

塑造

女性领导力

聂志毅 著

Establishment
Of Female Leadership



光明日报出版社

4

塑造

女性领导力

Establishment
Of Female Leadership

聂志毅 著

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

塑造女性领导力 / 聂志毅著. -- 北京 : 光明日报出版社, 2012.5
ISBN 978-7-5112-2538-2

I. ①塑… II. ①聂… III. ①女性 - 领导学 - 通俗读物 IV. ①C933-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 090540 号

塑造女性领导力

著 者: 聂志毅 著

出 版 人: 朱 庆

责任编辑: 田 军

责任校对: 傅泉泽

装帧设计: 天隆文化

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区(原崇文区)珠市口东大街5号, 100062

电 话: 010-67078248(责编), 67078945(发行), 67078235(邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbbs@gmw.cn

法律顾问: 北京华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 成都白马印务有限公司

装 订: 成都白马印务有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本厂联系调换

开 本: 690×975mm 1/16

字 数: 330千字

印 张: 14

版 次: 2012年8月第1版

印 次: 2012年8月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-2538-2

定 价: 18.00元

版权所有 翻印必究

内 容 摘 要

在现实世界中，女性领导者群体在政界、商界甚至知识界已经崛起，每年世界各地都会有卓越女性领导者的评选，以推动和展示女性的影响力，如英国《金融时报》的全球商界女性 50 强、美国《福布斯》杂志年度“全球最具影响力女性”排行榜等。在人们推崇女性领导者的成功与卓越时，无不感慨时代造就她们成为职业界一道亮丽的风景，并为广大女性做出追求卓越的表率 and 榜样。

但不容忽视的是，直到今日，现实社会中还客观存在诸多阻碍女性职业成长和发展的困难与挑战，需要广大女性勇于面对，并通过自身的不断努力，有意识地塑造和提升领导力，增强职业竞争力，以追求和实现更高成就。

本书分析女性职业优势和劣势，探讨女性领导力的特点，在归纳已成功女性领导者领导力资本来源基础上，对女性领导力塑造进行比较深入研究，提出切实可行的建议等。

FOREWORDS

前言

塑造领导力——成为领导者

随着互联网和经济全球化的发展，男女体力上的差别不再是女性职业发展的障碍，越来越多的女性冲破传统观念束缚，充分发挥女性的个性特点和职业优势，在各自岗位上取得骄人业绩，女性领导者群体在政界、商界，甚至科技、教育界已经崛起。每年世界各地都会有关于女性领导者的评选，以推动和展示女性领导力，如《福布斯》“全球最具影响力女性百强”榜单、《商业周刊》“年度最佳女经理人”、美国《财富》杂志“全美50位最有影响力的商界女性”、《华尔街日报》“全球最值得关注的50位商界女性排行榜”、《中国企业家》杂志推出“30位年度商界木兰”——中国最具影响力的商界女性排行榜等。

在人们推崇女性领导者的成功与卓越时，无不感慨时代造就她们，为广大女性做出追求卓越的表率 and 榜样。与此同时，人们也在不断探寻她们成功、卓越的原因和途径，以期对自己、对更多的职业女性成长总结出可以借鉴的方向、经验、技巧和要点。她们为什么能够取得如此辉煌成功？她们都经历了怎样的困难与考验？在她们身上都集中体现了哪些女性的职业优势？怎样的努力才有可能从自我完善走到组织、团队的前面和高层？等等，这些问题的解答集中到一个关键词：女性领导力。

领导力即影响力，是领导者在组织中有无权威的重要标志，而权威则是由权力和威信构成。女性领导力是指女性领导者所具有的女性人格魅力和能力而产生的对团队成员实现组织目标和任务的影响力。它主要

是由女性领导者的品格、魅力、柔性、情感、智慧、母性特质、情商和开拓创新、协调沟通、关爱下属、设定愿景、展示权威、监控运营等领导力要素构成。

女性职业发展的目标不外乎两个，一是成为领导者，二是实现更大的社会贡献价值。而女性通过完善自我、提升社会价值和个人素养成为领导者、甚至是高层领导者过程的实质就是女性领导力塑造的过程。因此，通过女性领导力塑造的研究、探讨，能够探寻女性成功的共性和要点，为职业女性个人、企事业单位培养女性领导者提供借鉴。

我们看到，联合国、不少国家政府、女性组织把消除性别歧视、提升女性社会整体地位、维护女性公平权益等作为工作重心和要点。世界最优秀的企业，如微软、IBM 等都将培养女性员工的领导力作为企业竞争力的来源和组成部分。因为他们明确女性的职业优势与领导力的发挥是保持组织事业成长与发展的重要因素。

管理大师彼得·德鲁克曾明确指出：“这种时代的转变，正好符合女性的特质”。亨利·明茨伯格在《关于管理的十个冥想》中也提到：“组织需要培育，需要照顾和关爱，需要持续稳定的关怀。关爱是一种更女性化的管理方式，虽然我看到很多优秀的男性 CEO 正在逐步采用这种方式。但是，女性还是有优势。”这都说明，女性的领导优势正符合时代的特色，女性领导力的发挥会给组织和个人带来良好的绩效。而培养女性领导力、塑造女性领导力是组织、女性个人、甚至社会都需要关注的论题和领域。

因此，职业女性要在职业生涯中保持可持续的成长、发展，体现自身价值，成为领导者，必须付出更多的心血和努力。职业女性的成长除需要一定的外在环境和条件外，更主要是通过个人内在素养的完善和能力提升，塑造有特色的领导力，形成自己的领导风格和艺术，不断学习，掌握成长为女性领导者必须具备的领导知识、技能和领导悟性等，明确坚持女性领导力的塑造，是支撑和保证在与男性竞争中的优势，寻求更高的发展前景的基础。

目 录

CONTENTS

第一章 女性职业发展与领导力	1
一、女性	2
(一) 女性的社会成就	2
(二) 女性的社会现状	9
二、女性职业特征	17
(一) 女性的职业优势	18
(二) 女性的职业劣势	25
三、女性职业发展与领导力	27
(一) 女性职业发展要点	28
(二) 领导力塑造是女性职业发展的必由之路	32
第二章 女性领导力	38
一、女性领导力	38
(一) 领导力	38
(二) 女性领导力	40
(三) 女性领导力的基本构成	44
二、女性领导力特质	47
三、女性领导力潜力	54

第三章 女性领导者的领导力资本	62
一、品格修养——领导力的核心	62
(一) 道德特征方面	68
(二) 心理特征方面	75
(三) 性格特征方面	77
(四) 领导才能特征方面	80
(五) 行为特征方面	82
二、自我管理——领导力基石	84
三、智慧是力量	98
四、魅力管理是特色	103
第四章 塑造女性领导力	114
一、为什么高层女性领导者少	114
(一) 社会传统影响	116
(二) 组织影响	118
(三) 家庭影响	121
(四) 个人因素	123
二、女性领导力塑造	125
(一) 社会重视并积极开发女性领导力	127
(二) 组织环境是女性领导力塑造的重要因素	130
(三) 家庭影响是关键	136
(四) 自我塑造是成就社会价值的根本途径	138

第一章

女性职业发展与领导力

《财富》杂志在 2009 年全球 50 位商界女强人排行榜导语中说，“女人也许（还）没有统治整个世界，但至少已经统治很大一部分了”。管理大师彼得·德鲁克指出：“这个时代的转变，正好符合女性的特质”。在商界、政界、学界等社会各界，女性以其睿智、自信、自强、执着、坚韧、博大的母爱等自身拥有的资本，逐渐开始撑起半边天，开创了有女性特色的新时代。

如我国的前国务委员吴仪，美国前国务卿马德琳·奥尔布赖特，跨国公司惠普科技的前 CEO 卡莉·菲普利纳，花旗银行首席财务官米勒，中国格力电器董事长董明珠女士等。她们在事业上的成功，使我们相信：女性在社会的各个领域、各个层次都能够成为最优秀的人员，她们的才干和魅力是不容忽视的。但另一方面，女性职业发展的困惑，所遭遇“玻璃天花板”困境，以及普遍存在的性别歧视等现象，仍然存在并成为制约女性职业成长、社会价值体现的障碍，使女性的社会平等事业还有很长路要女性、社会、组织共同努力。因此关注女性、探讨女性的职业发展要素与领导力提升途径的相关论题已成为社会、政府、学术界、行政企事业单位、女性自身不容忽视的热点。

一、女性

（一）女性的社会成就

据中新网 2008 年 10 月 28 日电，全国妇联副主席黄晴宜在中国妇女第十次全国代表大会报告中透露，女性就业人口已达全国就业人口总数的 45.4%，全国女干部已达到 39%，一大批德才兼备的优秀女性走上各级领导岗位，以突出的业绩赢得赞誉。据中国女性企业家协会统计，2003 年中国有 2000 万女性雇主，女性企业家占了中国企业家总数的 20%。在以后继续增加。女性的政治、经济、社会地位随着女性参与社会实践的不断增加而提升。

1. 政府管理领域

自从 1906 年芬兰妇女率先获得选举权和被选举权，标志女性开始步入政界以来，妇女参政执政逐渐成为当今世界发展的一大趋势。近年来，越来越多的女性领导人活跃于政治舞台，除了英国、荷兰等世袭王位的君主外，还包括多名通过民主选举上台、到 2007 年在位的女性，其中包括 7 位女总统和 3 位女总理，她们分别是：

克里斯蒂娜·费尔南德斯·基什内尔：2007 年 10 月 28 日赢得总统选举，成为阿根廷历史上第一位民选产生的女性总统。

普拉蒂巴·帕蒂尔：印度总统。帕蒂尔在 2007 年 7 月 19 日举行的总统选举中获胜，是印度独立 60 年来的首位女总统。

米歇尔·巴切莱特：智利总统。2006 年 1 月 15 日在智利总统选举中当选总统，3 月 11 日正式就职，成为该国历史上首位女总统。

玛丽·麦卡利斯：爱尔兰总统。1997 年 10 月 31 日当选为爱尔兰第 8 任总统，11 月 11 日宣誓就职，2004 年 10 月连任。

塔里娅·哈洛宁：芬兰总统。2000 年 2 月 6 日当选为芬兰历史上第一位女总统，3 月 1 日宣誓就职，2006 年 3 月连任。

格洛丽亚·马卡帕加尔·阿罗约：菲律宾总统。阿罗约 2001 年 1

月就任菲律宾第 14 任总统，是该国历史上第二位女总统，2004 年 6 月连任。

埃伦·约翰逊—瑟利夫：利比里亚总统。约翰逊—瑟利夫在 2005 年 11 月的总统选举中胜出，成为非洲历史上首位民选女总统，2006 年 1 月 16 日宣誓就职。

安格拉·默克尔：德国总理。默克尔 2005 年 11 月 22 日在德国联邦议院总理选举中当选新一届联邦总理，成为德国历史上第一位女总理。

海伦·克拉克：新西兰总理。克拉克 1999 年 11 月 27 日在大选中获胜，出任总理，12 月 10 日宣誓就职，并先后于 2002 年和 2005 年两度连任。

路易莎·迪奥戈：莫桑比克总理。迪奥戈 2004 年 2 月就任莫桑比克首位女总理，2005 年 2 月连任。

截至 2009 年 12 月 31 日的各国议会联盟数据，全球女性所占国家议会席位的比例是 18.7%，中国为 21.3%。

在我国，到 2010 年，国家领导人中，共有 8 位女性，包括中央政治局中唯一“穿裙子”的人——刘延东，3 位全国人大副委员长：陈至立、民主党派的严隽琪以及蒙古族的乌云其木格，还有 4 位全国政协副主席：张梅颖、张榕明、林文漪、王志珍。另有 230 多位女性任部级官员，在全国 600 多个城市中有 670 名正副女市长。第十一届全国人民代表大会代表中女代表比例达到 21.3%。全国政协第十一届女委员占委员总数的比例为 17.7%。据中新网 2008 年 10 月报道，2008 年，全国女性公务员占公务员总数 40% 以上，在绝大多数基层小区居委会和村委会中也都有女性委员，以突出的业绩赢得赞誉。

2. 经济管理领域

经济管理领域，向来被认为是女性参与最广泛、成就最大，对女性事业发展影响最直接的一个重要领域。由于当代社会给女性发展提供了广阔的空间，因而女性的职业优势和潜在在诸多领域特别是经济管理领域得到更加充分的发挥，涌现出一大批卓越的、有女性领导力特点的企

业高层管理者，如百事公司 CEO 英德拉·诺伊、雅芳首位华裔女 CEO 钟彬娴、华为公司董事长孙亚芳、国新控股有限公司董事长谢企华等。2008 年 8 月 27 日，“福布斯杂志”发布全世界最有权力百位女性排行榜，上榜女强人以商界居多，其中有 23 位政界人士、54 位企业主管，还有一些高知名度的媒体人士及非营利组织的负责人。榜首的是德国总理默克尔，位列第二位的是美国联邦存款保险公司主席希拉·拜尔，位居第三的是百事可乐公司首席执行官英德拉·诺伊。中国有 4 位女性企业家上榜，她们分别是 SOHO 联合执行官张欣、海尔董事长杨绵绵、安利大中华及东南亚地区董事长兼执行官郑李锦芬和摩根大通中国证券市场部主席兼董事总经理李晶。

早在 1994 年 10 月，《中国妇女报》就曾经报道，北京通州 2000 多个乡镇企业中，女性主管的企业有 25 个，它们无一亏损，而且全部赢利。据 1995 年 5 月联合国工业开发署对中国女企业家的培训项目调查：河南南阳是一个从事地毯编织行业的专业县，该县有 49 家生产地毯的企业，其中女性主管的企业有 6 个，1994 年她们创造了 800 多万元的利税，超过 43 个男性主管的企业利税总和的两倍以上。这在当时，市场竞争日趋激烈、女性企业管理知识和经验并不普及的中国，不能不说是个奇迹。

据中国女性企业家协会统计，2003 年中国有 2000 万女性雇主高级经理女企业家所经营的企业，盈利比例比男企业家多 7.8 个百分点，持平的企业多 4.3 个百分点，亏损企业少了 12.1 个百分点。

无独有偶，此种现象在美国同样存在。在 1991 年美国新建的企业中，到 1995 年，只有 66.6% 的存活下来，而由女老板掌管的企业生存率却达到了 72.2%。根据美国中小企业管理局的调查，由女性做主的企业是美国经济中增长最快的。许多州的女企业家占了绝大多数，例如在阿拉斯加，比例就高达 84%。女性掌管了 500 多万家的工商企业，所创造的就业机会比《幸福》杂志的 500 家大公司所创造的机会还要多。1980—1988 年，企业家总数增加了 56%，女性企业家增长 82%；同一时期，企业收入共增加 56%，但女性企业的收入却猛增到 129%。女性

在商界的杰出表现，可由美国众院中小企业委员会的一项报告看出：女性企业失败的比例小于1/4，而整体美国企业却有4/5是失败的。

均富国际会计师事务所2009年3月对全球36个国家和地区的7000多家公司进行的调查显示，世界各国的公司管理层平均1/4是女性。与女权运动起步阶段的“归零状态”相比，如今的数字已让很多人，特别是女性颇感欣慰。

英国《今日管理》杂志的100名成功企业家排名榜，自2004年首次公布以来，女性上榜人数以25%的速度增长，并且创造了数百万英镑的财富。2006年6月报道，据巴克莱财富管理公司的调查显示，随着女性商人和女性企业家人数的不断上升，到2020年英国富翁排行榜上将有53%为女性，女富翁人数将超过男性。同时调查指出，继承或离婚所分得的财产，在女性致富原因中已退居次要位置。投资性资产超过10万英镑的英国女性中，80%是靠经营企业发家致富。

可见不同的国家、不同的文化背景，却存在同样的现象，说明女性在经济管理这个市场化程度最高、竞争最激烈的领域，有着无限广阔的发展空间和职业天赋。不可否认的是近年来女性在职场中已经取得了不少突破，也论证了全球进入“女性经济”时代，“她时代”已经来临的观点和现象。

3. 教育与科技领域

上世纪初梁启超先生的“女性开放则社会开放，女性独立则社会独立，女性自由则社会自由，女性强于欧洲则国强于欧洲，女性盛于世界则国盛于世界”观点，通过广大女性受教育程度的提升，自我意识的增强以及广大女性的个人努力和拼搏正在被实现。

在全国，新中国成立之初，中国妇女90%以上都是文盲，到2008年，全国小学学龄女童入学率达到99.54%，普通高校本专科在校女生、女硕士生和女博士生的比例分别占学生总数的49.86%、48.16%和34.70%，女性知识分子达千万以上，女性享有了更多的接受更高层次教育和进行继续教育的机会。越来越多的女性依靠自己的努力，通过知识改变了自身的命运。

据 2005 年 5 月北京公布的第一份中国青年就业状况调查报告显示：中国青年女性平均受教育的程度略高于男性。这份由全国青联及劳动和社会保障部劳动科学研究所联合进行的调查显示，在 20 - 24 岁的受访女性中，大学学历占 23%，大专学历占 29%，而同年龄段的男性受访者中，大学学历占 22%，大专学历占 20%；在 25 - 29 岁的受访女性中，大学学历占 16%，大专学历占 24%，而与之对应的男性学历程度比例则分别为 16% 和 20%。

2006 年美国高校 56% 的本科生是女生，预计到 2010 年在高等院校就读的男生有 776 万名，而女生则达 1072 多万。美国大学就读的女生人数已超过历史水平。

在欧洲国家中，芬兰女性接受教育的程度最高。据欧洲统计局最新公布的统计数字显示，在芬兰 25 岁至 64 岁的女性中，接受高等教育的比例达 36%，高于欧盟其它国家平均 21% 的水平。有研究表明，女性受教育程度与职业发展和领导力的提升密不可分。因此北欧的国家女性领导比例较高，挪威女性领导比例是 44.2%，瑞典是 21.9%，而芬兰是 16.8%。东欧国家保加利亚、拉脱维亚、克罗地亚和立陶宛的大公司女性董事会成员比例分别是 17%、17%、15% 以及 15%，这几个国家都处于积极发展的态势，均超过西欧，与美国不相上下。

历史上我国有女大学校长。如我国著名固体物理学家谢希德于 1983 年 1 月出任复旦大学校长，韦钰在 1988 年至 1993 年期间担任过东南大学校长等。2012 年 1 月华南理工大学还迎来 985 高校中唯一女校长王迎军。

美国哈佛大学还于 2007 年 2 月任命福斯特女士为该校历史上首位女校长，成为美国高等教育界的一件大事。美国高校妇女联合会研究室主任希尔表示，福斯特担任哈佛大学校长具有“重要的象征意义”。这意味着将有更多的美国女性进入高等教育决策层，美国教育与学术界领导人的性别比例将发生重大的变化。与哈佛大学同是美国“常青藤”盟校的宾夕法尼亚大学、普林斯顿大学和布朗大学先后都任命了女校长，麻省理工学院在 2004 年就任命霍克菲尔德为建校以来第一位女院

长。目前,美国女性高校校长已占全国的23%。占56%的本科女生,无疑将成为下一代女性高校领导人的强大后备力量,会有更多的女性出任大学校长或者其他教育科技部门的高级领导者。

现年59岁的福斯特意识到她出任哈佛校长的意义。她在一次新闻发布会上说:“我希望我的任命能成为一个机会均等的象征。这是上一代人难以想象的事情。”当被问及她的当选是否意味着教育界领导层性别歧视的终结,福斯特答道:“当然不是,我们要走的路还很长”。

中国的改革开放中,女性作为重要的人力资源发挥了巨大作用。特别是在科技领域,女性的参与程度也不断提高。从规模上看,我国女性科技人员总数为1400万人,居世界第一,到2007年底,占科技人员总数的近40%,所占比例超过全球平均水平;从年龄结构来看,年轻女科学家的比例呈现逐步提高的趋势。从素质和能力来看,高层优秀女性人才不断增多,具有高级专业技术职务的人才中女性已达到96.5万人,占总数的33.9%。2009年新当选的中国科学院院士中,有5位女院士,占新增科学院院士总数的14.29%,增选者中的女性比例为历年最高。值得骄傲的是,不少女性跨进了高能物理、遗传工程、微电子技术、卫星发射等尖端科学技术领域,取得了骄人业绩。在我国近年的重大工程项目中,女性也发挥了重要作用,她们以自己的知识、技能、勤奋和智慧为推动中国科学技术创新发展和社会文明进步做出了重要的贡献。

在军事领域,我国女性也展现了超人的才干。2009年10月的大阅兵上,当15架由中国女歼击机飞行员驾驶的战鹰通过天安门广场上空的时候,吸引了全球所有人的目光,无数人的目光在此聚焦。军事与女性再次成为人们热议的话题。媒体总是能不断挖掘新奇,歼击机女飞行员毕业、女飞行员换装、女飞行员参加国庆阅兵、女飞行员上春晚,女航天员选拔,一个个关于女飞行员的新闻折射了这样的事实——中国空天的“她”时代已经到来。

4. 社会建设领域等

世界经济论坛于2010年10月12日发布《2010年全球性别差距报告》。在2010年全球性别差距排名中,北欧国家冰岛(第1位)、挪威

(第2位)、芬兰(第3位)和瑞典(第4位)继续成为世界上男女平等程度最高的国家。中国排行第61位。根据此报告的评估,中国女性在经济参与和教育方面处于相对优势。在经济参与和机会指数方面,中国在134个国家中排名第46位。中国的女性就业率为74%,在所有金砖四国中最高。巴西为64%、印度为35%、俄罗斯为69%。

中国女性和男性存在着工资差距,但它仍然位列《报告》所涵盖134个国家中的前1/3,这标志着中国是工资差距较小的国家之一。在所有专业和技术性职位中,女性占52%。但在高级立法者、官员和经理中,仅有17%为女性。美国首次进入此排名的前20位,法国由于部长级女性人数的减少而下降至第46位。

妇女平等的劳动就业权利得到保障,在经济建设中发挥了巨大作用。女性的就业观念发生了深刻变化,就业的自主性大大增强,就业领域拓宽,就业形式多样,职业结构日趋合理。到2009年全国有女职工8168.7万人,占职工总数的36.3%;女农民工达2786.2万人,占女职工总数的34.1%;女企业家约占企业家总数的25%。在农村,65%以上的主要劳动力是妇女。农村妇女主动学习实用新技术,积极参与发展现代农业,成为建设社会主义新农村的主力军。

作为金融海啸的核心,美国在经济衰退中男女失业率之间的差距达到1948年开始有记录以来的最大水平,其中美国男性就业率从约73%降至69%,同时还是自1948年开始记录以来的最低水平。数据显示,在美国金融危机后的510万失业人群中,男性占了四分之三以上。这意味着,在许多美国家庭里,女性已成为唯一的养家糊口者,要挣钱供养丈夫和子女。有鉴于此,一些经济学家把“经济衰退”在文章中改称为“他衰退”。同时受2008年金融海啸影响,西方社会的传统文化发生深刻变化,其标志就是男性的权力逐渐转移到女性手中。甚至华尔街也不得不承认,女性在避免重大投资损失、避免低于目标回报率和避免信息不全就贸然行动等方面要比男性强得多,她们的风险意识、谨慎决策的态度能够为组织避免不必要的损失。

总之,世界范围“她时代”的到来已势不可挡。但是,在现实社

会中仍然存在比较多的不利于女性成长和事业发展的障碍和问题。

（二）女性的社会现状

以世界上常用的衡量妇女社会地位的七项指标来判断（即妇女就业率、对待男婴女婴的态度、男女青少年入学比例、男女青年就业比例、妇女在国家机构重要领导岗位上的职务比例、妇女在家庭中的地位、妇女个人财产在社会财富中的比例），我国除了妇女就业率为世界第一（56%）之外，其他六项指标均不理想；若按这些指标综合衡量，在世界上的160多个国家中，中国妇女的地位排列为132位。这些指标客观地反映了中国妇女总体上的实际地位。可见，在我国女性社会地位与权益方面仍存在比较多的困惑，而这个问题也是世界各国的普遍难题。

1. 性别歧视是世界性问题

虽然在现代职场中，越来越多的女性尤其是受过高等教育的女性，再也不甘于只做家庭主妇，而是在更为广阔的空间——职场里寻找自我的人生价值，并表现出女性的职业天赋和才能。然而，尽管职场中女性的地位有所提升，但是仍然面临着诸多困难，包括来自社会固有的传统观念、性别的不平等等等。因此，女性在职业发展到一定阶段，意欲再进一步的时候，更容易遭遇职业瓶颈，特别是由性别而产生的传统习性的歧视。这不仅体现在受教育程度，岗位设置、职位晋级或提升、工资待遇、节假日安排，还有同工不同酬的不公平待遇等。而且这是一个世界性问题。

2009年北京大学中外妇女研究中心分析作出的《中国经济生活中的男女两性网络调查数据报告》中指出，对“有时候同样的工作男性报酬比女性高，你怎么看？”问题回答的结果是超过一半的被调查者认为不公平。女性认为该现象不公平的比例高达89%，而男性认为不公平为53.7%，相差了35个百分点。有八成女性认为男女晋升不平等，从教育程度差异的角度来看，教育程度在“硕士以上”群体认为“目前中国的男性和女性职务/职称晋升机会不平等”的比例（82.5%）相对于其他教育水平群体的比例最高，“大学本科”群体次之（82.1%），