内显著增加的关键词，这些关键词可能预示着研究前沿和趋势。通过分析这些关键词的频次和中心度，能够识别出当前的研究热点和核心议题，并预测未来的研究方向。这种方法不仅有助于学术界对该领域的深入理解，也为实践者提供了重要的参考和指导。

3. 研究现状分析

3.1. 发文作者分析

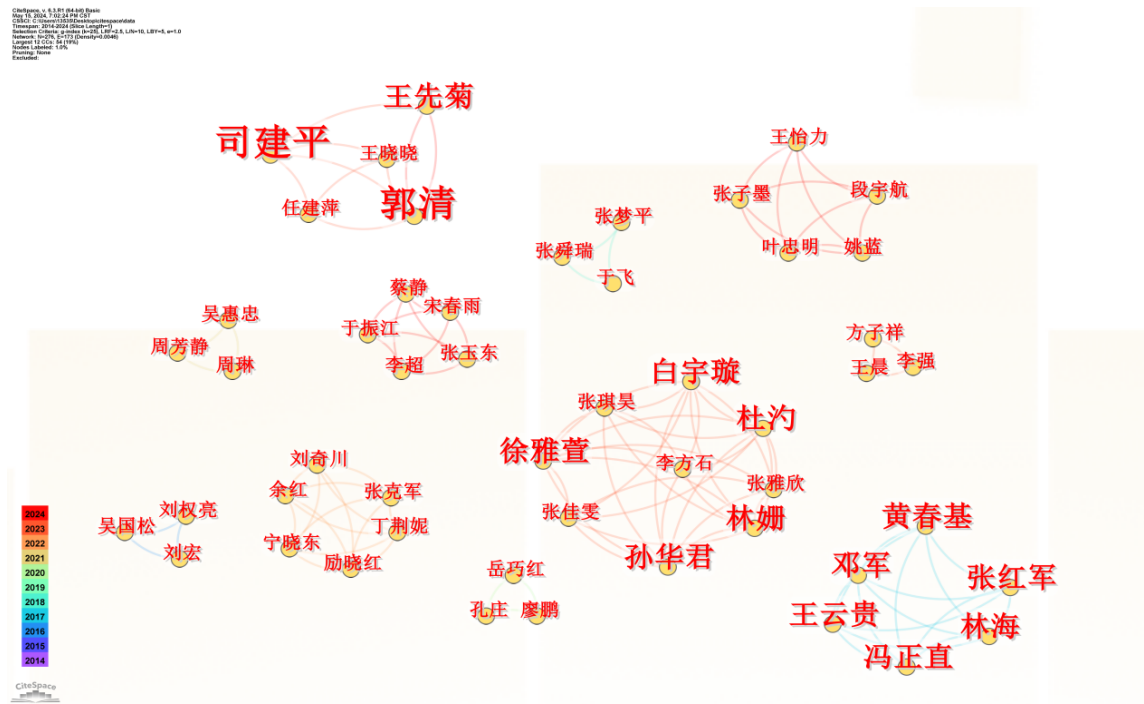


Figure 1. Author network map of the performance evaluation index system in China
图 1. 国内绩效评价指标体系发文作者图谱

相关文献作者发文网络如图 1 所示。根据图谱中可知,发现有 276 个节点(作者),173 条连线(合作关系),密度仅为 0.0046。依据普莱斯定理,其计算公式为 $M = 0.749 (A_{max})^{0.5}$ (M 是核心作者发表的论文数量; A_{max} 是最高产作者的发表论文量),由于已知 $A = 3$,代入公式计算得出 $M = 1.498$ 。由此可以得出,发文量在 2 篇以上的作者是绩效评价指标体系研究领域核心作者,达到这一要求的有 26 人,他们的累计发文量为 54 篇,仅占分析文献的 14.8%。其中,郭清 3 篇司建平 3 篇,其他都是 2 篇。在此基础上结合图 1 可知,目前专门研究绩效评价指标体系问题的核心学者还偏少,且研究合作也比较松散,没有形成紧密的合作关系,团队建设有待进一步加强。

3.2. 发文机构分析

CiteSpace 中生成的机构发文网络如图 2 所示,有 263 个节点,113 条连线,密度 0.0033。据图谱研究可得出,高校是我国目前研究绩效评价指标体系问题的主力军,特别是高校二级学院中的管理学院在图谱中出现次数最多,表明管理学院是高校研究“绩效评价指标体系”的关键力量。其中,河海大学节点最大,是发文量最多的机构,达 7 篇;其次是北中南财经政法大学 6 篇,华南理工大学和辽宁大学各 5 篇。但是国内各机构之间的连线较少,说明研究“绩效评价指标体系”的机构之间学术联系较为分散,今后应加强绩效评价指标体系问题研究机构之间的横向交流与深度合作,才能产出更多更好的研究成果。



Figure 2. Institutional network map of the performance evaluation index system in China

图 2. 国内绩效评价指标体系发文机构图谱

3.3. 被引情况分析

高被引论文因其广泛的影响力和与引证文献的主题相关性,被认为是识别研究热点的有效工具[8]。通过对高被引文献的分析,可以识别出该领域内的代表性观点和研究趋向。囿于篇幅,本文选取了国内社会治理现代化研究前 10 位的高被引文献,并提供了详细的文献信息一览表(见表 1)。高被引文献的分析揭示了该领域内的研究热点和学术共识,为未来的研究方向提供了参考和指导。

Table 1. The top ten most highly cited domestic research papers on the performance evaluation index system
表 1. 国内绩效评价指标体系研究文献排名前十的高被引论文

作者	刊名(年/期)	论文名称	被引次数
刘畅	统计与决策(2017/10)	基于因子分析法的上市公司并购绩效评价	487
王学龙	审计研究(2015/01)	审计机关绩效评价指标体系构建——以审计署绩效报告为例	179
姚翠红	财会月刊(2017/02)	供给侧结构性改革下我国钢铁企业环境绩效评价研究	153
韦伟	体育科学(2015/35)	我国公共体育服务绩效评价体系构建及实证研究	150
黄梅芳	桂林理工大学学报(2014/34)	民族旅游扶贫绩效评价指标体系及其实证研究	149
顾婧	中国管理科学(2015/23)	基于直觉模糊层次分析的创业投资引导基金绩效评价方法研究	144
冯伟林	中国农业资源与区划(2017/38)	西南民族地区旅游扶贫绩效评价研究——以重庆武陵山片区为调查对象	135
王燕	生态经济(2016/32)	钢铁企业环境绩效评价指标体系研究——基于生态文明的视角	126
刘志华	管理学报(2014/11)	我国区域科技协同创新绩效评价模型及实证研究	122
安景文	统计与决策(2018/34)	基于拓展型 BSC-FANP 模型的煤炭企业绩效评价	122

3.4. 关键词共现分析

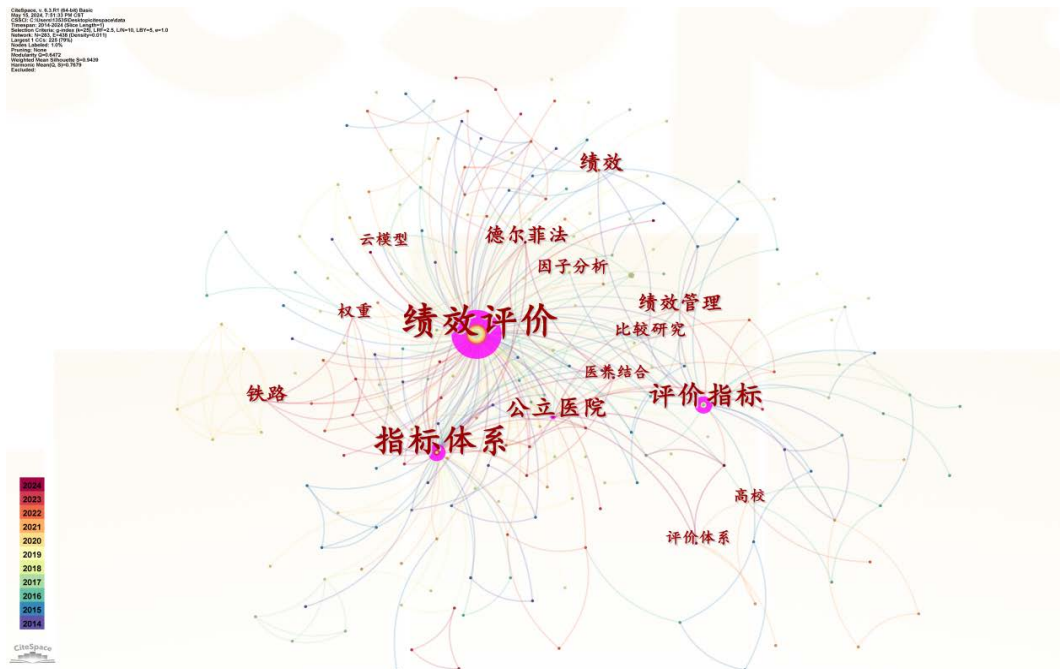


Figure 3. Keyword co-occurrence network map of the performance evaluation index system in China
图 3. 国内绩效评价指标体系关键词共现图谱

关键词分析是文献研究中的重要环节，它能够帮助我们识别研究领域的热点话题和发展趋势[9]，如图3所示。通过对关键词进行可视化处理，得到了283个节点、438条连线，以及0.011的网络密度。由图3可知，“绩效评价”和“指标体系”是节点较大的两个关键词，说明他们在绩效评价指标体系研究中具有一定的代表性。由于图谱中不能直接显示关键词高频次数，因此通过CiteSpace生成的数据绘制出高频关键词表(见表2)。

Table 2. High-frequency keywords for in the performance evaluation index system in China
表 2. 国内绩效评价指标体系高频关键词

关键词	频次	关键词	频次	关键词	频次
绩效评鉴	135	公立医院	14	绩效管理	8
指标体系	58	绩效	13	因子分析	6
评价指标	21	德尔菲法	10	评价体系	5

结合图3和表2可知，关键词“绩效评价”出现的频次最多，达135次，反映该主题在学术界有较高研究热度。其次“指标评价体系”、“评价指标”、“公立医院”、“绩效”、“德尔菲法”、“绩效管理”出现的频次，分别达到58次、21次、14次、13次、10次和8次，与当前绩效评价指标体系研究中的热点相一致，这些高频词与其他关键词均有连线，且有共线关系，聚集程度较高。绩效评价指标体系的研究领域正在不断扩展和深化，研究者们正致力于探索更多元化的评价方法和应用场景。高频关键词和聚类分析结果为我们提供了对当前研究趋势的洞察，同时也为未来的研究提供了潜在的方向和思路。

3.5. 关键词聚类分析



Figure 4. Cluster map of keywords in the performance evaluation index system in China
图 4. 国内绩效评价指标体系关键词聚类图谱

为了对“绩效评价指标体系”研究热点进行深入分析，本文将关键词知识图谱进行聚类处理，这样可以将分布散乱的关键词凝聚成清晰的聚类。由于聚类数量较多，为得到更清晰的聚类结果，选择 Show the Largest K Clusters 为 10，得到 10 个聚类群(见图 4)。

依据关键词聚类图谱，近十年来我国关于“绩效评价指标体系”的研究主要是围绕“#0 绩效评价、#1 指标体系、#2 评价指标、#3 公立医院、#4 绩效、#5 德尔菲法、#6 铁路、#7 绩效管理、#8 科研绩效、#9 企业管理、#10 区域差异”这 10 个集群展开。为了对关键词聚类群有更直观的认识，在聚类知识图谱的基础上，将 15 个主要聚类进行显示和分析，得到表 3 的数据。结合数据的进一步分析绩效评价指标体系的研究显示了多领域应用的趋势，如油茶产业、煤炭企业、科研项目等，表明绩效评价是一个跨学科的工具。此外，聚类分析还揭示了评价方法的创新，如 TOPSIS 评价模型和模糊综合评价，以及绩效管理的深化，如与现代管理会计、社会责任等概念的结合。政策导向的研究，如公立医院和补贴政策，以及研究方法的多样化，如德尔菲法和灰色理论，也是绩效评价研究的重要组成部分。绩效评价指标体系的研究是一个不断发展和深化的领域。研究者们不仅关注评价指标的构建和应用，还在探索更多元化的评价方法和应用场景。随着研究的深入，绩效评价指标体系有望在理论和实践层面提供更为精准和有效的评价方法和决策支持。

Table 3. The performance evaluation index system research in China keyword emergent value
表 3. 国内绩效评价指标体系研究关键词突现值

聚类名称	文献数量/篇	轮廓值	聚类形成/年	热门主题
#0	68	0.995	2017	绩效评价；topsis 评价模型；油茶产业；模糊综合评价；
#1	44	0.827	2017	指标体系；绩效评价；科技项目；煤炭企业；健康管理
#2	26	0.967	2016	评价指标；旅游绩效；农业科技；资源整合；实证研究
#3	20	0.946	2018	公立医院；评价体系；预算绩效；科研项目；平衡计分卡
#4	17	0.924	2017	评价指标；工程项目；比较研究；因子分析；资产管理
#5	13	0.963	2019	德尔菲法；区间层次分析法；护士绩效；因素记点法；医养结合
#6	11	0.982	2019	评价指标体系；经济绩效；安全绩效；生态绩效；物流基地
#7	9	0.956	2017	绩效管理；管理会计；模糊数学；社会责任；rbf 神经网络
#8	7	0.963	2017	灰色理论；层次分析；低碳产学研合作；合作绩效；科研绩效
#9	5	0.987	2017	文化产业；公司绩效；投资决策；企业管理
#10	5	0.993	2017	农业机械；补贴政策；绩效评价；区域差异；宁夏

3.6. 关键词突现分析

在对聚类模块进行初步的关键词种类和数量分析的基础上,本文进一步利用 CiteSpace 软件绘制了关键词的时序图(Time-line),如图 5 所示,以深入探究研究热点方向的演变趋势。通过对这些关键突变词的细致分析,我们观察到绩效评价指标体系的研究发展呈现出以下显著特点:首先是评价方法的创新,诸如“德尔菲法”和“层次分析法”等新方法的出现,不仅丰富了绩效评价的理论基础,也提高了评价过程的科学性和准确性。其次,绩效管理的多维度考量,研究开始超越传统的财务指标,更多地关注社会责任、环境影响等非财务因素,体现了绩效管理向更全面和综合的方向发展。此外,政策与实践的紧密结合,特别是“公立医院”和“预算绩效”等关键词的突变,突显了绩效评价在政策制定和实践中的关键作用,强调了绩效评价指标体系在公共管理和政策评估中的重要性。综上所述,绩效评价指标体系的研究正逐渐从单一的财务评价向多维度、多角度的综合评价转变,同时,其在政策制定和实践中的应用也日益广泛,显示出其在现代管理实践中不可或缺的价值。

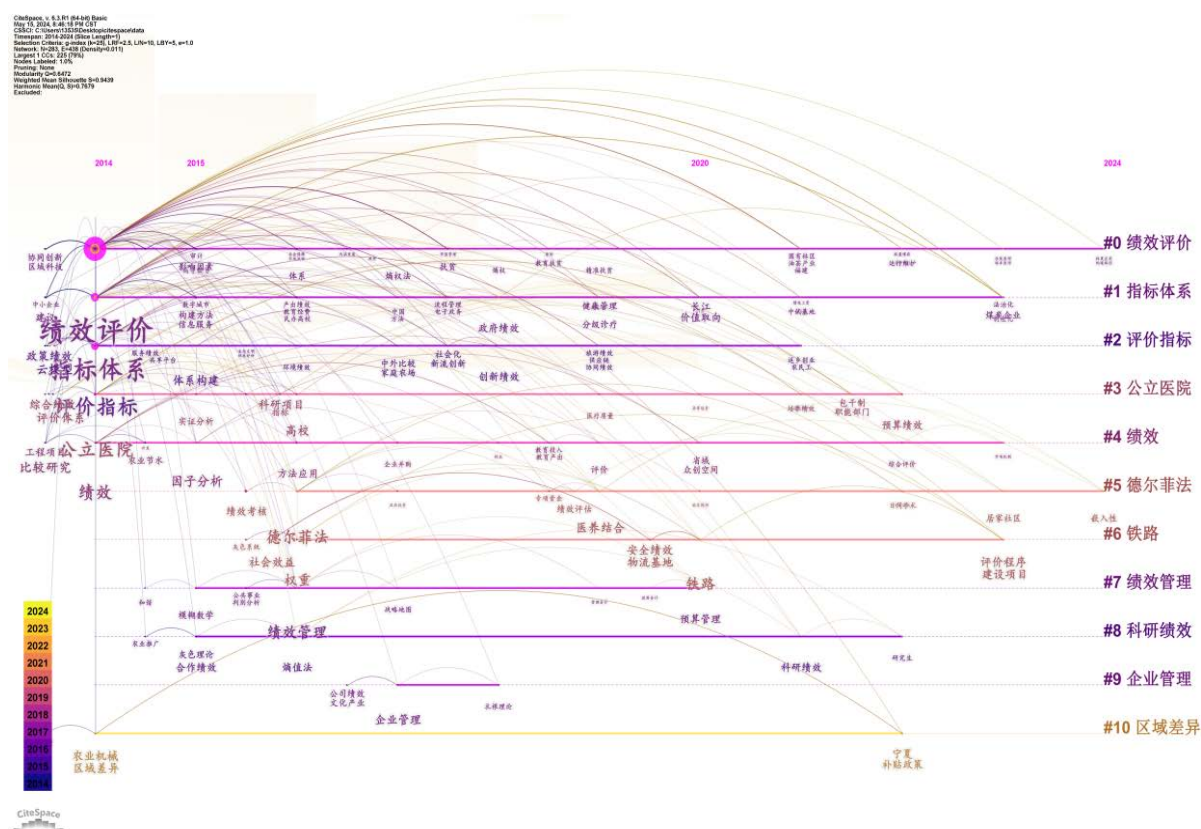


Figure 5. Timeline of keyword in the performance evaluation index system in China

图 5. 国内绩效评价指标体系关键词时序图

进一步分析这些突变关键词(见表 4),我们发现绩效评价指标体系的研究经历了两个主要阶段:初期探索阶段和深化与拓展阶段。在初期探索阶段,研究集中在基础框架的构建和评价方法的探索上,这一阶段的研究为绩效评价指标体系的建立奠定了坚实的基础。随后,随着研究的深入,特定领域应用和评价方法创新成为研究的新焦点,研究者们开始将绩效评价指标体系应用于更广泛的领域,并探索更为创新和适用的评价方法,以适应不同领域和场景的需求。

Table 4. The performance evaluation index system research in China keyword emergent value
表 4. 国内绩效评价指标体系研究关键词突现值

序号	关键词	突现值	开始时间	结束时间
01	绩效	1.8	2018	2020
02	体系建构	1.3	2015	2017
03	因子分析	1.26	2015	2017
04	公立医院	1.2	2022	2024
05	综合评价	1.11	2022	2024
06	绩效管理	1.67	2016	2017
07	评价指标	1.25	2014	2015
08	德尔菲法	1.24	2021	2022
09	医养结合	1.09	2023	2024
10	科研绩效	1.08	2021	2022

综合关键词突变及研究趋势分析，绩效评价指标体系的研究正朝着综合化、细化和应用导向的方向发展。研究者们不仅在探索新的理论和方法，也在努力将研究成果应用于实际问题的解决中，这表明绩效评价指标体系的研究正逐渐从理论走向实践，从学术界走向更广阔的社会领域。未来，随着研究的不断深入，绩效评价指标体系有望在更广泛的领域中发挥其价值，为组织和政策制定提供更加精准和有效的支持，同时也为学术界和实践界之间的交流与合作提供了新的契机。

4. 讨论

4.1. 绩效评价指标体系的总体情况

绩效评价指标体系是衡量组织效率和效果的关键工具，它在公共管理、企业管理和社会发展中发挥着至关重要的作用[10]。近年来，随着中国经济的快速发展，这一体系的研究受到了显著关注，尽管发文量呈现下降趋势，但这并不一定是负面信号。相反，这可能反映出研究质量的提升和领域成熟度的增加。随着研究的深入，学者们可能更加注重论文的深度和创新性，而非数量。这种趋势表明，绩效评价指标体系的研究正在向更高层次的学术探讨和实践应用发展。核心作者和机构数量较少的现象，也提示了学术界和实践界需要加强团队合作和机构间的交流。通过跨学科的合作，可以整合不同领域的知识和技能，推动绩效评价指标体系的创新和发展。例如，结合经济学、管理学、统计学等领域的理论和技术，可以开发出更科学、更有效的评价方法。

此外，绩效评价指标体系的研究正逐渐从理论走向实践，学者们不仅在理论上探讨评价指标的构建和优化，更在实际管理实践中探索其应用。这种实践导向的研究趋势，使得绩效评价指标体系更加贴近实际需求，能够为组织提供更精准、更有效的支持。同时，绩效评价指标体系的研究越来越注重与实际管理实践的结合。通过深入分析不同组织和行业的管理需求，可以开发出更加定制化的评价工具和方法。这不仅有助于提升组织内部的管理效率，也为政策制定者提供了重要的决策支持。

4.2. 绩效评价指标体系研究的热点趋势

绩效评价指标体系的研究正在经历一场深刻的变革，这一变革不仅涉及评价方法的创新，也包括评价内容的扩展和深化，创新评价方法如引入德尔菲法和因子分析等，以增强评价过程的科学性和准确性。

同时, 绩效评价指标体系的研究正超越传统财务指标, 更多地融入社会责任和环境影响等非财务因素, 这种多维度的评价方法不仅能够全面反映组织的经济表现, 也能够评估其对社会和环境的贡献。在公共管理和政策评估中, 绩效评价的核心作用愈发凸显。绩效评价不仅帮助评估政策执行的效果, 还能够优化资源分配, 提高服务效率。政策制定者和管理者可以通过绩效评价结果, 及时调整和优化政策, 确保政策目标的实现[11]。绩效评价作为一种跨学科工具, 其研究应用已广泛扩展至医药卫生、高等教育和农业经济等多个领域。随着大数据和数据挖掘技术的发展, 这些新兴技术开始被用于提升绩效评价的效率和深度。基于当前的研究趋势, 未来的研究应关注绩效评价指标体系的综合化、细化和应用导向。综合化意味着评价指标不仅要涵盖经济、社会和环境等多个维度, 还要考虑不同利益相关者的需求和期望。细化则要求评价指标更加具体和可操作, 能够为管理者提供明确的指导和建议。应用导向则强调评价结果的实际应用, 确保评价能够为决策提供支持。同时随着全球化的推进, 绩效评价也面临着新的挑战和机遇。全球化背景下, 组织需要考虑跨国经营的复杂性和多样性, 评价指标体系也需要适应不同文化和经济环境。新兴技术如人工智能和机器学习, 也为绩效评价提供了新的可能性, 能够提高评价的自动化和智能化水平。总之, 随着经济的发展和人们对高层次人才需求的增长, 交叉学科集创新性、综合性、多样性、适应性、独特性于一体, 能够推动科技的发展和新兴学科的生长[12]。

5. 总结

本研究以中国学术期刊全文数据库(CNKI)中的“北大核心”期刊文献为研究对象, 围绕“绩效评价指标体系”主题, 采用 CiteSpace 信息可视化工具进行文献计量分析和知识图谱的绘制。分析结果揭示了以下结论:

- 1) 绩效评价指标体系研究的核心作者和机构数量有限, 且合作网络较为松散, 这表明该领域需要进一步加强团队合作和机构间的交流。
- 2) 绩效评价指标体系的研究显示出跨学科特性, 广泛应用于医药卫生、高等教育、农业经济等多个领域, 突显了其作为管理工具的普遍重要性。
- 3) 关键词和聚类分析揭示了绩效评价指标体系研究的热点话题, 包括评价方法的创新和多领域应用趋势, 表明研究正朝着综合化、细化和应用导向发展。

参考文献

- [1] 李金昌, 史龙梅, 徐蕊婷. 高质量发展评价指标体系探讨[J]. 统计研究, 2019, 36(1): 4-14.
- [2] 陈鹰, 张蕊. 面向绩效管理的企业业绩评价发展研究综述[J]. 经济问题探索, 2013(2): 178-181.
- [3] 刘佳, 田帅. 基于绩效棱柱的企业绩效评价指标体系研究[J]. 经济界, 2018(5): 21-29.
- [4] 刘昱杉. 中国现行企业绩效评价指标体系刍议[J]. 经济与管理, 2009, 23(5): 33-35.
- [5] 刘建平. 绩效考评指标体系设计探究[J]. 科技信息, 2011(11): 786+757.
- [6] 郑光梁. 基于系统组织观点的绩效评估指标的构建[J]. 统计与决策, 2009(7): 56-57.
- [7] 陈悦, 陈超美, 刘则渊, 等. CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J]. 科学学研究, 2015, 33(2): 242-253.
- [8] 莫富传, 娄策群. 高被引论文应用于研究热点识别的理论依据与路径探索[J]. 情报理论与实践, 2019, 42(4): 59-63+35.
- [9] 徐坤, 毕强. 关键词分类判定及领域热点特征分析[J]. 情报理论与实践, 2019, 42(4): 96-100.
- [10] 程卓蕾, 孟激, 齐力, 等. 构建测量组织战略绩效的指标体系方法研究[J]. 科研管理, 2010, 31(3): 106-112.
- [11] 王明丽, 吴丹. 公立医院绩效评价应用分析[J]. 中国医药导报, 2021, 18(4): 159-162.
- [12] 王雯. 基于交叉学科的研究生人才培养评价体系构建[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2019.