

女性人才群体发展状况研究

——基于第三期中国妇女社会地位调查山西调查问卷的分析

梁丽萍¹,王彦平²

(1. 太原理工大学 政法学院,山西 太原 030024; 2. 山西大学 政治与公共管理学院,山西 太原 030006)

摘 要: 第三期中国妇女社会地位调查山西调查问卷的统计分析显示: 女性人才群体普遍拥有良好的教育背景、较高的工作满意度及政治社会参与水平。女性人才群体发展面临的问题在于结构上及行业领域分布的不均衡, 与女性人才开发关联的公共资源分配存在制度缺陷, 性别文化对女性人才的发展具有一定的桎梏。推动女性人才群体发展应进一步优化保障女性人才成长的政策法规环境, 进一步营造鼓励女性人才成长的性别文化氛围, 进一步增强女性自身进步成才的主体意识。

关键词: 女性; 社会地位调查; 人才

中图分类号: I207.223

文献标识码: A

文章编号: 1000-5935(2014)03-0123-06

2010年12月,全国妇联和国家统计局启动了第三期中国妇女社会地位调查,这是继1990年、2000年第一、第二期中国妇女社会地位调查后组织的又一次全国规模的调查。本文基于山西调查问卷的统计资料,分析山西女性人才群体状况,探寻其成长发展轨迹,诠释女性人才成长规律及经验,为广大女性成才树立榜样与示范;同时,立足当代中国社会现实,分析女性人才群体的发展困境,尝试为女性人才寻求社会文化环境与政策支持,从而更好地促进女性人才健康成长,并推动更多的女性脱颖而出,成为高层次人才。

一 山西女性人才基本状况

依据调查问卷所设定的人才标准,本研究对象主要设定在三大领域,即中级及以上职称专业技术人员、科级及以上党政干部、大中型企业负责人或中层以上管理人员。具体分析过程中,以同领域男性人才调查样本作为参照群体进行研究。本次调查共收回有效问卷2986份,女性样本1357份,女性人才样本218份。按照受教育状况、工作任职经历、职业发展状况、社会参与以及婚姻家庭生活等指标对人才进行系统分析,结果如下:

1. 年龄结构。调查数据显示,在所调查的218个女性人才中,35岁以下的有35人,占总数的

16%; 36岁至45岁的有93人,占总数的42.7%; 46岁到55岁的有64人,占总数的29.5%; 56岁以上的有26人,占总数的11.8%。女性人才多集中于45岁左右年龄段,35岁以下占很小比例,56岁之后女性高层人才的比例急速降低。

2. 教育背景。调查数据显示,男性与女性具有大专及以上学历的人分别占同性别人才的72.3%和75.6%,女性比男性高出3.3个百分点。可以说,系统的受教育经历对女性成才具有重要价值。进一步探究女性人才的求学经历,发现女性人才中有34.0%的毕业于国家重点院校,比男性高9.2个百分点;有29.4%的大学期间在院系、学校或学生社团等担任过学生干部;有9.7%的在求学期间曾参加过校、院的相关研究项目,虽所占比例相对较低,但却比男性高出7.6个百分点。由此再次证实良好的教育环境以及充分的教育实践、锻炼成长经验对一个人成长成才的重要意义。

3. 工作状况。本次调查主要从年收入、工作满意度以及进修培训状况等方面对受访对象的工作状况进行分析。调查显示,受访女性人才年收入超过5万元者仅占4.1%,同等情况下,男性比例是18.3%,高出女性14.2个百分点。女性人才与男性相比,年薪能够达到数十万者凤毛麟角,从一个侧面反

收稿日期: 2013-12-20

作者简介: 梁丽萍(1966-),女,山西岚县人,太原理工大学政法学院教授、博士生导师,主要从事政治社会学研究;

王彦平(1976-),女,山西长治人,山西大学政治与公共管理学院博士研究生,主要从事政治社会学研究。

映出女性人才大多数在机关、事业单位任职,在企业也主要还是担任中层职位,真正能够进入管理决策层的依然较少,女性总体上仍处于社会职业身份与职业岗位的下游。调查显示,绝大部分受访女性人才对所任职单位的工作条件表示比较满意或很满意,97.2%的受访女性可以接受目前工作的劳动强度,94%的受访者认为目前所任职工作很稳定,72.9%的受访者对目前所任职工作的收入水平满意,51.4%的受访女性认为自己目前的工作岗位有很好的发展前途。同时,受访女性人才在职业发展上积极主动,具有较强的成就意识和社会责任感,94.8%的受访者能够主动进行知识与技能的更新;97.8%的受访者能够经常与同事、同行交流对工作及专业的想法;85.1%的受访者对自己的发展有明确规划。

4. 任职情况。本次调查主要从工作年限、职业状况等方面分析任职情况。调查数据显示,75%以上的女性人才在目前供职单位有10年以上的工作经历,其在同一岗位工作的持久性高出男性6.7个百分点。调查数据显示,(1)女性人才在单位处于中层及中层以上管理人员的占36.8%,工作以来担任过科级及以上领导或负责人的占27.7%,相比之下,男性人才的相应比例分别为63.2%、72.3%。(2)分别有39.0%和38.8%的女性人才在大中型企业和事业单位任职,19.3%的在党政机关或人民团体任职。(3)受访对象所在单位,领导班子成员中没有女性的占24.3%,女性领导比例不足30%的占57.3%,女性领导比例占50%以上的占8.1%,一把手是女性的占10.9%。(4)46.9%的受访女性能够参与本单位的重大决策并对之产生影响,13.6%的受访女性对本单位决策有较大影响或重要影响。

5. 行业与地域分布。调查显示,山西女性人才绝大多数分布在党政机关、人民团体、事业单位和国有大中型企业,比例达97.3%。从全国层面看,近些年不少女性跨进了高能物理、遗传工程、微电子技术、卫星发射等尖端科学技术领域,并取得了骄人业绩。在我国近年来的一些重大工程项目中,女性也发挥了重要作用,她们以自己的知识、技能、勤奋和智慧为推动中国科学技术创新发展和社会文明进步做出了重要的贡献。但山西的调查中没有抽取到这样的案例,从另一个侧面凸显山西女性科技人才相对短缺。

6. 政治社会参与状况。政治社会参与主要指个体参与公共事务及社会团体的状况。社会政治参与

不仅是个体社会化及成长成才的重要内容,同时也是现代社会民主政治发展的重要方面。从调查样本中看到,女性人才中有54.3%的为中共党员,有37.8%的为群众,7.9%的是共青团员。政党成员身份本身代表个体深度的社会政治参与,同时,也为个体更规范的社会政治参与提供了制度化的平台。调查数据显示,最近三年中,女性人才通过党组织或其他相关平台向所在单位提出建议、向政府有关部门反映群众呼声的分别为50.2%和30.3%。有8.1%的女性人才曾经或正在担任人大代表或政协委员,这个比例虽然低于男性2.8个百分点,但10.1%的女性人才参与了社区管理及基层组织活动,这个比例高出男性8.2个百分点。同时,2.0%的女性参加了民间自助、互助组织,在这个领域,受访男性的参与比例为零。这几项数据在一定程度上反映出女性人才有着更强烈的社会关怀。

7. 婚姻家庭状况。本次调查从婚姻状况、夫妻在家庭中地位、性别观念和态度等方面分析女性人才的婚姻家庭状况。调查显示,18-60岁女性人才中,96.3%的受访者处于在婚状态,3.7%的受访者处于未婚状态,均高出男性。已婚女性中有1.6%的曾经离异,离婚率略高于男性。调查显示,女性人才群体婚姻家庭生活满意度较高,多数已婚妇女在家庭能够得到丈夫的理解和支持,多数人肯定配偶对其职业发展的支持,夫妻关系和谐,拥有支持性的家庭环境。具体而言:第一,女性决定个人事务的自主性较高,两性在家庭重大事务决策上更为平等。调查显示,在决定个人事务自主性方面,山西女性与全国水平基本一致,分别有98.4%、100%;100%的受访女性在“购买自己用的贵重物品”、“自己外出学习或工作”和“资助自己父母”方面“完全可以”或“基本可以”以自己的意见为主;76.0%的女性表示在“家庭投资或贷款”的决策上是由夫妻共同商量或主要由自己决定;分别有79.5%和74.9%的女性表示自己参与家庭“从事什么生产或经营”和“买房/盖房”的决策;77.9%的女性表示自己在家庭中更有实权或夫妻在家庭中的地位相当。第二,男女共同分担家务的观念得到更多认同,女性在平衡工作和家庭上的压力减少。调查显示,虽然女性比男性更认同“男人也应该主动承担家务劳动”的主张,但目前绝大多数男性也同意这一观点。事实上,由于工作性质以及家务劳动机械化、电气化、社会化等因素的影响,女性从事家务劳动的时间大大减少。第三,90%以上的女性人才认同其配偶能支持自己

的职业发展,能倾听自己的心事和烦恼,在重要的事情上能征求自己的意见,有62.8%的受访女性对自己的婚姻家庭表示“非常满意”和“比较满意”。

二 女性人才群体成长规律分析

通过对女性人才群体成长轨迹的分析,大体上可以概况出女性人才群体的一些典型特征。

1. 良好的教育背景是女性成才的基础。2008年,全国妇联“女性领导人才”调研报告揭示,“教育背景”是支撑女性领导人才成长的重要因素之一。本文关于山西女性人才的调研同样支持这一观点。山西18-60岁女性平均受教育年限为8.8年,与全国同期基本相等。75.6%的受访女性人才具有大专及以上学历的教育背景,34.0%的受访对象毕业于国家重点院校,29.4%的受访对象大学期间在院系、学校或学生社团等担任过学生干部,反映出女性高层人才的教育经历与其成长成才具有正向关联。

2. 相关制度与政策是女性成才的保障。女性成才的基础在于良好的个人素质,但同样依赖于社会环境的支持,相关制度与公共政策对女性成才的影响更为深远。例如,新中国成立后,党和政府大力推动妇女解放运动,并从法律和制度层面赋予女性平等权利,由此,50、60年代出现了一大批女领导、女医生、女艺术家、女运动员等等。改革开放以来,社会主义市场经济体制的建立与完善,社会主义民主政治的推进与深化,社会主义先进文化的弘扬与拓展,为妇女事业的发展和女性的解放与进步营造了制度与环境的保障。1950年,全国妇女干部只有6.5万,1994年增至1237.1万,2009年全国省部级以上干部中,女性占11%;地厅级干部中,女性占13.7%;县处级干部中,女性占16.6%。在十二届人大代表中,女代表699名,占到总数的23.4%;在十二届政协委员中,女政协委员399名,占总数的17.8%。目前,中国拥有2160万女科技人员,占全国科技人才资源总数的40%,总量和比重都位居世界前列。这些数据都充分说明我国女性人才的成长和壮大,彰显了我国妇女运动的成绩,也折射出我国社会主义制度对女性人才发展的巨大支持。正如在调查中,多数女性高层人才均强调个人的成才和成长离不开男女平等的大环境。国家对女性求学、就业、参政等各方面的政策支持和制度保障,使她们得以接受良好的教育,获得能够施展才华与抱负的工作岗位,取得一定的工作业绩。

3. 支持性的任职环境是女性成才的土壤。良好的教育背景是成才的重要基础,但教育背景并不必

然造就人才,人才的成长需要有适宜的实践平台,特别是宽松而且能够激发主动性与创造力的职业岗位,性别平等的公共政策也依赖于就业单位或机构具体执行。微观职业环境在很大程度上决定着国家公共政策的实现程度和水平。为什么有些地区或有些社会组织中女性成才面临更多困境,一个重要原因就是性别平等的国家政策在执行过程中存在偏差,以及传统的社会文化习俗和社会偏见的颠覆力量。只有支持性的微观任职环境才能保证性别平等的公共政策成为推动女性成才的助力,成为女性成才的沃土。

4. 家庭的理解与支持是女性成才的坚强后盾。2008年,全国妇联“女性领导人才”调研报告显示,“家庭因素”是女性领导人才成长的重要支撑要素。本研究关于女性人才群体的调查同样支持这一观点,即家庭及家人在受访女性人才成长过程中具有积极影响和强大支持作用。调查数据显示,家长,尤其是父亲对女性人才成长的鼓励和帮助最大;母亲以及配偶帮助成才女性分担家务,家务劳动不再构成女性人才成长的困扰和障碍。具体分析,家庭对女性高人才的影响可以分为两个时期。第一时期,即女性的成长阶段,表现为家庭教育对女性道德修养、志向抱负、知识能力等具有较大的影响作用,特别表现为父母等长辈的潜移默化 and 言传身教,帮助女性形成现代性别意识,形成关于个人价值和职业发展的理性认识。第二时期,即女性成年踏入职场以后,家庭对女性理想追求和事业发展的理解与支持是女性成才的坚强后盾。工作与家庭责任的平衡是每个职业女性都必须面对的问题。调查发现,配偶是否理解支持,是否分担家务和帮助孩子教育,以及配偶的工作性质,都会影响女性人才的成长。

5. 个人奋发有为的意志力与强烈的事业心是女性成才的内在动因。社会的文明与进步为女性成才提供了机遇,现实中,越来越多的女性人才崭露头角,脱颖而出,但总体上人才的层次越高,女性人才所占的比例越低。而那些真正能够成为人才的女性,则展现出鲜明的个性特性,如较好的综合素质、强烈的成就动机、坚强的意志力、健康的心理品格、严谨的职业态度等等。本研究对山西女性人才的调查数据显示,女性人才通常具有积极向上的人生观和职业理想,大多数女性人才相信成功就意味着比别人更多付出,而她们之所以能够取得今天的成就,86.5%的受访女性首先将其归结为自己的能动性和积极作为,如她们“对自己的能力有信心”,“在生活

中主要靠自己,很少依赖他人”,反映出女性人才不以自己的性别故步自封,具有较强的自信心和独立意识,具有强烈的事业心和进取心,相信事业的成功源于个人的素质和打拼。调查数据还显示,受访女性人才职业进取意识强,85.1%的受访对象对自己的发展有明确规划,94.8%的受访者能够主动进行知识、技能更新,63.9%的受访对象有其职业发展的榜样,并特别是以成功女性为楷模的,反映出女性高层人才职业理想和职业规划明确,具有良好的学习习惯和学习能力,对事业具有执著追求的坚忍,特别以成功女性为楷模,更揭示其具有强烈的成就动机,具有追求成功的内部驱动力,具有良好的人格结构和健康向上的精神风貌。

三 女性人才群体发展面临的困境

伴随社会的文明进步,越来越多的女性活跃在社会舞台上,在各自的领域和工作岗位上,以睿智勇气、不懈追求和卓越成就诠释了“女性撑起半边天”的真正含义。但同时,由于历史的、社会的及女性自身的原因,女性人才资源的开发速度还比较缓慢,女性人才群体的发展还面临诸多困境。具体表现在:

1. 女性人才结构上呈现不均衡态势。女性人才总体结构呈现所谓“梨形”,即女性人才总体结构为中间大、两头小,真正居于“高层”的女性人才寥若晨星。如调查数据显示,受访女性人才群体中具有高级职称者仅占12.1%,受访对象所在单位,一把手是女性的占10.9%,领导班子成员中没有女性的占24.3%;而且,受访女性人才年收入超过5万元者仅占4.1%,同等情况下,男性比例却是18.3%,高出女性14.2个百分点,亦从一个侧面反映出女性人才多居于中等水平。固然人才层次越高,数量相应越少,这是人才发展结构的客观规律,但对于女性而言,这一态势比男性人才表现的更加突出,因而,培育更多的女性高精尖人才成为女性人才结构均衡发展的重要问题。

2. 女性人才在不同行业与领域间的分布呈现不均衡状态。调查显示,山西女性人才绝大多数分布在党政机关、人民团体、事业单位和国有大中型企业,比例达到97.3%,尖端科技领域及个人创业的高层女性人才严重匮乏,女性人才的行业分布呈现极端的不平衡状态。就男女两性的性别特征而言,由于思维方式、行为习惯、性格差异和传统就业理念等因素的影响,会形成相应的性别就业集中模式,在一些行业领域中女性工作人员较为集中,如医疗卫生、教育、文艺以及一些服务行业;而在另一些行业

中男性工作人员较为集中,如地矿、建筑、国防等领域,这就是所谓就业的性别隔离现象。从总体来看,目前,我国女性就业最为集中排前三位的行业是:卫生、体育和社会福利;批发、零售贸易和餐饮业;教育、文化艺术及广播、电影及电视业。特别值得注意的是,现阶段从事科研和综合技术服务业的女性比重还有下降的趋势。但就人才发展规律而言,人才层次越高,人类的自然分工及传统性别分工的延续效应越弱,也越容易打破就业领域中的性别界限。然而,现实是这种固有的性别藩篱未能在高层次人才领域彻底消除,由此引发了更为广泛的问题,如社会资源在不同行业领域中分配的不平等间接引发女性在享有社会资源中的隐形不平等;女性领导人才在女性工作人员集中的单位和行业汇集掩盖了其他行业领域中乃至整个社会中女性影响力较弱的劣势;行使政治参与权时不同行业对于女性代表比例的规定也会影响女性整体的代表比例和影响力等等。

3. 与女性人才开发关联的公共资源分配存在制度缺陷。公共资源分配的性别平等是实现性别平等和社会公正的重要方面。随着经济社会的发展,思想观念的更新和物质条件的改善,社会普遍对男女两性享有公共资源的平等机会形成了共识,但在实践中,与女性人才开发关联的公共资源分配还存在制度漏洞,公共资源的分配与使用尚不能对不同性别发生均等效力。如调查数据显示,在受访对象所在单位,女性的决策力和影响力都明显低于男性,一把手是女性的仅占10.9%,单位领导班子成员中没有女性的占24.3%;最近3年,受访对象所在单位有21.5%存在“只招男性或同等条件下优先招用男性”的情况,有47.9%存在“同等条件下男性晋升比女性快”的情况;有57.4%存在“在技术要求高、有发展前途的岗位上男性比女性多”的情况。研究发现,纵然女性所任职工作相当持久和稳定,但其职业发展空间和潜力与同龄高层男性相比还是有很大的差距,这使得女性人才进一步发展的条件和机会受到很大的限制,也制约了女性人才在各个行业领域进入较高层次的可能性。

4. 性别文化对女性人才的发展具有一定的桎梏。调查发现,几乎所有受访者都认为,在总体观念上男女逐渐趋于平等,这是社会文化的一大进步。但这种平等更多地体现为抽象概念层面的平等,而在现实社会运行中,在具体的人事操作过程中,很多男性很难坦然地接受女性的领导,很多家庭依旧以

传统的性别角色要求女性,而很多女性也依然难以摆脱传统的女性角色期待。如调查数据显示,51.6%的已婚女士认为,与丈夫相比,妻子承担的家务劳动更多;女性承担家庭中“大部分”和“全部”做饭、洗碗、洗衣服、打扫卫生、日常采购等家务劳动的比例均高于53.0%,而男性均低于23.0%;女性承担“照料孩子生活”和“辅导孩子功课”主要责任的占48.6%和49.1%,比男性高出40.9和29.0个百分点。还有23.5%的受访女性“有时”或“经常”为了家庭放弃个人发展机会,比男性高0.9个百分点。有67.4%的男性和57.9%的女性认同“男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主”的观点,男性比女性高9.5个百分点,与2000年的调查数据相比,男女两性分别提高了13.5和7.5个百分点。在“丈夫的发展比妻子发展更重要”问题上,53.9%的男性非常同意或比较同意,也有34.1%的女性对这一观点持比较同意态度;对于在社会上引起广泛关注和争议的“干得好不如嫁得好”的说法,38.5%的男性同意或比较同意,30%的女性非常同意或比较同意,值得注意的是,女性支持该观点的比例高于男性8.5个百分点,由此可以看出,社会文化对女性发展仍持传统的评价,女性人才虽然越来越多地从事和男性一样的工作,但她们除承受来自工作本身的压力外,还要承受传统的性别文化观念带来的要求和约束,不少成功女性是在背负着事业和家庭的双重压力下工作和生活的,她们的发展比男性要付出成倍的代价。

四 推动女性人才群体发展的政策建议

女性人才是我国人才资源的重要组成部分,在经济社会发展中发挥着不可替代的作用。大力加强女性人才队伍建设,进而培养大批女性拔尖人才是全面建成小康社会和推进社会主义现代化建设的重要内容。针对女性人才成长发展过程中存在的主要问题,提出以下建议:

1. 进一步优化保障女性人才成长的政策法规环境。女性人才的成长需要自身良好的素质和不懈的努力,更需要政府的推动和制度的保障,关注女性人才成长,必须把相关的政策、机制、法规建设放在重要的位置。早在1939年陕甘宁边区第一届参议会通过的《提高妇女政治经济文化地位案》就规定:“鼓励妇女参政,各级参议会应有25%的女议员。”1995年9月,在联合国第四次世界妇女大会开幕式上,时任中国国家主席江泽民向国际社会庄严承诺:“把男女平等作为促进我国社会发展的一项基本国

策”。在男女平等基本国策之上,我国在受教育、劳动就业、组织人事、社会保障等方面设立了一系列具体的制度来落实这一总体性政策。我国法律规定妇女享有与男子平等的就业权利,用人单位在录用职工时,除不适合妇女的工作岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高妇女的录用标准。但现在的问题在于:立法多停留在原则性内容上,法律没有明确规定具体的保障措施,没有设置有效的保障机构,对那些违法或违规的行为没有相应的制裁措施,而保障女性各种权利的公共政策也未能随时代的进步和社会的变迁进行调整和修正。为此,建议首先要继续实施积极的性别保护政策,所谓积极的性别保护政策,即承认人类社会发展过程中男女两性在实际生活中存在的社会及生理差别,以及由此形成的女性不利处境,从而采取针对性的纠正措施和积极行动方案。如加强妇女教育体系的构建,通过卓有成效的妇女培训与教育,帮助妇女成为积极的公民,并为进入社会高层储备足够的素质要件;将妇女就业计划和项目纳入社会发展规划之中,促进妇女就业向平等的方面拓展;进一步推展性别比例保障制度和保留席位制度,使领导干部的选拔与性别比例结合起来,推动更多的女性进入决策核心机构等等。其次,公共政策要对传统的性别分工提出挑战,并进一步探索刚性的解决策略。现代社会,越来越多的女性走出家庭参与职业,参与社会,多种角色扮演、多重角色任务和多样的价值评价标准,使职业女性经验到深刻的压力和冲突。要从根本上为女性成才提供一个制度化的平台,推动更多的女性走向成功,并保证高层女性身心健康和谐的发展,必须经由制度和政策层面,对传统的性别分工提出挑战,即在鼓励女性走出家庭进入公共领域以建构平等的两性关系的过程中,同时通过公共政策鼓励和引导男性进入私领域承担家庭的责任和义务。可以说,对传统性别分工的挑战,将从根本上改变传统的两性角色,从而使男性和女性都获得更多的选择空间。

2. 进一步营造鼓励女性人才成长的性别文化氛围。“性别文化是社会文化的重要组成部分,是关于人类社会对性别行为与性别关系的价值观念、制度规范和行为习惯的总和。”^[1]性别文化本身是一个中性概念,既可以是落后的性别文化,也可以是先进的性别文化。落后的性别文化在性别行为规范和性别关系处理上,以性别歧视为核心,强调性别对立、男尊女卑、男高女低、男强女弱、男主女从的性别发展价值观;先进的性别文化在性别行为规范和性别关

系处理上,以性别平等为核心,强调性别互容、男女平权、男女共业、男女互尊、男女共荣共强的性别发展价值观。就推动女性人才的发展来看,仅靠制度的安排还不足以保证女性各种权力的完全落实,先进性别文化的构建对推动女性人才成长亦具有至关重要的作用。因此,在全社会广泛深入地宣传马克思主义妇女观,普及男女平等、尊重妇女的进步理念,使全社会包括妇女本身提高对女性社会价值的认识,促进男女两性健康和谐地共同发展,从而为女性人才的成长与发展营造良好的社会氛围。

3. 切实增强女性自身进步成才的主体意识。推动妇女群体的发展和进步,既要依靠党和政府的支持与帮助,更要依靠女性群体自身的努力和奋斗。没有妇女自身的觉醒,没有女性群体意识和素质的全面成长,就不会有真正的女性解放和女性人才的发展壮大。同时,现代社会是一个充满竞争、挑战和风险的社会,女性面临着比男性更为严峻的竞争环境。女性要在激烈的竞争中脱颖而出必须全面提升

自身的素质和能力。为此,首先要不断培养和强化勤奋好学的精神,把加强学习作为提高素质、迎接挑战、适应发展的第一动力,从而不断增强自身的竞争力。其次要有强烈的成就动机,也就是追求成功的内部驱力。成才的关键在于具有良好的人格结构和健康向上的精神风貌,即所谓雄心大志、雄才大略,而妇女研究也早已证明:成才女性大都具有经过实践锻炼而形成的一些人格品质,比如志向远大、信心坚定、性格刚毅、思维独立、胸怀宽广、情绪稳定、兴趣广泛、意志坚强等。正所谓“大鹏一日同风起,扶摇直上九万里”,远大的抱负正是事业成功的前提。此外,要大力弘扬自尊、自立、自信、自强的“四自”时代女性精神,并将其转化为积极向上的奋斗动力。

参考文献:

- [1] 中国大百科全书:社会学卷[M]. 北京:中国大百科全书出版社 2000: 10.

A Study of the Development of Female Talent Groups:

An Analysis Based on Questionnaires of the Third Phase Chinese Women's Social Status Investigation in Shanxi

LIANG Li - ping¹, WANG Yan - ping²

(1. Politics and Law Institute, Taiyuan University of Technology, Taiyuan 030024, China;

2. School of Political Science & Public Administration, Shanxi University, Taiyuan 030006, China)

Abstract: Statistical analysis of questionnaires of the third phase Chinese women's social status investigation in Shanxi shows that female talent groups generally have a good education background, a higher level of job satisfaction and participation in politics. The problems in the development of female talent groups lie in the uneven distribution in structures and industries, the defect of system in public resources allocation associated with female talent development and the constraints on the development of female talents because of gender culture. To promote the development of female talent groups, the environment of policies and regulations which can protect women talents should be further optimized; the gender culture atmosphere which can encourage women talents should be further improved; and the subject consciousness of women to make progress and to become a useful person should be further strengthened.

Key words: women; investigation into social status; talents

(责任编辑 徐冰鸥)