

# 论女性人力资本优先开发对西部 大开发的战略支持

赵峰

(徐州师范大学 商学院 江苏 徐州 221009)

**摘要:** 人力资本具有收益递增的特点, 投资于女性人力资本具有“晕轮效应”和投资收益递增的双重属性。从女性人力资本的社会效益看, 母亲的教育水平对后代发育成长的影响, 比家庭结构、家庭规模、收入、民族、父亲教育程度都大, 女性人力资本优先开发, 关系到西部大开发的成败。由于体制、机制、政策、社会环境的偏差和主导不力, 女性人力资本进一步发挥作用还存在诸多问题, 必须确立人力资本是第一资源, 优先开发女性人力资本的思想, 充分认识到女性人力资本优先开发是西部大开发的大战略。

**关键词:** 西部大开发; 女性; 人力资本; 优先开发; 战略支持

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2004)04-0054-06

## The Support of the Preferential Development of Female Human Capital to the Strategy of Developing the Western Region

ZHAO Feng

(Business School, Xuzhou Normal University, Xuzhou City, Jiangsu Province, 221009)

**Abstract:** Human capital follows the “progressive profit” principle. The investment in female human capital has dual attributes of “halo effect” and “progressive investment”. From the aspect of the social effects of female capital, motherhood education has much greater influences on next generations than family structure, family size, income, nationalities and fatherhood education. So the preferential female capital development is the key of the success of strategy of developing the western region. Because of the problems existing in system, mechanism, policies, social environment biases and orientated less, it should be recognized that human resource is the first, female capital development deserves preferential. Female capital preferential development is the one of the strategy of developing the western region.

**Keywords:** the strategy of developing the western region; female; human capital; preferential development; strategy support

人力资本理论认为, 人力资本比物质资本对经济增长的贡献更为突出。人力资本是体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健

康状况等等。加大女性人力资本投资, 优先开发女性人力资本是实现西部地区经济社会可持续发展的战略措施。

收稿日期: 2003-12-30 修订日期: 2004-03-29

作者简介: 赵峰(1964-), 男, 河南杞县人, 徐州师范大学商学院副教授, 硕士生导师, 主要研究方向为经济理论和发展经济理论。

## 一、西部地区女性人力资本开发中存在的问题

女性人力资本在改革开放的实践中发挥着越来越重要的作用，直接推动了经济和社会的发展。但由于传统观念的影响，也由于体制、机制的不健全以及政策中的偏差和引导不力。女性人力资本进一步发挥作用还面临许多问题。认真探索这些影响和制约女性科技人才进一步发挥作用的积极因素，对有效调动女性人力资本的积极性，创造良好的社会环境十分重要。调查显示，影响和制约女性人力资本进一步发挥作用的积极因素主要表现在以下几方面。

### (一) 女性人力资本聚集在传统行业偏多

女性人力资本结构呈“三多三不足”状况，即女性人力资本的专业集中在工科、理科和管理等传统专业多，而新兴型、复合型和高技术等专业的人才不足。学工科的女性人力资本大多局限在“机械加工”、“机械制造”等专业。再加上女性人力资本的进修培训机会相对男性较少，知识的更新程度很慢，必然会制约女性人力资本作用的发挥。

### (二) 女性人力资本作用的有效发挥受体制与机制制约

机制、体制和政策始终是制约女性人力资本有效发挥作用的重要因素。虽然近年来全国在鼓励科技人才成长和进一步发挥作用中，制定和出台了许多政策、措施和办法，但专门针对女性人力资本的几乎没有。由于缺乏针对性，在促进女性人力资本充分发挥作用方面的效果也就不太理想。从调查中，我们发现影响和制约女性人力资本发挥作用的积极因素排序是：“社会环境影响”，“机制不合理”，“政策措施不力”和“科研能力较差”。影响和制约女性人力资本进一步发挥作用的积极因素是机制问题。而在众多的机制中，比较突出的是“缺乏竞争机制”和“激励机制”问题。

### (三) 女性人力资本合理使用缺乏针对性

女性人力资本一方面希望男女平等，一视同仁，但由于女性生理、心理的特殊性，呼吁不要简单地把女性与男性放在一个平台上或环

境中，希望有一套区别于男性的管理办法、管理制度和有效机制，特别希望在政策上对女性有所倾斜，有利于女性人力资本成长。

女性人力资本对自身存在的不足有一定程度的认识。首先是传统的文化价值观仍大大影响社会对女性及其社会角色的态度，也影响着女性对其自身的态度。如女性人力资本在创新和进取精神上普遍存在不足，考虑个人和家庭的时候较多。其次是女性在体力上的弱势导致部分女性在心理上的自卑感、意志上的薄弱、情感上的脆弱等。女性人力资本要进一步发挥作用，除了要营造良好的社会环境，在机制上狠下功夫，女性自身也应不断提高素质，克服不足，尽快适应时代和社会发展的要求。

## 二、女性人力资本优先开发对西部大开发的战略支持

### (一) 女性人力资源投资的第一轮收益体现在经济方面的回报高于男性

联合国 1990~ 2002 年间对 96 个发展中国家的相关数据进行统计研究，发现增加小学教育投资所产生的经济上的影响，女性远远超过男性。西部大开发众多路径的选择时，我们应调整发展思路，调整西部地区开发战略和反贫困战略，由原来的输血改变为植髓造血。特别是女性人力资本优先开发，可以使其在参与经济发展过程中，增加对社会贡献的份额，形成女性自身的人力资本繁殖和经济发展的良性循环。女性人力资本优先开发有助于摆脱西部地区收入贫困。女性教育投资是形成人力资本的重要的方式之一，是提高女性素质，使潜在的人力资本转化为现实的社会生产动力的重要手段。

### (二) 女性人力资本优先开发的第二轮收益体现在对家庭的影响

母亲的文化程度高，子女的在学率也高；而母亲的文化程度低，对子女受教育的重要性认识不足，就会因目光短浅而忽视子女的受教育问题。由于母性的细腻和无私，使得孩子受母亲的影响非常大。所以单就子女成长来看增加女性教育投资也刻不容缓。孩子良好的心理品质、较高的文化底蕴，会为减少西部将来的

贫困人口，提高生活质量、发展经济提供不竭的人力资本。而且，母亲的文化素质还是影响家庭成员身体健康的重要因素，对饮食营养的搭配、日常健康状况的观察以及心理情绪的调节等，都会减少许多不确定因素的干扰。

(三) 女性人力资本优先开发的第三轮收益，也是最重要、影响最深远的收益：提高西部各民族的素质

文盲、半文盲是西部地区多胎生育的最主要人群，有文化妇女的多胎率就明显下降。文化程度每提高一级，多胎比例便减少两倍。低文化素质妇女长期低水平、低质量的“扩大再生产”，使得低文化素质人口占总人口的比重日益扩大，高文化素质人口占总人口的比重不断缩小，西部人口总体素质呈现每况愈下的状况——“人口素质逆淘汰”已成西部大开发中的突出问题。

西部地区人口出生率的居高不下与东部地区人口萎缩形成了鲜明的对照，但东西部人口发展却有一个共性，那就是高文化素质者少生优生优育，低文化素质者多生劣生劣育，呈现出令人深思的巨大反差。如何迅速有效地遏止西部人口素质逆淘汰的进一步发展，是亟待解决的重大战略问题。

女性的教育水平直接关系少生优育和下一代人口质量的提高。作为生育的直接承担者，女性文化素质的特殊功能，决定了优先开发女性人力资本是变人口压力为动力的关键。因而加大女性人力资本的教育投资，会取得控制人口数量，提高人口质量的最佳社会效益；优先开发女性人力资源，是遏制西部“人口素质逆淘汰”、实行人口与经济可持续发展的战略措施。母亲是家庭的一员，更是孩子的第一教师，母亲素质的提高对民族的强盛、社会的进步尤其重要。世界各国的发展实践表明，高素质的妇女—高素质的母亲是高素质的后代乃至高素质的民族赖以产生的基础。

### 三、西部地区女性人力资本优先开发的路径选择

西部大开发，首先是人才资源开发。必须加强宏观调控和政策引导，针对女性人力资本

的成长和工作特点，努力营造尊重女性特点、鼓励创新、信任理解的良好环境，形成更为灵活的管理机制，激励女性人力资本充分发挥聪明才智。针对女性人力资本的基本状况和人才开发超前性、连续性、长期性和开放性的特点，西部地区女性人力资本优先开发必须依赖如下路径：

#### (一) 规划女性人力资本队伍建设

在知识经济形态中，就业机会倾向于智力密集的群体，经济的分配也主要以对知识的占有量为基础。人才资源已成为最重要的战略资源，其数量和质量是经济增长和社会发展的关键因素。在实践“人才资源是第一资源”观念的过程中，对女性人力资本也应该精心规划，提出培养目标。当前，女性人力资本队伍状况已不适应知识经济时代的需要，特别是在进一步提倡公平竞争条件下，学历层次、职称等级越低，就对女性人力资本充分发挥作用越不利。因此，必须对女性人力资本队伍的建设作出规划并认真实施。

#### (二) 实施“筑巢引凤”工程

在人才资源相对缺乏的西部，“孔雀东南飞”、“留而不用”、“用非所长”不是个别现象，在一定程度上迟滞了西部地区开发的步伐。西部大开发决不能走低水平重复建设的老路，必须以高新技术为依托，这就必须要有足够数量的高素质人才。国家鼓励人才、智力向西部流动，除继续培养选拔，充分挖掘西部女性人才资源潜力外，特别要积极通过西部与东部、中部和国际的交流与合作，将国（境）外、沿海地区的留学人员、专家、高新技术人才吸引到西部，争取智力回流；也要积极采取以吸引为主的政策，用良好的机制和环境吸引外流人员回归，参与西部建设。

通过“筑巢引凤”工程吸引智力人力，提供优厚待遇，放宽各种限制，促使形成西部对女性人力资本的强大吸引力；调整西部女性人才资源相对缺乏的人才队伍结构和专业知识结构，鼓励和引导各类女性人才向西部转移，创造有利于吸引、使用人才在西部创业的良好环境；引进年轻的女性拔尖人才，填补高层人才断层，形成女性人才梯队，实现跨世纪人才的

代际转移，构建适合西部产业结构调整的人才结构，推进西部大开发的进程。

(三) 强化激励优秀女性人力资源发挥作用的机制

西部大开发，更重要的是要挖掘现有人才资源，使科研力量进一步得以充分释放，激发其创造潜能。千方百计盘活西部女性人力资源，通过多种有效方式，培养大批用得上，留得住，能解决实际问题的各类人才。良好的政策环境和创新文化氛围，是人才成长和充分发挥作用的重要前提。

(1) 制定专门针对女性人力资源的激励措施。激励措施最直接的办法就是提高待遇。西部经济底子较薄，但不下决心解决这个矛盾，就不可能把大量高级人才留在西部和吸引到西部。西部大开发中政府出台了许多政策，但很少有专门针对女性人力资源特点的。建议通过地方财政挖潜和中央财政转移支付，对到西部艰苦边远地区工作的女性人力资源，适当高定工资标准；企事业单位的工资分配要向关键岗位、优秀专业技术人员，管理骨干倾斜；急需紧缺的高层次人才可高薪聘请，并允许兼职兼薪。在调整工资时体现学历价值，以解决女性读书时间长、学历高、工龄短等带来的问题。

(2) 建立有效管理女性人力资源的制度。各部门、各单位要更新人才管理工作的观念，探索更加灵活的工作思路，逐渐形成、建立起与不同类型人才的特点、成长规律相适应的现代人才管理制度。女性人力资源不同于男性，与男性相比存在着因生育、哺育所客观形成的两次适应性，因此，应该建立适合女性人力资源工作、生理特点的有效、灵活的管理制度，充分发挥女性人力资源的主观能动性。

(3) 科学正确地评价女性人力资源。受“男强女弱”的传统观念影响，不少人有了“男性的成功率要高于女性”的误解，女性晋升副高以上职称往往需要比男性更长的时间。这种不公正的判断，挫伤了女性人力资源的工作积极性和创造性。建议各部门、各单位制定相应的鼓励、奖励政策，激发女性人力资源的工作积极性和创造性。

(4) 实行女性人力资源成长的优惠政策。建议省、市政府设立“优秀女性人力资源奖”，以对有重要贡献的女性人力资源予以重奖；建立规范的各级奖励制度，对带课题、项目到西部的，有发明创造和突出贡献的女性人力资源给予表彰奖励。鼓励科技人才用智力成果办企业，提倡女性人力资源发挥特长和专业优势兴办企业，投身经济建设主战场，允许并鼓励女性人力资源以科研成果入股，认真落实技术、管理等生产要素及参与收益分配的政策，通过股权、期权等方式，使其收入符合所创造的价值和贡献。对从事基础研究，高新技术研究、农业、社会公益性研究和基础教育工作的科技人员，给予稳定的补贴。

(5) 创造获得科研项目的公平竞争机会。许多部门、单位的决策者是男性，在重大科研项目的承担者中，往往首先考虑男性；只把一些中级及以下课题交由女性人才承担。女性就是参与了重大的科研项目，也往往只起配角作用。这样，女性担当重大科研项目的机会很少，极不利于其科研能力和潜能的发挥。建议各部门、各单位要创造公平竞争的环境，对不同层次的科研项目采取不受性别因素左右的招标制度，建立课题组首席专家负责制。在高等院校的国家级和省级的重点学科重点实验室设首席教授岗位，支持优秀女性人才通过竞争进入关键岗位。使女性人力资源能与男性一道参与公开公平的竞争，各显本领，在自己所长的科研领域中独领风骚。在实践中，担任了重大科研项目主持人的女性专家，充分发挥专长，善于组织协调，做得并不比男性逊色，有些甚至比男性做得还好。通过强化激励机制，多样化的有效激励手段，体现党和国家对女性人力资源的关心、信任和爱护，激发她们的创造欲望，激励她们的创新精神，激活她们的创新潜能，聚集起女性人力资源的创新优势；彻底打破论资排辈的传统痼疾，逐渐形成更为灵活的人才管理体制和人才录用、晋升、考核、奖惩机制；营造公平竞争环境，增加选用人才的透明度，促进女性优秀人才脱颖而出。形成鼓励创新、鼓励探索的氛围；完善分配制度，把按劳分配与技术要素、管理要素参与分配相结

合，体现知识的价值，提高专业和管理人才的合理收入，使其收入符合所创造的价值和所做出的贡献。

#### (四) 实施女性人力资源培训与提高工程

随着社会的进步与发展，接受教育可以较快地提高人才的综合素质。人才的学习除可以接受正规的学历教育外，还可以接受如职业技术教育、远程教育、特种教育、老龄教育等多种继续教育的教育。由于受社会的、政策的、发展环境的诸多影响，女性在发展事业中要取得与男性相同的成就，往往要付出比男性更大的代价。在实际工作中，一方面，许多单位不同程度地存在着偏重学历教育，忽视继续教育等倾向，同时男女科技人才在学习、进修培训机会上不均等；另一方面，大多数女性有生育哺育过程，在其中断一段时间的工作后重新上岗，必然有一个再适应的问题。要充分利用各种教育培训资源，多渠道、多形式地开展各种教育培训，多渠道、多形式地开展各种适应性短期培训和自主培训。我们在倡导男女平等的同时，还应体现妇女优先的原则。

通过对女性人力资源经费、时间、机会、继续培训和更高学历教育的保障，以逐步消除障碍，使用用人单位重视女性人力资源的开发和能力建设，为女性提供接受专业和高科技的技能培训机会。提高中青年女性人力资源的学历层次，以利于人才知识更新，改善知识结构和培训复合型的创新人才：扎实专业基础知识，提高专业研究能力、开拓创新能力，增强自信心和参与公平竞争的体制和机制，培养造就出一大批德才兼备、创新能力强、适应经济发展和社会进步需要的各类人才，特别是学术、技术带头人等优秀人才。

#### (五) 适当推迟女性人力资源的退休年龄

从女性人力资源的成长规律看，女性更能出成就的工作时间在结婚完成生育后，按现行政策55岁退休，有效工作时间大约是22年。而男性受结婚生育过程的影响相对较少。加之可至60岁退休，工作有效时间可长达35年。现行退休政策，实际上硬性地缩短了女性人力资源为社会直接作贡献的时间，这不仅仅是工龄差异。高级职称的中年女性精英群体，50

多岁正是她们专业知识更加精深，工作经验丰富，家庭事务拖累减少，更能充分发挥作用，多出科研成果的人生第二个黄金时期，但也是她们即将退休的年龄，会影响到她们承担课题和工作积极性的发挥。从生理特征看，女性的平均寿命普遍长于男性，完全有可能将自己的智慧和才能继续贡献于社会。因此建议人事部门认真执行有关文件的规定，除具有高级职称的女性科技人才60岁退休外，还应对已承担重点攻关科研项目等任务尚未完成或特殊专业新学科、重点学科急需的、技术力量薄弱的单位，有特殊贡献的女性科技人才的退休年龄延至60岁，为女性科技人才创造有利于成长和出成果的社会环境和政策环境。退休金的计算比例问题，也是影响在职女性科技人员积极性发挥的重要因素之一。按现行的教育年限和就业规律，具有大学本科以上学历的女性，可能还达不到30年，按国办发[1993]85号文所规定的退休金比例，她们中的多数人退休金只能领在职时工资的82%，相当一部分人只能领到75%。这在事实上是学习时间越长，投入越多，而工作年限越短，得到也越少。这种“投入产出”失衡的状况，既表现出政策性的男女不平等，也影响数代女性人口中的精英，她们对现代化建设的作用不可低估。建议政府有关部门考虑修改女性人才退休年龄的规定，如可将接受大学及以上学历教育时段计入工龄；或者以工作年限为尺度，代替以年龄为尺度，作为退休金比例计算的依据；也可以工作年限为界，实行不分男女的平等退休年龄，享受同等的退休待遇。

通过女性人力资源退休年龄和工资待遇的调整，可以极大地调动其工作积极性和创造性，使潜在的能力得以充分地释放；改善女性人力资源成长的社会环境和政策环境；使男女平等的基本国策进一步落到实处。

#### (六) 实行女性人力资源职称评聘政策倾斜

男女平等是我国社会主义制度优越性的重要体现，而在现实生活中男女两性还存在事实上的不平等。建议西部地区各级政府对女性人力资源实行职称评聘上的倾斜政策。对女性人力资源在职称评聘上的标准与男性统一，但对

副高以上职称，应确定不低于本单位女性人力资源总数的 30% 的比例。通过这样的指标来有效地解决女性人力资源拥有高级专业技术职称的问题，促进提高业务水平，更多地贡献聪明才智。对到艰苦边远地区工作的，可按规定优先晋升专业技术职务，表现优秀的可破格晋升。

通过对职称评聘政策的完善，将进一步加大对职称评聘的改革力度，打破所有制、地域、岗位、系列的限制，建立起客观、公开、公平的评聘制度；逐步取消指标的限制，实行结构比例控制。

#### (七) 引导女性从事与其性别相适应的工作

女性在工作和学习中均表现出自身的优势和特点。但过去很长一段时间里，由于对“男女平等”的片面理解和劳动就业政策的引导，使部分女性人力资源从事着与自己专长、生理不相适应的工作，这种情况不利于女性人力资源的成长。女性特有的细腻、执著、严格，非常符合新经济条件下不断创新所具备的素质。因此，应将某些适应女性工作的职位和研究工作（专业）主要向女性开放，应努力避免女性在不适应女性工作的岗位上就业。

信息技术迅猛发展，使信息资源的重要性日益突出，在信息化时代，具有广阔前景的 IT 行业有许多适合女性人力资源就业的岗位和职业，劳动就业部门通过就业政策的引导，可以吸收大量女性科技人才从事信息化的管理、处理和研究工作。通过引导让女性了解自身的生理和心理特点，明确最能发挥优势的地方，在择业时更多地争取进入工作条件和环境与其自身生理和心理相适应的职业和岗位，更好地发挥女性人力资源的长处与优势。

#### (八) 发展和完善西部女性人才市场

加强人才流动，可以促进生产要素的合理配置，引进各类人才，促进女性充分发挥自身优势，人尽其才。在人才资源开发中，政府劳动就业部门应根据人才流动规律，尽快建立起职能完善、机构健全、法规配套、指导及时、服务周到的多层次、全方位的人才市场体系，按照市场规律对人才资源进行配置和调节，使各类人才在机关、企事业单位之间，在各种所

有制经济之间合理交流、合理使用。建议：

建立西部各省市区的“女性人力资源信息库”，收集完善数据资料，创新工作方式，运用现代化管理手段，加速人才工作信息化，形成西部各省市区的人才管理信息系统。建立女性人才交流市场，盘点女性科技人才资源，以提高人才的效用，实现人才资源的增值。目前已经出现的“候鸟型人才”也是一种较为灵活的因地制宜、因时制宜、创新的人才有效流动方式，为人才提供了宽松的环境和创业的条件，为想干实事、干大事的人才提供了施展才华的机会。

对女性人力资源提供政策咨询工作，帮助她们了解国家和省的有关政策，做好她们的参谋和顾问。政府有关部门要对女性人力资源做好导向工作，制定优惠政策，提高人才利用率，减少人才积压浪费，支持专业女技术人才到贫困地区、民族地区工作、跨地区兼职应聘，或从事季节性、流动性工作，帮助当地发展经济，鼓励引导女性人力资源合理流动，最大限度地发挥人才的作用。

通过建立和完善人才资源的宏观调控体系，可以优化人才资源结构，对人才的供求关系、就业总体规模、人才资源的素质结构、专业结构、年龄结构及地区分布结构进行科学的配置，理顺人才市场、人才培养单位、用人单位的关系；可以最大限度地满足各地区、各行业在不同发展阶段对人才资源的实际需求，确保人才资源配置在空间和时间上的有序化、合理性和高效率，实现东西部地区女性人才资源的共享。

#### (九) 筹组“西部女性人力资源创业基金”

建议政府设立“女性人力资源创业基金”。基金来源可以多种渠道筹集。基金主要是针对那些有发展潜力，科技含量较高、市场空间较大的产品和技术应用。要鼓励女性人力资源走出纯学术性的研究，投身经济主战场，不断提高科技成果的转化率。目前国家重点支持高新技术发展，西部可以四川为试点，启动女博士实验园区。女性人力资源有好的项目（产品、技术），经申请、评估后可使用创业基金。几年为一周期，滚动使用，产生（下转第 77 页）

关于对保险的了解程度对参加综合保险意愿的影响,进行 $\chi^2$ 检验, $\chi^2$ 值为65.61,大于显著度为0.001时的临界值9.21,说明从业人员的参保意愿与对保险的了解程度存在强相关关系,对综合保险了解越多,越希望参加综合保险。对综合保险了解的有94.1%的人愿意参加综合保险,分别有88%和78%的人愿意自己出部分钱参加养老保险和医疗保险,而没有听说过的有74.3%的人不愿意参加综合保险,分别只有19.48%和16.43%的人愿意自己出部分钱参加养老保险和医疗保险,从最希望得到的保障来看, $\chi^2$ 为8.94,小于显著度为0.05时的临界值9.49,说明对保险的了解程度与险种偏好关系不大。

#### 四、结论

上海市外来从业人员中83%的人认为综合保险体现了政府对他们的关心,保障了他们的权益,但也有少部分的人认为综合保险提高了用工成本,使他们找工作更难了,甚至认为综合保险是变相收费。有半数以上的外来从业人员愿意参加综合保险,同时愿意自己出部分钱参加养老保险和医疗保险以便得到基本的养老保障和医疗保障。外来从业人员性别、文化程度、职业、收入水平、在沪已经工作年限、在沪工作年限意愿和对保险的了解程度等都影响是否愿意参加综合保险。

由于不同从业人员的文化程度、职业、收入水平、参保意愿以及在上海工作年限等相差是很大的,层次非常分明,因此不应该采取统一的收费标准和保障水平,而应该对从业人员分层分类,针对不同层次群体采取不同的保障,但随着经济的发展,外来从业人员素质和收入水平的提高,从业人员的参加保险意愿也会逐步提高,保障应该逐步趋于一致。所以,现在设置的保障体制既要反映不同层次的群体需求,同时也应该为保障趋于一致作好准备,以避免保险体制的不稳定。

外来从业人员最希望得到的保障是养老保障,且从业人员的收入水平、文化程度等因素对此无影响,因此,综合保险应该反映外来从业人员的意愿,提高养老保障水平。

#### 参考文献:

[1] 谭新鹏. 民工难进社会保险大门 [N]. 中国青年报, 2003-02-14

[责任编辑 王树新]

(上接第59页)

效益后按一定比例支付使用费。“创业基金”可以为到西部工作的女性人力资源创业提供一定的资金支持,保证其科研成果的有效转化。

(十) 加大对西部地区优秀女性人力资源的宣传力度

女性人力资源作用的充分发挥既需要有女性人力资源努力奋斗、勤奋钻研,也需要有力的政策支持。良好的舆论支持的社会氛围,是女性人力资源更好成长的重要外部条件。建议政府每隔2~4年对女性人力资源进行一次评

选和表彰。同时选择具有典型意义的女性人力资源利用各种媒体进行集中的宣传,为女性人力资源树立学习榜样。大力宣传女性人力资源为社会和经济发展做出的突出贡献,进一步在全社会营造关心与支持女性人力资源成长的良好社会氛围,创造更为宽松的用人和人才成长环境,推动、促进女性人力资源进一步创新、创业,创造。

[责任编辑 崔凤垣]