

女性管理文化越来越受重视 商学院开发女性管理课程寻商机

■ 赵怡雯

“当你的私生活彻底完蛋时,告诉我一声,那意味着你升职的时候了。”这样无情刻薄的语言是电影《穿普拉达的女王》(The Devil Wears Prada)中的经典台词。

电影中一头银发、不怒自威、气场十足的顶级时尚杂志《天桥》(《Runway》)女总编米兰达·普瑞斯特利(Miranda Priestly)几乎成为了人们意识中强势女老板的典型缩影。听说米兰达要提前到来,整个公司的气氛立刻紧张,员工们异常忙碌;看到米兰达要用电梯,旁人会立刻回避,让她独自享用;看到米兰达在走廊里,职员们会迅速调转方向,以便不会妨碍到她。米兰达思路敏捷、果敢高效,向助理下达任务时语速飞快,不加停顿一气呵成,一股脑就把一连串公事、私事布置下去,最后总是加上那标志性的口头语“**That’s all**(就这样吧)”。

电影女主角米兰达本身的原型正是著名时尚杂志《Vogue》美国版的主编安娜·温图尔(Anna Wintour)。然而,像这样独立自强、具有统治地位的女老板、女高管在全球各大企业中早已不再是新鲜事。女性管理文化已经引起各界越来越多的重视,企业是否需要更多的女性高管?女性高管又将带给企业怎样全新的发展思路和商业文化呢?

30%俱乐部的推广

海伦娜·莫里西(Helena Morrissey)是伦敦牛顿(Newton)投资管理公司的首席执行官,而此时她站在可以俯瞰纽约曼哈顿区的彭博大厦顶层的会议室内,重复着她在英国一直说的话:“我们需要让更多女性担任领导岗位。”

自从在英国发起“30%俱乐部”(30% club)以来,她就一直在重复这些话。该俱乐部寻求提高公司里女性董事的比例,争取到2015年至少达到30%。

“这是商业问题,不是女性问题。”她对着人群说,“目的是为了努力打造一种不同的商业文化,让更多人在其中获得充分发展。这么做有其经济必要性的。”这一次,莫里西面对的听众是美国人,人群中大多数是女性。在这间可以远眺中央公园的会议室中,这些女性都是为了发起美国的“30%俱乐部”而前来的。

英国“30%俱乐部”发源于2010年。自那以来,英国在这方面取得了稳步进展。尽管女性首席执行官的人数迄今较低,但根据追踪英国公司董事会成员性别多元化状况的BoardWatch数据显示,女性董事的比例已从2010年的12.5%升高到今年5月的21.6%。

“30%俱乐部”决心在世界各地看到相同进展,已在中国香港等地成立新的分会,同时也打算在澳大利亚、南非和加拿大成立类似组织。

该俱乐部的美国分会发源于今年4月,得到了亿万富翁投资者沃伦·巴菲特(Warren Buffett),以及其他重量级人物的支持,比如麦

肯锡(McKinsey)全球董事总经理鲍达民(Dominic Barton)和贝莱德(BlackRock)首席执行官拉里·芬克(Larry Fink)。

数据提供商BoardEx的资料显示,在美国,大约20%的高层职位(比如首席执行官和首席财务官)是由女性担任的。但是,这个比例仅比10年前高出5个百分点。

女高管越来越多

随着各方力量的推动,如今美国公司,尤其是500强企业中的女性高管比重愈来愈多。更令人惊喜的是,执掌企业命脉的一把手位置也越来越多看到不一样的色彩。

在2014年的《财富》美国500强榜单上,女性CEO中共有6张新面孔,女性CEO总数达到了24人,创下了历史新高。

然而,在某些领域,女性要出任企业高管,乃至一把手的难度依然相当大。

比如在2014年《财富》美国500强的首席执行官名单中,科技公司女性CEO便集体缺席。当然,这并非意味着这一领域的著名企业中就没有女CEO的存在。雅虎公司的CEO玛丽莎·梅耶尔便是去年刚刚履职的一位女性高管。然而,雅虎今年却九年来首次跌出《财富》美国500强排行榜。

而在30%俱乐部的家乡伦敦,金融服务行业中女性高管的比重虽然在过去一年中有了明显的增长,但从具体职位结构来看,仍然存在不少问题。

目前,伦敦金融城的专业人士中,女性占1/5,而2012年这一比例为18%。然而,女性占优势的仍然是那些不需要面向顾客、无佣金可赚的岗位。伦敦金融城从事人力资源工作的专业人士中,60%是女性,40%的内部审计人员是女性,而公司经纪人和股票经纪人只有19%是女性,私募股权员工中女性所占比例则为25%。

Astbury Marsden 首席运营官马克·卡梅伦(Mark Cameron)也对此提出了质疑,“在部分薪水较高的金融服务岗位,例如公司经纪、股票经纪、私募股权等领域的工作岗位,为什么女性的占比整体上要低得多?”

对此,业内学者认为,无论是科技还是金融领域,这些仍然带有浓重的“男性领域”色彩,在这些领域推广类似30%俱乐部的女性高管运动会遭遇更多的阻力。

MBA 女性需求增加

随着女性高管比重的增加,女性对前往商学院读MBA的需求也日益增加,并且年龄越来越小。

早在2011年,美国管理专业研究生入学考试委员会便有数据显示,参加管理专业研究生入学考试(GMAT)的女性人数约为10.6万人,创历史最高纪录。并且在2009年6月至2010年期间,大部分考生的年龄均在30岁以下。GMAT是工商管理学硕士(MBA)课程及其他商学研究生课程的标准入学考试,由



GMAC 主办。

这种日益膨胀的需求在2013年GMAC公布的《未来商学院学生调研报告》也得到印证。大部分女性表明了申请商科管理教育在于希望获得更多有挑战性和趣味性的工作机会,提高现有工资水平,或是实现个人成就商业女性这一群体的悄然崛起是多方原因推进的必然结果。就个体而言,她们内心深处的主体意识愈发觉醒,对自身的社会价值和社会责任进行了重新定位:她们越来越渴望,也越来越自信地走进商业世界中大显身手。同时,不断完善的社会保障与法律也为女性投入商业职场提供了保护和支持,也增强了商业女性的职业信心。

阿莱丽·迪恩是西北大学凯洛格管理学院(Northwestern University's Kellogg School of Management)的毕业生。她之所以选择MBA,一方面是希望拓展自己的技能,同时也希望拥有更多的就业选择机会。她在国防工业巨头洛克希德马丁公司(Lockheed Martin)工作了五年多,一直从事分析师工作,但她希望有机会挑战其他职业。

“我要利用这个机会,改变自己的职业发展方向。”迪恩说。她今年30岁,计划毕业后从事市场营销与品牌顾问的工作。

据悉,在过去几年内,美国大批女性进入医学院和法学院就读,现在她们又转而选择商学院。部分原因是由于商学院注意到女性学生短缺,加大了对女生的招生力度。据美国联邦数据显示,目前,超过1/3的MBA学位获得者为女性,在过去十年里,这一比例大幅增加。

这种需求在中国同样强烈。日前,《福布斯》中文版发布2014年中国最佳商学院排行榜中的调查数据显示,近几年女性学员就读MBA的人数也在增加。各行各业中的女性担任中高层管理层的也越来越多,管理层已经不是男性的天下。

在2005年毕业的学生中,女性占18.2%,到2007年,这一比例为19.1%,2009年为22.0%,2011年为26.9%,2013年则为25.5%。虽然2013年的女性学员比例比2011年的稍少,但还是可以看出女性学员在整体

增多的趋势。另外,EMBA的女性学员比起MBA来也毫不逊色,在此次调查中,女性EMBA学员占17.36%。

在对一些热门MBA招生院校的生源结构数据进行分析中发现,男女比例为2:1甚至更高的较多。例如:中欧国际工商学院2012年入学总人数为203人,其中女生占33%,男女比例近2:1;新华都商学院对创业MBA项目首期班学员中,男性占了78%,女性为22%;上海交大安泰2013级学员中,男性比例为67%,女性占33%;北大光华2013级学员中,男女比例也为2:1;浙江大学2013年MBA共录取381人,男女比例为1.54:1。

GMAC近期公布了一项调研报告显示,近年来,中国GMAT女性参加考试人次一直高于男性考生,并从2009年至2013年呈现快速增长的趋势。其中,2013年的女性考试人次为33682,比重上升至64%。数字表明,中国女性对商科管理教育极为重视,并对提升自身职业素养和跻身商界表现出强烈的愿望。

GMAC北亚区市场拓展副总监余菁告诉笔者,中国女性考生比重超过六成,反映了中国女性对于自身学习投资的渴望。通过商学院的学习,不仅能够给学生带来经济方面的回报,而且能够带来个人职业发展方面回报。而从中国女性考生所感兴趣的专业来看,依次为金融硕士、会计硕士、管理学硕士、市场营销硕士等专业。事实上,会计、市场营销等专业一直被认为是“适合女性从事”的工作。

开发女性管理课程

越来越多的女学员出现在商学院课堂也不单单是女性自身需求的结果,商学院也非常热衷于树立它们性别平等的形象,甚至看中了其中的“商机”,开拓了具有针对性的女性课程来吸引女学员的到来。

美国巴布森商学院(Babson College)设立了女性创业型领导力中心(Center For Women's Entrepreneurial Leadership),专门招收那些想自己经营企业的女学生。

关于扶持本土企业健康快速发展的建议

■ 张 慧

在辽宁锦州市委、市政府的重视和支持下,锦州市本土企业不断发展壮大。截止到2012年底,全市拥有规模以上本土企业749家,从业人数14万人,实现工业总产值2187亿元,营业收入2150亿元,税收123.3亿元,分别占全市规模企业总数的91.9%、从业人数的87.5%、工业总产值的89.3%、营业收入的89.9%、税收的95.5%。

本土企业不仅是推动锦州市经济增长、增加财政收入、缓解就业压力、维护社会稳定的中坚力量,而且有些本土企业已经成为该市靓丽的名片,承担着宣传锦州、传承锦州本土文化的重任。同时,本土企业发展仍面临一些困难和问题:

一是政策还不够公平。近年来,全市招商引资成果显著,对该市经济快速发展起到了重要作用。可是,为招商引资制定的各项优惠政策措施,本土企业有些享受不到。

二是扶持力度还不够。对本土企业在用地政策、技术改造、融资渠道、贴息贷款、集聚发展、品牌建设等方面缺乏应有的奖励扶持措施,现有的优惠政策也没有完全落实到位。

三是主动服务还不到位。一些职能部门对上级出台的一系列政策措施未能及时进行宣传、落实,致使本土企业不清、不知、不明,甚至该享受到的政策没有享受到。还有一些职能部门借执法检查之名,行收费谋利之实,不但给企业正常生产经营造成了障碍,而且也挫伤了企业报效家乡的积极性。

四是高端人才难以留住。目前,该市本土企业的人才流失率比较高,其中多为企业

的中坚力量、具备一定管理经验和专业技术特长的知识型员工。尤其高端技术管理人才更是短缺,已经成为制约企业转型升级和技术创新的重要障碍。

作为本土企业,根在当地,脉在锦州,适应性强,拉动性大,与该市经济发展关联度较高,不仅扶持代价小,而且见效快、收益好。为此,建议如下:

1、从战略上高度重视本土企业的扩张发展。一是坚持把培育壮大本土企业作为推进锦州发展的重大战略举措,同招商引资等重大事项同谋划、同部署、同扶持。二是加强对本土企业发展状况的调查研究,制定本土企业中长期发展规划。三是将壮大本土企业与招商引资紧密结合,促进互惠共赢。通过壮大本土企业,进一步完善工业基础和产业结构,为承接产业转移、扩大招商引资筑巢引凤。

2、进一步加大对本土企业的扶持力度。一是鼓励、支持有发展潜力的本土龙头企业向集团方向发展,形成规模优势和牵动效应。二是招商引资的各项优惠政策和服务也要让本土企业同样享有。

3、为企业发展营造良好的环境。一是进一步优化本土企业发展的政务环境。应积极帮助本土企业解决发展融资问题、投资环境问题,在税费减免、用地、用电及各项证照办理等方面提供便利。二是要进一步优化本土企业发展的软环境,坚决查处阻碍本土企业发展的“吃、拿、卡、要、报”等各种不良现象,彻底解决“只罚款、无服务”、“以罚代管”等问题。

4、加快社会化服务体系建设。一是建立市企业社会化服务体系建设领导小组和工



英国埃克赛特大学商学院(University of Exeter Business School)开设了“地球只有一个”(One Planet)MBA课程,在46名学员中68%是女性,这是一个令该商学院引以为豪的数字。

国际非盈利组织阿斯彭研究所(Aspen Institute)负责商业和社会项目的执行董事朱迪丝·塞缪尔森(Judith Samuelson)表示,该研究所对MBA学员态度进行的调查表明,女性比男性更感兴趣攻读有关可持续发展的课程。

塞缪尔森强调,“与单纯的财务收益相比,女性对多目标管理中出现的冲突感受更深,并更有可能考虑复杂性——而可持续发展是复杂的。”

鹿特丹管理学院(Rotterdam School of Management)的情况也显示出,女性重视可持续发展。该学院今年的MBA女性学员比例达到了32.6%,远高于2009年的23.4%,该学院认为这在一定程度上归因于自己加大了对可持续发展的关注。

鹿特丹管理学院可持续发展、管理和气候变化教授盖尔·怀特曼(Gail Whiteman)表示,女性对可持续发展这个课题非常感兴趣。“随着年龄的增长,她们对世界、商业和社区有着更长期的看法”。

另一个非盈利组织“未来论坛”(Forum for the Future)与英国米德塞克斯大学(Middlesex University)推出的可持续发展领导课程,是一个女性参与者一直多于男性的课程。该项目运营了16年,女性学员比例一直占到2/3。

而在中国,清华大学经济管理学院和巴黎HEC商学院共同开发了“中国女性创业管理课程”,主要面向那些准备发展自己的企业和已经创建了自己的企业的中国女性创业者。此课程计划在清华经管学院已成功运行5年,共培养了550名中国女性创业者。2014年计划培训100名女性创业者。

然而,尽管女性在教育上取得了很大进步,在多数大学中女学生占了全校学生的大半,但在商学院她们仍是少数。

40年前由两位哈佛商学院前教师创立的西蒙斯管理学院,至今仍是西方唯一一所开设仅针对女性的商学院。

西蒙斯管理学院创始人之一(兼前院长)安妮·雅尔丁(Anne Jardim)表示,“我们希望女性学习,而不仅仅是生存下去。”她希望西蒙斯管理学院的毕业生应当有能力在男性建立的机构中有效地行动,在男性公司文化环境中表现优异。

西蒙斯管理学院成立40年来,这所以“灵感”创立的商学院仍在与公平问题较劲。事实上,在大部分商学院中,毕业后得到华尔街高薪职位的男性毕业生目前仍然多于女性毕业生。然而,从积极的一面看,教育界人士认为,这意味着商学院在女性教育上有着更大的发展空间,包括开发更有针对性的课程,以及对女性管理文化的深度挖掘。

作例会制度,对全市企业社会化服务体系建设过程中出现的问题及时分析研究,采取对策。二是紧扣企业发展中出现的用工难、用地难、资金难、知晓信息难等共性问题,加快完成人才培养体系、创业扶持体系、融资担保体系和企业信息网建设。三是坚持政府引导、市场主导的原则,建立并完善支持本土企业发展的服务平台,提供全方位、个性化服务。四是加大对自发性行业协会、商会的引导和支持,尽快建立体制完善、结构合理、行为规范、法制健全的行业协会体系。

5、培养造就本土企业家队伍。一是将培训本土企业家、企业经营管理人员纳入各级党委、政府人才培养计划,建立企业家培训基金,与有关高校联合建立培训基地,着力培养造就素质过硬、结构合理、干事创业的优秀本土企业家群体。二是定期组织不同层次和行业的本土企业家互动交流,适时组织本土企业家到企业文化鲜明的沿海发达地区参观考察,帮助他们开阔思路,永葆创业激情。三是鼓励和支持更多有能力、有贡献的企业家加入各级政治组织,增强企业家的荣誉感和社会责任感,形成爱护、尊重、支持企业家的良好氛围。

6、突出重点,着力打造本土骨干企业。结合锦州市经济实际,从不同产业重点选择二到三家本土骨干企业,予以重点扶持,以加强业内资源整合力度,提高产业集聚度,增强产业竞争力,让一批本土骨干企业成为科学发展的主力军、产业投资的引领者和创新创业的示范者。

(作者系锦州市政协委员,辽宁道光廿五集团董事长助理、执行总经理,此文为作者在政协会上的发言)

