

文/王 瑛

唤醒女性研究人员的科技领导力

在我国高等教育和科学研究领域,女性比例逐年增加,据统计,20世纪80年代中期,我国高校女性教师人数比例仅占教师总数的26%,女性科技工作者人数比例占全体科技工作者总数的33%;而到2010年高校女教师人数比例已达46%,女性科技工作者达到1400万人,占全体科技工作者总量的40%。如果说以男性科技研究人员为主流的科技界其科研活动特征表现出来的更多的是理性、大刀阔斧的话,则女性科研人员为科技工作带来的更多的是敏锐、细腻,同样也是一支不可忽视的重要力量。

世界处于大变革时代,知识与市场日益紧密结合,学术研究与社会的边界渐渐模糊,大学校园和科研院所的宁静不再。面对知识经济的挑战,中国科技界应该如何回应?科研人员是推动国家实现科技创新、服务社会和传承文明等重要使命的核心人力资源。女性科研人员的素质和能力的高低,在一定程度上影响了国家科技的整体水平。近年来,我国女性科技工作者的规模总量不断增加,但是高端人才匮乏:据调查,两院院士、973首席科学家、“长江学者”中,女性仅分别占5.6%、4.6%和3.9%,这一现象已经引起了社会各方的关注。

女性科研人员,是否具有科技领导力?答案当然是肯定的。科技领导力不应该仅仅体现在少数科学大师或者大学校长的身上,在今天的多元化发展的科研领域,每位科研人员都具有成为领导者的潜质。

据谭红军等的研究,科技领导力的构成要素主要包括以下六个方面:感召力、前瞻力、影响力、决断力、控制力和创造力。为进一步了解女性科技工作者现状和工作生活情况,我们以科技领导力的六要素为依据,编制了问卷在女性科研人员中间进行问卷调查,获得了较客观的数据。本次调查共发放问卷350份,回收215份,回收率近62%,调查对象为上海从事科研工作的女性知识分子。调查对象中硕士学历占40.7%,博士学历占34.9%,具有正高级职称的占21.8%、副高职称占43.6%,中级职称占34.6%。调查对象从科技感召力、前瞻力、影响力、决断力、控制力和创造力等方面进行了自我评价,其基本的倾向特征是:从科技感召力的状况来看,女性科技工作者在敬业奉献和人格品德方面做得较好,但在自信心、精湛业务和榜样示范方面有待进一步提高。从科技前瞻力的状况来看,女性科技工作者了解科技发展规律,对本专业科研活动走势具有一定的判断,但是对宏观环境发展趋势的把握方面自我评价较低。在科技影响力方面,女性科技工作者主观上重视关系管理和动机管理,致力于建立一种良好的人际关系,尽量阻止关系的分裂,但是在具体处理“人际关系”时则显得不太乐观。在调查中,有21%的人认为“处理各种复杂人际关系”是工作中的最大困难,有34.9%的人认为人际关系是主要的压力来源,因此女性科技工作者需要进一步提高激励团队精神的领导能力。科技决断力是根据既定研究目标,认识现状,预测未来,决定最优行动方案的能力。女性科技工作者决断力自我评价不高,她们在决策过程中有从众心理,有一定的依赖性。从科技控制力

的状况来看,女性科技工作者的自我管理能力较强,能够较为有效地管理时间,但是家庭和工作的矛盾冲突没有较好地得到解决。在科技创造力方面,女性科技人员总体自我评价一般,在推理创新能力和分析解决问题两个方面评价较低,在语言表达能力和实验观察能力方面评价较高。同时她们认为学习是提高科技创造力的最有效的途径,比较看重学历进修、专业知识培训、出国进修。据调查,一些女性知识分子有43.2%的人获得学习进修机会,有41.4%的人获得出国机会,由此其创新能力得到提高。但是他们对“成就感”和“升迁机会”需求并不强烈。

根据问卷调查获得的一些数据,结合前人的研究结果,本文对女性科研工作者的科技领导力的培养、成长提出以下建议:

首先,构建起支持女性发展的社会环境。尽管我国女性科技人员的总人数比过去大大增加,居世界前列,所占比例已超过全球平均水平。但是其职业天花板现象明显,具有正高级职称的女性比例较低,女性在领导岗位和管理层人数依然偏少,因此较难于参与重大事务的决策和管理。因此,我们认为政府、企业和社会各界应该为女性在科技领域创造出工作环境和成长文化,帮助他们协调好事业和家庭的关系,使更多的女性科技人员脱颖而出。值得欣喜的是,越来越多的有识之士意识到女性在科技工作中的生存现状,致力于扶持女性科技工作者的发展。中国科学院的“中国女性从事科技工作现状的研究”报告提出在科技立法和政策中纳入性别平等理念、在中国科学技术协会设女性委员会、设立女性科学研究基金等七项政策建议,以促进女性科技工作者成长。国家自然科学基金委员会已经出台“女士优先”系列鼓励政策,正式放宽女性申请青年科学基金年龄到40岁,还规定女性可以因生育而延长在研项目结题时间,并逐步增加专家评审组中的女性成员人数。去年,科技部和全国妇联联合发布了《关于加强女性科技人才队伍建设的意见》。该文件从增加女性科技人才储备、促进女性高层次科技人才发展等方面提出了一系列加强女性科技人才队伍建设的政策措施。

其次,鼓励女性科技工作者培养个人的科技影响力。根据国家统计局抽样调查,女性平均每天用于家务劳动的时间达4.01小时,比男性多2.7小时,女性依然是家务劳动和子女教育的主力军,这无疑占用了女性科技人员从事科学研究的时间和精力。与此同时,“干得好不如嫁得好”的观念也影响了青年女性科技工作者对事业的追求。因此,女性科技工作者需要充分认识到自己的专业特长,克服成长中遇到的阻力和困惑,处理好家庭和事业的关系,不断自我激励,赢得同行和学界的尊重,成为站在学术前沿的科技领导者。

本文作者 王瑛,华东师范大学教育科学学院博士生。

本栏目专门刊登广大读者就促进科学技术发展的评论提出的意见和建议,欢迎国内外科技工作者投稿。

(责任编辑 王芷)