

# 女性党政领导人才开发的对策研究

高莹

(中共福建省委党校 福建行政学院 福建福州 350001)

**摘要:**女性党政领导人才的开发,是我国人才资源开发和干部队伍建设的重要组成部分。在党和国家的重视下,女性党政领导人才开发取得了很大进展,但仍然面临着一些亟待解决的问题。因此,要在准确把握这些问题的基础上,剖析原因,探寻进一步推进女性党政领导人才开发的对策思路。

**关键词:**女性;党政领导;人才开发;问题;对策

中图分类号:D442.6

文献标识码:A

文章编号:1008-4088(2013)07-0038-06

“中国的妇女是一种伟大的人力资源”,<sup>[1](P20)</sup>妇女中蕴藏着伟大的力量。女性党政领导人才是妇女中的杰出分子,是党和国家人才队伍中极其重要的组成部分。因而,女性党政领导人才的开发,既是新世纪人才资源开发战略中一个不可分割的重要组成,也是如何建设一支高素质的执政骨干队伍所面临的新课题。

## 一、女性党政领导人才开发及其面临的问题

人才是一个多层次、多序列的系统概念,既可划分为不同的类型,又包括不同的水平层次。领导人才是统帅其他各类人才的人才,根据不同的标准和要求,可以分为不同的类型。如按照素质构成划分,领导人才可以分为党政领导人才、军事领导人才、企业经营领导人才、科技教育领导人才等。女性党政领导人才是从性别角度出发,相对于男性党政领导人才而言的,她首先是领导人才,其次才是女性。因此,女性党政领导人才同样必须具备人才和领导人才的一般特征。本文中所讲的女性党政领导人才主要指党政干部队伍中的女性领导干部。

综观我国学者关于人才开发研究的理论,虽然不同学者看法有异,但认为人才开发所要解决的问题主要有两个:一是科学、合理、有效、充分地挖掘和提高人的内在素质和潜能,使潜人才转变为显人才;二是对现有人才进行科学培育,合理规划、配置和使用,从而最大限度地发挥人才对经济发展和社会进步的积极作用。由此可见,女性党政领导人才的开发,最关键的是要将潜在的、有领导素质和能力的优秀女性挖掘出来,培养成能够在领导岗位上发挥才能的女性党政

收稿日期:2013-06-15

基金项目:本文为2012年福建省社科规划青年项目《21世纪中国女性党政领导人才开发研究》(项目编号:2012C095)的研究成果。

作者简介:高莹,女,中共福建省委党校 福建行政学院讲师,法学博士,主要研究方向为执政党建设和领导人才研究。

领导人才;同时,对已经处于领导岗位的女性党政领导者,通过科学培养、合理配置和使用等,使能够胜任领导岗位的女性党政领导人才更全面地提高能力、展示才能、不断进步,使尚不能完全胜任领导岗位的女性党政领导者能够真正成为领导人才。

女性党政领导人才不仅属于人才范畴,更是党的干部队伍的重要组成部分。长期以来,党和政府都非常重视女性党政领导人才的开发,女性党政领导人才在数量、素质、结构等方面都有了较大发展。一是数量有所增长。1951年,全国有女性干部36.6万人,占同期干部总数的13.5%;<sup>[2]</sup>到2002年,全国已拥有各类女干部1493万人,占干部总数的37.4%;<sup>[3]</sup>2007年,全国女干部比例已接近干部队伍总数的40%。<sup>[4]</sup>二是素质有所提高。据笔者统计,现任中高层女性党政领导中绝大多数为大学或以上学历,其中,高层女性党政领导学历均为大学或以上学历。三是结构有所改善。来自中组部的数据显示,2000年,全国省部级及以上级别干部中,女性占8%,地厅级干部中,女性占10.8%;县处级干部中,女性占15.1%。2009年,这个比例均有所提高,分别为11%、13.7%、16.6%。<sup>[5]</sup>

但由于各种原因所致,女性党政领导人才开发还存在着不少问题。主要表现在以下几个方面:

一是从开发的数量上看,女性党政领导人才数量仍然偏少。体现在两个方面:一方面,女性党政领导人才不仅总体数量少,而且同女性和女职工在各自群体中所占的比例相比也明显偏小。另一方面,从党政领导的数量来说,女性党政领导人才在各级党政领导班子中的数量和比例偏低,尤其在决策部门中,女性所占的比例更是偏低。有关统计显示,各级领导班子中,女性担任一把手的约为4.1%,基层政权组织中女性比例更低,仅为2.2%。<sup>[6]([34])</sup>在未掌握决策权的职能部门,女性的比例高达20%-30%,而在决策部门特别是高级决策部门,女性比例均在10%以下,约排在世界130个国家的80多位,排名中等偏后。<sup>[7]</sup>

二是从开发的结构看,女性党政领导人才总体任职结构不合理。一是任正职少,副职多,存在“权力虚置”现象。2009年,正职女干部在同级正职干部中的比例分别为:省部级及以上7.3%、地市级10.4%、县处级14.8%。<sup>[8]</sup>而且还普遍存在“副职升迁”现象,即出任副职,提升路径也是从一个副职升任更高副职。二是任职主流岗位少,辅助型岗位多,呈现“职务性别化”的现象。女性党政领导人才相对集中于行政机关,主管科教文卫,而立法、司法系统则明显较少,分管经济、组织等决策性工作的女性党政领导则更是屈指可数。三是任职中高层次少,存在“高层缺损”现象。2009年,省部级及以上级别干部中女性仅占11%,地厅级干部中女性占13.7%。<sup>[9]</sup>目前,党和国家领导人中有5位女性。第十八届中共中央委员中,女性委员只有10人,占总人数205人的4.9%。在25个国务院组成部门中,仅有2位正职女部长。全国各省市自治区中,女性省委书记和女性省长仅各1名。可见,女性在各级政治机构中的人数和所占比例,级别越高,数量越少,呈现“金字塔”型结构。

三是从开发的方式看,对女性党政领导人才的选拔培养尚未形成系统链条。主要存在着两种倾向:一是重硬件轻软件。在选拔女性党政领导人才时,对年龄、学历、专业、经历甚至民族、党派等硬性指标过于重视,而对个人能力、领导水平以及执政能力等则重视不够。二是重当前使用轻长远培养。从女性党政领导人才队伍整体来看,缺乏专门的选拔培养女性领导干部的长远规划和有效措施,女性党政领导人才的基数小、后备力量不足,往往导致在需要时没有足够的人员可供选拔和使用。

四是从个体开发看,女性党政领导人才的自我开发明显不足。主要表现在:

一是女性党政领导人才的综合素质有所欠缺。如,女性实际上受教育的程度仍远远低于男性,因而致使女性党政领导人才的总体文化素质不高。又如,开拓创新能力偏弱。据中科院对女性成才的内在素质障碍的一项调查,认为女性难以成才的原因主要是:“缺乏多向思维方式”占50.6%、“创新意识不强”占48.1%、“安于现状”占44.9%、“把握全局的能力不强”占42.5%、“对挫

折承受能力差”占32.5%、“兴趣不广泛”占36.5%、“身体欠佳”占36.5%、“组织能力不强”占21.7%。<sup>[8]</sup>由此可见,女性自身素质特别是开拓创新能力的欠缺,是女性党政领导人才成长和继续成长的一块短板。

二是女性党政领导人才的心理素质有所欠缺。著名的女性主义学者波伏瓦精辟地指出:“妇女从古并没有真正采取主体性态度,妇女总是依附于男人,两种性别从未平等地分享这个世界。即使妇女的权利在法律上得到了抽象地承认之后,长期持续的习俗也阻碍这些权利得到更多地实现。在男人统治下的集团中,……她们处于次要地位。”<sup>[9](P425)</sup>在我国封建社会形成的“男尊女卑”、“男主外、女主内”的意识和观念,早已成为一种根深蒂固的文化模式。这一模式不仅被男性认同和肯定,也被女性自身逐步地内化为其观念和行为规范,并沉淀为女性的一种深层的自卑心理,这正是女性党政领导人才成长的最大心理障碍。此外,在面对困难、矛盾和压力时,女性更容易出现情绪上的波动,更易出现焦虑、抑郁等问题,这些心理特质也在一定程度上影响女性党政领导人才领导力的发挥。

## 二、女性党政领导人才开发存在问题的原因分析

女性党政领导人才的开发受制于环境氛围、选拔任用机制及女性固有的弱点等问题的影响,这些问题的产生有着一定的历史文化、观念意识以及制度机制等方面的根源。

### (一)传统文化及性别偏见的影响

女性党政领导人才开发首先受到具有性别偏见的传统文化的阻挠。女性主义文学家和社会评论家米利特在其《性政治》中指出:“与其他政治信条一样,大男子主义的根本起因并非体力的大小,而是对一种非生物性的价值体系的认可”,<sup>[10](P35-36)</sup>也就是说男性的优越并非来自于男女两性在生物学上的差异,而是一系列与生物学无关的价值观念。在中国,这种价值观念集中体现为具有大男子主义色彩的“男尊女卑”。“男尊女卑”反映在社会分工上,就是公共领域是男性活动的领域,私人领域(即家庭)则是女性活动的领域;反映在家庭分工上,就是男性读书做官、养家糊口,女性生育繁衍、照顾家庭,也就逐渐形成了“男主外,女主内”的观念和行为模式。据2000年第二次中国妇女地位的调查统计结果显示,赞成“干得好不如嫁得好”的达到34.1%,女性认同这个观点的比例比男性还高7.1个百分点。<sup>[11]</sup>这种观点并没有随着时代的发展而减弱。2013年3月8日,全国妇联副主席宋秀岩在全国政协妇女界别小组讨论会上指出:“越来越多的男性包括女性认为男性应该以社会为重,女人应该以家庭为重;接近一半的女性认为‘干得好不如嫁得好’。”<sup>[12]</sup>“女主内”的价值取向给了女性一个传统角色定位——“贤妻良母”,使社会对女性的家庭角色期望大于社会角色。在现实社会中,一旦“背离”这种期望便易衍生出对女性领导的偏见。如,一些能干的女性领导被奉为“女强人”,那些处于辅助地位的女性领导则被喻为“花瓶”。这些偏见、观念和印象犹如一张无形的网,无时不在地束缚着女性党政领导人才的开发,禁锢着女性领导人才才华的释放。

### (二)有关政策及其执行偏颇的影响

在任职年龄条件方面,存在着一定程度的性别盲视。如《党政领导班子后备干部工作暂行规定》中规定,省部级、市(地)级和县(市)级的后备干部,分别以45岁至50岁、40岁至45岁和35岁至40岁的干部为主体。而在现实社会中,一般来说,大部分女性在30岁左右处于生育阶段的特殊时期,事业处于中断或停滞。当生育期过后,她们在年龄和资历上大多已经落后于同批男性。用社会性别的视角予以分析,这个规定实际上是以男性的生理和成长规律为标准设计的,没

有充分考虑到女性的生理特点和成长规律。再如,在职数配额标准上,配额指标偏低。对女性干部实行配额,实际上是对女性的一种政策倾斜。联合国规定,在任何一个社会组织结构中,任一性别的人不应低于30%<sup>①</sup>。我国虽然也实行配额,但是,配额指标过低,如国务院2011年颁布的《中国妇女发展纲要(2011-2020年)》中规定:县级以上地方政府领导班子中有1名以上女干部(中组部对党委、人大、政协领导班子中的女性比例的规定也大致相同)。而且,在真正的执行过程中往往“1名以上”最终成为了“只有1名”,拿底线当上线,这就从政策层面限制了女性党政领导人才的开发。

### (三) 社会舆论环境的负面影响

有调查指出:“社会公众对女性领导的评价和态度主要受女性领导的公众形象影响,并且这种形象主要是通过传媒(新闻报道、影视作品)获得的。”<sup>[19]</sup>现实确实如此,虽然从主流来说,社会传媒对女性的塑造是积极的,但受传统文化的影响,社会舆论和大众传媒的宣传仍然带有一些性别歧视,常常会误导人们认为女性的价值就在于家庭,“好女人”就是所谓的贤妻良母。而对处于领导岗位的女性的描绘,要么是善于勾心斗角、工于心计,要么是脾气古怪、喜怒无常,要么是依附他人、缺乏主见、唯唯诺诺。而且,大凡工作较出色的女性领导人才,家庭多半不幸福。即便对于成功的女性领导人才,社会舆论也并不宽容。凡此种种,尽管这多半是无意识的,但大众传媒对女性领导人才形象的塑造呈现出一种固有的偏见,不仅在很大程度上影响了社会公众对广大女性领导人才的认识与评价,而且很大程度上影响了女性党政领导人才的开发。

### (四) 女性性别特质与特殊角色的影响

就女性个体而言,影响女性党政领导人才开发的因素,既有女性个体的自身素质,也有女性个体所扮演的多重角色的影响。

一方面,女性自身素质存在先天不足与欠缺。得益于优越的社会主义制度,中国女性不必经历像西方多数国家女性为获得与男性同等地位和权利而抗争的过程,几乎一夕之间就享有了应有的各种权利,但女性的主体意识并未因此确立。在几千年男权文化的思维定势影响下,很多女性有着很强的依赖心理,缺少独立性;在工作中缺乏自信,自我评价过低,安于现状,不思进取,等等。这些都直接影响和制约了女性党政领导人才的成长。

另一方面,女性党政领导人才在社会和家庭生活中扮演着多重角色,也因此不可避免地产生角色冲突。女性党政领导人才作为母亲角色,承担着生育的负担,往往是工作和育儿两者难以兼顾,结果是为了工作而忽视了子女甚至影响了母子感情,致使女性的内心产生极大的愧疚,作为妻子角色,还承担着家务和对家人的照料,往往也是工作与家务难以协调,久而久之难免引起夫妻摩擦。因此,家庭角色冲突是影响女性党政领导人才开发的重要因素。无论女性党政领导人才在工作中的表现多么优秀和有理性,但身为女人,内心总是敏感脆弱的,况且还要承载多个角色的负担,这些角色冲突无不影响着女性党政领导人才的开发。

## 三、进一步推进女性党政领导人才开发的对策思路

建设一支高素质的执政骨干队伍,需要大力推进女性党政领导人才的开发。要创造良好的环境,建立科学的制度机制,促进女性党政领导人才开发,使女性党政领导人才在数量上不断增加、质量上不断提高、结构上不断优化,整体上达到一个新的更高的水平。

### (一) 进一步优化女性党政领导人才的成长环境

良好的环境,是造就大批优秀女性人才和女性党政领导人才的必要条件。推进女性党政领

导人才开发,必须大力优化女性党政领导人才成长的社会文化环境、政策环境和舆论环境。

### 1、优化女性党政领导人才成长的社会文化环境

社会主义制度的建立,为形成先进的以男女平等为核心的社会性别文化创造了前提条件,但是,从男女平等社会制度的建立到真正实现男女平等的文化认同,还需要一个相当长的过程,因而有必要引导形成先进的性别文化。首先,要在思想领域开展对“男尊女卑”思想意识的批判。其次,要厘清“男女平等”的真实意蕴。所谓男女平等,不是绝对的同一的平等,而是相对的、有差别的平等。也就是说,男女平等,就是要赋予男女以平等的经济、政治、文化权利和平等的社会地位,但这种平等并不是绝对同一的平等,必须承认男女之间在生理上存在差异,而因为这种差异女性理应享有一些特殊权利或者说是给予女性的一些特殊保护,换言之,真正的男女平等是在承认两性差异前提下的平等。再次,引导形成先进的社会性别文化。先进的性别文化也就是平等型的性别文化。当前,落后的或者说不平等型的性别文化仍然是我国性别文化的主导,仍然是束缚和压抑女性的精神枷锁。为此,引导形成先进的社会性别文化,必须改变社会对男女两性的刻板成见、角色期待和价值评价,一方面要唤醒女性的主体意识,使其拥有独立的精神人格;另一方面要唤起广大男性对传统社会性别文化的反思,引导其在构建先进社会性别文化中贡献力量。

### 2、优化女性党政领导人才成长的政策环境

女性党政领导人才成长有其特殊性,要针对女性党政领导人才成长规律制定特殊的政策,消除妨碍女性党政领导人才成长中的障碍,促进女性党政领导人才的开发。一要采取对女性党政领导人才的适度保护政策。比如,将性别比例与领导干部竞争性选拔方式相结合,保障进入决策圈和决策核心机构的女性比例。有计划的对一部分职位留出空缺,为其后女性党政领导人才的合理配备提前做好准备。在同等条件下有计划的优先适度选拔使用优秀的女性领导人才等等。二是纠正含有性别歧视或阻碍女性党政领导人才成长的政策条款。在当前,女性公务员在退休年龄上较男性提前了5年,这不仅是政策上的歧视,也是对女性党政领导人才尤其是高学历女性党政领导人才的极大浪费。应当实行男女干部同时退休制度,或者适当放宽高学历的女性党政领导人才的退休年龄。三是制定针对女性党政领导人才的保障政策。女性孕育子女,承担相对于男性更多的家务劳动,分散了女性的时间和精力。因此,有必要制定针对女性的解忧保障政策。比如在有关政策法规中,增加男性休产假的内容,以分担女性责任,切实了解女性党政领导人才的实际情况和困难,为她们提供相应的政策援助。

### 3、优化女性党政领导人才成长的舆论环境

积极的舆论环境是女性党政领导人才有效开发不可或缺的条件,针对当前舆论宣传中存在的问题,有必要从以下两个方面优化舆论环境。首先,要从理论上营造良好的舆论氛围。妇女在推动社会发展和变革中起了重大作用,正如马克思所说,“每一个了解一点历史的人也都知道,没有妇女的酵素就不可能有伟大的社会变革”。<sup>[14](P586)</sup>为此,要在全社会大力宣传马克思主义妇女参政观,大力消除对女性参政从政的社会偏见,从思想理论基础为女性领导人才参政议政从政创造良好的舆论环境条件。其次,要从宣传上营造良好的舆论氛围。在当前,媒体对女性的报道与男性相比,不仅数量少,而且多是被放在次要的位置。有调查反映:“媒体报道女性,作为主要新闻人物的党政官员,女性占6%;作为主要新闻人物的团体/单位负责人,女性占8.77%;作为主要新闻人物的专业人士,女性占21%;作为家属出现的主要新闻人物,98.14%是女性。”<sup>[15]</sup>为此,有必要引导媒体为营造良好的社会舆论环境发挥积极作用。一要引导新闻媒体着重对一些典型的女性党政领导人才的成功事迹进行正面宣传报道,增加社会舆论对女性领导的支持与理解。二要鼓励媒体对男性分担家务和打破传统的性别分工等行为多做宣传和报道,营造男女平等的

环境。三要对媒体从业者进行社会性别意识教育培训,在报道中坚持对男女领导同等对待,注重树立女性党政领导人才的良好形象。此外,还要倡导编剧、作家等文艺工作者在进行现代影视作品和文学创作时,要努力塑造当今时代新女性和女性党政领导人才鲜活的良好形象,而不要去刻意迎合对女性进行束缚的落后文化的口味。

## (二)进一步完善女性党政领导人才开发的制度机制

科学的制度机制,是女性党政领导人才开发的重要保障。要根据党政干部选拔任用条件的规定,结合女性党政领导人才的特点,从规划、培养、选拔、后备队伍建设等一系列环节,建立女性党政领导人才开发的科学制度机制。

### 1、做好女性党政领导人才的预测规划

凡事预则立,不预则废。制定预测规划,是人才开发的首要环节,也是科学开发的前提和重要依据。做好女性党政领导人才的预测规划,就时间段而言,既要有长期规划,也要有短期规划。就规划内容而言,既要结合时代发展趋势对女性党政领导人才提出的新要求,又要结合本地区、本部门、本单位的实际需求。就实施方案而言,既要包括培养对象、目标职务等培养方案做明确规定,又要根据实际需求做灵活调整和变动。就执行而言,既要全面推进,又要有所侧重。

### 2、拓展女性党政领导人才的教育培训

要用人,先育人。在当前,一是充分发挥妇女干部专门培训机构的作用,努力提高妇女干部学校的培训水平,扩展培训规模,加强培训的针对性和有效性,注重培育凸显女性领导特质的领导风格。二是充分发挥各级党校、行政学院等干部专门培训轮训机构的作用,可以在各班次中适度开设“性别意识”专题,或有关女性党政领导人才成长发展等专题,既增强女性党政领导人才自身的性别意识和性别主体观念,又在以男性为多数的广大党政领导干部中普及或强化性别意识观念,以争取广大男性的支持与理解。此外,还有必要专门建立女性党政领导人才的教育培训电子档案,并将其参加的培训结果与其选拔任用挂钩。

### 3、完善女性党政领导人才选拔任用标准

制定女性党政领导人才选拔任用标准,是开发女性党政领导人才的重要前提条件和依据。一是制定切实可行的党政领导人才选拔任用的具体条件,要引入性别意识,不能简单地用以男性为中心的选任标准,人为设定“准入条件”,要充分考虑到女性的特殊性,在满足岗位所需的基本素质、业务水平和能力的基础上,拓宽女性党政领导人才的来源渠道,放手选拔任用优秀女性党政领导人才。二是要完善考核评价体系。要针对女性党政领导人才的特点,探索建立一个科学合理、可操作性强的考评体系,既要包含党政领导人才的一般考核内容,又要照顾到女性党政领导人才的特殊性,既要体现女性党政领导人才的一般性,又要对不同类型、不同层次和级别的女性党政领导人才区别对待。

### 4、健全女性党政领导人才后备力量的培养选拔机制

女性党政领导人才开发,还要有战略眼光,注重女性党政领导人才后备队伍建设,健全女性党政领导人才的储备机制。一是建立女性党政领导人才后备人才库。要拓宽选人的视野和渠道,不拘一格选拔人才,要采取群众推荐、组织推荐、他人推荐、个人自荐或是多种方式相结合吸纳人才,要实行动态管理,既要不断吸收新鲜血液,又要对不符合标准的及时予以淘汰。总之,要做好经常性的人才储备工作,建立数量充足、质量过硬、结构合理的优秀女性党政领导人才后备人才队伍。二是健全相关的保障机制。对于进入后备人才库中的女性党政领导人才,要以多种方式为她们提供参加学习培训和实践锻炼的机会。此外,党政领导岗位女性干部的选拔,必须首先从女性党政领导人才后备人才库中选取。这样对女性党政领导人才既是一种激励,也确保了后备

人才库有名有实。

### (三)全面提升女性党政领导人才综合素质

要实现女性党政领导人才的有效开发,既要有外部环境和制度机制做保障,又要依靠女性党政领导人才的自身努力,不断发掘自身的潜力,全面提升个人的综合素质。

#### 1、完善自我,全面提升个人素质

不断完善自我,全面提升个人素质,是女性党政领导人才自我开发的重要途径。

一要提高文化和能力素质。文化素质是一切人才必须具备的最基础的要求。对于女性党政领导人才来说,丰富的知识积累、合理的知识结构、宽阔的眼界视野,更是女性党政领导人才独立、自信的基础。尤其在当今知识经济时代背景下,女性党政领导人才必须努力学习,不断充实自我、提升自我,在学习中善于补齐“短板”,善于将自身的知识转化为能力,为更好实现自我开发打造强有力的内在支撑。

二要强化心理素质。良好的心理素质已是当今领导人才能否实现自身价值的必备要素之一。要鼓励女性党政领导人才增强主体意识,做到自尊、自强、自立、自信。一方面,女性党政领导人才在工作中要淡化“自己是一个女性”的观念。正如撒切尔夫人所说,就领导而言,没有性别之分,只有能力之分。克服性别弱点,强化自己作为一个“人”而非“女人”的价值。另一方面,女性党政领导人才要特别注意克服自卑心理,增强自信。既要看到女性有着自身的性别优势与特长,并能够善于将这些性别优势转化为领导优势,同时也要主动适度地学习男性身上一些优秀的性别特质,如豁达、宽容、不拘泥小节等,全面提升自我。此外,女性党政领导人才还要学会缓解压力、调节情绪、释放自我。

#### 2、扬长避短,培养具有女性特色的领导风格

女性党政领导人才有着女性的性别弱点,也有着男性所不具备的性别优势,因此,要注重在领导活动中扬长避短,培养具有女性特色、凸显女性魅力的领导风格。一方面,要善于发挥性别优势。从性别特质上来说,与男性相比,女性大多在情感方面更加温柔、细腻、体贴、善解人意。因此,女性党政领导人才通常具有较强的亲和力。表现在工作上,通常具有较好的协作力和团结力,较少的专制思想,在意志力方面,女性有很强的韧性与自制力,不畏困难;在语言方面,女性通常具有更强的语言表达能力、较好的沟通协调能力,比较容易说服他人。这些性别特质对于女性党政领导人才都是很大的优势。在这个仍然由男性占主导地位的世界,女性党政领导人才想要有所作为并非要刻意掩盖性别差异,更不是去追求领导风格和行事作风上的“男性化”,而是要善于发挥性别优势,用世界上“最柔软的”穿透世界上“最坚硬的”。另一方面,要善于克服性别劣势。不可否认的是,诸如柔和、细致、耐心等这些女性特质体现在领导过程中,也往往会被认为柔和有余但魄力不足,亲和力有余但威慑力不足。此外,女性的性别特质中还有一些诸如犹豫不决、依赖性、从众性等劣势。因此,女性党政领导人才要善于克服性别劣势,善于将亲切柔和的性别特质与具有刚性的领导和管理活动结合起来,实行刚柔并济的领导方式。既要克服唯唯诺诺、独立性不强的性别劣势,适度显露锋芒,展现魄力、树立威信,勇于进取和创新,又要保有女性细致柔和、平易近人的风格,避免给人造成“女强人”的印象。

#### 3、善于调适,构建和谐的人际关系

女性党政领导人才想要在工作中得心应手,必须练就待人处事能力,妥善处理好各种关系。一要处理好与异性的关系。女性从政,总是备受非议。因此,工作上在与异性的交往中,要特别注意小节和细节,保持距离,把握尺度,既要大方热情,又要谨慎稳重。二要处理好与同性的关系。在工作中,与同性相处的矛盾或来自同性的非议可能更多。因此,要有容人之量,讲究方法和艺

术,妥善处理与同性的关系。三要处理好事业与家庭的关系。要注意角色转换,不要将工作中的事情、心情和面孔带回家。既要做好工作,又要肩负家庭义务,并善于通过与丈夫沟通,争取理解和支持。四要处理好与自我的关系。一方面,要注重自身的内心调试,保持良好的心理状态。另一方面,要注重自我形象。衣着、发型要适合自己的形象,谈吐、举止要适合自己的身份。既要不失女性柔和优雅的魅力,又要体现风格和个性,刚柔并济。

注释:

①有研究认为,在决策层低于30%的比例就很难在决策时发出声音,所以30%被称作“关键少数”。

参考文献:

- [1]中华人民共和国全国妇女联合会.毛泽东主席论妇女[M].北京:人民出版社,1978.
- [2]叶忠海.中国女领导人才及开发现状(上)[J].人才开发,1997(11).
- [3]全国妇联妇女研究所.2004年中国社会中的女人和男人——事实和数据[EB/OL].[http://www.wsic.ac.cn/StaticData/Detail\\_Browse.aspx?InfoMainId=IM-55699,2007-02-05](http://www.wsic.ac.cn/StaticData/Detail_Browse.aspx?InfoMainId=IM-55699,2007-02-05).
- [4]人民网.中国重视高层女性参政 女干部占干部总数近40%[EB/OL].<http://politics.people.com.cn/GB/1026/5732570.html,2007-05-15>.
- [5]中国女官员“橄榄形”格局待解[N].新京报,2012-03-08.
- [6]国务院妇女儿童工作委员会办公室.中国妇女发展纲要(2001-2010年)学习辅导[M].北京:中国妇女儿童出版社,2002.
- [7]张玉娟.当前妇女干部培养选拔工作中的问题及对策分析[J].理论导刊,2004(1).
- [8]陈晓华.对中国女性人才资源开发的思考[J].社会科学研究,1995(6).
- [9](法)西蒙娜·德·波伏瓦.女人是什么[M].王友琴,邱希淳等译.北京:中国文联出版公司,1988.
- [10](美)凯特·米利特.性政治[M].宋文伟译.江苏:人民出版社,2000.
- [11]第二期中国妇女社会地位调查课题组.第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告[J].妇女研究论丛,2001(5).
- [12]“数”说妇女权益[N].人民日报,2013-03-09.
- [13]金一虹.从公众对妇女参政的认知看传媒对妇女参政的影响[J].妇女研究论丛,2002(2).
- [14]马克思恩格斯选集:第4卷[M].北京:人民出版社,1995.

[责任编辑 陈晓宏]