

# 适者生存

## 金融服务行业如何走在改革前沿



**如**今，企业处于一个全渠道、移动主导型的消费世界，高管必须不断观察和学习，并灵活适应新的客户互动与客户服务方式。

例如，金融服务行业的高管必须确保新员工快速融入组织、促进组织变革，同时保证企业现有员工相互协作，激活全新的移动和技术驱动型平台与解决方案。

这项要求很高，但最终结果将说明一切。

### 迎接变革者

哪些因素能让企业成为一家科技公司？金融企业开始效仿科技公司，提供便捷的移动应用程序，以此应对不断变化的消费者需求。

那么，高管应该如何积极推动创新，并同时维持公司的根本价值观呢？答案是在公司向数字和数据驱动型企业转型的过程中，快速引进科技公司的技能、精神和策略。这意味着招聘重

点发生了深刻的文化和结构性转变。以往的招聘十分传统、变革缓慢，如今企业开始聘用CTO和数据科学家，其中有很多人就是从科技公司挖来的。

Page Executive 瑞士金融服务领域高级合伙人兼总监主管 Stephan Surber 表示，做到这一点的诀窍在于提高招聘洞察力和公司文化的灵活性，从而获得合适的技能组合。

“喜欢快速行动的领导者获益良多；但随着引进技能变得至关重要，高管必须重视技术和数据人才，关键是要确保公司适应人才，而非人才适应公司。首要任务是深入挖掘潜在高管的经历和未来目标，从而提高文化契合度。”他解释道。



## 文化至关重要

如果企业希望在这个技术快速更新换代的世界中繁荣发展，就必须增强企业核心领导者的能力。流程与合作伙伴关系需要进行升级、精简和改善。此外，经验丰富的高级领导者必须整合新旧元素，保留部分传统做法，并建立以技术为中心、面向未来的发展途径。

招聘人才时，高管人才搜寻不能只看统计和数字能力，更要着眼于全新技能组合，例如批判性思维和技术能力。由于多极世界技术出现，导致对合适人才的竞争加剧，因此所有行业都应遵循上述做法。

Surber 解释道：“未来金融服务领域的顶尖人才很可能来自其他行业，他们必须头脑灵活、擅长协作、充满好奇心、关注业务成果并拥有出色的人际交往能力。”

领导者需要打破传统。大量新技术涌入，增强了企业洞察力和数字化，使得团队开始转型，旧有工作方式被颠覆。此外，全球团队结构也至关重要，合理的结构有助于各地的新员工切实感受到领导风格和愿景的影响。



喜欢快速行动的领导者获益良多；但随着引进技能变得至关重要，高管必须要重视技术和数据人才，关键是要确保公司适应人才，而非人才适应公司。首要任务是深入挖掘潜在高管的经历和未来目标，从而提高文化契合度。

Page Executive 全球金融服务领域总监  
Stephan Surber

让高管加入身处变革前沿的组织意味着什么？正如 Page Executive 亚太区合伙人 Jessy Wong 所言，如果员工要立即投入工作，那么文化契合度就变得更加重要。“目前领导工作的重点在于分享和激发热情。企业需要招聘富有潜力的员工，并从他们身上挖掘成功的动力。”她补充道。



目前领导工作的重点在于分享和激发热情。企业需要招聘富有潜力的员工，并从他们身上挖掘成功的动力。

Page Executive 亚太区合伙人 Jessy Wong

## 顺应变化

金融服务高管可以利用眼前的绝佳机会，促进企业和文化转型，从而匹配已经整合的新职能和方法。

未来金融服务领域的顶尖专业人才（尤其是领导者）必须具备人际交往技能，从而促成并推动业务洽谈。这似乎有些相互矛盾，但金融4.0要求人才拥有多方面技能，包括施加影响、团队合作、认真倾听、讲述故事，以及必备的数字运算能力。

“市场如今日新月异。在全渠道世界中，企业领导层需要快速响应，做出紧急决策，没有优柔寡断的时间。目前企业对于能够快速决断的高管竞争激烈，加上技术的作用不可能减弱，竞争只会愈发激烈。”Wong 解释道。Surber 对此表示同意：“需要实时行动、保障利益时，企业必须要能够快速采取权威行动。反应缓慢就会因沉默而受到批评。这影响了高阶人才搜寻，因为我们需要寻找具备相关经验和技能、可以做出准确决策的人才。”

“如果做不到这一点，就有可能立即被边缘化。我觉得这也是知识共享企业的咨询模式能够成功的原因之一，虽然专业领域不同，但结构非常扁平。因此，拥有重要技能的人才成为了领导者。当然，对这些人才的需求量很大。”他补充道。



市场如今日新月异。在全渠道世界中，企业领导层需要快速响应，做出紧急决策，没有优柔寡断的时间。能够根据情况快速决断的高管较为紧缺，并且由于技术的作用不会减弱，企业对这类人才的竞争只会越来越激烈。

Page Executive 亚太区合伙人 Jessy Wong

## 我来，我见，我征服

Gartner 的数据显示，尽管全球近一半的金融服务机构仍处于数字化转型的早期阶段，但三分之一的金融服务 CIO 已将数字化列为2019年的首要任务，较2018年增长超过8%。

金融领导者仍有一线希望，因为这种改变同时也为他们创造了空间，让他们能够迅速转换当前角色，不再拘泥于传统报告，成为能够发挥全新业务咨询潜力的团队。

如果缺乏敏锐的洞察力，数据便毫无作用。技术革命为领导者创造了良机，让他们能够在各个层级选用充满活力的优秀人才。

“从根本上说，这要求企业采取扁平化结构，并在所有层级运用领导理念。作为高阶人才搜寻专家，我们致力于寻找精通数字技术、契合企业文化、具备领导特质的人才。” Surber 表示。



从根本上说，这要求企业采取扁平化结构，并在所有层级运用领导理念。作为高管人才搜寻专家，我们致力于寻找精通数字技术、契合企业文化、具备领导特质的人才。

Page Executive 全球金融服务领域总监 Stephan Surber

### 核心要点

所有企业都应当重点雇佣未来领导者，主动走向新世界，而非固步自封。吸引、鼓励并留住变革者使得金融服务公司不仅能参与竞争，还能实现跨越式发展。

- ▶ 应当发挥公司的数据和数字优势，吸引充满好奇心和洞察力的新员工，让他们为公司带来技术知识、人际交往技能和灵活性。
- ▶ 如果缺少解读和视野，数据便毫无作用。跨领域招聘“金融数据科学家”，确保他们能够在企业上下讲述和宣传故事。
- ▶ 让跨领域成为常态而非个例，即奖励反叛精神，确保活跃的金融专家在业务方向上有发言权，能够施展才华。
- ▶ 勇于改革。关注跨时区和跨文化团队的结构和凝聚力，并提供指导，确保团队能力全面、随时待命，能够承担不同级别的领导工作。