

基于CiteSpace知识图谱的晋升机制研究热点及趋势分析

于 含, 张 昶, 张 蕾, 赵剑伟

石家庄邮电职业技术学院邮政通信管理系, 河北 石家庄

收稿日期: 2024年5月2日; 录用日期: 2024年5月21日; 发布日期: 2024年5月30日

摘 要

本文利用CiteSpace工具, 对晋升机制相关文献进行发文趋势分析、作者和研究机构合作网络分析、关键词共现和聚类分析以及关键词突现分析, 并进行可视化呈现, 以期实现对晋升机制热点和趋势进行研究。具体结论如下: 晋升机制相关研究总量并不大, 且波动明显; 作者和研究机构合作开展研究较少, 后续应加强在该领域的合作研究; 晋升机制的研究热点主要集中在晋升机制、干部晋升、地方政府、晋升激励、员工绩效、吸引力、以德为先等方面; 该领域交叉研究较少, 在后续研究中应重点加强。

关键词

晋升机制, CiteSpace, 知识图谱, 研究热点, 研究趋势

Research Hotspots and Trend Analysis of Promotion Mechanism Based on CiteSpace Knowledge Graph

Han Yu, Chang Zhang, Lei Zhang, Jianwei Zhao

Department of Postal and Telecommunications Management, Shijiazhuang Posts and Telecommunications Vocational and Technical College, Shijiazhuang Hebei

Received: May. 2nd, 2024; accepted: May. 21st, 2024; published: May. 30th, 2024

Abstract

This article uses the CiteSpace tool to conduct trend analysis, collaboration network analysis between authors and research institutions, keyword co-occurrence and clustering analysis, and keyword emergence analysis on literature related to promotion mechanisms, and visualizes them

文章引用: 于含, 张昶, 张蕾, 赵剑伟. 基于 CiteSpace 知识图谱的晋升机制研究热点及趋势分析[J]. 管理科学与工程, 2024, 13(3): 658-667. DOI: 10.12677/mse.2024.133068

to achieve research on hot topics and trends in promotion mechanisms. The specific conclusion is as follows: the total amount of research related to promotion mechanisms is not large, and there are significant fluctuations; There is limited collaboration between authors and research institutions in conducting research, and future collaboration in this field should be strengthened; The research hotspots of promotion mechanisms mainly focus on promotion mechanisms, cadre promotion, local governments, promotion incentives, employee performance, attractiveness, and putting morality first; There is relatively little cross disciplinary research in this field, and further research should focus on strengthening it.

Keywords

Promotion Mechanism, CiteSpace; Knowledge Graph, Research Hotspots, Research Trends

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

晋升是人力资源管理中非常重要的概念，是指员工在自己努力工作、获得一定成绩的基础上，从事更高等级、面临更多挑战、承担更多责任、拥有更多职权的岗位流动过程。晋升机制包括员工晋升的条件、方法与流程等相关的制度。合理有效的晋升机制有利于优化人力资源、提升员工综合素质、增强凝聚力和归属感，减少员工流动等。公正、公开、透明的晋升机制有利于提升组织的整体绩效和发展。同时，由于晋升机制是一个复杂的制度体系，不仅和制度本身有关，还需要综合考虑组织内外部环境的影响，因此对于晋升制度的研究应该是多层次、多角度的[1]。本文应用 CiteSpace 知识图谱，对晋升机制的研究热点和趋势进行可视化研究，以期为后续的研究提供依据。

2. 研究设计

2.1. 数据来源

本文使用知网数据库进行文献检索，检索时间为 2024 年 2 月。将“晋升机制”作为检索主题，文献发表时间选取 2003~2023 年，来源期刊选择 SCI、EI、核心期刊、CSSCI、CSCD，并选取中文文献，筛选剔除书评、新闻报道和重复文献，最终得到 149 篇文献数据作为研究基础数据[2]。

2.2. 研究方法

本文利用 CiteSpace 文本挖掘和可视化工具，对晋升机制相关文献进行发文趋势分析、作者和研究机构合作网络分析、关键词共现和聚类分析以及关键词突现分析，并进行可视化呈现，以实现晋升机制相关研究的热点和趋势进行分析，以期为后续的研究提供参考借鉴。

3. 研究结果

3.1. 发文趋势分析

通过发文趋势图可以直观了解晋升机制发文量变化。本文使用 CiteSpace 导入 2003~2023 年晋升机制相关文献数据，获取该领域每年发文数量，并通过 Excel 进行可视化呈现，如图 1 所示。该领域 2003 年文献数量为 3 篇，到 2004 年突增至 7 篇后又下降至 3 篇；从 2006 年起，相关文献数量持续上涨，2009

年达到最高值为 16 篇；2010 年至 2016 年文献数量在 6~12 篇间波动；2017 年至 2023 年，文献数量稳定在 6~7 篇，研究热度持续。

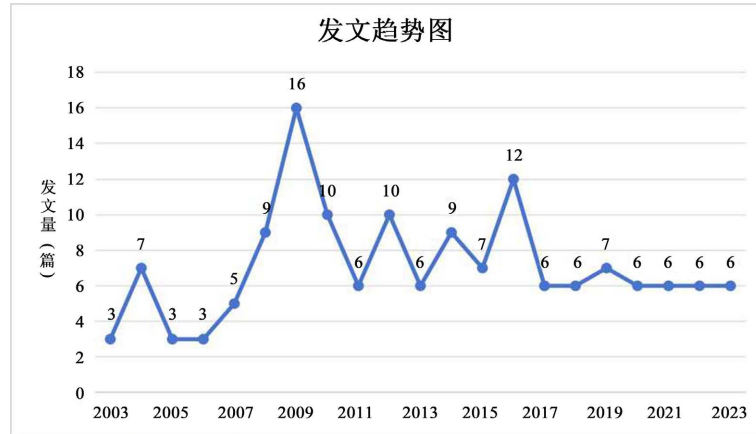


Figure 1. Distribution of publications on promotion mechanisms
图 1. 晋升机制发文趋势图

3.2. 作者合作网络分析

通过研究作者合作网络可以掌握学者在该领域合作研究情况和发文量较高的作者或作者群。在 CiteSpace 中选择节点类型为“合作作者”，进行可视化分析，得到该领域作者合作网络图谱，选择呈现排名前 30 的子网络，如图 2 所示。通过图 2 左上角的信息可以看到，图中共有 210 个节点(N = 210)，节点数代表该领域作者数；节点间有 114 条连线(E = 114)，代表作者之间存在合作关系；节点密度为 0.0052 (Density = 0.0052)，表明在该领域作者合作研究较少。由图 2 可以看出部分作者组成了合作团队，如滕越洋团队、王建团队、王辉团队等，但结合文献分析发现，这些合作团队大多均为单篇文献的合作，且没有形成不同团队间的合作。通过对作者发文量统计，发现晋升机制相关领域，没有发文量很高的作者，仅朱伟民、周澜等 7 位作者有 2 篇文献，其他作者均为 1 篇。说明在该领域未出现权威作者或作者群。

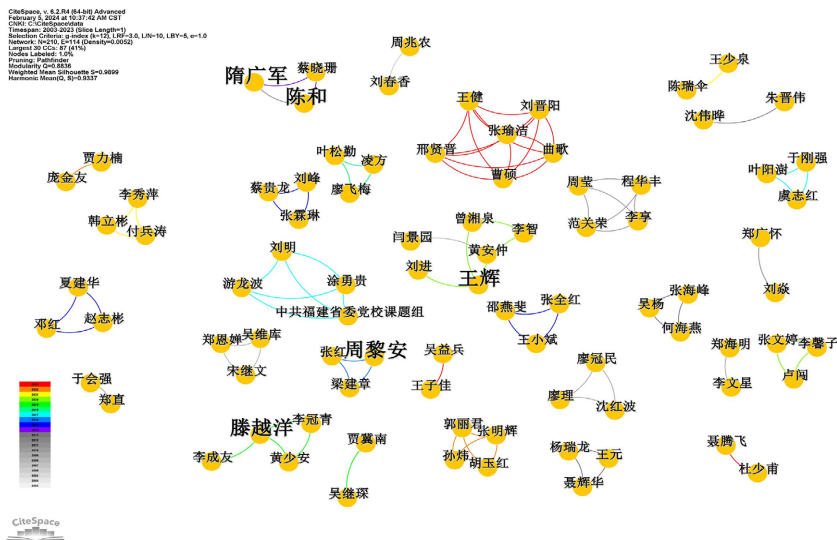


Figure 2. Promotion mechanism research author collaboration network map
图 2. 晋升机制研究作者合作网络图谱

3.3. 研究机构合作网络分析

通过研究机构合作网络，可以掌握不同研究机构在晋升机制研究领域合作和高产研究机构情况。在 CiteSpace 中选择节点类型为“机构”，进行可视化分析，得到该领域研究机构合作网络图谱，选择呈现排名前 70 的子网络，如图 3 所示。通过图 3 左上角的信息可以看到，图中共有 195 个节点($N = 195$)，节点数代表该领域研究机构数量；节点间有 92 条连线($E = 92$)，代表机构之间的合作数量；节点密度为 0.0049 ($Density = 0.0049$)，表明该领域机构的合作研究较少。由图 3 可以看出部分研究机构存在合作研究关系，如上海交通大学行业研究院、上海市申康医院管理中心等 6 家机构，广东外语外贸大学等 4 家机构，中共福建省委党校等 5 家机构等都存在合作研究关系，但结合文献研究，以上团队均为单篇文献合作，并未形成固定的合作研究关系。对机构发文量进行数据统计，制作研究机构发文情况表，如表 1 所示。南开大学周恩来政府管理学院发文量最高为 4 篇，主要关注晋升机制对政府和政策产生的影响；中国人民大学劳动人事学院发文量为 3 篇，主要对晋升机制的直接比较和研究。

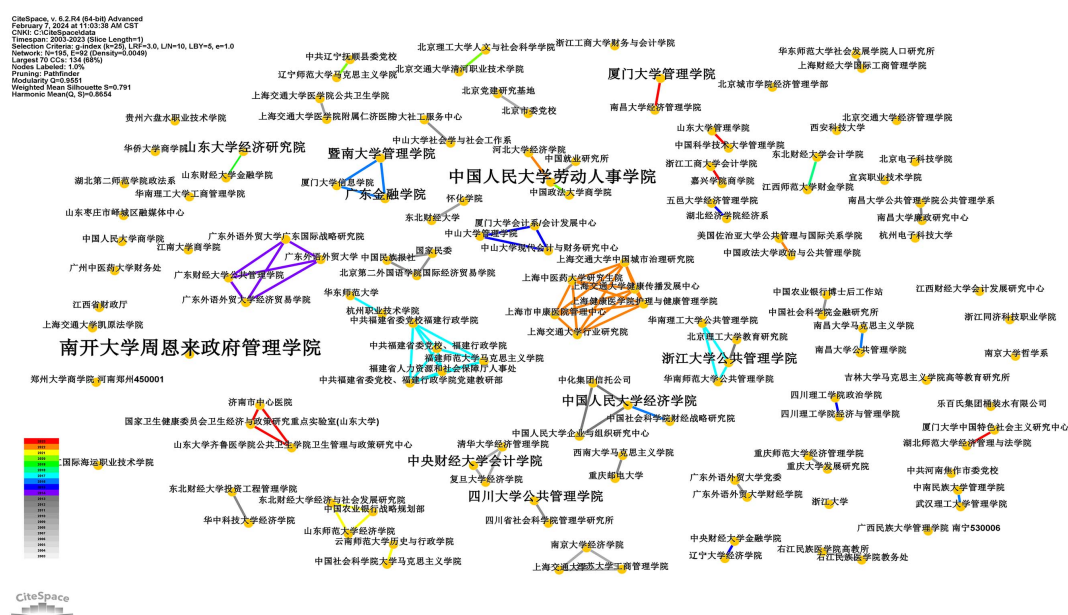


Figure 3. Promotion mechanism research institution cooperation network map
图 3. 晋升机制研究机构合作网络图谱

Table 1. Analysis on publications by research institutions

表 1. 研究机构发文情况分析

频次	中心性	年份	机构
4	0	2013	南开大学周恩来政府管理学院
3	0	2011	中国人民大学劳动人事学院
2	0	2013	浙江大学公共管理学院
2	0	2009	中央财经大学会计学院
2	0	2005	厦门大学管理学院
2	0	2019	山东大学经济研究院
2	0	2009	广东金融学院
2	0	2009	四川大学公共管理学院

续表

2	0	2013	中国人民大学经济学院
2	0	2016	北京大学光华管理学院
2	0	2003	复旦大学
2	0	2014	暨南大学管理学院

3.4. 关键词共现分析

通过对关键词词频和共现次数分析可以掌握在晋升机制相关研究热点、研究主题分布及演化。在 CiteSpace 中选择节点类型为“关键词”，进行可视化分析，得到该领域研究关键词共现图谱，如图 4 所示。同步制作高频关键词分析表，如表 2 所示。关键词共现图谱中节点大小代表关键词出现的频率，节点间的连线代表关键词之间存在共现关系。通过图 4 和表 2 可知，在“晋升机制”研究领域，出现频次最高的关键词为“晋升机制”，频次 22，中心性 0.05；频次较高的关键词还有“地方政府”，频次 5，中心性 0；“产权性质”“对策”“晋升激励”，频次均为 4，中心性均为 0；“激励机制”“干部晋升”，频次均为 3，中心性均为 0。分析发现，在晋升机制研究领域，没有出现中心性大于 0.1 的关键词，说明各子研究领域的交叉研究较少。根据关键词词频情况，该领域中晋升机制、地方政府、产权性质、对策、晋升激励、激励机制、干部晋升等为研究的热点。

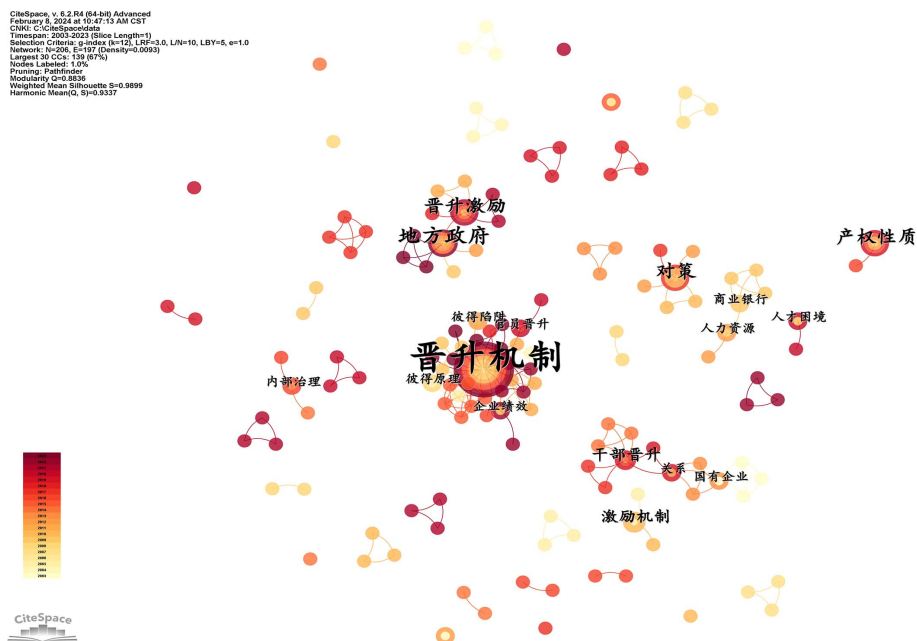


Figure 4. Key word co-occurrence map of promotion mechanism
图 4. 晋升机制关键词共现图谱

Table 2. Analysis of high-frequency keywords for promotion mechanism
表 2. 晋升机制高频关键词分析表

频次	中心性	年份	关键词	频次	中心性	年份	关键词
22	0.05	2004	晋升机制	2	0	2010	人才困境
5	0	2009	地方政府	2	0	2018	官员晋升

续表

4	0	2009	产权性质	2	0	2007	中小企业
4	0	2010	对策	2	0	2014	内部治理
4	0	2011	晋升激励	2	0	2013	关系
3	0	2005	激励机制	2	0	2009	人力资源
3	0	2014	干部晋升	2	0	2004	实证研究
2	0	2003	国有企业	2	0	2005	彼得原理
2	0	2011	企业绩效	2	0	2011	彼得陷阱
2	0	2009	商业银行				

3.5. 关键词聚类分析

通过对关键词聚类分析可以了解在晋升机制领域研究热点群和彼此联系。在 CiteSpace 中使用用于对数似然算法(LLR)对关键词进行聚类, 得到关键词聚类图谱, 如图 5 所示。同时, 制作关键词聚类分析表, 如表 3 所示。

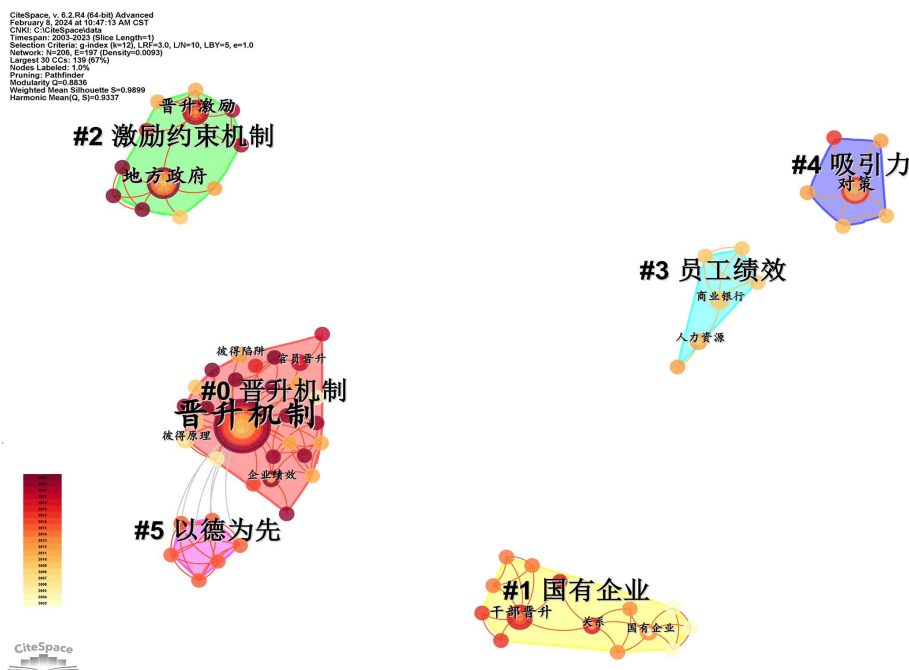


Figure 5. Keyword clustering map of promotion mechanism
图 5. 晋升机制关键词聚类图谱

Table 3. Statistics of clustering for promotion mechanism keywords
表 3. 晋升机制关键词聚类分析表

标签	节点数	轮廓值	平均年份	关键词
0#晋升机制	28	0.95	2015	晋升机制; 激励约束; 地方土神; 创新差异; 企业绩效
1#国有企业	14	1	2011	国有企业; 经理; 政绩; 经理行为; 职业晋升机制
2#激励约束机制	12	1	2016	激励约束机制; 民生政策; 公共政策; 晋升激励; 地方政府

续表

3#员工绩效	6	1	2009	员工绩效; 周边绩效; 心理契约; 任务绩效; 商业银行
4#吸引力	6	1	2011	吸引力; 对策; 思考; 职业教育; 晋升机制
5#以德为先	6	1	2015	以德为先; 化解路径; 公务员职业道德; 为政者; 为政以德

如图 5 所示,生成的晋升机制关键词聚类图谱聚类模块值 Q 为 0.8836,聚类平均轮廓值 S 值为 0.9899, Q 值大于 0.3, S 值大于 0.7,说明所生成的聚类结构显著,聚类结果信度高。生成的聚类图谱中共包含: 0#晋升机制、1#国有企业、2#激励约束机制、3#员工绩效、4#吸引力、5#以德为先等 6 个关键聚类。结合关键词共现图谱观察,高频关键词“晋升机制”属于 0#晋升机制聚类,“干部晋升”属于 1#国有企业聚类,“地方政府”和“晋升激励”属于 2#激励约束机制聚类,“对策”属于 4#吸引力聚类。其所形成的关键聚类模块与关键词共现频次排序具有较高的契合度。同时,值得注意的是高频关键词“产权性质”和“激励机制”不在 6 个关键聚类中,后续应强化这两个领域的研究。

3.6. 关键词突现分析

关键词突现通常指在某个时间节点某关键词出现频次快速增加,反映对该领域关注度增加。在聚类中包含的突现关键词越多,表明该领域越活跃。运用 CiteSpace 软件,进行突发性探测,获得 11 个突现关键词,将其突现强度、突现时间进行可视化呈现,如图 6 所示。

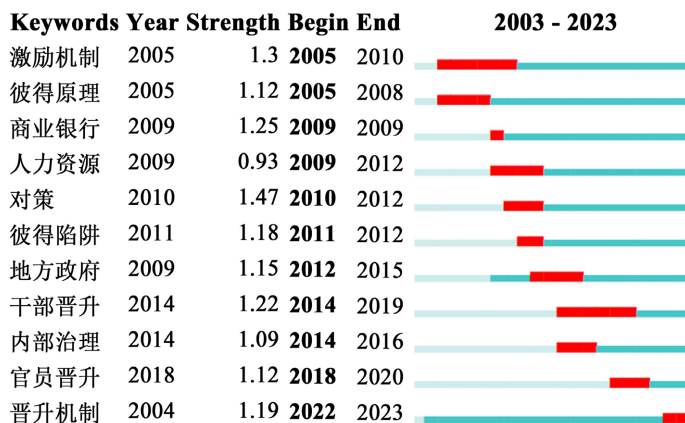


Figure 6. Top 11 Promotion mechanism keywords with the strongest citation bursts

图 6. TOP11 晋升机制领域突现关键词

对关键词突现时间进行分析,晋升机制研究阶段可分为四个阶段。第一阶段为 2005~2008 年,突现关键词为“激励机制”“彼得原理”,主要是对晋升机制相关理论开展研究。第二阶段为 2009~2016 年,突现关键词为“商业银行”“人力资源”“对策”“彼得陷阱”“地方政府”“干部晋升”“内部治理”,重点对晋升机制的应用及产生影响开展研究。第三阶段为 2018~2023 年,突现关键词为“官员晋升”“晋升机制”,重点关注官员晋升和晋升机制研究。值得注意的是“晋升机制”自 2004 年起开始有相关文献并一直持续,直到 2022 年至 2023 年开始突现,为近期的研究热点,值得重点关注。

对关键词突现强度进行分析,11 个突现关键词的突现强度均在 1.5 至 0.9,未出现突现强度特别强的关键词。

4. 文献研究

4.1. 晋升机制主题文献研究

在聚类 0#晋升机制中包含 28 个关键词,如表 3 所示,研究主要与晋升机制、激励约束、地方土神、创新差异、企业绩效等方向相关。其中,“晋升机制”词频为 22,是出现频次最高的关键词。其余关键词词频均小于等于 2,且中心性均小于 0.1。因此,重点对关键词“晋升机制”进行分析研究。

关键词“晋升机制”在 2004~2023 年共有文献 22 篇,占总文献数量 14.77%。“晋升机制”与“地方土神、企业绩效、县委书记、化解路径、创新差异”等 31 个词存在共现。

关于“晋升机制”的相关研究方向主要有以下几方面:一是关于晋升机制相关理论开展深入研究。宋继文等学者[3][4][5][6]均应用彼得原理对晋升机制进行研究。张红等学者[7]应用锦标赛理论进行实证研究,研究了公司晋升要素和晋升激励效果。李勇[8]从管理者个人素质能力、知识与技能、管理行为能力等维度构建管理者素质模型,对企业管理者晋升机制开展研究。二是面向不同岗位、职位的晋升机制进行针对性研究。多位学者就领导干部晋升机制开展研究。袁青川等学者[9]应用线性 Oaxaca-Blinder 分解方法,对南北方央企晋升机制不同导致中层后备干部晋升速度产生差异开展研究。高怀飏[10]从改进考核制度、建立任职期限制度、完善职级制度等三方面,对领导干部晋升机制进行研究。姚桓[11]从职责管理、选拔机制、激励机制等维度对领导干部晋升机制进行研究。此外,于杨等学者[12][13][14]分别对教学型教师职务晋升、审计师晋升、高职院校晋升等不同岗位的晋升机制进行研究。三是就晋升机制对其他因素产生的影响开展研究。多位学者就领导干部晋升机制对其任职期间能力表现的影响开展研究。黄溶冰等研究者[15]认为通过在地方官员晋升机制中加入对自然资源资产离任审计的绩效考核和责任追究,可以更好实现对环境的治理。吴昀潇、赵琳两位研究者[16][17]从不同角度研究了晋升机制对领导干部创新的影响。黄建跃[18]认为晋升机制会对领导干部行德意愿产生影响。此外,傅红、谌晓舟等对晋升机制对员工激励的影响进行研究。傅红等[19]认为晋升机制有助于管理环境的建设和实现差别化激励,进而实现对知识型员工的激励影响。谌晓舟等[20]认为可以通过合理的晋升机制激励员工进行人力资本投资,实现技能培训对员工稳定性的正向作用。周黎安[21]将晋升机制引入行政发包关系进行研究,并重点研究了政治晋升机制对行政内包的影响。陈和等[22]认为晋升机制作为合伙制中三种治理机制中的一种,能够留住企业内的关键人力资本,并能形成企业人力资本间的竞争。巫强[23]研究认为在中国上市公司中,晋升机制不同会影响锦标赛机制的激励效果,在内部晋升的企业中正向激励更显著。

4.2. 国有企业主题文献研究

在聚类 1#国有企业中包含 14 个关键词,如表 3 所示,研究主要与国有企业、经理、政绩、经理行为、职业晋升机制等方向相关。其中,“干部晋升”词频最高,为 3。其余关键词词频均小于等于 2,且中心性均小于 0.1。因此,重点对关键词“干部晋升”进行分析研究。

关键词“干部晋升”与“地市级、实证分析、正向激励、干部使用、咨询机构、关系、基层法官”等 7 个词存在共现。游龙波等学者[24]从干部选拔任用机制、交流制度、考核评价和表彰奖励机制、激励政策、容错保护和权益保障机制等五个方面对干部使用和晋升机制提出建议。杨宝强[25]从干部晋升过程、晋升评价指标体系和实证分析入手对地市级政府决策咨询机构干部晋升机制进行研究。边燕杰等[26]应用基层法官数据对关系社会资本对基层干部晋升的影响进行实证研究。

4.3. 激励约束机制主题文献研究

在聚类 2#激励约束机制中包含 12 个关键词,如表 3 所示,研究主要与激励约束机制、民生政策、公共政策、晋升激励、地方政府等方向相关。其中,“地方政府”词频为 5,“晋升激励”词频为 4。其

余关键词词频均小于等于 2，且中心性均小于 0.1。因此，重点对关键词“地方政府”和“晋升激励”进行分析研究。

关键词“地方政府”与“中央政府、公共政策、制度分析、民生政策、晋升激励、执行偏差”等 6 个词存在共现。关键词“地方政府”在 2009 至 2023 年间共有文献 5 篇。郑海明等学者[27]-[31]分别就晋升机制与地方政府区域协调、地方政府产能过剩、地方政府土地出让行为、地方政府组织变革、地方政府民生政策执行偏差等问题的关系开展研究。关键词“晋升激励”与“声誉激励、政府干预、总分行制、地方政府、信贷错配、管理防御”等 6 个词存在共现。关键词“晋升激励”在 2011 至 2021 年间共有文献 4 篇。叶松勤等[32]就晋升激励、管理防御、与企业现金持有价值开展研究，认为晋升机制能制约经营者管理防御，减少对公司现金持有价值的损害。王小斌等[29]认为 GDP 锦标赛晋升机制是地方政府土地出让行为的主要原因，晋升激励促使地方官员选择土地出让，且晋升激励对土地出让影响存在地区差异。肖文东等[33]在预算管理框架内，构建了商业银行分支机构薪酬激励、声誉激励和晋升激励三种激励约束机制。李秀萍等[34]探讨了晋升激励对高货币化率的影响机制。

5. 研究结论

从发文量来看，晋升机制相关研究总量并不大，20 年间高水平文献仅有 149 篇。从发文趋势来看，整体波动明显，但自 2017 年起，开始稳定在 6~7 篇，研究热度保持稳定。从发文作者和研究机构合作情况来看，在我国晋升机制领域作者和机构的合作研究较少，后续应加强在该领域的合作研究，推进研究的深度。

通过关键词共现和聚类分析，结合文献分析，找出晋升机制的研究热点主要集中在晋升机制、干部晋升、地方政府、晋升激励，还包括员工绩效、吸引力、以德为先等方面。值得注意的是，晋升机制相关的关键词中心性均小于 0.1，表明该领域交叉研究较少，应在后续研究中重点关注。通过关键词突现分析，相关研究热点演进分为三个阶段。第一阶段(2005~2008 年)重点对晋升机制相关理论开展研究。第二阶段(2009~2016 年)重点对晋升机制的应用及产生影响开展研究。第三阶段(2018~2023 年)重点关注官员晋升和晋升机制研究。

基金项目

河北省社会科学基金项目 - 高质量发展视角下河北省国有企业人才晋升机制研究(HB22YJ060)。

参考文献

- [1] 汪梦, 赵曙明. 中国人才管理研究的热点与趋势分析(1979-2022) [J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), 2023(1): 173-185, 200.
- [2] 李杰, 胡志刚, 侯剑华. CiteSpace 全球应用特征与核心功能演化[J]. 知识管理论坛, 2023, 8(4): 291-302.
- [3] 宋继文, 郑恩婵, 吴维库. 向上爬的烦恼[J]. 企业管理, 2008(5): 22-24.
- [4] 王一颖. 警惕彼得原理陷阱[J]. 企业活力, 2005(7): 68-69.
- [5] 卢璐, 柯健. 履高试用期“准领导干部”的自救与他救[J]. 领导科学, 2011(28): 54-55.
- [6] 张远科. 晋升之痒[J]. 经济与管理科学, 2004(5): 53-54.
- [7] 张红, 周黎安, 梁建章. 公司内部晋升机制及其作用——来自公司人事数据的实证证据[J]. 管理世界, 2016(4): 127-137, 188.
- [8] 李勇. 基于管理者素质模型的企业管理者晋升机制研究[J]. 经济纵横, 2007(16): 79-81.
- [9] 袁青川, 彭鹏. 中国南北方央企干部晋升机制的比较研究[J]. 商业经济与管理, 2022(6): 40-50.
- [10] 高怀飏. 建立正常有序的干部晋升机制[J]. 领导科学, 2004(11): 26-27.

- [11] 姚桓. “副厅”县委书记: 晋升效应如何释放[J]. 人民论坛, 2009(16): 30-31.
- [12] 于杨, 张鑫鑫. 加拿大高校教学型教师晋升与评价机制的主要内容及其特点[J]. 教师教育研究, 2022, 34(6): 112-119.
- [13] 闫焕民, 王子佳, 吴益兵. 职业晋升与审计质量能够“职质同趋”吗——来自审计师晋升合伙人的经验证据[J]. 会计研究, 2023(2): 181-192.
- [14] 陈定樑, 谭狄溪. 高职院校人力资源管理中的晋升机制研究[J]. 中国成人教育, 2009(11): 28-29.
- [15] 黄溶冰, 谢晓君. 领导干部自然资源资产离任审计与地区环境质量——基于自然资源禀赋视角[J]. 资源科学, 2023, 45(6): 1091-1106.
- [16] 吴昀潇. 能动者视角下的地方政府创新差异——基于五届“中国地方政府创新奖”获奖项目的实证研究[J]. 中共福建省委党校学报, 2018(7): 82-87.
- [17] 赵琳. 影响领导干部创新的文化因素[J]. 领导科学, 2009(14): 38-39.
- [18] 黄建跃. 领导干部的道德困惑与化解路径[J]. 领导科学, 2015(4): 13-15.
- [19] 傅红, 段万春. 从人本管理的视角谈对知识型员工的激励[J]. 领导科学, 2009(26): 41-42.
- [20] 湛晓舟, 贾君. 企业在职培训能否提升就业稳定性——基于广东南海调查数据的实证分析[J]. 学术研究, 2016(12): 101-109, 178.
- [21] 周黎安. 行政发包的组织边界兼论“官吏分途”与“层级分流”现象[J]. 社会, 2016, 36(1): 34-64.
- [22] 陈和, 隋广军. 合伙制人力资本密集型企业研究: 一种古老治理模式的复兴[J]. 南京社会科学, 2011(6): 57-63.
- [23] 巫强. 薪酬差距、企业绩效与晋升机制——高管薪酬锦标赛的再检验[J]. 世界经济文汇, 2011(5): 94-105.
- [24] 中共福建省委党校课题组, 游龙波, 刘明, 等. 健全和落实干部使用、晋升机制研究[J]. 中共福建省委党校学报, 2017(3): 32-38.
- [25] 杨宝强. 地市级政府决策咨询机构的干部晋升机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2014(23): 73-78.
- [26] 边燕杰, 王学旺. 作为干部晋升机制的关系社会资本——对于基层法官的实证分析[J]. 西北师大学报(社会科学版), 2019, 56(6): 15-22.
- [27] 郑海明, 李文星. 区域协调互动中地方政府阻滞的行为与制度解析——基于 Int-B-Ins 模型的分析[J]. 北京行政学院学报, 2009(1): 12-17.
- [28] 王晓姝, 李锂. 产能过剩的诱因与规制——基于政府视角的模型化分析[J]. 财经问题研究, 2012(9): 40-47.
- [29] 王小斌, 邵燕斐, 张全红. 地方政府土地出让的影响因素与区域差异研究——基于 1999-2011 省级面板数据的分析[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2015, 28(4): 627-634.
- [30] 翟磊. 项目带动战略下的地方政府组织变革研究[J]. 中国行政管理, 2013(10): 88-92.
- [31] 陈帅飞. 地方政府民生政策执行偏差的影响因素与调适路径[J]. 江苏社会科学, 2023(5): 144-152.
- [32] 叶松勤, 凌方, 廖飞梅. 管理防御、晋升激励与企业现金持有价值[J]. 财经论丛, 2018(11): 74-84.
- [33] 肖文东, 华猛. 商业银行分支机构激励约束机制研究: 基于预算的分析[J]. 财经论丛, 2011(6): 45-50.
- [34] 李秀萍, 付兵涛, 韩立彬. 晋升激励、信贷错配与高货币化率[J]. 云南财经大学学报, 2021, 37(11): 58-74.