**Spotify.jakso7**

Äänitteen kesto: 44 min

**Litterointimerkinnät**

|  |  |
| --- | --- |
| Haastattelija: | Ding Ma |
| Vastaaja: | Henri Manner |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Sa- | Sana jää kesken |
| (sana) | Epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti tunnistettu puhuja |
| (-) | Sana, josta ei ole saatu selvää |
| (--) | Useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää |
|  |  |
| , . ? : | Kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko puheessa |

[musiikkia]

Ding Ma:

Tervetuloa Etelä-Karjalan liiton #idänihme-podcastiin, jota on rahoittanut EAKR-hanke Etelä-Karjalan Aasia-osaamiskeskittymä.

Kiinasta puhuttaessa vanha Kiina-ilmiö ei monelta osin pidä enää paikkansa. Liiketoimintaympäristön ja yhteistyökumppanin muuttuessa vauhdilla, ainoa tapa pärjätä on ymmärtää muutoksen suuntaa.

#idänihme-podcastin tavoitteena on host Ding Man ja asiantuntijavieraiden voimin tuoda esille monipuolisesti näkemyksiä Kiinasta. Aiheina käsitellään sekä ajankohtaisia että yleisemmin ”doing business in China” -tyyppisiä teemoja.

Tervetuloa #idänihme-podcastin seitsemänteen jaksoon. Jälleen on torstai ja mahtavaa, että olet kuuntelija löytänyt meidän pariin.

Meillä on ollut nyt pk-yritysten toimintoihin liittyviä aiheita. Aloitettiin liikesuhteiden muodostamisesta ja jatkettiin siitä viime jaksossa organisaation johtamiseen.

Pysytään edelleenkin samassa tematiikassa ja tänään puhutaan HR:stä ja rekrytoinnista. Miten helppoa on palkata henkilöstöä Kiinassa ja millainen palkitsemisjärjestelmä Kiinassa on?

Olen edelleenkin hostisi Ding Ma ja minulla tänään vieraanani Henri Manner Shanghaista Itä-Kiinasta. Tervetuloa Henri.

Henri Manner:

Kiitos Ding ja mahtavaa olla mukana näin. Aihehan on varmasti kaikille liiketoiminnassa ja kiinassa oleville erittäin tärkeä. Sanotaanko näin, se on siinä koko ajan tapetilla liiketoimintajohtajilla ja HR:llä.

Ding Ma:

Henri, olet toiminut pitkään Kiinassa. Sinulla on vakuuttava työ-recordi Kiinassa, johon kuuluu niin Etola Kiinan toimitusjohtajuutta kuin myös nyt viimeisempänä toimiminen MPS Kiinan toimitusjohtajana. Miten kuvaisit Kiinan liiketoimintaympäristöä tällä hetkellä ja ehkä sen muutostrendiä?

Henri Manner:

Kiitos Ding, tämä on erittäin hyvä kysymys ja sanotaan näin, että kuten hyvin itse tiedät, niin Kiinan iso maa. Joten tässä joudutaan katsomaan hyvin ylätasolla asioita. Jos nyt katsotaan viime vuotta, niin viime vuosihan oli hyvin poikkeuksellinen ei pelkästään Kiinassa, mutta joka puolella maapalloa tämän koronaviruksen takia.

Mutta Kiinassa jos mietitään, niin 2019 ykköskvartaali sitten 90-luvun jälkeen ensimmäistä kertaa bruttokansantuote laski. Eli oltiin ihan toisen näköisessä toimintaympäristössä, mihin varmasti jokainen yhtiö, joka oli budjetoinut, niin sanotaan ajautu tilanteeseen, että budjettia ja toimintasuunnitelmaa jouduttiin revisioimaan aika nopeasti. Mutta toimenpiteet täällä Kiinassa oli jämäköitä ja nopeita. Taloushan lähti siinä kakkoskvartaalilla huhti-toukokuussa Kiinassa ylöspäin. Oikeastaan siitä eteenpäin Kiina on palautunut hyvin tästä koronapiikistä. Sanotaan näin, että nyt mennään ylöspäin kaikilla sektoreilla.

Ja jos jätetään tää korona hetkeks pois, niin toinen iso trendi Kiinassa on digitalisaatio. Eli Kiina yhteiskuntana on paljon valmiimpi käyttämään näitä äppejä eli applikaatioita, mitä älypuhelimesta löytyy. Osaltaan tämä digivalmius Kiinassa auttoi myös tuon koronapandemian yli siinä kakkoskvartaalista eteenpäin. Eli markkina on menossa tällä hetkellä ylöspäin ja digitalisaatio ja niin sanotut super-äpit ovat asioita, jonka ympärillä pyörii paljon asioita. Ja nyt jos katsoo ihan, mitä lehdistä on voinut lukea, niin Kiinan keskushallintokin on huomannut, että nämä super-äpit ovat siinä mielessä liiketoimintamallina aika solideja. He ovat myös alkaneet miettimään sitä, että kilpailua ei tulisi tämmösiä oligopoleja/monopoleja. Siinä Kiinan valtio on nyt puuttunut tähän ja pyrkii tasoittamaan sitä pelikenttää.

Eli jos digitalisaatiota miettii vielä ylätasolla, niin Kiinahan on digitalisaation luvattu maa. Koska digitalisaation isoja etuja on se, että jos on, että saat sen Economies of Scale, eli sen kysynnän volyymin pystyy ajamaan ylös niin, että samaan aikaan sen palvelun kustannukset eivät nouse samassa tahdissa. Ja kuten Ding hyvin tiedät, niin täällä kun on 1,4 miljardia ihmistä ja digivalmis kansa, niin nämä super-äpit, niitä on Alibaba, WeChat ja TikTok, ja niitä on muitakin paljon siinä, niin he pystyvät ajamaan sen transaktion. Eli sen yksittäisen, mitä ikinä sitten asiakkaana haluatkaan tilata, niin se kustannus on niin minimaalinen, että sitä vastaan on, sanoisinko suoraan, mahdotonta kilpailla muulla liiketoimintamallilla.

Ding Ma:

Juuri näin. Ja kun siihen liitetään vielä tekoäly, niin tietyllä tavalla se bisnesmalli on aika solidi siellä.

Henri Manner:

Pitää paikkansa. Ja nyt vielä tähän 5g, joka mullistaa sen datansiirtonopeuden. Eli kun aikaisemmin on puhuttu ja nyt kun kuvaa voidaan siirtää ja ei pelkästään kuvaa, mut ajatellaan, että IoT:ta, Internet on Things eli älykkäitä koneita liitetään tähän 5g-verkkoon, jotka tekevät asioita tehokkaammin, nopeammin, eivätkä niin kuin me haluamme välillä käydä lounaalla ja välillä voi olla sitten kotona tai kavereiden kanssa voi olla pientä murhetta, niin nämä koneet suorittavat nämä toistuvat niin sanotut tylsät tehtävät tasaisen varmasti. Eli kyllä tuo digitalisaatio pyyhkii tällä hetkellä Kiinaa toimialalla kun toimialalla todella voimakkaasti läpi.

Ding Ma:

Kiitos. Tosi hyvä avaus ja nimenomaan tää digitalisaatio muutostrendinä. Ja Kiinassa näyttää olevan niin, että tietynlainen digiloikka on tehty jo, ja ehkä jopa siinä mielessä meitä edellä.

Henri, aloitit 2019 MPS Kiinan toimitusjohtajana. MPS on erikoistunut hallitusjäsenten, johdon ja asiantuntijoiden suorahakuihin. Haluatko avata meidän kuuntelijoillemme enemmän, että minkälainen on tyypillinen toimeksianto suorahakukonsultilla Kiinassa?

Henri Manner:

Kiitos, jälleen erittäin hyvä kysymys. Jotta tähän nyt kun mietimme tätä Suomen näkövinkkelistä, niin usein on vaikea hahmottaa kokoeroja Suomen ja Kiinan välillä. Jos Suomessa meillä on alle 100 suorahakuyhtiötä, niin Kiinassa niitä on ainakin 55 000. Mitä haluan tällä sanoa, että täällä on hyvin paljon erinäköisiä toimeksiantomalleja. Jos katsomme tätä jälleen kerran ylätasolla, niin suorahaussa puhutaan niin sanotusta retained- ja contingency-hausta.

Näistä ei oikein ole hyvää suomenkielistä käännöstä, mutta jos kuvailen nopeasti, niin MPS:llä me olemme täällä retained-haussa. Tämä on kuin hyvänlaatuinen avioliitto asiakkaan ja MPS:n välillä. Eli tähän kuuluu, että me ymmärrämme asiakasta, asiakkaan arvoja, missiota, visiota, kulttuuria ja minkälaisia kipupisteitä tällä hetkellä asiakkaalla on. Kuinka hakemalla se oikea tyyppi pystymme mahdollistamaan nämä ylimmän johdon antamat strategiat. Koska ihmiset make or break the business. Kun pääsemme sinne, että oikeasti asioihin osumme niihin liikevaihdon kasvuihin tai sitten strategisiin ajureihin, esimerkiksi et haluamme tuoda vaikka VMS-systeemin sisälogistiikkaan tai sitten parantaa EBITiä, niin nämä kaikki ovat juuri sitä, että saamme sen, ymmärrämme rekrytoivan esimiehen, minkälainen tyyppi hän on ja sitten nämä kollegat, jonka kanssa tämä johtaja tai päällikkö tai asiantuntija tulee tekemään työtä. Ja sitten että saamme tämän tiimin toimimaan niin, että sieltä löytyy ne mahdollistajat ja 1+1=3. Tämä on sitä niin sanottua retained-puolta.

Ja contingencyä voisin kuvailla näin, että sanotaan englannissa on hyvä tapa kertoa arms length, eli siinä on vähän enemmän niin että, että sieltä HR:ltä tulee spekka ja siinä on useampia palveluntarjoajia, jotka sitten lähettävät CV:tä ja se on hyvin nopeatempoista. Tässä on jo kaksi tämmöistä isoa eroa. Mutta jos mietitään, katson tätä MPS:ää taaksepäin, niin tämä retained-haku, niin tyypillisesti meillä tulee tilanne, että käymme tämän keskustelun ja mietimme sitä profiilia ja sen jälkeen lähdemme etsimään sitä ja kontaktoimme näitä henkilöitä ja seuraamme tätä meidän prosessia. Lopputulemana on sitten, että sekä asiakas että nämä kandidaatit kaikki tuntevat, että tämä prosessi oli järkevä, looginen ja pidimme heistä kaikista huolta.

Ding Ma:

Kuulostaa oikein hyvältä ja ennen kuin mennään vielä enemmän näihin HR-asioihin Kiinassa, niin kysymys sinulle. Toimipisteesi on Shanghaissa ja asutte perheen kanssa myös Shanghaissa Itä-Kiinassa. Miten kuvailit kaupunkia ja millainen on työ- ja vapaa-ajan vietto Shanghaissa?

Henri Manner:

Shanghai on omasta mielestäni ehkä se kaikkein kivoin kaupunki ulkomaalaiselle. Shanghailla on pitkät historiat siitä, että se on ollu tämmönen melting pot tai kulttuurien kohtaamiskaupunkien lähteenä. Jos yleensä mietitään Shanghaita, niin yleensä ihmiset ovat nähneet siitä Bundilta, eli siitä Huangpu-joen varrelta siitä, joka on siinä 1800-1900-luvulla rakennettu niitä vanhoja, britit rakensi ne vanhat eurooppalais-britti-tyyppiset talot. Ja sitten taas 91 toiselle puolelle lähettiin siitä tv-tornista, mistä kiinalaiset on rakentanut koko tän Pudongin uuden alueen eli itäpuolella Huangpu-jokea.

Mutta voisin sanoa näin, että jos jos tykkää kulttuurista, niin täällä on loputon, joka viikolla löytyy kulttuuririentoja. Ravintolamaailma on erittäin kattava ja täältä löytyy Kiinaa ihan joka puolelta maailmaa. Ja kilpailu kun on todella todella tiukkaa, niin asiakkaasta pidetään kyllä todella hyvää huolta. Eli jos aikuismaailmalta katsoo, niin tämä on erittäin kiva kaupunki olla töissä ja työn jälkeen tavata kollegoja, asiakkaita tai ystäviä.

Ja sitten jos lapsiperheen näkövinkkelistä katsoo, niin Shanghaissa on hyviä kansainvälisiä kouluja ja kaikki harrastukset. Okei, jääkiekkoakin täällä pelataan, mut jos mietitään kesälajeja, niin kesälajit löytyy tosi hyvin. Ja nyt kun on tulossa nuo talviolympialaiset, niin laskettelemaankin alkaa, onko se nyt vuoden vai kahden kuluttua rakennetaan semmonen iso sisälaskettelualue tuonne Lingangiin, eli Pudongin puolelle sinne Pudongin lentokentän lähelle. Et voisin sanoa kyllä, että hyvin monipuoliset harrastusmahdollisuudet ja erittäin kiva kaupunki. Jos näin voisin lopettaa.

Ding Ma:

Hienoa. Ja kuulin, että salibandyakin pääsee harrastamaan shanghailaisissa kouluissa nykyään.

Henri Manner:

Pitää paikkansa, erittäin hyvä nosto. Ja sit kouluissa ja totta kai myös, täällähän on aikuisille omat salibandyjengit. Ja uskoisin muuten, että salibandyllä olis mahdollisuuksia täällä Kiinassa, koska kiinalaiset tykkää enemmän vähän tämmösistä sisälajeista. Ja toisekseen sitten, jos ajatellaan sitä, et maila, pallo, kengät ja sortsit, niin se ei maksa liikaa ajatellen sitä, et sen sais leviimään joka kerrokseen. Siihen varmasti kannattaa laittaa paukkuja salibandyn myymiseen Kiinassa. Markkina on iso. Ja toinen asia näin, jälleen jos katsotaan vähän ylätasolla, niin tää liikunta ja itsestä huolenpito on kyllä semmonen trendi, joka kasvaa todella voimakkaasti Kiinassa tällä hetkellä.

Ding Ma:

Salibandyn sloganhan on helppo, halpa ja hauska, niin istuu aika hyvin tähän kategoriaan. Mennään seuraavaksi päivän aiheeseen. Aloitetaan sillä, että pk-yrityksen hallitus on päättänyt vaikka lähteä Kiinan markkinoille. Liikesuhteita on solmittu ja oma luotettu henkilö on lennätetty Kiinaan. Nyt pitää tehdä ensimmäistä rekrytointia Kiinassa. Äsken avasit jo hieman näitä erilaisia rekrytointitapoja, niin mitä tapoja on rekrytoida henkilöstöä Kiinassa?

Henri Manner:

No voidaan tietenkin lähtee suorahaun ammattilaisista, eli MPS:läisistä. Tottahan toki täältä löytyy myös hyviä kilpakumppaneita. Toinen hyvä tapa, mitä Kiinaan itse myös suosittelen, on tämmösiä old China hands. Eli suomalaisii johtajia, jotka ovat toimineet täällä ja ovat oppineet silloin tällöin kantapään kautta tiettyjä asioita. Heitä suosittelen itse aina, että jos sellaisia löytyy, niin heidän kanssaan ehdottoman hyvä sparrailla.

Tietenkin meillä on sosiaalinen media, eli LinkedIn ja sit Kiinassa löytyy 51jobs.com ja muita paikallisia sosiaalisen median rekrytointikanavia. Sitten omat yhteistyökumppanit. Ja tästä itse asiassa voisin tehdä hyvän noston, jos katson tuota edellistä komennusta eli Etola Kiinan aikaa, niin silloin meidän asiakas, se IG, meillä oli yksi sillon ku lähettii 2005 Kiinaan, ja täs voisin ehkä lämpimät kiitokset ja laittaa (-) [17:56] Anssille, (--) ja muille kumppaneille siellä, niin he auttoivat meitä. Eli he esittelivät meille itse asiassa kaksi kiinalaista, joista minä sitten tein ihan itse ensimmäisen rekrytoinnin, Maggie Miaon. Ja lämpimät kiitokset Maggielle, ollaan edelleen yhtä isoa perhettä. Että jos katson taaksepäin, niin edelleen koen, että tämä ensimmäinen rekrytointi oli se paras rekrytointi. Eli meillä oli 12 vuotta erittäin hyvää yhteistyötä ja menimme 0–100 eli nollasta miljoonasta sataan miljoonaan renmimbiin ja kasvoimme melkein 90 henkilön organisaatioksi siitä.

Näitä verkostoja on hyvä käyttää ja varsinkin Kiinassa, jos löytyy suomalaisia johtajia ja kiinalaisia johtajia, niin siitä vaan syntyy se oikeanlainen soppa. Koska Kiinassa, jos mietitään tätä päätöksentekoa ja sitoutumista, niin Ding, tiedät tämän varmasti yhtä hyvin myös, niin Kiinassa tämä sydän tai tunne on isommassa roolissa kuin tämmönen loogisrationaalinen ajattelu, jota taas ehkä jos ajatellaan Suomea ja Pohjoismaita, niin se on isommalla painoarvolla. Kun se sydän on mukana täällä, niin vaikka olisi vaikeata, niin siitä mennään läpi.

Kiinalaiset, arvostan kiinalaisia suuresti, niin on se sitkeys ja se peräänantamattomuus. Ja tästä voisin sanoa, että meillä nykysuomalaisilla on ehkä opin paikka. En tiedä, miten itse näet tätä kulmaa tästä?

Ding Ma:

Erittäin hyvä pointti, että ehkä nimenomaan tällaista yritteliäisyys, oma-alotteisuus, niin se ehkä paistaa kiinalaisissa työntekijöissä läpi, että se on jollain tavalla siinä DNA:ssa siellä.

Henri Manner:

Olen tossa 110 % samaa mieltä. Menemättä sen tarkemmin tuohon lähihistoriaan, niin siellähän on ollut aika punaisia hetkiä. Mutta tuo yritteliäisyys niinku sanoit, niin se ei ole kirjaimellisestikaan kuollut pois. Vaan kyllä se on siellä geeniperimässä todella hyvin kiinalaisilla. Ja siitä iso kunnioitus omasta näkövinkkelistä.

Ding Ma:

Millainen on palkkataso ja millainen on palkkakehitys viime aikoina Kiinassa? Tää on tietyllä tavalla laaja kysymys, mutta ehkä jaetaan niin, että millainen on tavallaan lähetettyjen henkilöstöjen palkkataso Kiinassa ja taas toisaalta paikalta palkattujen henkilöstöjen, niin tehään sellainen pieni jako tähän.

Henri Manner:

Joo kiitos ja tosta vielä, jos pikkasen ajatellaan, että useesti tää on Kiinaa, et hahmotat, siinä alussa sanoin, puhuin siit Kiinan koosta, niin se on hyvä muistaa, että täällä on niin sanotut first tier cities. Eli jos tän nyt kääntäis jääkiekkotermein, niin on ykkösketjun kaupungit, jotka on siis Peking, Shanghai, Guangdong ja Shenzhen, siinä rannikolla ne kivasti menee, seuraa sitä rannikkoviivaa. Sit on second tier cities, eli sit se olis se kakkosketju, ja sielt löytyy Suzhouta ja (-) [21:52], tämmösii kasvavia kaupunkeja siinä ykkösketjun ympärillä. Ja sit on kolmos- ja neloskentät, jotka on pikkasen kauempana, mut tulee kovasti perässä.

Ja näiden välillä miettien, et jos katotaan ensin tätä, koska suurin osa on kuitenkin paikallispalkattuja ihmisiä, niin näiden eri ketjujen välillä palkkatasot ovat hyvin erinäköisiä. Jos tästä nyt annan tämmösen yhden keskimääräisen luvun, niin otetaan Shanghai, ni siellä tuossa 2019 ja varmaan 2020, koska 2020 palkat ei noussu, niin tommonen keskipalkka on noin 13 000 ja rapiat renmimbiä, eli se on sellanen 600 euroa.

Mut sit jos katotaan Henania, joka on tos Keski-Kiinassa, ni sieltä se on 5500 renmimbiä, eli semmonen 800 euroo. Niin tässä ensinnäkin sen haitarin ymmärtäminen on tärkeetä näin, mut sit myös toisten päin. Eli jos ajatellaan organisaattorisella tasolla, et sieltä ylhäältä alas se haitari on vielä leveempi. Eli Kiinassa ei ole tämmöstä kansallista minimipalkkatasoa, vaan ne määritellään niissä provinsseissa ja käytännössä kaupungeissa.

Eli jos nyt ajatellaan tätä ykkösketjua, niin ne on tällä hetkellä jossain 2 200 renminbia/kuukausi. Mut sit jos mennään tonne Henani ja Hunaniin, niin siellä sitten on vielä luokkia a, b, c, d, ja näit d-luokkia ei löydy tuolt ykkösketjusta, niin siellä ne voi olla niinkin vähän ku vähän reilut 1 100 renmimbia/kuukausi. Eli 1 100 renmimbiahan on semmonen 160 euroa.

Eli tässä niinku kattoo tätä toleranssi ja haitari, niin se on ihan toisenlainen kuin Suomessa. Täysin toisenlainen. Eli tämä on hyvä pitää mielessä, et ei voi antaa keskiarvoa tai mitään tällästä yleistä yhtä lukua. Tai jos antaa, niin mun mielestä se on hieman harhaanjohtavaa, et tääl Kiinassa pitää ymmärtää tarkemmin, missä ja mitä ja mitä funktiota tehdään. Ja sen mukaan sitten katsoo sitä palkkatasoo.

Ja sit jos mietitään tota palkkakehitystä, niin siinä mun mielestä hyvä nyrkkisääntöä, että BKT:n kehitys ja palkkakehitys on kulkenu aika hyvin käsi kädessä. Ja jos nyt kattoo 2010-luvun alkuu, niin silloinhan meillä oli vielä tilanne Kiinassa, että bruttokansantuote nousi melkeinpä 10 % ja palkat nousi saman verran. Ja nyt, jos hypätään tänne 10 vuotta eteenpäin, niin nyt ne on ollu siinä 4 - 5 %:n välillä keskimäärin, sitten 6 ja 7 ollu se 75 %:n persentiili ja sit tää alaraja on ollu 2 – 3. Ja mitä tässä on nyt keskustellu ihmisten kanssa, niin 2020 oli kyllä semmonen, että monilla ei palkka noussu ja saatettiin olla vähän pidempiä pätkiä palkattomalla lomalla. Eli tää 2019 luvut pätee varmasti hyvin 2000:een niinku ajatellen, jos 2021:tä miettii, et missä ollaan 2020:n jälkeen.

Eli tässä jos nyt mietitään nyt tätä lokaalia kokonaisuutta, niin se on se on tämän näköinen. Ja sitten yleensä ulkomaalaiset, niin ne on joko kovan luokan ammattilaisia jossakin esimerkiks teknisessä funktiossa ja se, mikä nostaa tietenkin palkkatasoo on se, että kun ihmisiä lähetetään Kiinaan, niin lähtökohtaisesti lähetetään semmosia tyyppejä, jotka pärjää siellä omassa kotimaassa ja sit on ehkä tehty vähän testejä ja mietitty, et kuinkahan nää kulttuurit istuu keskenään. Niin se lähtöpalkka on yleensä jo ihan hyvä siellä lähettävässä maassa. Ja sen päälle tulee sitten nää koulut, kouluthan on kalliit näissä ykkösketjun kaupungeissa ja asunnot myös. Mutta myös nois kakkosketjun kaupungeissa ne on vielä arvokkaita. Eli siinä tulee se ero lähetetyn työntekijän ja paikalta palkatun työntekijän välillä. Ja toisten päin sit katsoen, niin johtajien palkat täällä Kiinassa, kiinalaisten johtajien palkat, niin on kun on isompi yhtiö ja menestyvä sellainen, niin ne on jo kovempia kuin vastaavilla suomalaisilla.

Eli tää on lyhyt kysymys, sori Ding, mut tähän täytyy vastata vähän pitkästi. Koska muuten tulee semmonen väärä kuva varsinkin ihmisille, jotka ei oo ollut töissä Kiinassa, et se vois tehdä yksinkertaisesti. Sitä ei voi tehdä niin yksinkertaisesti, vaan pitää oikeasti tuntee tarkemmin yksityiskohdat.

Ding Ma:

Juuri näin, ja mun mielestä tämä on erinomainen vastaus, kun avasit näitä eritasoisia kaupunkeja ja toki vielä se eri funktiot yrityksen sisällä, niin sehän määrittelee pitkälti palkkatasoa siellä.

Seuraava kysymys liittyy siihen, että minkälaisia osaajia on sitten erityisen vaikea löytää ja onko tässä asiassa alueellisia eroja nimenomaan näiden eri ketjujen tai eritasoisten kaupunkien välillä?

Henri Manner:

Tää on erittäin hyvä kysymys ja tässä sanotaan näin, että tämä pohjamateriaali, et MPS:lle 2019 me tehtiin tämmönen Annual Salary Survey, ja sitten meil on ton Saksan kauppakamarin kanssa, he tekee vastaavaa täältä. Ja nää on siinä mielessä kyllä tilastollisesti kattavia nämä otokset. Niin tekninen myynti ja nyt jos vielä peilataan saksalaista ja suomalaista teollisuutta, niin aika paljon ollaan siellä B2B-puolella ja teknologiateollisuudessa. Eli erilaisten koneiden ja laitteiden valmistuksessa. Niin tää tekninen myynti on se, missä koetaan, et on haastavimmat rekrytoinnit. Sen jälkeen tulee engineering ja R&D, eli tuotekehitys ja insinööritoimistot. Ja sitten aika tasaisesti tulee keskijohtoo, myyntiä. Ja helpoimmat positiot on HR, finanssi, talous ja sitten tämmönen hallintoroolit. Et sieltä koetaan, että löydetään helpoiten ihmiset.

Ja se on toinen kysymys, et miten nää, et kuinka vaikeeta niitä on löytää näissä eri tason kaupungeissa, niin yleensä tässä ykkösketjun kaupungeissa on helpompi löytää näitä henkilöitä. Koska ihan siitä yksinkertaisesta syystä, että Shanghai, Pekingi ja nää muut rannikkokaupungit, niin sinne on tullut ulkomaiset investoinnit ensin ja sitten ulkomaiset yritykset on kouluttanut näitä ansiokkaasti näitä henkilöitä. Mut samallahan palkkatasot on huomattavasti korkeemmat, niinku tossa huomattiin. Et tässä tämmönen kuinka se jakautuu sitten näiden ketjujen ja eri työtehtävien välillä.

Ding Ma:

Miten näet, et suostuuko kiinalaiset helpommin muuttamaan tavallaan työn perään kaupungista toiseen?

Henri Manner:

No tää on kans erittäin hyvä kysymys. Että ehkä nopeesti ajatellen vois olla tossa, niinku mietittiin tota alustusta, että yritteliäitä ja sitkeitä ja valmiita uusiin mahdollisuuksiin. Mut tässä vaan oma kokema on semmonen, että jos pääsee muuttamaan parempaan kaupunkiin.

Eli otetaan vaikka nyt Henanista Shanghaihin, niin sieltä kaikkihan muuttaa heti. Mutta jos ajatellaan toistenpäin, mitä on tapahtunu tässä, kun palkkakustannukset on noussu, niin valmistava teollisuus on jo muuttanu. Tää on jo tapahtunu 3–5 vuotta sitten, niin täältä Shanghaista on sitä massavalmistusta siirtynyt noihin ympärillä oleviin kaupunkeihin ja tonne Länsi-Kiinaan. Niin tämmöisissä tapauksissa usein on ollut esimerkiksi Shanghaista, niin shanghailaiset ei helposti muuta tai Pekingissä.

Ja tässä on vähän sellanenkin tausta, niinku hyvin tiedät, Ding, niin täl on tää hukou-järjestelmä, ja se hukouhan sitoo ihmisiä. Ja näissä ykkösketjun kaupungeissa, niin julkiset palvelut, esimerkiksi koulut ja sairaalat julkisella puolella on huomattavasti laadukkaampia kun sitten, jos mennään kakkos- tai kolmosketjun kaupunkeihin.

Näin oman kokemani ja mitä oon muuten sit keskustellu yritysjohtajien kanssa, jotka on näitä muuttoja tehny, niin tämmönen on tämä näkemys tästä. Miltä se kuulostaa?

Ding Ma:

Itsellä on samanlainen tuntuma asiasta. Ainakin, että varsinkin niin sanottu ykköskentästä kakkoskentälle muutto, niin siinä tulee aika paljon kysymyksiä myös ja lasten koulutustaso, vanhempien huolenpito, mikäli täytyy muuttaa kotikaupungista pois, niin nousee myös siellä Kiinassa kysymykseen. Mutta ehkä tällainen yleinen ajatus on kuitenkin se, että herkemmin lähetään töiden perään toiseen kaupunkiin. Varsinkin, jos se takaa parempaa tai korkeampaa elintasoa.

Henri Manner:

Kyllä.

Ding Ma:

Joo. Kuinka saadaan kiinalaista henkilöstö sitoutumaan? Onko yleensä havaittavissa, että on tällaista jobs shopping -tyypistä tai isoa vaihtuvuutta työnantajasta toiseen?

Henri Manner:

Tän kanssa kaikki yritykset painii, ei pelkästään suomalaiset. Taas jos mietitään, et sieltä tää job shopping, niin se tapahtuu enemmän siellä shop floor. Eli silloin kun ollaan asentajana tai tehdään semmost rutiininomaista työtä, jossa palkkataso on siellä lähempänä sitä minimipalkkaa, niin siellä helpommin vaihdetaan. Ja ehkä se on helppo ymmärtää, et jos palkka on 3 000 renmimbiä, niin jos siitä vastaavasta työstä joku tarjoaa 3 500 renmimbiä, niin se 500 renminbiä, niin se 500 renmimbin lisäarvo on huomattava. Koska 3 000 renmimbiä esimerkiksi Shanghaissa, niin se on haastava saada kaikki palikat toimimaan. Ja sil 500 renmimbillä, eli 60 euroa, niin sillä pystyy kuitenkin nostamaan sitä elintasoo huomattavasti.

Näin jos ajatellaan, niin se on huomattavasti helpompi ymmärtää näin. Eli siellä se vaihtuvuus on tuotantolattialla varastossa suurempi, kun sit mennään ylemmälle tasolle, niin se varsinkin nyt tällä hetkellä huomaa, et jos ollaan hyvässä yhtiössä töissä, niin sitä luontaista poistumaa saattaa olla hyvinkin vähän senior management- ja asiantuntijarooleissa, jos näin lähdetään sitä eka miettimään.

Ja sit jos mietitään, et kuinka pystytään pitämään näitä hyviä tekijöitä talossa, niin tässä me huomattiin, kun me käytiin läpi tätä meidän Annual Surveyta, palkkatutkimusta, niin huomattavasti isompaa osuutta on saanu yhtiön kulttuuri. Eli tässä näkyy se Kiinan vaurastuminen. Ja nyt sanotaan eritoten täs ykkösketjun kaupungeissa, et aletaankin näkee, et sillä omalla vapaa-ajalla on paljon isompi arvo kuin ennen.

Ding Ma:

Hyvä pointti.

Henri Manner:

Ja sitten toinen, jos mietitään vielä tätä palkkausmallia, niin totta kai palkka on edelleen tärkeä. Mut sitten täällä esimerkiksi myynnin rooleissa, niin tää yritteliäisyys, joka on kiinalaisessa geeniperimässä, niin täällä itse aina suosittelen, että annetaan sitä onnistumisesta eli sitä muuttuvaa palkan osuutta, jos päästään niihin tavoitteisiin, myyntitavoitteisiin, katetavoitteisiin, niin annetaan isompaa osuutta siitä sille henkilölle tai tiimille, joka tosissaan niihin pääsee. Eli että kiinalainen tuntee, että tällä omalla kovalla työllä, niin siinä myös jää vähän, voi saada vähän leveämmän siivu makkaraa ja juustoa siihen leivän päälle.

Ja tää on semmoinen asia, mikä on hyvin erilainen, jos katsotaan taas Suomee, jossa meillä on hyvin tasapäistetty tämä malli. Niin täällä omasta mielestä toimii paremmin se, että annetaan sitä mahdollisuutta. Ja itse vielä oon siinä mielessä vähän amerikkalaisella linjalla siitä, että ei sittenkään käpätä sitä. Et jos joku oikeasti onnistuu myymään todella hyvin, niin kyllähän siitä sitten palkitaan hyvästä työstä. Ja tätä näkee paljon, että tän vaihtuvan palkan osuus, bonuspalkka, niin sitä käytetään enemmän. Tässäkin on totta kai kulttuurisia eroja ja ehkä skandinaaviset yhtiöt on tässä vähän demokraattisempia, eli se on tasapäistetympää amerikkalaisissa tai puhumattakaan kiinalaisista yhtiöistä.

Ja sit on tietenkin kaikenlaisia lisiä. Eli on apartment allowancea, on kilometri-allowance, sitä on Suomessa kanssa. Ja sit on ihan totta kai komissioita kanssa. Eli se on laajempi minun mielestä se työkalupakki täällä ja sitä kannattaa käyttää laajemmin.

Ding Ma:

Tää on hyvä ja tärkeä ymmärtää nimenomaan Kiinan vallitsevista palkitsemisjärjestelmistä. Kiitos.

Vielä tällainen kysymys, että millainen maine tavallaan suomalaisilla työnantajilla on Kiinassa ja koetko, että suomalainen työkulttuuri olisi sellainen asia, joka antais meillä kilpailuetua?

Henri Manner:

Ensinnäkin suomalaisilla yhtiöllä on hyvä maine Kiinassa. Ja ihan koko Suomella on hyvä maine Kiinassa. Meidät tunnetaan pienenä, mutta tämmösenä korkean osaamisen maana. Ja sehän on tietenkin hyvä, koska jos ajatellaan tätä kilpailutilannetta ja erilaisii kilpailustrategioita, niin kyllä jos Kiinaan tullaan ja yritetään tehdä halvemmalla kuin kiinalaiset, niin ei me siinä pärjätä. Eli siinä mielessä tää lähtöasetelma on oikein hyvä.

Ja niin kun tos puhuttiin, et tehtiin se palkkatutkimus ja siinä yhteydessä sitten katsottiin, et mitkä asiat on niitä, jotka saa ihmisiä pysymään yhtiöissä, yhtiön kulttuuri nousi siellä isompaan ja isompaan arvoon. Niin tämmönen, että voi tehdä töitä kotoota ja on joustavia tunteja. Ja että on työ- ja vapaa-aika, niin kyllä niillä on oma arvonsa varsinkin nuoremmille kiinalaisille. Koska tää nuorempi sukupolvi alkaa olla jo ihan niin kuin sanotaan näis ykkösketjun kaupungeissa niin niillä on jonkinlainen omaisuuspohja. Niin näillä arvoilla on suurempi kaiku.

Ding Ma:

Kiitos Henri. Ja jos vielä yhden neuvon antaisit suomalaisille yrityksillä ja rekrytointiin liittyen Kiinassa, niin mitä neuvoisit?

Henri Manner:

No tähän jos palataan siihen alkuun, niin kyllä oikeasti se, että katsotaan ne yksityiskohdat myös tarpeeksi tarkkaan, eikä mennä keskiarvoilla. Koska keskiarvot on aina väärin Kiinassa. Ja ne on paljon enemmän väärin täällä kun Pohjoismaissa, koska se haitari on niin paljon isompi. Eli siihen yksityiskohtiin paneutuminen ja sitten oikeiden asiantuntijoiden käyttö ja katsoo, et josko siitä omasta verkostosta olis näitä kokeneita suomalaisii kiinalaisjohtajia ja kiinalaisia johtajia, joiden kanssa vois sitten pallotella sitä asiaa. Niin se on varmasti, sanotaan näin nyt ihan tämmöselle lähtevälle startupille kultaakin kalliimpaa.

Ding Ma:

Kiitos Henri sun näkemyksistä ja neuvoista. Päätetään vielä jakso jakson sanonnalla, joka tällä kerralla on 求贤若渴 (Qiú xián ruò kě). Vapaana käännöksenä tarkoittaa, että halutaan kovasti löytää osaavia henkilöitä, yhtä palavasti kuin janoisena halutaan löytää vettä. Eli kannustamme yrityksiä hyödyntämään näitä erilaisia paikallisia tukipalveluita ja paikallisia suomalaisia Kiinassa, jotta yritys itse voi keskittyä olennaiseen ja saamaan itselle sitä toivottua osaavaa henkilöstöä. Kiitos.

Henri Manner:

Kiitos täältä omastakin puolesta ja ehdottomasti jos taviitte lisää vinkkejä, niin Ding Ma:lta löytyy mun yhteystiedot tai sit LinkedIn:stä, niin mielelläni autan kysymyksessä kuin kysymyksessä. Kiitos paljon.

Ding Ma:

Kiitos Henri. Tähän piti päättyä kevään #idänihme-podcastin ensimmäistä tuotantokautta, mutta päätettiin jatkaa vielä yhdellä jaksolla, jotta kiinalainen onnenluku kahdeksan olisi täytetty. Eli keväällä tulee vielä yksi jakso ja sitten syksyllä jatketaan toisen tuotantokauden kanssa.

Ota siis podcastimme tilaukseen Spotifyssä, Apple iTunesissa ja Google podcastissa. Luonnollisesti löydät kaikki jaksot edelleenkin Etelä-Karjalan liiton sivuilta [www.ekarjala.fi](http://www.ekarjala.fi).

Kiitos Henri ja kiitos vielä podcastin mahdollistajille Etelä-Karjalan liitolle, Euroopan aluekehitysrahaston EAKR:n rahoitusintrumentille sekä Lappeenrannan paikalliselle yritykselle VMH Productionsille teknisestä toteutuksesta.

Kiitos.

[musiikkia]