

# 《企业人力资源开发中的性别歧视问题研尽

## 图书基本信息

书名：《企业人力资源开发中的性别歧视问题研究》

13位ISBN编号：9787030253071

10位ISBN编号：7030253078

出版时间：2009-7

出版社：科学出版社

作者：颜士梅

页数：156

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《企业人力资源开发中的性别歧视问题研尽

## 前言

从1998年“四校合并”组建新的浙江大学以来，新浙江大学管理学院走过了10年的改革创新、持续发展的道路，在学科建设、科学研究、人才培养、社会服务等诸多方面都取得了长足的进步。尤其是在学科特色构建和人才培养国际化战略方面，我们以创业创新作为主线，努力建设全球研究基地，在“全面创新理论”等的指导下，开发创业创新管理平台，成功启动和实施了国家教育部创业管理精英人才培养计划项目和浙江大学创业创新强化班等人才培养新模式，与此同时，基于创业创新的思路，我们依托浙江创业大省的研究舞台，开展了一系列科学研究，取得了较大的进展。出于学院创业创新、科学发展、振兴跨越战略的一部分努力，我们从2008年起专题立项，委托科学出版社出版浙江大学创业创新管理研究系列专著。我十分高兴地看到，由浙江大学管理学院中青年教师在深入研究基础上撰写的第一批11种研究专著，即将与广大读者见面！进入新世纪以来，基于创业创新的管理学研究尤其在五大领域显露新的活力：人力资源与组织行为演进动态能力研究；家族企业与民营企业创业成长机制研究；知识管理与知识创新推进产业发展研究；资源配置与质量提升应用创新方法研究；组织模式与创新过程优化网络特征研究。

# 《企业人力资源开发中的性别歧视问题研尽

## 内容概要

《企业人力资源开发中的性别歧视问题研究》针对企业的人力资源开发活动，以社会认知和社会分层等理论为基础，运用文献分析法、访谈法、问卷法和内容分析技术系统探讨了企业人力资源开发中性别歧视的具体表现形式、维度、程度、原因、影响和应对策略。研究发现：企业人力资源开发中的性别歧视主要体现为雇佣性别歧视、职业性别隔离、玻璃天花板和薪酬性别歧视四种形式；并且民营企业比国有企业存在更为突出的薪酬性别歧视问题；在人力资本和社会分层理论下，企业人力资源开发中的性别歧视是有意识的理性选择行为或者所构建的机制，而在社会认知理论和结构理论视角下，其则是无意识的认知偏见或者分布效应；员工感知到越多的性别歧视，其离职意愿越强；要消除性别歧视需要个体、组织、政府和整个社会的共同努力。

《企业人力资源开发中的性别歧视问题研究》适合高校相关教师、科研人员和学生以及对管理中女性研究和人力资源管理问题感兴趣的各类组织成员阅读与参考。

# 《企业人力资源开发中的性别歧视问题研尽》

## 书籍目录

总序：基于创业创新的管理研究新进展第1章 绪论 1.1 问题的提出 1.1.1 企业人力资源开发中性别歧视问题研究的社会意义 1.1.2 企业人力资源开发中性别歧视问题研究的现实和理论背景 1.2 相关概念界定 1.2.1 人力资源开发 1.2.2 性别歧视 1.3 本书研究总体设计 1.3.1 本书研究目的和焦点问题 1.3.2 本书研究的主要内容和路线 1.4 本章小结 参考文献第2章 以往研究回顾 2.1 不同形式的性别歧视问题研究 2.1.1 雇佣性别歧视研究 2.1.2 职业性别隔离研究 2.1.3 玻璃天花板研究 2.1.4 薪酬性别歧视相关研究 2.1.5 小结 2.2 性别歧视及其影响研究 2.3 性别歧视的原因研究 2.3.1 人力资本理论的解析 2.3.2 社会认知理论的解析 2.3.3 女性主义视角下的父权制观点 2.3.4 管理中女性研究所采用的三种理论观点 2.3.5 小结 2.4 以往研究的进展和不足 2.4.1 以往研究的进展 2.4.2 以往研究的不足 2.5 本章小结 参考文献第3章 企业人力资源开发中性别歧视的表现形式 3.1 研究目的 3.2 企业人力资源开发中性别歧视表现形式的模型构建 3.2.1 雇佣性别歧视 3.2.2 职业性别隔离 3.2.3 玻璃天花板 3.2.4 薪酬性别歧视 3.3 研究方法 3.3.1 访谈设计 3.3.2 访谈对象 3.3.3 访谈资料分析 3.4 讨论与结论 3.5 本章小结 参考文献第4章 企业人力资源开发中性别歧视的维度和程度分析 4.1 研究目的和研究步骤 4.2 企业人力资源开发中性别歧视维度的相关研究及其问题 4.2.1 企业人力资源开发中性别歧视维度的相关研究 4.2.2 企业人力资源开发中性别歧视维度确定中的问题 4.3 企业人力资源开发中性别歧视维度的探索性因素分析 4.3.1 样本 4.3.2 测量 4.3.3 数据分析 4.3.4 探索性因素分析结果讨论和性别歧视维度模型构建 4.4 企业人力资源开发中性别歧视维度的验证性因素分析 4.4.1 样本 4.4.2 测量 4.4.3 数据分析 4.5 企业人力资源开发中性别歧视的程度分析 4.6 讨论与结论 4.7 本章小结 参考文献第5章 企业人力资源开发中性别歧视的原因分析 5.1 引言 5.2 子研究一：企业人力资源开发中性别歧视的理论解析 5.2.1 人力资本理论视角下的企业性别歧视 5.2.2 社会分层理论视角下的企业性别歧视 5.2.3 社会认知理论视角下的企业性别歧视 5.2.4 结构理论视角下的企业性别歧视 5.2.5 不同理论视角下企业性别歧视的对比分析 5.2.6 总结 5.3 子研究二：企业人力资源开发中性别歧视原因的实证分析 5.3.1 企业人力资源开发中性别歧视原因的实证分析构思 5.3.2 研究方法 5.3.3 结论与讨论 5.4 本章小结 参考文献第6章 企业人力资源开发中性别歧视的影响及解决策略 6.1 研究目的和研究步骤 6.2 企业人力资源开发中性别歧视影响的实证分析 6.2.1 引言 6.2.2 企业人力资源开发中PGD影响的相关假设 6.2.3 研究方法 6.2.4 讨论和结论 6.3 企业解决性别歧视问题的责任分析 6.3.1 企业解决性别歧视问题的组织责任 6.3.2 企业解决性别歧视问题的社会责任 6.4 企业人力资源开发中性别歧视问题的解决策略 6.4.1 基于不同理论视角的企业人力资源开发中性别歧视问题的解决策略 6.4.2 基于文献分析的企业人力资源开发中性别歧视问题的解决策略 6.4.3 基于不同层面的企业人力资源开发中性别歧视问题的解决策略 6.5 本章小结 参考文献第7章 结论与展望 7.1 本项目的主要结论 7.1.1 关于企业人力资源开发中性别歧视表现形式和维度的结论 7.1.2 关于企业人力资源开发中性别歧视程度的结论 7.1.3 关于企业人力资源开发中性别歧视原因的结论 7.1.4 关于企业人力资源开发中性别歧视影响的结论 7.1.5 关于企业解决其人力资源开发中性别歧视问题的责任的结论 7.1.6 关于企业人力资源开发中性别歧视问题解决策略的结论 7.2 本项目研究的理论进展 7.2.1 明确了企业人力资源开发中性别歧视的具体表现形式 7.2.2 进一步明确了企业人力资源开发中性别歧视的维度和程度 7.2.3 从不同理论视角对企业人力资源开发中的性别歧视进行了深入解析 7.2.4 运用不同理论阐述了企业解决性别歧视问题的责任 7.3 本项目研究的实践意义和方法论意义 7.3.1 本项目研究的实践意义 7.3.2 本项目研究的方法论意义 7.4 本项目研究的不足之处 7.5 研究展望：人力资源与组织行为视角下的女性研究 7.5.1 有待检验的前沿问题 7.5.2 中国情景下的前沿问题 参考文献附录 附录1 企业人力资源开发中性别歧视表现形式的编码材料 附录2 问卷后记

## 章节摘录

总之，性别平等在某种程度上决定着—个社会的文明程度、和谐程度和效益水平，因此是人们必须关注和研究的问题。性别平等意味着男性和女性拥有平等的社会地位，而由于妇女的社会地位可以通过经济地位、政治地位、教育地位、法律地位、婚姻家庭地位和生育地位这六个指标来衡量，并且其中的经济地位是衡量和评价整个社会地位的决定性因素（丁文，1995），因此，研究中要特别关注经济地位的性别平等问题。鉴于企业是社会经济的基本单位，那么，关注和研究经济地位性别平等问题的较好视角是企业；而要促使性别平等就必须解决对妇女的性别歧视问题。正是基于此，本课题聚焦在性别歧视问题，并将其置入企业人力资源开发的背景中。

### 1.1.2 企业人力资源开发中性别歧视问题研究的现实和理论背景

就我国而言，随着改革开放的深入和经济的发展，性别差异在扩大，对女性的不平等某种程度上也在加深。在宏观劳动力市场上，蔡禾和吴小平（2002）的研究结果显示，在职业性别隔离方面，存在性别隔离的职业类别多了，其中对女性隔离的职业数目远多于对男性隔离的职业数目，白领职业中对女性的隔离程度大于在蓝领职业中，另外，高层职业地位上的男女比例差异也在扩大。朱力、王旭波和徐展（2003）也发现，在我国市场转型期，总体上对女性隔离的职业数目远多于对男性隔离的职业数目，女性人数占优势的—职业对男性的排斥度并不强，而一旦男性从业人数占优势，则倾向于严重排斥女性。李实（2001）对90年代以来中国农村妇女的就业与收入状况的实证分析发现，农村男女劳动力在家庭内部劳动分工方面存在明显的性别差异，农村妇女劳动力的非农就业机会相对较少，并且在非农业经营领域的报酬率明显低于男性劳动力，这表明在劳动力市场上存在—定程度的性别歧视。谢嗣胜和姚先国（2006）对2002年城市居民住户调查资料进行分析后发现，在男性与女性工资报酬的差异中，54.4%归结于个体特征差异的影响，45.6%归结于歧视的影响，并且其计算结果中没有考虑前劳动力市场人力资本投资的性别歧视和就业机会的性别歧视。这充分说明在我国宏观劳动力市场上还存在比较严重的职业性别隔离、薪酬的性别不平等和薪酬性别歧视问题。可见，我国宏观劳动力市场上的性别不平等—问题还比较突出。

# 《企业人力资源开发中的性别歧视问题研尽

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)