

LENTE D'INGRANDIMENTO

I Paesi emergenti stringono la borsa delle retribuzioni, i mercati del lavoro locali diventano meno attrattivi: è quanto emerge dall'International Business Report 2013, realizzato da Grant Thornton, network globale di studi professionali della consulenza e della revisione. L'indagine ha interpellato 3.450 professionisti di 44 Paesi ed è emerso che tutti gli emergenti schiacciano il freno sulla corsa salariale.

Nei Paesi Bric (Brasile, Russia, India, Cina) la percentuale di imprese che hanno concesso aumenti di stipendio superiori all'inflazione si è dimezzata. Le contrazioni segnano una netta inversione di tendenza, paesi come India e Cina, per esempio, nell'ultimo decennio hanno concesso aumenti di stipendio che viaggiavano nell'ordine del 10-20% all'anno. Ciò non significa però che diventa meno interessante per un italiano trasferirsi per lavoro in un Paese emergente. Dipende dal

Lavoro: Paesi emergenti, paga normale?

livello professionale. Un manager o un tecnico maturo difficilmente risentirà della tendenza e continuerà ad essere pagato in modo vantaggioso. Qualche difficoltà maggiore è prevedibile per i giovani, che potrebbero avere problemi a spuntare salari molto più alti di quelli italiani. Anche se, comunque, restano significativi vantaggi fiscali. In Cina, ad esempio, per i neolaureati a parità di ruolo le differenze retributive possono essere enormi rispetto all'Occidente. Infatti in Italia i laureati di 25-28 anni entrano in azienda con salari lordi medi di 28 mila euro annui, con variazioni verso l'alto o verso il basso, a seconda delle imprese, che non raggiungono il 10%. In Cina, invece, un neolaureato che viene da una prestigiosa università internazionale può ancora oggi guadagnare il 100-200% in più della media.

Fonte: Corriere della Sera Blog - La nuvola del lavoro, marzo 2013

INTERNAZIONALE

Un survey di InterSearch Worldwide rivela la situazione attuale in 34 Paesi. Soltanto il 45% dei manager che hanno partecipato al sondaggio InterSearch nei mesi di dicembre 2012 e gennaio 2013 afferma che le loro aziende hanno procedure specifiche per gestire l'avvicendamento dei loro CEO.

"Le aziende che guardano avanti con responsabilità dovrebbero avere specifici piani per la successione dei propri CEO e General Manager, e dunque il risultato del nostro survey in parte ci sorprende" commenta il presidente di InterSearch che aggiunge "Il nostro consiglio a quel 55% che non ha piani di successione è il seguente: non lasciate che la vostra azienda rischi di essere in balia di un'inaspettata emergenza. I top manager possono

La vostra società ha un piano di successione aziendale?

dimettersi o scomparire da un momento all'altro, per cui definire adeguati piani di successione dovrebbe essere uno dei compiti fondamentali in ogni azienda privata o pubblica, di qualunque dimensione e localizzazione geografica".

I risultati nel dettaglio: le aziende di grandi dimensioni con oltre 400 milioni di Euro di fatturato sono maggiormente propense ad implementare successione plans: il 73% afferma che le loro aziende hanno apposite procedure.

La percentuale si abbassa nel caso delle medie aziende (49%) fino a scendere al 17% nelle aziende al di sotto di 40 milioni di fatturato annuo.

Dal punto di vista geografico i dati raccolti mostrano che in EMEA il 38% delle aziende ha risposto in modo

positivo mentre negli Stati Uniti e Canada (e poche aziende in America Latina) la percentuale sale al 74%.

In Asia tutte le grandi aziende con fatturato superiore a 400 milioni di Euro, che hanno preso parte al survey (principalmente da Australia, Giappone e Corea del Sud), hanno successione plans. In generale, il 73% delle aziende che hanno risposto positivamente afferma di rivedere i propri piani di successione aziendale almeno ogni tre anni (il 56% su base annua), mentre il 27% se ne occupa soltanto se le circostanze lo richiedono.

La maggior parte dei partecipanti al survey valuta il proprio piano in modo positivo (43% buono, 33% molto buono, 3% eccellente) e soltanto il 3% lo ritiene inadeguato.

FOCUS

Imprese e crisi: serve saper prendere decisioni

Avere una visione oggi per manager e imprenditori conta più di qualsiasi altra competenza. Oltre la metà delle decisioni che hanno preso le imprese nell'ultimo anno ha riguardato la necessità di ridurre i costi. Lo rivela un recente sondaggio di ICF Italia che ha interrogato un vasto campione di "decisori" di varie dimensioni sui processi decisionali, sui metodi e sulle relazioni che intercorrono dentro ai microcosmi aziendali nei momenti cruciali. Cosa serve dunque ad un'azienda per prendere decisioni efficaci? Per il 56% degli intervistati avere una visione è la cosa più importante; per il 42% serve soprattutto coinvolgere le persone; per il 41% occorre essere aperti al cambiamento; per il 34% servono competenze. L'impatto della crisi spinge a muoversi soprattutto in un contesto di breve periodo (secondo il 45% del campione) e sforzarsi di più per valutare le prospettive future (secondo il 39% del campione).

Sono anni davvero difficili per imprenditori e manager. Per prendere decisioni, il 67% degli intervistati ha bisogno di avere un quadro completo delle situazioni e il 41% di confrontarsi con gli altri. Sembra dunque finito il tempo dell'uomo forte e solo al comando. Quello che conta di più oggi è appunto avere una visione d'insieme, saper cogliere le interazioni e le opportunità e creare un network relazionale adatto a supportare il processo decisionale. Ma quali sono gli elementi che più di tutti guidano le scelte di manager e imprenditori? Le opportunità da cogliere (63%), il senso di responsabilità (51%), la visione (51%), i valori personali (48%), la mission della propria organizzazione (34%). A impedire la capacità rapida di prendere decisioni invece contribuiscono in uguale misura la paura di prendere la decisione sbagliata, il timore di non riuscire a mantenere l'impegno assunto e il dover rinunciare ad un'alternativa.

Fonte: L'IMPRESA online - 7 marzo 2013

