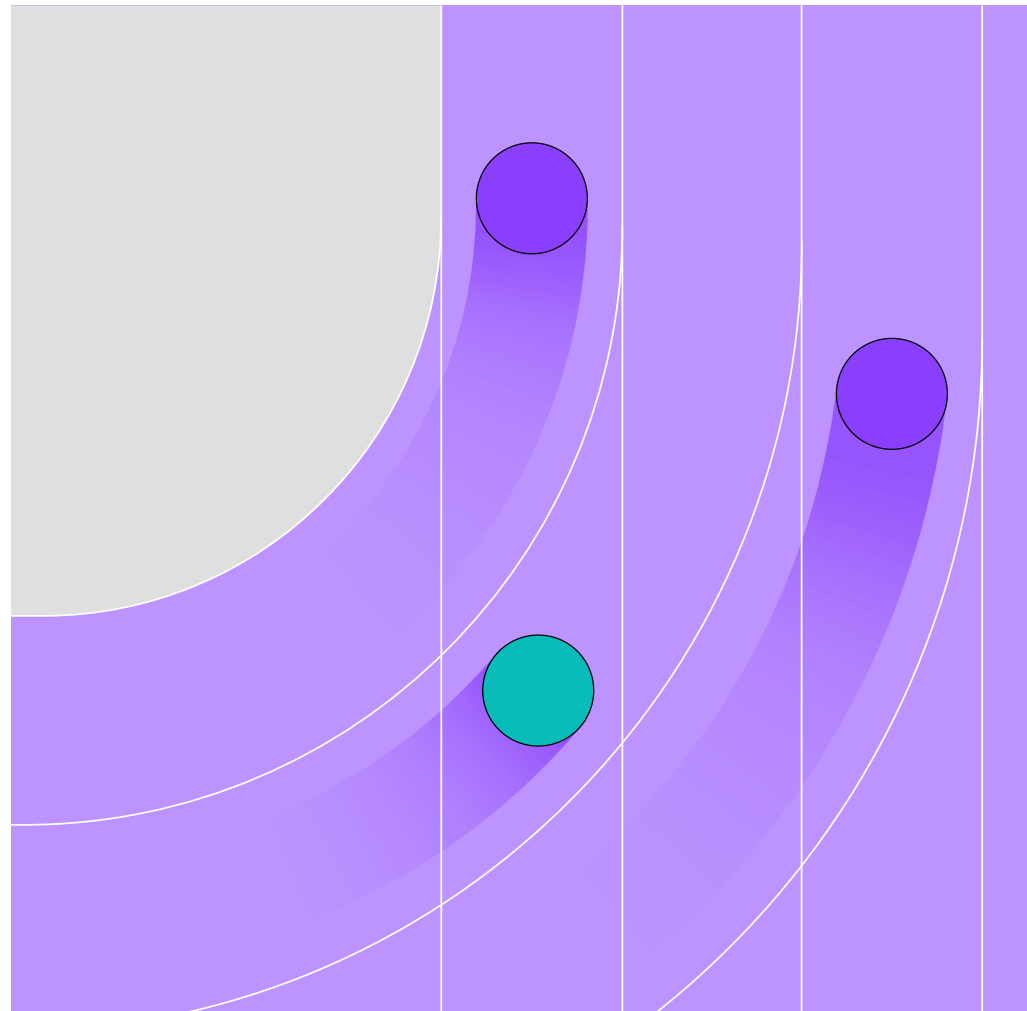


开创 AI 的未来

女性可以引领变革



AI 快速发展，女性地位不断提升

说起商界著名女性，很快就会在脑海中浮现几位杰出女性人物。但是，如果将杰出女性企业家名单与男性名单进行对比，很明显有一些不平衡的地方。直到最近，最高管理层中名为约翰的男性人数超过了所有女性人数。¹

事实上，根据 IBM 商业价值研究院 2023 年女性领导力调研，只有 12% 的首席级高管和董事会职位由女性担任。或许更令人担忧的是，女性领导者的后备人才梯队正在缩减。只有 14% 的高级副总裁、16% 的副总裁或总监以及 19% 的高级经理职位由女性担任，这些比例都低于 2019 年的水平（见图 1）。²

无论是对于性别平等的未来还是对于企业发展，这一趋势都是不利的。正式将提拔女性担任领导职位作为优先事项的组织，其营收增长率要比其他组织高出 19%。此外，此类组织拥有更加多元化的员工队伍，员工保留率也更高。³

图 1

人才梯队不断缩减

越来越多的女性晋升为最高管理层，但领导职位的后备人才梯队不断缩减。



为什么性别差距仍然存在？在生成式 AI 的时代，这个长期存在的问题变得更加迫切。根据 IBM 商业价值研究院的调研，这项新兴技术的早期应用场景主要集中在历来由女性负责的职能领域，例如市场营销和客户服务。⁴ 这意味着，随着生成式 AI 颠覆工作流程并亟需整个组织范围的转型，女性将前所未有地获得一次实现平等地位的机会。

通过将自己定位为变革推动者并掌握那些迅速变得必不可少的技能，女性不仅可以晋升到高层职位，还有助于重新定义未来的领导角色。另一方面，如果女性现在不利用生成式 AI 来建立竞争优势，那么未来领导人才梯队中的女性可能会更少。

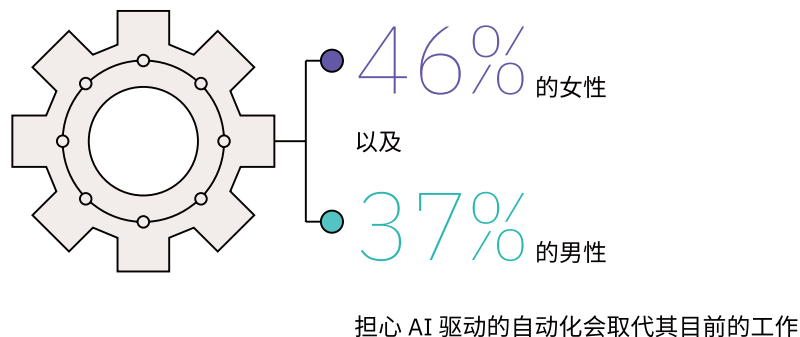
大多数女性选择了哪条路？为了找出这个问题的答案，我们在 2023 年底对大约 200 名美国首席级高管、高级管理人员和中级管理人员（男女各占一半）开展了一项脉搏调研。我们询问了他们所在公司采用 AI 的情况、他们自己使用 AI 的情况，以及他们预计这种转变将如何影响其生产力、工作保障和职业愿景。

我们的调研表明，近一半（46%）的女性受访者担心 AI 驱动的自动化会取代她们目前的工作，而只有 37% 的男性受访者表示有同样的担忧（见图 2）。这种认知上的差距令人吃惊：尽管女性可以成为业务部门率先采用生成式 AI 的关键推动力量，但她们并不认为这是一种优势。许多人只是任由生成式 AI 发生在自己身上，却不认为它能为自己所用。

图 2

补充还是竞争？

女性比男性更担心被 AI 取代。



是时候做出改变了。随着这项变革性技术的普及，女性有机会成为开创者。她们可以负责任地、强有力地运用生成式 AI，并确保其所在组织注意到这一点。通过立即采取行动，女性可以消除职场中的性别不平等，推动自己进入领导层，并为人才梯队中的女性后备力量铺平道路。

观点

不止于“少”



Salima Lin

副总裁、高级合作人
战略、转型和思想领导力
IBM

如今,担任领导职务的女性还不够多,但与我的职业生涯早期相比已经取得了长足的进步。那时的女性榜样较少,我只能自己制定职业发展规划。

如果我能回到过去,我会鼓励年轻时的自己更加自信,即使在感到害怕时也要保持坚定的信心。男性导师和引路人都愿意提供指导,但前提是我要主动寻求帮助。时至今日,我并非总是主动的一方。例如,现在最支持我的一位男性导师就会主动提出帮助。

但是,如果要给未来的女性领导者提供建议的话,我会鼓励她们主动提出要求,就算没有获得支持,也要去积极寻找其他途径。这需要自信,也需要坚信你能为团队带来价值。然而,由于女性的想法经常被忽视,因此很容易产生冒充者综合征 (Imposter Syndrome) 的心态。例如,当我第一次负责领导一个企业级转型项目时,我的第一个想法是,我能做到吗?

我知道这将对我的职业生涯带来巨大助益,但如果我失败了怎么办?在权衡是否接受这个角色时,我向刚才提到的那位导师寻求了建议。他告诉我,“不要那样想,只需考虑你需要哪些条件才能取得成功,然后提出要求。”我牢牢记住了这个建议。我带着明确的要求回到谈判桌,这些要求为我提供了带领项目取得重大成功所需的工具。

随着生成式 AI 变革商业格局,许多女性都面临着类似的情形。这项颠覆性技术正在推动人力资源、市场营销和客户服务领域的生产力革命,而女性领导者往往在这些领域拥有主导优势。这意味着女性将决定如何使用这项技术。作为女性,我们需要发挥自己的韧性和与生俱来的优势。我们应当更加大胆,充分把握眼前这一绝佳机会。

如果敢于提出自己的要求,并对自己的能力充满信心,那么女性就可以在组织和职业生涯中取得变革性的成果。倘若跌倒或失败,我们只需要重新站起来,继续前行,并一路帮助其他女性。

个人资料

培养创造力



Joanne Wright

IBM 转型与运营
高级副总裁

转型不仅需要清晰的愿景，更需要在面对挑战时保持坚定推进的决心。她认为，创新者不会害怕未知，而是会受到不确定性的激励，并对创造全新事物的可能性感到兴奋。她说道，“当你把志同道合、充满激情的人聚在一起时，他们都会奋发图强。这是因为他们会在彼此身上看到自己。”

Wright 表示，创新精神对于组织充分发挥生成式 AI 的潜力至关重要。随着这一机会的出现，女性在影响组织如何采用生成式 AI 以及定义更有效的工作方式方面处于最佳位置。

她说道，“这几乎就像是一张白纸，世界还不知道我们将如何利用它。如果女性能够充分发挥其创新和战略思维能力，她们就能真正引领变革。”

Wright 表示，想象力和创造力将有助于女性构想前进的道路。例如，探索利用数字助理的新方法（从回复电子邮件到确定任务优先级）可以帮助她们在各个方面创造更多的价值。Wright 说道，“我们可以利用 AI 为客户和合作伙伴做出更大的贡献。我们可以全面变

革企业的运营方式。只需梳理所有数据，就可以发现如何才能提高工作效率。”

Wright 认为自己的职责就是帮助其他女性应对这项任务。正如她的教练和榜样帮助她迈入领导层一样，她的目标是为下一代女性领导者创造更多的可能性。她说道，“我的信念就是‘一定要成为你想成为的自己’。在实践中，我也一直在努力激发每一位领导者、新员工和实习生的创新好奇心。而拥抱生成式 AI 可以让她们主导自己的今天和未来。”

个人资料

坚持良性竞争



Paola M. Doebel

高级副总裁、北美地区
董事总经理
Ensono

Paola Doebel 拥有运动员的心态。在商业领域，这意味着愿意竞争，并将失败视为成长的一部分。她认为，无论是作为团队的一员去努力赢得客户，还是作为个人为升职或提高绩效而工作，女性都必须像竞争对手一样思考。她说道，“如果你从不害怕竞争，并且认为失败是成长的一部分，你就不会真正担心竞争对手是谁，或者他们长什么样。”

Doebel 表示，对失败的恐惧常常会阻碍女性前进，而且女性也通常面临比男性更严格的绩效标准。然而，如果女性将失败视为成功道路上不可避免的一部分，而不是最终结果，那么就可以开辟出新的成长路径。她说道，“作为一名运动员，在第一次尝试做某事时，例如尝试一项新技能，几乎肯定会失败。“如果你知道

犯错在所难免，就不会去关注错误。你关注的只是如何取得进步并找到最佳方法来取得成功。”

坚持良性竞争可以帮助女性在生成式 AI 的时代争取公平竞争的环境，因为这一机遇同时涵盖了技术领域和业务领域。然而，不确定性和模糊性仍然存在。Doebel 说道，“不确定性创造机会，模糊性也会创造机会。目前，这一机会的分布相当均等，但首次尝试的失败率将会很高。因此，如果你厌恶风险，可能会受到恐惧因素的限制。这种心态对女性的影响尤为严重。”

Doebel 正在实践自己的建议。作为销售组织的领导者，她正在尝试生成式 AI 的多种不同应用场景，以帮助团队达到新的高度。例如，该

团队最近训练了一个 AI 助理，让其与销售人员就一个关键话题进行辩论，目标是培养销售人员面对客户的技能和信心。她说道，“它就像是一位真实的客户，我们可以训练它重现许多不同的情境。”

如果女性发现自己难以看到眼前的机会，Doebel 的建议是让导师或引路人帮助她们穿越混乱，并且有可能共同分担试错风险。她表示，不论选择何种路径，关键是要从小处着手，并取得一些短期成果，然后再步步为营。

“尽情享受过程。然后，一旦成功了，就保持前进的势头。要明白，失败并不是终点。失败只是道路上的一个坑，尽管有许多坑，你仍然可以继续前进。如果你保持这样的心态，很多事情都会改变。”

个人资料

态度决定一切



Juhi McClelland

亚太地区管理合伙人
IBM

Juhi McClelland 表示，成功需要坚韧和赢家的心态。女性必须拒绝满足于辅助角色。如果渴望担任领导职务，她们就必须获得发言权。McClelland 表示，女性实现目标的最佳途径是追求能够创造战略价值的任务。“不要只是在支持职能部门工作。如，管理损益表、管理客户关系、负责开发等。要做一些对公司至关重要的任务。主动出击。”

生成式 AI 为女性在下一轮变革浪潮中乘势而起提供了绝佳的机会。但要把握这一机会，女性必须积极主动地为即将到来的变革浪潮做好准备。McClelland 说道，“未来的变革必然会发生。要么你让它发生在你身上，要么你主动出击。那么，‘主动出击’对你来说意味着什么？”

她继续说道，“生成式 AI 正迅速成为日常生活中密不可分的一部分，我甚至用它在家里创作艺术作品。在工作中，我们正在使用生成式 AI 助理来处理重复性任务。每位 CEO 都对生成式 AI 深感兴趣。因此，问题不是‘生成式 AI 将用什么样的方式’，而是‘将以多快的速度’出现在我们的商业、社交和个人世界中。使用它，而不是被它吓倒。跟上最新 AI 应用的步伐。如果现在不使用生成式 AI，你很快就会被时代淘汰。”

尽管 AI 是创新、转型和进步的“软件”，但要取得持续成功，仍然需要锻造 Juhi 所说的“心态”——也就是追求自己想法的韧性、志向和勇气。

McClelland 还表示，她多年来建立的个人关系帮助她克服了最重大的一项职业障碍。这些关系涵盖全球范围内的多个 IBM 部门、客户、合作伙伴和朋友。

她说道，“有时我感觉自己已经跌到了谷底。我经常思考，‘我是如何在逆境中取得成功的？’这实际上只是因为我有非常强大的导师和引路人，而且一直都与他们保持着联系。”

此外，Juhi 还呼吁女性要有紧迫感。“冒险要谨慎，帮助他人与你一起进步，尊重你的同事，还要有全球视野。要有足够的耐心倾听各种观点，但又要保持做出决定和采取行动的紧迫感。”

满怀信心、 驭风前行

生成式 AI 是专业人员工具箱中新增的一件利器。但它并未附带详细的使用手册。这让早期采用者有机会施展才华，利用生成式 AI 创造业务价值，开启崭新的职业发展道路。

男性看到了这种潜力并把握了这一机会，而女性则处于落后位置。事实上，71% 的受访者表示，男性采用生成式 AI 的速度比女性更快，68% 的受访者表示男性从中获得了更多的益处（见图 3）。男性也比女性更有可能认为生成式 AI 有助于提高其工作效率。

尽管如此，生成式 AI 可以为女性提供职业生涯发展的机会，同时消除“性别不平等”并减少系统性偏见。

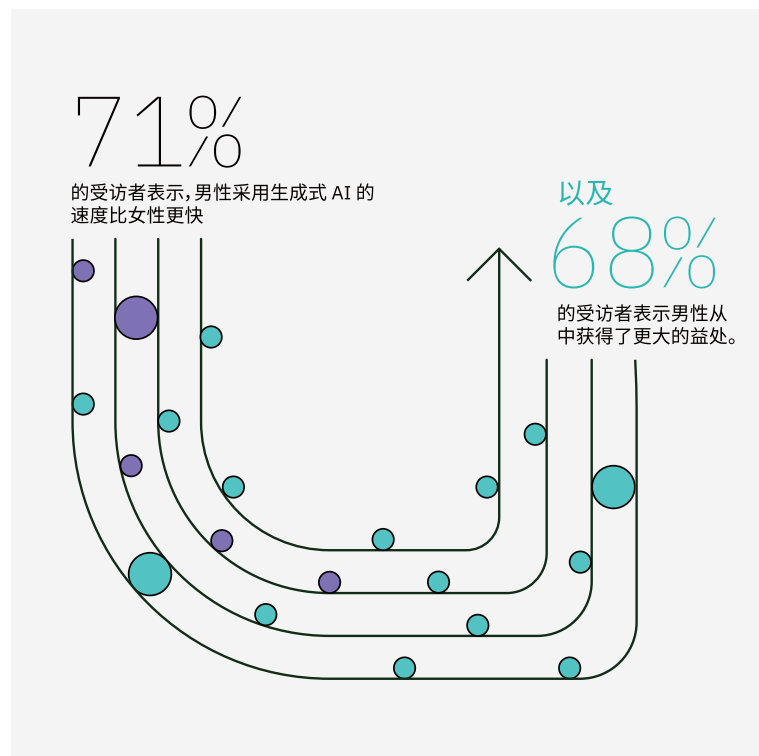
具体方法如下：生成式 AI 只能从其训练的数据中进行学习，而数据往往反映了当前的不平等现状。通过尽早与 AI 进行互动，女性可以标记有问题和有偏见的输出，并开始缩小性别差距。这会产生多米诺骨牌效应。

但这尚未发生：56% 的受访者（以及 67% 的女性受访者）表示，目前还没有太多的女性在生成式 AI 领域引领变革。根据 IBM 的一项相关调研，在欧洲地区，73% 的受访高管认为，其所在行业拥有更多女性领导者对于减轻 AI 领域的性别偏见非常重要，但目前只有 33% 的受访高管表示其组织由女性负责制定 AI 战略决策。⁵

女性是时候站出来，成为组织迫切需要的变革推动者了。利用当下的 AI 时刻，积极承担领导职位的女性将在未来继续向最高管理层迈进。

图 3
差距拉大

在采用生成式 AI 方面，男性超过了女性。



观点

引领 AI 变革并不 需要 IT 专业能力



Debra D' Agostino

思想领导力董事总经理
牛津经济研究院

AI 的采用曲线因企业而异，但根据 IBM 商业价值研究院的数据，AI 可能已经应用于客户服务和营销等领域，而女性更有可能在这些领域担任领导职务。

在 AI 工具试点方面，女性并没有懈怠。女性比男性更有可能使用 AI 来生成、编辑和总结内容，近 40% 的女性使用 AI 来设计图形以及生成图像和视频。更重要的是，40% 的女性表示生成式 AI 推动工作效率提高了 10% 以上。

这些女性中有 IT 专家吗？或许有，但 IT 能力并非必不可少。更重要的一项能力是理解并预见 AI 可如何最有效地契合团队的独特需求，从而对团队进行赋能；然后，她们就可以与适当的 IT 人员来共同实现相应的 AI 工具。事实上，我们目前为止的所有研究都表明，AI 成功最重要的一项品质就是人类独有的创造力。

例如，在牛津经济研究院，我是一个全球工作组的成员，该工作组帮助我们的经济学家、分析师和研究人员确定特定的生成式 AI 工具，帮助他们提高其工作效率，从自动化文献综述、桌面研究、快速查询大型数据集到识别定性洞察中的趋势。我们还在测试生成式 AI 如何帮助客户从我们的经济简报和预测中获取更深入的洞察。

个人资料

创造公平的 竞争环境



Kitty Chaney Reed

首席领导力、文化
与包容主管
IBM

在职业生涯初期，Kitty Chaney Reed 并未从事技术行业。20 世纪 90 年代初，她曾在零售业务领域工作，但一直在寻找下一次重大飞跃的机会。因此，当有机会加入一家极具前景的科技初创公司时，她决定在一个新的领域测试自己的技能。她说道，“技术是我职业发展的加速器，让我有机会从事以前从未想像过的职位。”

此后，Chaney Reed 曾担任多个高级领导职务，并最终加入了 IBM 最高管理层。如今，技术有望再次改变她的职业生涯。这一次，要改变的并不是她的工作内容，而是工作方式。

她说道，“生成式 AI 让所有人都有机会引领变革。所有人都可以重新思考要如何改变工作方式并发挥更大的创造力。”

Chaney Reed 还认为，生成式 AI 可以帮助女性和有色人种创造公平的竞争环境。通过消除招聘和晋升中的偏见，生成式 AI 可以为历史上被忽视的群体创造更多机会。但要实现这一前景，AI 的开发团队必须像员工团队一样多元化。

Chaney Reed 说道，“在整个产品生命周期中，我们需要具有文化视角和性别视角的多元化团队。我们还需要合适的人员从事 AI 伦理工作。当团队评估使用 AI 工具的影响时，我们需要具备足够的代表性。”

当女性有权暂停产生不利影响的 AI 项目时，她们就可以阻止现有的性别偏见对未来的系统产生影响。然而，女性还必须影响 AI 工具的使用方式，包括技术可以在哪些领域做出决策，以及人类必须在哪些领域掌握控制权。她说道，“并不是所有人都必须达成一致意见。真正令人鼓舞的是，我们正在提出正确的问题，并要求过程保持透明。”

个人资料

设置曲线



Monique Cormier
GSMA 总法律顾问

Monique Cormier 已经习惯了成为会议室里唯一的女性。作为一名在科技领域深耕数十年的优秀律师，她已经习惯了在男性主导的领域应对各种工作上的挑战。Cormier 说道，“性别偏见体现在你被安排处理哪些交易上，重要的 IPO 交易通常由重量级人物负责，而 C 轮和 D 轮融资交易可能会交给女性。在我工作过的律师事务所里，‘全职妈妈’是很常见的职业方向。”

如今，Cormier 不再是会议室里唯一的女性。她目前是 GSMA 女性领导团队的一员，GSMA 是一家非营利性的移动通信行业贸易协会。但这并不意味着性别不平等已成为过去。在生成式 AI 的时代，Cormier 担心技术可能会进一步加固现有的偏见。

她说道，“我担心 AI 被填入都是女性代表性不足的数据集。我们头脑中的所有偏见都将存在于这些系统中，除非我们能找到一种方法来消除偏见，而这在现实生活还无法做到。”

尽管如此，她仍然认为生成式 AI 有潜力为女性提供助力，尤其是在她们除了日常工作之外还要承担所有繁琐家庭事务的环境中。例如，她所在的组织正在寻找在合同管理中利用这项技术的方法。一种能够准确显示相关法律条款和先例的工具可以为其日常使用者节省时间。

Cormier 表示，随着越来越多的公司期望员工利用生成式 AI 更快地交付更好的成果，女性迫切需要掌握这项技术以避免落后。另一方面，尽早利用生成式 AI 可以为女性提供前进所需的助推剂。

她说道，“人们普遍关心我们一贯的工作方式。“但我们必须把关注点从‘AI 将取代我们的工作’转变为它将创造更多真正有趣的工作机会。它确实可以改变一切。”

主动冒险，建立优势

“女性不喜欢冒险”是古老的性别刻板印象之一。传统观念认为，女性往往更加谨慎、更有责任心、甚至更有美德。

然而，《女性心理学季刊》最近发表的一项研究却与这种说法相矛盾。该研究发现，男性和女性同样有可能采取冒险行动，而且当一次冒险没有回报时，同样有可能会在未来避免类似的风险。⁶

两者的区别在于结果。受访专业人员向研究人员描述了其工作经历，其中更高比例的女性表示因冒险行为而遭受了负面后果，而更多的男性则表示取得了更积极的结果。⁷



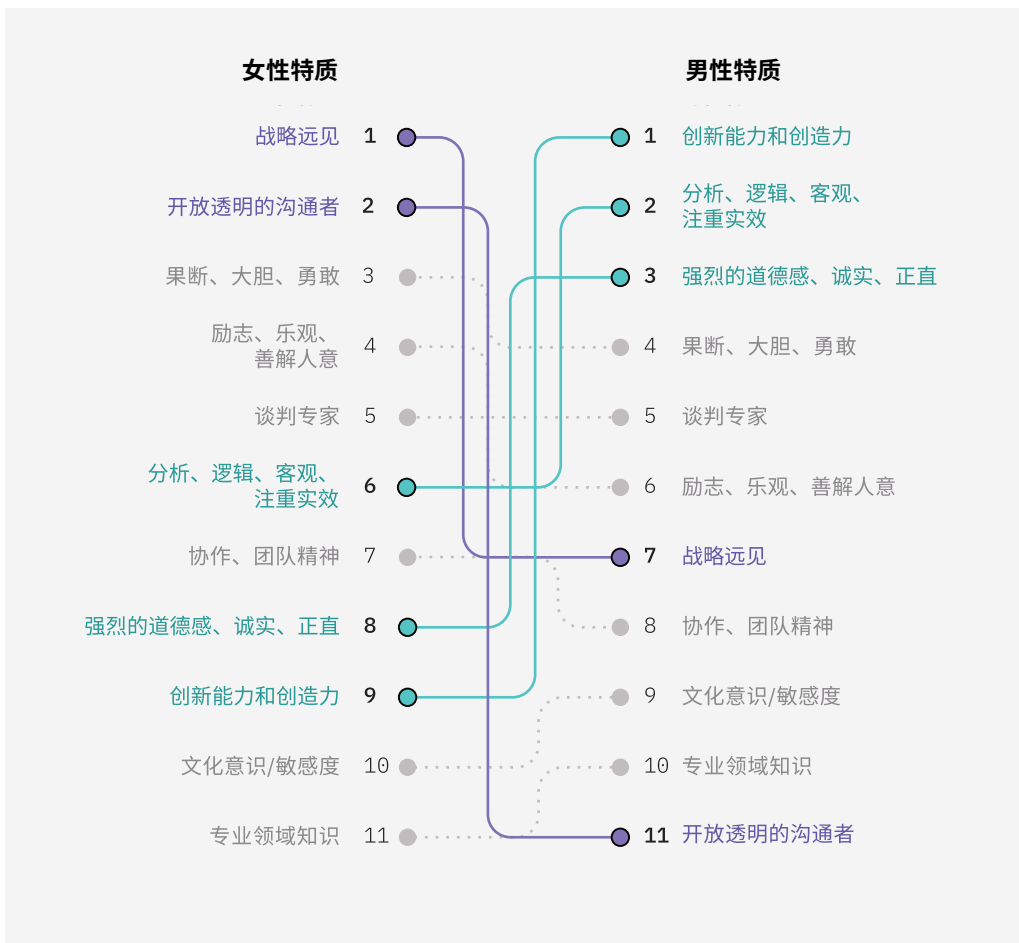


图 4

行动中的偏见

在评估担任领导职务的特质方面，男性和女性会受到不同的对待。

为什么会发生这种情况呢？我们从“IBV 2023 年女性领导力调研”中找到了线索。我们向受访企业高管询问了挑选领导职位候选人时最重要的技能，结果表明他们对女性和男性有不同的优先考虑。他们表示，男性需要具备创新能力、创造力、分析能力以及注重实效另一方面，他们认为女性需要具备战略远见和良好的沟通能力（见图 4）。⁸

因此，男性更渴望创新，而女性则更加谨慎，这也实属意料之中。我们的调研发现，更高比例的男性将生成式 AI 视为在职场上建立竞争优势（47% 对 40%）和提高工资（38% 对 28%）的一种方式。大多数女性（56%）专注于利用生成式 AI 来增强工作保障。我们询问了女性受访者有哪些因素会促使她们使用生成式 AI，其中公司政策（59%）位居榜首，随后是更易于使用（58%）和对安全性更有信心（51%）。

在不断发展的 AI 领域，积极的防守至关重要，但女性也必须做好主动进攻的准备。展望未来，到 2025 年，77% 的初级岗位会发生工作职责上的变化，四分之一的高级管理岗位也会发生这一变化。⁹ 在这种环境下，那些对 AI 有远见、了解 AI 如何与战略目标对齐，并能传达应如何应用 AI 来实现切实成效的女性将获得无与伦比的优势。

观点

进攻就是最好的防守



Yvonne Li

企业人工智能、数据和
决策科学副总裁
Advance Auto Parts

AI 方程式有两个方面：推动业务绩效的进攻性策略和降低风险的防守性策略。随着生成式 AI 的发展，竞争领域开始出现性别差距。男性更倾向于采取进攻性策略，寻找推动增长和效率的方法；而女性则专注于防守，承担治理和法律职责。

为什么会出现这种情况？这在一定程度上是因为女性天生就更关心社会福利，并希望确保技术不会造成伤害。正是因此，在推动负责任 AI 的发展方面，女性具备得天独厚的优势。我们应当采取主动防守策略，建立必要的治理护栏，以确保 AI 实践符合伦理且没有偏见。

有了正确的指导方针，女性就可以更加自信从容地采取进攻性策略，这也是我现在的日常工作。我构建的解决方案对业务绩效产生了积极、可衡量的影响，我也非常热爱我的工作。而要实现这一目标，就需要颠覆现有的工作方式，这几乎不太可能获得组织全体员工的全面支持。因此，在 AI 解决方案上线后，真正的考验才刚刚开始。

AI 领导者也是变革推动者。您推动采用的解决方案和实践将不可避免地改变员工的生活和工作方式。许多人会将您视为威胁，认为您在想方设法破坏他们的职位。要应对这一挑战，就需要强有力的领导力、全面周到的转型、变革管理、关系建设和持续对话。您在前期布置的积极防守措施将在这里派上用场，并为“最后一公里”的影响力铺平道路。

为了打破僵局，我设定了明确的期望，并透明地说明我目前推动的转型旨在利用 AI 帮助他们提升工作体验，并利用当前可用的资源实现“事半功倍”。我站在员工的角度理解其日常工作和痛点，从而构建出能够引起共鸣并对其日常工作产生积极影响的工具。

但我也承认，赢得员工的支持并推动 AI 的采用是一个需要时间的过程。如果你的工作是推动转型，你就必须赢得员工的信任，并推动员工以自己可控的速度前进。只要你坚持正确的方法，他们最终会支持你的工作。五年后，当他们回顾这个过程时，他们甚至可能会对你心怀感激。

个人资料

计算风险和回报



Karen Medhat

IBM 客户成功经理

IBM 英国技术咨询集团主席

工程领域通常被视为男性的俱乐部。Karen Medhat 表示，优秀的女性总是能找到自己的位置，但她们必须越过更高的门槛才能被接纳。她说道，“女性总是觉得需要证明自己。相比之下，如果你是男性，你就会有一种天生就足够优秀的感觉。无论技能水平如何，男性通常都会对自己的能力感到自信。”

Medhat 表示，许多女性都内化了这种偏见，经常怀疑自己是否有能力申请工作、做会议演讲或要求晋升。她表示理解，因为她自己也曾有过这种感觉。她说道，“过去我经常担心他人的看法，也不知道在面对不同意见时如何表达自己的观点。结果是，我经常发现自己处在不公平的位置，因为我总是沉默不言。我没有意识到表达观点的重要性，甚至不确定我是否应该说出来。”

随着自己在职业生涯中不断成长并获得更多资历，Medhat 已帮助许多其他女性建立了对自己能力的信心。随着生成式 AI 开始重塑各种不同部门的工作职位，并开始应用于历来由女性主导的职能部门，这种自信是一种至关重要的能力。

她说道，“这可以为女性开启新的可能性，日常任务交给 AI 处理就好了，她们将获得新的工作机会。但也要看情况。如果 AI 取代女性并由男性担任领导职位，那么女性的处境只会变得更糟。”

Medhat 表示，这就是为什么女性需要权衡不作为的风险和犯错误的风险。与其被动等待上层的明确指示（可能不会及时到来），她们应当主动把握利用 AI 尝试新事物的机会，并

在这一领域不断提升自己的技能。她说道，“我们确实需要组织政策规定如何使用技术，但我相信常识也同样重要。“如果你认为 AI 的一些用途可能会导致安全漏洞或滥用信息，那就避免这样用就好了。但如果它是一个可以为你增加价值的新机会，那就大胆行动吧。”

Medhat 表示，通过积极采用负责任 AI 原则并发挥创新精神，女性可以专注于有助提升职业发展的高价值工作。她说道，“最近，生成式 AI 呈指数级增长之势，因此它肯定会帮助我在工作中发挥更大的创造力。如果你可以将各种繁琐任务交给 AI 助理来处理，那你就专注于更加需要脑力的工作。它还可以帮助你提出新的想法并做出更好的决策。”

个人资料

打造个性化 AI



Maryam Ashoori
watsonx 产品管理总监
IBM

作为一名从事生成式 AI 开发的专业人员，Maryam Ashoori 比大多数人更了解其局限性。她表示，尽管这是一个极具前景的领域，但与之相关的风险也是真实存在的。“关键是要了解生成式 AI 的相关风险，以及给生产力带来的好处。例如，无法解释的输出、不可靠的来源归因以及误导性或存在偏见的结果。如果未妥善缓解与生成式 AI 相关的风险，则有可能导致声誉受损、业务中断以及其他法律后果。”

女人凭直觉就可以看到这些问题。Ashoori 表示，她们将生成式 AI 的相关风险和有限的监管视为采用的危险信号。她说道，“女性希望通过适当的护栏妥善缓解风险，确保生成式 AI 的好处与她们的价值观相契合，并超过风险。首先，关注点要转变为展示生成式 AI 如何为人类提供帮助，而不仅仅是盈利。”

例如，Ashori 最近不得不飞往法国，帮助照顾接受多次手术的家庭成员。在高压、时间紧迫的情况下，医生用法语（她不懂的语言）向她提供了复杂的医疗信息。借助大语言模型，她快速理解了医生用法语描述的医疗情况，以及接下来需要发生的事情。

她说道，“这次经历深刻地影响了我对生成式 AI 的看法，尤其是在如何改变我们生活方面。生成式 AI 可以帮助家庭，还可以改变社会。这正是女性所关心的领域。他们需要听到这样的故事来建立对 AI 采用的信心。”

盟友是促进剂

男性盟友必须在解决职场内外的性别失衡问题方面发挥主导作用。

在工作和家庭中，男性可以承认并认可女性经常在做超过自己职责的事情，并找到了平衡负担的方法，从而帮助女性投资于自己。现在是时候让盟友关系成为焦点了。依靠男性来提升女性地位似乎有点违反直觉，甚至有点不对劲，但事实就是：男性的支持至关重要。

当今超过 80% 的领导岗位都是男性，女性如何能够独自解决性别不平等问题？⁴⁰ 这是不可能的。要从根本上解决这一问题，女性和男性必须携手共同努力。这不仅是正确之策，更是明智之举。那些将性别平等视为业务优先事项的组织实现了比其他组织高 20% 的收入增长，这也是成功的企业运营之道。

为了在各个层面实现更加平等的代表性，更多担任领导岗位的男性需要充当导师和引路人，倡导女性晋升到领导职位。尤其是，在推动女性更加广泛地参与 AI 方面，导师计划是最受欢迎的一种解决方案。¹¹

对于在当今生成式 AI 的关键时刻敢于尝试和冒险的女性，优秀的男性盟友也是一股强大的支持力量。在工作中，他们可以主动自愿承担更多通常委派给女性的行政任务，例如做笔记、安排会议以及订购工作餐或物资。或者，他们可以倡导使用 AI 来处理这些任务。在家庭中，他们可以评估时间和任务的分配方式，并承担更多的家务劳动，从而为女性减轻负担。在家庭和工作中得到男性盟友的适当支持下，女性可以利用“空闲时间”去尝试之前似乎不可能的机会。

总结

铿锵玫瑰即将绽放

利用生成式 AI 提高生产力和变革行业的机会正呈指数级增长。在定义 AI 新用例方面，女性具备得天独厚的优势。

将敏锐的分析与出色的沟通相结合，女性可以在生成式 AI 时代拥有超凡能力。通过掌控不断变化的 AI 格局，她们能以创新的方式来创造业务价值并推动自己的职业发展。随着越来越多的女性积极加入挑战，她们的共同努力将有助于改善性别平等、缩小女性领导者人才梯队的缺口，以及减少系统性偏见。面对如此多的积极因素，女性是时候站出来，开始主导对话、推动负责任创新以及重新定义未来的领导职位。



备注和参考资料

- 1 Boyle, Matthew and Jeff Green. “Women CEOs (Finally) Outnumber Those Named John.” *Bloomberg*. April 25, 2023. <https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2023-04-25/women-ceos-at-big-companies-finally-outnumber-those-named-john>
- 2 Chambliss, Kelly, Kitty Chaney Reed, Carolyn Childers, Carla Grant-Pickens, Lindsay Kaplan, Nickle LaMoreaux, Salima Lin, Lula Mohanty, Paul Papas, Joanne Wright, Carolyn Heller Baird, and Cindy Anderson. *Women in leadership: Why perception outpaces the pipeline—and what to do about it*. IBM Institute for Business Value. March 2023. <https://ibm.co/women-leadership-2023>
- 3 Ibid.
- 4 *The CEO’s Guide to Generative AI: What you need to know and do to win with transformative technology*. IBM Institute for Business Value. January 2024. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/en-us/report/ceo-generative-ai-book>
- 5 In partnership with Censuswide, IBM interviewed 4,008 senior business decision-makers in companies with 250+ employees across France, Germany, Italy, KSA, Spain, Sweden, UAE, and the UK in December 2023. This included 2,005 male leaders and 2,003 women leaders.
- 6 Thekla, Morgenroth, Michelle K. Ryan, and Cordelia Fine. “The Gendered Consequences of Risk-Taking at Work: Are Women Averse to Risk or to Poor Consequences?” *Psychology of Women Quarterly*. April 18, 2022. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/036168432211084048>
- 7 Elsesser, Kim. “Women Aren’t Risk-Averse, They Just Face Consequences When They Take Risks.” *Forbes*. April 29, 2022. <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2022/04/29/women-arent-risk-averse-they-just-face-consequences-when-they-take-risks/?sh=59b0b73b5a3f>
- 8 Chambliss, Kelly, Kitty Chaney Reed, Carolyn Childers, Carla Grant-Pickens, Lindsay Kaplan, Nickle LaMoreaux, Salima Lin, Lula Mohanty, Paul Papas, Joanne Wright, Carolyn Heller Baird, and Cindy Anderson. *Women in leadership: Why perception outpaces the pipeline—and what to do about it*. IBM Institute for Business Value. March 2023. <https://ibm.co/women-leadership-2023>
- 9 Goldstein, Jill, Bill Lobig, Cathy Fillare, and Christopher Nowak. *Augmented work for an automated, AI-driven world: Boost performance with human-machine partnerships*. IBM Institute for Business Value. August 2023. <https://ibm.co/augmented-workforce>
- 10 Chambliss, Kelly, Kitty Chaney Reed, Carolyn Childers, Carla Grant-Pickens, Lindsay Kaplan, Nickle LaMoreaux, Salima Lin, Lula Mohanty, Paul Papas, Joanne Wright, Carolyn Heller Baird, and Cindy Anderson. *Women in leadership: Why perception outpaces the pipeline—and what to do about it*. IBM Institute for Business Value. March 2023. <https://ibm.co/women-leadership-2023>
- 11 In partnership with Censuswide, IBM interviewed 4,008 senior business decision-makers in companies with 250+ employees across France, Germany, Italy, KSA, Spain, Sweden, UAE, and the UK in December 2023. This included 2,005 male leaders and 2,003 women leaders.

IBM 商业价值研究院

IBM 商业价值研究院 (IBV) 成立于二十年来, 凭借IBM在商业、技术和社会交叉领域的独特地位, 我们每年都会针对成千上万高管、消费者和专家展开调研、访谈和互动, 将他们的观点综合成可信赖的、振奋人心和切实可行的洞察。

需要 IBV 最新研究成果, 请在 ibm.com/ibv 上注册以接收 IBV 的电子邮件通讯。您可以在 Twitter 上关注 @IBMIBV, 或通过 <https://ibm.co/ibv-linkedin> 在 LinkedIn 上联系我们。

访问 IBM 商业价值研究院中国官网, 免费下载研究报告:
<https://www.ibm.com/ibv/cn>



作者

Salima Lin

副总裁、高级合作人
战略、转型和思想领导力
IBM

[https://www.linkedin.com/in/
salima-lin-b17bb71/](https://www.linkedin.com/in/salima-lin-b17bb71/)

Joanne Wright

高级副总裁
转型与运营
IBM

[https://www.linkedin.com/in/
joanne-wright4/](https://www.linkedin.com/in/joanne-wright4/)

特别感谢

Debra D'Agostino

董事总经理
思想领导力
牛津经济学院

<https://www.linkedin.com/in/debradagostino/>

Yvonne Li

副总裁
企业人工智能、
数据和决策科学
Advance Auto Parts

[https://www.linkedin.com/in/ chia-yen-yvonne-li/](https://www.linkedin.com/in chia-yen-yvonne-li/)

© Copyright IBM Corporation 2024

国际商业机器 (中国) 有限公司
北京市朝阳区金和东路 20 号院 3 号楼
正大中心南塔 12 层
邮编:100020

美国出品 | 2024 年 3 月

IBM、IBM 徽标、ibm.com 和 Watson 是 International Business Machines Corporation 在世界各地司法辖区的注册商标。其他产品和服务名称可能是 IBM 或其他公司的商标。以下 Web 站点上的“Copyright and trademark information”部分中包含了 IBM 商标的最新列表：ibm.com/legal/copytrade.shtml。

本文档为自最初公布日期起的最新版本，IBM 可能随时对其进行更改。IBM 并不一定在开展业务的所有国家或地区提供所有产品或服务。

本文档内的信息“按现状”提供，不附有任何种类的（无论是明示的还是默示的）保证，包括不附有关于适销性、适用于某种特定用途的任何保证以及非侵权的任何保证或条件。IBM 产品根据其提供时所依据的协议条款和条件获得保证。

本报告的目的仅为提供通用指南。它并不旨在代替详尽的研究或专业判断依据。由于使用本出版物对任何企业或个人所造成的损失，IBM 概不负责。

本报告中使用的数据可能源自第三方，IBM 并未对其进行独立核实、验证或审查。此类数据的使用结果均为“按现状”提供，IBM 不作出任何明示或默示的声明或保证。

扫码关注 IBM 商业价值研究院



官网



微博



微信公众号



微信小程序

