

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:



中国人事科学研究网  
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们

## 研究人员风采

吴 江

☰ 首页 >> 吴 江 >> 文章总汇

### 文章总汇

➤ 个人简介

➤ 文章总汇

➤ 科研项目及成果

➤ 图片信息

➤ 联系信息

## 吴江：创新体制机制促进女性人才发展

2009-12-30 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

女性人才发展状况是一个社会文明发展程度的重要标志，也是全面建设小康社会的重要保障。

经过60年，尤其是改革开放30多年的持续不断的努力，我国女性人才发展取得了显著成就，女性人才的影响力增强；妇女和妇女工作的地位不断提升；妇女的整体素质不断提高；女性人才发展的保障体系已经形成并逐步完善；女性人才对国家发展的影响力逐步提升。

尽管我国女性人才发展取得了令人瞩目的成就，但女性人才发展仍然面临一些亟待解决的问题。总体上看，女性人才发展存在的主要问题是与经济社会发展的互动性不够，整体开发能力不足，具体表现在如下几个方面。

女性人力资源的整体素质仍低于男性

女性文盲率仍高于男性，2004年全国女性粗文盲率为12.2%，男性粗文盲率为4.6%，女性粗文盲率是男性的2.7倍；在15~45岁青壮年文盲人口中，女性文盲人口所占比例达到70.76%。

16岁以上人口中，女性平均受教育年限不仅低于男性，也低于人口平均水平。2007年，我国16岁及以上人口的平均受教育年限为8.4年，其中男性为9.0年，女性则仅为7.8年。

受过高等教育的女性比例低于男性。截至2007年，在普通高等教育领域，男生比例仍然整体高于女生，如在校研究生的男女比例为55.26：44.74，其中博士男女比例为63.93：34.07，硕士男女比例为53.81：47.19；在校本专科生男女比例为50.88：49.12，其中本科生男女比例为52.64：47.36，专科生男女比例为48.79：51.21。

高层次女性人才数量有限

尽管女性人才总量不断增加，但高层次女性人才的增长速度却明显低于女性人才总量的增长速度，因此，在女性人才发展过程中，呈现出随着人才层次提高、女性所占比例却逐级递减态势，致使高层次女性人才明显不足。

女性党政领导人才数量有限，正职更是凤毛麟角。到目前为止，在各级党代表、人大代表和政协委员中，女性比例普遍不足三分之一。与此同时，通过对县处级、厅局级、省部级领导干部的数量统计发现，女性所占比例呈现明显递减态势。

高层次女性科技人才数量极为有限。据2006年有关部门的统计，我国女科技工作者占科技人才的比重超过三分之一，但高层次人才比例很小。在中国科学院院士中，女院士占5%左右；在中国工程院院士中，女院士占5.5%；“973”计划选聘首席科学家175名，女性8人，占4.6%；“863”计划专家组中无女性成员；在167个全国性自然科学专业学会的常务理事中，女性占8%；在已聘请的537名“长江学者”中，女性21人，占3.9%；在中国科学院“百人计划”840名入选者中，女性42人，占5%；在中国科协及下属的全国性协会、省级学会组织和机构中，女性会员比例仅占25%，而在代表各学会组织最高水平的理事会中，女性理事的比例只有10%；中国科协青年科技奖前7届获奖的691人中，女性47位，占7.3%；全国研究机构共有博士18493人，其中女博士4072人，占22%。

在经营管理领域和新兴行业中女性人才比重不高。一方面，女企业家比重明显低于男性。另一方面，在一些知识密集型行业中，女性从业者数量明显低于男性，其中有差不多近一半的行业女性仅占三分之一左右。

对高层次优秀女性人才发展关注不足

纵观我国女性人力资源开发的政策体系，其基本方针是“一手抓发展、一手抓维权”。在维权方面，重点关注维护女性基本权益，如参政议政、就业、同工同酬、社会保障等，在发展方面，重点关注基础低端人群发展，如在教育

性开发中，在未成年女性方面，关注点主要是扫盲教育、义务教育阶段中辍学女童教育，如“巾帼扫盲行动”、“春蕾计划”等；在成人女性方面，在城镇较多关注初次就业女性的就业创业支持和下岗女工再就业和创业救助与帮扶，在农村则是向女性推广基本的农业种植技术和手工业加工技术，如“千万农家女百项新技术推广培训计划”、“巾帼扶贫行动”、“巾帼创业”活动等。但相对而言，针对高层次优秀女性人才发展的支持，除了延长退休年龄、支持参政议政之外，相对较为缺乏。

在人才使用方面，歧视女性现象仍然明显

目前，在人才使用方面，性别歧视仍然存在，尤其是女性人才就业与工资待遇方面，性别歧视尤为明显。

在此仅以女大学生就业为例。首先在就业上存在歧视，全国妇联今年发布的“女大学生就业创业状况调查”显示，九成以上的女大学生求职时，感受到性别歧视。其次在薪酬待遇上存在歧视，据青岛市2007年应届女大学生就业状况调查报告显示，女大学生初次就业月收入低于同届男大学生。

另据有关机构的调查，女性应届大学毕业生本科的月薪比男性同类群体低316元，高职/专科月薪比男性低286元。在同等工作能力时，女性应届大学毕业生薪资略低于男性同类群体，即便是女性占多数的专业、职业和行业，女性薪资也明显低于男性；在女性薪资最高的专业和行业，女性薪资低于或大大低于男性。在女性薪资最高的职业，男性薪资也略高于女性。

促进女性人才发展的主要对策

我们应遵照胡锦涛同志在2008年11月同全国妇联新一届领导班子成员和中国妇女十大部分代表座谈时重要讲话的精神，进一步提高女性人才发展的战略地位，将女性人才发展纳入到实施人才强国战略、建设人才强国范畴。一方面，提高女性人才发展与经济社会发展、国家进步的互动性，提升女性人才对经济社会发展的贡献度，在发展中保护权益、提高地位。另一方面，从实施人才强国战略亟待解决的难点问题、热点问题入手，依托培养造就创新科技人才、开发重点领域专门人才以及各支人才队伍建设等人才强国建设的战略措施，提高女性人才发展效率。具体而言，女性人才发展的基本方式是不断完善公共政策体系，优化女性人才发展的政策环境，逐步形成女性人才发展的良好机制。

（一）不断完善女性人才管理体制，形成协同开发女性人才格局

坚持党管人才原则。充分认识女性人才发展对经济社会发展的特殊优势和不可替代的重要作用，加强女性人才发展领导，把性别关注视角引入人才工作，将女性人才发展作为人才发展的重要指标，并逐步提高女性人才发展的影响权重。

加强政府促进女性人才发展的职能。加强促进女性人才发展的基本公共服务体系建设；完善女性人才发展宏观管理；将女性人才发展纳入人才统计指标体系，制定女性人才发展规划，形成女性人才发展的预报预警和引导机制。

依托各类事业发展和人才发展政策，建立健全包括女性人才培养、吸引、使用等各个管理环节的方针政策、法律法规，加强制度建设，形成较为完善的女性人才发展制度安排体系。

加大对女性人才发展投入。在政府人才发展投入中，设立女性人才发展项目，并保持其逐年递增态势，鼓励女性人才个人与家庭、用人单位和社会力量加大对女性人才发展投入，建立女性人才发展的多元投入保障机制。

（二）不断完善女性人才教育培养机制，提高女性人才发展能力

进一步加大对落后地区女童接受基础教育的支持力度，逐步提高妇女的整体基础素质。进一步加大对弱势妇女群体的培训力度，提高其生存与适应社会发展的能力。进一步加大女性人才就业创业的支持力度，提高其推动社会发展的能力。设立促进优秀女性人才，尤其是优秀青年女性人才发展项目，有效支持优秀女性人才健康成长。充分利用实施人才强国战略中重点项目、重大课题、重大工程等人才培养平台，为女性人才发展提供更多的载体与机会。

（三）不断完善女性人才发现选拔机制，拓展女性人才发展空间

建立健全科学有效的人才评价指标体系，克服性别歧视，将符合条件的女性人才录用或选拔到适合的岗位上去。明确各级各类代表、委员会以及领导班子的性别结构，逐步提高女性人才的治国理政能力。扩大选人用人视野，为各类优秀女性人才发展提供更多的途径与机会。

（四）不断完善女性人才激励保障机制，优化女性人才发展环境

优化完善性别平等与妇女发展评估指标体系，加强女性人才发展绩效管理。大力推进政务公开，加强人才工作和妇女工作透明度，及时公布女性人才发展状况，加强社会对女性人才发展监督力度。依托诚信体系建设，加强女性人才维权意识，加大女性人才发展维权工作力度。将用人单位的性别歧视纳入社会诚信体系，建立女性人才发展与社会组织发展、每个人的发展的联动机制。加强女性人才发展宣传，加大优秀女性人才的表彰力度，充分发挥优秀女性人才的典型示范作用，形成女性人才发展良好的社会氛围。

（作者系中国人事科学研究院院长、研究员）（吴江）

来源：《中国妇女报》日期：2009-12-28

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 元旦起全面推行绩效工资 河南“上岗”新规一览 2010-01-11
- 巴彦淖尔市临河提高教师待遇稳定教师队伍 2010-01-11
- 晋城市大规模引进海内外高层次人才 2010-01-11
- 搞好创业教育 培养创新型人才 2010-01-11
- 电子商务用人需求有增无减 网络就业亟需挖掘 2010-01-11
- 技能人才培养要在校企合作中突破 2010-01-11
- 2009最后一场招聘会有点冷 大学生找工作要趁早 2010-01-11
- 国家海外高层次人才创新创业基地落天津滨海新区 2010-01-11

