

民有所呼 / 我有所应

点题·爆料邮箱:mssd@xmwb.com.cn 线索一旦采用即付稿酬

上海女性人才贡献率全国领先

华东理工调查报告显示:整体虽略低于男性但趋向持平



当今社会,是女性创造的财富多,还是男性创造的财富多?华东理工大学今天发布的“上海女性人才贡献率研究报告”给出了答案。该报告根据国际通行的调查分析方法,全面梳理1987年—2013年上海女性人才对GDP的贡献情况。报告显示,上海市女性人才贡献率近年来稳步增长,并且随着人才划分标准的提高,上海女性人才贡献率逐渐接近并且超越同期男性人才贡献率。其中,以大专为人才划分标准的上海高学历女性人才贡献率,在2000—2013年间,平均高出同期同学历男性人才贡献率3.63个百分点。这意味着,进入新世纪,沪上高知女性创造的社会财富比男性要多,她们真正“撑起了半边天”。

华东理工调研团队的主要研究结论包括以下方面:

■上海市女性人才贡献率水平较高,整体虽略低于男性人才贡献率,但趋向持平。按照中专(高中)的人才划分标准,截至2013年上海市女性人才贡献率为19.62%,占总体人才贡献率的42%;按照大专的人才划分标准,截至2013年上海市女性人才贡献率为23.65%,占总体人才贡献率的49.44%。

■上海市女性人才贡献率近年来稳步增长,并且随着人才划分标准的提高,上海女性人才贡献率逐渐接近或高于同期男性人才贡献率。针对上海市不同时期女性人才贡献率的纵向比较显示,与2000年相比,到2013年上海女性人才贡献率分别增长7.03%(以中专、高中为界)和3.38%(以大专为界);以大专为人才划分标准的女性人才贡



■ 女性在职场打拼,遇到的困难和压力更多

图 CFP

献率,在2000—2013年间,已经平均高出男性人才贡献率。

■上海市女性人才贡献率在全国范围内处于领先水平,这说明上海女性人才积累和女性人才竞争力已具备相当优势。上海女性人才贡献率高出全国数据将近5个百分点,与北京市的数据基本持平,与同处长三角地区的浙江、安徽和江苏三省女性人才贡献率相比,分别高出近2%、5%和7%。

受教育质量水平 女性比男性要低

女性负有生育、管理家庭职责,但她们创造社会财富的能力并不比男性差,而且,对上海高学历女性群众,她们对经济发展的贡献仍有较大提升空间。报告透露,尽管上海市总体的女性受教育程度比较高,但是女性所受教育的质量水平相比男性还是比较低。2010年上海市人口普查资料显示,受过高等教育的女性人口比重仍比男性低2.1个百分点。报告认为,如果上海帮助更多女性接受高等学历教育,上海高知女性将释放出更

强有力的人才贡献率,即比男性创造更多的财富。

女性就业服务业 分布领域不均衡

大量研究表明,第三产业服务业是最能发挥女性人力资源的优势和潜能的一大就业领域。本研究的调查数据显示,上海第三产业吸纳了大部分的上海就业女性,尤其在教育、卫生、社会保障和社会福利等领域,女性数量明显高于男性。但是从行业来看,上海女性就业多集中在批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务等传统服务业。在金融、保险业、科学研究与综合技术服务业等现代服务业,女性人才就业状况不容乐观。

报告认为,优化女性人才成长的社会环境,改善女性人才就业环境,对实现上海经济转型具有重要意义。所以上海应继续集中发挥女性人才资本存量高的优势,优化女性人才成长的社会环境,改善女性人才就业环境,促进女性人才资本价值的充分实现。

本报记者 张炯强

中国女科学家“高位缺失”

需要更多鼓励也需要调整自我认识



华东理工大学商学院教授、此次“上海女性人才贡献率”调研的团队负责人董临萍向记者透露,当下上海乃至全中国,高端的女科学家人数偏少,作为高知女性的重要组成部分,这一人群的缺失制约了经济发展的核心竞争力。

目前,我国从事科研、开发、传播和应用的女科技工作者已逾2400万,其中不乏优秀代表。但总体而言,我国高端女科学家人数比例正越来越低,存在女科学家“高位缺席”现象。数据显示,在两院院士中,女性所占比例只有5%。其它的诸如973首席科学家、长江学者等,女性比例都在5%左右。

牺牲大致大器晚成

《上海女工程师群体调查报告》的一组数据:有65%的女工程师认为,家庭事业两难全,只有35%的女工程师认为家庭事业可兼顾。困扰女性事业的因素依次是:子女教育、事业发展和经济收入。调查表明,因为生理原因,女性要生育哺

乳,所以事业周期必定有波谷。女性最困难的时期为25~35岁,此时女性虽正值青春年华,却不得不为家庭和子女作牺牲。科研和事业的黄金时期,女性落后于男性,导致许多女科学家“大器晚成”。

改变传统自评标准

女性创造力与男性相比究竟如何?国际最新研究表明,就创造力而言,女性甚至比男性稍微高一点。大部分女生有韧性,观察力、想象力都不错,考虑问题周到;同时,女性擅长合作,男性则过于想表现自己。然而,高校中的许多女教授并没有意识到这一点。与女科学家、女教授的交流中,大多有这样的经历和感受:认为考试时我肯定能比男生考得好,而且事实也是如此,但她内心还是认为自己不如这个男生。

专家指出,对于女性科技人员,除了国家要给予更多的鼓励政策之外,当下最重要的是克服心理因素。中国科协荣誉委员、中国科协原副主席刘恕曾这样说道:“只要赶走了脑子里的‘男尊女卑’,又有好奇心,肯坚持,巾帼就会超过须眉。”

本报记者 张炯强

汇丰最新全球报告显示 亚太在职女性忧心晚年健康

本报讯(记者 谈璵)汇丰昨天发布的《未来的退休生活:健康新起点》调查报告显示,在憧憬美好退休生活的同时,亚太区在职女性对晚年的健康状况有所担心。

汇丰本次调查发现,在亚太区,30%在职女性认为其个人健康状况好于同龄人,低于亚太区在职男性(35%)的乐观度。在中国内地,仅23%在职女性认为其个人健康状况

好于同龄人,低于内地在职男性(31%)的乐观度。

40%亚太区在职女性更为担心退休后因健康退步而产生的医疗开支,高于区内在职男性的担忧比例(35%)。另外,亚太区在职女性中担心退休后健康欠佳会降低行动能力(39%)及削弱照顾自己的能力(37%)的比例,分别高于有同样忧虑的区内在职男性34%及33%的比例。

本报讯(记者 鲁哲)上海有336.5万职业女性,占职工总数38.25%。昨天,市总工会发布“新时期上海职业女性创新能力探究”调查报告显示,10年以上工龄职业女性是创新主力军。

中年是创新发明高峰期

调查显示,职业女性中近两成申请到科技创新发明,1/3获得过研究课题和项目,创新发明成果约占78%得到转化或采纳,至少七成职业女性获得过各类荣誉和奖励。

高学历职业女性创新发明能力更强,10年以上工龄职业女性是创新主力军,36—45岁是职业女性创新发明高峰期,职业女性技术技能等级提高的最主要途径是单位组织的培训。职业女性在职学历提升、在职技术技能等级提高、参加创新培训等创新能力培育与创新成果之间有着显著的相互促进作用。

调研显示,市总工会在促进新

时期职业女性创新能力发挥中起着非常重要的作用。例如搭建职工创新平台、创建上海市“五一巾帼创新工作室”等。

总体创新能力弱于男性

职业女性创新能力成长中遇到的主要问题和瓶颈有:自身创新能力方面存在不足。最主要体现在主动创新意识不够强,比较安于现状,普遍缺乏能力提升自我达标计划。其次体现在对问题敏感度不够,操作实践能力较弱。其他不足包括:想象力比较缺乏、自主学习能力较弱、综合分析能力较弱以及创造能力较弱等。

总体创新能力弱于男性:职业女性整体专业知识和技能水平结构

尚待提高,尽管本次调查职业女性的学历构成与男性差异不大,然而从各类岗位技术等级和职称结构来看,女性无技术等级职称和低技术等级职称的比重偏大;职业女性创新成果数量和质量均不及男性,科技创新发明次数、科研项目承担率与参与率以及获得荣誉的级别均低于男性。

成果创新过程中遇到的最主要的困难和问题是个人能力有限和缺乏专业指导,调查显示,职业女性对自己能力不够自信,而国有企事业单位职业女性又较外企缺乏自信;其次是经费不足、社会创新氛围缺乏,以及成果转化渠道不畅;仅有少部分认为是政府支持力度不够、所

在单位不支持、与同伴合作问题,以及家庭不支持等问题。

创新能力与教育模式有关

这份调查报告还分析了影响职业女性创新能力成长的主要因素。职业女性创新能力较弱和传统教育体制、教育环境长期忽视人的创新能力培养有关。其次,职业女性创新能力较弱和城市整体创新环境氛围不足、缺乏创新生态有关。第三,传统封建观念及女性文化至今仍极大束缚着女性,使其缺乏自信,普遍缺乏创新所需要的开拓冒险精神、毅力和怀憾感。还有企业单位对创新能力培育的不重视也影响女性创新能力的发挥。很多企业单位缺乏高

效畅通的成果转化渠道,以及针对女性创新人才的激励机制。此外还有家庭因素和个人因素。部分职业女性还无法平衡好工作事业与家庭生活之间的关系。

市总工会发布“新时期上海职业女性创新能力探究”调查报告

10年以上工龄女性是创新主力军

婚姻就是要让全世界都知道你的幸福被他承包了

No. 29 周牌新家观

世界那么大 常常爸妈去看看

No. 30 周牌新家观