

# 《企业人力资源开发中的性别歧视问题研究》

## 书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2009年07月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787030253071

丛书名：浙江大学管理论丛

## 内容简介

本书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。

本书适合高校相关教师、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。

## 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技術路线

#### 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

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.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)