

Cacciatori di teste, il nuovo mercato è in Asia

E' italiano l' "head hunter" che recluta gli executive per le imprese occidentali che vanno a produrre in Cina, Giappone, Corea. Gli stipendi possono essere i più differenti, ma più elevati che nel nostro Paese. La ricerca è rivolta sempre più ai top manager

PAOLA JADELUCA

Hong Kong

«In Italia la differenza salariale tra un quadro medio e un quadro di livello più alto si gioca tra i 1.800 euro e i 3.500. In Asia la forbice è molto più ampia. Se vuoi un direttore commerciale, per esempio, di un'azienda che produce componentistica auto, ti si possono presentare executive che guadagnano il corrispettivo di 2.000 euro ma altri che possono arrivare a guadagnare addirittura 25.000 euro al mese. Spesso, quando vai a scavare, a guardare i vecchi contratti, le ricevute delle tasse, scopri che è vero. Non esiste un livello standard di retribuzione, dipende dalla localizzazione geografica dell'impresa, dalla tipologia produttiva, dalla figura richiesta. La Cina, per esempio, è un territorio vastissimo, e tra un'azienda dello Hunan e una di Shanghai puoi trovare una differenza estrema. E le aziende cinesi pagano bene: un operaio del Guandong guadagna 600, ma un capo dipartimento è pagato più che in Italia». Giuseppe Milito, group leader, Consumer & Retail di Xecutive, è l'unico head hunter, cacciatore di teste, italiano attivo in Cina. Lavora da Hong Kong per Iic Partners, un network internazionale classificato all'ottavo posto nel mondo nel rating dei gruppi di executive search, con 55 uffici in 36 nazioni che copre tutta l'Asia. Segue tutto il continente Asiatico, dal Giappone a Singapore, passando ovviamente per il core business che è la Cina. Un'area a forte sviluppo.



Una veduta dello skyline di Hong Kong; a sinistra, Giuseppe Milito, Group Leader, Consumer & Retail di Xecutive



sistente e importante il mercato delle risorse umane. Sempre più qualificate. «Fino a 5-6 anni fa erano i middle manager ad avere grandi richieste, le posizioni intermedie, dal marketing alle vendite. Oggi per queste posizioni ci si rivolge sempre più al mercato locale, ai cinesi per la Cina, agli Indiani per l'India, e così via», racconta Milito, che da quattro anni a questa parte segue tutti i principali gruppi industriali italiani che hanno deciso di buttarsi sull'avventura asiatica. «Il mercato si è fortemente evoluto, ora la ricerca è focalizzata sulle posizioni al top. Il nostro è un mestiere molto delicato, specialmente nel

caso di joint-venture con partner locali, dove il General Manager o il Direttore Finanziario o il Direttore Commerciale sono figure che ognuno dei partner vuole controllare, o influenzare. O quando si deve ricercare "segretamente" il candidato idoneo per sostituire un presidente ben conosciuto e con ottimi agganci e "orecchie" ovunque in un paese come la Corea, dove dismettere un top executive può avere dei costi esorbitanti. In tali casi, un cliente ha bisogno anche di avvocati qualificati che possano permettere di ammortizzare o minimizzare le conseguenze».

Ingegneri gestionali e finanziari, queste le due figure più richieste sul mercato delle industrie occidentali che hanno stabilimenti in Asia. E che possibilmente sappiano anche la lingua, per esempio il cinese per la Cina è importante, lo stesso per il Giappone il giapponese. «Certo, tra un executive che sa la lingua locale, ma non ha tutti gli skill richiesti, preferiamo quello con maggiore specializzazione. Ma la lingua sta assumendo un ruolo chiave», racconta Milito. Nel portafoglio clienti di di Mi-

lito il 16% è di aziende americane e l'80% delle europee, lo zoccolo duro del business. Il resto orientale. Ma il mercato è comunque difficile, sia che si tratti di aziende occidentali che di quelle locali. Si tratta infatti di imparare un nuovo codice di comportamento, per far lavorare i dipendenti, tutti locali, e interagire con la comunità produttiva. «In Cina, per esempio, è molto forte il senso della gerarchia, hanno un inquadramento che ricalca l'arte della guerra. E gran parte del reclutamento avviene ancora attraverso la presentazione di conoscenti e amici». C'è poi la questione di come orientarsi nella giungla dei titoli, che in tutta l'Asia hanno una connotazione fortemente legata allo specifico territorio: succede così che si trovino tante business card col titolo di general manager: da noi vuol dire direttore generale, là può coincidere con un capo-dipartimento, come il capo del personale. Sembra assurdo, ma il periodo di punta del business dei cacciatori di teste è stato durante la Sars: i dirigenti già ingaggiati scappavano; e allora, via a reclutarne di nuovi.

“La forbice tra gli stipendi è molto più ampia, dipende da svariati fattori”

Il curriculum si forma viaggiando

Le borse di studio di Intercultura per aiutare i giovani a conoscere e a vivere le lingue

Milano
Anche quest'anno moltissimi studenti hanno aderito al bando di concorso per vincere una borsa di studio Intercultura della durata di da 2 a 6 mesi o per tutto l'anno scolastico. Le mete sono come sempre le più disparate: Honduras, Ecuador, Germania, Australia, Thailandia o Giappone, Cina e i più tradizionali Usa e molte altre ancora. Ciò che conta, infatti, per l'Associazione, non è tanto il paese di destinazione, quanto la possibilità di calarsi completamente in un nuovo contesto e apprendere origini, cultura, tradizioni e modi di vita. Roberto Toscano, Ambasciatore d'Italia a Teheran dal 2003, è stato negli Usa con un programma di scambio Intercultura nel 1960 e ha partecipato a Torino ai festeggiamenti per il Cinquantenario di Intercultura. «La cosa più utile è stata quella di avere fatto fin dall'età di 17 anni lo sforzo di calarsi in culture diverse senza vederle come strane. Pur non perdendo la consapevolezza delle differenze, c'è anche una sensazione che si tratta di modi di vivere diversi, ma assolutamente normali, cioè non essere stupiti dalla diversità e quindi non respingerla». Se si considera che il mondo del lavoro richiede curricula sempre più di alto profilo, non è più sufficiente conoscere bene una lingua straniera, bisogna essere in grado di dialogare in maniera costruttiva e propositiva con persone di altre culture.

sei un lavoratore temporaneo?
ebitemp fa per te

1
l'assicurazione contro gli infortuni

2
i prestiti personali

3
la tutela sanitaria

ebitemp
ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo

persone che valorizzano persone

organizzazioni sindacali di categoria

associazioni datoriali del settore



conosci i tuoi diritti e le opportunità del tuo contratto con le agenzie per il lavoro chiama il numero verde 800 672 999

www.ebitemp.it