第一图书网, tushu007.com

# <<改革开放30年与女性创新人才培养>>

## 图书基本信息

书名：<<改革开放30年与女性创新人才培养>>

13位ISBN编号：9787811184594

10位ISBN编号：7811184591

出版时间：2009-5

出版时间：上海大学出版社

作者：上海大学中国社会转型与社会组织研究中心　主编

页数：246

字数：215000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

## 内容概要

本论文集围绕近30年来女性创新人才培养及其社会环境、女性领军人才培养机制、女性教育者培养后备人才特色等展开，旨在体现以人为本的科学发展观，展现女性人才自改革开放以来开拓创新、成才建业的时代风貌，对在构建和谐社会过程中女性的发展创新、科学成才提供有效方法。

## 书籍目录

第一辑 女性与改革开放30年　改革开放30年女性人才成才环境的变迁　改革开放30年与女性创新人才培养　当代高校女性科技人才新风貌　改变总体创新环境提高女性科技素质——关于当前中国女性创新人才社会环境的探讨　在改革开放语境中看近30年的女性创作　创新型高校女教师塑造与和谐社会构建第二辑 女性与成长机制　探索新时期女性领军人才的成长机制　女性创新型人才的培养　重视宏观社会环境培养女性领导人才　“独语”还是“对话”？
——20世纪中国女性文学研究及男性学者的参与　以女性力量引领高校科技女性人才培养新理念　高校妇女组织在女性创新人才培养中的作用和机制　女性领军人才培养机制初探　浅析女性科技创新人才的培养沃土　制约·迷茫·突围——中国女性创新人才发展的现实性反思　人才机制与妇女发展　高校传统行政女性发展新模式的探索　高层次女性专业人才培养模式研究——以同济女子学院的发展为例　风险社会视角下女性科技创新人才的建构　持续拼搏是知识型高技能创新女性成才之基第三辑 女性与性别文化　践行科学发展观 扫除性别上的封建主义　性别隔离——影响女性创新型人才培养的结构性障碍　高校“思政课’致渤师的岗位性别优势思考　性别教育与女性创新人才培养　媒介拟态环境对“女强人”刻板印象的影响探析　论性别魅力对于女性创新人才成长的作用　女性主义视野下的女性科技人才培养　性别刻板印象及其对女性领导发展的影响　传统文化的惯性和文化堕距——解释现代中国知识女性的角色理想第四辑 女性与社会参与　女性社会地位与女性创新关系的考察　1978年以来中国女性精英国家化的模式　东西方女性领导人崛起的背景、异同及其意义　项目化管理机制下的女性创新人才培养　企业履行社会责任关注女性就业问题　有影响力女性的社会参与与发展

## 章节摘录

第一辑　女性与改革开放30年　　改革开放30年女性人才成才环境的变迁　　丁琳　刘钊　　所谓女性人才，指在政治、经济、法律、科教、文化和卫生等领域，以其独特的魅力，推动经济发展和社会进步的女性群体。
改革之初，女性人才受到自然、社会的多元因素制约，在参政议政、岗位竞争、劳动就业、婚姻家庭、身体健康以及接受教育等方面处于弱势地位。
20世纪90年代的改革启蒙了女性的心灵，女性人才真正从人的价值上认识了“妇女能顶半边天”这句话，走出了固有的天地。
新世纪以来，伴随着经济结构的进一步变化，传统经济与网络技术相结合，对女性人才的成才环境进一步产生了重大而深远的影响。
一、20世纪80年代相对封闭的环境制约　　1.自然性别差异的特殊性限制　　人类自身的繁衍规律和人的社会角色成长双重任务集于一身，给女性带来了性别的制约。
大学毕业年轻人正值青春年华，此时知识形成、心理成熟，事业刚刚起步，也正是男女青年谈婚论嫁之时。
婚后怀孕、生育及哺乳这段时间女性身心疲惫，无法集中精力投入自己倾心的事业中去，和原来在同一起跑线上的男性拉开了距离。
况且，婴幼儿期的子女生活上的照顾也多半由女性承担，更要在事业之外让女性耗费大量的精力和体力。
为了事业，有些现代女性只好将生育年龄推迟到三十几岁，有的甚至放弃生育或终身不嫁。
科学表明，生育年龄的推迟不利于后代的健康。
放弃生育或终身不嫁，不仅影响女性自身的身心健康，同时也使人类繁衍规律受到消极影响。
这是自然性别的差异所造成的客观矛盾。
2.社会性别的角色定位限制　　传统文化中“男强女弱”、“男主女从”、“男尊女卑”的封建观念，潜移默化地植人人们的头脑，大大降低女性的成才意识，影响其才能和智慧的进一步发挥。
社会对男女两性社会角色的期望和规范，直接影响着两性在社会经济生活中的行为方式和角色定位。
因此，无论在学业、就业，还是在工资收入、事业开拓等层面，社会对有影响力女性的期望值偏低。
但是，阻碍有影响力女性成才的最大障碍应是女性自身，当面对来自社会和家庭的多重压力，她们比较容易选择放弃，并且总会为放弃努力找一个家庭或生活上的借口，当夫妻双方都有发展机会而面临选择时，做出牺牲的也多半是女性。
3.传统的性别角色分工限制　　现阶段家庭中家务劳动量较大，占用的时间较多，而传统的“男主外，女主内”的性别分工和“贤妻良母”的角色定位，决定了女性在家务劳动及子女教育中所花的时间多于男性。
知识女陛在单位是学者、教师、管理者，在“男同志能做到的事，女同志也能做到”的无差别的男女平等观念影响下，知识女性不甘落后；回到家中，她们还是妻子、母亲、女儿，料理家务、相夫教子、照顾老人，从事的是难以价值化的隐性劳动。
职业女性和家庭主妇的双重角色、社会和家庭的双重责任，使有影响力女性难以满足最佳双重角色的需要。
波伏娃《第二性》一书探讨了生理学意义上的“女性”是如何一步_步按照社会习俗和要求，变成社会学意义上的“女性”，变成屈居于男性之后的“第二性”。
4.社会评价标准的导向　　在以男性为中心的社会里，对女性的角色评估总是处于男性价值体系之下，以丈夫和子女的社会地位及价值来衡量、体现女子即妻子与母亲的价值：所谓“出得厅堂，下得厨房”不仅是许多职业女性的追求，也是男性理想中完美女性的形象，传统的“母以子贵”、“妻以夫荣”的“替代成功”观念剥夺了女性应有的主体意识和自主精神。
衡量男性大多是以他的社会价值为标准，即从事业成就方面评价，男人为事业不顾家是天经地义，女人为事业不顾家就一定会受到来自社会以及家庭多方面的压力。
5.自身传统思想的限制　　我国是有着几千年悠久历史的文明古国，创造辉煌灿烂的人类文明的

同时，也积存了一些封建的糟粕思想，其中遗留下来的男尊女卑、男主女从、男强女弱等传统性别偏见和性别歧视思想，是阻碍女性成才的深层的历史根源。
传统女性观不仅贬损女性形象，弱化女性应有的社会地位和社会作用，而且还从思想和行为上控制、约束女性。
“女子无才便是德”的思想将女性的“品德”与“才识”完全对立，使古代女性一味相信男子须才高八斗，女子只求做“贤妻良母”，重德轻才成为压抑女性成才的桎梏。
二、20世纪90年代进一步的环境开放　1.封闭环境的开放　环境是成才的土壤。
进人20世纪90年代，随着改革开放的进一步深化，国外的新观念、新思维大量涌入国门，这一切都对女性成才的环境产生重大而深远的影响。
第一，第三、第四产业的发展为女性成才提供了良好的就业空间。
传统的第三产业在迅速发展壮大的同时，一大批新兴行业也大量涌现，比如通讯服务、金融服务、旅游服务、信息咨询和社区服务等。
随着计算机的广泛应用，电子信息产业作为第四产业出现在世人面前。
第三、第四产业的发展，使原来以体力差别作为职业分工基础的男女职业选择界限逐渐淡化，以智力差异选择职业的机会为女性就业提供了新的领域和机遇。
第二，随着科学技术的突飞猛进，人们在重视知识和教育的同　时，也越来越认识到女性平等接受教育的机会直接关系到社会的可持续发展。
为确保女性平等接受教育，一系列政策纷纷出台，同时各种教育体系也逐渐完善，女性成才的教育环境空前优化。
2.自身传统思想的突破　生儿育女、相夫教子是传统女人伟大的使命与天职，但对于一些女性人才来说，“高收入、高消费、高享受”是她们的显著特征，自信、自我与自由自在则是其追求的“终端目标”，不被男人束缚，不为家庭所累，不用为柴米油盐操心，“一个人的精彩”，这在具有个性的女人看来，是一种“愉我体验”、“本我追求”，更是对束缚女性的传统思想的突破。
来自华东师大的一份《80后女大学生性心理发展的调查研究》报告显示，80后女大学生的“男人味”越来越浓，在被调查的来自复旦、交大、华东师大等12所高校1—4年级的732名在校女大学生中，近三分之一有“双性化”性格特征①，比70后的双性化性格比例高出16个百分点。
3.社会性别的角色转换　虽然20世纪90年代的改革启蒙了女性的心灵，但是女性人才仍然在事业和家庭难以两全的困境中举步维艰，她们没有更多的时间、精力和体力投入自己感兴趣的专业、工作，去更新知识，开拓创新，社会所赋予女性的性别角色影响着许多有才华的女性脱颖而出，女性人才要想在事业上有所发展，实现自身的价值，需要比男性付出更多的努力，做出更大的牺牲。
甚至不同的社会角色期待还造成了一个怪现象：过高的学历成为女性婚恋过程中的忧患，以至有人提出应把人类分成三类：一是男性；二是女性；三是女博士。
高学历女性被划归于另类，既是对人类发展的讽刺，也是现实生活存在的女性成才障碍的真实写照。
虽然当今社会的进步与发展为女性施展才华提供了广阔的空间，各个领域中也涌现出一大批女科学家、女学者、女企业家等，但女性的家务劳动分工并没有随着经济和社会地位的改变而改观，家庭与事业孰轻孰重，当代中国知识女性的角色选择仍面临着诸多理想和现实的矛盾冲突。
4.社会机会不均的制约　由于社会偏见和培养选拔机制不健全，政策制定和实施过程中，法律赋予男女平等的权利，还不能在社会生活中普遍落实，妇女在平等参与国家和社会事务的管理方面还存在很多障碍，各级领导岗位特别是中高层领导岗位女性比例偏低，当前这个比例在国际排名中还日渐下落。
即便在女性较为集中的行业、单位，女性领导的配备也较少。
当今社会职位、就业等竞争激烈，又有人第三次喊出“妇女回家”的口号，似乎减员增效首先减掉的就应该是女性。
这一问题在女大学生就业时显得更为突出，企业为了减少负担妇女生育所带来的经济损失而干脆拒绝女性，甚至国家公务员和事业单位人员的招聘也存在着性别歧视现象。
不均等的机会、不平等的待遇，使许多女大学生、女研究生在求职的路上屡屡受挫，以至于许多女生喊出了“干得好不如嫁得好”!现实似乎告诉女人，依靠婚姻来获取社会资源和地位，要比依靠自己的

努力切实可行，从而进一步强化了女性依附于男性的思想，削弱了女性自立自强的意识。

三、新世纪的环境优势　　1.互联网发展成为女性人才脱颖而出的平台　　随着信息时代的到来，互联网不仅把人类浓缩成一个小小的地球村，而且为女性提供了一个与男子平等竞争的舞台。截至2001年12月31日，中国网民总数达到3 370万人，其中女网民占40.09%。

女性因比男性更投入、更精细、更敏锐，以至于有专家论断，女性比男性更适合在互联网公司工作。

在美国，职业女性进军互联网业的人数骤然增多，女性经理就职互联网公司的浪潮达到了高峰，在新兴互联网公司中高达45%的高级管理职位由女性充任①；到2001年，欧洲电子商务的用户中60%为女性；在女性掌管的企业中，83%的企业在使用计算机，26%的企业拥有自己的主页；在商业领域，22%的女性经常到Internet开展研究工作或进行商业交流，相比之下，商业领域中的男性只有14%的人在这样做②。

第一图书网, tushu007.com


版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com