



教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目

丁石题

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

中国女性高层次人才发展规律 及发展对策研究

RESEARCH ON CAREER PATTERNS AND
POLICIES OF FEMALE LEADERS IN CHINA



中国财经出版传媒集团

经济科学出版社
ECONOMIC SCIENCE PUBLISHERS

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 

“十三五”国家重点出版物出版规划项目

中国女性高层次人才发展规律 及发展对策研究

RESEARCH ON CAREER PATTERNS AND
POLICIES OF FEMALE LEADERS IN CHINA

佟 新

等著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

中国女性高层次人才发展规律及发展对策研究/佟新等著.

—北京: 经济科学出版社, 2017. 6

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目

ISBN 978 - 7 - 5141 - 8026 - 8

I. ①中… II. ①佟… III. ①女性 - 人才 - 发展战略 - 研究 - 中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 107480 号

责任编辑: 刘新颖

责任校对: 王肖楠

责任印制: 邱 天

中国女性高层次人才发展规律及发展对策研究

佟 新 等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京季蜂印刷有限公司印装

787 × 1092 16 开 33.25 印张 610000 字

2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 8026 - 8 定价: 80.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

经世济世
继往开来
贺教育部

毛大政问项目
成里王欣

李阳林 
何山有八

课题组主要成员

首席专家 佟 新

项目成员 刘爱玉 石 彤 张丽琍 马冬玲

周旅军 杭苏红 李 娜 田志鹏

李乐旋 李 洁

编审委员会成员

主 任	周法兴			
委 员	郭兆旭	吕 萍	唐俊南	刘明晖
	刘 茜	樊曙华	解 丹	刘新颖

总 序

哲学社会科学是人们认识世界、改造世界的重要工具，是推动历史发展和社会进步的重要力量，其发展水平反映了一个民族的思维能力、精神品格、文明素质，体现了一个国家的综合国力和国际竞争力。一个国家的发展水平，既取决于自然科学发展水平，也取决于哲学社会发展水平。

党和国家高度重视哲学社会科学。党的十八大提出建设哲学社会科学创新体系，推进马克思主义中国化、时代化、大众化，坚持不懈用中国特色社会主义理论体系武装全党、教育人民。2016年5月17日，习近平总书记亲自主持召开哲学社会科学工作座谈会并发表重要讲话。讲话从坚持和发展中国特色社会主义事业全局的高度，深刻阐释了哲学社会科学的战略地位，全面分析了哲学社会科学面临的新形势，明确了加快构建中国特色哲学社会科学的新目标，对哲学社会科学工作者提出了新期待，体现了我们党对哲学社会科学发展规律的认识达到了一个新高度，是一篇新形势下繁荣发展我国哲学社会科学事业的纲领性文献，为哲学社会科学事业提供了强大精神动力，指明了前进方向。

高校是我国哲学社会科学事业的主力军。贯彻落实习近平总书记哲学社会科学座谈会重要讲话精神，加快构建中国特色哲学社会科学，高校应需发挥重要作用：要坚持和巩固马克思主义的指导地位，用中国化的马克思主义指导哲学社会科学；要实施以育人育才为中心的哲学社会科学整体发展战略，构筑学生、学术、学科一体的综合发展体系；要以人为本，从人抓起，积极实施人才工程，构建种类齐全、梯

队衔接的高校哲学社会科学人才体系；要深化科研管理体制改革的，发挥高校人才、智力和学科优势，提升学术原创能力，激发创新创造活力，建设中国特色新型高校智库；要加强组织领导、做好统筹规划、营造良好学术生态，形成统筹推进高校哲学社会科学发展新格局。

哲学社会科学研究重大课题攻关项目计划是教育部贯彻落实党中央决策部署的一项重大举措，是实施“高校哲学社会科学繁荣计划”的重要内容。重大攻关项目采取招投标的组织方式，按照“公平竞争，择优立项，严格管理，铸造精品”的要求进行，每年评审立项约40个项目。项目研究实行首席专家负责制，鼓励跨学科、跨学校、跨地区的联合研究，协同创新。重大攻关项目以解决国家现代化建设过程中重大理论和实际问题为主攻方向，以提升为党和政府咨询决策服务能力和推动哲学社会科学发展为战略目标，集合优秀研究团队和顶尖人才联合攻关。自2003年以来，项目开展取得了丰硕成果，形成了特色品牌。一大批标志性成果纷纷涌现，一大批科研名家脱颖而出，高校哲学社会科学整体实力和社会影响力快速提升。国务院副总理刘延东同志做出重要批示，指出重大攻关项目有效调动各方面的积极性，产生了一批重要成果，影响广泛，成效显著；要总结经验，再接再厉，紧密服务国家需求，更好地优化资源，突出重点，多出精品，多出人才，为经济社会发展做出新的贡献。

作为教育部社科研究项目中的拳头产品，我们始终秉持以管理创新服务学术创新的理念，坚持科学管理、民主管理、依法管理，切实增强服务意识，不断创新管理模式，健全管理制度，加强对重大攻关项目的选题遴选、评审立项、组织开题、中期检查到最终成果鉴定的全过程管理，逐渐探索并形成一套成熟有效、符合学术研究规律的管理办法，努力将重大攻关项目打造成学术精品工程。我们将项目最终成果汇编成“教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目成果文库”统一组织出版。经济科学出版社倾全社之力，精心组织编辑力量，努力铸造出版精品。国学大师季羨林先生为本文库题词：“经时济世 继往开来——贺教育部重大攻关项目成果出版”；欧阳中石先生题写了“教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目”的书名，充分体现了他们对繁荣发展高校哲学社会科学的深切勉励和由衷期望。

伟大的时代呼唤伟大的理论，伟大的理论推动伟大的实践。高校哲学社会科学将不忘初心，继续前进。深入贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，坚持道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，立足中国、借鉴国外，挖掘历史、把握当代，关怀人类、面向未来，立时代之潮头、发思想之先声，为加快构建中国特色哲学社会科学，实现中华民族伟大复兴的中国梦做出新的更大贡献！

教育部社会科学司

序

女性高层次人才状况是妇女社会地位的重要表征。我国党和政府历来高度重视女性人才成长，出台了一系列相关法律政策，为女性人才成长提供有力保障。各层次女性人才的成长和积累为女性高层次人才脱颖而出奠定了基础。女性高层次人才的职业活动和社会参与不仅证明了她们职业发展的高度，而且显示了中国男女平等的程度。

《中国女性高层次人才发展规律及发展对策研究》一书是有关我国女性高层次人才研究的重要成果。该研究使用最新一期中国妇女社会地位调查数据，特别是其中的女性高层次人才专卷，获得了4324份有关副处级以上党政人才、副教授以上专业技术人才和部门经理和总经理的高层人才样本，资料十分珍贵。

该研究基于中国国情，创新性地发展了“女性职业地位获得理论”，从女性在人力资本、经济资本和社会资本方面的高积累；具有现代的性别平等意识，打破了传统性别分工；组织的性别友好型环境，即组织中领导班子的女性比例达到1/3；具有平衡工作和家庭的能力，用劳动和智慧处理好工作和家庭的双重角色四个方面探讨了女性成为高层次人才所需要的条件和有效减少性别歧视现象的组织环境。

尤为可贵的是，该研究针对不同的人才类型提出促进女性人才成长的支持性政策。女性党政人才的发展应侧重于组织友好型环境和选拔制度建设。女性专业技术人才的发展应着重于专业技能的可持续性积累，为生育期女性提供社会支持；改变专业领域的性别隔离。女性经营管理人才的发展应提供更多的资金支持和平等的市场机会。女性后备人才的成长需要在高等教育中明确促进性别平等的教学体系。

我相信，这一力作一定会在推动我国女性人才研究更加深化的同时，为制定有利于女性人才发展的法律政策提供参考依据。我更相信，在实现中华民族伟大复兴中国梦的道路上，会有越来越多的女性人才在更宽广的领域大展宏图、攀登高峰。

谭 琳

前言

中国共产党和政府将男女平等作为基本国策，重视女性人才的培养和开发。为了客观认识当代我国高层次女性人才的发展状况与特点，建立对策促进女性人才的成长，课题组完成了教育部哲学社会科学重大攻关项目《女性高层次人才成长规律及发展对策研究》。最终研究成果汇集本书，是课题组全体成员的智慧结晶。

女性是重要的人力资源，女性高层次人才是我国人才结构中不可缺少的部分。女性在高层人才结构中的比例标志着我国妇女政治和社会地位的发展状况。中国共产党和中央政府一直重视女性高层次人才的成长，并出台了一系列的政策保障女性人才得以产生。在市场经济条件下，女性高层次人才具有了更强的能力和水平，以知识型人才的特征进入各公共领域，成为社会发展和社会建设的重要力量。总结她们的成功经验将推动更多的女性人才进入高层，发出声音，参与决策。女性高层次人才代表女性职业发展的高度，她们的职业活动、政治参与、社会贡献是男女平等的重要体现。女性人才有多种类型，为了更简单明了地分析女性高层次人才发展的规律，课题组将研究定位放在党政人才、专业技术人才和企业管理人才上，关注女性后备人才的发展状况和对策研究。重点研究的问题包括：女性高层次人才的基本特点；促进女性高层次人才成长的关键性因素；促进女性高层次人才发展的公共政策等。

研究使用了三种研究方法：一是问卷调查法；二是深入访谈法（通过150个案访谈和3个焦点小组，汇集女性高层次人才的主体经验）；三是参与观察法。本书集中的是问卷调查方法的研究成果。研究

进行了两个大型问卷调查：一是 2010 年在全国范围（不包含港澳台地区的数据，全书同）内进行的女性高层次人才状况调查（简称“2010 年全国女性高层次人才调查”）。在 2010 年全国妇女社会地位问卷调查中加入高层人才专卷，由此获得了 4 324 份有关副处级以上党政人才、副教授以上专业技术人才和部门经理与总经理的高层管理人才样本，其中男性为 2 335 人，占 54.0%，女性为 1 989 人，占 46.0%。二是“2010 年全国女性高层次人才后备人才调查”，共收集 5 031 份本科生、硕士生和博士生的问卷，调查地点包括北京、南京、兰州、武汉、西安五个城市中不同层次的高等院校。研究经过对调查数据进行了进一步的整理，使用各类统计方式进行分析，如对两性党政人才使用 Mlogistic 模型分析以寻找人才发展规律；对专业技术人才使用事件史的模型寻找生命周期与职业发展的关系等。

研究的重要发现在于认识到女性高层次人才的发展的确具有金字塔特征，越往高层女性所占比例越低。这不仅需要认识女性高层次人才发展的规律，更需要国家在政策上给予高度重视。研究发现的性女性高层次人才发展的特殊规律是对那些已经成为高层次人才的女性的研究基础上的研究，它无法说明那些没有进入高层位置的女性是否受到过性别歧视。我们从女性高层次人才的身上看到了成功女性所拥有的特质。本书创新性地发展了“女性职业地位获得理论”：女性高层次人才拥有很高的人力资本、经济资本和社会资本。女性高层次人才发展的轨迹存在内在差异，女性党政人才、专业技术人才和经营管理人才的成长规律略有不同，她们成才的共性是：第一，良好的成长基础。受到良好的教育、父母文化程度较高、良好的经济条件和较完善的社会支持网。第二，具有现代性别平等意识和自我职业期望。特别是在对待劳动性别分工的态度上更为开放；打破了传统的、具有刻板规定的男主外、女主内的性别分工格局；女性高层次人才向顶端发展特别要拥有“男女都一样”的坚定信念。第三，她们的成长依赖于性别友好型的组织环境。按照联合国倡导的女性至少应在权力层占到 1/3 规模的规定，组织中领导班子中的女性比例达到 30% 的组织环境称为性别友好型组织环境。这样的组织环境能有效减少性别歧视现象，其效应在政治、经济和研究领域均有作用；但体制内外有差异。第四，她

们具有平衡工作和家庭的能力，能用自己的劳动和智慧诠释好工作和家庭的双重角色。女性高层次人才以“角色—时间分配模式”智慧和辛劳平衡工作和家庭关系。她们能明确地划分工作时间和休息时间，工作时承担工作角色；休息时承担家务劳动，实现工作和家庭两不误。具有这四种特点的女性易于在事业上成功，进入高层次的职业位置。

女性党政人才的成长需要更为明确的性别平等意识和性别友好型的组织环境；女性专业技术人才的成长需要更好平衡工作和家庭的能力；女性经营管理人才需要更广泛的社会支持网。女性后备人才是指青年女性，她们是未来女性人才发展的核心力量，要为其提供更为明确的激励政策。促进女性高层次人才成长需要制度创新，特别是建立性别友好型的组织环境是女性人才全面发展的关键性因素。

党政人才向高层晋升权力关系的再生产具有作用。家庭出身在女性向顶端晋升中有显著作用，且这种作用的显著性高于男性。女性党政人才发展受性别因素的影响最为明显，女性晋升要有比男性更为优越的家庭背景、人力资本和社会资本；同时她们还需要有平衡工作和家庭的能力。因此，女性党政人才的每一步晋升需要女性有着“男女都一样”的职业抱负和性别友好型的组织环境的支持。但总体上女性的职务晋升比男性缓慢，这主要是文化上女性不敢主动争取，以及“有一个女性就够了”的制度对女性晋升不公平。

女性高层次人才的发展更多地服从于专业技术人才发展的规律，人力资本和社会资本的积累有显著作用；但能较好地平衡工作和家庭角色对女性专业技术人才的发展至关重要。在出成绩的黄金年龄正是她们承担母职的开始，家庭角色和专业角色间的冲突明显。专业技术领域长期以来是个男性世界，存在明显的性别隔离，这对女性专业技术人才发展有明显的负向作用，不利于她们组建学术团队和建立专业自信。

女性企业经营管理人才分为女性企业高管人才、女性创业人才和女企业家。女性企业高管人才的发展有赖于较好家庭出身和自身努力，市场要求她们像男性一样拼搏、奋斗，用遵循市场的竞争规律来超越性别规范的桎梏。但传统的性别规范和性别文化依然通过女性的社会支持网络的相对有限性阻碍其发展。女企业家有比男性更为现代的性

别分工观念,能够突破传统规范的束缚进行创业,其创业动机、工作态度、独立性、进取性、自信等方面与男性并无二致。在经营企业的过程中,其不管是获取人力资本、社会资本和政治资源的行为,还是平衡工作一家庭冲突的能力,皆受市场形塑,表现得比男性创业者更为主动,但目前的市场环境迫使女性以依附的策略来适应市场竞争。

在校女性本科生、硕士生和博士生作为“女性高层次后备人才”,是教育程度高、思维活跃、意识超前的青年群体,她们的成长和发展预示着中国女性高层次人才发展的未来和前景。(1)在高层次女性后备人才的发展过程中,物质和功利性的刺激因素往往不像在男性群体中那么重要,高校女生成长动力更多地建立在情感纽带和亲密关系之上。(2)父母的性别观念会影响高校女生的自我定位,独立自主的价值观念不仅是高校女生追求事业发展的重要动力,也是其创新实践能力的重要基础。(3)女性成功人士的榜样对高校女生的人才发展道路具有重要的引导作用。

促进各类女性人才成长的政策要有针对性,不同的人才类型应出台各异的促进女性人才成长的关键性支持政策。一方面,要充分了解国际社会促进女性人才成长的政策;另一方面,要对我国现有的国家政策进行分析,提出切实可行的促进女性人才成长的政策。女性党政人才的发展应侧重于组织友好型环境建设和定额选拔制度的落实。女性专业技术人才的发展对策应着重于帮助其持续性的研究经验和成果的积累,对生育期女性的特殊的社会支持和发展机会支持;对专业领域的性别隔离应具有明确的改进政策。女性经营管理人才的发展应提供更多的资金支持和平等的市场机会。女性后备人才的成长应在高等教育体系中加入促进性别平等的课程体系、教师性别意识培训等。

研究取得了前沿性成果。包括:第一,整体评估了现有的女性高层次人才队伍,她们是新一代女性有强烈的职业发展动力和发展潜能的女性。(1)她们是“知识型”人才,具有较高的学历和积极的职业抱负。(2)她们具有明确的内源性发展动力和性别平等观念。(3)她们拥有丰厚的人力资本、经济资本和社会资本。第二,发现了影响女性人才发展的关键性因素:(1)性别友好型的组织环境。建立性别友好型的组织环境和制度,即建立领导班子中女性占1/3以上和组织成

员中女性成员占 1/3 以上的组织环境。(2) 鼓励女性具有远大的职业抱负和性别平等观念。(3) 建立解决人们工作和家庭平衡的制度设施。第三, 创新性地将女性后备人才纳入研究, 从源头建立起培养和支持女性高层次人才成长的教育环境。

本书的特色和学术价值在于: 第一, 资料丰富。全国范围内大规模的问卷调查是研究的亮点之一, 这批数据是宝贵的资料。第二, 全面梳理了我国近年来女性高层次人才的研究成果。第三, 发展出“女性职业地位获得理论”。从个体角度看, 女性职业发展除了要服从于人才发展的积累人力资本和社会资本的规律外, 还服从于特定的性别规律, 特别是向顶端发展的女性, 要依赖性别友好型的组织环境、强大的“男女皆一样”的职业抱负和平衡工作与家庭角色的智慧。第四, 女性后备人才研究表明, 建立女性独立自主的价值观念既成为高校女性追求事业发展的重要动力, 也是其创新实践能力的重要基础; 要关注高等教育中女教授的比例, 女性成功人士的榜样作用是女生人才发展道路上的重要引导, 既是专业和学术上的引导, 又是人生发展方向的引领。第五, 在公共政策上, 组织的性别友好环境是促使女性高层次人才成长的关键。这需要从组织权威构成上改变性别结构, 促进更多的女性进入高层会带来女性成长的良好再生产体制。

本书研究的应用价值是政策研究。在研究过程中, 及时将研究报告报送全国妇联和教育部, 以求对促进性别平等的公共政策产生影响。参与的政策建议有: 第一, “女性高层次人才成长规律与政策建议”报告, 在 2012 年 6 月 25 日以全国妇联名义报刘延东同志。第二, 完成了“促进科技领域女性后备人才成长的政策建议”, 报送全国妇联和教育部。第三, 笔者作为北京市政协委员提交了“在北京市换届过程中提升女性参政比例”的提案, 得到了北京市委组织部的重视, 与北京市委组织部的相关部门领导讨论了“提升女性参政比例”的议题。

研究得到了教育部、全国妇联、科技部、中组部等部门的重视, 并直接作用制度建设和政策出台。研究团队集中了北京大学社会学系、全国妇联妇女研究所、中国社会科学院社会学所和中华女子学院的专家和青年学生, 大家展开热烈的讨论和深入的研究, 这一过程是思想

交流和汇集智慧和远见的过程。全国妇联妇女研究所的谭琳所长给予课题重要的支持,研究所的研究员蒋永萍、马冬玲、贾云竹等;北京大学的刘爱玉教授、博士生周旅军、李娜、杭苏红、田志鹏、硕士生杨易、高笑楠、叶如诗、焦悦等;中华女子学院的张丽俐教授、石彤教授、李乐旋副教授、李洁副教授等;中国社会科学院社会学所的石秀印研究员等参加了课题的调研和写作。本书作者如下:

佟新 第一章 论研究人才性别结构均衡发展的战略意义

贾云竹 第二章 我国女性高层次人才的总体概况

佟新、马冬玲、李乐旋等 第三章 女性高层次人才发展规律的研究综述

佟新 刘爱玉等 第四章 理论框架和研究方法

佟新、马冬玲 第五章 女性高层次人才的资本积累

佟新 刘爱玉 第六章 性别平等观推动女性向顶层发展

马冬玲 周旅军 第七章 性别友好型组织环境保障女性人才成长

佟新 周旅军 第八章 女性高层次人才拥有平衡工作和家庭的智慧

佟新 刘爱玉 第九章 影响女性党政人才成长的因素分析

佟新 刘爱玉 第十章 女性人才发展的政党参政机制

李娜 第十一章 转型社会与女性党政人才成长

李娜 第十二章 生命历程视角下女性厅级干部的职业晋升

李乐旋 马冬玲 佟新 第十三章 女性专业技术人才发展状况

刘爱玉 田志鹏 第十四章 女性专业人员的晋升路径及影响因素

李乐旋 第十五章 专业技术领域的性别隔离和组织歧视

佟新 叶如诗 第十六章 对女企业家的话语建构

周旅军 第十七章 女性企业高管成长规律研究

周旅军 第十八章 两性企业家的政治嵌入和性别观念