



*Influence
Factors on Career
Success
of Female
High-Level Labor*



女性高层次人才 职业成功 影响因素研究

罗青兰 著



人 民 出 版 社



*Influence
Factors on Career
Success
of Female
High-Level Labor*



女性高层次人才 职业成功 影响因素研究

罗青兰 著



人民出版社

策划编辑:郑海燕

责任编辑:李甜甜

封面设计:胡欣欣

责任校对:周晓东

图书在版编目(CIP)数据

女性高层次人才职业成功影响因素研究/罗青兰 著. —北京:

人民出版社,2018.10

ISBN 978-7-01-019735-7

I. ①女… II. ①罗… III. ①女性-职业选择-影响因素-研究
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 202328 号

女性高层次人才职业成功影响因素研究

NÜXING GAOCENGCI RENCAI ZHIYE CHENGGONG YINGXIANG YINSU YANJIU

罗青兰 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京中科印刷有限公司印刷 新华书店经销

2018 年 10 月第 1 版 2018 年 10 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:12.75

字数:160 千字

ISBN 978-7-01-019735-7 定价

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042



版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

目 录

绪 论	1
第一章 相关理论分析	13
第一节 职业成功相关理论	13
第二节 人力资本相关理论	23
第三节 组织支持感相关理论	29
第四节 关系资本相关理论	35
第二章 女性高层次人才职业发展现状与困境	41
第一节 高层次人才的界定与特点	41
第二节 女性高层次人才职业发展现状	48
第三节 女性高层次人才培养现状	65
第四节 女性高层次人才成长困境	71
第三章 女性高层次人才职业成功影响因素分析	79
第一节 理论框架与研究假设	79
第二节 量表选取及其信效度分析	90



第三节 回归分析	107
第四节 假设检验与结果讨论	128
 第四章 对策与建议	 156
第一节 政府层面:环境、政策、资金	156
第二节 组织层面:制度、文化	162
第三节 教育层面:改革、创新	178
第四节 个体层面:价值观、行为	181
 参考文献	 186
后 记	200

绪 论

一、研究背景与意义

高层次人才是人才群体中的精英,女性高层次人才是女性人才的杰出代表,是指在我国政治、经济、军事、科技、教育和文化等领域中,以其创造性劳动为社会发展和人类进步作出突出贡献的杰出女性劳动者。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》强调把“高端引领”作为当前和今后一个时期人才发展的指导方针之一,培养造就一批善于治国理政的领导人才,一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家,一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家等,充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用,并提出“人才的层次、性别结构趋于合理”的战略目标。2010年1月,中华全国妇女联合会启动了“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”,旨在推动女性高层次人才的成长。中国女性参与经济活动、管理与社会决策、立法决策的比率与频率大幅度上升。中国女性,尤其是女性高层次人才开始在我国的政治、经济、文化、社会的发展中占举足轻重的地位。可见,促进女性劳动者特别是高层次人才成长是

人才强国战略的重要内容,是社会进步和社会和谐的重要体现,是衡量我国妇女地位的重要标志之一,也是贯彻落实男女平等基本国策的战略性举措。中华人民共和国成立以来,我国女性劳动者的数量有了显著提高,各类劳动者中的女性结构逐步改善。但是,我国女性高层次人才及其参与经济社会建设的程度却远低于男性劳动者。例如,在各个决策层中女性比例偏低,我国十九大代表中女人大代表占 24%;在科技领域,女性比例长期徘徊在 5%左右,截至 2017 年,科学院女院士和工程院女院士只占院士总数的 6%,低于 1978 年的 6.2%;在经济领域,女企业家只占 20%左右,而且主要集中在中小企业。为此,优化我国女性高层次人才的成才环境,促进其职业成功是当前和今后一个时期内人才开发中的一项紧迫的任务,也是学术界有待深入研究的新的重大课题。

本书旨在围绕人才强国战略的总体部署,从实施人才强国战略、建设和谐社会和创新社会的高度,从人力资本、组织支持、关系资本三个视角廓清女性高层次人才职业成功影响因素,进而推动女性高层次人才整体开发与成长,最终促进经济与社会的发展与进步。

二、研究思路与实施过程

(一) 研究思路

本书的研究过程依据研究目标划分为基础研究、现状与困境分析、影响因素探讨、对策建议四个研究阶段。研究的总体思路见图 0-1。

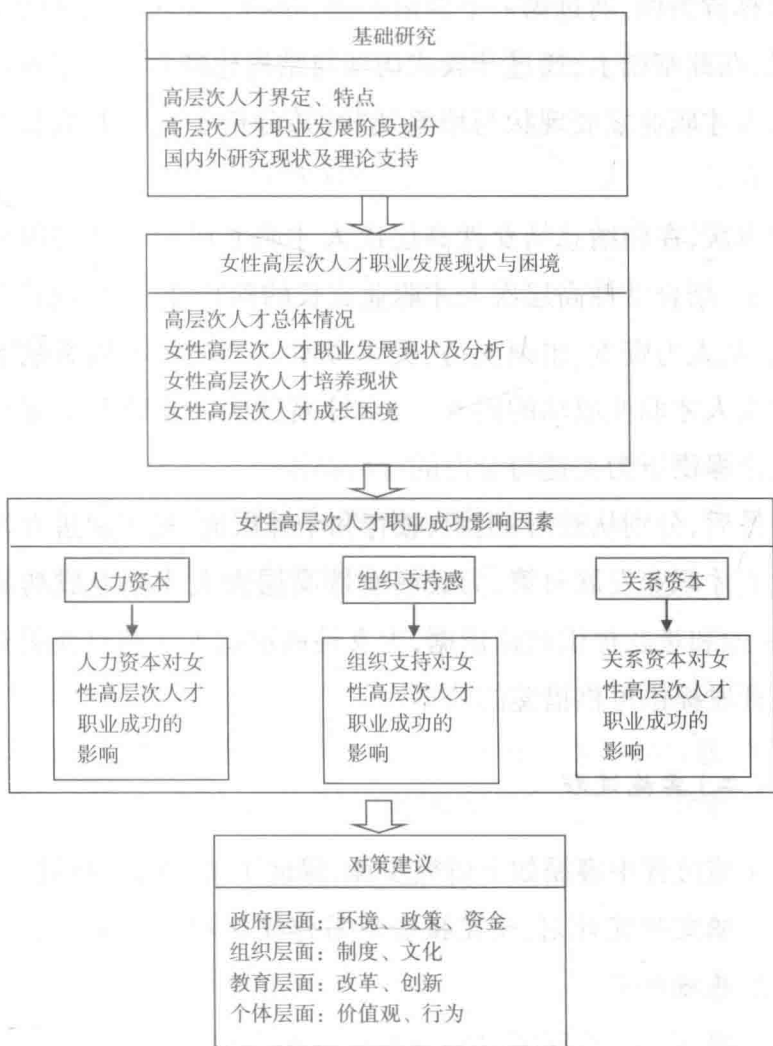


图 0-1 研究的总体思路

首先,基础研究阶段对研究对象、相关概念等进行界定,通过查阅资料对高层次人才成长规律、职业成功的衡量与测量进行理论分析,为探讨女性高层次人才职业成功影响因素与对策建议提供源自不同视角的分析基础。

其次,分析女性高层次人才的职业发展现状及其成长困境,

以吉林省为例,通过第一手调研数据,介绍了高层次人才的整体情况,在此基础上,通过开放式访谈与结构化问卷调查了女性高层次人才职业发展现状与培养现状,并分析了其职业成长的困境所在。

再次,在归纳总结女性高层次人才职业成长现状与困境的基础上,结合女性高层次人才职业成长的独特性,采用统计分析方法,从人力资本、组织支持、关系资本三个视角考察影响女性高层次人才职业成功的因素,为女性高层次人才职业发展对策的提出提供更为关键与全面的分析结论。

最后,分别从政府、组织、教育和个体层面,提出促进女性高层次人才职业发展对策,为破解女性高层次人才职业成功的困境、瓶颈和难题提供理论依据,为女性高层次人才的自我提升和组织开发提供可供借鉴的依据。

(二) 实施过程

实施过程中遵循如下研究步骤,保证了研究的顺利进行。

1. 确定研究计划、研究报告的写作提纲与需完成的任务
2. 基础研究

查阅、收集、整理国内外与本研究相关的文献,列举文献清单,建立现有文献数据库,阅读并整理与高层次人才成长相关的文献资料,为后续研究奠定基础。此部分包括高层次人才界定、成长现状调研、成长度量、成长阶段划分、成长要素分析、专家咨询等。

3. 数据调研

对科研机构、中小学、高校与重点企业进行走访,调研了解

高层次人才的数量、学历、年龄、专业结构等方面的情况;通过对女性高层次人才进行问卷调查、典型案例访谈,了解女性高层次人才的职业发展现状与培养现状。

4. 女性高层次人才成长困境分析

在前期调研的基础上,根据人力资源开发的相关理论,结合女性高层次人才个性特征以及在培养中存在的主要问题,分析女性高层次人才成长的困境所在。

5. 女性高层次人才职业成功影响因素

应用统计分析方法对收集到的数据进行分析,根据高层次人才成长规律,从人力资本、组织支持、关系资本三个视角探讨女性高层次人才职业成功影响因素。

6. 女性高层次人才职业成功对策建议

从政府、企业、学校、个体四个层面,结合女性高层次人才的工作家庭平衡需求和特点,针对社会环境、组织制度、教育创新、个体人才培养、职业定位、行为激励等环节,提出女性高层次人才职业成功的对策与建议。

三、研究数据与方法

(一) 研究数据

为了更好地了解女性高层次人才职业成长与培养的现状,及其职业成功的影响因素,分别从不同角度对不同类型的女性人才进行了数据调研,主要采用问卷发放与访谈的方式收集并获取调研数据,研究数据的获得介绍如下。

1. 女性高层次人才职业发展现状调研数据的获取

为了更好地了解女性高层次人才职业发展现状,本书通过问卷调查与访谈的方式,以吉林省女性新世纪人才、在读女博士生、企业女性管理者、女性创业者与女性科技工作者作为访谈对象,了解她们的职业发展现状与成长经历。

(1)女性新世纪人才。女性新世纪人才访谈使用方便抽样的方法选择访谈对象。首先,确定潜在访谈对象。在学校网站或其他公共网站上确定该校历年入选“新世纪优秀人才支持计划”的名单,并统计女性入选者的相关信息。其次,联系潜在访谈对象,并确定最终的访谈对象,最终有10位女性新世纪人才接受了访谈。其中人文社科类和理工科类各占50%;“60后”和“70后”各占50%;入选新世纪人才的时间分布在2004年到2012年。

(2)高校在读女博士生。对高校在读女博士生的深度访谈主要采用引导式和开放式问题,其中引导式问题是从访谈者角度出发,系指核心话题引导,而非观点、结论等暗示或期待;开放式问题是从受访者角度出发,系指受访者内容所涉的弹性范围。访谈对象为吉林省内各高校6位在校女博士生,包括管理学专业4位、物理学专业1位、应用数学专业1位。

(3)企业女性管理者。为了确保获取有价值的信息与第一手资料,更好地了解女性高层次人才的成长现状,选择与研究内容相关的企业女性管理者作为研究对象,采用深度访谈法,了解她们的职业发展现状。共访谈了10位在不同行业、不同类型企业工作的女性管理者。其中,来自汽车制造业的女性管理者有2位,来自汽车零部件加工业的女性管理者有2位,来自财务管

理咨询业的女性管理者有 1 位,来自电信通信业的女性管理者有 2 位,来自保险公司的女性管理者有 2 位,来自证券投资业的女性管理者有 1 位,她们的工作年限从最短 5 年到最长 21 年不等。

(4)女性创业者。通过熟人推荐,采访了吉林省内几位成功的女性创业者,了解其创办企业的历程。这些女性创业者分别来自机械加工、电子设备、建筑装潢业、服装行业,她们年龄分布在 30 岁到 50 岁,创业时间为 3 年以上。

(5)女性科技工作者。通过设计调查问卷,采用多阶段复合抽样方法进行调查,调查了吉林省各企业、高校、研究院所以及政府部门研发机构中从事科技研发、科技管理的女性科技人员。发放问卷 300 份,回收问卷 240 份,其中有效问卷 228 份。其中,在被调查的女性科技工作者中,本科学历居主要比例,占比 54.5%;属于工科专业背景的占较大比例,占比 50.5%;从事应用研究者居多,占比 56.2%。

2. 女性高层次人才培养现状调研数据的获取

针对部分吉林省知名企业、省属高校、科研院所、中小学校的女性高层次人才队伍培养情况做了一次广泛的、详细的调研,设计了“吉林省女性高层次人才培养现状”调查问卷一份,本次调研采用网络、E-mail、电话访谈的形式共走访调查了 4 个企业、5 个省属高校、3 个科研院所和 5 所中小学,共发放 500 份问卷,回收 460 份,有效问卷 424 份,有效问卷在发放问卷中的占比为 84.8%。

3. 女性高层次人才职业成功影响因素调研数据的获取

自 2015 年 12 月 1 日至 2016 年 1 月 15 日,共计发放问卷

700份,回收665份,回收率95%,其中有效问卷590份,有效问卷回收率84.3%。采用电子与纸质问卷的方式进行发放。调研的研究对象主要分布于长春、太原、成都、吉林、西安、石家庄、沈阳、苏州等城市,涵盖了中国北方与南方、沿海与内地各类型城市。组织类型包括国企、外资和民营企业等,涵盖了金融、汽车制造、保险、石油加工、IT、生物医药等行业。通过对有效问卷的数据整理与分析,探究女性高层次人才职业成功影响因素。

(二) 研究方法

1. 文献研究法

在查阅大量国内外公开出版发行的文献基础上,通过逻辑归纳与演绎,对人力资本理论、组织支持理论、人一组织匹配理论、职业成功理论以及相关理论研究进行文献梳理和评述,归纳总结出高层次人才的成长历程、独特性、职业成功影响因素、培养过程中存在的主要问题和未来的发展趋势,为构建女性高层次人才职业成功影响因素的理论假设奠定基础。

2. 定性研究法

通过定性的理论分析,对女性高层次人才进行深度访谈及自传式回溯分析,考察女性高层次人才在职业生涯发展的探索、尝试、立业、维持、转型等不同阶段,组织支持特征、人力资本特征以及关系资本网络特征的动态演变规律,对女性高层次人才成长过程中存在的问题进行了综合分析和归纳。并分析这些不同特征或特性对女性高层次人才职业成功的作用方向与作用程度的动态演化情况。

3. 实证研究法

采用实证性质的调查研究分析方法,在掌握女性高层次人才职业发展现状方面第一手资料的基础上,通过对各类型女性高层次人才의 问卷调研,采用统计分析方法,利用 SPSS 统计软件和结构方程模型进行相关与回归分析,通过假设检验,探究女性高层次人才的组织支持需求特征与偏好、人力资本特征与偏好、关系资本特征与偏好,厘清各变量对女性高层次人才职业成功的作用机理。

4. 路径分析法

通过对女性高层次人才职业成功影响因素的归纳总结,从职业生涯管理的角度并结合工作家庭平衡理论,从组织、个体两个层面,人力资本、组织支持、关系资本三个视角对女性高层次人才职业成功的交互影响进行分析,探究女性高层次人才职业成功的对策建议。

四、研究框架与重点

(一) 研究框架

本书主要探讨人力资本、组织支持与关系资本对女性高层次人才职业成功的影响,从以下七个部分展开论述,具体的章节安排如下(见图 0-2)。

绪论:首先介绍了课题研究的背景和意义,在简要阐述研究思路与实施过程后,介绍研究方法与论文的研究内容,最后指出贡献与不足。

第一章:相关理论分析。在查阅、收集、整理国内外相关的

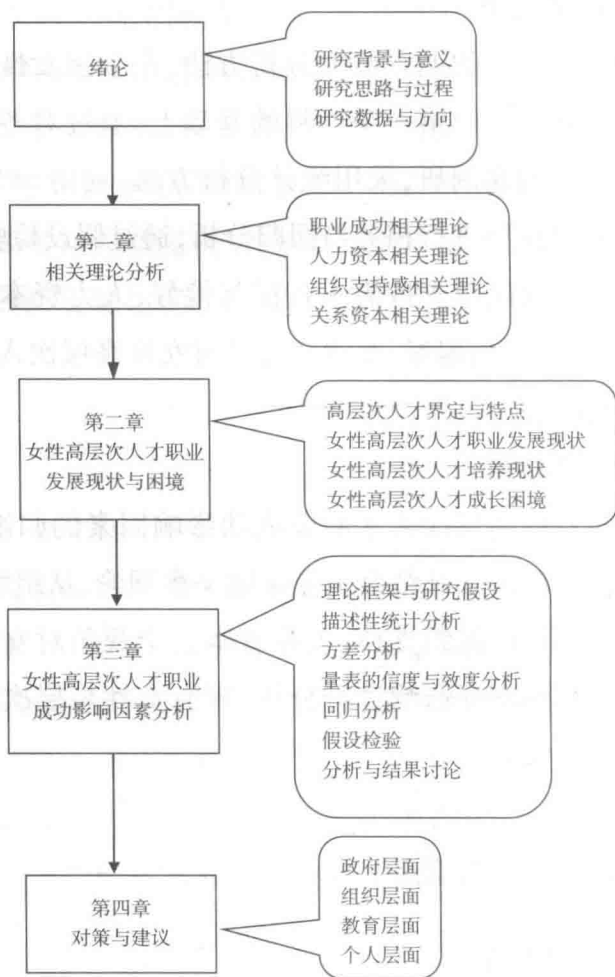


图 0-2 研究框架

研究文献基础上,通过列举文献清单,建立现有文献数据库,阅读与整理相关的文献资料,主要内容包括职业成功的界定、衡量及其测量,探讨了人力资本、组织支持感、关系资本的国内外研究现状。

第二章:女性高层次人才职业发展现状与困境。通过对女性高层次人才进行的问卷调查、典型案例访谈,了解女性高层次

人才的职业发展现状与培养现状。在前期调研的基础上,根据人力资源开发的相关理论,针对女性高层次人才培养中存在的主要问题,分析女性高层次人才职业成功的困境所在。

第三章:女性高层次人才职业成功影响因素分析。应用统计分析方法对收集到的数据进行分析,从人力资本、组织支持、关系资本视角探讨其对女性高层次人才职业成功的效用,运用SPSS19.0、Amos17.0软件进行描述性统计分析、方差分析、相关与回归分析、量表的信效度分析,以检验研究假设是否成立,并根据相关理论对假设检验结果进行分析。

第四章:对策与建议。在本书的最后部分,为保证女性高层次人才的顺利成长,从政府——环境、政策、资金,组织——制度、文化,教育——改革、创新,个体——价值观、行为四个层面提出加快女性高层次人才成长的有效对策与建议。

(二) 研究重点

本书旨在围绕人才强国战略的总体部署,结合全国人才工作会议精神 and 《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》的贯彻实施精神,从落实人才强国战略、建设和谐社会和创新社会的高度,采用组织和个体交互视角,以质性思辨和量化实证的系统方法,廓清女性高层次人才成长的度量要素,探索其成长的作用机理和动态演化规律,提出在中国情境下的女性高层次人才开发理论。主要从组织与个体两个层面,人力资本、组织支持、关系资本三个视角探究女性高层次人才职业成功影响因素,从而为探索女性高层次人才职业成功路径提供源自不同视角的分析基础,系统地提出促进女性高层次人才职业成功的



组织支持和微观个体发展对策,以有效解决女性高层次人才数量不足的问题,破解其成长中的困境和难题,为政府宏观调控、企业培育女性高层次人才成长环境提供了有益的政策与建议。

难点在于归结出女性高层次人才成长的诸多困境和独特性,并进一步探究女性高层次人才职业成功发展对策。在政府层面,采用“政策支持视角”,探究构造有利于女性高层次人才成长的社会环境与政策支持系统;在组织层面,采用“组织支持视角”,探究构造有利于女性高层次人才成长的组织支持系统;在教育层面,采用“教育创新视角”,探究构造有利于女性高层次人才成长的教育培养系统;在个体层面,采用“价值观视角”“人际视角”和“个体能力视角”,探究女性高层次人才的个体提升规律与发展对策。

预期成果将为政府打造女性高层次人才成长环境提供依据,为组织营造有利于女性高层次人才成长的组织支持和氛围提供指导,从个体角度为女性高层次人才个人提供职业生涯提升的对策建议,进而对女性高层次人才的整体开发与成长起到长远的影响和积极的推动作用。