

张丽琍/著

# 中国女性

China's Female Human Resources Management and Development

## 人力资源管理 与 开发



中国经济出版社  
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

# 中国女性人力资源管理与开发

张丽琍 著

中国经济出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

中国女性人力资源管理与开发 / 张丽琍著. — 北京: 中国经济出版社, 2005.10

ISBN 7-5017-7054-9

I. 中… II. 张… III. ①女性 - 劳动力资源 - 资源开发 - 中国 ②女性 - 劳动力资源 - 资源管理 - 中国

IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 052854 号

出版发行: 中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: [www.economyph.com](http://www.economyph.com)

责任编辑: 师少林(电话: 13911811773)

责任印制: 石星岳

封面设计: 白长江

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京东光印刷厂

开 本: 880mm × 1230mm 1/32 印 张: 8.375 字 数: 200 千字

版 次: 2005 年 10 月第 1 版 印 次: 2005 年 10 月第 1 次印刷

印 数: 3000 册

书 号: ISBN7-5017-7054-9/F·5655 定 价: 18.00 元

---

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176

## 内容提要

进入 21 世纪之后,各国经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性变化,知识的生产、扩散和应用,智能化、知识化和集约化的生产方式,这一切决定了人力资源已成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。在我国,人力资源管理和开发的任务十分艰巨。从人力资源的总体储量看,中国人力资源无论在相对总量上,还是在总人口与劳动力的比例上,都远远低于发达国家的水平。人力资源开发与管理不仅面临着人力资源总量不足和层次不高的问题,还面临着人力资源素质低、技术创新能力差的问题。而作为中国人力资源的“半壁河山”,中国女性人力资源的管理与开发却长期为人们所忽视,没有能够发挥其应有的作用。

人力资源管理与开发的理论研究和实践发展,在国外已有了数十年的历史。近年来,我国对人力资源管理与开发的研究也有了长足进步,积累了丰富的研究成果。但是,作为一个研究领域,能够结合国内外有关女性人力资源研究的最新理论和研究方法,对我国女性人力资源的总体状况、战略目标、发展趋势、存在问题和解决对策进行系统、全面、比较性的研究,在我国,应该说还是一个空白。作者在 2003 年初,开始筹备“首届全国女性人才资源开发与利用国际研讨会”之时,便着手对这一课题进行了深入系统的研究,并希望通过对中国女性人力资源现状的分析,对这一领域的研究做出自己的贡献。本书主要论述了中国女性人力资源管理与开发的问题,在充分回顾和论述了国内外相关研究的基础上,采用了文献研究、比较研究和数量

分析的方法，侧重分析了人力资源与人力资本的关系，当前中国人力资源管理与开发实践的现状与问题，中国女性人力资源管理开发的意义和任务，女性人力资源的特征与优势，中国女性人力资源的总量情况、数量分布和质量状况。本文分析了中国女性人力资源管理和开发面临的问题和成因，比较了中外女性人力资源管理开发的经验，提出了构建中国女性人力资源管理与开发战略的框架，系统论述了进行中国女性人力资源开发的任务和主要途径，其中包括：对女性管理者人力资源的开发、对酷女性人力资源的开发、对老年女性人力资源的开发、对女性国际人才的开发和对企业女性人力资源的管理与开发。本文还论述了女性人力资源的利用与女性社会保障的关系，全面分析了当前女性社会保障，特别是生育保险制度方面存在的问题，并提出了相应的建议和对策。本文对我国城镇化率的提高与女性人力资源的管理开发及社会保障问题的关系给与了特别的关注，分析了女性流动人力资源开发与社会保障的相互联系和作用，并对如何加强对我国的女性人力资源的劳动保护问题提出了自己的思考与建议。

本书从宏观和微观两个层面论述了中国女性人力资源管理与开发的现状、任务和实现途径，同时提出了可行的实施对策和政策建议。

## 目 录

### 第一章 人力资源的开发利用与中国女性人力资源

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 第一节 人力资源管理及开发 .....        | 2  |
| 一、人力资源与人力资本 .....          | 3  |
| 二、人力资源管理及开发 .....          | 12 |
| 第二节 中国人力资源的现状分析 .....      | 19 |
| 一、中国人力资源的基本现状 .....        | 19 |
| 二、中外人力资源情况比较 .....         | 26 |
| 第三节 女性人力资源管理开发的意义和任务 ..... | 27 |
| 一、中国女性人力资源开发与利用的战略意义 ..... | 27 |
| 二、女性人力资源的特征 .....          | 32 |
| 三、女性人力资源优势 .....           | 33 |
| 四、中国女性人力资源管理与开发的主要任务 ..... | 35 |

### 第二章 中国女性人力资源发展的现状与对策

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 第一节 中国女性人力资源现状分析 .....   | 40 |
| 一、中国女性人力资源的总量情况 .....    | 40 |
| 二、中国女性人力资源的数量与分布 .....   | 42 |
| 三、中国女性人力资源的质量状况 .....    | 48 |
| 第二节 对中国女性人力资源现状的思考 ..... | 53 |

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| 一、中国女性人力资源管理及开发中的问题 .....                     | 53        |
| 二、分析成因 .....                                  | 61        |
| <b>第三节 中国女性人力资源开发与利用的对策 .....</b>             | <b>65</b> |
| 一、加大女性人力资本投资 .....                            | 65        |
| 二、实现女性人力资本价值 .....                            | 66        |
| 三、充分认识女性人力资源在社会发展中的作用，<br>优化和调整女性人力资源结构 ..... | 69        |
| 四、优化女性人力资源成长的社会环境 .....                       | 70        |

### 第三章 女性人力资源研究回顾

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>第一节 经济学领域的相关研究 .....</b>    | <b>72</b> |
| 一、劳动市场分割理论 .....               | 72        |
| 二、歧视理论 .....                   | 77        |
| 三、性别人力资源理论 .....               | 82        |
| 四、女性人力资本投资与时间分配的家庭生产理论 .....   | 86        |
| <b>第二节 社会学的相关研究 .....</b>      | <b>91</b> |
| 一、劳动社会性别理论 .....               | 91        |
| 二、妇女与发展理论 .....                | 94        |
| <b>第三节 公共政策与管理领域相关研究 .....</b> | <b>96</b> |
| 一、性别平等与妇女发展 .....              | 97        |
| 二、有关公共就业政策的论争 .....            | 112       |

### 第四章 女性人力资源开发

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| <b>第一节 构建中国女性人力资源开发战略 .....</b> | <b>122</b> |
| 一、构建中国女性人力资源开发战略的意义 .....       | 123        |
| 二、构建中国女性人力资源开发战略的措施 .....       | 125        |

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| <b>第二节 中外女性人力资源开发经验比较 .....</b>    | <b>132</b> |
| 一、中外女性就业情况性别差异比较 .....             | 132        |
| 二、中外企业员工招聘标准和薪酬<br>水平的性别差异比较 ..... | 138        |
| 三、中外女性职业发展模式的性别差异比较 .....          | 142        |
| <b>第三节 中国女性人力资源开发的任务 .....</b>     | <b>144</b> |
| 一、女性管理者人力资源的开发 .....               | 144        |
| 二、女性专业技术人员的人力资源开发 .....            | 155        |
| 三、农村女性人力资源的开发 .....                | 159        |
| 四、西部女性人力资源的开发 .....                | 164        |
| 五、老年女性人力资源的开发 .....                | 173        |
| 六、女性国际人才的开发 .....                  | 175        |
| <b>第四节 企业女性人力资源管理与开发 .....</b>     | <b>177</b> |
| 一、企业女性人力资源管理中的歧视问题 .....           | 177        |
| 二、企业的组织沟通与性别差异的关系 .....            | 180        |
| 三、对企业女性人力资源的开发与保护 .....            | 181        |
| <b>第五节 女性人力资本投资收益分析 .....</b>      | <b>203</b> |
| 一、女性人才人力资本的形成机制 .....              | 204        |
| 二、女性人力资本投资的收益分析 .....              | 208        |

## **第五章 女性人力资源利用与女性社会保障体系建设**

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| <b>第一节 女性人力资源利用与女性社会保障 .....</b> | <b>213</b> |
| 一、女性人力资源利用的现状 .....              | 213        |
| 二、当前女性社会保障存在的问题 .....            | 215        |
| 三、建议和对策 .....                    | 222        |
| <b>第二节 生育保险制度中的女性利益 .....</b>    | <b>224</b> |
| 一、生育保险制度的涵义 .....                | 225        |



|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| 二、生育保险面临的主要问题 .....                 | 229        |
| 三、企业生育保险（老制度）与劳动力市场化的矛盾 .....       | 230        |
| 四、评价与建议 .....                       | 232        |
| <b>第三节 女性流动人口与社会保障 .....</b>        | <b>234</b> |
| 一、我国城镇化率提高与女性劳动力的流动 .....           | 234        |
| 二、城镇化率提高对女性社会保障的影响分析 .....          | 236        |
| 三、加速发展城镇化，完善女性<br>社会保障的对策建议 .....   | 240        |
| 四、结论 .....                          | 242        |
| <b>第四节 对加强女职工劳动保护工作的思考与建议 .....</b> | <b>243</b> |
| 一、加大劳动监督检查的力度 .....                 | 243        |
| 二、加紧推行生育保险改革 .....                  | 243        |
| 三、对进一步立法的初步建议 .....                 | 244        |
| <b>参考文献 .....</b>                   | <b>248</b> |
| <b>后记 .....</b>                     | <b>256</b> |

## 第一章 人力资源的开发利用 与中国女性人力资源

人力资源管理与开发已成为目前企事业单位管理与公共管理的重要内容。资源是人类为了创造物质财富而用于生产活动的一切要素。它包括：自然资源、资本资源、信息资源和人力资源。人力资源是生产活动中最活跃的要素，是一切要素中最重要的要素。当人类迈入 21 世纪，世界正在经历深刻的变革。世界经济全球化不断深入，科技进步日新月异。知识经济发展迅速，世界范围内产业结构调整的步伐加快，知识与科技创新正在经济社会发展中起着越来越重要的作用。知识经济的发展，使知识成为最重要的终极资源，人力资源作为知识的载体和知识的创造者、传播者、应用者和发展者，已成为关键的战略资源、稀缺资源和不可替代资源。世界银行确定的衡量一个国家和地区财富的方法，有四个衡量指标：自然资本、创造资本、人力资本和社会资本（世界银行，1995）。由此可见，人力资本已成为国家财富最重要的衡量指标。

无论是一个国家、地区还是一个企业在市场、产品和技术等方面的竞争都可以归结为人的竞争。人力资源相对于物质资源具有开发、培养周期长和具有主观能动作用等特点，只有合理地组织人力资源，才能最大限度地发挥其潜力。人力资源能否有效的开发与管理，决定了一个国家和组织竞争力的强弱，这已成为世人的共识。根据世界银行的统计，现在全球 64% 的财富是由人力资源构成的，同时，由于经济发展水平的差异，人力资源所占社会总财富的比例也不相同，在

经济发达的国家中，人力资源占总财富的近 70%，在发展中国家占到 56%，而在经济比较落后的国家则占到了 36%。

## 第一节 人力资源管理与开发

人力资源是 20 世纪五六十年代提出的概念，1954 年彼得·德鲁克（Peter Drucker）在其《管理实践》一书中首次引入了“人力资源”这一概念，并指出：“知识并不是存在于书本上、数据库里或软件程序中的东西。书本、数据库和程序里只有信息。知识总是体现在人的身上，由人携带，由人创造、丰富或完善，同时，它由人应用，由人传授和学习，也由人利用或滥用。因此，向知识社会的转变把人推到了中心地位”。他认为，和其他所有资源相比较，人力资源是具有“特殊资产”的资源，它必须经过有效的激励才能开发利用，为组织带来可观的经济价值。第二次世界大战之后，美国经济的产出增长率远远高于生产要素的投入增长率，出现了传统经济学研究无法解决的“经济增长之谜”，1962 年，美国著名经济学家西奥多·舒尔茨（Theodore Schutz）对“经济增长之谜”提出了自己的破解之道——“人力资本论”，他认为，单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度不可能解释人类生产力提高的全部原因，而人力资源才是社会财富最终的增长因素，是社会财富总量中超额部分的唯一源泉。人力资源作为一种生产要素资源，其贡献已超过了其他生产要素资源能力的总和。同时，他还指出，人力资源是资本投资和消费资源的结果，并非一切的人力都是重要的资源，只有通过人力投资，掌握知识和技能，并在社会财富的再生产中发挥作用的人力资源才是最重要的资源。在舒尔茨之后，加里·贝克尔（Gary.S.Becker）通过运用经济学的方法，对家庭的生育行为进行成本——效用分析，对于人力资本投资过程、人力资本的形成和教育、培训的关系进行深入的探讨和研究。他们的

理论,经过半个世纪的发展和传播,已得到了人们普遍的认同,并广泛地运用到经济学各个相关研究领域。

20 世纪 70 年代以来,人类竞争的主要形态转入到智能型竞争,即主要依靠智力的开发和智能的应用。人类的未来不取决于空间、能源和耕地,而取决于人类智慧的开发。地球上最丰富的资源是在人的头脑里,影响人类前途和命运的不是石油、耕地等自然资源,而是通过人类的智慧对这些资源进行开发和利用的水平。由于人才资源是人类智慧的主要载体,因此,智能型竞争,实质上就是人才竞争。正如美国著名经济学家舒尔茨所指出的那样,人力资源是当今世界综合国力竞争的核心和焦点。

## 一、人力资源与人力资本

资源是人类赖以生存和发展的物质基础,是为了再生产社会财富而投入生产过程的一切要素。从经济学的角度看,资源包括自然资源、资本资源和人力资源。而人力资源是生产活动中最活跃的要素,是经济发展中的第一资源。因此,人力资源首先是经济学研究的重要范畴。同时,人力资源在实际的投入中,是一个系统的工程,不应停留在静止的个体观上,因此,它又是管理学的重要范畴。

那么,何谓人力资源呢?人力资源与人力资本、人力资源与人口资源和人才资源的差别何在呢?

### (一) “人力资源”的内涵

#### 1. 什么是“人力资源”

关于人力资源的概念,国内外著名的管理学家和经济学家认识和表述是有一定差异的:

人力资源是指一定范围内人口总体中所蕴含的劳动能力的总和,即具有劳动能力的全部人口。换言之,就是指 16 岁以上的具有劳动能力的全部人口。(苏庭林、王通讯,1994)

人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。(陆国泰,2000)

人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的综合,它包括数量和质量两个方面。(郑绍濂,1995)

人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动力的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。(张德,2001)

人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。(朱舟,2001)

人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。(Ivan Berg)

人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以为企业提供直接或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。(Nabil Elians)

人力资源是企业人力结构的生产和顾客商誉的价值。(Rensis lakere)

从以上这些见仁见智的解释中,我们可以看到人们对人力资源的理解侧重是不同的,认识是有所发展的。

从以上诸种定义中,我们可以归纳出以下几种观点:

观点之一倾向于将人力资源看成处于劳动年龄之内的成年人口。这种观点导致了将人力资源开发和管理的重点放在扩大劳动力人口的基数上。它使“人力资源总量”与“劳动力人口总量”的界限模糊不清。对于一个国家或一个企业而言,以这种观点为指导,则将工作的重点放在扩大队伍,加大劳动力投入,增加人才的储备。这种观点在认识上没有认真搞清“人口资源”和“人力资源”的关系。

所谓“人口资源”是指一个国家或地区所拥有的人口总体，它是人力资源产生和发展的基础，它的本质是数量概念。人口数量决定了劳动力人口的数量，而劳动力人口的数量又决定了人力资源的数量，健康的成年人如果不参与到物质资料的再生产中，就只具有人口学的意义，而不具有经济学的意义，也就不能称其为劳动力人口。因此，人口的状况和生育的状况直接影响着人力资源的数量和储备。

同时，在人口总量一定的情况下，人口的年龄和性别比也直接决定了人力资源的数量和未来人才的储备。另外，人口的迁移也会影响到国家和地区的人力资源数量，特别是育龄女性人口的大量迁移，不仅会影响到某一地区的人力资源的数量，还会进而使人力资源的质量发生重大变化。所以，人力资源的总量不能简单等同于人口总量或劳动力总量。

观点之二认为人力资源是指在岗的劳动力人口，没有和生产资料结合起来的人员或者说未就业的人员不是人力资源。这种观点强调人力资源管理的重点在开辟新的产业和扩大现有产业的生产规模，为处于劳动年龄之内的人口提供更多的就业机会。与第一种认识相比它虽然认识到了人口资源具有经济性和消费性两重特征，而人力资源首先是经济意义的范畴。人力资源的开发和利用必须要将潜在的人力资源转化为对生产力的现实贡献。但对就业量的关注，使政府和企业的人力资源配置结构上倾向于劳动密集型的模式，是靠尽量提高适龄人口的就业率，而不是靠人力资源的质量和素质取胜。这种观点，在人力资源管理的实践中，仍然无法认识到人力资源是分层次的，如果不提高人力资源的内涵和质量，劳动密集型的就业模式只会降低生产效率，在经济角度看，仍然不可能实现人力资源的高效配置。在这种观念的指导下，企业的人力资源管理实践常常倾向于低效率的大锅饭，或者采取让那些在劳动力市场处于弱势地位的某些群体（例如女性群体）去从事低技能、低工资、非全日制的工作的方式以缓解就业压力。

观点之三侧重在将人力资源作为具有某种素质的劳动力人口的总体看待。这种观点认为人力资源应是直接与生产资料密切结合，并能以良好的素质，能够充分发挥人力的潜能，创造出高的效益的在岗人员。这种观点对于人力资源管理的实践是具有一定的积极意义的。它重在提高人力资源的质量。人力资源的质量是由人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动动机、态度等因素构成。它具体体现为劳动力的体质、行为方式、态度、品性、潜能、知识、文化、专业技能等生理和心理水平上。它不仅强调对现有的人力资源要充分利用和发挥作用，而且，强调要通过教育、培训、学习和实践，来深入开发人力资源的潜能。它可以通过人口的健康卫生状况、教育状况、劳动力技术等级状况和工作满意度等指标来衡量。而人力资源整体素质的提高，有赖于人口遗传基因的优化、发展，优生优育和提高劳动力人口的质量；有赖于未来人力资源的体质与智力水平，人民的健康营养水平；有赖于社会与个人的教育投入水平。这种人力资源观点，使人们不仅关注了人力资源的现有状况，而且关注了人力资源的可持续发展，关注了人力环境和人力资本的价值实现与人力环境的关系问题。

## 2. 人力资源的构成

人力资源的构成包括数量和质量两个方面。它不仅涉及现实的人力资源而且涉及潜在的人力资源，不仅要考虑人力资源的绝对量，还要考虑人力资源的相对量。能够投入劳动运行的人力资源绝对量占总人口的比例称人力资源率，人力资源率的高低反映了一个国家和地区的经济实力，人力资源率越高，表明可以投入经济运行的人力越多，单纯的消费人口就越少。

人力资源的质量反映了构成人力资本总量的劳动力人口的整体素质。具体体现在劳动者的智力、健康、知识、文化、专业技术水平等方面。影响到人力资源数量的因素有：人口总量和人口的再生产情况、人口的年龄构成和人口的迁移情况。影响到人力资源质量的因素

有：人类的遗传和其他的先天性因素、教育方面的因素和营养因素。

一个国家和地区的人力资源构成的具体内容可分成八大部分：

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年就业人口”。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，即“求业人口”。它与前三部分共同构成“经济活动人口”。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

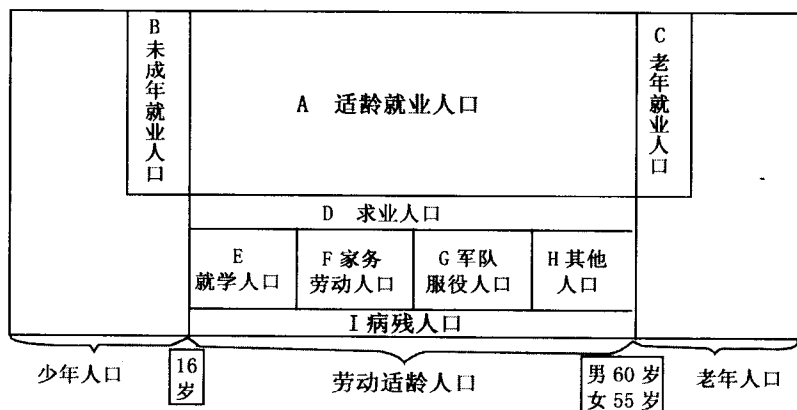


图 1—1 人力资源的概念构成



当人们谈到人力资源的数量与质量时，理解的深度和广度是不一样的。而且常常涉及到“人力资本”、“人力资源成本”等概念，在这里，我们有必要加以区分。

## （二）“人力资源”与“人力资本”的主要差别

应该指出的是，目前人们使用的“人力资源”和“人力资本”这两个概念的意义是不同的。区分两者的内涵，有助于我们更好地了解“人力资本”理论对人类人力资源管理和开发实践的重要意义，也有助于我们在后面的分析中，更好地理解“人力资本”和“性别人力资本”理论。

那么，什么是“人力资本”？“人力资源”与“人力资本”的主要差别在哪里？

### 1. “人力资本”理论的主要观点

亚当·斯密早在 1776 年便在他的传世之作《国民财富的性质和原因的研究》一书中指出：劳动是财富的主要来源，从而确立了人力资源在人类的社会经济中的重要地位。西方经济学的另一鼻祖马歇尔在 1890 年出版的《经济学原理》中指出：我们必须考察人的体力的、精神的、道德的健康及其程度所依存的各种条件。唯有这些条件才是劳动生产力的基础。物质财富的生产是依存于生产率的。而另一方面，物质财富，重要的在于通过很好地利用此财富提高人力的、体力的、精神的、道德的健康和程度。

在西方传统的经济学理论中，“资本”原指作为生产要素的机器设备、厂房、原材料等实物资本。直到 20 世纪 60 年，舒尔茨、贝克尔等人创立了人力资本理论，使“资本”不仅包括了物质资本，而且包括了人力资本，这对于经济增长理论和经济发展理论的贡献都是巨大的。

“人力资本”理论认为：人们受教育的程度、工作经验的积累等因素与个人的职业发展有着密切的关系。在现代社会，个人的才干、