

NuXing RenLi ZiYuan
GuanLi YanJiu

女性

人力资源管理研究

NuXing RenLi ZiYuan GuanLi YanJiu



卜永华 著

2

山西出版集团 山西经济出版社

女性

人力资源管理研究

Journal of
Management Studies



女性



人力资源管理研究

卜永华 著

图书在版编目(CIP)数据

女性人力资源管理研究 / 卜永华著. —太原: 山西经济出版社, 2011.4

ISBN 978-7-80767-407-8

I. ①女… II. ①卜… III. ①女性—人力资源管理—研究
IV. ①D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 062117 号

女性人力资源管理研究

著 者: 卜永华

责任编辑: 王宏伟

助理责编: 解荣慧

装帧设计: 赵 娜

出 版 者: 山西出版集团·山西经济出版社

社 址: 太原市建设南路 21 号

邮 编: 030012

电 话: 0351—4922133(发行中心)

0351—4922085(综合办)

E—mail: sxjfx@163.com

jingishb@sxskcb.com

网 址: www.sxjjcb.com

经 销 者: 山西出版集团·山西经济出版社

承 印 者: 山西力成印刷有限公司

开 本: 880mm×1230mm 1/32

印 张: 7.125

字 数: 167 千字

版 次: 2011 年 4 月 第 1 版

印 次: 2011 年 4 月 第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80767-407-8

定 价: 22.00 元

前言

法国空想社会主义思想家傅立叶曾经指出：“在任何社会中，女性解放的程度是衡量普遍解放的天然尺度。”女性的发展水平与速度是整个社会发展的重要指标，也是衡量社会文明进步程度的尺度和标志。女性就业是女性自身解放与发展的重要条件。女性就业实现的程度，不仅关系女性自身的发展与社会地位的提升，而且关乎社会的文明与进步。

自 20 世纪后半期以来，世界范围内普遍掀起了消除性别歧视、促进女性就业的高潮，西方国家女性就业率呈现不断上升的趋势，广大发展中国家尤其是东亚和拉丁美洲女性的就业率也逐步走高，女性人力资源开发受到社会的普遍重视。我国女性占人口总量的一半，其潜在人力资源存量极为丰富，但是由于人们对社会传统文化、历史、社会经济发展以及女性自身特点等因素所造成的我国女性人力资源开发的特殊性认识不足、重视不够，致使其开发和利用存在许多必须解决的问题。

新中国成立以来，由于国家的制度保障和政治扶持使我国女性就业处于较高的发展水平，随着社会的进步和女性地位的提高，我国女性长期处于高就业率状态。但自改革开放以来，我国由计划经济体制转向市场经济体制，原有的与计划经济体制相适应的就业体制也随之发生了巨大的变化，劳动力不再由国家统一分配，“自主择业”成为劳动者就业的主要方式，失业问题

逐渐浮出水面,成为困扰中国发展的一大社会经济问题。特别是从 20 世纪 90 年代中期开始,随着劳动力市场的建立和完善,市场成为配置劳动力资源的主要手段,企业出于对自身经济效益的考虑,对劳动者各方面的要求也在提高,“优胜劣汰”这句话不仅适于国有企业改革,也适用于劳动者就业。对于劳动者来说,自身的受教育程度、职业技能、身体素质、心理素质甚至是性别,都成为影响其就业的重要因素。出于历史、社会和经济等多方面的原因,女性在就业方面始终处于劣势,这是一个困扰全世界的问题,但是每个国家的实际情况又有所不同,都带有自己国家的特色。在我国,女性就业难的问题也带有本土特色,它与我国的社会经济发展现状有关,主要表现为:女性失业问题相对严重、女性就业质量差、女性再就业困难、女性求职遭遇性别歧视以及女性劳动权益受侵害等问题。这一切使得新中国成立以来逐渐形成的男女平等就业出现某种程度的逆转。要解决这一难题,仅从单方面入手是不够的,需要从政治、经济、文化、法律等多方面、多角度制定对策,才能从根本上解决问题。

应该说女性就业不仅是一个国家的经济问题,也是一个敏感的政治问题、社会问题。我国女性劳动者占全部劳动者总数的 1/2,女性参与劳动为社会生产提供了充足的、可利用的人力资源,女性劳动者已经成为我国经济发展的重要力量,许多行业的女性劳动者占据较大的比重,特别是在农业和服务业中女性参与劳动对社会经济发展具有巨大贡献。女性就业不仅促进社会和经济的发展,而且也促进了女性自身的发展。妇女的社会位随着她们投身于社会生产岗位而逐步发生变化,在行使劳动权利和履行劳动义务的过程中,她们可获得经济上独立和发挥个人潜能的机会,从男性的附属品变成具有独立人格的、与男性完全平等的人。

有人说：“教育一个男人，受教育的只是一个人；教育一个女人，受教育的是几代人。”人类的发展必须把人的能力建设与人的潜力开发放在核心位置上，首先把妇女作为人类中的平等组成成分，强调女性在人力资源中的不可替代的作用，只有妇女的能力建设被放在优先考试的位置上，经济社会的可持续发展才能从根本上实现。

本书通过对我国及欧洲、美国、日本、韩国女性人力资源开发的历史进程的研究，分析我国不同女性人力资源群体的特征及现状，并对我国的女性人力资源开发与管理提出可行性建议。希望本书能唤起社会对女性就业问题的重视，并为政府制定解决我国女性就业难、保障女性平等就业的政策提供一定的参考，为女性人力资源开发与管理工作提供一定的借鉴。

目 录

前 言	001
第一章 女性人力资源开发概述	001
第一节 女性人力资源开发的重要性	004
第二节 女性人力资源开发的相关理论	006
第三节 研究女性人力资源开发的现实意义	015
第四节 我国女性人力资源开发现状	017
第二章 女性就业的历史与现状研究	024
第一节 我国女性就业研究	024
第二节 美国女性就业研究	033
第三节 欧盟女性就业研究	042
第四节 日本女性就业研究	066
第五节 韩国女性就业研究	078
第三章 女性人力资源的特点	084
第一节 女性人力资源的生理特点	084
第二节 女性人力资源的心理特点	089
第三节 女性人力资源的经济特点	093

第四章 女性就业歧视	096
第一节 女性就业歧视的表现	096
第二节 减少女性就业歧视的对策	118
第三节 女性平等就业的立法保护	129
第四节 女性就业困难的原因与机会分析	144
第五章 女性就业群体研究	152
第一节 农村女性就业问题分析	152
第二节 城镇女性就业问题分析	160
第三节 女大学生就业问题分析	167
第四节 女性农民工就业问题分析	181
第六章 职业女性生涯规划	191
第一节 职业女性生涯发展的阶段	191
第二节 职业女性生涯发展的特点	195
第三节 职业女性生涯发展的危机分析	199
第四节 职业女性如何做好自己的 职业生涯规划	210
后 记	218
参考文献	220

第一章 女性人力资源开发概述

人是社会生产力许多因素中最具有决定性意义的要素。人力资源和人力资本同为人类经济活动中最基本的要素，同为经济发展的动力因素，然而，就它们对于经济发展作用而言，两者是有差异的。一般意义上的人力资源体现出的劳动力是一种从事普通体力劳动并且是一种无差别的天生的能力，这种劳动的知识和技能的含量是有限的，因而其对经济发展的推动作用也同样是有限的。对人力进行投入而形成的人力资本，体现在劳动者身上的则是一种智能型和创造型的劳动力和能力，这种劳动力和能力通过其掌握的技能 and 知识，推动科学技术的进步，推动经济的发展。人口质量的提高对经济发展产生的持续的、高效的促进作用远非一般劳动力和物质资本对于经济发展的作用所能比拟。

西方经济学家西奥多·W.舒尔茨教授在其《穷国的经济学》一文中告诫世人：“人类的未来不是预先由空间、能源和耕地所决定的，而是由人类的知识发展来决定的。”高收入国家和低收入国家经济现代化的共同内容是，耕地的重要性在下降，而人力资本，即知识和技能的经济重要性在提高。归根结底一句话，知识和人才将在现代经济社会中发挥越来越重要的作用，这使得当今开发人力资源显得比开发自然资源来得重要，来得紧迫。

女性在创造人类文明,推动社会发展中具有伟大的作用。众所周知,女性人力资源是全部人力资源的半边天,地位极其重要。正如毛泽东指出的:“中国的妇女是一种伟大的人力资源,必须发掘这种资源。”“为了建设伟大的社会主义社会,发动广大的妇女参加生产活动,具有极大的意义。”开发女性人力资源是解放妇女的重要举措,而“妇女解放的程度,是社会文明程度的一个标志”。国内外的社会发展实践证明,女性在能力、知识背景和智力因素上与男性并无差异,而其在沟通能力和亲和力上有着天然优势。在信息时代,女性管理者往往更易于被团队成员所认同,更适合增强企业的凝聚力和发挥员工的积极性。开发女性人力资源的必要性不仅在于上面讲的女性在投资、创业和经营等方面不亚于甚至更优于男性,还在于对构造和谐社会具有积极作用。因为民主法制、公平正义、充满活力、诚信友爱、安定有序、人与自然和谐相处等和谐社会目标的实现,可以说都与对女性人力资源的开发密切相关。比如,在人力资源开发上注重女性,使之与男性人力资源开发处于平等的地位,既符合宪法关于男女平等的精神,体现了民主法制的和谐目标,又体现了男女之间的公平和社会的正义。要使社会充满活力,离不开半边天的活力,即要开发女性人力资源,激发广大妇女参与经济社会活动的无限活力。安定有序离不开家庭和谐,对女性潜力的开发,既有利于提高女性的经济收入和家庭地位,也有利于男女平等,实现家庭和谐。

女性人力资源是人力资源总量中的一个不可缺少的组成部分。女性人力资源既是形成人力资本的对象,同时又是创造人力资源的承担者之一。开发女性人力资源不仅满足了促进经济增长和社会发展的需要,而且也是社会的自我拯救和自我保护的自发行为,是社会经济发展中重要的战略性投资。女性人力资源

投资对下一代的发展及国民经济的发展十分有利,在提高劳动生产率和消除男女不平等方面具有重要作用,相信逐渐会为所有国家、地区与家庭所接受。

恩格斯曾指出:妇女解放程度,是社会文明程度的一个重要标志。自从人类社会进入父系氏族制后,大约 5000 年来,一直是男权社会。为改变自己从属、附庸、被压迫的命运,争得人格独立,真正实现男女平等,先觉悟起来的女性经历了漫长而艰苦的呼吁、抗争,西方历史悠久、方兴未艾的“女权运动”就是明证,联合国在妇女平等、发展、和平方面也作过许多努力。新中国成立后,国家政策从各个方面提倡和保障男女平等。20 世纪 70 年代末开始的社会变革,又大大激发了女性自主自觉意识,“四自”(自尊、自信、自立、自强)精神深入人心,女性自身权益得到维护,潜力与创造力得到进一步发挥,女性的社会地位和政治地位日益提高,在理论上已取得政治、经济、法律、教育、婚姻家庭等方面与男子相同的平等权利。在最近的 100 多年里,女性观念以非常快的速度和强大的力量发生改变,毫不夸张地说,女性与男性关系的历史,就是我们的社会和时代的历史。

随着社会的发展,我国女性逐渐走出了家庭的小圈子,在社会各领域的活动越来越频繁,并一再显示出自己的实力。女性人力资源的开发和利用是对其家庭地位的一个提升,其性别特质和社会角色的不断发展对企业、社会的发展及目标实现的重要意义更是不言而喻。虽然目前我国女性人力资源开发尚处于初级阶段,但是随着整个社会对人力资源的重视程度加深以及对人力资源的研究加快,女性在人力资源中的角色和开发已经成为人力资源中一个极为重要的组成部分。

第一节 女性人力资源开发的重要性

女性本身就具有双重的社会角色,她既是劳动力,也是劳动力再生产的承担者,其素质的高低不仅关系到人力资源的数量,还关系到人力资源的质量。女性作为占了半数以上的人口组成部分,在社会和经济高速发展的今天,其素质的高低直接影响着经济和社会的发展,其自身发展的需要也促使女性人力资源开发成为一种必然的要求。

一、社会发展的需要

首先,经济全球化、知识社会化的发展趋势加剧了人才竞争,女性人力资源的开发刻不容缓。经济全球化、知识社会化的发展趋势,增加了社会对高层次技术性优秀人才的需求,突出了知识和技术的重要性,使我国尚处于低层次开发的女性人力资源处于极为不利的境地,女性被边缘化的威胁日渐加重。有知识、有技能的人才将在现代及未来社会中发挥越来越重要的作用,因此,女性人力资源的开发任务更为紧迫、更为重要。

其次,全面建设小康社会战略目标的实现,要求提高国民素质,开发女性人力资源。我国女性占人口总数的一半,其人力资源状况直接影响我国现代化建设的进程。目前,我国正处于全面建设小康社会、经济转型和产业结构升级以及城镇化建设快速发展的过程中,需要大批高素质的劳动者及各行各业的人才,急需大批的高素质女性人才与社会的发展需求相匹配,同时为缓解就业压力,迫切要求提高女性素质、开发女性人力资源。

二、女性自身发展的要求

从我国女性人力资源的开发状况来看,由于我国提倡男女平等,从法律政策等方面来保障妇女的权益,使女性人力资源开发取得很大成就。至2004年年底,我国女性整体文化素质得到较大提高,青壮年妇女文盲率下降到4.2%,城乡妇女就业人数达3.37亿人,占全部从业人员的44.8%,妇女参政议政的比例有所提高,县(处)级、地(厅)级和省(部)级女干部占同级干部总数的比例分别为16.9%、12.6%和9.9%。

但是,我国女性人力资源还存在总量过剩、素质不高,就业率高但职业层次低,高智能存量少、低智能存量多等问题,成为制约我国工业化和现代化建设的一大瓶颈。为此,应切实开发女性人力资源,提高女性人力资源的整体素质,以适应社会变化和挑战的要求,改变自身所处的不利地位。此外,女性作为个体,要求不断完善自我,发现、发挥自己的专长,迫切要求有更多的学习与受教育的机会,显示了强烈的求知欲望。她们希望提高自身能力和素质,获得全面的发展,获得与男性平等的进入各种学习、生活及职业领域的机会,充分发挥自己的才华与潜能,在社会发展进程中发挥自己的作用。

三、性别人力价值的要求

西奥多·W·舒尔茨说:“劳动者每提高一年的教育水平所带来的工资增长率,女性高于男性,这意味着女性劳动生产率提高幅度大于男性,因此增加对女性人力资本投资对整个经济社会的发展都是有益的。”劳动参与率的上升、工资薪酬的提高等性

别人力价值的增加使得女性人力资源成为研究的重要方面。社会发展了,人力环境也在相应地变化,人力资本使用环境的性别差异正在缩小。人力环境的变化使体力大小的经济意义越来越小、女工劳动保护的必要性越来越小、传统性别角色对女性的束缚越来越小、男女“先天劳动能力”的差距越来越小、“性别租金”越来越小,从而使得女性人力资源的投资价值增加,男女性别投资价值差异缩小。

第二节 女性人力资源开发的相关理论

一、人力资本理论

人力资本理论是现代西方经济学的的一个思想派别,或称理论派别,也是西方教育经济学的理论基础。它产生于20世纪50年代中期,盛行于60年代,70年代以后有了新的发展。这一理论在欧美和日本等发达国家中有广泛的影响,在发展中国家也开始传播。人力资本这一概念,是美国沃尔什在1935年发表的文章《人力资本观》中首先提出的。主要代表人物有舒尔茨、丹尼森、贝克尔等人。人力资本理论的基本观点:第一,人口质量重于人口数量。人力资本理论基本出发点是提高人口质量,增强人口素质。这一理论批评了古典经济学家李嘉图、马尔萨斯等人只重视土地和人口数量的作用,看不到人口质量的经济价值,认为当今世界经济发展的关键在于人口的质量。第二,人力资本投资与物力资本投资都是经济发展不可缺少的生产性投资,但在现代化经济条件下,人力资本投资作用大于物力资本投资的作用。

第三,教育投资是人力资本的核心。说明这个问题,有3个具体理论观点:①教育投资是一种生产型投资。教育投资是使隐藏在人体内部的能力得以增长的一种生产型投资。②提高人口质量的关键是教育投资。因为各国人口的先天素质和潜在能力基本上是均衡的,或者说是相近、相似的,但是后天获得的知识、技能和能力,却是有差别的。人口质量与素质是不完全相同的,其根本原因是各国教育投资水平不同、社会平均教育程度不同。③教育投资比物力投资更有利,会带来更多的利润。

二、筛选假设理论

西方人力资本理论在20世纪50~60年代对许多国家的经济和社会发展决策起了很大作用。许多国家把人力资本理论作为经济发展政策的理论基础,大力发展教育事业,追加教育投资。但这样做的结果是到60年代末70年代初人们开始发现,教育投资并没有收到预期的效果,超度教育、过度教育收益不大,并且还出现了许多社会问题、经济问题和教育问题。这种情况引起了教育经济学界人士对人力资本理论的怀疑,认为人力资本理论不够完善,有难以克服的弱点,于是西方又有学者提出了新的理论和主张。主要有3种思潮和理论,即筛选假设理论、社会化理论和劳动力市场划分理论,国外称之为教育经济学进入了一个新的时代。

筛选假设理论把教育看做信息,着重研究在劳动力市场上雇主是怎样挑选工人的,据此说明教育的社会经济效益。其主要理论观点如下:

第一,同意人力资本理论把教育程度与工资收入水平看成是正比例关系。教育程度越高,工资水平相应也越高。这是与人

力资本理论相同的地方。

第二,与人力资本理论不同的地方。人力资本理论把教育程度与工资水平的正比例关系说成是通过提高工人的教育水平、提高工作能力,从而提高工资水平;筛选理论则认为教育程度与工资水平的正比例关系是通过教育的筛选作用形成的。

什么是筛选作用呢?就是雇主到劳动力市场如何选择工人。雇主希望能找到有较高工作能力的人。怎样了解工人的工作能力呢?就要看工人的各种背景,如性别、年龄、婚姻、家庭、受教育程度等,其中受教育程度是最重要的。为什么注重受教育程度呢?在此假设受教育程度反映了工人的工作能力,如果假设是对的,那么就可以从教育水平看出工作能力。该理论主要观点认为:教育只是反映人的能力,但不提高人的能力。教育本质就是信息,不是通过教育过程提高能力并获得经济效益,而是通过劳动力市场的筛选过程,通过教育信息市场获得经济效益。具体来讲,对一个寻找工作的人来说,受教育程度是表示他的能力的信号;对雇主来说,则是根据受教育程度信号挑选工人。教育在这里只是一个筛选装置或称教育信号,所以教育的作用直接反映在雇主对劳动力的筛选上。

三、劳动力市场分割理论

该模型假设制度和政策在决定雇佣、提升和报酬等方面起着主导作用,同时假设劳动力市场本身被分割为两大非竞争性部门:核心部门和边缘部门。核心部门包括采掘业、建筑业、一些耐用品和非耐用品制造业、运输业、通讯业、公用事业、批发贸易、金融业、专业服务以及公共行政管理部。这些核心产业部门的特征是资本密集、联合、大型资产、高额利润、产品多样、市