

# 知识经济时代女性人才的开发

雷云芳, 薛先庆, 范 勇

(华东交通大学 经济管理学院 江西南昌 330013)

**摘要:** 女性人才作为人才资源的重要组成部分, 一直没有受到足够的重视。本文分析了知识经济时代为女性人才带来的机遇, 重点阐述了知识经济时代女性人才开发的途径。

**关 键 词:** 知识经济; 女性人才; 科学技术

**中图分类号:** F011

**文献标识码:** A

科学技术从来没有象今天这样, 以巨大的威力, 以人们难以想象的速度, 深刻地影响着人类社会经济的发展。当我们站在世纪之交的历史长河上眺望未来的时候, 我们清晰地看到: 信息化与全球化浪潮滚滚而来, 它们以无比伟大的力量把人类带进辉煌的 21 世纪, 带进一个崭新的经济时代——知识经济时代。

知识经济是和农业经济、工业经济相对的一个概念, 它指的是当今世界一种新类型的、富有生命力的经济, 它以高技术产业为第一支柱产业, 以智力资源为首要依托, 是可持续发展的经济, 是在充分知识化的社会发展的经济。

## 1 知识经济时代对人才的要求

知识经济是以知识、智力等无形资产起决定性作用的经济, 知识经济从根本上说又是人才经济。

1992 年诺贝尔经济学奖获得者贝克尔教授指出: 现代经济的前途在于知识经济, 而知识经济的核心是实现持续创新的人才。克林顿在 1997 年的一次公开演讲中强调, 美国目前比任何时候更需要人才, 需要他们去创造新技术, 并以此构筑美国知识经济大厦坚实的基础。

本来就人才奇缺的中国, 发展以知识经济为主体的第二次创业, 更需要开发大批的人才。因此, 人

才开发乃是中国第二次创业和参与国际竞争最迫切的需要, 离开了这一点, 大谈知识经济就毫无意义。

知识经济的人才特征是由知识经济时代特征所决定的。知识经济时代对人才的总体要求就是创新, 要有不断的创新意识, 永不枯竭的创新精神, 拓宽知识、技能和应对变化的能力, 永不满足、超越自我、不断奋进的创新表现。

知识经济时代, 知识、创新推动社会经济的发展是主流, 这必然更加突出了对人才的渴求, 男性人才已满足不了社会的需求, 女性人才越来越被社会所接受。在农业经济时代, 农业占整个经济比重最高, “男耕女织”的生活, 使女性人才的挖掘条件十分有限, 她们只能做一些家务活; 进入工业经济时代, 体力劳动所占的比重仍然很大, 女性受自身生理条件的限制仍无法发挥其潜能; 而在知识经济时代, 社会发展的资源主要是知识和智力, 掌握现代知识, 并具有创新、创造和运用能力的人成为知识经济中的主力军, 财富的再定义和利益的再分配取决于是否拥有信息、知识、智力和创造力。而女性的作用也日渐显现, 在许多领域与男性不相上下。笔者认为, 在人才需求空前旺盛的现在, 有必要为女性人才的开发开辟一方天空。

## 2 女性成才面临的障碍

收稿日期 2001 - 07 - 17

作者简介: 雷云芳(1975 -), 女, 江西高安人, 华东交通大学助教。

虽然有数据表明,女性在我国就业面较广.目前 12 个主要行业中,女职工达 100 万人以上的有 9 个,如教育系统的幼儿园、小学,工业部门的棉纺织业、丝绸业等.可这些数据的背后,是女性就业的金字塔状,大多数女性都在从事落后的低层次劳动.现代社会男女分工虽已弱化,但由于文化的继承性滞后于社会发展,女性成才面临着许多障碍:

1) 认识障碍.现阶段由于缺乏完善的法律保障和科学的工作机制,女性人才成长在很大程度上取决于一个地区或部门领导人的认识水平和重视程度.如受“男尊女卑”的封建思想和“女不如男”的传统观念影响,而忽视女性在一些工作岗位上的作用或排斥女性等等;社会舆论宣传中的一些片面倾向,也在一定程度上对女性成才起了误导作用.如过于宣传“奉献型”、“牺牲型”女性,使人感到这些女性活着的全部意义就在于一切为了丈夫,全部价值就在于奉献家庭,客观上肯定了传统的角色分工,强化了女性的依附从属心理;同时,在宣传事业型女性时,又把她们推到了令男人敬而远之、让女人无意追随的境地.

2) 机制障碍.男女不平等的客观现实,造成了“三个为主”的格局,即社会组织和机构以男性为主,对人的评判标准以男性为主,决策意见以男性为主.因而,在现实生活中,对女性的轻视、歧视、排斥现象难以避免,女性在择业、就业等方面都面临了比男性更多的障碍,如以科研领域为例,研究表明,女性在科研上同样具有十分出色的才能,其逻辑思维与分析能力丝毫不亚于男性.然而据统计数字显示,全球从事科研的女性地位远低于男性,女性科研人员在工作职责、研究资金、升职以及雇佣条件等方面都无法享受到与男性同等的机会,因此担任要职或从事尖端科研的女性可谓少之又少.在世界范围内,科研女性的平均比例只占总数的 3—10%.与之相比,我国科研女性的状况要稍好些,我国科研女性人数占科研人数的 36%,我国具有中、高级专业性技术职务的女性分别只占同类专业技术人员的 20% 和 34%,女院士 70 名,占院士总数的 7%.

3) 心理障碍.封建父权制思想在妇女的心理上打下了自卑、软弱、顺从、依赖的烙印,这些心理特征也构成了妇女成长的心理障碍,即自卑感、依赖感、内疚感.良好的心理素质是女性成才不可或缺的,成功女性需要具备自信、独立、坚强、乐观、果断

等心理素质,而妇女的心理弱点恰好束缚和压抑了她们的聪明才智,不利于素质的全面提高,

4) 素质障碍.我国妇女整体素质相对偏低,女性文盲多于男性文盲,受高等教育的女性较同类男性少,而且这种现象在我国西部地区更为突出.因此,女性整体文化素质低,导致职业地位低,就业率低,这是影响女性人才成长的一个主要障碍.

### 3 知识经济给女性成才带来的机遇

以网络和新技术为特征的知识经济时代的到来,已使社会对人才的需求状况发生了改变,高学历、高能力、高创造力的综合性人才更能适应知识经济的发展,脑力劳动已代替体力劳动成为发展社会经济的动力,这使得天生的体力已不再成为创业和守业的主要因素,女性已获得了和男性同等的机会.现实网络大潮中黄飞燕的名字并不比张朝阳、王志东逊色,逆风飞扬的吴仕宏也令许多男士望尘莫及,美国 IBM 公司平等对待女性员工已被人们津津乐道.

知识经济给了女性更广阔的发展空间,随着服务业的不断扩大,传媒、电信、IT 产业和风险投资界的不断发展,女性人才的融入是新世纪的一大趋势.而且,今后这些产业就是中国的主流产业,女性人才的开发也将拥有更加有利的条件.

1) 从整体意义上说,女性的信用水平高于男性,从而能够在经济生活中处于有利地位.企业的贸易活动已经从传统贸易发展到建立在信用基础上的现代贸易,从而使企业的经济活动更加便利,资金周转加快,投资回报率提高.在存在信誉危机和以判定一个人的信誉度为交易前提的今天,女性内在的信任特质无疑在经济活动中拥有竞争优势.

2) 女性的美感远优于男性,在知觉速度上也略优于男性.因特网时代十大品牌战略之一就是外观感性设计,在产品的外观感性设计上更加突出感性魅力,从而吸引消费者.为此,产品开发部门应面向消费者,利用女性工作人员特有的感性,让她们以女性的眼光进行产品的外观设计,从而赋予品牌更多的感性魅力.

3) 生活多样化要求女性平等参与经济活动.由于生活水平的提高,大众的需要呈现多样化,高级化和多变化,这就要求我们要以更加全面的眼光去设计产品或服务,而且男女两性由于心理和生理的

差异以及关注的需求要素不同,必然发挥着不同的作用。现在,随着更多的妇女升任高层管理职位,研究者发现女性主管更乐于分享权力,鼓励下属参与,注重培养雇员的自我价值感。美国的专家学者认为,要想最大限度地提高企业界经理的经营管理水平,以适应新形势下经济发展的要求,必须把男女经理在企业经营管理方面的各自长处加以融合,产生“优势互补”。

4) 媒体和金融将是 21 世纪最主要的产业,而这两个领域的决策需要直觉,女性直觉上的天生优势更为她们提供了可以发挥所长的条件。同时,女性往往以比较低的姿态宣传自己,同时一些优秀的品质如忍耐性强,不颐指气使可使女性更胜一筹,而刻苦的敬业精神更使女性人才在人才市场上有更强的竞争力。

此外,体力劳动减少,脑力劳动增多;制造业劳动减少,服务业劳动增多,这是知识经济时代发展的趋势,也从客观上决定了女性人才的开发将有更大的潜力。

#### 4 知识经济时代女性人才的开发

面对迅猛而至的知识经济时代的需要,女性人才资源必须进一步加大开发力度,女性人才的开发在人才开发的普遍性基础上,又有其特殊性。

1) 提高女性人口素质,是开发女性人才的先决条件

首先在基础教育阶段保证男、女生平等的受教育权,高等教育之门同时公平的面向全社会;其次要加强对女性人才的终身教育,特别是在职培训和针对下岗职工的再就业培训,使女性人才的自身价值在对社会贡献的同时得到提高,使女性更能适应社会的需要。

据统计,一个人一生的知识,从学校获得的占 10-20%。近 80% 是毕业后从在职教育和工作实践中获得。要想培养一个百分百的女性人才就要从这两方面入手。

2) 女性成才要做到“自信”、“勤奋”、“奉献”

自卑历来是女性成才的最大敌人和障碍,即使是成功的女性,也常常会被不由自主产生的自卑所困扰,不断增强自信是女性成才的先决条件,惟有自信,才能战胜自我、超越自我,才能始终信心百倍地去奋斗。

安于现状、不思进取是女性成才的又一个天敌和障碍,只有不断创新、不断吸取智慧和力量,女性才有可能到达成功的彼岸。

奉献就是女性把自己天生的不图回报的母爱逐步深化于公众的伟大事业之中,把神圣的母爱逐步上升为对全社会人类的无私奉献,这种无私奉献的人格力量,能凝聚人心,激励斗志,形成女性的人格魅力。

3) 岗位成才是女性成才的最佳选择

女性成才有多种取向,但在本职岗位上更能取得成才的条件和机遇。具有创业、创新精神是岗位成才的灵魂,学会合作是岗位成才的条件,增强求知欲是岗位成才的根本,具备高度的心理承受能力是岗位成才的保证。女性要努力和善于改善大环境、中环境、小环境,为自己成才创造更佳的“外部环境”,不断提升自己的素质,实现岗位成才。

4) 要给予女性与男性同等的机会,要在平等、对等的关系中开展竞争。人才的发现和开发,离不开机会,而机会就存在于竞争之中。女性人才的发现和选拔,同样也只能在竞争中产生,她既要同其他妇女进行竞争,又要同同行业、同领域、同层次的男性竞争。因此,对女性要坚持不求全责备的原则,要重其优点,扬其所长,以鼓励保护为主,不能过于求全求完美,以积极扶持女性成才。

5) 各级政府应关注并支持女性人才的开发

政府要积极探索市场经济条件下促进女性就业的干预机制,通过相关法律、法规的制定和强制执行,切实保护女性人才。沿海有关部门在人才开发规划中就十分注重女性人才资源开发,对女性人才培训、使用、引进和储备等问题都提出了硬性指标,明确了任务和具体要求,为女性人才资源的开发提供了条件和强有力的组织保证。

知识经济时代是经济挂帅,资讯和科技并重的时代,讲求的是知识与才能,女性人才已逐渐在这个舞台上展示出她们的才华与能力,已成为推动社会进步所必不可少的一支生力军,重视女性人才的开发,挖掘女性人才的巨大潜力,是知识经济时代的重要课题之一。

#### 参考文献:

- [1] 高国富. 第二次创业——知识经济边缘的中国[M]. 北京: 中国经济出版社, 1990
- [2] 陶德言. 知识经济浪潮[M]. 北京: 中国城市出版社, 1998