

# 新中国70年中国情境下 人力资源管理研究知识图谱及展望\*

赵曙明<sup>1</sup> 张紫滕<sup>1</sup> 陈万思<sup>2</sup>

(1. 南京大学商学院,江苏 南京 210093;

2. 华东理工大学商学院,上海 200237)

**内容提要:**本文借助可视化技术,通过关键词共现、聚类分析、文献共引分析等,定量地展示了新中国70年(1949—2018)国际和国内中国情境下人力资源管理领域研究的演进。基于该主题年度发文量将该领域 SSCI 期刊国际研究划分为二阶段:1990—2008年、2009—2018年,将该领域 CSSCI 期刊国内研究(1998年之前为 CNKI 期刊,仅占之后的13%)分为三阶段:引入探索阶段(1981—1997年)、系统深化阶段(1998—2008年)、同步创新阶段(2009—2018年)。对国内外中国情境下人力资源管理的研究论文进行共现分析,补充和验证既往基于定性综述的研究结论,定量地展示人力资源管理领域研究演进;通过比较不同阶段的研究热点,揭示我国人力资源管理研究前沿随时间变化的动态过程;最后,基于关键词战略图,对中国情境下人力资源管理研究热点的未来趋势进行了展望。

**关键词:**人力资源管理 共现分析 聚类分析 可视化分析 关键词战略图

**中图分类号:**F24 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2019)07—0190—19

## 一、引言

“人力资源”由美国管理学家彼得·德鲁克(2008)<sup>[1]</sup>1954年在其《管理的实践》中提出,余南庸和顾潭祝(1981)<sup>[2]</sup>从人力资源会计的角度发表了国内第一篇人力资源管理的论文,此时国内还处于计划经济体制下的“劳动人事管理”阶段,学者们对于人力资源管理的理解较为浅层,对人力资源管理研究的贡献很小。20世纪80年代中后期,“人力资源管理”的基本理念引入国内,但并未应用于实践(赵曙明,2009)<sup>[3]</sup>。20世纪90年代初,赵曙明(1992)<sup>[4]</sup>系统地将国外人力资源管理研究引入到我国,王重明(1988)<sup>[5]</sup>、时勘(1990)<sup>[6]</sup>等将心理学理论引入我国人力资源管理领域,特别是21世纪前后国际主流研究方法引入后,我国迅速应用西方的研究方法范式开展中国情境下的人力资源管理研究,并取得了丰富的研究成果,系统回顾相关研究有助于进一步推动。然而,目前该领域研究回顾主要采用传统的定性方法,依靠作者主观构建的研究框架梳理文献内容和主题,如赵曙明(2009)<sup>[3]</sup>根据人力资源管理理论在中国的应用,将中国人力资源管理发展历程划分为三个阶段;定量研究相对较少,如赵源(2015)<sup>[7]</sup>对1994—2004年知网中2000篇高被引人力资源管理

收稿日期:2019-04-16

\* 基金项目:国家自然科学基金重点项目“基于创新导向的中国企业人力资源管理模式研究”(71832007);国家社会科学基金项目“新经济产业员工和企业关系多元模式实证比较与优化对策”(17BGL106)。

作者简介:赵曙明,男,资深教授,商学院名誉院长,博士生导师,博士,研究方向是人力资源管理与企业跨国经营,电子邮箱:zhaosm@nju.edu.cn;张紫滕,女,博士研究生,研究领域是人力资源管理,电子邮箱:zhangzt0711@163.com;陈万思,女,副教授,博士,研究领域是人力资源管理,电子邮箱:chenwansi@126.com。通讯作者:陈万思

论文做了计量分析,房宏君(2012)<sup>[8]</sup>通过文献共被引对2006—2010年国内人力资源管理研究热点进行了客观分析;或仅针对人力资源业务伙伴模式(饶荣豪和段承瑶,2017)<sup>[9]</sup>、中国战略人力资源管理(张翔,2014)<sup>[10]</sup>等某一具体人力资源管理领域进行回顾,缺少对国内外中国情境下人力资源管理研究的全面回顾;而且上述研究时间跨度均较短。

陈超美2004年基于引文分析理论用Java语言开发的CiteSpace信息可视化软件,目前最具特色和影响力(侯剑华和陈悦,2007)<sup>[11]</sup>。因此,本文基于Citespace对SSCI和CSSCI期刊中的中国情境下人力资源管理主题研究论文进行共现分析,补充验证既往基于定性综述的研究结论,定量展示新中国70年中国情境下人力资源管理研究演进;比较1949—2018年不同时期研究热点,动态显示中国情境下人力资源管理研究前沿发展历程;绘制关键词战略图,预测研究趋势,推动中国情境下人力资源管理研究进一步发展。

## 二、数据获取

本文关注新中国70年(1949—2018年)中国情境下人力资源管理研究,样本包括国内人力资源管理研究及国际学者在中国情境下开展的人力资源管理研究,因此,其研究结论有利于指导中国人力资源管理实践。本文以Web of Science的SSCI数据库为来源,限定类型为论文和综述,检索主题中含有“Human resource management”和“China”或“Chinese”的文献,删除页码少于两页的文献及非研究性文献后,得到693篇文献。本文国内文献以CNKI数据库中的中文社会科学引文索引(CSSCI)数据库为来源,其期刊来源具有代表性及权威性。但由于CSSCI数据库于1998年正式使用,为全面分析人力资源管理发展历程,本文以CNKI数据库为来源分析1997年之前的相关文献,以CNKI数据库中的CSSCI期刊为来源分析1998—2018年的相关文献。本文检索出1949—1997年主题中含“人力资源管理”的870篇文献,删除页码少于两页的文献及非研究性文献后,得到813篇文献;检索出1998—2018年主题中含“人力资源管理”的6504篇文献,删除页码少于两页的文献及非研究性文献后,得到6061篇文献。自1949—2018年,国内人力资源管理研究文献共计6874篇。

## 三、中国情境下人力资源管理研究文献时空分布

### 1. 时间分布

SSCI和CSSCI期刊中的中国情境下人力资源管理主题研究年度分布如图1所示。

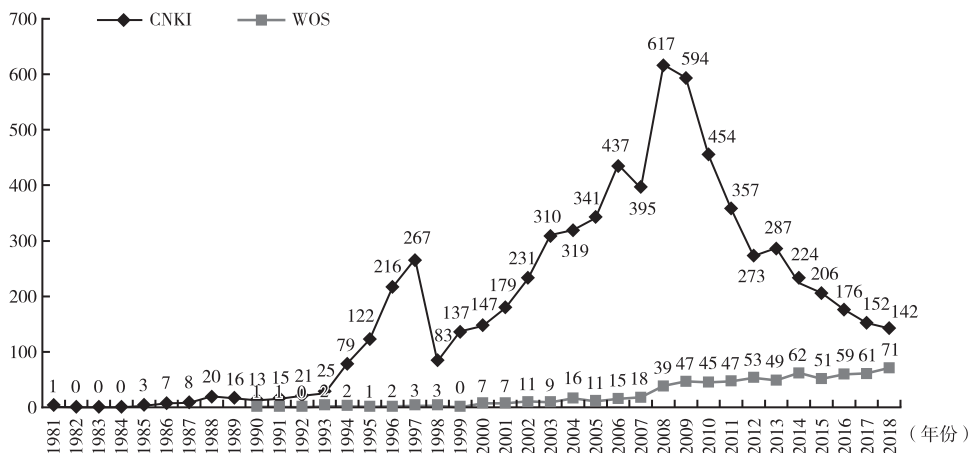


图1 SSCI和CSSCI期刊中的中国情境下人力资源管理主题研究年度分布

资料来源:本文绘制

SSCI 期刊中的中国情境下人力资源管理研究始自 1990 年(Holton,1990)<sup>[12]</sup>,近 10 年(2009—2018 年)该领域文献较之前显著增多;1990—2000 年发表量均为个位数,2000 年未发表相关文献;2001—2008 年除 2004 年为 9 篇,其他年份均在 11~18 篇之间;2009 年开始剧增至 39 篇,之后 2010—2014 年稳定在 50 篇左右,2015 年大幅增至 62 篇,2016 年之后持续增加,2018 年达到迄今最高点 71 篇。因此,该领域国际研究 693 篇文献,以 2008 年为界被划分为两个阶段:1990—2008 年、2009—2018 年,分别对应 109 篇、584 篇文献。

CSSCI 期刊 1998 年才开始设立,因此 1998 年之前的人力资源管理主题研究论文来自在中国知网中检索到的 813 篇,1987 年之前发表量均为个位数;1988—1993 年稳定在 20 篇左右;1994—1997 年逐年大幅增加,1995 年开始发表量超过百篇,1997 年的 267 篇成为 1981—1997 年的峰值。CSSCI 期刊的人力资源管理研究论文发表数在 1998 年为 83 篇,之后逐年增加,1999 年开始超过百篇,2008 年的 617 篇成为迄今为止的最高值,说明随着改革开放的逐步深入,中国情境下人力资源管理研究逐渐受到关注;但之后开始基本上呈现逐年下降趋势。因此,以 1998 年、2008 年作为阶段划分的分界线,将之划分为三个阶段:1981—1997 年、1998—2008 年、2009—2018 年,分别析出 116 篇、3196 篇和 3562 篇。

## 2. 国家分布

SSCI 中国情境下人力资源管理研究文献主要来源于:中国(328 篇)、英国(160 篇)、澳大利亚(159 篇)、美国(115 篇)、加拿大(31 篇),说明这些国家对情境下人力资源管理研究更加关注。

## 3. 期刊分布

发表中国情境下人力资源管理研究主题论文较多的 SSCI 期刊如表 1 所示。

表 1 中国情境下人力资源管理研究论文发文数量前 10 的 SSCI 期刊

期刊名称	影响因子(2017)	发文量	占比(%)
INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2.425	217	31.31
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	2.474	45	6.49
ASIA PACIFIC BUSINESS REVIEW	0.788	33	4.76
ASIA PACIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCES	1.163	32	4.62
CHINESE MANAGEMENT STUDIES	0.857	27	3.90
JOURNAL OF WORLD BUSINESS	3.993	19	2.74
PERSONNEL REVIEW	1.395	18	2.60
ASIA PACIFIC JOURNAL OF MANAGEMENT	2.474	18	2.60
INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER	0.661	14	2.02
JOURNAL OF INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES	6.198	10	1.44
合计		433	62.48

资料来源:本文整理

## 4. 作者分布

国内国际该领域作者共现图谱如图 2、图 3 所示,其中节点大小表示作者发文量,节点之间的连线代表作者之间存在合作关系,连线的粗细表示作者间合作关系的强弱。

从图 2 可以看出,新中国 70 年来从事中国情境下人力资源管理研究且文献在 CSSCI 期刊发表较多的作者主要包括:赵曙明(106 篇)、李燕萍(32 篇)、刘善仕(31 篇)、杨东涛(27 篇)、彭纪生(16 篇)、高素英(14 篇)、段兴民(14 篇)、石金涛(12 篇)、李新建(12 篇)、张光磊(12 篇)、孙健敏(12 篇)。

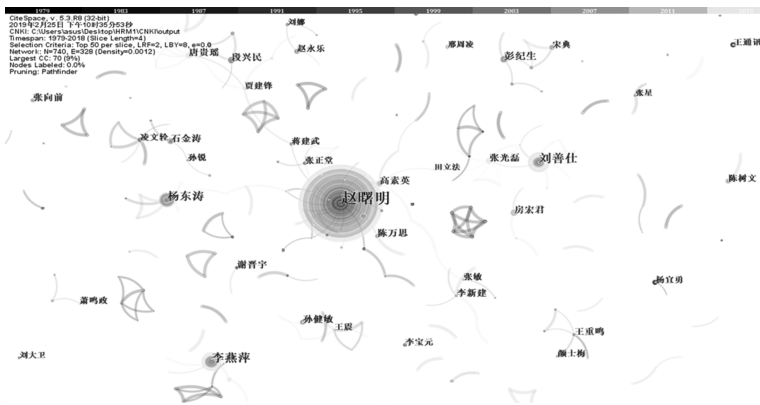


图2 CSCI期刊人力资源管理研究作者共现图谱

资料来源:本文绘制

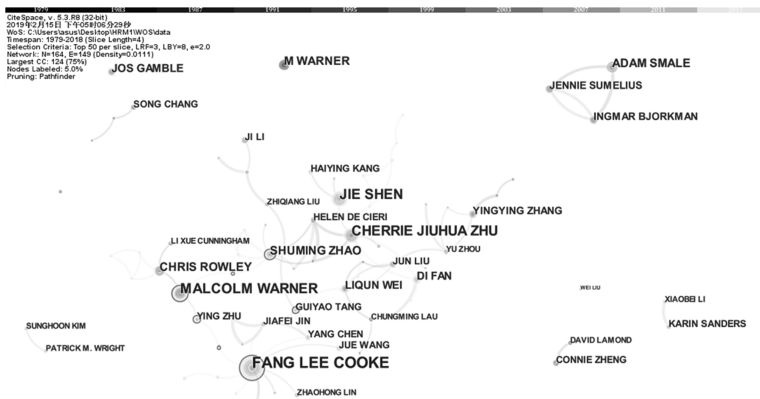


图3 SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究作者共现图谱

资料来源:本文绘制

由图3可以看出, SSCI期刊发表中国情境下人力资源管理研究较多论文的作者主要包括 Malcolm Warner(26篇)、Fang Lee Cooke(23篇)、Jie Shen(17篇)、Cherrie Jiuhua Zhu(15篇)、Chris Rowley(14篇)、Jos Gamble(13篇)、Adam Smale(9篇)、Shuming Zhao(8篇)、Liqun Wei(8篇)、Di Fan(7篇)等。

#### 四、SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究可视化分析

##### 1. 1949—2008年SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究

关键词是文章主题的高度概括和凝练,高频关键词反映该领域研究热点。利用 CiteSpace 软件对 1949—2008 年 SSCI 期刊 109 篇中国人力资源管理主题文献的关键词聚类分析图谱如图 4 所示,高频关键词如表 2 所示。基于二者,该阶段研究被分为两大类:

(1) 战略人力资源管理。自从 20 世纪 80 年代兴起之后,战略人力资源管理便成为学者们关注的重点。Wei 和 Lau(2005)<sup>[13]</sup>验证人力资源管理能力与公司采用战略人力资源管理显著相关。同时,培训、绩效管理等人力资源管理实践是战略人力资源管理的重点,如 Wang 和 Wang (2008)<sup>[14]</sup>证实绩效管理显著影响组织绩效。

(2) 跨国企业的人力资源管理研究。全球化的快速发展和中国改革开放吸引了众多国外企业在华投资,也促进了众多国内企业走出去,跨国公司已经成为了一支不可忽视的力量。然而,不同国家的文化差异从各个角度对跨国企业人力资源管理模式提出了更高的要求,因此跨国企业人力

资源管理研究成为学者们关注的重点。Kupka 和 Everett(2008)<sup>[15]</sup> 阐述了跨文化亲和力对跨国企业外派人员成功率的重要性;Björkman 等(2008)<sup>[16]</sup> 证实在华企业人力资源管理实践与其母公司的人力资源管理实践明显更加相似。



图 4 1949—2008 年 SSCI 期刊中国情境下人力资源管理研究关键词聚类图谱

资料来源:本文绘制

表 2 1949—2008 年 SSCI 期刊中国情境下人力资源管理研究高频关键词

序号	关键词	频数	中心度	序号	关键词	频数	中心度
1	human resource management	88	0.47	15	turnover	8	0.07
2	china	81	0.39	16	multinational corporation	8	0.05
3	performance	33	0.19	17	system	8	0.03
4	impact	23	0.18	18	enterprise	8	0.02
5	organization	15	0.1	19	organizational performance	7	0.13
6	firm	14	0.1	20	productivity	7	0.13
7	strategy	14	0.2	21	transition	7	0.06
8	model	13	0.06	22	international joint venture	6	0.3
9	management	13	0.01	23	behavior	6	0.13
10	united states	12	0.07	24	hrm practice	6	0.06
11	firm performance	11	0.06	25	globalization	6	0
12	joint venture	11	0.05	26	job satisfaction	5	0.17
13	culture	9	0.16	27	perception	5	0.13
14	satisfaction	9	0.12	28	competitive advantage	5	0.01

资料来源:本文整理

## 2. 2009—2018 年 SSCI 期刊中国情境下人力资源管理研究

结合高频关键词表(如表 3 所示)与关键词聚类图(如图 5 所示),该阶段该领域研究被分为三类。

(1)绩效管理研究。绩效管理是该领域研究的重要内容。代表性研究包括 Wei 等(2010)<sup>[17]</sup> 探讨企业文化在战略人力资源管理应用和实施过程中的作用,群体性和发展性文化对战略人力资源管理的应用具有积极影响;Chen 等(2016)<sup>[18]</sup> 实证得出高层管理团队效能部分中介战略人力资源管理对组织二元性的影响。

(2)对员工态度、行为的关注。工作满意度、组织承诺、态度、组织公民行为、创新等关键词的高出现频次表现出人力资源管理领域对员工心理的关注。如 Cheung 等(2011)<sup>[19]</sup>验证情绪劳动和职业倦怠以及工作满意度之间的关系;Wei 和 Lau(2012)<sup>[20]</sup>研究支持职能团队动态对高层管理团队多元化与企业创新关系的调节作用。

(3)中国文化对本土人力资源管理行为的影响及跨文化比较。“中国”“儒家”等聚类标签反映一些学者基于跨文化比较分析中国文化对人力资源管理行为的影响。Zhang 等(2015)<sup>[21]</sup>考察包括偏袒、裙带关系、地方主义和派系主义的中国官僚文化如何破坏中国现代精英管理体制的发展;Cooke 和 Lin(2012)<sup>[22]</sup>比较越南、中国等发展中国家新兴经济体的跨国公司的投资策略和劳务管理实践。

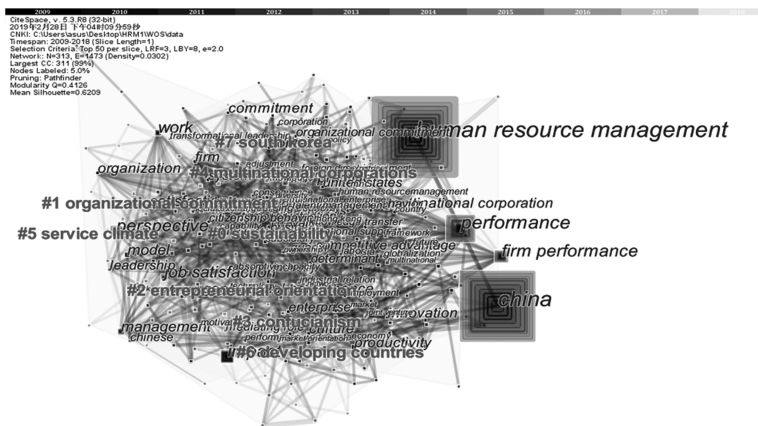


图5 2009—2018年SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究关键词聚类图谱

资料来源:本文绘制

表3 2009—2018年SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究高频关键词

序号	关键词	频数	中心度	象限	序号	关键词	频数	中心度	象限		
1	human resource management	347	0.01	IV	20	context	35	0.02	III		
2	china	300	0.01		21	innovation	34	0.09	II		
3	performance	141	0.01		22	commitment	34	0.03	III		
4	firm performance	83	0.08		23	leadership	33	0.05			
5	perspective	82	0.08	I	24	system	32	0.02			
6	impact	81	0.03	IV	25	competitive advantage	32	0.01			
7	work	57	0.03	III	26	turnover	30	0.05	III		
8	job satisfaction	55	0.04	27	enterprise	30	0.05				
9	management	54	0.06	II	28	united states	27	0.04			
10	model	54	0.05	III	29	perception	25	0.06		II	
11	satisfaction	52	0.02	III	30	organizational citizenship behavior	23	0.07	II		
12	multinational corporation	42	0.1		II	31	determinant	23		0.07	
13	hrm practice	43	0.04		III	32	organizational commitment	22		0.03	III
14	organization	41	0.05		III	33	business	21		0.11	II
15	culture	38	0.07	II	34	antecedent	21	0.02	III		
16	strategy	38	0.03	III	35	attitude	20	0.06	II		
17	productivity	37	0.04		36	behavior	20	0.03	III		
18	organizational performance	35	0.06		II	37	mediating role	20		0.02	
19	firm	35	0.04		III	38	value	20		0.02	

资料来源:本文整理

### 3. 近十年 SSCI 期刊中国情境下人力资源管理研究热点汇总

(1)关键词战略图。战略图能够更直观地判断研究热点与趋势。按照夏恩君等(2017)<sup>[23]</sup>的建议,以关键词频次为 X 轴,中心度为 Y 轴,原点为频次和中心度的中值,将高频关键词在战略图中显示。2009—2018 年 SSCI 期刊中国情境下人力资源管理研究高频关键词如表 3 所示,形成战略图如图 6 所示。

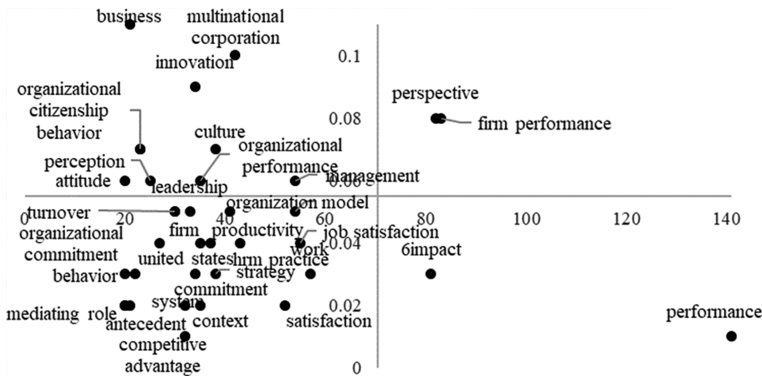


图 6 2009—2018 年 SSCI 期刊中国情境下人力资源管理研究关键词战略图

资料来源:本文绘制

1)第一象限:主流领域。“视角”“企业绩效”具有高频次、高中心度的特点,自身发展成熟,且与其他主题联系紧密,是目前研究的重点与热点。如 Sung 和 Choi(2018)<sup>[24]</sup>证实,企业绩效和环境变化对公司高管面向培训与发展的战略导向具有显著影响。

2)第二象限:高潜热点。具有低频次、高中心度的特点,仍处于发展的初级阶段,但与其它主题联系紧密,是具有发展潜力的新热点,如“创新”“跨国企业”“组织公民行为”。代表性研究有 Jiang 等(2012)<sup>[25]</sup>研究表明,人力资源管理实践在促进中国企业组织创新方面发挥重要作用。

3)第三象限:孤岛领域。具有低频次、低中心度的特点,自身发展不成熟,且与其他主题联系较差,但需区别对待,部分可能即将处于研究边缘,如“前因变量”,其他一些关键词代表的研究有可能发展成为新兴的研究热点,如“中介作用”等人力资源管理研究和“组织承诺”“满意度”等心理机制的研究。代表性文献有 Fan 等(2014)<sup>[26]</sup>发现,高绩效工作系统可以增加员工的主观幸福感并减少职业倦怠。

4)第四象限:边缘地带。其特点是高频次、低中心度,发展成熟,可能是逐渐被边缘化的主题;与其他主题研究的关联度相对不高,可能是一个相对比较独立的领域,比如“影响”“绩效”,代表性论文有 Zhu 和 Cheung(2017)<sup>[27]</sup>表示,中国的“一带一路”倡议通过该地区新兴经济体的整合促进全球化。

(2)关键词突现分析。为使 SSCI 期刊中的中国情境下人力资源管理研究领域的研究热点和前沿更加全面地展现,帮助了解研究热点的演化历程,关键词突现如图 7 所示。图 7 直观显示出 SSCI 人力资源管理研究领域 70 年来的热点及前沿演化的历史进程,找到该领域研究前沿的“脚印”。①热度持续至 2010 年前:“合资企业”“全球化”“国际化合资企业”等。Yeung 等(2008)<sup>[28]</sup>概述亚洲国家和企业的人力资源管理在经济全球化过程中的发展方式。②热度持续至 2015 年前:“价值”“亚洲”“战略人力资源管理”等。如 Wang 等(2014)<sup>[29]</sup>强调,在全球竞争加剧的时代,富有弹性的员工队伍是战略性发展的软技能。③热度自 2015 年持续至今:“变革性领导”“组织支持感”“满意度”等。如 Jia 等(2018)<sup>[30]</sup>强调,变革型领导、绿色人力资源管理和员工的绿色激情对绿色创造的重要性。

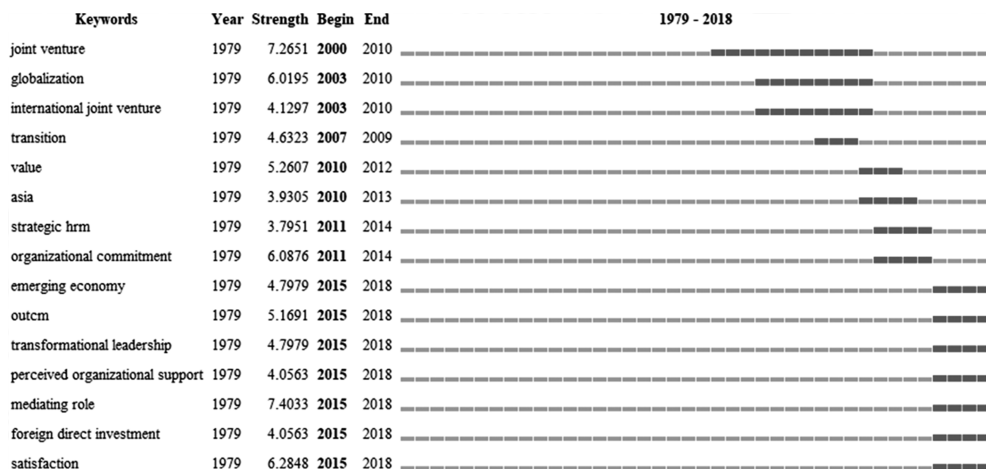


图7 1949—2018年排名前15的SSCI中国人力资源管理关键词突现图

资料来源:本文整理

## 五、CSSCI 期刊人力资源管理研究可视化分析

### 1. 1949—1997年国内人力资源管理研究

结合高频关键词表(如表4所示)与关键词聚类图(如图8所示),该阶段的研究被分为两类。

(1)一般意义上的人力资源管理研究。“人力资源管理”“人力资源”“人力资源开发”“人力资源投资”等高频关键词反映了该阶段中国对人力资源管理的初步探索。代表性研究包括:赵曙明和倪炜(1996)<sup>[31]</sup>提出,国有企业转型应着眼于企业内部管理,尤其是人力资源的有效管理和开发;余仲华(1994)<sup>[32]</sup>提出,我国企业人力资源管理从计划人事管理模式向人力资源管理转变的必要性。

(2)不同国家地区的人力资源管理比较。“香港”“澳大利亚”“山东”等聚类词体现了该阶段人力资源管理研究关注不同国家地区的人力资源管理应用实践。赵曙明(1997)<sup>[33]</sup>通过分析国外人力资源培训的新发展,为我国人力资源管理发展做出了启示;希利(1996)<sup>[34]</sup>概述了世纪之交以来美国人力资源管理的主要变化以及今后的发展走向。

表4 1949—1997年CNKI期刊人力资源管理研究高频关键词

序号	关键词	频数	中心度	序号	关键词	频数	中心度
1	人力资源	195	0.13	16	投资	36	0.05
2	人力资源管理	164	0.06	17	北美洲	35	0.02
3	人力资源开发	163	0.08	18	劳动者	33	0.07
4	企业管理	157	0.02	19	美国	31	0.09
5	企业	154	0.12	20	美利坚合众国	30	0.03
6	人力资源会计	74	0.1	21	就业	29	0.05
7	经济	61	0.16	22	市场经济	29	0.01
8	财政管理	57	0.09	23	经济体制	28	0.04
9	人力资本	54	0.05	24	劳动资源	26	0.05
10	劳动力	52	0.05	25	劳动力资源	25	0.03
11	人力资本投资	52	0.03	26	人力资源开发利用	22	0.06
12	人力投资	51	0.1	27	人事管理	22	0.03
13	资源	49	0.08	28	物质资本	22	0.01
14	生产力	40	0.1	29	行政管理	21	0.04
15	中华人民共和国	39	0.06	30	企业人力资源开发	21	0.02

资料来源:本文整理



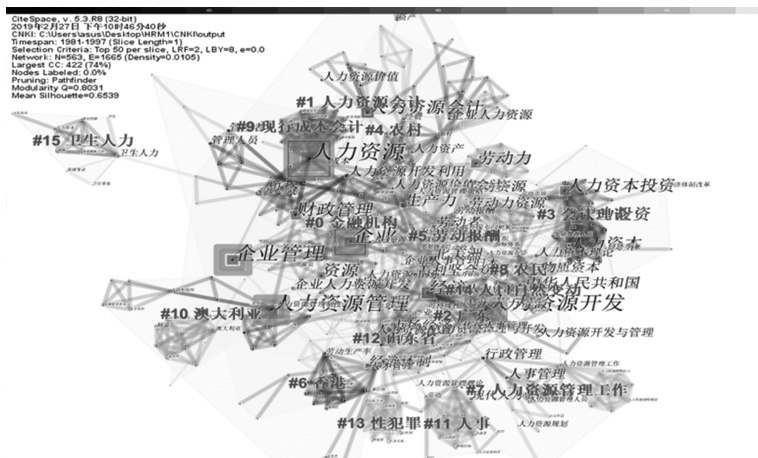


图8 1949—1997年CNKI期刊中国情境下人力资源管理研究关键词聚类图谱

资料来源:本文绘制

## 2. 1998—2008年CSSCI期刊人力资源管理研究

结合高频关键词表(如表5所示)与关键词聚类图(如图9所示),该阶段的研究被分为三类。

表5 1998—2008年CSSCI期刊人力资源管理研究高频关键词

序号	关键词	频数	中心度	序号	关键词	频数	中心度
1	人力资源	793	0.18	23	民营企业	29	0.04
2	人力资源管理	761	0.12	24	中小企业	29	0.02
3	人力资本	217	0.16	25	激励	28	0.05
4	企业	201	0.01	26	人力资源部门	27	0.13
5	人力资源开发	196	0.15	27	资源	27	0.09
6	企业管理	156	0.25	28	经济	27	0.03
7	知识经济	96	0.14	29	中华人民共和国	26	0.09
8	图书馆	80	0.15	30	企业绩效	25	0.03
9	管理	68	0.04	31	人力资源管理实践	25	0.03
10	人力资本投资	57	0.05	32	组织绩效	25	0.03
11	对策	55	0.02	33	科技人力资源	24	0.12
12	人力资源会计	52	0.07	34	人力资源规划	24	0.03
13	开发	50	0.02	35	激励机制	24	0.02
14	企业人力资源管理	49	0.14	36	管理人员	24	0.01
15	创新	44	0.14	37	人力资源配置	23	0.16
16	知识管理	43	0.07	38	财务管理	23	0.03
17	高校	39	0.04	39	人力资源战略	22	0.02
18	人力投资	36	0.04	40	绩效考核	22	0.01
19	战略人力资源管理	36	0.03	41	竞争优势	21	0.05
20	国有企业	33	0.05	42	绩效管理	21	0.02
21	可持续发展	32	0.02	43	管理者	21	0.02
22	企业文化	30	0.03	44	民营企业	29	0.04

资料来源:本文整理

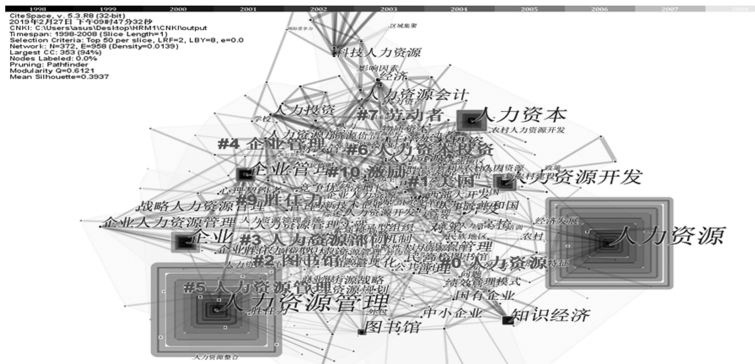


图9 1998—2008年CSSCI期刊人力资源管理研究关键词聚类图谱

资料来源:本文绘制

(1)人力资源管理职能的研究。“人力资源开发”“战略人力资源管理”“人力资源配置”“人力资源规划”的重要职能及环节是该阶段研究关注的重点。孟晓飞和刘洪(2001)<sup>[35]</sup>阐述了学习型的扁平化组织结构下企业人力资源管理新模式;张弘和赵曙明(2002)<sup>[36]</sup>较为全面地分析归纳了一般意义上的人力资源管理理论,并进行了比较。

(2)关于微观企业人力资源管理的研究。理论与实践结合也是该阶段研究关注的重点,包括“企业绩效”“激励”“绩效考核”等高频关键词。陈万思等(2006)<sup>[37]</sup>从职能胜任力和个人胜任力两个角度构建中国企业人力资源管理人员胜任力模型;邹化鑫(2006)<sup>[38]</sup>比较分析了目标管理、360度反馈管理、关键绩效指标和平衡记分卡。

(3)人力资源管理背景和管理方式研究。“知识经济”“创新”“可持续发展”“民营企业”“科技人力资源”等高频关键词反映了中国情境下人力资源管理研究与与时俱进的特点。蒋春燕和赵曙明(2001)<sup>[39]</sup>分析知识型员工的特点,探讨知识型员工流动的特点和原因;时勘等(2000)<sup>[40]</sup>从个体、群体和组织三个层面对科技创新中的人力资源管理进行研究,形成适合我国科技创新体系要求的人力资源管理模式。

### 3. 2009—2018年CSSCI期刊人力资源管理研究

基于关键词聚类结果(如图10所示)和关键词(如表6所示),该阶段的研究被分为两大类。



图10 2009—2018年CSSCI期刊人力资源管理研究关键词聚类图谱

资料来源:本文绘制

(1)战略视角的人力资源管理实践。战略人力资源管理及相关人力资源管理实践一直是学者们关注的重点,宋典等(2011)<sup>[41]</sup>通过跨层次分析表明战略人力资源管理对员工创新行为的积极影响受到创新氛围的部分中介调节影响;张徽燕等(2012)<sup>[42]</sup>对中国情境下高绩效工作系统与企业绩效关系的53篇实证研究文献进行了总结。

表 6 2009—2018 年 CSSCI 期刊人力资源管理研究高频关键词

序号	关键词	频数	中心度	象限	序号	关键词	频数	中心度	象限	
1	人力资源管理	563	0.36	I	16	高校	35	0.04	III	
2	人力资源	427	0.33		17	中小企业	33	0.03		
3	人力资本	124	0.18		18	影响因素	30	0.03		
4	人力资源开发	102	0.09		19	胜任力	29	0.01		
5	战略人力资源管理	73	0.05	IV	20	高校图书馆	28	0.03		
6	企业绩效	69	0.05		21	创新	28	0.02		
7	人力资源管理实践	56	0.07	III	22	劳动关系	27	0.05		
8	组织绩效	49	0.07		23	知识管理	27	0.02		
9	企业	49	0.02		24	管理	25	0.03		
10	企业管理	46	0.04		25	公共部门	24	0.1		
11	高绩效工作系统	41	0.11		26	社会资本	22	0.02		II
12	对策	39	0.07	III	27	胜任力模型	22	0.01		III
13	绩效管理	39	0.04		28	激励机制	22	0		
14	图书馆	39	0.02		29	人力资源管理系统	21	0.03		
15	科技人力资源	37	0.03							

资料来源:本文整理

(2)人力资源管理背景与管理方式的研究。理论与实践相结合也是学者们关注的重点,人力资源管理的研究总是跟随着时代热点的发展,包括“科技人力资源管理”“知识管理”“创新”等关键词。房宏君(2011)<sup>[43]</sup>论证了科技人力资源管理伦理对企业绩效的重要影响;阎海峰和陈灵燕(2010)<sup>[44]</sup>考察发现知识分享在承诺型人力资源管理实践和组织创新间起部分中介作用。

#### 4. 近十年 CSSCI 期刊人力资源管理研究热点汇总

(1)关键词战略图如图 11 所示。

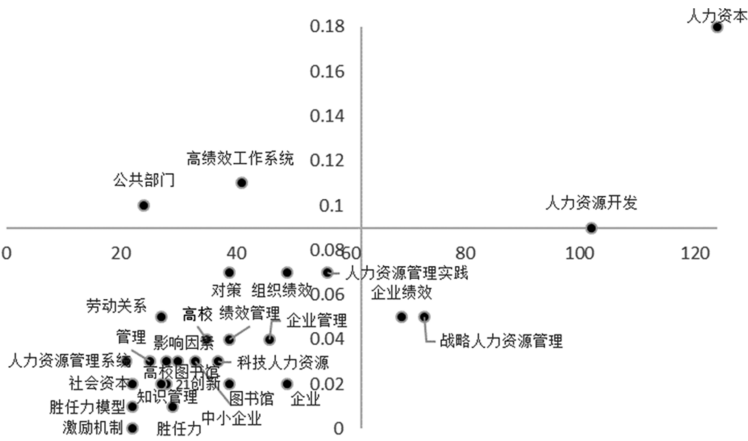


图 11 2009—2018 年 CSSCI 期刊人力资源管理研究关键词战略图

资料来源:本文绘制

1)第一象限:主流领域。关键词如“人力资本”。如李新建等(2010)<sup>[45]</sup>探讨了人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的总效应、效应差异和调节因素。

2)第二象限:高潜热点。如“高绩效工作系统”“公共部门”可能具有研究潜力。田立法和张光磊(2015)<sup>[46]</sup>探究了创新战略、高绩效工作系统与高新技术企业绩效关系机理;



1) 热度持续至2012年前:“胜任力模型”“激励机制”“组织学习”“绩效管理”等。如赵曙明(2011)<sup>[49]</sup>强调,高胜任素质、高积极性和高协作性的员工能力开发对于企业获取持续竞争优势的重要性。

2) 热度维持在2010—2013年:“科技人力资源管理”“新生代农民工”“人力资源外包”等。如张光磊和李俊凯(2012)<sup>[50]</sup>从理论和实践两个方面来探索解决新生代农民工劳动冲突的方法。

3) 热度从2013年持续至今:“劳动关系”“高绩效工作系统”“创新绩效”等。如魏巍和彭纪生(2018)<sup>[51]</sup>考察了绩效导向和稳定导向人力资源实践对员工创造力的影响。

## 六、中国情境下人力资源管理研究国际国内比较

基于对SSCI期刊693篇、CSSCI期刊人力资源管理6874篇研究论文可视化计量分析比较,将国内外中国情境下人力资源管理研究关键词汇总对比,如表7所示,因此,可以将中国情境下人力资源管理研究分为三个阶段。

### 1. 引入探索阶段(1949—1997年)

改革开放初期,市场经济下,传统的人事管理已经不能满足经济发展的需求,人力资源管理理念开始从西方引入,如赵曙明(1992)<sup>[4]</sup>出版《国际企业:人力资源管理》系统地为我国带来了全新的人力资源管理理论,且随后深入探讨了中国企业的劳资关系,为我国企业劳动力和人力资源管理性质的变化做出了贡献(Zhao,1994)<sup>[52]</sup>,彭剑锋(1993)<sup>[53]</sup>主编的《现代管理制度、程序、方法范例全集》为国内企业引进了西方及日本优秀管理实践案例。此时国内研究基本上都是人力资源相关概念的探索,如“企业人力资源管理”“人力资源市场”和“人力资源管理与开发”“人力资本投资”等,另外国内人力资源管理研究立足于中国国情,与现实联系密切,关注我国“市场经济”“经济体制”。20世纪80年代末人力资源管理等领域开始应用计算机,定量研究方法被引入。同期SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究论文较少且多在21世纪初前后。

### 2. 系统深化阶段(1998—2008年)

此时中国已经开始积极探索人力资源管理在实践中的运用,人力资源管理部门正在由传统的人事行政管理职能转变为战略性人力资源管理职能。国内研究多为在中国情境下检验与发展西方人力资源管理理论,“战略人力资源管理”“知识经济”“可持续发展”“企业文化”“激励机制”“人才管理”等相关研究爆发,主要关注微观企业人力资源管理实践,积极探索人力资源对企业绩效的重要影响和作用方式。SSCI期刊中国情境下人力资源管理研究主要关注全球化、跨文化比较、中国企业文化对跨国企业的影响。

### 3. 同步创新阶段(2009—2018年)

互联网、大数据、人工智能等科技的发展在东西方基本是同步的,对于新兴行业的人力资源管理的探索国内外基本一致。该阶段国内人力资源管理研究蓬勃发展,研究内容也是横向与纵向相结合、宏观微观相结合。除“高绩效工作系统”“雇佣关系”“劳动关系”“人力资源柔性”等企业管理方式研究外,还重点关注了员工态度、行为的研究,对人力资源管理影响结果的关注由“绩效”转向“(员工)创新行为”“(团队)创造力”“组织认同”等。并且人力资源管理研究紧跟时代发展,关注“科技人力资源管理”“大数据”等时代热点。SSCI期刊关于中国情境下人力资源管理的研究论文2008年以后大量出现,“国际化人力资源管理”“市场导向”“竞争优势”“中介作用”受到越来越多关注。此外,除人力资源管理对绩效(如组织公民行为)、创新等的影响及作用机制外,中国价值观和哲学对人力资源管理的影响也受到了关注。显然,该阶段国内与国际研究主流趋于同步。

表 7 1978—2018 年国际国内中国情境下人力资源管理研究高频关键词比较

阶段	国内		国际	
	关键词	频次	关键词	频次
1978—1997 年	人力资源	195	china	2
	人力资源管理	164	human resource management	2
	人力资源开发	163		
	企业管理	157		
	企业	154		
	人力资源会计	74		
	经济	61		
	财政管理	57		
	人力资本	54		
	劳动力/人力资本投资	52		
1998—2018 年	人力资源	793	human resource management	86
	人力资源管理	761	china	79
	人力资本	217	performance	33
	企业	201	impact	23
	人力资源开发	196	organization	15
	企业管理	156	strategy	14
	知识经济	96	firm	14
	图书馆	80	model	13
	管理	68	management	13
	人力资本投资	57	united states	12
2009—2018 年	人力资源管理	563	human resource management	347
	人力资源	427	china	300
	人力资本	124	performance	141
	人力资源开发	102	firm performance	83
	战略人力资源管理	73	perspective	82
	企业绩效	69	impact	81
	人力资源管理实践	56	work	57
	组织绩效	49	job satisfaction	55
	企业	49	management	54
企业管理	46	model	54	

资料来源:本文整理

## 七、中国情境下人力资源管理研究趋势展望

基于关键词战略图(如图 6 和图 11 所示),以及关键词突现(如图 7 和图 12 所示),未来对中国情境下人力资源管理的研究可能存在以下十大趋势:

### 1. 互联网时代人力资源管理变革研究

人力资源管理实践一直是学者们关注的重点,随着社会、经济的发展,对人力资源管理的要求也在不断提高,对人力资源管理理论的研究应该跟得上时代的发展。如今“互联网”“大数据”“人工智能”“生物经济”“共享经济”“知识经济”“5G 时代”的到来,特别是共享经济,无论是企业管理还是员工都带来了巨大的机遇和挑战,促进了人力资源管理的不断变革,使人力资源管理愈加灵活化、柔性化、信息化,成为人力资源管理的重要议题。如虚拟团队中人力资源管理的出现和发展(Charlier 和 Stewart,2016)<sup>[54]</sup>及其对管理流程和绩效的影响(Hoch 和 Kozlowski,2014)<sup>[55]</sup>,都是互联网时代下人力资源管理值得探讨的问题。代表关键词有“大数据”“人力资源柔性”等。

### 2. 中国人力资源管理国际化研究

2013 年我国提出“一带一路”建设,积极促进了经济全球化的进展,而“一带一路”建设的载体是企业,因此加快了我国企业走向国际化的进程。然而,全球化带来了经济形式的巨大变革,此时

中国企业人力资源管理国际化问题成为学者们不可忽视的研究方向。如赵曙明(2009)<sup>[3]</sup>通过指出中国国内大部分企业已经进入国际竞争国内化阶段但缺乏国际化的管理者,强调中国情境下人力资源管理研究的必要性;Collings等(2019)<sup>[56]</sup>以多层次人力资源管理视角探究全球人才管理和跨国企业绩效之间的关系;张君和孙健敏(2017)<sup>[57]</sup>从人力资源配置、培训与开发以及绩效与薪酬等几个方面进行研究,探讨企业国际化进程中人力资源管理的对策与措施。

### 3. 中国情境下本土人力资源管理研究及跨文化比较

国际化和本土化相结合才是促进中国情境下人力资源管理研究更加有价值的重要方式。“一带一路”倡议,是新一轮中国企业走出去的指南针,将给中国企业带来新的发展机遇。中国已然成为国际化的投资者,是全球对外投资的主要力量之一。相应地,人力资源管理改革随之进一步深化,向国际化、市场化发展,这就需要学者们建立具有中国特色的和全球价值的人力资源管理理论体系(赵曙明,2018)<sup>[58]</sup>。“有中国味道和元素的人力资源管理理论”,是中国对世界人力资源管理的贡献。另外,经济全球化就是整合全球的人力资源,建立全球各地的精英人才网络,采取有效激励政策激励员工,并且在全球范围共享智慧,不同文化差异对人力资源管理影响不同,不同文化背景的员工个体特质、态度、价值观不同,经济全球化的发展催生了人力资源管理理论的变革。因此,“企业文化”“跨文化比较”“高绩效工作系统”等关键词的热度表明,如何“本土化”仍是中国情境下人力资源管理研究的重要课题。

### 4. 创新驱动的人力资源管理变革与发展研究

“创新绩效”等强调了创新在人力资源管理方面的重要性。党的十九大提出,创新是引领发展的第一动力,是建设现代化经济体系的战略支撑。在瞬息万变、竞争激烈的国际化市场下,创新发展战略成为中国企业发展的必然选择,寻求人力资源管理机制的创新方法是企业储备发展人才的有效方法。无论是劳动密集型企业还是高科技型企业,创新都是企业获得持久竞争优势的重要途径。企业组织应强化人力资源管理的三支柱,重塑人力资源管理职能,构建系统化的人力资源管理体系,积极利用大数据整合、人工智能、互联网等现代技术促进人力资源管理实现科技式管控和提供科学决策依据。另一方面,组织的载体是员工,组织创新的核心推动力在于员工创新行为,如Hum等(2019)<sup>[59]</sup>提出人力资源管理系统是人力资源管理影响员工主动性行为和之后创新结果的前因变量。因此构建促使员工自我驱动方式实现目标的激励机制,激发员工的责任心、主动性和创造性,也是人力资源管理的重要课题。

### 5. 中国企业和和谐雇佣关系研究

“劳动关系”始终是我国人力资源管理研究的热点。目前我国经济社会正处于转型和全球化过程中,多种形式所有制企业并存,企业雇佣关系从传统的单一模式转变为组织导向和工作导向等多种模式并存的局面。转型经济条件下,中国企业中发生的雇佣关系冲突日益严峻,逐渐成为中国经济健康、可持续发展及建设和谐社会的障碍(Xi等,2016)<sup>[60]</sup>。和谐的雇佣关系氛围是和谐劳动关系、和谐企业的重要体现,而建立和谐企业是每个企业所追求的。如何建立和谐的劳资关系,尤其是共享经济下的劳资关系,是人力资源管理研究的重要课题。

### 6. 社会网络视角下的人力资源管理研究

“社会资本”的研究热度持续不减,强调了社会网络视角下的人力资源管理研究的重要性。在当今竞争激烈的新时代,企业的生存发展已经被置于一个更广阔的社会网络背景下,这要求企业有效利用其社会网络,创造核心竞争优势。基于社会资本理论探究企业人力资源管理实践已成为互联网时代企业构建核心竞争力的重要因素,无论是维护企业外部利益相关者的社会资源还是有效利用企业内部社会资源,都是企业持续稳健发展不可忽视的挑战。学者们已经意识到人力资源管理实践和社会资本的重要关系,这仍将受到人力资源管理研究的持续关注。如刘善仕等(2017)<sup>[61]</sup>基于在线简历数据探究我国上市企业人力资本社会网络位置对其创新绩效的影响;曾颖和赵曙明(2017)<sup>[62]</sup>基于社会交换、社会资本理论研究师徒制的新趋势。

### 7. 新生代员工的人力资源管理研究

近些年来,随着我国新生代群体步入职场,新生代员工逐渐成为企业获得竞争优势的主力军,如何管理新生代员工成为越来越重要的研究问题。新生代员工有着价值观多元化、自我意识较强、心理缺乏弹性、创新意识较强、崇尚自由和民主的心理特点,因此在职场上表现出自我成就意识强烈但职业生涯规划清晰度低、心理需求多元化、等级关系淡化、可塑性强、兼顾生活与工作平衡、企业忠诚度低等特点,因此对于新生代与员工的人力资源管理应该从多方面创新,如工作-家庭平衡(Carlson等,2019)<sup>[63]</sup>、激励管理(陈家田,2014)<sup>[64]</sup>、离职管理(马丽,2016)<sup>[65]</sup>、幸福感(赵宜萱和徐云飞,2016)<sup>[66]</sup>、组织承诺(宋立风等,2018)<sup>[67]</sup>、心理契约(魏峰等,2017)<sup>[68]</sup>等,都是有关新生代员工研究的重要方向。

### 8. 组织变革转型下的人力资源体系调整研究

2018年,许多企业进行了组织调整,尤其是以互联网及一些超大型组织为代表的组织进行了主动调整,激发内部活力。如2017年起百度便一直改进的“all in AI”;阿里、小米重新聚合划分自身产业;58、链家、万科调整组织架构,形成新的事业群以促进更有效、敏捷的决策机制;华为成立一个部门,在全球范围内培养干部队伍,提升领导力。因此,此时人力资源管理如何在战略层面而非专业职能层面对人力资源体系进行调整以适应组织的变革转型是人力资源管理实践迫切需要考虑的问题。另外,组织变革所面临最大的问题就是减人增效、使组织扁平化,这也是人力资源管理研究需要关注的问题。

### 9. 公共部门人力资源管理研究

“公共部门”是中国情境下人力资源管理研究的高潜热点。目前我国公共部门人力资源管理研究还处于起步阶段,定性研究较多,且多是对国外公共部门人力资源管理理念的引进,而对本国公共部门的适应性还需加强。因此,公共部门人力资源管理研究愈加受到重视,其激励机制、大数据的应用、外包以及如何在我国文化背景下引进、消化和创新公共部门人力资源管理等,都是人力资源管理研究持续关注的重点。

### 10. 低绩效管理系统研究

高绩效工作系统源于人力资源管理“最佳实践”的探索,从图谱中可以看出,“高绩效管理系统”是过去几年人力资源管理研究的重要方向。然而目前越来越多的学者开始从高绩效系统的反向出发,探索如何提高人力资源管理的有效性和积极性。如沈伊默等(2019)<sup>[69]</sup>实证探究了辱虐管理和员工创造力的关系。因此,从低绩效工作系统角度出发也将是未来人力资源管理的重要方向。

## 参考文献

- [1][美]德鲁克.管理的实践[M].齐若兰译.北京:机械工业出版社,2008.
- [2]余南庸,顾潭祝.人力资源会计[J].上海:外国经济与管理,1981,(9):34-37.
- [3]赵曙明.中国人力资源管理三十年的转变历程与展望[J].南京社会科学,2009,(1):7-11.
- [4]赵曙明.国际企业:人力资源管理(第一版)[M].南京大学出版社,1992.
- [5]王重明.劳动人事心理学[M].杭州:浙江教育出版社,1988.
- [6]时勤.我国的员工培训心理学研究及其症结[J].北京:中国人力资源开发,1990,(6):13-15.
- [7]赵源.中国人力资源管理问题研究进程——基于引文分析的可视化研究[J].成都:软科学,2015,(11):97-100.
- [8]房宏君.2006—2010年国内人力资源研究热点及其演进计量分析[J].武汉:科技进步与对策,2012,(19):151-155.
- [9]饶荣豪,段承瑶.人力资源业务伙伴模式研究的知识结构与发展趋势——基于知识图谱的分析[J].上海:外国经济与管理,2017,(4):98-116,128.
- [10]张翔.基于共词分析的中国战略人力资源管理研究的热点探析[J].青岛:中国石油大学学报(社会科学版),2014,(3):19-22.
- [11]侯剑华,陈悦.战略管理学前沿演进可视化研究[J].北京:科学学研究,2007,(S1):15-21.



- [12] Holton R. Human Resource Management of the People's Republic of China [J]. *Management International Review*, 1990, 30, (S) : 121 – 136.
- [13] Wei L. Q. , and C. M. Lau. Market Orientation, HRM Importance and Competency: Determinants of Strategic HRM in Chinese Firms [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2005, 16, (10) : 1901 – 1918.
- [14] Wang Z. M. , and S. Wang. Modelling Regional HRM Strategies in China: An Entrepreneurship Perspective [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19, (5) : 945 – 963.
- [15] Kupka B. , and A. M. Everett. Moscow on the Hudson: Assessing Expatriates' Affective Fit in Host Cultures with the Intercultural Communication Affinity Scale [J]. *European Journal of International Management*, 2008, 2, (3) : 234 – 249.
- [16] Björkman I. , A. Smale, J. Sumelius, and et al. Changes in Institutional Context and MNC Operations in China: Subsidiary HRM Practices in 1996 versus 2006 [J]. *International Business Review*, 2008, 17, (2) : 146 – 158.
- [17] Wei L. Q. , J. Liu, Y. Zhang, and et al. The Role of Corporate Culture in the Process of Strategic Human Resource Management: Evidence from Chinese Enterprises [J]. *Human Resource Management*, 2010, 47, (4) : 777 – 794.
- [18] Chen Y. , G. Tang, F. L. Cooke, and et al. How Does Executive Strategic Human Resource Management Link to Organizational Ambidexterity? An Empirical Examination of Manufacturing Firms in China [J]. *Human Resource Management*, 2016, 55, (5) : 919 – 943.
- [19] Cheung F, S. K. Tang, and S. Tang. Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China [J]. *International Journal of Stress Management*, 2011, 18, (4) : 348 – 371.
- [20] Wei L. Q. , and C. M. Lau. Effective Teamwork at the Top: The Evidence from China [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2012, 23, (9) : 1853 – 1870.
- [21] Zhang Z. B. Crowding Out Meritocracy? Cultural Constraints in Chinese Public Human Resource Management [J]. *Australian Journal of Public Administration*, 2015, 74, (3) : 270 – 282.
- [22] Cooke F. L. , and Z. Lin. Chinese Firms in Vietnam: Investment Motives, Institutional Environment and Human Resource Challenges [J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2012, 50, (2) : 205 – 226.
- [23] 夏恩君, 王素娟, 王俊鹏. 基于知识图谱的众筹研究现状及发展趋势分析 [J]. 北京: 科研管理, 2017, (6) : 1 – 8.
- [24] Sung S. Y. , and J. N. Choi. To Invest or Not to Invest: Strategic Decision Making Toward Investing in Training and Development in Korean Manufacturing Firms [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2018, 29, (6) : 2080 – 2105.
- [25] Jiang J. , S. Wang, and S. Zhao. Does HRM Facilitate Employee Creativity and Organizational Innovation? A Study of Chinese Firms [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2012, 23, (19) : 4025 – 4047.
- [26] Fan D. , L. Cui, M. M. Zhang, and et al. Influence of High Performance Work Systems on Employee Subjective Well-being and Job Burnout: Empirical Evidence from the Chinese Healthcare Sector [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25, (7) : 931 – 950.
- [27] Zhu L. , and S. O. Cheung. Harvesting Competitiveness Through Building Organizational Innovation Capacity [J]. *Journal of Management in Engineering*, 2017, 33, (5) : 1 – 15.
- [28] Yeung A. , M. Warner, and C. Rowley. Guest Editors' Introduction-Growth and Globalization: Evolution of Human Resource Management Practices in Asia [J]. *Human Resource Management*, 2008, 47, (1) : 1 – 13.
- [29] Wang J. , F. L. Cooke, and W. Huang. How Resilient is the (Future) Workforce in China? A Study of the Banking Sector and Implications for Human Resource Development [J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2014, 52, (2) : 132 – 154.
- [30] Jia J. , H. Liu, T. Chin, and et al. The Continuous Mediating Effects of GHRM on Employees' Green Passion via Transformational Leadership and Green Creativity [J]. *Sustainability*, 2018, 10, (9) : 1 – 18.
- [31] 赵曙明, 倪炜. 中国国有企业人力资源管理及开发 [J]. 北京: 世界经济与政治, 1996, (11) : 64 – 67.
- [32] 余仲华. 关于我国人力资源管理及开发研究的思考 [J]. 北京: 石油化工管理干部学院学报, 1994, (2) : 13 – 17.
- [33] 赵曙明. 外国人力资源培训的新发展 [J]. 徐州: 煤炭高等教育, 1997, (1) : 79 – 82.
- [34] 斯坦利·希利. 美国人力资源管理做法的变革 [J]. 南京: 唯实, 1996, (3) : 44 – 45.
- [35] 孟晓飞, 刘洪. 学习型组织的人力资源开发与管理 [J]. 北京: 中国人力资源开发, 2001, (2) : 23 – 25.
- [36] 张弘, 赵曙明. 人力资源管理的演变 [J]. 北京: 中国人力资源开发, 2002, (3) : 13 – 17.
- [37] 陈万思, 任玮, 姚圣娟. 中国企业人力资源管理人员胜任力模型实证研究 [J]. 合肥: 华东经济管理, 2006, (12) : 96 – 100.
- [38] 邹化鑫. 现代绩效考核方法的比较分析 [J]. 北京: 人口与经济, 2006, (S1) : 77 – 80.
- [39] 蒋春燕, 赵曙明. 知识型员工流动的特点、原因与对策 [J]. 成都: 软科学, 2001, (2) : 85 – 88.
- [40] 时勘, 曹效业, 李晓轩. 我国科技创新体系人力资源管理的研究构想 [J]. 北京: 科研管理, 2000, (5) : 1 – 9.
- [41] 宋典, 袁勇志, 张伟伟. 战略人力资源管理、创新氛围与员工创新行为的跨层次研究 [J]. 天津: 科学学与科学技术管理,

2011, (1): 172 - 179.

[42] 张徽燕, 李端凤, 姚秦. 中国情境下高绩效工作系统与企业绩效关系的元分析[J]. 天津: 南开管理评论, 2012, (3): 139 - 149.

[43] 房宏君. 浅议科技人力资源管理伦理对企业绩效的影响[J]. 广州: 科技管理研究, 2011, (12): 117 - 120.

[44] 阎海峰, 陈灵燕. 承诺型人力资源管理实践、知识分享和组织创新的关系研究[J]. 天津: 南开管理评论, 2010, (5): 92 - 98, 106.

[45] 李新建, 柯江林, 孙健敏, 石金涛. 人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素[J]. 杭州: 管理工程学报, 2010, (4): 29 - 35.

[46] 田立法, 张光磊. 创新战略、高绩效工作系统与高新技术企业绩效关系机理[J]. 上海: 系统管理学报, 2015, (4): 552 - 562.

[47] 罗安娜, 李燕萍. 高校社会资本对其核心竞争力影响研究[J]. 武汉大学学报: 哲学社会科学版, 2009, (1): 93 - 96.

[48] 赵曙明, 高素英, 耿春杰. 战略国际人力资源管理与企业绩效关系研究——基于在华跨国企业的经验证据[J]. 天津: 南开管理评论, 2011, (1): 28 - 35.

[49] 赵曙明. 胜任素质、积极性、协作性的员工能力与企业人力资源体系重构[J]. 重庆: 改革, 2011, (6): 137 - 140.

[50] 张光磊, 李俊凯. 代际差异产生的劳动关系冲突与对策——基于新生代农民工的研究[J]. 武汉: 湖北社会科学, 2012, (8): 42 - 44.

[51] 魏巍, 彭纪生. 绩效导向、稳定导向人力资源实践对员工创造力的影响[J]. 蚌埠: 财贸研究, 2018, (7): 106 - 114.

[52] Zhao, S. M. Human Resource Management in China[J]. Asia Pacific Journal of Human Resources, 1994, 32, (2): 22 - 44.

[53] 彭剑锋. 现代管理制度、程序、方法范例全集——人员甄选录用与培训卷[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1993.

[54] Charlier, S. D., G. L. Stewart, L. M. Greco, and et al. Emergent Human Resource Management in Virtual Teams: A Multilevel Investigation of Individual Communication and Team Dispersion Antecedents[J]. Human Resource Management Quarterly, 2016, 27, (5): 745 - 764.

[55] Hoch, J. E., and S. W. Kozlowski. Leading Virtual Teams; Hierarchical Human Resource Management, Structural Supports, and Shared Team Human Resource Management[J]. Journal of Applied Psychology, 2014, 99, (3): 390 - 403.

[56] Collings, D. G., M. Kamel, and W. F. Cascio. Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective[J]. Journal of management, 2019, 45, (2): 540 - 566.

[57] 张君, 孙健敏. “走出去”战略下我国企业人力资源管理面临的挑战[J]. 南京: 现代管理科学, 2017, (12): 94 - 96.

[58] 赵曙明. 时代巨变中的中国人力资源管理研究——《中国人力资源开发》编辑部专访赵曙明教授[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2018, (11): 6 - 11.

[59] Hun W. L., P. Jongwook, K. Seongsu and L. Long-Zhen. Effects of Human Resource Management Systems on Employee Proactivity and Group Innovation[J]. Journal of Management, 2019, 45, (2): 819 - 864.

[60] Xi M., Q. Xu, X. Wang, and et al. Partnership Practices, Labor Relations Climate, and Employee Attitudes: Evidence from China[J]. Industrial and Labor Relations Review, 2017, 70, (5): 1196 - 1218.

[61] 刘善仕, 孙博, 葛淳棉, 王琪. 人力资本社会网络与企业创新——基于在线简历数据的实证研究[J]. 北京: 管理世界, 2017, (7): 88 - 98, 119, 188.

[62] 曾颖, 赵曙明. 企业师徒制中介机制理论视角的述评与未来展望[J]. 北京: 经济与管理研究, 2017, (12): 130 - 140.

[63] Carlson D. S., M. J. Thompson, and K. M. Kacmar. Double Crossed; The Spill Over and Crossover Effects of Work Demands on Work Outcomes Through the Family[J]. Journal of Applied Psychology, 2019, 104, (2): 214 - 228.

[64] 陈家田. 上市家族企业 CEO 薪酬激励实证研究——基于双重委托代理视角[J]. 北京: 管理评论, 2014, (11): 159 - 168.

[65] 马丽, 鲍红娟, 杨春江, 等. 新生代员工工作场所乐趣对离职的影响——组织嵌入的中介作用[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2016, (23): 6 - 14.

[66] 赵宜萱, 徐云飞. 新生代员工与非新生代员工的幸福感差异研究——基于工作特征与员工幸福感模型比较[J]. 北京: 管理世界, 2016, (6): 178 - 179.

[67] 宋立丰, 宋远方, 熊卓, 等. 高承诺人力资源管理下的组织承诺与组织文化变革机制——以中兴为例[J]. 天津: 科学学与科学技术管理, 2018, (6): 149 - 160.

[68] 魏峰, 贝玉莲, 刘宇. 基于 CSSCI 文献计量分析的国内心理契约研究知识图谱与研究热点评述[J]. 武汉: 管理学报, 2017, (9): 1414 - 1420.

[69] 沈伊默, 马晨露, 白新文, 诸彦含, 鲁云林, 张庆林, 刘军. 辱虐管理与员工创造力: 心理契约破坏和中庸思维的不同作用[J]. 北京: 心理学报, 2019, (2): 238 - 247.

# Mapping Knowledge Domain and Prospects of HRM Research in the 70 Years since the Founding of the People's Republic of China

ZHAO Shu-ming<sup>1</sup>,ZHANG Zi-teng<sup>1</sup>,CHEN Wan-si<sup>2</sup>

(1. School of Business, Nanjing University, Nanjing, Jiangsu, 210093, China;

2. School of Business, East China University of Science and Technology, Shanghai, 200237, China)

**Abstract:** Since management guru Professor Peter Drucker's book on *The Practice of Management* put forward in 1954, "human resource" as a key management concept, human resource management (HRM) has attracted increasing attention from entrepreneurs and scholars. Since the publication of the first paper on human resource management from human resource accounting in a Chinese context in the 1981, there has been an extensive and increasingly sophisticated research literature on China's human resource management research system. On the one hand, the prosperity and development of China's economy, especially after Deng Xiaoping's 1992 Southern Tour and China's opening up, has accumulated rich practical experiences in HRM research, attracting the attention of scholars at home and abroad. The rapid development of China's economy and society has prompted HRM to make changes to work in the real-world environment. On the other hand, Professor Zhao Shuming systematically introduced western human resources management research to China by publishing a landmark book, *International Business: Human Resource Management* (Nanjing University Press) in 1992 and a subsequences stream of research over the next 26 years). In the 21st century, with a large body of international mainstream research, especially informed by application of research methods and paradigm of western research on China's situation of human resource management, rich research achievements call out for a new review.

China's HRM system and HRM research have been reviewed mainly a traditional qualitative method, depending on the author's subjective to develop a framework to organize the extant literature's content and themes; a few quantitative research reviews, focusing on domestic or foreign research and a review on specific human resource management theory research at home and abroad. There is a lack of a comprehensive review of domestic and foreign Chinese situation of human resource management research. What is also missing is a longer time span to reflect the historical evolution of HRM research China.

In 2004, professor Chen Chamoe developed Cite Space information visualization software based on citation analysis theory and Java language, which has become the most distinctive and influential visualization information software in American information analysis. Compared with traditional qualitative review methods, the quantitative measurement and visualization of literature based on knowledge mapping theory and method offers a more comprehensive, intuitive and objective method for tracking and evaluating the research progress. With the help of quantitative and rigorous visualization tools based on the visualization software, we quantitatively demonstrate the evolution of research in the field of international and domestic Chinese human resource management from 1949 to 2018 by author co-occurrence, keyword co-occurrence, cluster analysis, keyword emergence, and literature co-citation analysis, supplementing and verifying previous research conclusions based on qualitative review; Furthermore, the study of international human resource management in China is divided into two stages, and the study of domestic human resource management is divided into three stages-introduction exploration stage (1949 - 1997), System enhancement stage (1998 - 2008), Synchronous innovation stage(2009 - 2018); By comparing the research hotspots in different periods, the dynamic development process of the research frontier of human resource management in China over time is revealed; keywords strategic maps are drawn and the prospect of future trends of Chinese human resource management research hotspot is predicted.

**Key Words:** chinese human resource management; co-occurrence analysis; cluster analysis; visual analysis; keywords strategic maps

**JEL Classification:** M50

**DOI:** 10.19616/j.cnki.bmj.2019.07.012

(责任编辑:张任之)