

山东省软科学项目

女性领导论

主 编 王克玉 梁旭光



中共中央党校出版社

女性领导论

主 编 王克玉 梁旭光
副主编 李艳华 李 红

中共中央党校出版社

(京)新登字 100 号

女性领导论
王克玉 梁旭光主编

责任编辑:吴可

封面设计:祁文德

责任校对:翟清华

版式设计:李启江

出版发行:中共中央党校出版社 地址:北京海淀区大有庄 100 号

邮编:100091 电话:258.2931 258.1868

经销:新华书店

印刷:济南精美印刷厂

开本:850×1168 毫米 32 开 版次:1993 年 8 月第 1 版

字数:300 千字

印次:1993 年 8 月第 1 次

印张:11

印数:1—6000 册

书号:ISBN7—5035—0992—9/D·479 定价:7.90 元

如印装质量不合格,本社发行部负责调换

编委会(以姓氏笔划为序):

王书华	王金生	王洪杰	王爱霞	牛风云
尹慧芹	左 锋	田春玲	田友梅	冯 杭
关玛莉	李淑华	李秀珍	李世荣	李鲁青
孙全玲	孙悦亭	孙兆玲	吴翠云	张友瑞
张翠兰	张雪敏	张 华	邵长明	孟繁文
郭学兰	徐光璞	曹桂荣	盖金香	韩海燕
楚庆荣	潘献华	臧爱民		

序

《女性领导论》一书即将面世，我祝贺它的出版！

“妇女半边天”，这是毛泽东提出的至理名言。

“女娲补天”，虽然是一个神话故事，但它却说明了一个浅显的道理：天，如果塌下一块，出现一个洞（即使是很小的），世界就要发生灾难，所以必须补上。由此可知，如果缺了半边天，世界将会如何？

“妇女半边天”，且不从生理上来讲，如果没有夏娃而只有亚当一方，就将没有人类的繁衍；从人类文明的建设和发展来说，如果没有妇女的参与，一方面就排斥和抑制了50%的人力资源开发与利用，势必延缓历史的进程，另一方面，妇女的意志得不到体现，是不文明的“文明”。正因为如此，中国共产党领导的中国革命，从一开始就把妇女的解放摆在重要地位，创造了一种引导妇女积极投入的机制，使广大妇女发挥了十分重要的作用，涌现出了大批女性英雄人物和女性领导干部。从一定意义上说，如果没有妇女的参与，中国革命建设的成功将是不可思议的。所以，毛泽东讲“妇女半边天”，既是理论的概括，也是实践的总结。

“妇女解放”、“重视妇女的作用”，已经是一个老命题了。长期以来，多少人为此进行研究、探索、大声疾呼；多少巾帼英雄为此而奔走呼号、赴汤蹈火、拼搏献身。但时至今日，就妇女整体来说，只能说是基本上走出了闺阁，获得了在一定程度上参加社会劳动的权利，而妇女所应有的整个权益——对社会物质文明和精神文明的享受权、对经济利益的平等获取权、对自身价值的实现和发展

权、对国家和社会重大事务的发言权和参与决策权，却远没有得到。在这里，对国家和社会重大事务参与决策的权利是最重要的。全世界女性人口约占总人口的50%，而社会劳动人口中的女性则不足30%；尤其是在各类管理人员中，女性竟不到8%。日本是经济发达国家，女性劳动者占全国劳动人口的40%，但女性却无权参与领导和管理，全日本只有1%的企业和公司有女性管理人员。而世界一旦发生政治或经济变故，妇女权益总是最先受到侵害。苏联解体以后，各级领导和管理人员大换班，首先是裁减女性。所以，国际妇女组织提出的当前妇女解放方面的主要问题，第一个就是“妇女在各个层次分享权利和参与决策的不平等”。

世界女权运动经历了一个漫长的历史过程。早在1879年，易卜生就在他的《玩偶之家》中，鼓励妇女要独立自主，不听任丈夫的摆布。当然，妇女权益应当首先是政治上的。从1893年新西兰妇女在世界上第一次获得了对国家的参政权，到1913年挪威妇女获得了与男性一样的选举权起，可以说，世界妇女在争取解放的道路上不断地（虽然是艰难地）取得了一个又一个的胜利。但是，由于根深蒂固的社会文化的影响，却使这个历史过程十分曲折。通常说，“一个成功的男人背后，必有一个支撑他的伟大的女人”，似乎男人的使命是追求事业的成功，女人的使命或她的伟大仅仅是支撑男人去成功。而如果一个女人，她不愿“伟大”，而愿“成功”，那么，她背后就很难有“伟大”的支撑了。这是千百年形成的世俗，女人即使成功了，也往往得不到公允的评价。如武则天、慈禧太后，位尊人极、号令一国，且政绩卓著，但数百年来，贬之者众，褒之者寡。又如著名女哲学家、文学家西蒙·波娃，人们在对她的论著不得不叹服之余，却对她的成果颇生疑窦，议论她的成就是来源于她的情夫萨特。保守的男权人士和一些激进的女权主义者都持此论。这些成见，也是千百年形成的世俗偏见。由于不公正的世俗，就使得女权

运动的道路荆棘丛生。同时,从女权运动本身来说,也未能完全摆脱世俗的影响,难免起起伏伏,甚至常常走入误区。例如在第二次世界大战以后,当部分欧美国家的妇女刚刚获得某种立法意义上的政治参与权力之后,竟驱动了一场妇女回归故里的“温梦”运动;尽管有班达拉奈克夫人在60年代出任斯里兰卡总理,继而有“铁娘子”出任英国首相等这样的女性荣光,但终未成为女权运动的主流。到80年代末,一些要“走出误区”的新女权主义者,试图既要回避复杂的政治角逐,又要获得自身的利益,提出了妇女“要利益而不要权力”,自认为这是“更高阶段”的口号。实际上,这是放弃了妇女解放的根本目标,也忽视了妇女对社会的当然义务。在我国,从数十年的革命斗争到新中国诞生初期,在中国共产党领导下,妇女运动曾经轰轰烈烈,妇女作出的贡献、创造的业绩,也称得上辉煌煌煌,但是,也因为中国传统文化以及其他因素的影响,不久就使妇女运动出现了战略性失误,其结果是,四十多年时间,竟未能造就一支数量众多、层次较高的女性干部队伍,也就是妇女未能获得直接参与国家和社会重要决策的应有权力。

女性无权,何以言益!保障妇女权益,首先要有权。

当前,世界风云变幻,政坛动荡迷离,使妇女在丧失权益的教训中再一次觉醒,意识到妇女必先取得政治权力,尽到社会义务,方能获得自身的合法利益。今天,一个女性攀登政坛顶峰的潮流正在形成,全世界现有3位女王、3位女总统、7位女议长、8位女总理、3位女副总理、3位女总督。女性部长、市长也越来越多,挪威现政府的部长,女性占40%。挪威的两大反对派政党:中央党和保守党的主席都是女性。前苏联的妇女,在国家解体中权益丧失殆尽以后,猛然觉醒,俄罗斯的妇女率先亮出了妇女党,坚持男女平权,提出要在保证妇女政治地位的前提下发展国家经济;并已作为一支强大的政治力量步入议会,在13个参选政党中进入了前5名。

中国妇女，有自主自强的优良传统，从古至今，英明的女领袖、非凡的女文豪、出色的女科学家、精明的女企业家乃至英勇的女将军不乏其人。在今天的社会主义条件下，随着社会主义市场经济体制的建构、平等竞争意识和机制的形成，轻视和压抑妇女的传统陋习将被克服，为中国妇女在社会的新崛起奠定了基础。在改革开放的大潮中，已经涌现出了大批的女强人。目前，在全国的各级干部中，女性已接近 30%，女性领导者在领导层的比率，已居世界首位。实践证明，中国妇女的才华与能力丝毫不亚于男性，而且，她们所具有的女性的特殊优点和长处，将在社会主义制度的优越条件下充分地发挥出来。

时势造英雄。当我国社会主义现代化建设事业亟需成千上万勇于开拓、敢于进取的德才兼备的领导人才的时候，积极地培养和造就一大批女干部、尤其是高层的女性领导干部，无疑是一项十分重要的战略任务。我们全党和全社会都有责任来重视这个战略任务。王克玉、梁旭光同志主编的《女性领导论》，为造就一支优秀的女性领导者队伍做了一件很有意义的事。该书体系比较完整既具有一定理论深度，又能联系现实，针对女性领导的特点，通过研究提出一些可行性的建议，这对于我国女性领导人才的成长和开发、使用必将起到积极的作用。但愿每一位立志成才、决心为社会主义宏伟事业担当重任的女士一览此书，藉以探索实现宏愿之路；也愿每位居于领导岗位、特别是领导组织人事工作岗位的同志一览此书，以便公正地承认女性的才能、客观地理解女性的特点、积极地支持女性的作为。更愿每位幸运地遇到了女强人的丈夫和钟情的未婚夫一览此书，也试着在你的妻子或爱人背后“伟大”一番，支撑她去成功吧！

目 录

序	(1)
第一篇 绪论	(1)
第一章 领导与女性领导	(1)
第一节 领导活动的历史演变	(1)
一、领导科学产生前的人类领导活动	(1)
二、领导科学的产生	(4)
第二节 领导的一般概念	(6)
一、领导的涵义	(7)
二、领导的性质和领导者的本质	(7)
三、领导的职能	(9)
四、社会主义条件下领导者的责任、权力和义务	(10)
第三节 女性领导	(11)
一、女性走上领导岗位是社会发展的必然趋势	(11)
二、女性领导的困惑	(14)
三、女性领导的一般特点	(17)
第二章 女性领导研究的必要性与可能性	(20)
第一节 女性领导研究的必要性	(20)
一、时代的要求	(20)
二、女性自身发展的需求	(22)
三、女性领导者的自身需要	(24)
第二节 女性领导研究的可能性	(25)
一、领导学、人才学的研究为女性领导研究提供了	

理论基础·····	(25)
二、妇女理论研究为女性领导研究开辟了道路·····	(26)
三、女性领导的实践为女性领导研究提供了肥沃的土壤·····	(28)
第三章 女性领导论的研究对象、内容和方法·····	(30)
第一节 女性领导论的研究对象和内容·····	(30)
一、女性领导的历史与现状·····	(30)
二、女性领导的素质·····	(32)
三、女性领导与环境·····	(33)
四、决策指挥中的女性领导·····	(35)
五、协调中的女性领导·····	(36)
六、女性领导的领导方法和艺术·····	(36)
第二节 女性领导论的研究方法·····	(37)
一、坚持以马克思主义妇女观为指导·····	(37)
二、运用系统研究法·····	(38)
三、运用社会学的调查研究方法·····	(39)
四、借鉴和吸收相邻学科的研究成果·····	(39)
第二篇 历史与现状·····	(41)
第四章 世界女性领导的产生与发展·····	(41)
第一节 为争取女性参政权而努力·····	(42)
第二节 确立女性参政权·····	(45)
第三节 金字塔型的女性领导群体·····	(46)
第五章 我国女性领导的历史行程·····	(51)
第一节 历史的反思·····	(51)
一、历史的回顾·····	(51)
二、耐人寻味的反思·····	(53)
第二节 历史的变革·····	(59)

一、改革对女性领导是一场挑战·····	(59)
二、改革对女性领导是一次机遇·····	(60)
三、女性领导群体的新特点·····	(61)
第六章 我国女性领导的问题及成因 ·····	(72)
第一节 我国女性领导的现存问题 ·····	(72)
一、从质量上来考察·····	(72)
二、从数量上来考察·····	(75)
第二节 女性领导现存问题的成因 ·····	(77)
一、女性整体素质偏低·····	(78)
二、社会对女性的偏见·····	(78)
三、干部人事机制的制约因素·····	(79)
四、家务劳动的非社会化因素·····	(80)
第三篇 素质 ·····	(83)
第七章 女性领导的素质 ·····	(83)
第一节 女性领导素质的重要性 ·····	(83)
一、领导者素质与领导效能的关系·····	(84)
二、女性领导素质的重要性·····	(85)
三、提高女性领导者素质是时代的要求·····	(87)
第二节 女性领导的生理素质 ·····	(88)
一、女性领导生理素质的劣势·····	(89)
二、女性领导生理素质的优势·····	(92)
第三节 女性领导的心理素质 ·····	(96)
一、女性领导的心理障碍·····	(97)
二、女性领导的心理优势·····	(102)
三、制约女性走上领导岗位的心理弱点·····	(104)
第四节 女性领导的文化素质 ·····	(107)
一、提高女性领导者文化素质的紧迫性·····	(108)

二、加强教育是提高女性领导者文化素质的重要途径	(110)
第八章 女性领导者的形象	(117)
第一节 中国女性形象的历史考察	(117)
一、新中国成立前各个历史时期的女性形象	(117)
二、新中国成立后的女性形象	(122)
第二节 现代女性领导者的完美形象	(124)
一、确立正确的女性主体意识	(125)
二、具有较高的知识与修养	(125)
三、具有超常的襟怀与魄力	(126)
四、具有女性的风度和魅力	(127)
第九章 女性领导的威信	(130)
第一节 女性领导威信的重要性	(130)
第二节 女性领导威信的表现	(132)
第三节 提高女性领导威信的途径	(134)
一、加强品德修养	(135)
二、提高文化水平	(135)
三、提高领导能力和管理水平	(136)
四、诚恳待人	(136)
五、提高领导工作实绩	(136)
第四篇 环境	(138)
第十章 女性领导与社会环境	(138)
第一节 女性领导的社会环境概览	(138)
第二节 传统妇女观念的历史考察	(140)
一、男尊女卑观念	(140)
二、男主女从观念	(140)
三、男外女内观念	(143)

四、男强女弱观念	(144)
五、男女有别观念	(145)
六、女不干政观念	(147)
第三节 传统妇女观念对女性领导人才的影响	(148)
一、传统妇女观念阻碍女性素质的提高	(149)
二、传统妇女观念造成女性性格弱点	(151)
三、传统妇女观念影响社会对女性领导的认可和支持	(155)
第十一章 女性领导与家庭环境	(160)
第一节 女性领导与家务劳动	(160)
一、家务劳动对女性领导人才的影响	(160)
二、造成女性领导家务负担繁重的原因	(163)
三、减轻女性领导家务负担的途径	(166)
第二节 婚姻关系与女性领导	(172)
一、美满的婚姻是女性领导事业能量的重要源泉 ...	(172)
二、婚姻对女性领导的困扰	(174)
三、走出夫妻感情的误区	(175)
第三节 婚前家庭环境与女性领导人才的成长	(177)
一、民主、开明的家庭气氛	(178)
二、良好的家庭教育	(179)
三、父母的优良性格和品德	(180)
第五篇 职能	(182)
第十二章 女性领导的决策	(182)
第一节 女性领导决策的重要性	(182)
一、女性领导决策的现状	(182)
二、女性缺少决策权的原因	(183)
三、女性领导参与决策的重要性	(184)

第二节 制约女性领导决策的主客观因素·····	(187)
一、双重角色的制约·····	(187)
二、心理因素的制约·····	(188)
三、保守心态的制约·····	(191)
第三节 女性领导的决策意识与决策艺术和能力·····	(192)
一、女性领导的决策意识·····	(192)
二、女性领导的决策方略·····	(195)
三、女性领导决策能力的提高·····	(197)
第十三章 女性领导的思想政治工作·····	(199)
第一节 女性领导思想政治工作的优势·····	(199)
一、女性的一般特征表现·····	(199)
二、女性领导者做思想政治工作的优势·····	(199)
第二节 女性领导的思想政治工作艺术·····	(204)
第十四章 女性领导的组织指挥·····	(210)
第一节 女性领导的组织管理·····	(210)
一、组织管理的涵义·····	(210)
二、女性领导的组织管理·····	(212)
第二节 女性领导的指挥职能·····	(215)
一、指挥是领导者的基本职能·····	(215)
二、女性领导者的指挥·····	(217)
第三节 女性领导组织指挥中的艺术·····	(218)
一、善于制定科学的组织目标和规章制度·····	(218)
二、增强组织的凝聚力·····	(218)
三、合理搭配·····	(219)
四、科学运筹·····	(219)
五、知人善任·····	(220)
第六篇 协调·····	(221)

第十五章 协调在女性领导活动中的意义和作用	(221)
第一节 协调在领导活动中的意义和作用	(221)
一、协调在领导活动中的意义和作用	(221)
二、领导协调的类型	(222)
第二节 女性领导协调的重要性	(224)
一、男性对女性领导的不适应	(224)
二、女性对女性领导的不适应	(225)
三、“男女授受不亲”观念的影响	(227)
四、女性参政水平因素的影响	(230)
第三节 女性领导的社交心理	(231)
一、广泛的社会交往是现代社会对女性领导的必然要 求	(231)
二、女性领导的社交心态	(233)
第十六章 女性领导与男性的协调	(235)
第一节 女性领导与男性上级的协调	(235)
一、找准位置,端正态度.....	(235)
二、异质互补,密切配合.....	(239)
三、当好下级,做好工作.....	(239)
四、当好配角,正确处理正副职之间的关系.....	(241)
第二节 女性领导与男性下级的协调	(243)
一、女性领导者领导男性下级的心理反差	(243)
二、女性领导者领导男性下级的原则和方法	(244)
第十七章 女性领导与女性的协调	(247)
第一节 女性领导要掌握女性特点	(247)
一、女性的优点	(247)
二、女性的弱点	(249)
三、女性的共同感受	(251)

第二节 女性领导与女性的协调·····	(252)
一、扬长避短,发挥优势·····	(252)
二、端正是非,公道正派·····	(253)
三、豁达大度,理解帮助·····	(254)
第十八章 女性领导与家庭的协调·····	(256)
第一节 尊重和体谅·····	(256)
一、尊重丈夫的人格和自尊 ·····	(256)
二、尊重丈夫的意愿和自由 ·····	(258)
第二节 理解和热爱·····	(259)
一、理解和鼓励 ·····	(260)
二、温暖和体贴 ·····	(260)
三、关心和支持 ·····	(261)
第七篇 思维方式与方法艺术 ·····	(264)
第十九章 女性领导的思维方式·····	(264)
第一节 女性领导思维方式的某些特点·····	(266)
第二节 现代女性领导应具备的思维方式·····	(274)
一、辩证的思维方式 ·····	(276)
二、系统的思维方式 ·····	(278)
三、创造性的思维方式 ·····	(280)
四、多维性的思维方式 ·····	(281)
五、定量的思维方式 ·····	(282)
第三节 优化女性领导思维方式的措施·····	(283)
一、极大地丰富自己的知识,优化知识结构·····	(283)
二、树立现代化的思想观念 ·····	(285)
三、批判地汲取本民族传统思维方式的精华,发挥女 性思维方式的特长 ·····	(287)
第二十章 女性领导艺术独具魅力·····	(289)

第一节 领导艺术的一般特征·····	(290)
第二节 女性领导艺术独具魅力·····	(292)
一、情感性 ·····	(292)
二、适度性 ·····	(294)
三、形象性 ·····	(295)
四、持续性 ·····	(296)
五、周密性 ·····	(297)
第三节 女性领导的领导方法·····	(298)
一、因势利导法 ·····	(298)
二、宽严相济法 ·····	(299)
三、平衡协调法 ·····	(301)
第八篇 开发 ·····	(304)
第二十一章 女性领导人才的自我开发 ·····	(304)
第一节 女性领导人才成长和发展的内在因素·····	(304)
一、认识自我,挖掘潜力·····	(306)
二、更新观念 ·····	(307)
三、坚定自信心 ·····	(308)
四、在实践中提高才识能力 ·····	(310)
五、处理好事业与生活的关系 ·····	(313)
第二节 女性领导人才的目标设计·····	(316)
一、女性领导人才目标设计的原则 ·····	(316)
二、女性领导人才目标设计的内容 ·····	(318)
第二十二章 女性领导人才的社会开发 ·····	(322)
第一节 女性领导人才的社会开发及其意义·····	(322)
一、女性领导人才开发是一项复杂的社会工程 ·····	(322)
二、女性领导人才社会开发的意义 ·····	(324)
三、女性领导人才亟待开发 ·····	(328)