

# 劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

第7卷 第2辑 2014年9月

Volume 7 Number 2 September 2014



经济科学出版社  
Economic Science Press

# 劳动经济评论

## LABOR ECONOMIC REVIEW

第7卷 第2辑 2014年9月  
Volume 7 Number 2 September 2014

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7卷. 第2辑/罗润东, 刘文主编.  
—北京: 经济科学出版社, 2014. 8  
ISBN 978-7-5141-4874-9

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 (2014) 第 172001 号

责任编辑: 柳 敏 宋 涛

责任校对: 王肖楠

版式设计: 齐 杰

责任印制: 李 鹏

劳动经济评论

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://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

华玉装订厂装订

787×1092 16 开 11 印张 230000 字

2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-4874-9 定价: 32.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010-88191502)

(版权所有 翻印必究)

# 劳动经济评论

LABOR ECONOMIC REVIEW

封面题字 谷书堂

主编 罗润东 刘文

学术委员会 (以汉语拼音为序)

蔡 昉 (中国社会科学院)

蔡继明 (清华大学)

靳共元 (山西财经大学)

李建民 (南开大学)

罗润东 (山东大学[威海]劳动经济研究所)

罗永泰 (天津财经大学)

R.M.Lindley (University of Warwick)

肖鸣政 (北京大学)

杨河清 (首都经济贸易大学)

杨俊青 (山西财经大学)

姚先国 (浙江大学)

曾湘泉 (中国人民大学)

张东辉 (山东大学)

张建武 (华南师范大学)

张卫国 (山东社会科学院)

编辑部主任 巫威威

编辑部副主任 付光新 段兴立

地址: 山东省威海市文化西路180号 山东大学《劳动经济评论》编辑部

邮编: 264209

E-mail: ldjjpl@163.com

主办单位: 山东大学劳动经济与人力资源研究中心

协办单位: 山东大学(威海)商学院

## 学术信息

### 当代经济学科前沿热点研讨会在山东大学（威海）举行

2014年7月27日，由山东大学（威海）商学院和《劳动经济评论》编辑部共同主办的当代经济学科前沿热点研讨会在威海举行。来自中国社会科学院、中国人民大学、首都经贸大学等科研院所、高校和国内知名学术期刊的专家、编审参与了研讨会。会议由商学院院长罗润东主持，商学院党总支书记袁相万代表学院致辞。“人大书报资料中心”副总编、中国人民大学教授、博士生导师李军林，首都经贸大学教授、博士生导师童玉芬，罗润东分别作了《学术期刊出版、评价及数字化转型》、《如何评价学术论文质量的优劣》、《2000年后中国经济学研究现状与趋势》的报告。《经济学动态》编审、研究员李仁贵，《学术月刊》编审、研究员王胜强，《山东社会科学》编辑部主任栾晓平和《中国人口·资源与环境》编审于杰以《期刊编审的选题重点、方法导向及对研究者的建议》为主题分别作了专题发言，为开展科研工作提出了具体指导建议。与会人员还专题研讨了当前经济热点问题，就当前经济学科专栏的建设等进行深入交流，并对《劳动经济评论》期刊建设提出了宝贵意见。

# 目 录

## 专题报告

### 中国人力资源研究领域文献计量报告 (2008 ~ 2012)

——基于 CiteSpace 的可视化分析 ..... 课题组 ( 1 )

## 就业与收入分配

### 广东制造业工人过度劳动状况研究

——基于广东南海的数据发现 ..... 罗 燕 李溢航 ( 13 )

### 新技术条件下过劳预防对策研究

——以江苏某企业的调查为例 ..... 黄 河 孔方圆 ( 27 )

### 构建系统性失业预警模型研究

——以杭州市为例 ..... 罗传银 ( 38 )

教育公平下的中国城乡收入差距问题 ..... 马万里 ( 52 )

## 劳动关系

企业雇佣关系分层、投资倾向差异及雇佣质量研究 ..... 张立富 王兴化 ( 73 )

西方劳动关系主要学派的中国现实考察 ..... 徐景一 ( 87 )

我国劳动争议调解员素质模型的探究 ..... 幸瑞雪 秦放鸣 ( 94 )

## 人力资源

我国城镇化中的城乡人力资源市场一体化研究 ..... 王 阳 ( 107 )

### 工作价值观、家庭—工作冲突和工作投入的性别差异研究

..... 于 楠 孙玲辉 于桂兰 ( 128 )

工资与资本品价格的稳定性条件及其实证研究 ..... 卢书泉 ( 147 )

欧洲各国积极的劳动力政策 ..... 姜照辉 ( 156 )

# CONTENTS

## Research Report

Bibliometric Report on the Field of Human Resource Management in China Between  
2008 – 2012; Based on CiteSpace Visualization Analysis ..... Research Group ( 1 )

## Employment and Income Distribution

Excessive labor Status of manufacturing workers in Guangdong;  
Based on Guangdong Nanhai data ..... Luo Yan Li Yihang ( 13 )

Study on preventive measures and methods of overwork in new  
technology conditions ..... Huang He Kong Fangyuan ( 27 )

Study on the construction of the system of unemployment early warning model;  
Taking Hangzhou city as an example ..... Luo Chuanyin ( 38 )

China's Urban – Rural Income Gap in Perspective of  
Education Fairness ..... Ma Wanli ( 52 )

## Labor Relations

Research on the enterprise' employment relations stratification, investment tendency  
difference and the employment quality ..... Zhang Lifu Wang Xinghua ( 73 )

Examine Major Schools in West Labor Relations Study From the Perspective  
of Chinese Situation ..... Xu Jingyi ( 87 )

Exploring the Competence Model of Labor Dispute Mediators  
..... Xing Ruixue Qin Fangming ( 94 )

## Human Resources

The Integration of Urban – Rural Human Resource Market during  
Chinese Urbanization ..... Wang Yang ( 107 )

The family work conflict and job involvement of Gender differences  
in work values ..... Yu Nan Sun Linghui Yu Guilan ( 128 )

Stability of Wage – Capital Price and Empirical Research ..... Lu Shuquan ( 147 )

Labor policies in European countries ..... Jiang Zhaohui ( 156 )

## 中国人力资源研究领域文献计量报告 (2008 ~ 2012)

——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 2008 ~ 2012 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。分析结果展现了近年来国内人力资源管理研究的丰硕成果，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，同时也揭示了相关研究机构的单一性及产学研合作的缺乏性。

**关键词：**人力资源管理 CiteSpace 文献计量 可视化分析

### 一、引言

人力资源管理是在 20 世纪中叶逐渐由人事管理转化而来的，由于其丰富的内涵及对组织发展的战略性作用，已经越来越引起社会各界的普遍关注。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，并迅速改变着企业的经营环境，而跨国企业和金融资本又成为推动全球化发展的核心力量，由此，企业管理理论，特别是人力资源管理理论的研究进入了新的时期。特别是进入 21 世纪，社会经济的发展主要依靠知识与技术的力量，因此，人力资源取

\* 本文为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)”成果。  
报告执笔：王素娟；课题组成员：沈君、付光新。

代企业所拥有的其他资源成为最重要的战略性资源。同时,由于企业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,因此,为了提高企业的竞争优势,传统的人力资源管理理论、技术和方法的有效性都面临着严峻的挑战。在这种背景下,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。

在我国,由于现代企业的发展历程较短,无论是企业管理者还是基层员工,都存在着知识水平较低、职业素质缺乏等诸多问题。而且对人力资源管理领域的研究也只是近 20 年的事情,因此,人力资源管理还处于初级阶段,无论在理论还是实践方面的发展都落后于发达国家。20 世纪 80 年代是人力资源管理的引入期,这一时期人力资源管理研究主要是对劳动人事管理和人才管理的研究。90 年代,企业对人力资源管理的认识发生了根本性的变化,实际管理工作也进行了相应的改革,人力资源管理水平也得到了很大提高,并逐渐形成了以人才测评、绩效评估和薪酬激励制度为核心的我国特定的人力资源管理模式。90 年代末,我国学者对人力资源管理的研究视角逐渐趋于多元化,并获得了很大的进展,取得了更为丰富的成果。目前,我国的经济体制正处于转型时期,所面临的社会与企业管理问题更为复杂,企业的人力资源管理实践也存在着很多问题,主要表现为人力资源管理理念落后;人力资源管理规划缺失;人力资源管理机制不健全;人力资源管理方式单一;人力资源管理技术不全面等。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。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 2008~2012 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”,检索结果共获得 12 035 条数据。

### (一) 论文年度分布统计

通过对 2008~2012 年 5 年间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 12 035 篇，其中 2008 年的发文数量是 1 763 篇，2009 年为 2 392 篇，2010 年为 2 411 篇，2011 年为 2 717 篇，2012 年为 2 752 篇。刊发论文的年度分布及增加情况如图 1 所示。

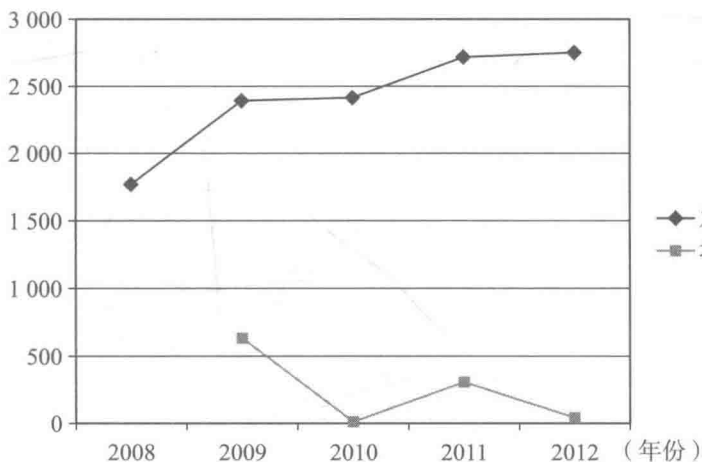


图 1 2008～2012 年人力资源管理研究论文发文章和增加量

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，2008～2012 年，我国学者对人力资源管理领域的研究成果在逐年增加，一直呈上升趋势。在核心期刊上发表的相关论文数量，2009 年比 2008 年增加了 629 篇，增幅较大；2010 年比 2009 年增加了 19 篇，增幅下降；2011 年比 2010 年增加了 306 篇，有较大程度增加；2012 年比 2011 年增加了 35 篇。由此看来，在 2008～2012 年，人力资源管理领域刊发的论文数量一直处于增长状态，但由于研究热点的变化，每年论文的增长量呈现出 irregular 波动状态。

## （二）载文期刊分布统计

在 2008～2012 年检索到的关于人力资源管理的论文，几乎分布于所有的经济与管理类期刊，这说明近年来，人力资源管理问题引起了我国社会各界的普遍关注，研究的视角与内容也越来越多元化。表 1 列出了载文量前 15 位的核心期刊。

表 1 2008～2012 年人力资源管理研究载文期刊统计（前 15 位）

| 序号 | 期刊名称     | 载文量 |
|----|----------|-----|
| 1  | 中国人力资源开发 | 962 |
| 2  | 中国商贸     | 924 |
| 3  | 生产力研究    | 308 |

续表

| 序号 | 期刊名称       | 载文量 |
|----|------------|-----|
| 4  | 科技管理研究     | 254 |
| 5  | 企业管理       | 253 |
| 6  | 统计与决策      | 216 |
| 7  | 特区经济       | 199 |
| 8  | 人口与经济      | 173 |
| 9  | 软科学        | 107 |
| 10 | 科技进步与对策    | 106 |
| 11 | 山西财经大学学报   | 101 |
| 12 | 商业研究       | 96  |
| 13 | 经济管理       | 92  |
| 14 | 科学学与科学技术管理 | 79  |
| 15 | 管理世界       | 78  |

表1的统计结果显示,2008~2012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,每年的发文数量较为稳定,其中,载文量最大的期刊是《中国人力资源开发》,平均每年刊文量是192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2008~2012年分5个年度时段,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共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:

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

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 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 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 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:

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

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 2008 ~ 2012 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 软件获得 428 个节点,978 条连线,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 2008 ~ 2012 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“就业”、“劳动关系”、“经济增长”、“中小企业”、“劳动力市场”、“社会保障”、“绩效考核”、“金融危机”、“激励机制”、“知识型员工”。其中,“就业”的共现频次最高,其次是劳动关系。这说明,近年来,对就业问题的研究已成为我国人力资源管理领域的重要课题。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,关于我国的劳动关系也面临着很多亟待解决的问题。目前,由于我国处于经济全球化、市场经济转型的时期,我国的所有制和分配制度发生了很大的变化,形成了新的社会集团,这种变化在促进经济增长的同时,也带来了贫富两极分化的形成,使劳动关系呈现出新的特点。劳动关系运行机制的市场化造成了劳动关系主体和结构的变化,从而引起了多种矛盾的存在。在解决这些问题与矛盾的过程中,就需要相关理论的支撑与指导,由此,人力资源管理理论的研究与发展,引发了各界学者的高度关注。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研究与探索,并且取得了丰硕的研究成果。

另外,图2还显示,中介中心性较高的关键词包括“绩效管理”、“人力资源开发”、“人力资本投资”、“工作满意度”、“组织承诺”等,以这些关键词为核心,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 2008~2012 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 显示了 2008~2012 年人力资源管理研究领域的高产作者,其中,包括第一作者和第二作者在内,以凌文轮和赵曙明发表的文章最多,各自发表了 27 篇,其次是葛玉辉发表了 25 篇,第 4~15 位的作者分别是蔡昉(23)、陈维政(23)、廖建桥(22)、张世伟(21)、龙立荣(20)、杨宜勇(18)、李敏(17)、姚先国(17)、曾湘泉(16)、袁凌(14)、贾建峰(14)、李爽(14)。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。赵曙明研究的主要问题是人力资源管理的发展及人力资源管理与组织绩效的关系,凌文轮研究了组织公民行为与组织绩效的关系、工作满意度及离职倾向的影响因素等问题,蔡昉研究了农民工及就业问



### 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), 运行 CiteSpace 后获得 298 个高产科研机构, 198 条连线, 生成 2008 ~ 2012 年度对人力资源管理领域研究的科研机构图谱, 如图 4 所示。



图4显示的结果表明,在人力资源管理研究中,高产机构有298个,科研机构之间的合作有198个。其中发文量最大的研究机构是中国人民大学,5年间共发表人力资源管理领域的文章308篇,其次是南京大学发文222篇,第三位是南开大学206篇,4~15位的发文机构依次是首都经贸大学(179)、北京大学(177)、中南财经政法大学(176)、暨南大学(162)、西南财经大学(152)、四川大学(152)、华中科技大学(150)、重庆大学(141)、武汉大学(138)、中国劳动关系学院(138)、复旦大学(133)、吉林大学(131)。

在这些研究机构中,人力资源管理研究的发文量又分布于各自的相关分支机构,其中,中国人民大学的分支机构中发文量最大的是劳动人事学院,发文97篇,其次是经济学院发文33篇,商学院发文35篇,农业与农村发展学院发文25篇,公共管理学院发文18篇,以中国人民大学为署名作者机构的46篇。南京大学的主要研究机构包括南京大学商学院,发文109篇,经济学院发文31篇。南开大学经济学院发文47篇,商学院发文36篇。首都经贸大学劳动经济学院发文106篇。北京大学光华管理学院发文38篇,北京大学经济学院发文32篇。中南财经政法大学经济学院发文34篇,公共管理学院发文21篇,工商管理学院18篇,会计学院17篇。暨南大学管理学院63篇,经济学院43篇。西南财经大学公共管理学院36篇,工商管学院和会计学院均为18篇。四川大学工商管理学院54篇,经济学院33篇,公共管理学院28篇。

总之,在2008~2012年,我国人力资源管理研究的文献来源机构数量非常多,但几乎所有的机构都集中在全国各大学院校,高等教育机构仍然是人力资源管理研究的主体力量。合作机构也都限于高校之间,产学研合作的机构很少。

## 五、人力资源管理研究的重点问题

从20世纪80年代中后期开始,西方人力资源管理的基本理念开始引入中国,引起了部分学者的关注,并对此进行了早期的研究。这一阶段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。但在这一阶段,人力资源管理实践尚未得到普遍应用。从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,并且开始探索人力资源管理在实践中的运用。90年代末至今,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经济与管理研究的重要基础,人力资源管理实践已成为企业管理的重要内容。近年来,人们开始从不同的视