

The Globe



STOP PRESS

Visite a versão beta de nosso novo website:

www.iesf.com

Por favor visite o link de seu país. Cada Parceiro tem um perfil padrão que necessita de sua ajuda para providenciar informações sobre sua equipe, serviços, clientes, etc. Por favor, envie essas informações para:

chris@iesf.com



Alcance Global - Conhecimento Local

Newsletter da International Executive Search Federation - o maior grupo de seleção de executivos do mundo.

Conferência Anual Global IESF (15 a 18 de Setembro de 2009, Espanha)

A International Executive Search Federation realizará sua Conferência Anual Global em Madri, Espanha entre 15 e 18 de setembro de 2009.

Este evento global reúne nossos Parceiros do mundo inteiro para que encontrem clientes e discutam assuntos relacionados à pesquisa executiva, marketing e desenvolvimentos de negócios.

O evento será cordialmente hospedado por nosso parceiro da IESF - Iberian Executive Search and Selection.

O encontro começará com coquetéis de boas-vindas na terça-feira, dia 15 de setembro, ocorrerá também um evento para clientes na tarde de quinta-feira, dia 17 de setembro, e um jantar de encerramento na sexta-feira, dia 18 de setembro. O sábado será um dia livre para turismo.

Madrid - Espanha

A capital da Espanha, localizada no coração da península e no centro da planície Castelhana, a 646 metros acima do nível do mar, possui uma população de mais de 3 milhões de habitantes. Uma cidade cosmopolita, um centro de negócios, centro da Administração Pública, do Governo, do Parlamento Espanhol e a casa da Família Real Espanhola, Madri também tem um grande papel nos setores bancário e industrial. A maior parte de sua indústria é localizada na borda sul da cidade, onde importantes fábricas têxteis, alimentícias e metalúrgicas estão agrupadas. Madri é caracterizada por intensas atividades artísticas e culturais e vida noturna ativa.

**** Ação Urgente! ****

Por favor, notifique a:

ana.garciavillamil@iberian-es.com

o nome do(s) representante(s) de seu país junto às datas de embarque e desembarque para que a Ana possa reservar hospedagem para você. Madri estará cheia, visto que ainda estará em sua temporada de turismo

Esperamos ver todos em Madri para que tenhamos uma conferência empolgante e interessante.

Agenda

Terça-feira, 15 de setembro	
Tarde	Chegada dos representantes
Quarta-feira, 16 de setembro	
Manhã	Reunião interna da IESF
Tarde	Reunião interna da IESF
Noite	Jantar
Quinta-feira, 17 de setembro	
Manhã	Reunião interna da IESF
Tarde	Evento para clientes
Noite	Jantar
Sexta-feira, 18 de setembro	
Manhã	Reunião interna da IESF
Tarde	Encerramento das reuniões

Nesta edição:

- Conferência Anual Global IESF 1
- Retrospecto da Conferência Regional 2
- Suíça é a 1ª Escolha para a Localização de Sede Estrangeira 3
- O Conceito de RH na Visão de um Engenheiro 3
- Mais Promoções Internas e Reduções de Despesas com Treinamentos 4
- Câmara de Comércio Britânica no Brasil 5
- Notícias em Resumo - Desenvolvimento de Parceiros 5



Conferências Regionais IESF

Ásia Pacífica (4 a 6 de março) : Américas (12 a 13 de março) : Europa, Oriente Médio e África (15 a 18 de março)



A IESF realizou suas conferências regionais durante o mês de março em Kuala Lumpur, Estocolmo e Miami. Um item chave em todos os programas foi "IESF 1012". Desde a nossa fundação em 2002, crescemos rapidamente e chegamos a mais de 100 escritórios no mundo todo. A IESF precisa reforçar a imagem de sua marca, marketing, website, conferências, patrocínios, etc., para sustentar seu crescimento.



As propostas para alcançar isto foram fortemente apoiadas e as decisões finais serão tomadas em Madri, no mês de setembro, na conferência global.



As conferências regionais também experimentaram novos formatos para ajudar a gerar novas idéias de negócios. As iniciativas incluíam sessões interativas de speed networking, e novas iniciativas de negócios dos países parceiros.



Isso, por sua vez, gerou várias iniciativas de parceiro-parceiro, que serão reportadas em Madri.



Foram apresentadas idéias sobre como o Grupo de Prática pode ser reestruturado para se tornar mais efetivo e utilizar estratégia de gerente de conta chave. O trabalho está em progresso e será um tópico chave para a Conferência de Madri.



Suíça é a 1ª Escolha para a Localização de Sede Estrangeira

Estudos de McKinsey e Roland Berger destacam que na última década a Suíça desenvolveu-se como a principal localização de sedes de empresas multinacionais. Empresas como a Procter & Gamble, IBM, Dow Chemicals, General Motors, Nissan, Google, Kraft Foods, e Amgen, assim como algumas menores como Medtronic, Chiquita, Ecolab, SC Johnson, escolheram a Suíça como uma localização para importantes operações e sedes. Com sua alta qualidade de vida, localização centralizada e taxas competitivas, o país atraiu por volta de 200 sedes regionais de grandes empresas estrangeiras nos últimos 10 anos. A expansão internacional de Empresas asiáticas pode

representar a próxima onda de estabelecimentos de empresas estrangeiras e sedes regionais na Suíça. As economias asiáticas estão hoje superando as dos países norte americanos e europeus e suas empresas líderes estão rapidamente ganhando posições na economia global através da habilidade de entrar nos mercados estrangeiros com suas marcas. Até o momento, com exceção de multinacionais da Coreia e do Japão, as empresas asiáticas focaram suas expansões amplamente em seus mercados domésticos ou regionais, mas a situação está mudando rapidamente, empresas asiáticas estão procurando cada vez mais estabelecer operações e sedes na Europa. Para a Suíça, essa



tendência oferece uma oportunidade significativa de localização para essas sedes de empresas regionais – com um potencial de atrair mais de 120 sedes regionais para acrescentar de 2 a 4 por cento de GDP extra, e para criar de 55.000 a 120.000 novos empregos nos próximos dez anos (Mc Kingsey). Entretanto, para agarrar essa oportunidade diante de uma feroz competição com outros países europeus, a Suíça precisa trabalhar para poder oferecer o

que estas empresas estão à procura. A Suíça também se qualifica muito bem em pesquisas de competitividade global, como a WEF Global Competitiveness Index (Índice Global de Competitividade WEF), onde foi posicionada em segundo lugar dentre os 134 países da pesquisa em 2007. E mais da metade das empresas que se mudam para a Europa ou se deslocam dentro da Europa escolheram a Suíça como sua localização, como mostrado na pesquisa (Arthur D. Little) de 2002 das cinquenta Top-500 empresas. Quando você ouvir sobre a mudança de uma empresa para avaliar ou abrir uma sede internacional na Suíça, por favor, informe a IESF Suíça o mais rápido possível.

>> Contribuição de Frank Zwicky, Parceiro Gerente da IESF AG, Suíça

O conceito de RH na visão de um engenheiro

Quando as pessoas me perguntam o que faz o RH numa empresa, eu costumo responder que o RH é o departamento responsável pela Engenharia Financeira do capital humano dentro das organizações. E essa minha resposta invariavelmente causa sensação de perplexidade nos meus ouvintes. "Não pode ser," eles dizem, "RH e Financeiro são áreas completamente diferentes." Pode ser. Mas serão tão diferentes assim?

Senão vejamos: antigamente, as empresas contratavam e administravam as pessoas através de um DP (Departamento Pessoal), e era isso mesmo. Investia-se o necessário para que as pessoas trabalhassem e ao final do mês recebessem o envelope com o pagamento, em dinheiro ou cheque. A modernização eliminou o envelope de pagamento, trouxe o banco para dentro da empresa e aos poucos os empresários mudaram a forma de pensar sobre as pessoas, que se transformaram em peças fundamentais na cadeia produtiva. Deixaram de ser "pessoas" (meramente autômatos que trocavam trabalho por moeda) e se tornaram embriões de recursos, ou a primeira versão do moderno conceito do RH, ou seja, tornaram-se "ativos". Era comum naqueles tempos se ouvir frases como "o maior patrimônio da empresa são seus empregados".

"Ativo" e "patrimônio" já são conceitos financeiros, significando dinheiro disponível. São portanto "recursos", e então estamos chegando próximo ao conceito moderno de RH, ou pelo menos já entendemos como se chegou a primeira parte do nome. Mas pessoas não são moeda. Sempre olhei com certa estranheza para esta definição de gente como patrimônio. E minha estranheza aumentou ainda mais quando, em períodos de crise, as empresas demitem em massa. Minha mente de Engenheiro simplesmente não conseguia compreender como é que as empresas se desfaziam de seu maior patrimônio justamente quando atravessava uma crise. Faz algum sentido para você ?

Mas aos poucos se entendeu que as pessoas se movem, se transformam, se capacitam. Os profissionais tornam-se melhores, desenvolvem competências,

aprimoram talentos. Produzem mais e melhor para seus empregadores, aumentam os lucros e, consequentemente, podem ser melhor remunerados e reconhecidos. Podem ser promovidos. Gera-se um ciclo positivo. É quase uma aplicação muito rentável no overnight.

Para gerir todo este ciclo e garantir um crescimento contínuo das empresas e das pessoas era necessário uma área que gerenciasse estes recursos com o entendimento de que se tratava de pessoas. E então chegamos ao conceito moderno de RH. Levou algumas décadas, mas hoje entendemos o porquê do empregado ter virado moeda e voltado a condição de ser humano pensante. Porque é preciso que todos ganhem.



>> Contribuição de Norberto Chadad, Diretor Geral da CATHO Consultoria em RH, Brasil

Mais Promoções Internas e Reduções de Despesas com Treinamento

A BINDER & Partners Executive Search and Advisory Ltd conduziu uma pesquisa comparativa entre 20 líderes responsáveis pelo RH em suas empresas na Hungria em Agosto de 2008 e em Janeiro de 2009. Em geral, o estudo revela algumas conclusões interessantes sobre o mercado de trabalho húngaro antes e depois do agravamento da crise financeira.

Apenas 10% dos participantes estavam planejando um aumento no quadro de funcionários, enquanto que 20% declararam que teriam que limitar o quadro. 25% planejavam economizar significativamente em 2009 sem redução de pessoal. Quase metade dos participantes (45%) mencionou que gostaria de manter seu número de funcionários sem economia significativa alguma. Todas as empresas indicaram que observariam cuidadosamente o andamento dos desenvolvimentos. Bancos, fornecedores automotivos e empresas de logística foram pesadamente afetados pela situação corrente, enquanto alimentos, bebidas e energia foram menos afetados.

80% das empresas considerava que sua estrutura seria forte o suficiente para superar a crise corrente. De forma interessante, 60% desenvolveram planos de crise durante a última metade de ano e metade dessas empresas os utilizaram.

As maiores mudanças foram em pesquisas externas por gerentes seniores versus promoções internas. Em 2008, quase 80% indicava que gostaria de promover gerentes internos, enquanto somente 40% possuíam candidatos internos aptos disponíveis. Em 2009, 75% das empresas participantes declararam que preencheriam as posições de gerente sênior com funcionários internos.

As empresas tinham a intenção de desenvolver os candidatos internos para as novas tarefas de gerenciamento com treinamento e meios de desenvolvimento de RH. 45% das empresas mencionaram que haviam reduzido sua verba para treinamento e desenvolvimento. 55% estavam satisfeitos em manter-se no nível de 2008. Nem uma empresa participante do estudo aumentou sua verba para treinamento e desenvolvimento em 2009. Esses fatos levantam a questão de se realmente houve aumento significativo na qualidade do pessoal durante o último ano.

Ao mesmo tempo, 60% das empresas experimentaram um número crescente de aplicações espontâneas. Em nosso dia a dia como consultores observamos que as empresas reduzem seu pessoal ao mesmo tempo que contratam novos funcionários. Falando exageradamente, as empresas procuram pelo *superstar*, que possa fazer o trabalho de 10 pessoas (demitidas), mas que ao mesmo tempo receba uma remuneração de somente 1½ pessoa.

Desde que a BINDER & Partners vem recebendo um número crescente de aplicações espontâneas, que gostariam de trabalhar como gerentes interinos ou consultores, nós temos tentado descobrir o nível de interesse das empresas em contratar gerentes interinos. 65% das empresas categoricamente recusaram trabalhar com gerentes temporários, enquanto 20% das empresas atualmente utilizam gerentes interinos. 15% não utilizaram gerentes interinos até agora, mas não descartaria a possibilidade para o futuro. Especialmente em reorganização, em crises e em situações de troca de gerente, as empresas apreciam o conceito de gerente interino. Baseados em sua alta qualificação, os gerentes interinos

estão em posição de resolver tarefas desafiadoras para as empresas. A remuneração esperada de um gerente interino frequentemente não se equipara à remuneração e ao esquema de benefícios para os empregados efetivos. Já que os gerentes interinos são contratados por um período limitado, as empresas têm mais oportunidades para remunerar gerentes interinos de nível mais alto.

Foi perguntado às empresas se dariam suporte para seus funcionários em caso de redução de quadro por meio de assistência por recolocação. A recolocação foi utilizada somente por empresas internacionais na Hungria. 40% das empresas em nosso estudo usaram recolocação, dos quais 10% foram para gerentes seniores.

A frequentemente citada falta de mobilidade do trabalho húngaro permanece apesar da crise e é difícil encontrar funcionários de qualidade fora de Budapeste.

A cooperação entre expatriados e colegas húngaros foi julgada como boa, e essa marca permaneceu inalterada. Alguns participantes declararam que os problemas de linguagem e comunicação existem entre os locais e os expatriados e que

algumas empresas estrangeiras podem nem sempre mandar seu melhor pessoal para a Hungria.

As pessoas empregadas se tornaram mais cautelosas quando se considera uma mudança. As pessoas que procuram trabalho viram que não somente o número de posições está diminuindo, mas também o número de posições abertas disponíveis. Empresas como grandes auditorias, que estão acostumadas a uma mais alta flutuação ao fim de um período de negócios, experimentaram um decréscimo significativo em renúncias anunciadas.

Uma forte comunicação é a chave para uma motivação de sucesso ao empregado, em uma crise. 80% das empresas em nosso estudo consideram a comunicação até mesmo mais importante do que durante os períodos "normais". Ao mesmo tempo, 70% dos participantes mencionaram que não estavam satisfeitos com a comunicação de sua própria empresa.

Gerenciamento em crise é o tópico em voga. Entretanto, as pessoas que se confrontam com esse tópico possuem experiência limitada. Um participante disse: "Gerenciamento em crise é 'aprenda-na-prática'".





Presidentes de Junta

Mark Geary
mark@iesf.com

Jaap Hoekstra
jacob@iesf.com

VP de Desenvolvimento de Negócios

Frank Zwicky
frank.zwicky@iesf.ch

Coordenador Global / Diretor Comercial

Christopher Geary
chris@iesf.com

7-10 Adam Street
 The Strand
 London WC2N 6AA
 UK

Telefone: +44 (0) 207 520 9047

Website: www.iesf.com

Notícias em Resumo

- **Suécia:** Paul Olson é agora o Gerente Nacional da IESF Noruega devido à renúncia de Kristian Bjerke.
- **Suíça:** IESF Suíça mudou sua Sede para Zurique efetivamente no dia 15 de Março de 2009 Em Basileia e Gênova ainda mantém-se os outros escritórios. Zurique é de longe o mais importante centro econômico da Suíça para finanças, mídia, publicidade, indústrias globais etc.
- **Rússia:** A CONSORT abriu um novo escritório em Sóchi, que será gerenciado pelo BDM Regional, Sr. Gleb Vesnin. A Sochi é quase solitária em meio às outras grandes cidade da Rússia, tendo o aspecto de um resort subtropical. Além dos pitorescos Montes Cáucaso, praias de seixos e areia, a cidade atrai turistas com sua vegetação tropical, numerosos parques, monumentos, e arquitetura Stalinista extravagante. Cerca de dois milhões de pessoas visitam a Grande Sóchi todos os verões quando esta é sede do festival anual de cinema "Kinotavr" e um refúgio para a elite russa.
- **Brasil:** A CATHO CONSULTORIA EM RH lançou seu novo website: www.caseconsultores.com.br contendo informações tanto em inglês quanto em português sobre serviços e o mercado de trabalho brasileiro.

Edição do Próximo Mês

- Tendências na Indústria Automotiva – Archim Moraw, Alemanha
- Uma Diminuição de Força de Trabalho - Mark Geary, Hong Kong
- Contratação Executiva na Baixa Economia - Tim Smith, EUA

Precisamos de mais histórias! Por favor, conte-nos o que está acontecendo em seu país! - Por favor, mande as suas histórias para: laura@asianetconsultants.com para que possamos incluí-las na edição do próximo mês.

Câmara de Comércio Britânica no Brasil recebe Lord Mayor de Londres

A Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil recebeu o Lord Mayor Ian Luder para um almoço com outros 80 executivos de empresas Brasileiras e Britânicas no Brasil. O prefeito do centro financeiro de Londres palestrou sobre a crise na economia global e a reação de Londres. Senior Manager da London Stock Exchange, Graham Dallas abriu o evento com algumas palavras sobre os últimos acontecimentos no mercado de capitais.

O Lord Mayor de Londres tem como função principal representar os interesses das instituições do setor e promover os serviços da City no mundo todo. "Como vocês sabem, a crise do sistema bancário atingiu fortemente o mundo e

transformou-se em uma crise econômica de larga escala", afirmou o Lord Mayor. Ele comentou sobre o último encontro do G20, onde foi dada a oportunidade de iniciar a fase de reconstrução. "Nós alertamos os organizadores a saírem de lá com propostas consistentes e objetivas e, no geral, foi o que aconteceu", explicou Ian Luder. O movimento dessas tomadas de decisão ainda é devagar, mas há também as ações a serem tomadas pelos estados. "Uma retomada ao free trade é o melhor caminho para restaurar a prosperidade. É, inclusive, o único caminho", completou.

Segundo o Lord Mayor, o trade bilateral em 2008 representou uma soma de £4.8 bilhões e tem crescido nos últimos cinco

anos. Citou o investimento do Brasil no Reino Unido em 2007 que foi no valor de £536 milhões. O investimento do Reino Unido no Brasil, no mesmo ano, foi de £670 milhões. "As empresas brasileiras estão se globalizando rapidamente e talvez possam se interessar e olhar Londres com mais atenção. Já podemos afirmar que algumas das maiores e melhores empresas do mundo são brasileiras", citando a Embraer, Vale, Petrobrás, Odebrecht, BMF Bovespa.

O Brasil é uma potência chave que já viu e ainda viverá um rápido desenvolvimento, segundo Ian Luder, que afirmou ainda que o Brasil possui abundância de matéria prima,



Norberto Chadad, Lord Mayor - Ian Luder, Silvana Case, Graham Nye

alimentícia, recursos energéticos e uma classe média cada vez mais forte. O Brasil necessita de uma economia estruturada e desenvolvida para manter o *momentum* de crescimento.

(Catho Consultoria em Recursos Humanos, parceira exclusiva no Brasil do IESF foi patrocinadora do evento.)