

女性高层次职业发展的自我认知分析

张琪^a, 张栋^b

(首都经济贸易大学 a. 教务处; b. 劳动经济学院, 北京 100070)

摘要: 目前, 女性对自身职业发展需求的认识较之以往有了很大的变化, 但受到社会环境和政策因素的影响, 其在高层次职业上发展不足。要促进女性高层次职业发展, 应积极倡导先进的性别意识, 营造有利于女性发展的社会文化环境; 从事实上扭转“男主外, 女主内”的观念, 实现家务负担的合理分担; 践行保障女性平等享有发展权的政策机制。

关键词: 女性; 性别平等; 高层次职业发展; 自我认知

中图分类号: D668 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-6917(2013)10-0130-04

性别平等和女性赋权一直是国际社会关注的一个重要议题。2000年联合国将“促进男女平等并赋予妇女权力”作为千年发展目标的八个目标之一, 倡导在女性平等参与的同时, 赋予其相应的决策权, 体现了对女性平等发展权的重视。在男女平等观念日益受到重视的背景下, 女性在获得平等的生存权的同时, 也应享有平等的发展权。保障女性获得平等的参与经济活动和共享资源的权利和机会, 促进女性充分就业, 提升女性的职业层次, 是提高女性社会地位的重要基础, 也是从实质上实现男女平等的重要体现。

从全国妇联和国家统计局第三期中国妇女社会地位调查的数据报告来看, 女性的生存权得到了长足的发展, 女性在享受社会保障待遇、经济资源方面的权益与男性基本相差无几, 从这一层次上看男女平等的理想已经基本实现; 而在发展权方面, 女性的发展机会依然与男性有着较大的差距, 调查中最主要的体现是女性处在管理层的比例明显低于男性, 这与传统男权社会历史原因有着重大关系。党的十八大将男女平等写入报告, 并多次提到要维护

妇女儿童合法权益, 重视培养选拔女干部, 这说明了党中央把妇女权益问题放在了更加重要的位置, 成为党的工作的重点内容, 也体现了党在制度上逐步完善男女平等的发展机制所作的努力。因此, 根据女性高层次职业发展状况分析女性享有的发展权具有一定的现实意义。

一、女性高层次职业发展现状及自我认知分析

(一) 女性高层次职业发展现状。改革开放以来, 中国的经济社会发展取得了举世瞩目的成就, 其中, 女性作为重要的人力资源发挥了巨大作用^[1]。然而, 一方面, 由于各种因素影响, 女性平等参与社会管理的机会没有得到完全保障; 另一方面, 传统女性的家庭角色还存在滞后性, 当前我国女性人才发展的总体水平与经济需求还存在较大差距, 这些因素导致女性人才的发展权在种种局限中举步维艰。从第三期中国妇女社会地位调查数据来看, 女性处在管理层的比例明显低于男性, 具体见表1。

表1显示, 在所有的单位负责人/高层管理人员中, 女性占26.7%, 男性为73.3%; 在中层管理人员

收稿日期: 2013-06-16

基金项目: 国家社会科学基金重大项目(10@ZH020)

作者简介: 张琪(1962-), 女, 上海人, 首都经济贸易大学教务处教授, 硕士生导师; 张栋(1989-), 男, 河南商城人, 首都经济贸易大学劳动经济学院硕士研究生。

中,女性占33.7%,男性为66.3%;在基层管理人员中,男性占57.5%,女性占42.5%。上述数据可以看出,无论是何种性质的单位,处于管理层的女性比重与男性都存在着巨大悬殊,这在很大程度上体现了女性在职业发展过程中的社会地位没有得到完全实现,妇女广泛参与经济建设和社会管理规模的巨大差距也在一定程度上凸显了女性对平等享有发展权的需求。

表1 第三期中国妇女社会地位调查中
职业发展层次的性别比较 单位: %

	高层管理人员	中层管理人员	基层管理人员	普通职工	其他
男性	73.3	66.3	57.5	47.1	44.3
女性	26.7	33.7	42.5	52.9	55.7

(二)女性职业发展的自我认知。随着性别意识的不断转变,女性角色早已不再仅仅局限于家庭内部,社会化的职业发展已经不断在女性意识中得到深化,平等发展权的要求也日趋强烈。然而,在传统文化与现实认知依然存在矛盾的前提下,女性角色尚未得到完全的转变,女性职业发展的社会支持与政策导向也必然存在障碍,难以为女性平等发展提供制度化的保证,自我认知与社会支持不足的矛盾增加了女性职业发展的阻力。为确切了解女性的自我认知,第三期中国妇女社会地位调查通过女性自我认知的判定(见表2),对女性自身的职业发展需求及其发展障碍有了一个客观认识。一方面反映了女性自身对职业发展的需求与自我评价,另一方面体现了女性自我认知与传统社会意识的转变。表2的数据显示:

1.女性自信独立意识不亚于男性。在第三期中国妇女社会地位调查中,女性“对自己能力有信心”、“很少依赖他人,主要靠自己”、“女人的能力不比男人差”的比重分别占到了89.4%、91.8%、83.5%,仅有17.4%的女性会“经常觉得自己很失败”。这些数据表明,相对于传统思想观念和社会风气的影响,女性的自信独立意识和成就动机已经越来越强,“干得好不如嫁得好”的观念已不再是女性的关键性认知。同时,女性的依赖性越来越弱,对自身能力的认知越来越强,这就促使女性对个人职业发展有了相应的诉求,竞争意识与成就动机一步步凸显,在不断增强的进取心激励下,女性对自身职业发展的信心也有相对稳定的基础。此外,随着女性自身失败感的减弱和相对于男性不同领导风格的存在,部分女性在领导岗位上的管理成就也体现了女性领

导的优势,这在很大程度上增强了女性寻求职业的高层次发展的信心。

2.传统“男主外,女主内”的观念发生重大转变。在传统的男权社会里,女性承担的角色是相夫教子,主要承担家庭内部的活动。随着女性社会地位的不断提高,传统社会的女性角色正在不断转变,第三期中国妇女社会地位调查数据显示,超过40%的女性不同意“男性应该以社会为主,女性应该以家庭为主”的观点,86.9%的女性认为“男人也应该主动承担家务劳动”,女性在不排斥家庭角色的同时,也有同男性一样参与社会活动的需求。

3.男女领导岗位比例大致相当的需求日益强烈。由于男女两性在高层次职业发展方面比例的巨大悬殊,一定程度上反映男性在社会工作的过程中作出的贡献更大,但事实并非仅仅如此,正是由于性别歧视的客观存在和社会认知的固化和单一,让女性在社会发展过程中丧失了与男性同等的机会,这在很大程度上降低了对女性工作的认同,同时也会影响女性职业发展的积极性。调查数据显示,72.4%的女性认为“在领导岗位上男女比例应该大致相等”,女性对领导岗位比例的认知,一方面体现了女性对自身工作认同的需求,另一方面女性希望通过平等的职业发展机会获得个人发展的社会认可,实现实质意义上的男女平等。

4.男女平等的真正实现需要政策推动。女性高层次职业发展和领导岗位的不足,在很大程度上与女性相对较高的自信独立意识和并不亚于男性的工作能力形成了较大的反差,客观上反映了女性职业发展的机会不足以及政策在保障女性平等发展权方面的缺位。调查数据显示,86.7%的女性认为“男女平等不会自然而然实现,需要积极推动”。由于传统的性别意识的影响依然没有完全消除,社会认知和观念的改变不能通过自发完成,只有建立相应的政策机制,让性别因素退出判断职业发展的舞台,通过合理的职业发展评估机制,形成客观的政策激励,才能保证女性在职业发展过程中享有平等的发展机会。

表2 女性自我认知状况 单位: %

	非常同意	比较同意	不太同意	很不同意	说不清
对自己能力有信心	38.7	50.7	7.6	1.0	2.0
很少依赖他人,主要靠自己	43.1	48.7	6.6	0.8	0.9
经常觉得自己很失败	4.0	13.4	46.7	33.7	2.2

续表2

	非常同意	比较同意	不太同意	很不同意	说不清
女人的能力不比男人差	41.3	42.2	11.7	3.0	1.8
男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主	17.4	40.5	32.6	8.0	1.5
男人也应该主动承担家务劳动	34.2	52.7	10.5	1.5	1.1
在领导岗位上男女比例应该大致相等	23.3	49.1	15.6	2.0	10.0
男女平等不会自然而然实现,需要积极推动	40.0	46.7	4.4	0.6	8.2

二、女性高层次职业发展不足的自我认知因素分析

从第三期中国妇女社会地位调查的数据来看,女性领导岗位比例低是客观存在的事实,但对于女性在高层次职业发展不足上有不同的认知,从社会认知来看,一般归结于女性的性别角色不适合当领导,或者女性能力不足以应对领导岗位的难题,等等。但第三次妇女社会地位调查数据(见图1)显示,女性的自我认知与领导岗位比例低形成强烈反差,影响女性高层次职业发展的主要因素主要是社会环境和政策因素,并非自身的限制。

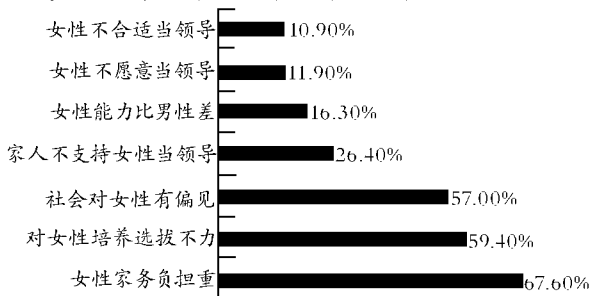


图1 女性领导岗位比例低的自我认知因素

从图1数据可以看出,女性从事领导岗位比例低的主要原因有以下几个方面:

第一,“男主外,女主内”的现实影响依旧较为严重。新中国成立以来,我国在法律上赋予了男女平等的劳动权利。随着市场经济的不断发展,女性的就业机会和发展机会越来越多,但两千多年积淀下来的“男主外,女主内”的性别分工刻板印象仍然左右着人们的思维^[2]。在传统的性别分工意识的影

响下,女性作为妻子和母亲,往往是家庭责任的主要承担者,因此,许多女性在事业与家庭的双重压力下,不再主动追求事业发展而选择把重心放在承担家庭责任上。从第三期中国妇女社会地位调查的数据来看,当问到“目前我国各级领导岗位上女性的数量相对较少的原因”时,67.6%的女性认为自身的家务负担重限制了职业发展,同时家人不支持女性当领导也是女性参与领导岗位少的一个重要影响因素。从这一女性自身的认知原因来看,女性客观上承担的过重的家务负担让“男主外,女主内”的现实性影响依旧存在,这是导致我国目前领导岗位上女性数量相对较少的重要原因。

第二,政策对女性的支持力度不够。从现行的政策来看,对女性的培养与选拔多是一些模糊与软性的规定,由于缺乏一套行之有效的,公开、公平、择优的机制和评价标准,对女性的领导能力也无法形成全面考核,缺乏一些可操作性的、制度性内容,因此这些政策大多沦为形式而无法落到实处。同时,缺乏相应的对传统女性偏见的纠错机制,对女性的培养与选拔还会存在大量的“主观”评判。调查显示,59.4%的女性认为目前对女性培养选拔不力导致了女性领导岗位的比例偏低。正是由于政策扶持的力度欠缺,很大程度上使女性无法获得平等的发展机会,也导致女性自身发展对政策支持力度不足的认识。

第三,社会对女性的偏见依旧没有消除。美国社会学家用“玻璃天花板”一词来形容女性在职业发展过程中所遇到的微妙障碍,这种障碍使女性群体在一系列社会偏见的影响下,随着职业发展层次的提高而愈加明显,从第三期中国妇女社会地位调查的数据(表1)也可以看出,职业发展层次越高,男女两性的比例相差也越大,同时,数据也显示57.0%的女性认为“社会对女性有偏见”,只有10.9%和11.9%的女性认为自身“不适合当领导”和“不愿当领导”。因此,从女性的自我认知来看,社会偏见在其职业发展过程中依然存在较大阻力。一方面,在传统“男强女弱”的文化影响下,很难产生有利于女性发展的社会环境,也会减低女性对职业发展的期望值,对人力资源开发与利用也只能呈现出一种无奈与服从的心理^[3]。另一方面,社会舆论诸如“女强人”等误导性宣传往往给女性难以承受的压力,世俗的眼光对事业型女性的偏见只能让女性对所谓

的“女强人”望而生畏。

总体来说,传统文化延续下来的性别观念以及社会对女性角色的不当认知,在一定程度上对很大一部分有高层次职业发展需求的女性增加了额外的阻力。同时,为女性职业发展降低阻碍和提供女性平等发展的政策缺乏系统的保证机制,这就使女性同等发展的职业机会难以得到保障。这些不合理的导向对女性的发展在一定意义上有着较大的消极影响,也不利于实质意义上男女平等的实现。

三、女性高层次职业充分发展的路径选择

(一)积极倡导先进的性别意识,营造有利于女性发展的社会文化环境。文化和社会环境对人才成长和职业发展起着举足轻重的作用,只有建立起让女性自身感受到被尊重、被支持、被理解的文化环境,才会有女性平等职业发展的基础。这就要求社会应摒弃不良的传统性别意识,积极倡导先进的性别意识,首先,积极宣传尊重女性的进步理念,宣传女性在人类社会过程中所起的作用,重视女性人才的价值;其次,通过倡导性别公正意识,以电视、网络和文化载体加强宣传男女平等的价值观,消除社会文化中对女性的歧视和偏见,营造尊重女性、男女平等的舆论氛围,使男女在形式上平等、权力上平等的思想成为全社会的主流和共识^[4]。同时,要坚持“包容性发展”的理念,为不同社会经济地位的女性群体提供平等参与发展的机会^[5],以形成有利于女性发展的良好的社会文化环境,从而为女性平等享有发展权提供社会舆论保障。

(二)从事实上扭转“男主外,女主内”的观念,实现家务负担的合理分担。从总体上来看,女性家务负担相对较重,平衡家庭与职业比较困难是客观存在的事实,但这一结果依然是“男主外,女主内”的传统观念的负面影响,除通过倡导先进的性别意识从事实上扭转“男主外,女主内”的观念外,还应该通过一系列配套的措施实现家庭工作两不误的双赢结果。从家庭内部来说,应通过适当的沟通对话实现家庭成员家务负担的合理分担,从而实现平等参与公共生活和平等分担家庭领域任务;从社会配套措施来看,可以积极发展家政服务业,完善服务市场,如设立幼儿园、提供日托服务等,满足家庭角色与职业发展冲突时的社会支持;从政策制定角度来看,应该逐步完善产假制度,实行父母双方产假等,

从而保证在特殊情况下解决女性的实际困难,减少女性发展过程的劣势。

(三)践行保障女性平等享有发展权的政策机制。从职业发展层次来看,处于高层次职业的女性比例与男性差异较大,仍处于相对弱势的地位,一方面是传统性别角色影响的结果,另一方面也是由于长期以来对女性领导培养、选拔和任用的偏见导致的。为此,应通过政策激励,实现男女平等享有发展权。首先,健全法律保障,打破女性领导的比例与领域限制,保证女性职业发展过程的机会平等;其次,建立公平的绩效评价机制和晋升机制,优化女性的培养选拔机制,通过公正的选拔程序,尽量排除基于性别偏见的人为因素的影响,以使女性获得同男性平等的职业发展空间,保证女性职业发展的过程平等;同时,还应不断完善女性职业发展的配套制度,如注重女性后备力量建设和针对女性的培训计划等,使女性职业发展在人才数量和质量等方面具有可持续性。

总之,保障女性获得平等的发展权利和机会,促进女性充分就业,提升女性的职业层次,是全面提高女性社会地位的基础。这就需要进一步完善法律和政策,在承认女性承担的生育和家庭责任的社会价值的同时,积极支持女性参与经济社会生活的权利,保障女性获得平等发展的机会。在生存权和发展权得到全面实现的前提下,男女平等的理想才能真正得到实现。

参考文献:

- [1]全国妇联权益部.为女性人才成长营造良好环境——女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目综述[N].光明日报,2011-03-08.
- [2]刘菊香.先进性别文化建设与女性高层次人才发展[J].山东女子学院学报,2012,(5):21-25.
- [3]宋媛.高校女性高层次人才的职业发展——以北京市为例[J].沈阳师范大学学报,2011,(4):5-8.
- [4]孙宏.女性领导发展中的困境与突破[J].宁波党校学报,2008,(1):83-87.
- [5]第三期中国妇女社会地位调查课题组.第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告[J].妇女研究论丛,2011,(6):5-15.

责任编辑:黎伟盛