

劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第9卷 第1辑 2016年3月 Volume 9 Number 1 March 2016



经济科学出版社
Economic Science Press

劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第9卷 第1辑 2016年3月
Volume 9 Number 1 March 2016

罗润东 刘 文 主编



经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济评论. 第9卷. 第1辑/罗润东, 刘文主编.
—北京: 经济科学出版社, 2016. 4
ISBN 978 - 7 - 5141 - 6895 - 2

I. ①劳… II. ①罗…②刘… III. ①劳动经济 -
中国 - 文集 IV. ①F249. 2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 087519 号

责任编辑: 柳 敏 宋 涛

责任校对: 杨 海

责任印制: 李 鹏

劳动经济评论

第9卷 第1辑 2016年3月

罗润东 刘 文 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编辑部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcs. tmall. com](http://jjkxcs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

787 × 1092 16 开 9.75 印张 200000 字

2016 年 4 月第 1 版 2016 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6895 - 2 定价: 28.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

目 录

文献研究报告

中国人力资源管理研究文献计量报告

- 基于 CiteSpace 的可视化分析 课题组 (1)
- 劳动经济学经典教材比较研究 朱志胜 (16)

工资与生产率

- 在职培训促进了企业生产率和工资增长吗? 王万璐 沈坤荣 叶林祥 (27)
- 组织学习对员工绩效影响的差异性分析
——对不同就业单位类型员工的研究 彭明明 王兴秀 (47)
- 效率工资、最后通牒与员工离职 田 辉 曹 洋 (63)

就业与安全生产

- 我国安全生产监管制度实施情况评估 王 阳 (69)
- 就业保护的政治经济学 方 浩 (84)
- 转型时期劳资争议协调解决机制刍议 金京玉 (98)

劳动绩效与人才培养

- FDI 对东道国体面劳动指标影响研究综述 高嘉阳 吴梦迪 (108)
- 公务员工资水平调查研究述评 (2006 ~ 2015 年) 丁 进 (119)
- 国内外技能人才培养模式研究 孙文斌 (132)

CONTENTS

Literature Research Report

Bibliometric Report on the Field of Human Resource Management in China:

Based on CiteSpace Visualization Analysis Research Group (1)

A Comparative Study of Labor Economics Textbook Zhu Zhisheng (16)

Wages and Productivity

Does on – Job Training Increase the

Productivity and Wage? Wang Wanjun Shen Kunrong Ye Linxiang (27)

The Difference Analysis of the Impact from Organizational Learning on Employee

Performance—Study on the Employee from

Different Unites Peng Mingming Wang Xingxiu (47)

Efficiency Wage, Ultimatum and Employee Turnover Tian Hui Cao Yang (63)

Employment and Safety Production

Assessment on Chinese System of Work Safety

Supervision and Further Suggestion Wang Yang (69)

The Political Economy of Employment Protection Fang Hao (84)

On the Coordination of Labor Dispute Settlement Mechanism in the

Period of Transition Jin Jingyu (98)

Labor Performance and Personnel Training

Study Review on FDI's Impacts on Host Country Decent

Work' Main Index Gao Jiayang Wu Mengdi (108)

A Summary on Research of Salary Survey for

Civil Servant (2006 – 2015) Ding Jin (119)

Study on the Domestic and Foreign Training Mode of

Technical Workers Sun Wenbin (132)

文献研究报告

中国人力资源管理研究文献计量报告

——基于 CiteSpace 的可视化分析

课题组*

摘要：本报告以中国知网（CNKI）的核心期刊论文为基础，运用 CiteSpace 可视化软件，统计分析 2013 年中国人力资源管理领域研究刊发学术论文的现状，通过绘制相应的知识图谱，分别对人力资源管理研究的关键词、高产作者和科研机构等进行定量分析。分析结果展现了 2013 年国内人力资源管理研究的主要方向，阐述了人力资源管理研究的热点问题、高产作者、合作聚类以及主要的科研机构分布状况，表明了人力资源管理研究的特点、学术前沿和发展趋势，为进一步研究人力资源管理的理论与实践问题提供借鉴与参考。

关键词：人力资源管理 CiteSpace 文献计量 可视化分析

一、引言

20 世纪 80 年代以来，随着信息技术的广泛应用，经济全球化得到了前所未有的发展，在目前及今后相当长的时期内，国际经济与中国社会正面临着一系列历史性和战略性的转变，中国经济社会体制的变革演化正处在“市场化转型”的关键时期。为顺应后工业化时代全球经济绿色化发展的大趋势，中国经济的发展方式也正在由“低成本型外延扩张”转向“高附加值内涵提升”。另外，由于全球互联网数字化平台的大扩展，中国经济社会结构必然要摆脱不平衡、不全面的旧格局，走

* 本文为罗润东教授主持的山东大学劳动经济与人力资源研究中心“中国劳动经济研究文献计量报告（SD-LEB）”、国家自然科学基金项目“老龄化条件下家庭人力资本投资的代际合作与竞争关系研究”（项目编号：71573158）成果。报告执笔：王素娟；课题组成员：沈君、付光新。

向以人为本,全面协调可持续的民主化社会。因此,企业必然面临着技术革命和经济全球化的冲击,高度动态化、复杂化和不确定化成为企业面临的常态性环境。在这样的时代背景和宏观环境下,中国各行业、各领域如何抓住机遇、应对挑战,就成为一个关系到中国企业能否从“中低端制造”走向“高科技创造”从而实现可持续发展的重大现实问题。而社会经济和企业发展变革的主要力量是依靠知识与技术。在一切管理系统中,人都是最主要的因素,它是最活跃、最能动、最积极的要素,组织活力的源泉在于劳动者的创造力、积极性和智慧。因此,人力资源逐渐取代企业所拥有的其他资源成为最重要的战略性资源。而传统的人力资源管理理论、技术和方法的有效性面临着严峻的挑战。因此,企业管理理论,特别是人力资源管理理论的研究已经进入了新的时期。而人力资源管理研究的理论与方法应如何调整与创新,就成为人力资源研究者与实际管理者必须面临的紧迫问题。

经过几十年的发展,我国的人力资源管理水平,无论是从理论上还是实践上都取得了明显的进步,企业人力资源管理已经达到了较高的水平,但应该看到,由于我国现代企业的发展历程较短,人力资源管理还处于初级阶段,企业的人力资源管理状况呈现出许多经济转轨时期的特点,无论在理论还是实践方面的发展都落后于发达国家,大部分企业的人力资源管理还不适应市场竞争的需要,人力资源的管理模式与方法也存在很多问题,不少企业传统管理的痕迹依然很深,存在的主要问题包括人力资源管理理念落后;人力资源管理机制不健全;人力资源缺乏活力;人力资源管理规划缺失;人力资源管理方式单一;人力资源管理技术不全面等。部分民营企业实行家长式管理,缺乏科学性,员工潜力没有得以充分发挥,这严重地制约了人力资源的开发与管理。因此,我国的人力资源管理理论与实践都存在着诸多需要深入研究的课题。

近年来,国内外众多学者特别是人力资源领域的专家已敏锐地感知到全球化时代大背景下现代企业人力资源管理所面临的各种困境与挑战,并基于多种视角,采用多种不同的方法进行了相关理论的研究,并提出了相应的管理对策和建议,取得了丰硕的研究成果,为我国人力资源管理实践提供了有益的启示与参考,但总的来看,已有的研究还存在着一定的局限性。在我国经济转型的时代背景下对企业人力资源竞争力提升转换究竟带来什么样的压力和挑战,尚缺乏深入全面的研究结论;缺乏对于我国企业人力资源管理的战略竞争优势问题的梳理与综合研究,研究结论缺乏统一性;对于中国企业人力资源竞争优势的宏观背景,人口、教育、经济、劳动与社会保障等不同学科领域的研究缺乏连贯性、系统性和整合性。基于此,为了更好地了解我国人力资源管理研究的现状与进展,总结人力资源管理研究的趋势,本文以国内人力资源管理研究领域的中国知网(CNKI)的核心期刊文献作为数据来源,以CiteSpace的可视化分析为基础,梳理我国在人力资源管理领域的研究现状、特点和趋势,为今后的相关研究提供有益的参考。

二、人力资源管理研究文献的数据统计

以 2013 年我国人力资源管理研究领域的相关文献为数据来源,按照 2010 年第五版的《中国图书分类法》,获得人力资源管理的分类代码,并编写检索式为:“F241 OR F243 OR F244 OR F246 OR F247 OR F249.21 OR F249.23 OR F249.24 OR F272.92”,检索数据库为中国知网(CNKI)核心期刊,检索论文类别为“经济与管理科学”。

(一) 论文年度分布统计

通过对 2013 年发表的人力资源管理方面的论文数量进行统计,结果显示,在核心期刊发表的相关文献共计 2 249 篇,通过对近 5 年发表的相关论文数量的比较分析可以看出,发文量每年呈上升趋势,其中 2009 年为 2 392 篇,2010 年为 2 411 篇,2011 年为 2 717 篇,2012 年为 2 752 篇,2013 年的文章数量略有下降。刊发论文的年度分布情况如图 1 所示。

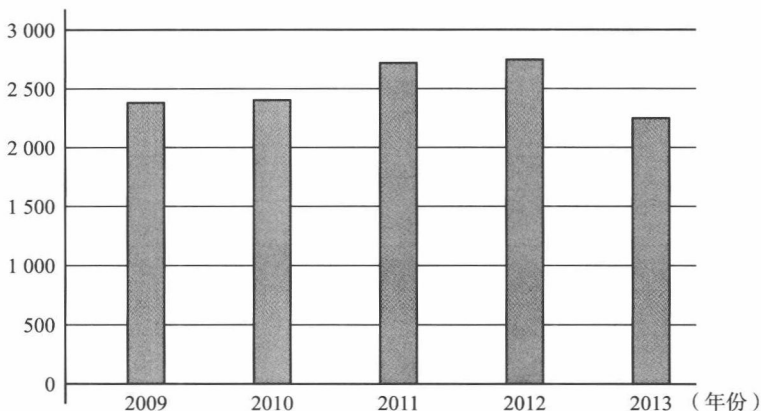


图 1 2009~2013 年人力资源管理研究论文发文量

由图 1 可以看出,人力资源管理在我国已经成为社会研究的热点问题,近五年间,我国学者对人力资源管理领域的研究成果在逐年增加,虽然 2013 年的论文数量略有减少,但总体趋势一直呈上升态势。在核心期刊上发表的相关论文数量,2010 年比 2009 年增加了 19 篇;2011 年比 2010 年增加了 306 篇;2012 年比 2011 年增加了 35 篇;2013 年比 2012 年下降了 303 篇。由此看出,近年来关于人力资源管理领域刊发的论文数量总体一直处于增长趋势,但由于研究热点与视角的不断变

化, 每年论文的增长量呈现出不规律性的波动状态。

(二) 载文期刊分布统计

针对 2013 年在核心期刊上发表的关于人力资源管理论文的统计分析结果, 发现相关论文几乎分布于所有种类的经济与管理期刊。这一结果表明, 近年来, 人力资源管理问题已成为理论界研究的重点领域, 而且文章中对人力资源管理问题研究的视角和方法也越来越多元化, 所研究的内容也越来越丰富, 并且针对社会热点问题和企业管理实践中迫切需要解决的问题的研究也越来越全面与深入。表 1 列出了载文量前 20 位的核心期刊。

表 1 2013 年人力资源管理研究载文期刊统计 (前 20 名)

序号	期刊名称	载文量
1	中国人力资源开发	225
2	中国劳动	89
3	商业经济研究	74
4	企业管理	71
5	统计与决策	53
6	科技管理研究	43
7	财会通讯	41
8	管理学报	39
9	企业经济	38
10	中国劳动关系学院学报	37
11	软科学	32
12	会计之友	31
13	商业研究	28
14	科技进步与对策	25
15	人民论坛	24
16	经济研究参考	22
17	管理世界	21
18	农业经济	21
19	人口与经济	20
20	科学学与科学技术管理	20

表 1 的统计结果显示, 2013 年, 人力资源管理领域的研究论文分布的期刊种

类非常广泛,发文数量较大,其中,载文量最大的期刊是《中国人力资源开发》,刊文量是225篇。而且这些期刊中,部分是中文社会科学引文索引(CSSCI)来源期刊。这说明,人力资源管理在管理学研究中处于非常重要的地位,是管理学研究的重要方向。

三、数据处理与研究方法

(一) 数据处理

为了更有效地运用CiteSpace软件进行数据分析,根据软件的运行需求,首先对下载的相关数据进行了格式化转换,其次针对所获得的原始数据,剔除不属于专业学术论文的公告、会议通知、书评简介、招聘启事、征稿通知、无作者文献等资料,并经过人工筛选,获得有效的论文数据。为了保证软件运行结果的客观性与准确性,对有效数据进行了标准化处理,主要包括剔除相似关键词、缩写词与全称的统一、合并名称变动前后的发文机构等。

运用CiteSpace可视化软件进行相关数据的处理,在时间设置上按照选取的可视化主题为关键词、高产作者和作者机构。因此,分别选取“关键词”、“作者”、“机构”进行文献分类处理。其中,“作者”的阈值设定为每年的前20位作者,“关键词”和“机构”的阈值分别设定为(4, 2, 0)、(4, 2, 0)、(4, 2, 0),最后,运用CiteSpace软件分别进行关键词共现的可视化分析、高产作者的可视化分析和作者机构的可视化分析。

(二) 研究方法

本文以人力资源管理研究文献的高频关键词、作者和机构为研究对象,利用共词分析和聚类分析等研究方法对供词网络和聚类图谱进行分析,对我国人力资源管理的现有研究内容和趋势进行探讨。使用关键词为分析对象,是由于关键词的分布频次与特征显示了该学科的总体特征、内在联系和发展脉络及研究重点。近年来,部分学者运用共词分析和聚类分析方法,研究了多个领域文献成果的动态发展,也验证了这些研究方法的科学性、准确性和实用性,因此,本文基于前人的相关研究成果,运用共词分析和聚类分析相结合的方法研究人力资源管理领域的重点文献成果和发展趋势。

1. 共词分析 (Co-word analysis)

共词分析法最早出现于20世纪80年代,是由法国国家科学研究中心的卡龙

(Callon) 等人引入情报领域的一种内容分析和科学绘图方法, 提出了共词分析的基础理论和应用实例, 是一种常用的共现分析方法之一, 属于内容分析法, 用于分析同一篇文献中的一组词对的共现关系和共现强度, 反映词与词之间的联系, 揭示某研究领域的内在结构及变化趋势。这种方法不仅能够描绘学科领域的知识结构, 还能结合时间序列揭示学科结构的演变历程。斯科托夫 (Kostoff) 等人根据词频分析抽取了多词词组, 并应用邻近词组分析算法, 发现了具有代表性的研究主题, 以及主题之间、主题与子主题之间的关系, 最终运用对等指标 (Equivalence Index) 计算了词组之间的链接强度, 但关键词的共现被限制在 50 个词左右。

共词分析方法早期主要用于人工智能领域、科学计量学等领域, 经过多年的发展, 目前国内外专家学者已经将共词分析方法应用到了其他诸多领域, 如人工智能、科学计量学、信息系统、能源材料领域、图情学领域、燃料电池和医学领域等。其共同的特点是运用词来表征文献的主要内容, 通过分析共词关系和强度来揭示该研究领域的热点、前沿和发展趋势。

进行共词分析法的步骤包括: (1) 确定信息资源管理领域文献的高频关键词; (2) 建立共词矩阵、相异矩阵、相似矩阵; (3) 基于共词矩阵选取聚类分析、多维尺度分析、网络分析绘制图谱; (4) 进行数据分析。

2. 聚类分析法 (Cluster analysis)

聚类分析是数据挖掘中的一种很活跃的文献计量和可视化的方法, 依据关键词与关键词之间的共现强度, 把一些共现强度较大的关键词聚集在一起形成聚类。划分聚类的算法有很多, 如层次聚类、非层次聚类、K 均值聚类、智能聚类等。本文主要采用 CiteSpace 中的谱聚类的方法进行聚类分析。

四、人力资源管理研究文献的可视化分析

CiteSpace 软件可以通过绘制聚类视图显示某个研究领域在一定时期的发展趋势与动向, 展示相关研究领域的演进历程。

(一) 可视化指标

1. 余弦指数

在共词网络中, 节点表示关键词, 节点越大表示出现的频数越多, 节点间的连线表示两点所代表的关键词存在共现关系, 连线的强度, 也即共现强度, 由余弦指数加以测度。其公式为:

$$\text{Cosin } e = \frac{F(A, B)}{\sqrt{F(A)F(B)}} \quad (1)$$

式(1)中, $F(A)$ 表示关键词 A 在给定关键词集中出现的次数; $F(B)$ 表示关键词 B 在给定关键词集中出现的次数; $F(A, B)$ 表示关键词 A 、 B 共同出现的次数。该指数的取值范围在 0 至 1 之间, 值越大, 表明关键词间的共现强度越高。

2. 频数

频数也称“次数”, 是文献计量分析的指标之一, 它是指不同节点类型(Node types)在某一领域的分析数据中出现的次数, 研究者可以通过统计某种节点类型的频数的高低来计量分析某领域的研究现状。国内外的诸多科学计量学研究者应用频数进行了文献计量分析, 如罗伯特(Robert)等人对加拿大 NRC 确定的 79 个纳米技术关键词进行频数分析; 国内学者梁立明对 56 位国际著名情报学家的论著题目进行频数分析; 马费成等运用频数分析了国内外知识管理的研究热点; 高继平与丁堃以 SCI-E 数据库中的专利文献为分析对象, 采用被引频次和词的激增系数相结合的方法预测了专利研究的热点。鉴于手工代码所表征的主题是该领域的关键技术专利, 笔者运用可视化软件和文献计量分析法对手工代码的频数进行计量分析。

3. 中介中心性

中介中心性是社会网络分析的主要指标之一, 是由弗里曼(Freeman)提出的用于测量网络中个体地位的计量指标。国内外学者将其应用于文献计量分析中, 如雷蒂斯托夫(Leydesdorff)将中介中心性作为测量学术期刊的指标; 陈超美将中介中心性作为测量科学计量单元的计量指标; 林德明等研究了共词被引网络中介中心性的分布规律。中介中心性是测量网络节点在网络图谱中对资源控制程度的一个中心性指标, 主要衡量各节点在特定的网络图谱中的作用。节点 k 的中介中心性就是网络图谱中所有的最短路径中经过 k 的数量, 公式可表示为:

$$B_k = \sum_{k \in [i, j]} \frac{C_k(i, j)}{C(i, j)} = \sum_{k \in [i, j]} B_k(i, j) \quad (2)$$

在共现网络中, 如果一个节点的中介中心性越高, 表明该节点在网络图谱中的最短路径上出现的越多, 其他节点与其建立共现关系的可能性越大, 更说明该节点在网络图谱中的影响力和重要程度越大。

(二) 可视化分析结果

通过运行 CiteSpace 软件, 得到人力资源管理研究文献的关键词、高产作者和科研机构的可视化图谱。

1. 关键词图谱

进行关键词分析的目的是要确定人力资源管理研究领域中发文的数量和重点研究的领域,以关键词词频结合内容分析法确定热点。通过对2013年度人力资源管理领域相关文献的统计,设定阈值为(4, 2, 0)、(4, 2, 0)、(4, 2, 0),运用CiteSpace软件生成人力资源管理研究的关键词共现知识图谱,如图2所示。

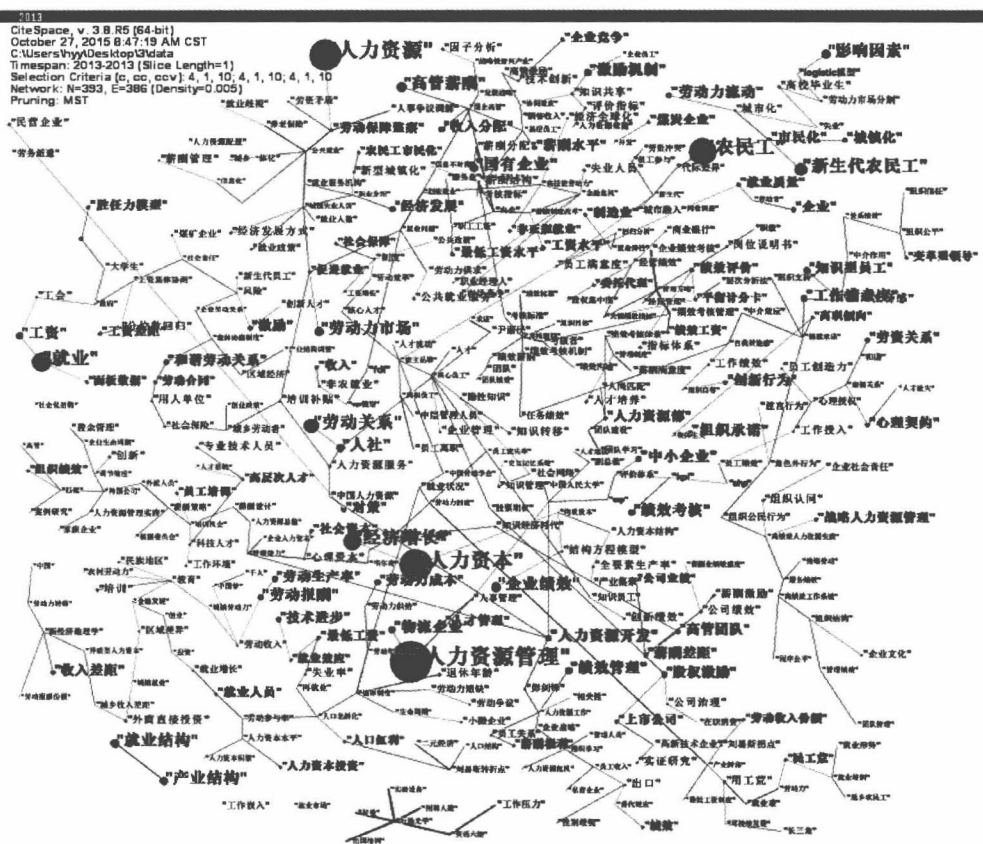


图2 2013年度人力资源管理研究的关键词共现知识图谱

从图2中可以看出,在人力资源管理研究领域的文献中,共现频次前10位的关键词包括“人力资源”、“人力资源管理”、“人力资本”、“经济增长”、“农民工”、“就业”、“高管薪酬”、“绩效管理”、“劳动关系”、“激励机制”等。这说明,近年来,对人力资源管理问题的研究主要集中于这些热点问题。其中人力资本、人力资源、经济增长、农民工、就业等是出现频率极高的关键词。说明学者们对人力资本对推动经济增长的问题、就业问题等予以高度关注。关于人力资源、人力资本对经济增长的推动作用不断得到了理论与实践的证明。人力资本的增长

是技术进步与经济长期稳定增长的关键因素，在知识经济时代，没有人力资本的相应累积，不仅不可能获得新知识，而且也无法将获得的知识转化为生产力。但人力资源、人力资本对经济增长的作用程度、作用的方式等问题仍需要进一步分析和深入研究。

关于就业问题，近年来也已成为业界关注的焦点领域。在我国市场进程中，就业问题成为中国政府所面临的一个十分严峻的社会问题。中国有近 13 亿人，解决就业问题非常艰巨。由于我国的市场经济脱胎于计划经济体制，劳动力市场发育较晚，致使我国以往对就业问题的关注度较低，国内关于就业问题的研究起步也较晚。近年来，伴随着全球化进程的加快，失业率上升、就业质量下降等问题已成为困扰各国包括发达国家在内的世界性问题。面对日益严峻的就业形势，很多专家认为，不断扩大就业规模，同时提高就业质量将是我国政府面临的一项长期而紧迫的任务，特别是提高就业质量成为我国现代化建设中面临的重大社会经济问题。因此，众多学者基于不同的视角对我国的就业问题展开了深入广泛的研究，并且获得了丰富的成果。

另外，近年来，社会对于高管高薪的关注和批评不断加剧。薪酬制度是现代公司治理的重要内容。现代企业两权分离的特点决定了经理行为与股东利益之间存在相悖之处，因此设计有效的高管薪酬激励机制，将高管行为、个人绩效目标引导到与企业利益一致的方向上，成为现代企业管理要解决的核心问题。对此，中外学者们进行了诸多研究，但研究的问题主要集中于高管的薪酬水平及其与企业绩效的关系方面，而对高管薪酬结构的研究则较为薄弱，研究结论也存在很大差异性甚至相互矛盾。

关于我国的劳动关系问题，目前也面临着很多亟待解决的问题。由于我国处于经济全球化、市场经济转型的时期，随着所有制结构的变化，使我国的劳动关系呈现出新的特点，特别是个体、私营、外资经济的发展以及国有、集体企业改制，劳动关系和劳动管理不规范的问题日渐突出，劳动者合法权益受到侵害的情况比较严重。建立和规范劳动关系是依法维护广大劳动者的根本利益、促进生产力健康发展和保持社会稳定的一项十分紧迫的任务，由此引发了人力资源管理者对这一领域问题的高度重视，并展开了相关研究。

另外，由图 2 还可以看出，中介中心性较高的关键词还包括“劳动力市场”、“激励机制”、“人力资本投资”、“劳动力流动”等，而人力资源管理的实践问题，包括绩效考核、人员招聘、薪酬管理、员工培训等，也得到了不同程度的关注与探索，以这些关键词为核心，就构成了人力资源管理研究领域完整的知识网络路径。

2. 高产作者图谱

通过运行 CiteSpace 软件，在 2013 年度，每年提取发表人力资源管理领域的论文数量最多的前 20 位作者，其运行结果显示学者们在人力资源管理领域的研究成果

颇丰,出现了很多高产作者,其知识网络图谱如图3所示。

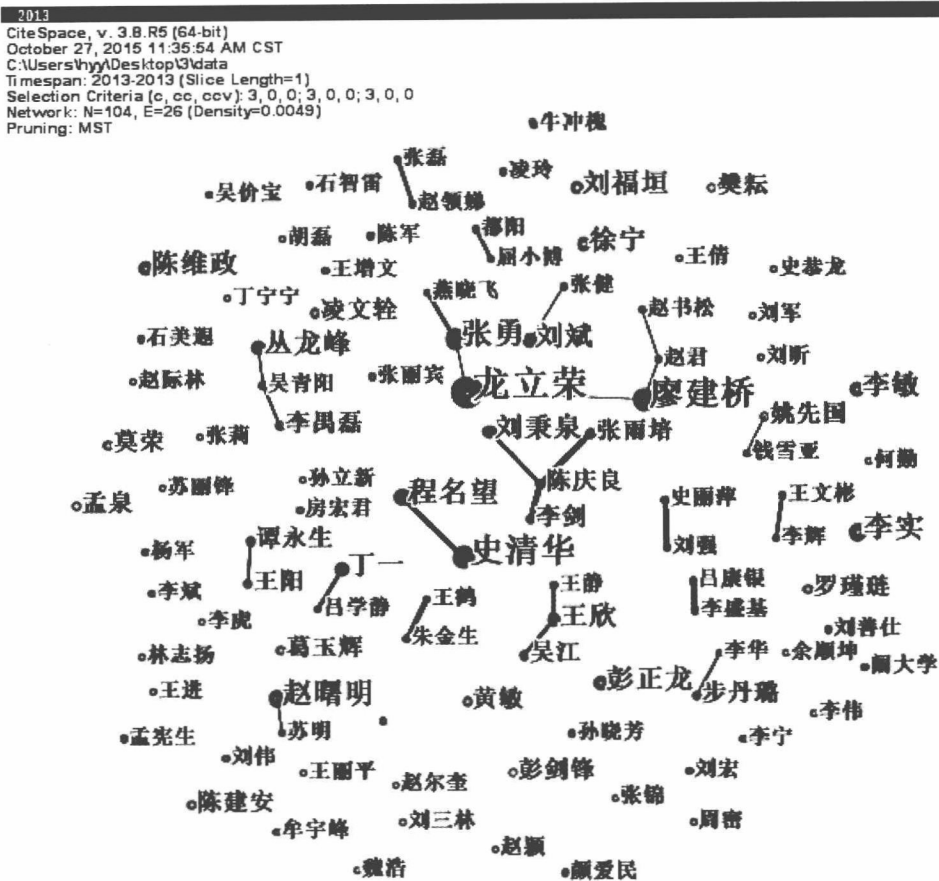


图3 2013年人力资源管理领域高产作者知识图谱

图3显示了2013年人力资源管理研究领域的高产作者有104位,其中,包括第一作者和第二作者在内,以龙立荣和廖建桥发表的文章最多,龙立荣发表了11篇文章,第三位是廖建桥发表了8篇,第4~15位的作者分别是史清华(7)、李实(6)、刘福垣(5)、彭剑锋(5)、程名望(5)、赵曙明(5)、彭剑锋(4)、彭正龙(4)、刘秉泉(4)、陈维政(4)、步丹璐(4)、凌文铨(4)。学者们以多样化的视角研究了人力资源管理领域各方面的问题。龙立荣研究的主要问题是人力资源管理的综合性问题,廖建桥研究了农民工、绩效管理等问题,史清华主要研究了人力资本等问题。总之,学者们研究的人力资源相关问题涉及的面广泛而且具有较强的针对性。

3. 科研机构图谱

在 CiteSpace 软件设置界面,设定阈值 (4, 2, 0)、(4, 2, 0)、(4, 2, 0),

[illegible]

第 1 辑

11

五、人力资源管理研究的重点问题

“人力资源”这一概念早在 1954 年就由彼得·德鲁克在其著作《管理的实践》中提出并加以明确界定。20 世纪 80 年代以来，人力资源管理理论不断成熟，并在

实践中得到进一步发展,为企业所广泛接受,并逐渐取代人事管理。在这一阶段,所研究的问题主要集中于劳动人事管理与人才管理领域,主要学者包括王通讯(1985)、赵履宽(1998)等,而王重明(1988)、张德(1990)、时勘(1990)等则将心理学理论引入人力资源管理领域,赵曙明(1991)则致力于将西方先进的人力资源管理理念引入中国,并提出了要对人力资源进行有效开发、合理利用和科学管理。这些学者的研究成果丰富了中国人力资源管理的理论基础。从20世纪90年代后期开始,我国的人力资源管理理论得到了进一步的发展,经历了概念导入、实践探索、系统深化的过程。近年来,由于人力资源管理的重要性和紧迫性,在国内学术界激起了研究人力资源管理的热潮,发表了大量有关人力资源管理的文章,这极大地促进了人力资源管理这一学科的发展。人力资源管理的理论方面的探索也取得了长足的进步。国内的学者们从不同角度对组织的人力资源管理进行了多个方面的研究,并取得了大量的有价值的成果,有代表性的学者有曾湘泉、彭剑锋、孙健敏、项宝华、王重鸣等。近年来,我国的人力资源管理改革得到了系统性深化,人力资源管理理论成为了经济与管理研究的重要基础。我国的人力资源管理正朝着理论研究深入化、教育结构知识化、理论运用实践化方向的方面发展。但与其他传统的管理学科相比,人力资源管理研究的成果还有待于进一步丰富。

本文通过运用可视化软件,对2013年间我国人力资源管理领域的研究文献进行了分析,结果表明,我国人力资源管理研究的热点问题主要集中在以下方面:

(一) 人力资本对经济增长与企业绩效的影响

人力资源管理无论是从宏观上对我国的经济增长,还是微观上对企业绩效的提升都发挥着重要作用。宏观上,人力资源管理的核心作用就是运用合理手段促进人力资源的知识、技能和体力等质量因素的形成并使之合理配置而具有经济价值。而人力资源管理对于经济增长的促进作用是通过对于人力资本的提升实现的。人力资本的增长是技术进步和经济长期稳定增长的关键因素,人力资本通过内部作用和外溢作用推动经济增长,经济增长又进一步支持人力资本的发展。微观上,企业在竞争中,越来越多地把人力资源管理作为一种核心的竞争优势来看待。众多的研究结果说明,科学的人力资源管理方法和人力资源管理水平能够有效地支持企业的健康持续发展,从而创造出企业的核心竞争优势。对此,赵曙明、彭剑锋、史清华、凌文铨等代表性学者进行了较深入的研究,阐述了人力资本与区域经济增长、战略性人力资源管理与企业绩效的关系。

(二) 关于农民工的人力资源管理问题

随着改革开放的深入,农民工作为我国人力资源的一部分,逐渐成长为我国劳