

女性人力资源的开发与管理

张小戎

(北京市妇女联合会, 北京 100743)

摘要: 女性人力资源的开发与管理, 是一项重要的社会系统工程。本文指出了女性人才资源开发与管理的必要性和重要性, 对我国女性人才资源开发与管理的现状进行了分析, 并分别就女性人才的开发、管理提出相应的对策及建议。

关键词: 女性; 人力资源; 开发; 管理

中图分类号: C913.68 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2003)04-0059-05

The Development and Management of Female Human Resource

ZHANG Xiao-rong

(Beijing Women's Federation, Beijing, 100743)

Abstract: The development and management of female human resources is a very important social systematical project. The paper points out the importance and necessity of development and management of female human resource, analyzes its current situation, and proposes the corresponding policies and suggestions.

Keywords: female; human resource; development; management

女性人才, 是指能以其创新思维、才能智慧和专长为经济发展、社会进步做出突出成绩和较大贡献的女性。女性人才资源是人才群体资源结构的重要组成部分, 在我国实施科教兴国战略的关键时期, 对她们的开发与管理十分重要。

一、女性人才资源开发与管理的必要性、重要性

1. 女性人才资源的开发与管理能够极大地促进我国经济和社会的全面发展。我国是一个自然资源相对贫乏而人力资源相当丰富的国家, 如何将人力资源转化为经济发展的优势,

是我国赶超世界先进水平的关键。市场经济条件下, 加强对女性的开发与管理, 使妇女高层次、高水平、全方位地广泛参与到公平竞争中去, 有利于女性人才潜能的充分发挥, 有利于妇女地位的提高, 也必将促进我国社会主义市场经济的进一步发展。

2. 女性人才资源的开发与管理能够充分体现人本管理的思想理念。“人本观念”是在管理活动中, 坚持一切从人出发, 以调动和激发人的积极性和创造性为根本手段, 以达到提高效率 and 人的不断发展为目的的一种观念。人力资源的开发与管理要执行以人为本、以人为中心的管理思想, 把人的能力的开发、利用视

收稿日期: 2003-01-14; 修订日期: 2003-05-20

作者简介: 张小戎(1968-), 女(布依族), 四川人, 北京市妇女联合会办公室副主任。主要研究方向为应用心理学, 人力资源管理。

为管理的核心，将人的潜能挖掘出来，形成人力、人才资源科学有序的开发和管理^[1]。当前，我国对女性在选人、培养人、用人等方面仍存在轻视、歧视等问题。因此，加强对女性人才资源的开发与管理是寻求妇女解放和全面发展的途径之一，也是“以人为本”管理思想的要求所在。

3. 女性人才资源的开发与管理能够衡量出一个民族的整体素质水平。妇女素质的高低，会直接影响一个国家、一个民族的文明程度。女性不仅肩负着人类繁衍与发展的重任，同时，作为母亲，她们又是孩子的第一任教师，她们承担着子女成人、成才的开发、教育的重要使命。

女性人才的开发与管理是时代发展的需要，是提高中华民族整体素质的需要，是科学管理的需要，它对提高我国综合国力起着至关重要的作用。

二、我国女性人才资源开发与管理的现状
女性同男性一样，不仅是社会物质财富和精神文明的创造者，也是人类历史和社会进步的推动者。新中国成立后，特别是改革开放以来，我国社会主义制度和各项法律、政策为女性成长、成才提供了条件和保障，为女性人才资源的开发与管理奠定了良好的基础。

1. 女性的合法权益得到了保护。我国《宪法》明确规定“妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等方面享有与男子平等的权利。”“国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬，培养和选拔妇女干部。”1990年，江泽民总书记明确提出“全党全社会都要树立马克思主义妇女观。”1995年他又提出“把男女平等作为促进我国社会发展的一项基本国策”。同年，国务院成立了妇女儿童工作委员会，制定、颁布、实施了《中国妇女发展纲要（1995-2000年）》，这是我国第一个由国家正式颁布的妇女发展总体规划和行动纲领，它提出了到2000年我国妇女在参政、就业、劳动保护、教育、卫生保健、家庭等方面要达到的11项主要目标，为保护女性权益，促进女性发展提供了法律和政策保障。

2. 女性参政议政的能力水平不断提高。女性参政，是一个国家政治文化发展程度的标志之一。大力培养女性领导干部，充分发挥女性领导人才的作用，行使参与国家和社会事务管理的权利，是女性人才开发与管理的重要内容。根据国务院妇女儿童工作委员会：《中国妇女发展纲要（1995-2000年）》终期监测评估报告，我国九届全国人大女代表、女常委，九届全国政协女委员、女常委的比例分别是22%、13%、16%和9%，而上届的比例分别是21%、12%、14%和9%，总体呈现上升趋势。2000年与1995年比较，省、地（市、州）、县（市、区）党政领导班子成员女性比重均有所上升，分别增加了1.7、2.1和1.8个百分点。国家机关、国有企事业单位女干部人数比1995年增长了16.8%，达到36.2%。在机关干部中，县级以上女干部占同级干部的14.8%，比1995年增长41.8%，平均每年增长7.2%。事业单位女干部所占比例最高达59.2%；企业和机关比例分别为30.7%和10.1%。上述数字表明我国妇女参政的人数不断增加。

3. 女性受教育的程度不断提高。随着女性受教育范围的不断扩大，其特点也越来越突出：一是基础稳固：2000年，小学女生净入学率为99.07%，比1995年提高了0.87个百分点；二是受教育等级提高：1995年以来，女性在中等专业学校的比重逐年增加，2000年高校在校女生比重首次超过了40%；三是女性职业教育进一步发展：2000年，职业中学在校女生数比1995年增长8.7%，成人高等教育女生数增长37.6%；四是妇女文盲率下降，男女受教育程度差距缩小：1995年到2000年，全国共扫除女性青壮年文盲1340万人，女性文盲率1999年比1995年降低了2.5个百分点。成人文盲率的性别差异由1990年的19个百分点降为1999年的13个百分点。人均受教育年限，男女差异从1995年的1.7降低到1999年的1.5个百分点。

4. 女性就业比例提高，职业结构趋于合理。2000年，城乡女性从业人员约33000万人，比1995年约增加2000万人，约占全部从

业人员的 46%。城镇女性从业人员就业结构发生较大变化,按行业分,交通运输仓储及邮电通讯业、教育文化艺术和广播电影电视业、金融保险业等第三产业女性从业比重有所上升,分别增加 5.3、4.2 和 2.9 个百分点。女性在社会服务、教育、文化、卫生等领域工作的比例超过男性,在金融保险、科学研究和综合技术服务等和党政机关、社会团体工作的比例接近于男性。2000 年私营企业女性职工达 450 多万人,比 1995 年增长约 1.5 倍;个体女性从业人员达 980 多万人,增长约 60%^①。

虽然上述数字表明了我国妇女在各方面都有所提高,但事实上还存在一些问题:一是随着经济体制的改革,政府行政管理方式也发生了相应的改变,这些变化在一些地方影响到妇女参政人数、比例等,出现了弹性或软性目标管理;二是在一些政府部门的部分领导人员中,一定程度地存在重男轻女的陈旧观念,对性别平等认识不够。在选拔和任用干部时还存在着同等条件择男不择女等现象,影响了女性参政;三是在高层决策领导岗位以及经济管理决策部门中的女性比例仍相对偏低;四是受传统的男权观念的影响,一部分妇女参与决策意识较差,缺乏开拓进取精神和参与竞争的自信心;五是在社会舆论方面,传统观念对女性角色的认同也存在一些消极因素。

三、女性人才资源开发与管理的对策及建议

在经济全球化、信息网络化、资源知识化的趋势日益明显的今天,世界范围内对人才的需求的竞争将是异常激烈的。我国人口众多,拥有丰厚的人力资源基础,女性作为人力资源、人才资源的一部分,必须做好开发与管理的工作。

(一) 女性人才资源开发的对策

女性人才资源的开发是一项社会系统工程,它可以通过自我开发和再次开发^[2]的双渠道进行发现、挖掘和培养,来实现女性的自身价值,并使老年女性群体的潜力得到充分发挥。

自我开发是女性为了适应社会的发展,根

据自己的能力、素质和条件,有计划、有目的的发掘、培养、锻炼自己的才能。马斯洛的需要层次理论认为,人不仅有生理的需要、安全的需要、社会交往的需要、受人尊重的需要,还有自我实现的需要。女性的自我开发是在正确认识自我的基础上使自己的潜能得到充分发挥并得到社会认可的过程。而自我认识是女性在社会生活和自身进步发展中逐步认识到的,它经历了从自我的确认到自我理解,再到自我评价的过程,同时,它也是生理自我、心理自我和社会自我的主要内容。有了健全的自我意识,女性才会在适合的条件下,有效地施展自己的才能。

当然,个体的自我开发还要与组织的发展相一致^[3],才能使个人价值得以体现。在团队组织中,既有组织统一的大目标,也有个人成才的小目标;团队组织者既要履行团队的使命,又要尊重个体差异;既要群策群力,又要要有承担责任的勇气;既要激发每个人的潜能,又要把握好整体协作的大局,等等。

再次开发是指已达到离、退休年龄,且具有一定劳动技能、专长,又愿意继续参与社会活动的老年妇女人才资源的开发,它是老年女性人才奉献社会的重要途径。1998 年 10 月,我国颁布了《中华人民共和国老年人权益保障法》,以及 1999 年“中国老龄工作委员会”的成立,都为老年人才的再次开发提供了法律保障。中国已经进入老龄社会。据 2000 年第五次人口普查统计,2000 年,我国 60 岁以上老年人口已达到 1.3 亿,占全国总人口的 10%,并以年均 3.32% 的速度持续增长;有关部门预测,到 2010 年,北京市的老年人口将从 1995 年的 145.6 万增加到 213 万,占人口的比例从 12.8% 提高到 17.1%。对这部分人才资源进行再次开发,可以有效利用人才资源。现在我国老年人口基本属于年轻型,即低龄老人占多数而预期寿命又比较长,且健康状况良好;城市老年妇女文化知识层次较高,有一定的经济保障,且大多数老年妇女社会参与意识

^① 国务院妇女儿童工作委员会:《中国妇女发展纲要(1995-2000 年)》终期监测评估报告,2001。

强, 有较高的实现自我价值的需求^[4]。这说明在老年人口中, 存在着再次开发的人才市场, 蕴藏着极大的参与社会经济发展的潜力。根据马斯洛的需要层次理论, 进行人才资源的再次开发, 不仅利国、利民、利家, 还能减轻国家和社会的压力。

(二) 女性人才管理的对策

女性人才资源管理是整个人才资源管理的重要组成部分, 它是发挥女性人才在社会、经济、政治、文化等方面作用的重要工作。其对策有:

1. 强化国际化观念。经济全球化导致了人才活动的国际化。伴随着经济全球化的不断发展, 各种生产要素包括资本、技术、资源、信息、物资、人力等不断地流动, 在这诸要素中, 人是经济的核心力量。在世界若干种市场中, 国际化的人才市场已经成为一种重要形式, 特别是我国加入 WTO 后, 人才管理也逐步走向国际化。人才管理, 就是以“人”为中心, 寻求人与工作的最佳组合, 以期达到人才价值的最大化。无论是泰勒的“人是经济人”, 还是马斯洛的“人是自我实现的人,” 还是 Z 理论“人是复杂人”等等, 科学的管理理念在全球范围内广泛应用, 并得到了新的发展。现代人力资源管理的理念, 更加注重人的需求, 把个人内在动力与外在的吸引力有机结合, 以促进个人、团体、社会的协调发展^[5]。

2. 创建学习型组织。学习型组织是某一组织或某一群体的全体成员在共同目标指引下注重学习、传播、运用和创新知识, 因而具备高度凝聚力和旺盛生命力的组织。组织学习或建立学习型组织, 有利于改变传统的人事管理体制, 有利于激发和调动人才的积极性。学习型组织的人才资源管理是将人才资源管理的功能和行为与组织的战略目标结合在一起的高层次的管理。它要求运用系统理论和方法提高管理的整体功能, 从而使管理更加科学有效。而随着现代社会知识更新速度加快、科技飞速发展、产业结构不断调整、职业类型分布广泛, 以及生活、生存空间的扩大, 学习型组织成员要树立终生学习的观念。终生学习已成为人们在现代社会生存、发展的必然。

3. 实施教育培训。人是生产力中最重要、最活跃的因素。马克思指出: 教育“不仅是提高社会生产力的一种方法, 而且是造就全面发展的人的唯一方法”(《马克思恩格斯全集》第 23 卷 530 页)。人的素质的提高, 既需要个人主观上积极地接受教育, 更需要有计划、有组织的培训。教育培训是新世纪新技术革命挑战的需要, 是多出人才、快出人才、出好人才的重要手段和途径^[6]。第二次中国妇女社会地位调查结果显示, 在具有高中以上教育程度的女性中, 有 26.8% 的人最高学历是通过成人教育获得的, 比男性高 2.2 个百分点。有 13.5% 的女性近 3 年来参加了某类培训或进修, 40 岁以下城镇女性参加培训的比例达 26.1%。城镇女性参加培训以进修、专业职业培训为主(共占 72.2%); 农村女性参加培训以实用技术为主(占 61.5%)。通过培训, 能够使各类人才, 特别是女性人才不断提高群体及个体的素质和能力水平, 可以更加有效地发挥其作用。

4. 完善管理模式。根据女性生理、心理等特点, 运用要素有用原理, 为女性人才创造发挥作用的条件; 运用激励强化原理, 激发女性成才动机, 使之产生实现个人价值和组织目标的有效行为; 坚持公平竞争、良性竞争的原则, 对女性公正地进行考核、录用、晋升等; 利用完善的制度、发达的教育、周到的培训、宽松的环境所形成的组织文化氛围, 提高女性主观能动性等内在能力和素质; 满足女性高层次的、精神上的需要, 也就是使女性参与社会劳动和寻求社会认同的需要得到满足^[7], 等等。以上这些都是对女性人才资源进行管理的有效手段, 保证了人才的安全和归属, 有助于其才能、才智的发挥。

(三) 几点建议

1. 优化女性发展的社会环境。各级党政领导要从思想上高度重视妇女参政议政问题, 把它作为一项干部管理中经常性的工作; 在社会上广泛宣传马克思主义妇女观, 宣传男女平等的基本国策; 大力开展对党政领导干部、教育工作者、媒体从业人员男女平等意识的培训; 抵制和消除对女性的歧视和偏见, 克服传

统思想观念的束缚, 增强女性意识, 正视女性作为, 形成有利于女性成长、成才的社会环境。

2. 确立女性领导人才开发的战略目标和重点。《中国妇女发展纲要》把提高妇女参与国家和社会事务决策及管理程度作为新世纪我国建设高素质干部队伍的目标。这一目标要求女性领导人才在数量、质量、结构、效能上均要达到一个新水平。其开发与管理的重点应在3个方面: 从年龄上, 实施以开发最佳期(30~45岁)女领导人才为重点, 兼顾各年龄段的女性领导者; 从结构上, 通过实施女性领导人才开发战略, 逐步改变各级领导班子成员中男多女少的状况; 从职别上, 以开发正职女性领导为重点, 兼顾各层别协调发展, 目的是改变正职少的状况。只有这样, 才能在一定程度上使女性人力资源特别是女性领导在能力、素质、水平、成绩等方面实现从量到质的发展。

3. 加强女性干部的教育培训, 实现女性领导人才资源的合理配置。根据需求对女性干

部进行连续地、经常不断地培训, 使其能了解最新的信息, 掌握最科学的方法、最新的理念, 成为紧跟时代的智慧型领导者。创新女性领导人才流动市场, 加强女性领导人才的培训与管理, 培养复合型高层次女性人才。

参考文献:

- [1] 王垒. 人力资源管理. 北京: 北京大学出版社, 2001. 276.
- [2] 安树芬. 现代女性人才资源开发. 北京: 中国妇女出版社, 1999. 8.
- [3] 王垒. 组织管理心理学. 北京: 北京大学出版社, 1993.
- [4] 中华全国妇女联合会办公厅. 妇联工作调研报告选编. 北京: 中国妇女出版社, 2002. 4.
- [5] 白振汉, 陈德耀. 现代管理心理学. 青岛: 青岛出版社, 2000. 91-139.
- [6] 王垒. 人力资源管理. 北京: 北京大学出版社, 2001. 276.
- [7] 张德. 人力资源开发与管理(第二版). 北京: 清华大学出版社, 2001. 10.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第74页)

- [8] 周天度. 沈钧儒文集. 北京: 人民出版社, 1994. 155.
- [9] 江中孝. 张竞生文集(上). 广州: 广州出版社, 1998. 81.
- [10] 鲁迅. 鲁迅全集(第一卷). 北京: 人民文学出版社, 1981. 131.
- [11] 陈东原. 中国妇女生活史. 上海: 上海书店, 1984年影印. 413.
- [12] 梅生. 中国妇女问题讨论集(第五册). 民国丛书第一编. 第18卷. 上海: 上海书店. 影印版.

- [13] 江中孝. 张竞生文集(上). 广州: 广州出版社, 1998. 203.
- [14] 梁景和. 近代中国陋俗文化嬗变研究. 北京: 首都师范大学出版社, 1998. 313.
- [15] 江中孝. 张竞生文集(下). 广州: 广州出版社, 1998. 415.
- [16] 江中孝. 张竞生文集(下). 广州: 广州出版社, 1998. 366.

[责任编辑 王树新]