

基于SWOT分析的上海女性人才创业软环境研究

冯 梅

(上海社会科学院部门经济研究所)

[摘要]上海女性人才创业起步较早,起点较高。如今,上海“创新驱动、转型发展”为女性充分发展创造了前所未有的机遇,也提出了新的更高要求,上海女性人才的创业活动也进入了一个新阶段。但是,相对于硬环境而言,制度安排、文化氛围、公共服务等软环境对创业的影响更为深刻,女性人才创业对软环境的要求尤为突出。基于对上海市女性人才创业行为SWOT分析,针对软环境建设提出的专项资金扶持政策、创业服务和维权工作的建议具有一定借鉴意义。

[关键词]上海市;女性人才;创业;SWOT

[中图分类号]C913.2 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1006-1789(2013)06-0022-05

自20世纪80年代以来,伴随着全球化、信息化和经济知识化进程的加快,女权主义运动在世界各国的持续深入,传统的生理性别概念逐渐被社会性别概念所取代,性别平等意识逐渐超越了家庭维度,渗透到人们的就业观念中,大批的女性人才开始投身于经营管理活动中,甚至独立创业。据欧洲女性创业论坛的估计,欧洲近年来新增的就业机会中,有25%是女性创业者经营的小型企业提供的。^[1]发展中国家和地区的女性创业活动也渐趋频繁。据统计,墨西哥的女性创业率高达38.7%。^[2]相应地,扶持女性人才创业的政策措施也纷纷出台,甚至形成了一些稳定的社会网络和舆论支持。在中国改革开放过程中,制度变迁释放的市场机会不断增加,女性人才创业的重要性也日益凸显。就上海市而言,20世纪90年代后期,国企改革过程的加快,上海市产业结构大调整,一批女性人才开始面向市场,自主创业。但是,在制度变迁的特定历史时期,女性人才的创业活动以生存性创业居多,创业精神主要源于体制改革所造成的巨大就业压力,这就决定了这种创业活动具有一定的局限性。如今,粗放型的市场扩张阶段已经基本结束,上海的城市功能转换和产业结构调整优化步伐进一步加快,女性人才创业的自主性、规范性、层次性特征也必将大大增强,而对软环境的准确研判和把握则是女性人才创业成功的基本条件。

一、关于女性创业人才的研究

女性人才创业的理论研究起步较晚,国外关于女性创业研究最早可追溯到20世纪70年代。这个时期主要描述女性企业家的个体特征,1976年,Eleanor Brantley Schwartz发表题为《创业:一个女性新领域》的文章,标志女性创业研究正式起步。^[3]进入20世纪80年代,女性创业问题受到广泛关注,学者们

[收稿日期]2013-06-06

[作者简介]冯梅,上海社会科学院部门经济研究所,副研究员,主要研究方向为产业经济。

尝试从性别差异角度寻找其对创业活动的影响。20世纪90年代以来,伴随经济快速增长,女性创业者人数也越来越多,女性创业从实践到理论研究都获得较大的发展。这个时期,学者从对女性企业家的个体关注向其创业过程、创业环境等多元研究方向转化。同时,研究方法上也从描述统计向案例研究、回归研究等多种方法演进。Rosa和Hamilton(1996)认为社会资源对女性企业家尤其重要,但多数女性缺乏以往积累的基本商业网络圈,形成和利用网络的水平更低。Alsos,Isaksen和Ljunggren(2006)运用挪威的时间序列数据,研究了企业初创和后续成长过程中的融资差异问题,发现男性比女性创建的企业成长更快的关键原因在于男性争取到的资金更多,这方面的确存在男女性别间的融资差异。但是,Orser,Riding和Manley(2006)通过控制企业规模等变量,对加拿大中小企业(SME)进行了实证分析,发现虽然女性拥有的企业获得的权益资金相对较少,但在获得资金方面的机会是平等的。针对社会文化环境因素,Godwin,Brenner和Stevens(2006)认为,需要改变男性更受偏爱的文化体系,但更现实的做法是男女混合创建企业。^[4]

在我国,女性人才创业问题研究始于20世纪90年代。岳春光(2008)通过对国外女性创业相关文献的整理,简要回顾了国外女性创业研究的历史、女性创业研究的局限性和原因,并建立了女性创业研究的一般性框架;邬家瑛(2008)创设了女性人才创业成长的四因素模型,即市场机遇、社会资本、女性创业特质及家庭;王华锋(2009)从人力资本、发展战略、社会网络、创业团队等方面,探讨了女性人才创业中面临的性别歧视问题。^[5]彭捷(2009)专门探讨了女性人才创业过程中的融资问题。^[6]可见,国内学术界的相关研究成果侧重于对女性人才创业的外部软环境进行分析,并形成了一些独特的视角和方法,充分反映了女性人才创业实践对外部软环境的高度依赖。

国内外对女性人才创业问题的研究多数基于实证分析,远未形成完整的理论体系或者较为系统的理论表述。到目前为止,对女性创业研究还有许多没有涉及和需要完善的地方。随着产业发展方式转换和城市功能升级,相关的制度安排、文化氛围、公共服务等软环境都将发生较大的变化。本文力图在前人研究成果的基础上,依据对上海市女性人才的调查数据,借助于SWOT分析模型,对影响上海市女性人才创业的外部因素进行梳理,同时探讨影响上海市女性人才创业的自身内部诸因素,探讨制度变迁等一系列软环境变化为上海女性创业带来的机遇与挑战。

二、基于SWOT分析的上海女性人才创业环境研究

SWOT分析法又称态势分析法。20世纪80年代管理学中资源学派的学者们在综合竞争环境的外部分析(以迈克尔·波特为代表)和能力学派的公司内部分析方法的基础上,形成的结构化的平衡系统分析体系。SWOT分析方法主要是综合各种内部外部信息对主体进行的客观评价,将自身内部的优势与劣势及由外部环境所引起的机会与威胁等4个方面结合起来分析,从而找出适合的战略方法。我们采取非概率抽样方法,对年龄在18周岁以上、在沪连续居住6个月以上、学历处于大专学历以上及具有在沪两年以上工作经验的常住女性人才进行问卷调查,共发出问卷400份,回收有效问卷309份。

(一)女性人才创业的优势分析

女性人才创业比例不断攀升,开始形成良好的自主创业意识。1992年,上海市女性创业只占创业总人数的8%,到1999年底,这一数字便上升到20%。2006年,在工商登记的企业中,女性法人代表已经超过了15万。迄今,上海市女性创业型人才打造了一个又一个的品牌,缔造了一个又一个的神话。上海市妇联研究中心等于2009年开展的“沪、苏、浙部分城市青年女性创业意愿调查”结果显示,自主创业观念已经深入人心,高达89.4%的上海青年女性人才表示“愿意创业”。不仅如此,只有3.3%的上海家庭反对女性创业。这充分反映了市场化进程中就业观念的转变和女性独立意识的增强。

女性人才自身能力和素质较高,独立意识和决策能力强。女性人才创业的基本前提是有较强的自我意识、自主意识和一定的文化素质。经过10多年的大规模人才引进和高校培养,上海市女性人才的文化素质和综合能力大大提高。《上海人力资源发展报告(2012)》显示,机关党政干部中,女性人才已经占到了24.9%,女性经营管理人才比重更是高达36.2%。另有统计数据显示,目前,上海私营企业女性经营业主中,从事高新技术的占18%,她们一般都有较高的学历和一定的技术专长,能敏锐地把握各种商机,成为了促进高新技术

产业发展的一支活跃力量。^[7]可见,在市场化、城市化进程中,由于产业结构的优化升级,产品和服务的知识含量不断提高,推动了女性劳动力素质和能力的提高。

女性人才创业的成功案例多,引起社会广泛关注。截止2006年,在全市3.8万家非正规就业劳动组织中,女性开业率便达到了41%。女性人才创业的成功先例多,社会关注度较高。女性人才的积极创业行为得到了以妇女工作系统为主的广泛关注和支 持。尤其是在《关于促进本市小企业发展的决策》颁布后,一系列的配套政策落实到位,为女性人才创业提供了一些外部支持和资助。上海市妇女工作系统还专门对少数民族女性人才创业进行奖励,开展百名创业女性培训,制定“青年女性职业飞翔计划”,甚至开通女性创业咨询热线,评选“上海市优秀创业女性”等。

(二)女性人才创业的劣势分析

工作(创业)压力日益加大。近年来,随着社会主义市场经济体系的初步形成,尤其是上海市在人才总量上的供大于求,就业和创业竞争日趋激烈,越来越多的女性人才感到工作压力不断加大。本次调查数据显示,上海市女性人才中只有19.9%认为压力不算大,32.4%的人认为压力有点大,而表示压力太大和越来越大的人占到了46.1%。事实上,女性承担的社会身份和角色较多,既要工作又要承担家庭重任,女性人才比男性对工作压力的敏感程度更高,也更容易受到这种压力的负面影响,包括婚育等问题。

女性人才创业的规模较小、层次偏低,往往仅局限于生存型创业。女性人才创业过程中,面临着诸多的困难和压力。很多女性人才的创业源于被动,是产业经济结构性调整的结果。她们的创业首先是为了维持体面的工作方式,甚至是生活所迫。至于自身是否具备创业条件、如何创业等重大问题,都不很明确。因此,在一定程度上带有再就业的色彩,创业层次偏低,往往是生存型的,经营规模也不大,上海市妇联对436位女性创业者的调查结果也充分反映了这一点。

女性人才自主创业的内在动力依然不足。早期的女性人才创业大多不属于完全的自主创业行为,而是在经济转轨、社会转型的过程中,大批女性人才从体制内走向了体制外,并得到了原先所在单位、政府有关部门的支持。换言之,第一批女性人才的创业过程伴随着人才配置的市场化过程,不属于完全市场经济条件下的自主创业,不是以积极参与市场竞争、运营市场主体为目标的纯粹商业行为,而是带有自雇佣性质的小型创业活动。与社会整体状况相似,创业型人才依然匮乏,女性创业型人才依然如此,体制内相对稳定的就业方式始终吸引着大批人才,尤其是女性人才。对于创业过程中可能遇到的风险和问题,大多数女性人才难以或者不愿意独自担当。

(三)女性人才创业的机遇分析

行政管理高效、透明、规范。透明高效的行政管理是确保市场正常运作、营造良好创业环境的基本条件。目前,市场扩张阶段基本结束,市场经济体制建设进入了制度化阶段。在规则制定与执行过程中,行政部门的地位与作用至关重要。上海在这方面有显著优势,为市场经济体制的良性运转提供了重要保障。

法制环境良好。良好的法制环境能为创业成功提供最有效的制度条件。在问到女性人才“您对上海法制环境的看法”时,有38.2%的人表示“上海是个讲规则的社会,法律环境比较公正”,45.1%的人表示“大多数时候,法律还是能够伸张正义”的,两者合计高达83.3%人。值得注意的是,有14.7%的人认为“只有被媒体报道后,法律才会维护正义”,说明法制环境建设还有很大的改进空间。

社会诚信度较高。信用是现代市场经济良性运作的基石,道德层面的诚实经营与法制层面的恪守商业信用是我国市场经济条件下社会诚信的两大支柱。近年来,上海市政府先后实施了两个“社会信用体系建设”的三年规划,优先落实在个人及商业系统的信用体系建设,大大提高了市场交易行为中的信用度。根据本次调查,绝大多数女性人才对上海的制度环境表示总体认可,特别是对“社会诚信”的评价最高,说明创业面临着前所未有的有利时机。

(四)女性人才创业的威胁分析

公共服务质量不高。在市场经济体系中,创业行为对外部软环境的依赖主要是两个方面:一是制度设计,二是公共服务水平。但是,尽管上海的硬设施建设突飞猛进,在软环境建设方面明显滞后,尤其是公共服务的质量和层次偏低,与高效、规范的行政管理形成了反差。在本次问卷调查中,上海市女性人才对服务态度、服务的规范性、服务的便捷性3点最不满意,也最为期待。

上海市的生活成本高。对于上海市生活成本,女性人才的认知具有高度的动态性。近年来,随着房价上涨、交通拥堵、医疗教育经费增加等,生活成本呈现出总体上升态势。包括本次调查在内,近年来的相关分析数据多次显示,上海市的生活成本急剧上升。本次调查结果显示,绝大多数的女性人才对这一问题高度敏感,生活成本已经成为了女性人才创业选择的重要干扰因素。

城市应急机制尚待完善。应急机制是现代社会的“安全阀”。调查结果显示,只有17.2%的上海女性人才高度评价了上海市的这一机制,另有54.5%的女性人才持总体肯定态度。在突发事件概率较高、城市运营节奏加快的背景下,应急机制建设非常关键,但从统计数据可以看出,表示肯定的比例明显偏低。

(五)上海市女性人才创业的SWOT战略选择

依靠内部优势,利用外部机会(SO战略)。女性人才在创业中存在“良好的自主创业意识”及“自身能力和素质较高”两个内部优势,而其面对的外部机会则主要包括“优质的行政管理”、“法制环境总体良好”及“社会诚信度较高”。结合这两个维度便形成SWOT分析中的“SO战略”,即“依靠内部优势,利用外部机会”,形成可操作的建议就是要做好“建立女性创业荣誉机制”和“加大女性人才创业培训”。

利用外部机会,弥补内部劣势(WO战略)。女性人才在创业中亦存在着不可忽略的劣势,主要体现为“工作压力加大”、“创业规模较小,层次偏低”及“自主创业动力依然不足”。这3个方面结合上述外部机会,构成了SWOT分析中的“WO战略”,形成可操作的政策建议就是要做好“设立女性人才创业基金”、“协助女性创业人才维权”及“加大舆论宣传力度”。

利用内部优势,规避外部威胁(ST战略)。外部威胁包括“公共服务质量不高”、“生活成本高”及“应急机制尚待完善”。它们之间的结合则构成SWOT分析中的“ST战略”,具体而言,形成可操作的建议就是要做到能够“提供优质的配套服务”及“争取税收优惠”。

减少内部劣势,规避外部威胁(WT战略)。综合内部劣势及外部威胁两个维度,则构成SWOT分析中的“WT战略”,形成可操作性的建议就是要对女性创业人才“开展结对培训”,“引导女性人才高端创业”。

按照SWOT分析方法所形成的4个战略维度构建成表1所示矩阵图。

表1 上海市女性人才创业的SWOT战略模式选择

	内部优势	内部劣势
	1.良好的独立创业意识	1.工作(创业)压力加大
	2.自身能力和素质较高	2.创业规模较小,层次偏低
	3.文化层次和创业层次较高	3.自主创业动力依然不足
外部机会	SO战略	WO战略
1.优质的行政管理	1.建立女性创业荣誉机制	1.设立女性人才创业基金
2.法制环境总体良好	2.加大女性人才创业培训	2.协助女性创业人才维权
3.社会诚信度较高	3.加大高科技领域创业的引导与支持力度	3.加大舆论宣传力度
4.产业结构优化		
外部威胁	ST战略	WT战略
1.公共服务质量不高	1.提供优质的配套服务	1.开展结对培训
2.生活成本高	2.争取税收优惠	2.引导女性人才高端创业
3.应急机制尚待完善		

三、上海市女性人才创业环境优化的对策

信息技术为妇女提供了更多的灵活工作方式,使她们越来越多地进入到智力行业。无疑,上海市女性人才大规模创业时代已经到来,女性创业型人才的培养理应成为今后上海市妇女工作的重点考量。

(一)专项资金扶持

Nancy.M Canter(2002)的研究发现,女性更倾向于开创小企业,并集中于零售及服务业,以便降低创业风险。事实上,这种现象在转轨经济国家更为常见,主要就是市场体系不健全加大了创业风险,而女性在融资及风险防范方面通常处于不利境地,宁愿选择风险小的中下游产业。就我国而言,融资难始终困扰着创业

活动,女性创业尤其如此。上海市女性人才的创业活动不仅面临着启动资金不足的问题,而且在融资过程中遇到的困难显然要比男性多。今后,需要根据上海市的重点产业发展需求,在高科技领域等优先形成专项扶持资金,鼓励和协助女性人才创业,并逐步提高投资的质量和层次。

(二) 加强政府对女性人才创业的专项服务

发达国家特别是欧洲国家已经积累了很多成功经验。欧盟各成员国均设立了专门机构,协助女性人才提高创业技能。上海市妇联妇女就业促进中心于2005年开办的“快乐创业营”活动,就是针对女性身心特点而开发设计的一种培训课程,旨在鼓励更多的女性能够自主创业,实现自立、自强。今后,需要按照“服务型政府”建设的总体目标,将促进女性创业型人才成长和创业作为一项经常性的重要工作,形成服务于女性人才创业的一整套工作机制。

(三) 降低创业的心理成本

女性人才创业面临的心理压力普遍要比男性人才大,加之在家庭责任等方面的特殊角色,决定了女性人才创业过程中的风险承载能力相对要小,这也是女性人才创业更趋谨慎的根本原因。因此,需要加大对创业失败或遭遇重大挫折的女性企业家的关注力度,形成妇女工作部门特有的服务姿态和工作机制,在全市创业型人才成长中优先形成宽容失败的一整套服务机制,降低女性人才创业的心理成本。

(四) 加大对女性创业型人才维权工作的支持力度

随着市场竞争的多元化、复杂化,创业过程中的法律纠纷越来越多,女性人才在创业过程中经常面临着类似的困扰。尤其是新版《劳动合同法》颁布之后,很多女性人才创业的企业时常会遇到复杂的劳动纠纷。这就需要高度重视并努力维护女性创业型人才的合法权益,为之提供良好的创业保障,使更多的优秀女性人才敢于并善于创业。

参考文献:

- [1]胡怀敏.女性创业政策分析——欧盟的经验及对我国的启示[J].特区经济,2007(5):91-92.
- [2]李长安.完善制度环境,促进以创业带动就业[J].第一资源,2009(5):13-20.
- [3] Cuba R, Decenzo, Anish A. Management practices of successful female business owners [J]. American journal of small business, 1983, 8(2): 40-45.
- [4]Langowitz and Minniti M. The Entrepreneurial Propensity of Women [J], Entrepreneurship Theory and Practice, 2007, 31(3): 341-363.
- [5]高秀娟.女性企业家个体、组织及环境特征的研究综述[J].妇女研究论丛,2009(4):85-90.
- [6]彭捷.女性创业及其融资问题探讨[J].经济研究导刊,2009(4):64-65.
- [7]中国女企业家发展报告[EB/OL].http://www.cec-ceda.org.cn/dgx/nguzhu.php.

Study of the Soft Environment for Female Entrepreneurial Talented Persons in Shanghai Based on SWOT Analysis

Feng Mei

(National Economy Institute, Shanghai Academy of Social Sciences)

Abstract: Shanghai female talented persons started their undertaking early on the high starting point. Nowadays, the era of innovation-driven, transformation and development has created unprecedented opportunities for the full development of women and also put forward new and higher requirements. Shanghai entrepreneurial activity of female talent has entered a new phase. However, relative to the hard environment, the soft environment such as institutional arrangements, culture atmosphere, public services and so on has more profound impact on entrepreneurship especially for female. Based on the empirical investigation and SWOT analysis, this paper tries to give advices of special fund supporting policies, entrepreneur services and rights protection which are put forward to the construction of soft environment.

Key words: Shanghai; Female Talented Person; Entrepreneurial Activity; SWOT

责任编辑 曾燕波