

二十六 Industrial Relations & Labor（劳资关系与劳工）

1 劳资关系与劳工领域发文量变化趋势

2019—2023 年劳资关系与劳工领域共 6752 篇论文，总发文量 2020 年有所增加，2021 起逐年下降。劳资关系与劳工领域发文量最多的是美国，共 1627 篇，占全部论文的 24.10%，发文量呈逐年下降的趋势。来自中国作者的论文共 498 篇，中国论文量波动起伏，但整体变化不明显，各年度发文量在 100 篇左右。在社会科学领域，中国发文量排在第 2 位，仅次于美国。但在劳资关系与劳工领域，中国的发文量与美国、英格兰、澳大利亚等国家有明显差距，说明中国在该领域的影响力落后于其他学科。

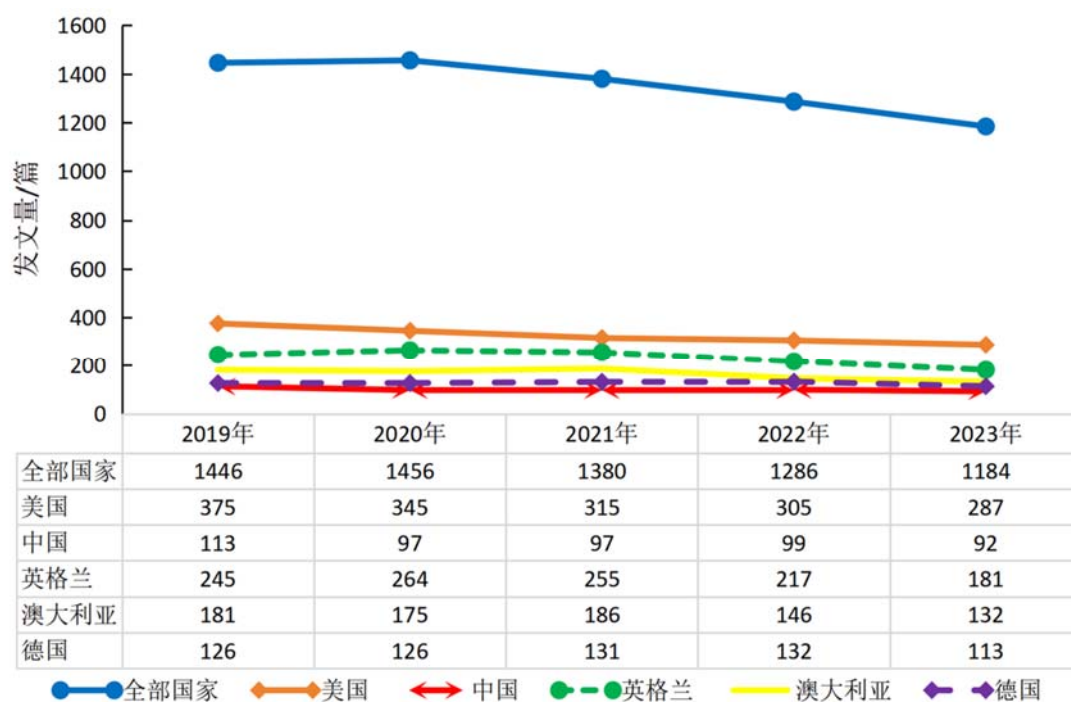


图 26-1 2019—2023 年劳资关系与劳工领域论文量变化趋势

2 劳资关系与劳工领域国家/地区发文情况

为了解各个国家或地区劳资关系与劳工领域研究状况，本文统计了各个国家或地区的发文情况，反映不同国家或地区研究能力和贡献度。表 26-1 为劳资关系与劳工领域全部论文与高被引和热点论文量前 20 位国家/地区发文情况，美国以 1627 篇的发文量位居榜首，占比 24.10%。其次为英格兰、澳大利亚、德国、加拿大等，发文量占比分别为 17.21%、12.15%、9.30%、8.19%。中国发文量为

498 篇，排在第 6 位。劳资关系与劳工领域高被引和热点论文共 22 篇，英格兰以 9 篇的发文量位居榜首，占比为 40.91%。其次为美国、澳大利亚、爱尔兰等，发文量占比分别为 27.27%、13.64%、13.64%。中国高被引和热点论文量为 2 篇，排在第 5 位。

表 26-1 劳资关系与劳工领域发文量 Top 20 国家/地区

全部论文			高被引和热点论文		
排序	国家/地区	论文量/篇	排序	国家/地区	论文量/篇
1	美国	1627	1	英格兰	9
2	英格兰	1162	2	美国	6
3	澳大利亚	820	3	澳大利亚	3
4	德国	628	3	爱尔兰	3
5	加拿大	553	5	中国	2
6	中国	498	5	德国	2
7	法国	274	5	荷兰	2
8	意大利	259	5	西班牙	2
9	西班牙	250	5	瑞典	2
10	荷兰	247	10	加拿大	1
11	印度	231	10	法国	1
12	比利时	160	10	加纳	1
13	瑞典	156	10	伊朗	1
14	瑞士	153	10	以色列	1
15	苏格兰	150	10	立陶宛	1
16	爱尔兰	147	10	马来西亚	1
17	巴基斯坦	131	10	北爱尔兰	1
18	韩国	127	10	巴基斯坦	1
19	挪威	107	10	新加坡	1
20	威尔士	96			

3 劳资关系与劳工领域机构发文情况

表 26-2 为劳资关系与劳工领域发文量前 20 位的机构。由表可知，伦敦大学以 219 篇的发文量位居榜首，占比 3.24%，其次是德国劳动经济学研究所、国家经济研究局、墨尔本基因组学健康联盟、悉尼大学，产出占比分别为 2.22%、1.84%、1.75%、1.70%。发文量 Top 20 机构中未出现中国机构，中国排名最靠前的机构为中国人民大学，发文量为 42 篇，排在第 42 位。其次是北京大学（24 篇）、中科院人文社会科学研究所以（18 篇）、上海交通大学（18 篇）、中国科学院（18 篇），排名分别为第 121 位、164 位、164 位、164 位。

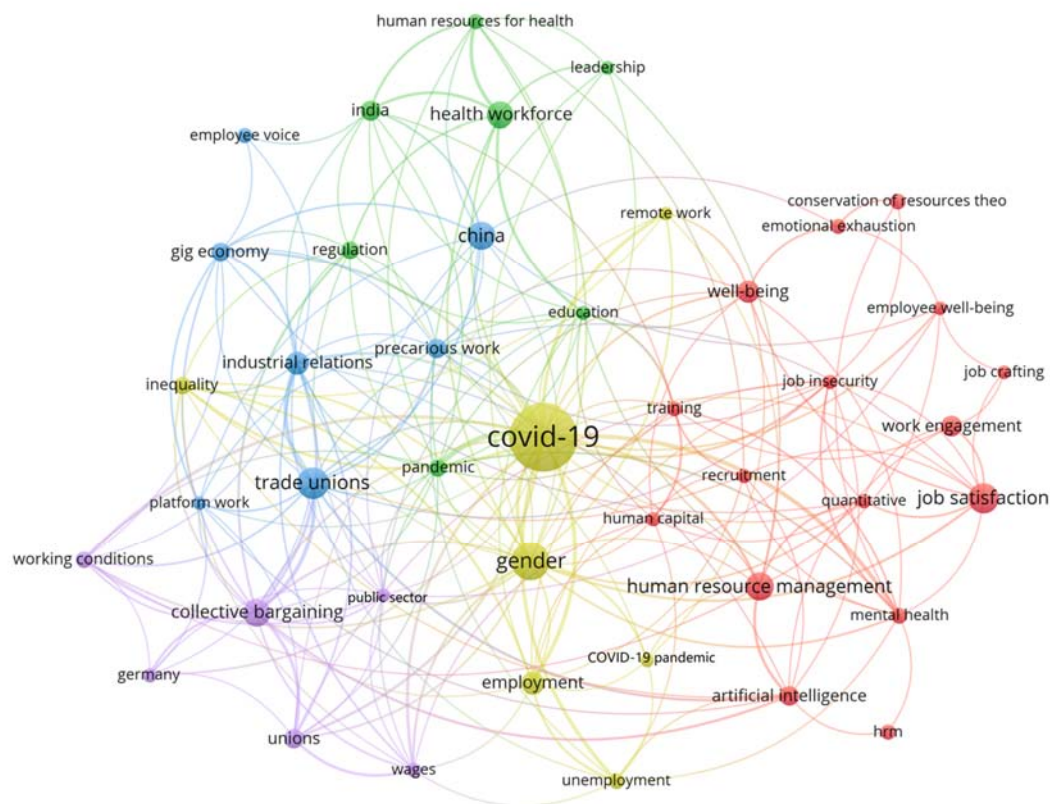
表 26-2 劳资关系与劳工领域发文量 Top 20 机构

排序	机构	发文量	占比/%
1	伦敦大学	219	3.24
2	德国劳动经济学研究所	150	2.22
3	国家经济研究局	124	1.84
4	墨尔本基因组学健康联盟	118	1.75
5	悉尼大学	115	1.70
6	加州大学系统	98	1.45
7	莫纳什大学	91	1.35
8	皇家墨尔本理工学院	84	1.24
9	卡迪夫大学	73	1.08
9	新南威尔士大学悉尼分校	73	1.08
11	康奈尔大学	71	1.05
12	蒙特利尔大学	68	1.01
12	曼彻斯特大学	68	1.01
14	哈佛大学	67	0.99
14	墨尔本大学	67	0.99
14	多伦多大学	67	0.99
17	格里菲斯大学	63	0.93
18	加拿大约克大学	62	0.92
19	宾夕法尼亚联邦高等教育体系	61	0.90
20	牛津大学	60	0.89

4 劳资关系与劳工领域热点与前沿

4.1 主题分布及其动态演进的可视化分析

共获取了劳资关系与劳工领域 2021—2023 年的 2135 篇高被引论文, 以此对劳资关系与劳工领域的热点主题分布进行可视化分析。通过 VOSviewer 软件的关键词共现分析功能, 共得到关键词 5492 个, 将关键词阈值设置为 15, 其共现聚类图见图 26-2。关键词频值在 15 以上的共有 43 个关键词, 出现频次最多且与其他关键词联系最紧密的 10 个关键词分别为: COVID-19 (新冠肺炎)、Gender (性别)、Trade unions (工会)、Job satisfaction (工作满意度)、Human resource management (人力资源管理)、China (中国)、Collective bargaining (集体谈判)、Health workforce (卫生工作者)、Industrial relations (劳资关系)、Employment (就业)。



4.2 关键词突现

从关键词突现强度与时间跨度看，Moderating role（调节作用）的突现强度最高，突现强度为 14.47，说明其对劳资关系与劳工领域的影响尤为突出。其次是 Health workforce（卫生工作人员）、Emotional exhaustion（情绪衰竭）、Mental health（心理健康）、Hrm practices（人力资源管理实务）、Precarious work（不稳定工作），突现强度分别为 13.76、12.85、12.84、12.81、12.81，突现强度也较高，对劳资关系与劳工领域产生了较大的影响。Moderating role（调节作用）、Hrm practices（人力资源管理实务）、Gig economy（零工经济）、Mediating role（中介作用）、Organizational citizenship behavior（组织公民行为）是突现较早、时间较长的关键词，从 2019 年开始至 2023 年共 5 年。这些主题是引导学科发展的重要问题，对该领域发展产生了长远影响。

从突现词的时间演进与发展趋势看，2019 年，受新冠肺炎疫情的影响，Moderating role（调节作用）迅速受到学者们的关注，同时，Hrm practices（人力资源管理实务）、Gig economy（零工经济）、Mediating role（中介作用）、Organizational citizenship behavior（组织公民行为）等相关主题迅速发展。2020 年，Precarious work（不稳定工作）、Performance work systems（绩效工作系统）、Higher education（高等教育）、Corporate social responsibility（企业社会责任）、Turnover intention（离职意向）、Employee voice（员工声音）等一系列主题引起了科学家们的热烈讨论，这些主题仍是今后的前沿主题。2021 年，Health workforce（卫生工作人员）、Emotional exhaustion（情绪衰竭）、Mental health（心理健康）以较高的强度开始突现。同时，Hr practices（人力资源实践）、Conservation of resources theory（资源守恒理论）、Job demands（工作需求）、Abusive supervision（滥用监督）等一系列主题引起了科学家们的热烈讨论，这些主题仍是今后的前沿主题。

表 26-3 2019—2023 年劳资关系与劳工领域关键词突现情况

关键词	关键词汉译	突现强度	开始年份	结束年份	2014—2023 年
Moderating role	调节作用	14.47	2019	2023	
Hrm practices	人力资源管理实务	12.81	2019	2023	
Gig economy	零工经济	10.62	2019	2023	
Mediating role	中介作用	10.16	2019	2023	
Organizational citizenship behavior	组织公民行为	8.59	2019	2023	
Precarious work	不稳定工作	12.81	2020	2023	
Performance work systems	绩效工作系统	11.62	2020	2023	
Higher education	高等教育	7.18	2020	2023	
Information	信息	6.76	2020	2023	
Corporate social responsibility	企业社会责任	6.01	2020	2023	
Turnover intention	离职意向	5.85	2020	2021	
Employee voice	员工声音	5.77	2020	2023	
Governance	治理	5.29	2020	2021	
Context	语境	3.66	2020	2023	
Health workforce	卫生工作人员	13.76	2021	2023	
Emotional exhaustion	情绪衰竭	12.85	2021	2023	
Mental health	心理健康	12.84	2021	2023	
Hr practices	人力资源实践	10.81	2021	2023	
Conservation of resources theory	资源守恒理论	7.39	2021	2023	
Job demands	工作需求	5.92	2021	2023	
Abusive supervision	滥用监督	4.06	2021	2023	

5 劳资关系与劳工领域期刊投稿参考

本文统计了劳资关系与劳工期刊发表中国论文（论文和综述）的占比及详细信息，见表 26-4。表中期刊按照中国论文的占比降序排列，包含发表中国论文占比大于 5% 的 10 本期刊。发表中国论文占比最大的期刊是 *Asia Pacific Journal of Human Resources* 《亚太人力资源期刊》，占该期刊总发文量的 42.37%，期刊分区为 Q2 区，IF 为 3.2。其次是 *Personnel Review* 《人事评论》、*International Journal of Manpower* 《人力资源国际期刊》、*Public Personnel Management* 《公共人事管理》、*Employee Relations* 《雇佣关系》等，中国论文占比分别为 16.18%、12.05%、12.00%、10.34%。以上期刊均为劳资关系与劳工领域对中国作者来稿接收程度较高的国际期刊，进行投稿期刊选择时可作为参考。

表 26-4 劳资关系与劳工领域期刊投稿参考信息

期刊缩写名	出版语言	国家/地区	出版频率	论文篇均参考文献数	综述篇均参考文献数	影响因子	期刊 JCR 分区	全球论文数	中国论文数	中国论文百分比/%
Asia Pac J Hum Resou	英语	澳大利 亚	4	73.1	72	3.2	Q2	59	25	42.37
Pers Rev	英语	英国	9	76	83.4	3.9	Q1	204	33	16.18
Int J Manpower	英语	英国	8	69	67	4.4	Q1	166	20	12.05
Public Pers Manage	英语	美国	4	74.3	—	3.0	Q2	50	6	12.00
Empl Relat	英语	英国	6	71.4	—	3.4	Q2	145	15	10.34
Labor Hist-Uk	英语	英国	5	68.1	30.5	0.7	Q4	107	11	10.28
Hum Resour Manag J	英语	英国	4	69.8	60.5	5.5	Q1	102	9	8.82
Work Aging Retire	英语	英国	4	57.7	84	3.7	Q1	72	6	8.33
Hum Resour Health	英语	英国	1	36.5	84.5	4.5	Q1	187	14	7.49
Econ Labour Relat Re	英语	澳大利 亚	4	50.7	—	2.5	Q3	43	3	6.98