

# 论中国人才性别结构均衡发展

佟新

(北京大学社会学系, 中国北京 100871)

**摘要:** 中国人才发展战略强调要形成中国人才竞争比较优势, 逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。一个不容忽视的问题是人才性别结构失调状况, 一是女性人才存在金字塔式的发展特征, 随着职业地位等级的提高, 女性所占比例减少; 高层女性人才多数不足 20%; 二是我国人才结构存在较严重的性别比失调状况, 多数情况下女性人才不足 30%, 女性人才成长形势严峻。大力推进中国女性人才成长的关键是解决性别结构失调问题。而全球民主化运动、相关性别知识的变化和女性领导的组织实践, 将成为推动女性人才成长的重要力量。同时, 亦迫切需要广泛且深入的女性人才状况和成长规律的研究。

**关键词:** 人才性别结构; 人才性别结构失调; 女性人才

**【中图分类号】** C913.68

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1672-867X(2011)05-0112-06

2010年6月, 党中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《纲要》), 《纲要》指出, “人才是指具有一定的专业知识或专门技能, 进行创造性劳动并对社会做出贡献的人, 是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。”<sup>[1]</sup> 其中的高端人才即高层次人才包括: 善于治国理政的领导人才, 经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家, 世界水平的科学家、科技领军人才、工程师, 高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家, 技艺精湛的高技能人才, 社会主义新农村建设带头人, 职业化、专业化的高级社会工作人才。

现阶段推进中国人才发展的意义在于“形成中国人才竞争比较优势, 逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变”。一个不容忽视的问题是人才性别结构失调迫切需要大力推进女性人才的成长。本文重点讨论: 第一, 分析中国人才的性别结构、发展潜在的问题。第二, 充分认识大力推进中国女性人才成长的现实意义和学术意义, 重视女性人才成长是一项利国利民和提升我国国际地位的大事。第三, 推动中国人才性别结构均衡发展需要研究的问题。

## 一、中国人才性别结构的现状

透过对中国人才发展过程的回顾, 《纲要》指出, “当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距, 与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方, 主要是: 高层次创新型人才匮乏, 人才创新创业能力不强, 人才结构和布局不尽合理, 人才发展体制机制障碍尚未消除, 人才资源开发投入不足, 等等。”我们研究认为, 人才结构的不合理包括了性别结构的不合理。《纲要》指出, 人才发展战略是到 2020 年实现“人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。”虽然《纲要》没有明确提出合理的人才发展的性别结构, 但现阶段中国女性人才发展离国际水平的要求还有相当长的距离。对现阶段人才的性别结构要有清醒和充分的认识, 只有如此才能创建有效的女性人才发展战略。

按照《纲要》的提法, 各类人才队伍包括“党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才。”本文对女性人才的前三类状况进行梳理, 分析其人才性别结构的状况。

第一, 党政人才。从党政人才的性别结构看, 女性比例较低, 越往高层比较越低。2008年十一

**【收稿日期】** 2011-06-27

**【作者简介】** 佟新(1961-), 女(满族), 北京大学社会学系教授, 博士生导师。

**【基金项目】** 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“女性高层次人才成长规律及发展对策研究”(项目编号: 10JZD0045-1) 阶段成果

届全国人大一次会议通过的国务院 27 个部委部长人选中,女部长 3 人<sup>[2]</sup>,占 11.1%。同年,省级人大、政府、政协领导班子成员中,女干部 106 人,占干部总数的 13.0%,其中,在任省级正职女干部 6 人,占同级干部总数的 6.5%。<sup>[3]</sup>2007 年,中国地(厅)级女干部的比例为 13.7%;县(处)级女干部的比例为 17.7%。<sup>[4][5]</sup>

第二,企业管理人才。目前还没有全面的统计资料。全国工商联的调查表明,2008 年,女性私营企业家比例近 16%<sup>[6]</sup>;联合国计划开发署的数据表明,中国女性企业家比例为 17%。

第三,专业技术人才。在专业技术人才中,女性的基数较大,但高层次人才奇缺。2008 年“第二次全国科技工作者状况调查”显示,从事基础研究的人员中女性占 36%,其中 35 岁及以下的青年女性科技工作者占 41.4%,36-49 岁的中年女性占 33.0%,50 岁及以上的占 28.2%。但高层拔尖人才女性比例很低,长期徘徊在 5% 左右:2009 年,中科院和工程院两院院士中女性仅占 5.6%<sup>①</sup>。

总之,中国女性人才的发展存在两大特征,一是女性人才自身存在金字塔式的发展特征,即随着职业地位等级的提高,女性所占比例减少。二是我国人才性别结构失调,女性人才不足 30%,高层女性人才不足 20%。无疑我国人才性别结构失调,女性人才成长形势严峻。

从国际角度看,联合国计划开发署在 1995 年的《人类发展报告》中使用了性别发展指数(GDI)和性别权能指数(GEM),这两个指数既倡导和显示了国际社会致力于推进性别平等的总趋势,也体现了各国妇女发展中所面临的种种问题。性别发展指数是通过测定两性预期寿命、受教育程度和实际收入的性别差异来说明一个国家的性别发展状况。性别权能指数则是以两性在就业、专业岗位、管理岗位和议会席位上所占的份额来测量两性在权力上的平等状况。性别权能指数更能够说明女性高层次人才的发展状况。

据测算,1995 年中国的性别发展指数(GDI)排名为世界第 71 位,性别权能指数(GEM)排名为世界第 23 位,显示中国妇女在公共事务参与方面处于世界中上水平。1997 年,性别发展指数提高到 58 位,但性别权能指数排名下降到第 28 位。其后的几年,因各类管理、决策高层中女性比例下

降,致使中国的性别权能指数(GEM)在世界排名中又有所下降。2002 年联合国报告显示,中国的性别发展指数(GDI)排名下降了 6 名,为 64 位。2009 年联合国的报告显示,中国的性别权能指数(GEM)下降到 72 位,女性高级法官和高级管理者只占 17%,专业和技术人员中女性比例为 52%,女性收入为男性收入的 68%,部长级女性只占 9%。<sup>[7]</sup>

上述数据表明了:第一,我国两性在经济增长的过程中并没有同等地分享到成果。女性,特别是女大学生、女研究生在就业上遇到困难;男女实际收入差距持续拉大;女性进入各类管理和决策层的比例下降。第二,一些国家以更快的速度加快对女性的赋权,以更快的速度实现了两性平等的发展。第三,如果有些国家能够快速提升女性人才的比例,就意味着只要出台相应的公共政策,女性人才是可以脱颖而出的,因为优秀的女性人才已经存在于工作岗位上,只是机会不足。因此,我国缺少的不是女性人才,而是使女性人才脱颖而出的机制和公共政策。《纲要》在“人才发展战略”中指出,2020 年“人才素质大幅度提高,结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 20%。”2005 年,我国入校女大学生比例就占到了 33%。相关调查表明,女博士比例达 37% (博士学位获得者职业取向调查课题组,2009)<sup>[8]</sup>。这些女性是未来我国重要的女性人才,只要这些女性人才能够顺利发展则能有效实现我国《纲要》提出的目标。只有将女性人才视为我国人才发展战略中重要的组成部分,才能提供更加有效的促进女性人才成长的公共政策。

## 二、中国女性人才成长的政治和理论意义

大力推进我国女性人才成长具有重要的政治和社会意义,也具有重要的理论意义。从政治的角度看,人才的性别构成或性别失调代表了一个国家的民主化程度;从学术的角度看,女性人才成长意味着对传统意义上的成才理论的挑战。因为已经存在的成才理论仅仅是对以男性精英为主体的研究,缺少了女性的经验,对人类重要的另一半——女性的经验和智慧的研究将是填补理论空白的大事。女性人才研究具有跨学科、跨专业和跨领域的多重价

① 根据中国科学院网站和中国工程院网站数据计算得出。

值。它不仅涉及到社会学的权力理论、职业发展理论、公私领域的理论,更涉及到各种流派的女权主义理论,它必须将女性学、社会学、政治学、教育学、经济学、管理学等学科相结合,重新来解释女性职业发展中的问题。我国依然是一个男性占据权力和权威的主要位置的社会,只有创新知识才能迎来一个女性人才快速成长的春天。

从政治角度看,女性人才已经是我国重要的人力资源,其高层次人才是妇女界的杰出代表,一个国家女性高层次人才规模、结构和发展境况,反映了该国妇女的地位,体现了妇女参与国家政治、经济、社会、科技等各个领域的广度和深度。其次,女性人才发展状况和其潜在规律是衡量一个国家现代化和民主化的尺度,因为女性人才的产生方式体现了女性受教育程度、工作机会、发展机会等性别平等状况的结果,是一把衡量社会性别平等状况的重要标尺。最后,女性人才,特别是高层次的女性人才具有重要的社会影响力,她们是广大妇女的旗帜和榜样,是提高妇女社会地位的重要推动力量,是维护妇女合法权益的有力呼吁者。发现女性高层次人才的成长规律,并对女性成才采取相应的鼓励性政策,使更多女性得以发展,并强化政府政策的性别意识。对女性人才的研究体现了我国对男女平等基本国策的重视,是建设社会主义和谐社会的必要条件,亦是我国人才发展战略的重要组成部分。

从学术角度看,对女性人才的研究具有重要的学术意义。可以提高各类人才研究的理论水平。目前,我国人才研究大致有四种理论视角,一是人才学;二是人力资源理论;三是精英理论;四是领导力理论。

人才学曾经在我国活跃一时,主要研究人才开发、培训、管理、使用和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。其研究目的是,通过发现人才成长规律来更好地发现、培养、推荐、使用人才。新华社报道从1979至1989年底,“全国已成立了25个人才研究所和17个专门性的人才研究实体机构,已有100多所大学开设了人才学必修课。”这对当时的年轻人的自我设计具有重要影响。相应的女性人才研究成果有《女性人才学概论》(叶忠海,1987)和《妇女人才学论稿》(刘翠兰,1990)出版,强调发挥女性潜能和女性成才意识。虽然现在人才学很少提了,但是女性人才的概念还是源自于人才学。

20世纪90年代,人才学基本上被人力资源理论所替代,人才研究会也隶属中国人力资源开发研究会,其理论取向更加理论化。人力资源理论有多个层面,有国家层面、组织层面和个人层面。在国家层面,人力资源是与国家能力相关,全民素质和教育水平的提升都会提升国家的人力资源,并为国家的整体发展打下基础。从组织层面看,强调组织通过有效的制度设计将个人的潜能得到最大限度的发挥,并由此提升组织效率。从个人层面看,个人的教育水平和工作经验是累积的过程,它能够为其发展积累资本。对女性人力资源的研究常常关注的是女性人力资源的提升对于下一代人的意义,过多地强调了女性作为母亲的作用。有研究指出,人力资源政策可能无意中妨碍女性的发展。例如,识别高潜力雇员的内部流程往往把目光集中在28-35岁的经理身上,这样就忽略了那些休产假的符合条件的女性。<sup>[9][121]</sup>从女性人才发展的角度,女权主义学者对人力资源理论有不少批判,强调人力资源理论只看到理性的个体,没有看到人所具有的关怀精神以及关怀工作带来的效益,而这些关怀工作能够在生活领域的各个方面,包括家庭、社区、企业和政府,带来重要的经济价值。人力资源理论应更多地看到女性带来的关怀经济,并建立伙伴关系的经济理论。<sup>[10]</sup>透过对女性人才成长的研究可以拓展人力资源理论,并建构本土的关怀经济学。

精英理论曾经是社会学研究中的重要内容,近年来多被社会分层理论替代。从国际社会看,一些社会学家关注我国转型社会中的精英生产,这些理论强调党员身份、大学文凭等在市场转型中对社会流动的意义,但这些研究毫无性别视角<sup>[11]</sup>,似乎精英就是男性,即使有女性精英也是可以忽略不计的。因此,增加对精英女性的研究可以更加深入地理解中国社会流动的机制,也由此能够更有效地理解中国社会性别分层的机制。

女性领导力研究是近年来发展出来的新学科。领导力(leadership)的研究认为,领导是一种能力,这些能力包括:解决问题的能力、判断是非的能力和知识的储备量。<sup>[12]</sup>越来越多地学者看到,女性拥有更好地与人沟通和合作的能力。在领导力方面,女性有自身的优势。对女性领导力的认识多与全球女权主义运动联系在一起,在“联合国妇女十年”期间,女性成为国际大会的主要组织者,他们主持大型公共论坛,对社会发展发表见解,对冲突进行协调;同时还有许多女性创办的组织,表

现出女性有能力承担传统意义上男性承担的领导角色。有研究认为,有些女性有意识地以创新的方式担当领导角色,促进了分享的或集体的领导,力行多元化和关怀,而不是等级制(Basu, 1995)。<sup>[13]</sup>

近年来,我国学术界越来越明确地认识到人才性别结构失调的严重性,虽然没有形成明确的有关女性人才学、女性人力资源理论、女性精英理论和女性领导力的研究成果,但跨学科研究已有所启动,特别是在女性高层次科技人才、政治人才和管理人才的研究方面取得了丰富成果,但这些成果需要进一步系统化和理论化,并把握我国本土化的女性人才成长规律,将我国经验向世界推广。作为具有社会主义传统、经历了市场经济转型国家的女性人才的经验研究,会因其独特性成为国际女性人才发展研究的重要内容。

从长远看,总结女性成才的经验,可以为新一代女性的成长开辟道路,激励女性后备人才更好地成长。国务委员、全国妇联主席陈至立指出,近年来,各个领域涌现出大批优秀女性人才,成为各行各业的骨干和中坚,为国家政治、经济、文化和社会的发展和科学技术的创新做出了卓越贡献,是人力资源中不可缺少的组成部分(陈至立, 2009)<sup>[14]</sup>。

### 三、中国人才性别结构的平衡发展

进入21世纪,各国政府和企业组织越来越清醒地认识到实现人才性别结构的平衡发展是有利于国家、社会和组织发展的。以企业为例,性别多样性除了有助于企业解决人才短缺问题以外,还可以让企业吸引并留住人才以实现其他商业目标。越来越多的企业认识到多样性的重要意义,并意识到种种偏见对决策产生的影响。以摩根大通为例,他们通过培训,在高层团队中致力于留住并晋升女性,建立起了有力的人才通道,2008年,女性经理在公司经理中的比例达到48%,在最资深的经理中占到了27%,而1996年这一比例为19%。<sup>[9] [120-21]</sup>

从全球看,目前至少有三种力量推动女性人才的发展,人才性别结构正向均衡状态变化。

第一种力量是全球民主化运动带来的治理民主化,这使更多女性进入到政治领域的高层,并显示出不凡的领袖魅力。从世界范围内看,出现了诸多的女性领袖,如德国总理默克尔、美国国务卿希拉里、西班牙国防大臣卡梅·查孔等。查孔怀着孕统领西班牙军队,乌克兰的女总理季莫申科被喻为

“带刺的玫瑰”,挪威、芬兰和瑞典等北欧国家成为女性参政率最高的一类国家。在挪威政府的19个内阁部长中,有10名女性;而瑞典议会中,女性议员的比例达47%,居欧洲之首。西班牙政府17名内阁成员中有9名女性;法国政府15名内阁成员中有7名女性。她们的政治活动深深影响着国家政策。

物理学博士出身的德国总理默克尔,当记者问她:为什么办公桌上摆的不是丈夫的照片呢?默克尔回应说“是的,在这种情况下不摆丈夫的照片,而是别人送给我的叶卡捷琳娜女皇肖像,这样可以展示出,在历史上还是有杰出女性存在的。如今政权形式和政治特色已经发生了转变,感谢上帝的是,妇女们越来越在历史上起到重要作用,而不仅仅只是个摆设。”默克尔在2009年年中接受女权主义杂志《艾玛》的访问时强调,男女收入差距“确实是个问题”,虽然目前政府还不会介入干预,但“我建议每位做相同的工作却赚得比男同事少的女员工,自信地去找老板要求改变。”她保证,“政治人物也会施加压力。”由于默克尔手下一位女性部长的提案,现在德国的工薪父母可以享受一年的休假去带孩子,还可以拿到原工资三分之二的薪水。2011年1月1日,联合国妇女署正式开始运行,其行动宗旨是与联合国各会员国共同制定衡量性别平等的国际化标准和行动目标,以促进两性平等和增加妇女权能。

第二种力量是对人才、人力资源或精英的学术认知或知识领域的变化,“人才”一词具有了多重含义,打破了传统的“精英”、“领袖”、“领导”的局限。传统上,精英、领导是指组织中的高层职位和权力。知识领域的革命在于,平等和民权理念的推广,成为“人才”和具有“领导力”意味着人的一种能力和秉性,是那些具有一定的专业知识或专门技能、具有较高人力资本和素质较高的劳动者。这样的人才观不仅强调创新,更重要的是强调对社会经济发展的推动力量。女性因其成长环境、丰富的人生经验和情感体验,而在秉性上更具有魅力,其领导风格亦成为创新组织环境等重要内容,这推动了对女性人才和领导力的认识。社会学家康奈尔指出,西方社会正在经历一场“性别危机”。其挑战的力量来自三个方面:一是“制度化危机”(crisis of institutionalization),即传统上支持男性权力的制度受到挑战。例如,家庭和国家正在逐步瓦解,离婚、家庭暴力、强奸方面的立法以及税收和

养老金等问题,男性支配女性的合法性正在减弱。二是“性关系危机”(crisis of sexuality),异性恋的主导地位在减弱,女性和同性恋的力量在不断增长。三是“利益形成的危机”(crisis of interest formation),社会利益出现了新的基础,不同于现存的性别秩序,已婚妇女的权力、同性恋运动和男性中反性别歧视的态度等威胁了现有的性别秩序。<sup>[15]</sup>这意味着女性作为重要的社会力量,其提供的关怀的价值正变得越来越重要。

第三种力量是一批由女性领导的社会组织的实践。在全球女权主义的学术思潮下,一批女性以反传统的精神出现,有意识地以开创性的方式担当领导角色,并积极实践分享型和集体型的领导,用多元的、赞赏的方式而不是等级制的方式进行领导。这种具有实践意义的活动,促使学术界和公共政策关注女性问题,使社会治理向着更为民主的方向发展。

上述三种在全球范围内推进女性人才发展的力量亦影响和推动中国女性人才的产生和国家政策的变化。

回顾历史,毛泽东时代的女性人才发展战略在很大程度上确保了我们人才结构的性别平衡,其相关的思想和制度是平衡我们人才性别结构的重要思想库。同时,从代际视角看,毛泽东时代的性别平等建设也深入地影响着当代女性,赋予了女性成才发展更多的自主性和能动性。

可以展望,随着中国民主化程度的提高,不断增长的性别平等意识的公共舆论和各类平衡人才性别结构的社会行动战略的出台,如性别配额制度,我国人才性别结构失调的状况会得以改善。

#### 四、中国人才性别结构平衡 发展面临的理论问题

解决我国人才发展中的性别结构失调问题的关键就是大力推进女性人才发展,这与国家政策、不同类型人才发展规律、女性人才发展的特殊性、女性教育、工作机遇与晋升、个体职业规划、工作和家庭的友好发展等理论问题相关,只有对此进行深入的理论研究才能更好地制定政策和激励女性人才发展。本文以开放的态度提出相关理论应面对的关键性问题。

首先是历史研究。这包括两个方面,一是女性人才发展史,由此理解我国女性人才成规模发展的历史过程,这一历史过程是与我国现代化进程和社

会主义革命的进程联系在一起。从早期女性留学和进入高等学府到新中国建立后的女干部培养,为女性人才发展积累了重要的资源和基础。二是有关女性人才发展的思想史和政策史。任何社会政策背后都有其思想支撑,女性人才发展的思想涉及到思想史中的性别价值观,它与国家的现代化、马克思主义的妇女观和女性人才自身的能动性联系在一起。

第二是国际比较研究。发达资本主义国家、社会主义国家和新兴发展中国家都在女性人才发展方面积累了大量的经验,特别是在公共政策的制定方面的社会实践是我国女性人才发展需要学习和借鉴的。要特别关注相关女性友好型的福利政策;关注亚洲国家女性人才发展政策,因为同属儒家文化圈,其性别文化与公共政策的关系具有共性。

第三是要对不同类型的女性人才成长状况和规律进行研究。人才具有不同类型,至少要对企业家和企业管理人才、科研人才、干部和各种公益组织人才等进行研究,发现女性成才的共性和特殊性,关注女性个体能动性、组织的性别环境、个人与家庭以及国家等之间的相互关系。

第四是对人才成长规律进行性别比较研究,分析两性遇到的机遇和资源状况,以及能动性的状况,包括分析两性人才在政治资源、经济资源、社会关系网络和文化资源等方面的差异,从地位获得机制、个人职业生涯设计、组织的性别环境、自我认同以及政策影响和政策需求方面进行研究。

第五是对工作和家庭之关系的研究。这一方面的研究较为复杂,人们常常将其纳入工作的性别比较研究。本文认为,这是两性都将面临的问题,应当更多地从共性出发,寻找相关的政策支持,建立工作和家庭平衡的关系。

第六是以教育为基础,分析两性人才成长的教育规律。特别关注两性大学生的成长,将男女大学生在学习表现、成就动机、参与社会活动等各方面的校园生活进行性别比较,分析大众媒体、校园文化、学校资源分配、教师性别观念与培养方式等诸因素对人才培养的意义。关注两性大学生的人生发展规划,为未来大学生的发展提供可行的帮助。

第七是有关女性人才成长的方法论研究与讨论。这涉及到一系列的知识更新,从女权主义理论出发,创新观念和挖掘我国本土的性别经验,特别是总结现有女性人才成长的经验,从中归纳出我国女性人才成长的知识,并使其具有理论性是非常重

要的。

第八是对女性人才成长的公共政策研究。要全面评估我国有关女性人才成长的各种政策、国家人才发展战略、各种激励机制和相关政策的效应。以科技人才和行政人才的选拔政策为例,分析已有经验,总结正反两方面的作用,建立起积极的女性人

才成长的国家政策。

形成我国均衡的人才性别结构是女性人才成长状况和成才规律研究的最终目标,实现均衡的人才性别结构具有国家战略意义,完善雇用、留住和提升女性人才的方法对于我国人才性别结构的均衡以及我国政治、经济和社会可持续发展意义重大。

#### 参考文献:

- [1] 国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020) [Z]. 北京:人民出版社,2010.
- [2] 新华社. 国务院27个部委新任领导人名单 [EB/OL]. 新华网,2008-3-17.
- [3] 全国妇联妇女研究所. 妇女研究内参 [J]. 2008, (1).
- [4] 国家统计局人口和社会科技统计司. 中国社会中的女人和男人——事实和数据(2004) [M] //北京:中国统计出版社,2004. 国家统计局和社会科技统计司. 中国妇女儿童状况统计资料. 2008.
- [5] 国务院新闻办公室. 中国性别平等和妇女发展状况 [N]. 2005-8.
- [6] 佟新. 要做得比男人更好 [J]. 中国社会科学报,2010.
- [7] 联合国开发署网 [EB/OL]. Human Development Report (2009)》, Gender empowerment measure and its components.
- [8] 博士学位获得者职业取向调查课题组. 博士学位获得者职业取向 [M]. 北京:中国科学技术出版社,2009.
- [9] 欧高敦. 女性与领导力 [M]. 北京:经济科学出版社,2008.
- [10] [美] 理安·艾斯勒 (Riane Eisler). 国家的真正财富——创建关怀经济学(原版2007年) [M]. 高钰, 汐汐译. 北京:社会科学文献出版社,2009.
- [11] 边燕杰, 吴晓刚, 李路路. 社会分层与流动——国外学者对中国研究的新进展 [M]. 北京:中国人民大学出版社,2008.
- [12] Northouse, P. G. 2004. Leadership: Theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [13] Basu, Amrita. 1995 The Challenge of local feminisms: Women's movements in global perspective. Boulder, Col.: Westview.
- [14] 陈至立. 在新中国60年优秀女性人才社会影响力论坛开幕式上的致辞(2009年12月12日) [N]. 中国妇女报,2009-12-14 (A01).
- [15] Connell, R. W. 1987. Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge: Polity. Connell, R. W. 1995. Masculinities, Cambridge, Polity. 康纳尔. 男性气质 [M]. 北京:中国社会科学出版社,2003.

## The Balanced Development of the Male and Female Talent in China

TONG Xin

(Department of Sociology, Peking University, Beijing 100081, China)

**Abstract:** The talent development strategy in China aims to form superiority in talent resources and turn China into a talent-based powerful country. An obvious problem is the imbalance of the female and the male talent in China, that is, at the higher levels, there are fewer females, about 20%. In most cases, females account for 30% of the talent. The global democratic movement will help solve this imbalance in the talent structure in China. The knowledge of the gender differences and the emergence of female leaders will help produce more female talent. It is also in dire need to study the exiting situation and development rules of the female talent in China.

**Key words:** sex structure of the talent; imbalanced sex structure of the talent; female talent

(责任编辑 杨国才)