



她们成功 的秘密

五位女性领导者分享她们的成长经历

全球范围内也鲜有女性获得行政领导的职位。尽管世界多数地区的毕业生中女性人数多于男性，但获得掌权职位的男女比例仍存在巨大差距。《哈佛商业评论》2009年的一项研究显示，当年世界顶级公司的首席执行官中只有1.5%为女性。

而大家对少数几位通过努力获得成功的女性也更感兴趣。《金融与发展》采访了五位女性领导者，请她们谈一谈自己成功的关键因素。

她们中有些将成功归咎于父母，是父母鼓励并启发了她们的灵感。而其他认为，勤奋、求知欲和勇于挑战传统观念是促使她们成功的重要品质。与大多数人不同的是，这五位女性在实现目标的过程中从不因困难而止步。相反，正如其中一位指出的，逆境是奋斗和力量的源泉。

以下是她们的成长故事。

玛利亚·格拉卡斯·福斯特 巴西石油公司CEO

玛利亚·格拉卡斯·福斯特 (Maria das Graças Silva Foster) 在上高中的路上，坐在校车里望向窗外。她好奇地盯着巴西石油公司的炼油厂和研究中心——这是位于巴西里约热内卢工业走廊多家工厂中的一家——第一次产生了对从事石油事业的兴趣。高中毕业后，她就读于工程大学，在上学的路上仍会路过那个工业走廊。此时，从事石油事业这粒种子已在她的职业选择中生根。

玛利亚就读于巴西的一流大学，攻读化学工程和核工程并读了MBA，随后她在小时候路过的那个研究中心实习，从此迈进了巴西石油公司的大门。她在该公司工作了33年，并于2012年2月成为公司的CEO。玛利亚是拉美500强企业的九位女性CEO中的一位。

巴西石油公司是石油和能源业的巨头，也是巴西最大的公司，已成立58年。预计到2020年，该公司石油和天然气日产量将达到420万桶，是2012年日产量200多万桶的两倍。玛利亚坚信，产能的激增将推动巴西经济增长，她知道自己作为公司CEO以及帮助推动国家发展的作用。在担CEO前，玛利亚在2007年被任命为天然气和能源部主管，成为巴西石油公司执行董事会的第一位女性董事。这是直到20世纪70年代一直没有聘用过女性工程师的巴西石油公司的一大进步。

玛利亚觉得是高中时的梦想启发了她在男性主导



的石油和天然气领域取得成功。她认为，进步的关键是，“做好充分准备，努力学习，具备作出决定的必备知识和勇气。”

作为执行官的关键是能够为其领导的公司准确把握脉。“伟大的领导者是这样一些男女：他们了解其公司员工，并给予强有力的支持，”她说。“与同事们团结一致、充分了解公司的运营状况是有效领导的关键因素。”

她对其他想获得领导职位的女性的建议是，一个领导“并不因困难而止步，而在克服困难的过程中激发动力。”

迈克尔·布莱恩-柯玛妮
(Niccole Braynen-Kimani)

芭芭拉·斯托金 英国乐施会前任总裁

芭芭拉·斯托金 (Barbara Stocking) 在英格兰拉格比渡过少年时光，她是个好问的孩子，而这些问题最终使她从事了与国际发展相关的职业。那时，她第一次了解到社会差异和阶层架构。“我所在的州立学校和私立学校在资源上的差别让我开始思考不平等问题，我开始问为什么事情是这种情况，”她说。由于受到自己身边（父母努力工作并回报社会）及其他各地这些不平等情况的启发，她最终的职业道路基本相应地反映了她在成长阶段所受到的影响。

20世纪70年代，斯托金在剑桥大学学习自然科学，毕业后到美国从事科学研究工作，之后喜欢上了世界卫生组织在西非项目中的国际发展工作。在很多方面，她认为自己实现了完美的自然转变，能够直接在发展中国家运用自己的科学和健康知识。

回到英国后，她最终成为乐施会（这是一个国际发展和救济服务机构）的总裁。她最近才刚刚从这个工作了12年的岗位上离开。担任乐施会总裁之前，她在英国国民卫生服务担任各种不同的领导职务。“从许多角度来看，我在医疗当局工作的日子充满挑战，似乎我需要证明女性可以像男性一样出色地完成工作，”她回忆说。“在乐施会，我感觉很好。尽管我是乐施会的第一任女性总裁，但由女性来担任该机构的这一职务并不奇怪。”

随着斯托金将乐施会重塑为人道主义援助方面的一流的水、环境卫生和公共医疗机构之一，并且在性别、环境和信任等方面，乐施会也成为发展的前沿阵地，斯托金的成功开始被英国以外的人们关注。

丹比萨·莫约 经济学家、作家

出生于赞比亚的经济学家、作家丹比萨·莫约 (Dambisa Moyo) 是经济界和商界的明星人物。她被《时代周刊》评为最有影响力的人物之一，奥普拉·温弗里 (Oprah Winfrey) 称其“具有超群的眼光”，她还被《每日野兽》称为“撼动世界的女人”。

莫约最为知名的是对国际援助的直言不讳的批判。在她2009年的畅销书《致命援助：为什么援助无效，如何能为非洲找到一条更好的道路》中，她认为西方的援助阻碍了发展，滋生了腐败，没有起到有益的作用，反而有害。此后，莫约又出版了两本发人深思的著作《赢者通吃》——关于地缘政治的变化和商品市场的发展潮流，以及《西方的迷失之路》——认为世界最发达的经济体滥用其在经济中的领导作用。



然而，她在回忆那段时间里自己的性别似乎成为问题时说到，“有一年在参加达沃斯世界经济论坛年会时，我被作为乐施会总裁介绍给一个大公司的CEO，这位CEO仔细地审视我，似乎在透过我寻找一位男性。”

七月份，她回到剑桥大学，出任剑桥两个女子学院之一的莫里·爱德华兹学院的院长。斯托金自己曾就读于这个学院，那时该学院被称为纽霍学院。“学院强调女性成长和发展，鼓励她们发挥全部潜能，甚至超越她们自己的期望。担任这样一个学院的院长，我深感荣幸。”

格兰·戈特泽利希
(Glenn Gottselig)



莫约的作品引起了争议，其部分原因在于她的论点明确，证据确凿。莫约于1969年出生在卢萨卡，那是赞比亚最动荡的时期之一。后来，莫约前往美国，先后就读于哈佛大学和美利坚大学。在回到伦敦攻读牛津大学经济学博士前，莫约还在世界银行工作过两年。接下来的10年中，她都在高盛工作。

她说，她的父母重视教育，在家中经常讨论成长、政治、经济等话题。结果，在她十几岁时，就学会了挑战传统观念。

她取得诸多成绩背后的动力是什么？知名作家认为，她“对世界的永不满足的好奇心”是她成功的首要原因。

“在我看来，在信息易得的世界里，学习、提问、励志及自我提升等能力会使一切变得更加简单，”她说。

“我努力从我所生活的这个美好时代中获益。”

莫约意识到，越来越多的女性正像她一样崛起，在政府、企业和公共政策领域扮演重要决策者的角色。但她认为，在此方面依然有很长的路要走。“在这些层级的女性代表依然严重不足，”她说。

显然，目前已经取得了一些进步，她说，但要使未来几代女性能够在生活的各领域担任更具影响力的职务还有许多工作要做。

至于在生命道路上对她影响最大的人，她认为是纳尔逊·曼德拉（Nelson Mandela）。“他在南非参加普选的方式是关注逻辑和实证，而不仅仅依靠道德伦理和煽情，”她说。

利卡·盖伊
(Lika Gueye)

金圣珠

Sungjoo 集团首席执行官

金圣珠（Sungjoo Kim）是 Sungjoo 集团的创始人和首席执行官，她描述自己是“首席远见官”。Sungjoo 集团是韩国一家重要的、广受欢迎的时尚品牌公司，其2012年的收入3.96亿美元。

金圣珠是能源大亨的小女儿，她可以轻易地嫁入韩国另一个显赫的家族，而一生不必工作。然而，她有很强的动力自食其力。

金圣珠在首尔延世大学拿到神学学位后，决定去马萨诸塞州的艾姆赫斯特学院读书，虽然遭到父亲的反对，因为父亲希望她不要走得太远，但她已然决定了。之后，她先后在伦敦经济学院和哈佛大学学习，并遇见了她后来的丈夫，一位英裔加拿大人。

金圣珠决定嫁给自己选择的人，而她父亲不同意这一决定，因此两人一度疏远得像陌生人。在一位熟人的帮助下，她在曼哈顿的布鲁明戴尔百货店开始了自己的职业生涯，直接受主席马文·特劳伯（Marvin Traub）管理。在那里，她学到了时尚行业所能学到的一切。

五年后，金圣珠在美国帮助父亲在其领导的谈判中取胜。从那时起，她与父亲恢复了联系。在证明了自己的商业悟性后，金圣珠说服父亲资助她30万美元，创建 Sungjoo 集团。

金圣珠父亲的投资取得了巨大成功。自20世纪90年代初期起，金圣珠的公司就从西方引入了一系列高端品牌到亚洲，代理了包括古奇、伊芙圣罗兰和玛莎百货在内的众多品牌。现在，金圣珠凭借本人的才能被称为商业奇才，并荣登2013年《福布斯（亚洲版）》



亚洲商界“最有影响力女性”50人榜单。

金圣珠认为自己遗传了父亲“企业家的DNA”，而自己的性格长项则应归因于母亲。

“母亲是我成功的启明灯，”金圣珠说。“她是一个从来都能看见积极一面的人。即使前景非常暗淡，她也总是鼓励我满怀感激地看待这件事，而且从不允许我情绪失控。”

1997年亚洲金融危机期间，公司被迫关闭一些门店，金圣珠说，是从她母亲那里学习的经验帮助她掌控局面、克服困难的。

自成为一名成功的女性商人，并期望在商界提升女性的角色后，金圣珠建立了 Sungjoo 基金会，一个关注发掘、开发女性才华的全球领导项目。

“我的母亲出生于一个虔诚的基督教家庭，责任价值在她的意识中深深植根，”金圣珠说。“她奉献自己、服务他人，这成为我在公司的工作战略。”她强调，

Sungjoo 基金会就是这种服务精神体现的一个部分。

金圣珠认为，母亲利用自己的财富和时间帮助他人的精神突出了男性和女性对世界贡献的不同。“女性比男性的情商更高，女性在追求个人成功之前会首先关注团体，”她说。

李煜菀
(Yusun Lee)

索菲·范德布洛克 施乐公司首席技术执行官

“我永远不会忘记尼尔·阿姆斯特朗登上月球的那一天，”索菲·范德布洛克 (Sophie Vandebroek) 说。她回忆道，1969年7月的一个早上，她坐在电视机旁收看这一历史事件时被震惊了，这也激发了她对科学的兴趣。“就在那时，我有了这个梦想：我想在月球上留下自己的足迹，”她说。

44年很快过去了。范德布洛克没有实现踏上月球的梦想，但她成了施乐公司的首席技术执行官 (CTO)。施乐公司是全球最成功的公司之一。范德布洛克拥有12项美国专利技术，担任施乐创新团队的主席，负责管理公司在欧洲、亚洲、加拿大和美国的研究中心。

范德布洛克出生于比利时鲁汶，一个工程师和艺术家的家庭，她从小就受到鼓励，制定很高的目标。在鲁汶的天主教大学获得电子机械工程学士后，她于1986年在美国的康奈尔大学获得了电气工程博士学位。

然而，她成功的道路并不平坦。范德布洛克于1991年加入施乐公司，五年后她的丈夫突然去世，剩下她自己独立抚养三个小孩。一时间，她必须进行自我调整，适应作为单亲妈妈的生活，找到尽可能有效的方法和途径。根据《快速公司》杂志2006年关于范德布洛克的一篇采访，“授权、简洁、IT杠杆”成为她的准则。

范德布洛克坚持不懈，终于在2006年施乐公司调整转型的时候，晋升为CTO（施乐公司从2000年净亏损3亿美元到2007年利润达11亿美元，部分原因在于创新的复苏）。

范德布洛克称赞施乐公司创造了一个支持女性的环境。

“我很幸运我所在的公司中，我不必成为一个开拓者。”她在2011年入围国际技术女性名人堂时说，其实她指的是施乐公司高管中的女性，其中最著名的是公司首席执行官娥休拉·伯恩丝 (Ursula Burns)。

但从整个行业来说，科学和技术方面的女性领导



者还是少数，范德布洛克希望看到这一情形有所改变。“我有热情去了解如何吸引女性和边缘群体进入这些领域，”她说。她有一些想法：如果孩子们早期就能了解到科学的乐趣，这会很有帮助；如果初高中阶段就将工程课程纳入教学计划，孩子们便能在小时候就能对其有个大概了解。

“美国经济中，需要工程和科学学位的工作岗位在不断增长，而包括美国公民和移民在内的人当中，准备进入这些领域的人数却在下降，”范德布洛克说。“我们应深刻认识到，技术行业中男女就业比例失调，且我们并没有使孩子们对科学、技术和数学产生足够的兴趣，无论男孩还是女孩。”

莫林·伯克
(Maureen Burke)