

女性管理者工作与生活平衡现状调研成果报告

>>前言

当前，很多经理、总监级管理者中不乏 70 后、80 后女性的身影，她们特别的生理、心理状态，她们在家庭承担的特别的使命，都决定了她们是 HR 需要特别注意和关照的一个群体，近期我们就女性管理者工作与生活平衡现状进行了一次电话调研，被访者职级方面主要以经理级以上的 70 后、80 后管理者为主，现在我们将调研结果分享给大家。

>>调研发现：

>女性管理者近七成精力用于工作和家庭：

从调研结果看，当下女性管理者在工作方面分配的精力是最多的，达到了 48.1%，其次是家庭方面，需要耗费 19.7%的精力；同时女性管理者在自身素养提升、社会关系处理和身体状态调整方面的精力是比

较少的。
从期望分配的精力情况来看，大家一致认为当下工作方面所占用的精力明显过多，希望能够有一个下调，而多分出来的这部分精力则会更多的转移到家庭或者自身素养提升方面。

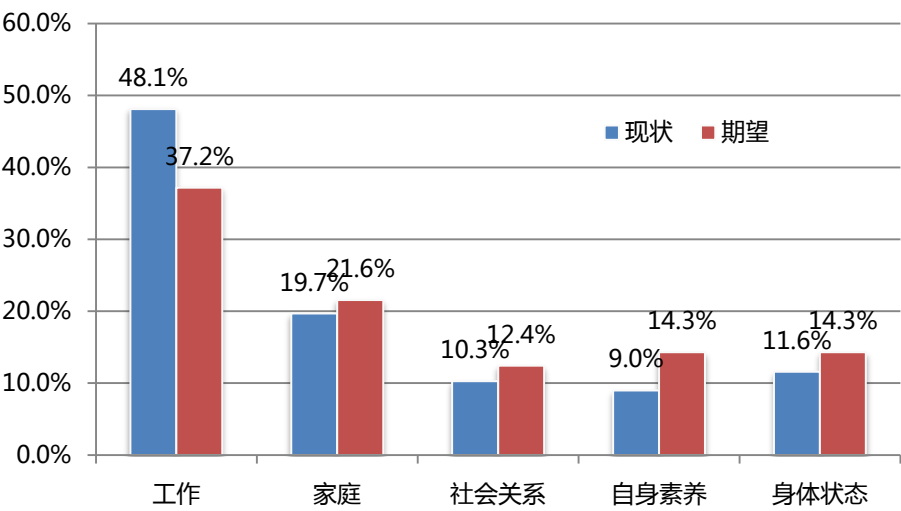


图 1 作为一名女性领导，您在工作与生活方面的精力是如何分配的？（平均水平）

	最小值	25P	50P	75P	最大值	均值
工作方面	20.0%	40.0%	50.0%	50.0%	80.0%	48.1%

家庭方面	5.0%	10.0%	20.0%	30.0%	30.0%	19.7%
社会关系方面	3.0%	5.0%	10.0%	10.8%	30.0%	10.3%
自身素养方面	3.3%	5.0%	9.0%	10.8%	20.0%	9.0%
身体状态方面	2.0%	5.0%	10.0%	13.3%	50.0%	11.6%

表 1 女性管理者工作与生活精力分配现状

	最小值	25P	50P	75P	最大值	均值
工作方面	20.0%	30.0%	35.0%	45.0%	65.0%	37.2%
家庭方面	10.0%	12.5%	20.0%	30.0%	50.0%	21.6%
社会关系方面	0.0%	10.0%	11.0%	15.0%	30.0%	12.4%
自身素养方面	5.0%	10.0%	15.0%	20.0%	25.0%	14.3%
身体状态方面	0.0%	8.5%	12.5%	21.0%	30.0%	14.3%

表 2 女性管理者期望的工作与生活精力分配状态

>80 后女性管理者更在意工作和生活的平衡

a) 女性管理者精力分配现状

在精力分配方面，80 后（22~32 岁）女性管理者的分配更为合理，她们更在意自身素养提升、社会关系管理以及自身身体状态与工作之间的平衡；调研结果显示，35~42 岁的女性管理者在工作方面占用的精力更多一些，平均水平已达到 64%，同时她们对自身身体状态的精力分配是最少的；相对而言，32~35 岁的女性管理者在家庭和身体状态方面所占据的精力较多。

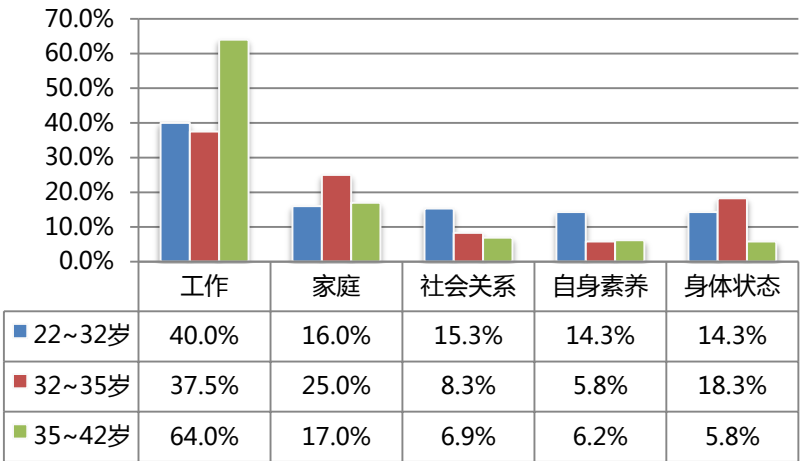


图 2 不同年龄段的女性管理者精力分配现状差异分析

b) 期望的精力分配状态

在期望的精力分配状态中，35~42 岁的女性管理者，工作与家庭仍将占据她们绝大部分的精力，而同时她们对于社会关系管理、自身素养提升和身体状态的关注仍然较低；对于 80 后女性管理者，她们则更期望将更多的精力用于自身素养提升和身体状态的保持上，反而家庭方面她们需要考虑的则相对较少些。（见图 3）

综合来看，80 后女性管理者对于工作与生活的平衡更加在意，她们希望将更多时间与精力放在自身素养提升、身体状态调整和社会关系的处理上。而 32-35 岁这个群体和 80 后的成长环境及思想比较接近，也希望将部分精力从工作中抽出来，分配在社会关系及自身素养的提升上。

相对而言，35-42 岁女性管理者则希望将部分分配在工作中的精力抽出来用于家庭，对于自身素养提升、身体状态保持和社会关系处理方面则不愿分配过多的精力。

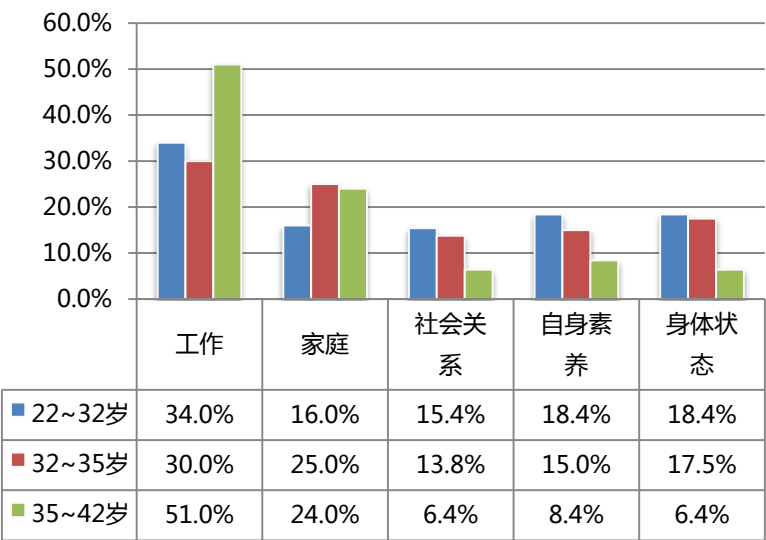


图 3 不同年龄段的女性管理者期望的精力分配状态

>女性管理者职场提升之路偏艰难：超 4 成没空充电，近 4 成碰职场天花板

目前，女性管理者在工作与生活方面遇到的难题主要表现在三个方面，一是关于自身素养提升方面、二是关于工作方面、三是关于家庭方面，但主要还是前两个方面。其中 43.8%的女性管理者表示目前没有充足的时间或精力来进行自我充电，37.5%的女性管理者遇到职业发展瓶颈，很难进一步取得突破。另外，调研发现有 6.3%的女性管理者受到了家庭负担过重的困扰。

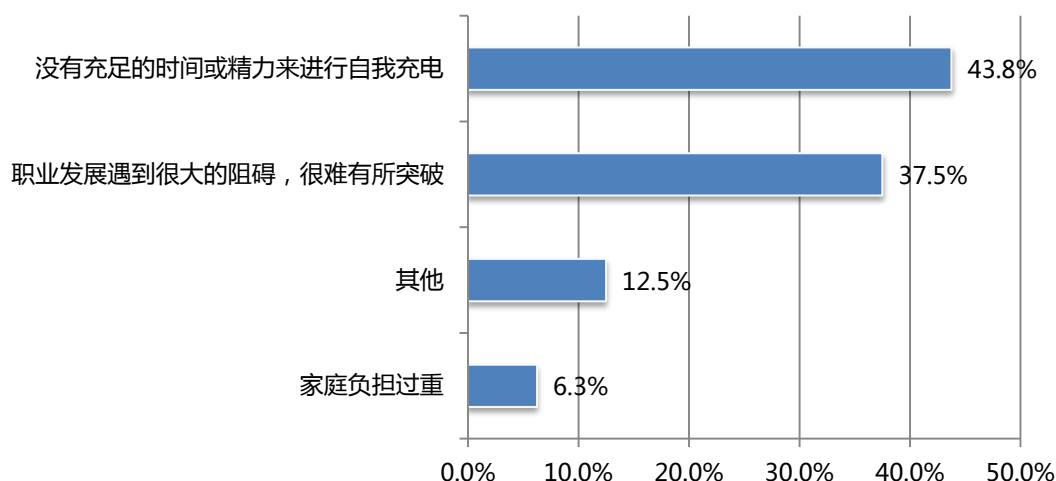


图 4 在工作与生活的平衡方面，您目前遇到的最大的难题是？

> 不同年龄段的女性工作者遇到难题的差异分析

调研结果显示，遇到职业发展瓶颈，很难有所突破的被访者主要是 80 后的女性管理者，而表示没有充足的时间或精力进行自我充电的被访者主要是 70 后的女性管理者。另外，表示受到家庭负担过重困扰的主要是 32~35 岁的女性管理者。（见图 5）

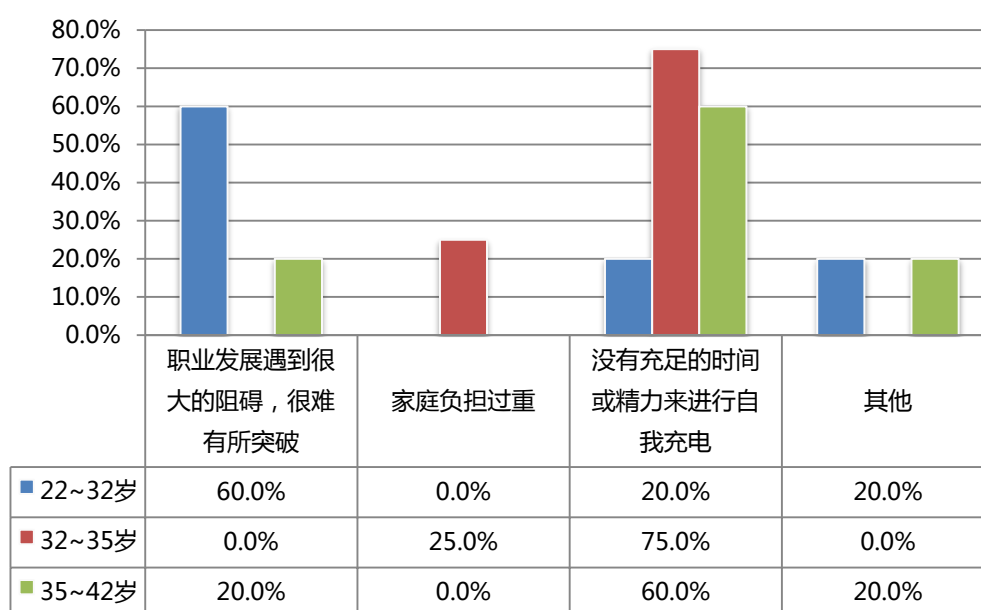


图 5 在工作与生活平衡方面，不同年龄段的女性工作者遇到的难题的差异

> 女性管理者享有的福利项目

从调研结果看，当前的女性管理者除了享受常规的法定保险和带薪年假外，实物、培训和商业保险是主要的福利项目。

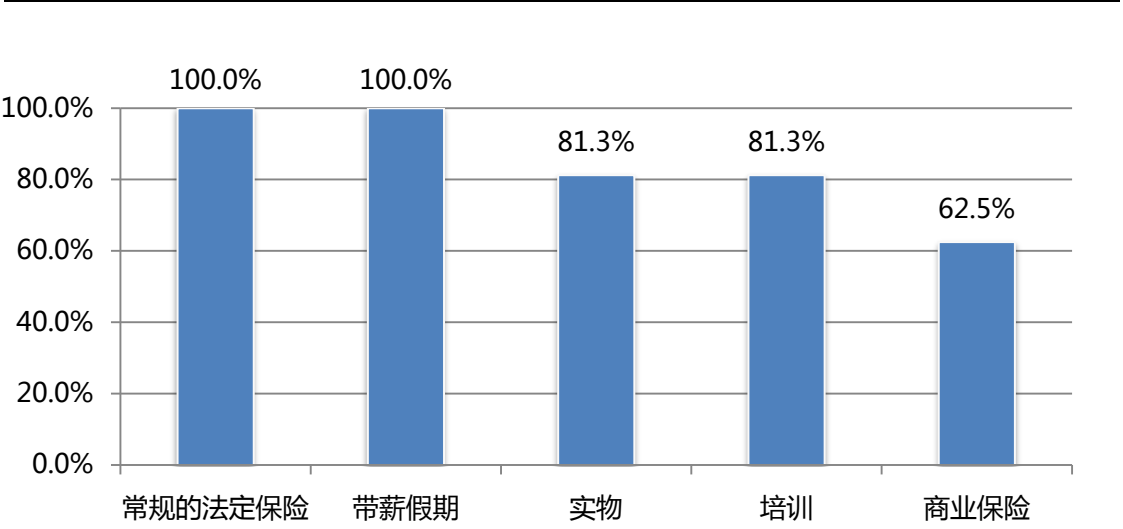


图 6 您目前享有的福利项目包括？

22~32 岁	32~35 岁	35~42 岁
车辆、商业保险	人文关怀	旅游
车辆补贴	与外公司交流培训机会	配车
企业年金		心理咨询
增加假期时间		

表 3 女性管理者最希望获得的福利项目

> 如何通过培训来帮助女性管理者更好的平衡工作与生活

调研结果显示，女性管理者希望获得的培训主要包括两类，一是专业技能类、二是身心健康类。其中对于专业技能类的培训需求较为强烈，62.5%的女性管理者希望通过专业技能培训来提高工作效率，进而降低在工作上的精力分配；另外，面对职场工作中的高压，37.5%的女性管理者希望通过身心健康类的培训来帮助她们更好的保持身心健康。

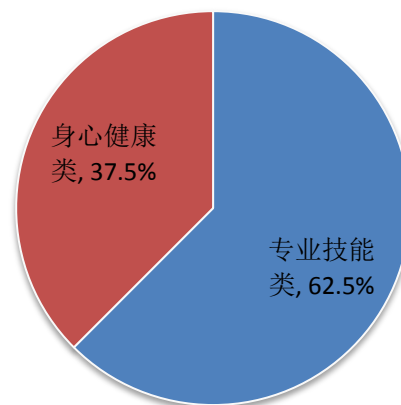


图 7 您需要什么样的培训来帮助您更好的平衡工作与生活的关系呢？

22~32 岁	32~35 岁	35~42 岁
管理方面业务技术	在工作效率方面的晋升	情商，精神上的，新技术
体育活动、健身卡	生活健康	阳光心态培训
希望培训更深层次、针对性、透彻		职业技能
野外训练		专业技能和生活享受
专业技能方面		

表 4 女性管理者最希望获得的培训项目

来源：太和顾问