

[美] 苏珊·威尔逊·索洛维克 著

张媛 译

女性获取 成功的秘诀

*The Girl's guide to
Power and Success*



中国社会科学出版社

[美] 苏珊·威尔逊·索洛维克 著
张媛 译

B848
144-c

女性获取 成功的秘诀

*The Girls guide to
Power and Success*



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

女性获取成功的秘诀/(美)索洛维克(Solovic, S. W.)著;
张媛译. —北京: 中国社会科学出版社, 2006. 9

书名原文: The Girls Guido to Power and Success

ISBN 7-5004-5807-X

I. 女… II. ①索… ②张… III. 女性-成功心理学
IV. B848.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 107444 号

出版策划 任 明

特邀编辑 大 乔

责任校对 安 然

封面设计 弓禾碧

技术编辑 李 建

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010-84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂 装 订 三河鑫鑫装订厂

版 次 2006 年 9 月第 1 版 印 次 2006 年 9 月第 1 次印刷

开 本 710×980 1/16

印 张 14.25

字 数 207 千字

定 价 25.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

前言

当本书面世之时，我想许多人会问我为什么要为女性写这本成功之书。我的答案很简单：我有一种想要帮助女性成功的激情。我曾亲历、也曾目睹过生活中男女之间的诸多差别，对此感到十分厌烦。我不能理解来自社会的歧视、偏见，更不能容忍别人认为我做秘书或做家庭主妇只是因为我是女人。当别人认为我的丈夫承担主要家庭生计的时候，我被激怒了。除了我的家人，任何人都不可称我为“甜点”或“甜心”，而且我也不喜欢在午餐上交换食谱。

好几个夏天过去了，我的手术创伤已经渐渐恢复。我开始拿起笔来，倾心将自己的经历和故事著成此书。之后，我开始会见来自全国各地的成功女性。我同来自不同行业以及从政的女性交谈，她们中有年轻的、也有年长的，有女企业家、也有女性行政人员。有趣的是，不管她们有着怎样的背景、成就，这些女人的故事却有着很多相似之处。

本来，我是想汇聚所有成功女人的智慧，连同我的建议一起与大家共享，帮助其他女人避免成功征途上的陷阱和障碍。然而，当我开始写作的时候，我意识到女人们总是不断进行着同样的斗争，这是因为还没领会权力的概念，不知道该如何利用权力杠杆的力量。

成功本身是不够的。这是一个让人困惑但却非常重要的问题。没有权力的成功等于什么都没有。权力源于一种声音，这种声音能够引起有效的变化。如果说历史上是因为女人们呐喊的声音力度不够因而没引起社会的关注，那么设想我们的呼声足可以让全世界都听到，那就大不一样了。

虽然，一些女人已经突破了“玻璃天花板”（glass ceiling，指无形却真实存在的对女性发展的限制——译注）而被当作典范，但不幸的是她们只

是特例，而不是普遍的。因此，当一个女人担任了某家大公司首席执行官（CEO）或者是出色地成为总统候选人的时候，媒体要疯狂采访就不言而喻了。媒体所关注的并不是她的经历和领导能力，而是她的性别，因为这是“真实”的故事。

作为一名女性，想要获得权利，她们需要在紧要关头的引导。这本《女性获取成功的秘诀》，有针对性地集中指导女性如何争取性别平等，如何将成功和权力紧密联系起来。另外，本书还概述了女性如何把握自己的生活，怎样在自身条件的基础上获得成功的能力。

权力（power）这个词本身及其引申含义可能都有点儿贬义的味道，但本书所阐述的“权力”是一种多方面的积极力量。就个人而言，“权力”是实现自己愿望的一种能力。这种能力体现在克服阻碍成功的心理障碍和增加个人自信心的过程中。几乎所有的女性都遭受到“好女孩”的舆论束缚，这就大大阻碍了女性在生意场中有效竞争的能力。

“权力”同时也是对自己承诺的保障，即实现自己激情与梦想的能力。你必须学会坚持“做我想要做的事”。摒弃那些“你应该做什么”一类忠告的消极误导。“权力”源自大胆的冒险，继而因你的出色而变得强大。“权力”依赖于经济的独立和广阔的个人交往空间。总之，对于女性而言，“权力”获得的前提基础是要汇集女性集体的力量，提高女性集体的呼声，这样才能成为改变现状的领袖，为我们的后代留下“男女平等”的文化遗产。

现在是挑战自我的时候了，我们要把握自己的命运，对自己负责。在平日里，我们或多或少都做过一些阻碍成功的事情，这也助长了歧视和偏见的生长和蔓延。女人获得权力和成功的第一步就是要终止“像一个好女孩”式的思维，学会像一个精明的女人那样去做事。本书虽是经验与技能的总结，可作为女性生活中的向导；但真正把它付诸行动，还要靠自己。

目 录

前言	(1)
第一章 期望的权利	(1)
对女人而言已经够好了	(2)
二百年我们仍然没有达到	(4)
相同的工作，不同的工资	(8)
伸手够月亮	(10)
第二章 主动追求的权利	(11)
不要等待许可	(12)
不要等待邀请	(13)
组建有力的团队	(15)
寻找自己的榜样	(16)
观察并学习	(17)
寻找认同女性的公司进入	(19)
迎合你的观众	(22)
第三章 洞察的力量	(25)
不打无准备之仗	(26)
无可逃避——性别歧视无处不在	(29)
当心性骚扰——男人无孔不入	(34)
运用合法权力保护自己	(37)
了解步骤，恰当行动	(38)

2 / 女性获取成功的秘诀

记录每一件事	(39)
可以支持你的男人	(39)
问题还远未解决	(40)

第四章 像行家一样交流的力量

(43)

不是你要说什么，而是你要怎样说	(44)
使用同一种语言	(47)
不起眼儿女人的传奇	(48)
办公室里无密友	(51)
不要跟男同事说闲话	(52)
当心“但是”综合征	(53)
不要坐等别人的干扰	(55)
把握好底线	(57)
为什么不说出自己的真实想法	(59)
打破定式	(62)
只有小孩才傻笑	(63)
不要再说抱歉	(64)

第五章 风度的力量：打造个人魅力

(67)

什么是超凡的个人魅力	(68)
打造醒目外表	(69)
主宰自己的身体	(72)
站直了，别坐立不安	(72)
不要老点头	(74)
别再歪着头	(74)
创造一种特殊的联系	(75)
展现出快乐的笑容	(76)
不要自我轻视	(78)
学会优雅大方地接受恭维	(79)
如果不能完美表达就保持沉默	(80)

注意自己的礼仪	(81)
不要随心所欲地谈话	(82)
第六章 混合型领导风格的力量	(83)
新经济,新机遇	(84)
不妨使用一点女人特有的魅力	(86)
需要一些敢作敢为的勇气	(88)
不能姑息的人	(90)
不要在开着门的办公室里怠工	(93)
不要自作主张	(94)
不要羞于面对争执	(95)
疲惫不是好现象——保持自己的精神	(98)
协商任何问题	(100)
第七章 计划的力量	(103)
一步一个脚印地踏实工作	(104)
让人们交口称赞	(106)
确保人们知道你在做些什么	(107)
寻找能诉说你的故事的机会	(107)
不吝于赞赏他人	(107)
利用外部资源	(108)
制作一份打眼的个人简历	(108)
冒险是游戏的一部分——放手一搏吧	(109)
力量来源于积极的态度	(111)
人往高处走	(113)
对跨行业跳槽保持开放心态	(115)
第八章 根本性职业转换所带来的力量	(119)
好顾问能够彻底改变你的前途	(120)
如何发掘一名好顾问	(121)

4 / 女性获取成功的秘诀

索取自己想要的东西	(123)
雇用专业的教练	(125)
当心那些构成威胁的女性	(127)
性别平衡的关键——技术	(130)
你最宝贵的财富——教育	(134)
读完手边所有的书	(136)
打破世俗的界限	(137)
成功女性在竞争中的奋斗	(140)
成为交际圈中的女王	(142)
要包容，不要排斥	(144)

第九章 平衡的力量

要成为明星而不是女超人	(148)
“我能办得到”	(149)
雇用一個清洁女工	(152)
言出必践	(153)
跟随热情走	(154)
定义成功促成个人力量	(156)
放松的力量	(158)
学会说“不”	(161)
成功地把握时间	(162)

第十章 支持的力量

每日三省吾身	(166)
少数的主体派	(167)
我们需要女性的呼声	(170)
找到自己的角色	(171)
掏出你的支票夹	(173)
搭建一座桥梁	(175)

第十一章 金钱的力量	(177)
女人也要有财政规划	(178)
女性起点低	(182)
给我看看钱	(184)
金钱意味着权利和自主	(186)
没有借口, 行动起来	(188)
自私一点——先为自己付钱	(190)
 第十二章 想象未来	(193)
一个女性的世界	(194)
男女需求相同	(196)
我们有为下一代树立榜样的责任	(198)
成功女性谈未来	(201)
 英汉词汇表	(204)

第一章

期望的权利

你认为自己能做到或是做不到，你都是对的。

——亨利·福特 (Henry Ford)，企业家

对女人而言已经够好了

为了成为一个独立的人，和男人一样平等，女人必须走进男性的世界，正如男人也要走进女性世界一样。

——西蒙娜·德·波伏瓦（Simone de Beauvoir）

从20世纪80年代开始，女性的生活经历了翻天覆地的变化。20世纪初我们曾祖母一代女性的生活，我们无法亲历，只能想象罢了。那时，妇女没有表决权，她们很可能在分娩中死去，受教育的机会也受到限制，绝大多数专业技能是不允许女性学习的。作为一项普通法规，妇女不能在法庭上出庭作证，她们也不能担任陪审团成员。已婚妇女最近才刚刚争取到自己名下的财产所有权。那时，妇女完全被视作二等公民。

正如一句俗话所说的：“前途光明，道路曲折。”难道不是吗？尽管为女性争取平等的工作已大有进展，但在实际的贯彻执行中，步伐仍像蜗牛一样缓慢。在美国历史的发展进程中，社会对妇女的歧视心理已根深蒂固，这使得妇女在商业领域里的努力得不到合理的评价。愤怒之余还能让人聊可乐观的是，对于职业女性，部分美国人持有自相矛盾的态度——虽不公开肯定，但内心已经认可。但是由于历史的毒害，美国人的思维深埋藏着一种想法，那就是女人工作的地方应该是家里，由此而导致的态度正危险地滋生蔓延着。

多年前，我应聘了一家私企营销主任的职位。在通过了行政部门所有男性负责人的初试之后，我赢得了再次面试的机会。将要面试我的是一位首席执行官。面试的那天，我被接待人员带到一间很大的、装饰豪华的办公室里，一位金色头发、相貌非凡的CEO坐在一张长长的红木会议桌的正位上。他站起来跟我打招呼，彼此问候之后，他开始问我一些

有关工作经历以及工作业绩的问题。经过几分钟的突袭式问话之后，他停了下来，镜片后的眼睛注视着我，目光掠过半框眼镜的上方投向我。“对于一个女人而言，你做得非常好了。我敢打赌，你从来没有想到你能做得这么好。”他说。

真让人难以置信！我惊讶地张大嘴巴，不禁开始怀疑面前的这个男人是生活在什么年代的人。我很气愤，真想马上站起身来，像詹姆斯·卡维尔（James Carville）那样立即反驳他，然后摔门便走。但是我控制了自己，没有这么做。我仍然坐在那里，丝毫没有露出我的愤怒之情。我很礼貌地微笑着面对他，娓娓讲述我的工作、生活有多么幸运。令人惊奇的是，我通过了这次面试。我镇定自若地向他致谢，然后离开了那间办公室。出了大厦，我简直就是以百米冲刺的速度跑到了我的车前。车门没有锁，我胡乱地缩进车里，一个人瘫在车里觉得很安全。好一会儿，我才深深地吸了一口气，把脑袋靠在后椅上，慢慢闭上眼睛。我的心脏在怦怦地跳，思维在飞速地运转。我心里想：“多么愚蠢的家伙！就算地球上只剩下这最后一份工作了，我也不会为那个笨蛋去做。”

在驱车回家的路上，面试的场景还是一幕一幕浮现在我的脑海里。那家伙言语之中隐含的意思以及我温顺的反应让我感到难受和困惑，直到我最终想通了这种现象的根源。我生气是因为 CEO 的说话方式——表面上是在赞扬我，而实际上是在挖苦我。无可否认，作为一名 CEO，这样说话就是不礼貌、不正确的；但同时我也意识到，他的言语中体现出来的态度，也是大多数男人（和女人）看到成功女性时的态度。因为比较而言，高职位的成功女性很少，自然这少数的成功女性就让人少所见而多所怪了。

而且更让人生气的是，我心里的一些想法与那位 CEO 想的一样：我也认为作为一名女性自己已经很优秀了。与我的女性朋友和同事相比，我领导她（他）们并制定标准。作为在一个男性主导的国际投资公司里的第一位女性主管，我已经冲破了“玻璃天花板”。与其他女性相比，我挣的钱已算不少。然而，尽管我的工资也是六位数，但与男性相比，还是要少 2 万美元。当然还有其他一些不同。当我晋升的时候，公司方便用车的规定就发生了改变，结果就是我的职位又不够格了。公司有去

欧洲和夏威夷旅游的活动，我前任男性主管经常参加，但从来没看到邀请函上有我的名字。我感到了这种不公平。但我总是很天真地忽视这些不平等的待遇，也从不抱怨，因为我没有期望太多。

这种期望的缺乏使我想到了比较严重的问题，那就是女性都要问问自己：为什么男人优秀的标准和女人的标准不同？为什么对于成功，女性没有和男人相同的期望？当我还是个小女孩的时候，妈妈对我说：“苏姗，你可以做你想做的任何事情，只要你愿意为此付出足够的努力。”不幸的是，现实社会中不是这样的。女性从内到外很早就被灌输了一种思想信息，这些信息都是对女性加以限制，使之减少期望的。

二百年我们仍然没有达到

妇女争取自身解放的斗争不是孤立的斗争，而是妇女和男子携手进行的斗争，目的是建立一种相互交流、真正的而不是虚伪的平等、共同承担责任、坦诚相见的成熟关系。

——穆罕默德·姆扎利，作家

你知道吗，从美国作为殖民地而存在的那个时候起，女性就是劳动力的一部分。我们的祖先漂洋过海，建立了这个新世界——美洲。那时候，面临着严重的劳动力短缺问题，每个人都必须工作。然而，即便是在这个年轻的、处于萌芽阶段的、需要每个有劳动能力的人都要为之奋斗的国家里，女性仍然遭受着不平等的待遇，拿的是低工资，做的是没多大价值的工作。

几百年来，女性在劳动力市场中都占有很大比重。没谁能够否认，在两次主要的世界大战中，女性在维护经济稳定中所起的重要作用。历史表明，在战争期间，涉足商务领域的女性喜欢挑战，并不愿意离开这个舞台。但是，当男人回到家里时，社会向女性传递的信息就发生了变

化。取而代之的是，男人不支持女人去工作，他们要求女性留在家，照顾好丈夫和孩子，认为那就是女人的幸福。对于大多数女性而言，生活也的确如此。

美国社会存在着一种毫无道理的偏见，那就是在商务领域里男性强于女性。在工业时代，体力显得比较重要，男人确实占有优势。这是人所共知的自然规律，男人的体力天生就比女人好。但如今是信息时代，知识、智商、创造力以及交流技巧将是成功的最主要因素，而这些是没有性别差异的，因此男性和女性没什么不同。不过，我们都清楚，现实中男性和女性之间还是没有公平的竞争。

女性竭力想戳穿这种性别差异，但在长期由男性主导的社会里，这根本无法实现，对于职业女性态度的改变也不过是大量的、表面上的言语敷衍罢了。谁不明白只练嘴皮子是惠而不实的？！即便是在今天，我们也不难看出：妻子和母亲这两种传统角色仍然在某种程度上限制着女性的职业生活。女人结婚或生孩子那一激动的时刻就意味着工作的终止，这一陋习已成为社会的普遍现象。然而，对于女性，尤其是女性管理者，因此而不得不离开工作岗位的实例却从来没有被公平报道过。事实上，1995年的卡泰利斯特调研（Catalyst Research Survey）结果显示：83%的女性生完孩子后不到六个月就回到了工作岗位，只有17%的人停止了工作。至于高级女性管理人员，72%的女性已婚，64%的女性有孩子。^① 联邦劳工部门调查的统计数据显示，工作中的女性40%都有18岁以下的孩子。^②

不幸的是，由于我们在推翻社会偏见方面工作做得不够，导致女性在某些方面开始放弃自己的努力。例如，1997年11月《华尔街日报》中的头条文章报道说：“当女性从一个公司辞职后，她们经常是隐瞒或是歪曲自己离开的真实原因。如果她们想再应聘一家比较好的

① J. 格拉斯（J. Glass）、L. 赖利斯（L. Riles）：《国家科学基金研究，1995》（*National Science Foundation Study, 1995*），www.Catalystwomen.Org/press/factsmothers.html，1999年8月23日。

② 引自卡泰利斯特调研《快乐母亲的日子》（*Happy Mother's Day*），1998年5月，Catalystwomen.org。

公司时，对从前一家公司的离职情况总是轻描淡写，或者只字不提，因为她们不想让对方感觉自己不忠。”这种情况的存在给女性留下一种印象：一次工作的停止，将彻底终止工作经历。文章还指出，调查显示：许多女性在找新工作，特别是有竞争者时，她们自己也认为应该离开工作岗位，投身家务，做个全职太太。这也正是所谓天生的“好女孩”行为。

此外，“女人应该留在家里，女人属于家庭”的过时论调使得偏见在人们的潜意识里生生不灭——女性不能更换工作的观念根深蒂固。许多男性经理经常把这种观点作为不提供给女性雇员就业机会的理由。在一次公司的聚餐上，我亲历了几位男人对女性的评论，他们固执地认为女性不能更换工作，因为这是不忠的行为；这也正是公司高层位置女性甚少的原因。当我气愤地问他们是否给女性属下这种晋升机会时，他们都说没有，而且脸上浮现出不屑的、得意的坏笑。当我进一步问及原因之时，他们却说讨论这是浪费时间，因为他们都知道问题的答案。我真想端起盘子扔到他们脸上，大骂一顿；然而，考虑到那样做会太尴尬，我强压火气，欲言又止，转换了话题。这个故事要说的是：虽然只有少数成功女性认识并说出了家庭组合以及家庭生活对女性工作的阻碍，但是这种严重的问题确实确实存在于社会。

为了证明性别不平等的社会问题正在不断改变，企业界会立刻举出中层管理人员女性数量增加的例子，而且在例证中还使用“管道”作比喻，把人才市场想象成管道，这其中有很多有能力的、合格的女性，以此证明目前的状况是很让人乐观的。为了这个观点，报道继续论述说：“这仅仅是女性在获得平等前的一个时期。”是吗，很好！再说宣传资料吧，“管道”还没塞满——实际上早已满了。女性被挤进这个管道里，好像一群大学生蜂拥而入沃尔克斯瓦根（Volkswagtn），要破世界纪录一样。已经在里边的女性已经挤得很难受了，还要遭些白眼儿，挨人几下胳膊肘拐。

在企业组织里，女性想要位居高层，拥有学历和经验是必要的。如今，女性虽然上了大学，拿到了专业学位，在各类技术学校中女性大约占40%，而且这个数字还在迅速增长，但女性依然处于低层和中层管理

者的位置。再想前进一步，女性不仅要证明自己是合格的，而且还要乐意比同样位置的男性做得更多——就好像犯了什么罪一样，要拼命干活赎罪才能争取到被任用的机会。而男性恰恰相反，因为性别的优势，他们会被主观地认为比女性有能力。要证实这一切，只有在工作中才能够，但有时甚至没有这个机会。超过2/3的成功女性（77%）把她们的成功归因于超高的期望。^①对《财富》（*Fortune*）杂志订购者的调查发现，被调查的77%的女性认为，应聘同一份工作，女性被要求比男性的学历更高，经验更多。^②令人吃惊的是，43%的男性赞同这种做法。调查还表明：43%的男性认为，在提供就业机会方面性别是平等的，但仅有20%的女性同意这种说法。被调查的男性中，61%的人认为女性很满意她们在工作中的地位，而对这种说法，只有44%的女性表示同意。

女性对工作的不满比男性意识到的更多。这正是社会的责任所在。作为女性，我们首先要做的就是表现自己的不满和不平，向社会传达女性失望的情感。公平与平等的要求不仅需要用言语表白，更需要一种期望。如果我们自己不尽力去争取这一切，那么也就别期望会有更多的改变。想想这些统计数字吧——男女平等基金会（Feminist Majority Foundation）的调查指出：早在1968年，经理人中就有15%的女性应该位居高职了。但实际的调查表明，在财富500强公司（Fortune 500）里，高级行政长官中女性仅占3.1%。以这种比例计算的话，女性要达到工作中的平等需要475年的时间，即要等到2476年。^③

真希望男女平等基金会的调研是不准确的。同时，女性也要积极地改变自己做事的方式。如果女性坚持用过去使用的方式做事，我们得到的将是和以前一样的结果——对女性没有好处。现在该是女性指出工作中的不平等的时候了。我们要期望更多，要求更多，要更积极主动，好

① 引自调研报告《女性位居企业领导层：进步和期盼》（*Women in Corporate Leadership: Progress and Prospects*），www.catalystwomen.org/press/infocorpleadership.html，1999年8月23日。

② 美联社（Associated Press）：《女性在工作中不快乐，男人无法体会到》（*Women Not Happy at Work, Men Don't Realize.*），www.usatoday.com，1998年4月21日。

③ 引自调研报告《关于女性在商务中的故事》（*Myths about Women in Business*），男女平等基金会、新传媒出版公司（New Media Publishing, Inc.），1995年。