

12月17日，由欧美同学会妇女委员会主办的“首届海归女性创业论坛”在北京举行。此次论坛吸引了100多名来自各行各业的海归及留学人员前来参与。虽然他们大部分人在此之前并不相识，但在活动中，他们积极交流、分享经验，畅谈新时代背景下海归女性创业者的机遇和挑战。

巾帼不想让须眉

海归女性创业 如何抓住新机遇？

赵佳雯

12月17日下午2时，创业论坛正式开始。会场内聚集了来自各行各业的100多名海归，大家安静、专心地听取经验、分享感悟。

全国妇联执委、欧美同学会妇女委员会主任端木美当天上午才从上海回到北京，她讲道：“我在创业、经营方面完全是个门外汉，来到这里并不仅是为了主持这个论坛，更多的是为了向大家学习。我们欧美同学会里卧虎藏龙，有很多优秀海归女性。希望大家今后多多交流、互相指导。妇女委员会也会成为你们的坚实后盾。”

随着国家经济的发展，海归施展才华的空间越来越大，不少海归女性加入创业者行列，迫切需要更多平台的支持。北京市社会科学院妇女研究中心主任、研究员江树华表示，此次论坛的召开恰逢其时。“海归女性创业者有着极高的职业诉求，正在以‘她智慧’推动‘她经济’、展现‘她力量’，这是经济社会转型和大众创业时代背景下的新机会。为海归女性创业搭建平台、做好服务，是现阶段的重要任务之一。”

优秀海归女性创业代表、中资本董事总经理赵雪的出场吸引了大家的目光。“以前，女性常常被认为是弱势群体。现在，女性早已撑起半边天，甚至做得更好。”谈起自己的创业经历，赵雪说：“女性创业犹如‘破茧成蝶’，经过蜕变才能重塑自我、证明自己，形成新的格局。”

星河互联集团有限公司国际部总经理郭静也是一名出色的海归女性。回忆自己在金融领域十几年的职场生涯，她认为，在工作中能力才是关键。“我的老板曾对我说，‘你的这个职位本来是要留给男性的，可是因为你太优秀了，才决定让你来接手这个工作。’我的合伙人在决定和我共事的时候，首先关注的是我手里有多少钱、他们多久才能得到回报，并不会因为我的女性身份而犹豫不决。”郭静说。

随后，郭静用数据有力地证明了当代中国女性的能力：“在中国，创业公司中任高管职位的女性占63%，位居世界第一。中国女性创业家的比例领先全球。时代在召唤海归女性发光发热，在此我也呼吁让中国海归女性创新创业的成绩走向世界，打造一张中国在国际舞台上的新名片。”郭静的一席话，获得了在座所有人的支持与肯定。



郭静在论坛中呼吁，要积极推动海归女性创新创业，打造中国在国际舞台上的新名片。



万宇宣美公关顾问北京有限公司创始人吴怡也在会上分享了自己作为“理科女”投身公关行业的创业路。她认为，女性在公关行业可以发挥独有的优势。

国际舞台上的新名片。”郭静的一席话，获得了在座所有人的支持与肯定。

11名海归女性创业代表分享了她们经历后，全国妇联发展部部长杜芮总结了举办这次论坛的意义。她认为，论坛为海归女性搭建学习交流的平台，促进海归女性分享成功经验，充分体现了新时代背景下海归女性的担当和责任。

欧美同学会秘书长王丕君在总结时表示，习近平总书记在中共十九大报告中为留学人员创新创业规划出了广阔的空间。首届海归女性创业论坛抓住了当下海归的切实需求，欧美同学会将加大力度支持妇女委员会发挥作用，为女性海归创新创业提供更多的机会、更好的服务。



在会议上，维制国际商务咨询有限公司CEO元晓帅从自身角度出发，讲述作为一个女性管理者应该更加果断，不断挑战自己。



赵雪伴随着她最爱的音乐讲述自己的创业故事。

海归女性 好样儿的！

齐心

随着经济社会的不断发展与转型升级，女性的能力不断得到证明，地位也随之提升。海归女性创业者，便是其中的代表。

女性曾经被人贴上“弱势群体”的标签，常处于被人俯视的地位。而如今的海归女性，在接受了更高的教育和多元文化的洗礼后，更能将“柔”与“刚”巧妙地结合，找到生活与工作的平衡点。海归女性成为创业路上的一道靓丽风景线。

海归女性勇敢地追寻自己的梦想，实现其人生价值，得益于我们身处的这个伟大时代，受益于各级政府

和相关部门提供的各种帮助，如给予优惠政策，搭建交流、互助平台，为其发展保驾护航。

随着新时代的到来，海归女性也迎来了最好的发展时机。我们有理由期待，未来将会有越来越多的海归女性加入创业行列，她们的创业之路也会越走越顺畅。加油，海归女性！你们都是好样儿的！



利用企业文化吸引人才 提高竞争力

黄文佳毕业于美国宾夕法尼亚大学，他是杭州乌堡科技有限责任公司创始人。他认为打造企业文化非常重要，因为企业吸引人才，不单靠待遇和环境因素，企业文化也是很重要的因素。企业文化可以通过很多方式体现出来，其中比较典型的是企业是否有股权激励计划。他举例说，如果员工没有话语权，在工作过程中就难以获得成就感，就有可能选择离职。对于企业来说，失去了宝贵的人才资源，在企业快速发展期是比较不利的。

陈玉伟毕业于美国阿克伦大学，他是上海仪耐新材料有限公司的创业团队成员之一。他也认为企业文化在激励员工工作方面有很大的作用。他说，现在的员工已不满足于物质上的获得，精神上的满足感对他们来说十分重要。当他们认为工作是一件愉快的事情时才愿意更努力地去。相对来说，海归可能更看重生活质量，在回国之后，还是愿意保持一种简单、规律的生活状态。所以企业文化应更注重对员工的人文关怀。

企业竞争不仅有技术、资金、品牌等方面的竞争，企业文化也日益成为企业的内在竞争力之一。企业文化不仅影响着公司职员的去留，也影响着企业的发展。所以，创业海归越来越注重打造企业文化。

创业海归 如何打造企业文化？

周焯霞

结合公司特性打造企业文化

黄文佳想要打造以股权激励计划为核心的企业文化。他和员工都比较喜欢这种管理方式，每个人都有话语权。这样带来的好处是，可以将企业文化转化为竞争力，在一定程度上弥补企业资本缺乏的短板；可以提高“人才获取速度”，在商业竞争中更容易找到突破口，降低试错成本，转向更快，从而在与成熟企业竞争中，虽处于资本劣势，但有速度优势。

史世强毕业于法国特鲁瓦技术大学，现在是深圳花果山科技有限公司的研发总监。他认为企业文化就是企业员工对待工作时的一种共同的思维方式和行为方式。比如，他所在公司是做水果供应链的，以降低供应链成本和水果在供应链各个环节中的损耗为目标。所以他们公司的员工在控制各种成本方面普遍很仔细。

陈玉伟所在团队的企业文化有两个重点：一是创新，二是为国防安全服务。他认为，当今社会越来越开放、包容和自由，企业要尊重每个员工的兴趣爱好和工作方式。整个公司构架趋向扁平化，没有严格的上下级关系，让每一个员工都有希望和梦想，有克服困难的成就感，对于自己所从事的工作有一种责任感和使命感。

将企业文化渗透到具体工作中

史世强说，他们公司管理团队有一个共识，即企业文化不是事先设定好的，而是在实践中提炼出来的。企业文化不是停留在口头上的，而是渗透到企业上下所有员工的日常工作中，这也决定了企业的氛围。比如，公司既对新技术和新产品保持开放的心态，又在应用方面保持谨慎，经常会花很多时间找来市场上的类似产品进行调研和选型。再比如环保理念。大到几千平方米的配送中心选址建设方案，小到打印小票的热敏纸、包装箱里的气泡袋，都自觉贯彻高效、节约、可复制的思想。他说：“我们公司不搞那种口号式的企业文化宣讲，而是采用多种形式贯彻和推广我们的企业文化，体现我们公司在市场上的核心价值。”

陈玉伟说，要打造那种极具凝聚力和精神气的企业文化，在日常生活工作中就要给员工相对自由、灵活的工作状态和人文关怀。比如，结合工作特点，公司上下班的时间比较灵活，工作时间努力工作，下班后完全由员工自己支配。公司领导平时也很关心员工的生活。陈玉伟说他们团队的研发人员中有近一半是拥有海外留学背景的海归，这样的工作环境和氛围，让员工的工作效率大大提升，即使偶尔因为紧急情况需要加班，员工也能理解、支持。



我们一直前进，挥洒青春在创业的道路上。
We have to go forward and keep our lives on the entrepreneurial path.

陈玉伟（左二）认为，企业文化是打造公司向心力的重要手段。图为他与创业团队其他成员一起合影。

唐亮：

“在人生下半场，我想换一种活法”

宋晏浩

与大多数留学生不同，1994年唐亮在华南理工大学毕业后，先到《羊城晚报》做了两年记者，之后才选择到荷兰攻读工商管理硕士学位。在国外的两年时间里，唐亮先用一年时间完成了学业，第二年则选择做“背包客”，环游了英国等欧洲许多国家，还去了埃及、墨西哥。在这两年时间里，唐亮不仅提高了自己的学术水平，做了很多有趣的社会实践，还学会了用西方的多元文化思维从不同的角度分析问题。2002年，唐亮带着他的国际化视野回到祖国，信心满满地开始了自己的工作生涯。

在与合伙人创立广州妮趣化妆品有限公司之前，唐亮在快速消费品行业打拼了十余年，从最基层的强生东莞分销商销售代表做到了宝洁中国市场总监。那时候的他年薪百万，负责过销售额几十亿元的洗发水品牌的营销工作。唐亮似乎就是别人口中的“人生赢家”：让人艳羡的工作、可观的收入、温暖的家庭。可唐

亮知道，自己这一路走来，付出了多少。高收入伴随着工作上的高压力和高强度，频繁加班、甚至通宵工作让唐亮的身体亮起红灯，脂肪肝、痛风、腰间盘突出，一股脑地袭来。他不禁开始反思，这样的工作对自己来说究竟有多大意义。早在读本科时，唐亮便决心从事市场营销工作，随后他有了十几年的洗发水行业工作经验。唐亮想：“为什么不有一款自己喜欢的洗发水呢？”纠结了几个月后，唐亮最终选择了辞职创业，“那年我40岁，如果人一辈子可以活到80岁，40岁意味着人生的下半场就要开始了。在下半场里，我想换一种不一样的活法。”

2015年3月，唐亮辞掉金领职位开始创业，恰逢他的小女儿和合伙人雄健的儿子先后呱呱落地，做父亲的责任感使他们决心研发一款健康温和、不刺激的洗护产品。从月薪七千元到基本零收入，从打上下班到坐地铁，从舒适明亮的高级写字楼到只有8平方米的小工作室，甚至在出差时还住过地下室和青年旅社，这些困难都没有熄灭唐亮的创业热情，更没有降低他对产品成分、香味乃至包装风格的高要求。经过大半年的产品研发和“种子用户”的体验与反馈，2016年3月，植观氨基酸洗发水终于上市。这个没花大钱投入广告推广的初创品牌一经上市，便位列2016年“双11”天猫美发护发类产品排行第11位，今年更是升至第8位，连续两年获得氨基酸类洗发水销售第一名。

创业是一个需要长期奋斗的过程，在这个过程中不能有一丝一毫的松懈。虽然唐亮的公司正在一天天地变好，但他坦言，现在的压力甚至比以前更大了，“我肩背的责任不再只有家人，还有一群与我同甘共苦的小伙伴。我从没后悔迈出创业这一步，能做自己喜欢的事，再累我也愿意”。

作为公司的创始人，在与员工相处过程中，唐亮发现工作了几年的年轻人眼中时常透露出疲惫与迷茫。每当这时，唐亮都愿意和他们聊聊天，讲讲自己这几年的经历，“我最希望看到小伙伴眼里散发出光芒，40多岁的我还充满着激情和梦想呢，20多岁的人就更不应该说自己已经没有激情和学习的动力了。”



唐亮（左一）称这是他永远不会删除的一张照片，他要永远记得40岁那年和合作伙伴一起在8平方米的小单间里奋斗的日子。