

科學界巾幗 求職創業覓理想

袁康妮

無懼困難 以興趣選工作

「我小時候就不喜歡背書，所以不喜歡中文和歷史，於是決定選讀理科。」成立了CO2 consulting的董事袁康妮笑指，自己以前喜歡音樂，媽媽更利誘她如果讀大學時選修法律就送她Saxophone（色士風）。然而袁康妮最後選擇在外國讀工程，媽媽當然不滿，還對她說「工程不是女生讀的，香港的機場亦沒有位置給你」。沒有聽從媽媽勸告的袁康妮指，直到求職時才發現媽媽沒有說錯。

外國輾轉 尋找方向

袁康妮指，一開始寄了近百份履歷表，全沒有回音。最後等了很長時間，Dyson終於請了她，「當時部門只有5個人，得我一個是女性」。不過這份工作做得不長，問題並非出於女性的身份，而是袁康妮自己沒辦法在一個不太喜歡的崗位上待太久。她在外國輾轉做過多份工作，仍然未找到自己的方向，「當時已經33歲，我不知下一步要如何走，於是想了想，就試試返香港」。然而由於初來甫到，未習慣香港的她指自己當初每一日都喊，直到找到一間公司，又嫌她太有創意。

一旦選擇 勇往直前

最後袁康妮眼見存款夠生活一段時間，於是就再辭職，直到一個機遇，遇到一位朋友，最後才在2008年成立自己的公司。她指和打工不一樣的是，自己開公司，用的是自己錢，賺到的都是自己的。「最記得金融海嘯時，因為經濟不景，所以公司好靜，於是我惟有切斷自己所有娛樂」。難關過後，袁康妮現在是香港空氣流通評估顧問成員，同時也是BEAM執行委員成員之一。「我的仕途一直好孤獨，但面對困難，我會低頭向前走。當你做出選擇，就得為自己的決定負責」。她指相比做一份自己不想做的工作，更應該找一份自己喜歡的工作，「只要你喜歡，即使再困難，都會有動力做下去」。



香港科學園。資料圖片

袁康妮

陳珊珊



平等機會
EQUAL OPPORTUNITY

■平機會在1996年成立，是一個獨立於政府的機構。資料圖片

23年前，港府通過《香港人權法案條例》，以法例形式承認兩性平等，其後又通過《性別歧視條例》、設立平機會、引入《消除對婦女一切形式歧視公約》等，造就了今時今日男女平等的社會。事實上，香港愈來愈多女性不比男性遜色。今次所寫的3位女性管理層，她們並非從事一般金融行業，而是出身於男性主導的科技、工程和化學行業，成就超然，與男性平分秋色。

■香港文匯報記者 蔡明暉

何寶琪 永不放棄 努力追求滿分

甫畢業正式成立自己的公司，Anaqua化工供應公司首席執行官何寶琪指一做就是15年。她笑言做一個女企業家並不困難，只要是自己喜歡的工作，就會有動力去做。「當你遇到問題的時候，就當是一個學習的機會，因為困難是人生的一部分」。問及在經營公司時有何困難，何寶琪分享了自己在申請科學園資助的經歷。

研發產品 創建品牌

何寶琪指公司一開始時，是一個高純度溶劑的分發者(distributor)，產品會用在醫院、研發中心、大學和食品消費產品等地方。當我們做到第八年，希望建立自己的品牌，於是研發一件和循環再造有關的產品，並向科學園提出申請。「當我寫完建議書，自我感覺好好，覺得值100分」。然而去到科學園面試卻失敗了。

認真檢討 有錯即改

「當時非常難過，因為我一直覺得建議書值100分，然後想會不會是因為自己不夠漂亮？知道面試官曾是自己的教授時，又想過會不會是自己當年上堂沒有聽書，於是現在受到懲罰？」然而何寶琪指自己是個永不放棄的人，於是就在拒絕自己的教授門口等他出來。「教授出來後和我認真討論，並發現原來是自己在某一些項目上有偏頗。經修改後最終申請成功」。

未來何寶琪會於香港建工廠，希望做與環保相關的工作，「因為我兒子只有5歲，希望自己能出一分力，為香港減少污染」。

陳珊珊

迎 發揮自身強項 接挑戰

與袁康妮不一樣，身為惠普(HP)公司董事總經理的陳珊珊，在惠普工作已經超過20年。陳珊珊現在是香港惠普的第一個女董事總經理，指自己一開始加入惠普是做I.T.，亦是一個男性較多的地方。陳珊珊還記得升任董事總經理的時候，上司曾有質疑，「所有總經理均是男性，你覺得自己可以應付他們嗎？」陳珊珊對於上司的質疑感到不開心，但仔細想了想，「我常常會視我的第一次為挑戰，只要有正面的想法，就把困難視作一次讓自己成長的機會，走出安全圈」。

男女平等 親力親為

陳珊珊指工作時遇過最大的困難，是在剛入職後不久，「有一次我要準備一些用具，由於20年前的電腦好重，我抬電腦的時候想，為甚麼公司的男同事都沒有風度呢？」不過

後來她意識到有這樣的想法不對，「既然我們要求男女平等，就不應該總是期望會有人因為妳是女性過來幫忙」。她表示身為女性，總有些時候，例如搬搬抬抬或在晚上通宵工作時不及男性。她亦認為男性本身是擅長專注研究科技，發自內心喜愛機械科技，相反女性很多時候在工作時容易把問題轉移到人際關係上，例如同事的關係和客戶溝通等。「我認為身為女性，在男性主導的工作上，更應該發揮自身強項，這個就是在這行的成功關鍵」。

定高目標 敢於嘗試

對於自己的工作，陳珊珊也分享了名為「ABC理論」的心得。「A代表Aim High(力爭上游)，把目標定得高一點，對自己要有要求，目標是讓自己走出安全圈，勇敢面對挑戰和成長。B是Balance(學懂平衡)，學會平衡家庭和生計，一份工作要長久，平衡很重要，因為有朋友和興趣後，就可以支持你的工作，慢慢兩者就可以彼此支持。最後C解作Change for the better(追求完美)，特別是我們I.T.這一行，改變得很快，面對改變，很多人會害怕，會覺得不舒服。不過當改變是為了更好的時候，我們就應該去變，接受這個機會」。

溝通聆聽不可少 打好關係利工作

上班工作，基本技能當然要識。不過除此以外，3位成功女性認為以下3點在工作時不可或缺。

良好溝通：陳珊珊認為溝通技巧是成功的一個重要元素。

認真聆聽：袁康妮指在開會時，可能很多人沒有留心細聽。她認為用心聆聽，了解別人的想法和需要相當重要。

人際網絡：何寶琪認為人際網絡是工作時一個重要的資源，因此她建議年輕人多參加不同的社團和活動。擴大社交圈子，提升領導才能。



近年有不少女生任職飛機工程師，該職業不再是男孩子專利。資料圖片

美聯觀點

地方債有序違約

相信未來如果真的出現地方債違約，將採取類似上世紀90年代王岐山主持的破產清算的處理方法，在中央(或者地方)政府的引導下，對融資平台實施破產。至於到底由哪個級別政府出面，取決於破產的層級與規模。考慮到當前地方債主要集中在市、縣一級，不在省裡，地方政府出面的可能性較大。

對經濟影響不大

關鍵是政治決心。中國地方債問題及風險不大，屬於局部、小型及可控危機。地方債問題暫時不會對經濟產生太大影響，主要由於內地居民儲蓄率高，中央政府債務水平亦較低，有足夠空間解決地方債務。值得注意的是，中央將允許部分地方政府出現債務違約，以便進一步重組債務。預計違約將於今年下半年發生，這是改革的一部分。

我們不難讀出類似的意圖，中國國務院總理李克強針對金融產品違約指出：確實個別事件難以避免，我們必須加強監測，及時處置，確保不發生區域性、系統性金融風險。中央容許部分金融產品違約的意圖十分明確。問題在於，在甚麼時候，由誰來開這個頭？

■美聯金融集團高級副總裁 陳偉明

料破產清算處理

相比之下，2011年中的那場雲南違約風波，由於直指地方債違約，一度導致信用債市場崩盤。從前後兩樁事件的迴異結果中，我們不難讀出市場對信用風險的判斷。但地方政府真的不會違約嗎？眾所周知，地方債不僅是財務問題，更是政治問題。地方政府要違約，除了自身財力脆弱，實在撐不下去了，還需要得到中央政府的首肯，並在有關部門的引導下有序違約。

職場心戰室

聘在職母親 解勞工短缺

香港企業在善用在職母親的潛在人力資源方面落後於內地及台灣。調查顯示，大部分受訪者同意，靈活辦公模式是吸引優秀產後婦女重返職場的關鍵。

雷格斯研究顯示，縱使香港勞工短缺問題持續，惟本地企業漠視在職母親這一寶貴人力資源。只有79%香港受訪者認為，企業若拒絕僱用產後重投工作的母親，會錯失勞動市場內的重要人才。該結果顯示，香港在善用在職母親的潛在人力資源方面落後於內地及台灣。

有八成內地受訪者相信，未能善用產後勞動女性這些人才實屬不智；台灣更有高達

88%受訪者認同此觀點。有關調查徵詢了來自98個國家近19,000名老闆和高級主管的意見。

忽視產後女性實屬不智

有不少報告強調，在一些國家裡，就業市場缺乏女性會導致高達27%人均國內生產總值的損失，且女性董事較多的公司亦可獲取更大利潤。因此，企業急需解決如何實施更有助在職母親的工作模式。

彈性上班吸引重返職場

是次調查同時發現，在香港最有效激勵母親重返工作的措施是採取彈性上班時間

(90%)，遙遙領先內地(80%)、台灣(81%)，以及全球平均標準(85%)。有62%香港受訪者相信，能夠選擇在住所附近工作亦有助促使母親重返職場。

有49%的受訪者認為，企業提供兼職崗位亦是吸引因素。其他受歡迎的誘因包括使用公司內部或附近的托兒設施(23%)，以及能夠選擇以視像會議代替海外公幹(22%)。

另外，有74%香港受訪者表示，所屬公司有至少一名女性董事，比率遠高於全球平均標準(65%)和台灣(68%)，但略遜內地(75%)。有56%香港受訪者反映，女性重返職場時，對遙距工作的需求日增，較內地(47%)、台灣(62%)及環球市場(60%)普遍。

■雷格斯亞太區財務總監 約翰遜

財技解碼

企業集資潮爆發

在過去約一個月內，4家藍籌公司先後在市場合共抽走約949億元資金，引爆企業集資潮。繼新地(0016)、新世界(0017)、和黃(0013)外，前天招商局國際(0144)亦公布加入集資行列。

4家藍籌公司融資用途各有不同，方式各異。無論是新地的紅利認股證，或是招商局國際的強制可轉換證券(Mandatory Convertible Securities, 簡稱MCS)，均與一般供股活動不同，股東未來的回報繫於公司的發展策略

及股價走勢。目的是提高股東參與的誘因。新地的集資方式是，股東每持有12股，可免費獲發1份紅利認股權證。只要股價高於行使價，股東便能獲利，同時公司亦能獲得資金。

招商局十年首發股價

招商局國際過去3次選擇發行美元債券，合共融資15億美元，這次則進行逾十年來首次的股本融資。公司擬發行三年期的MCS，每單位MCS認購價較公布前交易日期市價溢價13.5%。股東每持有5股普通股可獲配發1單位MCS。

招商局國際這次的融資手法，類似供股集資。由於MCS屬強制性換股。所不同的是，股東未換股前，可享有特別的派息。股東每半年可收息一次，總回報率18厘，即股東是先溢價出資，後再收息。

明顯，招商局發行MCS是希望從股東身上引進新資金，然後將其投資的錢與公司前景捆綁在一起。近年業務擴張及併購為公司財務帶來壓力，有息負債總額於去年增加81億元，淨負債與淨資產的比率亦增至42.1%。今次集資所得逾半用於償還債務。集資後可優化資本結構，降低負債水平及為未來潛在併購儲備資金。若股東不參與，持股會被攤薄。

■太平金控·太平証券(香港) 研究部主管 陳義明