

妇女发展与妇女工作

· 2016年上海妇女理论研究成果汇编

上海市妇女联合会 编



世纪出版集团上海人民出版

妇女发展与妇女工作

2016年上海妇女理论研究成果汇编

上海市妇女联合会 编



世界图书出版集团 上海译文出版社

图书在版编目(CIP)数据

妇女发展与妇女工作:2016年上海妇女理论研究成果汇编/上海市妇女联合会编.—上海:上海人民出版社,2016

ISBN 978-7-208-14019-6

I. ①妇… II. ①上… III. ①妇女工作-理论研究-文集 IV. ①D440-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第186283号

出品人 邵敏
责任编辑 陈蔡
封面装帧 钟颖



妇女发展与妇女工作:2016年上海妇女理论研究成果汇编
上海市妇女联合会 编

出版 世纪出版集团 上海人民出版社
(200001 上海福建中路193号 www.shsjwr.com)
出品 世纪出版股份有限公司上海世纪文睿文化传播分公司
发行 世纪出版股份有限公司发行中心
印刷 启东市人民印刷有限公司
开本 720×1000 1/16
印张 17
字数 302 000
版次 2016年10月第1版
印次 2016年10月第1次印刷
I S B N 978-7-208-14019-6/D·2915
定价 68.00元

编委会名单

主任：徐 枫

副主任：黎 荣 翁文磊 孙美娥 刘 琪

委员：田 熊 孙红岩 余伟星 李苏华 陈建军

竺倩伟 顾秀娟 黄志英 潘卫红(以姓氏笔画为序)

主 编：徐 枫

副主编：黎 荣 刘 琪

执行编辑：李苏华

统 稿：沈 洁 丁玉红 徐秀凤 朱亮佳 黄琛虹

目录

促进妇女儿童全面发展

- 上海女性人才环境评价研究…003
- 上海科创中心建设和女性创新人才发展研究…012
- 上海建设具有全球影响力科创中心背景下的女性人才竞争力及提升策略研究…024
- 上海女性人才贡献率研究…032
- 上海科创中心建设背景下的浦东新区女性人才发展…039
- 杨浦区科创中心建设与女性人才发展研究…052
- 上海市女性幸福指数研究…059
- 试论跨国公司女高管的发展及其影响…066
- 关于松江区女医务工作者健康现状的调查…074
- 社会组织女性创业者:动机、挑战与应对策略——基于上海地区的调查研究…082
- 社会组织的女性创业者研究…090

维护妇女儿童合法权益

- 上海党政领导干部贯彻男女平等基本国策认知情况调研…103
- 男女平等再行动:北京“世妇会”20周年特别纪念调查研究…109
- 新常态下妇女就业性别歧视问题的法律探讨…117
- 底线的跌落——本市城镇从业妇女生育生活津贴政策公平性探讨…124
- 让孤残、失管儿童都能享受到家的温暖——论现行寄养制度的完善…129
- 杨浦区失独单身母亲群体需求及其满足情况研究…138

服务婚姻家庭多元需求

- “大众创业、万众创新”的家庭支持系统研究…149

- 上海“大众创业、万众创新”家庭支持系统构建的对策研究…157
- 上海市儿童活动场所利用率及需求调查——以公办校外活动机构为例…168
- 上海市 0—3 岁婴幼儿早期教养需求指导服务状况研究…176
- 4—6 岁幼儿父亲参与研究:定位、参与、效应——以长宁区为例…183
- 两孩家庭的生存压力现状和对策研究…193
- 两孩生育调查:影响因素与政策建议…202
- 两孩生育意愿及其影响因素研究——以上海为例…210
- 女性全职照顾者的社会支持政策:国际经验和国内实践——以上海家庭老年长期照顾者为例…219
- 上海市市级机关女公务员思想、工作、生活情况调查报告…229

创新妇女组织与妇女工作

- 社会治理新格局与妇联转型发展新战略…249
- 浦东新区“妇女之家”标准化建设的实践与思考…256
- 女性社区参与:矛盾、实践和展望…262

后记…268

促进妇女儿童全面发展

上海女性人才环境评价研究^①

上海市妇联 华东师范大学 高向东 张 强

人才作为一个地区最稀缺的资源要素,在经济与社会的发展过程中往往起着决定性的作用。而一个地区的人才资源的多寡又取决于该地区的人才环境是否能够吸引人才、留住人才和发展人才。上海作为全球重要的节点城市,其建设全球科技创新中心的战略目标更是对上海人才环境的建设提出了新的要求。女性人才作为上海人才队伍的重要组成部分,可谓撑起了上海人才的“半边天”,由于女性在性格及心理等方面的独特优势,使得女性人才在管理、金融、传媒、教育、科研等领域发挥了独特作用,她们与男性一样都是上海建设全球城市以及全球科技创新中心的中坚力量,因此如何客观合理地对上海女性人才环境进行综合全面的评价,对于上海留住本地女性人才、吸引全国乃至全球的女性人才都具有重要而长远的战略意义。

一、女性人才环境评价的文献综述

在当前国家高度重视女性人才建设的大环境背景下,学术界围绕女性人才环境展开了诸多研究。罗青(2006)综合运用文献资料法和比较法,呼吁营造有利于女性人才的性别文化和社会环境。李燕萍(2010)基于文献研究的基础上,界定女性高层次人才的内涵、类型及其成长的影响。徐继红(2012)采用文献分析法对 CNKI 中有关高校教师发展研究的相关文献进行了统计分析。赵世华(2010)等从影响女性人才积极性因素采用相关和聚类等分析进行研究。荆建华(2010)采用元分析方法,梳理

^① 本报告为 2015 年度上海市人民政府决策咨询研究妇联专项课题《上海建设全球影响力科创中心背景下女性人才机制研究》(编号:2015-Z-P01-A)的缩略版。

国内高校女性发展研究的相关问题。董鹏(2013)运用症状自评量表(SCL-90)对女性人才进行心理测评,分析在不同因子上的显著差异。刘玲(2013)从社会工作的角度,定性研究了女性人才的工作家庭冲突和社会支持。

借鉴人才环境的相关概念,女性人才环境是指女性人才赖以生存和得以发展的政治、经济、社会、文化、科技、自然等环境,包括影响女性人才成长的各种外部要素的总和。具体来说,既包括硬环境,也包括软环境;既包括物质环境,也包括精神环境;既包括宏观环境,也包括微观环境。

二、女性人才环境评价的模型建构

女性人才环境作为一个复杂的系统,涉及自然、政治、经济、社会、文化、科技和性别因素等各个方面。本文基于对女性人才环境内涵的把握,在遵循以上指标设计原则的基础上结合现有的相关研究成果以及人才专家的意见,并综合考虑上海建设全球科技创新中心的新背景以及女性人才区别于男性人才的特有因素,将上海女性人才环境(总指标)分为自然环境 F_1 、经济环境 F_2 、人文社会环境 F_3 、科技环境 F_4 、人才就业环境 F_5 、人才生活环境 F_6 、创新与创业环境 F_7 ,以及性别环境 F_8 八大类,即八个一级评价指标 F_i 。在这八个一级指标下又划分出相应的二级指标 $F_{i,j}$,如表 1 所示:

表 1 女性人才环境评价指标体系

总指标	一级指标 F_i	二级指标 $F_{i,j}$	
女性人才环境综合指数 F_w	F_1 自然环境指数	$F_{1.1}$ 城市环境质量指数 $F_{1.2}$ 城市环境舒适度指数	
		$F_{1.3}$ 城市自然环境优美度指数 $F_{1.4}$ 城市人工环境优美度指数	
	F_2 经济环境指数	$F_{2.1}$ 经济增长指数 $F_{2.2}$ 经济规模指数	
		$F_{2.3}$ 经济效率指数 $F_{2.4}$ 发展成本指数	
		$F_{2.5}$ 产业层次指数	
	F_3 人文社会环境指数	$F_{3.1}$ 价值取向指数 $F_{3.2}$ 社会公平指数	
		$F_{3.3}$ 交往操守指数	
		$F_{3.4}$ 国际化程度指数 $F_{3.5}$ 社会交流指数	
	F_4 科技环境指数	$F_{3.6}$ 开放与包容指数	
		$F_{4.1}$ 科技实力指数 $F_{4.2}$ 科技创新能力指数	
			$F_{4.3}$ 科技转化能力指数

续表

总指标	一级指标 F_i	二级指标 $F_{i,j}$
女性人才 环境综合 指数 F_w	F_5 人才就业环境指数	$F_{5.1}$ 人力资源规模指数 $F_{5.2}$ 人力资源质量指数 $F_{5.3}$ 人力资源配置指数
		$F_{5.4}$ 人力资源需求指数 $F_{5.5}$ 人力资源教育指数 $F_{5.6}$ 人才市场发育指数
	F_6 人才生活环境指数	$F_{6.1}$ 生活质量指数 $F_{6.2}$ 生活成本指数 $F_{6.3}$ 基础设施便利指数
		$F_{6.4}$ 信息技术设施便利指数 $F_{6.5}$ 商业体系健全度 指数 $F_{6.6}$ 社会安全与满意度指数 $F_{6.7}$ 政府服务 能力指数
	F_7 创新与创业环境指数	$F_{7.1}$ 创新氛围指数 $F_{7.2}$ 创业精神指数 $F_{7.3}$ 经济自由度指数
		$F_{7.4}$ 法制健全指数 $F_{7.5}$ 政府审批与管制指数 $F_{7.6}$ 政府执法能力指数
		$F_{7.7}$ 市场发育程度指数 $F_{7.8}$ 产权保护制度指数
	F_8 性别环境指数	$F_{8.1}$ 家庭性别歧视指数 $F_{8.2}$ 教育性别差异指数 $F_{8.3}$ 就业机会公平指数
		$F_{8.4}$ 工资的性别差异指数 $F_{8.5}$ 晋升机会公平指数 $F_{8.6}$ 女性关爱指数

根据上面的分析,女性人才环境的表达式可以表示为:

$$F_w = f(F_1, F_2, F_3, F_4, F_5, F_6, F_7, F_8) \quad (2.1)$$

在这个表达式中八个子环境中的前面七个都属于人才环境的一般因素,在男性人才与女性人才之间几乎无差异,而第八个子环境性别环境是女性人才特有的环境,这一环境主要是反映了女性人才在家庭、工作以及社会中所受到的不同于男性人才的待遇状况,该值越大表明女性人才与男性人才之间越平等,反之则表明女性人才所享受的待遇与男性人才相比差距越大。因此本文中首先基于前面七个指标合成一般人才环境指数 F_0 ,可以认为这七个子环境在人才环境中同等重要,因此采用等权重加权法进行计算,一般人才环境指数越大表明整体的人才环境状况越好,其表达式如式 2.2 所示。

$$F_0 = \sum_{i=1}^7 F_i / 7 \quad (2.2)$$

在此基础上,利用一般人才环境指数 F_0 乘以性别环境指数 F_8 从而得到女性人才环境指数 F_w ,具体表达式如式 2.3 所示。

$$F_w = F_0 * F_8 \quad (2.3)$$

对于三级指标合成二级指标以及二级指标合成一级指标采用的方法是利用方差加权求和法进行合成,其公式为:

$$F_{i,j} = \sum_{i,j} k_{i,j,l} * F_{i,j,l} \quad (2.4)$$

其中 $F_{i,j,l}$ 为三级指标, $F_{i,j}$ 为二级指标, $k_{i,j,l}$ 为三级指标的方差。

$$F_i = \sum_j k_{i,j} * F_{i,j} \quad (2.5)$$

其中 $F_{i,j}$ 为二级指标, $k_{i,j}$ 为二级指标的方差, F_i 为一级指标。

所有三级指标在计算之前都进行了标准化处理,使其变为无量纲数据,这里的标准化方法为指数法,即将该指标除以该指标取值中的最大值。

三、上海女性人才环境评价的计算和分析

为了全面了解上海市的女性人才环境的发展状况,本文根据前面的女性人才环境的评价指标体系收集了 2007 年与 2013 年的上海市女性人才环境的三级指标的数据,并为了明确上海女性人才环境在全国城市中的地位,本文选择了香港、北京、深圳、广州四座一线城市作为对比城市,数据所属年份同样为 2007 年与 2013 年,所有数据均来源于中国社会科学院的中国城市与竞争力指数数据库以及北京大学的中国家庭追踪调查数据库。

(一) 上海市人才总体环境与女性人才环境发展的基本状况

为了对上海市人才总体环境以及女性人才环境的发展概况有一个整体的了解,分别绘制了 2007 年以及 2013 年上海市以及国内其他几座一线城市的人才总体环境指数与女性人才环境指数柱状图,分别如图 1 和图 2 所示。

从图 1 和图 2 可以得出以下几个结论:第一,女性人才环境指数总体低于相应的人才总体环境指数,这说明女性人才相对男性人才来说,会在一定程度上受到性别上的不公正待遇,即具有一定的性别歧视性;第二,从 2007 年至 2013 年这六年中,上海的人才总体环境指数以及女性人才环境指数都在上升,这表明上海的人才总体环境

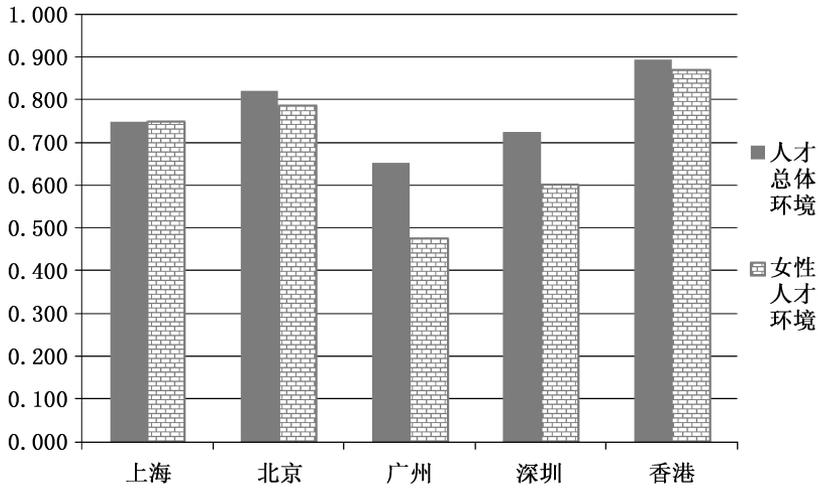


图 1 2007 年上海等国内一线城市的人才环境指数

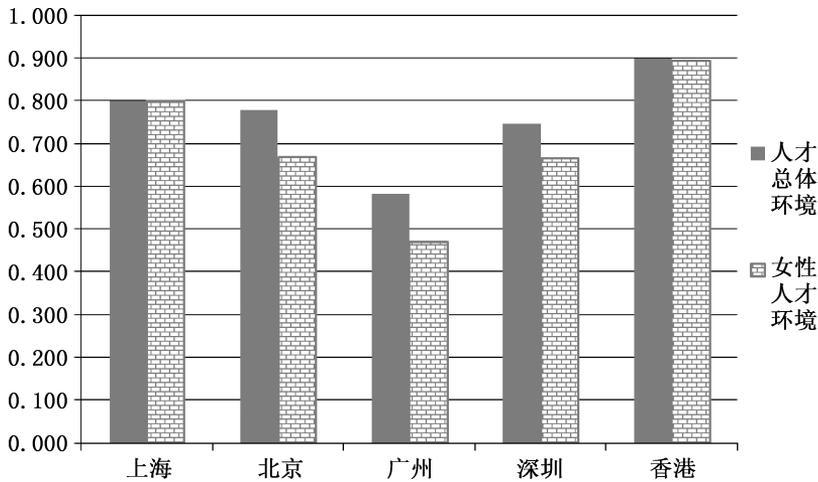


图 2 2013 年上海等国内一线城市的人才环境指数

以及女性人才环境在逐步改善,尤其是在 2013 年,上海的人才总体环境与女性人才环境都超过了北京,仅次于香港,位列全国第二,这为上海建立全球科技创新中心提供了一定的实力基础;第三,从 2007 年至 2013 年间,香港、上海以及深圳的人才总体环境以及女性人才环境都在改善,而北京以及广州的人才环境却在恶化,这种下降为上海提供了警醒;第四,从五座城市的人才总体环境以及女性人才环境的排名来看,女性人才环境的排名与人才总体环境的排名几乎无差异,这表明人才总体环境对于女性人才环境的好坏具有决定性的意义;第五,从五座城市的两项指标的排名来看,

香港稳居第一,北京与上海难分伯仲,深圳位列其后,而广州则位列末位;第六,虽然上海在 2007 年至 2013 年间不论是在人才总体环境还是女性人才环境上都超越了北京,位列全国第二,但是与排名第一的香港相比,无论是人才总体环境还是女性人才环境上都存在较大的差距,两项指数的差距都达到 10% 以上,这说明上海的人才环境和香港这样的全球城市相比还存在着一定的差距,若与纽约、巴黎、伦敦这样的全球一线城市相比差距会更大。

(二) 上海市女性人才环境中各项子环境的基本状况

从图 3 中可以看出,从左至右颜色逐渐由深到浅,这表明在整体上从左至右排名是逐渐下降的。从人才总体环境以及女性人才环境的排名分布可以看出,在 2007 年至 2013 年,这两项指标排名的唯一变化就是上海超越了北京,从第三位晋升为第二位,而香港第一位、深圳第四位、广州第五位的位置稳定不变。

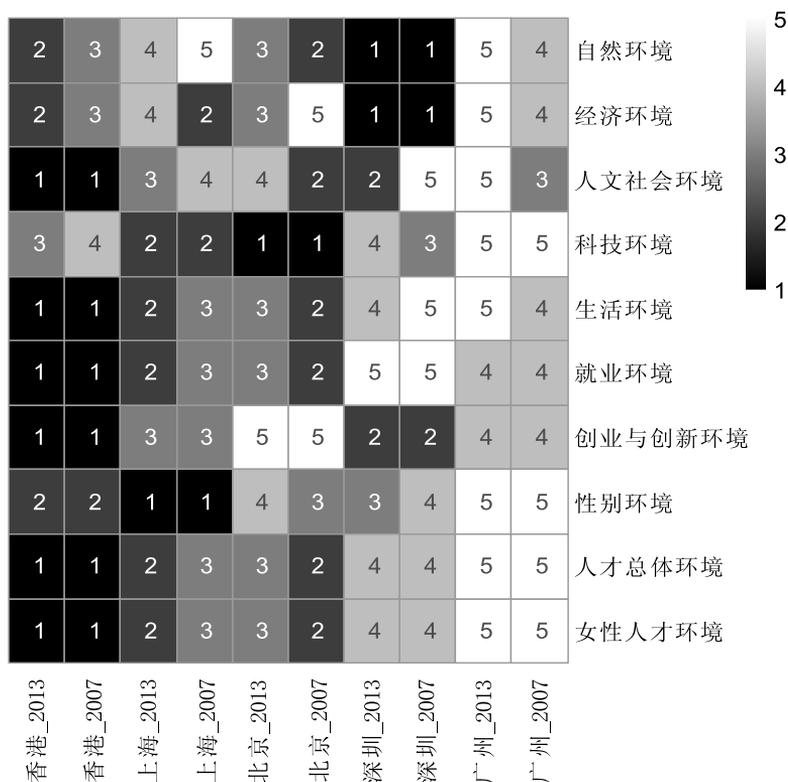


图 3 2007 年与 2013 年五座一线城市各项人才环境指数排名

观察各分项环境指标的颜色可以看出,香港除了在科技环境位列第三名之外,其余所有环境都名列前茅,尤其是在人文社会环境、生活环境、就业环境、创新与创业环境这四项环境更是稳居首位,这些都是上海所不具备的。在所有的各项子环境中,上海只有性别环境与科技环境两项超越了香港,这说明了上海在人才环境方面和香港差距较大,八项子环境中足足有六项不及香港;但是上海在科技环境上却优于香港,这说明上海具有良好的科技实力基础,这有利于上海科技创新中心的建设与实现;同时,值得注意的是上海的性别环境相对其他城市较高,这表明上海女性人才相对于其他城市的女性人才具有较高的和较公平的社会地位,因此上海对于女性人才具有较强的吸引力,这一结论的发现与“上海男人疼老婆”的民间通俗说法相一致,因此可以说,上海市是女性人才工作与就业的福地,这些都有利于吸引女性人才为建设和建成上海市的全球科技创新中心贡献出自己的力量。上海全球科技创新中心目标的实现不仅仅需要雄厚的科技基础、优越的人才科技环境,更需要良好的创新与创业环境,但是上海的创新与创业环境却不及深圳,只名列第三位,这对激发上海市大众创新、万众创业的活力来建设上海全球科创中心是极为不利的。

人才与资本等其他要素资源一样,在空间上具有很强的流动性,因此相邻地区或者级别相近地区的人才环境的改善必然会降低本地区留住人才的能力以及对人才的吸引力。研究发现,北京的女性人才环境的各项子环境以及综合环境在 2007 年至 2013 年中虽然表现不尽如人意,但是深圳的众多子环境都进步很快,其人文与社会

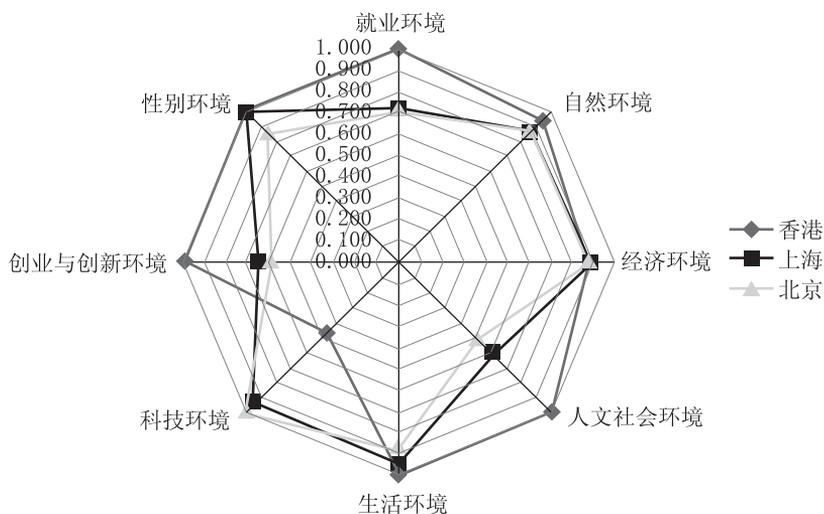


图 4 2013 年香港、上海和北京三座城市各项人才环境指数

环境更是由第五位蹿升至第二位,这都对上海形成了一定的竞争之势,对上海吸引来自全国以及全世界的人才构成了一定的威胁。

(三) 上海市女性人才环境中各子环境与国内领先城市间的距离

从图 4 的 2013 年三座城市的各项人才环境的雷达图可以看出,上海除了在科技环境上较香港有较大的优势之外,其在就业环境、创业与创新环境以及人文社会环境三个方面与香港差距较大,这些指数的差距都在 0.3 以上,而在生活环境、经济环境以及自然环境三个方面虽然与香港存在一定的差距,但是差距不大,因此未来上海在建设科技创新中心的过程中需要着力推进人文社会环境、就业环境以及创业与创新环境三个方面的建设。

对比图 4 中的上海与北京的情况可以看出,上海除了在科技环境方面稍微逊色于北京之外,在其他几项子环境中都超越了北京,也正是因为如此,上海的女性人才总体环境超越了北京,进入第二位,但是从图中也可以看出虽然上海在众多子环境上领先于北京,但是领先优势却不明显,只有性别环境一项具有一定的显著优势。

四、结论和思考

通过前文对建设全球科创中心新形势下上海市女性人才环境的分析和评价,可以概括出如下几点主要的结论:

一是上海市女性人才环境在中国一线城市中排名第二,仅次于香港,但各项子环境与香港之间存在较大差距。

二是上海市在女性人才环境与人才总环境上超越北京,成为大陆地区女性人才环境最优越的城市,但是其相对于北京的优势并不明显。

三是上海是国内一线城市中性别环境最优秀的城市,因此在建设科技创新中具有其他城市所无法比拟的吸引女性人才的性别平等优势,可以说上海是全国乃至全球的女性人才就业与工作的绝佳城市之一。

四是上海的就业环境、人文社会环境,尤其是创业与创新环境,与香港这样的全球化城市之间存在着较大的差距,这是未来上海在打造全球科技创新中心过程中吸引人才,特别是女性人才所必须解决的短板,也是未来发展潜力较大的着力点。

参考文献

- [1] 翁清雄、杨书春、曹威麟.区域环境对人才承诺与根植意愿的影响[J].科研管理, 2014, 6.
- [2] 赵曙明、李乾文、张戎凡.创新型核心科技人才培养与政策环境研究[J].南京大学学报(哲学.人文科学.社会科学版),2012, 3.
- [3] 徐茜、张体勤基于城市环境的人才集聚研究[J].中国人口.资源与环境,2010, 9.
- [4] 倪鹏飞、李清彬.人才环境的国际比较:指标构建及应用[J].南京社会科学, 2010, 2.