

“中国女性高科技人才成长规律及开发与利用研究”项目成果

Zhongguo Nüxing Gaokeji Rencai Chengzhang Guilü  
Ji Kaifa Yu Liyong Yanjiu Xiangmu Chengguo



张丽珺 主 编  
侯典牧 副 编

# 杰出女性 成长规律研究

Outstanding Women  
Growth Law Research



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

“中国女性高科技人才成长规律及开发与利用研究”项目成果

Zhongguo Nüxing Gaokeji Rencai Chengzhang Guilü

Ji Kaifa Yu Liyong Yanjiu Xiangmu Chengguo



张丽珺

侯典牧

# 杰出女性 成长规律研究

*Jiechu Nüxing  
Chengzhang Guilü Yanjiu*



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

---

### 图书在版编目(CIP)数据

杰出女性成长规律研究 / 张丽琍主编, 侯典牧副主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2014.6  
ISBN 978-7-303-17229-0

I. ①杰… II. ①张…②侯… III. ①女性—人才成长研究—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 254300 号

---

营销中心电话 010-58802181 58805532  
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com>  
电子信箱 [gaojiao@bnupg.com](mailto:gaojiao@bnupg.com)

---

出版发行: 北京师范大学出版社 [www.bnup.com](http://www.bnup.com)

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京京师印务有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 170 mm × 230 mm

印张: 11.75

字数: 176 千字

版次: 2014 年 6 月第 1 版

印次: 2014 年 6 月第 1 次印刷

定价: 36.00 元

---

策划编辑: 王剑虹

责任编辑: 王剑虹

美术编辑: 焦丽

装帧设计: 吴乾文

责任校对: 李茵

责任印制: 陈涛

### 版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

# 总序

女子教育的发展是妇女进步和国家文明的显著标志之一。世界女子教育实践证明，女子教育对妇女运动具有巨大的推动作用；相应地，妇女运动也促进了女子教育的发展。今天，女性人才已成为我国人才战略资源的重要组成部分，科教兴国离不开女性人才的参与和贡献。通过女子教育的发展，有助于提升不同女性群体的综合素质，使更多的女性成长为具有“四自”精神的优秀人才，成为实现中国梦的中坚力量。

1972年，联合国教科文组织国际教育发展委员会的著名报告《学会生存》，提出了“终身学习”“终身教育”“学习型社会”三个基本概念。这一报告被誉为当代教育思想发展的里程碑。由此，终身学习理念的普及、终身教育体系的构建、学习型社会的创建已成为许多国家和地区推进和实施教育改革的指导原则，成为社会发展的一个重要目标。

学习是整个人类及其每一个个体的一项基本活动。人类进入信息社会，知识总量剧增，知识老化周期变短，更新速度加快。在人的一生中，个体在学校教育阶段只能获得其需用知识的10%左右，而其余的90%都要在工作中不断学习才能获得。因此，传统的一次性学校教育已经无法适应现实的挑战，每一个人要想使自己适应未来工作的需要，就必须终身学习。

发展女性终身教育对于提高女性自身素质，改善女性的社会地位具有重要意义。同时，发展女性终身教育也是女子教育向更深、更广范围伸展的重要领域。就个人而言，女性终身教育可使女性个体自身素质和能力的提高得到有力的保证；同时，女性终身教育也将对家庭产生重大的影响，母亲在孩子的成长教育中起着关键性作用，女性本身所受教育的程度直接影响能否正确地引导和培养自己的下一代。女性终身教育，强调实现女性



在学习中的主体性、主动性、责任性、终身性和实用性。终身学习是女性的立身之本，发展之基，成就之源。只有提高了女性的自身素质，才能提升女性群体的社会地位，社会才能和谐发展。

进入 21 世纪以来，如何推进女性教育的发展？如何对不同层次和类别的女性开展教育？如何既充分利用好各种正规教育体系的资源，又积极开发各类非正规教育资源来推进女性终身教育体系的构建？如何充分利用好现代网络技术来发展现代女性教育？这一系列的问题已经引起了各个领域专家的高度重视和积极的探讨。

1995 年的世界妇女大会从理论和实践两方面有力地推动了世界女子教育的发展。一方面，中国政府在大会上宣布了男女平等是中国的根本国策，至此，政府相关部门更为重视落实和贯彻男女平等国策，中国女性教育得到了较快的发展；另一方面，客观地讲，相对于美国等西方发达国家乃至印度这个发展中大国，我国女性教育的发展水平和社会影响及贡献，与我国教育大国的现状、与建设教育强国的目标还存在着较大的距离。而且，与我国妇女事业快速发展的需求、与我国社会经济快速发展需求也存在着明显的差距。

女性的进步与发展已从争权向赋权转变。但是，这种可能性要变成现实，必须提高女性的素质，靠女性自身的能力去争取。这种提高女性素质的过程就是赋权的过程，赋予女性能争权的本领，而学习就是要解决赋权途径之一。在中国女性教育今后的发展进程中，只有认真贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020)》《中国妇女发展纲要(2011~2020)》等文件精神，全面贯彻党的教育方针，坚持走特色发展道路，不断提高女性教育的质量，才能更好地履行我们的使命，才能更好地推动女性教育的发展和进步。

鉴于以上的基本认识，我们丛书编写小组在近些年国家和省部级项目研究成果以及相关的教学和培训实践基础上，编写了本套“女性教育·影响力”丛书，以期通过丛书的出版能够对推动中国女子教育的发展，贡献我们的绵薄之力。但由于时间仓促和水平有限，书中难免存在这样或那样的不足，敬请各位专家和读者批评指正。

张李玺

2013 年于中华女子学院

# 前 言

当今世界的竞争，本质上就是人才的竞争，尤其是高科技人才的竞争。科技是推动人类文明进步的革命力量。世界银行研究报告显示，部分发达国家进入后工业时代30年的经济增长中，资本积累对于经济增长的贡献不到30%，而知识和劳动者素质提高则造就了70%以上的贡献。科技创新能力已成为决定国家核心竞争力的关键，高科技人才是国家最宝贵的资源。我国《国家中长期科学和技术发展规划纲要》提出了建设创新型国家的总体目标。2006年1月9日胡锦涛在全国科学技术大会上讲话时指出：“无论是发达国家还是发展中大国，都把科技人力资源视为战略资源和提升国家竞争力的核心因素……”可见，许多国家都已认识到高科技人才已成为国家科技发展的核心力量。

在21世纪的全球化人才竞争中，女性科技人才已成为我国战略资源的重要组成部分，科教兴国离不开女性科技人才的参与和贡献。女性在科技领域高层人才的规模、结构和发展状况，不仅反映了女性人力资源在国家科技和经济发展中的地位，也是衡量一个国家现代社会文明进步程度的重要标尺。在科学、技术和工程的各个领域，我国的女性高科技人才担负了基础理论研究、应用技术开发、科学技术普及和科学技术管理等各项工作，正以她们的知识、技能、勤奋和智慧为推动我国高新技术发展作出着重要的贡献。

为了更好地开发女性高科技人才资源，目前急需对我国女性高科技人才队伍这个特殊群体进行系统的研究，为此我们构建起研究团队，申请到中国科学院软科学项目——中国女性高科技人才成长规律及开发与利用研究，就如下问题对女性高科技人才进行了较为全面的探讨：



- (1)她们的成长成才有什么规律?
- (2)她们目前的基本工作状态如何?
- (3)她们对国家和组织科技政策与制度的认知与评价怎样?
- (4)她们工作中的基本需求怎样?
- (5)她们对科技人才素质的认知与能力开发的认知与建议如何?
- (6)她们的权益保障问题如何解决?

在完成研究项目的过程中,为了保证样本区域的广泛代表性,本次调查研究选取上海市、北京市、广州市、武汉市、大连市和兰州市六大科技人员相对比较集中的城市,最终回收调查问卷有效样本1052份。另外,研究组人员亲自到这六个城市对优秀女性高科技人才做个案深度访谈,访谈优秀样本38例。该项目历时5年,数十位教师参与了该项目的研究工作。

在研究该项目期间,研究人员还积极参加了全国妇联项目——科技领域高层次人才成长状况与政策促进;参加了中国人才研究会妇女人才专业委员会先后召开的女院士、高等教育机构、医疗卫生机构、法律机构和党政群机关优秀女性人才座谈会;并参与了上述有关项目的部分研究工作及有关提案的撰写工作。

该项目的顺利完成与全国妇联领导和中华女子学院领导的大力支持是分不开的。另外,该项目在实施过程中得到了上海市妇联、广州市妇联、湖北省妇联、兰州市妇联、大连市妇联领导及中国科学院物理研究所吴令安研究员的大力支持,在此对她们表示衷心的感谢!

科技成就未来,任何一个国家在未来的竞争中要想立于不败之地,必须依靠科技创新。美国之所以成为目前国际上头号强国,其核心能力就是科技创新力,是科技创新使美国企业决定世界游戏规则,引领世界商业发展方向;是科技创新使美国军事伸展到世界各地,试图做“国际警察”。中国要富强,实现中国梦,更要顺应这一趋势,其关键就是要培养和造就更多的科技创新人才包括女性科技人才。

张丽琍

2013年于中华女子学院

# 目 录

第一章 杰出女性成长规律的研究现状与课题方案设计 .....	1
第一节 女性高科技人才研究背景 .....	1
第二节 国内外研究综述 .....	13
第三节 研究思路与方法 .....	39
第四节 研究方案设计与实施过程 .....	43
第二章 课题研究成果与结论 .....	59
第一节 主要成果 .....	59
第二节 中国女性高科技人才资源开发与利用现状报告——基于 全国 38 位优秀女性高科技人才的访谈 .....	60
第三节 中国女性高科技人才成长规律与开发利用——基于 全国 1 052 份有效样本的问卷调查 .....	74
第三章 基于社会支持理论的女性高层专业技术人员职业发展 研究 .....	102
第四章 女性高科技人才的工作满意度研究 .....	116
第五章 影响女性高科技人才工作—家庭冲突因素分析及其干预 对策 .....	132





第六章 中国科技领域女性后备人才成长现状分析及对策研究 .....	150
第一节 我国女性科技后备人才成长情况分析 .....	150
第二节 国际社会对女性科技后备人才培养和开发的成功经验 值得借鉴 .....	155
第三节 促进科技领域女性后备人才成长的对策 .....	159
附 录 .....	163
附录 1: 女性高科技人才胜任特质行为事件访谈纲要 .....	163
附录 2: 女性高科技人才开发与利用研究调查问卷 .....	165
附录 3: 女性高科技人才成长规律研究问卷 .....	176

# 第一章 杰出女性成长规律的研究 现状与课题方案设计

## 第一节 女性高科技人才研究背景

### 一、女性高科技人才的现状分析

在经济全球化、高科技飞速发展的当今世界，科技创新能力已成为决定国家核心竞争力的关键，高科技人才是国家最宝贵的资源。我国《国家中长期科学和技术发展规划纲要》提出了建设创新型国家的总体目标。2006年1月9日胡锦涛在全国科学技术大会上讲话时指出：“无论是发达国家还是发展中大国，都把科技人力资源视为战略资源和提升国家竞争力的核心因素，……”可见，许多国家都已认识到高科技人才已成为国家科技发展的核心力量。

#### 1. 女性专业技术人员从业总量分布

在我国的高科技人才队伍中，女性高科技人才已发展成为一支不可忽视且应引起十分重视的重要力量。在科学、技术和工程的各个领域，我国的女性高科技人才担负了基础理论研究、应用技术开发、科学技术普及和科学技术管理等各项工作，正以她们的知识、技能、勤奋和智慧为推动我国高新技术发展作出着重要的贡献。近年来，我国女性高科技人才队伍呈快速增长的趋势，在高技能、高知识行业的女性人数已是改革开放前的5~10倍。2000年，中国高等院校的女生所占的比例首次超过40%，2004年我国女性硕士和博士的比例分别占到总数的44.2%和31.4%，比1991年分别提高了19.1%和20.8%。截至2002年，中国女性科技人员达到988万



人，占科技人员总数的 36.9%。根据中国科学院科技政策研究所在 2007 年 2 月所发布的《女性从事科技工作状况调研报告》数据显示：目前我国女性科技人员的总量规模较大，而且还在迅速发展，与其他国家相比有明显的规模优势。尽管如此，我国女性科技工作者的质量优势仍然相对较低，尤其是高层科技人才群体中的女性人数极少。目前，中国科学院和工程院现有院士 1 405 人，其中中国科学院院士 704 人，女院士 36 人，占院士总数的 5%；中国工程院院士 701 人，女院士 39 人，占院士总数的 5.5%。在国家重点科技计划中的核心层，女性比例更低。在“973 计划”所选聘的 175 名首席科学家中，女性只有 6 人，占总人数的 4.6%；在“863 计划”所选聘的专家组中无女性科学家；在全国 167 个自然科学专业学会的常务理事中，女性仅占 8%。在国家级奖项中，女性获自然科学奖的仅占获奖人数的 4.8%；获国家发明奖的仅占获奖人数的 11.9%；获国家科技进步奖的仅占获奖人数的 12.9%。在获取财政支持的科技项目申报中，无论是项目数量还是获取的金额数字，女性高科技人员的人均水平不到男性科技人员的一半。据 2000 年的一项调查显示：在科研能力发挥程度方面，有 40.4% 的女性科技人员认为自己能力只发挥了 50%，有 12.6% 的女性科技人员认为自己只发挥了 25%，还有 8.9% 的女性认为自己的能力根本没有得到发挥，而女性科技人员的职称不满意度高达 52.3%<sup>①</sup>。

尽管专业技术人员比高科技人才的统计口径要大，但在没有高科技人才的统计下，我们先从总体上对女性中从事专业技术人员的从业比例进行分析。2001~2010 年中国妇女发展纲要显示，2001~2003 年全国专业技术人员中女性所占比例由 41% 提高到 42.6%，女性在专业技术人员中所占比例逐年提高。2005 年全国 1% 人口抽样调查结果显示了 2005 年专业技术人员性别比例情况。从表 1-1 中可以看出，全国 699 436 个专业技术人员中，女性所占比例已经上升到 49.4%，男女两性在专业技术人员的构成比例上基本持平。

<sup>①</sup> 林聚任：论中国科学界的性别分化与性别隔离，科学学研究，2000（1）。



表 1-1 2005 年专业技术人员中性别比例

年份	专业技术人员	性别构成 (人)		性别构成 (%)	
		女	男	女	男
2005	699 436	345 195	354 241	49.4	50.6

资料来源：2005 年全国 1% 抽样人口调查。

## 2. 女性专业技术人员的学历、职称分布

高学历、高职称的女性专业技术人员是具有代表性的女性高科技人才，鉴于此，选择从学历、职称角度分析女性专业技术人员的数量及分布情况。

### (1) 中高级专业技术人员性别构成

2001~2010 年中国妇女发展纲要显示，2001~2003 年全国专业技术人员中高级、中级、初级职务中的女性所占比例分别由 26.6%、37.8%、44.1% 提高到 29.3%、40.2%、45.4%。从这一数据可以看出，具有高级职称的女性专业技术人员所占的比例要明显少于男性，所以研究女性高科技人才的成才规律及其制约女性高科技人才的因素才是问题的关键所在。如表 1-2 所示，在 2000~2002 年统计中，具有中高级专业技术职称的女性构成比例从 35.1% 上升到 37.0%，如果排除中级专业技术人员，那么高级专业技术人员的女性所占的比例将会低于 30%，甚至更低，课题后面的调查会分析这一原因。

表 1-2 2000~2002 年中高级专业技术人员性别构成

年份	中高级专业技术人员 (万人)	性别构成 (%)	
		女	男
2000	1 052.6	35.1	64.9
2001	1 071.9	35.9	64.1
2002	1 107.0	37.0	63.0

资料来源：两纲监测统计年报数据。



## (2) 女性专业技术人员的学历构成

表 1-3 是 2000 年中国人口统计年鉴中针对专业技术人员学历的构成的分析。从中我们可以看到，在 37 486 个具有研究生及以上学历的专业技术人员中，女性所占的比例为 31.4%，男性所占的比例为 68.6%，女性所占比例接近 1/3，而这里面不全是高科技人才。

表 1-3 2000 年按性别、学历划分的专业技术人员构成

学历	专业技术人员	性别构成 (人)		性别构成 (%)	
		女	男	女	男
研究生	37 486	11 777	25 709	31.4	68.6

资料来源：2000 年全国人口普查。

## (3) 女性专业技术人员的行业分布

国家统计局国统字 [2002] 033 号文件具体列出了我国高技术产业的统计分类目录，根据统计年鉴中女性就业人员在这些行业中的数据分布，尤其是筛选其中具有较高学历的人员，可以充分反映女性高科技人才的行业分布特点，对于研究她们的职业倾向和成长模式有重要的指导意义。遗憾的是，我们无法找到专门针对这些高科技行业的女性统计数据，我们只能从已有的统计数据中找到和高科技行业贴近的领域的具有高学历的女性专业技术人员进行分析，见表 1-4。从中可以看出，在信息传输、计算机服务和软件业中具有研究生学历的女性所占的比例为 23.7%，从事科学研究、技术服务和地质勘查业中具有研究生学历的女性所占比例为 14.4%。由此看出，接近女性高科技人才的比例还是比较小。

表 1-4 按行业及学历分类的女性技术人员构成

行业分类	研究生学历 总数	研究生学历 (人)		研究生学历 (%)	
		女	男	女	男
信息传输、计算机服务和软件业	796	189	607	23.7	76.3
科学研究、技术服务和地质勘查业	1 317	189	1 128	14.4	85.6

资料来源：2005 年全国 1% 抽样人口调查。



在我国半个多世纪的建设、发展历程中，女性科技人员已成为科技事业的一支重要的力量，而且近些年来更成为我国高科技企业发展不可或缺的人才队伍，但是，中国的女性科技人才仍然面临着传统文化的障碍及科学技术飞速发展和社会变革所带来的巨大挑战。例如，与男性相比，女性科技人员大多处于职称、职务较低的位置；在获取科研项目和对科研成果进行评价时，经常处于不利的地位；个人职业生涯的晋升缓慢；所从事学科的分布不均衡，尤其是在一些基础学科和工程学科少有女性涉足；另外，她们在处理家庭和工作事业的关系上仍然要面临很大的挑战。据国家科委人才资源研究所的调查显示：3/4 的被调查的女性科技人员希望能够兼顾家庭和事业，但大多数人都是顾此失彼、心力交瘁，不仅在专业成果和地位上比男性低，而且家庭生活也是紧张忙乱，个人休息和睡眠严重不足，健康状况堪忧，对个人的发展前途没有足够的信心。原中国科学院院长路甬祥在 2007 年 8 月在北京召开的“妇女与科学”国际研讨会上指出：人类必须解决这个问题——为妇女参与科技提供平等的机会，改变妇女在科技领域比较弱势的地位，提高妇女对科技问题的发言权，发挥其在科技发展中的作用，无疑是人类社会实现男女平等的紧迫要求和战略任务。

在机遇与挑战面前，中国女性高科技人才的境况如何？她们在社会中的地位和作用如何？男女高科技人才在科研岗位的地位差异和待遇差异如何？怎样发挥女性高科技人才的作用？哪些原因能促进女性高科技人才能力的发挥？哪些因素将制约女性高科技人才能力的发挥？女性高科技人才的成长规律如何？女性高科技人才的职业发展状况如何？女性高科技人才在工作和家庭中的角色情况怎样？她们所面临的社会环境和政策环境如何？另外，如何在宏观、中观和微观等不同层次上多角度地分析和解决在整个高科技人才发展过程中性别发展不平等的问题？最后，通过怎样的途径、采取怎样的方式才能实现女性高科技人才的有效开发与管理这一目标？以上种种问题都需要很好地解决和回答。

高科技时代呼唤女性高科技人才，但目前我国女性高科技人才的开发严重不足，女性高科技人才的供给还存在很大缺口。高科技时代的到来，对高科技女性的素质及工作技能提出了更高的要求。当前我国大多数女性



高科技人才的自身素质、科技素质与科技发展的需求还有很大距离，尤其伴随着经济结构的调整、产业的升级和现代企业制度的建立，女性高科技人员也经受着较大的工作挑战。同时，目前我国女性科技人才的利用效率也较低下，人才的工作绩效尚待提升。与男性相比，妇女是科技文化素质较低、生存状况相对落后的群体。在科技发展战略中，我国女性高科技人员生存状况的改变程度、女性人才资源发展和受益的基本情况，是我国社会发展和进步的重要标志之一，是衡量我国科学技术发展成效大小的重要尺度之一，更是快速提升国家社会经济发展实力的重要力量来源之一。目前，我国有关女性发展的政策主要侧重于政治和经济领域，而科技领域的性别分层和性别隔离问题尚未反映到政策制定层面，同时，有关科技领域妇女发展和权益保障的政策影响力和渗透力也未能在各级组织中很好地显现出来。

## 二、各国对高科技人才和女性科技人才的扶持政策与措施

### 1. 现有政策梳理

科技人才政策就是国家机关、政党及其他政治团体为了规范科技人才行为而制定的行为准则，以及主要目标诉求。虽然其中有些政策不仅仅是针对科技人才，但含有科技人才的内容，或者是适用于科技人才的准则。这些政策主要包括谋略、法令、措施、办法、方法、条例等。当前，在科技人才的培养、选拔、使用、评价、激励、吸引等方面都有大量相应的政策予以规范、引导，并逐渐形成了自己的体系。

#### (1) 科技人才培养政策

- 《教育部关于增选出国留学生的通知》（教发 [1978] 773 号）；
- 《国务院批转国家科委、教育部、中国科学院关于试办博士后科研流动站报告的通知》（国发 [1985] 88 号）；
- 《国务院批转国家教委关于加快改革和积极发展普通高等教育意见的通知》（国务院、国家教委，1993-01-12）；
- 《关于培养跨世纪学术和技术带头人意见》（国办发 [1995] 28 号）；



- 《关于加强选拔优秀青年科技人员聘任高级专业技术职务工作的若干意见》（人职发 [1995] 2 号）；
- 《关于培养跨世纪学术和技术带头人意见》（国办发 [1995] 28 号）；
- 《人事部等七部门关于强化“百千万人才工程”人选培养的通知》（人发 [1996] 98 号）；
- 《全国专业技术人员继续教育“九五”规划纲要》（人发 [1996] 124 号）；
- 《关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见》（中办发 [2001] 14 号）；
- 《新世纪百千万人才工程实施方案》（人发 [2002] 55 号）。

## (2) 科技人才选拔与使用政策

- 《中组部、中宣部、劳动人事部、财政部优先提高有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家生活待遇的通知》（中组发 [1984] 3 号）；
- 《关于给部分高级知识分子发放特殊津贴的通知》（人专发 [1990] 6 号）；
- 《国务院批转中国科学院、国家科委关于增选中国科学院学部委员请示的通知》（国务院，1990-11-16）；
- 《关于进一步做好有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家的意见的通知》（人专发 [1995] 11 号）；
- 《人事部关于重点资助优秀留学回国人员开展科技活动的通知》（人调发 [1995] 144 号）；
- 《中共中央国务院关于加强技术创新发展高科技实现产业化的决定》（国务院，1999-08-20）；
- 《国务院办公厅转发科技部〈科学技术奖励制度改革方案〉的通知》（国办发 [1999] 67 号）；
- 《关于印发〈关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见〉的通知》（人发 [2000] 30 号）；





- 《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》（人发 [2000] 30号）。

### （3）人才激励政策

- 《中组部、中宣部、人事部、科技部关于评选表彰“全国杰出专业技术人才”有关工作的通知》（人发 [2002] 34号）；
- 《人事部关于做好“新世纪百千万人才工程”国家级人选推荐工作的通知》（人发 [2002] 101号）；
- 《关于印发〈关于进一步增强原始性创新能力的意见〉的通知》（国科发 [2002] 180号）；
- 《劳动和社会保障部关于贯彻落实中共中央国务院关于进一步加强人才工作决定做好高技能人才培养和人才保障工作的意见》（劳社部发 [2003] 37号）；
- 《劳动和社会保障部关于印发〈三年五十万新技师培养计划〉的通知》（劳社部发 [2003] 38号）；
- 《国务院关于修改〈国家科学技术奖励条例〉的决定》（国务院 396号）。

### （4）人才吸引政策

- 《人事部、国家科委关于民营科技企业人员评定专业技术职称（资格）有关问题的通知》（人职发 [1995] 7号）；
- 《人事部〈关于重点资助优秀留学回国人员开展科技活动〉的通知》（人调发 [1995] 144号）；
- 《北京市关于进一步促进高新技术产业发展的若干政策》（京政发 [1999] 14号）。

## 2. 女性高科技人才发展的政策制约

目前，我国科技人才政策体系的构建已取得了很大成效。然而，女性科技人才的专项支持性政策的匮乏依然是制约和影响女性科技人才发挥作用的重要原因。四川省妇联主持完成的一个课题研究证实了这一点，以下是该课题的部分研究成果（表 1-5、表 1-6、表 1-7）。