

女性人力资源开发的障碍及应对之道研究

汤亚琼

(重庆市奉节县环境卫生管理所 重庆 404600)

[摘要] 女性人力资源开发是一项十分重要的社会工程,对优化社会人力资源构成起到了十分重要的作用。为此,文章在阐述当前女性人力资源开发存在问题的基础上,结合实际情况就如何优化女性人力资源开发进行策略分析,旨在能够更好的丰富和完善我国人力资源的构成。

[关键词] 女性人力资源;开发障碍;应对措施

人力资源是当前社会发展的重要战略性资源,而女性资源是人力资源总量的一个重要构成,其开发和利用程度深刻影响社会经济发展,同时还关乎到男女平等社会发展目标的实现。为此,文章结合当前女性人力资源开发遇到的障碍问题,为如何优化对女性人力资源的开发利用进行策略分析。

一、女性人力资源开发的障碍

(一) 社会环境因素

1. 女性就业受歧视现象严重

虽然社会经济的发展使得女性地位得到提升,但是从女性就业实际情况来看,一些传统思想理念仍然束缚人们的思维方式,女性就业面临较大的社会歧视,在很大程度上侵害了女性平等就业的机会。

2. 社会认知存在偏差

受传统文化的毒害,社会发展仍然存在女主内、男主外的落后思想,在这种思想的影响下使得女性缺乏个人成就动机、社会竞争意识和参与意识低下,不利于女性的自我发展和自我价值实现。第二,人们倾向于女性在服务、教育、卫生等传统分工领域内工作,导致女性人力资源大量在传统领域堆积,使得高新技术领域严重缺乏高素质的女性资源,扼杀了女性人力资源潜能的开发利用。

(二) 法律政策因素

虽然当前社会范围内初步形成了妇女权益保障法、婚姻法等能够保障女性在社会地位的法律体系,女性的多方权益在法律上得到了保护。但是从发展实际情况来看,一些地方仍然存在用工不规范的现象,即在选择女性人力资源的时候仅仅使用女工的“黄金”年龄段,使得下岗工人中有大部分人群是女性。同时,退休之后的男女在社会福利待遇的享受上也不相同,不利于对女性人力资源的充分开发和利用。

(三) 教育因素

缺乏发展意识。只有树立发展意识才能够更好的适应市场发展需要,但是从当前女性人力资源实际发展意识情况来看,多数女性的自我发展意识和自主接受教育的意识不强烈,使得女性素质普遍得不到提升。第二,缺乏学习意识。在成长方面一些女性深受传统思想“女子无才便是德”的毒害,养成了不爱学习的习惯,无法提升女性在市场就业方面的竞争力。第三,女性辍学现象严重。在一些经济发展落后的地区普遍忽视子女的教育,导致大批学龄女童辍学。

二、女性人力资源开发优化对策

(一) 女性自身需要树立正确的思想认识,通过学习提升自身素质

提升女性人力资源努力进取拼搏的思想意识。在激烈的社会主义现代化建设背景下,女性人力资源需要克服自己的依从心理,积极投入到社会发展建设中,通过沟通交流来为自己争取更多就

业机会,丰富自己的生活,增强自己的人生自信。第二,女性需要在工作中善于辩证看待自己和他人。基于男女生理和心理上的差异,在社会就业的时候女性需要善于和积极挑选自己擅长的领域,从而在适合的工作领域不断挖掘自己的工作能力。

(二) 政府部门要为女性人力资源的就业提供支持

打造完善法律法规政策体系。将社会保险法、公务员法、农民权益保护法等纳入到新的立法项目中,并为其提供与之配套关联的制度,在立法层面上为女性人力资源的社会就业发展提供重要支持。另外,在男女退休的福利待遇安排上也需要确保平等,在男女是否同龄退休问题上设置一个弹性的规定,让女性根据自己的身体状况来自主选择退休年龄,体现国家政策对女性生存发展的人文关怀。第二,加大对女性教育的投入。政府部门需要对女性人力资源的教育发展提供必要的资金支持。在国家公共财政体制建设的过程中需要逐渐体现男女性别平等的理念,按照男女平等的原则来打造适应教育发展和人力资源开发的现代化公共教育财政制度,为女性教育发展提供必要的资金支持。

(三) 社会要从全方位扶持女性人力资源发展

第一,强化社会舆论宣传力度,为女性人力资源开发创设和谐的社会环境。法律层面上对男女平等意识的关注能够更好的开发和利用人力资源,但是当前在一些领域也存在一些男女不平等的思想理念,比如在招聘工人的时候存在歧视女性的现象。针对这个问题,国家劳动人事监督管理部门需要强化对用人单位人员招聘的管理,为妇联工作的有效开展提供重要支持。第二,强化职业教育,打造终身教育发展体系。职业教育是提升女性人力资源开发利用成效的重要关键。为此,在新的历史时期,女性人力资源的开发利用需要着重发展女性职业教育。一方面要积极发展适应女性参与的成人业余教育,采取多种方式来提升女性人力资源的技术素质。另外一个方面需要打造一支高素质的女性人力资源队伍。

结束语

综上所述,女性人力资源开发是一项长远性和艰难性的工作,在发展的过程中不仅需要女性自身努力,而且还需要全社会的多元配合。在新的历史时期,为了能够更好的丰富和完善我国人力资源队伍,需要相关人员着重从制度、社会、政府三个层面来支持和优化女性人力资源开发,提升女性人力资源的综合素质。

参考文献

- [1] 赵侠. 浅谈女性社会组织人力资源开发问题研究[J]. 西部皮革, 2018, v.40; No.424(07):95.
- [2] 白静. 浅谈我国女性人力资源开发的障碍及解决措施[J]. 集团经济研究, 2006(35):208-209.

作者简介: 学历: 本科, 出生年月: 1980.9.16 职称: 中级经济师