

## **Generationswechsel auf Chinesisch**

Erfahrungen, die chinesische wie internationale Arbeitgeber in den entwickelten Zentren Chinas sammeln, lesen sich häufig wie folgt: Die dynamische Marktentwicklung macht es notwendig, den Personalbestand in den nächsten vier bis sechs Jahren zu verdoppeln. Dabei haben Arbeitgeber schon Schwierigkeiten den aktuellen Personalstand zu halten bzw. durch Fluktuation freigewordene Stellen neu zu besetzen. Hinzukommt: Ohne Aufschlag ist der 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. Er wird kaum länger als zwei Jahre im Unternehmen bleiben.

### **Mangelnde Praxiserfahrung**

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.

### **Aufwändige Rekrutierungsprozesse**

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 zehnmals mehr Kandidaten durch die Prozesse geschleust werden. Die „time to hire“ ist 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.

### **Veränderte Ansprüche: Generation Y**

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 greifenden Wandel und stetigen Wirtschaftsaufschwung verzeichnen kann.

### **Mentoren statt Chefs**

Diese Generation besitzt neues Selbstwertgefühl und starkes Selbstvertrauen. Sie vertrauen auf die wachsende Bedeutung Chinas in der Welt. Das zeigt sich auch in ihrer Wahrnehmung der Arbeitgeber. Rangierten im Jahr 2006 unter den zehn bekanntesten Arbeitgebern noch sieben internationale Konzerne, waren es vier Jahre später nur noch zwei. Die Lebens-, Welt- und Arbeitsanschauung junger chinesischer Fachkräfte lässt sich mit der 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 die Unternehmen dessen bewusst? Sie müssen ihre Prozesse anpassen und ihre soziale Kompetenz erweitern, um die Gunst der talentierten Nachwuchskräfte zu gewinnen. Es müssen die 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, chinesischen Studentenvertretungen u.a. in Köln am 4. und 5. Mai 2012 auf dem Gelände der Kölnmesse durch. Details finden Sie unter: <http://www.campus->

[china.de/jobs/jobs2/downloads/ctd\\_einladung\\_2012.pdf](http://china.de/jobs/jobs2/downloads/ctd_einladung_2012.pdf) oder bei CAMPUS CHINA.  
Kontakt: [dirk.meyer@campus-china.de](mailto:dirk.meyer@campus-china.de), [www.campus-china.de](http://www.campus-china.de) Tel: 0221-1301315