

**策划词 | CEHUACI**

性别失衡在硅谷的公司中很常见。美国劳工统计局的资料显示，在2000年至2011年期间，从事计算机类工作的女性员工减少8%，在全部计算机类岗位中的占比为25%，同期男性员工增长16%。企业如果不试图保有一定数量的女性高管，等于是放弃两项重要的竞争优势来源：在人才短缺时代中取得最佳人才的来源，以及善用女性在领导职位上为组织带来的特殊绩效优势。



# 性别均衡

## 女性高管可为业绩描上亮丽一笔

▶▶▶▶▶ [紧接 A1 版]

### 家电网络化 李东生马化腾征战“客厅”



从而满足用户快速切换不同应用场景的需求。”马化腾表示，跨产业的联动，能促进更大范围的产业资源整合，推动多产业联动创新。

“以移动 QQ、微信为代表的腾讯手机应用已占据了大部分市场份额，与手机厂商合作对腾讯意义不大。”业内分析人士坦言，腾讯要做跨界合作，首选目标是进入家电领域，将其影音、游戏等娱乐应用推广到整个家庭。

据腾讯二季报显示，其总营收 16644 亿美元，广告和游戏获得的营收占到 61.3%，其中腾讯视频广告的收入环比翻番。一旦腾讯的视频与游戏进入家庭，对其收入增长的影响不言而喻。对 TCL 而言，拥有腾讯的互联网概念及用户群推广，其产品单价与销售量都能得到提升。

在国外，Google 与索尼家电巨头合作推出 Google TV，苹果将进军智能电视，而在国内，联想也将推出智能电视。此番腾讯进入，国内家电的互联网化或掀起新的高潮。

### “客厅”大战背后的标准野心

iCE SCREEN 产品推出后，尽管业内对该产品存在不少质疑之声，但从 TCL、腾讯标准大战中的抢跑就能看出，iCE SCREEN 的战略意义远比其产品本身更重要。

家电分析师梁振鹏认为，一流企业做“标准”，标准制定者往往也正是行业的真正领导者。标准不仅可给企业带来巨大价值，也扮演着产业发展规则制定者的重要角色，其作用有目共睹。

前不久，TCL 联合工信部消费电子产品信息化推进委员会、国家广播电视产品质量监督检验中心、中国电子商会等联合发布了《智能云电视行业标准 20》，引起行业强烈反响。而此次全球首发“智屏”这个产品，其抢占标准制高点的战略意图已初露端倪。有关专家表示，未来在“客厅”领域，谁将胜出，还很难预测，但有一个惯用的真理不可回避，那就是“标准”将成为该市场最终的制胜法宝。

这一点，在马化腾的采访中也得到了证实。他对记者表示，未来腾讯在 TV 领域有很多事可以做，包括智能电视的高性能标准联盟的建立，还有很多政策和内容上的一些问题。“我们算是先行者，一定要往前迈，你不迈很难规范化。包括我刚才讲三年前视频网站就是盗版，开始自律之后，其实一下子就觉得这个生意好像很好，就有一个规则，所以说有很多人踏出这一步，否则的话没有规矩就停滞不前。”

稿件撰写 刘琼

纽约某公司会议室里，来自商界的投资者正激烈地讨论着互联网业话题。Facebook 首席运营官雪莉·桑德伯格起身步出会议室，在大堂里转了一圈没有找到女洗手间。

桑德伯格的这个故事，深刻地反映出当今女性在管理层中孤独、尴尬的境遇。而就在最近有外媒就发现，谷歌高层女性员工也越来越少。谷歌的首席执行官顾问委员会人数由埃里克·施密特主政时的 15 人(其中 4 人为女性)减少至佩奇时代的 11 人(其中只有 1 名女性)。

不过谷歌已经意识到性别失衡可能存在的问题，开始以非常有谷歌特色的方式收集数据，来确切地知道公司流失女员工的时间，之后再深究事情的真相等方式尝试加以解决。

### A. 女高管比例与绩效成正比

在吸引、挽留和提拔女性高管方面存在问题的不仅仅是谷歌一家公司，性别失衡在硅谷的公司中很常见。美国劳工统计局的资料显示，在 2000 年至 2011 年期间，从事计算机类工作的女性员工减少 8%，在全部计算机类岗位中的占比为 25%，同期男性员工增长 16%。

不过，女性高管的存在并不只是女权主义者的口号。麦肯锡公司近日发布的一份调查研究显示，女性高管比例高、性别均衡化做得好的公司往往组织和财务绩效比较好。企业执行委员会中女性成员占比较高的企业往往比没有女性的企业资本回报率高达 50%。

“这并不奇怪。”理特管理顾问公司大中华区董事总经理许健表示，男女性格的差异，让女性高管在团队的合作与沟通、与女性客户维持良好的关系，以及从女性视角更深入地了解消费者的购买行为等方面占据优势。



©Facebook 首席运营官雪莉·桑德伯格

因此，在全球人才大战愈演愈烈的当下，企业如果不试图保有一定数量的女性高管，等于是放弃两项重要的竞争优势来源：在人才短缺时代中取得最佳人才的来源，以及善用女性在领导职位上为组织带来的特殊绩效优势。

“虽然与以前相比，女性高管的比例有所提升，但中国在开发和利用女性人才上还有很大的潜力。”许健认为，很多女性的学历和能力都很高，但可能因为晋升天花板或个人家庭原因止步或者离开，对企业来说是极大损失。单纯从雇用并留住最佳人才的角度，企业就有足够理由提高公司内部的女性比例。

### B. 女性高管的成长制约

“成长过程中，家里给弟弟玩游戏，给我洋娃娃。”Facebook 的创办人马克·扎克伯格的姐姐兰迪曾这样对媒体表示。这种“女孩要像女

孩”的观念导致许多女性在大学时就选择远离科技、金融等领域，因而失去了成为企业高管所必需的专业背景。调查显示，目前美国工程和计算机专业的学生中，只有不到 20% 是女生。

而在女性员工的成长过程中，职场上也存在许多不言自明或未被发觉的固有偏见，例如男性主管在绩效考核时，往往给予男性较高评分，而女性有时候不愿意自我推销，也易令其丧失进入高层管理职位的机会。

“社会文化对于女性定位的状况影响，也使得女性在发展倾向及社会文化中都处于弱势的地位。”正略钧策管理咨询合伙人、副总裁王欣丽表示，一些既定的刻板印象阻碍了女性在企业中的升迁。调查机构 Lynch & Post 曾在 750 家美国大中型企业中进行随机电话采访，74% 的受访主管承认，这包括女性不够坚强、侵略性不够或是侵略性太强、无法果断决策等。

而对于同僚来说，女性董事在董事会上的提问角度经常与男性不同，她们会关注一些男性忽略的细节，喜欢追根究底，面对收购等决策时，表现也比男性更淡定。欧洲工商管理学院教授安妮特·艾里斯则以自己出任多家企业董事的经历指出，思维模式上的先天差异，也导致不少男性董事，甚至董事长，形成了女性“难以共事”的错误印象。

### C. 提升女性高管比例需多方努力

“推动女性高管比例提升需要政府、企业界和公司三方共同努力。”麦肯锡上海分公司董事王锦在一份报告中指出。比如政府可以提高对此议题的意识，颁布政策或配套措施来帮助更多女性在职场立足及担任高层职务。

企业界也可以起带头作用，包括制定标准及以身作则，从而促进观念的改变，在公司方面，相应的措施应从 CEO 和高管团队倡导性别均衡化开始，设立组织内女性高管人数的目标。“现在很多企业在让我们帮忙寻找高管的时候，会特地嘱咐不要只看男性。”人力资源专业性服务公司加绩中国总经理叶欣告诉记者。

配备女性精通企业运作所需的技能和人脉，增进其抱负和资历也是方式之一。IBM 印度公司即将推出一个针对女性高管的定制培训计划，计划将 IBM 印度公司科技部门和销售部门女性高管的比例分别增加 20% 和 15%，而这两个部门在传统概念上是由男性绝对统治的。

为帮助女性在企业中顺利发展，制定人力资源流程与政策，以及协助照顾其孩童等支持机制也很重要。在谷歌，他们设置了一些能吸引女性员工的福利待遇，新为人母的女性员工能获得长达 5 个月的带薪产假，父亲则享有 7 周的带薪陪护假等。

同时，谷歌还以非常有自己特色的方式收集数据，以确切地知道公司流失女员工的时间，之后再深究原因并尝试解决。

谷歌的数据显示，有一些申请职位的女性未能通过电话面试，原因是这些女性没有充分显露自己的成就，所以面试官认为她们没有什么成就，谷歌现在要求面试官更加详细地报告候选人的回答。谷歌还发现，拒绝工作机会的女性只和男性做过面试。现在，在雇佣过程中，女性求职者会有机会和公司的女性员工接触，结果，谷歌录用了更多女性。

对于从事技术类工作的女性提拔的速度不如男性快方面，谷歌发现，员工提拔需要自荐，数据显示女性员工自荐的可能性较小。因此，谷歌的资深女性员工对女性员工进行辅导，鼓励她们毛遂自荐，使得她们获得提拔的机会与男性员工相当。

### 老总话道 | Laozong Huadao

## 未画完的句号

文 / 刘鹏凯 画 / 何兵



1. 有位学者在做学术报告时，在黑板上画了一个留下缺口的圆圈，问道：“这是什么？”“零”、“圈”、“未完成的事业”，台下听众七嘴八舌地答道。



2. 学者摇了摇头说：“其实这是一个未画完的句号。好的领导总是不会将句号画完整，他会留下个缺口让下属去填满。”



3. 下班铃响过多时，车间主任老丁还在整理一天的考核资料。“还没有回去？”“噢，厂长，一会就走。”“新品试产情况怎样？”“不错！”老丁满是兴奋。



4. 我们边聊边往新品车间走去。无意中，我发现有只秤砣离了磅秤，连秤钩子也被甩到一边。



5. “可能是整理工具时掉下来的。”老丁边说边弯腰准备捡起来。我一把拉住他，“还是留在明天的班前会上说吧，否则你会有擦不完的屁股啊！”



6. 让失误的员工自己去画好不完整的“句号”，抬起那个小小的秤砣，感受沉甸甸的责任，养成良好的习惯，这才是我们圆满的愿景。(作者刘鹏凯系江苏黑松林粘合剂厂有限公司董事长)

## 中国企业品牌 500 强推选活动拉开帷幕

本报讯(记者 邹韵 邹声都)为了推广名优品牌，推选领军人物，促使更多的中国企业不断地在机制创新、体制创新、科技创新上顽强拼搏，让质优价廉、百姓满意的名优产品走向全国，全力打造中国企业名优产品的自主创新品牌影响力，提高中国企业品牌竞争力，“2012 年度中国企业品牌 500 强暨第十届中国质量过硬信用可靠消费者满意的知名品牌知名企业推选活动”日前在京拉开帷幕。

据悉，该项活动将于 2013 年 1 月 28 日-30 日在国务院第二招待所和钓鱼台国宾馆举办“2012 年度中国企业品牌 500 强排行榜”发布会，公布“2012 年度中国企业品牌 100 强”、“2012 年度中国企业品牌 500 强”及“第十届中国质量过硬信用可靠消费者满意的知名品牌企业、第十届中国行业质量过硬信用可靠消费者满意的十大知名品牌企业和十大知名企业”等。

中国品牌管理科学学院院长李长征告诉记者，“2012 年度中国企业

## 改写中国千百年来人工屠宰生猪的历史

### ——双汇集团狠抓食品安全纪实系列报道之五

本报记者 李代广

《食品工业“十二五”发展规划》在产业布局上的重大调整，为双汇集团大发展又一次提供了良机，他们按照《规划》要求，重新调整战略布局，迎来了又一次大发展的春天。

2011 年 12 月 10 日，双汇集团投资 12 亿元建设的南昌双汇正式投产。南昌双汇总投资 12 亿

元，占地面积 470 多亩，年屠宰生猪能力 200 万头，年生产肉制品 13 万吨，年销售收入 50 亿元，可解决 3000 到 4000 人就业，带动 20 万农户生猪养殖。

郑州双汇、芜湖双汇、南宁双汇也在建设之中，预计 2012 年底陆续投产后，将大大提升双汇集团的食品加工能力，大大降低物流环节的成本，为双汇集团的进一步快速发展注入新的活力。

双汇集团还在国内现有肉类加工技术上实现了创新。南昌双汇和即将投产的郑州双汇率先实现了主要设备机器人屠宰，一举改写了中国千百年来人工屠宰生猪的历史，实现了 8 项屠宰工艺技术重大创新，12 项国内领先技术，这些技术设备在国际上也属于一流水平。

### 遗失两则

1、由四川众汇融资担保有限公司开具给马明的收据(号:0049991),金额为 1000.00 元(壹仟元),因遗失声明作废。  
2、成都锦江区锦瑞日用品经营部工商、税务登记证(S10122196406091928)正本遗失,声明作废。

**西部当选 雄厚资金**  
CCI 成功千万里 融资零距离  
雄厚资金支持各类项目融资借款，两百万起贷，可免抵押，个人、企业不限，地域不限，手续简单、审批快、利率低、放款迅速。  
电话: 028-68000368