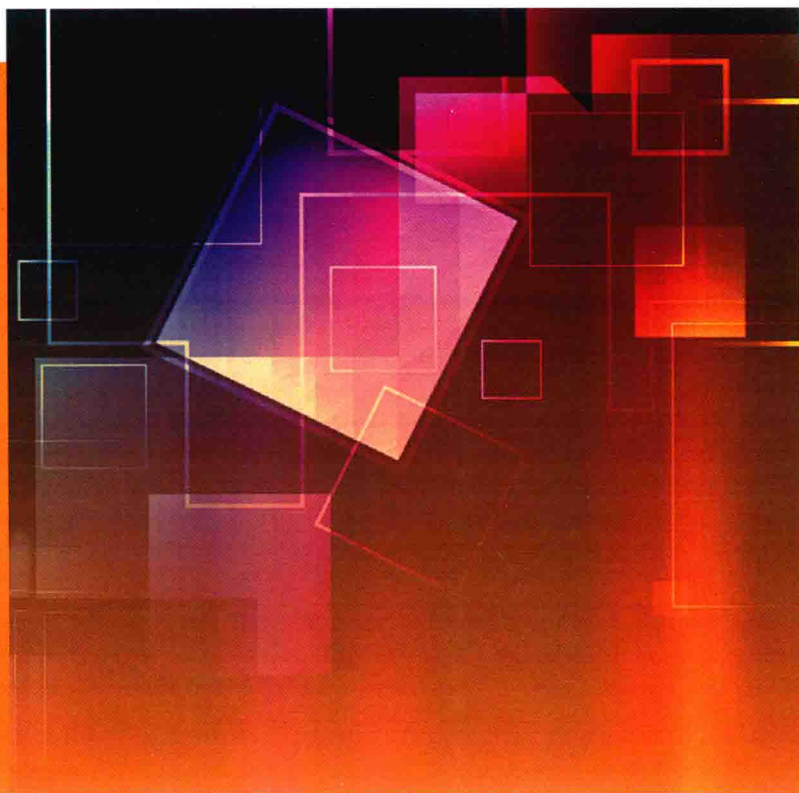


经济转型期中国人力资源管理研究丛书

女性党政领导人才开发对策

以江苏省为例

张捷 时云 著



南京大学出版社

经济转型期中国人力资源管理研究丛书

女性党政领导人才开发对策：

以江苏省为例

张 捷 时 云 著



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

女性党政领导人才开发对策：以江苏省为例 / 张捷，
时云著. — 南京：南京大学出版社，2015.7

ISBN 978-7-305-12127-2

I. ①女… II. ①张… ②时… III. ①中国共产党—
女性—领导人员—人才培养—研究—江苏省 ②国家行政机
关—女性—领导人员—人才培养—研究—江苏省 IV.

①D262.3 ②D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 205585 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号

邮 编 210093

出 版 人 金鑫荣

书 名 女性党政领导人才开发对策：以江苏省为例

著 者 张 捷 时 云

责任编辑 唐甜甜 潘 婷

编辑热线 025-83594087

照 排 南京南琳图文制作有限公司

印 刷 江苏凤凰数码印务有限公司

开 本 635 mm×965 mm 1/16 印张 11 字数 150 千

版 次 2015 年 7 月第 1 版 2015 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-12127-2

定 价 55.00 元

网址：<http://www.njupco.com>

官方微博：<http://weibo.com/njupco>

官方微信号：njupress

销售咨询热线：(025) 83594756

* 版权所有，侵权必究

* 凡购买南大版图书，如有印装质量问题，请与所购
图书销售部门联系调换

资 助

中央高校基本科研业务费专项资金(No. NR2015079)

本书受

目 录

第一章 绪 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义与目标	3
1.3 概念界定	4
1.3.1 政治参与	4
1.3.2 女性参政	5
1.4 研究内容	5
1.5 研究方法思路	7
1.5.1 研究方法	7
1.5.2 研究思路	9
延伸阅读 女性领导人——宋庆龄	10
第二章 江苏女性党政领导人才的发展现状	12
2.1 江苏省女性党政领导人才发展的基本情况	12
2.1.1 在政策措施及贯彻方面	12
2.1.2 在创新女干部选拔任用机制方面	13
2.1.3 在推进女性参与基层民主工作方面	14
2.1.4 在储备女干部人才库方面	16
2.1.5 在女干部学历层次方面	17
2.1.6 在提升妇联干部的素质与能力方面	18
2.2 江苏省党政领导人才发展中存在的问题	19
2.2.1 正职女干部配备比例偏低且有下降趋势	19
2.2.2 四套班子中女干部的配备率稳中有降	20
2.2.3 “权力尖端缺损”现象突出	24
2.2.4 女性领导权力边缘化或虚置现象突出	25

2.2.5 培养锻炼选拔女干部的外部环境仍不宽松·····	27
2.3 江苏女性党政领导人才发展的典型案例分析·····	27
2.3.1 妇女基础参政议政的“南通现象”·····	27
2.3.2 妇女基础参政议政的“南通现象”成因分析·····	28
延伸阅读 女性领导人——邓颖超·····	34
第三章 江苏女性党政领导人才发展的外部环境分析·····	36
3.1 政治法律环境·····	36
3.1.1 联合国相关消歧公约及实践·····	36
3.1.2 国内出台的相关政策法规及实践·····	42
3.1.3 省内出台的相关政策法规及实践·····	47
3.2 经济环境·····	50
3.2.1 江苏经济目前的发展阶段·····	50
3.2.2 经济发展与妇女参政议政发展之间的关系分析·····	51
3.3 社会文化环境·····	53
3.3.1 中国传统文化对女性参政观的影响·····	54
3.3.2 江苏女子教育的发展对女性参政议政的影响·····	55
3.3.3 江苏地域文化对女性参政议政的影响·····	59
3.4 技术环境·····	61
3.4.1 产业结构的变革为女性参政带来了前所未有的机遇 ·····	61
3.4.2 技术的发展为女性提供了多样化的就业形式·····	62
3.4.3 新技术的运用为妇女参政提供了更广阔的舞台·····	62
延伸阅读 女性领导人——康多莉扎·赖斯·····	64
第四章 不同国家妇女参政议政的实践比较·····	66
4.1 国际社会妇女参政议政现状及趋势·····	66
4.1.1 国际社会妇女参政议政日趋活跃·····	66
4.1.2 各国女性参政议政发展并不均衡·····	72
4.2 典型国家妇女参政议政的实践介绍·····	73
4.2.1 挪威·····	73
4.2.2 古巴·····	77

4.2.3 越南·····	79
4.2.4 非洲·····	81
4.3 国际社会女性参政议政实践对于中国的启示·····	82
4.3.1 中国女性参政议政的总体概况介绍·····	82
4.3.2 国际社会女性参政议政实践对于中国的启示·····	83
延伸阅读 女性领导人——吴仪·····	85
第五章 江苏女性党政领导人才发展的 SWOT 分析 ·····	87
5.1 机遇·····	87
5.1.1 经济的快速发展为江苏省女性参政提供了物质基础 ·····	87
5.1.2 逐步完善的政策与法规为女性参政提供了法律和 制度保障·····	87
5.1.3 技术的进步和产业的变革为女性参政提供了更广 阔的平台·····	88
5.2 威胁·····	89
5.2.1 我国女性参政情况低于国际水平·····	89
5.2.2 经济体制转型对女性参政的影响·····	89
5.2.3 缺乏有效促进妇女参政的政策环境·····	90
5.2.4 监察评估环节的缺失·····	91
5.2.5 女性参政社会文化基础薄弱·····	91
5.3 优势·····	93
5.3.1 女性党政领导人在生理特质上的优势·····	93
5.3.2 女性党政领导人在心理特质上的优势·····	94
5.3.3 女性党政领导人在情感特质上的优势·····	97
5.3.4 女性党政领导人在管理上的优势·····	98
5.4 劣势·····	99
5.4.1 女性群体意识匮乏·····	99
5.4.2 女性参政动机因角色冲突而矛盾·····	101
延伸阅读 女性领导人——马德林·奥尔布赖特·····	102

第六章 女性党政领导人才的胜任力特征	104
6.1 胜任力理论综述	104
6.1.1 国内外胜任力研究现状	104
6.1.2 公共部门党政领导者胜任力的研究	110
6.1.3 女性党政领导人胜任力的研究	112
6.2 党政领导人才的胜任特征分析	114
6.2.1 国外党政领导人的胜任特征分析	114
6.2.2 国内党政领导人的胜任特征分析	115
6.3 女性党政领导人才的胜任力特征	117
6.3.1 女性党政领导人才成长的特殊规律	117
6.3.2 女性党政领导人的胜任力特征	120
6.3.3 女性党政领导人的胜任力模型	126
延伸阅读 女性领导人——玛格丽特·希尔达·撒切尔.....	127
第七章 江苏女性党政领导人才发展需求及对策矩阵	129
7.1 江苏女性党政领导人才的发展需求分析	129
7.1.1 政策机制维度	129
7.1.2 社会文化认知维度	129
7.1.3 个体胜任力维度	130
7.2 对策矩阵	130
7.2.2 对策(G,P)(政府决策部门,政策机制)	130
7.2.3 对策(G,S)(政府决策部门,社会文化认识)	133
7.2.4 对策(G,C)(政府决策部门,个体胜任素质)	135
7.2.5 对策(O,P)(妇女组织,政策机制)	137
7.2.6 对策(O,S)(妇女组织,社会文化认识)	138
7.2.7 对策(O,C)(妇女组织,个体胜任素质)	140
7.2.8 对策(I,P)(女性党政领导个体,政策机制)	141
7.2.9 对策(I,S)(女性党政领导个体,社会文化认识) ..	141
7.2.10 对策(I,C)(女性党政领导个体,个体胜任素质)	144

延伸阅读 女性领导人——希拉里·黛安·罗德姆·克林顿	145
第八章 结论	148
延伸阅读 女性领导人——朴槿惠	148
附录 A 图表目录(一)	151
附录 B 图表目录(二)	153
参考文献	155
后 记	162

第一章 绪 论

1.1 研究背景

改革开放以来特别是进入 21 世纪以后,我国女性参政的性别保障政策逐步建立,组织部门不断探索性别比例与竞争机制结合的路径,党、国家和社会都为女性高层次人才的发展提供了前所未有的发展机遇和平台。

江苏省在促进女性高层次人才发展方面一直走在全国前列。2004 年,江苏省委主要领导提出,贯彻“男女平等”基本国策,江苏要走在全国前列;2005 年底,江苏省委首次召开全省妇女工作会议,率先提出“建设男女平等两性和谐发展的小康社会”的战略目标;2006 年初,江苏省委在全国率先发布了《关于深入贯彻男女平等基本国策,加快推进妇女事业发展的意见》。时任省委书记李源潮同志在该会上强调指出,要“切实加强女性人才队伍建设,认真做好培养选拔女干部、发展女党员工作”。与此同时,江苏省还制定了妇女儿童发展“十一五”规划,并将其纳入本省“十一五”总体规划纲要之中。

近年来,江苏省女性高层次人才发展工作成绩卓著:在省内各级党委组织部门和妇联联合工作机制下召开培养选拔女干部,发展女党员工作会议,制定实施工作规划,在省内建立了包括党政领导人才、经营管理人才和专业技术人才在内的万名女性人才库,并采取得力措施提高换届选举和公推公选中的女性比例,对提拔女干部实施“四不四优先”的倾斜政策,有力推动了女性人才脱颖而出。以女性党政领导干部发展状况为例,据统计,2010 年新一届江苏出席全国人大的女代表和全国政协会议的女委员比例分别达 26.7% 和

21.3%,名列全国前茅;县(市、区)党委领导班子共配备女干部 124 人,政府领导班子共配备女干部 126 名;县处级正职女干部达 2 914 人。

总体而言,近年来江苏省女干部队伍不断壮大;各级党政领导班子中的女干部数量明显增加;正职女干部的比例明显上升;各级党委、政府工作部门中女干部配备率不断提高;女性参政议政工作取得新进展,女后备干部的选拔取得新突破;基层女干部队伍和女党员队伍建设得到新的加强,这些数据和事实透射出江苏女性亮相政治舞台的精彩。

与此同时,为了贯彻落实我省人才强省战略,在中长期内使得我省高层次女性人才工作继续占领战略制高点,我们也必须正视当前女性党政领导人才发展现状中仍然存在一些亟待解决的问题。例如:

(1) 与国际社会妇女参政距离急剧拉大。一方面许多国家的女议员比例迅速提高;另一方面,1995 年来我国的女人大代表的数量国际排名从 1994 年的第 12 位下降到 2005 年的第 42 位,后退 30 位。

(2) 尽管在女性人才数量上有所提升,但女性高层次人才与数量仍不相匹配,与男性的比例也很不协调,在社会总体构成了结构性偏差。

(3) 唯结构性矛盾突出。从领导班子结构看,仍然存在单纯为了完成政策制度规定的结构比例任务,来配备女性领导干部的倾向。因此,如何将真正有从政愿望,同时又有从政能力的女性领导人才选拔出来,而不是在需要配比时“临时抱佛脚”,是需要组织人事部门高度重视的问题。另外“副职多,正职少”、“业务型多,政界领导少”、“处级及以下多,局级及以上少”且越是高层越呈现“单株独苗”倾向甚至“权力尖端缺损”现象值得关注。作为执政党的中国共产党的中央女委员(包括候补委员)在 2002 年只有 7.6%。20 世纪 50 年代到 70 年代,中央女委员从 5%上升到 13%;1977 年后明显下降,1982 年跌入谷底,之后才有所回升,直至 2003 年女中央委员的比例都未曾达到 60 年代的水平,且与同期的民主党派女委员相比,中共中央委员会的女委员比例最低。如何提高执政党女性参与决策的比例,

赶上并且超过民主党派妇女参政的比例,是中国妇女参政面临的又一挑战性课题。此外,传统女性角色定型的刻板印象还在影响对女性领导的分工。

以上这些问题和现象在一定程度上使得女性在领导班子中成了绝对的少数,一方面在少数服从多数的情形中影响了女性对社会事务决策的影响力,造成不少女性领导一旦进入领导层急于进入男性主流领域,被称为“穿裙子的男人”,她们的成功难以将男女平等转化为公共政策和公民的主流意识。

目前,《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》正在制定过程中,其中女性高层次人才的发展需求及政策推进问题引起了全国妇联领导的高度关注。陈至立同志在主持召开促进女性高层次人才成长工作座谈会中强调:“要充分认识高层次女性人才成长的重要性和紧迫性,为女性人才成长提供更好的环境。”因此,无论从国际或是国内发展趋势来看,将性别意识纳入决策主流正在成为21世纪各国妇女组织的战略和行动。从而当前我们应该采取怎样的政策举措,已成为一个非常值得研究的课题。本书正是在此背景下提出,对于江苏女性党政领导人才发展现状及需求进行把握和诊断,进而提出相应的政策建议,以求能够实现理论和实践两个方面的意义。

1.2 研究意义与目标

女性参政虽然不是一个新的研究领域,但是关于女性党政领导人才“权力尖端缺损”现象以及胜任素质模型的构建却是近几年才引起关注的话题,相关的理论还不成熟,能供参考的资料也非常有限。尤其结合中国特有的政治、经济、社会文化以及技术背景,对于新形势下如何促进党政领域高层次女性人才的发展系统的研究却较少。而根据文献调研,项目组也发现目前还没有对于江苏党政女性领导人才发展战略的系统研究,这与江苏作为人才、科教以及经济大省中女性党政领导人才所发挥的重要作用是不相称的。

本书的研究,以贯彻落实人才强省战略为契机,结合江苏省情和

发展大局,通过文献调研、访谈以及国内外比较分析,对于江苏女性党政领导人才发展状况进行战略基点的定位,分析这一群体发展面临的机遇、挑战以及自身存在的优势、劣势,同时通过引入国际通用的胜任力素质模型这一理论,从政策机制、社会文化意识以及个体胜任素质等方面提出江苏省女性党政领导人才的发展需求,从政府、妇女组织以及女性领导者个体的角度提出发展对策矩阵。

本书的研究成果,一方面通过对于江苏女性党政领导人才发展的 SWOT 分析以及胜任力模型的引入,为国内妇女理论以及公共行政管理理论填补空白;另一方面可以为改进和完善我省女性党政领导人才的选拔、任用和培养的相关机制提供理论和实践依据,同时也为江苏政府、妇女组织以及女性党政领导个人在当前形势下如何重点促进女性高层次人才的政策制定和以及相关的管理实践提供决策参考。

1.3 概念界定

1.3.1 政治参与

《辞海》里对于政治的定义是:政府、政党、社会团体及个人在内政及国际关系方面的活动;是经济的集中表现,它产生于一定的经济基础,并为经济基础服务,在社会上层建筑中居于统率地位^[1]。在政治生活中,国家(或群体)通过政治权利来维护个体利益。政治权力代表的是国家,具有强大的支配力——政治强力,它对群体中每个成员都有支配力。所以,现实中,每个人都会受到政治(权力)的影响。政治权力应当被用来维护、协调群体内成员的利益。但是,由于政治权利,即国家、群体的管理与决策是由个体来承担,因此,政治权利就可能被异化,被用来谋求私利,从而使个体利益受损。而政治参与就是个体拥有,并行使政治权利以维护、保障其权利实现的活动与过程。它具体包含两个方面的含义:一是通过获得政治权利,直接掌握决策权,有权就一些重大政治事件直接表态,使群体、国家的决策有

利于自己代表的群体的利益；二是获得政治权利，拥有对“谁来运行政治权利”的决定权，有权决定谁运作国家权力。

1.3.2 女性参政

女性的政治参与是公民政治参与的一部分，女性参与政治将极大地推进公民政治参与。因为女性占全部人口的一半，女性政治参与的程度不仅是女性解放程度的一个重要标志，也是民主政治、现代政治文明的重要标志。

女性的政治参与是女性群体对国家和社会公共事务的参与，有广义和狭义两个层面的理解。广义的女性参政概念是指，女性对国家和社会公共事务的关心与参与，包括知政、议政、参政、执政，着重于女性这一社会群体在国家内政外交等政治活动中参与的程度、发挥的作用及其具有的群体影响力，是实现两性地位平等的主要标志。它包括女性的各项政治权利及其行使，指女性参与管理国家及社会事务的各种状况，如关心国际事务和国家大政方针，对各级党政领导班子进行民主监督，通过言论、出版、结社等途径发表自己的政治见解，参加各类政党和社会组织，以及关注社会公平、正义，参与变革社会现实的实践活动等。

而狭义的女性参政则是指女性进入国家各级权力机关，担任各级领导职务，掌握、行使政治权力，即女性的直接参政、女性从政。通过女性进入领导决策层，引起社会对女性问题的关注，实现女性对国家政策、法律法规制定与决策的影响。本研究着重对于狭义的女性参政方式进行研究，即女性通过进入国家党政各级领导机构、行使政治权力，参与管理与决策。

1.4 研究内容

本书将从落实男女平等基本国策、实施人才强省战略的高度，立足于江苏省女性党政领导人才发展现状，通过文献和实地研究把握并诊断女性党政领导人才的发展现状、面临的机遇与挑战、自身的优

劣势,从而进一步认识促进女性党政领导人才发展的重要性和紧迫性,并结合女性党政领导胜任素质模型提出发展需求,进而提出有利于解决现实问题、推动女性党政领导人才发展的对策建议。

本书具体的研究思路和内容将结合图 1-1 进行阐述,具体分为以下五个阶段。

第一阶段:研究设计—文献研究—深度访谈

根据前述研究目标,项目组将在妇女理论、领导学、管理学、组织行为学、行政管理、人力资源管理、战略管理等专业文献和统计资料研究的基础上收集女性党政领导人才发展现状、需求和对策方面的国内外最新研究成果,同时设计调查问卷和访谈提纲,进而开展调研数据的收集、统计和分析,为研究和解决江苏省女性党政领导人才的发展问题提供新的综合视角和更为深刻的理解。

第二阶段:现状诊断

本阶段将根据前期调研,分析系统分析江苏省女性党政领导人才发展现状,具体分为两部分工作。

一方面,以江苏省女性党政领导人才作为研究对象,分析这一群体在当前形势下如何契合国家以及江苏省的人才发展战略进行战略基点分析。在这一环节将引入 SWOT 分析方法,通过对于女性党政领导人才所处变化着的政治、经济、社会和技术环境分析,国内外女性参政议政动态的分析,以及江苏省女性党政领导人才自身诊断,得出这一群体当前面临的发展机遇、挑战、队伍及个体自身存在的优势和劣势,从而为后续对策建议的制定奠定坚实的基础。

另一方面,结合由哈佛大学麦克里兰(McClelland)教授提出的胜任力(competency)这一理论,分析女性党政领导人才在一个特定领导岗位中达到绩效优异,通常所具备的知识、技能、态度、动机和特质等个体特征,进而构建女性党政领导人才的胜任素质模型,为后续从政府、妇女组织以及领导者个人等不同角度,提出甄选、评价、培训、激励和发展对策,提供理论依据和操作工具。

第三阶段:提出发展需求

结合第二阶段的 SWOT 分析结果以及女性党政领导人才的胜

任素质模型,具体从三个方面,即政策与机制维度、社会文化认识维度、个体胜任素质维度,对江苏省女性党政领导人才的发展需求进行分析。

第四阶段:提出政策建议

根据第三阶段所得的江苏省女性党政领导人才发展在政策与机制、社会文化认识、个体胜任素质等维度存在发展需求,从政府、妇女组织和女性领导个体三方主体角度分别提出相应的对策建议,形成江苏省女性党政领导人才发展对策矩阵。

第五阶段:意见征询、反馈以及形成调研报告。

1.5 研究方法思路

1.5.1 研究方法

本书所采用的研究方法包括文献调研和实证研究法(深度访谈、案例研究、问卷调查、比较研究)。

1. 文献研究部分

(1) 国际比较:尽管无论从理论界或者是妇女运动实践领域,国际上对于妇女参政问题的关注由来已久,并且在女性角色冲突、女性管理者领导风格以及女性民主参与等方面已经形成系统,其中部分理论和实践经验对中国具有一定的适用性。国际比较的研究方法对于中国来说,也应该是一种较为实用的研究方法,因为它可以为我们提供其他国家已采用过的政策制度,为中国促进中长期高层次女性发展方面制度的改革提供一定的借鉴。尽管如此,环境在不断变化,再加上中国特有的历史、国情和发展战略,我们很难找到一种完全适用于中国,特别是江苏省女性党政领导人才发展研究的理论框架。所以在研究这一问题时,我们不可能仅仅依赖某种单一的理论或学科,而是应该把有用的理论和学科结合起来,使其适应本书研究的需要。

(2) 国内时间维度及地域维度的纵横向比较:通过历史维度以

及国内外不同地区女性党政领导发展理论和实践的比较,分析当前江苏女性参政议政工作的突出之处及存在的差异,从而为下阶段的发展需求分析提供依据。

(3) 我们对现有关于江苏省女性党政领导人才发展方面的文献和专著进行了研究,并形成文献综述。

2. 实证研究法

我们分别从江苏省女性党政领导中选取典型样本进行深度访谈和问卷调查,最后结合文献综述和实证研究部分进行综合比较研究,最后形成综合研究报告。