

# 性别差异视角的人力资本理论研究进展\*

彭新宇 邹幸芸 傅昱豪

**摘要:**人力资本是驱动经济增长的关键因素之一,对劳动力市场结构、收入分配以及社会福利体系有深刻影响,具有重要的经济学研究意义。随着性别经济学领域研究的不断深化与扩展,学者们越来越重视从性别差异视角研究人力资本理论。本文从教育投资、职业选择、公司管理和差异平衡四个方面系统地回顾了性别差异视角的人力资本理论研究进展。首先,从家庭教育和继续教育两个角度探讨了教育投资中的性别差异;其次,将职业性别隔离划分为横向隔离和纵向隔离,并从供给侧和需求侧对职业选择中的性别分化进行了研究;再次,从工资收入、董事会性别多样性与女性进入壁垒三个方面分析了公司管理中的性别差异;最后,从人力资本投资、职场透明度、职场地位和政策干预四个方面梳理了平衡人力资本性别差异的一些措施。本文旨在为国内经济学理论创新贡献见解,并为研究中国特定问题提供学术借鉴。

**关键词:**人力资本理论 性别经济学 教育投资 职业隔离 收入不平等

## 一、引言

性别平等不仅是一项基本人权,也是世界和平、繁荣和可持续发展的必要条件。弥合性别差距一直是联合国设定的一个重要目标,虽然世界各国依据联合国千年发展目标(Millennium Development Goals)在性别平等方面取得了一定进步,但性别歧视、就业不公和家庭暴力等一些侵害女性权益的现象依然存在。2015年,联合国在可持续发展目标(Sustainable Development Goals)中再次提出了“性别平等”(gender equality),旨在为所有妇女赋权。2023年10月,哈佛大学经济系教授Claudia Goldin被授予诺贝尔经济学奖,以表彰其发现了劳动力市场性别差异的关键驱动因素,再次引发了学界对性别差异的关注和讨论。

人力资本又称“非物质资本”,是通过对人投资而形成的凝结在劳动者身上的、能够带来未来收益的资本,包括知识、技术与健康等,该概念最早由美国哈佛大学教授Walsh(1935)正式提出。比较完善的人力资本理论形成于20世纪中期,代表性的经济学家有Mincer(1958, 1974)、Schultz(1961)和Becker(1964),他们认为教育和培训投资可以提高个人生产力和收入。Mincer(1974)关注学校教育和在职培训对劳动力市场表现的影响,将受教育年限纳入收入方程中,建立了著名的“明瑟方程”,证明了通过教育积累的人力资本有助于提升个人的经济收入。Schultz(1961, 1982)聚焦于人力资本理论的宏观研究,不仅强调了教育的重要性,而且开创性地研究了人力资本投资的回报率,并指出投资于人口质量是推动经济发展的主要方式。Becker(1964, 1993)从微观角度入手,不仅构建了人力资本理论基本框架,讨论了人力资本的激励因素,而且提出了人力资本投资收益率的计算方法,并着重关注了人力资本投资与收入分配的关系。进入20世纪后期,性别差异视角的人力资本理论研究开始受到学者们的关注,它强调性别差异对人力资本积累和收益的影响,并试图解释男性和女性在劳动力市场上的表现差异,特别是在就业机会、薪酬待遇以及职业晋升方面的差距。Schultz(1982)

\* 彭新宇、邹幸芸(通讯作者)、傅昱豪,长沙理工大学经济与管理学院,邮政编码:410076,电子邮箱:pxyeco@126.com, xingyunzou@126.com, 710308219@qq.com。感谢匿名审稿专家的修改意见,文责自负。

虽然意识到当时的人力资本理论忽略了“女性资本”,并尝试证明社会对女性的教育是一种投资而不仅是消费,但他没有对人力资本投资的性别差异做进一步的分析。Becker(1993)虽然将人力资本的研究框架应用到了家庭经济学中,并发现通常情况下男性更多积累市场人力资本而女性更多积累家庭人力资本,但他认为这种人力资本积累上的专门化是由男女两性自然生理上的差异导致的,没有进一步探索人力资本投资回报的性别异质性在其中发挥的作用。已有文献大多从人力资本投资效率、投资回报和对经济的贡献入手,本文与之不同,更关注性别差异在人力资本投资及其回报中的作用,因此具有重要的理论意义。首先,性别差异视角的人力资本理论研究填补了传统人力资本理论研究的空白,增加了考虑性别因素对人力资本积累和经济行为的影响,推动了经济学理论的深入发展。其次,性别差异视角的人力资本理论有助于剖析劳动力市场中的性别异质性,如就业晋升、工资差距以及劳动力市场细分等现象。最后,这一理论的研究涉及经济学、社会学、心理学、教育学等多个学科,促进了不同学科之间的交叉和融合。

本文将从教育投资中的性别差异、职业选择中的性别分化、公司管理中的性别差异以及人力资本性别差异的平衡四个方面对性别差异视角下的人力资本理论相关研究进行系统梳理。一方面,对性别差异视角的人力资本理论研究领域内现有的理论观点、研究方法和研究成果进行全面综合的梳理与总结,以帮助学者了解该领域的研究热点、研究趋势和未来发展方向,为国内经济学理论创新提供参考;另一方面,介绍性别差异视角的人力资本理论研究的重要议题与实证研究成果,着重关注性别对人力资本投资、积累和回报的影响,以寻求提高劳动力市场效率和社会整体福祉的多元化解决方案,为我国学者研究中国问题提供借鉴。

## 二、教育投资中的性别差异

教育投资中的性别差异一直是学者们关注的热点议题之一。性别因素不仅会影响家庭和个体对教育的决策以及对不同教育类型的选择,而且会与家庭、社会、文化因素一起共同影响教育的投资回报。

### (一)家庭教育投资中的性别差异

家庭教育投资是否存在性别差异,什么原因导致了这种差异,以及这种投资差异对家庭成员之间成就差异的影响,是社会科学领域的核心问题。部分学者已经研究了孩子的性别是否会影响他们在家庭教育投资中的受重视程度(Wang & Cheng, 2021),有证据表明,家庭内部的教育支出确实存在性别偏见,这种偏见不仅表现在对未成年子女的教育投入上,也表现在高等教育的入学率和学校教育的质量上(Agrawal, 2021)。而且,教育投资性别差异会进一步影响男性、女性在劳动力市场中的表现,比如就业机会、工资收入和职场晋升。

1. 关于家庭投资差异的研究。家庭教育的投资通常不取决于主要受益者(子女),而是由他们的监护人(父母)主导,因此不仅存在投资效率问题,还存在家庭内部分配的预期利益问题。Abdulloev et al.(2014)认为,父母通常会把家庭资源倾斜给儿子,降低对女儿的教育投资,这就导致女孩的受教育程度偏低,收入下降,工作机会减少。Alderman & King(1998)基于父母对儿童的投资模型研究发现,教育投资的差异可能是由子女劳动力的机会成本以及学费可用性等成本差异造成的,或者是由父母可能实现的回报差异造成的。Hazan & Zoabi(2015)提出,由于男性有额外的收入,男孩和女孩受教育水平的高低取决于当时社会人力资本回报率的高低。当人力资本回报率较低时,父母对儿子的重视程度明显高于女儿,男孩的平均受教育水平高于女孩;当人力资本回报率较高时,父母对儿子和女儿的重视程度大致相同,男孩的平均受教育水平低于女孩。还有研究发现,出生顺序和家庭规模会对人力资本的形成产生显著影响。Oliveira(2019)研究了出生顺序对成年子女完成学业的影响,结果表明,在家庭规模固定的情况下,女儿的受教育程度随着弟弟妹妹数量的增加而减少,而儿子的受教育程度随着弟弟妹妹数量的增加而增加。Wang & Cheng(2021)调查研究了性别不平等在决定家庭对子女教育支出方面的作用,发现女性与男性工资比率的增加与家庭对儿童的教育投资尤

其是校外教育支出呈正相关关系。由此可见,由于父母对儿子和女儿的回报期望存在差异,因此性别特征是家庭投资的重要决定因素,且这种性别投资差异在学校教育中会持续存在,并且表现得更为突出。

2.关于学校教育差异的研究。许多学者研究了学校在提升女性受教育水平以及缩小教育的性别差距上是否有效,目前还未形成共识。尽管现在在世界各国的女性受教育程度比50年前要高,但仍超过三分之二国家的成年女性受教育程度低于成年男性,且有数以百万计的女孩没有报名上小学。学校教育中的性别差距令人困惑。Psaki et al.(2018)研究发现,尽管女性在小学入学方面的劣势随着时间的推移而减少,并在小学毕业和中学入学方面已经达到了大致的性别平等,然而这是因为全球平均水平掩盖了国家之间的重要差异,在许多国家,女孩的成就水平仍然很低。Tang et al.(2020)探索了中国农村免费义务教育改革带来的影响,发现免费的义务教育不会降低女童工发生率,甚至可能会促使父母将资源重新分配给家庭内的男孩,进一步扩大人力资本投资的性别差距。Acerenza & Gandelman(2019)利用来自13个国家的微观数据描述了家庭教育支出特征,结果表明,高等教育是家庭教育最重要的支出形式,约占家庭教育支出平均水平的三分之一。高额的高等教育支出让学生贷款债务发展成为一个棘手的问题。Bartholomae et al.(2019)调查了学生贷款中的性别差异,发现女性承担着美国约三分之二的未偿学生贷款债务,相较于男性,女性更有可能借钱而且往往借的钱更多,这意味着女性在高等教育中得到的家庭资金支持通常比男性少,而且日后将花费更高的收入比例来偿还学生贷款。

3.关于教育代际传递的研究。教育的代际传递通常是指父母受教育年限会影响子女受教育年限。Acerenza & Gandelman(2019)研究发现,受教育程度更高和更富裕的父母在家庭教育支出的绝对值和占家庭总消费的比重上都比其他父母更高,这一结果造成了教育差异的延续。Dong et al.(2020)研究表明,父母的初始受教育程度在缩小孩子受教育程度的性别差距方面起着重要作用,父母较高的受教育程度会使女童受益,随着父母受教育程度的增加,孩子受教育程度的性别差距逐渐减小。究其原因,首先,更高的受教育程度会带来更高的家庭收入水平,有助于减轻每个孩子的教育预算限制;其次,父母受教育程度高会促使其接受因经济发展和社会演变带来的新观念,从而加速对传统性别观念的改变;最后,受教育程度更高的父母可能会更好地理解如何根据每个孩子的具体能力来抚养孩子,更好地提升孩子自身的价值。

## (二)继续教育投资中的性别差异

1.关于在职培训差异的研究。在职培训是有别于家庭和学校教育的一种人力资本投资方式,部分学者对在职培训机会是否因性别而不同进行了一系列的研究与探索。传统的假设来自Becker(1993),他认为女性在人力资本上所获得的投资相对于男性少,包括通过学校教育和工作场所培训所获得的技能在内。Gronlund(2012)研究发现,预期的离职率会减少女性获得在职培训投资的机会,因为职业生涯的中断会降低此类投资的回报,因此女性可能被排除于在职培训之外。Blau & Kahn(2017)研究发现,持续的就业培训机会减少和性别工资差距等原因会导致女性大学学位的经济效益减少,这种较低的投资回报率又会进一步降低女性获得在职培训的机会。尽管上述研究证实了在职培训中性别差异的存在,即女性接受在职培训的可能性比男性低,但也有研究表明,尽管未受过大学教育的女性在这方面确实处于不利地位,但拥有大学学位的女性却不是这样,她们可以相对平等地享受到在职培训的机会(Wozny & Schneider, 2014)。

在职培训中的性别差异一方面可能是由于男性与女性的生产力、回报率和职业发展轨迹等客观差异造成的,另一方面可能是职业环境、性别歧视和其他社会文化因素等主观差异造成的。在宏观层面上,工会(劳资关系)、职业教育与培训体系以及家庭策略这三个领域会影响到培训投资的性别差异(Wozny & Schneider, 2014)。具体来说,工会对培训差距的影响是复杂且模糊的,在劳资关系密切的国家,如果工会遵循中间选民战略,女性在培训方面将处于不利的地位,如果工会去寻求吸引女性成为新成员的策略,这种不利地位将会减少;一个地区的职业教育与培训体系对人力资本的关

注度与该地区女性获得培训的机会之间呈正相关关系,从而对在职培训的性别差距产生影响;不同的家庭策略会对女性产生不同的影响,鼓励女性在分娩后尽早重返劳动力市场的家庭策略会增加女性获得培训的机会,激励女性待在家里的家庭策略会减少女性获得培训的机会。在微观层面上,继续培训被认为是一种人力资本投资,由再就业机会和薪酬增加的预期回报决定(Mandel & Rotman, 2021),因此,主要通过雇主的性别歧视和性别职业标签来影响女性获得培训的可能性(Wegemer & Eccles, 2019)。具体来说,雇主的性别歧视是统计学上的歧视,雇主会将性别视为生产力的一个预测因素,如果预测女性的生产力较低,雇主将减少对所有女性的继续培训投资;性别职业标签与不同性别员工在生产力和职业轨迹方面的差异有关,被贴上“女性”标签的职业可能会面临更少的培训投资的处境。

2.关于教育成就差异的研究。教育和培训均被视为对人力资本的一种投资,这种投资会获得经济回报,并且可以通过更高的终身收入来获得更为长期的回报。近年来,劳动力市场最显著的变化就是教育(尤其是高等教育)的经济价值不断上升。鉴于此,进一步提高女性的受教育水平似乎是实现男女经济平等最有希望的途径之一(Mandel & Rotman, 2021)。性别间人力资本差异的证据在年轻时就出现了,Baker & Milligan(2016)认为,父母的陪伴时间是孩子人力资本发展最重要的投入之一,由于认知能力、性别偏好和投资成本差异,父母在对男孩和女孩的时间投入上是有差异的,这就导致了孩子长大后的男女成就差距。相似地,Gershenson & Holt(2015)研究发现,由于男孩和女孩对教育相关的反应、消费和习惯是有差异的,二者在家庭作业时间上也存在性别差异,而家庭作业时间又与教育成就有显著的相关关系,这就造成了教育成就之间的性别差距。然而,部分学者具有不同看法,Bartholomae et al.(2019)以人力资本和行为金融理论为基础,通过在线实验调查设计阐述了教育是一种有价值的人力资本投资,即使女性比男性更重视家庭目标,二者对经济成功的重视程度也并无差异,男性和女性有同样的动机去追求学位,因为高学位有望增加就业机会,而且女性比男性更有可能意识到高等教育对职业发展的重要性,并为之付出更大的努力。还有研究表明,女大学生在高等教育方面可能比男生更成功,对此的一种解释是性格差异,女性较高的责任心在其中发挥了很大的作用(Verbree et al., 2023)。

即使对男性和女性的教育投资是同样的,但取得的教育成就仍可能存在性别差异,女性在科学、技术、工程和数学(STEM)职业中的代表性不足就是一个典型例子。已有不少学者关注到,尽管越来越多的女性在大学里学习STEM科目,但女性在STEM职业中的高级职员占比较低、晋升较慢,并且更有可能离开STEM领域。女性在STEM领域的代表性不足可能是由六个潜在因素的复杂交互作用引起的一种文化现象,其中包括绝对能力差异、相对能力优势、职业偏好、生活方式偏好、特定领域能力信念以及性别刻板印象和偏见(Wang & Degol, 2017)。除了绝对能力差异和相对能力优势这两种与自然人力密切相关的因素外,女性比男性更渴望帮助他人和造福社会,这种以社会为导向的职业偏好是女性职业选择的决定性因素之一。关于生活方式的偏好,即女性和男性对家庭与职业的优先选择,部分学者认为,女性不仅比男性更愿意为家庭做出职业牺牲,而且她们喜欢以工作为中心的生活方式的比比例也比男性更低。除此之外,社会文化因素,包括特定领域能力信念以及性别刻板印象和偏见,也是女性在部分领域代表性不足的一个潜在解释(Wegemer & Eccles, 2019)。总而言之,由于个人选择、文化压力和女性承担的额外责任,使得STEM领域的女性很难分配必要的时间来跟上最新的创新并在该领域保持竞争力。为了缩小诸如STEM等领域中的性别差距,有必要重点关注来自家庭、教育环境、同伴群体以及文化本身的影响,培养积极的自我概念、自我效能、自信和自我知觉,从而使个体根据自身的目标来进行学习与就业的选择。

### 三、职业选择中的性别分化

将男女相对地分开从事不同的职业是劳动力市场不平等的一种重要表现,因为职业与薪酬、声望、健康和死亡风险都密切相关(Zheng & Weeden, 2023)。隔离可以理解为职业、学校、雇主单位之

间的人口群体分布差异,它通过将不同群体适用不同的奖励制度来强化待遇差异。职业性别隔离不仅是性别歧视的一种主要形式,也是劳动力市场中性别工资差异的一个主要原因(Bai et al., 2023)。在过去的几十年里,虽然教育中的性别差距和劳动力参与的性别差距都在显著缩小,但职业性别隔离却表现出令人惊讶的持久性,得到了学者的广泛关注(Borrowman & Klasen, 2020)。

### (一)职业选择中的横向隔离和纵向隔离

自从女性全面进入劳动力市场以来,女性的参与程度在不同职业之间甚至在同一职业内部均具有较大的差异,这种差异被称为“职业性别隔离”,并可以分为两个维度:一是横向隔离,即男性和女性在不同职业间的不均匀分布,是基于男女所从事的职业间的特征和属性差异划分的;二是纵向隔离,即男性和女性聚集在同一职业领域内按照等级划分的不同职位,反映了女性在职业等级制度中相对弱势的地位。

1. 关于横向性别隔离的研究。横向性别隔离的起源一直存在广泛的争论,经济学家、社会学家和心理学家为此均提出了他们的观点。经济学家认为,补偿差异理论和拥挤假说可以用来解释这种横向性别隔离。补偿差异理论认为,如果女性倾向于选择工作条件较为安全和舒适的职业,如母友好型工作、更短的工作时间或更低的身体危险,她们将会为了这些非金钱补偿而牺牲收入(Khan, et al., 2023)。拥挤假说认为,女性教育水平的提高和劳动参与率的上升往往会增加而不是减少职业性别隔离,因为女性在有限的职业中拥挤将导致女性劳动力供应过剩,从而降低女工的工资和讨价还价的能力(Caraway, 2007)。尽管越来越多的女性加入劳动力市场中,但她们往往集中在相对简单的基础工作岗位,形成了灵活的缓冲劳动力,是雇主解聘的第一选择。贬值理论提出了一个社会学的观点来解释这种现象,认为社会价值观和性别文化规范赋予男性工作更高的价值,而大多数女性的工作被认为是低价值的,这种价值的差异造成了横向的职业隔离和工资性别差距(Khan et al., 2023)。从心理学角度来看,社会认知职业理论认为,一个人的职业选择取决于其自身的认知能力、自我效能和兴趣偏好,性别刻板印象对职业选择存在显著的影响。部分学者认为女性对某些职业的偏好可能是文化期望的结果,部分学者认为雇主的性别偏见和将工作贴上“女性”标签的行为可能导致该职业工资、声望以及吸引力的降低(Hustad et al., 2020)。这种横向性别隔离降低了劳动力市场的效率和灵活性,具有广泛的经济和社会成本。

2. 关于纵向性别隔离的研究。纵向性别隔离是指女性和男性具有处于同领域不同层次的倾向,即使是在同一领域获得相同学位的一批人在职业目标定位上也具有性别差异(Zheng & Weeden, 2023)。对纵向性别隔离的解释通常根植于传统的新古典主义经济学(Becker, 1985),近些年已经开始慢慢转变为社会学解释,因为这些解释能够更好地说明导致资源、权力和地位不平等的组织结构限制。Bai et al.(2023)认为,纵向职业隔离主要来自固有的生理特征和体质以及由此产生的男女获得技能的能力差异,如男性在体力上强于女性,而女性在沟通和语言方面具有天生的优势。但是有学者发现,无论是在男性主导的职业还是在女性主导的职业中,女性投入工作的时间和其工资收入通常都低于男性(Casado et al., 2022),这是因为女性更有可能从事收入较低的工种和在整体分层结构中占有排名较低的职位,而男性在社会阶层中的职业地位和薪酬水平方面均处于相对有利的地位。Tonet Maciel(2021)研究发现,与白人男性相比,所有群体都存在“玻璃天花板效应”(glass ceiling effect),即存在一种无形的、人为的困难,阻碍着特定群体在职场或社会中晋升到更高层级。这说明性别和种族歧视持续存在,尤其是在分配的顶端,而性别隔离作为群体组成的一个影响因素,决定了男性和女性在纵向等级和社会分层职业结构中的位置。居高不下的职业性别隔离行为表明,尽管已经进行了长达几十年的性别平等斗争,女性的职业价值仍得不到充分的重视,女性群体在克服“玻璃天花板效应”方面仍然困难重重。

### (二)职业隔离的供给侧和需求侧解释

不同性别的就业模式不同是劳动力市场的重要特征。这种职业性别隔离本身不仅是性别不平等的一种表现形式,而且会拉大工资待遇、员工晋升和工作满意度等方面的性别差距(Qian & Fan, 2019)。

职业性别隔离的供给侧解释通常是指从提供劳动力的人的特征出发的阐释,而需求侧的探索一般侧重于雇主的行为和偏好视角。虽然现有研究大多是从工作场所、劳动力市场结构与政策等需求侧进行解释,但在供给层面,这种隔离可以追溯到人们在早期形成的具有性别特征的职业抱负。

1. 关于供给侧性别隔离的研究。从供给侧解释职业性别隔离的理论包括人力资本理论和社会化理论。Becker(1985)的人力资本理论指出,性别分化的就业模式是人力资本投资早期决策带来的影响。比如,Smyth & Steinmetz(2008)研究发现,大学专业选择在引导高校毕业生从事与性别相适应的职业方面所起的作用,认为性别隔离的产生不仅是因为个人对学位的不同选择,也是因为个人对专业的不同选择。Rapoport & Thibout(2018)通过建立教育选择模型并分析一组法国学生数据发现,男生比女生更倾向于选择具有科学性和竞争性的课程,而且他们在选择高中和高等教育阶段的专业时通常更注重未来收入的预期。另外,社会化理论指出,女性和男性之所以选择不同的职业是因为社会化过程使得男性和女性拥有不同的偏好、兴趣和抱负。Becker(1993)认为,男性和女性在家庭生产、生育和养育子女方面具有不同的比较优势,相较于劳动力市场中的男性,女性更倾向于关注家庭内部的劳动。行为经济学文献指出,女性往往比男性更“厌恶风险”(Gimenez-Jimenez et al., 2022),因而在进行职业选择时,女性倾向于选择风险较低的职业和部门,而不愿意冒险去讨价还价以获得更高的薪酬和晋升。另外,Hu & Coulter(2023)通过分析中国数据发现,青少年时期的职业抱负在很大程度上可以影响其以后的职业,而且职业抱负的代际传承在女孩和男孩之间存在较大的差异。相较于男孩,女孩的职业抱负更容易受到父母期望的影响。这种由于男性和女性早期决策和抱负偏好不同而做出的不同职业选择以及由此带来的职业隔离被称之为供给侧的性别隔离。

2. 关于需求侧性别隔离的研究。从需求侧来解释职业性别隔离的产生,一方面是由于雇主受到社会建构概念的影响,即什么性别适合什么样的工作,雇主倾向于根据这些被广泛认可的本质主义刻板印象来雇用、提拔和解雇员工,从而产生职业性别隔离。本质主义是一个哲学和社会学概念,它认为万事万物都有其固有的本质,而且这种本质是普遍的、独特的和不可分割的(Cartwright, 1968)。性别本质主义认为性别特征是由生物学因素决定的,是固有且不可改变的,忽略了社会和文化因素对性别角色和表现方式的影响。Charles & Grusky(2005)认为,性别本质主义以及运用这些性别规范的工作任务,是技术和非技术部门之间职业性别隔离的根源。这是一个动态的过程,无论是通过有意识的歧视还是无意识地遵守社会性别规范,雇主通过雇佣实践来强化既定工作的性别等级制度。与此同时,工人们将这些社会规范内在化,并通过积极的排斥来努力保持其职业地位,这一概念被称为歧视的“污染”理论(Borrowman & Klasen, 2020)。另一方面是由于雇主受到统计性歧视的影响(Phelps, 1972)。统计性歧视是指在信息不完全的情况下,个体的特征被按照其所属的群体的统计性特征来处理,这种歧视可能是无意识的,但却会导致不公正的评价或决策,该歧视倾向已经被新古典主义经济理论列为经典,并逐渐成为信息经济学的一部分。Moskos(2020)通过对澳大利亚女性占主导地位的四个职业的利益相关者进行定性访谈发现,雇主在缺乏对求职者的更直接、更可靠的工作表现预测的情况下,通常会使用启发式思维捷径,如将个人熟悉度或感知亲密度作为群体特征的代理指标,直接评估求职者的能力和潜力。尽管统计性歧视的现象在雇主的招聘和管理行为中较为普遍,但是Becker(2010)指出,在竞争激烈的市场中,有歧视倾向的雇主将被迫改变其招聘做法,否则将会倒闭。为实现企业的可持续发展,雇主应当认识到性别平等的重要性,有意识地避免和纠正性别歧视和刻板印象等性别主义思维。

#### 四、公司管理中的性别差异

近几十年来,尽管女性在提高受教育程度和融入一些高收入职业等方面取得了一定的进展,但性别不平等情况依然严峻。与男性主导的职业相比,女性主导的职业往往报酬较低,声望也较低,这种公司管理中的性别差异不仅仅体现在工资收入上,还体现在董事会性别多样性、女性进入壁垒上。

### (一)工资收入中的性别差异

工资收入中的性别差异可以从贬值理论、性别角色理论以及人力资本投资回报理论三个方面来对其进行解释。

1. 关于贬值理论的研究。贬值理论认为性别文化情感塑造了职业工资水平,与女性和女性气质有关的职业被系统性地贬低,对女性的职业工资产生了直接的负面影响(Reskin & Maroto, 2011)。有学者认为,女性获得较低的工资收入可能是市场中人力资本价值评估造成的,社会文化贬低了女性相对于男性的价值,任何主要由女性从事的活动的价值都将低于其原有的价值(England et al., 2002)。“贬值”主要通过雇主和消费者的认知偏见来发挥作用,同时也会通过劳动力市场制度(如具体的工作要求等),对男性和女性的工资收入产生影响。另外,地位期望理论认为性别刻板印象会将更强能力和更高价值归因于男性的职业地位与信念,这些文化偏见不同于个体歧视,它针对的是职业的性别类型而不是工人的个体性别。因此,在从事同一职业的情境下,男性和女性的工资会受到集体信念的影响,即女性的工作价值通常低于男性。贬值理论的大多数实证研究来自残差法——在控制了其他潜在因素的影响后,验证特定职业中的女性占比与工资收入之间是否存在相关关系,进而推断出是否存在文化贬值效应。Kilbourne et al.(1994)通过控制个人的时间常数特征、技能需求和工作条件开展实证研究,发现职业性别比例和工资水平之间存在着显著的负相关关系,从而提供了贬值的证据。England et al.(2002)基于类似的方法研究发现,护理工作的薪酬往往低于其他职业,因为从文化上讲,护理工作与女性气质、母性关怀密切相关,从事护理工作的员工需要支付“相对工资惩罚”。而且,由于从事护理工作的女性多于男性,支付这种工资惩罚的女性也多于男性,这可以被看作是解释贬值理论的典型例证。

2. 关于性别角色理论的研究。贬值理论认为社会对男性和女性提出了同等水平的工作要求,却为二者提供不同水平的工资待遇。性别角色理论不同于此,它建立在与性别差异有关的教育和性别角色自我认同上,基于这种理论视角,自我选择可以作为一个切入点,从社会学角度解释性别与工资收入之间的相关关系。社会学家认为性别角色在童年时期就已经发展并逐步定型(Cvencek et al., 2011),男孩和女孩逐渐学习并受社会建构的性别角色制约,这影响到其在教育与职业发展中的选择(Charles & Bradley, 2009)。性别角色被认为是由多个维度组成的,其中养家糊口的角色通常被分配给男性,因而他们倾向于根据期望收入和职业前景来选择高等教育的专业与个人职业发展的路径(Hakim, 2000)。但对女性来说,物质回报被认为不那么重要,因为她们的性别认同反映了传统女性在家庭中的角色,即家庭照顾者和非物质商品的消费者(Goldin, 2006)。因此,大量女性选择进入提供文化资源的学科,而不是主要提供经济资源的领域,显然,后者在劳动力市场的需求更多,更容易得到较高的工资回报。虽然随着社会的发展,女性就业已经逐渐从与消费相关的领域转向与投资相关的领域,但男性仍然比女性更重视外在的物质奖励(Ochsenfeld, 2014),性别角色理论仍能为研究工资收入的性别差异提供解释。

3. 关于人力资本投资回报理论的研究。专业化人力资本理论为工资收入的性别差异提供了另一种解释,它既没有关于群体价值的歧视,也没有直接的群体特征歧视,因此与贬值理论和性别角色理论的解释有所区分。一方面,传统的经济理论认为,教育和职业发展路径是由人们对终身收入最大化的渴望所驱动的,部分职业性别隔离源于女性因生育而导致的就业中断(Becker, 1985)。人力资本理论将教育视为一种严格的经济投资,相较于男性,女性通常较少地寻求特定职业类型的人力资本投资,因为这类人力资本在中断期间或更换雇主时容易受到侵蚀。然而,特定职业类型的人力资本供应往往是较为稀缺的,且与一般的人力资本相比具有更高的投资回报,这就减少了女性获得高报酬工作的机会。从这个角度来看,工资收入是劳动力市场的中性功能,主要由工人所受的人力资本投资以及工作所需的技能和任务驱动。另一方面,由于女性通常承担着家务、抚养孩子和照顾老人的主要责任,因而倾向于选择“母亲友好型”职业,即可以提供灵活的兼职工作的职业,这使得女性在失业时的技能投资折旧较低,重返职场的成本也较低,但往往工资也会较低(Brown, 2010)。相比之下,男性则

普遍期望更少的职业中断,寻求最大限度的经济回报,并为此在人力资本上投入更多(Polavieja, 2008)。人力资本积累的激励机制存在明显的性别差异,因为这些激励因素与一个人一生中预期的工作时间成正比。Erosa et al.(2016)通过定量研究发现,在生命周期中,女性的平均工作时间少于男性,抚养子女因素对女性劳动力供给的影响是性别工资差距扩大的主要成因。Greer & Carden (2021)的研究也证实,人力资本开发和反歧视招聘政策可以通过提高女性项目经理的工资来缩小项目经理之间的性别工资差距。此外,增加继续教育和培训机会也可以提高女性的技能和市场竞争力,从而提高她们的工资水平,缩小性别工资差距。

## (二)董事会性别多样性与公司发展

公司董事会通常决定着公司的发展战略,对公司人力资本的积累与管理有着显著的影响。董事会性别多样性可以增加企业从内部人士、业务专家和社区影响力人士那里获得资源和沟通渠道的可能性,进而提高公司的决策管理水平、创新能力以及财务绩效。

1. 对公司决策的影响。公司董事会女性成员占比与董事会功能实现、公司决策全面性与合理性之间可能存在显著的相关关系,因为女性对信息共享、社会互动和影响力的感知可能比男性更强。Post & Byron(2015)研究发现,女性董事较多的公司往往会更多地参与董事会核心职责的活动,比如监督公司经营管理、决定公司发展战略等。社会认同理论指出,身份会影响不同群体中个体之间的互动方式。Chen et al.(2016)基于社会认同理论认为,高水平的女性参与会影响董事会内部的社会心理过程,从而提高决策的全面性,实现对重大战略更详尽的评估和建议。此外,有研究表明,女性企业家通常表现出比男性更高的风险厌恶程度(Gimenez-Jimenez et al., 2022),因而提高女性高管的占比可以降低公司违反环境法规的风险。女性和男性在知识、经验和价值观方面的差异导致了董事会决策差异,因此,增加女性高管可以丰富企业性别多样性,从多个角度审慎分析企业高层决策,并增加企业的社会责任行为。

2. 对公司创新的影响。部分研究发现,女性参与董事会对公司创新有正向影响。比如Griffin et al.(2021)利用45个国家的企业专利和董事会特征数据库进行研究发现,董事会性别多元化的公司拥有更多的专利总数和专利增量,并且拥有更高的创新效率。Chen et al.(2018)证实,女性董事会成员对创新密集型企业的绩效有正向影响,拥有女性董事的公司更倾向于增加创新方面的投入,而且当产品的市场竞争较少、经理地位较稳固时,女性董事会成员与公司创新之间的正相关关系往往更强。另外,部分研究表明女性高管参与董事会可以提高企业的绿色创新绩效(Peng et al., 2024)。He & Jiang (2019)利用中国制造业上市公司的面板数据研究发现,一旦女性在董事会中拥有至少两个席位,她们就可以对绿色创新产生相当大的正向影响,而且董事会中女性代表的持续增加会进一步提高绿色产品创新的可能性。

3. 对公司绩效的影响。有学者发现女性董事会成员的参与有助于提升公司绩效。比如Devine et al.(2019)研究发现,女性企业家会利用高管团队培训、风险投资和股权稀释来促进企业绩效的高增长,其方式甚至比男性企业家采取的方式会更有效。究其原因,女性更倾向于采用沟通和协作的领导风格,从而可以帮助她们组织不同的利益相关者和资源。Bennouri et al.(2018)以2001—2010年间394家法国公司为样本进行研究发现,女性董事的参与显著增加了公司的资产收益率和净资产收益率,并显著降低了托宾Q值,在考虑了女性董事的不同特征和对董事会人力资本的贡献后,这种会计绩效与女性董事之间的正相关关系依然显著。Post & Byron(2015)研究发现,在对利益相关者保护程度更高的国家,女性董事成员与会计回报之间的正相关关系更为显著,且拥有更多女性董事的公司性别平等程度更高的国家会有更好的市场表现。

## (三)女性参与董事会面临的挑战

尽管女性成员在董事会中所占比例的上升对公司绩效提升和董事会决策水平提高有正向影响,但女性参与董事会仍存在着一定的壁垒。

1. 关于自我选择效应的研究。自我选择效应表明,女性通常比男性更少关注权力,也不那么渴



望权力(Schuh et al., 2014),甚至会在董事会和管理决策中表现出保守行为,因此比男性更难取得成就。这体现了价值观和职业态度的性别差异,这种差异会导致男性和女性追求最高领导职位的动机差异,从而使女性在晋升领导职位时不如男性引人注目。但也有学者认为,关于女性的刻板印象在大部分女性管理者中难以体现,她们通常在心理与行为上展现出与追求职业发展的男性管理者相类似的特质,如价值追求、领导角色等(Gabaldon et al., 2016)。除此之外,缺乏女性榜样也被认为是女性担任管理职位的人数较少的原因之一,因为榜样可以强烈地影响个人的职业发展(Joe-Akunne & Ejiofor, 2021),而职业认同对商界女性来说是关键。人们通常会寻找与自己相似的榜样的性别或种族,从他们的经历或经验中汲取力量,明确需求。然而,女性经常发现自己需要在企业外部寻找榜样,因为在她们熟悉的职业环境中通常缺乏女性榜样(Singh et al., 2006),因而,树立职业女性榜样被认为是打破“玻璃天花板效应”的一种有效方式。此外,工作与家庭的冲突是女性参与公司高层管理工作的另一个巨大挑战。由于文化的影响,女性往往在家庭中承担更多的事务,这使得她们在工作后需要回家进行下一个班次的劳动,这就难免对女性的工作时间、工作效率以及职业规划带来负面的影响,进而降低女性参与公司高层决策与高层管理工作的主观意愿。

2. 关于外在性别偏见的研究。除了女性自身的意愿,女性董事会成员的任命可能存在外在偏见,这点已经被一些学者的研究所证实(Soare et al., 2022)。较少数量的女性董事会成员可能是“象征主义”(Kanter, 1977)的结果。象征主义认为当一个特定的工作群体中不同类型的人员减少时,仅存的这些少数群体成员就成了象征,他们被视为社会类别的代表而不是个人,因而女性代表占比较低或为零的董事会更有可能任命女性董事(Guldiken et al., 2019)。职场中存在的“玻璃天花板效应”使得某些有资格的人(特别是女性)在组织中上升到一定的职位就停滞了,这是一种性别歧视的隐蔽现象,它限制了有能力的女性晋升到高层位置。依据社会认同、社会网络和凝聚力理论,由男性主导的董事会企业文化通常存在“同性社交繁殖”(homosocial reproduction)现象(Kanter, 2008),他们会在组织中寻找具有相似特征(性别、能力)的成员进行雇佣和匹配。但是,当公司面临增加女性董事会成员的过度压力时,公司也有可能面临着能力满足条件、具有相关背景、能帮助公司获取外部资源的合格女性董事成员稀少的问题。如果只是因为性别配额要求或其他公司立法规定(Ahern & Dittmar, 2012),现有的男性董事被能力较差的女性所取代,就可能会导致公司业绩下滑。Cook & Glass(2014)研究发现,在业绩较差的公司,女性比男性更有可能晋升为CEO,而如果女性CEO任期内公司业绩继续下滑,她们又可能被男性所取代。为了避免这种偏见,女性领导者的决策不仅需要展现其有效性,也要表现出强有力的实力和对环境的敏感性。

3. 关于社会关系网络的研究。人们对女性董事的能力、专业知识、外部资源和社会网络普遍存在偏见,这些偏见会成为女性在领导岗位上的额外障碍。任命董事会成员的人通常认为女性候选者能力不足,因为女性面临着准备不足、效率不如男性的刻板印象(Mensi-Klarbach, 2014)。部分学者持有不同的观点,认为女性不是拥有的人力资本较少,而是拥有稀少型的人力资本。虽然缺乏公司董事会经验通常被视为女性在谋求独立董事职位时的主要障碍(Groysberg & Bell, 2013),但女性似乎更有可能拥有其他的高层管理经验,例如在非政府组织或小公司的高层担任管理职位的经历(Gabaldon et al., 2016)。另一方面,董事会候选人被期望从公司内部和外部给董事会带来有效的资源,而女性通常被认为拥有较窄的社会关系网络(Greguletz et al., 2019)。一个解决方案是创建女性职业关系网络,但这种关系网络仅能提供较少的参与高层决策的机会,较低的知名度,以及较少的认可与支持(Ely et al., 2011)。社会关系网络的结构特征及其与职业发展的利益联系存在着显著的性别差异(Rothstein et al., 2001),女性的社会关系网络往往更小、更本地化、更有社区意识,而男性的社会关系网络往往更大、更以经济为中心(Hanson, 2000)。因此,男性的社会关系网络可以被描述为更具功利性,而女性的社会关系网络则更具有社交与情感属性(Brass, 1985)。与男性相比,女性更少从社会关系网络中受益,而男性则从有大量熟人的社会关系网络中获得竞争与资源优势(Seibert et al., 2001),因此男性更能给董事会带来价值。

## 五、人力资本性别差异的平衡

对于目前存在的女性榜样缺失、外在性别偏见、投资回报不均以及高层管理人员进入壁垒等客观困境,学者们提出了一些举措来推动人力资本中的性别平衡。

1. 提升女性人力资本投资水平。教育资源的公平分配与女性教育水平的提升能有效降低性别收入差距。Tekgüç et al.(2017)按照教育水平对土耳其的性别工资差距进行分类后发现,在受教育程度较低的女性中,性别工资差距为24%,而在受过高等教育的全职女性中,性别工资差距仅为9%。有学者发现,女性受教育水平的提升可以促进她们性别平等意识的提升,助力女性在心理上避免来自传统性别观点的束缚,有意识地争取与职业发展相关的合理权益,并提高其在劳动力市场的议价能力(Kabeer, 2021)。此外,增强女性职业技能培训也被视为一种提升女性人力资本投资的有效策略。由于具有高层管理经验的女性人数较少,在职培训恰好可以帮助女性弥补管理经验的不足并提高其业务水平(Burgess & Tharenou, 2002)。因此,女性应积极提高个人受教育水平,参与技能培训,并积累高管和董事会经验,即使是在非营利部门也应如此。

2. 提高职场透明度。职场透明度的提高被认为可以有效缓解性别不平等带来的不良后果。一方面,公司薪酬透明制度和政府相关法律法规可以有效缩小性别差距,降低贬值理论、性别角色理论所阐述的性别偏见带来的负面影响。Duchini et al.(2020)研究发现,薪酬不平等会对公司声誉存在潜在的负面影响,而公司薪酬透明制度可以将女性从事中等收入以上职业的可能性提高5%,将性别工资差距缩小15%。Baker et al.(2023)通过研究加拿大公共部门工资披露法对大学教师工资的影响发现,相关法律将男女之间的性别工资差距缩小了约20%~40%。Bennedsen et al.(2022)也研究发现,丹麦法律通过减缓男性雇员工资增长,缩小了性别工资差距,与立法前相比,性别工资差距缩小了约2%。另一方面,透明的晋升机制可以给公司带来压力,迫使雇主遵守规定并主动降低在任命或待遇方面的性别偏见。Duchini et al.(2020)认为,公开透明的晋升机制可以降低由于传统男性主导的社会关系网络对于女性任命或晋升的歧视,提高女性在组织内部实现机会均等的可能性,因此有助于女性获得更好的职业发展机会。

3. 提升女性职场地位。选择成功的、具有感染力与影响力的女性进入公司高层能为女性员工树立榜样,为潜在的女性高管候选人提供经验以及精神激励,并作为导师为她们引领道路。女性领导者被认为具有帮助其他女性进入领导行列的能力,Markoczy et al.(2020)研究发现,通过同性之间的关系网络,女性候选者更有可能通过女性领导者的支持进入董事会。人口统计学的研究表明,公司高管层的性别多样性与较低科层组织的员工多样性密切相关,因此提拔女性担任领导职务是增加整个组织多样性的有效手段。代表少数群体的领导者将通过倡导更多元化的招聘,并作为这些员工的榜样和导师,来缓解招聘和晋升中的偏见,增加少数群体的代表性,从而使公司的人力资本积累从中受益。另外,有价值且公平的职业社会关系网络能帮助女性更好地提升职业能力、培养并交换职业资源,构建差异化的高质量社会网络结构,有助于缓解性别收入差异,实现性别平等(Collischon & Eberl, 2021)。有学者提出,应鼓励女性更主动地与强大的社交关系互动,激励她们审视自身在社交网络中的定位,正确地认识她们在专业网络和就业市场上的价值,引导她们对自身的职业素质和职业价值产生自信,并积极参与到她们可能从中受益并做出有价值贡献的强大网络中(Greguletz et al., 2019)。为避免网络的过度同性或同质化,女性需要在自己的网络中或通过网络与“合适”的人建立联系,建立并享受信任、同理心以及信心。

4. 加强政策干预力度。国家政策干预被视为解决性别差异与性别人力资本积累冲突的一项有效手段。随着国际性别平等意识与女性权利运动的发展,西方国家率先开始考虑并实施政策干预手段来调节公司中存在的性别不平等问题。性别配额以及董事会女性成员占比等制度因素在解释国家性别政策倡议时具有显著的重要性。挪威是第一个引入性别平衡法并规定公司董事会性别配额的國家,Seierstad & Opsahl(2011)研究发现,在法律的执行期结束后,女性董事会成员的占比增加到

了约40%。Wang & Kelan(2013)也证实了该法律的有效性,在选定的挪威公共有限公司(Public Limited Company)中,女性董事成员的比例以及担任首席执行官职位的女性比例在立法后都有所上升。此外,英国也对国际上关于女性工作岗位配额的探讨做出了回应,并发布了《戴维斯勋爵报告》(Lord Davies Report)。该报告实行自愿的原则,建议股份公司提高女性董事比例。2011年报告发布时,女性董事成员占比为12.5%,至2014年该比例已经上升至20.7%,给英国董事会带来了巨大的变化。这表明国家政策的直接干预与倡导有助于提高女性的公司参与度。但值得关注的是,Ahern & Dittmar(2012)研究指出,挪威性别平衡法对受影响公司的市值产生了负面影响,而且Bøhren & Staubo(2014)认为很大一部分挪威公共有限公司选择改变成为另一种公司形式,从而规避性别平衡等法律要求。国家公共政策及举措不应该从一个国家直接复制到另一个国家,应在考虑国家政治、文化、社会、经济因素的背景下,基于商业和社会的广泛利益,实施相关政策干预。

## 六、总结与展望

### (一) 现有研究总结

当前,性别差异视角的人力资本理论研究大致可以分为四类。第一类为教育投资中的性别差异研究。这类文献强调了性别差异如何塑造家庭和学校教育投资行为及其回报,以及在职培训如何作用于男性与女性在劳动力市场中的职业表现与成就差异。相关文献指出,性别因素在教育选择与成就中发挥了显著的作用,由于对女性未来角色的传统预期,家庭对她们的教育投资可能会被制约,同时性别刻板印象也会降低其教育投资带来的回报。第二类是职业选择中的性别分化研究。这类文献深入研究了横向隔离(男性与女性分别聚集在不同行业或职业中)以及纵向隔离(在同一行业或职业内部各层级的性别分布不均)问题,并进一步从供给侧和需求侧两个方面进行解释。职业性别分化现象反映了社会文化对不同性别在职业选择、晋升发展和社会认同等方面存在态度差异,这可能与不同性别的固化思维、教育和培训的机会不均、职场上的性别歧视等复杂因素密切相关。第三类为公司管理中的性别差异研究。这类研究采取了批判性的分析方法,分析女性在相同教育程度与经验水平下依然面临较低薪资与较少晋升机会的原因。这种差异可能源自对性别角色的期望和因生育导致的职业中断等不利因素。尽管性别多样性与公司可持续发展之间存在着显著的正向关系,但仍存在阻碍女性进入公司高层的种种壁垒,包括女性的自我选择效应、玻璃天花板效应、外在性别偏见以及较窄的社会关系网络等。第四类是如何平衡人力资本中的性别差异,包括提升女性教育投资和在职培训水平、提高职场薪酬及晋升机制透明度、增强女性职场榜样力量及社会关系网络、加强国家政策干预力度。当然,随着性别角色的不断变化和社会认识的不断更新,这些研究领域仍在不断发展。

### (二) 未来研究展望

性别差异视角的人力资本理论作为一个研究领域,展现出了显著的发展潜力与丰富的学术价值。首先,现有研究在理论构建及研究方法上存在不足。如何充分纳入性别差异、性别歧视以及性别不平等这些复杂因素来研究人力资本问题,仍然是一个待完善的视域,要进一步拓展当前的理论框架,并在实证研究方面寻求创新。其次,在解释性和指导性层面,性别差异视角的人力资本理论在多个关键议题中占据着核心位置,包括但不限于劳动力市场内的分工结构、薪酬和收入分配、社会公平公正以及经济可持续发展等。再次,对于探讨性别平等、婚育制度和教育体系等社会焦点问题,性别差异视角的人力资本同样发挥着重要作用。最后,从经济学领域的发展来看,将性别经济学与人力资本理论的研究进展结合起来,反映了一种经济学范畴内跨学科融合和理论创新趋势,这种整合视角有助于穿透经济学分支学科之间的界限,推动学术探讨向更深广的方向发展。

该研究方向在中国的经济学研究领域展现出两个显著优势。首先,该方向呼应了中国当前所面临的紧迫现实挑战。中国正处于社会经济与人口结构的双重转型时期,面临着婚育、教育与养老、职业选择与就业以及经济增长等一系列迫切问题,需要中国学者使用有效的理论与实证研究成

果来应对。其次,该研究方向属于新兴交叉领域,仍存在较多需要深入探索的议题。比如,将性别差异纳入理论分析框架进行动态考量的文献还很缺乏,在性别经济学框架下对人力资本投资的实证研究尚显不足。解决这些问题需要经济学与管理学、社会学、文化学、心理学等多个学科开展交叉研究。

参考文献:

- Abdulloev, I. et al.(2014), "Migration, education and the gender gap in labour force participation", *European Journal of Development Research*, 26(4):509—526.
- Acerenza, S. & N.Gandelman(2019), "Household education spending in Latin America and the Caribbean: Evidence from income and expenditure surveys", *Education Finance and Policy*, 14(1):61—87.
- Agrawal, T.(2021), "Gender segregation and wage differentials in India: The role of educational attainment and occupational choices", *International Journal of Manpower*, 42(1):1—20.
- Ahern, K.R. & A.K.Dittmar(2012), "The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation", *Quarterly Journal of Economics*, 127(1):137—197.
- Alderman, H. & E.M.King(1998), "Gender differences in parental investment in education", *Structural Change and Economic Dynamics*, 9(4):453—468.
- Autor, D.H. et al.(2008), "Trends in US wage inequality: Revising the revisionists", *Review of Economics and Statistics*, 90(2):300—323.
- Bai, W. et al.(2023), "Jumping to male-dominated occupations: A novel way to reduce the gender wage gap for Chinese women", *Heliyon*, 9(3), e14198.
- Baker, M. et al.(2023), "Pay transparency and the gender gap", *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(2):157—183.
- Baker, M. & K.Milligan(2016), "Boy-girl differences in parental time investments: Evidence from three countries", *Journal of Human Capital*, 10(4):399—441.
- Bartholomae, S. et al.(2019), "Framing the human capital investment decision: Examining gender bias in student loan borrowing", *Journal of Family and Economic Issues*, 40(1):132—145.
- Becker, G.S.(1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, University of Chicago Press.
- Becker, G.S.(1985), "Human capital, effort, and the sexual division of labor", *Journal of Labor Economics*, 3(1): S33—S58.
- Becker, G.S.(1993), *A Treatise on the Family*, enlarged edition, Harvard University Press.
- Becker, G.S.(2010), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Bennedsen, M. et al.(2022), "Do firms respond to gender pay gap transparency?", *Journal of Finance*, 77(4):2051—2091.
- Bennouri, M. et al.(2018), "Female board directorship and firm performance: What really matters?", *Journal of Banking & Finance*, 88:267—291.
- Blau, F.D. & L.M.Kahn(2017), "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations", *Journal of Economic Literature*, 55(3):789—865.
- Böhren, Ø. & S.Staubo(2014), "Does mandatory gender balance work? Changing organizational form to avoid board upheaval", *Journal of Corporate Finance*, 28:152—168.
- Borrowman, M. & S.Klasen(2020), "Drivers of gendered sectoral and occupational segregation in developing countries", *Feminist Economics*, 26(2):62—94.
- Brass, D.J.(1985), "Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization", *Academy of Management Journal*, 28(2):327—343.
- Brown, L.M.(2010), "The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality", *Employee Relations*, 32(5):470—494.
- Burgess, Z. & P.Tharenou(2002), "Women board directors: Characteristics of the few", *Journal of Business Ethics*, 37:39—49.

- Caraway, T.L.(2007), *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing*, Cornell University Press.
- Cartwright, R.L.(1968), "Some remarks on essentialism", *Journal of Philosophy*, 65(20):615—626.
- Casado-Diaz, J.M. et al.(2022), "The gender wage gap in hospitality: New evidence from Spain", *Cornell Hospitality Quarterly*, 63(3):399—417.
- Charles, M. & K.Bradley(2009), "Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries", *American Journal of Sociology*, 114(4):924—976.
- Charles, M. & D.B.Grusky(2005), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford University Press.
- Chen, G. et al.(2016), "Female board representation and corporate acquisition intensity", *Strategic Management Journal*, 37(2):303—313.
- Chen, J. et al.(2018), "Female board representation, corporate innovation and firm performance", *Journal of Empirical Finance*, 48:236—254.
- Collischon, M. & A.Eberl(2021), "Social capital as a partial explanation for gender wage gaps", *British Journal of Sociology*, 72(3):757—773.
- Cook, A. & C.Glass(2014), "Above the glass ceiling: When are women and racial/ethnic minorities promoted to CEO?", *Strategic Management Journal*, 35(7):1080—1089.
- Cvencek, D. et al.(2011), "Math-gender stereotypes in elementary school children", *Child Development*, 82(3):766—779.
- Devine, R.A. et al.(2019), "Female-led high-growth: Examining the role of human and financial resource management", *Journal of Small Business Management*, 57(1):81—109.
- Dong, Y. et al.(2020), "Does gender matter for the intergenerational transmission of education? Evidence from rural China", *International Journal of Educational Development*, 77, No.102220.
- Du, Y. et al.(2005), "Migration and rural poverty in China", *Journal of Comparative Economics*, 33(4):688—709.
- Duchini, E. et al.(2020), "Pay transparency and cracks in the glass ceiling", Warwick Economics Research Paper, No.1311.
- Ely, R.J. et al.(2011), "Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs", *Academy of Management Learning & Education*, 10(3):474—493.
- England, P. et al.(2002), "Wages of virtue: The relative pay of care work", *Social Problems*, 49(4):455—473.
- Erosa, A. et al.(2016), "A quantitative theory of the gender gap in wages", *European Economic Review*, 85:165—187.
- Gabaldon, P. et al.(2016), "Searching for women on boards: An analysis from the supply and demand perspective", *Corporate Governance: An International Review*, 24(3):371—385.
- Gershenson, S. & S.B.Holt(2015), "Gender gaps in high school students' homework time", *Educational Researcher*, 44(8):432—441.
- Gimenez-Jimenez, D. et al.(2022), "Women entrepreneurs' progress in the venturing process: The impact of risk aversion and culture", *Small Business Economics*, 58(2):1091—1111.
- Goldin, C.(2006), "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family", *American Economic Review*, 96(2):1—21.
- Green, R.J. & J.H.Hill(2003), "Sex and higher education: Do men and women attend college for different reasons?", *College Student Journal*, 37(4):557—564.
- Greer, T.W. & L.L.Carden(2021), "Exploring the gender wage gap among project managers: A multi-national analysis of human capital and national policies", *International Journal of Project Management*, 39(1):21—31.
- Greguletz, E. et al.(2019), "Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation", *Human Relations*, 72(7):1234—1261.
- Griffin, D. et al.(2021), "Board gender diversity and corporate innovation: International evidence", *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1):123—154.
- Gronlund, A. (2012), "On-the-job training—A mechanism for segregation? Examining the relationship between gender, occupation, and on-the-job training investments", *European Sociological Review*, 28(3):408—420.
- Groysberg, B. & D.Bell(2013), "Dysfunction in the boardroom", *Harvard Business Review*, 91(6):89—97.

- Guldiken, O. et al. (2019), "Beyond tokenism: How strategic leaders influence more meaningful gender diversity on boards of directors", *Strategic Management Journal*, 40(12):2024–2046.
- Hakim, C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press.
- Hanson, S. (2000), "Networking", *Professional Geographer*, 52(4):751–758.
- Hazan, M. & H. Zoabi (2015), "Sons or daughters? Sex preferences and the reversal of the gender educational gap", *Journal of Demographic Economics*, 81(2):179–201.
- He, X. & S. Jiang (2019), "Does gender diversity matter for green innovation?", *Business Strategy and the Environment*, 28(7):1341–1356.
- Hu, Y. & R. Coulter (2023), "(Un)making occupational gender segregation: Intergenerational reproduction of gender-(a)typical occupational aspirations in China", *Gender, Work & Organization*, (Early Access).
- Hustad, I. B. et al. (2020), "Occupational attributes and occupational gender segregation in Sweden: Does It change over time?", *Frontiers in Psychology*, 11, No.554.
- Joe-Akunne, C. O. & C. B. Ejiofor (2021), "Exploring the relationship between mentoring, work-family conflict and career progression among women", *Practicum Psychologia*, 11, No.1.
- Kabeer, N. (2021), "Gender equality, inclusive growth, and labour markets", in: K. Grantham et al. (eds.), *Women's Economic Empowerment: Insights from Africa and South Asia*, Routledge.
- Kan, M. Y. (2008), "Does gender trump money? Housework hours of husbands and wives in Britain", *Work, Employment and Society*, 22(1):45–66.
- Kanter, R. M. (1977), "Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women", *American Journal of Sociology*, 82(5):965–990.
- Kanter, R. M. (2008), *Men and Women of the Corporation*, new edition, Basic Books.
- Khan, M. Z. et al. (2023), "Measuring the occupational segregation of males and females in Pakistan in a multigroup context", *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1):1–11.
- Kilbourne, B. S. et al. (1994), "Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men", *American Journal of Sociology*, 100(3):689–719.
- Mandel, H. & A. Rotman (2021), "Revealing the concealed effect of top earnings on the gender gap in the economic value of higher education in the United States, 1980–2017", *Demography*, 58(2):551–570.
- Markoczy, L. et al. (2020), "Few women on boards: What's identity got to do with it?", *Journal of Business Ethics*, 165:311–327.
- Mensi-Klarbach, H. (2014), "Gender in top management research: Towards a comprehensive research framework", *Management Research Review*, 37(6):538–552.
- Mincer, J. (1958), "Investment in human capital and personal income distribution", *Journal of Political Economy*, 66(4):281–302.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experiences and Earnings*, Columbia University Press.
- Moskos, M. (2020), "Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men's movement into women's work", *Gender, Work & Organization*, 27(4):527–544.
- Ochsenfeld, F. (2014), "Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory", *European Sociological Review*, 30(4):536–548.
- Oliveira, J. (2019), "Birth order and the gender gap in educational attainment", *Review of Economics of the Household*, 17(3):775–803.
- Peng, X. Y. et al. (2024), "Gender equality and green development: A qualitative survey", *Innovation and Green Development*, 3(1), No.100089.
- Phelps, E. S. (1972), "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, 62(4):659–661.
- Polachek, S. W. (1985), "Occupation segregation: A defense of human capital predictions", *Journal of Human Resources*, 20(3):437–440.
- Polavieja, J. G. (2008), *Sex-Differences in Job-Allocation: What Drives Women's Investments in Their Jobs?*, Instituto Juan March de estudios e investigaciones.
- Post, C. & K. Byron (2015), "Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis", *Academy of Management*

- Journal*, 58(5):1546—1571.
- Qian, Y. & W.Fan(2019), “Men and women at work: Occupational gender composition and affective well-being in the United States”, *Journal of Happiness Studies*, 20(7):2077—2099.
- Rapoport, B. & C. Thibout(2018), “Why do boys and girls make different educational choices? The influence of expected earnings and test scores”, *Economics of Education Review*, 62:205—229.
- Reskin, B.F. & M.L.Maroto(2011), “What trends? Whose choices? Comment on England”, *Gender & Society*, 25(1):81—87.
- Rothstein, M.G. et al.(2001), “Structural characteristics and support benefits in the interpersonal networks of women and men in management”, *International Journal of Organizational Analysis*, 9(1):4—25.
- Schuh, S.C. et al.(2014), “Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation”, *Journal of Business Ethics*, 120:363—379.
- Schultz, T.W.(1961), “Investment in human capital”, *American Economic Review*, 51(1):1—17.
- Schultz, T.W.(1982), *Investing in People: The Economics of Population Quality*, University of California Press.
- Seibert, S.E. et al.(2001), “A social capital theory of career success”, *Academy of Management Journal*, 44(2):219—237.
- Seierstad, C. & T.Opsahl(2011), “For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of women directors in Norway”, *Scandinavian Journal of Management*, 27(1):44—54.
- Sevilla-Sanz, A. et al.(2010), “Gender roles and the division of unpaid work in Spanish households”, *Feminist Economics*, 16(4):137—184.
- Singh, V. et al.(2006), “Constructing a professional identity: How young female managers use role models”, *Women in Management Review*, 21(1):67—81.
- Smyth, E. & S.Steinmetz(2008), “Field of study and gender segregation in European labour markets”, *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4—5):257—281.
- Soare, T.M. et al.(2022), “The impact of the gender composition of company boards on firm performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5):1611—1624.
- Tang, C. et al.(2020), “Does free education help combat child labor? The effect of a free compulsory education reform in rural China”, *Journal of Population Economics*, 33(2):601—631.
- Tekgüç, H. et al.(2017), “Women’s tertiary education masks the gender wage gap in Turkey”, *Journal of Labor Research*, 38:360—386.
- Tonet Maciel, F.(2021), “Occupational segregation and wage differentials by gender and race in Brazil: Evidence from a quantile decomposition”, *International Journal of Manpower*, 42(5):810—841.
- Verbree, A.-R. et al.(2023), “Conscientiousness as a predictor of the gender gap in academic achievement”, *Research in Higher Education*, 64(3):451—472.
- Walsh, J.R.(1935), “Capital concept applied to man”, *Quarterly Journal of Economics*, 49(2):255—285.
- Wang, H. & Z.Cheng(2021), “Mama loves you: The gender wage gap and expenditure on children’s education in China”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 188:1015—1034.
- Wang, M. & E.Kelan(2013), “The gender quota and female leadership: Effects of the Norwegian gender quota on board chairs and CEOs”, *Journal of Business Ethics*, 117:449—466.
- Wang, M.-T. & J.L.Degol(2017), “Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions”, *Educational Psychology Review*, 29(1):119—140.
- Wegemer, C.M. & J.S.Eccles(2019), “Gendered STEM career choices: Altruistic values, beliefs, and identity”, *Journal of Vocational Behavior*, 110:28—42.
- Wozny, C. & M.R.Schneider(2014), “A matter of degree: The continuing training gap for women in Europe”, *Socio-Economic Review*, 12(2):353—379.
- Zheng, H. & K.A.Weeden(2023), “How gender segregation in higher education contributes to gender segregation in the U.S. labor market”, *Demography*, 60(3):761—784.

## Research Progress on Human Capital Theory from the Perspective of Gender Differences

PENG Xinyu, ZOU Xingyun and FU Yuhao

(Changsha University of Science & Technology, Changsha, China)

**Summary:** Human capital is one of the key factors driving economic growth. It has a profound impact on the labor market structure, income distribution, and social welfare system, and has important economic research significance. Narrowing the gender gap has always been an important goal set by the United Nations. Although countries around the world have made certain progress in gender equality by the Millennium Development Goals, the situation of discrimination against women is still severe. In 2015, the United Nations once again proposed “gender equality” in the Sustainable Development Goals, aiming to empower all women and girls. In October 2023, Claudia Goldin, professor of the Department of Economics at Harvard University, was awarded the Nobel Prize in Economics for “identifying the key drivers of gender differences in the labor market”. This once again aroused academic attention to gender differences. As research in the field of gender economics continues to deepen and expand, the perspective of gender differences begins to be integrated into the study of human capital theory.

This paper systematically reviews the research progress of human capital theory from the perspective of gender differences from four aspects: educational investment, career choice, company management, and difference balance. First, it explores gender differences in educational investment from the perspectives of family education and continuing education; second, it divides occupational gender segregation into horizontal and vertical segregation, and conducts research on gender differentiation in career choice at the supply side and demand side; third, the gender differences in company management are analyzed from three aspects: salary income, gender diversity of the board of directors and female entry barriers; finally, it sorts out some measures that balance the gender differences in human capital from the four aspects of human capital investment, workplace transparency, workplace status and policy intervention. This paper aims to contribute insights into the theoretical innovation of economics research in China and provides an academic reference for exploring China-specific issues.

Different from existing literature which mostly focuses on investment efficiency, return on investment, and contribution to the economy of human capital, this paper pays more attention to the role of gender differences in human capital investment and return, which has important theoretical significance. First, the study of human capital theory from the perspective of gender differences supplements the traditional human capital theory and strengthens the consideration of the impact of gender factors on human capital accumulation and economic behavior. Second, human capital theory from the perspective of gender differences helps analyze gender heterogeneity in the labor market, such as employment promotion, wage gaps, and labor market segmentation. Lastly, research of human capital theory involves economics, sociology, psychology, and education, which promotes the intersection and integration between different disciplines.

This research direction has indicated two significant advantages in the field of economics research in China. Firstly, this direction echoes the urgent practical challenges China is currently facing. China is in a period of dual transformation of socio-economic and demographic structure. It is facing a series of urgent issues such as marriage, childbirth, education, elderly care, career choice, employment, and economic growth. Chinese scholars need to use effective theoretical and empirical research results to deal with them. Secondly, this research direction is an emerging cross-disciplinary field, and there are still many issues that require in-depth exploration. For example, there is still a lack of literature that incorporates gender differences into the theoretical analysis framework for dynamic consideration, and empirical research on human capital investment under the framework of gender economics is still insufficient. Conducting expanded and cutting-edge in-depth research on the above-mentioned existing work will open up more cross-integrated research directions and innovative results in the field of economics.

**Keywords:** Human Capital; Gender Economics; Education Investment; Occupational Segregation; Income Inequality

**JEL Classification:** J24, J16, D63

(责任编辑:木子)

(校对:何伟)