



ATTUALITÀ

ATTUALITÀ

**AAA CERCASI**  
Giovani manager  
cinesi:  
le università dei  
principali Paesi  
asiatici, da qui  
al 2008,  
«sforneranno»  
27 milioni  
di laureati  
in materie  
economiche.

► tutte quelle realtà in grado di interagire al meglio con la cultura locale: «Nel marketing e nella pubblicità» ricorda Santulin «c'è ancora un grande bisogno di teste pensanti locali». Da questo punto di vista, gli 8,5 milioni di amministratori delegati che la Cina può vantare già oggi rappresentano senza dubbio un ottimo bacino dal quale pescare a costi ancora piuttosto contenuti. Ma a far decollare definitivamente il mercato asiatico delle risorse umane ci penseranno i 27 milioni di nuovi laureati in materie economiche, che saranno sfornati dalle università di Cina, India, Corea e Singapore entro il 2008. La maggior parte di loro parlerà per di più un ottimo inglese e avrà almeno un master internazionale, ma il loro salario – almeno per qualche tempo ancora – resterà competitivo rispetto a quello dei pari grado europei e statunitensi.

ROMA-PECHINO/1 | PRIME INTESE TRA L'EXECUTIVE SEARCH MILANESE SANTULIN E BO LÈ, MAGGIORE HEAD HUNTER ASIATICO

## VOGLIO UN MANAGER, PERÒ CINESE

Quarantenni, attivi nell'abbigliamento, nel tessile e nella meccanica: queste le figure più ricercate. Perché, per le aziende italiane che hanno delocalizzato in Oriente, i professionisti locali sono sempre più strategici.

di GIANLUCA FERRARIS

**A**AA: manager con gli occhi a mandorla cercansi, purché super-preparati. Dopo la rincorsa alla manodopera a buon mercato, compiuta dalle aziende italiane che volevano delocalizzare nel Far East, oggi tocca alle risorse umane di livello.

Secondo tutti gli esperti, la sfida più importante che le imprese del made in Italy ora dovranno affrontare sarà infatti quella di scovare i talenti asiatici per affidare loro l'espansione commerciale in loco. «Un compito difficile, che richiede competenze specifiche e una presenza quasi capillare sui mercati» dice a *Economy* Francesco Santulin, titolare dello studio milanese di executive search. **Santulin & Partners**, questo il nome completo della società, sembra aver colto per prima le nuove opportunità del mercato firmando, lo scorso febbraio, un accordo di partnership con **Bo Lè**, il principale gruppo asiatico di head hunting: «L'attività, in Cina e altrove, è più frenetica che mai» osserva Santulin. «Ma se fino a uno o due anni

fa le nostre ricerche si limitavano quasi esclusivamente all'individuazione di manager italiani o europei da spedire in Cina, oggi le richieste della maggior parte dei nostri clienti si concentrano su professionisti locali, cui affidare i compiti di sviluppo del proprio marchio nei Paesi emergenti».

A cercare questo tipo di manager, per Louisa Wong Rousseau, fondatrice e amministratore delegato di **Bo Lè**, sono «le aziende italiane che sono sbarcate in Cina per prime e operano nel tessile, nell'abbigliamento e nella meccanica».

Che cosa cercano? «Principalmente manager tra i 40 e i 45 anni, con esperienze nei tre settori, che abbiano ricoperto incarichi all'estero e siano profondi conoscitori delle dinamiche locali. Noi abbiamo il compito di selezionarli e fissare un incontro, al quale naturalmente partecipano anche i partner italiani».

**SOTTO OSSERVAZIONE.** D'ora in poi, dunque, la presenza della società milanese nel Far East sarà più radicata, potendo contare su uno staff di 114 consulenti divisi tra Cina (Pechino, Shanghai e Guangzhou), Hong Kong e Singapore. Perché secondo Louisa Wong è l'intero continente che va tenuto sotto osservazione: «Cina e India sono due locomotive, ma per i prossimi anni guarderei anche alle opportunità offerte da Paesi come Vietnam, Corea e Malesia, che hanno tutte le carte in regola per intercettare la crescita».

Per ora, la «caccia all'indigeno» in Cina è limitata ai top manager, ma è prevedibile che presto si estenderà a ►

**RETRIBUZIONI IN AUMENTO.** Anche i nostri top manager rischiano dunque di essere espulsi dal mercato a causa dell'avanzata del low cost? Non proprio, perché secondo le stime più attendibili le retribuzioni cinesi e indiane, già fortemente cresciute negli ultimi anni, sono destinate a rivalutarsi nell'ordine del 25%.

Un vantaggio concreto per il nostro Paese tuttavia c'è: la reciprocità. «Anche le multinazionali asiatiche si affidano sempre più a dirigenti italiani per le loro filiali da aprire qui» conclude Santulin. «Sulle aziende del Far East fa presa il carattere: dialettica e capacità di gestire rapporti interculturali sono un valore aggiunto molto importante. E i manager italiani ne hanno da vendere».

### L'AUMENTO DEGLI STIPENDI NEGLI ULTIMI DIECI ANNI

Come è cambiata, in dieci anni, la retribuzione di manager e quadri cinesi a seconda delle qualifiche. I valori sono espressi in dollari.

QUALIFICA	1997	2006
DIRETTORE GENERALE	50-80.000	85-200.000
DIRETTORE FINANZIARIO	40-50.000	50-135.000
DIRETTORE MARKETING	40-50.000	50-100.000
DIRETTORE RISORSE UMANE	35-40.000	50-125.000
RESPONSABILE VENDITE	50-60.000	60-135.000
ADDETTO AL MARKETING	16-25.000	25-65.000
RESPONSABILE DI FILIALE	10-20.000	20-36.000
IMPIEGATO NEOLAUREATO	1.000-2.000	3.000-6.000

SOURCE: BOLE ASSOCIATES



Francesco Santulin tra Louisa Wong (a destra) e la sua socia Manuela Vallecchi.