

构建金融市场的卓越领导力 中西方领导力比较研究



\$45 万亿

中国金融市场规模

\$1 万亿

未来几年在岸金融市场有望达到

\$90 亿

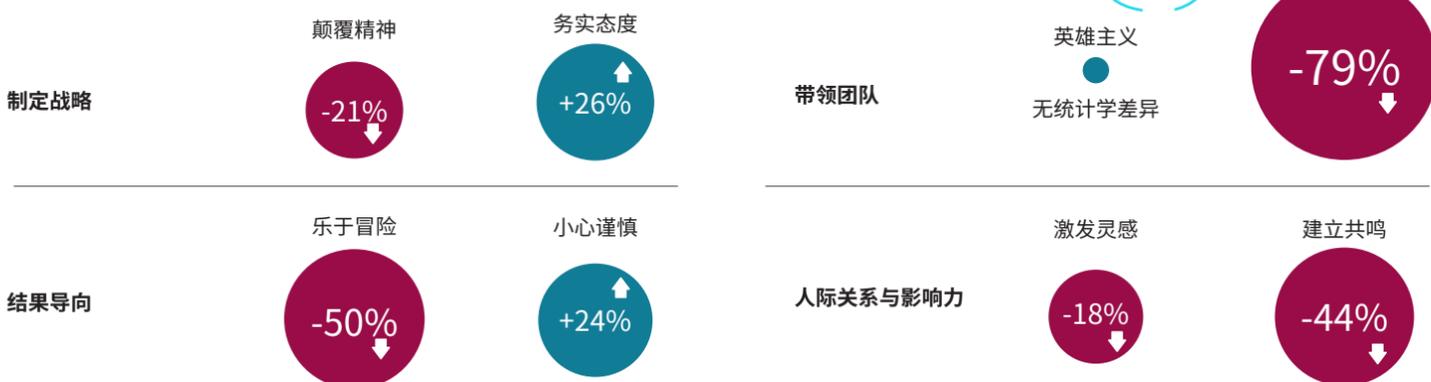
2030年商业银行和证券业年利润*

尽管经历了新冠疫情和地缘政治的影响,中国市场依旧是国际金融机构密切关注的重要市场。

为了赢得中国市场,国际金融机构需要吸引本地人才的加入,打造卓越领导力,从而满足市场需求。

相较于西方金融机构,中国企业对于高管的经验背景与能力要求有所不同,也形成了独具特色的领导风格和管理重心。

中国金融高管与全球同行的领导力对比^:



中国市场的发展可谓日新月异,中国金融高管在“制定战略”时更加秉承务实态度。对于未知领域,他们倾向于以循序渐进、行之有效的方式推进变革。

中国金融高管在行事风格上相比全球同行更加谨慎和注重金融风险的防范;若想新技术蓬勃兴起的时代持续成功,应在保持适度谨慎的同时,积极探索和拥抱技术和业务模式的创新。

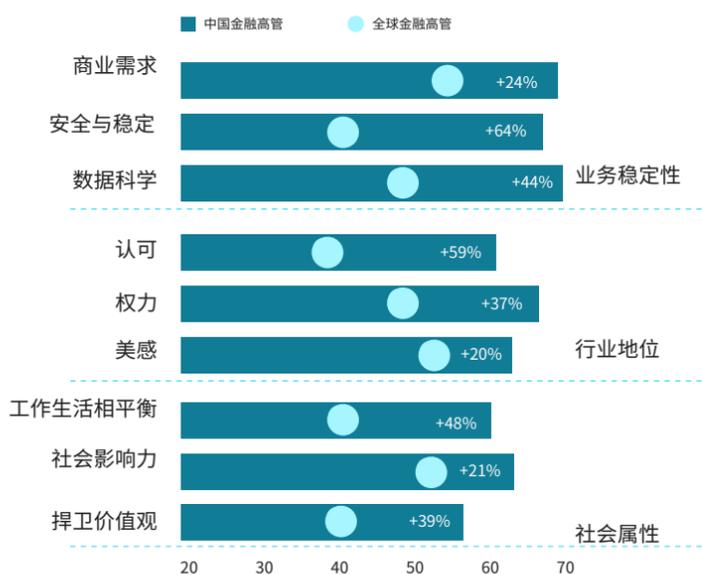
中外金融高管在带领团队走向成功的道路上,都同样雄心勃勃、英勇果敢。区别在于,西方金融高管倾向于以谦逊虚心的领导方式带领团队,而中国金融高管倾向于设立明确的目标,自上向下推动团队绩效的达成。

中国金融高管可以考虑在处理好当前事务的同时,将更多精力放在创建愿景、激发团队灵感,建立共识和文化认同上。

价值观差异

中国金融高管力求营造一个价值观导向的工作氛围,承载着多于西方金融高管的企业价值。中外价值观的最大不同体现在安全与稳定性、认可度、工作生活相平衡。

中外金融高管对工作动机、价值观和偏好的对比



价值观差异所导致的风险点

未经弥合的价值观差异,将存在以下风险:

不同的创新风格和步调可能导致企业缺乏协同性并面临阻碍。

如果出现领导力的鸿沟和迥异的管理风格,就意味着中国公司与海外公司之间缺乏可以相互理解和信任的联系和沟通,也会欠缺对本地风险的有效管控与监督。

如果未能充分考虑到员工的诉求,从而构建鲜明的价值观导向的组织品牌形象,海外金融机构在吸引和留用人才方面将面临挑战。

探索领导力发展的第三条道路

通过战略性的人才管理和聘用机制,使高管团队在人员构成上更为均衡,确保管理风格与能力的多元化。

制定健全的沟通策略,确保全球运营准则和风控标准的有效传达。与本地团队共同制定详细的风控和合规要求。

探索“第三条道路”的模式,来弥合文化和风格上的差异,而不是强行套用全球化模式。酌情考虑通过跨地域的人才借调和同事间互助辅导来加强交流学习。

联系方式

如需了解亚洲金融市场的信息,请联系我们的咨询顾问:

程原 北京
grace.cheng@russellreynolds.com

Nicholas Anderson 香港
nicholas.anderson@russellreynolds.com

James Diggins 新加坡
james.diggins@russellreynolds.com

邢臻 北京
jane.xing@russellreynolds.com

Pamela Yau 新加坡
pamela.yau@russellreynolds.com

*来源: Despite COVID-19, China's Financial Markets are Quietly Opening Up, Refinitiv; China's Finance World Open Up to Foreigners, Sort of; Bloomberg

^样本: 来自罗盛咨询专有的数据库,覆盖超过600位来自银行、资产管理、证券和保险等行业的中国和全球高管