

职场女性

如何寻求信心逆风翻盘

身材焦虑、年龄焦虑、婚育焦虑,这些“琐事”正影响着职场女性的自信心。后疫情时代,当更多家庭责任重压在职场女性身上,性别差距带来的职场挑战进一步放大。《2021 领英机会信心指数报告》显示,中国受访者机会信心指数在亚太地区排名第二。然而与受访男性相比,女性普遍对克服挑战的信心不足,在职场中没有安全感。对中国女性来说,缺乏技能、人脉和时间是阻挡在机会之前的三座大山。

本期专题用两份职场报告解析当前职场女性面临的问题困扰,洞悉她们身上蕴含的巨大能量,捕捉她们在追求个人职场价值时的坚定与独立。人物专访讲述了曾任索尼中国副总裁、京东副总裁李曦的职场故事,在她的经历中,我们清楚地感受到,“主动行动、冲破边界,向着自己的热爱前行”在女性穿越传统偏见、收获事业成就中所起到的促进作用。

我们还专访了职场专家、世界四大粮商之一 ADM 公司亚太区人力资源部总监王永华。其在人力资源管理领域拥有十余年管理经验,经历了从销售到 HR 高管的职场转型。面对几大困扰职场女性的热门“谜题”,她给出了有针对性的专业指导。

■ 本版撰文:中国妇女报全媒体记者 李雪婷

职场报告

你是否能感受到,这几年身边“闪闪发光”的她越来越多。这些勇猛精进、勤奋敬业的职场女性更加敢于追求适合自己的职场角色,为职场注入了不可忽视的女性力量。

职场阻碍依存 女性主动求变

一方面,女性价值的疆域正在加速拓展,另一方面,性别造成的职场阻碍依然存在。日前发布的《2021 领英机会信心指数报告》显示,在接受调查的职场人群中,60%的中国女性认为自己的性别阻碍了职业发展,44%的女性认为自己比男性获得的机会更少,34%的女性认为自己的工资低于从事类似工作的男性。而报告统计亚太地区受访者所在的企业,平均女性员工占比约四成,女性领导却仅占三成。和资历能力相当的男性竞争职位,赢得同工同酬的待遇或者同样的晋升机会对于女性来说依然任重道远。

同时,全职太太要重返职场更是难上加难。一方面,她们离开职场已久,过去的技能、资源出现退化,适应工作有难度;另一方面,她们需要兼顾家庭,工作投入度或不足够。所以很多企业宁愿雇佣经验尚浅的新手去培养,也不愿意雇佣曾经工作经验丰富的全职妈妈。报告中40%的女性和职场妈妈认为家庭工作阻碍了职业发展。

面对性别差距,女性也在主动寻求改变。努力工作、获取人脉和获得社会平等是她们眼中获得成功的要素。

中国女性认为,机会来源于自身的努力,她们比男性追求工作机会的意愿更为强烈。努力工作之余,职场女性也愿意主动学习新技能,进行自我提升。报告显示,超过半数(56%)的中国女性对学习硬、软技能的需求强烈,67%的中国职场女性希望能够在工作中充分发挥自己的技能,在亚太地区排名领先。

未来职场女性将呈现学历质量“双高”特质

另一个令人欣喜的变化来自于女性在传统由男性占据的技术领域取得了突破。

来自 BOSS 直聘研究院的数据显示,2020 年有 60% 的行业女性从业者占比升高。由其发布的《2021 中国职场性别薪酬差异报告》显示,2021 年前两个月,活跃的女性求职者中,具有本科及以上学历的比例已达 41.9%,比男性高出 6.7 个百分点。

“未来职场女性将呈现学历高、质量高的双‘高’特质。”BOSS 直聘研究院院长常濛认为,随着市场岗位与人才供给的信息隔离墙逐渐被打破,薪酬和环境更平等的行业对女性更有吸引力。

以互联网/IT 和电子通信行业为例,这些行业女性从业者占比上涨的同时,女性平均薪酬的增幅也最高,分别达到 4.0% 和 2.7%。

这种“薪优则就”的现象在技术类岗位中已经开始出现。报告显示,2020 年自动化测试工程师岗位中,女性的平均期望薪资较男性高出 18.8%。尽管技术类岗位中女性占比仅为 17.9%,但在一年以下工作经验、应届生和实习生群体中,期望在数字技术领域发展的女性占比超过 25%。常濛表示,随着女性学习 STEM 类专业(科学、技术、工程、数学)的人数不断增加,数字技术类岗位有望成为女性打破职业壁垒和收入差距的前沿阵地。

在索尼中国工作 18 年,她从端茶送水的秘书到这家跨国企业当时本土提拔的唯一女性副总裁,在职业的高光时刻选择加入创业期的京东,担任副总裁,帮助京东搭建了完整的公关体系,协助京东从零到一开拓国际市场。她的职场经历以及职场智慧足以点醒迷茫期的职场人。

李曦:跳出边界 向前行动

“当我们主动拥抱更具挑战的任务时,就已经走在了更加幸运的道路上”

1994 年,大学英语专业的李曦迈入索尼公司驻北京办事处的大门,成为索尼中国区总代表的秘书。一名英语专业的毕业生去了一家日企。

事实证明,专业并非壁垒,而积极的工作态度,是职场的敲门砖,也是成就自己的最佳途径。

那时外企的工作在他人眼里既“高大上”又得体舒适,但李曦并不满足于每天端茶送水订机票这样的基础工作,她开始寻找突破。通过来来往往的总部客人和众多会议,李曦发现在索尼建立中国业务版图的过程中,其对中国的知识、经验非常缺失,于是,她开始通过提炼总结各大媒体的信息,为公司制作专属的英文简报。

“当时并没有人要求我做这件事情,但是我做得非常认真。”这份努力也被领导捕捉到,于是,李曦有机会代表公司参加在索尼总部举办的全球公关会议,并逐步接手开拓索尼中国的公关业务。

作为一家消费电子子公司,产品多,接触的消费群体也非常广泛,所以各种危机问题的处理被视作重中之重。李曦说,每每遇到这种烦心事,她的心态都非常积极,告诉自己必须从一团乱麻中理清头绪,最大限度维护公司声誉和品牌形象。

当然,光有热情远远不够。为了做到在危机管理中忙而不乱,李曦着手逐步建立公司内部公关联动机制和体系,确保危机事件出现后,内部都快速共享信息,跟进事件发展,做出专业的统一决策。

随着索尼全线产品开始在中国市场销售,他们尝试帮助各个业务部门去做公关。一段时间以后,她开始主动和业务部门负责人开会,表明能够帮助他们做些什么。

看到各条产品线开始拓展中国市场,李曦决定顺应公司业务的发展进行组织升级,成立“产品公关部”,但是这个新部门并没有公关活动预算,她要求同事们在公司内部找活干,为各条产品线提案,跟外部公关公司竞争,赢了才能有预算开展工作。

在职场中,很多人遇到麻烦事会选择机灵地躲开,而李曦却是乐于第一时间扑上去,并坚守在处理

麻烦事的第一线,直到将其解决。

在她看来,“每一个麻烦事都是一个疑难杂症,这些事让我有了越来越多的责任感和使命感,让自己与公司共命运。”

跳出职责范畴,主动往前行动,着眼公司的大目标也在她身上有着淋漓尽致地体现。她还开发出一整套公司对外发声的原则、危机管理标准及操作方式,并着手建立了公关部内部的数据库,为这家跨国企业的全球本地化进程打下重要的基础,建立起完备的职能体系。

每一项工作都力争“超出所有人的期待”。2009 年 4 月,李曦升任索尼中国区副总裁。“本土、女性、跳级升职”,几个不太符合常规的字眼叠加,让她的升职在公司内部引起了一阵轰动。

“前方充满未知,而未知也是生命历程中最富魅力的一部分”

2013 年初,李曦选择离开服务 18 年的索尼中国,加入京东。

放弃能稳稳做到退休的职位,加入充满“狼性”的创业公司,李曦接受媒体专访时传达了内心的想法:自己一直以来都希望把在跨国公司学到的知识、技能、思考方式以及积攒的经验,用到帮助中国本土企业发展壮大上去。

刚入职京东,李曦第一次听到“当年增长 100%”业务规划目标时,她惊讶地张大了嘴巴,因为当时索尼一年增长不过百分之十几。

一切都是全新的适应和开拓。抱着再一次重新开始的决心与兴奋,李曦开始每天接触和学习新的东西。她把过往十几年的经验浓缩再浓缩,让自己满负荷运转,让京东能在尽可能短的时间里拥有自己的专业公关体系,并通过深化专业化运营,扭转原来形象“负数”的局面。

李曦说,自己之前衣柜里只有两类服装:职业装和运动装,原来为了更好地融入外企管理层,她上班大多穿着蓝灰色职业装,下班了就换运动装,但到了京东之后,她一下子不知道该穿什么合适。这种着装风格的调整其实也映射出两种企业文化在李曦身上的快速过渡——从外企的温文尔雅变得更接地气。

而她最先捡起来的运动是跑步,她发现,要跟上这种高强度的工作节奏,不运动根本撑不住,运动场地也由健身房转成了小区,“下楼就能跑,跑完了回家接着办公。”

2014 年 5 月,李曦和团队带领 40 名记者去纽约,但是记者的流程表上始终没有“京东上市敲钟”这一环节。“我们得知之前有公司没按计划敲钟的情况”,李曦同时准备了两种预案。直到上市前一天的晚餐环节才收到京东上市已明确获得美国证券交易委员会批准的消息,李曦也是撑到了最后一刻才将这一准确信息传达给了媒体记者。

李曦主持了在纳斯达克二层的新闻发布会。那一天也是李曦的生日,能在这个变革的时代,见证中国企业走向世界,她感觉这是自己的幸运。

榜样力量



加入京东这几年,李曦经历了京东超高速的成长,她带领团队为京东的每一次精彩亮相都争取到公关上的满分。正如公关人李国威所说,“这些年,公众和媒体认识了京东,李曦也重新发现了自己”。

“做好人生反复从 0 到 1 的准备”

在李曦看来,经历了在本土互联网创业企业的打拼,经历了无数个日日夜夜脱胎换骨般的学习和锻炼,今天的她已经练就了“什么时候从头条再来都为时不晚”的心态。

从京东离开后,李曦接到过不少猎头公司的电话,邀请她去做的几乎都是上市计划的风口浪尖的企业。猎头诚恳表示:“既有跨国公司经验、有传统大企业经验,又有一线互联网公司经验,还经历过上市的公关人才真不好找……”感恩之余,李曦一一婉拒了。原因是她不想重复以前做过的事情。

在京东工作的最后一天,李曦收拾办公室时找出过去几年来参加早会时所做的笔记,足有厚厚的 10 本,各种分享记录的工作笔记更多,包括大量与各个业务线一起开展的工作和项目,运营分析与决策等等。她用碎纸机碎掉了所有笔记。“我想要继续前行,把过去忘了,去做下一件自己想做的事情。”

在和艺术有过一段的接触和融入后,她和朋友一起成立了“华彩艺术平台”,探索在“艺术与生活”“艺术与科学”“艺术与生命”等领域推动创新艺术作品与体验。她也从中第一次感悟到,沟通的最佳境界,是人与人之间在精神世界产生共鸣,而艺术和爱好能够真正带给人们心灵上的感应,赋予人们源自内心的精神力量。“之前似乎没有一种公关技法能够帮助我们达到这样的境界。”

这一次,李曦再次走在了自己热爱的路上。

专家观点



随着职场女性视野的日渐开阔,逐渐打破传统观念中“依赖”“顺从”的标签,从家庭角色中突围,寻求在职场上有更加精彩的表现。基于职场人在打拼、逐梦过程中的热门话题,记者对话 ADM 亚太区人力资源部总监王永华,请她基于工作实践,从一位资深人力资源高管的角度给出专业的解读。

记者:在《2019 中国年度最佳雇主评选报告》中提到一个调查结果,“相比男性,女性更渴望明确自身职业发展路径,实现财务自由,而男性则希望成为技术专家。”女性想做好职业生涯规划,请您给出一些专业的建议。

王永华:由于女性自身的某些特征及其在社会中的角色,决定我们在职业发展道路上遇到更多挑战。因此,对于女性来说,我们首先要做好自我与环境的评估,制定好自己的职业发展和生活的目标。

职业生涯规划是一项长期课题

对于职场新人而言,保持“空杯心态”很重要,不要过于挑剔领导交代给你的任务,把每一个任务都当成学习的机会,在一次次努力和挑战中把自己的“杯子”填满。

对于有工作经验的职场人来说,要清楚地知道自己想要什么并且为此制定发展计划。积极寻求反馈,了解自己喜欢什么和擅长什么,能够引导我们制定出切合实际目标的计划。同时,我们必须做到终身学习。很多人喜欢待在舒适圈内,这是人性使然。但是,当今这个快速发展的社会和商业环境,是不给任何人机会躺在自己的舒适圈里的。你会看到很多年轻、有朝气又努力进取的人涌入职场。你会看到各种部门重组乃至公司间收购并购。不准备好自己,可能就会被淘汰。

最后,职业生涯规划是一项长期的课题,不要过分计较一时的得失。主动寻求反馈,增强自我认知,消除盲点。更要保持积极的心态,特别是面对挫折和挑战的时候。做一个好的团队成员,建立好自己的人脉网络。

记者:在快节奏的职场里,职场人是否还能拥有生活与工作平衡的可能?

王永华:美国斯坦福大学著名心理学教授卡罗尔·德威克博士在她的著作《思维模式:全新的成功心理学》中,提出了“成长型思维”的概念。她着重探讨了思维方式在商业和家庭关系中所起到的积极作用。她指出,生活和工作中遇到的挑战和困难其实是磨炼意志和能力非常有效的方式。可以帮助我们拥抱学习和成长;理解努力的重要性;面对挫折让我们拥有更好的适应能力。建议大家去看一本书。

什么状况才是平衡,不同的人也会给出不同的看法。寻求工作生活平衡,我认为首先要现实的目标。另外重要的一点是建立“伙伴关系”或叫“团队关系”,和你的配偶、家人、孩子、朋友协调合作。作为女性,如果我晚上要开电话会议,先生就把出差时间换一天,负责接孩子放学。作为经理,我们团队成员是否都能独挡一面?这决定了我是不是能把工作布置下去。而这些,都能影响到我们的工作生活平衡。还有一点就是要做好时间管理。不一定非要做到面面俱到,以重要紧急的事为先。

记者:观察现在 90 后、00 后职场年轻人,他们相较前辈,对于“野心”这一在传统中稍有负面意味的特质变得更加包容,作为资深人力资源专业人士,您如何看待“野心”在职场中的价值?

王永华:我认为人需要有“野心”,这对于年轻人来说尤其重要。有梦想才能有激情,野心是自我驱动的必要条件。但是野心之所以会有负面意味,我认为是源于“非分”的那层意思。我们需要评估自己的理想是不是现实,实现它的道路上各种因素的可控性。也就是说,有多少内容是通过我们自己努力能够达成的。为此,我们要做计划,通过学习,提升能力。年轻人有野心是好的,别让它留在原地,现在就出发;也别让它肆意驰骋,管理,利用好它。

记者:从您的角度看,注重性别多元化会给企业发展带来哪些裨益?

王永华:“多元与包容”是 ADM 的重要战略。对于性别多元化,ADM 有完整的招聘筛选系统,以确保性别的平

等。这可以分为内外两个方面。于内而言,对任何职位的招聘,公司都有明确政策和要求,在面试时要组建多元的面试团队,要选择多元的候选人进行面试。于外而言,我们向所有合作的招聘机构强调 ADM 的“多元与包容”战略,因此他们也尽可能地为我们提供多元化的候选人。

我们有明确的女性领导力发展目标。我们希望到 2030 年,ADM 全球高级经理层中有 50% 是女性。同时,我们也在尽力打造一个更体现人文关怀的工作环境 and 更有弹性的工作方式。公司有错峰上班的政策。另外,我们目前正在积极探讨工作地点灵活性。这对于我们这个业务涵盖农产品加工和贸易及人类和动物营养的企业来说,是具有挑战性的。但是面对现代科技所带来的便利,社会需求的改变,以及疫情带给我们的思考,ADM 希望自己能主动去拥抱未来。

记者:在知识和技术的较量下,“她力量”拥有了更多的舞台。在您的个人发展以及企业管理工作中,是否感受到了这一点?

王永华:我们企业不少部门都是从女性参与度不是特别高的农业领域的业务。即便这样,我们整个亚太区,女性员工占了大约 1/3。这个数字反映了女性员工在公司业务中参与的深度和广度,她们是公司非常重要的人力资产。

ADM 特别注重女性领导力的培养,我们有计划地扶植女性向全球高级经理层发展。我们是 Paradigm for Parity® 联盟的成员。这个联盟致力于改善企业领导层性别差异的问题。我们承诺到 2030 年,我们全球高级经理层中女性的比例将有显著的改变。