

培养领导层女性

香港的一个导师计划，旨在增加女性在决策层的数量

🕒 阅读 4分钟

照片摄于2019年10月，由妇女基金会提供

一场COVID-19疫情让更多女性失去工作，或者承担着不堪重负的照护重任，领导层们认为提升工作环境中的性别平等越来越重要。

妇女基金会（一个获得Steelcase 赞助的香港组织）帮助女性的三个主要目标：挑战性别刻板印象、援助贫困妇女以及通过导师计划增加担任决策和领导职位的女性人数。

Steelcase 香港商业服务经理 Jennifer Wang 是参与该计划的 50 名女性学员之一。她定期与导师一对一会面，共同推进职业和个人目标，并参加领导力技能培养工作坊。导师们和学员们会定期会面，讨论进展和挑战，在相似的旅程中提供互相支持。360 采访了 Jennifer，谈谈她的经历以及妇女基金会对她的影响。

360: 您为什么想到要加入妇女基金会？

Jennifer Wang: 我是一个很内向的人，经常听到别人说我太安静了，但是我对职业发展仍然有一番雄心。一位同事鼓励我加入该计划，但我觉得这远远超出了我的舒适区。而经历了一年的 COVID-19 疫情之后，我告诉自己，如果我现在不挑战自己，要等到什么时候？我很高兴我做到了。当然这比我想象的要难得多。我很喜欢有句名言，“这是一场马拉松，而不是一次冲刺赛跑。” 内向的人不可能独自一人跑马拉松。现在，我身边有一群互相支持的女性，我感到充满活力。

360: 您希望从中学到哪些？

JW: 我想提升我的演讲和谈判技能，建立我的职业联络网，最终，为我未来三到五年的职业生涯找到一个非常明确的方向。我的长期目标是有一天成为一名导师，以激励更多的女性，尤其是像我这样内向的女性。

360: 迄今为止，您参与该项目的经历对您的事业提供了哪些帮助？

JW: 最大的收获是这个群体给我提供的环境让我感到很安心。它让我有勇气不断练习我在每个工作坊中学到的技能。我们互相分享反馈、经验教训、我们的困境，我们也互相支持，不带任何偏见。它已成为一个正反馈循环，不仅可以培养我的新技能，还能鼓励我的每日工作。

360: 妇女基金会的目标是增加女性在决策层中的数量，为什么在如今的工作环境中显得如此重要？

JW: 女性为企业组织带去独特的感性理解和开放的沟通方式。一个全由男性领导的团队更像一个特警队——结构化、快速处理，一切都围绕着做事、做事、做事。但是如果是女性领导的情况下，团队的动态会在情感和社交层面进入一个新层次，使团队更具抗逆力——因为这正是女性的优势所在。我们具有抗逆力和敏捷性——这是我们现在这个极难预测的环境中尤为重要的两种品质。

360: 另一目标就是挑战性别刻板印象。您觉得我们每一个人应当怎样促进这个目标？

JW: 多表达。尤其女性应该更有信心畅所欲言，表达自己的意见，这样我们才能被平等地倾听。不要害羞，也不要以为您的声音不会被听到。

360: 参加这个项目如何帮助您与在Steelcase的工作建立更紧密的联系呢？

JW: 参加这个项目之前，我倾向于独自迎面挑战或解决困难的任務。我也会对看起来太难的事情说“不”。但今天，我有勇气接受更具挑战性的任务，因为我知道有人支持我——而有时这就是开始的一半。

进一步了解妇女基金会，请访问twfkh.org。

进一步了解Steelcase为我们生活和工作的社群提供哪些创新支持。

Jennifer Wang 是 Steelcase 亚太区全球客户合作团队的商业服务经理，专注于数据分析、溯源、解读内部和外部数据并分析结果，为销售领导制定战略业务决策提供数据支持。
