

韩国女性科技人才政策的演进、成效及启示

叶 京¹, 魏华颖²

(1. 中国科学院科技战略咨询研究院, 北京 100190;

2. 首都经济贸易大学劳动经济学院, 北京 100070)

摘 要: 本文系统梳理近 20 年来韩国制定实施的一系列女性科技人才政策, 将其演进历程划分为起步期(1993—2003 年)、发展期(2004—2013 年)和深化期(2014 年至今)三个阶段, 并分析了各阶段特征; 基于政府统计年鉴、评估报告等数据, 揭示了政策实施成效与存在问题; 总结了四方面政策经验启示, 即重视提升女性科技人才培养与使用的战略地位; 重视培养、使用和基础建设三部分政策内容的相互作用; 重视构建职业生涯全周期的支持体系; 重视营造可创造科学技术价值的社会氛围。

关键词: 韩国; 女性科技人才; 人才政策

中图分类号: G316; C962 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2022.03.009

1 研究背景

女性科技人才是科技队伍的重要组成部分, 是我国科技事业的重要力量之一。2011 年我国出台实施《关于加强女性科技人才队伍建设的意见》等关注女性的政策文件以来, 已取得了一些成效, 大幅提升了女性在中国青年科学技术奖、国家杰出青年科学基金中的获奖比例。但从总体上看, 我国女性科技人才在科技创新中的作用尚未充分发挥^[1], 女性科技人才政策实施成效仍有待提升, 支持女性科技人才培养与发展仍是我国当前的现实需求。

从中国知网等学术平台的前期研究来看, 自 2011 年《关于加强女性科技人才队伍建设的意见》等政策文件出台实施后, 我国开始兴起针对女性科技人才的相关研究, 主要集中在女性科技人才发展现状与问题的对策研究^[2-5]以及社会性别^[6]、科技政策^[7]等不同视角下的研究。当前世界科技竞争

形势下, 主要科技发展强国均采取加大对女性科技人才的支持与培养的办法来解决科技人才数量不足的问题。但我国仅有少数学者对国外经验做法进行研究, 秦佩恒等^[8]以美国国家自然科学基金会“提升女性参与和发展学术事业能力计划”(ADVANCE 计划)为案例, 得出对我国的启示; 潘泓晶^[9]研究印度科技部在十一五计划和十二五计划中提出的针对女性科技人才的政策, 提出对我国的启示。同属东亚文化的邻国韩国, 与我国同样面临女性科技人才发展难题, 问题甚至比我国更为严重。为此, 韩国在 2002 年便出台《关于女性科学技术人才培养与支援的法律》, 并依法从 2004 年起每 5 年连续制定实施《女性科技人才培养支持基本计划》。至今, 韩国支持女性科技人才的相关法律和政策逐渐形成体系, 并具有其自身特点。

本文系统梳理近 20 年来韩国制定实施的一系列女性科技人才相关政策, 分析了其政策演进历程及其演进特征; 进而基于政府统计年鉴、评估报告

第一作者简介: 叶京(1988—), 女, 博士, 助理研究员, 主要研究方向为韩国科技政策和科技人才培养。

项目来源: 中国科学院科技战略咨询研究院院长青年基金项目“智库人才的复合型特征与培养研究”(E2X0591Q)。

收稿日期: 2022-01-16

等数据,揭示韩国女性科技人才政策的实施成效与存在的问题;通过总结其政策制定经验,对当前我国出台的《支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施》的贯彻落实与细化工作举措提出政策启示。

2 韩国女性科技人才政策的演进历程

随着国家社会经济发展、人口结构变化以及对女性人力资源的认识转变,韩国政府不断对原有科技战略、人才战略的方针进行调整并制定新的战略规划。韩国女性科技人才政策的演进历程,可以反映出韩国政府对女性人力资源的认识变化过程。根据韩国女性科技人才相关政策的目标与展望、核心内容等,本文将韩国女性科技人才政策的演进历程划分为起步期(1993—2003年)、发展期(2004—2013年)和深化期(2014年至今)三个阶段。

2.1 起步期(1993—2003年):开始重视提升女性科技人才的价值

韩国从20世纪90年代开始,提出培养与支持女性科技人才的必要性。1997年外汇危机对韩国经济带来破坏性影响,随后国家经济复苏与发展的需求使得女性人力资源的重要性得到提升,与此同时韩国出现“回避理工科现象”,学生选择理工科就读人数比例逐年下降,严重威胁到韩国科技人才队伍的建设。在此背景下,韩国政府将制定女性科技人才政策作为解决以上问题的方案之一^[10]。此外,韩国在1993年成立“大韩女性科学技术会”,各类专家学者积极参与讨论科学技术领域女性的发展问题^[11]。1996年梨花女子大学首次成立工科学院,这一举措被看作是韩国开展女大学生工科教育的开端^[12]。

韩国正式开始制定女性科技人才政策的标志是在2001年制定《科学技术基本法》。该法第24条指出“政府为了提升国家科学技术力量,制定培养和使用女性科技人才的方案,必须制定并推进使女性科技人才能够充分发挥自身能力与才华的必要政策。”在此基础上,韩国2002年制定了《女性科学技术人才培养及支援相关法律》(以下简称《女性科技人才法》),为支持女性科技人才奠定了法律基础。此外,《女性科技人才法》的制定离不开时任金大中政府对女性人才的强调,建立了女性特别

委员会、女性发展基金等^[13]。

从《女性科技人才法》的内容来看,韩国政府明确了制定“关于女性科技人才培养及支援基本计划”的中长期政策要求,同时要求有关中央行政机关和地方政府应按照基本计划制定实施各年度计划。此外,要求每年调查收集女性科技人才使用状况,并对外公开数据。在培养层面,提出成立“女性科学技术人才支援中心”,加强对女性科技人才的培养与支持。以此为基础,该法律提出了针对理工科女学生、科技领域女性工作者的具体支持方案。首先,为培养女性科技人才,针对中小学、大学的在校女生,鼓励设立并执行一些能够使女性产生投身理工科领域动机的项目,鼓励高校在招生过程中适当保障理工科女生的比例。其次,为加强女性科技人才能力,向理工科领域的在校女生提供奖学金或研究经费资助,明确指出由国家提供女性科技人才必要的进修与研究活动经费支持。第三,女性科技人才集中领域的研究机构应指定“女性科技负责人”,在公共机构、企业的人事部门中由专职人员负责开展女性科技人才招聘和晋升的相关工作。该法律规定从2004年起每5年制定“培养和支援女性科技人才的基本计划”,提出中长期的女性科技人才发展目标 and 方向(见表1)。

2.2 发展期(2004—2013年):正式推进女性科技人才发展的基础建设

依据韩国《女性科技人才法》,2004年起韩国正式推进女性科技人才政策的制定与实施,制定了两个5年期的《女性科技人才培养支持基本计划》,设立了专门的支撑服务机构。这一时期的系列举措奠定了韩国女性科技人才发展的基础,女性科技人才政策进入发展阶段。

《第1次女性科技人才培养支持基本计划(2004—2008年)》^[14]旨在打造女性科技人才参与的和谐科技社会,推动支持女性科技人才发展的基础建设。制定鼓励女性投身理工科学习和工作的相关措施,提出战略性加强女性科技人才的科研能力的培养。此次计划并未明确设定女性科技人才发展的具体目标数值,如培养人员数量、就业岗位数量、理工科女大学生占比数等。由于这是韩国政府正式推进实施的第一个女性科技人才基本计划,内容上

表1 韩国女性科技人才政策法规制定历程

时间	法律制度	关键内容
20世纪90年代	无	关于科学技术领域女性发展的问题兴起
2001年	《科学技术基本法》	科学技术基本法第24条明确规定: 1. 应加强培养女性科技人才; 2. 国立、公立科研机构应加大聘用女性科技人才
2002年	《女性科技人才法》	制定针对女性科技人才的法律
2004年	《第1次女性科技人才培养支持基本计划(2004—2008)》	奠定女性科技人才政策的基础
2009年	《第2次女性科技人才培养支持基本计划(2009—2013)》	创新女性科技人才政策的制度 完善女性怀孕与生育等方面的政策措施
2014年	《第3次女性科技人才培养支持基本计划(2014—2018)》	全面提升女性竞争力与促进女性参与经济活动
2019年	《第4次女性科技人才培养支持基本计划(2019—2023)》	聚焦实现科学技术领域两性平等的目标

更多侧重加强宣传,以促进民众了解政策内容作为主要实施方向之一。

《第2次女性科技人才培养支持基本计划(2009—2013年)》^[15]旨在建设创新科技社会,推动加强女性科技人才活动的基础建设,提出扩大女性科技人才队伍建设和人才使用、基础设施等方面的具体目标和方向。为了扩大女性科技人才队伍,政府设定目标:将工科系女大学生比例提高到25%,培养1000名理工科女博士,以及增加10%的就业岗位加大女性科技人才使用,提高女性研究负责人的比例至10%。在基础设施方面,扩大预算投入,增加设立家庭友好型机构。此次计划与第1次计划相比,尽管增加了具体目标数值,但政策内容并没有太大变化。

此外,韩国2011年成立女性科技人才支持政策综合中心(Korea Foundation for Women In Science, Engineering and Technology, WISET)。该机构是根据《女性科技人才法》成立的女性科学技术综合支援公共机构,由政府预算运营。女性科技人才支持政策综合中心致力于培养科学、技术、工程和数学(Science, Technology, Engineering and Math, STEM)领域女性科技人才的社会所需能力;为女性科技人才创造产、学、研各领域就业岗位和环境;营造女性科技人才在创新社会和国家发展中发挥重

要价值的文化氛围。

2.3 深化期(2014年至今):从数量目标转向质量要求

经过2次基本计划的实施,韩国女性科技人才数量得到一定程度的增加,但女性科技人才的成长环境和人才质量仍有待提升。自2014年制定第3次基本计划起,政策重心有所转变。在培养方面从数量增加转向质量提高,在使用方面注重提高女性的经济活动参与度。

《第3次女性科技人才培养支持基本计划(2014—2018年)》^[16]以“促进两性共同引领科技发展和经济创造”为愿景,揭示女性科技人才培养与活动的意义和价值。与第2次基本计划相比,第3次计划的目标数值设定得更高且更具体。例如,研究项目负责人的女性比例从10%增加到15%,保障女性就业岗位比例也从10%提高到20%。此外,重点支持中断工作的女性,目标设定为40~49岁女性科技人才的经济活动参与率达60%。

《第4次女性科技人才培养支持基本计划(2019—2023年)》^[17]以“建设能够发掘女性科技人才创造力与潜在价值的社会”为愿景,旨在提高女性科技人才质量,实现科技领域男女平等。此前政策侧重扩大女性科技人才培养和使用数量,本次计划则聚焦于人才培养与使用质量的提升,以及科

技领域的两性平等。计划进一步加强工科类在校女生的入学率和就业率，上调女性科技人才就业岗位的目标数量和40~49岁女性科技人才经济活动参与率的目标值。此外，新增加的政策目标还包括“新兴产业领域女性人才培养3000人（30%）”，强调培养人工智能、大数据、生物等第四次工业革命核心领域的女性人才；以及增加“采用女性任职目标制（如目标设定理工类高校的女性教授占比提高至20%）”和“加强研发全过程中的女性委员参与度”，加强对管理层级女性科技人才队伍规模的扩充。

《第4次女性科技人才培养支持基本计划（2019—2023年）》提出四个具体推进战略：一是推进战略性人才队伍建设。促进后备女性科技人才队伍建设，培养女性从小对理工科的兴趣，提高优秀女学生的数量；加强对第四次工业革命所需新兴产业领域女性科技人才的培养。二是提升人才科技创新能力和国际化水平。大力支持女性科技人才参与研发活动；支持女性科技人才创新创业；增强女性科技人才的国际竞争力，搭建韩国与海外的女性科技人才国际交流平台网络。三是加强职业生涯开发。开发女性科技人才职业生涯，提升应对技术变化的能力，建立灵活涵盖多个领域的职业履历系统；营造工作与家庭平衡共存的环境氛围，增加弹性、优质的就业岗位；搭建女性科技领导人才的发展阶梯通道。四是构建女性创新体系。加强关于女性科技人才的创新研究，增强性别认识；夯实制度基础，激活女性科技人才在国家研发项目中的创新作用。

3 韩国支持女性科技人才的政策特征与成效

3.1 政策制定及其演进特征

3.1.1 政策制定强烈反映韩国社会发展时代背景与决策者意志

韩国女性科技人才政策具有特殊的时代局限性。女性科技人才政策被时任金大中政府采纳为国政议题，是受到所处时代背景和决策者意志的影响。有韩国学者指出^[18]，女性科技人才政策的出台与其说是出于女性自身发展的需要，不如说是为了解决科技人才供需问题。在2000年前后，女性话题开始成为韩国社会问题，被广泛讨论，2001年科学技术部制定《科学技术基本法》首次提及女性科技人才，之后在2002年科技部《女性科技人才法》

中正式制定女性科技人才政策。这些举措与时任总统金大中的执政理念和国政基调相吻合，金大中政府时期各类政策均对女性价值做出了强调。

3.1.2 政策背景体现韩国面临的人口问题与科技发展问题

韩国女性科技人才相关政策制定均考虑到，由于韩国面临低出生率和人口老龄化趋势带来劳动力人口减少的严峻问题，迫切需要通过提升女性能力等方式开发使用女性人力资源。此外，随着以信息技术为基础的技术与产业融合，数字化转型影响下的产业结构重组，以及劳动形式的日趋多样化，需要更多女性从男性所不具备的新视角提供丰富的问题解决方案，在此背景下为女性创造并提供更多工作岗位和就业机会。

3.1.3 政策演进持续关注对女性科技人才的培养和使用

揭示韩国女性科技人才政策的特征需明确其政策目的。根据《女性科技人才法》第1条法律目的，可以确定韩国女性科技人才政策的目标是培养和使用女性科技人才，并将其内容反映在《女性科技人才培养支持基本计划》中。韩国的4次基本计划均以提高中小学女生的理工科升学率、增加女性就业岗位数量，以及提高研究项目负责人的女性比例为政策目标。

3.2 政策实施的成效与问题

女性科技人才作为政策作用对象，其实际发展情况能够反映出女性科技人才政策实施的有效性，同时作为进一步完善女性科技人才政策的重要依据。通过分析韩国教育部、科技部编制的年度《女性科学技术人才实态调查报告书》《教育统计年报》数据，可以揭示韩国女性科技人才发展状况。从2002年起至今的20年间，得益于政府大力支持女性科技人才培养和使用的政策成果，韩国理工科在校女生数量增加、就业率提升；女性科技人才总体占比增加；研究项目负责人中的女性比例也有所增加。尽管如此，目前韩国还没有培养出具有世界影响力的高层次女性科技人才，并仍存以下有待解决的问题。

一是韩国科技人才就业市场规模不断增加，科技人才需求不断增长，但女性科技人才所占比例仍处于较低水平，需要政策持续加大对女性科技人才的使用支持。截至2017年，韩国女性研究

人员共有 97 042 人, 占全体研究人员的 20.1%。图 1 显示不同研发机构研究人员性别分布现状。约有 55 000 名女性研究人员在企业工作, 约占全体女性研究人员的 56%; 大学和公共研究机构分别有 33 000 名 (33.6%) 和 9 700 名 (10%) 女性研究人员。此外, 韩国女性研究人员的比例从 2010 年的 16.7% 增加到 2017 年的 20.1%, 尽管数量有所增加且占比得到提升, 但 20% 的研究人员性别占

比与欧洲地区国家相比仍存在较大差距。

二是与不断增加的科技人才需求数量相比, 韩国科技人才的培养规模并没有增加, 女性投身于科学技术领域的比例仍然很低。2017 年教育统计年报显示, 本科阶段各学科女性入学率为: 医药系列 (68.1%)、人文社会系 (56.4%)、教育及艺术体育系列 (63.5%)、自然 (52.7%)、工学 (25.0%)。此外在高层次科技人才培养中, 女性硕博士生所占

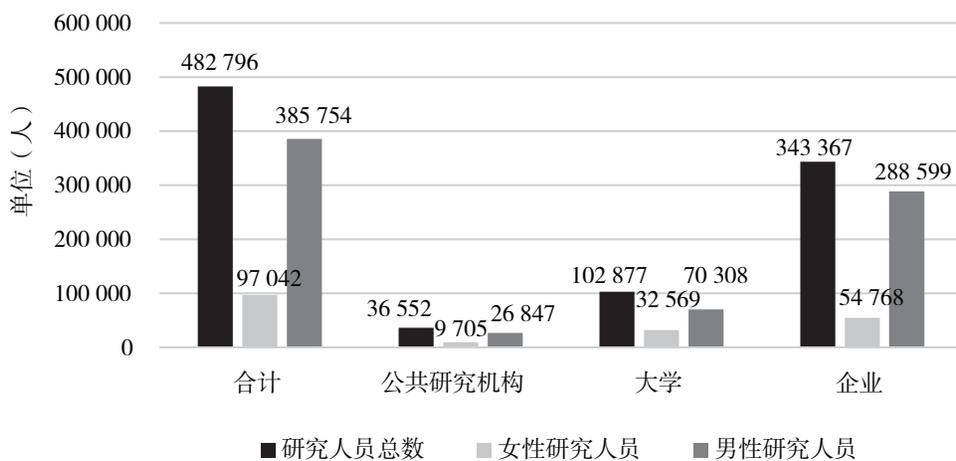


图 1 韩国女性研究人员数量分布情况

数据来源: 作者根据韩国科学技术企划评价院 2017 年研发活动调查报告数据^[19]整理。

比例较低, 且“间歇性下降”的不稳定现象持续发生。虽然政策实施为扩大女性科技人才队伍数量奠定了基础, 但由于工科女性学生升学率相对低迷, 以及对中长期人才需求较高的 STEM 领域毕业率低, 供求不一致使得劳动力市场中的人才缺口问题仍未解决, 政策效果并不明显。

三是韩国女性科技人才作为非正式员工的比例较高, 就业质量较低, 职业中断的比例较高; 领导层的女性科技人才成长不振, 发挥能力的外部条件不充分, 这些问题仍然需要政策完善。截至第 4 次基本计划实施前, 韩国研发岗位正规职的女性比例为 16.0%; 已婚未就业女性当中, 在 40 岁以下职业中断的比例为 86.6%; 大型研究项目负责人的女性比例为 8.8%。

4 对我国的启示

从中韩两国女性科技人才发展情况^[20]来看, 两国共同存在女性科技人才数量和占比明显低于男

性的现象和问题, 并且两国在政策内容制定上对培养女性科技人才的重要性达成共识。

但韩国相较我国, 对女性科技人才的政策关注开始得更早, 较早开始系统制定针对女性科技人才的法律和战略规划。韩国政府通过增加理工类女学生招收数量、提高人才培养能力、营造工作家庭平衡氛围, 为女性科技人才的成长打造环境基础。一是扩大理工科女生招生比例, 吸引女性投身科技领域与产业领域; 二是给予政策加分, 促进女性科研人员参与研发活动, 以及鼓励支持女性科技人才创业; 三是加大对职业经历中断后的复职支持, 以及通过在科研与产业园区开办幼儿园等举措营造事业与家庭平衡的文化氛围。结合以上韩国为女性科技人才发展做出的政策努力, 对我国提出如下经验启示。

(1) 重视提升女性科技人才培养与使用的战略地位。

韩国政府将女性科技人才发展看作国家发展

战略任务中的重要一环，其政策出台的最初背景是将开发女性科技人才资源作为 20 世纪末金融危机和韩国民众排斥攻读理工科问题的解决方案。而当前致力于女性科技人才培养，是因为面临低出生率和快速老龄化导致劳动力人口减少的严峻形势，培养和使用女性科技人才的重要性和必要性更加凸显。此外，在数字革命时代，所有产业领域都需要尖端技术水平和科学思考相结合，需要比以前培养更多具备 STEM 能力的理工科女性科技人才。

(2) 重视培养、使用和基础建设三部分政策内容的相互作用。

韩国支持女性科技人才的政策主要分为培养、使用、基础建设三类，分别涵盖不同的政策目的和政策作用对象。但三类政策内容并不是孤立存在的，而是相互之间紧密联系相互作用。培养政策目的在于将政策对象吸引到理工类学科，并使其获得高等教育（包括研究生教育）的资格，政策作用对象包括女性科技人才潜力人群、学生父母、教师、教育机构；使用政策目的在于使那些受过高等教育且具备科技人才素质的女性能够在科学技术领域顺利开展活动，政策作用对象包括在职女性科技人才、职业经历中断停滞的女性科技人才、研究机构等用人单位主体；基础建设类政策目的在于为女性科技人才的培养和使用打造基础条件，政策作用对象包括培养与使用政策的政策对象，以及女性科技人才所属的整体社会环境。

(3) 重视构建女性科技人才职业生涯全周期的支持体系。

韩国支持女性科技人才的政策侧重促进女性从步入科学技术领域开始到成长的整个过程，涵盖升学、入职、职业保留、职场晋升等各个阶段的针对性支持计划。按照教育阶段、职业早期阶段、职业维持与发展阶段，鼓励女性投身于 STEM 领域，以及努力将女性科技人才留在科技领域并使其得到持续发展。此外，政策强调要加强对女性的领导能力培训，防止不必要的职业中断，帮助女性重返工作岗位，帮助恢复并增强女性自信心。此外，政策考虑劳动力市场需求，提出加强应对未来新兴产业人才需求的能力，培养女性科技人才的多元化职业经历，提升女性科技人才快速应对产业变化的能力。

(4) 重视营造女性具有创造科学技术价值的社会氛围。

随着包容性、多样性、工作和生活平衡等价值的重要性逐渐在全球范围得到提及，对科学技术的社会价值、科学技术界内性别平等文化的关注也逐渐增强，这对提升女性科技人才的社会作用和地位，以及改善人才环境和社会氛围等方面提出了要求。韩国政府重视扩大对外交流，重视加强与海外机构的交流，系统引入全球标准，旨在通过这种方式，为女性建立良好的科技人才生态环境，使得全社会的女性科技人才能够尽情发挥自身能力，提升国际科技竞争力水平。■

参考文献：

- [1] 中华人民共和国中央人民政府·科技部等十三部门印发《关于支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施》的通知 [EB/OL]. (2021-06-17) [2021-08-05]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/19/content_5625925.htm.
- [2] 韦惠惠. 女性科技人才开发的问题、原因及对策——基于国内文献的概述研究 [J]. 创新科技, 2013(3): 36-38.
- [3] 杜金格. 中国女性科技人才现状及对策研究 [D]. 成都: 成都理工大学, 2016.
- [4] 贾增科. 我国女性科技人才高端缺失原因分析 [J]. 科技管理研究, 2017, 37(2): 121-124.
- [5] 林佳甜, 李志红. 我国女性科技人才发展问题探析 [J]. 中国高新技术企业, 2017(9): 295-296.
- [6] 施远涛. 社会性别视角下公共部门女性科技人才发展研究 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2012.
- [7] 肖军飞. 科技政策视野下的女性科技人才发展研究 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2013.
- [8] 秦佩恒, 赵兰香, 万劲波. 女性科技人才支持计划的制定和管理——美国 ADVANCE 计划的经验和启示 [J]. 科技促进发展, 2013(1): 57-64.
- [9] 潘泓晶. 印度女性科技人才的发展及启示 [J]. 科技中国, 2018(10): 18-20.
- [10] 이혜숙, 박영일, 문미옥, 등. 여성과학기술인 육성 및 지원정책의 성과와 향후과제 [R]. 세종: 교육과학기술부, 2011.
- [11] 이찬구. 4차 산업혁명에 대비한 여성과학기술인력 육성·지원정책 [R]. 충남: 충남대학교 국가정책연구소,

- 2017.
- [12] 이은경. 과학기술과 여성의 쟁점 [R]. 세종: 과학기술정책연구원, 2001.
- [13] 이혜숙, 박영일, 문미옥, 등. 여성과학기술인 육성 및 지원정책의 성과와 향후과제 [R]. 세종: 교육과학기술부, 2011.
- [14] 국가과학기술위원회. 제 1 차 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 기본계획 [EB/OL]. (2004-07-28) [2021-09-02]. <https://www.wiset.or.kr/contents/law.jsp>.
- [15] 국가과학기술위원회. 제 2 차 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 기본계획 [EB/OL]. (2008-11-18) [2021-09-02]. <https://www.wiset.or.kr/contents/law.jsp>.
- [16] 관계부처합동. 제 3 차 여성과학기술인 육성·지원 기본 계획 ('14~'18) [EB/OL]. (2014-04-23) [2021-09-02]. <https://www.wiset.or.kr/contents/law.jsp>.
- [17] 관계부처합동. 제 4 차 여성과학기술인 육성지원 기본계획 ('19~'23) [EB/OL]. (2019-03-26) [2021-09-02]. <https://www.wiset.or.kr/contents/law.jsp>.
- [18] 김광구, 이기종, 김주경. 과학기술인력 양성정책의 정합성 및 우선순위 평가에 관한 연구 [J]. 한국비교정부학보, 2011, 15(3): 201-226.
- [19] 과학기술정보통신부, 한국과학기술기획평가원. 2017년도 연구개발 활동조사보고서 [EB/OL]. (2019-03-26) [2021-09-02]. https://www.kistep.re.kr/boardDownload.es?bid=0002&list_no=25200&seq=10207.
- [20] 과학기술분야 여성인력양성에 대한 한·중 실태 분석 연구 [EB/OL]. [2021-08-15]. https://www.kiep.go.kr/gallery.es?mid=a10101010000&bid=0001&act=view&list_no=2447&cg_code=C17.

Research on the Policy's Evolution, Effect and Enlightenment of Female Sci-tech Talents in South Korea

YE Jing¹, WEI Hua-ying²

(1. Institutes of Science and Development, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100190;

2. School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070)

Abstract: This paper systematically combs the evolution of female sci-tech talents policies in South Korea during the past 20 years. It divides the policy evolution into three stages: initial stage (1993-2003), development stage (2004-2013) and deepening stage (2014-present). Based on the government's annual statistical yearbooks, evaluation reports and other data, this paper analyzes the characteristics of policy making and its evolution process to reveal the implementation effects and existing problems. At last, this paper summarizes policy making experience and practice in South Korea, which includes four aspects: attaching importance to enhancing the strategic position of the cultivation and utilization of female sci-tech talents, the interaction of cultivation, utilization and infrastructure policies, constructing the support system of the whole career cycle, and creating a social atmosphere with the value of creating science and technology.

Keywords: South Korea; female sci-tech talents; talent policy