



中国女性职业选择与风险管理白皮书

复旦发展研究院与中宏保险联合发布

编辑委员会名单

顾问

张 怡 复旦发展研究院

主编

许 闲 复旦大学

张 凯 中宏人寿保险有限公司

编委会

张铭心 复旦发展研究院中国社会与保险安全研究中心

杨宁宁 复旦大学经济学院风险管理与保险学系

瞿艺玲 复旦大学经济学院风险管理与保险学系

邓 珊 复旦大学经济学院风险管理与保险学系

杨 昊 复旦大学经济学院风险管理与保险学系

王昕彤 复旦大学经济学院风险管理与保险学系

摘要

当今社会知识经济以及全产业链的数字化和服务化转型,为女性选择职业道路、发挥其超越人口比例的作用提供了难得的历史机会。在这场前所未有的经济结构转型和劳动力“性别转型”大趋势下,女性群体的职业选择、职业成长等话题日益受到关注。中国作为战后较早提倡和落实女性解放的经济体,女性在经济社会若干行业中的贡献早已超越男性,而愈发严峻的“老龄少子化”现状客观上又给予女性更大的生育和家庭压力。此背景下女性工作-生活平衡的实现对其职业选择和风险管理都提出了极富时代性和挑战性的要求。以此为契机,复旦大学发展研究院、复旦大学经济学院风险管理与保险学习联合中宏人寿保险有限公司成立调研组(以下简称调研组),共同开展了聚焦女性职业选择和和 risk 管理的调查研究,借助科学的问卷调查和数据分析、案例访谈等方式方法,力图透视当代中国女性的职业选择和职业风险,为女性更好的实现职业和家庭理想提供参考,助力中国更好的规避社会风险,实现共同富裕。

调查组发现,女性在职场中存在明显的性格优势,而经济整体的服务化、知识化转型等也更多惠及女性。尽管职场女性群体社会地位稳步上升,但在就业情况、政治地位、工作收入等方面,仍与男性群体存在一定差距,职级分布较之男性存在明显的“领导层缺位”现象。女性群体在三种主要职业成长路径(晋升、跳槽、创业)中较之男性都更显著地面临阻碍。此外,男女在行业选择、职业价值排序和家庭压力等诸多方面存在较大差异。而作为职业选择中的重要路径,创业或者轻创业也具有愈发重要的社会意义,逐渐成为对女性更有吸引力的职业选择方向。疫情冲击下女性职业变动分年龄呈现正U

形,年龄两极职业变动甚至失业比例较高。后疫情时代,数字化能力的提升对女性提出了更高的能力要求,女性对AI等技术赋能的了解程度也有待提升。

职业风险方面,女性所面临的年龄风险、科技替代风险、怀孕风险、性别歧视及性骚扰等问题无一得到彻底解决。报告总结了女性所面临的职业认知风险、家庭风险、职业能力风险、职业环境风险、职业性别风险及职业个体风险等,并提出提高人力资本、完善职业认知、适度配置保险等风险管理方法。其中职业认知风险、职业能力风险及职业性别风险对女性创业者更为突出,这既需要从政府行业角度出发增加创业保障,减少性别歧视,同时也需要创业者自身增强能力培养。基于以上分析,本报告对女性如何做好职业选择和风险管理有来系统全面的解答,认为在女性个人层面上,应当保持终身学习理念,提升自身人力资本;完善职业认知,做好长远职业规划;提前认知风险,充分运用多种风险转移工具。组织层面上,应加大职业培训力度,注重女性职业发展;注重个体优势,减少群体认知偏见。社会层面上,应当发挥政府部门的的干预作用,制定引导性支持性政策法规;加强社会理念引导,营造平等健康的社会文化环境。

本报告是调研组针对职场女性的一次综合调研的结论分析与总结,并尝试提供了若干多层次和客观的可行性建议,不过由于研究样本无法实现全覆盖,报告所存在的不足之处还望多多批评。

目录

图表索引/001
白皮书背景/005
调研组介绍/005
往期研究概览/006

01 女性力量 与职业选择画像/007

- 1.1 崛起的女性力量/009
 - 1.1.1 宏观状况——女性群体社会地位稳步上升/009
 - 1.1.2 影响深远——女性群体的重要作用/014
- 1.2 女性职业选择画像/015
 - 1.2.1 女性群体就业行业分布/015
 - 1.2.2 女性群体职业选择分布/019
 - 1.2.3 女性群体职业收入分布/021
- 1.3 女性职业成长路径/022
 - 1.3.1 组织内职业成长——晋升/024
 - 1.3.2 组织间职业成长——跳槽/024
 - 1.3.3 组织外职业成长——创业/025
- 1.4 调研方法介绍/027
 - 1.4.1 定量调研——问卷调查/027
 - 1.4.2 定向调研——座谈会、访谈/029
 - 1.4.3 文献研究/029

02

女性职业选择 与风险管理/031

2.1 我国女性职业选择现状 ——整体向好,差距犹存/33

- 2.1.1 受教育水平/34
- 2.1.2 行业分布/35
- 2.1.3 职业分布/36
- 2.1.4 职级分布/38
- 2.1.5 薪酬/39
- 2.1.6 职业选择偏好/39

2.2 国际女性职业选择现状/42

- 2.2.1 受教育水平/43
- 2.2.2 行业分布/44
- 2.2.3 职级分布/45
- 2.2.4 薪酬水平/45

2.3 我国女性在职业选择中面临的机遇 与风险/46

- 2.3.1 风险:“35岁困境”/46
- 2.3.2 风险:科技冲击下的替代风险/47
- 2.3.3 风险:“母亲代价”/48
- 2.3.4 风险:性别歧视/49
- 2.3.5 风险:性骚扰/50
- 2.3.6 机遇:女性在某些领域具有职业优势/50
- 2.3.7 机遇:全球化和信息化浪潮下新的就业机会/51

2.4 我国女性如何做好职业选择的风险管理/51

- 2.4.1 个体层面的风险管理/51
- 2.4.2 组织层面的风险管理/52
- 2.4.3 国家和社会层面的风险管理/53

03

“她创时代”: 女性创业者与创业精神/055

3.1 女性创业者/57

- 3.1.1 女性创业的现状/57
- 3.1.2 女性创业者的特点/60

3.2 女性创业面临的机遇与挑战/61

- 3.2.1 女性创业的机遇/61
- 3.2.2 女性创业的挑战/64
- 3.2.3 女性创业的展望/67

04

职场女性生存状况与风险管理 ——以女性保险代理人为例/069

4.1 职场女性描述/71

4.1.1 职业女性画像/71

4.1.2 女性职场现状/74

4.2 职场上的性别偏好/77

4.2.1 职场的偏好/77

4.2.2 女性在职场上的优秀特质/79

4.3 女性的创业精神/81

4.3.1 充满创业感的工作状态/81

4.3.2 独立性和幸福感/87

4.4 女性在职场上面临的风险/89

4.4.1 有没有消除性别差异和歧视/89

4.4.2 竞争压力/89

4.4.3 是否达到工作生活平衡/94

4.4.4 人工智能等的冲击/95

4.5 职场女性的诉求与未来发展/96

4.5.1 职场女性的诉求/96

4.5.2 改进建议/99

05

女性职业选择 与风险管理案例分析/101

5.1 一般职场女性/103

5.1.1 职业选择风险分析/103

5.1.2 职业选择风险管理/105

5.2 女性创业者/107

5.3 女性保险代理人/108

06

后疫情时代和科技发展 对女性职业选择的影响/111

6.1 后疫情时代带来的机遇与挑战/113

- 6.1.1 挑战:就业机会的相对减少/113
- 6.1.2 挑战:服务业的冲击/115
- 6.1.3 挑战:线上办公技能要求高/116
- 6.1.4 机遇:择业观的变化/117
- 6.1.5 机遇:风险意识等增强/117

6.2 科技发展带来的机遇和挑战/118

- 6.2.1 挑战:科技替代风险/118
- 6.2.2 机遇:择业空间及职业发展/119

07

总结 与建议/121

7.1 女性职业选择风险总结/123

- 7.1.1 个人层面/123
- 7.1.2 组织层面/123
- 7.1.3 社会层面/123

7.2 女性职业选择风险管理建议/124

- 7.2.1 个人层面/124
- 7.2.2 组织层面/124
- 7.2.3 社会层面/124

参考文献/127

图表索引

- 图 1-1 历次人口普查总人口性别比/9
- 图 1-2 1982年-2020年中国出生人口性别比/10
- 图 1-3 2010—2019年在校女研究生人数及比重/11
- 图 1-4 政协第一届到第十三届全国委员会女委员、女代表占比/13
- 图 1-5 2019年城镇女性就业产业分布/15
- 图 1-6 2019年城镇男性就业产业分布/15
- 图 1-7 2009年-2019年女性就业产业分布变化(%) /16
- 图 1-8 2009年-2019年女性就业在部分行业中分布变化(%) /17
- 图 1-9 2009年-2019年女性就业在部分行业中分布变化(%) /17
- 图 1-10 2019城镇单位女性就业人员占就业人员比重(%) /18
- 图 1-11 2009年-2019年女性就业在教育、卫生、金融行业的占比分布变化(%) /18
- 图 1-12 2019年城镇女性职业选择情况/19
- 图 1-13 2019年城镇男性职业选择情况/19
- 图 1-14 2009年-2019年从事脑力劳动、技术、管理工作女性占比变化(%) /20
- 图 1-15 男性、女性群体在各职级中占比/20
- 表 1-1 中国19个行业收入分类/21
- 表 1-2 国内外学者关于职业成长的定义/23
- 表 2-1 我国各学历阶段两性占比/35
- 图 2-1 我国两性学历分布图/35
- 图 2-2 我国两性就业行业分布图/36
- 图 2-3 我国两性职业分布图(%) /36
- 图 2-4 我国女性各学历人群职业分布图/37
- 图 2-5 我国男性各学历人群职业分布图/37
- 图 2-6 我国两性职级分布(%) /38
- 图 2-7 我国两性平均月收入差异(元) /39
- 图 2-8 我国两性对“成功”的定义/40
- 图 2-9 我国两性对“幸福”的定义/41
- 图 2-10 我国两性在职场中最看重的因素/42
- 图 2-11 全球男女性基础教育缺失率变化图(%) /43
- 图 2-12 全球两性专业选择差异图/44
- 图 2-13 全球两性职业分布图(%) /44

图 2-14	全球两性职级分布图/45
图 2-15	EU-24国男女薪资差异(%) /46
图 3-1	我国女性创业者的年龄结构/58
图 3-2	我国女性创业者的创业动机/58
图 3-3	我国女性创业者企业的行业分布/59
图 3-4	我国女性创业者企业的年营收规模(元)/60
图 3-5	我国女性创业者企业的地区分布/60
表 3-1	关于女性创业的宏观政策及其成效/63
图 3-6	我国女性创业者对创业相关因素的满意程度/64
图 3-7	女性创业者眼中的自身创业的最大挑战/劣势/65
图 4-1	受访代理人性别分布/71
图 4-2	受访代理人的年龄分布/72
图 4-3	分性别的代理人职级分布/72
图 4-4	受访代理人的地域分布与当地2020年保费收入水平/73
图 4-5	受访代理人分性别的学历分布/74
图 4-6	各年龄段保险代理人的从业年限分布/75
图 4-7	保险代理人从事保险代理工作的平均日时长分布/76
图 4-8	男女性保险代理人个人月收入的分布/77
图 4-9	消费者从代理人渠道购入保险的理由/78
图 4-10	保险代理人在展业过程中的不规范现象/78
图 4-11	消费者心目中理想保险代理人最应具有的特质/78
图 4-12	保险代理人从业年限性别差异/79
图 4-13	消费者更愿意选择女性保险代理人的原因/80
图 4-14	保险代理人评估中女性代理人在展业过程中能够为消费者提供的帮助/80
图 4-15	分年龄的保险代理人主要拓客渠道分布/82
图 4-16	分性别的保险代理人主要拓客渠道分布/82
图 4-17	代理人与潜在客户从接触到进行以销售为目的的业务交流的时长分布/83
图 4-18	分性别代理人放弃前的被拒次数/83
图 4-19	男女性团队长所带领的团队规模/84
图 4-20	保险代理人评估的自身与内勤人员的关系/85
图 4-21	分性别的代理人家人对其从事保险代理工作的态度/85
图 4-22	男女性代理人每天从事保险代理工作的时长占比/86
图 4-23	男女性保险代理人上一年度完成的保单件数分布/86

图 4-24	从事保险代理职业的原因/87
图 4-25	男女性保险代理人对自身社会地位的评分的平均值/87
图 4-26	不同职级、年龄段与性别的代理人评估的保险代理人这一职业在未来社会中的重要程度分数/88
图 4-27	成为一名保险代理人带来的积极发展/88
图 4-28	2007-2019年我国保险代理人数量及增速/89
图 4-29	保险代理人个人月收入的总体分布/90
图 4-30	绩优保险代理人的学历分布与样本平均学历分布的对比/90
图 4-31	绩优保险代理人的从业年限分布与样本平均从业年限分布的对比/91
图 4-32	绩优保险代理人主要拓客渠道与样本平均的对比/91
图 4-33	绩优保险代理人每日工作时长与样本平均的对比/92
图 4-34	绩优保险代理人在放弃该客户前的被拒次数与样本平均的对比/92
图 4-35	绩优保险代理人培训次数与样本平均的对比/93
图 4-36	绩优保险代理人面临的外部支持情况与样本平均的对比/93
图 4-37	两性评估的女性保险代理人相比男性更可能面临的问题/94
图 4-38	保险消费者评估的代理人所提供的帮助/95
图 4-39	男女性代理人评估的AI赋能对保险代理业务产生的影响/95
图 4-40	两性对于求职难度的主观感受/96
图 4-41	两性评估的女性在职业发展中的主要诉求/96
图 4-42	两性对扶持女性创业因素的满意度评分/97
图 4-43	找工作时女性自身及亲友遇到过应聘性别限制的情况/97
图 4-44	面试时女性自身及亲友被问及有关婚恋、生育等方面等情况的情况/97
图 4-45	女性在职业成长中的最大优势/98
图 4-46	女性在职业成长中的最大劣势/98
图 4-47	两性在选择职业时最看重的因素/99
图 4-48	保险代理人选择离开该行业的原因/100
表 5-1	一般职场女性职业选择风险/105
图 6-1	女性样本各年龄段职业发生变化人数比例/113
图 6-2	分年龄段女性样本职业变动原因/114
图 6-3	女性样本各年龄段失业人数比例/114
表 6-1	男女性保险代理人对疫情不利影响的看法/115
图 6-4	男女性对线上办公总体评分的分数占比/116
图 6-5	男女性对线上办公能力要求的看法/116

表 6-2	男女性保险代理人对疫情期间保险代理人队伍流动性变化的感受/117
图 6-6	不同职级女性保险代理人对AI在保险代理中运用的了解程度/118
表 6-3	男女性保险代理人对AI运用于保险代理业务的期待/119
表 6-4	男女性保险代理人对AI赋能团队管理的看法/120

白皮书背景

随着女性地位不断提升,以及女性在社会各领域参与度与影响力的不断增加,女性群体更加关注自我发展,也面临更加复杂的职业选择环境。在此过程中,女性群体职业选择面临的风险及其相应的管理逐渐成为一个重要的社会问题。女性如何全面挖掘自身职业选择风险进而配置合理风险管理计划逐渐成为保险行业关注的重点。基于女性职业发展愈发多元的大背景,复旦发展研究院中国保险与社会安全研究中心、复旦大学经济学院风险管理与保险学系联合中宏人寿保险有限公司开展合作,共同研究女性群体职业选择风险。本次合作致力于精准刻画女性群体的职业选择画像,全面剖析女性职业选择风险,构建系统的职业选择风险管理体系。期待这一白皮书的发布,能够进一步引起社会对女性群体职业选择风险及管理的关注,帮助全体女性就业者实现更好的职业发展。

调研组介绍

调研组由复旦发展研究院、复旦大学经济学院风险管理与保险学系以及中宏人寿保险有限公司选调研究人员联合组成。

复旦发展研究院是一家聚焦“中国发展研究”,以“学科深度融合”为动力、以“统筹管理孵化”为延伸、以“高端学术运营”为特征的跨学科、综合性、国际化研究机构。复旦发展研究院下设中国保险与社会安全研究中心,是复旦大学整合其保险学科资源于2013年成立的跨学科研究平台。中国保险与社会安全研究中心旨在研究国家经济转型与国际化背景下各种保险与社会安全问题,推动中国保险学、保险科技、社会安全、社会保障、灾害经济学、灾害风险管理研究的发展,结合中国多巨灾的特殊国情,通过强化科研和加强交流等形式为国家经济建设发展提供必要的学术支撑和政策建议。

复旦大学经济学院风险管理与保险学系是适应中国金融改革和保险发展的要求而成立的,它致力于培养高素质的综合型金融保险专业人才。复旦大学是国内外最早开设保险学教育与科研的高校之一,可追溯至1919年。改革开放后,中国恢复国内保险业务,复旦大学同步恢复了保险教学,并于1996年成立了集教学科研培训于一体的保险研究所。2002年风险管理与保险学系在复旦大学经济学院挂牌成立,目前,风险管理与保险学系已逐步形成从保险学学士、硕士、博士到博士后的完整人才培养体系。

中宏人寿保险有限公司是国内首家中外合资人寿保险公司,由加拿大宏利旗下的宏利人寿保险(国际)有限公司和中国中化核心成员——中化集团财务有限责任公司合资组建。中宏保险深耕中国保险市场经营二十五年,致力于公众提供稳健可靠、深受信赖和具有远见的保险产品和服务。

往期研究概览

2019年《中国女性健康与风险管理白皮书》

女性在社会各个领域的影响力不断增加,展现了不可忽视的“她”力量,也改变着我们的世界。然而,关注女性风险特征和健康状况的研究较为少见。为全面客观地了解当代中国女性的健康管理和财富风险管理等有关情况,2019年5月复旦大学保险学术团队与中宏保险联合发布了《中国女性健康与风险管理白皮书》,试图弥补这一研究空白,白皮书通过问卷收集了具有代表性的样本,研究样本的风险态度、保险配置,以及财富管理和健康风险管理等情况,发现女性在多方面较男性特征差异明显,女性的疾病风险管理需求更加特别。白皮书还使用公开统计数据,从宏观角度挖掘女性风险特征。最后,白皮书以女性风险管理指南形式,从衣食住行等各方面提供相关风险管理指引,给出了对不同群体女性在健康管理、理财规划、投保选择等方面的全面建议。

2020年《中国女性养老与风险管理白皮书》

越来越多的女性逐渐脱离传统社会性别规范,成为中国经济社会发展的中坚力量。在这一转型过程中,女性群体面临的养老风险不容忽视,但聚焦中国都市中等收入女性群体养老问题的研究十分有限。为全面系统地了解都市新中产女性的养老目标、养老准备以及养老困境等情况,2020年8月复旦大学保险学术团队与中宏保险联合发布了《中国女性养老与风险管理白皮书》,试图弥补这一研究空白。白皮书采用问卷调研法,以科学的采样方法收集了具有一定代表性的数据,研究发现都市新中产女性养老准备不足,养老保险需求显著且对保险科技接受程度较高。最后,白皮书从顶层设计出发,关注企业个人双层面,为多方提出可行性建议,共同努力从而缓解都市新中产女性养老困境。

01



女性力量与职业选择画像

01

女性力量与职业选择画像

随着社会的进步，女性群体的社会地位不断上升，逐渐发挥出越来越重要的作用。在这样的背景下，女性群体的职业选择、职业成长等话题日益受到关注。在第一小节中，我们将从多个角度出发，立足宏观数据，阐述女性群体稳步上升的社会地位以及女性群体的重要作用。在第二小节中，我们通过对宏观数据的分析，提炼归纳出女性群体职业选择的特点与倾向。在第三小节中，我们通过对文献、报告等资料的梳理，针对女性群体“晋升”“跳槽”“创业”三种主要职业成长路径进行研究，发现女性群体在三种主要的职业成长路径中较之男性存在诸多差异，而其中的部分差异造成了女性职业成长中的更多阻碍。本报告在研究过程中采用了丰富的一手调研数据，后文的分析均结合调研数据进行，因此第四小节对后续报告中将会涉及的调研数据进行整体介绍。

本章亮点

1.女性群体社会地位稳步上升,但在就业情况、政治地位等方面,仍与男性群体存在一定差距。

2.女性群体就业领域向第三产业集中,向知识密集型行业集中。其职业选择虽然仍相当程度集中在对职业技能要求不高的服务性职业,但存在显著地向脑力劳动、技术、管理等岗位集中的倾向,职业选择层次不断上升。然而女性群体的职级分布较之男性还是呈现出明显的“领导层缺位”的现象。此外,相较于男性群体,女性群体在就业时存在一定程度地向中等收入及以上行业聚集的趋势。但由于女性群体就业时在职级分布上的劣势,其普遍面临“职业天花板”,难以担任领导角色,女性在职场中的普遍薪酬水平与发展仍旧受到限制。

3.女性群体在三种主要职业成长路径(晋升、跳槽、创业)中较之男性更显著地面临阻碍。尤其是在创业过程中,女性创业者更难获得创业资源与创业机会。

1.1 崛起的女性力量

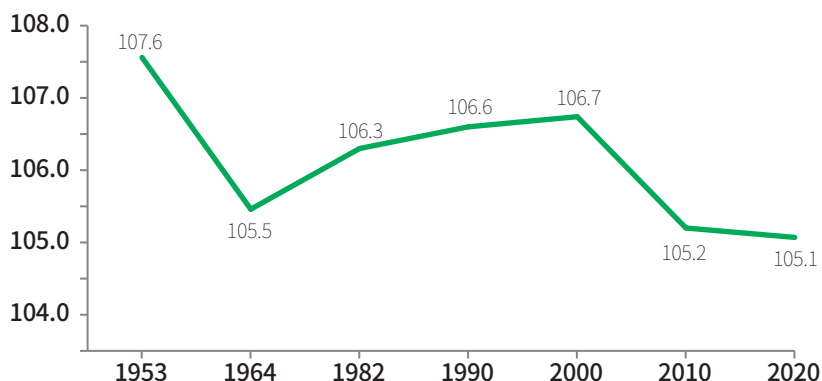
妇女发展问题长久以来饱受关注。迄今为止，世界范围内广泛兴起的女性平权运动已取得长足进展。从历史的维度观察，近代至今，来自联合国、政府、民间等方面的多元力量不断推动着全球女性地位以螺旋式上升的轨迹发展。随着现代社会的发展，女性地位正不断改善，女性力量正不断提高，女性成为参与社会生活、推动社会进步不容小觑的力量。

1.1.1 宏观状况——女性群体社会地位稳步上升

1、女性数量

截至2020年，全球女性数量约为38亿，男性数量约为39亿，女性同男性数量差距约为6500万¹。聚焦到中国，我国人口总量整体处于平稳增长的状态之中，男女人口数量差距逐年缩小。第七次全国人口普查数据显示，截至2020年底，我国总人口达1,443,497,378人，其中男性人口与女性人口分别为723,339,956人与688,438,768人²，总人口性别比³达105.07，基本与第六次全国人口普查持平。⁴分析历次人口普查相关数据可知（图1-1），2000年以来，女性数量占比大体呈现逐年上升的趋势，性别比失衡的问题正被逐步控制。

图1-1：历次人口普查总人口性别比



数据来源：国家统计局，人口普查

¹ World Economic Forum.(2019).Global Gender Gap Report 2020

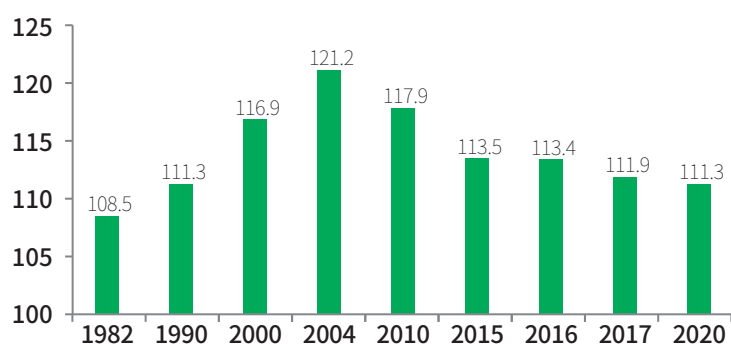
² 第七次全国人口普查公报（第二号），国家统计局，
http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202106/t20210628_1818821.html

³ 以女性为100，男性对女性的比例

⁴ 第七次全国人口普查公报（第四号），国家统计局，
http://www.stats.gov.cn/tjsj/tjgb/rkpcgb/qgrkpcgb/202106/t20210628_1818823.html

就出生人口的性别构成而言,据2020年数据,全球出生人口性别比⁵在107-108之间。⁶而自上世纪八十年代以来,中国范围内的出生人口性别比在此后二十年内表现出明显的上升趋势(如图1-2显示)。出生人口性别比相当程度上反应了基于性别偏见的性别选择的强度。作为一种有害行为,性别选择是一种针对女性在社会、文化、政治与经济方面不平等的普遍现象。父权结构加深了对男孩的偏好,也在社会上造成对女性的暴力和歧视,性别选择由此出现。而上个世纪八十年代起开始实施的计划生育政策逐渐普及,进步的筛查技术又加剧了性别选择的强度,出生人口性别比例失衡,最终进一步弱化了女性群体的社会地位。中国政府于2002年11月29日发布了《关于禁止非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠的规定》,并于2003年1月1日正式在全国范围内施行。中国政府禁止性别早筛的这一措施有效缓解了急剧失衡的性别比,分析第七次全国人口普查数据可知,当前我国出生人口性别已经接近国际公认的正常区间(103-107),约为111.3。

图1-2:1982年-2020年中国出生人口性别比



数据来源:国家统计局,人口普查、1%人口抽样调查及年度人口变动情况抽样调查

中国传统社会长期存在着对女性的歧视。为了应对性别比失衡、出生性别比失衡等一系列弱化女性地位、影响社会安定的重要社会问题,中国政府制定相关政策,积极同国际伙伴、非政府组织等社会各界力量实施各种干预措施。而今,女性人口占比的上升与出生人口性别比的稳步下降,是中国女性地位提升的重要标志之一。

2、受教育情况

从全球数据来看,截至2020年,全球受教育女性数量不断增加,男性和女性基本能够平等地接受初等教育⁷。此外,全球范围内,接受高等教育的女性数量已于近年内超过男性,其比例约为41%,高于

⁵ 出生人口性别比是指每出生 100 名女孩所对应的出生男孩数,国际公认正常的出生人口性别比在 103-107 之间。

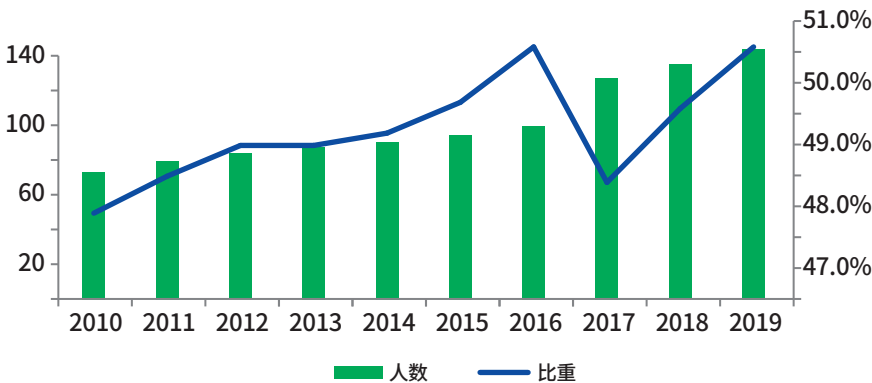
⁶ World Economic Forum.(2019).Global Gender Gap Report 2020

⁷ 传统上是正规教育的第一阶段,从 5 至 7 岁开始,到 11 至 13 岁结束。

男性的36%。⁸再聚焦到中国国情，中国始终关注女性受教育权利，在学前教育、义务教育、高中教育、高等教育等多个阶段不断促进男女性受教育权利的平等，并已取得良好的成绩。

2019年我国的女性受教育程度分值已上升至0.973分（注：0.00分=男女性别差距不平等，1.00分=男女性别差距平等）。在高等教育入学率上，我国远超平均分0.756分，以1.00分完全平等的指标位列世界第一。⁹截至2019年，全国15岁以上女性群体中的文盲率已从2010年的16.9%下降至7.01%。学前阶段、义务教育阶段、高中教育阶段女性在校生的比率均达到47%左右。¹⁰此外，高等教育阶段全体在校大学生中，女性学生的占比已超过50%。其中，如图1-3所示，2019年，高等教育阶段在校研究生中女生的占比均超过50%。¹¹

图1-3:2010—2019年在校女研究生人数及比重



数据来源：《中国妇女发展纲要（2011—2020年）》（2019年）统计监测报告

教育对于女性群体首要的意义在于让女性可以培养决断力，女性的特质不应是完全顺从，而是要敢于为自己发言。¹²是否接受教育以及受教育程度关系到女性在“经济独立”“政治影响力”“法律中的自由度表现”“文化的扩张能力”等一系列衡量社会地位指标中的表现。

中国历史上曾长期存在的男女受教育权利不平等现象的成因十分复杂。除去文化因素，在此前我国经济发展水平较为落后的时期，预算约束是造成男女受教育权利不平等现象的主要因素。受有限的经济能力限制，在对孩子进行教育投资时，父母出于成本收益的经济考量常常存在一定的性别偏

⁸ World Economic Forum.(2019).Global Gender Gap Report 2020

⁹ World Economic Forum.(2019).Global Gender Gap Report 2020

¹⁰ 2019年《中国妇女发展纲要（2011—2020年）》统计监测报告，国家统计局，http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html

¹¹ 2019年《中国妇女发展纲要（2011—2020年）》统计监测报告，国家统计局，http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html

¹² 《天空的另一半》，[美]尼可拉斯·D.克里斯多夫·雪莉·邓恩

好。受我国各地传统文化与社会保障制度等多种因素的影响,在传统家庭结构中男性主要负责赡养父母,同时,比之男性,女性在劳动力市场中的弱势也导致其在同等劳动强度下只能获得平均意义上相对较低的工资,因而于父母而言针对男性的教育投资可以获得更高水平的长期回报。种种原因导致了男女受教育权利的不平等。

而现如今,女性在受教育领域逐渐取得平等权利,甚至在教育的一定阶段出现了性别逆转的显著现象,一定程度上是国家经济不断发展、国家政策不断支持的结果,同时也在相当程度上体现了女性在诸如劳动力市场等更多领域的地位实质提升。此外,女性受教育程度的整体上升,也预示着女性群体将更有能力、更加积极地参与到社会建设的过程中,发挥出更多的女性力量。

3、就业情况

就全球情况来看,由于不断提高的生产力与青年人在教育阶段中不断增长的停留时间,世界范围内男性与女性的劳动参与率长期以来都呈现下降趋势。¹³除去疫情影响的因素,2019年,全球女性的劳动参与率为47.29%,全球男性的劳动参与率为74.33%。¹⁴过去十年间,女性的劳动参与率下降幅度较之男性而言相对较缓,男女劳动参与率因此呈现差距缩小趋势,但仍旧存在近30%的差距。而2019年,女性群体在全部就业人口中的占比仅为38.88%。

2019年,中国女性劳动参与率为60.57%,男性劳动参与率为75.65%。相对于全球数据而言,差距较小。¹⁵在全国就业人口中,女性的占比约为43.2%。该数据较2010年增长了近40%。¹⁶此外,随着社会经济的不断发展,城镇女性的就业选择、就业机会越来越多,就业企业涵盖国企、集体、民企、外企等多种企事业单位。女性群体的就业结构也渐渐趋于合理化,更多地聚集在第三产业。据2019年数据,城镇单位女性就业人数占比最高的是第三产业,其占比达到70.6%;其次是第二产业,其占比达到20.1%;最后是第一产业,其占比达到9.3%。¹⁷

女性在职业生活中参与企业经营管理更加深入。1997年,全球500强公司中女性CEO的比例仅为0.2%,而截至2019年底,这一比例上升至6.6%。¹⁸2019年,国内企业职工董事中女性的占比达到33.4%,该数据较2010年增长了0.7%;职工监事中女性的占比达到36.4%,该数据较2010年增长了1.2%。企业职工代表大会中女性占比较2018年增长了0.9%,其占比达到29.7%。¹⁹综上,数据充分说明越来越多女性群体参与企业管理,且在深度管理中发挥的作用越来越重要。

¹³ International Labor Organization. (2019). WORLD EMPLOYMENT SOCIAL OUTLOOK TRENDS FOR WOMEN 2018

¹⁴ The World Bank. (2020). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), world [Data set].

¹⁵ The World Bank. (2020). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), world [Data set].

¹⁶ 2019年《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》统计监测报告,国家统计局,
http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html

¹⁷ 数据来自《中国劳动统计年鉴2020》

¹⁸ Fortune 500, Catalyst, Report of the UN Secretary-General E/CN[R].2020

¹⁹ 2019年《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》统计监测报告,国家统计局,
http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html

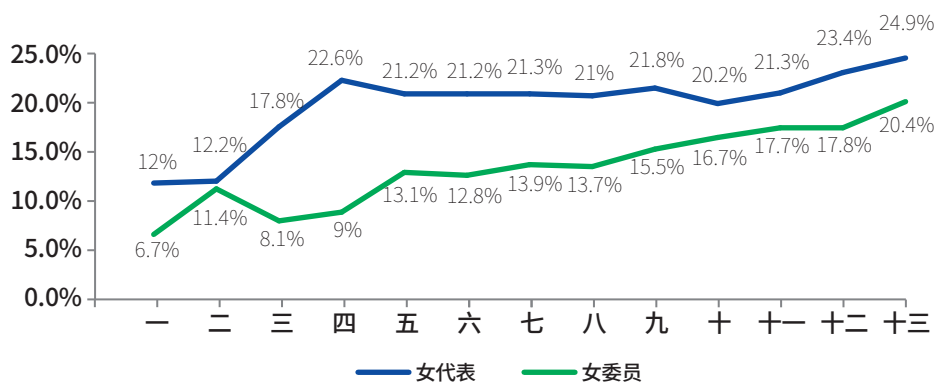
女性群体整体就业率的稳步增加,就业结构的不断调整,就业层次的不断上升,突出体现了女性就业取得的重大进展。就业是社会中的个体参与到社会发展的主要形式,对于此前在相当长一段历史时期内脱离社会性生产劳动的女性而言,具有特别重大的意义。在社会生活以及经济生产活动中,女性的参与度越来越高,不断增加自身的经济能力,实现经济独立,同时更多地展现自身的管理决策能力,由此女性可获得男女平等的权利。这些都有利于女性发展。

4、政治地位

世界上各国议会中的女性政客占比从1997年的11.7%上升至2019年的24.9%。²⁰世界范围内,以美欧为首的发达国家和地区的女性群体的政治地位取得了很大提升。而就中国国情来看,女性的政治地位也得到了很大提升。

图1-4数据显示,近年来全国人大代表、政协委员中,女性的占比不断增加。第十三届全国人民代表大会中女性代表的占比较上届提高了1.5%,其占比达到24.9%,共计742名女性代表;第十三届政治协商会议全国委员会中,女性政协委员占比达到20.4%,共计440名,较上届政治协商会议全国委员会女性政协委员人数增长了2.6%。²¹

图1-4:政协第一届到第十三届全国委员会女委员、女代表占比



数据来源:《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》

此外,女性越来越多地在政府机构中担任公职。就职级而言,正部长及以上级别的领导班子中逐渐出现女性身影,女性正直接、深度地参与到党和国家的政治决策中。同时,女性群体也更广泛、普遍地参与基层民主管理之中。2019年,居民委员会成员中女性占比已超过50%。²²

²⁰ Inter-Parliamentary Union, Report of the UN Secretary-General E/CN[R].2020.

²¹ 2019年《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》统计监测报告,国家统计局,
http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html

²² 2019年《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》统计监测报告,国家统计局,
http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202012/t20201218_1810126.html

而从参政意识上看,国家统计局及全国妇联调查数据显示,超过50%的女性曾进行过民主监督,大部分女性都会关注国内外重大事务,²³女性群体的参政意识较为积极。

女性作为半边天,其在政治参与过程中发挥的作用却与当下的人口结构占比不匹配。近年来,平权运动以及相关政策出台的推动下,广大女性的参政能力、参与意识正在不断增强,女性群体正在逐步发挥其作为政治主体的参与功能,在政治领域扮演更加重要的角色。

1.1.2 影响深远——女性群体的重要作用

历史进程与相关研究均显示,性别平等在保证女性群体权益的同时也会显著地增加社会总体福利、促进经济的可持续发展。马克思在其研究中认为,通过女性的社会地位可评价当时社会进步情况,任何伟大的社会变革都需要发挥妇女的作用。

本报告主要结合“性别红利”的分析框架,分别从性别平等在个人发展、家庭发展和经济发展三个方面来阐述女性群体在社会进步等过程中的重要作用。²⁴

近代以来,在社会各界力量不断努力下,女性社会地位逐渐提高,同时得益于全球范围内普遍下降的生育率,越来越多的女性不再禁锢于传统价值观,而是追求个人发展,实现经济独立。女性的独立发展有利于破除贫困代际传递,促进家庭发展,同时为社会、经济发展做出卓越的贡献,这就是性别红利效应。²⁵因此,关注女性群体、肯定女性群体的社会意义重大。

在个人发展方面,女性地位的提升使得其拥有更良好的健康水平,有机会接受更好的教育,同时也享有相对平等的工作机会,由此提高了女性的劳动生产率。从本质上讲,女性的个人发展使女性更有自主意识和能力选择自己的生活,如职业发展的选择、婚姻生育的选择等。

在家庭发展方面,短期内,女性地位提升带来的“性别红利”将显著表现为家庭生产力和收入水平的提高。而从长期看,女性地位的提升使得女性群体的健康水平不断提高,生育能力得到提升。此外,面对同等预算约束,女性比男性存在更显著的对子女投资的倾向,从而使得女性地位的提升能够改善家庭乃至整个社会福利,增加家庭财富积累,防止贫困的代际传递。

在经济发展方面,女性地位的提升使得女性更多地在消除性别歧视的前提下参与社会劳动,不断发挥潜能与价值,为经济增长贡献力量。此外,女性地位的提升改善了女性在家庭中的话语权,而研究显示女性比男性有更大的储蓄动机,因此家庭储蓄可能增加,从而促进经济增长。但需要注意的是,只有保证女性有充分的就业机会,才能释放出性别红利。

²³ 全国妇联,国家统计局,《第三期中国妇女社会地位调查》

²⁴ 石智雷,张婷皮美.性别红利:理解社会经济发展的新视角[J].中南财经政法大学学报,2020(03):61-70+159.

²⁵ 石智雷,张婷皮美.性别红利:理解社会经济发展的新视角[J].中南财经政法大学学报,2020(03):61-70+159.

1.2 女性职业选择画像

1.2.1 女性群体就业行业分布

2019年,全国就业人口共77471万人,其中女性数量为33467万人,占比为43.2%。城镇就业人口共44247万人,其中女性数量为17223万人,占比为38.9%。²⁶女性更多地进入劳动力市场,从就业的领域来看主要以第三产业为主,特别是知识密集型行业。

1、就业行业向第三产业集中

如图1-5所示,2019年第三产业城镇单位女性就业的占比达到70.6%,第二、第一产业城镇单位女性就业比例分别为20.1%、9.3%。如图1-6所示,2019年男性群体中在第三产业就业的比例达到58.6%;第二产业为34.7%,男性群体中从事第一产业的仅为6.7%。²⁷尽管从城镇单位人员整体就业情况来看,均存在向第三产业集中的趋势,但与男性就业群体相比,这一情况在女性就业群体中表现得更加突出,接近四分之三的城镇女性选择第三产业作为其就业领域。

图1-5:2019年城镇女性就业产业分布

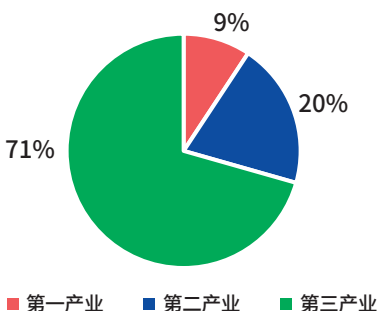
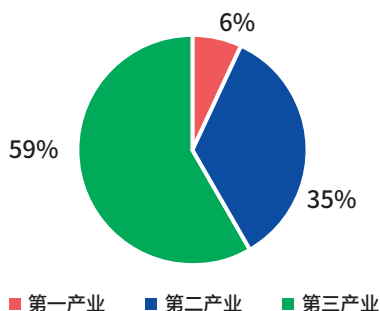


图1-6:2019年城镇男性就业产业分布



数据来源:《中国劳动统计年鉴2020》

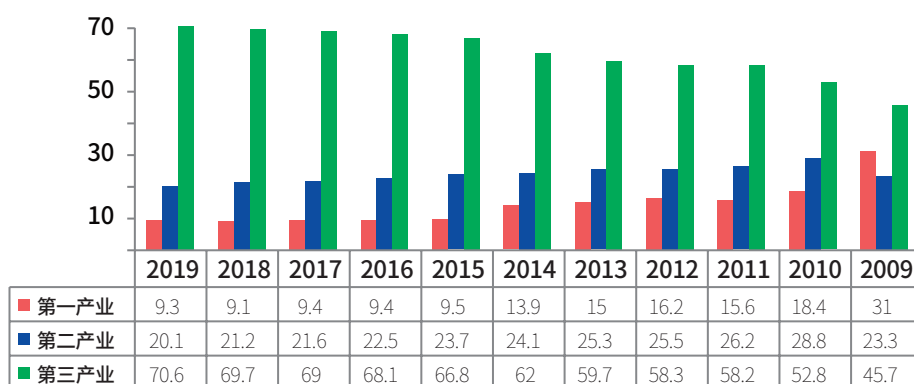
而从纵向维度看去,近年来,城镇女性群体就业也存在逐年向第三产业集中的趋势。根据2009年至2019年十年间的数据,城镇女性群体从2009年较均匀地次第分布于第三、第一、第二产业,逐步过渡到显著集中于第三产业。此外,2016—2019年的四年来,女性群体在三类产业的就业分布状况尽管仍旧存在一定幅度的波动,但很大程度已趋于稳定:女性从事第三产业职业的占比最高达到70%,其次是第二产业,其基本保持在20%左右,第一产业的占比最低。²⁹

²⁶ 数据来自《中国劳动统计年鉴2020》

²⁷ 数据来自《中国劳动统计年鉴2020》

²⁸ 数据来自2010年至2020年《中国劳动统计年鉴》

图1-7:2009年-2019年女性就业产业分布变化(%)



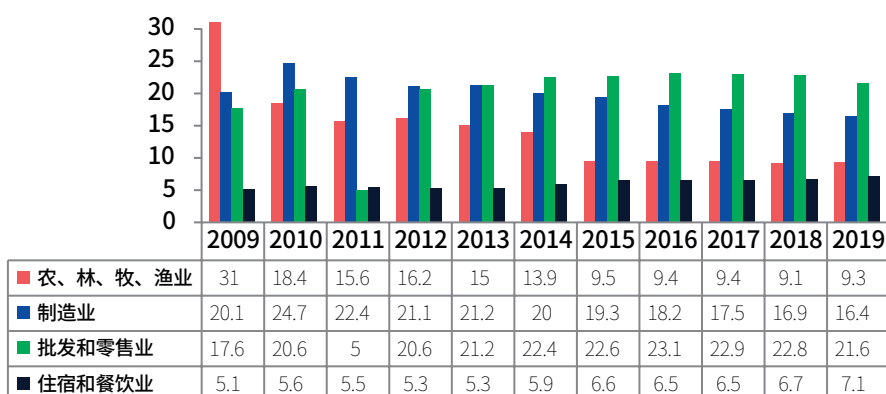
数据来源:2010年至2020年《中国劳动统计年鉴》

理论上,第三产业之所以快速发展、扩张,一方面得益于第一、第二产业的日趋成熟,但同时也是社会经济结构转向服务型的重要标志。当前中国的第三产业成为吸收劳动力的主体,吸引大量原本在第一、第二产业就业的人群。而如图1-7所示,区别于男性,女性群体就业显著向第三产业集中,其原因主要来自于女性和男性在生理特点上的差距。知识经济时代,生产者素质如何不再仅以体力强弱为判断标准,在体力、身体素质等方面处于弱位的女性群体,其就业愈发显著地呈现出向以脑力劳动为主、较少强调体力劳动的第三产业集中的趋势。

2、就业行业向知识密集型行业集中

分析自2009—2019年的宏观女性群体就业数据(图1-8),十年间,女性就业逐步向第三产业集中,第一产业(农、林、牧、渔业)逐渐不再是女性就业的主要选择,且女性占比出现严重下滑;第二产业中的制造业尽管十年间一直是女性就业的热门行业,但近五年来,该行业女性就业热度呈现出一定的下降趋势;此外,女性主要在第三产业中的批发与零售业、餐饮、住宿等领域就业。近年来,现代信息技术进一步发展,催生了系列新生行业,比如农村电商、跨境电商、网上零售、外卖等行业,由此形成了大量岗位。这些岗位主要包括餐饮业、住宿业、零售业、批发业等,最终吸引了大量进入劳动力市场的女性就业者。

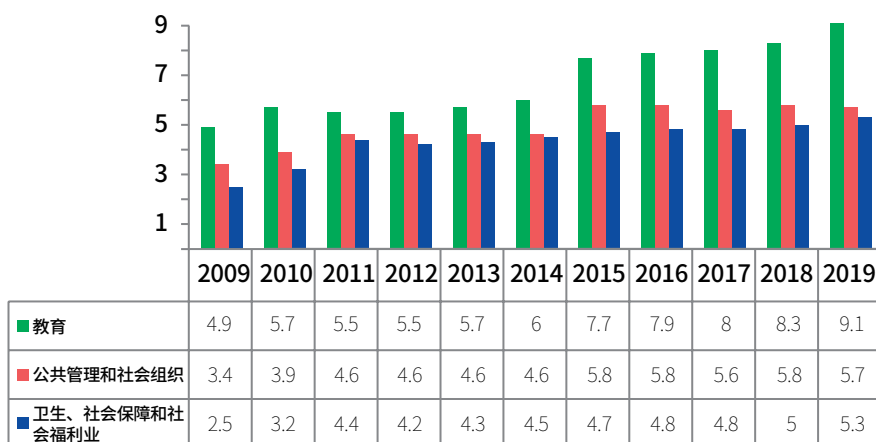
图1-8:2009年-2019年女性就业在部分行业中分布变化(%)



数据来源:2010年至2020年《中国劳动统计年鉴》

此外,另一个非常重要的特征表现为,教育、卫生、公共管理、金融业等知识密集型行业越来越成为女性就业的新趋势(图1-9)。就近十年的数据来看,教育、卫生、公共管理三个行业长期以来一直是女性群体就业较偏好的选择,其在女性群体就业行业中的占比都持续呈现上升的趋势。尤其是教育行业,截至2019年,女性群体选择在教育行业就业的人数占女性总就业人数的比例已达9.3%,仅次于第一产业在女性群体就业行业选择中的占比,成为近来女性群体就业的重要方向。

图1-9:2009年-2019年女性就业在部分行业中分布变化(%)

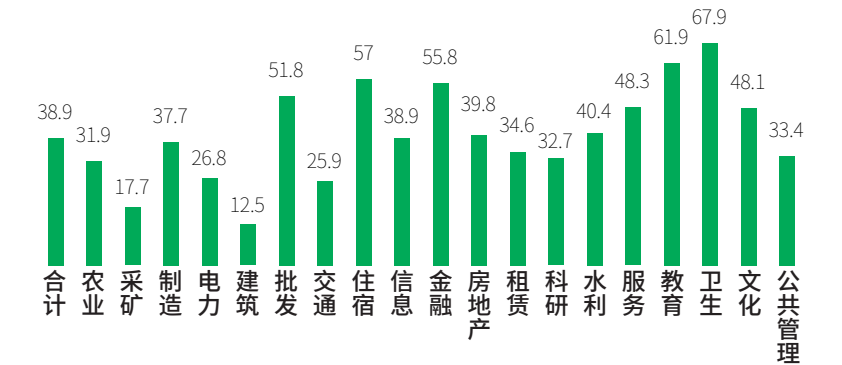


数据来源:2010年至2020年《中国劳动统计年鉴》

另外，金融业也逐渐成为女性群体就业的重要选择。金融业由于其行业规模发展限制以及较高的准入门槛，过去一直在女性群体整体就业中占比较低。近年来，我国经济快速发展，金融市场持续完善，女性整体受教育水平不断提高，金融业逐步成为女性群体就业的重要且热门选择，近五年都是女性就业数量排名前十的行业。

若考虑女性就业群体在各行业总体就业人员中的占比则能进一步发现，女性群体就业逐步向知识密集型行业集中的趋势愈发明显(图1-10)。2019年城镇女性就业人员占就业人员的比重数据显示，2019年，教育、卫生、金融三个行业中女性群体占比均超过50%，成为女性就业者占比最高的几个行业之一。

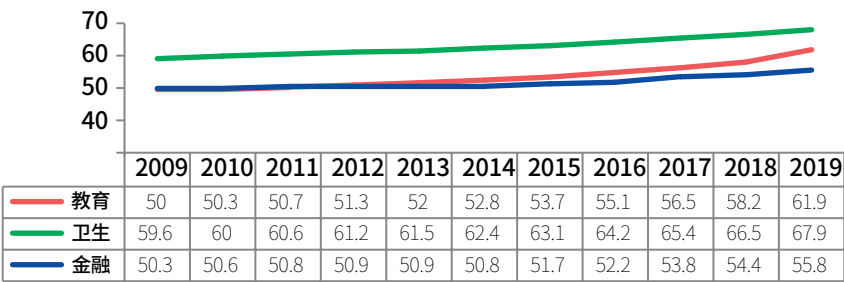
图1-10:2019城镇单位女性就业人员占就业人员比重(%)



数据来源:《中国劳动统计年鉴2020》

根据城镇单位女性2009年—2019年分别在教育、卫生、金融三个行业就业人员中占比(图1-11)，可以发现，近十年来，女性就业者在这三个行业整体就业人员的占比基本保持在50%以上，且随时间推移都存在明显的上升趋势。

图1-11: 2009年-2019年女性就业在教育、卫生、金融行业的占比分布变化(%)



数据来源:2010年至2020年《中国劳动统计年鉴》

女性群体就业逐年向教育、卫生、金融业等知识密集型行业集中的原因,一方面,目前中国经济发展进入工业化中后期,服务业比重持续升高,随着去工业化快速发展,以教育、卫生、金融为代表的服务业也存在向知识密集型行业升级的趋势,并不断吸纳劳动力市场上的就业者;另一方面,女性社会地位不断提升,受教育水平逐年提高,成为劳动力市场的优质供给。

1.2.2 女性群体职业选择分布

社会主义市场经济的纵深发展之下,性别平等事业取得巨大成果。在当前中国社会,女性在职业发展中拥有上升空间与机会,女性群体的就业结构也不断优化。女性群体的职业选择虽然仍相当程度集中在对职业技能要求不高的服务性职业,但存在显著地向脑力劳动、技术、管理等岗位集中的倾向,职业选择层次不断上升。此外,女性群体的职级分布较之男性呈现出明显的“领导层缺位”的现象。

1、职业选择层次

图1-12显示,2019年,城镇单位女性在7种职业的占比情况显示,占比最高的是商业、服务业人员,其占比达到42.7%;第二是专业技术人员,其占比达到18.4%;第三是办事人员及相关人员,其占比达到15.8%;第四是生产运输设备操作及相关人员,其占比达到12.4%;第五是农林牧渔水利业生产人员,其占比达到9.1%。女性群体就业职业选择仍相当程度集中在“商业、服务人员”,可见对职业技能要求不高的服务性职业依旧是女性群体职业选择的重要方向。与此相比,城镇男性职业选择则较集中地分布在如下三大门类:其一是商业、服务业;其二是专业技术人员;其三是办事人员及相关人员;其四是生产运输设备操作及相关人员。具体如图1-13所示。

图1-12:2019年城镇女性职业选择情况

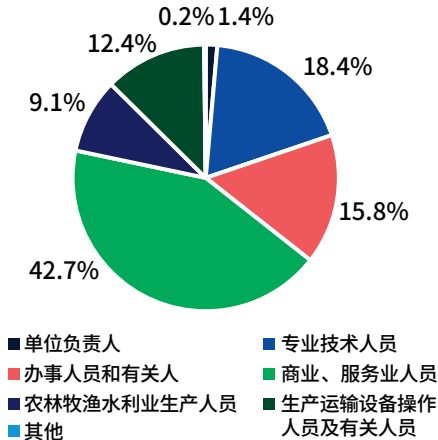
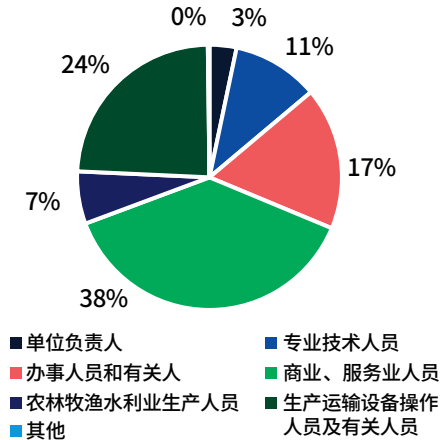


图1-13:2019年城镇男性职业选择情况

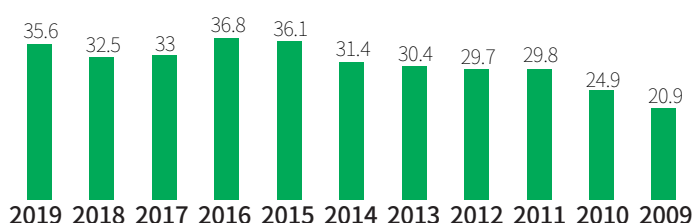


数据来源:《中国劳动统计年鉴2020》

就2019年数据来看,女性群体中从事脑力劳动、技术、管理工作的比例达35.6%,而与之相比,男性群体这一比例为31.3%,可见女性群体表现出更偏好脑力劳动、技术、管理工作等职业的倾向。

此外,根据2009—2019年女性群体从事脑力劳动、技术、管理工作占比的变化(图1-14),可以看出,十年间这一比例存在显著的上升趋势,2019年的这一数据相比于2009年增加了14.7个百分点,女性群体就业明显存在向脑力劳动、技术、管理等岗位集中的倾向。女性群体职业选择层次呈现逐渐上升的倾向。

图1-14:2009年-2019年从事脑力劳动、技术、管理工作女性占比变化(%)

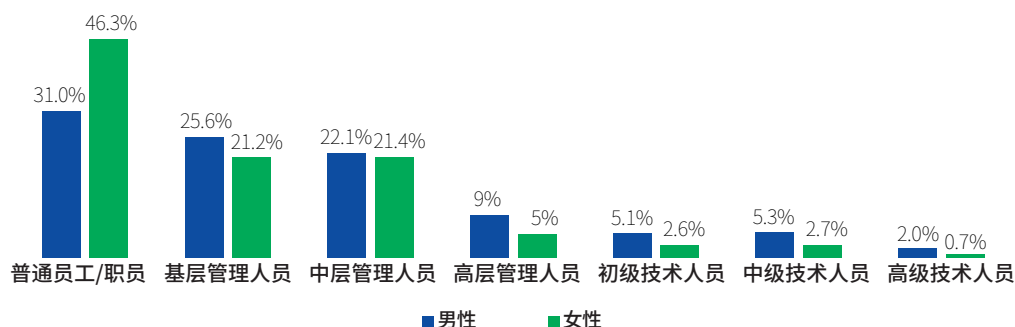


数据来源:2010年至2020年《中国劳动统计年鉴》

2、女性职业选择职级

根据智联招聘调研数据,相较于男性,女性群体职业层级分布呈现出显著地集中于普通员工层级的特点(图1-15)。²⁹研究结果显示,各级别女性管理者的比例都小于男性管理者。尤其在高层管理人员及高级技术人员层级,男性群体的比例显著高于女性。女性群体的职级分布较之男性呈现出明显的“领导层缺位”的现象。

图1-15:男性、女性群体在各职级中占比



数据来源:智联招聘《2020年中国职场女性现状调查报告》

²⁹ 智联招聘《2020年中国职场女性现状调查报告》

1.2.3 女性群体职业收入分布

根据《中国劳动统计年鉴2020》中分行业的城镇居民平均年工资数据,本报告将涉及的19个行业由高至低排列并分为五类,分别表示高收入、中高收入、中收入、中低收入、低收入行业(表1-1)。

表1-1:中国19个行业收入分类

行业分类	行业	平均年收入(元)	女性	男性
第一类	信息传输、计算机服务和软件业	161352	11.50%	8.00%
	地质勘查业、科学研究、技术服务	133459		
	金融业	131405		
	卫生、社会福利业,社会保障	108903		
第二类	生产与供应燃气及水、电力等	107733	13.40%	14.90%
	文化、体育和娱乐业	107708		
	教育业	97681		
	交通运输、邮政业、仓储	97050		
第三类	社会组织与公共管理	94369	30.70%	25.70%
	采矿业	91068		
	批发和零售业	89047		
	租赁和商务服务业	88190		
第四类	房地产业	80157	21.60%	34.50%
	制造业	78147		
	建筑业	65580		
	环境、水利、公共设施管理业	61158		
第五类	居民服务和其他服务业	60232	22.80%	16.80%
	住宿和餐饮业	50346		
	农、林、牧、渔业	39340		

数据来源:《中国劳动统计年鉴2020》

根据《中国劳动统计年鉴2020》中2019年城镇就业人员的分行业分布数据,可以分析得出各类行业的男女性劳动者的分布情况。数据显示,女性劳动者分布最多的是第三类中收入行业,而男性劳动

者分布最多的是第四类中低收入行业。在第五类低收入行业以及第一类高收入行业中，女性劳动者的占比较男性劳动者高。而从整体上看，女性群体从事中收入及以上行业的比例略高。

相较于男性，女性群体职业选择时存在向中高收入行业聚集的趋势，这一定程度上是由于女性就业行业选择愈发向收入较高的知识密集型行业集中，但也在一定程度上反映出女性对高薪酬的偏好以及拥有了相对应的议价能力。但与此同时，也应看到，仍旧存在较大比例的女性群体被“锁定”在低收入行业。

2020年，智联招聘调研数据显示，男性群体的整体收入高于女性群体，且相差17%，这一差距小于2019年的23%。³⁰可见，即便女性群体就业时相较于男性群体存在一定地向中收入及以上行业聚集的趋势，但由于女性群体就业中在职级分布上的劣势，领导角色普遍缺位，女性在职场中的薪酬水平仍处于劣势状态。

1.3 女性职业成长路径

在男女平等愈发深入人心的社会，职业选择是女性群体进入劳动力市场的第一步。但实现就业后，在此后长达数十年的职业生涯中，女性群体将如何实现职业成长，如何在整个职业生涯内实现个体的发展与成长也成为当前备受关注的问题。

当前学术界已经形成很多关于职业成长的理论与概念解析，各方尚存在争论，缺少统一权威的定义。表1-2列举了其中较具典型性的定义。

³⁰ 智联招聘《2020中国女性职场现状调查报告》

表1-2:国内外学者关于职业成长的定义

相关研究	职业成长定义
Argyris(1957) ³¹	职业成长是员工从缺乏自制、被动依赖组织到自制、主动寻求自身发展的过程。
Fletcher(1996) ³²	职业成长包含员工从依赖到自主独立的转变,与此同时,员工将在这过程中逐渐培养出自主精神。
Graen等(1997) ³³	职业成长是一种速度概念,是个人朝对自己更有价值的工作流动的速度。
袁庆宏、张田(2008) ³⁴	职业成长包括内容性以及结构性两类成长。内容性成长是指员工职级不变的基础上在原职位上提升经验。结构性成长指职位的提升。
翁清雄、胡蓓(2009) ³⁵	职业成长包括组织内职业成长与组织间职业成长。
Weng(2010) ³⁶	职业成长在相当程度上依赖个人决策,来源于个人和组织的作用
陈晓墩(2019) ³⁷	员工通过知识和能力的提高获得职业成长的机会
Weng,McElroy(2012) ³⁸ Weng,Zhu(2020) ³⁹	将依赖组织展开的传统职业路径与个人主导的易变性职业路径相连接,将组织在职业发展中的作用转移到员工身上

内容来源:作者整理

³¹ Argyris C. Understanding Organizational Behaviour[M]. London: Tavistock Publications, 1960.

³² Clive Fletcher,Richard Williams. Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment1[J]. British Journal of Management,1996,7(2):+ (modeled ILO estimate), world [Data set].

³³ Graen G B, Chun H, Dharwadkar R, et al. Predicting Speed of Managerial Advancement over 23 Years Using a Parametric Duration Analysis: A Test of a Early Leader-member Exchange, Early Job Performance, Early Career Success, and University Prestige[A]. Best Papers Proceedings: Making Global Partnerships Work Association of Japanese Business Studies[C]. 1997:75-89

³⁴ 袁庆宏,张田. 雇员职业生涯发展中职业成长的驱动作用研究——基于MBA学员深度访谈与自传资料的分析[A]. 中国管理现代化研究会.第三届(2008)中国管理学年会——公共管理分会论文集[C].中国管理现代化研究会:中国管理现代化研究会,2008:10.

³⁵ 翁清雄,胡蓓. 员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响[J]. 工业工程与管理,2009,14(01):97-104

³⁶ Qingxiong Weng. HR environment and regional attraction: An empirical study of industrial clusters in China[J]. Australian Journal of Management,2010,35(3):/CN[R].2020

³⁷ 陈晓墩,葛雅利. 职业成长研究述评与展望[J].领导科学, 2019(22):81-85.

³⁸ Qingxiong Weng,James C. McElroy. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions[J]. Journal of Vocational Behavior,2012,80(2):

³⁹ Qingxiong (Derek) Weng , Linna Zhu. Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research[J]. Journal of Career Development,2020,47(3):239-248

总体而言,研究者对于职业成长的定义不断扩充丰富。目前,国内学者主要从人才成长的维度研究员工职业成长,其度量指标超过了薪酬水平、晋升机会等便于度量的指标,同时还涉及员工心理发展等方面的因素。而本报告基于研究难度的考虑,文中所指的“职业成长”是基于国内学者翁清雄、胡蓓等学者提出的“职业成长包括组织内与组织间的职业成长。前者为职员于当前组织的职业成长,后者为职员于工作转换时的职业方面的发展与成长”这一概念进行引申拓展,认为职业成长包括组织内、组织间、组织外的职业成长。

其中,组织内职业成长指职员于当前组织的职业成长,主要以晋升的形式体现;组织间职业成长为职员于工作转换时的职业方面的发展与成长,主要以跳槽的形式体现;组织外职业成长为职员进行自主创业时在职业方面的成长,主要以创业的形式体现。因此,本报告基于以上对职业成长的定义,主要考察女性群体在职场中包括“晋升、跳槽、创业”在内的三种主要职业成长路径。

1.3.1 组织内职业成长——晋升

近年来,女性的就业地位在全球范围内已经有所提高。数据显示,2000年至今,全球各企业中女性董事占比提高了一倍,2019年已达近两成。⁴⁰尽管如此,职场女性还是受到“玻璃天花板”效应的影响,晋升面临一定困难,有数据显示,2019年,全球范围内女性CEO、CFO的占比分别低于5%和15%。⁴¹聚焦国内情况,女性晋升通道依旧十分狭窄:有调查显示,2019年,在企业高管中,女性的占比仅为18.7%。⁴²

1.3.2 组织间职业成长——跳槽

无边界职业生涯时代的到来使得员工在不同单位组织中流动的机会增加,而在此背景下,员工由于对未来职业生涯发展的忧虑,也更易产生“跳槽”的意愿。女性职业群体同男性职业群体相比,在“跳槽”选择的许多方面存在显著的区别,较具有代表性的便是男女职业群体在跳槽意愿与跳槽原因两方面的差异。

1、跳槽意愿

智联招聘调查数据显示,与男性相比,女性在职场中更具有稳定性,更愿意在企业长期工作,跳槽意愿较低。有近40%的受调查职场女性表示自工作以来尚未换过工作,这一比例在受调查男性中仅为27%。此外,样本中约两成的女性已在目前岗位工作5年以上,是男性样本中这一比例的两倍。⁴³

⁴⁰ 瑞信研究院《CS Gender 3000》

⁴¹ 瑞信研究院《CS Gender 3000》

⁴² 智联招聘《2019中国女性职场调查报告》

⁴³ 智联招聘《2016年中国年度最佳雇主》

而若探究这一现象的成因,很大程度上能够从由女性群体普遍意义上更趋向于规避风险这一特点中得到解释(追求安稳的工作安排)。女性群体更少倾向于通过伴随一定风险的“跳槽”完成职业成长的过程。

2、跳槽原因

女性职业群体同男性在跳槽原因方面的差异主要来自外界客观环境与个人因素。客观环境上,现阶段女性就业者相对于男性面临更多的阻碍。比如,相同条件下,男性往往会比女性晋升更快、层级更高,并且女性在达到一定职级后,便很难再获得晋升机会,仿佛遇到了无形的“玻璃天花板”,遭遇晋升阻碍。而在所处职业中面临的区别于男性的晋升歧视将进一步成为女性就业者选择“跳槽”的原因。科锐国际人力资源机构一项调查显示,女性最有可能因为“职业发展机会”“薪酬”以及“福利”等方面的原因选择跳槽。研究还发现,女性离职的原因与男性关注点不同。⁴⁴而在个人因素上,例如,当前中国国情下,女性群体的生育过程以及此后在家庭中扮演的母亲角色成为了许多女性不同于男性的跳槽原因。智联招聘发布的调查数据显示,近80%的女性就业人员在生育后产生过跳槽打算。⁴⁵

1.3.3组织外职业成长——创业

随着我国宏观经济与制度环境的不断完善,越来越多的女性选择自主创业,在这过程中不断实现自身价值。在商业世界的创业革命中,女性角色的分量也越来越重。2012年,创业企业中女性创始人的渗透率达到12%⁴⁶,2015年,创业活动中女性创始人的参与比例上升到18%⁴⁷。而2017年,万事达卡调查数据显示,中国企业家中女性占比达30.9%,位居全球第八。⁴⁸尽管女性在创业领域中的崛起不容小觑,但由于当前女性创业基数相对较小,男性仍旧是创业群体中的主流。就创业活动指数而言,性别差距最小的地区女性创业参与度与男性之比为0.8,更多地区该比例在0.6左右,单论机会创业类型则只有北美地区男女比例大致相等。⁴⁹

而女性与男性在创业过程中的差异较突出地表现在创业资源、创业机会两方面。

1、创业资源

就创业资源来讲,男性创业者往往比女性更容易获得创业资源。

随着知识经济时代的到来,男性与女性大部分的生理区别对各自生产效率的影响已经下降到足以忽略的程度,男性与女性的生理区别对二者职业选择的影响已经大大减弱。目前,造成男性与女性创业过程中对创业资源获得程度差距的原因,主要是由于性别歧视导致的社会资源不平等。例如在经

⁴⁴ 科锐国际《2013中国职业女性调查报告》

⁴⁵ 智联招聘《2016年职场妈妈生存状况调查报告》

⁴⁶ Global Entrepreneurship Network & Startup Genome(2018).Startup Ecosystem Report 2015

⁴⁷ 2017年《“她经济”数据报告》, <https://36kr.com/p/5066091>

⁴⁸ 万事达卡,2017年《全球女性创业指数》

⁴⁹ 全球创业观察组织(Global Entrepreneurship Monitor),2017年《全球创业观察报告》

济层面,女性的收入在大多数行业都低于男性,影响初期创业资本的积累。⁵⁰

2、创业机会

社会性别观念一定程度上影响着男性与女性创业机会的获得。长期以来,社会对两性抱有不同的角色期望,从而推动个体做出符合社会期望的行为。在传统社会性别观念中,女性被鼓励“从夫从子”,而在现代社会性别观念中,女性则被鼓励独立自主。在这样的引导下,性别对创业评估过程的影响将进一步深化。在创业领域中,性别偏见是利于男性创业者的。同样的特征描述用在不同性别的个体身上会得到不一样的评价,例如“年龄小”,用于女性身上投资者们会联想到“缺乏经验”,用于男性身上他们则会认为对方“年轻有为”。⁵¹这样的社会性别加诸于男性创业者与女性创业者的角色期望不仅会影响他们能触及的创业机会的数量与质量,还会潜移默化影响他们的自我认知,导致深受不先进的社会性别观念影响的女性缺乏自我效能感,从而缺乏创业的驱动力。

在女性群体地位不断上升、性别平等程度不断提高的今天,女性职业选择与风险管理作为一个宏大且复杂的议题,具有巨大的研究价值。但“女性群体”这一概念范围广阔,对其进行全面、深入的考察面临着许多困难,难以形成准确且富有指导意义的结论。而在女性力量不断崛起、壮大的浪潮中,女性保险代理人群体身处蓬勃发展的保险业中,作为主体从业人员,其把握着丰富的机遇,同时也在就业过程中

面临着包括性别歧视、家庭牵束、生育在内的诸多风险,此外女性代理人群体崇尚“轻创业”理念,这一理念在不断崛起的寻求更深层次职业成长的女性就业群体中具有高度的代表性。女性保险代理人在就业过程所表现出的特征对全体女性就业群体有重要的借鉴与参考价值。因此本报告以女性保险代理人为切入点,通过对女性代理人的调查研究,以期对全体女性的职业选择与风险管理进行一定程度的指导。

⁵⁰ 龙静,苏湘.男性是否更适合创业:创业领域的性别差异问题研究[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2020,24(03):88-101.

⁵¹ 龙静,苏湘.男性是否更适合创业:创业领域的性别差异问题研究[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2020,24(03):88-101.

1.4 调研方法介绍

近年来,女性群体整体地位不断改善,女性正以前所未有的深度与广度参与社会生活、影响并推动社会发展,女性群体的重要性不容小觑。通过以上对宏观数据的考察,本报告分析了女性群体稳步提升的社会地位,当代女性的职业选择以及职业成长路径及其特点。立足宏观层面的系列分析与结论,本报告将在下文中利用丰富的调研方法收集一手的多维微观数据,进一步研究女性群体在职业选择与风险管理过程中的诸多议题。

1.4.1 定量调研——问卷调查

报告采用问卷调查法采集样本数据,根据研究对象的特点及实际研究目的制定问卷,在此基础上实施小样本调查研究,根据调查结果结合实际情况进行修订,在确保问卷可靠性、有效性和科学性后,通过线上方式发放问卷和收集数据,在剔除无效问卷的基础上整理出有效问卷,形成研究的支持数据进行后续分析。为了使调研更具针对性,本次调研针对普通消费者和保险代理人,分别设计消费者问卷与代理人问卷两个版本。

1、消费者问卷

A. 问卷设计

本次消费者调查问卷主要包括四部分。

a. 个人特征

该部分主要包括性别、年龄、常住地、学历背景、婚姻状态、育儿状况、个人及家庭收入状况、住房状况等。

b. 职业发展

该部分主要包括受访者的职业、职位、职业成长路径、职业成长规划、创业意识、女性在职业发展中的性别赋能等。

c. 代理人服务

该部分主要调查了受访者购买保险的渠道、接触保险代理人的经历、对于理想代理人的期待、对代理人这一职业的看法和接受程度以及对保险代理人的性别偏好等。

d. 后疫情时代和科技

该部分主要调查了疫情对受访者的影响、线上办公的体验等问题。

B.样本概况

消费者问卷在本次调研中随机选取940名女性保险消费者以及162名男性保险消费者作为样本。调研城市包括上海、广州、重庆、西安、沈阳、杭州、东莞、武汉、无锡、苏州、佛山、成都、深圳、南京、北京十五个城市，以上城市主要位于中国核心的环渤海经济区、长三角经济区、大湾区、成渝经济区。该样本在人口统计学意义上与我们关心的总体情况基本相似，能够较好地代表总体情况，问卷调查对象包括少部分男性，以作对比研究。

2、代理人问卷

A.问卷设计

本次代理人调查问卷主要包括五部分。

a.个人特征

该部分主要包括性别、年龄、常住地、学历背景、婚姻状态、育儿状况、个人及家庭收入状况、住房状况等个人特征与包括是否拥有代理人以外的其他职业、成为代理人之前的职业经历、作为代理人的职级等职业特征。

b.生活状况

该部分主要考察受访者从事代理人前后的生活幸福感变化、对如今生活是否存在困难的评判等问题。

c.职业状况

该部分主要调查了受访者日均工作时长、年度业务总量、业务开展、职业培训等基本职业状况。此外也针对受访者作为保险代理人的职业意识、社会地位认知与从业主观感受进行调查。

d.女性赋能

该部分主要考察了女性保险代理人岗位上与职业发展过程中因为性别可能获得的优势与面对的阻碍等问题。

e.后疫情时代与保险科技

该部分调查了受访者疫情期间受到的影响、对保险科技的认知以及保险科技对他们造成的影响等问题。

B.样本概况

代理人问卷在本次调研中随机选取了1293名女性保险代理人以及278名男性保险代理人作为样本。调研城市覆盖环渤海经济区、长三角经济区、大湾区、中西部地区的55个城市,该样本在人口统计学意义上与我们关心的总体情况基本相似,能够较好地代表总体情况,本次调查对象包括少部分男性,以作对比研究。

1.4.2定向调研——座谈会、访谈

报告通过对中宏成功的女性大团队长等群体以座谈会、访谈等形式开展定向调研,在采访与交流中收集其在职业选择、职业发展、女性创业等方面高度个性化的个人信息。并通过对此形成的文本深度挖掘、归纳提炼,形成支撑报告的重要数据。

1.4.3文献研究

本报告的研究还基于大量的相关研究与文献资料,以加深对本课题总体的理解和把握。在文献的研读中,积极寻找并分析符合的理论 with 数据支撑,对相关数据、理论的概念、内容、适用情境等进行了解,并在报告中加以运用。

本章小结：

迄今为止，世界范围内广泛兴起的女性平权运动已取得长足进展。女性地位不断上升，女性群体不断壮大，受教育程度不断提升，愈发深度地参与到劳动力市场，同时在政治领域也不断获得更大话语权。在此背景之下，女性群体的职业选择与职业成长表现出显著的新特点——不断向第三产业与知识密集型行业集中，向中等收入及以上行业聚集，职业选择层次不断上升。女性群体也面临着丰富的职业成长机会，在晋升、跳槽、创业三种主要职业成长路径中实现自身价值。但与此同时，女性群体仍旧需要对抗诸多基于性别的职业风险，女性群体的整体地位依然存在许多提升空间。而女性群体职业选择乃至女性群体整体社会地位的进一步提升，有赖于社会各界的持续关注与支持。

02



女性职业选择与风险管理

02

女性职业选择与风险管理

本章聚焦于女性职业选择,结合全球女性职业发展数据,具体分析了中国女性职业选择的特点。我们发现,中国女性在选择职业时更加看重工作、家庭及个人身体健康之间的平衡,同时更加偏好零售、医疗、教育等服务行业,并且更愿意从事财务、人力、合规等职能部门岗位,尽管在职级、薪酬等方面仍与男性存在差异,但是这种差异正在逐渐缩小。同时,我们分析了女性职业人可能遇到的风险和机遇,例如“35岁困境”、科技冲击、怀孕风险、性别优势等,并认为消除两性不平等,营造更加包容、公平的职业环境,需要个人、组织、政府及社会各方面的共同努力。

本章亮点

1.我国男女性在就业市场中存在较明显的差异,这首先体现在职业选择方向上:男性更倾向于选择传统制造业、IT行业,而女性更倾向于选择批发零售、医疗、教育等服务行业。男女性在职业选择过程中也存在差异:男性多在操作与技术岗位,而女性多在职能部门。此外,男性在中高级技术人员和管理层中比女性占比更多。

2.在收入方面,两性差距仍然存在,总体平均月收入上男性高出女性近1800元,但是我们观察到,这种薪资差距正在逐年缩小,两性在职场中的待遇正在向公正公平的良好方向发展。

3.在职业选择的价值排序中,根据我们的问卷信息,男女性受访者都最看重企业文化和工作氛围,但是女性受访者相较于男性更看重与家人相处的时间(女性49.8%,男性45.1%),而男性则更看重薪资水平(女性61.1%,男性66.0%),这表明相较于男性,女性在职业选择中会更倾向于“顾家”。但是,80后、90后城市女性则表现出一定的不同,他们当中,男性反而比女性在职业选择中更看重与家庭的平衡,显得更“顾家”,而年轻的职场女性则更要求自身的发展和突破。这一点非常有趣,可能代表着我国社会的性别分工已经发生了改变,女性正在为国家建设贡献越来越多的力量。

4.从国际宏观数据来看,全球男女两性在职业选择中的差异化境况与我国现实情况类似,两性在行业、职业、职级、薪资等方面仍然存在较多差异,但是从时间维度来看,这种差异正在缩小。

5.我们认为,女性职业人在其职业选择中可能面临以下几种风险:“35岁困境”、科技冲击下的替代风险、怀孕风险、性别歧视和性骚扰。同时,我们也认为女性职业人存在着一些机遇与优势,例如,女性在财会、公关、设计等某些领域具有职业优势,全球化和信息化浪潮下有着新的就业机会。

6.对于职业选择风险管理,我们建议:第一,在个体层面提高自身的职场适应力,把握确定性,削减不确定性;第二,在组织层面注重员工职业发展和文化管理,营造平等、开放、包容的职场环境;第三,在国家和社会层面从法律和工会等方面保障劳动者的权益,并创造健康的外部社会舆论和文化环境。只有通过个人、组织、国家和社会多方的共同努力,才能实现女性职场人职业选择的 risk 可控。

职业选择,是指人们从自己的职业期望、职业理想出发,依据自己的兴趣、能力、特点等自身素质,从社会现有的职业中选择一种适合自己的职业。职业选择是人们真正进入社会生活领域的重要行为,是人生的关键环节。从经济学角度来看,职业选择是劳动者在劳动力市场上最大化效用的实现,是劳动力与生产资料的结合,它使个人顺利进入社会劳动岗位,有利于社会化的顺利进行与实现,有利于取得经济利益、社会效益等多方面共赢,促进人的全面发展。

职业选择对于人的职业发展乃至人生发展都有着极其重要的影响。职业的选择决定着将来的工作类型、工作环境、职业技能、薪资水平、人脉等重要的职业发展要素,由于职业发展的内在连续性,这些职业发展要素会在人的职业发展过程中不断得到延续和强化,并反作用于日后的职业发展。因此,职业选择很大程度上影响着一个人将来职业发展的方向和潜力。同时,工作是工业时代一种极其重要的人的价值实现的途径,职业生涯的成功会给人带来极大的成就感和满足感,而职业生涯的失意则会使人意志消极、迷失自我。现代人已经不再仅仅把职业作为谋生的手段,而是试图依托一定的职业来实现自己的人生理想和价值。职业选择决定职业发展,而职业发展会极大地影响人的一生。一个好的职业选择是将人的能力、经历、兴趣爱好、个性性格同工作要求、工作环境、工作薪酬等达到最佳匹配的过程,是将人的内在、外在优势整合起来,打造成职场核心竞争力的过程。一个好的职业选择会让人找到最适合自己的工作,并在工作中不断发挥自己的优势,创造出自己的价值,并从中找到自己的人生意义,实现自己的人生理想。因此,职业选择对人的一生都有着极其重要的影响。

随着世界向数字化转变,中国也致力于积极融入第四次全球产业革命,并做出了一系列努力,包括实施“中国制造2025”计划,推进国有企业改革,推进供给侧结构性改革等一系列重要的举措。要想实现在第四次工业革命中独立潮头的宏伟的历史蓝图,不仅需要高瞻远瞩的布局规划和精益求精的技术进步,还需要一批极具才能及高效生产力的人才。作为女性参与经济发展程度最高的国家之一,中国的国内生产总值中,女性的贡献占比接近50%，“妇女能顶半边天”不再是过去一句简单的口号,而是正在发生的现实。因此,了解我国女性职业选择现状及其机遇与风险,积极为女性职业发展提供切实可行的风险管理方法,解决其可能遇到的风险与挑战,对于我国人才队伍建设、社会经济发展和伟大历史蓝图的实现都有着极其重要的现实意义。

2.1 我国女性职业选择现状——整体向好,差距犹存

在这一部分中,我们将聚焦国内职业女性,从她们职业选择的基础条件受教育情况出发,观察女性同男性相比,在行业、职业、职级、薪资等方面可能存在的异同,并从中分析女性职业选择的价值偏好。总的来看,我国女性在职业选择中更加偏好零售、医疗、教育等服务行业,并且更愿意从事财务、人力、合规等职能部门岗位。我们认为这除了与女性自身专业背景及能力所长相关之外,还与女性更

加注重自身健康、家庭同工作之间平衡的价值取向有关,同时这种不同层面的差异也导致女性在职级和薪资方面同男性存在差异,但是我们发现这种差异正在逐渐缩小,男女两性正迎来一个更加开放、平等的职业发展环境。

2.1.1 受教育水平

受教育水平会在很大程度上影响人的职业选择。人的知识、技能和能力很大程度上取决于其受教育水平,接受过良好教育的人往往知识更丰富、技能更娴熟、更具备优秀的素质和能力,因此也更能在人才市场上脱颖而出,获得更好的工作机会。了解我国女性的受教育情况可以帮助我们更好地理解女性职业选择现状和面临的困境。

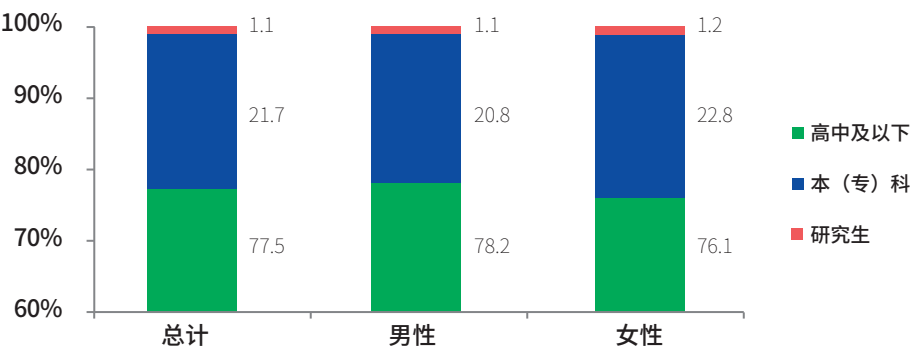
根据我国统计局于2020年发布的《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》,我国女性受教育水平呈现出分化的状况:一方面,女性接受基础教育的机会更少;另一方面,女性一旦被家庭支持接受教育,则往往会拥有更强烈的意愿与更多的机会接受高等教育。从表2-1数据来看,我国女性人群中,未上过学的占比达到3.8%,高出男性2.8%(男性为1.0%),小学学历占比18.5%,高出男性4.9%(男性为13.6%),同时初高中学历占比均低于男性。我们认为这是由于社会、家庭等因素导致女性在接受基础教育方面受到差别对待,我们推测,在中国部分地区“女孩子不需要念书”,或者“女孩子念一个小学就可以了”这些传统的观念依然存在,这导致女性初(高)中以下学历占比高于男性,女性接受基础教育的机会仍然值得担忧。同时,如图2-1所示,女性学历在大学本(专)科及研究生的人数占比显然高于男性,专科占比为12.4%,高于男性0.7%(男性为11.7%),本科占比12.4%,高于男性1.3%(男性为9.1%),研究生占比1.2%,高于男性0.1%(男性为0.1%)。我们认为这体现了中国家庭观念的分化,男性和女性同等重要的家庭可能会同等地支持男女性接受教育,同时女性可能会出于某些原因,更倾向于获得更高的学历,接受更长时间的教育。但是我们也应当注意到这种差距正在逐渐改善,在近20年间,我国男女性文盲比例正在逐渐下降,并且男女性之间的差异正在逐渐消失,并且在各教育阶段,男女学生的比例正在逐渐趋于均衡,这得益于我国政府和社会在教育平等事业中坚持不懈的努力。

表2-1:我国各学历阶段两性占比

单位 (%)	总计	男性	女性
未上过学	2.5	1	3.8
小学	15.7	13.6	18.5
初中	40.6	42.9	37.6
高中	18.7	20.7	16.2
大学专科	12	11.7	12.4
大学本科	9.7	9.1	10.4
研究生	1.1	1.1	1.2

数据来源:《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》

图2-1:我国两性学历分布图



数据来源:《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》

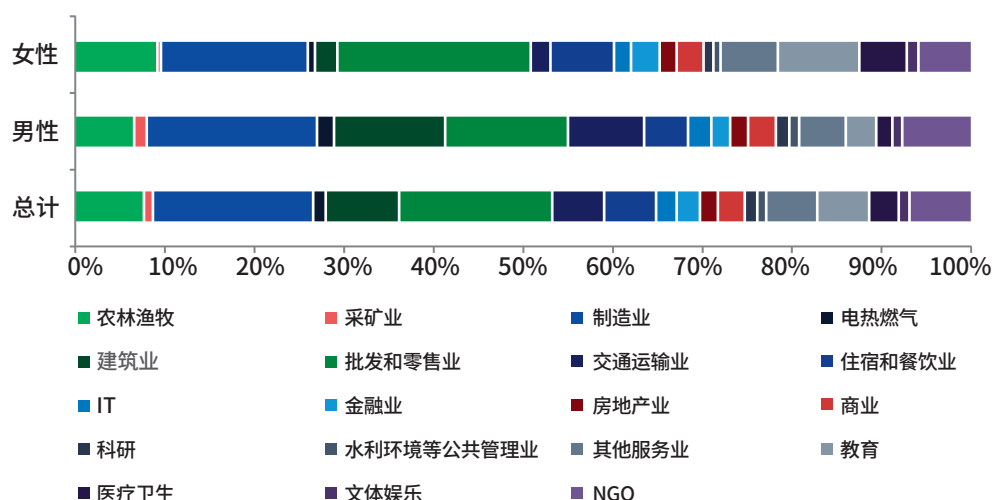
2.1.2 行业分布

就业是一个双向选择的过程,在求职者选择自己职业的同时,职业也在反向选择求职者。因此职业按所处行业的分布是两方面均衡的结果,可以在一定程度上反应求职者本身在职业选择中的偏好。

根据我国统计局于2020年发布的《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》,如图2-2,我国男女性在职业选择方面存在差异:男性更倾向于选择传统制造业、IT行业,而女性更倾向于选择批发零售、医疗、教育等服务行业。具体来看,男性选择制造业的占比19%,高于女性2.6%(女性为16.4%),选择建筑行业的占比12.4%,高于女性9.9%(女性为2.5%),IT行业占比2.6%,高于女性0.7%(女性为1.9%);女性选择批发和零售业的占比21.6%,高于男性7.9%(男性为13.7%),选择教育的占比

9.1%，高于男性5.7%（男性为3.4%），选择医疗卫生的占比5.3%，高于男性3.5%（男性为1.8%），选择文体娱乐行业的占比1.3%，高于男性0.2%（男性为1.1%）。

图2-2：我国两性就业行业分布图

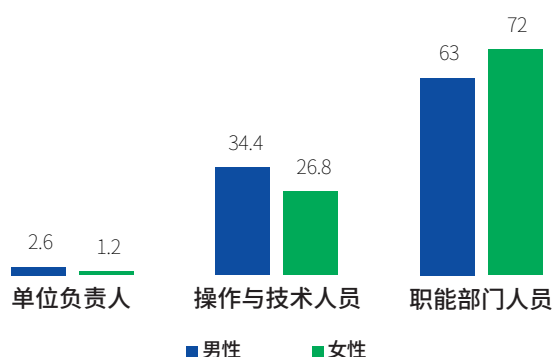


数据来源：《中国人口和就业统计年鉴（2019年）》

2.1.3 职业分布

在选择了所从事的行业之后，行业内部也存在着具体所从事的岗位和职业的选择。根据我国统计局于2020年发布的《中国人口和就业统计年鉴（2019年）》，如图2-3，我国男女性在职业选择中也存在差异：男性多在操作与技术岗位，而女性多在职能部门。具体来看，男性在操作与技术岗位的占比34.4%，女性为26.8%；男性在职能部门岗位的占比63%，女性为72%。

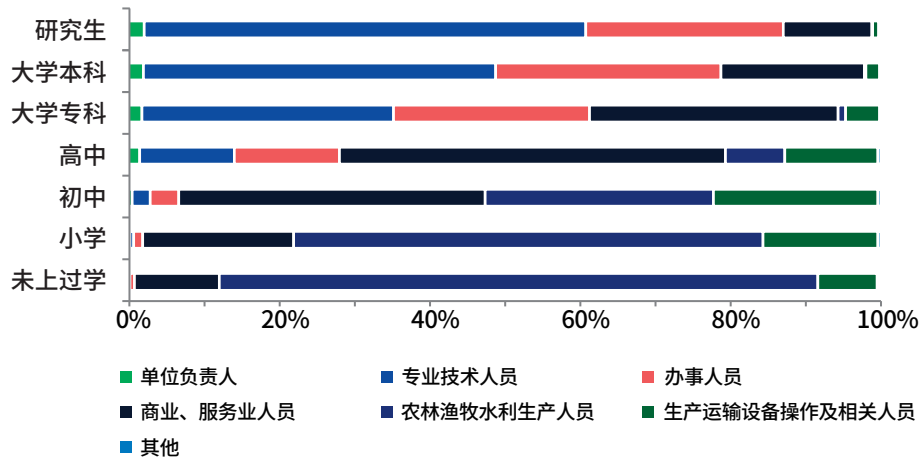
图2-3：我国两性职业分布图（%）



数据来源：《中国人口和就业统计年鉴（2019年）》

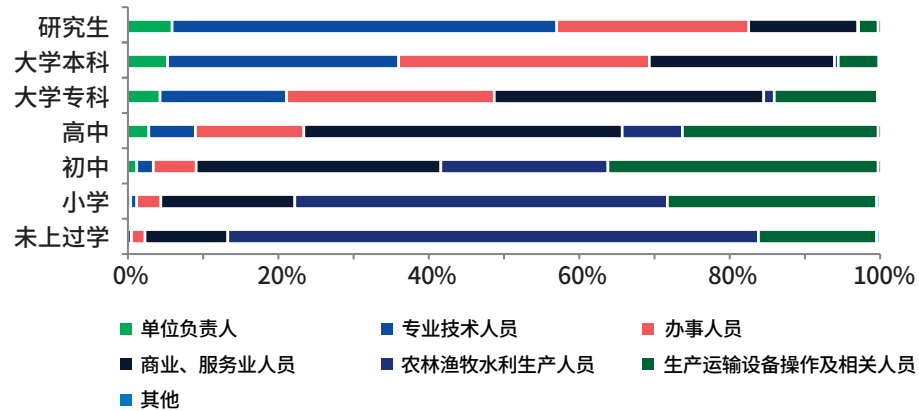
同时,两性在不同学历分层下的职业选择也体现差异性(如图2-4和2-5)。第一,学历水平的提升对于男性成为单位负责人的溢价更高。从男女性分学历的职业分布来看,男性随着学历的提升,成为单位负责人的比例在显著地提升,而女性相比之下则改变较小,拥有专科学历和拥有本科学历甚至硕士学历的女性在成为单位负责人这件事上的概率基本一致,并不会随着学历的提升而显著地增加。第二,随着学历水平的提升,女性会更加快速地退出服务岗位。从男女性分布的对比来看,在小学及以下学历人群中,男女性选择从事服务岗位的比例基本一致,而拥有初(高)中学历的人群中则出现了分化,该学历水平的女性更倾向于从事服务类岗位,而男性则更愿意从事生产运输设备的操作人员,当学历水平进一步提高,达到大学本(专)科及以上水平时,女性选择从事服务类岗位的比例会大幅缩减,转而选择专业技术类岗位,而男性退出服务类岗位的比例则没有女性那么大。

图2-4:我国女性各学历人群职业分布图



数据来源:《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》

图2-5:我国男性各学历人群职业分布图

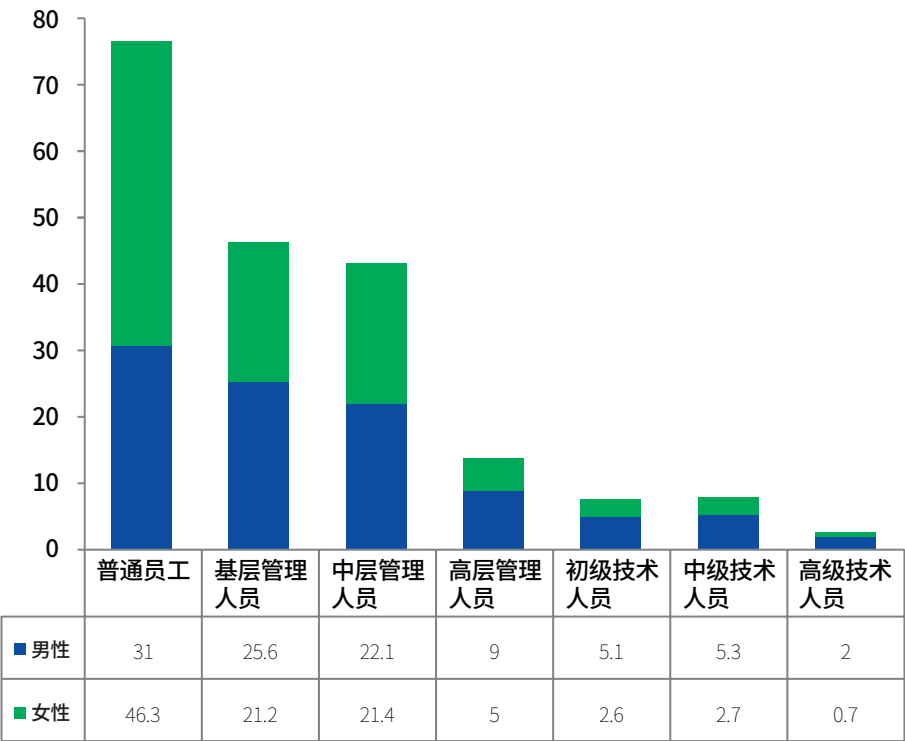


数据来源:《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》

2.1.4 职级分布

职级一定程度上反映一个人在职场中的地位和影响力，更高的职级往往是一个人职业发展的目标和方向。我国官方公布的数据中没有统计职级相关的信息，因此本报告参考了智联招聘2021年发布的《智联招聘2020年中国职场女性现状调查报告》的相关数据，如图2-6。根据这份报告所提供的数据，男女性在职级中存在较大的差异：在中高级技术人员和管理层中，男性占比更多。具体来看，在中级技术人员中，男性占比5.3%，高于女性2.5%（女性占比2.7%）；在高级技术人员中，男性占比2.0%，高于女性1.3%（女性占比0.7%）。而在管理层中，各级别管理者均是男性居多，在公司高级管理层中，男性占比更是高达9.0%，高于女性4%（女性占比5%）。同时，国家统计局在2019年公布的数据显示，我国女性董事占董事数量的比重为39.9%，女性监事占比41.9%，尽管处于逐年提升的趋势，但是依然少于男性。这说明在职场中，男性更普遍地成为技术“大拿”和管理者，更多地起着领导者和决策者的作用，而女性则更普遍地成为领导活动中被动的追随者。

图2-6：我国两性职级分布（%）

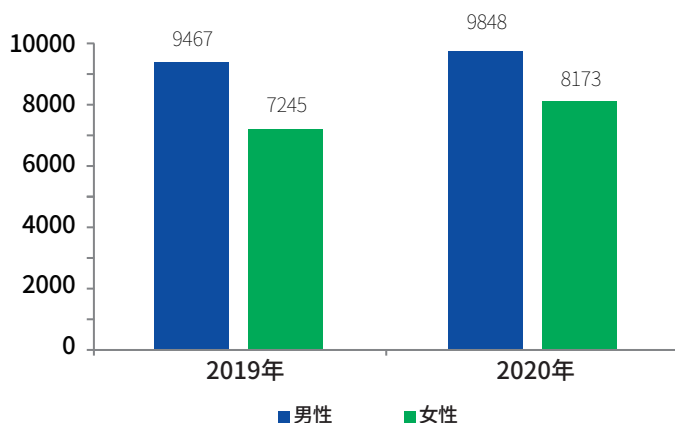


数据来源：《智联招聘2020年中国职场女性现状调查报告》

2.1.5 薪酬

薪资水平体现劳动者的生产价值,很大程度上决定着一个人的生活水平,也影响着一个人的职业选择。根据智联招聘2021年发布的《智联招聘2020年中国职场女性现状调查报告》(如图2-7),两性平均月收入差距仍然存在,但是这种薪资差距正在逐年缩小,两性在职场中的待遇正在向公平公正的方向发展。

图2-7:我国两性平均月收入差异(元)



数据来源:《智联招聘2020年中国职场女性现状调查报告》

2.1.6 职业选择偏好

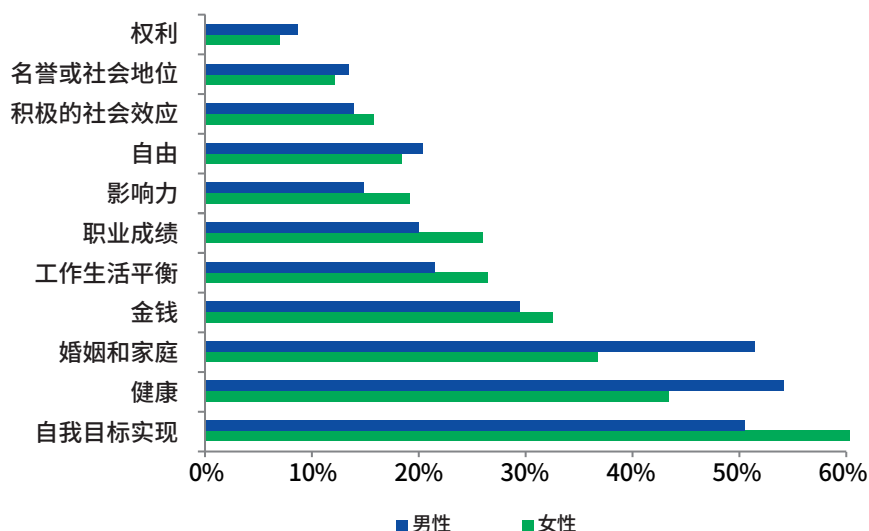
职业选择是一个人同岗位互相匹配的过程,求职者在充分考虑自己的学历、能力、需求等因素之后,最大化自己的职业带给自己的效用。但是职业带给人的效用是多方面的,包括薪资、工作内容、工作环境、自我价值实现、社会地位等诸多方面,同时每个人对于这些效用因子的权重不同,其效用函数的形式也不同,有些人可能更看重收入,有些人可能更看重生活与工作的平衡,而有些人可能更看重这份工作给他带来的价值实现,因此不同的人在同条件下,面对相同的工作机会时,可能会做出不同的选择。了解人的价值偏好,对于理解其职业选择也有着至关重要的作用。

根据我们的问卷调查数据,男女性受访者都最看重企业文化和工作氛围,但是女性受访者相较于男性更看重与家人相处的时间(女性49.8%,男性45.1%),而男性则更看重薪资水平(女性61.1%,男性66.0%),这表明相较于男性,女性在职业选择中会更倾向于“顾家”,而放弃部分对高薪的追求;相反,男性则更加愿意付出一部分与家人相处的时间,来获得更好的职业发展。这符合我们传统的观念。因此,我们认为女性在职业选择中这种不同的价值偏好也会导致其在行业、职业甚至薪资等方面的选择差异。

同时,令我们好奇的是,在女性群体内部也存在着差异性,呈现出新的趋势。我们参考了德勤发布的《2019女性、职业与幸福感报告》。这篇报告聚焦于一、二线城市80后和90后的都市白领,她们大多在外企和私营企业工作,月薪介于5000~20000元人民币之间,与普通女性相比,这些“新女性”的职业选择倾向则出现了明显的不同。

第一,如图2-8,在定义“成功”时,“新女性”更强调“自己”。调查结果显示,“新女性”认为定义成功最重要的三个标准依次是:自我目标的实现、健康、婚姻和家庭,分别占比60.8%、43.7%和37.0%;而男性则认为最重要的是健康,接下来依次是婚姻和家庭、自我目标的实现,分别占比54.6%、51.8%和50.9%。从数据可以看出,男性相较于“新女性”,更看重婚姻幸福、家庭和睦对个人成功的意义所在,而“新女性”则更看重个人本身的发展,认为个人目标和价值的实现是成功的重要组成部分。同时,“新女性”相较于男性更看重收入、工作与生活的平衡以及影响力对于成功的贡献度,而男性则更看重社会地位和权力。

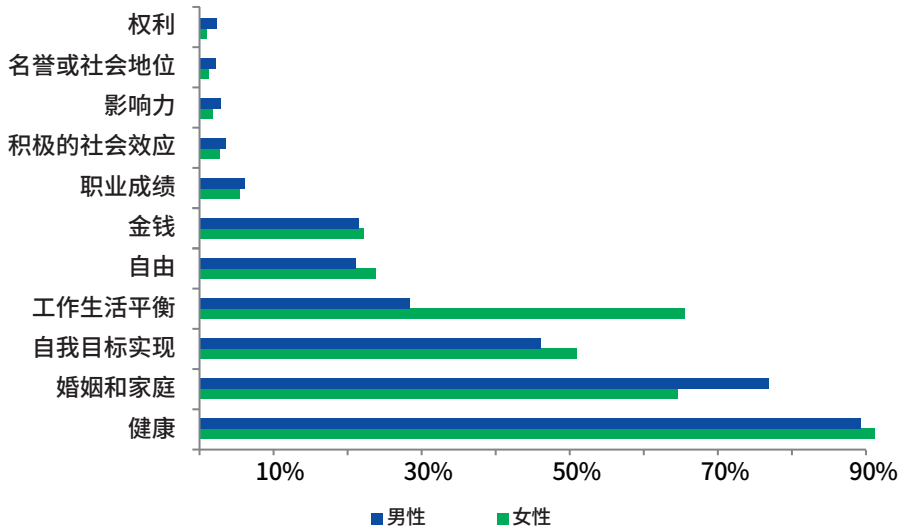
图2-8:我国两性对“成功”的定义



数据来源:《2019女性、职业与幸福感报告》

第二,如图2-9,在定义“幸福”时,“新女性”更看重自我目标的实现。从调查结果来看,“新女性”认为定义幸福最重要的三个指标依次是:健康、婚姻和家庭、自我目标的实现,分别占比91.0%、64.5%、50.90%;在对幸福的定义中,男性与“新女性”的选择基本一致,不过男性选择婚姻和家庭的比例更高,达到76.8%,而选择自我目标实现的比例则更少,为46.0%,说明中国男性目前比“新女性”更认同家庭和睦、婚姻幸福对人生的不可或缺的重要意义,而“新女性”则更偏向于追求个人的目标和发展。

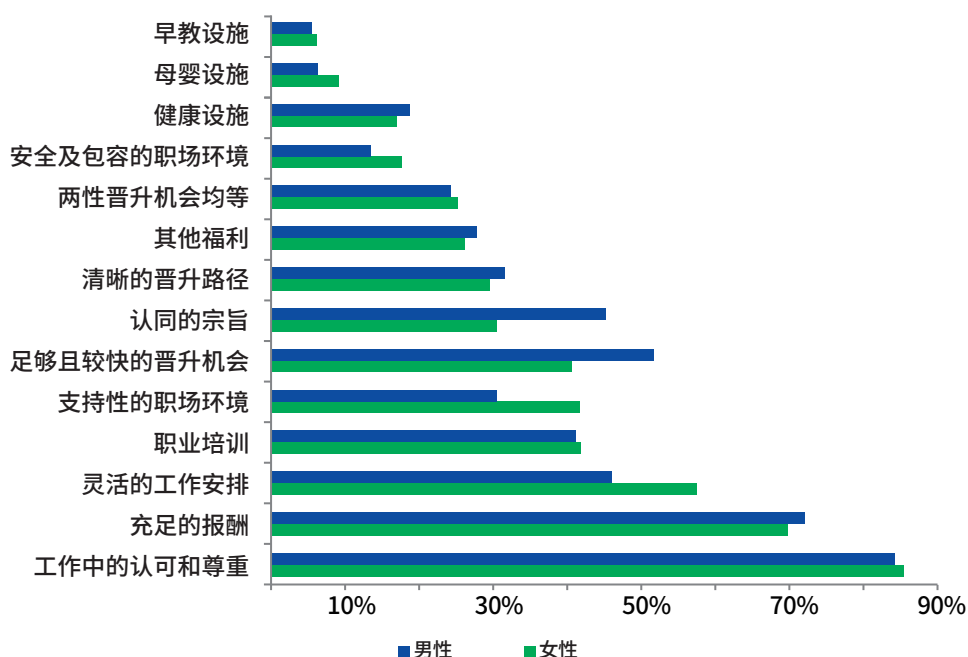
图2-9:我国两性对“幸福”的定义



数据来源:《2019女性、职业与幸福感报告》

第三,“新女性”更看重职场环境(图2-10)。职业选择受到多种因素的共同影响,有内部因素,譬如家庭背景、学历水平、性格特点、特长爱好等,也有外部因素,譬如薪酬水平、工作强度、职场环境等。由于内部因素往往难以通过短期的尝试而轻易改变,因此我们更关注职业女性在面对不同的外部条件时怎么做出选择。根据调查的结果,我们发现“新女性”认为职场中最重要的前五个因素分别是:工作中的认可和尊重、充足的报酬、灵活的工作安排、定期的职业培训和支持性的职场环境,占比分别达到85.8%、70.0%、57.7%、41.7%、41.8%;而男性则认为前五大因素依次是:工作中的认可和尊重、充足的报酬、足够且较快的晋升机会、灵活的工作安排和认同的宗旨。从支持人数的比例来看,男性较“新女性”更看重报酬、晋升机会和晋升路径,而“新女性”则更看重工作安排和工作环境,这可能反映出在两性选择职业机会时,男性更偏向于个人薪资最大化,包括目前的薪资水平以及未来可能的涨薪机会,而“新女性”则更注重工作与生活的平衡,更加看重这份工作会不会让自己觉得舒服。同时,女性对于职场支持的强烈需求,也可能反映出目前女性普遍缺少从职场中得到支持的现状。

图2-10:我国两性在职场中最看重的因素



数据来源:《2019女性、职业与幸福感报告》

总的来看,一般女性在职业选择中会更加注重家庭和工作的平衡,即人们观念当中女性更“顾家”,这一点从我们的调查中得到了证实。但同时,年轻城市女性则表现出一定的不同,年轻一代人中,男性反而较女性在职业选择中更看重与家庭的平衡,显得更“顾家”,而年轻的职场女性则更要求自身的发展和突破。这可能代表着我国社会的性别分工已经发生了改变,女性正在为国家建设贡献越来越多的力量。

综上所述,我国两性在职业选择中存在着较为显著与突出的差异性,男女性在受教育程度、行业偏好、价值偏好等方面的差异导致了其在面临职业选择时做出不同的选择,这种选择的差异性进而呈现出男女性在职业薪酬、行业分布、职级分布等方面的差异性。

2.2 国际女性职业选择现状

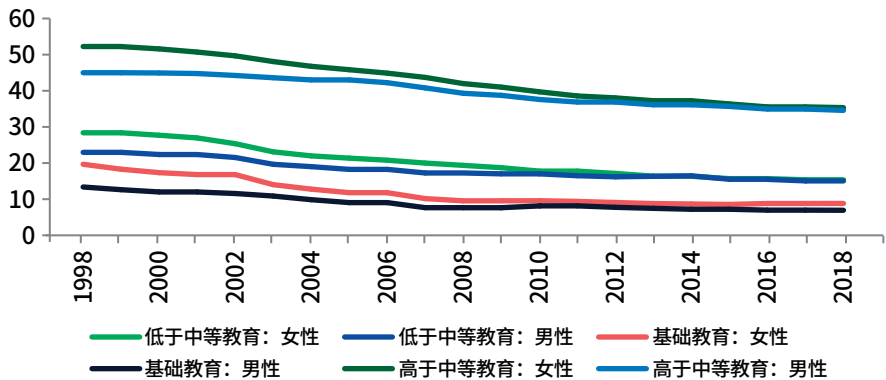
了解国际女性职业选择状况可以帮助拓宽我们的视角,以全球化的目光审视中国的女性职业选择,寻找中国同世界的相似和差异。同时,世界许多国家的发展轨迹对中国都具有借鉴意义,审视

这些国家女性职业选择的发展路径,很可能对中国有着前瞻性的指导意义。根据我们的观察,全球男女两性在教育资源可及性、职级和薪酬等方面依然存在着一定的差距,但是这种差距正在逐步缩小。

2.2.1 受教育水平

总体来看,目前全球男女性在受教育机会上的差距正在不断缩小。根据联合国2021年公布的数据,2018年,全球尚未接受小学水平教育的女性占比9%,男性占比为7%,女性较男性高出2%,这一差异在本世纪初约为6%,目前已经缩小了4bp;而从中学及高中以下学历占比来看,男女两性的差异不大。从时间跨度来看,全球男女两性在接受基础教育方面正在变得越来越接近。目前主要的差异在于小学教育阶段,较高比例的女性得不到最基础的教育机会(图2-11)。

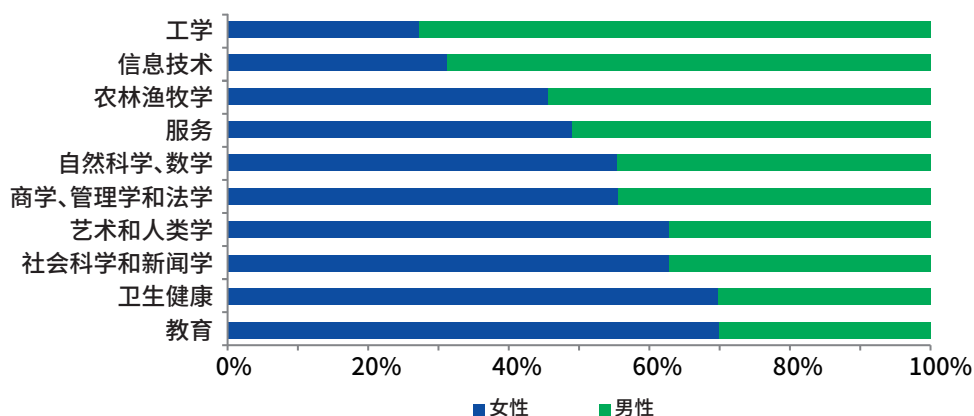
图2-11:全球男女性基础教育缺失率变化图(%)



数据来源:联合国妇女署

同时,两性在专业选择上存在着显著的差异(图2-12)。根据联合国披露的数据,女性在STEM(科学、技术、工程、数学类专业)学科中存在着较大的人数劣势,研究还发现这一点发展中国家、发达国家表现出一样的属性,从全球样本来看,每个国家中女性选择STEM专业的人数占比大约在30%左右,远低于男性。我们认为STEM专业代表着一个国家经济发展所需要的大部分人才需求,女性在这一学科领域的人数劣势很可能给女性在经济、政治领域中的地位带来不利的影响。同时,我们发现女性选择最多的三个专业依次为:教育、医疗和社会科学,而男性则为:工程类、信息技术类和农林渔牧类。

图2-12:全球两性专业选择差异图

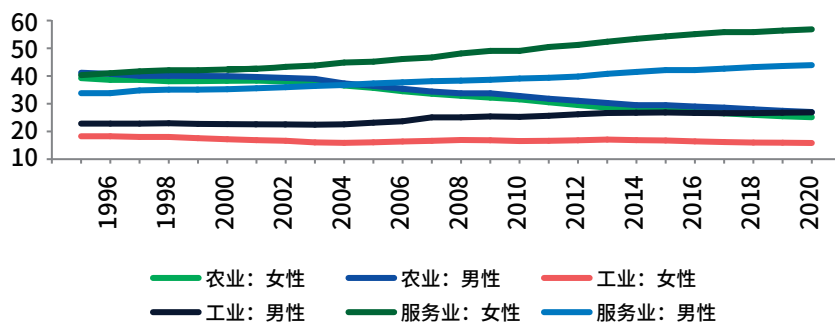


数据来源:联合国妇女署

2.2.2 行业分布

从男女两性的专业选择差异也可以推断出男女两性在所从事行业方面的差异。显然,由于男性更倾向于选择理工科专业,因此男性就业时更倾向于选择第一和第二产业;而女性更倾向于选择文史医类专业,因此就业更倾向于选择第三产业。数据也证实了我们的想法,根据联合国2021年公布的数据,截至2020年末,全球从事第一产业的女性占比为48%,低于男性4%(男性为52%);从事第二产业的女性占比为37%,低于男性26%(男性为63%);从事第三产业的女性占比为56%,高于男性12%(男性为44%),如图2-13。同时,从时间维度来看,男性在第二产业的就业优势在逐年扩大,而女性在第三产业的就业优势也在不断扩大,两性在这两个产业的就业比例的差异正在逐年拉大。值得注意的是,随着全球经济结构由第一、第二产业向第三产业的转移,不论是男性还是女性,都呈现出向第三产业就业的增长趋势,只是女性的增长快于男性。

图2-13:全球两性职业分布图(%)

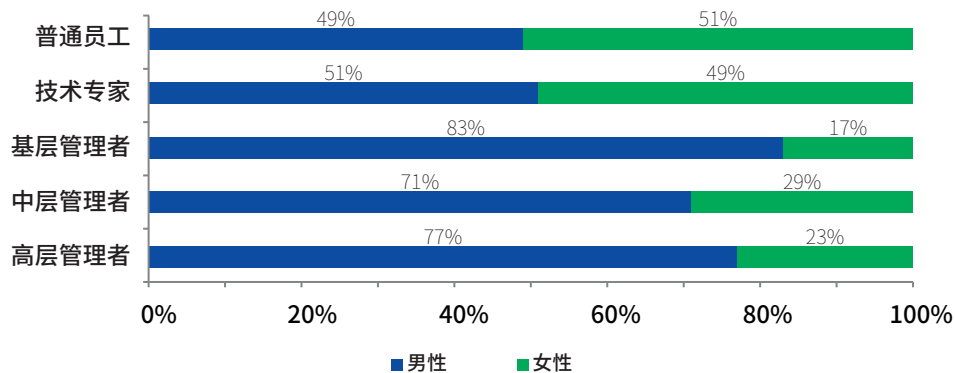


数据来源:联合国妇女署

2.2.3 职级分布

男性更容易在职场中成为领导者,这不仅是中国存在的现象,世界各国都存在这样的状况。根据美世发布的《2020年全球职业报告》(图2-14),从职级分布方面分析,基层、中层、高层管理者中男性的占比分别达到了83%,71%,77%。这些数据表明各个阶层男性管理者的占比都远高于女性占比,数据表明,全球都处于一个男性普遍占领导地位的时代。同时,联合国公布了更多关于两性在领导层数量差异方面的数据,根据《2019年女性参政地图》,在全球220多个国家和地区中,仅有20个国家的政府首脑或国家元首是女性;全球各国的议会席位中,女性仅占25%的席位;全球各国主要政府机关的部长或发言人中,女性仅占20%;各国内阁成员中仅有22%为女性;全球40%的法官为女性;全球18%的CEO为女性。女性相较于男性,不论是在职场中还是在政局中,都更难担任领导者的角色。

图2-14:全球两性职级分布图

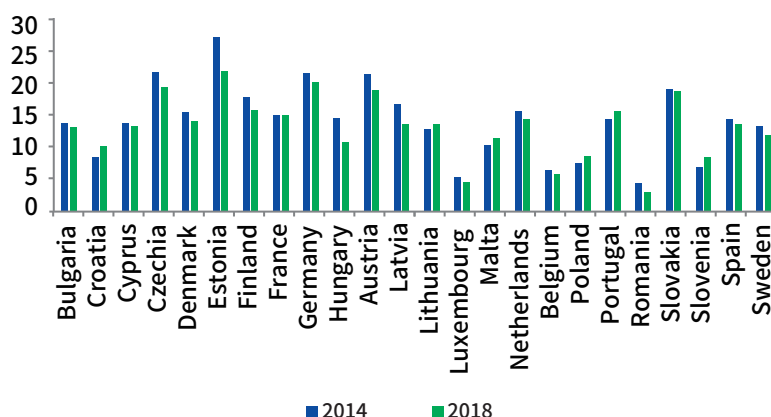


数据来源:联合国妇女署

2.2.4 薪酬水平

根据联合国公布的数据(图2-15),在24个欧洲样本国家中,男性社会平均薪酬普遍高于女性,这一差异在2018年为13.58%,即男性平均薪酬较女性高13.58%,这一差异在2014年为14.55%,尽管两性在薪酬方面仍然存在较大差异,但是可以看到这种差异正在逐渐缩小,女性薪酬水平正在相对改善。

图2-15:EU-24国男女薪资差异(%)



数据来源:联合国妇女署

从世界主要国家来看,男女性在职业发展中都存在着一定的差异,这种差异体现在职业、职级、薪酬等多种方面,但是从时间上来看,这种差异正在逐渐缩小,男女性正在朝着更好的方向共同迈进。中国作为世界上最大的发展中国家,也一直致力于改善男女性职业差异。我们认为,中国男女性职业差异小于世界平均水平,男女性职业发展环境处于国际中上水平,并正在持续向好发展。

2.3 我国女性在职业选择中面临的机遇与风险

职业选择充满着不确定性,这种不确定性来自于对职业可能的晋升路径、涨薪空间、潜在压力、职场关系处理、工作生活平衡等诸多方面。尽管我们可以轻而易举地获得关于人们职业选择的历史信息和数据,但是当我们真正设身处地地面临职业选择的时候,我们仍旧对未来和前途缺少十足的把握。如果我们假设大多数人都是风险厌恶的,那么这种职业发展的不确定性将更可能成为我们职业选择的隐性成本,因此,识别女性在职业选择中可能面临的风险并对这种风险进行管理是必要的。下文将重点阐述女性在职业选择中面临的5大风险与2大机遇。

2.3.1 风险:“35岁困境”

联合国教科文组织将14-34岁界定为青年,35岁界定为中年的起点。“35岁困境”是指职场人从青年进入中年时,由于身体机能和精神状态的下滑,在职场中失去竞争力和职场价值而面临晋升瓶颈甚至失业风险,同时又由于企业招聘的年龄限制面临再就业风险的困境。

这种现象在信息化和数字化时代十分常见。一方面,世界的脚步变快了,知识迭代越来越快,老员

工所积累的技术和知识在不断过时,加速折旧;而另一方面,随着年龄的增加,身体机能逐渐下滑,老员工很难再像刚入职的新员工一样对任何事物都保持热情和好奇,他们学习新知识的周期可能更长,同时老员工也可能因为年龄增加而导致工作效率下滑。这使得老员工在企业管理者看来成为“成本项”:效率下滑、工资依旧较高,因此年纪更轻、薪资要求更低,同时知识储备更新且更具有活力的新员工对这些老员工有着显著的替代效应,老员工的职场发展面临着残酷的瓶颈,甚至是失业的风险。而当老员工想尝试再就业时,也会因为招聘年龄限制而面临困境。在数字化、信息化发展的大环境下,劳动条件所涉及的劳动时间、工作场所、劳动工具等各方面都呈现出弹性、多样性的特点,就业越来越不安全,失业逐渐个性化,导致了劳动就业风险的个体化。此种现象加剧了社会系统风险,个人未来不确定性增大,无法预测未来保障。

所谓“35岁困境”,即35岁的人已经是职场的老人了,其面临着新人的冲击。当下企业降低人工成本,由于职场老员工的工资通常较职场新员工高,随着工作岗位上职场老员工年龄的增长,其面临着越来越大的被换下来的风险,且越是可替代性强的工作岗位其风险越大。我们注意到,由于女性所偏好的行业及职级等因素,这种风险可能对女性而言威胁更大。

2.3.2 风险:科技冲击下的替代风险

一直以来,人们都高度关注技术进步与就业的关系。在历次工业革命中,人们普遍担心由于职业替代而引发失业问题。马克思认为工人最大的竞争对手是机器,工人总是因为机器而接近失业。当今社会,快速发展的人工智能技术从各个方面改变现代人的工作环境,但是人们也越发担忧“机器替代”。2013年,迈克尔·奥斯本、卡尔·弗雷等学者曾预言在2033年前,美国47%的工作将实现自动化。美国卡内基梅隆大学工程学院杰出研究员威维克·瓦德瓦则提出,随着技术的发展,未来80%~90%的工作岗位将消失。而实现这一点仅需10至15年的时间。

伴随着新一轮的科技浪潮,我们认为,人工智能大规模普及是大势所趋,大部分行业会大量采用自动化,这将使得在效率提高、成本大幅节约的同时,带来就业冲击。具体来说,这种冲击将对中等收入工作影响最大,低等收入工作由于成本原因长期存在,而高等收入工作的内容将会改变。我们认为,人工智能最有可能取代的是重复性、可预测的工作,例如流水线工人、会计出纳、行政文员、规范化检测等,而对于“抽象”职业,比如管理人员、教授、金融交易员等对人员说服力、创造力、直觉、解决问题等各方面能力要求较高的职业,以及如保姆、护士、厨师等需要动手、人际沟通、语言或视觉辨识、环境适应能力要求高的工作,技术替代效应则会十分有限。

值得注意的是,由于女性往往偏好于选择财会、文员、护士等稳定的职业,而这些职业的稳定性往往又意味着一定的重复劳动和可预测性,因此女性在此次科技浪潮下面临的风险可能更大。

2.3.3 风险：“母亲代价”

成为一位母亲是很多女性的选择，这一选择也是极其伟大、勇敢、光荣和值得尊敬的选择，但是这一伟大的选择正给许多职场女性带来巨大的困扰。丹麦从1980年开始跟踪研究，该调查持续到2013年，研究发现，生育第一个孩子后女性的收入骤减且难以再恢复；而是否生育孩子并不会对男性的收入产生影响。该学者将此称为“母亲代价”。在孕期，由于生理上的巨大变化和情绪可能产生的波动，会导致工作效率下降，孕期女性可能并不适合高强度工作；在待产期，职场准妈妈基本上处于无法工作的状态；在哺乳期，由于照顾年幼孩子的需要，职场新妈妈的很大一部分精力可能会从职场移向家庭，而这些都会导致职场女性从选择怀孕一开始，就面临着工作效率下滑、职业心态转变、竞争失利、职场歧视等多重风险。

我国法律对女性提供了多重保障。按照《中华人民共和国劳动法》的相关规定，用人单位不得在女职工孕产及哺乳期解除劳动合同；禁止单位安排妊娠期、哺乳期且婴儿未满一周岁的女职工从事国家规定第三级体力劳动强度的劳动及孕期禁忌的事；禁止单位要求妊娠7个月以上的职工进行夜班劳动或者延长其工作时间；表示女性享有生育产假，且假期的时间至少为90天。《女职工劳动保护特别规定》第七条也做出了相关规定：女职工生育总产假是98天，如为难产，则产假增加15天；多胞胎，每多一个婴儿，产假多15天。女职工可选择产前15天休假。如果女性妊娠期间出现意外流产，如流产时间早于孕4个月，则产假为15天；如孕4个月后流产，则产假为42天。这些法规的目的是保护女性在怀孕及分娩、哺乳期间的正当权利不受侵犯，但有些企业在招聘女性职工时会将其怀孕导致的产假等影响企业生产效率的因素考虑为必然产生的显性成本。

同时，女性怀孕还可能会给企业带来隐性成本。怀孕带来的结果不仅仅是产假那么简单，生儿育女是人生之大事，其对女性的影响是持续的，甚至是终身的。产后重回职场的女性已经不再是之前的单纯身份，而是一个崭新的母亲身份，抚养孩子的压力、婆媳关系、夫妻关系等等都会随着新生命的降生而到来，职场女性的性格、思想、态度、习惯甚至能力等方面都会受其影响，随之改变，而这些改变对于职业发展来说也是巨大的，女性在怀孕之后能否像之前一样全身心地工作，产假归来之后能否适应新的竞争环境，之后面临的新的家庭问题是否会分走在工作上的精力，这些对于企业来说都是面临着巨大的不确定成本。

在必然出现的显性成本和可能出现的隐性成本的双重作用下，企业期待更高的收益回报，从而要求女性应聘者具有更高的职业素质和专业技能以弥补这一部分对企业造成的损失，或者在职业素质和专业技能一定的情况下降低薪酬以控制成本，进而表现为男女“同岗不同标准”、“同工不同酬”的差别对待。

2.3.4 风险:性别歧视

就业和职场中的歧视意味着对雇员有区别且不善意的对待,这种对待立足于与其自身价值和工作要求无关的人身特点,包括种族、肤色、性别、信仰、政见、血统和社会出身。性别歧视在职场中是常见的。性别歧视在职场中是常见的。

第一,女性在招聘过程中受到歧视,这表现为可选择的职业范围较窄。这种现象一方面是因为女性的知识结构、专业类别的不同。在求学阶段,女性更偏向于学习偏文职或服务类的专业,因此有许多女性从事着教师、护士、会计师等职业。而近年来,越来越多女性进入到土木工程、软件编程、航空航天等传统工科专业,但在就业时,也会被性别限制,这是因为企业会质疑女性从业者是否会和男性从业者一样吃苦耐劳、意志坚强等。在现实中,对女性职业选择的限制具体表现为:某些岗位会标注“仅限男性”的招聘要求,而企业对此的解释往往是“经常出差”“条件艰苦”“要求晚上值班”“工作强度大”等,企业认为女性往往不能够胜任这样特点的工作岗位,而直接拒绝女性。同时也应该反思法律制定的合理性,许多企业在解释招聘性别歧视时会称之为对女性的保护。我国《劳动法》《就业促进法》规定,单位故意对女性提高录用标准或者拒绝录用女性属于违法行为,按国家规定不适合女性的岗位、工种除外。如,快递公司以快递员需要长时间负重为由,拒绝录用女快递员,并引用了《女职工禁忌劳动范围的规定》中的条文——禁止女职工连续负重(指每小时负重次数在六次以上)每次负重超过二十公斤。女性在自己是否适合某个工作上没有发言权,更加没有选择权。这种状况需要被打破,是否应聘的选择权应当还给女性。相关部门需要对此保持谨慎,切勿将保护变成了束缚。

第二,女性在入职前往往被要求做极其详细的妇科检查。目前的公务员录用体检中,女性求职者除了一般体检外,还需要进行妇科检查。按照《公务员体检操作手册》,妇科检查的内容主要涉及女性初潮时间、月经出血量、月经周期、是否有痛经情况、肿瘤既往病史、手术史等,并对未婚、已婚女性制定了详细的检查内容。对此许多女性求职者普遍表示质疑,并认为女性身体隐私与正常工作并没有直接关系。如此细致的妇科检查让不少被检查的女性感到不适,觉得不被尊重,但又投诉无门。2012年11月,有大学生在湖北省劳动厅门口表演行为艺术,其主题是“公务员考试男女平等,不做妇检”,抗议公务员考试体检的女性妇检。美国禁止用人单位在面试时了解和工作没有直接关系的问题,而入职体检包括了生日、生理健康、怀孕、种族、宗教等内容,有可能涉及性别、种族等多种歧视,因此在美国入职体检也是被禁止的。要求女性公务员进行妇科检查涉嫌构成隐性就业歧视。在各行业招聘中,公务员考试体检标准呈现出标杆作用。如果连公务员考试体检都在侵犯女性隐私,就遑论其他用人单位会上行下效。

第三,女性在职业发展中面临着更低的“玻璃天花板”。玻璃天花板指女职员在就业过程中,难以晋升到高级职位或决策层,难以获得培训机会等资源。它像玻璃一样,虽然不是明文规定,但实际情况却是如此。在现实生活中,领导、上司等职位常属于男性。许多女性从事的职业,其领导层、管理层仍

多是男性,更勿论其他行业。这种现象从上一节所展示的数据可以得到十分直观的感受,男性更普遍地处于领导者和管理者的地位。

2.3.5 风险:性骚扰

根据国际劳工组织的定义,职场性骚扰指的是有性含义且违背对方意愿,发生于工作场所或者与工作有关的范围内,使求职者或者职场人在工作中处于某种不利地位或者难以忍受的敌意环境的侵权行为。比如开有性含义的玩笑、戏弄,传播有性含义的谣言;被拒绝后仍不死心多次邀约;传播有明显性暗示的图像;告知性经历;不必要的身体碰触,要求或者强制发生性关系等。分类上,职场性骚扰一般分为敌意型性骚扰和交换型性骚扰。敌意型性骚扰可以理解为工作时,受到他人有性意味、性别歧视或者性要求的行为、言语侮辱等,从而让职场人感到工作环境有侮辱性,是不友好的甚至是充满敌意的,如在办公室张贴贬低女性的图画,嘲笑女性的身材、长相等。交换型性骚扰一般指上司或者领导出现性歧视或者性意味的言论、行为或者提出性要求等,作为职场人取得职务、丧失职务、奖惩等方面的交换。

研究发现,女性成为性骚扰对象的可能性更大,当然也有男性面临性骚扰的困惑,比如从事妇女主义运动的男性。世界卫生组织估计,33%的女性会遭受亲密伴侣的性暴力或者身体暴力。妇女经历的最常见的暴力形式就是来自亲密伴侣的暴力。一项关于凶杀问题的全球研究发现,几乎有一半女性凶杀案被害人是被其家人或亲密伴侣杀害的,而相应的男性受害人的数量则仅刚刚超过五分之一。另外,心理学家指出,相较于男性,女性在职场性骚扰事件中更易出现滥用酒精、药物、饮食失调、抑郁、焦虑等不良反应。女性受到职场性骚扰后其整体幸福感变低,可能长期承受压力。

2.3.6 机遇:女性在某些领域具有职业优势

根据我们的问卷,受访者普遍认为女性职场人在具备同等专业技能的前提下比男性更加细致认真,因此我们认为,女性职场人可能在某些对细致程度有较高要求的领域和岗位具有优势,比如会计、医生、科研工作者等。同时,我们的受访者普遍认为女性在人际交往中展现出其独有的亲和力,更加善于沟通并良好的人际关系,更加善于照顾他人,也更加易于团结团队,因此我们认为,女性可能在社交导向的岗位及团队协作性较强的岗位中具有优势,比如HR、销售、教育、公关等。

2.3.7 机遇:全球化和信息化浪潮下新的就业机会

全球化意味着就业市场的拓宽,中国女性可以不再拘泥于在中国市场就业,而可以将目光投向海外;信息化则意味着信息成本的降低,过去跑人才市场发掘就业信息的时代已经过去,依靠智能平台和便捷的移动信息网络,就业信息更加触手可及,同时信息化浪潮本身也意味着产业变革,科技产业正在加速崛起,新的产业发展带来更多的就业岗位和选择,这些都将成为未来女性职业发展的潜在机遇。

2.4 我国女性如何做好职业选择的风险管理

2.4.1 个体层面的风险管理

从个体层面而言,我国女性应该提高自身的职场适应力,从而消除职业风险。持续学习、主动适应职场环境和及早的职业规划是应对职业选择的风险的良方。

首先,要不断学习。从个体层面分析,要解决“35岁困境”最关键的是提高自我核心竞争力。在个人职业生涯发展中,持续学习是最重要的,有利于人持续保持竞争优势。“拿着金刚钻,不怕瓷器活”,加强自身能力素质培养是职业选择时的核心竞争力。企业在选人用人的过程中会考虑对方的性别,但这只是其中众多考量之一,职业女性自身的能力素质永远是用人单位所考量的第一要素。不论女性在职业选择中面临怎样的风险,提高自我学历水平与专业技能、工作能力等,培养自身管理能力和领导能力,总会让女性自身的价值得到提升,从而在职业选择和职业发展中占得先机。

其次,积极主动适应环境。除了自身方面的影响外,职业选择不确定性也与外部环境有关。内部风险因素可以通过持续学习消除,但是外部风险因素则很难通过个人途径改变,因此需要职场人积极主动地融入社会环境,适应外部环境带来的不确定性,同时动态的结合环境变化调整自我行为。譬如,努力掌握组织内部环境中与职业发展有关的信息,主动参与相关活动,获取组织各方面的信息,减少信息不对称的不利影响,有机结合个人职业发展、组织文化、战略目标,减少不确定因素对自我职业发展的影响。

第三,要早做职业发展规划。未雨绸缪,长远的职业规划让职业选择不再迷茫。弗兰克·帕森斯(1909)率先提出了人职匹配理论,他在其所撰写的《选择一个职业》中指出应该按照如下三个步骤选择职业:第一,应该全面了解自己,包括个人智慧、兴趣、能力、态度以及其他特性等;第二,应该统筹分析自身所学的知识,了解成功的条件,并基于各个岗位分析自身的前途、优势等;第三,平衡上述两大条件。这一理论指出,职业选择是将自己的主观倾向、客观条件匹配职业岗位的过程。按照弗兰克·帕森斯的观点分析,个体应该在充分认识自我的基础上选择职业。首先,应客观、全面地评价自我家

庭文化、知识结构、身心素质、气质、兴趣、能力等各方面的情况,通过全面分析明确最适合自己的职业范围。其次,要了解职业。包括职业的经济收入、职业地位、环境、职业活动特点、职业内容等。在此基础上,还要具体分析从事该职业对人员素质各方面的要求等。最后,个体在选择职业时还需要充分做好人职匹配。即在全方位评价自身情况的基础上,分析职业,确定与自身最匹配的职业及其范围,从而实现有针对性的求职,避免盲目求职。现实生活中,很多职业选择的风险往往就是来自于其决策的盲目性,个人能力、素质、性格与所从事的职业不相符,与所处职场不相合,这直接导致职场人在工作中产生消极情绪,难以得到获得感和荣誉感,进而产生职业危机。解决这种择业风险最有效的方法就是及早职业规划,对自己形成正确的评价,并明确个人职业选择偏好,“良好的选择是成功的一半”。

2.4.2 组织层面的风险管理

组织层面应该注重女性职场人职业发展。我们认为,职场人的职业风险有一部分来自组织的管理要求和员工职业发展的漠视。组织对员工进行的成本—效益考核评价某种程度上提升了管理水平,有利于短期内组织的利益最大化,但是我们不能忽视这种评价管理体系对人的漠视,它将员工看作单纯的生产要素,员工效益下降则选用成本更低的人员替代,员工的低获得感和高危机感将势必影响员工对组织的忠诚度和积极性,长期来看将不利于组织的发展。因此,为了更长期的组织利益和良性的循环互动,组织应积极转变管理模式,以人为本,重视员工人力资源的培养的提升,将员工真正看作组织的一部分。

第一,组织应该重视员工的职业发展。当下整个市场环境呈现出与过去不同的特点,科学技术飞速发展,一定程度上改变了组织与员工的雇佣关系,过去机械的雇佣关系会严重削弱员工的积极性和归属感,因此增强员工在组织内部的获得感和荣誉感,提升员工的人力资本和素质,这种以人为本的管理模式才更适合当下的雇佣关系。组织应重视员工职业技能的提升,定期举办培训、学习等提升活动,帮助员工适

应外部环境的变化,及时更新自己的技能。同时,组织应建立良性透明的晋升通道,消除老员工职业发展的不确定性和难获得性,避免出现晋升通道受限,层级断档的现象,帮助员工度过“35岁困境”。

第二,组织应深化人本思想,落实文化管理,营造平等开放的氛围。文化管理是组织中层次最高的管理。组织内部塑造开放、公平的内部文化,更有利于员工畅通职业发展道路。企业可定期或不定期通过内部会议、内部网站等方式向员工分享组织内部相关信息,激励员工奋发图强,创造出更大的价值。组织应该通过物质激励以及职业发展等方式激励员工,提高员工的工作动力。在实际发展中,应该坚持以人为本的理念,倡导员工积极主动工作。组织应当积极致力于消除男女性别不平等,主动营造包容、开放、合作、平等的工作氛围,提高女性在职场中的获得感和幸福感。

2.4.3国家和社会层面的风险管理

从国家、社会层面分析,则应该完善法律,并充分发挥各类社会组织,如妇联、工会的作用充分保障劳动者的合法权益,营造良好的文化环境、外部社会舆论环境。

首先,应在立法层面禁止性别歧视。完善立法才是保障女性职场人正当权利最有效、最根本的途径之一。目前我国关于劳动者性别保护的法规基本健全,能够提供一定的保护,但是我们发现,现行法律缺少细化的规定,许多情况下法律维权面临着难取证、难判决、难保障的窘境。基于此,应该进一步完善《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国劳动法》相应条款,具体制定操作指南、细化规定解决性别歧视的问题,让法律精神能够切实贯彻落实,真真切切为劳动者提供充分的保护。

第二,充分发挥妇联、基层工会的作用,通过集体协商,全面保障女性职工的合法权益。基层工会和妇联分别是职工和妇女的联合会,代表职工和妇女行使集体主张和协商。维护女性职工的权益是妇联、基层工会的职责。作为女性职工的“代言人”,工会与妇联应该充分履行职责,帮助女性职工解决实际问题,维护女性权益。在女性职工面临职场困境时,工会和妇联应积极为群体发声,主动帮助其解决困难并给予一定的支持,在全社会营造妇联、工会代表女性职工权益的形象。工会应该基于保护劳动关系、职工的角度制定相关政策,通过制度约束的方式,规范指导劳动关系,重点解决职场人超时加班、内部晋升、加薪不公平及女性职场人被裁员等各种情况。通过制定并完善规范解决上述问题,充分维护职工的基本权益。妇联应从保护妇女权利,促进男女平等发展的角度积极支持女性职工维权,针对招聘时的性别歧视、职场中的性骚扰以及怀孕带来的困扰等等问题,积极主动地与女性职工取得联系,为其提供支持和帮助,并主动与用人单位展开沟通协商,必要时应鼓励和帮助女性职工运用法律手段保护自身合法权利。

第三,从文化环境以及社会舆论的层面,营造包容的文化氛围。首先从社会方面分析,应该倡导正确的性别观、价值观,既要避免女性被区别对待的情况的出现,还要避免矫枉过正,让两性关系变得畸形。总之,应该在全社会范围内倡导风清气正、平等合作的氛围,确保社会舆论朝着正确的方向发展。

本章小结：

我们发现，女性在教育背景、行业偏好、职业选择等方面存在着与男性显著的不同，女性更加偏好零售、医疗、教育等服务行业，并且更愿意从事财务、人力资源管理、合规等职能部门岗位；在职级和薪资方面，女性较男性处于劣势，但是这种情况正在好转。同时，我们发现，一般女性在职业选择时较男性更加注重工作与家庭的平衡，即表现得更“顾家”，但是这一特点被80后、90后都市职场女性打破，她们更注重个人价值的实现，相反地，男性表现得更“顾家”。女性在职业选择中也存在一定的风险，消除这些风险需要全社会的共同努力。政府、雇主和工人及其组织应携手解决工作场所中歧视的问题。公平地获得教育和培训机会、不搞歧视的劳动力市场制度和程序，以及工作中的公平待遇，对于受歧视群体的成员渴望并获得体面劳动而言具有关键重要性。经验表明，提高认识、肯定行动和对坚持搞歧视人的制裁将有助于实现一个公平的竞技场。

03



“她创时代”： 女性创业者与创业精神

03

“她创时代”：女性创业者与创业精神

随着时代发展，作为职业选择中的一条重要路径，创业被赋予更加重要的意义。对于女性而言，引领创业热潮是其社会地位与经济地位的鲜明体现，亦是纾解其职业选择中存在的风险的有效手段。接下来的部分将围绕“女性创业”这一主题，依据相关数据和问卷结果，剖析其现状；围绕女性创业者“利他”“包容”“满足”“敏锐”四个特点，提炼女性创业精神；基于此，讨论女性创业现存的机遇与挑战；最后，对这个蓬勃发展的“她创时代”提出建议与展望。

本章亮点

1.女性现已日益成为我国创业浪潮中的重要力量。随着中国经济进入“新常态”，“大众创业、万众创新”被视为创造就业机会和维持经济增长的重要方式之一，其中，越来越多的女性尤其是知识女性，加入到独立创业的大潮中，她们正不断追赶男性，日渐引领新时代的创业热潮。

2.现阶段女性创业呈现出“年轻化”“高学历化”的特征。我国女性创业者年龄集中在30~40岁，且绝大多数拥有大专及以上学历，其中本科以上学历占比近半。

3.证明自我价值、实现人生意义是我国女性创业的首要动机。她们也有谋求较高的工作自由度、追求经济上的独立自主、改善自身工作生活状况、谋求工作与生活的平衡、帮助他人实现价值等方面的动机。

4.女性创业者的企业体现出“小而美”的特点。她们的企业大都集中于服务型行业，以中小企业为主，但普遍经营稳健、业绩良好。

5.我国女性创业者普遍幸福感较高，其所具备的女性创业精神是幸福感的重要来源。女性创业者的特点可被归纳为“利他”“包容”“满足”“敏锐”四大特质，它们是女性创业的核心优势，构成了女性创业精神的关键要素。

6.女性创业具备多种机遇。女性创业精神的彰显、两性平等的倡导与女性话语权的提升、日益增长的女性创业政策扶持力度、数字经济的发展与平台的支撑和赋能、女性背后家庭的支持等因素都能对其大有帮助。

7.女性创业同样面临诸多挑战。营商环境的不利、持续忍受的刻板印象乃至偏见、存在劣势的关系网络、可能产生不良影响的媒体报道、在产业结构中更易受到冲击的企业、尚存提升空间的情绪控制和理性思维能力、工作与家庭的冲突等因素都亟待解决。

8.为更好地进入“她创时代”，尚需全社会做出更大的努力。改善社会文化环境，进一步推动两性平等；积极优化营商环境，提倡“轻创业”模式；推进生活服务业、高端服务业发展，尤其是注重保险业在其中的重要作用；女性创业者自身加强学习，提高能力，增强信心，勇敢突破现有格局等举措，都应纳入考虑，为突破掣肘助力。

3.1 女性创业者

3.1.1 女性创业的现状

改革开放以来,我国社会历经深刻转型,经济结构进行持续调整,市场化、信息化、工业化、国际化的进程不断深入,一系列有利条件为创业提供了良好的土壤,使其在中国的发展正蓬勃向上,越来越多的人持续表达他们的创业雄心与兴趣。尤其是,随着中国经济进入新常态,“大众创业、万众创新”的浪潮被视为创造就业机会和维持经济增长的重要方式之一。

麦肯锡全球研究院提供的数据⁵²显示,中国女性对经济的贡献高达41%,并预计到2025年,女性每年将创造2.6万亿美元GDP,无论在消费市场还是劳动力市场,其影响力俨然势不可挡;与此同时,中国女性的受教育程度也正不断提高。在这样的背景下,越来越多的女性,尤其是知识女性,加入到独立创业的“大潮”中,她们正不断追赶男性,日渐引领新时代的创业热潮。国家层面出台了诸多政策,以对女性创业这一趋势起到助推作用,如:2018年9月,国务院发布的《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》指出,应深入推进“创新创业巾帼行动”;2019年9月,国务院新闻办公室发布《平等发展共享:新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书,该白皮书系统地讨论了国家扶持女性创业的具体举措及成效,并指出,各级政府单位为女性创业提供了一系列支持政策,使女性群体进一步成为“大众创业、万众创新”和推动经济结构由传统产业向高新技术和新型服务业转变的重要力量。

据《中国人口和就业统计年鉴(2019年)》的数据测算,截至2018年底,我国的雇主中,男性占比65.2%,女性占比34.8%;我国人口中,有3.4%的男性是雇主,1.9%的女性是雇主;2018年的新增就业人口中,38.7%的女性自主创业,34.9%的男性自主创业,这一比例已略超过男性;从潜在创业者来看,有创业意向的女性占比达55%,同样高于男性人群的51%。在《安利全球创业报告》(AGER)⁵³给出的创业指数⁵⁴中,中国女性列全球第二,其79的绝对数值亦与81的中国男性创业指数相差无几,该结果同样表明女性创业正在我国得到蓬勃发展。不过,相较男性,女性创业者的绝对数量差距较大,麦肯锡的研究⁵⁵也表明,中国女性创业者占成年劳动年龄人口(18至64岁)的比例总体上仍相对较少,仅8.6%的成年在职女性处在早期创业阶段,该比例低于10.9%的全球平均水平和11.5%的亚太地区平均水平,这提示女性创业在我国还需得到更进一步的推动。

⁵² The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific, McKinsey Global Institute Report, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>, 2018.

⁵³ 安利全球创业报告,安利(Amway),2018年。

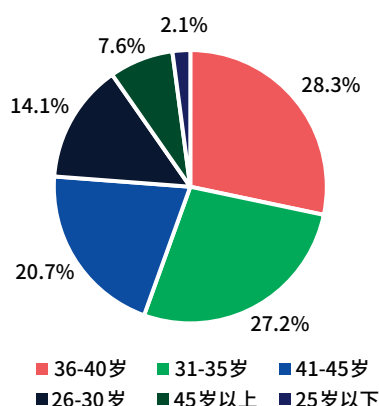
⁵⁴ 安利创业指数,是一个综合反映创业者渴望度、可行性和抗压性的核心指数。

⁵⁵ The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific, McKinsey Global Institute Report, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>, 2018.

1、女性创业者的基本特征

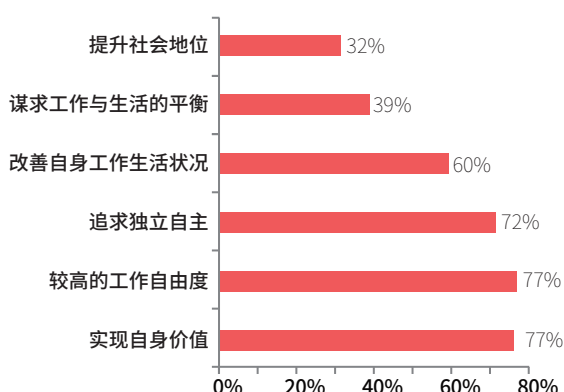
根据中国女企业家协会、中国企业家调查系统2017年的统计⁵⁶,我国女性创业者年龄主要集中在30~40岁,其中36~40岁占比最高,为28.3%;31~35岁创业女性次之,占比27.2%;41~45岁占比20.7%;26~30岁占比14.1%;45岁及以上占比7.6%;25岁及以下占比2.1%(详见下图3-1)。由本调查发放的消费者问卷的结果统计,女性创业者绝大多数拥有大专及以上学历,其中本科以上学历占比已近50%。另外,调查问卷结果显示,大部分女性创业者都处于其创业初期,近半数的迄今创业年限都在3年及以下。从趋势上看,现阶段女性创业愈发呈现出“年轻化”“高学历化”的特征,同时,初创者比例也随着创业热潮的推进不断升高。

图3-1:我国女性创业者的年龄结构



数据来源:中国女企业家协会、中国企业家调查系统, 2017

图3-2:我国女性创业者的创业动机



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

2、女性创业者的创业动机

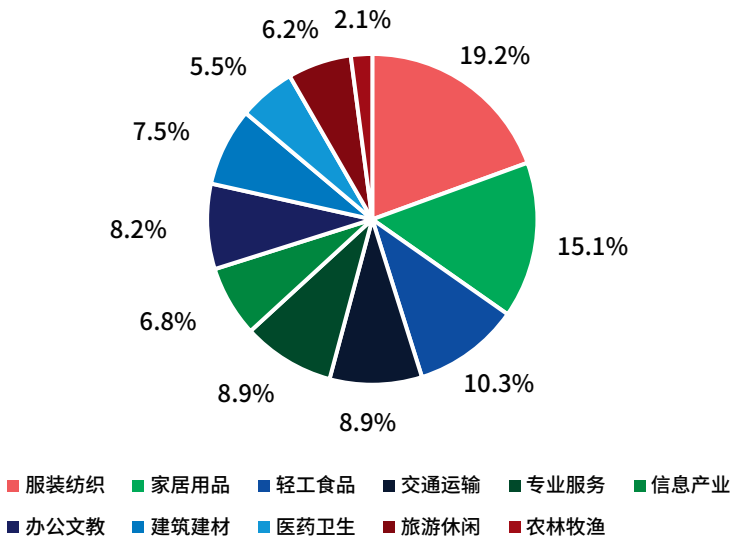
女性创业者首要的目标是证明自我的价值,实现人生意义——调查问卷结果显示(图3-2),持有该立场的女性创业者比例达77%,这一点也与本白皮书第二章的研究结论相一致。在此基础上,她们也持有谋求较高的工作自由度、追求经济上的独立自主、改善自身工作生活状况、谋求工作与生活的平衡等方面的想法,其比例分别为77%、72%、60%、39%、32%。值得一提的是,伴随着女性创业者学历水平的提高、年龄与阅历的增长,其追求经济独立、寻求工作与生活的平衡的动机也在逐渐增强,并愈发乐于帮助他人实现价值——而这也正是她们幸福感的重要来源。当然,一些消极因素也客观意义上推动了女性的创业历程,这些因素包括不满意原来的工作环境、职业前景黯淡、未充分就业、失业、收入不足、工作与生活的冲突等。

⁵⁶ 中国女企业家协会、中国企业家调查系统,中国女企业家发展:现状、问题与期望——2505位女企业家问卷调查报告,管理世界,2017(11): 50-64.

3、女性创业者的企业情况

从行业分布来看(图3-3),相较于男性企业家比较集中于制造业,女性企业家的行业分布更为广泛,占比最多的是服务型行业,如服装纺织、家居用品、轻工食品等。尽管如此,随着时代发展、科技进步,其越来越多地进入通常意义上传统的男性领域,尤其是汽车、ICT、智能设备等高新技术产业,逐渐跨越传统性别领域界限。规模方面,大多数女性创业者经营的企业都属于中小企业,年营收额大多集中在10万至50万元(如下图3-4所示),尽管如此,她们的企业普遍经营稳健、业绩良好。根据中国女企业家协会、中国企业家调查系统2017年的调查数据⁵⁷,女性所经营的企业2016年上半年的平均销售利润率约21.0%,而男性所经营的企业这一指标约10.2%,充分体现出小而美的特点。另外,就企业所在地区而言,有超过七成的女性创业者经营的企业都分布在东部和南部地区(如下图3-5所示),这可能同该区域更优质的营商环境和更大的女性创业扶持力度有关。

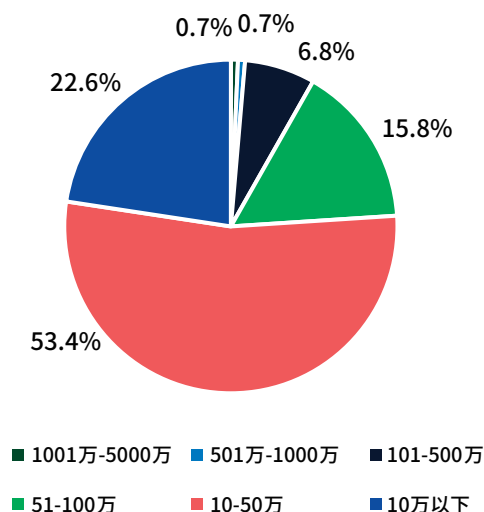
图3-3:我国女性创业者企业的行业分布



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

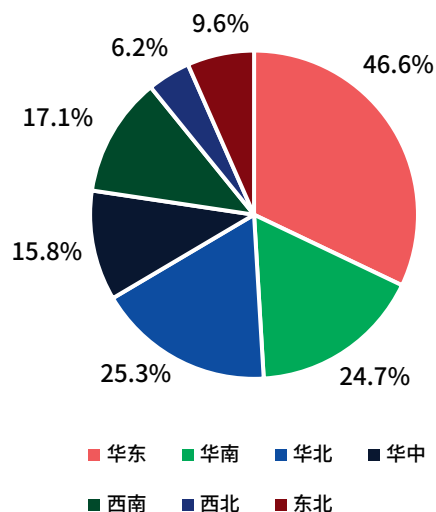
⁵⁷ 中国女企业家协会、中国企业家调查系统,中国女企业家发展:现状、问题与期望——2505位女企业家问卷调查报告,管理世界,2017(11): 50-64.

图3-4:我国女性创业者企业的年营收规模(元)



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

图3-5:我国女性创业者企业的地区分布



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

3.1.2 女性创业者的特点

女性创业者的特点可被归纳为“利他”“包容”“满足”“敏锐”四个关键词。这些关键词构成了女性创业精神的关键要素,是女性创业的核心优势,也是女性创业者在创业和经营进程中幸福感获取的重要来源。

关键词1:利他

女性天生具有感性、同理心强和乐于分享的特质,这使得她们在创业和经营过程中展现出强烈的利他性。**面向客户**,在大多数情况由女性主持家庭财务配置的背景下,女性创业者对女性自身的了解较之男性有天然的优势,从女性和家庭的需求点出发,她们具备更强的对消费者群体的感受力;同时,女性创业者更愿意花时间与客户交流,更愿意倾听,具备更强的沟通交流能力,从而能够更好地促进业务的开展。**面向企业内部**,女性所领导的企业中,女性职工及管理者的比例都高于男性所领导的企业,这显示女性创业者愿意更多地推动女性群体自身就业,也有更强的提拔女性管理层的意愿。**面向社会**,女性创业者通常都认为,作为企业家首先需要乐于奉献,而企业的根本责任是为社会创造财富和价值,因此她们更多地愿意为他人赋能,有更强的履行其社会责任的意愿。

关键词2:包容

女性在创业过程中会更多地体现包容与扶助。她们更加注重同合作者、供应链、同行的关系融洽

性,“抱团意识”更强。与此同时,女性领导者以“柔”为主,她们更加重视员工的发展,对员工的成长投入更多温情的关怀及资金扶持;她们更少对员工背景持“有色眼镜”式的评判,鼓励员工群体的多元化发展,也积极鼓励参与式决策……这种包容的特质充分顺应了未来发展的趋势。

关键词3:满足

女性向来具有较高的自我效能,在大多数情况下,相较于男性,她们具有更加注重工作过程中的愉悦,而不仅仅视工作结果为唯一关注要点。因而,女性创业者更容易满足,她们对多个问题较于男性创业者都有更高的评价,包括自身作为创业者的身份认同感、自身的经济地位和社会地位、自身对于企业的管理能力和经营能力、企业所处的环境和各方面对企业的支持等层面。

关键词4:敏锐

女性拥有务实的风格、敏锐的直觉和网状的思维方式。上述优势赋予了她们更多的创业机会和灵感,使她们在创业和经营的过程中,除了采用以柔为主的管理方式,还能兼具目标导向,从而推动其企业经营绩效的提升。另外,女性创业者的这一特质使得她们在经营企业过程中更多地选择差异化的发展战略,看重提供有别于其他企业的产品或服务的同时,能够使产品价格低于同类企业。为了实现这一战略,女性创业者具有较高的实施“互联网+”转型、促进企业信息化应用程度提高的意愿,并善于应用互联网渠道获取决策信息、知识等内容。

我国女性创业者和企业家的整体幸福感水平较高,据调查问卷的结果,对创业生活现状感到“幸福”及以上的女性创业者占比超过八成,显著地高于男性创业者和企业家的半数比例。女性创业者在创业过程中体现出的高幸福指数固然与其自身较强的幸福感知能力有关,但更主要地应归因于她们上述四种特质在创业和经营过程中的展现,以及这些特质对企业经营的正向作用。

3.2 女性创业面临的机遇与挑战

3.2.1 女性创业的机遇

1、主观层面

女性创业精神的彰显。女性创业精神(女性企业家精神)的彰显程度对女性创业成功与否起着至关重要的作用。而前文所述的女性所具备的利他、包容、满足、敏锐四种特征,以及它们在女性创业与企业经营过程中的体现,正是女性创业精神的核心特质,它们为女性创业带来了重要的机遇,也是女性创业成功的关键保障。女性企业家正是以她们的智慧、勤劳和独特的创业精神,在创业的航程中乘风破浪、一往无前,承担责任、引领未来,进而撬动商业创新与发展、影响政治与经济进程、推动人类文明进步,展现柔和绽放的“玫瑰力量”。

2、客观层面

两性平等的倡导与女性话语权的提升。2020年10月1日,国家主席习近平在联合国大会纪念北京世界妇女大会25周年高级别会议上发表重要讲话⁵⁸,主张让性别平等落到实处,推动妇女走在时代前列,加强全球妇女事业合作,并特别提出,保障妇女权益必须上升为国家意志,并坚持在发展中保障妇女权益,靠发展改善妇女民生,实现妇女事业和经济社会同步发展,最大限度调动广大妇女积极性、主动性、创造性,增强她们的获得感、幸福感、安全感。现阶段,女性社会地位显著提高,“半边天”作用日益彰显,性别平等和妇女赋权已成为《联合国2030年可持续发展议程》的重要目标,“Women in Power and Decision-Making”(“让女性掌权和决策”)已愈发成为全球共识。并且,女性的受教育程度也在日益提高。这样的背景能够推动越来越多的女性加入创业,更深入地渗透到各个领域当中,更多地发出自己的声音,充分展示其领导力与影响力。

日益增长的女性创业政策扶持力度。2018年国务院发布的《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》⁵⁹明确指出,应深入推进创新创业巾帼行动,鼓励支持更多女性投身创新创业实践。2019年9月19日,国务院新闻办公室发布《平等 发展 共享:新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书⁶⁰,该白皮书阐释了近年来国家对于女性创新创业的支持情况,并指出,中国政府实施鼓励妇女就业创业的小额担保贷款财政贴息政策,2009年至2018年全国累计发放3837.7亿元,中央及地方落实财政贴息资金408.6亿元,获贷妇女656.9万人次。在此基础上,中国人民银行、中国银保监会和全国妇联等单位共同印发《关于创新金融服务支持妇女创业就业发展的通知》,力图充分解决女性创业的资金瓶颈问题。除此之外,各地政府和妇联组织举办妇女创业创新大赛、面向创业女性开展技能培训,以此充分激起女性的创业和创新的动力源泉,使之进一步成为“大众创业,万众创新”的生力军。

2009年以来,全国妇联和教育部、人社部、中国女企业家协会共同开展全国女大学生创业导师行动,建立巾帼创业创新示范基地,通过聘请创业导师、提供免息贷款、增设实习基地、查处就业歧视等多项措施,来促进女大学生的就业和创业。截至2018年,各级妇联也累计建立了女大学生创业实践基地近万个,开展女性创业培训近六百万人次,创建“双创”孵化器、女性众创空间近四千个,带动了数十万女性完成了创业。此外,相关部门还积极鼓励女性参与高新技术产业和新兴服务业的创新创业,比如,白皮书提到,近年来约55%的新互联网企业是由女性创建的。具体内容详见下表3-1:

⁵⁸ 习近平在联合国大会纪念北京世界妇女大会25周年高级别会议上发表重要讲话,新华社, http://www.gov.cn/xinwen/2020-10/01/content_5548947.htm, 2020年。

⁵⁹ 关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见,国务院, http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-09/26/content_5325472.htm, 2018年。

⁶⁰ 平等 发展 共享:新中国70年妇女事业的发展与进步,国务院新闻办公室, http://www.gov.cn/zhengce/2019-09/19/content_5431327.htm, 2019年。

表3-1:关于女性创业的宏观政策及其成效

时间	文件	内容
2009年3月	《关于开展全国女大学生创业导师行动的通知》(全国妇联、教育部、人社部、中国女企业家协会)	共同开展全国女大学生创业导师行动,建立“巾帼创业创新示范基地”,聘请创业导师、提供免息贷款、增设实习基地、查处就业歧视,促进女大学生的就业和创业。
2017年5月	《关于开展创业创新巾帼行动的意见》(全国妇联)	着力把握新形势下妇女创业创新的新机遇,引导广大妇女抓住“互联网+”的新契机,提升创新创业能力。
2018年9月	《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》(国务院)	深入推进“创新创业巾帼行动”,鼓励支持更多女性投身创新创业实践。
2019年9月	《平等 发展 共享:新中国70年妇女事业的发展与进步》白皮书(国新办)	支持政策:提供贷款担保等金融服务,开展针对女性的技能培训、创业指导、创新创业大赛,提供实习平台和机会…… 取得成效:激起女性的创业和创新的动力源泉,使之进一步成为“大众创业,万众创新”的生力军,和推动经济结构由传统产业向高新技术和新型服务业转变的重要力量。
2019年9月	《关于创新金融服务支持妇女创业就业发展的通知》(央行、银保监会、全国妇联)	充分解决女性创业的资金瓶颈问题。

内容来源:作者整理

数字经济的发展与平台的支撑和赋能。数字经济、平台经济的飞速发展和创新大大降低了女性创业的门槛,逐渐打破了技术和资源等获取的壁垒,女性得以自由地在更加丰富、多元、普惠的创业场

景中选择创业的黄金路径。金融科技的应用日渐畅通了女性创业的融资渠道,为其创业提供了资金保障;大数据分析等新工具或技术的发展更强有力地拓展了女性创业者的知识和技能边界,使企业主(尤其是中小企业主)轻松地管理企业的财务经营数据。更重要的是,越来越多的女性创业者依托互联网平台开启创业历程,如开设网店,或利用互联网平台对企业进行宣传和推广,如直播带货等,这样的方式降低了女性创业者的创业成本,从而创业风险也随之降低。本报告发放的调查问卷结果也表明,女性创业者对这一因素的评价较高(见图3-6)。

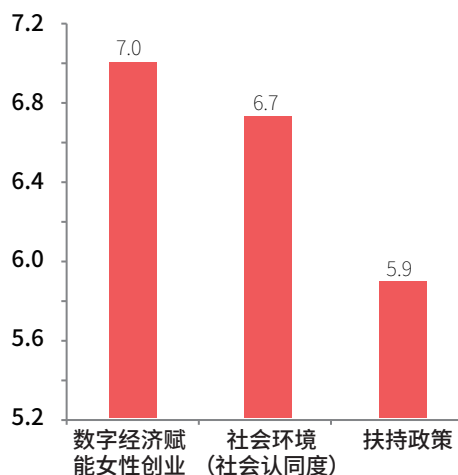
女性背后家庭的支持。家庭往往在女性心目中具有较高的分量,因而,在很大程度上,女性创业者家庭的支持(包括父母、配偶和子女)能够鼓励她们勇敢地追求自己的事业,甚至可以成为促使女性领导的公司业绩成功的关键因素。有趣的是,由于中国各个地区不同的文化传统,某些地域相较于其他地区更容易接受女性创业,比如,2009年China Economic Review杂志的一篇报道⁶¹指出,来自四川省的男性(尤其是省会成都市)以体贴著称,他们往往会分担包括做饭和打扫在内的大量家务,这使得当地的女性创业者 and 企业家能够投入更多的精力在工作中,进而有益于其创业过程和企业业绩。

3.2.2 女性创业的挑战

1、宏观视角

政策层面。不可否认,国家为促进女性创业作出了巨大的努力。但目前,在政策层面仍有持续优化的空间。这主要体现在**营商环境问题**上:一方面,创业者特别是女性创业者面临的“融资难”“融资贵”问题,贷款供求之间仍存在巨大的差距,女性创业者的贷款机会和贷款额度都少于男性。特别是近年来新冠肺炎疫情加剧了企业的融资困难,尤其是女性创业主要所在的中小微企业,但相关的帮扶政策未能充分纾困。另一方面,现阶段市场准入畅通程度、市场竞争有序程度、市场秩序规范程度都对创业者不够友好,限制了更多女性的加入,亟待进一步提升。本调查的受访女性对此的满意度评价也普遍不高,平均满意度仅5.9分(10分制,见图3-6)。

图3-6:我国女性创业者对创业相关因素的满意程度

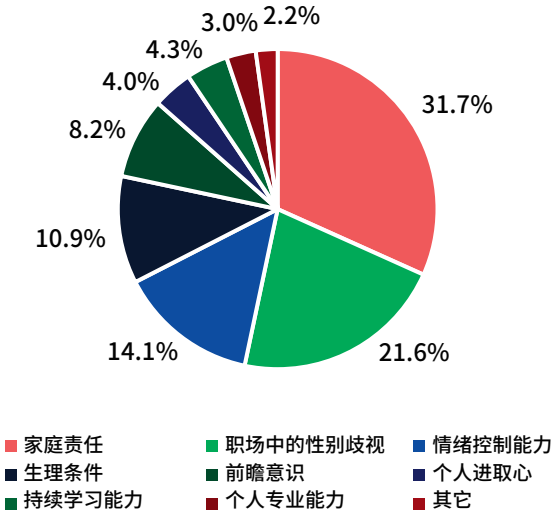


数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

⁶¹ The Better Half, China Economic Review, <https://chinaeconomicreview.com/the-better-half/>, 2009.

社会环境层面。第一，**女性需要忍受更为持久的刻板印象、质疑，乃至偏见。**在中国的传统文化中，男性往往被视为家庭收入创造者的角色，而女性往往作为家庭照顾者。尽管中国向市场经济进行了成功的转型，女性话语权得到进一步提升，带来了如前文所提到的家庭规范和传统性别角色的许多变化，但人们普遍认为女性是感性的、敏感的和温柔的，这些所谓的女性性别特征在社会的认识中同作为“领导”应该承担的角色相冲突；而这些外界的质疑和偏见容易影响女性的自信心，继而成为其创业的重要障碍。第二，**女性创业者在可利用的关系网络方面处于劣势地位。**她们通常会发现自己在男性主导的商业环境中被孤立，很难加入男性主导的关系网络；此外，国人在工作之余也会通过聚餐或晚间娱乐等社交活动来建立新的关系和商业机会，在这种作为商业功能一部分的社交活动中，饮酒是不可避免的，但这对于大多数女性而言都存在一定困难。第三，**社会舆论环境下的信息传播对女性创业的不利影响。**新闻报道中出现对成功商业女性的偏见。商业新闻报道主人公以男性为主，对女性的报道则更多地体现为“女超人”或“铁娘子”形象的夸张故事；前者很少讲述成功的女性企业家和她们创业的经验，后者则在一定程度上扭曲了女性创业者的形象，抑制了女性创业和成为企业家的热情。此外，一些媒体报道强调了女性的事业对她们家庭生活的负面影响，发出了一个关于女性创业机会成本巨大的误导性信号。本调查中，有六成受访者都表示，自己或女性亲友在创业、就业过程中曾遇到因性别带来的不利影响；而有21.6%的女性创业者则直接表明，上述因素才是创业过程中可能面临的**最大挑战**（详见图3-7）。

图3-7：女性创业者眼中的自身创业的最大挑战/劣势



数据来源：复旦大学保险消费者问卷数据（2021）

产业结构层面。尽管女性创业者越来越多地进入通常意义上传统的男性领域,但不可否认的是,现阶段她们的企业仍然主要分布在第三产业,尤其是中小微服务业。伴随着高端化、信息化、集群化的产业转型趋势,创业者面临需求结构调整和产业升级的要求,较为低端的产业可能面临淘汰,这一趋势为女性创业者的进入客观上带来了一定的难度。麦肯锡提供的数据⁶²表明,就初创企业而言,我国女性除在电子商务领域表现突出之外,在其他产业中并未显现出明显优势。女性和男性在典型行业中的新创业者0.73的绝对数量之比虽高于全球平均的0.71,但相较于亚太地区近0.9的平均水平,尚有一定差距。而女性创业者主导企业产业分布不均的特性使之面临新冠肺炎疫情更严重的考验与打击,她们主要所在的服务业,尤其是餐饮业,承受了长时间的停摆,使她们受损严重,这也为后续欲进入此领域的创业者提供了预警。

2、微观视角

女性个人层面。在传统印象中,女性往往较为感性,情绪控制能力和理性思维能力尚存在一定的提升空间。根据本调查发放的问卷结果,关于这一问题,14.1%的女性创业者将之视作自身创业过程中的最大挑战;而在其对立方面,有27.2%的男性都认为这一问题是女性创业过程中的最大劣势。另外,如前所述,包容和满足是女性相较于男性的重要优势——职业抱负的性别差异表现在男女对权力追求的重视程度不同,比起高层管理职位带来的权力以及经营的结果导向,女性更看重工作过程和整体生活愉悦程度,但这也意味着女性创业者在战略决策能力与前瞻意识、职业进取心显示出不足,问卷结果显示,分别有8.2%和4.0%的女性创业者认为其是自身最大劣势(详见图3-7)。

女性家庭层面。无论是在中国还是在世界各地,女性往往都面临着家庭角色和工作角色的双重负担,中国集体主义文化强调人际关系的和谐,因此,构建和谐家庭被视作是中国女性生活的重要组成部分。工作与家庭的冲突一直是一个长期存在的问题。随着时代的发展与节奏的加快,平衡事业与家庭、兼顾工作与生活日渐成为“两难”,这严重地限制了女性创业者能够为创业与经营投入的时间。另外,生育和养育子女的责任也进一步影响了中国女性的创业意愿以及对创业时间的投入。新冠肺炎疫情发生以来,许多中国企业实施了在家办公政策。随着中国女性承担起越来越多的家庭责任,在家工作导致工作和家庭间的界限几乎不复存在,因此,女性创业者 and 企业家受到的来自工作和家庭冲突的压力加重了。问卷结果显示,有31.7%的女性创业者都将此视作创业过程中最大的挑战,占比最高(详见图3-7)。

⁶² The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific, McKinsey Global Institute Report, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>, 2018.

3.2.3 女性创业的展望

1、改善社会文化环境,进一步推动两性平等,激发女性创业者的热情与智慧

如习近平主席在联合国大会纪念北京世界妇女大会25周年高级别会议上的讲话中指出的那样,建设一个妇女免于被歧视的世界,打造一个包容发展的社会,还有很长的路要走,还需要付出更大努力。我们亟需有效地改善社会文化环境,削弱传统观念中对女性不利的固有认识与偏见,消除外界质疑、媒体报道倾向等因素对女性创业和职业发展制造的壁垒,持续推动两性平等与女性幸福感的提升。只有如此,方能充分地激发女性创业者的热情与智慧,促使女性创业进一步蓬勃发展。这一点,也是当今创业女性普遍呼吁的,本调查中,有超过三成的受访女性都将之视为其职业发展和创业过程中最关注的问题。

2、积极优化营商环境,为女性创业提供更好成长空间

优化营商环境,是激发市场主体活力的重点所在,亦是应对严峻复杂形势、促进经济稳定的核心举措。国家应当进一步坚持市场化取向的改革,要围绕市场准入畅通、开放有序、竞争充分、秩序规范等政策目标,加快营造市场化、法治化、国际化的营商环境,构建起开放、统一的“大市场”体系。特别对于“融资难”“融资贵”的问题和新冠肺炎疫情带来的持续冲击,相关帮扶政策应当兼顾普惠性和精准性,注重长效性,而在普惠金融和互联网金融的快速发展背景下,政府和相关机构面临的一个关键挑战是在确保女性创业者融资渠道便利的情况下,保障监管的有效性,为其提供一个健康、安全的市场环境。凡此种种,都是为营造“安心经营、放心发展、用心创新”的创业环境,为女性创业提供更好的成长空间。

3、推进生活服务业、高端服务业发展,助力女性全面发挥自身优势

随着我国经济社会发展进入新阶段,人们对于养老、医疗健康、旅游休闲、教育培训、环保、互联网及IT服务以及文化创意等产业的需求不断加强,而它们恰巧与最适合女性创业发展的行业高度契合。因而,国家需要大力推动生活服务业和高端服务业的发展,从而更好地鼓励女性发挥自身优势。女性也应当抓住历史机遇,把握自身优势与国家产业发展趋势和人民美好生活需要的一致性,在创业时,积极投身相关领域,在充分实现自我价值的同时,也能更好地为国家和社会做出贡献。

值得一提的是,保险业在上述产业中能够发挥重要作用,乃至被确立为康养产业的核心要素,而保险业运行中的重要组分——保险代理人背后蕴含的“轻创业”模式往往被视作创业的可行方式。因而,国家应致力于促进保险业、支持保险代理人模式的发展;女性创业者(或潜在创业者)也应看到保险行业广阔的发展空间,考虑“轻创业”模式;二者形成合力,推动女性保险代理人群体的发展壮大。

4、女性创业者自身加强学习,提高能力,增强信心,勇敢突破现有格局,持续做好做强企业

如前所述,情绪控制能力、理性思维能力、战略决策能力、前瞻意识、职业进取心等诸多因素或对女性创业和企业经营造成阻碍。因此,女性创业者 and 企业家需要有意识地加强学习,提高战略决策与科学管理能力,为职业和企业的发展做更好的准备。但是,女性创业者依然需要充分认识到自身利他、包容、满足、敏锐等诸多有利于创业的特质,认识到独有的女性创业精神和女性企业家精神,不困于外界的评价,保持和增强自信,将创业的过程视为自身幸福感的重要来源,进而形成积极拥抱产业结构调整 and 转型大趋势,亦或是寻求新兴创业方式,如保险代理人“轻创业”模式的动力,将企业做好做强,充分实现自身价值。

本章小结:

女性现已日益成为我国创业浪潮中的重要力量。在中国经济进入新常态、“大众创业、万众创新”被视为创造就业机会和维持经济增长的重要方式的背景下,越来越多的女性,尤其是年轻女性、高学历女性,加入到独立创业的大潮中。她们希望能通过创业证明自我价值、实现人生意义。同样,她们也具有谋求较高的工作自由度、追求经济上的独立自主、改善自身工作生活状况等方面的创业动机。在创业过程中,女性创业者体现出“利他”“包容”“满足”“敏锐”等重要特质。这样女性创业精神的展现与两性平等的倡导与女性话语权的提升、日益增长的女性创业政策扶持力度、数字经济的发展与平台的赋能、女性背后家庭的支持等因素共同为女性创业提供了重要的支撑。不过,女性创业同样面临诸多挑战。营商环境、对女性的固有印象、存在劣势的关系网络、可能产生不良影响的媒体报道、在产业结构中更易受到冲击的所选行业、尚存提升空间的情绪控制和理性思维能力、工作与家庭的冲突等因素都不应被忽略。因而,需全社会做出更大的努力,如进一步推动两性平等,优化营商环境,推进重点行业发展,提倡“轻创业”模式,鼓励女性创业者加强学习、提高能力、增强信心、勇敢突破现有格局。如此方能突破掣肘,更好地进入“她创时代”。

04



职场女性生存状况与风险管理 ——以女性保险代理人为例

04

职场女性生存状况与风险管理 ——以女性保险代理人为例

为了更加具体地分析我国女性职业选择与创业的现状与风险,在本章我们将以女性保险代理人这一具有代表性的特定群体为例,以一个个性到共性的分析框架,总结职场女性的生存状况和风险管理。企业与求职者具有双向选择的关系,因此我们将分析女性代理人职业的基本特征,总结女性求职的价值偏好,并通过呈现代理人职业的工作要求展示女性的职业魅力。在描述女性代理人的工作现状与风险管理状况的同时,重点通过两性对比的方式呈现女性在职场中的特有工作方式和优劣势。在本章的最后,我们将总结出女性代理人未来发展的要求,从中获得启示,从而提炼出促进全体女性发展的要求。

本章亮点

1.各个年龄的职业女性正积极地参与劳动力市场,其就业受到市场规律的调节,受教育程度与男性的差异正逐渐消失,拥有不容忽视的就业竞争力。

2.职业女性求职的价值偏好,一是从业限制小,二是晋升机制公平透明,三是工作强度适中以兼顾家庭,四是需保证一定的薪资水平。

3.女性追求专业性的热情高,具有与生俱来的亲和力,因而容易获得客户信任,且在主导家庭消费的角色中形成的精打细算性格使女性在工作中会更加擅长匹配客户需求与具体产品,并提供耐心细腻的服务。

4.女性有家庭压力且经济积累少,无法承担高风险与高投资的就业与创业,因此具有“投资少、风险小、上手快、回报高”的轻创业特征的职业更加适合女性。

5.女性在社交导向和岗位及团队协作性较强的岗位中具有优势,享受具有团队感的工作环境,也对“支持性职场”有强烈向往。

6.与男性相比,由于家务活动的时间占用,女性平均日工作时间更短,因此倾向于在工作时间以更高的效率完成工作。

7.由于社会对女性就业的期待值和标准要低于男性,因此职业女性更容易保持乐观和从工作中获得满足感与提升幸福感,也更容易调动工作积极性。

8.针对女性的性别歧视并不只存在于外在的机制,女性的生理特征还会对职业发展产生潜在但不可忽视的影响,如生育的影响、生理期易情绪化等。

9.女性受教育水平与男性的差距正在缩小,从业年限与经验的积累也不会与男性拉开较大的差距。但由于女性往往以家庭为生活中心,社交圈与人脉较于男性相对受限,家庭羁绊也导致女性无法承担过高强度的工作,且更容易受到社会价值观的质疑和家人的不理解。因此,女性在职场中面临更大的竞争压力。

10.职场女性的诉求,一是更多合适的工作机会,二是有效的就业创业扶持政策,三是性别公平的职场环境,四是客观评估与正确利用自身的优劣势。对此,国家、行业企业与女性个人需从各自的层面去应对。

4.1 职场女性描述

女性由于需要兼顾家庭,对工作的时间弹性有较高的要求,同时女性柔和的沟通方式又是服务型行业格外看重的品质。代理人是女性求职的代表性选择之一。其一,女性代理人从业人数众多。根据银保监会发布的数据,2019年,我国个人代理人数量达到912万人,而按照女性与男性代理人约7:3⁶³的比例粗略估算,女性代理人数量接近638万人。庞大的女性代理人规模使得该职业在一定程度上能代表广大中国女性求职者的职业选择。其二,女性职业选择的趋势与代理人职业的特性相契合。前面的章节指出,女性群体就业倾向于向较少强调体力劳动的第三产业集中、向知识密集的金融等行业集中。而保险代理人即属于该类职业,能够反映女性职业选择的趋势。其三,保险代理人体现出了创业的特征,因而女性代理人既能代表求职女性,又能代表创业女性。出于上述原因,我们选择代理人职业作为切入点,聚焦于女性代理人这一特定群体,剖析我国女性职业选择的现状与风险。

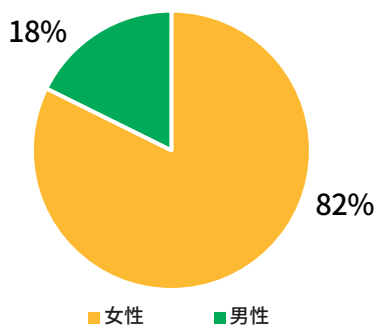
本报告主要采用了问卷调查法考察女性代理人的现状,作为考察女性群体的样本。有效问卷中反映的代理人基本特征如下。

4.1.1 职业女性画像

1、性别及年龄分布

女性比男性更加积极地加入保险代理人队伍。长期以来,我国保险代理人队伍呈现出“女多男少”的特征,代理人中女性与男性的比例大致维持在7:3。由于我们的调查聚焦于女性,在保证样本代表性的情况下根据调查目的对样本性别构成做出了一定的调整,故受访代理人中女性的比重要高于保险市场的整体状况,占比82.3%,男性占17.7%(见图4-1)。

图4-1:受访代理人性别分布

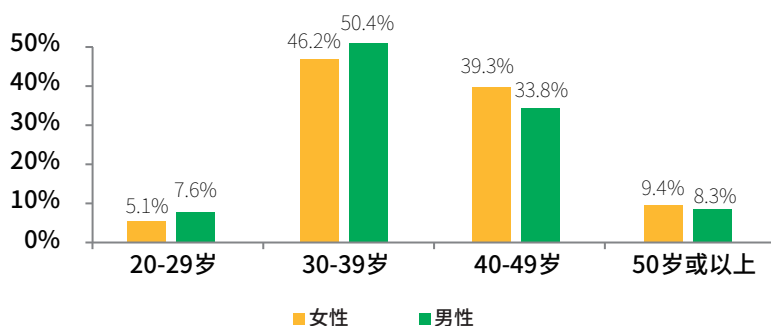


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

⁶³ LIMRA, 中再寿险.《中国保险代理人渠道调查报告·2019》

图4-2为受访代理人的年龄分布。该图显示,样本代理人年龄跨度广,能够反映各个年龄段的职场女性,其中30~49岁的代理人占据主体地位,达到样本总数的85.3%。根据LIMRA的统计,2018年我国代理人平均年龄约38.1岁⁶⁴,由此可见样本与保险市场整体状况大致相符。

图4-2:受访代理人的年龄分布

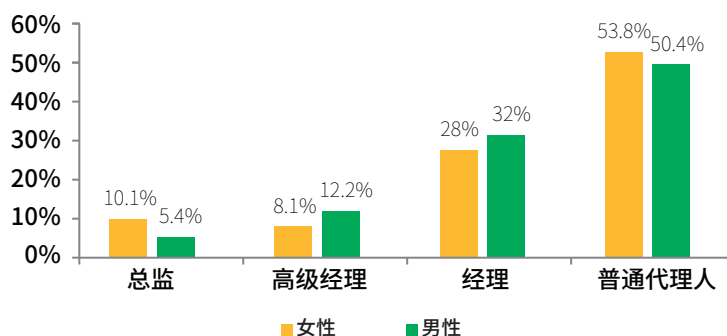


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

2、职级分布

团队合作是保险代理人开展工作的方式之一。图4-3为受访代理人的职级分布。该图显示,受访代理人队伍由不同层级构成,职级分布呈金字塔型,占主体地位的为普通代理人,同时也确保了一定比例的经理、高级经理及总监样本,使样本具有代表性,基本能够反映保险市场代理人的职级结构。

图4-3:分性别的代理人职级分布



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

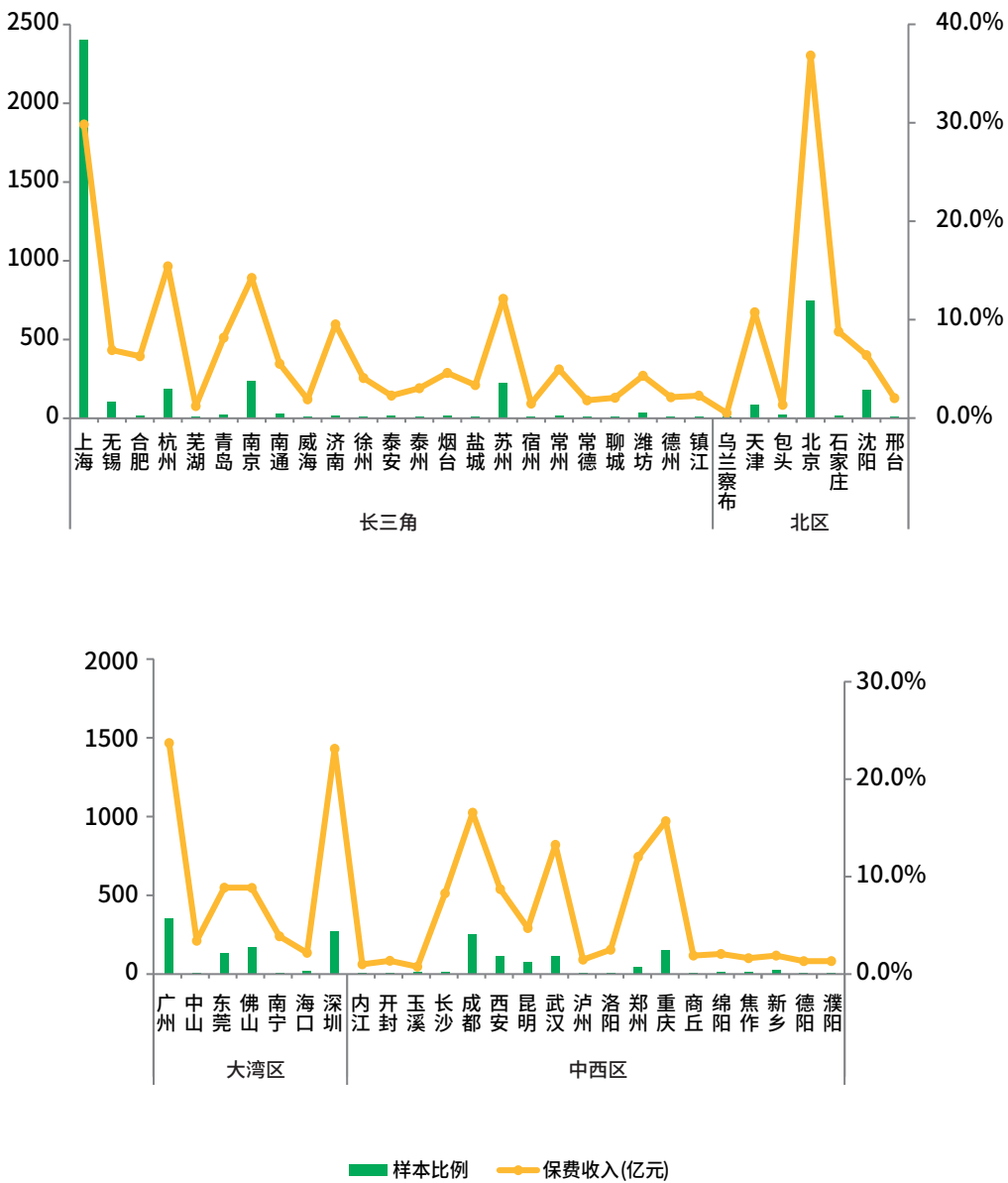
3、地域分布

女性就业受市场供需关系影响。图4-4为受访代理人的地域分布与当地2020年保费收入水平。该图显示,样本涵盖的地域范围较广,跨长三角地区、北区、大湾区和中西部地区,其中长三角地区样本占比达到53.5%,同时保证了北区、大湾区与中西区的代理人样本各达到近15%。从该图可以看出,保

⁶⁴ LIMRA, 中再寿险.《中国保险代理人渠道调查报告·2019》

险市场越发达地区的代理人样本数越大,这是因为保险市场越发达,对女性就业的吸纳能力越强,因此当地女性代理人数量越多,回收的样本量也越大。

图4-4:受访代理人的地域分布与当地2020年保费收入水平

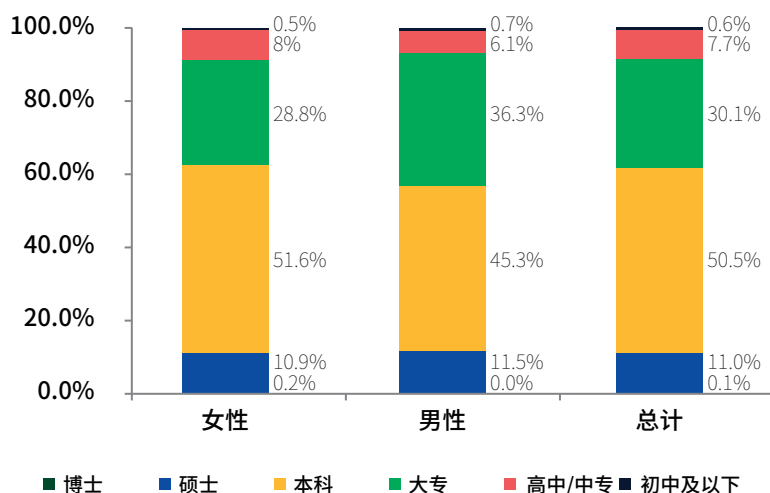


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021);中国银保监会

4、受教育程度

我国劳动力市场上男女性受教育程度的差异正逐渐消失。图4-5为受访代理人分性别的学历分布。由此可以看出,保险营销员队伍中本科学历的营销员占比最大,为50.5%,其次为大专学历,占比30.1%。分性别来看,两性代理人学历结构的差异并不明显。

图4-5:受访代理人分性别的学历分布



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

根据上述分析,我们可以总结出,各个年龄的职业女性正积极地参与劳动力市场,其就业受到市场规律的调节,而其受教育程度与男性的差异正逐渐消失,拥有不容忽视的就业竞争力。

4.1.2 女性职场现状

求职者是职业选择的主体,女性在职业选择时具有一定的职业偏好。故本节将对代理人职业的基本特征进行分析,以提炼女性求职者在选择职业时的价值偏好。

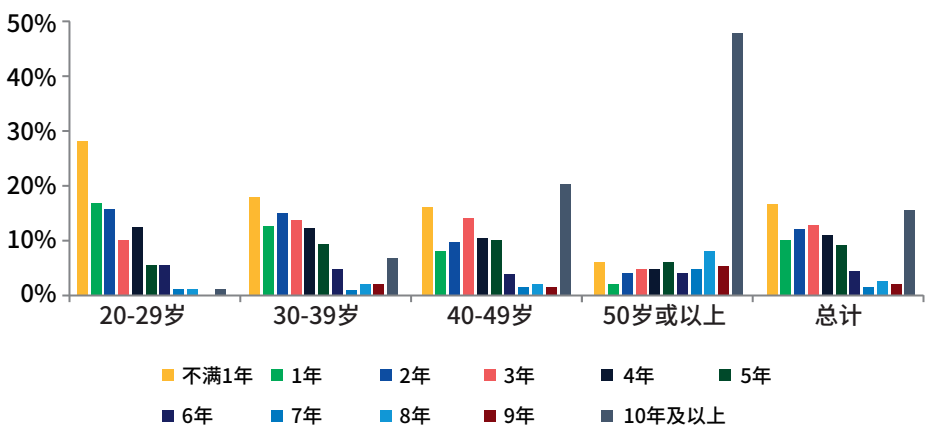
1、入行基本情况

在第二章中提到,女性面临“35岁困境”,即在从青年过渡到中年阶段时,在原岗位面临职业发展问题或被解雇的风险,在市场上又由于年龄门槛被排斥。面临类似状况的女性偏好于选择能够在短期内通过相对较少的资金和人力成本投资即可入门的职业。

保险代理人职业对广大保险消费者来说是一项比较容易接触到的职业。调查显示,近80%的保险代理人都是通过熟人介绍进入行业的。图4-6为各年龄段保险代理人的从业年限分布。该图显示,每

个年龄层均有一定比例的人新加入保险代理行业。这表明保险代理人这一职业不论年龄高低均能加入，几乎不存在从业年龄限制。对于本报告第二部分所介绍的面临“35岁困境”的女性来说，成为保险代理人或许是一个值得考虑且较为可行的选择。

图4-6:各年龄段保险代理人的从业年限分布



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

2、晋升机制

劳动力市场上长期存在的性别歧视现象对女性的求职、晋升等造成了不合理的阻碍，长期处于差别对待的工作环境会极大地打击女性的工作积极性。因此，女性在求职时更为关注与重视晋升机制的公平性，更偏好拥有透明机制的行业就业。保险代理即为区别于传统职业、靠业绩说话的职业之一。

由于我国采用委托代理制度，保险代理人与保险人之间不存在劳动合同关系，保险公司按照保险个人代理人管理办法（简称《基本法》）来管理业务人员的日常代理活动⁶⁵。《基本法》明确地规定了对业务人员的日常管理、收入待遇、业绩考核等的基本标准。代理人为保险公司赚取保费，按照双方签订的合同和《基本法》的规定比例领取佣金，晋升主要依赖于能力和业绩，多劳多得且机制透明，机会较多，几乎不存在职业天花板，相较于其他职业对女性更为有利。

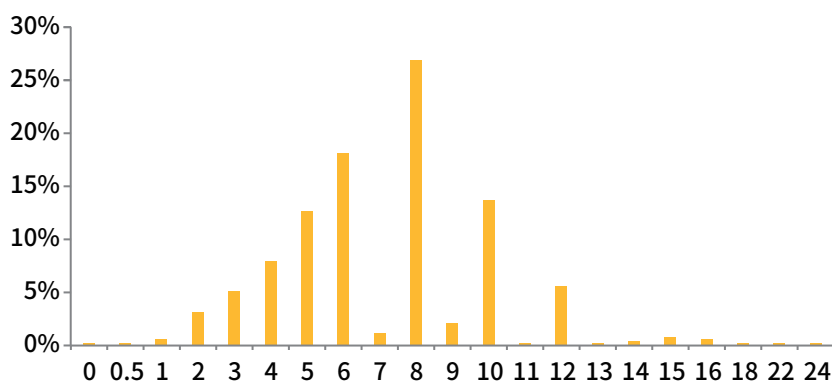
3、工作强度

由于固有的社会性别观念与角色分工，女性平衡工作与家庭的压力更大，也无法分配出过多的非工作时间用于加班，因此倾向于选择工作强度适中的职业。图4-7为保险代理人每天从事保险代理工

⁶⁵ 王一丞. 保险行业个人寿险业务人员基本管理办法制度研究[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2020(09):27-32.

作的时长分布。该图显示,日工作时长8小时为最普遍的安排,占比26.9%,说明保险代理人职业工作强度适中,能够提供较为充足的非工作时间令其兼顾家庭。

图4-7: 保险代理人从事保险代理工作的平均日时长分布



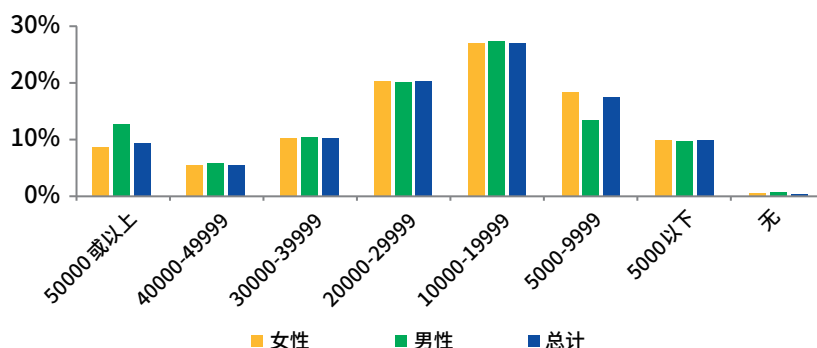
数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

4、收入分布

女性参与劳动力市场在一定程度上是为了摆脱对家庭的依赖,提高独立生活的能力并改善个人与家庭的生活水平。因此,一定的薪资水平是坚定女性工作信念的必要条件。图4-8为男女性保险代理人个人月收入的分布。由该图可以看出,保险代理人月收入主要分布于10000~19999元区间内,占比27%;其次分布在20000~29999元区间,占比20.3%。虽然该指标还统计了代理人从事保险代理以外的其他职业的收入,但根据问卷数据,两性中均有近86.7%的代理人保险代理收入占个人月均收入的比重大于50%,即将保险代理工作作为主要从事的职业和主要的收入来源项;且有近86.2%的保险代理人明确表示自己除了作为保险代理人之外并无其他职业,所以该指标所统计的代理人的个人月收入与其保险代理收入具有较大的一致性。《中国女性养老与风险管理白皮书》中将都市新中产女性标准定为家庭年收入达到10万元至60万元或独居但个人年收入为10万元至60万元的城市女性⁶⁶。结合下图可见,大部分女性代理人已达到该标准,说明从事保险代理人职业确实有利于提高个人收入并能保证一定的生活水准,改善女性个人和家庭生活状况。

⁶⁶ 中宏保险, 复旦发展研究院《中国女性养老与风险管理白皮书》, 2020年。

图4-8: 男女性保险代理人个人月收入的分布



数据来源: 复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

因此, 通过以保险代理人职业为例分析其基本特征, 我们可以概括出女性求职的价值偏好: 一是要具有可实践性, 入行难度和从业限制相对较小; 二是要有相对公平透明的晋升机制, 从而能够激发与维持女性工作的积极性; 三是工作强度适中, 为女性提供兼顾家庭的时间和精力; 四是需要保证一定水平的个人薪资。

4.2 职场上的性别偏好

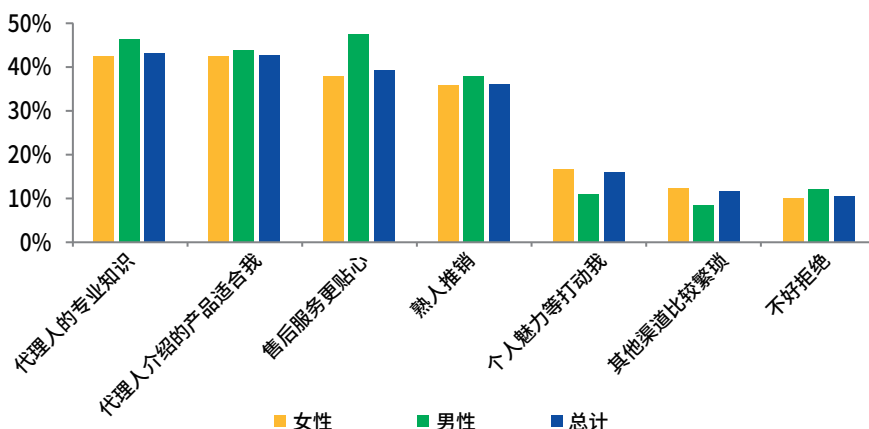
求职者与职业是双向选择的关系, 合适的职业选择能够使从业者更加顺利地投入工作、更加坚定地留存在行业中追寻进一步的发展。虽然保险代理人入职门槛相对较低, 但并非所有从业者均能成为理想的代理人。本节我们将介绍消费者眼中理想的保险代理人应具有的特质, 并进一步分析这些要求与女性的基本条件之间的契合度, 展示保险代理人职业是如何选择了女性从业者, 以该职业为例演示女性如何判断自身职业选择是否合理。

4.2.1 职场的偏好

1、专业性强, 服务质量高

职场偏好专业能力强, 服务质量好的从业者, 专业能力不够、无法提供令客户满意的服务的从业者终将被市场所淘汰。保险代理行业也是如此。图4-9为消费者从代理人渠道购入保险的理由。由图可见, 两性消费者在购买保险时均更愿意信赖专业知识强、提供的产品合适以及服务贴心的保险代理人。

图4-9:消费者从代理人渠道购入保险的理由

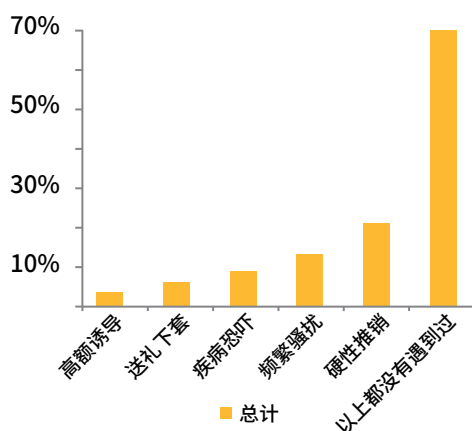


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

2、恪守道德, 值得信任

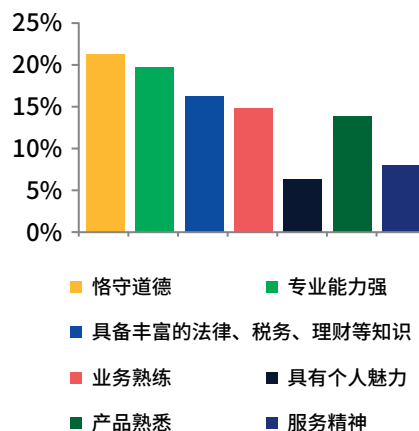
恪守道德是职场对从业者的底线要求,也是客户愿意买单的前提。图4-10总结了保险代理人在展业过程中的不规范现象。该图显示,受访消费者中有21.1%的消费者遇到过保险代理人硬性推销;13.4%的消费者经历过代理人频繁骚扰;此外,分别有8.9%、6.2%与3.7%的消费者经历过疾病恐吓、送礼下套与高额诱导。这些行为会发挥“短板效应”,抹黑消费者对保险代理人的印象,严重时甚至会带来法律后果。由于保险代理人不规范现象的存在与对消费者造成的困扰,消费者心目中理想的保险代理人应具有的特质中位列第一位的即为恪守道德(见图4-11)。

图4-10:保险代理人在展业过程中的不规范现象



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-11:消费者心目中理想保险代理人最应具有的特质



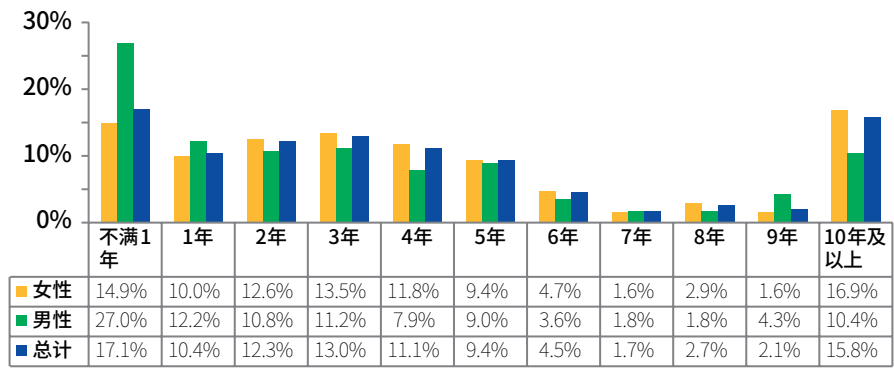
数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

4.2.2 女性在职场上的优秀特质

1、专业性

女性追求专业性与技能的热情高。由于职场中性别差异的氛围长期存在，女性往往潜在地被要求达到更高的能力水平才能在职场竞争中获胜，因此女性对于提升自身的专业能力往往有更强烈的愿望。在保险市场上，女性也表现出了更强的专业性。图4-12为保险代理人从业年限性别差异。从中可以看出，男性受访者整体上平均从事保险代理人职业的年限更短，从业不满一年的男性保险代理人比重明显高于女性保险代理人，比例达到27%，而从业10年及以上的女性保险代理人比重则明显高于男性保险代理人。女性保险代理人平均更长的从业年限意味着更多从业经验的积累和专业性的沉淀，因而有更强的个人竞争力，提供使客户满意的专业服务。

图4-12：保险代理人从业年限性别差异

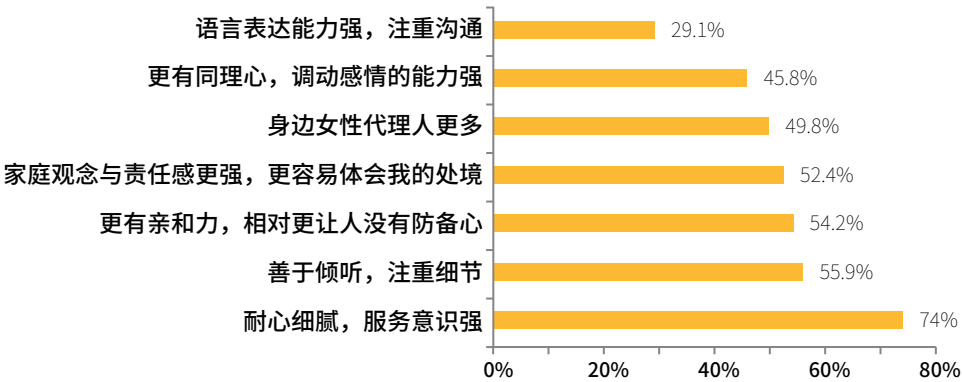


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

2、亲和力与客户信任

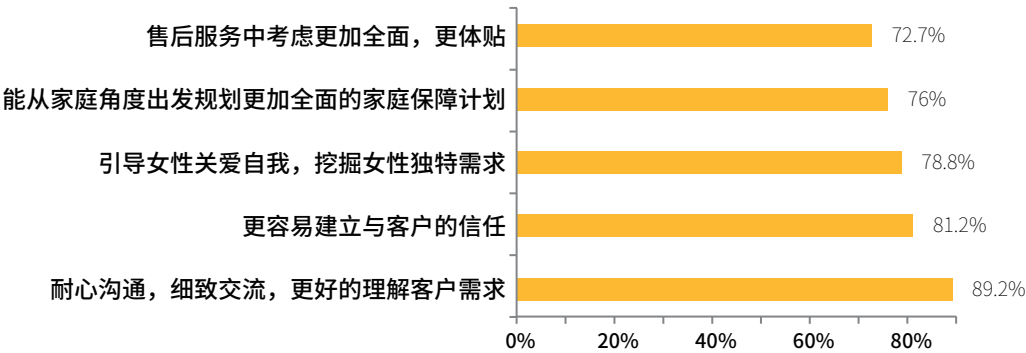
女性具有与生俱来的感性、同理心强和乐于分享的特质，因而在工作中展现出强烈的亲和力与利他性，容易获得客户信任。女性保险代理人也是如此。在面向客户时，由于女性常常扮演家务劳动的主要承担者与家庭消费的主导者，女性保险代理人更能想消费者所想，更易取得客户的信任。受访消费者中，在选择保险代理人的过程中具有一定性别倾向的消费者占33.1%，其中更倾向于选择女性代理人的占六成以上。图4-13为消费者更愿意选择女性保险代理人的原因，从该图可以看出，女性善于倾听，注重细节，与生俱来的亲和力更容易让客户卸下防备。对此，女性保险代理人自身在展业过程中也有所体会。图4-14为保险代理人评估的女性在展业过程中能够为消费者提供的独特帮助。容易看出，有81.2%的保险代理人认为作为女性在展业过程中更容易建立与客户的信任。

图4-13:消费者更愿意选择女性保险代理人的原因



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-14:保险代理人评估中女性代理人在展业过程中能够为消费者提供的帮助



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

3、产品匹配与服务质量

女性由于常常担任家庭消费主导者的角色,往往较为细致,又因女性有强烈的同理心与利他属性,女性在工作中会更加擅长匹配客户需求与具体产品,并提供耐心的服务。根据上一小节中的图4-14,由于女性普遍较强的家庭责任感,有76%的保险代理人认同女性代理人更能从家庭角度出发为消费者规划更加全面的家庭保障计划;有78.8%的保险代理人认为女性还能够在展业过程中引导女性消费者关爱自我,并挖掘她们的独特需求。这就说明,女性代理人在展业过程中善于挖掘客户的保险需求,并根据需求有针对性地进行产品配置,而非忽视客户需求,一味进行目的性较强的产品推销。而根据图4-13,与女性的利他属性相对应,有74%的保险消费者因女性的耐心细腻与服务意识而更愿意选择女性代理人。

4.3 女性的创业精神

通过上文的分析,我们了解到女性的职业选择偏好与性别优势。在这一部分,我们将以女性代理人的工作状态与心理状态为例,介绍职业女性所具有的创业精神。

4.3.1 充满创业感的工作状态

1、业务开展方式

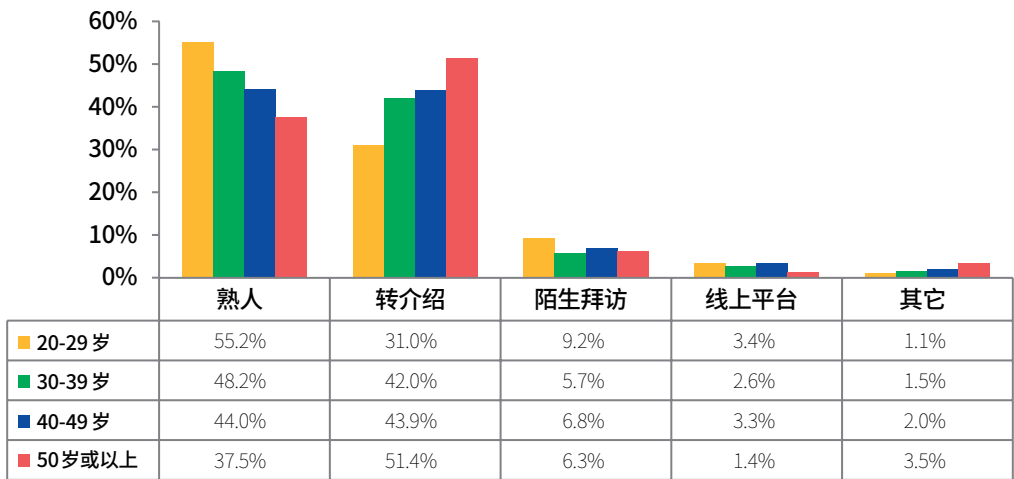
由于女性有家庭压力且经济积累较少,无法承担高风险、高投资的就业与创业,因此具有“投资少、风险小、上手快、回报高”的轻创业特征⁶⁷的职业更加适合女性,例如保险代理人。成为保险代理人不需要较大的前期资本投入,熟人即是客源、老客户可以创造新客源,只需投入自身的劳动为客户提供合适的保险配置方案与满意的服务即可获得回报。即使从业后发现自己不适合该份职业并打算退出,也无需承担严重的经济损失。

保险代理人的展业过程可以概括为拓客以发展潜在客户、进行以销售为目的的业务交流并将潜在客户变成保险消费者两个阶段。这两个阶段的成效都影响着代理人的业绩和口碑。

图4-15为分年龄的主要拓客渠道分布。可以看出,熟人和转介绍是主要的拓客方式。而随着年龄的上升,采用熟人推销方式的保险代理人占比逐渐减小,而采用转介绍方式获客的代理人占比逐渐增大,公域流量的获客还没有成为主要的拓客渠道。说明随着年龄增大和从业年限的积累,保险代理人更有可能形成个人品牌与口碑,老客户便成为其“活广告”,使其能够以较低的成本高效与新客户建立信任关系,带来连锁效应。图4-16为分性别的保险代理人主要拓客渠道分布。分析两性的差异,女性代理人采用熟人推销方式更加普遍,男性代理人则采用转介绍方式更加普遍,且男性中有更大比例尝试陌生拜访,而受访女性代理人对新的展业方式有相对较高的接纳程度和实践意愿,通过线上平台拓客的要稍多于男性。由于代理人个人有保险需求的“熟人”资源是有限的,对于女性代理人来说,可以考虑从提高老客户的满意度与依赖性入手,从而将老客户的“熟人”转化为自己的客户,获得源源不断的新客源。

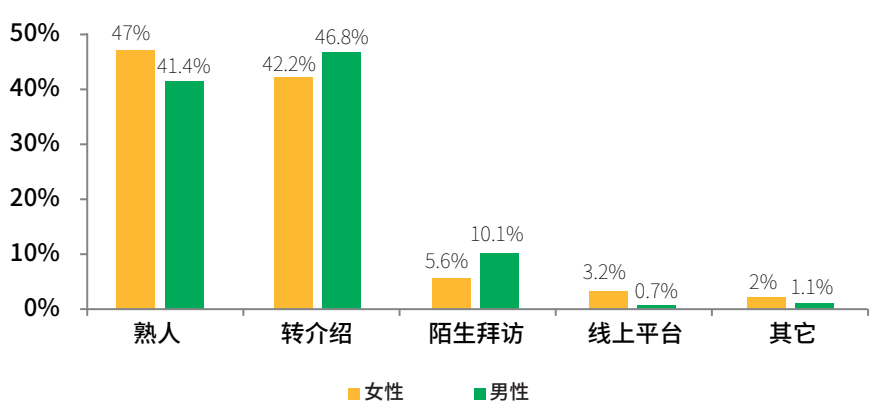
⁶⁷ 高鑫. 轻创业的轻与重[J]. 中国报道, 2016, 000(006):52-53.

图4-15:分年龄的保险代理人主要拓客渠道分布



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-16:分性别的保险代理人主要拓客渠道分布

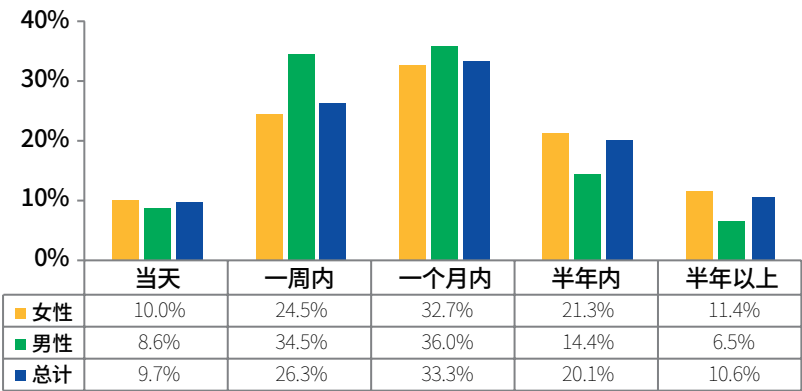


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

获取到潜在客户后,代理人还需进一步将其转化为实际的保险消费者。图4-17呈现了保险代理人与潜在客户从接触到进行以销售为目的的业务交流的时长分布。该图显示,近70%的保险代理人通常在与潜在客户接触一个月内会进行以销售为目的的业务交流。而在两性的比较中,男性相对更注重专业效率,而女性则相对更有耐心。具体来看,男性更多地在一周之内就推进展业,这部分占比34.5%,高于女性的24.5%;而在接触超过一个月才进行以销售为目的的业务交流的女性占比

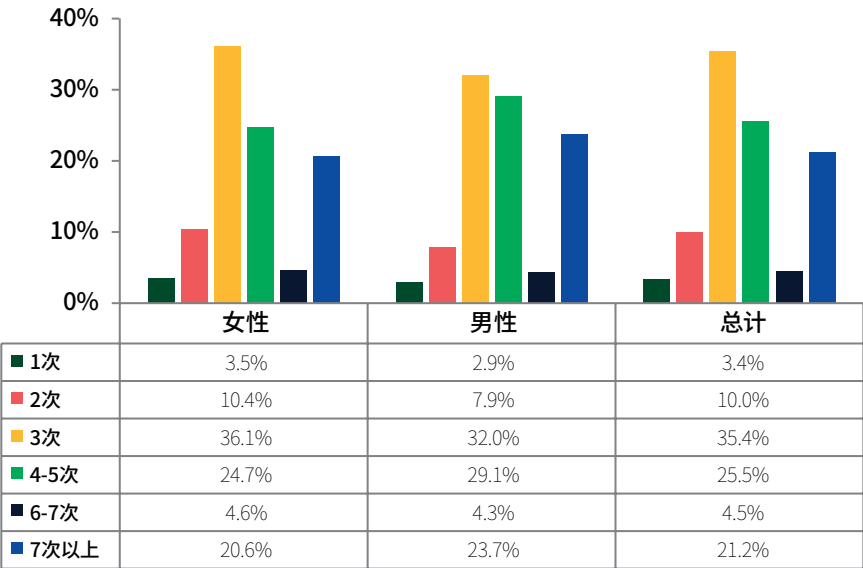
32.7%，超过男性的20.9%。代理人在展业过程中有时会遇到被客户拒绝的情况。由图4-18可以看出，大部分代理人在被客户拒绝3-5次后会放弃该客户，而在这一方面，女性表现得相对更加果断，男性则更有恒心，有23.7%的男性代理人在被同一客户拒绝7次后仍不放弃该客户，女性的这一比例为20.6%；被拒2次及以下即放弃该客户的女性占13.9%，男性占10.8%。

图4-17：代理人与潜在客户从接触到进行以销售为目的的业务交流的时长分布



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

图4-18：分性别代理人放弃前的被拒次数

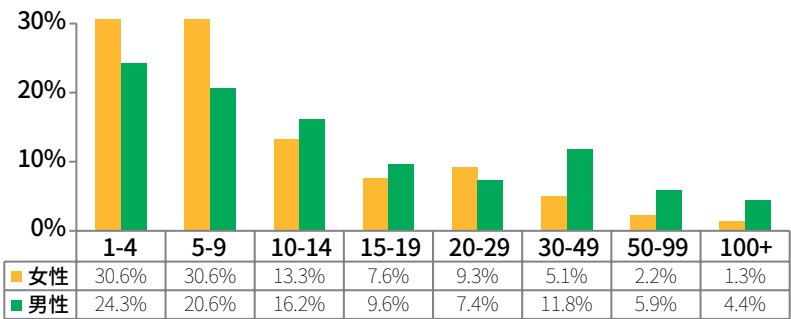


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

2、团队感与外部支持

第二章中提到，女性可能在社交导向和团队协作性较强的岗位中具有优势，因而能够享受具有团队感的工作环境。根据上文对图4-3中代理人职级分布的描述，保险代理人队伍也分为不同层级，主体部分是普通代理人，还有接近半数的代理人担任不同层级的团队长角色。团队长在开展自身业务的同时，还需进行团队的增员与管理，能够获得个人佣金和团队所带来的被动收入。这样的层级结构为保险代理人带来了具备团队感的工作氛围。图4-19为男女性团队长所带领的团队规模，该图显示，在两性对比中，女性团队长更多地带领10人以下的中小团队，占比达61.2%，而男性团队长更多地带领10人及以上的大团队，占比达55.1%。团队环境能够为女性保险代理人提供独特的工作体验和收获。有近85.1%的保险代理人表示成为代理人之后，自身的人际交往能力和团队管理能力都有所提升。

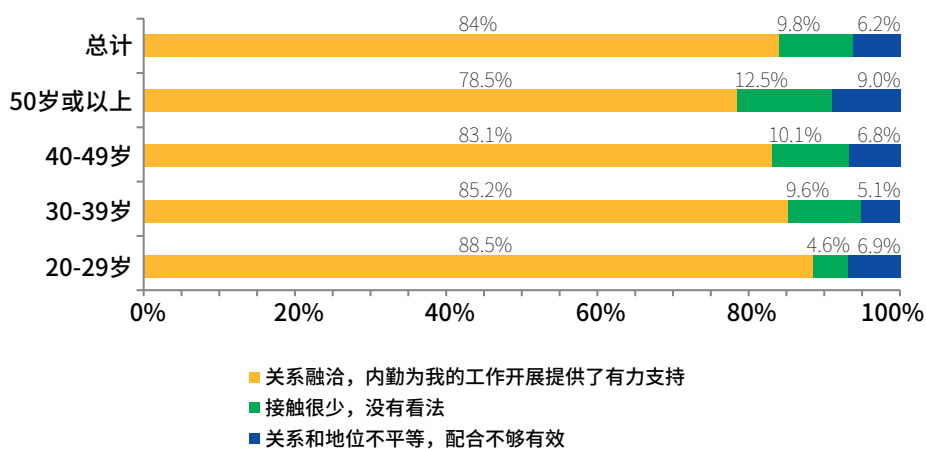
图4-19：男女性团队长所带领的团队规模



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

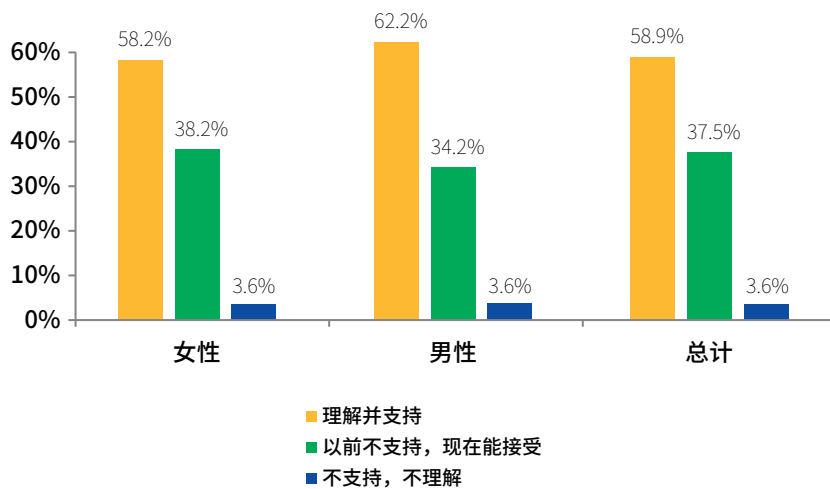
本报告第二章中展示了女性对于“支持性职场”的强烈需求。积极的外部支持能够减少女性工作时的后顾之忧。女性保险代理人也需要特定的支持性职场。保险代理人虽隶属于保险公司的外勤人员，但也无法避免与公司内勤人员打交道。融洽的内外勤关系可以为代理人展业提供帮助，提升代理人的工作效率。图4-20为代理人评估的自身与内勤人员的关系。由图可以看出，绝大部分代理人认为与公司内勤人员相处关系融洽，并从内勤得到了开展工作的帮助，但也有近10%的代理人认为接触不多，6%以上的代理人主观感受到了双方配合不够有效，地位不平等。且从年龄角度来看，数据呈现出越年轻的代理人变通性相对更强，更易与公司内勤融洽相处，而年长代理人可能更愿意坚持自身固有的行为和思维模式，更有可能与内勤接触较少或配合不够有效。从事代理人工作同样离不开家人的支持与理解。图4-21为分性别的代理人家人对其从事保险代理工作的态度。由该图可以看出，绝大部分代理人都得到了家人的支持。而有更多女性代理人的家人对其从事保险代理工作的态度更倾向于呈现出一个从不支持到逐渐接受的动态过程。公司内勤的支持与家庭对代理人事业的理解为女性保险代理人提供了理想的“支持性职场”环境。

图4-20: 保险代理人评估的自身与内勤人员的关系



数据来源: 复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

图4-21: 分性别的代理人家人对其从事保险代理工作的态度



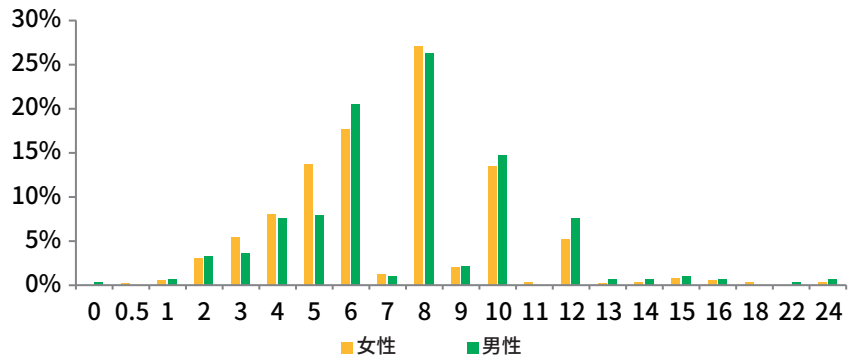
数据来源: 复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

3、工作业绩的性别对比

非正常工作时间被家务活动占用意味着女性需要在工作时间以更高的效率完成工作。

图4-22为分性别的男女性保险代理人每天从事保险代理工作的时长占比。整体来看，男性代理人每日工作时间相较于女性更长，工作时长多于8小时的占比28.8%，女性代理人中仅占23%；工作时长短于8小时的部分则女性比重更大。根据《中国女性养老与风险管理白皮书》，女性在非工作时间需要更多地照顾家庭，因此为上述结果提供了一定的合理性。

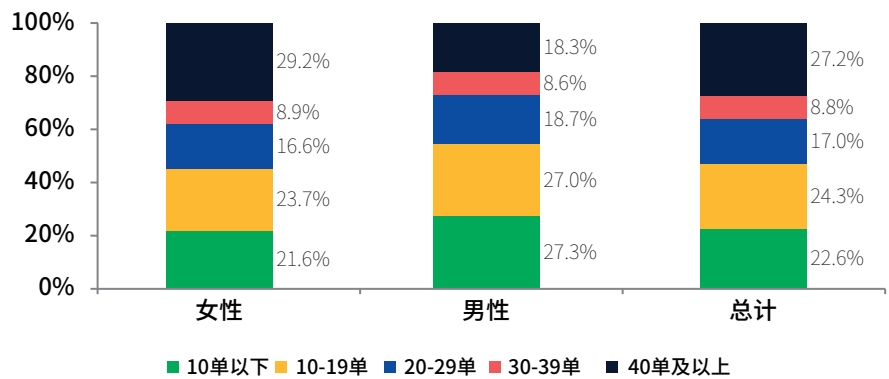
图4-22: 男女性代理人每天从事保险代理工作的时长占比



数据来源: 复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

女性代理人虽面对较重的家庭责任，但仍能高效地完成业务。图4-23为男女性保险代理人上一年度完成的保单件数分布。整体来看，女性保险代理人上一年度完成的保单件数要多于男性代理人，完成件数在30单及以上的女性代理人占38.1%，多于男性的27%。

图4-23: 男女性保险代理人上一年度完成的保单件数分布



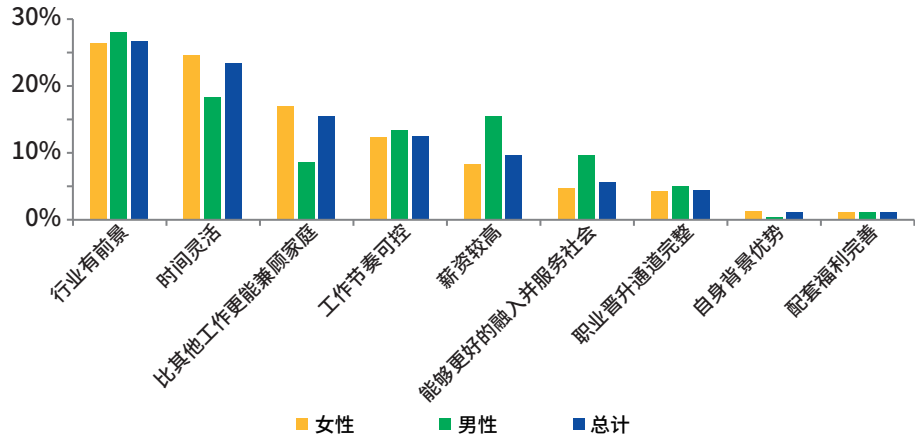
数据来源: 复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

4.3.2 独立性和幸福感

1、对职业的预设

传统行业在时间灵活度和兼顾家庭方面不能满足女性从业者的需求，女性在求职时往往期待该职业能够有灵活的时间安排。从图4-24中可以看出，保险代理人职业对两性从业者的吸引力都主要在于发展前景和时间灵活性。此外，有相当比例的女性从事保险代理行业是因为该职业比其他工作更能兼顾家庭，占比达17%，多于男性的8.6%。女性更多地因为时间问题和照顾家庭而选择从事保险代理人职业，是社会不合理的角色分工的投射。

图4-24：从事保险代理职业的原因

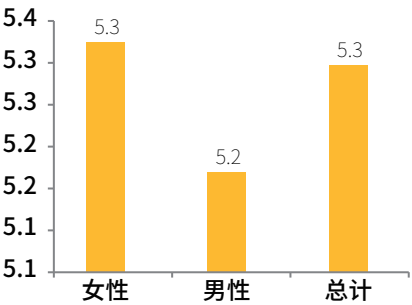


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

2、对社会地位与发展前景的主观感知

由于社会对女性就业的期待值和标准要低于男性，因此职业女性更容易保持乐观和从工作中获得满足感，也更容易调动工作积极性。图4-25为男女性保险代理人对自身社会地位的评分平均值。由该图可以看出，代理人自评的保险代理人这份职业在当今社会的地位处于中等水平，女性代理人的平均评分要高于男性，因为对于从事代理人工作的女性来说，对比退出劳动力市场的女性和从事薪酬低于代理人职业的女性，更能够感觉到自身成为代理人后社会地位的提升。而对于该职业的未来发

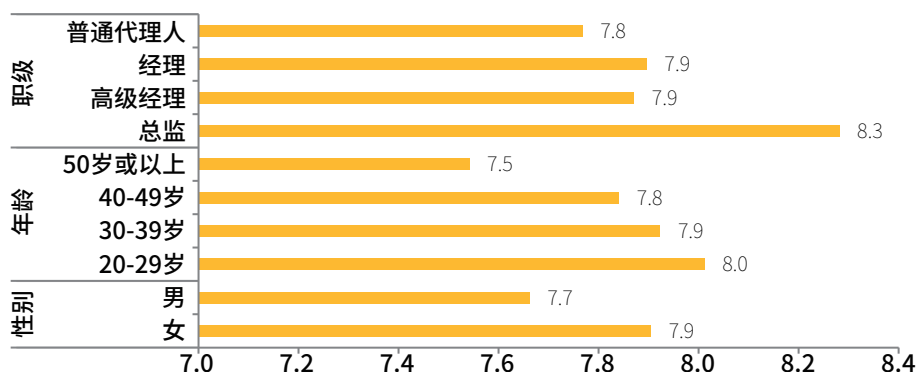
图4-25：男女性保险代理人对自身社会地位的评分的平均值



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

展前景,图4-26展示了不同职级、年龄段与性别的代理人评估的保险代理人这一职业在未来社会中的重要程度分数。该图显示,从职级高低角度来看,职级越高的代理人基本越有可能认可保险代理职业在未来社会中的重要程度;从年龄角度来看,年轻的代理人更易认可保险代理的重要性,可以预期代理人群体中将有越来越多的年轻从业者,为保险代理行业注入更多活力;从性别角度来看,女性更加认可保险代理职业的重要性。

图4-26:不同职级、年龄段与性别的代理人评估的保险代理人这一职业在未来社会中的重要程度分数

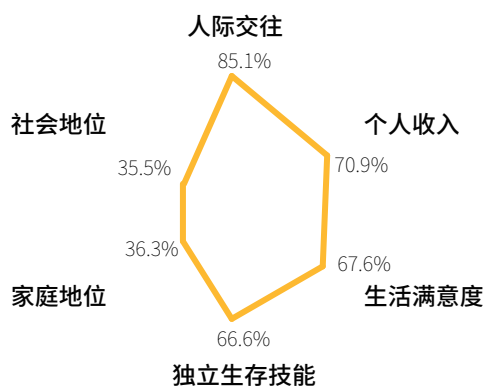


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

3、入职后幸福感的变化

女性更能够从工作中感受到自身在个人能力、生活水平、社会地位等方面幸福感的提升。以从事保险代理人职业为例(见图4-27),女性在一定程度上能够从相对单一的家庭生活中解放出来,拓展角色维度,提升团队管理和人际交往的能力,女性不再仅仅是妻子、母亲,同样也是员工、同事。此外,由于保险代理人是一份多劳多得的职业,几乎不存在职业天花板,因此从事该职业对女性提升个人收入、改善个人和家庭生活水平也有很大帮助。且由于这个职业工作时间灵活的特征,不少女性觉得自己有更多时间培养兴趣和照顾家庭,生活满意度得到了提升。工作过程中培养的沟通能力、销售技巧和心理素质也使女性受益颇多。随着收入的增加和事业的成长,女性的家庭和社会地位便会逐渐提升,不仅能获得自我认同、家人认可,还能依靠工作取得成绩而成为子女的榜样。

图4-27:成为一名保险代理人带来的积极发展



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

4.4 女性在职场上面临的风险

职业选择充满不确定性,这种不确定性可能来自于职业的晋升路径、涨薪空间、潜在压力、职场关系处理、工作生活平衡等诸多方面。以选择了代理人职业的女性为例,女性较常面临的风险主要表现为以下四个方面。

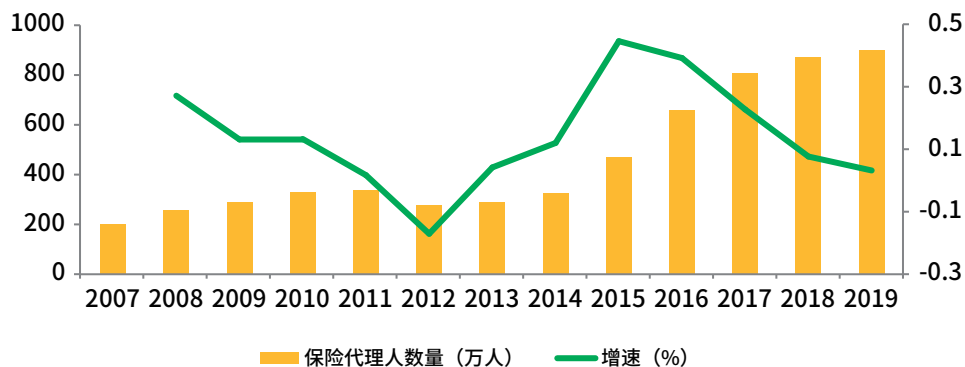
4.4.1 有没有消除性别差异和歧视

针对女性的性别歧视并不只存在于外在的机制,女性的生理特征还会对职业发展产生潜在但不可忽视的影响。前面的分析中提到,保险代理人职业晋升机制相对公平透明,性别歧视现象较其他行业相对较轻。然而,女性保险代理人面临的性别差异与歧视并未完全消除。有24.1%的保险代理人认为,相较于男性,女性仍面临一定的职场机会不平等,其中一个表现是女性在生育后,需要休息,暂停工作,这样会使自己跟不上公司的变化及市场走势,阻碍事业的发展。此外,出于一定的生理原因,女性在日常工作和团队管理中较易情绪化,有55.5%的保险代理人认为女性更易受到性格差异带来的职业发展限制。因此,尽管外在的晋升机制较为公平,女性仍在一定程度上受到性别差异的影响。

4.4.2 竞争压力

家庭羁绊导致女性无法将过多的时间分配给工作,意味着女性可能面临更大的竞争压力。目前,保险市场上代理人数量庞大,保险代理人的专业能力与绩效也参差不齐。图4-28为2007—2019年我国保险代理人数量及增速。该图显示,我国保险代理人规模庞大,且数量虽整体呈上升趋势,但自2015年起,其增速持续下滑,“人海战术”遇保险到拐点。这就表明,保险代理人之间竞争激烈,专业能力不足、个人绩效低下的保险代理人将面临淘汰压力,而女性保险代理人面临的压力更重。

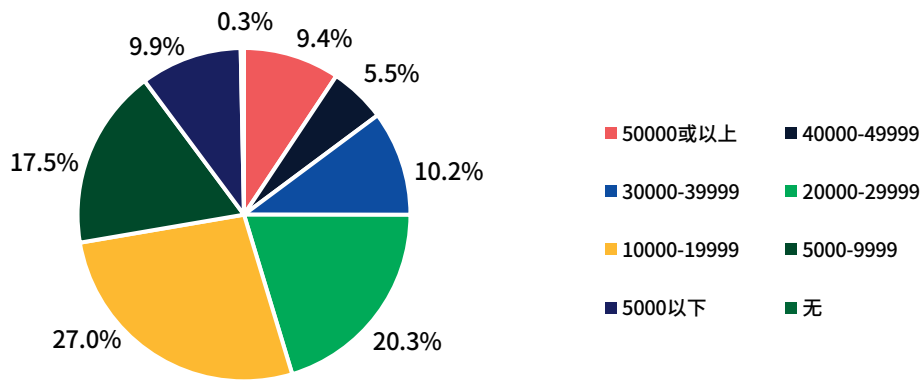
图4-28: 2007-2019年我国保险代理人数量及增速



数据来源:中国银保监会

下面我们将以保险代理人为例，分析女性要在一个特定职业中达到较高绩效的难度。图4-29为保险代理人个人月收入的总体分布，我们将样本中个人月收入排在前四分之一，即个人月收入在3万元及以上的代理人作为子样本，分析其特点。

图4-29：保险代理人个人月收入的总体分布

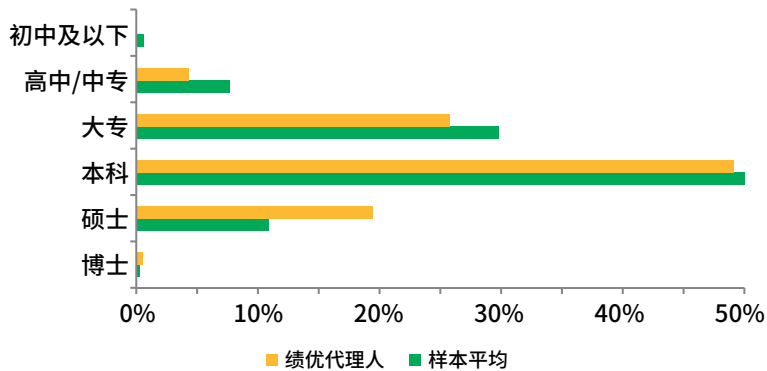


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

1、有较高的受教育水平

一般来说，我们预期受教育水平越高的保险代理人倾向于有更好的绩效。图4-30为绩优保险代理人的学历分布与样本平均学历分布的对比。由该图可以看出，绩优保险代理人相较于样本平均更多地分布于本科以上的学历水平，说明受教育水平与保险代理人绩效的确呈现出一定的正相关关系，因为受教育水平的高低对于一个人的学习能力、个人见识以及社交人脉等都有潜移默化的影响。

图4-30：绩优保险代理人的学历分布与样本平均学历分布的对比

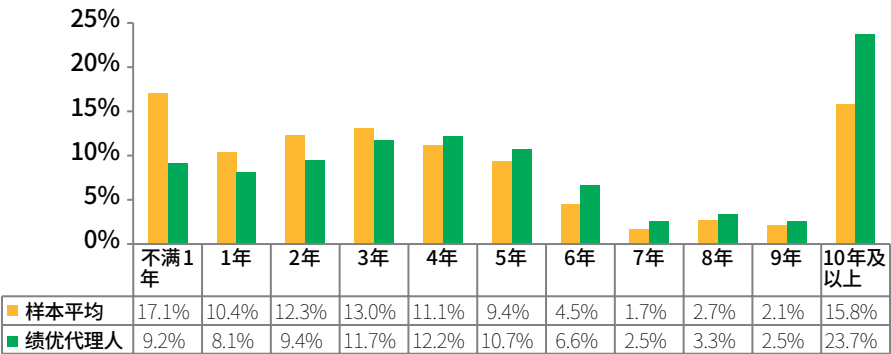


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据 (2021)

2、达到一定的从业年限

图4-31为绩优保险代理人的从业年限分布与样本平均从业年限分布的对比。由此可以看出，绩优保险代理人中从业年限不足4年的部分占比小于行业平均，从业年限为4年或以上的部分占比大于行业平均，尤其是从业10年及以上的部分，绩优保险代理人中占比23.7%，高于样本平均的15.8%。由此可见，从业年限更长的保险代理人在绩效方面表现更优，因为他们往往积累了较多经验，也更易拥有稳定、连续的客户流。

图4-31：绩优保险代理人的从业年限分布与样本平均从业年限分布的对比

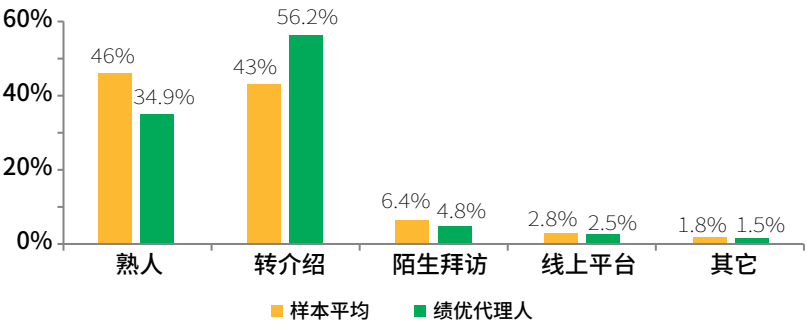


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

3、积累了一定的人脉，注重个人品牌与口碑

绩优保险代理人在拓客方式上也呈现出一定的特征。图4-32为绩优代理人主要拓客渠道与样本平均的对比。由此可以看出，不同于样本整体以熟人为主的拓客渠道，绩优代理人的客户来源主要是转介绍，说明绩优代理人在老客户群体内树立了较高的口碑，使得老客户愿意主动为他们介绍新客户。这就表明，在展业过程中不能只追求结果，要充分考虑每一个客户的需求，在展业过程中打动客户，增强他们的依赖性。

图4-32：绩优保险代理人主要拓客渠道与样本平均的对比

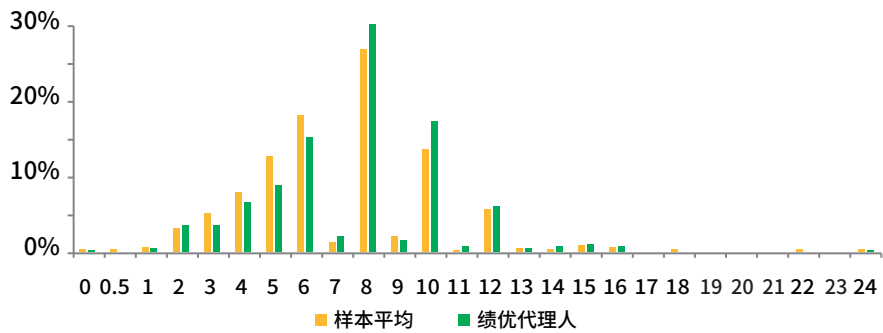


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

4、工作强度高,采用适合自身的营销风格

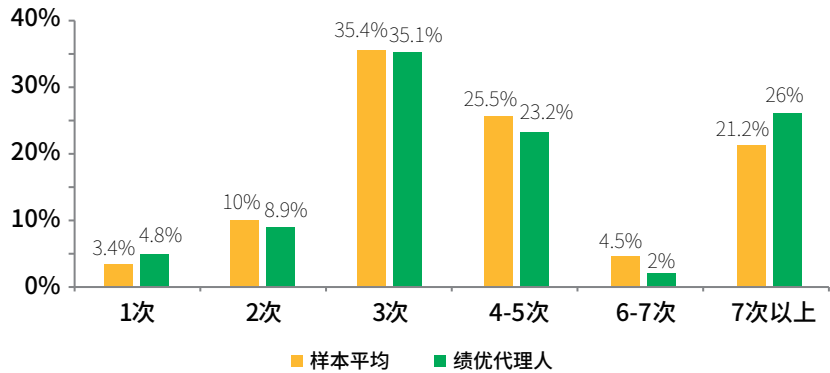
工作强度和韧性也是影响绩效的重要因素。图4-33为绩优保险代理人每日工作时长与样本平均的对比。值得说明的是,由于该数据为受访代理人自评数据,带有一定的主观性,不同代理人对工作时长的理解可能稍有不同,因此可能出现个别代理人日工作时长达到24小时或为0小时的极端情况。忽略上述极端情况,从该图可以看出,代理人的日工作时长基本分布在12小时及以下,绩优代理人与样本平均工作时长分布基本相似,即代理人取得较高绩效基本需要保证达到样本平均的工作强度,付出一定的辛勤劳动,但也并不需要过高的工作强度。图4-34为绩优代理人在放弃该客户前的被拒次数与样本平均的对比。由此可以看出,绩优代理人的营销风格个体间差异相对较大,既有可能在被拒后果断放弃该客户,寻求更广阔的客源,也可能频繁劝说,靠恒心拿下客户。这就说明高效的营销并没有单一的标准,每个代理人都有其独特的优劣势,不能刻板地套用其他人的模式,摸索出适合自身的营销风格才能事半功倍。

图4-33: 绩优保险代理人每日工作时长与样本平均的对比



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-34: 绩优保险代理人在放弃该客户前的被拒次数与样本平均的对比

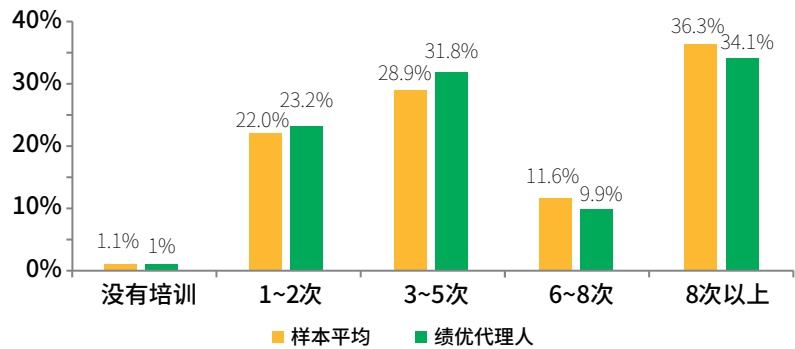


数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

5、培训频率适中, 得到积极的外部支持

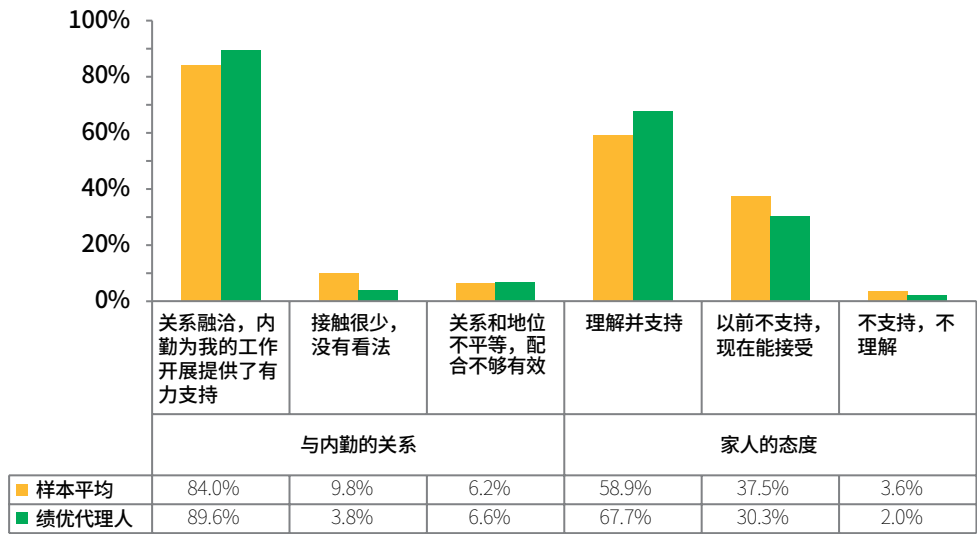
从培训次数来看(见图4-35), 绩优保险代理人接受培训的频率集中分布在相对合理的中间区间, 这就说明培训次数并不是越多越好或是越少越好, 保险公司应该根据代理人的需求更加合理地安排培训。而图4-36反映的则是绩优保险代理人面临的外部支持情况与样本平均的对比。由该图可以看出, 绩优代理人中有更大比例与公司内勤相处融洽、配合得当, 也有更大比例在从业之初便得到家人的理解与支持。说明外部支持对于保险代理人工作的开展也有不可忽视的促进作用。

图4-35: 绩优保险代理人培训次数与样本平均的对比



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-36: 绩优保险代理人面临的外部支持情况与样本平均的对比



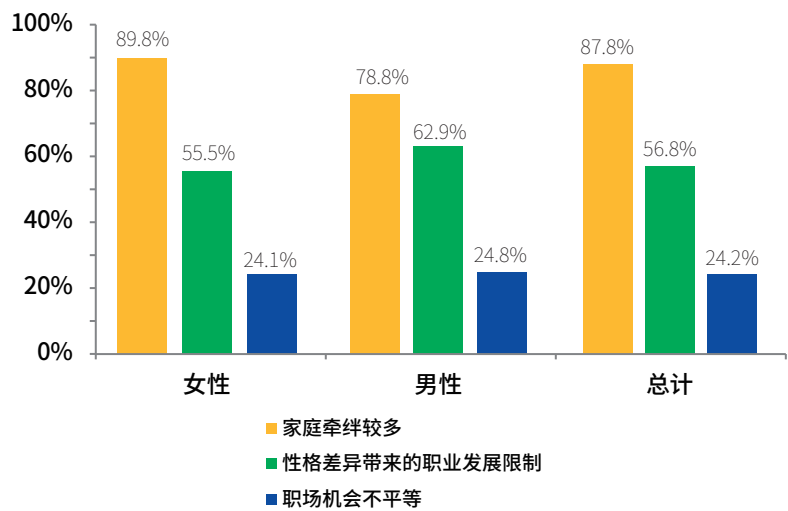
数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

上述特征表明，虽然保险代理人进入门槛较低，但成为绩优保险代理人存在一定的难度。女性受教育水平与男性的差距正在缩小，从业年限与经验的积累也无法与男性拉开较大的差距。但由于女性往往以家庭为生活中心，社交圈与人脉较于男性相对受限，家庭羁绊也导致女性无法承担过高强度的工作，且更容易受到社会价值观的质疑和家人的不理解。因此，女性在职场中面临更大的竞争压力。

4.4.3 是否达到工作生活平衡

正如上文中反复强调的，女性在平衡工作与家庭方面难度与挑战更大，即使是时间安排相对灵活的女性保险代理人也不例外。保险代理人具有工作时间相对灵活自由的特点，但灵活也意味着变动与一定程度的难以预测。图4-37为两性分别评估的女性保险代理人相比男性更可能面临的问题。由该图可见，两性均认为女性代理人更可能面临家庭羁绊，受访女性保险代理人中有89.8%认为自身在职业成长中受到了较多的家庭羁绊。在对女性团队长的访谈中了解到，为了配合客户的时间，代理人可能需要在原本计划陪伴家人的时间完成客户要求，而这样的工作节奏可能会引发家人的不理解。

图4-37：两性评估的女性保险代理人相比男性更可能面临的问题

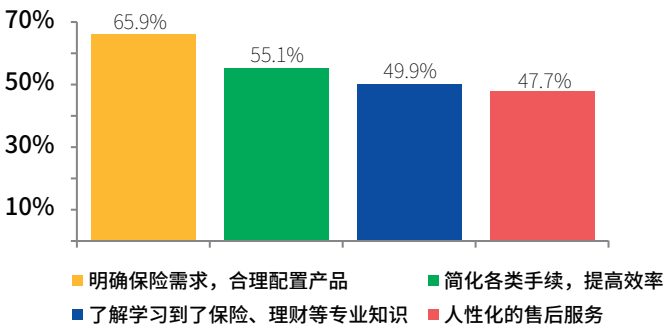


数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

4.4.4 人工智能等的冲击

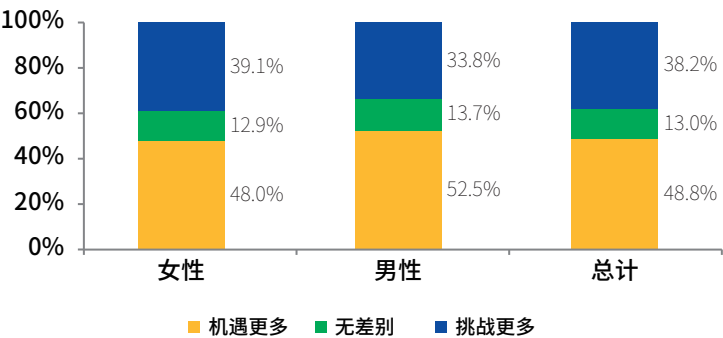
女性更容易对新事物产生焦虑与不安。在本报告第二章指出,我国女性在职业选择中面临科技冲击下的替代风险,尤其是从事重复性、可预测性工作的女性。图4-38为保险消费者评估的代理人所提供的帮助。由此可见,由于保险代理人有不同层次的多重角色,从产品介绍、手续代办到保险教育和提供人性化的服务等,而该行业准入门槛不高意味着从业者工作能力参差不齐,也就意味着一部分专业能力不强的代理人可能仅具备产品介绍和手续代办层面的职能,这部分代理人最容易在人工智能的发展过程中被替代。图4-39为男女性代理人评估的AI赋能对保险代理业务产生的影响,从中可以观察到,男性相对更易看到AI赋能带来的机遇,而女性则对AI会对保险代理业务产生的挑战更为担忧。

图4-38: 保险消费者评估的代理人所提供的帮助



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-39: 男女性代理人评估的AI赋能对保险代理业务产生的影响



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

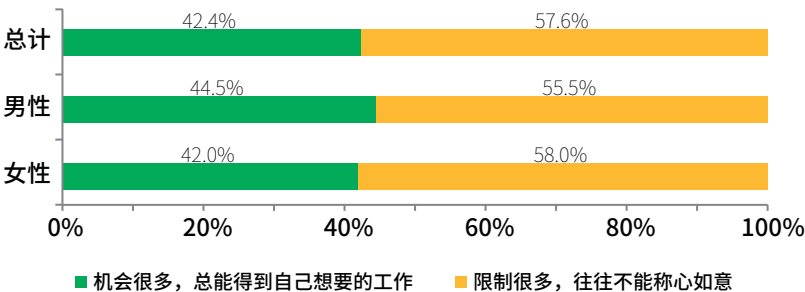
4.5 职场女性的诉求与未来发展

在本章的最后，我们将结合前面对女性代理人工作现状与风险管理的分析及问卷调查结果，提炼出职场女性的普遍诉求，并提出女性未来发展的设想。

4.5.1 职场女性的诉求

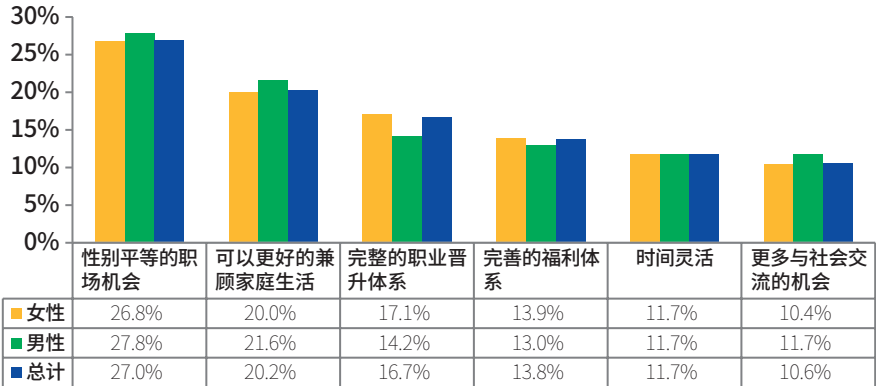
一是对于更多适合女性的工作机会的诉求。图4-40反映了两性对于求职难度的主观感受。两性在选择职业时都有超过半数认为限制较多，求职往往无法称心如意，其中，女性中有57.6%存在该想法，稍高于男性的55.5%。图4-41为两性评估的女性在职业发展中的主要诉求。由该图可见，女性在职业发展中，性别平等的职场机会、可以更好地兼顾家庭生活、完整的职业晋升体系、完善的福利体系、时间灵活、更多与社会交流的机会都是重要因素，其中最主要的诉求是平等的职场机会与兼顾家庭生活。

图4-40：两性对于求职难度的主观感受



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

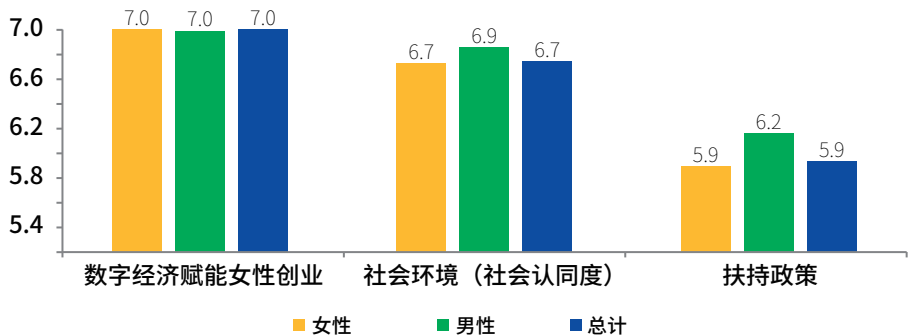
图4-41：两性评估的女性在职业发展中的主要诉求



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

二是对有效的就业、创业扶持政策的诉求。本报告第三章列举了针对女性的创业扶持政策与措施,但这些因素在现阶段并不一定达到了预想的效果。图4-42为两性对扶持女性创业因素的满意度评分。可见,目前针对女性创业的因素中,两性均对数字经济赋能女性创业的作用最为肯定,而社会认同度和扶持政策则稍有不足。但三个因素整体评分都不高,说明针对女性的创业扶持因素还有较大的改善空间。

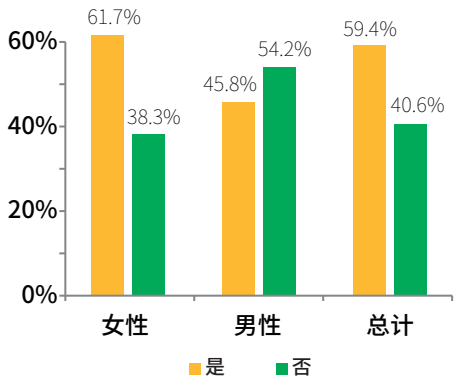
图4-42:两性对扶持女性创业因素的满意度评分



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

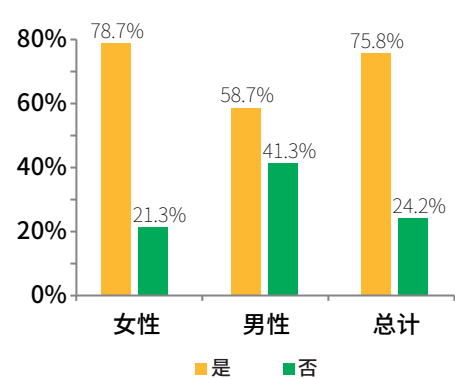
三是对性别公平的职场环境的诉求。图4-43与图4-44从不同角度呈现了女性求职者面临的性别歧视。图4-43显示,有61.7%的女性在找工作时遇到对应聘者的性别限制,并有45.8%的男性知道女性亲友求职时遇到过性别限制的情况,两性的对比表明女性求职者自身对求职时的性别歧视感受更深刻,男性并不能对女性求职过程中遭遇的性别歧视现象做到完全感同身受。图4-44显示,有78.7%的女性在面试时被问及过有关婚恋、生育等方面的问题,说明职场性别环境仍需改善。

图4-43:找工作时女性自身及亲友遇到过应聘性别限制的情况



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

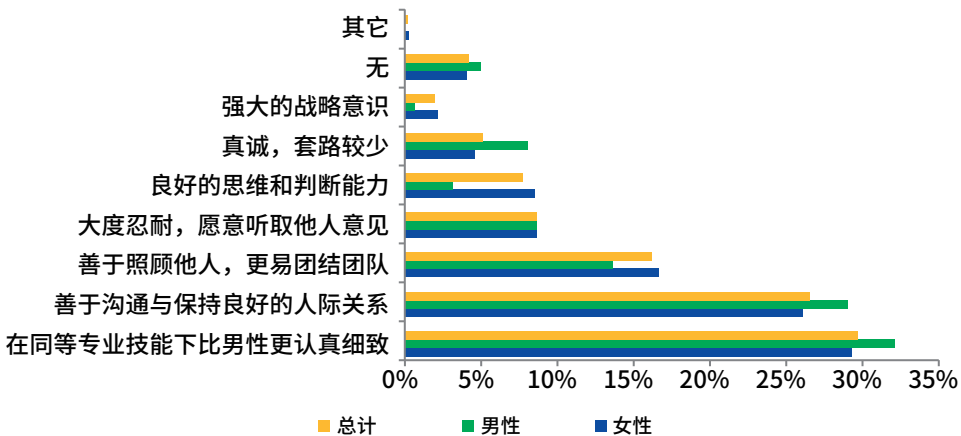
图4-44:面试时女性自身及亲友被问及有关婚恋、生育等方面等情况



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

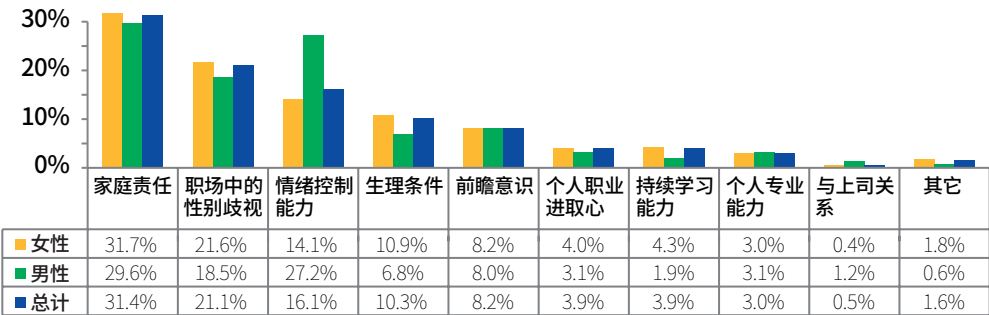
四是需要有权威的外部力量介入来帮助女性正确认识与利用其优劣势。在问及女性在职业成长中的最大优势时(见图4-45),两性均有一定比例认为女性在同等专业技能下比男性更认真细致,善于沟通与保持良好的人际关系,善于照顾他人并更易团结团队,大度忍耐,愿意听取他人意见。而女性中认为女性在职业成长中最大优势是良好的思维和判断能力与强大的战略意识的人数要多于男性,男性则比女性更多地认为女性具有真诚、套路较少的优势。这就说明,女性需要更加客观的方式来评估自身的优劣势。而在问及女性在职业成长中的最大劣势时(见图4-46),两性均认为女性较大的家庭责任是职业成长的最大限制,而女性更多地认为职场中的性别歧视、生理条件与持续学习能力限制自身职业成长,而男性则较多地选择了情绪控制能力作为女性职业成长的最大劣势。上述结果体现了两性对女性在工作中的优劣势的看法稍有出入,女性需要借助一定的外部帮助来正确、客观地评估自身的优劣势。

图4-45: 女性在职业成长中的最大优势



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

图4-46: 女性在职业成长中的最大劣势



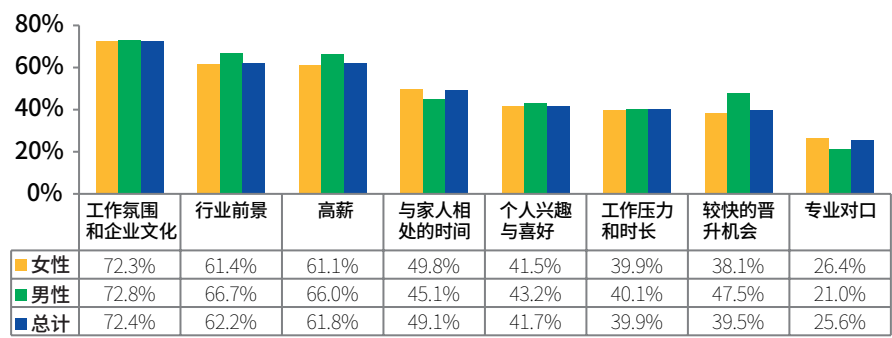
数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

4.5.2 改进建议

对于国家来说，一是要继续改善社会性别观念，这是制约女性在职场中表现的重要因素。联合国在《消除对妇女一切形式歧视公约》中指出：“妇女对家庭和社会发展的巨大贡献还未得到充分公认，社会需认识到养育子女是男女和整个社会的共同责任，因此妇女不应因生育而受到歧视，为实现男女充分的平等需要同时改变双方在社会和家庭中的传统任务。”国家要引导公民树立先进的性别观念，消除基于性别尊卑观念或男女定型任务的偏见与习俗，引导社会成员正确了解女性的社会功能与承认教养子女是父母的共同责任，从而将女性从繁重的家庭负担中解放出来，更好地追求职业发展。二是要倾听女性诉求，提供更多能够使女性更好地兼顾家庭的工作机会，并进一步普及与落实现有的就业创业扶持政策。三是加大对行业与企业在招聘和人员管理时性别歧视现象的打击，不断根据实际情况调整与完善法律对女性从业者的保护。四是为女性提供专业的就业指导，国家机关和各类社会组织可以提供对女性的职业选择指导，使其能够客观、充分地认识自身的优势并选择与之相匹配的职业，将个人条件变为自身的独特竞争力。

对于行业与企业来说，一是要坚持与遵守国家消除女性歧视的政策法规，将其落到实处。二是要改善工作氛围，提升女性在职场的归属感。图4-47为两性在选择职业时最看重的因素。该图显示，两性求职时最看重的方面均为工作氛围和企业文化，因此当女性的工作环境无法提供足够的归属感时，女性有较大可能离开现有岗位转而寻求其他企业或其他职业的岗位，对企业与女性个人都会造成一定的损失。三是要更加支持女性的发展，为女性提供有针对性的培训，提升女性的能力和竞争力，为女性开展工作提供有力的支持。此外，不同行业还需有针对性地改善行业内的固有弊端，为从业者提供有利的支持。以代理人行业为例，女性代理人在展业过程中受挫一定程度上与保险消费者对保险及代理人的不信任或固有印象有关，也与消费者尚未意识到保险产品的重要性和代理人对其保险规划可以提供的帮助有关。因此，行业可以采取如保险知识普及与宣传等措施帮助提升大众的保险意识和改善保险业形象，提升代理人在消费者心中的重要性，消除保险消费者对代理人的偏见。

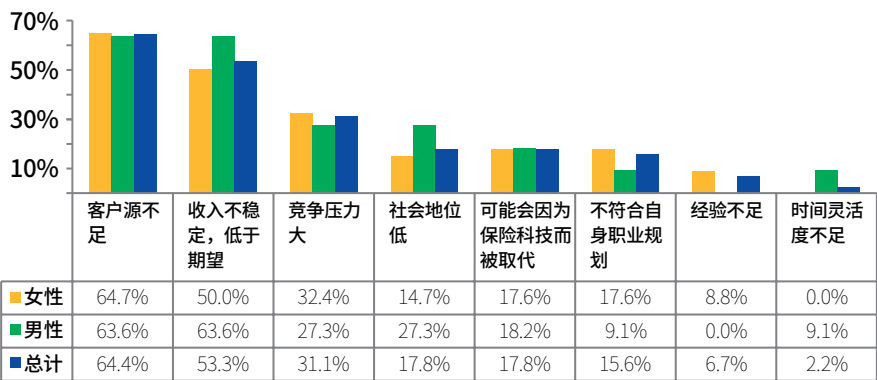
图4-47：两性在选择职业时最看重的因素



数据来源：复旦大学保险代理人问卷数据（2021）

对女性而言,要摆正心态,持续学习,提升自身的就业竞争力。以女性保险代理人为例,图4-48为样本中部分保险代理人选择离开该行业的原因。在打算离开该行业的代理人中,客户源不足、收入不稳定且低于期望是主要的原因。由此可见,女性对自身职业的满意度、个人绩效和对未来发展前景的评估有关。该图还显示,还有不少的保险代理人担心该职业可能会因为保险科技而被取代。随着人工智能的发展和在各个行业的应用,女性可能较为普遍地具有可能会被替代的不安全感,影响女性的工作积极性和工作体验。而应对科技发展带来的焦虑最好的方法是持续学习,丰富自己的身份,从而树立个人特色,提高不可替代性。对于持续发展的科技赋能,女性需摆正心态,明白自身所具有的亲和力、同理心与利他性等财富是不可替代的。女性还需要做到多种软件 and 多媒体工具的熟练使用,充分利用工具与技术来辅助展业,而非盲目排斥。此外,女性还需积极寻找合适的情绪控制之道,让自己不因个人情绪影响个人事业与发展。

图4-48: 保险代理人选择离开该行业的原因



数据来源:复旦大学保险代理人问卷数据(2021)

本章小结:

职业女性正积极地参与劳动力市场,并拥有特有的优势与竞争力。职业女性在工作过程中表现出了强烈的创业感与独立性,并显著提升了个人及家庭的幸福感,这样的工作状态赋予了女性较高的工作积极性。然而,职业女性仍面临着性别差异、竞争压力、工作与家庭的平衡以及人工智能的冲击等困扰,这些问题的形成均有其社会背景并经过长期沉淀,需要国家与社会、行业与企业以及女性个人共同努力,从根源上消除阻碍女性从业的因素。促进女性职业发展、提升女性整体幸福感还有很长的路要走。

05



女性职业选择与风险管理 案例分析

05

女性职业选择与风险管理案例分析

本章通过问卷数据抽取、实地采访等方式选取了一般职场女性、女性创业者及女性保险代理人的代表性案例，从案例特征出发，分析所处的人生阶段及面临的职场变化，进而剖析总结出个体所面临的职业选择风险。之后运用风险管理方法，从风险规避、风险控制及风险转移三大策略出发，形成较为完整、针对性强的风险管理方法。

本章亮点

1.本章基于问卷抓取一般职业女性的共同特征,分析得出其所面临的六种职业选择风险,分别为职业认知风险、家庭风险、职业能力风险、职业环境风险、性别风险及个体风险,并以风险规避、风险控制、风险转移等风险管理方法针对性地提出了建议,包括提前进行职业规划、增强自身人力资本、家庭责任分担现代化、注重身心健康及通过配置保险等进行风险转移。

2.本章抓取了问卷中女性创业者的普遍画像,从共同特征出发分析可能会遇到的风险。在剔除与一般职场女性相似的风险后,发现女性创业者更加需要关注创业认知、高能力要求及隐性性别歧视等风险。在对应风险管理中,既需要清晰认识经济行业发展,结合自身实力进行合适的创业选择,也需要政府及行业双重发力消除隐形的女性创业壁垒,提供良好的女性创业环境。

3.本章采访了多位女性保险代理人,总结提炼了女性保险代理人职业发展中关键且共性的转折点——单一服务传统保险公司、提供全面专业的保险服务、参与保险科技在保险代理业务中的开拓,并通过分阶段分析得出女性保险代理人必须清晰认知保险行业未来发展方向,保持主动学习,提升自身专业素养,才能适应行业的不断发展。

随着社会经济的发展,女性的个体价值、人生追求及社会地位都不断发生着变化,这也带来了女性职业选择所面临风险的变化,相应的风险管理方案也应该与时俱进。本报告上文从宏微观的整体层面对于女性职业选择及其所面临的机遇与风险进行了详细的分析,也对女性如何做好职业选择中的风险管理进行了全面的回答。为了进一步便于个体角度去理解和实践职业选择的风险管理,本章节由女性个体角度出发,基于一般职场女性、女性保险代理人、女性创业者等三个群体的个体案例,通过个体分析、风险剥离及管理措施制定等步骤对女性职业选择与风险管理进行详细说明。

5.1 一般职场女性

经典的职业选择理论认为,职业选择要以个人的主观条件为基础,比对岗位要求,进而选择人职相匹配的职业。人职匹配的过程又有条件匹配和特长匹配两种类型,条件匹配即择业者根据拥有的学识、技能、职业素养等与职业需求相匹配,特长匹配即择业者根据特定的特长寻求相对应的特定岗位。换言之,职业选择的分析中个体特征是其选择的基础。因此本节的分析将从案例特征入手,分析相对应面临的职业选择中的机遇或风险。

为了增强案例的代表性,本文以大量调研数据做基础,从问卷中抓取个体特征女性样本量最大的要素,组成虚构共同体(以下称X女士),分析其在职业选择过程中面临的风险,进而探讨其风险管理的有效措施。在对问卷要素进行抓取后,形成了X女士的个人画像:年龄在30~39岁,居住在上海(长三角地区),已婚,一个子女,本科学历,目前是行政、后勤或者文秘,公司普通职员,本工作的工作年限为1~3年,个人月收入为10000~19999元,家庭月收入为10000~19999元,,拥有自购无贷款房,未来期望晋升或跳槽。

5.1.1 职业选择风险分析

1、职业认知风险

纵向的职业生涯发展阶段论认为在不同的阶段个体需要扮演的角色不同,在职业方面的具体表现也不同。35~45岁时个体处于职业中期波动阶段,正思索自身成就、是否需要转换发展轨迹等。X女士也正处于或即将进入这一阶段,对职业的下一步规划是晋升或跳槽。在这一转换过程中既需要X女士对于自身要有清晰的职业规划,也需要维持工作之外生活的稳定。

2、职业家庭风险

家庭既是支撑也是责任。X女士正处中年,已婚已育,上有老下有小,家庭负担压力大。一方面是家中父母进入老年阶段,收入减少,老年疾病多发,且对子女的陪伴需求更大;另一方面是子女教育成本、陪伴成本逐年上升,随着二胎政策的放开,子女抚养压力愈发严重。传统意义上女性又被赋予了

更多家庭照护的责任,因此家庭对于X女士时间、金钱及精力的需求较为旺盛,家庭在给予X女士支撑的同时也带来了更多的束缚。同时观察个人及家庭月收入,可以发现X女士相对来说也是家庭的经济支柱,这就对X女士职业的稳定性提出了更高的要求。

3、职业能力风险

能力在很大程度上决定了个体职业发展的速度与高度。X女士自身为本科学历,教育水平相对较高可以满足大部分的中低层需求,但是可能会在较高的层面上形成职业晋升的隐形学历天花板。此外,年龄增长在给X女士带来经验增加的同时也可能意味着学习能力的下降,这在一定程度上阻碍了其能力提升的速度。

4、职业环境风险

快节奏、强竞争的生活既有动力也有压力。X女士居住地上海,职业机会更加丰富,发展空间更为广阔。但是这一特点也吸引了更多年轻人加入上海,职场竞争压力加大,跳槽的风险更大。同时强竞争、快节奏的生活在一定程度上不利于身心健康,且大城市生活成本更高。

5、职业性别差异

虽然《劳动法》规定两性平等就业,但是就业市场中男女就业中的不平等比比皆是。这一不平等,恰是女性很难跨越的社会屏障。就业市场中,性别可能影响女性从事的行业类别、晋升制度等。因此,X女士相较同等条件的男士可能面临的来自就业市场的性别隐形歧视更为严重,可能表现为工资水平、职级及薪酬等多方面的差异。

6、职业个体风险

个体在注重职业发展的同时往往会忘记对于自身的关注。职业发展与生活稳定聚焦带来的压力、职业与家庭平衡对自身时间精力的掠夺,X女士在专注做好职业发展和维持家庭稳定的同时可能会缺乏对自身的关注,从而忽视身心健康的发展,尤其相较男性,女性面临更多的特有疾病。

通过对X女士的个体特征的分析,本节剥离出了其在职业选择中面临的家庭风险、能力风险、环境风险、性别差异及个体风险,具体风险内涵见表5-1。

表5-1：一般职场女性职业选择风险

风险类型	风险内涵	
认知风险	职业规划	清晰的职业规划
家庭风险	老人赡养	老年人口退休金等收入与医疗费用等支出之间缺口增大
	子女抚养	上升的教育成本
	经济支柱	经济支柱倒塌
能力风险	学历限制	本科学历带来的隐形天花板
	学习能力	年龄成长带来的学习能力下降
环境风险	职场竞争	较大的竞争可能带来失业风险
	生活成本	高生活成本要求收入稳定
性别差异	性别歧视	性别歧视带来的工资水平、职级及薪酬等多方面的差异
个体风险	身心健康	患病风险更高

5.1.2 职业选择风险管理

从经典职业选择理论出发,通过对X女士个体特征的逐条分析总结出了X女士在职业选择中面临的多方面风险,结合前文对女性职业选择风险管理的普遍性总结,本节将探讨如何从多角度对X女士职业选择中面临的风险进行完善的管理。风险管理既要控制风险、规避风险,也要通过保险等转移风险发生可能带来的损失。

1、认知风险管理

职业认知风险的管理关键在于清晰的职业规划。这既可以提前为未来职业发展做准备,也可以提前预知未来可能发生的风险,便于及时对风险的控制和规避。因此X女士需要完善自身的职业认知,做好职场规划。

2、家庭风险管理

老人赡养风险,需要开源节流。一是开源,现行社会制度下,养老金的积累与工作年限、工作收入等

紧密相关,短时间内可增长性非常弱。因此不能依赖社会养老金这第一支柱,需将目光转向商业养老保险。作为第三支柱,商业养老保险可以有效地为老年人生活提供更多的保障。二是节流,老年生活中医药医疗费、照护费成为支出中最为关键的一项,可以通过重疾险、长期护理保险等将未来可能突然增大支出的风险转移到保险公司。子女抚养风险,需要经济保障。社会发展加速,子女的教育成本也不断攀升,一方面可以通过家庭储蓄来尽早安排,另一方面通过子女教育保险准备教育基金。

经济支柱可能因意外倒塌,需要降低家庭经济责任集中度。一方面夫妻双方可以在职业发展中互帮互助,在经济上进行平衡;另一方面为经济支柱配置保险,可以通过转移风险到保险机构进而为家庭提供缓冲期。

3、能力风险

主动提高学习能力,参加丰富培训提高自身专业能力。强调终身学习意识,养成学习习惯,时刻保持职场中高度的主动性和学习效率。同时可以通过参加专业性强、含金量高的培训来提升自身竞争力。如果条件允许,也可以适当提升自身学历。

4、环境风险

较强的职场竞争一方面要求自身能力的提升,这一点在上文提及,这里不再详述。另一方面也要为职场上可能存在的波动甚至失业做好准备。社会失业保险仅能提供基础的经济补偿和保障,如果仅靠社会保险,可能会面临个体收入锐减、家庭经济收入下降等经济困境,因此可以通过保险维持低差别的家庭生活。

5、个体风险

职业竞争带给身心健康的压力,既需要加强个体锻炼身体、放松身心的意识,从源头规避风险,也要做好风险的转移,一旦发生问题,可以通过保险赔付资金进行保障。

在对每一种风险的应对方法进行分析后,本报告对X女士如何应对职业选择中的风险提出了更加全面的管理措施:

- (1) 参加丰富培训,提升自身能力,打破学历限制,增强人力资本;
- (2) 注重身心建设,培育健康身心;
- (3) 根据阶段特征配置保险,做好风险转移;
- (4) 寻求家庭事务现代化,分担家庭责任,减少家庭束缚,缓解工作家庭冲突;
- (5) 完善自身职业认知,做好职场规划,减少传统偏见带来的影响。

5.2 女性创业者

女性职业选择与风险管理不仅局限于女性身处职场中的分析,也更多关注女性进行创业时所面临的选择与风险。基于问卷数据,报告总结了消费者问卷中女性创业者的最大共性特征,从共性特征出发塑造典型案例,进而分析女性在创业过程中可能面临的风险及其管理。

下面将塑造的案例中的个体简称Y女士,对女性创业者特征进行群体画像,发现:Y女士年龄在30~39岁之间,居住在长三角地区,已婚,一个子女,本科学历,个人和家庭月收入均为5000~9999元,拥有无贷款的自购房,创业年限为1~2年,创业规模为10万至50万元。与一般女性案例相比,可以发现一般女性X女士与女性创业者Y女士在年龄、家庭情况、收入等个人特征上具有较多的相似点。参考上文的分析,可以发现职场家庭风险、职业环境风险、职业个体风险等与个人特征有着高度的相关性,因此Y女士具有与X女士非常相似的以上三种风险,而具体的风险管理方法也相同,在此不做过多的赘述。女性创业者更加突出的特征或者最大的特征变量则是创业者这一身份认知,使得Y女士有着与X女士不同的职业认知风险、职业能力风险和职业性别风险,进而产生不同的风险管理方法。

1、职业认知风险

相较于一般女性,女性创业者对于自身未来发展规划可能有着更为清晰的认知——进入创业领域。但是从问卷数据中可以发现,受访者创业涉及领域涵盖经济的方方面面,且创业规模变动范围也较广。因此女性如何确定创业领域及创业规模更加关键,一旦走错方向带来的则是沉重的经济压力和心理打击。因此如何管理创业中的认知风险显得尤为关键。

2、职业能力风险

相较一般职业发展,创业对女性创业者的能力要求更高更全。一方面要求女性创业者对经济各领域发展要有较为深入的研究和了解,确定自身创业的方向;另一方面也需要女性创业者具备资金储备、技能水平、领导管理等多方面的标准匹配,这对女性创业者提出了更为严苛的能力要求。因此提升创业能力成为女性创业者更需要关注的职业风险。

3、职业性别风险

在一般女性的职业发展中,报告提出了就业市场对于女性职业发展的性别歧视。同样,这种歧视也存在于女性创业者领域,前文已经探讨了女性创业者面临的性别歧视:国家政策中对女性支持的部分缺位、市场中对于女性创业者的资金投资及信任度的不公平待遇等。虽然随着女性创业者群体的不断发展壮大,宏观环境逐渐好转,但是一些隐形的性别风险仍然存在,这对女性创业者来说也是创业风险的一部分。对于女性创业者不同于一般女性职业选择的职业风险,他们更需要完善的风险管理方法。对于职业认知风险,女性创业者必须做好风险规避和风险控制,通过长时间的观察学习,提升自

身认识经济发展的精准度,选择发展潜力更大的行业,投入合适的资金规模开展创业,同时也要在创业时学会风险转移,通过团体创业、保险等转移创业风险。对于职业能力风险,女性创业者必须从自身做起,对自身高标准严要求,提升技能水平,以创业精神为积淀提高创业素养。对于职业性别风险,一方面,需要政府及行业共同发力消除隐形女性创业壁垒;另一方面,打铁还需自身硬,女性创业者也需要做好心理准备,积极向上。

5.3 女性保险代理人

作为女性职业选择的重要方向之一,保险代理人既具有“轻创业”的职业特征,又能够及时了解保险前沿发展与保险产品的创新,因此关注女性作为保险代理人的职业选择及其风险管理具有更加突出的典型性,能帮助我们更加清晰地观察保险对女性职业选择与风险管理的影响。本报告采用访谈的形式,通过采访具有代表性的女性保险代理人,直接观察女性保险代理人伴随着保险业发展如何在长周期中进行职业选择和风险管理。参考保险业发展历史,结合问卷数据,报告分析总结诸多受访者的职业选择经历,发现加入传统保险公司从事保险代理仍是受访者关注的重点,但经济社会的发展促使受访者的业务进行了全方面的拓展。同时近年来在保险科技的大趋势下,受访者也积极融入这一趋势,借力保险科技以新形式完成保险代理业务,以下将以Z女士代表这一受访者群体提炼画像。

1、服务传统保险公司

受保险行业薪酬优厚、工作时间灵活等吸引,Z女士选择加入保险代理行业,为一家传统保险公司服务。在保险业发展起步阶段,获客主要依靠传统的线下交流,客户源与自身已有的交流圈重合度非常高,且个体保险意识有待提高。为了扩展客户源、吸引更多客户提高保险意识,保险代理人一方面需要主动出击,挖掘新客户,拓宽自身交流圈,另一方面也需要具备较为专业的保险产品知识和丰富的销售经验。因此,发挥自身性格优势、提升自身能力素养成为职业发展的关键要素。

2、提供全面专业的保险服务

随着公众保险意识和金融意识的不断增强,人们的需求已经不拘泥于单个的保险产品和纯粹的保险计划,而是希望保险代理人能够提供专业的以家庭为单位的全面保险计划,同时也让资产保值增值和有效传承成为保险代理人考虑的重点。这无疑对保险代理人的专业素质和能力提出了更高的要求。Z女士也表示,接受专业培训、提升自我能力成为保险代理人的共识,终身学习已经逐渐融入保险代理人的日常生活。

3、科技赋能保险职业发展

随着保险科技的不断发展,人工智能、区块链、云计算、大数据等科技不断赋能保险业的发展,深刻

影响了保险代理人从获客到售后的全环节。尤其受疫情影响,保险代理业务如何借助保险科技减少客观因素影响成为从业者关注的重点。一方面,从业务开展角度来看,众多保险机构不断开发线上获客计划,积极拓展客户来源,同时完善平台功能,致力于以完善的服务提高客户留存率;另一方面,从团队建设角度来看,AI赋能团队管理,提高团队管理精准度和效率。Z女士所在保险机构也是紧跟保险科技发展浪潮,开发线上获客渠道,提高代理人客户覆盖面。这一阶段,清晰认识保险行业发展趋势、主动参加培训提升保险科技的接受和使用能力成为保险代理行业的共识。

在对女性保险代理人职业选择与风险管理分析中,报告更多选择了与一般女性以及女性创业者不同的关键内容,可以发现,保险代理人这一职业发展与保险行业自身发展趋势紧密相连,只有清晰了解行业未来发展方向,树立终身学习理念,不断提升自我能力,才能让自己在未来的职场中占据绝对优势。

本章小结：

本章节从一般职场女性、女性创业者和女性保险代理人个体画像出发，分析得出其所面临的职业选择风险，并进行系统的风险管理。从一般职场女性的个体特征出发，报告总结出他们所面临的职业认知风险、家庭风险、职业能力风险、职业环境风险、职业性别风险及职业个体风险，并提出提高人力资本、完善职业认知、适度配置保险等风险管理方法。对于女性创业者，更为突出的风险存在于职业认知风险、职业能力风险及职业性别风险，这既需要从政府及行业角度出发增加创业保障，减少性别歧视，同时也需要创业者自身增强能力培养。最后报告将保险代理人置于保险行业整体发展态势中，从保险业发展角度剖析了保险代理人职业发展最重要的关注点，并提出顺应保险发展潮流是自我能力提升的关键目标。

06



后疫情时代和科技发展 对女性职业选择的影响

06

后疫情时代和科技发展对女性职业选择的影响

疫情的暴发严重冲击了社会发展,对女性职业发展的稳定性和长远规划都造成了较大的影响,本章将详细分析疫情对女性职业发展造成的影响。疫情防控常态化之下,科技对经济社会发展的作用也不断增强,且映射到人们的职业选择中,产生了替代和创造双重效应。报告将从保险行业出发,详细分析保险科技对女性职业选择的挑战与机遇。

本章亮点

1.每八位女性受访者就有一位职业发生变动,且有超三分之一的受访者表示因疫情被迫改变就业城市,后疫情时代经济增速减缓、波动变大,女性职业选择的机会相对减少,且影响深入,甚至产生失业问题。

2.对人群流动及民众可支配收入依赖度较高的行业如服务业等在后疫情时代受到冲击,73.1%的女性保险代理人受访者认为疫情期间客户可用资金减少,且认为疫情造成了严重的交流不便。

3.后疫情时代带来了线上办公这一新的工作模式,虽然女性受访者对线上办公的评价绝对值在7以上,但总体来说分值低于男性对此的评价,较之男性,女性对线上办公的接受度更低。

4.后疫情时代女性对稳定的收入、灵活的工作地点等的需求更加强烈,这一择业观的变化在一定程度上加速了保险代理人等职业的人员流动。

5.超过80%的女性保险代理人受访者认为后疫情时代公众风险意识有所增强,进而推动了保险行业的发展,增大保险行业从业人员发展空间。

6.科技发展催生了新技术,完善了原有技术,可能会代替传统观念的程序化的工作。尤其在保险方面,保险科技的发展很大程度上威胁了保险代理人的职业稳定性,这一风险也逐渐被从业人员意识到。

7.长期来看,科技发展通过技术的自我革命提供了更多的职业选择,创新了职业发展模式,为女性职业选择提供了更多的发展空间。

6.1 后疫情时代带来的机遇与挑战

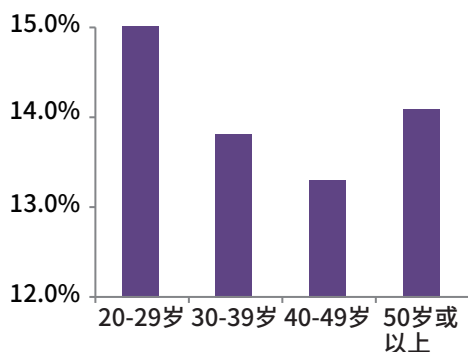
新冠疫情的暴发给经济社会的发展带来了巨大的损失和挑战,虽然中国很快控制住了疫情,但是疫情带来的严重冲击使得社会发展、群众观念等都发生了较大的变化,这一变化在职业选择中也表现明显。疫情影响下经济社会发展速度减缓,就业机会拓展速度降低,同时众多企业破产倒闭,由此导致就业规模受到抑制,就业机会变动加大;疫情抑制了人口流动,降低了人均可支配收入,从而冲击了高度依赖人口流动、民众可支配收入的行业;疫情促进了办公线上化,对从业人员的线上操作能力和业务转化能力提出了更高的要求。以上疫情的影响短期来看负面作用更大,但是疫情作用下人们的风险意识、群体共享意识却得到了极大的提升,这对女性职业选择来说也是新的机遇,使得女性的就业观发生变化。观察疫情对经济领域的影响,可以发现保险行业所受到的影响特征更加鲜明,而且更加全面,因此在女性职业选择中,疫情对女性保险代理人的影响也更具有代表性。报告发布的问卷关注了这一影响的具体内容,通过分析问卷数据,挖掘后疫情时代女性消费者和保险代理人的变动,进而更加全面地分析疫情对于女性职业选择的影响。

6.1.1 挑战:就业机会的相对减少

2019年我国GDP比上年同比增长6.1%,但2020年因疫情影响增速仅有2.3%。虽然去年我国在全球范围内率先实现经济正增长,但是不可否认,疫情发生以来,经济发展受到一定影响,而伴随而来的则是就业机会增速放缓,整体就业规模受到影响。在此背景下女性职业选择面临的风险加剧,一方面女性职业变动加大,可能因公司破产、疫情封闭等发生失业或者变动;另一方面女性职业选择空间缩小,工作不可替代性降低,跳槽等职业选择成本大幅增加。

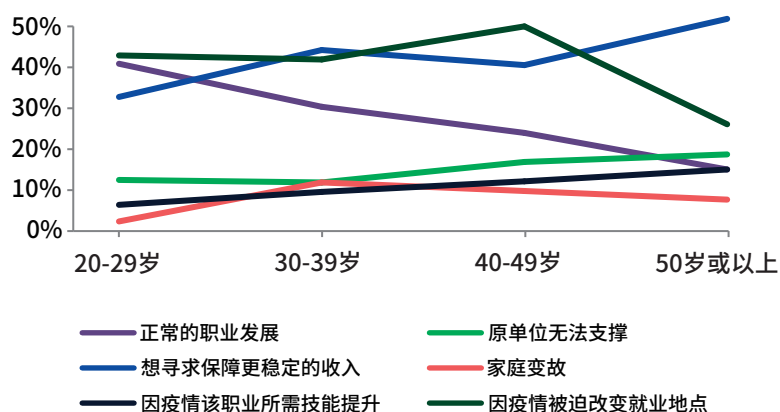
图6-1数据显示,疫情期间女性各年龄段职业发生变化人数比例均超过13%,这意味着每八个女性受访者里就有一个职业发生变化。究其原因,如图6-2所示,因疫情被迫改变就业城市和想寻求保障更稳定的收入这两项以微小的差距排在前两位,比例分别为41.6%和41%,正常的职业发展仅有29.2%的比例。同时,原单位无法支撑、因疫情该职业所需技能提升等也都成为女性受访者职业变动的直接原因。疫情对女性职业选择的影响广度显而易见。

图6-1:女性样本各年龄段职业发生变化人数比例



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

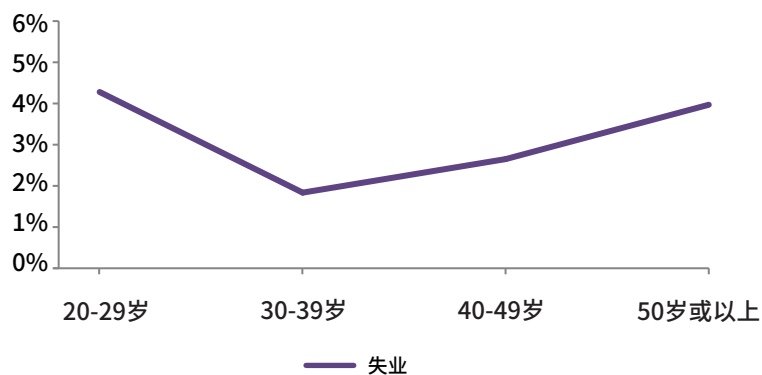
图6-2:分年龄段女性样本职业变动原因



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

在影响深度方面,从图6-3数据可以看出,有3.1%的女性因为疫情失业。同时各年龄段女性样本失业的比例差异较大,20~29岁和50岁或以上失业比例最高,超过4%,40~49岁失业比例为2.66%,30~39岁失业比例则仅为1.81%,因此在疫情期间,刚刚进入职场以及即将退出职场的这类人群在职业选择中的竞争力相对较弱,而中间年龄段的人群依靠经验和精力的比较优势在职场中占优。

图6-3:女性样本各年龄段失业人数比例



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

6.1.2 挑战:服务业的冲击

虽然整体数据显示,2020年人均可支配收入仍处在增长态势,但是,一方面,因公司发展艰难,部分企业降薪或者迟发薪水甚至裁员;另一方面,疫情期间采用居家隔离、部分城市封城等措施导致个体经营者事业接近停摆,部分人群的可支配收入在一段时间内急剧下降,影响了个人和家庭的正常消费。同时,疫情期间人员流动受到极大抑制,部分人群只能原地就业或者线上办公。在这些因素影响下,服务业等依靠流动人群或消费属性较强的行业发展受到极大抑制,从事该行业的女性职业发展也受到极大的冲击。以保险代理行业为例,表6-1显示,受访的女性保险代理人中,有73.1%认为疫情期间客户可用资金减少,有60.4%认为与客户的线下交流少了也是疫情造成的严重不利影响。

表6-1:男女性保险代理人对疫情不利影响的想法

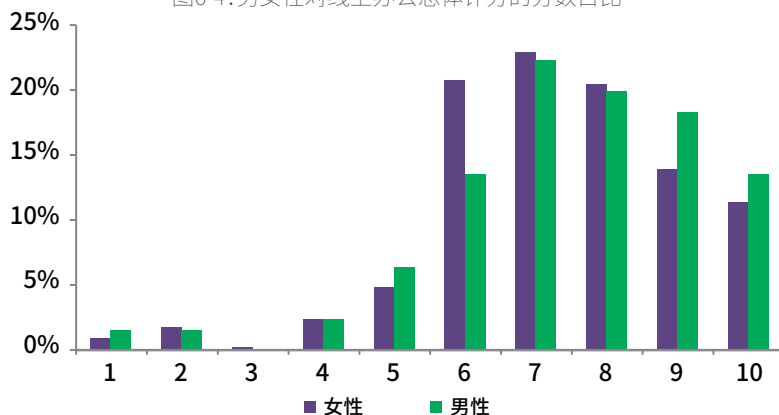
不利影响	女性	男性
客户可用资金减少	73.10%	68.70%
与客户的线下交流少了	60.40%	59.00%
新客难以获取	37.40%	39.90%
线上开展业务有一定的困难	33.60%	30.90%
培训和团队活动受到影响	25.80%	27.70%
客户要求提高,对专业性要求更高	23.30%	22.30%
老客户不加保不续保	19.60%	20.90%

数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

6.1.3 挑战:线上办公技能要求高

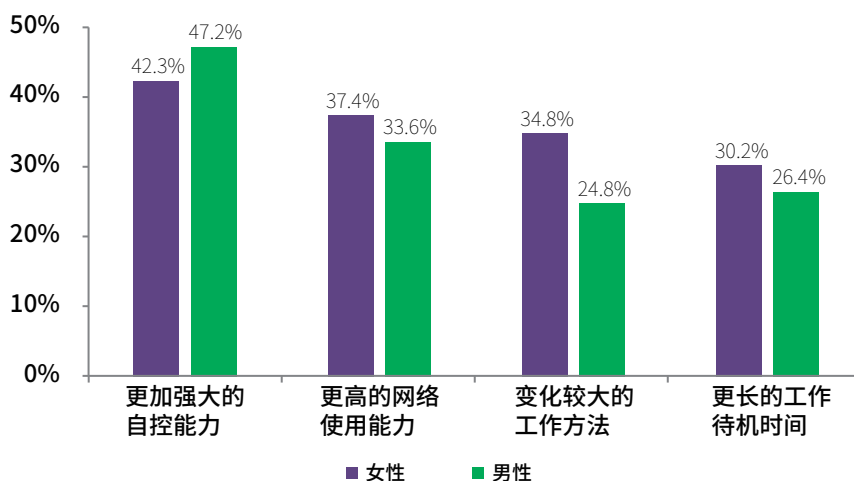
疫情期间,为了配合疫情防控,居家线上办公成为主流。调查中,超过80%的受访者表示疫情期间进行了线上办公。但是线上办公带来的设备、线上操作技能等方面的要求则给工作人群带来了一定的困扰。这对女性的工作技能提出了更高的要求,因此也给女性职业发展带来了更多的挑战。图6-4显示了男女性对线上办公的总体评价,评分越高代表接受度和认可度更高。可以看出,女性对于线上办公的总体评价基本在6分及以上,占比超过85%,但是女性这一评分均值为7.294,低于男性的7.494,因此女性受访者对于线上办公的接受度较之男性更低,面临的挑战也更大,这可以从图6-5中认为线上办公提出了更高要求的女性受访者占比为68.2%这一点得到印证。

图6-4:男女性对线上办公总体评分的分数占比



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

图6-5:男女性对线上办公能力要求的看法



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

6.1.4 机遇:择业观的变化

疫情为女性职业选择带来了诸多挑战,而女性的择业观也随之发生变化。大幅的收入减少使得女性更寻求稳定的收入,行业在疫情中的表现也让女性对择业方向有了其他规划。这一变化既使女性有了更明确的择业方向,也对行业发展提出了更高的要求。表6-2显示,超过60%的女性保险代理人认为疫情期间进入行业的人更多了,这一结论也体现了疫情期间保险行业发挥的重要作用,使得保险相关职业更多进入人们视野,且其工作地点等的灵活性也更加符合疫情期间人们的就业需求,因此吸引了更多人员进入保险代理人行业。但是,也有近四分之一的女性保险代理人认为离职的人更多了,这也侧面印证了疫情对保险代理行业造成的冲击。

表6-2:男女性保险代理人对疫情期间保险代理人队伍流动性变化的感受

变化	女性	男性
进入行业的人更多了	61.80%	62.60%
无变化	13.50%	11.20%
离职的人更多了	24.70%	26.30%

数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

6.1.5 机遇:风险意识等增强

疫情冲击大大增强了民众的风险意识,也让民众主动寻求风险管理的方法。保险作为风险管理的重要手段,自然越来越受关注,这也利好于保险行业的女性从业者。超过80%的女性保险代理人认为,疫情期间,客户的保险意识有所增强,产品推销更加顺利。风险意识的增强不仅为保险代理行业提供了发展大势,更重要的是女性本身职业选择的风险意识加强,进而风险管理意识和能力也会逐步提升。

综上,纵观后疫情时代对女性职业选择带来的机遇与挑战,就业机会受到挤压、服务业等行业受到抑制及更高的线上办公技能要求都对女性的职业选择带来了不小的冲击。但从长远来看,疫情也使女性的择业观逐渐发生变化,使得女性将自身发展更多地与行业发展相结合,同时风险意识等的增强既为特定行业提供了乘胜之机,也让女性职业选择更加注重风险管理。

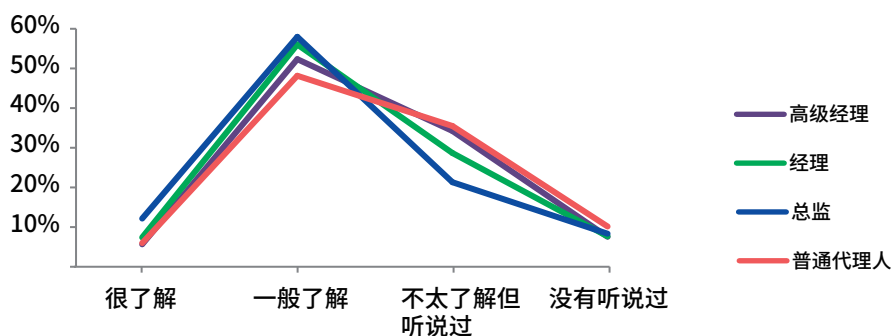
6.2 科技发展带来的机遇与挑战

虽然疫情带来了巨大的冲击,但是科技发展重构社会形态,已逐渐成为经济发展的核心变量,进而为女性职业选择带来了更多挑战与机遇。一方面,科技发展不断改进和完善劳动手段、劳动对象,提高劳动生产率,产生了新的就业机会,创新了就业结构,便利了各行业的发展;另一方面,科技的发展使得智能机器的应用在工作任务中全面拓展,计算机化将替代更多常规和非常规工作,对人类劳动产生更大更广的挤出效应,进而减少人类就业机会,带来科技替代风险。总体来说,科技发展作为一把双刃剑影响着女性职业选择。

6.2.1 挑战:科技替代风险

科技的发展带动了人工智能、大数据等信息技术的快速发展,这一技术的进步可能会导致技术性失业,即资本、技术密集型的技术会代替工人的劳动,正如“程序偏向型技术进步假说”认为的,信息技术会代替传统的程序化的工作⁶⁸。因此在科技逐渐发达的过程中,科技替代风险成为女性职业选择中愈发关注的一个风险点。观察科技发展覆盖的各个领域,以保险科技为例,保险科技借助人工智能等技术努力实现智能化的保险咨询与销售,这在很大程度上会威胁保险代理的职业稳定性。图6-6显示,已经有58.7%的女性保险代理人对人工智能技术较了解,且职级越高,对人工智能技术的了解越深入,12.21%的女性保险代理人总监对这一问题表示很了解,这一比例是普通代理人比例的2.02倍。这在一定程度上反映出人工智能技术已经在保险代理行业有了较大面积的深入,且它的作用也受到了高职级人群的关注,这也暗示了科技发展与女性职业的结合将越来越深入。调查数据显示,38%的女性明确认同人工智能技术会挤压自身生存空间。因此女性在职业选择中不仅要了解运用科技,也要提前预知可能存在的科技替代风险。

图6-6: 不同职级女性保险代理人对AI在保险代理中运用的了解程度



数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

⁶⁸ [1]刘飞,田高良.信息技术是否替代了就业——基于中国上市公司的证据[J].财经科学,2019(07):95-107.

6.2.2 机遇:择业空间及职业发展

在带来挑战的同时,科技也带来了更多发展空间。科技发展意味着旧技术的更新完善或者新技术的诞生,通过技术的自我革命和进化,既能创造新的职业方向,改变职业结构,也能在原有职业的基础上更新发展脉络和完善职业工具。因此对于女性的职业选择,科技发展既能提供更多的选择,也能提升现有职业效率或者完善职业生态。

保险科技迅猛发展,助力产品创新和服务优化,对保险代理业务开展和代理人职业发展运营模式提供了有力的支持。首先,保险科技开拓出了新的保险业务模式,进而创造了相应模式下的职业机会。表6-3显示超过50%的女性保险代理人认为人工智能技术可以将智能核保、移动理赔及智能客服等功能应用于保险代理业务,相应的保险代理行业将会更多配套计算机等领域的人才,因此,在保险科技作用下保险代理行业女性职业结构将会发生巨大变化。

表6-3:男女性保险代理人对AI运用于保险代理业务的期待

功能	女性	男性
智能核保	74.20%	74.50%
移动理赔	69.30%	66.50%
智能客服	55.90%	56.50%
智能保顾	49.40%	54.70%
智能定损	42.50%	45.00%
声纹识别反欺诈	39.40%	36.30%

数据来源:复旦大学保险消费者问卷数据(2021)

其次,从团队管理角度出发,表6-4可以看出,超过60%的保险代理人团队长认同人工智能在团队管理中的重要作用,比如,人工智能可以通过智能分配任务和在线销售协助进行队伍管理,实时连接个体、实现高频互动进而完善销售模式,同时还可以生成个性化培训方案提高培训效率,设定甄选模式开展队伍增员工作。员工的培训、辅助和甄选都可以依靠人工智能技术进行,那么不可否认人工智能技术将会改变保险代理行业的团队管理及职业发展(如晋升很可能上依靠人工智能给出的指标参数)。因此科学技术在一定程度上将会改变女性职业晋升模式和自身成长模式。

表6-4: 男女性保险代理人对AI赋能团队管理的看法

AI赋能	女性	男性
队伍管理 (智能分配任务和在线销售协助)	73.90%	72.70%
完善销售模式 (实时连接个体, 实现高频互动)	71.90%	67.40%
培训 (生成个性化培训方案)	67.70%	68.90%
增员 (AI甄选)	61.90%	62.10%

数据来源: 复旦大学保险消费者问卷数据 (2021)

短期来看, 科技发展可能带来更多替代风险, 但是从长期来看, 科技发展对于职业的创造效应将会占据主导地位, 会为女性带来数量更多种类更加丰富的职业选择, 创新职业发展模式, 正如60.9%的女性保险代理人认为人工智能带来的影响不是负面的。但是女性也必须认识到, 不能坐等时间带来效应的转化, 而是需要从自身出发, 提升技能储备、做好职业规划, 才能借助时代发展大势, 实现更好的成长。

本章小结:

本章通过问卷数据分析, 挖掘后疫情时代与科技发展带给女性职业选择与发展的机遇与挑战。第一, 疫情的冲击虽然相对减少了就业机会, 抑制了服务业等对人群流动及收入更加依赖的行业的发展, 且对女性提出了更高的线上办公技能的要求。但是值得关注的是, 疫情期间人们的风险意识和风险管理能力也在不断提升, 对部分行业的发展起到了加速剂的作用, 其中以女性为主的保险代理人行业更是发展迅速, 进而提升了女性职业选择的总体幸福感。同时疫情对女性的择业观也产生了非常重要的影响, 寻求更稳定的收入、关注行业整体发展稳定性等成为女性职业选择考虑的重点。第二, 在科技发展的影响下, 虽然短期来看存在科技替代风险, 但从长远来看, 科技对于职业模式的创新和对职业空间的拓展更加关键。

07



总结与建议

07

总结与建议

前六章详细分析了女性职业选择所面临的机遇与挑战,在关注女性创业者的同时也以女性保险代理人这一代表性群体为例进行了深刻的阐述,努力挖掘女性职业选择可能遇到的风险及相应的风险管理方法。本章将在上文的基础上系统地对女性职业选择风险及风险管理方法进行总结,并提出可行性建议。

随着女性力量的不断壮大以及社会地位的不断崛起,关注女性成为各界共识。本报告从女性职业选择与风险管理角度出发,分析女性在职业选择中面临的机遇与风险,并试图挖掘女性风险管理的系统性方法。首先,报告从国内国际女性职业选择现状出发,分析得出女性职业选择中的五大风险,分别是“35岁困境”、科技冲击下的替代风险、“母亲代价”、性别歧视及性骚扰等,但报告也发现了女性在职业选择中面对的更多机遇,如性格优势、全球化和信息化浪潮下新的就业机会等。而作为职业选择中的重要路径,创业也具有愈发重要的社会意义。本报告基于一手调研数据,详细分析了女性的创业现状,剖析了女性创业者的四个关键词,挖掘了女性创业面临的机遇与挑战,最后对女性创业进行了展望。

作为轻创业理念的一种实践,保险代理职业以非常高的女性契合度在女性职业选择中具有更加突出的优势。因此,报告对我国女性保险代理人的生存现状进行了详细的分析,探究如何提升女性代理人的整体幸福感。报告发现,女性保险代理人契合政策发展方向,符合女性发展规律,但是巨大的经济波动使得这一行业需要进行更多的创新与思考。进一步的,报告从微观个体案例出发,塑造典型的女性画像,从个人特征出发分析得出一般职场女性、女性创业者及女性保险代理人的风险特征,进而构造风险管理的系统性方案。最后结合现实发展,本报告分析了后疫情时代及科技发展两大重要宏观背景因素带给女性职业选择的挑战与机遇。后疫情时代,经济发展增速下降,就业机会相对减少,服务业等对人群及其收入依赖度高的行业受到冲击,且线上办公提高了职业技能要求,在这些挑战的共同作用下,女性职业选择的困难度增加,但是在此背景下,女性择业观的变化、风险意识提升等都增加了女性职业选择的机遇。在科技发展下,女性职业选择则面临科技替代风险这一短期挑战,但长期来看,技术的革命和完善都会扩大女性择业空间,并创新女性职业发展生态,为女性职业选择提供更多的发展空间与发展潜力。通过深入的分析,报告对女性各层次面临的职业选择风险有了更加系统的挖掘。

7.1 女性职业选择风险总结

7.1.1 个人层面

第一,同男性一样,随着年龄的增长,女性精力集中度可能下降,工作效率可能降低,同时女性获取新知识的能力远不如前,随时面临被职场新人替代的风险。

第二,生育将会使女性面临较大的身心挑战,并且接受更多外来压力。

第三,传统观念下,女性对家庭的高度责任感使得女性面临更多家庭与工作之间的平衡矛盾,这也会降低女性的工作幸福感。

7.1.2 组织层面

第一,在企业降低人力成本的要求下,用人单位会在替代性较强的岗位更倾向于使用职场新人,而因偏好行业替代性相对较强、存在“母亲代价”等多重因素,女性则面临更多职业变动的风险。

第二,现实生活中职场女性在高级职位或决策层的竞选中面临更多的阻挠,使得女性职业晋升道路愈发艰难。

7.1.3 社会层面

第一,宏观上来说,女性更倾向于选择就业于第三产业,但是第三产业相对产业升级转型更快,对女性的职业技能提出了更高的要求,因此一定程度上为女性带来了更高的挑战。

第二,科技的迅猛发展使得技术型失业逐渐扩大,新的技术、新的机器将会替代更多的人工岗位,不仅挤压了女性职业选择空间,还增加了其他女性的就业压力。

第三,社会中对女性存在由来已久的印象使得女性面临更多的性别歧视甚至性骚扰。

7.2 女性职业选择风险管理建议

7.2.1 个人层面

保持终身学习理念，提升自身人力资本。无论是一般的职业晋升需要，还是时代发展大势所趋，女性想要更好的职业发展就需要不断提升自我素养。保持终身学习习惯，不断吸收新的知识，掌握新的技能，才能在宏观环境变动中始终掌握主动权。

完善职业认知，做好长远职业规划。最好的职业选择风险规避方法就是清晰认知经济社会发展，从中正确选择发展潜力大、适合自身特点的职业，进而设定正确的职业发展目标，才能将诸多风险扼制在摇篮里。

提前认知风险，充分运用多种风险转移工具。女性需要对自身职业发展的风险进行提前认知，综合考虑家庭、公司、行业、政府等各个层面的因素，挖掘自身发展的风险。在风险规避与风险控制之外，更要学会灵活运用保险等多种风险转移手段，将自身风险降至最低。

7.2.2 组织层面

加大职业培训力度，注重女性职业发展。随着社会的不断进步，各行各业对于技能理念的要求也越来越高，更新也越来越快。在此基础上，组织机构需要根据行业发展制定详细培训计划，加大培训力度，搭建女性职业能力提升的广阔平台。

注重个体优势，减少群体认知偏见。在女性职业发展风险的讨论中，性别歧视首当其冲。隐形的就业壁垒和职业天花板都带来了更多女性职业发展的不稳定性，所以组织层面应该注重以人为本，抛弃群体认知偏见，关注个体优势，将个人作用发挥到最大。

7.2.3 社会层面

发挥政府部门的干预作用，制定引导性支持性政策法规。发挥立法的根本性作用，从法律层面完善性别歧视的惩罚措施，保障女性权益。同时，完善社会福利保障措施，充分保护女性就业权益。

加强社会理念引导，营造平等健康的社会文化环境。传统的男女分工理念为女性平等参与社会发展造成了诸多阻碍，因此政府部门需充分发挥文化引领作用，引导社会树立正确的性别观，减少社会群体对于女性认知的偏见，共同助力女性职业发展。

促进女性职业发展与风险管理的进步需要个人、组织、政府等社会各层面共同参与，各司其职，充分发挥自身作用，才能长远提高女性参与社会劳动的科学性。

以上，报告系统全面地分析了一般女性在职业选择中面临的风险和相应的风险管理办法。最后，对

于重点关注的样本——女性保险代理人，报告也希望能做出一点贡献，从挑战和机遇出发提出更具体、更能提高幸福感的举措。

一是竞争愈发明显。随着保险代理的人海战术遇到拐点，女性保险代理人面临更加严格的专业能力及工作绩效的考核，淘汰底线越来越高，因此女性保险代理人需要加强学习意识，积极参加公司及行业等提供的丰富专业培训，提升专业素养，同时也需要提高绩效考核意识，扩展业务覆盖度，以专业能力开拓更多的客户群体。

二是客户要求愈发全面。后疫情时代，随着公众风险意识、规划意识的不断提升，公众对保险代理人的服务范围提出了更高、更全面的要求，不仅是提供全面的保险计划，甚至希望能够提供全面的风险管理计划。在这种背景下，女性保险代理人必须认识到职业发展要求，并以要求为基础主动学习，以更高的专业素养提供更全面专业的服务。

三是保险科技发展迅猛。保险科技借助人工智能等技术助力产品创新和服务优化，一方面为女性保险代理人提供了更加全面的服务保障，另一方面也威胁到了女性保险代理人的职业稳定性。但是，女性保险代理人必须正视保险科技带来的机遇与挑战，一方面要主动借保险科技之大势提高工作效率，提升客户服务质量，另一方面也要增加自身人力资本投资，提升自己的不可替代性，增加自身优势。

四是生活工作平衡愈发重要。随着通信交通等科技设备的不断发展，保险代理人的工作时间和空间界限越发模糊，工作越来越深入到生活中。因此，女性保险代理人需要综合运用多种保险业务工具，配合专业能力进而提升工作效率，在卓越的工作中追求更高的生活幸福感。

五是行业发展态势影响不断扩大。迅猛发展的行业背景下，女性保险代理人自身发展与行业结合度不断提升，如何借助行业大势提升自我变得更加重要。因此，女性保险代理人必须对行业发展有更加清晰的认知和规划，在长周期中进行职业选择和晋升。

至此，报告深入分析了女性所面临的职业选择风险，也对一般女性乃至代表性群体提出了全面的风险管理方法。但是，如何具体判断某位女性的职业选择风险、如何有针对性地利用各类风险管理产品进行全面职业选择风险管理、如何抓住行业大潮降低职业选择风险等，都是职场女性需要进一步深思的难题。

调研组期待有识之士能为以上问题提出解决方案，造福百姓。

参考文献

- [1].Argyris C. Understanding Organizational Behaviour[M]. London: Tavistock Publications, 1960.
- [2].Bedeian Arthur G,Kemery Edward R,Pizzolatto Allayne B. Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior[J]. Academic Press,1991,39(3):
- [3].Briddick William C.. A Review of My Life With a Theory: John L. Holland's Autobiography and Theory of Careers[J]. Journal of Employment Counseling,2021,58(2):
- [4].Clive Fletcher,Richard Williams. Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment1[J]. British Journal of Management,1996,7(2):
- [5].Cooke Fang Lee, Xiao Mengtian. Women entrepreneurship in China: where are we now and where are we heading[J]. Human Resource Development International, 2021, 24(1): 104-121.
- [6].Credit Suisse Research Institute. CS Gender 3000[R].2019.
- [7].Fortune 500, Catalyst, Report of the UN Secretary-General E/CN[R].2020.
- [8].Global Entrepreneurship Network & Startup Genome.Startup Ecosystem Report 2015 [R].2018.
- [9].Graen G B, Chun H, Dharwadkar R, et al. Predicting Speed of Managerial Advancement over 23 Years Using a Parametric Duration Analysis: A Test of a Early Leader-member Exchange, Early Job Performance, Early Career Success, and University Prestige[A]. Best Papers Proceedings: Making Global Partnerships Work Association of Japanese Business Studies[C]. 1997:75-89
- [10].Inter-Parliamentary Union, Report of the UN Secretary-General E/CN[R].2020.
- [11].Klaus Schwab.Global Gender Gap Report 2020[R]. World Economic Forum,2019.
- [12].Marsh & McLennan Companies . Let' s Get Real About Equality: When Women Thrive 2020 Global Report [EB/OL]. (2019-11-22) [2021-08-25]. <https://www.mercer.com/our-thinking/next-generation-global-research-when-women-thrive-2020.html#contactForm>.

- [13].Qingxiong (Derek) Weng , Linna Zhu. Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research[J]. Journal of Career Development,2020,47(3):239-248
- [14].Qingxiong Weng,James C. McElroy. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions[J]. Journal of Vocational Behavior,2012,80(2):
- [15].Qingxiong Weng. HR environment and regional attraction: An empirical study of industrial clusters in China[J]. Australian Journal of Management,2010,35(3):
- [16].Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. Academy of Management Review, 25, 217-226.
- [17].The Better Half[N]. China Economic Review, 2009,
<https://chinaeconomicreview.com/the-better-half/>.
- [18].The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific[R]. McKinsey Global Institute Report, 2018, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>.
- [19].World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot[R]. International Labor Organization,2019.
- [20].安利全球创业报告[R]. 安利研究员研究报告, 2018.
- [21].陈晓曦, 葛雅利.职业成长研究述评与展望[J].领导科学, 2019(22):81-85.
- [22].陈晓珍. 女性职场地位提高成共识, 但仍有近八成女性遭遇“性别歧视”[EB/OL]. (2021-03-14) [2021-08-25]. <https://www.jiemian.com/article/5785915.html>.
- [23].陈子印.保险科技对传统保险营销业态的冲击影响分析[J].上海保险,2020(05):14-16.
- [24].德勤中国. 2019女性、职业与幸福感报告[EB/OL]. (2019-10-27) [2021-08-25]. <https://www.swedcham.cn>.
- [25].第三期中国妇女社会地位调查课题组.第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告[J].妇女研究论丛,2011(06):5-15.智联招聘《2020年中国职场女性现状调查报告》
- [26].国际劳工组织.防治工作场所性骚扰指导手册[R].2010.

- [27].高鑫.轻创业的轻与重[J].中国报道,2016,000(006):52-53.
- [28].科锐国际.2013中国职业女性调查报告[R].2013.
- [29].刘飞,田高良.信息技术是否替代了就业——基于中国上市公司的证据[J].财经科学,2019(07):95-107.
- [30].联合国.2013年全球凶杀问题研究[R].2014.
- [31].龙静,苏湘.男性是否更适合创业:创业领域的性别差异问题研究[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2020,24(03):88-101.
- [32].陆晶.保险科技给寿险代理人带来的机遇与挑战[J].中国经贸导刊(中),2021(05):84-86.
- [33].全球创业观察组织.全球创业观察报告[R].2017.
- [34].世界卫生组织.全球和区域暴力侵害妇女行为估计数:亲密伴侣暴力行为和非伴侣性暴力行为的发生率及其对健康的影响[R].2013.
- [35].宋巍.知识女性职业选择的障碍及其对策研究[D].黑龙江大学,2010.
- [36].石智雷,张婷皮美.性别红利:理解社会经济发展的新视角[J].中南财经政法大学学报,2020(03):61-70+159.
- [37].万事达卡.全球女性创业指数[R].2017.
- [38].王淑娟.知识员工职业发展陷入“35岁困境”[EB/OL].(2021-03-15)[2021-08-25].
<https://www.huxiu.com/article/415002.html>.
- [39].王一丞.保险行业个人寿险业务人员基本管理办法制度研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(09):27-32.
- [40].王颖,石郑.技术进步与就业:特征事实、作用机制与研究展望[J].上海经济研究,2021(06):39-48.
- [41].王震.新冠肺炎疫情冲击下的就业保护与社会保障[J].经济纵横,2020(03):7-15+2.
- [42].翁清雄,胡蓓.员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响[J].工业工程与管理,2009,14(01):97-104

- [43].习近平. 在联合国大会纪念北京世界妇女大会25周年高级别会议上的讲话[N]. 新华社, 2020, http://www.gov.cn/xinwen/2020-10/01/content_5548947.htm.
- [44].杨光富.弗兰克·帕森斯与现代学生指导制度的建立[J].贵州大学学报(社会科学版),2017,35(01):135-139.
- [45].袁庆宏,王双龙.基于职业成长的知识型员工离职研究[J].未来与发展,2010,31(04):57-60.
- [46].袁庆宏,张田. 雇员职业生涯发展中职业成长的驱动作用研究——基于MBA学员深度访谈与自传资料的分析[A]. 中国管理现代化研究会.第三届(2008)中国管理学年会——公共管理分会场论文集[C].中国管理现代化研究会:中国管理现代化研究会,2008:10.
- [47].智联招聘. 智联招聘2020年中国职场女性现状调查报告[EB/OL]. (2020-03-08) [2021-08-25]. http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/202103/08/t20210308_36365408.shtml.
- [48].智联招聘.2016年职场妈妈生存状况调查报告[R].2016.
- [49].智联招聘.2019中国女性职场调查报告[R].2019.
- [50].中国女企业家协会、中国企业家调查系统. 中国女企业家发展:现状、问题与期望——2505 位女企业家问卷调查报告[J]. 管理世界, 2017(11): 50-64.
- [51].中国社会中的女人和男人——事实和数据[J].国家统计局社会科技和文化产业统计司,2019.

版权声明

《中国女性职业选择与风险管理白皮书》所有文字内容、图表及表格的版权归复旦发展研究院与中宏人寿保险有限公司共同所有，受中国法律知识产权相关条例的版权保护。未经复旦发展研究院与中宏人寿保险有限公司联合书面许可，任何组织和个人不得将本报告的部分或全部内容用于商业目的。如需转载请注明出处。

本报告所使用的数据来源于专项调研及公开资料。本报告的观点及结论基于对以上数据的洞察和分析，对读者基于本报告信息做出的金融和财务行为，复旦发展研究院与中宏人寿保险有限公司不承担任何法律责任。如有涉及版权纠纷问题，请及时联系复旦发展研究院与中宏人寿保险有限公司，谢谢！

中宏保险



中宏保险官方微信

复旦发展研究院



复旦发展研究院官方微信