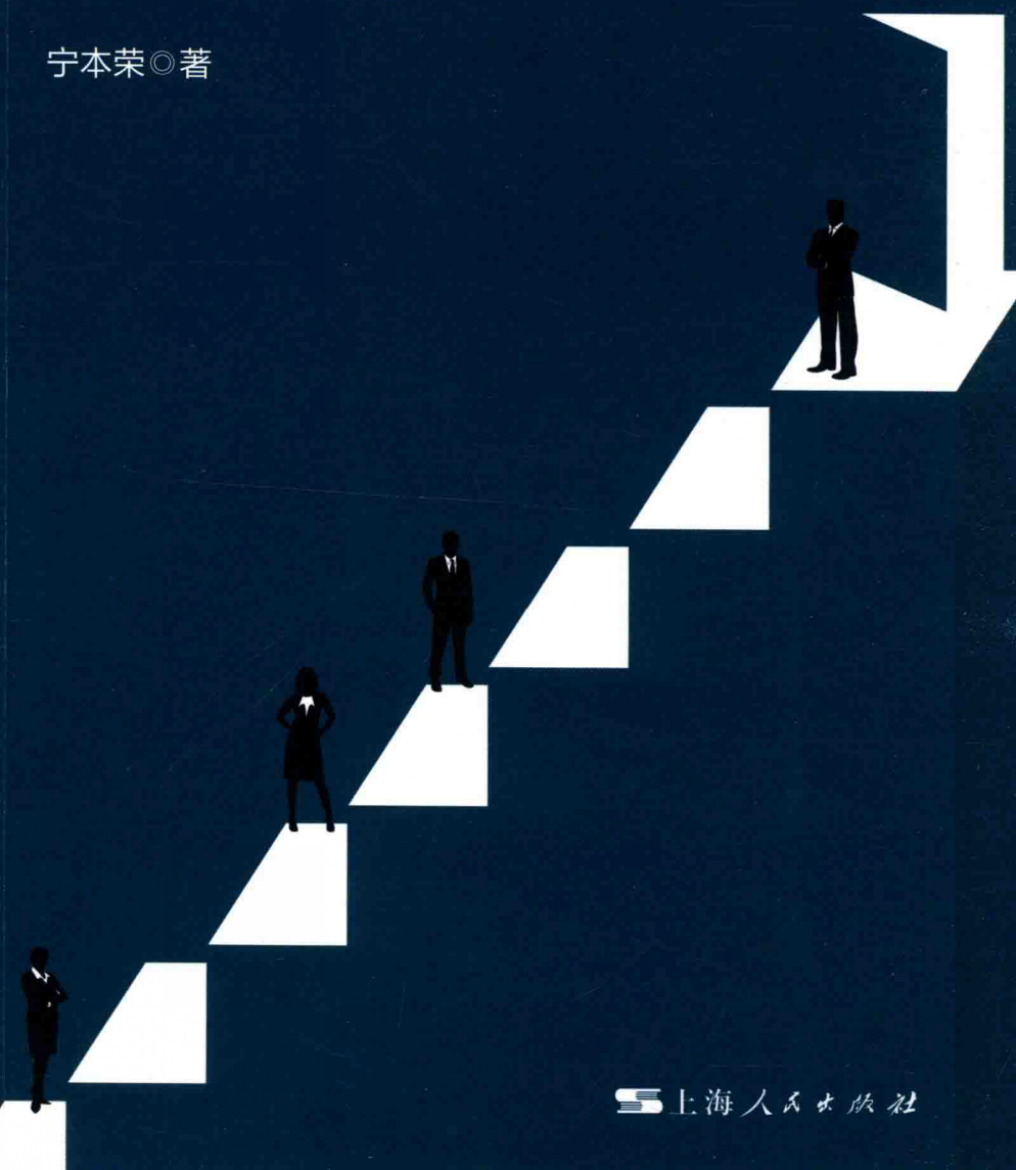


公务员职业发展 性别差异研究

以知识型员工为分析框架

宁本荣◎著



上海人民出版社



公务员职业发展 性别差异研究

以知识型员工为分析框架

宁本荣◎著

 上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

公务员职业发展性别差异研究:以知识型员工为分析框架/宁本荣著.—上海:上海人民出版社,2016

ISBN 978-7-208-14180-3

I. ①公… II. ①宁… III. ①公务员-性别差异-研究 IV. ①D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 267825 号

责任编辑 鲍 静 吕桂萍

封面设计 零创意文化

公务员职业发展性别差异研究

——以知识型员工为分析框架

宁本荣 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 江苏凤凰数码印务有限公司印刷

开本 635×965 1/16 印张 17 插页 2 字数 254,000

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-14180-3/C·527

定价 48.00 元

目 录

第一章 绪论 / 1

一、问题的提出 / 1

(一) 研究背景 / 1

(二) 研究目的 / 5

(三) 研究意义 / 5

二、相关概念界定 / 6

(一) 公务员职业范围 / 6

(二) 职业发展内涵 / 8

三、研究基本框架 / 10

(一) 研究的核心理论框架 / 10

(二) 研究方法与技术路线 / 10

(三) 基本观点与创新之处 / 12

第二章 理论背景与文献综述 / 14

一、职业发展相关理论与研究回顾 / 14

(一) 职业生涯阶段理论 / 14

(二) 职业发展影响因素 / 16

(三) 职业生涯管理策略 / 21

(四) 多元化视角下的职业发展理论 / 22

二、社会性别视野中的职业发展研究 / 23

(一) 女性职业发展研究 / 24

(二) 男性职业发展研究 / 27

(三) 职业发展的性别差异研究 / 28

三、公务员职业发展研究 / 29

(一) 公务员职业生涯管理研究 / 29

(二) 公务员职业发展的心理问题研究 / 31

第三章 公务员职业发展制度的社会性别审视 / 34

一、招录政策的社会性别审视 / 34

(一) 招录政策 / 35

(二) 招录政策社会性别描述特征 / 35

(三) 招录过程中的社会性别问题及表现 / 38

二、晋升制度的社会性别考察 / 41

(一) 晋升制度的文本解读 / 41

(二) 晋升制度社会性别描述特征 / 43

(三) 晋升中的社会性别问题及表现 / 45

三、退休制度的社会性别考察 / 48

(一) 退休政策 / 49

(二) 退休制度的社会性别分析 / 49

(三) 退休制度的社会性别问题及表现 / 50

四、制度执行中社会性别意识的调查与评价 / 52

(一) 公务员社会性别意识调查与评价方法 / 52

(二) 指标体系建立、问卷设计与样本选择 / 55

(三) 社会性别意识模糊综合评判的实施 / 58

(四) 社会性别意识评价:总结与展望 / 63

第四章 公务员职业发展性别模式 / 65

一、理论借鉴与研究方法 / 65

目 录

(一) 职业生涯阶段理论借鉴 / 65	
(二) 公务员职业生涯阶段划分 / 68	
(三) 内容分析法的应用 / 72	
二、女性公务员职业生涯阶段发展模式 / 76	
(一) 样本描述 / 76	
(二) 设立分析类目与分析单元 / 81	
(三) 编码信度检验 / 83	
(四) 编码结果解释与分析 / 84	
三、男性公务员职业生涯阶段发展模式 / 92	
(一) 样本描述 / 92	
(二) 设立分析类目与分析单元 / 97	
(三) 编码信度检验 / 98	
(四) 编码结果解释与分析 / 98	
四、职业生涯阶段发展模式特点:男性与女性的比较 / 107	
(一) 公务员职业发展分性别模式 / 107	
(二) 公务员职业发展模式的性别比较 / 116	
(三) 公务员职业发展性别模式的发展趋势 / 120	
 第五章 公务员职业发展影响因素的性别差异 / 122	
一、研究目标与思路 / 122	
(一) 研究的基本目标 / 122	
(二) 研究方法 with 工具 / 123	
(三) 研究的方案设计 / 123	
二、女性公务员职业发展影响因素构建 / 126	
(一) 开放编码 / 126	

(二) 主轴编码 /	132
(三) 选择性编码 /	139
(四) 理论模型阐释 /	148
三、男性公务员职业发展影响因素构建 /	151
(一) 开放编码 /	151
(二) 主轴编码 /	155
(三) 选择性编码 /	160
(四) 理论模型阐释 /	169
四、职业发展影响因素性别比较 /	171
(一) 共通性的影响因素 /	172
(二) 同类因素的性别差异 /	173
第六章 公务员职业发展性别差异验证 /	175
一、问卷设计 /	175
(一) 变量描述 /	175
(二) 访谈法与专家意见法运用 /	179
二、探索性因素分析 /	180
(一) 取样 /	180
(二) 测量 /	182
(三) 分析过程与结果 /	182
三、验证性因素分析 /	189
(一) 取样与描述性统计分析 /	189
(二) 验证性因子分析及效度和信度检验 /	193
(三) 多组分析的 CFA /	198
(四) 公务员职业发展影响因素性别差异假设检验 /	210

四、本章小结 /	217
第七章 基于性别差异的公务员职业发展促进 /	219
一、公务员职业发展面临的挑战 /	219
(一) 建立社会性别敏感的职业发展制度任务艰巨 /	219
(二) 改善职业发展现状困难重重 /	220
(三) 优化职业发展模式任重道远 /	221
(四) 影响职业发展因素错综复杂 /	223
二、女性公务员职业发展的促进策略 /	224
(一) 女性公务员职业发展模式缺陷 /	224
(二) 优化女性公务员职业发展模式的组织责任 /	226
三、男性公务员职业发展的促进策略 /	227
(一) 男性公务员职业发展模式的阶段性问题 /	227
(二) 基于职业生涯阶段的男性职业发展促进 /	229
第八章 研究结论、局限与展望 /	233
一、研究结论 /	233
二、研究局限 /	241
三、研究展望 /	243
参考文献 /	247
后记 /	263

第一章

绪 论

一、问题的提出

(一) 研究背景

公务员作为国家公权力的承载者,执掌行政权力的运行和履行政府公共服务的职责,是政府管理活动效率结构的核心能动力量。近年来,我国各级政府面临着政治经济、社会文化等环境的急剧变迁,尤其是全球化、信息化、城镇化等多重叠加的社会变革,迫切需要全面职能转型与管理理念深度更新。为此,高素质的公务员队伍及其现代化的人力资源管理体系,就成为政府转型无可替代的组织人事保障。政府部门如何在吸引、保留、激励等方面科学管理公务员队伍,决定着公共部门的战略规划与未来发展。依据现代人力资源管理的基本框架,探讨公务员的管理与开发,分析公务员职业发展的性别差异,是激发公务员的创新能力与全面发展的有效路径。正是基于如此考虑,本节依据社会性别理论,集中研究公务员职业发展中的性别差异。其必要性主要体现在三个方面:

1. 公共部门人力资源管理日益复杂,职业生涯管理成为公务员管理的迫切需求

公共部门人力资源管理的目标,是根据社会经济发展对政府提出的要求而设立的。它既要满足政府实行社会管理、社会服务,实现政府组织管理与发展目标的人才需求,获取各类、各层次人才,也要满足公共部门

工作人员个人成长与发展的需求。但是,当前公共部门人力资源管理日益复杂,加强与完善职业生涯管理成为公务员管理的迫切需求。主要体现在以下几个方面:

首先,公务员个体职业发展的多样化需求不断增强。公务员作为追求自我价值实现和奉献忠诚精神的工作群体,在职业生涯的过程中自主性越来越强。主要表现为:第一,由于他们具有相应的专业特长与较高的个人素质,使得他们的可雇佣能力增强,优秀的公务员就有较高的人才市场需求。第二,工作成果难以评价及工作过程难以监督控制,需要公务员主观努力与自觉控制。第三,公务员具有实现自我价值的强烈愿望,因而,当组织的环境不能满足公务员职业精神与发展需求的时候,组织对公务员的吸引力下降,容易导致公务员产生职业懈怠,脱离组织发展的要求。

其次,公共部门人力资源管理其他工具的激励效应降低。在知识经济时代,各类组织竞争激烈,其人力资源管理制度的完备已经成为组织发展的应有之基,人力资源管理的相关制度已经相对完善。而对于公共部门人力资源管理来讲,各个程序与环节在法定的框架内,灵活的空间较小,另外,透明的福利待遇增长较慢,工作的强度与要求不断加大,这些变化的外部环境与内部亟须改革的管理制度使得对公务员的激励与吸引作用下降,新的激励方式需要探索。

第三,职业发展与管理的作用凸显。在新的时代背景下,组织尊重员工个性和需求,综合评判员工潜质,为员工提供明确的指导性目标与方向,并保证公平的机会与培训,从而实现组织内部员工最大化发展的途径。这样员工的动力与积极性被激发,创造力与工作效率得到保证,在工作中不断获得成就感,组织也由此获益而得到迅速发展。对于公共部门来讲,越来越多的高知识型公务员更加注重自身职业价值的追求。因而,刺激公务员实现自身职业价值的动力,发展自己,奉献组织,需要完备的职业生涯管理制度,需要破除原先较为固化的职业管理通道,让职业生涯管理对公务员管理发挥应有的作用。

2. 时代变迁,公务员职业发展面临新的冲击

当前世界在经济、政治、技术和文化方面发生迅速变化,这些变化对工作领域有着意义深远的影响,对公务员职业发展带来新的冲击。这些

影响与冲击主要包括社会发展政策的改变与微调、工作职位的数量相对减少、管理制度的改革、信息技术的迅速发展对工作技能提出更高的要求、工作家庭关系的重新认识与工作价值重新认定等。

首先,生育政策的调整对公务员职业生涯发展影响巨大。当前绝大多数的女性职业生涯的历程只生育一个孩子,这样女性职业发展的轨迹基本是“一孩模式”,生育对职业生涯发展的直接影响只有生育的一年时间。但是随着中国人口结构的变化,老龄化程度越来越高,人口计划生育政策逐步微调,这种微调的结果使得女性生育两孩的人数增加。“二孩模式”的职业发展模式中有用于养育孩子的时间加长,工作家庭冲突将更加强烈,女性“一孩模式”的职业发展模式必将重新调整。男性公务员的职业发展模式同样受到影响,虽然男性并不直接孕育与养育孩子,但是作为“二孩家庭”的家长,要经受更大的经济压力与生活压力,在上一辈家庭支持资源逐渐枯竭的情况下,必将更多的精力投放在家庭,对工作投入的精力相对减少,因而,男性一贯的职业发展模式也将改变。

其次,变化的职业发展理念,使公务员职业发展的行为习惯发生改变。随着职业生涯发展理论不断涌现,公务员个人生活方式的转变以及工作家庭关系的重新认识,公务员职业发展模式在时间与空间上将不断往外拓展,单一的、从一而终的职业发展模式将面临改变。如越来越多的公务员选择间断性的职业精力投放,部分女性公务员选择主要精力回归家庭,部分男性公务员在职业系统内上升到一定层面而选择离职,这都使得职业生涯的一贯路径发生改变。这些情况的发生,对于希望吸引保留优秀公务员的组织来讲,通常无能为力。

第三,新生代公务员职业生涯发展管理实践经验贫乏。新生代公务员是未来公共部门的主体,以80后、90后为主,带着鲜明的自主性,更加注重个人需求、价值实现与获得尊重,使得传统职业生涯管理经验无法施展,不能发挥应有作用。因而,无论是对公共部门来讲,还是公共部门的领导者来讲,都需要重新摸索与实践对新生代公务员的职业生涯管理。

3. 社会性别主流化在公共政策领域逐步深化,公务员职业发展中的性别问题引起关注

1995年在北京举行的联合国第四届世界妇女问题国际会议通过的

《行动纲领》明确了社会性别主流化,并将以此作为提高两性平等的一项全球性策略。1997年6月,联合国经济及社会理事会对社会性别主流化概念进行界定:所谓社会性别主流化,是指在各个领域和各个层面评估所有计划的行动(包括立法、政策、方案)对男女双方的不同含义。作为一种策略方法,它使男女双方的关注和经验成为设计、实施、监督和评判政治、经济和社会领域所有政策方案的有机组成部分,从而使男女双方受益均等,不再有不平等发生。纳入主流的最终目标是实现男女平等。自此之后,社会性别主流化作为世界公认的实现社会性别平等的有效战略,已成为我国社会性别平等与妇女发展事业的行动指南,对我国社会各个方面尤其是公共政策的制定执行起到了不小的影响作用。随着社会性别主流化在我国的实施,我国的公共政策正在逐步由性别中性政策、性别平等政策或性别差异政策向社会性别意识政策转变,政策制定与执行过程中对性别平等的关注日益增强。但是,随着社会经济环境的变迁,公务员职业发展领域中的性别问题逐渐显现,引起学者与公众对职业发展相关问题的研究与关注。具体表现在以下几个方面:

首先,公务员职业发展问题性别特征明显。随着女性高等教育的普及,女性公务员所占的比例越来越大,面临的职业发展问题越来越多,如职业的行业、职位、岗位的性别隔离,遭遇“玻璃天花板”的阻碍,面临职业转型的尴尬,职业生涯发展的连续性不强等问题。与此同时,男性由于过高职业成功期望,引起过多的负面影响,如过劳死、抑郁症、职业倦怠、职业高原等现象突出。由于性别不同,这些职业发展问题在表现形式与内容上不同,需要进一步的跟踪与研究。

其次,关于公务员性别比例问题的担忧。主要体现在两个方面:第一,男性比例过低的问题,影响了组织管理职能的行使,与相应岗位的空缺,使得男性职业的性别优势无法体现。第二,公务员性别比例不合理,容易导致公务员招录的性别歧视,需要公众对公务员招录的性别歧视进行监督。

第三,针对退休年龄调整的呼吁日趋强烈。目前女性退休年龄制度是历史发展的产物,带有历史局限性。退休年龄政策可以上溯到新中国成立以后我国一直实行的干部退休制度。其中女性退休年龄只比当时增加了5岁,男退休年龄没有变化。在女性平均寿命大幅度提高甚至超过

男性平均寿命的今天,这样的调整幅度显然是不够的。另外,女性退休年龄偏低,比男性退休年龄低 5—10 岁,使女性的任用年限减少,影响了她们的职业发展,导致女性进入高级管理层与决策层的机会减少。

(二) 研究目的

本书立足于职业发展制度的社会性别分析,并以知识型员工为分析框架,构建公务员职业发展的性别模式,探索公务员职业发展影响因素维度,验证公务员职业发展性别差异,提出完善公务员分性别职业发展的政策建议。具体包括:

第一,运用社会性别分析方法对公务员职业发展制度程序与环节进行考察,对职业准入中的招录制度、职业进程中的相关晋升制度与职业退休制度进行社会性别审视,发现这些制度规定以及执行在不同方面都存在着社会性别问题,公务员职业发展制度的社会性别敏感性有待进一步改进。

第二,运用内容分析法,建构基于职业生涯阶段的职业发展分性别模式,并对职业模式性别差异进行构思与探索。

第三,利用扎根理论研究工具,从公务员个体对职业发展影响因素的感受与主观认识出发,归纳影响男性与女性公务员职业发展的因素,并将男女性公务员职业发展影响因素加以比较。

第四,根据基于内容分析法与扎根理论的公务员分性别职业发展模式与职业发展影响因素的维度构建,开发公务员职业发展影响因素量表,进行探索性因素分析、验证性因素分析与构思效度检验,确定公务员职业发展的性别差异。

第五,探讨未来公务员职业发展趋势与面临的挑战,提出针对性的促进男性与女性公务员职业发展的优化策略。

(三) 研究意义

公务员职业发展性别差异研究意义主要体现在三个方面:

第一,公务员职业发展性别差异研究在理论上拓展了职业发展内涵与性别模式。职业发展内涵从一般意义上的经济、政治与社会关系资源及其能力的提高,拓展了追求自我价值的实现与工作家庭的平衡,使得新

时代公务员职业发展的内涵更为丰富。公务员职业发展的性别模式则是将公务员职业发展的质量水平融入职业生涯的考察,建立基于职业生涯阶段的职业发展模式。

第二,拓展职业发展领域的社会性别研究视野与方法。本书运用社会学、心理学、政治学、管理学等多学科理论,对女性与男性公务员职业生涯发展进行研究,凸显公务员职业发展过程的性别特点,强化了社会性别理论在职业生涯系统研究中的应用,补充完善了职业生涯发展性别理论,为社会性别研究拓展了新的视野。

第三,公务员职业发展性别差异研究为组织的公务员开发与管理提供制度参考,从社会性别角度的出发,在公务员职业发展的过程中,既考虑到女性因素又考虑到男性因素,使得两性得到和谐发展。具体包括:基于职业生涯阶段的女性与男性职业发展模式为公务员潜能开发的个性化措施提供依据;公务员职业发展影响因素性别分析,为促进公务员职业发展指明了方向;消除组织制度的社会性别盲视,促进组织的社会性别敏感度;充分开发不同性别公务员的潜能与智慧,打破传统公务员职业发展的瓶颈等。

二、 相关概念界定

(一) 公务员职业范围

我国公务员法对公务员的定义是依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。^①公务员法对列入公务员范围的人员规定必须具备三个要件,缺一不可。一是依法履行公职,二是纳入国家行政编制,三是由国家财政负担工资。按照这样的三个标准,被列入国家公务员范围的机关工作人员大致有以下几类:

一是中国共产党机关的工作人员。包括中央和地方各级党委、纪委监委的专职领导成员;中央和地方各级党委工作部门和纪检机关的工作人

^① 《中华人民共和国公务员法释义》,中共党史出版社 2005 年版,第 5 页。

员;街道、乡、镇党委机关的工作人员。

二是人大机关的工作人员。包括全国人大常委会委员长、副委员长、秘书长、专职常委,地方各级人大常委会主任、专职副主任、秘书长,乡镇人大专职主席、副主席;各级人大专门委员会办事机构工作人员;各级人大常委会工作机构(如办公厅)的工作人员。

三是行政机关的工作人员。包括各级人民政府的组成人员,各级人民政府工作部门及派出机构的工作人员。

四是政协机关的工作人员。包括政协各级委员会主席、专职副主席、秘书长;政协各级委员会工作机构(如办公厅)的工作人员。政协专门委员会办事机构的工作人员。

五是审判机关的工作人员。包括最高人民法院、地方各级人民法院的法官,审判辅助人员和行政管理人员。

六是检察机关的工作人员。包括最高人民检察院、地方各级人民检察院,检查辅助机关和行政管理人员。

七是民主党派机关的工作人员。包括八个民主党派中央和地方各级委员会主席(主委)、专职(驻会)副主席(副主委)、秘书长;中央和地方各级委员会职能部门和办事机构的工作人员。^①

我国公务员范围是依据我国国情与国际通用方法确定的。首先,符合我国基本政治制度等基本国情。坚持中国共产党的领导是我国宪法确定的基本原则之一。中国共产党的多党合作和政治协商制度是我国的一项基本政治制度。中国共产党是执政党,各民主党派是参政党,中国人民政治协商会议是具有广泛代表性的统一战线组织。中国共产党机关、各民主党派机关、政协机关同人大、政府、法院、检察院等国家机关都是我国政治制度中不可缺少的主体,各自发挥着特定的作用。

其次,符合我国干部人事管理的现实需要。改革开放以来,围绕建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理新体制,我国积极推行以分类管理为重要内容的人事制度改革,对过去大一统的“国家干部”队伍进行合理分解,将党政机关干部与企业、事业单位的干部区分开来,分别建

^① 《中华人民共和国公务员法释义》,中共党史出版社 2005 年版,第 33 页。

立各具特色的人事制度。原则上机关干部实行公务员制度,国有企业实行劳动合同制,事业单位实行聘用制与岗位管理制。

第三,参照国际通行做法。世界各国的公务员范围大致有大、中、小三种情况。德国、法国、日本等实行大范围,把所有财政供养人员都统称为公务员。美国、加拿大、韩国等实行中范围,把政府系统的所有工作人员统称为公务员。英国、印度、澳大利亚新西兰等实行小范围,只把政府机关中非选举产生和非政治任命的人员叫公务员。各国公务员范围不尽相同,基本上是根据本国的政治制度、文化传统以及人事管理的实际情况确定的。但各国对公务员范围的确定有共同的原则与标准:一是职能标准,公务员是从事国家公务的人员;二是编制标准,公务员严格执行国家编制的限额;三是经费标准,公务员的工资、福利、保险都由国家财政支付。

(二) 职业发展内涵

职业发展,也有“职业生涯发展”的提法,在英文中都是“Career Development”。与职业的概念类似,学者也纷纷从不同角度来揭示职业发展的内涵。美国学者罗斯威尔(Willian J. Rothwell)指出职业发展是个人结合自身情况以及眼前的制约因素,为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案,它是人一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。^①这种观点主要从个人角度,分析职业发展的相关内容。也有中国学者从组织的角度来看待,认为职业发展是组织根据自身的发展目标和发展要求,通过咨询和指导等手段,强化组织员工对个人能力、潜质和个人终生职业计划的认知,加强对组织目标与个人发展之间联系的认知,以鼓励员工在达成组织目标的同时实现个人职业发展目标。^②这两种观点从各自角度出发阐释了职业发展内涵,有其合理性,但都不全面。

职业发展具有多层次的含义,主要是指个人通过各种职业活动使

① Willian J. Rothwell & Hery J. Sredl, *Professional Human Resource Development Roles & Competencies*, 2nd., Massachusetts, HRD, Press, 1992, p.8.

② 张曼:《公共人力资源开发与管理》,清华大学出版社 2000 年版,第 73 页。

自身社会资源存量增长以及获取社会资源的能力提高,社会资源包括政治资源、经济资源和关系资源。^①获取政治资源能力的增长,是指个人通过有酬劳动不断参与政治生活,提高政治生活意识,使职业地位与层次不断提高。获取经济资源能力的增长,是指个人通过职业活动使经济收入和获取收入的能力提高,从而表明个人的社会经济地位。获取社会关系资源的生长是指通过职业活动获得的与个人有直接或间接联系的社会关系网络的扩展,以及社会关系网络对职业发展的影响力提高。

在新形势下,随着时代的变迁,公务员年龄结构不断优化,文化教育程度不断提高,职业发展内涵有一定范围的拓展。主要表现在以下几个方面:

第一,自我价值的实现。职业发展的实质不仅能够带给职业人一定的政治、经济与社会网络的资源,更重要的是能使个人从职业的发展过程中,体会自我价值的实现与成就,自我价值的实现在一定程度上决定着一个人的职业满意度。因此,职业生涯过程中自我价值的追求与实现,是职业发展实质内涵的重要内容。

第二,工作与家庭平衡。在新的职业生涯开发理论中,其中一项比较重要的理论就是“置于个体总生命空间中的职业开发管理理论”。这个理论的具体含义是指,对员工个人的职业生涯管理应该考虑到员工的生存并经历的三个生命空间的周期,即生物社会生命周期、家庭生命周期与职业生命周期^②。生物社会生命周期包含两方面的内容:一方面是人体发生的生物性变化,另一方面是与年龄相关的社会文化准则。家庭生命周期是指一个人从出生到死亡所经历的家庭形式。职业生命周期是指一个人为了个人及家庭生存与发展,从事职业工作,直至退出职业工作这样一种生命活动过程。综上所述,工作与家庭是一个人完整生命不可缺少的统一体,处理好工作与家庭的平衡关系,对个人职业生涯的发展具有重要的促进作用。因此,工作与家庭的平衡也是公务员职业发展的重要内涵。

① 佟新、濮亚新:《研究城市妇女职业发展的理论框架》,《妇女研究论丛》2001年第3期。

② 宁本荣:《环境变迁中的职业生涯管理》,《中国人力资源开发》2008年第9期。