



社会性别视角下 当代女性党政领导人才职业发展研究

SHE HUI XING BIE SHI JIAO XIA
DANG DAI NV XING DANG ZHENG LING DAO REN CAI
ZHI YE FA ZHAN YAN JIU

张小莉 / 著

吉林人民出版社



社会性别视角下 当代女性党政领导人才职业发展研究

SHE HUI XING BIE SHI JIAO XIA
DANG DAI NV XING DANG ZHENG LING DAO REN CAI
ZHI YE FA ZHAN YAN JIU

张小莉 / 著

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

社会性别视角下当代女性党政领导人才职业发展研究 / 张小莉著.

— 长春:吉林人民出版社,2016.6

ISBN 978-7-206-12527-0

I. ①社… II. ①张… III. ①女性—领导人员—人才培养—研究
IV. ①C933.4

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第142855号

社会性别视角下当代女性党政领导人才职业发展研究

著 者:张小莉

责任编辑:陆 雨 孟 奇 封面设计:孙浩瀚 孟 露

吉林人民出版社出版 发行 长春市人民大街7548号 邮政编码:130022

咨询电话:0431-85378033

制 版:吉林人民出版社图文设计印务中心

印 刷:长春市中海彩印厂

开 本:880mm×1230mm 1 / 32

印 张:6.75 字 数:160千字

标准书号:ISBN 978-7-206-12527-0

版 次:2016年6月第1版 印 次:2016年6月第1次印刷

定 价:26.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

中文摘要

通过对中外女性领导职业生涯发展的文献梳理，以及在北方某省进行的实地调查，本书以社会性别理论为视角，描述并分析当代中国女性党政领导人才职业生涯的发展脉络、现状、困境及出路。

序言部分对于本书的研究意义、研究方法以及研究现状、核心概念和理论等进行了基础阐释，为本书的全面展开提供基本的理论支撑。

第一章以社会性别为视角分析中国女性党政领导人才职业生涯发展的历史变迁，希冀全面把握中国女性领导人才职业生涯发展的现状及困境形成的历史原因。本书认为，中国社会性别制度经历了从“男女有别”、“男女平等”、“男女都一样”和努力构建“性别平等”的历史变迁。

第二章从社会性别视角描述当代中国女性领导干部职业生涯发展现状。从整体来看，当代中国保障女性领导职业生涯发展的法律、法规逐渐完善，女性领导职业发展取得极大进展，同时，党政领导人才职业生涯发展领域也存在职业性别歧视、性别盲视和性别隔离的现象。

第三章从社会性别视角分析诱致中国女性领导人才职业发展现



状的若干因素。本书认为：1. 国家通过意识形态、法律、公共政策塑造了当代中国性别制度，男女形式平等，但实际并不平等。2. 社会存在对女性领导工作能力的偏见，形成“看不见的天花板”效应，阻碍了党政女性领导人才向高级职位的升迁。教育文本也反映出性别歧视的社会观念。大众传媒自觉不自觉地传达并塑造着女性宜固守私人生活领地的社会性别理念。3. 尽管性别平等已经在公共领域成为共识，但家务仍是女性的专属，女性领导面临家庭与事业的矛盾冲突。4. 女性领导人才个体缺少积累社会资本的社会条件，组织内由于效益优先原则也不倾向于在女性领导群体进行人力资本投资。

第四章提出促进女性领导职业生涯发展的实践构想。主要从优化国家主导的正式制度、构建先进的社会性别文化和女性自我赋权与能力提升角度入手进行策略分析。

本书认为，相对于男性领导而言，中国女性领导人才整体上仍处于弱势状态，表现于领导职务结构、晋升发展机会等方面。导致这种弱势地位的根本原因不是女性领导个人能力素质，而是国家、社会等结构性力量所致。因此，解决之道在于调整相关的社会结构，在国家、社会与个体三方面共同推进。

关键词：社会性别；中国党政女性领导；职业生涯发展

Abstract

From gender perspective, this book focuses on the challenge faced by contemporary women leaders in their career development, the factors resulting in it and the approaches to do with the dilemma.

This book suggests that China's women leaders totally present disadvantaged status quo in contrast with the men leaders, which has been concretely manifested in the leader's position structure, opportunity of promotion and so on, and it is result of gender structure constructed by nation and society. Thus, all the factors should be considered when women leaders try to break through position barriers.

The introduction part set up a basic interpretation on the significance, method, core concepts and theory framework of this book.

The first part concentrates on analyzing the historical change of Chinese women party leaders. This book argued that Chinese gender institution goes through a historical process from "men and women are different" to "men are same with women", to the struggle for "gender equality".

The situation of women leaders in contemporary China is analyzed from gender perspective in the second part. Totally, laws and public policies securing women leaders' career have been more elaborate, the ca-



reer development of women leaders has seen tremendous progress, while career sexism, gender blindness and gender segregation still consists in the career development of women leaders.

The third part analyzes several factors resulted in the disadvantaged situation of career development on Chinese women leaders. It is suggested that: 1. It is not equal in fact even though the state tries to shape the equal social gender institution by ideology, law, public policy. 2. Discrimination to the women leaders, which was resulted in the invisible ceiling effect, prevents party women leaders from leaping to higher position. Education texts reflect the social sexism attitude. Mass media consciously and unconsciously expresses the idea of social gender that women should adhere to their private field. 3. To do housework is women's exclusive work even though that women should be equal with men has become a common sense in public, which has been resulted in the contradiction between women's families and their careers. 4. Social capital for women leaders is not as profound as men's. Organizations will not intend to invest human capital in the women leaders in the light of the priority principle of organization's interest.

The forth part of this book tries to propose some measures promoting career development of women leaders. It is feasible to do it from three aspects, that is, to optimize the formal social gender institutions leaded by state, to construct advanced social gender culture and to empower women leaders themselves.

Keywords: Gender; Chinese party women leaders; Career development

目 录

序 言	1
一、研究缘起及研究意义	1
(一) 研究缘起	1
(二) 研究意义	4
二、关键概念与理论框架	6
(一) 关键概念	6
(二) 本书运用的理论解释框架	21
三、研究综述	27
(一) 国外研究综述	27
(二) 国内研究综述	39
四、研究思路与研究方法	45
(一) 研究思路	45
(二) 研究方法	46
五、主要难点和创新之处	48
第一章 中国社会性别制度变迁与女性在公共领域的职业 发展	49
一、中国传统“男女有别”的社会性别制度	49



(一) 中国传统性别制度：男女有别·····	49
(二) 女性在公共领导领域的缺失·····	54
二、男女平等社会性别制度的逐步确立·····	57
(一) 传统社会性别模式的近现代变迁·····	57
(二) 女性在公共领导领域的兴起·····	62
三、1949 年以来的社会性别模式：从政治型平等到发展型 平等·····	67
(一) 改革开放前：政治型平等的社会性别·····	68
(二) 改革开放以来：发展型平等社会性别模式的生成·····	78
第二章 当代中国女性党政领导人才职业生涯发展现状·····	84
一、中国女性党政领导人才职业生涯发展环境·····	84
(一) 女性领导人才职业生涯发展的法制渐趋完善·····	84
(二) 任命、选拔到竞争·····	85
二、当代中国女性党政领导人才职业生涯发展现状调查·····	86
(一) 职业结构·····	88
(二) 职务类型·····	92
(三) 学历、年龄及背景·····	94
(四) 职业发展的机会、途径、动机和愿望·····	96
(五) 社会性发展现状·····	98
三、中国女性领导人才职业生涯发展面临的主要困境·····	110
(一) 党政领导职业生涯领域存在性别歧视·····	110
(二) 党政领导职业生涯领域存在社会性别盲视·····	117
(三) 党政领导职业生涯领域存在职业性别隔离·····	123

(四) 国家支持型政策在实践中遭遇的困难：以配额制 为例	126
第三章 女性党政领导人才职业生涯发展的影响因素分析	131
一、国家	131
(一) 国家型塑女性领导人才职业生涯发展	132
(二) 国家对女性领导人才职业生涯发展的影响	137
二、社会：两重障碍	140
(一) 第一重障碍：女性不宜从政之性别刻板印象	141
(二) 第二重障碍：工作领域中的评价机制	144
三、大众传媒	149
四、家庭	152
五、个体因素：人力资本与社会资本	160
(一) 人力资本与女性领导职业生涯发展	160
(二) 社会资本与女性领导职业生涯发展	162
第四章 促进女性党政领导人才职业生涯发展的构想	165
一、优化国家主导的正式制度	165
(一) 社会性别建构过程中的国家职能分析	165
(二) 社会性别主流化	166
(三) 建设提升女性地位的国家机制	167
(四) 社会性别主流化战略的具体措施	170
二、构建先进的社会性别文化	172
(一) 反思和质疑现存性别文化	172
(二) 从传统与西方文化中提取合理性因素	173



(三) 通过教育消除性别偏见	173
(四) 大众传媒的宣传	174
(五) 强化家庭功能	176
三、女性自我赋权与能力提升	177
(一) 培养自我赋权意识	178
(二) 增强自我赋权的能力	179
(三) 加强个人职业生涯管理	181
结 论	192
参考文献	195

序 言

一、研究缘起及研究意义

（一）研究缘起

1. 女性领导群体崛起

20 世纪下半叶以来，越来越多的女性晋升职业女性行列，成为组织内的领导者，更有女性成为国家级的领导，如英国前首相玛格丽特·撒切尔、印度前总理英迪拉·甘地、智利总统米歇尔·巴切莱特、韩国总统朴槿惠，等等。政治、社会组织中女性领导者比例的不断增加，引起人们对这一领域的关注。女性领导研究已经成为领导学研究的重要领域，如彼得·G·诺斯豪斯的经典教材《领导学理论与实践》的最新版添加了题为“女性与领导”的章节。^①理论恒呈灰色，生活之树常青；本书系为回应女性领导群体崛起这一明显的社会事实。

^① [美] 彼得·诺斯豪斯. 领导学理论与实践 [M]. 吴爱明等译. 北京：中国人民大学出版社，2012.



2. 当代中国女性党政领导人才职业发展现状

中华人民共和国成立后,女性党政领导人才在社会政治生活中发挥着巨大的作用,但是困扰女性党政领导人才“机会少、权力小、比例低”的“三低”循环怪圈长期存在。^①相对于男性领导来说,女性领导仍然处于劣势。女性似乎很难摆脱职业发展不利的困境,并因此受到各种指责,如女性自身素质低下,不适合从事公共领域的领导职务,等等。为何女性在职业发展中难以取得与男性平等的领导地位?是女性自身素质低于男性使然?还是女性的性别特征与党政机关这种公共领域的行为规则不相称而然?抑或是男性设计的包括党政机关在内的公共组织制度偏向于男性特征而将女性遗忘?因此,本书试图探索党政机关中女性领导人才职业发展与男性相比存在的诸多差异,以及这些差异现象背后的制度性根源。

3. 社会性别理论:一个新的视角

对当代中国女性党政领导人才而言,性别如何影响其职业发展?女性领导人才在职业发展中所面临的种种特殊(不同于男性的)问题,是单纯的生理性别所致,还是更深刻的社会制度因素使然?研究表明:生理性别对领导者的产生并没有影响,不是男性的生理性别,而是男性通常所表现出来的男性气质使其更容易成为领导者。成为领导者的女性身上的男性气质多于其所具有的女性气

^① 郭夏娟.参与并非领导:公共组织中女性地位的“三低”循环及其成因[J].公共行政评论,2013(4).

质，是性别气质而不是单纯的性别决定其成为领导。^① 因此，引入社会性别视角，能够为女性领导人才职业发展研究提供一种新的评价标准和行动方案，或能在一定程度上弥补传统研究视角的不足。

目前，关于女性党政领导人才职业生涯发展的研究基本集中于历史学、社会学、管理学和心理学领域。在历史学的研究视域内，研究者一般认为，中华人民共和国建立以来，中国女性党政领导人才在职业发展上取得了长足的进展，主要表现为：女性领导人才数量迅速增长，女性领导在党政领导群体中所占比例不断提高，以及女性领导的工作领域不断扩展等，但其进展状况仍然不尽如人意。以这种视角审视中国女性领导发展，对中国女性领导职业发展具有重要的理论和实践意义，但这种视角的研究在一定程度上遮蔽了或者说难以深入分析女性党政领导人才在职业发展历程中所面临的主要问题及其形成机制。在心理学的研究视域内，研究者一般认为女性党政领导人才在职业发展中普遍面临着角色冲突和刻板印象等阻碍女性领导人才职业发展的因素，这种视角的研究注重对女性党政领导人才职业发展进行经验分析，是一种颇有价值的研究。但这种研究视角多从经验来分析女性领导人才职业发展中所面临的某个或某几个方面问题，很少全面探索女性党政领导社会性别身份如何同社会身份的其他组成成分互动。

社会性别视角的引入，或许能够使这一研究更加全面。具体表现在：第一，作为一种分析工具，社会性别视角不仅能够发现女性

^① [美] 彼得·诺斯豪斯. 领导学理论与实践 [M]. 吴爱明等译. 北京：中国人民大学出版社，2012：115-150.



党政领导职业发展中的现实问题，而且能从社会性别的视角探索女性党政领导职业发展历史遗留问题、根源和存在的危害。第二，作为一种分析工具，社会性别视角可以发现中国党政机关领域现行的某些看似中立的政策制度实质上存在着的男性中心取向。第三，作为一种分析工具，社会性别视角可以衡量党政机关制度的公正性，提供检验制度实施过程和绩效的标准。党政部门领导人才职业发展的性别分析，不只是停留在制度设计层面，更应重视制度运作的过程和效果。第四，作为一种分析工具，社会性别视角的引入可以弥补现行公共领域漠视女性经验的不足和缺陷。第五，社会性别视角可以为女性党政领导人才提供参考和决策支持，以便其职业发展与选择。

有鉴于此，为了更加全面地了解社会性别对党政领导人才职业发展的影响，本书将社会性别理论引入中国女性党政领导人才职业发展领域，剖析女性党政领导人才职业发展困境的制度性根源，并努力挖掘造成这种制度性根源的因素与机制，寻求保障女性领导人才享有与男性平等的职业发展平台的路径。

（二）研究意义

1. 理论意义

本书的理论贡献体现于以下两方面：（1）丰富领导人才职业发展研究。目前中国对于党政领导人才的研究多数都是从整体、宏观的层面展开。领导人才职业发展中的性别问题，尚未为主流学界纳

人问题视域并予以足够重视，在这方面的学术关怀不够丰厚。即使有所关注，也基本将男女领导人才职业发展的区别归因于生理、心理等自然的性别差异。本书试图从社会性别视角出发，将研究对象设定为当代中国女性党政领导人才，探讨女性领导人才职业发展之路的特殊性及其优化之路，在理论上可以丰富和完善领导人才职业生涯发展问题研究。(2) 以社会性别视角审视中国女性领导人才职业生涯发展，能够丰富和深化妇女/性别研究。在中国目前的社会主义市场经济条件下，传统的马克思主义妇女解放理论在回答中国女性领导人才职业发展所面临的问题时，显得相对滞后。植根于西方的女性主义理论一直以西方国家/文明为中心，重视西方的语境，关注的重心并不包含非西方国家政治、文化等因素对这些国家女性发展的影响。更不必说，中国女性党政领导人才的规模、分布及表现，于全球女性参政、入职现象中亦具有鲜明特点。因此，通过考察当代中国女性领导人才职业发展的经验现实，总结其特征，分析其原因，建立解析框架，提供应对思路，是以中国经验为基础而产生的本土解说。本书主旨不是以中国经验为诞生于西方语境的妇女/性别研究提供注脚，但是，以中国女性党政领导人才职业发展的经验提炼而成的解释体系，在客观上，或许能够在理论上丰富妇女/性别研究。

2. 现实意义

当代中国女性党政领导人才群体的发展，是实现男女平等的重要领域。在全球女性领导群体崛起的背景下，中国女性领导发展显得相对缓慢。据各国议会联盟的统计，中国女性在“议会”中的比



例，由1987年的全球排名第17位下降到2013年的第55位。^①本书的相关研究，可深入分析当代中国女性领导人才职业生涯的发展脉络，并以女性领导人才群体为核心，展示其工作、生活与发展的现状，厘清问题与出路。

本书通过收集大量中国女性领导人才职业生涯发展的文献资料，梳理出中国女性追求平等、积极参与公共事务的发展过程，解析限制中国女性领导人才职业生涯发展的制度文化等因素，从中探求中国女性领导人才职业发展的内在规律，以及参与公共事务对女性领导人才群体自身所产生的影响，为实现公共政策制定过程中的性别主流化，确保女性的实际需求和利益，制定兼顾效率和公平的规则和制度设计提供理论依据。同时，提出和探讨促进女性领导人才职业发展的保障措施，对推动中国男女平等基本国策的贯彻和落实，具有现实参考意义。

二、关键概念与理论框架

（一）关键概念

本书主要涉及的关键概念有，女性党政领导人才、女性职业生涯发展及社会性别，现予以阐释。

^① 参见：<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>。