

Companies

本期关注 女性领导力

中国 MBA 女学员已超过 MBA 总人数 30% 的比例;中国女企业家所在企业的经济效益相对男企业家更好,女企业家的收入水平也略高于男企业家;十年前,人们认为,成功的女性领导人必须要是女强人。但十年后的调研表明,现代社会中女性管理者已趋向“中性化”。未来的女性领导人正日益呈现出积极、开朗、激情、富有活力的新形象。

“女强人”模式“中性化”转变

◎本报记者 姚音

中国的女企业家究竟是一个什么样的群体?她们与男企业家有些什么不同?在 21 世纪的今天,女性打破传统的商业羁绊,挑战着男性在传统商业社会中的主导地位,这一趋势已成为中国经济发展和社会进步的重要标志。

统计显示,女性企业家在商业管理领域内的进步尤为显著,女性企业家在全球企业家中的比例已从上世纪 80 年代的不到 10% 上升到 21 世纪初的大约 20%,而妇女商业研究中心更是大胆预测女性创业时代的来临。2004 年底,中国女性企业家和女性法定代表人已经超过 2000 万人,约占中国企业家总数的 20%,目前这个比例仍在增长,而本报在对包括中欧国际工商学院等国内知名商学院的采访中也了解到,中国 MBA 女学员数量正在不断攀升,目前已超过 30% 的比例。

国内外大量的调查研究也表明,随着中国妇女社会、经济、政治和家庭地位的巨大变化,女企业家阶层已

成为中国经济社会一个典型的阶层存在于真实的商业环境中。与男企业家相比,中国的女企业家阶层呈现出如下特点:1、相对年轻,学历略低,所学专业文科较多;2、由组织任命的相对较少;3、从所从事的行业看,相对集中于批零贸易、餐饮业和社会服务业;4、从地域看,女企业家相对集中于东部地区企业、中型企业、外商及港澳台投资企业;5、从培训情况看,女企业家参加脱产培训的机会较多;6、初步掌握外语、计算机技能的居多。

此外,调查还特别突出了女性企业家的以下优势:中国女企业家所在企业的经济效益相对较好,女企业家的收入水平也略高于男企业家。而来自自我评价来看,女企业家认为自己更能胜任工作,对自身的经济地位、社会地位和政治地位都比男企业家更为满意。

随着中国多数企业逐渐走出初创期,过去企业对于“领袖型”领导者的需求也面临着新时代的转型。同时,现代管理学研究也提出,就领导力这一管理概念来说,并不存在所谓

的性别差异,任何企业所寻找的只是最适合这个工作岗位的人。对比男女的智力水平,在能力上男性与女性的差别本质是能力的特征,而不在于能力的程度。管理者性别的差异会使其具有不同特长的能力结构,而不是能力的高低之差。可以说,这一突破传统以来男性为商业社会主导力量的结论,令众多女性企业家和女性高管看到了自己未来谋求事业发展的新空间。

然而,尽管女性的教育普遍提高了很多,在工作人口中占了接近一半的比例,但真正成为商业高层管理的女性依旧是凤毛麟角,在美国 500 家大企业,女性高管的比例只有 3%,在亚洲国家,这个比例也不相上下,这是为什么呢?难道女性真的不适合当领导吗?虽然身处管理职位的女性人数也逐渐增长,但大多仍局限于低层和少量中层职位,能攀登到高峰的女性领导依旧很少。为此,本期“上海商学院”特别聚焦女性领导力这一话题,并邀请专家与读者一起,共同探讨女性领导者如何掌握企业话语权背后的深层原因。



1、张茵
2、陈丽华
3、杨澜
4、张欣、潘石屹夫妇

专家点评

女性管理者将更趋中性化



李秀娟教授为中欧国际工商学院管理学教授、中欧领导力实验中心主任

◎李秀娟

女性成功需要双重标准

“领导力”这个概念本身并不存在男女之分。随着现代社会女性教育的程度不断提高,大学本科教育中女性已占到一半以上比例,MBA 教育中女性占到 30% 以上。但在这些趋势下,当前女性高管的总体比率还是较少,升迁过程也相对崎岖,我认为主要有以下原因。

首先,女性传统角色和生育责任。社会对男女管理者的期望和成功标准不同,男性的成功多强调他的能力和事业,而一个成功的职业女性,除了事业的成功还要关注到她的家庭,成功具有双重标准。

其次,当女性成为高层管理人员后,她对自己的要求也会更高。女性作为领导必须同时具备男性和女性

的双重特质,因此女性必须拿捏准确,既不丢失她作为女性的特性,又在作为领导时掌握男性的处理能力,只有这两方面都做好,女性才能真正成功。

最后,在职场晋升的过程中,女性的压力会越来越大。有心理学研究表明,女性在自信心和心理素质等方面相比男性而言较弱,这与女性从小到大的成长过程中所接受的社会角色信息有关——社会、家长一般都要要求她们不要进行冒险性的活动,女性是被保护的角色。因此,女性往往缺乏自信心,对成功存在恐惧感,并且在情感上的依赖性也比男性强,在情感上需要得到他人更多的认可。

“男女平等”≠“男女一样”

虽然,中国对女性的平等意识比其他亚洲国家要开放很多,但我认为,现实中的“男女平等”在一定程度上却变成了“男女一样”,实际上是在用男性的标准来要求女性。而很多女性都已接受这个现状,认为“一样”好过于歧视。我认为,从女性相对弱势,到“男女一样”后,还应该继续发展到男女基本不同、但男女是平等的、男女可以互补的阶段。

值得注意的是,社会把“男女平等”的重点放在女性上,认为要不要平等是女性的选择,把压力强加给女性,也导致女性相对被动。从

企业文化角度,中国企业还没意识到对女性员工的尊重是它本身的一种责任,这也是受当前经济目标追求的影响。经济生活的提高是大家共同的期望,因此,在中国,双职业的家庭非常普遍。虽然女性发展的机会相对多了,但女性在争取到自己平等权利的过程中付出的代价很大——一方面是中国男性在文化各方面的包容度不够;另一方面社会、企业给女性的重视不够;再则女性自身自信心不足。

未来领导力更需多元能力

在上世纪九十年代有媒体分析认为,成功的男性领导,必须具备果断、刚毅、坚强、坚持不懈等特质;成功的女性领导则必须要是女强人。但十年后的调研表明,现代社会中成功的男性领导人物质已转变为沟通能力强、敏感、绅士型;而女性领导则是积极、开朗、激情、富有活力。这个变化趋势说明,男性管理者更趋向于人性化,而女性管理者更趋向于中性化。这个“中性”是指发挥人的潜在,即男性也有潜在的温柔一面,而女性有潜在的刚性一面。总而言之,在经济全球化的影响下,多元化是发展的趋势,因此领导者也就必需需要多元化的能力。

(本文由姚音采访,实习生罗燕萍整理)

《2007 胡润女富豪榜》

排名	财富(亿元)	姓名	公司	行业	年龄
1	1300	杨惠妍	碧桂园	房地产	26
2	770	张茵家族	玖龙纸业	包装纸	50
3	270	张欣、潘石屹(丈夫)	SOHO中国	房地产	42,44
4	200	陈丽华	富华国际	北京房地产、紫檀博物馆	66
5	135	朱林瑶	华宝国际	香精香料	37
6	105	黄曦家族	福信集团	金融、房地产	45
6	105	刘畅	新希望	金融、饲料、房地产和乳制品	27
8	100	吕慧、陈宁宁母女	嘉鑫控股	钢铁、铁矿石进出口、房地产、金融	58,36
8	100	张云萍、严介和(丈夫)	太平洋建设	基础设施建设	/
10	80	吴亚军	龙湖地产	房地产	43
11	76	姚娟、魏尔(丈夫)	福记食品	食品	35,38
12	70	李彬兰	新一佳超市	零售	/
13	60	汤巧莲	武新裕福	保险	/
13	60	戴伟丽	神奇科技	IT	45
15	58	翟美卿、刘志强(丈夫)	香江集团	房地产、家具零售	43,43
16	52	陈凤英	福耀玻璃	玻璃	/
17	51	陈金凤	苏宁电器	家电零售	44
18	50	冯亚丽家族	海亮集团	黑色金属	51
18	50	杨澜、吴征(丈夫)	阳光媒体投资	投资	39,42
20	47	倪银英	中国龙工	重型工程用车	56
21	40	颜立燕	达德投资	房地产	/
22	35	赵宝菊	新奥集团	天然气、房地产、生物制药	41
23	32	吴春艳、高纪凡(丈夫)	天合光能	太阳能发电	/
24	30	雒芊芊	盛大网络	互动娱乐	31
25	28	陈亚妹、乔昕(丈夫)	恒顺昌	电子元件	33,45

商学院链接

◎北京大学公司治理与资本运作高级研修班

课程简介:在中国经济全面融入国际社会主流、全球经济一体化的今天,中国企业面临着多种发展机遇和更加严峻的挑战。在目前的竞争环境中,企业国际化经营和资本运作是企业发展的核心。本课程旨在帮助企业决策人员更深入地了解国内外资本运作与公司治理的经验、提升战略决策能力和管理能力,整合有效资源,获取更大竞争优势。
开学时间:2008年1月16日

◎浙江大学现代财务总监高级研修班

课程简介:本课程旨在为中国现代企业财务高层提供一流的财务管理教育,并与国际财务策划师接轨,为现代企业培养一批具有国际财务管理资质的高级财务人员。浙江大学现代首席财务总监(CFO)高级研修教学计划具有高度应用性和前瞻性,将帮助您掌握先进的财务管理理念和国外前沿财务管理知识。通过课堂讲授、案例讨论、学习交流、企业考察等方式使学员得到最大的收益。
开学时间:2008年1月12日

“上海商学院”学术支持单位:



成功女性群体将开始分化



王少晖为华信惠悦咨询(上海)有限公司副总经理、首席顾问

◎王少晖

对于女性而言,人生目标是什么直接决定了其职业发展的目标。有些女性能做好家庭主妇的角色,反过来有些女性则在商场打拼得非常成功,个人的价值观主导了个人发展的轨迹。

就女性的特质而言,在很多方面是具备优势的,比如说表达能力、沟通能力、人际敏感度,这些都是长项。我个人认为,女性领导人的发展主要分成两个极端,一种是“男人

婆”式的。由于现代商业社会游戏规则是依据男性的生理特征制定的,女性可能从小所接受的有关领导者成功的形象都是男性化的,这也在潜移默化中给她们以这样一个印象,就是要成功就必须依照这一模式,于是在实践操作中就养成了“男人婆”的风格——将女性的特质都抛掉了,只剩下了一个女性外在,内心的东西全部男性化;还有一类就是把女性特质发挥过当,即把女性的细腻、敏感以及情感要素发挥过当,过当后就变成“婆婆妈”。从人力的角度,我们认为,成功女性领导者应该介于两者之间的,即发挥了女性的特质但又不过当。这的确很难,但将成为未来女性领导者的一个标杆。

事实上,现在社会给女性的限制并没有人们想象得那么大。从人力资源调研的情况看,企业对男女性的领导力发展机制基本是公平的,关键在于女性自身想不想。在很多欧美大企业都强调人才多样化,强调女性不应放弃事业上的追求。这些大企业在选拔人才时,标准是看人才的“准备度”,这与性别并没有太大关系。从总

体趋势来说,企业带来女性的障碍将越来越少。

由于社会对于女性的限制越来越少,可能会导致两种趋势,一种是女性“回家”,另一种就是有能力有目标的女性脱颖而出。随着个人较早的介入职业教育,有目标地设立自己的职业方向的女性会越来越多,而不再像过去是被机会推着走。从这个角度而言,女性群体将开始分化为两大极端。

另一方面,企业在从无到有、有到大的初创过程中,需要的是强势、有感召力、超人式、神化了的领袖式人物,以往那些一呼百应的“神话”人物对女性而言的确是一个很大的挑战。但当企业上升到一定平台后,对个人魅力型、感召力型领导力的需求也会越来越小,反过来对柔性管理、辅导式管理、教练式管理的要求会越来越多。这时候,企业需要激发员工的士气、赢得员工的信任、做员工的老师,帮助员工快速提升能力。从这个角度讲,女性管理者可以发挥出更大的优势。

(本文由姚音采访整理)

案例链接

白手起家型

张茵:50岁,财富770亿元,排名第二。她是五年来第一位登上胡润强势榜的女性。张茵拥有玖龙纸业72%的股份。值得一提的是:由于玖龙纸业的出色表现,在上市不到半年内,就成为“摩根士丹利资本国际”环球指数、标准指数的成份股,同时加入了香港恒生综合指数。

玖龙纸业的市值近千亿元,年销售收入98亿元,利润为20亿元。除东莞和太仓外,在重庆和天津正在兴建第三和第四生产基地。玖龙纸业已成为中国第一,亚洲第二,世界第八的造纸巨头。

张欣:42岁,财富270亿元,排名第三位。10月8日SOHO中国在香港上市,张欣也成为财富增长最快的女企业家之一,由去年财富13亿元,排名第16位,上升到今年的第3位。张欣1992年获得英国剑桥大学硕士学位;1992-1995年,曾就职于高盛集团和美国华尔街投资银行旅行家集团。1995年起和丈夫潘石屹携手在建筑界打天下,成为SOHO中国联席总裁。

陈丽华:66岁,财富200亿元,排名第四位。1982年移居香港,并在香港搬到第一桶金,90年代初,投资了毗邻天安门广场的长安俱乐部,它是陈丽华自香港转战内地投资的第一个房地产项目。她的财富主要是房地产,俱乐部,并有私人紫檀博物馆。

张兰:43岁,财富16亿元,排名第四十位。俏江南的始创人,早年留学加拿大,1991年从加拿大回国后进入餐饮业,经过为期十年的餐饮经验与资金积累,2000年创建俏江南。俏江南定位于精品川粤菜系,已成为是一家成功的餐饮企业。遍布北京、上海、成都、香港等地。

财富第二代型

杨惠妍:26岁,财富1300亿元,2007年中国首富。今年四月碧桂园在香港上市,目前其市值已突破2000亿元。她的父亲杨国强1992年创办了碧桂园,2005年,毕业于美国俄亥俄州立大学的杨惠妍加入碧桂园,出任杨国强的私人助理。同年,杨国强将其持有的股权转让给二女儿杨惠妍。

刘畅:27岁财富105亿元,排名第六。新希望集团董事长刘永好的女儿,她的财富在过去一年里增长了四倍。目前因持有希望集团36.93%的股份,间接持股新希望(000876)和民生银行(600016)两家上市公司,同时她还是新希望集团旗下非上市公司四川南方希望的董事长。

与丈夫及家人共拥财富型

太平洋建设集团张云萍、严介和:财富100亿元,排名第八位;
阳光媒体投资杨澜、吴征夫妇:财富50亿元,排名第18位;
天合光能吴春艳、高纪凡夫妇:排名第23位;财富32亿元;
当当网俞渝、李国庆夫妇:财富18亿元,排名第32位。
盛大网络雒芊芊:财富30亿元,丈夫陈天桥,拥有盛大网络部分股份。

专家新论

EMBA的学员实践经验更加丰富,而且立足于高层领导的层面。假定一个商学院,不能把EMBA教好,就不算是一个成功的商学院。EMBA有条件也可以扩大一点,但整个规模要控制,这样能够提高质量。EMBA学员跟MBA学员今后要建立更好的合作关系。
——著名经济学家、光华管理学院名誉院长厉以宁教授谈中国EMBA发展

企业理所当然是追求利润,对投资者负责,但同时要对企业员工负责,企业履行社会责任导致成本增加是难免的。工资成本提高会减少企业利润,但劳动者素质提高与生产效率的提高、社会和谐与企业形象的改善又会增强企业的竞争优势。
——国务院发展研究中心王梦奎谈《企业家看社会责任》后认为

造就富商和建立伟大的商业机构是两回事。我们中国的经济发展出富商是一流的,我们出一批又一批的富商,我相信会出更多。那么中国的经济增长,需要出伟大的商业机构,这是到目前为止,在主流的市场主流行业有重大的突破。在这方面,我们国家是少之又少。也许,将来可能解决这个问题。只有出了伟大的商业机构,我们可能真正地会出现经济不仅大,而且强。
——长江商学院院长项兵认为造就富商和建立伟大的商业机构是两回事

(实习生 罗燕萍 整理)