

# 目 录

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 序一 .....                    | 1   |
| 序二 .....                    | 1   |
| 导论 .....                    | 1   |
| 第一章 文献研究 .....              | 8   |
| 第一节 文献计量 .....              | 8   |
| 第二节 文献综述 .....              | 21  |
| 第二章 企业案例研究 .....            | 36  |
| 第一节 G 汽车公司员工参与管理实践 .....    | 37  |
| 第二节 S 银行新生代员工二元制用工管理 .....  | 60  |
| 第三节 浙江小型制造业家族企业多案例研究 .....  | 75  |
| 第三章 园区案例研究 .....            | 96  |
| 第一节 上海 Q 工业园区工会发展案例研究 ..... | 96  |
| 第二节 中关村研发人员职业发展管理 .....     | 130 |

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 第四章 问卷调查研究 .....              | 142 |
| 第一节 人力资源实践对劳资关系的影响 .....      | 142 |
| 第二节 工会实践对劳资关系的影响 .....        | 186 |
| 第三节 参与式管理对和谐劳资关系的影响 .....     | 202 |
| 第五章 角色分析 .....                | 235 |
| 第一节 企业家:以新浙商为例 .....          | 236 |
| 第二节 人力资源总监:以中国最佳雇主为例 .....    | 256 |
| 第三节 企业工会主席 .....              | 276 |
| 第四节 劳资关系专业人员 .....            | 286 |
| 第六章 对策研究 .....                | 305 |
| 第一节 总体对策 .....                | 305 |
| 第二节 家族企业劳资关系和谐发展对策 .....      | 316 |
| 第三节 德鲁克管理主义劳资关系思想知识企业应用 ..... | 335 |
| 参考文献 .....                    | 348 |
| 附件 1 员工参与、双组织承诺问卷 .....       | 415 |
| 附件 2 三维公平问卷 .....             | 418 |
| 附件 3 工会实践调查问卷 .....           | 420 |
| 附件 4 参与式管理量表 .....            | 424 |
| 附件 5 和谐劳资关系量表 .....           | 426 |
| 后记 .....                      | 427 |

# 导 论

基于选题背景提出研究的问题及研究的理论意义和实践意义,并描述研究流程及过程中应用的研究方法。

## 一、研究背景

劳资关系研究始终是最重要的国际前沿课题之一,涉及管理学、经济学、社会学、法学、心理学等学科,属于典型的跨学科研究。和谐劳资关系是雇主雇员关系的发展趋势,是我国构建和谐社会提出的一项重大任务。

在改革开放之前或者更严格地说,在其之后近 40 年中前四分之一的时间里并不存在大范围的“劳资关系”。由于经济体制中占主体地位的仍然是国有经济和集体经济,雇佣关系中只有“劳动者”,而并不存在“资方”,在相当长的时间内,多使用“劳动关系”的提法。随着我国改革开放的深入发展,在华外资企业不断增多以及经济体制的转型,一部分国有和集体企业改制,私营企业层出不穷,劳资关系的提法开始广为使用,事实上,劳资关系是资本与劳动之间的关系,比劳动关系更具体、范围更明确。劳资关系是市场经济中基本的企业管理关系和社会经济关系。

2007 年是中国劳资关系发展具有里程碑意义的一年。一方面,《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》陆续出台;另一方面, LG 电子(中国)公司裁减工作满 5—9 年老员工、华为公司集体自愿辞职等重大劳资冲突事件先后发生。以长三角的代表性城市——上海为例,《劳动法》开始实施的 1995 年,全市劳动仲裁机构受理劳动仲裁案件才 2 500 多件,而到 2003 年则达到了 13 000 余件。2008 年,仅 1 月份就受理各类劳动仲裁案件 4 200 余起,2007 年同期约 2 200 起。上海市劳动争议案件也每年以 30% 的速度递增,已经成为上海法院受理的民事案件中数量列居第二的“大户”。2008 年上半年,珠三角的代表性城市——深圳,其各级劳动仲裁机构共受理案件 23 785 件,同比增长 243%,其中立案 22 122 件,同比增长 251%,立案案件数已远超过 2007 年全年总量。由劳资关系引发的群体性事件在 2015 年已经变成数量占第一位的群体性事件,而在 2014 年以前的数年中,由征地拆迁引发的群体性事件在各类群体性事件中所占比重最高,进入 2015 年之后,由征地拆迁引发的群体性事件的比重降低,劳资关系群体事件上升到了第一位。另据深圳市某区的不完全统计,该区 2015 年 10 人以上的集体劳动争议案件同比增长 114%, 50 人以上的集体劳动争议案件同比增长 133%,都比 2014 年翻了一番。非公企业进城务工人员是其中的主体,其职业阶层上行流动受工资机制和劳资关系的双重影响,且三者间互为因果关系。单纯的工资机制对于务工人口职业阶层上行流动没有显著影响。

中国劳资关系法律环境的重大变化,使得劳资矛盾呈现新特点,反映在劳资关系研究上,就需要关注一些新方向,以丰富该领域研究,为未来政府的相关决策与后续劳动法律法规草拟提供佐证。因此,本书聚焦于新劳动法背景下和谐劳资关系研究。

## 二、研究意义

随着我国社会主义市场经济的深入发展,构建新劳动法背景下的和谐劳资关系,是我国全面建设小康社会、构建和谐社会的提出的一项重大任务,也是我国改革发展进入关键时期的客观要求,体现了企业和职工的根本利益和共同要求。《劳动合同法实施条例》第1章第2条明确规定:“促进劳动关系的和谐”;党的十七大提出“规范和协调劳动关系”;国家“十一五”规划纲要首次写入“健全协调劳资关系三方机制”;党的十八大也明确提出,要健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,对构建和谐劳动关系提出了新的要求。本书基于新劳动法背景下和谐劳资关系发展中的主要问题,结合劳资关系发展的趋势分析,从国家立法、工会协调、企业制度等层面探讨应用对策,为后续劳动法律法规提供相应佐证。

和谐劳资关系研究是当前最重要的国际前沿课题之一。我国转型期的经济改革,主要解决的是有效配置经济资源的方式问题,关键则是要解决如何实现劳动者与资本所有者具体结合等相关问题。其中和谐劳资关系与充分就业是构筑和谐社会、增进社会福利的关键内容,经济社会的全面发展是劳资关系和谐的体现与保证。和谐劳资关系的最终目标是实现劳资双方利益的均衡,在目前情况下,无论是理论研究还是政策分析都有着较大的探索空间。本书基于对国内外劳资关系特别是和谐劳资关系研究文献的综述,通过对中国劳资关系的实证研究,建构中国特色的和谐劳资关系模式,丰富该领域研究成果,为后续研究提供实证材料。

## 三、研究流程与方法

劳资双方利益分配失衡、劳资冲突日趋呈显性化、劳动者群体构成的演变、政府对体面劳动的提倡等具体历史语境,带来劳资关系的

深刻变化。希望通过对企业的实地调研,力求发现当前劳资关系的问题与影响其和谐发展的关键因素,并以构建中国特色和谐劳资关系模式为导向,提出建设和谐劳资关系的对策。

### (一) 文献研究

约翰·奈斯比特(John Naisbitt)在第二次世界大战期间发明了内容分析法,是在尔后多次预测研究中使用过的行之有效的方法。在社会科学领域,内容分析(Content Analysis)是一种研究通讯(沟通)的性质、隐含意义、动态过程以及沟通者行为的一种方法。所谓内容,可以是文本,也可以是数据、图像甚至行为姿态,而专门针对文本进行研究的内容分析法就是文本分析法。本研究利用国内中外文大型数据库,检索国内外相关研究文献,跟踪国际前沿研究与国内热点问题研究,撰写文献综述,本书第一章简要概括该领域国内外研究现状,后续各章则详细分析与该章研究主题相关的国内外文献并评价之;运用文献计量方法,对改革开放近40年来国内相关研究论文进行纵向定量分析,开展主题内容分析。

### (二) 案例研究

综合劳资关系模式理论与个案企业劳资关系特征,判断典型企业劳资关系模式类型,重点关注具有中国特色的劳资关系,如家族企业及在华外资企业。选择若干符合研究要求的、有配合意愿的企业,特别是和谐劳资关系标杆企业——在沪全国模范劳资关系和谐企业中最知名的外资企业上海G汽车有限公司,关注当前热点问题——劳务派遣,多次深入车间一线对其随2008年《劳动合同法》实施后产生的劳务工及保留原身份的正式工及班组长、工段长等开展调研,形成个案研究报告,详参本书第二章第一节。与第一节研究劳动密集型制造业企业相对照,第二节针对一家银行中的劳动密集型服务岗位:派遣制一线服务员工,随着劳动密集型制造业的逐步产业转移,

这部分人员将成为后续关注焦点。与此同时,还在浙江多个城市的小型制造业家族企业就该类企业非家族员工反映最突出的问题——组织公平感,对企业主进行深度访谈,以及对家族员工与非家族员工分类问卷调查,形成多案例实证比较研究报告,详参本书第二章第三节。此外,在上海 Q 工业园区工会主席的支持下,从 2008 年至今对该工业园区企业进行长期跟踪,详参本书第三章第一节。与传统的工业园区以劳动密集型制造业为主,劳资矛盾集中于外来务工人员的生存保障不同,科技园区则以知识密集型服务业为主,第二节以北京中关村为例,重点关注其主体:研发人员的职业发展需求。

### (三) 实证研究

基于横向和纵向劳资关系模式等理论对和谐劳资关系的说明,以及对若干劳资关系和谐标杆企业的案例研究,从当前我国国情出发,界定中国特色和谐劳资关系的内涵外延,借鉴代表性国家和地区劳资关系模式和上海等地的和谐劳资关系实践,建构中国特色的和谐劳资关系模式。基于国内外对和谐劳资关系和劳资矛盾、冲突等方面的研究及个案研究,结合对劳资关系主体开展的一对一开放式访谈、群体焦点访谈,以及德尔斐法的结果,准确界定中国特色和谐劳资关系,形成操作化定义,基于中国国情修订了国外学者开发的和谐劳资关系量表并得到实证数据验证支持,该量表的逐步简化过程详参本书第四章。因为国内对工会实践的实证研究极为少见,而国外工会实践与中国明显不同,根据《工会法》赋予工会的与职工息息相关的社会职能,结合中国工会常用的操作实践,并征集企业、行业、区域工会主席的意见与建议,自行开发了工会实践量表,并得到实证数据支持其信度效度,详参本书第四章第二节。当前中国处于经济转型期,富士康“连连跳”等劳资冲突极端事件从一个侧面反映 80 后、90 后新生代员工的诉求,不仅聚焦于薪酬提高满足物质需要,而

且提出更高层次的需求:参与管理,赢得尊重。越来越多企业意识到,基于参与式管理形成新的平等的合作“伙伴”式劳资关系的重要性。本研究结合我国国情修订了 Guy 和 Michel(2001)的参与式管理量表,形成 5 维 15 题简版量表并在实证研究中得到检验,详参本书第四章第三节。

基于国内外文献研究及案例研究、问卷调查发现,在推动和谐劳资关系建设的人员中,企业家是核心,人力资源负责人和工会主席是重点,劳动关系专业人员的职业化发展是基础,对上述四个角色的工作分析、胜任力模型及培养建议,详参本书的第五章。

#### (四) 问卷调查

在半结构化访谈劳资关系主体的基础上,以中国特色和谐劳资关系操作化定义为纲,结合管理实践等,形成“新劳动法背景下劳资关系研究”问卷。在上海小范围现场或群体预调研后初步统计分析,召开 2—3 次专家座谈会后修订问卷,再开展正式的大样本调查,网络调查与实地调查相结合。将中资与外资等企业分类变项进行交互,从每一类中随机抽取企业,每个企业按员工比例随机抽取一定数量的雇员作为样本。

#### (五) 统计分析

运用 SPSS、AMOS 等统计软件进行描述性统计、信度分析、效度分析、相关分析、回归分析等。首先,描述新劳动法背景下劳资关系现状,评价劳资关系和谐状况;其次,进行实证比较,如代际的调节作用;最后,验证由文献研究和实践问题发展出的理论假设,如人力资源实践对企业财务绩效、非财务绩效都产生显著的正向影响,劳资关系气氛的和谐性维度对企业主观绩效产生显著影响,有无工会对劳资关系气氛和企业绩效之间的相关关系具有调节作用;企业性质对人力资源实践与企业绩效之间的相关关系具有调节作用。

## （六）对策研究

基于案例研究和问卷调查,描述新劳动法背景下劳资关系现状与特点,分析《劳动合同法》等法律法规施行之后劳资矛盾的新焦点和劳资关系的新问题;结合劳资关系国际比较与我国社会经济发展趋势,预测劳资关系未来趋势,及其对政府立法与政策、行政执法、工会协调、企业人力资源管理实践等方面提出的挑战。最后,理论联系实际,以建构中国特色和谐劳资关系模式为导向,以实现和谐劳资关系为目标,基于当前企业劳资关系特点与趋势分析,从劳资关系内部环境和外部环境的关键因素着手,针对劳资关系实证研究中反映的问题,从劳资关系的多个主体角度,提出应用性对策;并在征求有关部门、工会、企业等的意见与建议的基础上逐步完善,探讨有效实施《劳动合同法》等法律法规、发展和谐劳资关系的整体配套方案。总体对策详参本书第六章第一节,针对家族企业的具体对策详参本书第六章第二节,知识密集服务型企业劳资合作基础上的人力资源管理实践对策详参本书第六章第三节。

# 第一章

## 文献研究

本章基于国内劳资关系学术论文文献计量、国内外劳资关系研究现状简述,结合劳资关系发展趋势及目前研究局限,提出未来研究展望。

### 第一节 文献计量

劳资关系研究始终是最重要的国际前沿课题之一。2008年,《劳动合同法》等法律法规施行,中国劳资关系法律环境发生重大变化,标志着改革开放近40年来当代中国劳资关系出现了深刻转型。劳资关系成为当前学术界、企业界和政府最为关注的问题之一。纵观改革开放以后劳资关系研究轨迹,及时进行总结和反思,将有助于该领域研究的更好发展。鉴于目前对中国劳资关系研究的评论多数是从研究专题的角度或在某一学科领域内进行,且多为观感性分析或对少量论文的述评,而期刊文献计量分析是一种有效的途径和方法,可以从定量的角度,客观地反映某一领域的研究机构和研究者分布、研究层次和重要期刊等,从而对该领域的研究项目、发展等获得整体认识。掌握有关劳资关系的期刊论文数量及其动态变化,从文

献计量学的角度进行定量分析、评价和预测,可以了解目前研究概况和前沿领域,促进劳资关系研究的可持续发展;同时基于劳资关系的深入研究,对解决中国劳资关系的实践问题具有重要意义。因此,本研究采用文献计量学研究方法,通过对中国学术期刊网中劳资关系论文的篇名、年份、研究层次、期刊、机构、作者、关键词、研究获得资助、被引频次、下载频次等多项内容的分析,反映劳资关系论文的基本特征、影响成果等。需要强调的是,本研究目的是通过基于客观评价指标的文献计量,对国内劳资关系研究总体状况进行描述和分析,促进学科的整体发展,而不是对单个学者或机构的排名。本研究的结论是基于纯学术目的的定量分析,也仅适用于本研究的分析对象。

## 一、论文来源

表征劳资关系研究的指标有很多,主要有投入和产出两大类,投入指标主要有劳资关系研究所涉及的人力、资金等,产出指标主要有期刊论文、学位论文、图书、研究报告等。由于投入指标的分散性和隐秘性及不易获得,所以主要借助于产出指标来反映,其中,学术期刊是快捷及时地反映最新科研成果和研究发展动态的主要载体,在科学研究中发挥着重要作用。论文来源于中国学术期刊网络出版总库,该库是目前世界上最大的连续动态更新的中文学术期刊全文数据库,其收录了中国正式出版的 7 463 种学术期刊,来源覆盖率 99%,文献产出由 1915 年至今,全库有全文的文献总量为 2 575 多万篇,文献收全率 99.9%。本研究数据的来源是通过检索该数据库中题名含有“劳资关系”的论文,即论文作者以劳资关系为重点研究对象。

## 二、基本特征

基于对我国学术期刊发表的劳资关系论文的计量分析,主要从

年代分布、研究层次和期刊分布等方面表现其基本特征,以反映其研究前景、研究类型、学科分布等。

### (一) 年代分布

从 1978—2017 年的 40 年间,全国学术期刊共产出劳资关系论文 1 323 篇。论文数量在《劳动法》颁布的 1994 年,从之前 15 年间(1978—1993 年)的每年 0—4 篇激增至 16 篇。《劳动法》实施的 1995 年至 2001 年,基本稳定在每年 10—14 篇;2002 年开始逐年小幅上升,特别是开始酝酿《劳动合同法》的 2005 年,增速开始大幅攀升,形成研究热潮,达到 45 篇,2006 年井喷至 80 篇;之后在《劳动合同法》颁布的 2007 年增至 105 篇;《劳动合同法》施行后,虽然增速开始下降,但仍然在 2008 年增长至 133 篇,达到 40 年来的最高峰,之后论文发表数量不断减少,2016 年减至 60 篇,截至 2017 年 5 月,论文发表数量为 15 篇,如图 1.1 所示。充分反映了劳资关系在我国是一个非常具有前景的研究领域。

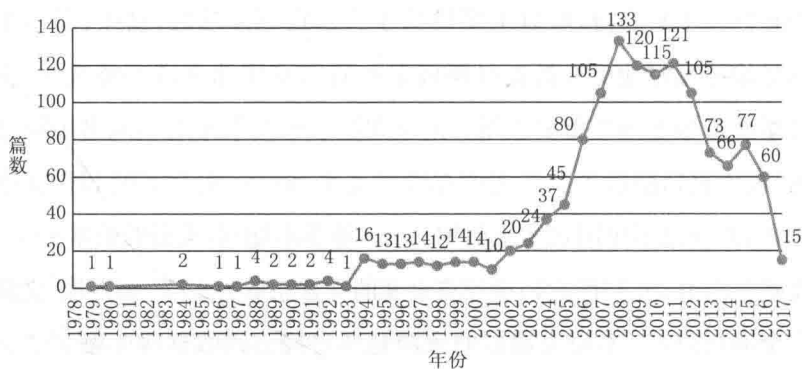


图 1.1 劳资关系论文年份分布

劳资关系研究繁荣发展,这与我国改革开放的发展需求相一致。中国经济的可持续发展既需要经济增长,更需要关注民生,这是我国

学术界有别于企业界的责任,有助于劳资力量制衡与和谐社会建设。事实上,学者们的劳资关系研究,始终紧跟国家相关法律法规的颁布、实施,这也使得其研究成果得到政府、企业的关注和重视。因此,劳资关系研究的繁荣既是企业发展需求拉动的结果,又是我国政府法规和政策推动的反映。2008年,《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》和《劳动合同法实施条例》等相继施行,以及未来后续劳动法律法规如《社会保险法》、《工资条例》等的陆续出台。这些法律法规的实施必将引起学者更多的关注,促使劳资关系研究进一步向纵深发展。

## (二) 研究层次

在全国学术期刊产出的1323篇注明研究层次的劳资关系论文中,基础研究(社科)781篇,行业指导(社科)274篇,政策研究(社科)166篇,职业指导(社科)37篇,高等教育13篇,工程技术(自科)9篇,高级科普(社科)4篇,基础与应用基础研究(自科)4篇,经济信息4篇,大众文化1篇,政策研究(自科)1篇。显然,目前我国的劳资关系研究以理论研究为主,以实践研究为辅。

## (三) 期刊分布

根据布拉德福定律,对某一主题而言,将科学期刊按照刊载相关论文数量减少的顺序排列时,可以划出对该主题最有贡献的核心区,以及相关区、边沿区。每个区域里的期刊数量比为:1:n:n<sup>2</sup>。根据这个定律,把期刊按照刊载劳资关系研究论文的数量多少排序,按照发表数量多少大体相当的原则,把呈顺序排列的期刊进一步细分成3个区:

第一区为核心区,载文量11篇以上的期刊有11种,《中国劳动关系学院学报》(14篇)(原《工会理论与实践—中国工运学院学报》18篇)以32篇遥遥领先,充分体现其专业特色;其次是《中国劳动》,

为 20 篇;《商场现代化》,为 18 篇;《工会理论研究(上海工会管理职业学院学报)》和《中国人力资源开发》等,均为 17 篇;《商业经济研究》、《经营管理者》、《经济研究导刊》和《特区经济》等,均为 14 篇;《当代经济研究》和《天津市工会管理干部学院学报》等,均为 13 篇。

第二区为相关区,载文量 4—10 篇的期刊有 19 种,《人力资源管理》和《东方企业文化》等,均为 9 篇;《教学与研究》,为 8 篇;《经济研究参考》,为 7 篇;《工会博览》、《企业导报》、《求实》、《现代商贸工业》和《生产力研究》等,均为 6 篇;《探索与争鸣》、《华东经济管理》、《现代商业》、《中外企业家》、《管理观察》、《企业经济》、《法制与社会》、《工会信息》、《商》和《现代经济信息》等,均为 5 篇。

第三区为边沿区,载文量在 1—3 篇,在此不一一赘述。

由此可以看出,劳资关系属于典型的交叉学科,涉及研究领域广泛,有管理学、经济学、社会学、法学等,其中劳动与工会类期刊是展示劳资关系研究成果的主要载体;管理与经济类期刊发表劳资关系研究成果也较多,利用本学科各种有关的学科知识对劳资关系进行研究,但与管理学、经济学的其他独有研究领域如人力资源管理等相比,平均刊载量不高。

### 三、研究主体

基于对我国学术期刊发表的劳资关系论文的计量分析,主要从机构分布、作者分布和研究获得资助等方面反映该领域的主要研究单位、核心作者和研究项目等。

#### (一) 机构分布

根据作者标注的单位发表的论文数量,首先是南开大学以 26 篇位居第一,显示其研究实力;其次是暨南大学,为 24 篇;武汉大学,为 20 篇;再次是中国人民大学,为 19 篇;吉林大学,为 17 篇;华中师

范大学,为 15 篇;南京大学、华东理工大学和中国劳动关系学院(原中国工运学院)等,均为 14 篇;中共中央党校,为 13 篇;福建师范大学、安徽大学、中南财经政法大学、华南农业大学和华南师范大学等,均为 12 篇;广西经济管理干部学院、山西大学、山东大学和四川大学等,均为 11 篇;华东师范大学,为 10 篇;中山大学、东北师范大学、中国劳动关系学院、广东工业大学、上海财经大学和南京政治学院等,均为 9 篇;山西财经大学、安徽财经大学、浙江财经大学、中央财经大学等,均为 8 篇;北京大学、首都经济贸易学院、西南财经大学、中华全国总工会、复兴学院、上海大学、复旦大学、东北财经大学和浙江理工大学等,均为 7 篇;上海理工大学、厦门大学、广东金融学院、华南理工大学、西北大学、国防信息学院、郑州大学和燕山大学,均为 6 篇。显然,在发表劳资关系论文 6 篇以上的 47 个机构中,38 个属于高校,表明高校在劳资关系研究中占有数量优势,是劳资关系研究的主要力量,在这些高校中,有 26 个“211 工程”高校。劳资关系研究的另一支主要力量是中华全国总工会。党校和党务机关及政府机关也积极研究劳资关系这一既具有理论价值又有实践意义的重大问题,发表论文较多的有中共中央党校、湖南省社会主义学院以及国家发改委经济体制与管理研究所、中共浙江省委、中共福建省厦门市委等。值得注意的是,企业是劳资关系的重要主体之一,但他们对劳资关系的认识表现在论文数量上还很薄弱。而只有他们对劳资关系有了深刻认识和理解,才能推动企业劳资关系实践,提高企业核心竞争力,最终推动国民经济可持续发展。

## (二) 作者分布

根据作者发表的论文数量,高产作者分布如图 1.2 所示。首先,暨南大学的吴江最多,为 13 篇;其次是华东理工大学的刘金祥,为 9 篇;华南师范大学的霍新宾、嘉兴学院的刘湘国、广西经济管理干部

学院的邓振平和武汉大学易重华,均为6篇;上海理工大学的葛玉辉、广东工业大学王明亮、广西经济管理干部学院的杨文、华南农业大学的杨正喜、辽宁工业大学的李向民、河南农业大学的贺艳秋、中央财经大学的韩金华、东北师范大学的李鸿、吉林大学的年志远和中央江西省委党校的郭爱萍等,均为5篇;淮阴工学院的薛燕、中国工运学院的郑桥、燕山大学的曹艳春、复旦大学的钱箭星、山西大学的邸敏学、南京大学的赵曙明和赵薇、福建师范大学的吴宏洛、中共中央党校的王大庆、贵州师范大学的罗竖元和盐城师范学院的王强等,均为4篇。论文发表数最多的为13篇,说明绝大部分作者对劳资关系缺乏持续的研究兴趣。此外,除了南京大学的赵曙明和赵薇、广西经济管理干部学院的邓振平和杨文,发表4篇以上劳资关系论文的作者均不在同一个单位,甚至不在同一个城市,表明劳资关系研究领域,研究群体小,或者缺乏固定的研究团队。

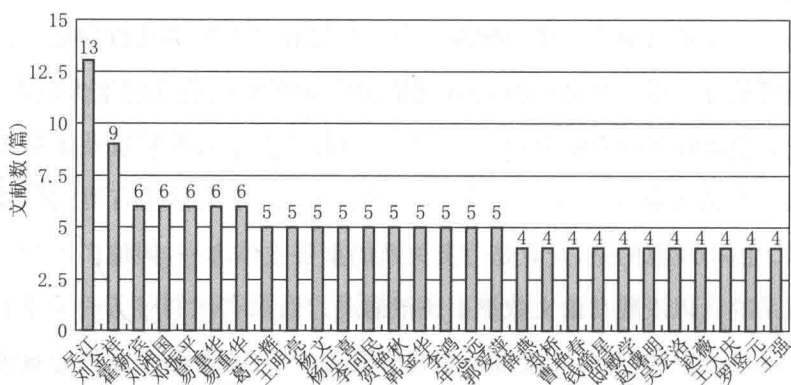


图 1.2 劳资关系论文高产作者

### (三) 研究项目

从国家、地方获得的持续资助,能够从资金等方面有力地推动研究进展。在准确标注研究所获得资助的有关劳资关系论文中(如

图 1.3 所示):101 篇获得国家社会科学基金资助;15 篇获得国家自然科学基金资助;6 篇获得广东省自然科学基金资助;5 篇获得江苏省教育厅人文社会科学研究基金资助;3 篇获得中国博士后科学基金资助;3 篇获得跨世纪优秀人才培养计划资助;2 篇获得湖南省软科学研究计划资助;2 篇获得湖南省社会科学基金资助;2 篇获得黑龙江省社会科学基金资助;2 篇获得上海市高等学校科学技术发展基金资助;2 篇获得上海市重点学科建设基金资助。这些被资助的劳资关系项目,尤其是国家社会科学基金多年来对劳资关系的高度重视和持续投入,有效地吸引了相关学科学者致力于该领域研究,有助于促进我国劳资关系基础理论和应用对策研究发展。

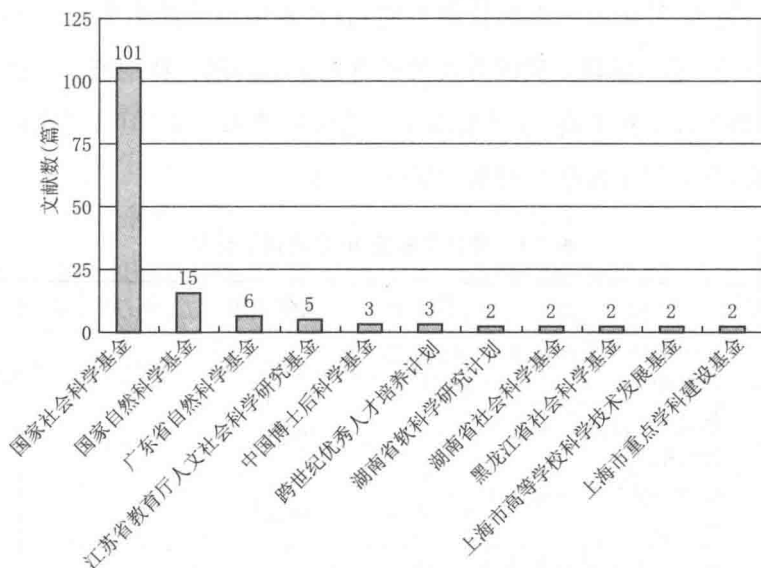


图 1.3 劳资关系论文资助项目分布

#### 四、高影响成果

目前衡量文献质量高低的可测标准主要是文献的被引用情况,其可以反映文献的影响或质量水平,是同行学者评价文献学术价值的一