**Mitarbeiter finden und binden:**

**Personalbeschaffung für China
Bewerber und Betriebe im Wandel veränderter Vorzeichen**

Eine Erfahrung, die wohl alle aufstrebenden, chinesische wie internationale Unternehmen, in den entwickelten Zentren Chinas machen, lautet: Die rasante Entwicklung des Marktes macht es notwendig, den Personalbestand in den nächsten vier bis sechs Jahren zu verdoppeln. Zeitgleich stehen die Arbeitgeber schon heute vor Herausforderungen im Personalwesen: Sie müssen zunächst den aktuellen Personalstand halten, mindestens durch Fluktuation freigewordene Stellen neubesetzen. Die nächste Hürde: Ohne Aufschlag sind neue Mitarbeiter kaum zu bekommen. Die Lohnzuwächse der vergangenen zwei bis drei Jahre liegen bei Fach- und Führungskräften um die 100%. Ein qualifizierter technischer Mitarbeiter verdient monatlich zwischen 1.600 EUR und 2000 EUR. Und: Er wird kaum länger als zwei Jahre im Unternehmen bleiben.

**Fehlende Praxisbezug**Derzeit verlassen Jahr für Jahr 6 Millionen junge Chinesen die Hochschulen des Landes und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Da sollte man aus dem Vollen schöpfen können. Doch die Zahlen trügen. Ihr Wissen haben sich die jungen Akademiker im Frontalunterricht der Universitäten angeeignet. Gerade internationale Unternehmen bemängeln die fehlende Praxis, internationale Erfahrung, Sprachkenntnisse – nur ein Bruchteil ist fit für die globalisierte Arbeitswelt.

**Qual der Auswahl**

Zahlen zeigen das ganze Ausmaß: So kommen laut Infosys, IT und Consulting-Services, von 13 Millionen Bewerbern nur 2 Prozent in Frage. Um eine Stelle zu besetzen, müssen zehnmal mehr Kandidaten durch die Prozesse geschleust werden. Dennoch ist die „time to hire“ extrem kurz und liegt bei vier Wochen. Ist der Vertrag unterschrieben, fängt die eigentliche Arbeit an: Intensive Aus- und Weiterbildung im Mutterhaus, Integration, Personalbindung, etc.

**Wachstum und Wertewandel**Gerade für internationale Arbeitgeber in China ist schwer nachzuvollziehen, was in dem Land vor sich geht. Vor ihren Augen vollzieht sich ein Paradigmenwechsel: Die Generation Y, Nachwuchskräfte, geboren in den Jahren 1980 bis 1990, dominiert zunehmend den Arbeitsmarkt. Laut Business Week (2010) repräsentiert diese Gruppe bereits mehr als 50% der arbeitenden Bevölkerung. Sie wird den Arbeitsmarkt in den kommenden 15 Jahren bestimmen. Diese jungen Chinesen sind Sprösslinge der Ein-Kind-Politik. Sie stehen unter enormem Erfolgsdruck. Sie sind die „einzige“ Hoffnung ihrer Eltern. Und sie sind geprägt von einem völlig anderen China. Einem Land, das seit Jahren einen tief greifende Wandel und stetigen Wirtschaftsaufschwungs verzeichnen kann.

**Generation Z** .
Davon profitiert auch die Generation, die in den 90iger Jahren geboren wurde. Ein Studium im Ausland steht oben auf der Wunschliste und viele Familien sparen für dieses Ziel. Nach dem Studium haben sie klare Wettbewerbsvorteile im Kampf um begehrte Einstiegspositionen: Sie verfügen über interkulturelle, sprachliche und fachliche Kompetenzen, die sie aus der Masse der Abgänger hervorstechen lassen. Für Unternehmen, die auf qualifiziertes Personal in China setzen, ist es wichtig, sich frühzeitig als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Immerhin wünschen sich 62% der chinesischen Studenten im Ausland nach China zurück zu kehren. Und bei 33% steht eine Beschäftigung bei einem ausländischen Unternehmen ganz oben auf der Wunschliste, so das Ergebnis einer Umfrage bei 40.000 im Ausland lebenden chinesischen Studenten durch das Beratungsunternehmen Universum.

Trotz aller Beliebtheit ausländisch investierter Unternehmen stößt deren Personalbeschaffung noch immer an Grenzen. Nach wie vor versenden Unternehmen Mitarbeiter zu enormen Kosten. Da ist gut zu wissen, was sich zukünftige chinesische Fach- und Führungskräfte unter optimalen Beschäftigungsverhältnissen vorstellen. Sehr wichtig ist ihnen soziale Absicherung seitens der Unternehmen. Mehr als die Hälfte (56%) will bei fehlender sozialer Sicherung ein Jobangebot ausschlagen. Annähernd gleich wird der Wunsch nach Work Life Balance (49%) gewichtet, gefolgt von der Vorstellung zukünftig eine Führungsrolle (35%) einzunehmen.

**Mentoren statt Chefs**Junge Chinesen besitzen ein neues Selbstwertgefühl und starkes Selbstvertrauens. Sie vertrauen auf die wachsende Bedeutung Chinas in der Welt. Das zeigt sich auch in ihrer Wahrnehmung der Arbeitgeber. Die Lebens-, Welt- und Arbeitsanschauung junger chinesischer Fachkräfte lässt sich mit den Vorstellungen ihrer Eltern nicht mehr in Einklang bringen. Sie nehmen sich stärker als Individuum wahr, treten selbstbewusster auf, sind modern, weltoffen. An ihrem Arbeitsplatz wünschen sie Anleitung und Führung. Mehr noch: Sie erwarten einen Mentor, der sie in ihren Interessen unterstützt. Sie setzen auf Strukturen und Angebote, in deren Rahmen sie sich und ihre Familien entwickeln können. Sind sich Unternehmen dessen bewusst? Sie müssen Prozesse anpassen und ihre soziale Kompetenz erweitern, um die Gunst der talentierten Nachwuchskräfte zu gewinnen. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, in denen sich das Potenzial dieser Mitarbeiter entfalten kann.

**CHINESE TALENT DAYS**
Bei der aufwändigen Suche nach qualifizierten Mitarbeitern haben Unternehmen auch die rund 80.000 in Deutschland lebenden Chinesen entdeckt. Davon sind 30.000 an Universitäten immatrikuliert. Doch die Zahl derer, die diesen Arbeitsmarkt systematisch angehen, ist noch übersichtlich, fasst Franz Waizmann von CAMPUS CHINA, Veranstalter der Jobmesse CHINESE TALENT DAYS in Köln und Betreiber des CHINESE TALENT BOARD, seine Erfahrungen zusammen. Doch das wird sich ändern. Diese Fachkräfte bringen Fachwissen und Soft Skills mit, die für Unternehmen wertvoll sind: Sei es auf den Schnittstellen oder in verantwortlicher Position in China nach einer Einarbeitungsphase im Mutterhaus.

CAMPUS CHINA führt die CHINESE TALENT DAYS u.a. mit Unterstützung des VDMA, des VDA, des DAAD, der Personalberatung Direct HR, chinesischen Studentenvertretungen u.a. in Köln am 3. und 4. Mai 2013 auf dem Gelände der Kölnmesse durch. Details finden Sie unter:
<http://www.campus-china.de/jobs/jobs2/downloads/chinese_talent_days_einladung_www.pdf>
oder bei CAMPUS CHINA.
Kontakt: **dirk.meyer@campus-china.de**, [**www.campus-china.de**](http://www.campus-china.de) Tel: 0221-1301315