

前言

“没有妇女的酵素就不可能有伟大的社会变革。社会的进步可以用女性(丑的也包括在内)社会进步地位来精确地衡量。”^①造就大批女性人才特别是女党政领导人才,是我国深化社会主义改革,实现社会主义现代化建设的必需;也是推进我国民主政治建设和社会主义文明进步的战略决策。开发女党政领导人才,是我国建设宏大的人才队伍中一个重要而突出的组成部分。对此,要高度而切实地重视,专一深入而系统地研究,整体而有效地开发。

几十年来,尽管我党积累了丰富的干部工作经验,革命导师对干部理论有着丰富而精辟的论述;然而,由于种种原因,我国对女党政领导人才成长和开发这一专门问题还来不及作系统研究和理论探索。

鉴于上述的情况,在《1993 年度国家社会科学基金课题指南》颁布后,本人就选择其中的“新时期妇女领导干部成长研究”课题,加以拓宽,从人才学研究角度,把课题名称改为:“新时期中国女领导人才成长和开发的研究”。其宗旨:一是以求减少开发女党政领导人才的随意性和盲目性,避免临渴掘井,开创我国女党政领导人才辈出新局面;二是以求充实和丰富干部理论,发展和完善妇女科学和人才科学的理论体系。本课题经国家哲学社会科学规划领导小组正式批准立项,批准号:93BDJO11;本人作为中国人力资源开发研究会女性人才研究会常务副理事长、华东师范大学人才资源研究中心副主任、教授,总负责本项目研究。

① 《马克思、恩格斯全集》第 32 卷,人民出版社 1972 年版,第 571 页。

整个项目研究,强调体现新时期的时代特征,社会主义中国的特色,女党政领导人才成长和开发的特点。课题组以分析新时期中国经济社会变革和发展为逻辑起点,并以此为背景,首先研究新时期中国女党政领导人才素质和成长规律,然后分析中国女党政领导人才及开发的现状,再后在上述研究的基础上,提出新时期中国女党政领导人才开发的战略对策。整个项目研究,就是沿着这样的内在逻辑和技术路线而展开的。

本项目的研究方法,采用4个结合:理论分析和实证研究相结合;宏观把握和微观剖析相结合;综合研究和专题深入相结合;定性分析和定量分析相结合,力求做到结论科学,论据充分,思路具有前瞻性,对策具有针对性和实用性。

考虑到本项目研究的典型性,以及调研力量的局限性,这次研究对象是党委、政府、人大、政协等4大系统的副处级以上女党政领导干部。

在历时三年的调查研究中,课题组组织了由上海、福建、山西、湖南、广西、内蒙古等省区党委组织部门、政府人事部门和妇联构成的6个分课题组,分别对各自省区作了实证研究,共计发放调查征询表3226份,回收2183份,回收率达67.6%;召开座谈会15个,专访有关专家、领导60余人;在完成上述的不同省区6份研究报告和6份调查统计汇总表的基础上,形成了本项最终研究成果。

本书稿,为该项研究成果改写而成。全书由总论篇、区域篇和专题篇构成。由叶忠海任主编,由全国妇联副主席、书记处书记莫文秀、中共福建省委组织部副部长陈秀蓉任副主编,各章和各专题执笔人是:前言、第一、二、三、四、五章由叶忠海执笔;第六章由沈荣华、吴国耀、金莉萍、宋秀秀执笔;第七章由何国辉、廖庆聪执笔;第八章由刘伯琴执笔;第九章由王康乐执笔;第十章由覃纪映执笔;第十一章由娜仁、双世荣执笔;专题一由康玲执笔;专题二由张楠、潘宗白执笔;专题三由胡秉先执笔,专题四由黄维德执笔;专题

五由聂祖仪、张以敏执笔；专题六由刘翠兰执笔。最后由叶忠海对全书各章和各专题作了修改定稿。

参加本项研究主要人员还有：上海的王妹宝、吴文珠等，山西的叶相舟、毕怀怒等，广西的卢玉娟、董婉春等，湖南的杨敬东等，福建的李福生、王芝卿等，江西的吴颐轩、罗兆红等，以及北京的曲雯等同志。他们对完成本项目均作了各自的贡献。另外，在本项目调研过程中，得到国家哲学社会科学规划办公室的大力支持，得到上述的省区有关部门和单位的协助和配合，在此一并表示衷心的感谢！

叶忠海

1997年2月

第一篇 总 论 篇

第一章 新时期中国女领导人才成长和开发的背景分析

一、中国女领导人才成长和开发面临的新形势

党的“十四大”后,我国正处在一个伟大的历史新时期,即正处在建设有中国特色社会主义,实现中华民族全面振兴的重要历史的新时期。在这样的特定的时空条件下,中国女领导人才成长和开发,正面临着一系列的新形势。

(1) 我国正在迈向新世纪。世纪之交,整个世界正处在历史性的的大变动之中,以经济和科技为基础的综合国力竞争日趋激烈。这种全球激烈化竞争,归根结底是民族素质和人才资源开发的竞争,特别是领导人才的全面较量。提高民族素质,注重人才资源开发,培养跨世纪领导人才已成为时代最强音。可以预料,21 世纪从本质上说,即是以人才资源开发为时代动力的崭新世纪。谁在这一战略中抓得早,抓出成效,谁就在 21 世纪的发展中取得战略主动。妇女的素质直接影响民族的素质,妇女的发展水平直接牵涉到一个国家的综合国力,女领导人才开发又直接关系到整个领导人才队伍建设。可见,提高妇女素质,高度重视女性人才资源和女领导人才的开发,是整个世纪战略不可分割的重要组成部分。事实上,妇女问题已成为 90 年代联合国行动纲领的重点,已成为 21 世纪即将来临之际,举世关注的焦点之一,这已成为整个国际社会不可逆转的潮流。中国女领导人才开发如何高瞻远瞩地顺应这历史潮流呢?!

(2) 我国正在建立社会主义市场经济新体制。党的“十四大”

明确提出建立社会主义市场经济体制,作为本世纪末、下世纪初全党和全国人民在新时期的伟大历史任务。人才开发和经济开发之间有着紧密的内在关联,随着社会主义市场经济体制的建立,人才开发活动必将卷入市场体系网络之中,形成人才劳动力市场。作为人才劳动力市场中的人才开发活动,不仅要考虑人才成长的自身规律,还得考虑社会主义市场经济规律,这将深刻变革着人才开发活动及其价值观念、运行机制和行为方式等。那么,中国女领导人才如何开发,以适应并促进经济体制的变革呢?!

(3) 我国正在推进政治体制新改革。这场政治体制改革体现是多方面的:一是,实施《公务员暂行条例》,“采用公开考试、严格考核的方法,录用国家公务员”;二是,国家行政管理体制的变革,政府职能的转变:由微观直接管理转化为宏观间接管理,由过程管理转化为目标管理;三是,政府机构的调整和人员的精简等。由此,中国女领导人才开发,如何从我国政治体制改革的实际出发,推进这项改革呢?!

(4) 我国社会生产力和综合国力将再上一个新台阶。“九五”期间,我国要全面完成现代化建设的第二步战略部署,2000年,在我国人口将比1980年增长3亿左右的情况下,实现人均国民生产总值比1980年翻两番;基本消除贫困现象,人民生活达到小康水平。到2010年,我国还将实现国民生产总值比2000年翻一番,使人民的小康生活更加宽裕,为下个世纪中叶实现第三步战略目标,基本实现现代化奠定坚实的基础。在这样的背景下,中国女领导人才开发又如何符合社会生产力和综合国力再上一个大台阶要求呢?!

(5) 我国的社会主义精神文明建设将有一个新发展。全党和全国各族人民要实现“九五”和2010年的目标。为把我国建设成为富强、民主、文明的社会主义现代化国家,不仅要求物质文明有一个大的发展,而且要求精神文明有一个大的发展。党的十四届

六中全会决议指出：“社会主义精神文明是社会主义社会的重要特征，是现代化建设的重要目标和重要保证。建设社会主义精神文明，关系到跨世纪宏伟蓝图的全面实现，关系我国社会主义事业兴旺发达。”由此，中央号召，在把物质文明建设搞得更好的同时，切实把精神文明建设提到更加突出的地位。据此，中国女领导人才开发又如何适应并促进社会主义精神文明建设呢？！

(6) 我国正处在第二次历史性的人才新更替。80年代初，我国经历了建国后新老人才第一次历史性的新更替。随着时间推移，1982年在机构改革中上来的干部，大多数将退下来，1997年党的“十五大”前，约占33%的省市区党政领导班子成员将退出领导岗位；到本世纪末，各级领导干部又面临一次新的交替。培养选拔跨世纪优秀的年轻领导人才，已成为加强党的建设这一“伟大工程”中的“关键工程”。其中，造就跨世纪优秀的女领导人才，也是这项关键工程中的重要构成方面，是党的干部队伍的当务之急。鉴此，中国女领导人才的开发，如何来满足第二次历史性人才新老更替的新要求呢？！

(7) 我国正在实现对有关妇女权利和发展的国际公约作出的新承诺。1995年，是国际妇女年和中国妇女年，世界第四次妇女大会在北京召开并取得圆满成功。在大会前夕，我国政府向联合国提交了《中华人民共和国执行〈提高妇女地位内罗毕前瞻性战略〉国家报告》（以下简称《国家报告》），这是我国政府向国际社会作出庄严承诺和负责任的表示。接着，国务院又正式颁发《中国妇女发展纲要》（1995～2000年）（以下简称《纲要》）。这是我国第一个由国家正式颁布的妇女发展总体规划和行动纲领。它既是实现我国对上述国际公约的承诺的需要，也是从政策上支持妇女发展的重大举措。《纲要》的颁布和实施，是中国妇女发展的新里程碑。它吹响了女性人力资源开发的进军号角。在这样的大好历史机遇的背景下，中国女领导人才开发如何抓住机遇开创新的局

面呢?!

总之,世纪之交我国的改革、开放和发展,带来了一系列的新形势。而这些新形势又给中国女领导人才开发带来了多重性的影响。

二、新形势对中国女领导人才成长 and 开发的新影响

(一) 对女领导人才成长和开发,提出了严峻的挑战

(1) 从经济体制变革角度而言。正如前述,作为人才劳动力市场的人才开发活动,必然会受到社会主义市场经济规律的制约,其中竞争规律支配着人才开发活动。对于女领导人才来说,在市场经济背景下,不仅有着一般意义上男女皆有的素质竞争,受到人才劳动力市场的严峻的检验;而且还承受着实际不平等的竞争,因为女性还承担着人类繁衍的重任;此外,还面临封建的传统观念和习惯势力——性别歧视的挑战。

(2) 从政治体制变革角度来说。正如前述,国家要采用考试的方法录用公务员;再加上政府机构的精简和职能的转换,广大政府工作人员要改变岗位和职责,这些显然对女领导人才整体素质提出了挑战。无论是心理品格还是智能素质,女领导人才均要适应这种变革。这就给女领导人才的成长和开发提出了新要求。

(3) 从建设社会主义精神文明角度来看。我国的社会主义精神文明建设是在发展社会主义市场经济和对外开放条件下开展的,因而市场自身的弱点和消极方面必然会反映到精神生活中来,资本主义腐朽东西也会随着我国对外开放乘机而入。这就给女领导人才的成长和开发提出了新问题:如何在开发女领导人才过程中,引导她们正确处理竞争和协作、自主和监督、效率和公平、先富和共富、经济效益和社会效益、吸收外国优秀文明成果和抵御资本主义腐朽东西等关系。可见,这些均给女领导人才的成长和开发,提出了严峻的挑战。

(二) 对女领导人才成长和开发,带来了更多的机遇和有利条件

(1) 人才历史性的新老更替,以及党的“伟大工程”的建设,显然为年轻的女领导人才发展提供了世纪一遇的极好机会。

(2) 《国家报告》和《纲要》的实施,将会给中国女领导人才成长和开发,提供了前所未有的良好的社会总背景和总条件。

(3) 国民经济持续、快速而健康的发展,现代化建设步伐加快,有力地促进着女领导人才成长和开发。这是因为,一则,经济发展为女领导人才成长和开发提供了物质基础,包括提供经济实力(财力、物力)和必需的智力开发活动时间;二则,经济发展对女领导人才开发提出了客观要求,包括数量、质量和结构。

(4) 经济的体制、产业结构和增长方式的变革,一方面给女领导人才提出了严峻的挑战,另一方面又有利于她们的涌现。这是因为,相对计划经济而言,社会主义市场经济更多地需要市场管理人才、工商企业管理人才、政府宏观调控人才、涉外人才,而这些领域恰恰是女性的优势领域;同时,在产业结构软化和经济增长方式密集型的情况下,体力和事业成功的相关系数小,女性不致于因体力差这个致命弱点影响成才,相反女性的优势可得到充分的发挥。可见,这些显然有利于女领导人才的涌现。

(5) 随着社会主义精神文明建设的推进,女领导人才的社会价值和特殊重要作用进一步被社会所认同。正如党的“十二大”指出:“妇女不仅是我国经济建设中的重要力量,而且在社会主义精神文明建设中具有特殊重要的作用。”其主要体现为:(a)女性及其领导人才是抵制剥削阶级腐朽思想的天然主力军;(b)女性及其领导人才在培养下一代中具有举足轻重的作用;(c)女性领导人才在家庭精神文明建设中具有主导作用;(d)女性及领导人才在人际关系精神文明建设中具有传播作用。女领导人才在精神文明建设中特殊作用和地位被全党和全社会所共识,显然有利于她们的成长

和开发。

（三）推进了女领导人才心理素质的提高

随着经济体制的变革和人才劳动力市场的建立,竞争机制引入干部人事制度,强化竞争上岗的力度,这一系列改革,有力地推进了女领导人才心理素质向积极方向转化:

- 自主意识的觉醒;
- 竞争意识的增强;
- 价值观念的转变;
- 自我开发意识的树立;
- ……;如此等等。

概言之,世纪之交中国面临的新形势,为女领导人才成长和开发,提供了强大的社会推动力和重要的社会经济基础。

三、新形势对中国女领导人才素质的新要求

（一）女领导人才素质的基本特征

研究人才素质,总离不开特定的时空条件,受该时空条件的制约。上述的世纪之交中国面临的新形势,从根本上规定着跨世纪中国女领导人才素质特征。换句话说,跨世纪中国女领导人才素质特征,必然打上世纪之交时代特征的印记,体现中国的特色。

世纪之交,中国女领导人才具有上、下世纪人才素质的融合性、开拓性的特征,德、识、才、学、体、美诸要素和谐发展的整体性特征。具体说来,其素质要达到“四个高度统一”:

- 社会主义、爱国主义与对外开放高度统一;
- 高尚道德与行为模式的高度统一;
- 开拓创新与科学求实的高度统一;
- 理论知识与社会实践的高度统一。

（二）女领导人才素质主要类型

1. 外向型

这是经济发展全球化趋势、全球信息网络化趋势,以及中国对外开放全方位推进所要求。

所谓智能素质外向型,主要是指人才的开放、面向世界素质。开放素质,包括开放观念、开放的知识和能力、开放的心理品格;

面向世界的智能素质,主要表现为:

(1) 具有强烈的国际化意识,并能与爱国主义精神辩证统一起来;

(2) 熟悉和掌握管理专业的国际化知识;

(3) 熟练地掌握与管理活动有关的国际惯例;

(4) 具有较强的以外国语为基础的跨文化沟通能力;

(5) 具有独立的国际活动能力,特别对海外的政治、经济、文化冲击具有很强的调适性;

(6) 熟练地掌握和使用与管理活动有关的现代信息手段;

(7) 具有广博的文化素质,特别与管理活动有关的国家和地区的政治、历史、文化知识有较多的了解。

2. 复合型

这是现代管理科学发展整体化趋势所要求,是社会主义市场经济本质属性——竞争性、效益性所规定,也是中国政治体制改革所要求,还是领导管理岗位的综合性特点所需要。

智能素质复合型的涵义:复者,两种以上之谓也;合者,则是合成之意。即指掌握两种及其以上专业知识和技能,能在管理领域内多方位工作,担任多种角色;或既能从事管理工作,又能从事某一业务工作。智能素质复合型,其素质特征是:基础较宽,功底较厚,综合能力较强,适应性较大,一专多能;其主要作用:一是女领导人才工作产生高效率和高效益的内部机理,二是女领导人才具备创造力和活力的源泉所在。

3. 应用型

这是中国经济体制和增长方式转变所要求,也是领导管理工

作的属性所规定的。

女领导人才素质的应用型,主要反映为一方面能把管理科学基本原理转化为管理设计、管理工作规划和运行决策,以及管理实践;另一方面,又能把管理实践中积累的经验上升到理论,充实丰富管理科学,以达到管理理论和管理实践之间互为创造性转化。

应用型智能素质的本质属性为直接有用性。其反映在管理活动领域内,又体现为管理的针对性和管理的适应性的辩证统一。具体说来,应用型智能素质的女领导人才,既具有特定的管理活动的知识和能力,又具备管理工作应变和转换的知识和能力。

4. 开拓创新型

这是世纪之交高新技术和综合国力竞争全球激烈化趋势所要求,也是民族素质提高和管理创新所必须。

女领导人才开拓创新型智能素质,主要体现为:

- (1) 具有强烈的管理创新意识;
- (2) 具备出众的管理创造才能,包括管理中的创造性思维能力和创造实践能力;
- (3) 具有显著的管理创造个性,包括管理中的进取心理、自信心理、勇敢心理、坚韧心理、独立自主心理等。

第二章 新时期中国女领导人才 成长规律性研究

一、人才成长的基本原理

人才学表明,人才成长是在一定的社会条件下,以创造性实践为中介的、内外诸因素相互作用的综合效应。其中,内在因素是人才成长的根据;外部因素是人才成长的必要条件;创造实践在人才成长中起决定作用。

人才成长的内在因素,是指人才主体的内在素质。从系统论角度来讲,内在素质也是个系统,由生理因素和心理因素两大分系统构成。心理因素分系统又由智能因素子系统和非智能因素子系统组成。前者,包括知识结构、能力结构;后者,包括品德结构、个性结构。^①笔者认为(1990),内因之所以成为人才成长的根据,其理由是:(1)外部因素通过人才主体的内因起作用。具体说来,任何的外部因素只有通过人才主体内在因素的评价、选择、控制、内化,成为主体的内部属性时,才能对人才成长起作用。(2)人才成长的根本原因在于人才成长的内部矛盾性。就人才个体成长的内部矛盾性而言,即人才内在的创造需要与人才成长的内在的创造可能之间的矛盾。正是这对矛盾的不断地产生和解决,才推动人力向人才、低层次人才向高层次人才发展。人才成长的类型、进程、水准,取决于人才内部矛盾活动的方向、速度和水平。

人才成长的外部因素,是指人才主体在时空上赖以存在和发

① 具体见叶忠海主编:《普通人才学》第132页,复旦大学出版社,1990年。

展的外部条件;从系统论角度来说,即指影响和制约人才主体系统活动和发展的外在系统。它是一个多序列、多层次的系统,包括自然环境序列和社会环境序列。就范围而言,自然环境序列可分为自然介质、自然资源、自然营养三个层次;社会环境序列又可分为大环境和小环境两个层次,大环境包括社会经济环境、社会政治环境、社会文化环境,小环境由家庭环境、学校环境、职业环境、住区环境、社交环境构成。^① 笔者认为(1990),外部因素之所以成为人才成长的必要条件,其理由是:(1)外部的社会需要是人才成长内部矛盾产生的基础。这是因为,人才主体的创造需要,归根结底是由外部的社会需要内化而成的,只有在社会不断地出现新需要时,人体主体内部矛盾运动才能不断地前进。(2)人才内在素质的形成和提高,有赖于外部因素的影响;内在素质的发挥,也离不开外部因素。(3)人才成长的内外因素是互为转化的。从范围来分析,在较大的范围内是人才成长的内部因素,但在另一较小范围内,就变成了人才成长的外部条件;反之亦然。从过程来分析,人才成长过程前一阶段的外部因素,与人才内在素质发生交互作用,内化为人才个体的内在素质,这就变成了人才成长下一阶段的内部因素。换句话说,外部因素通过现有的内因起作用;而现有的内因,又是过去内外因相互作用的产物。

人才成长的创造性实践,是指一种开拓、创新性的实践活动,而并非是带有模仿、重复性的实践活动,这是由人才的本质属性——创造性所决定的。笔者认为(1990),创造实践在人才成长中起中介作用、源泉作用、定向作用和检验作用,其制约和决定着人才成长:(1)人才成长内外诸因素的相互作用,取决于创造性实践活动作为中介;(2)人才的类型和层次,取决于创造性实践活动的领域和水平;(3)人才成长的发展方向 and 进程,取决于创造性实

^① 具体见叶忠海等:《人才学概论》第73页,湖南人民出版社,1983年。

践活动的方向和程度；(4)人才成功与否，又取决于创造性实践活动参与并检验。可见，创造性实践对于人才成长来说，确实具有第一位的决定性意义，没有创造性实践，就没有人才及其发展，人的发展则永远停留在一般人群的发展水平上。

二、女领导人才成长的内在因素

(一) 从非智能因素分析

研究表明，非智能因素是在掌握智能因素过程中形成，已形成的非智能因素又制约智能的发展，从而制约人才的成长，影响人才起飞和飞行的高度、速度等；不仅如此，非智能因素还直接关系到人才起飞的方向、动力和持久程度。对此，对女领导人才也不例外。据本课题研究，直接关系到女领导人才成长的非智能因素，主要有以下几点：

1. 强烈的成就动机

心理学研究认为，成就动机是指一个人对自己认为重要或有价值的工作，不但愿意做，且力求达到更高标准的内在心理过程。概言之，成就动机即是对自己从事的工作力求获得成功并达到优异成绩的欲望。人才成长史研究表明，成就动机是人才成长的方向、精神支柱和内在动力。成就动机高的人，所具有的共同行为特征为：(1)对适度困难工作具有挑战欲，全力以赴力求成功；(2)精力充沛，探新求异，具有开拓精神；(3)面对挫折和困难表现出很大的韧性和毅力；(4)对于自己作出的决定勇于负责；(5)对错误的意见和做法能抵制；(6)选择有能力的人作为工作的伙伴，而不选择亲近的人。由此，一个为成就欲望执着追求、艰苦奋斗的人，迟早地会成长为人才的。成就动机——执着追求——成功成才，往往呈现出连锁反应。从女领导人才成长也充分说明这一点。在问及“您在担任领导工作时，想取得成就的愿望如何”时，86.35%的女领导干部认为自己的成就感“强烈”或“较强烈”(具体见表2-1)。

表 2-1 女领导干部成就感统计表

	调查总数		强 烈		较 强 烈		上述两项之和	
	人	%	人	%	人	%	人	%
上海	752	100	198	26.33	430	57.18	628	83.51
福建	455	100	174	37.70	244	48.50	418	86.20
湖南	86	100	37	43.00	41	47.70	78	90.70
山西	107	100	56	52.30	39	36.40	95	88.70
广西	543	100	196	36.10	259	47.70	455	83.80
内蒙古	189	100	74	39.20	93	49.20	167	88.40
总计	2 132	100	735	34.47	1106	51.88	1841	86.35

资料来源：本课题组调查统计

不仅如此,女领导人才的成就动机建立在正确的认知和价值观的基础上。当问及“您想取得成就的主要因素是什么”时,前三位的因素是:58.86%的女领导干部表示是“实现自我的社会价值”;47.51%的女领导干部认为是“对得起群众信任”;35.04%的女领导干部表示是“不辜负领导的期望”(具体见表 2-2)。

表 2-2 女领导干部成就动机的主要因素统计表

		上海		福建		湖南		山西		广西		内蒙古		总计	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
调查总数		752	100	455	100	89	100	107	100	543	100	189	100	2 132	100
排 序 号	1	实现自我的 社会价值		实现自我的 社会价值		实现自我的 社会价值		实现自我的 社会价值		实现自我的 社会价值		实现自我的 社会价值		实现自我的 社会价值	
		475	32.23	239	51.8	52	58.43	44	41.12	323	59.50	122	64.57	1 255	58.86
	2	对得起群 众信任		对得起群 众信任		对得起群 众信任		对得起群 众信任		为妇女 争光		对得起群 众信任		对得起群 众信任	
		387	26.26	233	48.30	46	51.69	39	36.45	241	44.40	89	47	1 013	47.51
	3	不辜负领 导期望		不辜负领 导期望		为妇女 争光		不辜负领 导期望		对得起群 众信任		为妇女 争光		不辜负领 导期望	
		386	24.97	161	34.90	38	42.70	31	28.97	229	42.2	82	43	647	35.04

资料来源：本课题组调查统计