女性领导：正在崛起的力量

编者按：近日，全国妇联在回应关于“中国妇女参政情况”相关问题时表示，近年来，一大批优秀女性走上了各级领导岗位，在参与国家和社会事务管理中发挥了重要作用。由于科技和知识经济的迅猛发展，现代领导活动出现了一系列深刻的变革，传统的刚性领导正逐渐被柔性领导、人性化领导所取代。这种领导方式要求领导者要理解人、尊重人、充分发挥下属成员的自主性和积极性，关注他们的自我发展和成长，自我价值的实现和满足。

□ 张素玲

21世纪的今天，女性在方方面面已打破传统的羁绊，她们不仅进入职场，而且走上领导岗位，在商业管理领域，在行政管理领域，甚至在高科技和技术领域，都可以见到越来越多女性的身影。一些卓越的女性甚至开始担任国家领导人或大型公司的最高领导者，她们以其特有的魅力冲破了传统意义上以男性为主体的领导模式，并创造了辉煌的成就。

女性在领导领域的迅速崛起，得益于社会进步，教育发展、各国政策推动以及女性主体意识的增强等，与此同时，也与现代社会领导方式的转变密不可分。由于科技和知识经济的迅猛发展，现代领导活动出现了一系列深刻的变革，呈现出新的发展趋势，传统的刚性领导正逐渐被柔性领导、人性化领导所取代。这种领导方式要求领导者要理解人、尊重人、充分发挥下属成员的自主性和积极性，关注他们的自我发展和成长，自我价值的实现和满足。领导者不是靠控制、约束、命令等手段管理下属成员，而是靠激励、沟通、协调、引导等软性手段影响他们，从内心深处激发每个下属成员的内在潜力和创造性。在新的领导理念下，女性领导者突显出巨大优势。越来越多的人已认识到，女性领导是社会发展中非常重要的力量。

女性领导的特质和优势

性别是人类社会成员一项最持久和深远的身份特质，它是形成人们认识的重要因素。在社会化过程中，人们由于性别差异而形成了不同的性别特征，这些性别特征也反映在领导活动中。女性在社会化过程中所形成的一些性格特质适应了现代社会领导方式的变化，从而使女性在领导活动中具有独特的优势。

女性领导善于沟通，有利于增强组织的凝聚力。领导就是沟通，沟通是组织内部协调的润滑剂，也是组织与外部环境建立联系的桥梁。女性情感丰富，性格温和，善于表达，宽容向善，形象思维能力较强，更易于倾听他人的意见，更善于处理组织中存在的各种问题，化解矛盾，这种较强的沟通与协调能力有助于增进组织的凝聚力，使领导行为具有良好的合作氛围。

女性领导注重伦理关怀，易于创造人性化的组织环境。女性心理学家的研究表明，与男性相比，在社会交往中，女性表现出更多的亲社会行为，如帮助、支持他人、分享与合作，这种特性使女性领导在工作中易于创造人性化的环境，她们常常会以女性特有的细致和友善关心他人，体恤下属，善于发现他人的优点，通过赞美、肯定来鼓励员工，增强员工的信心，重视他人的意见，不武断狂妄。这一领导风格可以使女性赢得更多的支持，使组织更加和谐高效。

女性领导更加敏感，善于把握细节。女性性格相对敏感，观察力敏锐，她们能感受到周围环境细微的波动、潜伏的风险，与男性相比，她们更细腻、灵敏，心思缜密，这些特性使她们易于洞察事物的本质，把握组织发展的时机，及时发现存在的问题，规避可能发生的风险，从而实施有效的领导。

当然，由于传统文化、教育环境、媒体舆论、生活经验、岗位历练、社会性别制度和政策等各种因素的影响，使女性自身仍然存在一些不适应领导发展的特质。比如女性在领导活动中往往易于产生自卑心理、依赖心理、退缩心理，甚至是成功恐惧心理，这些心理限制了女性的成就动机和领导效能感，使一些女性缺乏进取心、自信心、创造力和不屈不挠的精神，在工作中难以打破常规，不敢发表独立见解，不太愿意接受挑战，缺乏敢于负责的闯劲、魄力和斗志，缺乏驾驭全局的能力。上述性格特质中存在的障碍致使女性往往在领导领域难以打破所谓的“玻璃天花板”效应。

女性领导能力提升的途径和方法

女性所具有的独特素质使她们在领导活动中有着男性无法比拟的优势，社会发展也为女性进入领导领域提供了更多的空间和可能性。作为一个具有多重社会角色的群体，女性如何扬长避短，发挥自身优势，提升领导能力无疑是一个急待关注的问题。

首先，女性自身要不断学习，历练自我，强化对领导角色的认知和认同，增强责任感、自信心和领导效能感。领导活动纷繁复杂，是一项充满不确定因素、风险和挑战的活动，承担这一责任需要高度的自尊和自信，需要强大稳定的心理状态，需要高超的领导能力。面对激烈的竞争，没有“女性优先”，只有“能力优先”，女性领导必须付出更多的努力和代价才能赢得社会的认可，取得成功。在领导活动中，女性领导要善于保持女性温柔、细腻、富于情感等的性格优势，又要学习、形成刚强、果断、意志坚定的优秀品质，兼顾柔和刚，把亲和力与决断力、关怀爱护和果断决策、细致敏锐与驾驭全局有机结合。

其次，对女性开展教育培训是提升女性领导能力的主要途径。现在，许多国家已认识到教育培训是帮助女性进入领导领域的有效方式，如喀麦隆、科特迪瓦和几内亚等国在竞选期间对女候选人进行培训，墨西哥发起了针对全国女性公务员的培训。一些国家还开展了针对领导人的性别问题培训，如新加坡和意大利将社会性别观念纳入公共行政官员的培训方案中。在美国，各高校都普遍实施了女性领导力的培养计划。

再次，加强对女性领导的岗位锻炼，为女性领导提供更多发展的机会。胜任领导工作的基石是丰富的领导经验。女性只有经历各种岗位尤其是基层、重要岗位的历练，才能拥有全方位的领导阅历，才能不断提升繁重工作中的抗压能力，应对危机的处置能力，才能不断激发她们追求领导岗位，承担责任的成就动机和愿望，成为能干事、敢干事、干成事的领导。因此，人力资源和组织部门要通过赋予女性领导重任，加大对女性领导的培养力度。同时，还要优化组织的领导结构，要为女性领导设置职业通道，从男女领导人数比例、年龄、职权分配等各个方面优化领导者的队伍结构，促进女性领导发展环境的不断优化。

最后，通过社会文化教育和媒体舆论等转变传统的性别文化，形成有利于女性发展的社会文化舆论环境。研究显示，今天，教育领域中的性别隔离依然存在，同时，媒体在固守传统性别文化中也起到了推波助澜的作用，媒体对女性领导者有限的表达，对女性工作能力与业绩的忽略等现象，都在某种程度上形成了社会对女性领导的扭曲认知，阻碍了女性领导的发展。因此，作为影响人最重要途径的教育和媒体要树立先进的性别意识，改变传统的性别刻板印象，为女性领导的发展创造良好的文化空间。

（作者单位：中国浦东干部学院）

热点关注

“互联网+”创新干部培训模式

□ 金江军

我国已经进入互联网时代，推动“互联网+干部培训”发展，创新干部培训模式，是新时期党校做好干部培训工作的重要举措。

“互联网+干部培训”是指用互联网思维重新思考干部培训工作，运用互联网创新干部培训模式，使互联网融入干部培训的各个环节，通过互联网促进干部培训供需对接，提高干部培训的实际效果。

传统干部培训工作往往受到场地、经费、时间、师资等方面的限制。培训人数受到培训教室数量、面积大小的制约，难以同时间开展超大规模的干部培训。培训经费受制于财政拨款数额，在压缩“三公经费”支出的新形势下，干部培训经费也有所削减。领导干部平时工作很忙，难以抽出很长时间到党校接受培训。目前党校培训时间最长的班次是一年。培训结束后往往要经过很长一段时间才能再次到党校接受培训。有的领导干部一生可能只有一次机会来中央党校学习。党校教师编制、数量有限，老师的时间精力和知识结构有限，而形势快速变化，难以完全适应干部培训的实际需求。

与传统干部培训模式不同，“互联网+干部培训”可以不受时间、空间限制，可以弥补经费、师资不足等问题，提高培训效率，降低培训成本，整合培训资源，拓宽培训渠道。通过党校的网络培训平台，领导干部可以根据自己的时间安排，随时、随地进行学习。领导干部不一定坐在教室进行学习，在办公室、在路上、在家里都可以学习。培训人数不再受教室数量、面积的制约，可以让成千上万名领导干部同时在线学习。领导干部可以根据自身工作需要、兴趣爱好进行学习，实现个性化自主学习。通过整合、购买、制作培训课件等方式，进一步丰富学员的学习内容，扩大学员的选择余地。网络培训模式可以节省学员的差旅费，在有限经费的情况下让更多的领导干部学习。网络培训模式还可以扩大培训覆盖面，让没有机会到党校学习的领导干部也能够学习党校的课程。

互联网是个连接器。“互联网+干部培训”把党校的学员、教员、组织员、培训部门、教务部门等连接起来，促进干部培训供需对接，通过互联网实现教学相长、学学相长。领导干部既是网络培训资源的使用者，也是网络培训资源的提供者。

推行“互联网+干部培训”模式，可以使全国各级党校在实体党校的基础上，再造一个“虚拟党校”。那么，全国各级党校如何发展“互联网+干部培训”呢？

“党校姓党”是党校工作的根本原则，也是推动“互联网+干部培训”发展的基本原则。马克思主义理论教育和党性教育是党校教育的主业和主课，也是“互联网+干部培训”的核心内容。在党校网络培训平台上，要把党的基本理论教育和党性党风教育作为主课，利用互联网深化中国特色社会主义理论体系的学习教育，深化对习近平总书记系列重要讲话精神的学习教育，深化党章和党纪党规的学习教育。

推动“互联网+干部培训”发展的基本思路是结合党校实际，构建“制度+技术”的干部网络培训体系，实现“三个适应、三个促进”，即适应党和国家工作大局的要求，促进党的中心任务的落实；适应党的干部教育和理论武装的要求，促进干部素质和能力的提高；适应党的理论建设的要求，促进理论创新和实践创新。

建立和完善“互联网+干部培训”制度。把“互联网+干部培训”纳入各级组织部门的领导干部考核体系，纳入各级党校的工作计划。研究制定干部网络培训管理制度，明确课程选题、课程规划、课程设计、课程拍摄、录制剪辑、课程上线、在线答疑、在线考试、证书颁发等各个环节的具体要求，实现按需培训。

建立党校慕课平台。慕课是大规模开放在线课程（Massive Open Online Course，MOOC）英文缩写的中文谐音，指的是教育培训机构通过互联网开放课程录像视频，供广大网民自由学习。这是一种近年来国内外兴起的网络学习方式，是“互联网+干部培训”的重要手段。何毅亭常务副校长在2015年全国党校系统信息化工作会议上指出，建立党校系统的慕课体系，既可以用来培训各级干部，也可以用来培训地方党校教师。

在党校慕课平台建设过程中，要整合、购买、制作网络培训资源。整合党校内部的网络培训资源，整合国内外知名慕课网站、大学和专业机构的培训资源。根据干部培训需要购买、制作培训课件（如微课）并放置到网络培训平台。

在“互联网+干部培训”领域采用云计算、移动互联网、大数据、物联网等新一代信息技术。例如，采用云计算技术建设慕课平台，以应对大量用户同时在线访问。开通党校微博、微信公众号，提供手机客户端（App）供学员下载使用，让学员随时了解干部培训动态信息，查看自己在线学习情况。通过大数据分析干部培训需求、学员们的在线学习行为，评估干部网络培训效果。让学员通过“扫一扫”二维码关注微信公众号、下载App。

优化“互联网+干部培训”模式，实现集中学习和自主学习相结合、网络视频直播和点播相结合、在线教学和在线答疑相结合。目前许多党政部门开通了视频会议系统。对于马克思主义理论教育和党性教育这样的主课，以及一些专题课程和讲座，可以让培训单位把学员集中到视频会议会场收看党校老师的授课直播视频。领导干部可以根据自身学习需要及时间安排进行自主学习，点播相应的党校教学视频。通过微博、微信等新媒体平台，学员可以与党校老师互动。学员在线提问，老师在线解答。

此外，各级党校应把“互联网+”列入干部培训内容，使各级领导干部适应互联网时代治国理政的要求，树立互联网思维，运用“互联网+”增强履职能力，提高履职水平，推进国家治理体系和治理能力现代化。

值得指出的是，推行“互联网+干部培训”，并不是说就不要传统面授型的干部培训方式了，而是作为传统干部培训的重要补充。互联网方便了人与人之间的沟通和交流，但不能取代人与人之间面对面的沟通和交流。

（作者单位：中央党校政法部）

工作论坛

以科研转型促进智库建设

□ 李光明

要开创党校系统科研工作的新路子、打开新局面、迈上新台阶、取得新成就，就必须在科研领域全面进行深化改革创新，以深化改革创新为动力，以加大支持力度为保障，以决策咨询研究为重点，以促进经济社会改革、发展和稳定为目标，加快党校系统科研工作转型升级的步伐、努力建设高水平的新型智库。

以科研转型促进智库建设的内在要求

一是从传统的常规科研向党委政府的决策咨询转型升级。过去，党校科研的内容主要是以纯理论纯学术的研究居多，与现实情况脱节，尤其是与地方党委政府的工作大局、中心工作和战略部署联系较少，今后，党校科研要以服务于地方党委政府的中心工作为主，紧紧围绕地方党委政府的工作大局、中心工作和战略部署来谋划、来选题、来评价。二是从分散的个人研究方式向团队合作式的联合攻关转型升级。过去，党校科研的方式主要是以个人研究的居多，单兵作战、力量分散，今后，党校科研要以团队合作式的研究为主，要把专家学者组织起来，依靠团队的力量，发挥各学科的优势，集中集体的智慧来联合攻关。三是从党校内部的封闭型科研向社会开放的交流融合型科研转型升级。过去，党校科研的特点就是以党校内部的自身力量来做科研，孤军奋战，力量有限，今后，党校科研要广开视野，广纳人才，要把党政机关、高等院校、企事业单位中的研究人才都吸引进来，为我所用，使党校的科研队伍更加壮大、更加有力，多出成果，多出精品。四是党校系统要与时俱进，努力建设为党委政府服务的新型智库。党校系统要在科研工作转型升级的基础上，牢固树立实践导向、问题导向和需求导向，始终服务于、服从于党委政府的工作大局、中心工作和战略部署，充分发挥党校系统的思想库、智囊团、参谋部的职能作用，在实现“四个全面”战略布局的进程中，提供强有力的理论支撑和智力支持。

以科研转型促进智库建设的实践路径

党校科研转型升级、建设高水平新型智库，既需要我们解放思想、大胆探索、改革创新，闯出一条新路，又需要我们实事求是、求真务实、务求实效，做好顶层设计与实际操作，以切实确立和谋划好党校科研转型升级、建设新型智库的科学发展之路。

“建立一个良好的平台”是根本。就是要在每个地方党校正式成立为地方党委政府科学决策服务的研究中心。研究中心的主要职能是服务于地方党委政府决策的咨询研究机构，以应用型对策研究为主，紧紧贴近党委政府的中心工作、贴近地方经济社会发展实践、贴近广大干部的工作需求；始终坚持问题导向，积极开展具有全局性、战略性、实践性和前瞻性的研究工作，加强调查研究，深化理论创新，在服务地方经济社会发展上实现新突破，在服务科学决策方面提供强有力的理论支撑和智力支持，着力形成有分量、有价值、有影响、有作用、有效应的研究成果，力争纳入党委政府及其主要职能部门的决策与执行体系，充分发挥其政策效应，逐步形成一批独具地方党校特色的成果品牌，充分发挥其社会效应。

“组建一支优秀的队伍”是关键。就是要把党校内外的优秀研究人才都整合与汇集起来，着力打造出一支优秀的应用型研究队伍，为建设新型智库提供强有力的人才支撑。研究队伍的人才来源，主要是从党校、高校以及党政机关中，聘任具有应用型研究能力的在职和已退休的专家学者及领导干部为特聘研究员，以充分发挥党校系统的学科优势、专家学者的智力优势和领导干部的人才优势。建立起人才、智力和项目相结合的柔性使用机制，把那些理论功底扎实、具有研究实力和潜能、政治热情高、社会责任心强的专家学者和领导干部以及其他优秀人士聘请为研究员，充分发挥他们的特长和优势，共同为地方经济社会的科学发展、跨越发展、和谐发展和务实发展出谋划策，建言献策。要大力建设和形成结构合理、学科齐全、优势互补、强强联合的科研团队，注重横向联合，强化团队意识，实行科研组织团队作战，发挥集体攻关、合作攻关的优势，以集体的智慧塑造新型的智库品牌，形成鲜明的党校智库文化。要为优秀的领军人才给予施展才华的平台与条件，真正起到选拔聘用一个优秀领军人才、带动一个重点学科、完成一批重点项目的重大效应，并以此树立起党校智库的特色品牌。

“设计一套完善的机制”是保障。一是工作运行机制。研究中心是地方党委政府设立在党校的专业决策咨询项目研究机构，接受地方各级党委政府及其主要职能部门的委托或者指示，对其所提出的重大课题、调研报告、重要文件及其他重要决策咨询项目进行立项，组织专业研究人员进行研究。凡属决策咨询项目的立项、结项及奖励，都由研究中心统一管理与监督。二是考核奖励机制。地方党校应当制定出台与决策咨询相对应的经费资助和奖励办法，建立起重在实际贡献、实际付出为特点的分配激励机制，将研究成果报酬与岗位职责、研究业绩及成果转化直接挂钩，确保贡献与报酬的有机统一，为推进新型智库建设提供正确导向。特别是要加大对进入党政决策层面的优秀成果的奖励力度，凡是获得市级及以上党政主要领导的肯定性批示和正式文件予以表彰的都应当给予重点奖励。同时，每年还要根据决策咨询成果的数量、质量、层次的实际业绩，对优秀研究人员公开进行表彰与重奖，并适时予以提拔重用。三是成果转化机制。建立起科研成果快速运行的“绿色通道”，实行科学、有效、便捷的优秀成果转化机制，研究中心既要多出高层次的精品力作，还要十分注重咨询成果的转化运用工作，努力搭建科研成果转化平台，提高优秀成果的转化运用效率，使优秀的决策咨询成果能够充分发挥出理论指导实践的重要作用。四是经费保障机制。党校科研工作的转型升级和新型智库的建设发展必须具有必要的经费保障。地方党校应当及时出台相应的政策规定，为持续有效的开展决策咨询工作提供必要的经费保障。地方党校要充分发挥科研经费的杠杆与导向作用，使科研经费的使用方向，主要向应用型对策研究的重大课题的调研工作和成果转化进行倾斜，为决策咨询研究的可持续发展提供强劲的支撑与保障。

（作者单位：河南省商丘市委党校）

决策咨询论坛

人的城镇化与城镇治理创新

□ 陈心颖

10月10—11日，福建省委党校地方治理研究中心与中央编译局《经济社会体制比较》杂志、山西大学共同主办的“人的城镇化与城镇治理创新”学术研讨会在山西大学政治与公共管理学院报告厅举行。

参会者围绕主题对“新型城镇化”“基层社会治理”“农民市民化”等专题进行了研讨，18位学者作了主题发言，并在自由讨论环节展开了深入的交流与探讨，涉及城镇化进程中的土地确权问题、扩县强权的适用性问题、自治单元的下沉问题、民主与自治的关系问题、农民工城市融合问题等等。福建省委党校郭为桂教授指出，我国地域广阔，各地治理环境差异很大，由来自全国不同地方的学者围绕主题展开研议，有利于相互借鉴经验，厘清差异，凝聚共识。会议最终达成五项共识：第一，新型城镇化是实现中国现代化的战略选择；第二，实现城镇治理现代化是推进新型城镇化的必然要求；第三，新型城镇化的核心是人的城镇化；第四，农村产权制度滞后是制约城镇化发展的主要障碍；第五，基本公共服务均等化是新型城镇化的重要内容。

本次会议立足新型城镇化背景，关注“人”的城镇化，交流城镇治理创新的典型经验，对于促进学术交流、探讨城镇化现实问题的解决路径具有积极的意义。

（作者单位：福建省委党校）

科研动态