

# 北京市高教及卫生系统女性高层次人才 职业发展状况调查报告

北京妇女联合会 北京妇女研究中心

为贯彻落实人才强国战略，加大对女性高层次人才的政策支持力度，2010年1月，全国妇联联合有关部门共同实施了“女性高层次人才成长状况研究与政策推动项目”。北京市妇联承担其中子课题，重点研究北京地区女性高层次人才职业发展状况。所谓高层次人才，一般是指在人才队伍中起骨干和核心作用的人才。根据北京市具体情况，选定了女性高层次人才较为密集的市属高校及市级卫生系统作为主要研究领域，调查对象界定为具有副高级职称以上的女性。

本次调查采用定性与定量研究相结合、生命周期和职业生涯研究相结合的方法，运用问卷调查、焦点组访谈等资料收集方式。问卷调查范围为北京市属14所高校523名具有副高级以上职称或科级以上女性以及北京市级卫生系统14家医疗机构262名具有副高级以上职称或科级以上女性。课题组先后召开首都女教授协会、首都女医师协会、北京工业大学、北京儿童医院、北京市卫生局等不同群体的座谈会5次，与60位女性高层次人才及15位男性高层次人才进行了沟通交流。

课题组通过全面了解女性高层次人才的职业发展过程中的现状、存在的问题，客观分析制约因素和原因，提出促进女性高层次人才职业发展的对策建议。

## 一、女性人才基本情况介绍

近几年来，北京市属高校和市级卫生系统人才队伍建设得到了大力加强，数量和质量都有所提高，女性高层次人才总量也逐年增加。从女性总量上看，在两系统中女性从业人

员均超过一半，其中卫生系统高达到四分之三；从女性职称结构来看，金字塔特征表现得十分突出，女性所占比例与职称成反比，即职称越高女性所占比例越低，职称越低女性所占比例越高，杰出人才中男女比例更是相差悬殊。

### （一）北京市属高校女性高层次人才分布状况

#### 1. 人才总量分布状况

北京市属高校主要是指北京市教委系统所属的普通高校。根据 2009~2010 学年度北京市教育事业统计资料显示，北京市属普通高校 22 所，专任教师 13602 人，其中女性 7879 人，占 58%；具有副高级职称 5166 人，女性 2926 人，占 57%；具有正高级职称 1743 人，女性 575 人，占 32%。

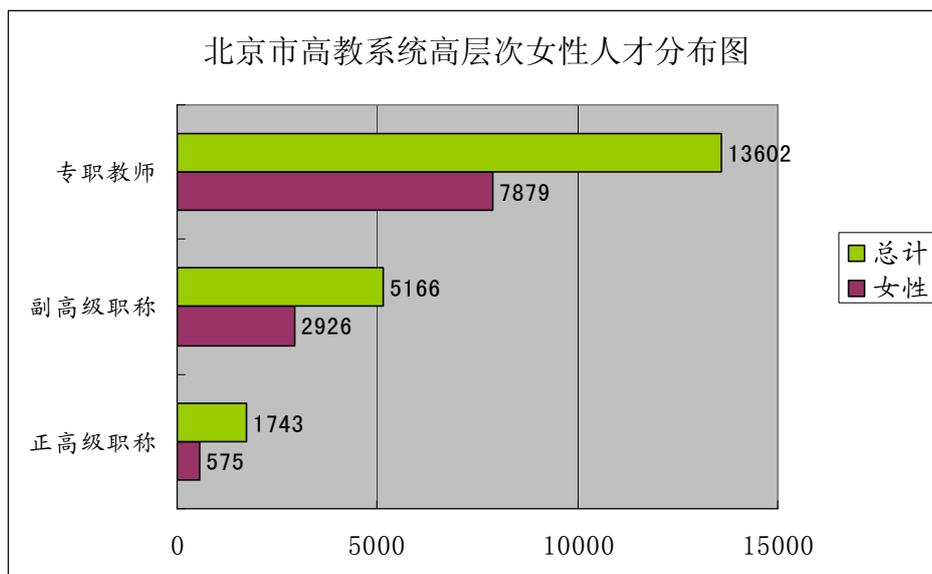


图1 北京市属高校女性高层次人才分布图

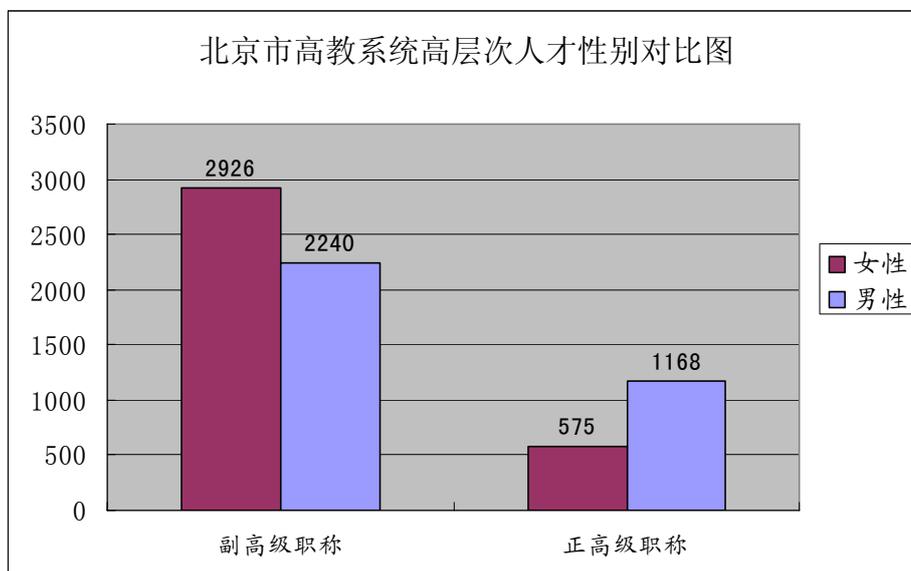


图2 北京市属高校高层次人才性别对比情况

## 2. 杰出人才分布状况

院士等杰出人才是高层次人才中的拔尖人才，处于人才金字塔的顶端。北京市教委系统普通高校中共有院士3人，无女性；突出贡献专家10人，女性1人，占10%；享受国务院津贴133人，女性24人，占18%；新世纪百千万人才8人，女性1人，占13%；国家科技奖项负责人22人，女性4人，占18%；全国宣传文化系统“四个一批”人才2人，女性1人，占50%。

### (二) 北京市卫生系统女性高层次人才分布状况

#### 1. 人才总量分布状况

北京市卫生系统主要是指北京市卫生局所属的市级卫生机构。截止到2009年底，北京市卫生系统共有专业技术人员29840人，其中女性22506人，占75%。具有副高级职称2913人，女性1635人，占56%；具有正高级职称1357人，女性648人，占48%。

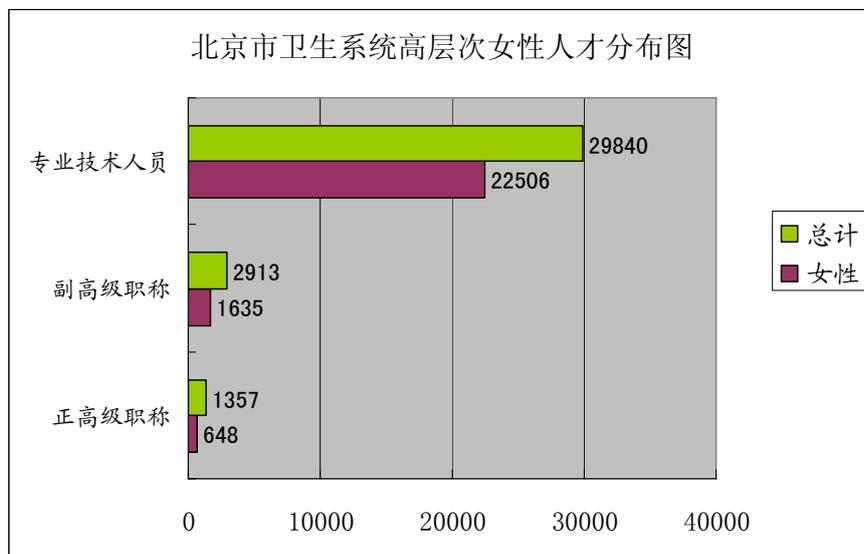


图3 北京市卫生系统高层次女性人才分布情况

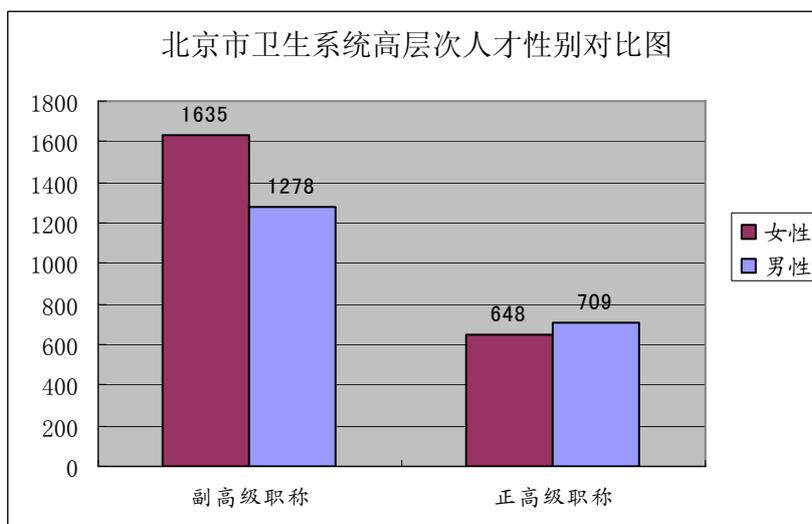


图4 北京市卫生系统高层次人才性别对比情况

## 2. 杰出人才分布状况

市级卫生系统中特殊专业技术人才 93 人，女性 21 人，占 23%；院士 5 人，女性 1 人，占 20%；突出贡献专家 26 人，女性 3 人，占 12%；享受政府特殊津贴 79 人，女性 21 人，

占 27%；获得国家科技奖 4 人，女性 2 人，占 50%。

## 二、实证研究结果

### （一）被调查女性人才个人基本信息

本次抽样调查高教系统 523 人、卫生系统 262 人，分别占有效被调查人数的 66.6% 和 33.4%。

被调查者平均年龄为 45 岁。

被调查者中北京籍贯的共 352 人，占全体被调查人数的 45.0%。

在本次调查中，技术岗位的被调查者占 70.7%。

在工作时间上，平时正常上班的被调查者只占 54.5%，偶有加班或经常加班占 34.5%。

在收入情况方面，较大比例的女性月收入在 3000~5000 元之间，占被调查人群的 59.4%；5000~10000 元以及 10000 元以上的收入群体分别占 39.8% 和 0.8%。

在教育背景方面，拥有硕士学位的比例最高，为 39.0%；其次为本科（35.6%）；博士（19.4%）。其中，多数被调查者通过全日制学习获得最高学位，占样本量的 60.9%。

在职称方面，超过七成的被调查者拥有副高级级别；而在行政级别上的分布较平均，科级与处级的比例分别为 48.1% 与 50.3%，极少数被调查者拥有局级级别。

在政治面貌上，大多数被调查者为党员，占样本量的 60.7%。

在婚姻情况方面，绝大多数被调查者已婚，未婚、离异或丧偶的人数相对很少；平均结婚年龄为 26 岁，平均生育年龄为 29 岁。

### （二）工作满意度

本次调查的核心内容是职业发展状况，而工作满意度则是衡量发展状况的最重要指标之一，是当事人对于个体现状和社会期待的综合性认知与判断。本次调查从人际关系、经

济收入、劳动强度、工作自主性、工作能力发挥、工作稳定性以及工作中其他方面等七个角度对被调查者的工作满意度进行分析。调查结果表明,在这七个方面满意的比例从高到低排序以及所占比例分别为:人际关系(81.6%)、工作稳定性(76.3%)、工作能力发挥(68.5%)、工作自主性(65%)、工作中的其他方面(62.2%)、劳动强度(44.3%)以及经济收入(36.4%)。由此可以初步看出,北京市高教及卫生系统女性高层次人才在人际关系及工作的稳定性方面满意程度较高,但是在经济收入以及劳动强度上却不太满意。

### 1. 不同收入群体、职称级别群体的人际关系满意度

5000~10000元收入组的女性在人际关系方面的总体满意比例(包括很满意和满意两项)高于3000~5000元收入组。正高级职称的被调查者在人际关系的满意程度略高于副高级职称群体的人际关系满意度。

表1 不同收入、职称群体人际关系满意度

对周围人际关系 满意程度		月收入情况			职称级别	
		3000~5000元	5000~10000元	10000元以上	副高级	正高级
很 满意	人数	34	27	2	47	14
	比例(%)	7.5	8.8	40.0	8.4	7.8
比较 满意	人数	369	256	2	450	152
	比例(%)	80.9	83.7	40.0	80.6	84.4
不太满 意	人数	47	22	0	55	12
	比例(%)	10.3	7.2	0.0	9.9	6.7
不 满意	人数	6	1	1	6	2
	比例(%)	1.3	0.3	20.0	1.1	1.1

## 2. 不同收入群体、职称级别群体的经济收入满意度

从图5可以看出,5000~10000元收入组的女性在收入上的满意度高于3000元~5000元收入组的女性。在职称级别方面,正高级职称的被调查者在经济收入的满意程度水平为40.5%,不足一半,但副高级职称群体的经济收入满意度更低。

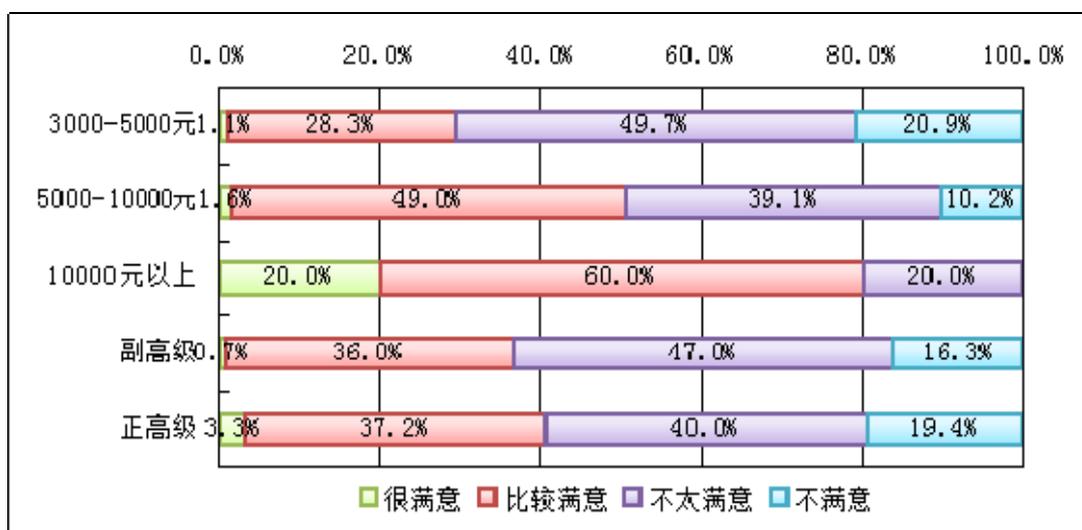


图5 不同收入、职称群体经济收入满意度对比

## 3. 不同收入群体、职称级别的劳动强度满意度

收入水平越高的群体对其劳动强度的满意度较高。3000~5000元收入组对劳动强度表示满意的比例为43.5%，5000~10000元收入组对劳动强度表示满意的比例为46%。不同职称群体中，半数以上被调查者在劳动强度上不太满意。

表2 不同收入、职称群体劳动强度满意度对比

对劳动强度	月收入情况	职称级别
-------	-------	------

满意程度		3000 ~ 5000 元	5000 ~ 10000 元	10000元以上	副高级	正高级
很 满意	人数	3	3	1	5	1
	比例 (%)	0.7	1.0	20.0	0.9	0.6
比较 满意	人数	190	138	2	240	78
	比例 (%)	43.5	46.0	40.0	44.5	43.8
不太 满意	人数	163	110	0	204	61
	比例 (%)	37.3	36.7	0.0	37.8	34.3
不 满意	人数	81	49	2	90	38
	比例 (%)	18.5	16.3	40.0	16.7	21.3

#### 4. 不同收入、职称、家庭情况群体的工作能力发挥满意情况

收入水平高的群体对工作能力发挥的满意度较高。5000~10000元收入群体的工作能力发挥满意度水平稍高于3000~5000元收入群体的满意度。职称水平方面，正高级职称的群体在工作能力发挥上的满意度略高于副高级职称群体。

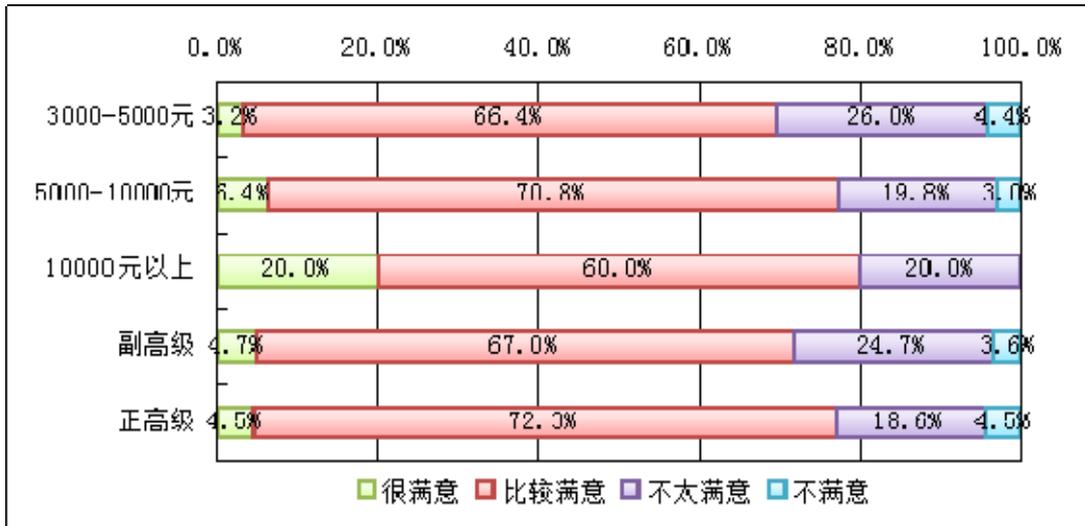


图6 不同收入、职称群体工作能力发挥满意度对比

家庭情况方面，由图7可以看出，未婚群体在工作能力发挥上感到满意的比例高于已婚群体，可能的原因在于婚姻情况在一定程度上影响高层次女性日常的精力分配，进而影响了工作能力的发挥；而未生育的群体在工作能力发挥上的满意度与已生育群体相差不多，基本持平。

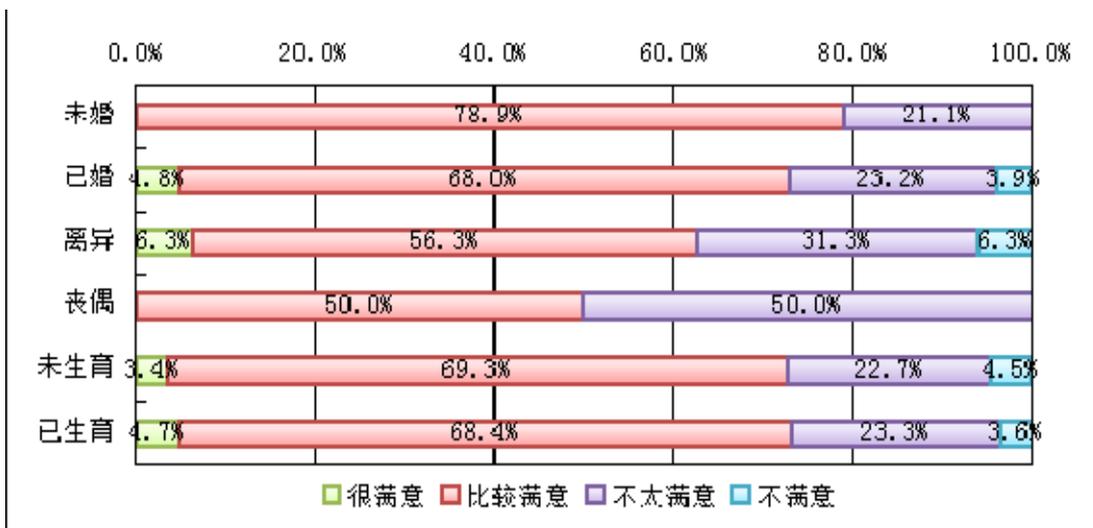


图7 不同婚姻情况、生育情况群体工作能力发挥满意度对比

### (三) 对相关政策与观点的态度

#### 1. 对“退休年龄”的看法

785 名被调查者填写了自己对“男性 60 周岁、女性 55 周岁退休”这项政策的看法，占总被调查人数的 97.9%。其中 377 人认为“这一规定应该依据不同的行业特征和个人需求，进行灵活处理”，占 48.0%。

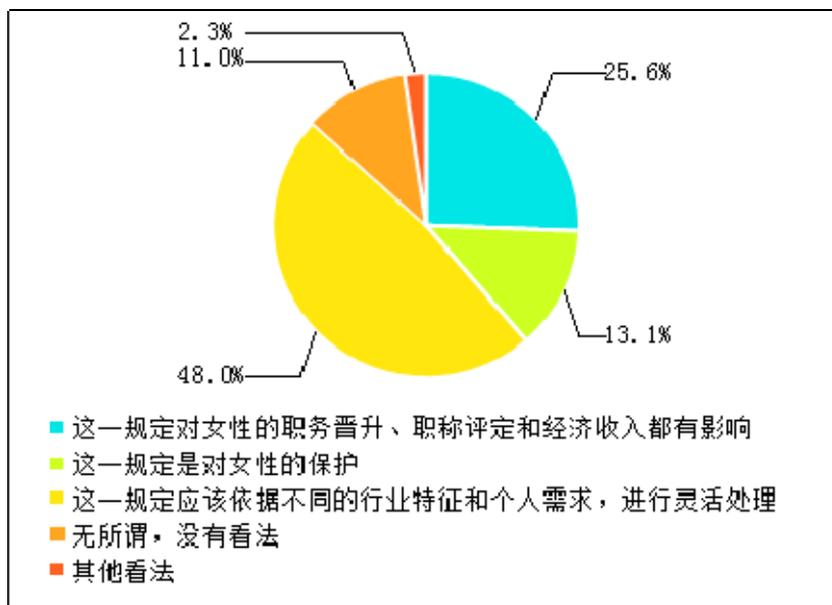


图 8 被调查者对女性 55 岁退休政策的观点分布情况

在持其他看法的 18 人中，主要的观点有三类，第一类认为女性到 50 岁就该退休；第二类认为女性 55 岁退休太早，应该男女平等，尤其是对正高级职称的女性来说，55 岁退休是对人力资源的浪费；第三类认为女性退休年龄应该具有弹性。

781 名被调查者填写了自己对“男女同龄退休”的看法，占总被调查人数的 97.4%。其中 396 人赞成男女同龄退休，占有效回答数的 50.7%。

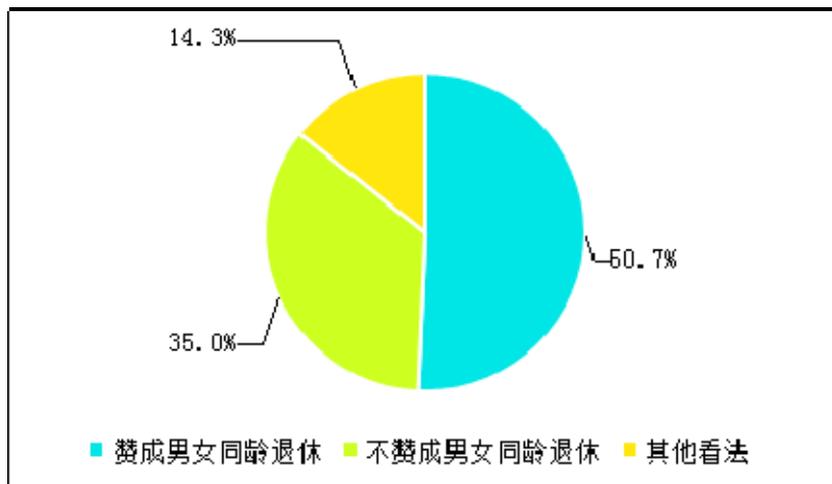


图9 被调查者对男女同龄退休的观点分布情况

## 2. 对“政策向有利于女性倾斜”的看法

756 名被调查者填写了自己对“是否赞成在职务晋升、职称评定、科研项目申报等方面给予女性政策倾斜”这个问题的回答，占总被调查人数的 94.3%。其中 395 人赞成给予女性政策倾斜，占有效回答数的 52.2%。

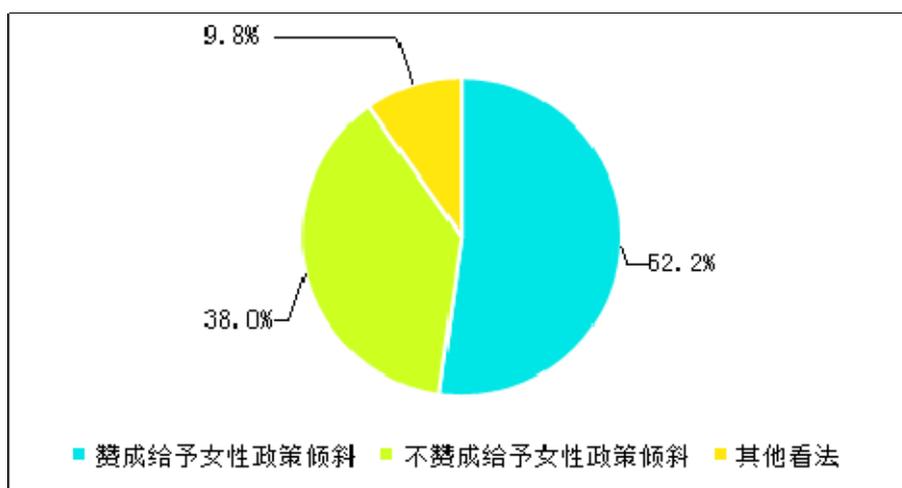


图10 被调查者对给予女性政策倾斜的观点分布情况

### 3. 对“性别角色”的看法

769 名被调查者填写了自己对“男性以社会为主，女性以家庭为主”这种观点的看法，占总被调查人数的 95.9%。其中 314 人不太赞同该观点，183 人不赞同该观点，分别占有有效回答数的 40.8%和 23.8%。

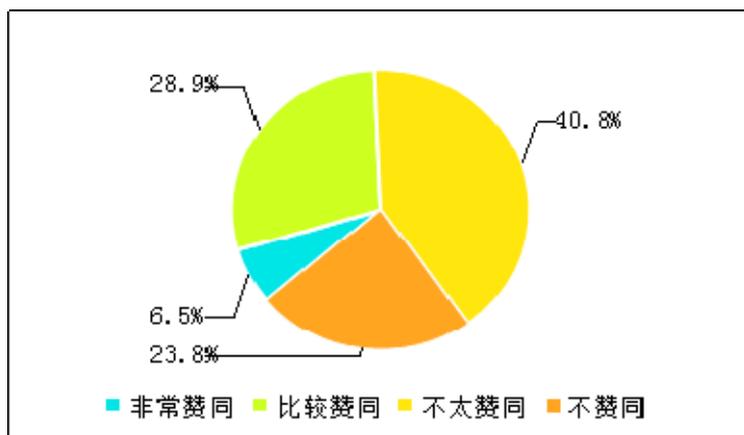


图 11 被调查者对“男性以社会为主，女性以家庭为主”的观点分布情况

#### (四) 个人发展

##### 1. 个人发展与预期

792 名被调查者填写了自己用于“充电”的日均学习时间，占总被调查人数的 98.8%。其中 445 日均学习 1~2 小时，占有有效回答数的 56.2%。

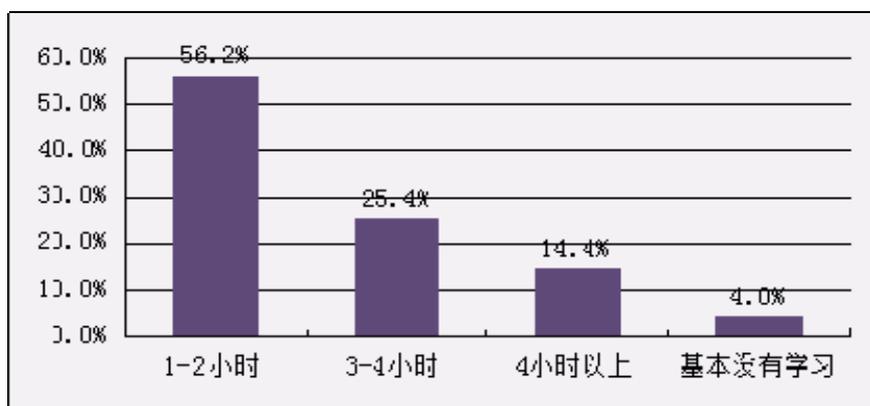


图 12 被调查者日均学习时间分布情况

776 名被调查者填写了“自己当前的事业现状是否符合自己的发展期望”这个问题的回答，占总被调查人数的 96.8%。其中 510 人认为自己当前的事业现状与自己的发展期望基本一致，占有效回答数的 65.7%。

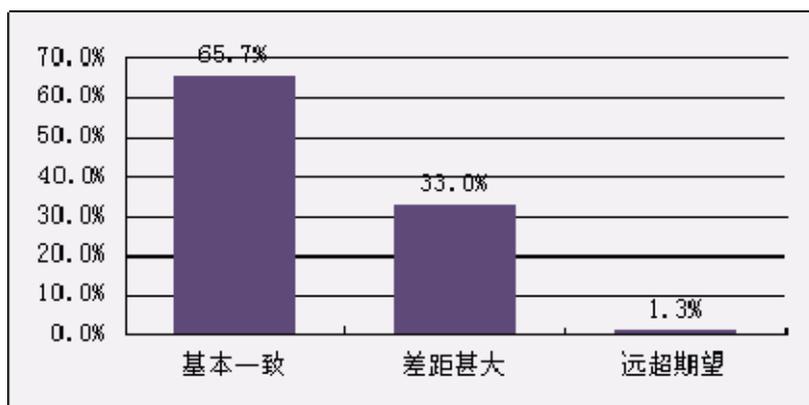


图 13 被调查者事业现状与发展期望关系的分布情况

## 2. 个人发展与影响因素

795 名被调查者填写了自己对“受教育程度对女性职业发展的重要性如何”这个问题的回答，占总被调查人数的 99.1%。其中 422 人认为受教育程度对女性职业发展至关重要，363 人认为受教育程度对女性职业发展比较重要，10 人认为受教育程度与女性职业发展关系不大，分别占有效回答数的 53.1%、45.7%和 1.3%。

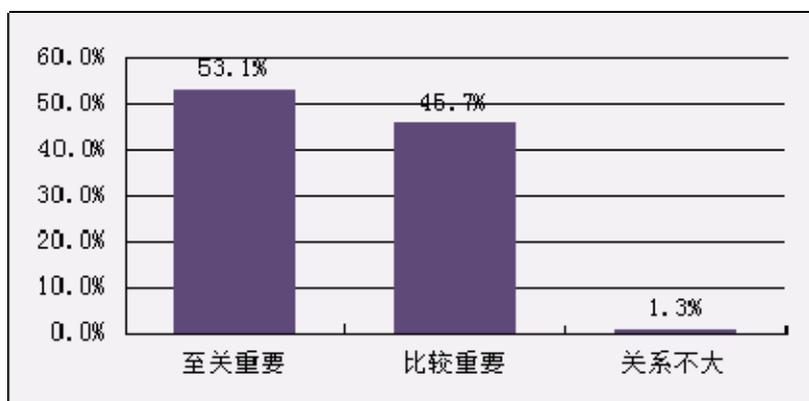


图 14 被调查者对受教育程度与女性职业发展关系的看法

776 名被调查者填写了影响自己职业发展的“最重要因素”，占总被调查人数的 96.8%。其中 270 人认为“相关政策支持”是影响自己职业发展的最重要因素，占有效回答数的 34.8%。若让被调查者填写影响自己职业发展最重要的“三项因素”，则排名靠前的是“自身情况”、“单位扶持”和“相关政策支持”，分别占 24.6%、19.4%和 19.0%。



图 15 影响自己职业发展“最重要的”因素分布情况



图 16 影响自己职业发展的“三项因素”分布情况

789 名被调查者填写了自己认为女性取得事业成功其自身应具备的“最重要素质”，占总被调查数的 98.4%。其中 251 人认为“较强的社会责任感”是女性取得事业成功其自身应具备的最重要素质，占有效回答数的 31.8%。若让被调查者填写自己认为女性取得事业成功其自身应具备的最重要的“三项素质”，则排名靠前的三项素质是“良好的人格特征”、“严谨的职业态度”和“较强的社会责任感”，分别占有效问卷数的 21.9%、18.9% 和 15.2%。



图 17 女性取得事业成功其自身应具备“最重要的”素质分布情况



图 18 女性取得事业成功其自身应具备的“三项素质”分布情况

782 名被调查者填写了对自己成功影响最大的因素，占总被调查数的 97.5%。排名相对靠前的三项因素分别为“自身素质和努力”、“自身所受教育”和“家庭支持”。其中 275 人认为对自己成功影响最大的因素是“自身素质和努力”，206 人认为是“自身所受教育”，180 人认为是“家庭支持”，分别占有有效回答数的 35.2%、26.3%和 23.0%。

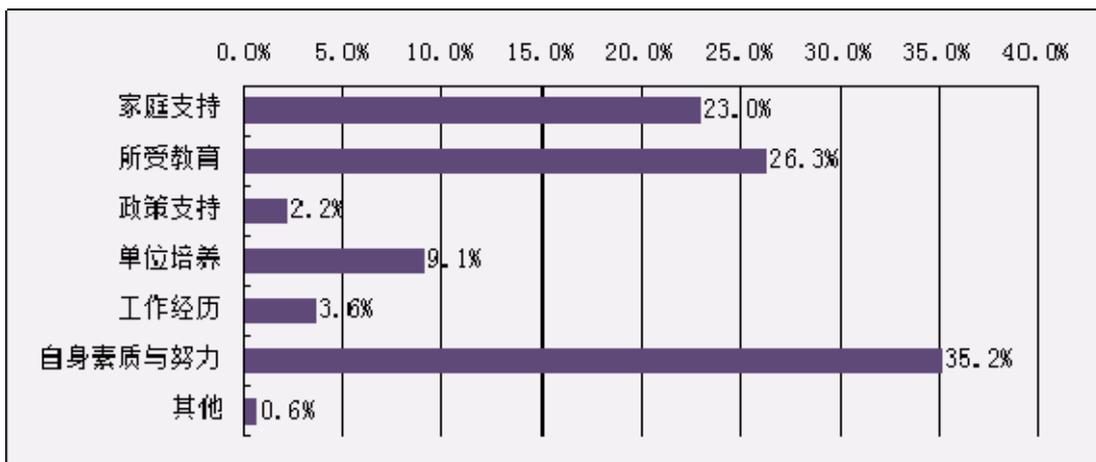


图 19 对自身成功影响最大的因素分布情况

793 名被调查者填写了对“在您的事业发展过程中是否遭遇过重男轻女意识的影响”这个问题的回答，占总被调查人数的 98.9%。其中 170 人经常遭遇重男轻女意识的影响，442 人偶尔遇到重男轻女意识的影响，181 人没遇到重男轻女意识的影响，分别占有有效回答数的 21.4%、55.7%和 22.8%。

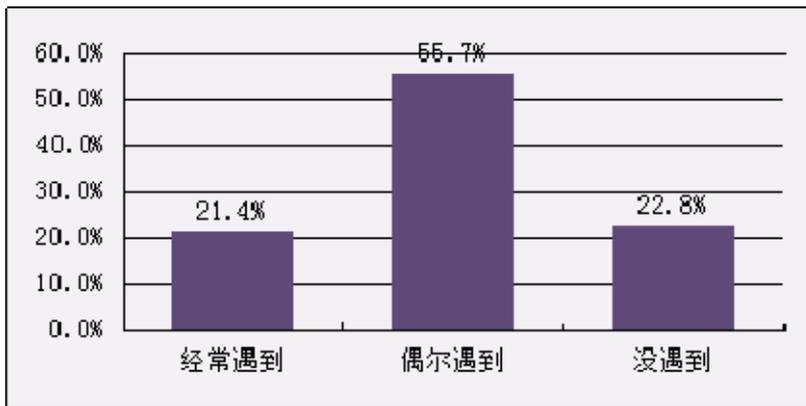


图 20 被调查者遭遇重男轻女意识影响的分布情况

729 名被调查者填写了影响自己事业发展的“最重要因素”，占总被调查人数的 90.9%。其中 255 人认为影响自己事业发展的最重要因素是事业压力，占有有效回答数的 35.0%。若让被调查者填写影响自己事业发展最重要的“两项因素”，则排名靠前的两项因素是“事业压力”和“家庭（夫妻关系、子女教育等）”，分别占有有效问卷数的 32.7%和 19.7%。

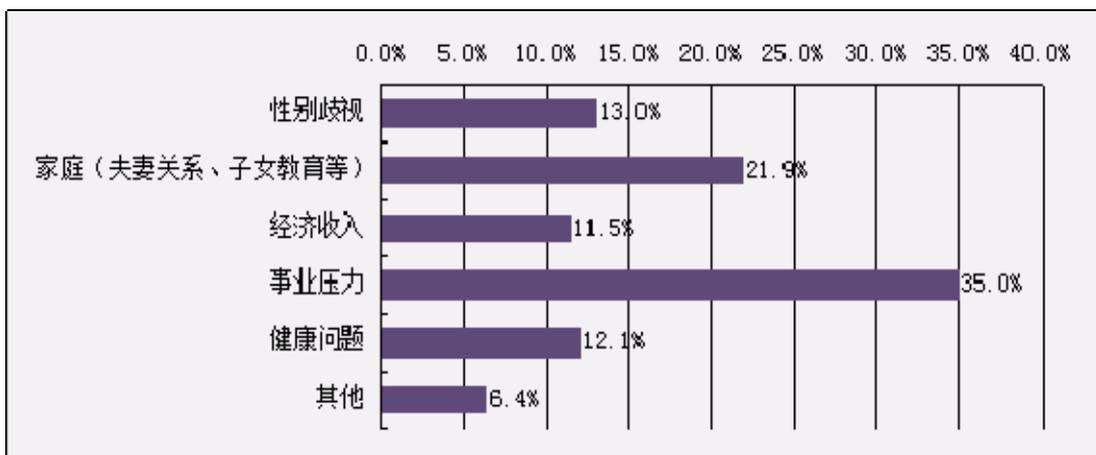


图 21 影响自己事业发展“最重要因素”分布情况

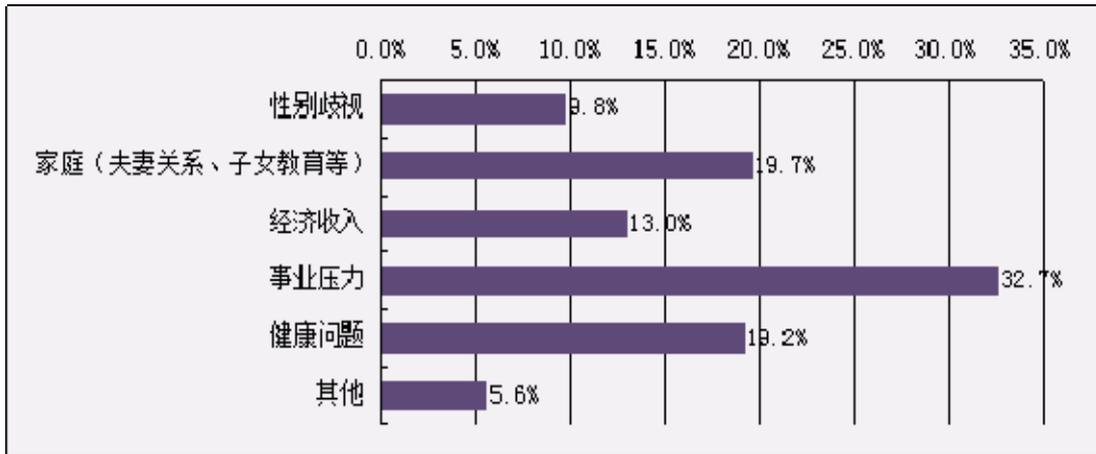


图 22 影响自己事业发展最重要的“两项因素”分布情况

### 三、女性高层次人才发展中存在的问题

调查发现，与男性相比，女性高层次人才职业发展与女性个体生命周期密切相关。生命周期的概念与年龄紧密相关，在不同的年龄段，个体在社会生活中具有不同的社会参与结构和参与性质。个体生命周期是通过职业生命周期不断认识自我、设计自我并实现相应社会地位的过程。按照生命周期的概念，可以把女性的职业发展分为四个阶段：

一是起点阶段（30 岁之前）。这一阶段女性初入职场，工作热情及工作投入度、发展需求度较高，且未成家或生育，职业发展满意度相对较高。

二是发展期（30~40 岁）。这一阶段女性经历结婚、生育和抚养孩子的繁忙期。职业角色和家庭角色冲突严重，工作热情和投入度均下降，职业满意度、发展需求度相对较低。

三是稳定期（40~50 岁）。这个阶段女性已经度过结婚和生育的繁忙期，家庭生活步入良性循环，工作投入度、满意度、发展需求度重新升高。

四是巩固期（50 岁以上）。这个阶段女性子女已经长大成人，家庭负担最轻，女性职业发展进入黄金时期。

受自然的、社会的多元因素影响和制约，女性在不同职业发展阶段，所面临的问题和

困境各有不同，其中存在两大冲突，第一个是发展期上升趋势与生育、承担家庭责任的冲突；第二个是巩固期职业发展需求与客观退休制度冲突。这两个阶段都容易造成女性职业发展的低谷。同时社会文化环境对女性职业发展也产生了一定的消极作用。

### **（一）女性自身问题**

#### **1. 生育及事业-家庭冲突阻碍女性高层次人才提升职业发展力**

生育造成女性职业发展的中断和延迟。由于受教育时间较长，女性高层次人才普遍在 31~40 岁进入婚姻及生育阶段。在调查中发现，几乎所有的女性都认为生育对自己的职业发展有影响，认为生育是职业发展的分水岭。生育带来至少两年的职业中断，一方面是生育和抚养孩子使自己无法有充足的时间和精力投入工作；另一方面，生育时间也使女性与同等条件男性相比，延长了晋升级别和职称的时间。因此，大多数女性曾经为生育影响事业而苦恼，因为害怕职业发展受影响，晚要或者不要小孩。生育的延迟效应与职业发展期的上升趋势相冲突，造成女性职业发展的第一个低谷。访谈中，有女性谈到，从小受教育过程中没有感觉男女有什么太大的差异，生孩子以后就感觉力不从心了，要保证研究有水平，必须有研究时间，但那时候时间、精力已经消耗在孩子身上了，自己也想“当了副教授也就差不多了吧”，个人不是没有发展的能力，而是现实情况不容许。

#### **2. 事业-家庭冲突是女性高层次人才职业发展的重要阻碍**

在调查中发现，女性职业发展无可避免地要与婚姻家庭相交织，并且要在事业-家庭冲突的平衡中寻求职业发展。女性无论主动还是被动，都需要承担更多的家庭责任，在家庭和事业发生矛盾时，大多数女性不得不选择放弃自己的发展机会和权力。这也决定了两性职业发展的巨大差异。大部分女性都曾为照顾家庭、子女或多或少地放弃过培训、出国、进修的机会。她们都力求能两者兼顾，但家庭重担和工作压力使她们不堪重负。调查发现，从外在职业发展要求而言，大多数女性认为没有感受到性别差异，女性和男性一样，是用

同一标准衡量，在同等条件下竞争；但是从内在职业发展满意度而言，大多数女性认为，女性受事业—家庭冲突的影响远远大于男性，自我感觉压力很大，生活质量很差。

## **(二) 社会和用人单位存在的问题**

### **1. 社会性别的角色定位降低女性高层次人才职业发展期望值**

社会文化环境限制女性高层次人才发展欲求，社会性别的角色定位降低女性职业发展期望值。受传统文化中“男强女弱”观念影响，部分女性比较容易安于现状，竞争意识和成就动机相对较弱，进取心不强，“干得好不如嫁得好”的观念在女性中仍受到相当的认同。传统意义上的“男主外、女主内”的观念，也使女性以家庭稳定为成就目标，在家庭和事业发生矛盾时，大多数女性选择放弃自己的发展机会和权力。在访谈中，有女性谈到，“现在年轻女性生孩子、教育孩子，压力很大，事业上丈夫走在前面”，“学院报项目，女副教授积极性不高，主要就是家庭原因”。这些社会评价标准的导向作用对女性高层次人才职业发展产生的是消极影响。

### **2. 社会舆论的过分渲染**

社会舆论对女性成才的宣传失衡，要么过于宣传“奉献型、牺牲型”女性，认为女性的全部价值就在于奉献家庭，客观上肯定了传统的角色分工；要么过于宣传事业型女性，使“女强人”成为令人望而生畏的典型。访谈中，不少女性认为，很多女性不愿意被说成是女强人，因为当一个女性处于上层时，人们会远离她；为事业付出多、对家庭付出少时，周围世俗的眼光舆论会把她压倒，家庭稳定也成了问题。不是说女性自身不愿意往上走，而是受到文化观念的压力。

### **3. 女性受到的就业歧视仍然存在**

在用人单位眼中，女大学生是高成本劳动力，这成为企业拒绝女生的主要理由。女大学生尤其女研究生在毕业后，可能很快就面临结婚生子问题，用人单位对此颇有顾虑。即

使目前我国有一些相关的规定限制企业的这些行为，但是企业还是变着花样，绞尽脑汁在钻法律、法规的空子。

### **（三）某些现行政策制约女性高层次人才实现发展需求**

#### **1. 现行退休政策制约女性向更高层次发展**

目前北京市执行的退休政策为不论职称高低，女性均为 55 岁退休。调查中发现，大多数女性认为，女性 55 岁正处于子女长大成人、家务负担减轻、工作经验丰富的黄金时期，有能力也有意愿继续工作，退休是一种人才浪费。以北京市儿童医院为例，该院共有突出贡献专家 3 位，入选时平均年龄 58.7 岁；享受政府津贴 5 位，入选时 56.4 岁。该院有 235 人具有正高、副高职称，其中女性 177 人，占 75.3%。按现行退休政策，医院 37 位中层干部和学科带头人中，有 18 位将在近 5 年内退休，人才将大量流失。同时 55 岁退休的规定，也是一些女性在 50 岁左右就难以得到发展机会，或者受成果周期影响无法向更高层次发展的原因。访谈中，一位 48 岁的女性谈到，评院士需要二级以上科研成果，历时 10~15 年，如果 65 岁退休，她就有可能评院士，但是现在还有 7 年退休，客观上就不具备进取的条件了。职业发展需求的上升趋势与现行政策的消极影响造成女性职业发展的第二个低谷。

#### **2. 现有的人才队伍建设及激励机制缺乏对女性的关注**

由于女性受生育、哺乳和子女抚养教育等影响，女性职业发展起点普遍要晚于男性，至少滞后 5 年左右，40~45 岁女性高层次人才职业发展进入成果期。但是调查显示，大部分女性认为现有的人才队伍建设及激励机制没有关照女性特殊的成长规律和男女两性差异，机械实行“男女平等”，以男性发展规律为标准要求女性，事实上对女性职业发展也造成制约。如很多基金、奖励项目的年龄设定在 40 岁以下，很多优秀女性人才因此得不到更好的发展机会。

#### 四、对策建议

以性别视角关注高层次女性人才的职业发展,充分发挥女性高层次人才对于女性人才队伍建设的示范和带动作用,需要政府、社会、用人单位、个人共同做出努力。

##### (一) 将性别意识纳入我国政策制定的考量中

将性别意识纳入我国政策制定的考量中,这是指既考虑到男女不同的生理条件和心理特点,又要考虑不同的家庭责任及不同的观念影响,还要承认女性事业发展中的特殊困难,对女性事业发展给予特别关注和专门支持,给与女性群体政策倾斜和扶持。

##### (二) 制定促进女性高层次人才发展的长期战略与规划,增强前瞻性和科学性

应以增加女性高层次人才数量、提高素质、优化结构、开发潜能、人文关怀为目标和重点,制定具有前瞻性的长期发展战略。我国的女性人才发展政策,应该建立在科学的规划基础上,避免政策的盲目性和短暂性。此外,促进女性高层次人才发展并非一朝一夕的事,“运动式”的扶持行动并不能产生实质影响,因此需要决策者具有长远眼光,持续推动政策的稳定执行。

##### (三) 尊重女性生命周期,减少生育及事业-家庭冲突对女性高层次人才职业发展带来的不利影响

###### 1. 完善现有的生育保障制度

女性承担的再生产责任,不仅是个人义务也是家庭义务、社会义务,理应体现出社会价值,女性因生育造成的职业发展损失,应当由个人、单位、社会共同承担。有学者研究表明,生育已经成为影响知识女性职业发展的重要因素,甚至成为女性职业发展的分水岭。女性生育哺乳期是女性高层次人才发展低谷期,也是影响女性高层次人才成长和女性价值主体实现的障碍。单位要关注女性高层次人才的个人生活和家庭生活,采取措施,如增加

其工作的灵活性，生育期与培训相结合等等，帮助其减少生育期对职业发展的影响。政府及相关部门要完善现有的生育保障制度，单位、社会不仅要从生育的经济成本上予以承担，还要从人力资源成本角度，从法律和政策上保障女性职业发展的权利和机会。同时，建设和完善公共托育机构和服务，为女性生育解决后顾之忧。

## **2. 提高家务劳动的社会化程度**

一方面要继续倡导家庭成员共同分担家务，另一方面要继续发展和完善家政服务业，提高家务劳动的现代化和社会化程度。

### **(四) 完善现有政策，为女性高层次人才职业发展搭建平台**

#### **1. 实现男女同龄退休**

目前北京市女性高层次人才55岁退休的基本依据为1978年五届人大二次会议通过的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》（国发(1978)104号）。就当时情况来看，女干部早于男干部5年退休，被看作是一种照顾性的优待措施，反映了对妇女权益的特殊保护。但是，就目前现状来看，55岁对于女性高层次人才而言，无论是智力还是竞争力与同龄男性并没有明显的差异，实现男女同龄退休有利于延长女性高层次人才的社会价值实现期。同时，实现男女同龄退休，有利于缓解当前我国人口结构压力。我国目前面临着人均寿命提高和人口老龄化的压力，同时人口受教育年限上升、工作年限下降矛盾突出，从长远看，实现男女同龄退休，能够满足社会发展的需要。

逐步推行弹性退休政策。弹性退休政策是指允许劳动者在退休年龄、退休方式和退休收入方面较具某种弹性。弹性退休政策已成为许多欧美发达国家结构调整的重要政策。在我国经济社会和人口态势发展相当不平衡的国情约束下，逐步改革传统的一刀切式退休制度，实施弹性退休政策是较为明智的决策。

#### **2. 建立女性人才激励机制**

根据女性人才成长规律，专门制定针对女性人才的激励措施，以激发女性人才的工作积极性和创造性。要考虑在培训、提拔和职称评聘等各个环节和方面给予女性一定程度的倾斜和照顾，如关注女性生育对职业发展造成的延迟，在男女职称评聘标准统一的基础上，给女性一定的优惠和照顾。

(1) 设立女科技工作者基金等，为女性高层次人才提供更多的发展潜能的机会。

(2) 放宽女性参评各类奖项的年龄限制。

(3) 在各种奖项、课题评审中，适当增加女性评委的比例。

(4) 完善评价体系。男性一般从事开创性工作，而女性则擅长在既有领域里做持续的开发工作。这两种工作都属于创新，都很重要，但现有的评价体系是倾向于填补空白。我们建议进一步完善评价体系，将女性从事得比较多的工作也能纳入。

#### **(五) 关注女性成长规律，为女性高层次人才成长创造良好氛围**

##### **1. 坚持倡导先进的性别文化**

政府及相关部门要积极引导正确的舆论导向，宣传先进的性别文化，抵制腐朽落后的思想观念，为女性人才成长创造有利条件。鼓励女性树立自尊、自信、自立、自强意识；勇于更新观念，增强竞争意识和进取意识，勇于突破传统陈旧观念的禁锢；奋发有为，彰显作为。妇联组织作为妇女“娘家”，要更多地关注女性人才队伍建设和女性高层次人才发展需要，为女性高层次人才发展创造良好的条件和氛围。

##### **2. 重视对女性高层次人才的人文关怀和心理疏导**

根据女性生命周期的特点，在女性职业发展与生命周期存在冲突的发展期，要特别注重对女性的人文关怀，给予女性特殊的照顾和扶助，建立灵活、有效的管理制度，比如弹性工作制等，充分发挥女性的主观能动性。同时还要关注女性高层次人才职业发展中不同年龄阶段所面临的问题，做好心理疏导工作，如30岁左右的生育特殊期问题，35岁左右

的重新起飞与再发展问题，40 岁左右的事业突破与更上一层楼问题，49 岁左右的克服更年期并进一步向高层次迈进问题等，确保女性高层次人才在职业发展的同时也能保持身心的健康。