

So punkten deutsche Mittelständler bei chinesischen Fachkräften

Einmal im Jahr kommt das wirtschaftliche Leben in weiten Teilen Chinas zum Erliegen. Baustellen stehen still. Maschinen sind abgeschaltet. Der Grund ist das chinesische Neujahrsfest, das für eine bis zwei Wochen nicht nur die rund 250 Millionen Wanderarbeiter aus den Ballungsgebieten zurück in ihre Heimatprovinzen lockt. Es ist das wichtigste Fest der Chinesen, die ganze Familie kommt zusammen. Während bis zu einem Drittel der Beschäftigten nach dem Neujahrsfest nicht an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren, gelingt es deutschen Firmen in China immer häufiger, Fachkräfte auch langfristig an sich zu binden. Ein Grund: Unternehmen aus Deutschland genießen bei jungen Chinesen höchstes Ansehen als Arbeitgeber. Das ist ein Ergebnis der Studie »War for Talents 2014«, für die 1.000 junge Erwachsene in China befragt wurden.

Das hervorragende Image deutscher Arbeitgeber in China ist damit ein echter Wettbewerbsvorteil auf dem hart umkämpften Fachkräftemarkt. 76 Prozent der Chinesen im Alter von 18 bis 34 Jahren attestieren Unternehmen aus der Bundesrepublik einen guten bis sehr guten Ruf. Fast jeder fünfte Befragte vergibt sogar die Bestnote. Damit rangieren deutsche Firmen bei jungen Chinesen klar vor den Unternehmen aus den USA, Großbritannien und Frankreich.

Im »War for Talents« bestehen. Um Qualität und Liefertreue zu sichern, sind alle Unternehmen auf gut ausgebildete und loyale Mitarbeiter angewiesen. Inzwischen hat sich gezeigt, dass der sogenannte »War for Talents« nicht nur in den großen Wirtschaftszentren an der Ostküste Chinas herrscht, sondern auch stark zunehmend im wirtschaftlich erschlossenen Rest des Landes. Auffällig ist in der aufstrebenden Volkswirtschaft aber auch: Schon die Jüngsten, Chinas Schüler, besitzen zwar die Fähigkeit, gut auswendig lernen zu können. Kreativität, Phantasie und Einfallsreichtum haben hingegen laut Pisa-Studie noch Aufholpotenzial. Die Folge: Aufgrund der insgesamt sehr theoretischen Ausbildung mangelt es vielen Absolventen an Praxiswissen, bedarfsorientierter Qualifizierung und Entscheidungskraft.

Dieses Praxiswissen und die Fähigkeit zum aktiven Denken und Handeln muss den meisten Nachwuchskräften also schnellstmöglich am Arbeitsplatz vermittelt werden. Das gilt speziell für Unternehmen, die nicht über die Möglichkeiten eines großen Konzerns verfügen, um an die besten Köpfe zu kommen. Für Mittelständ-

ler ist daher das bedarfsorientierte Schulen und Trainieren umso wichtiger. Die Voraussetzungen sind durchaus vorhanden: Die aktuelle Staufen-Studie zeigt, dass die meisten jungen Chinesen ihr Manko erkannt haben. Sie wünschen sich eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis und insgesamt einen höheren Praxisteil in der Ausbildung.

Fordern, Fördern und Anleiten. Für die Integration von bedarfs- und praxisorientiertem Schulen in den Arbeitsalltag ist die be-



Wichtig ist, die Mitarbeiter nicht nur zu fordern, sondern auch zu fördern.

liche Ausbildung in Deutschland bekannt. Neben staatlichen Einrichtungen wie etwa Außenhandelskammern stehen auch deutsche Unternehmen weltweit für dieses Bildungssystem, auch in China. Etliche Firmen haben spezielle Programme und bilden die benötigten Fachkräfte passgenau nach dem Dualen System dort aus, wo sie gebraucht werden. Ein wichtiger Grund: Schon

Markus Franz ist Leiter des Akademie-Bereichs der Unternehmensberatung Staufen AG.

jetzt ist absehbar, dass sich der Wettbewerb um Fachkräfte in China weiter verschärfen wird.

Derzeit kann die Suche nach Fachkräften in China unter Umständen mehrere Monate dauern, zahllose Job-Interviews müssen geführt werden, um die richtigen Kandidaten zu finden. Allein deshalb ist es entscheidend, die Qualifizierten langfristig zu binden. Die Gefahr ist groß, dass begehrte Fachkräfte, Techniker oder Ingenieure rasch wieder weg sind. Aus diesem Grund sollten sie so empfangen werden, wie um sie geworben wurde. Auch sollten deutsche Unternehmen ihre Versprechen aus den Einstellungsgesprächen halten, zum Beispiel was Entwicklungspläne und Aufstiegschancen angeht. Insbesondere Mittelständler können bei Fachkräften punkten, wenn sie ein familiäres Umfeld schaffen und der Familie an sich einen großen Stellenwert beimessen. Wird einer chinesischen Fachkraft etwa angeboten, die private Krankenversicherung aus dem Arbeitsverhältnis auf Eltern, Geschwister oder Großeltern auszudehnen, resultiert daraus eine starke Bindung.

Der Studie »War for Talents 2014« zufolge ist zudem der Wunsch nach Weiterbildung stark ausgeprägt. 94 Prozent der jungen Chinesen ist bei der Wahl ihres Arbeitgebers wichtig oder sogar sehr wichtig (37 Prozent), dass das Unternehmen firmeninterne Fort-

bildungen und Schulungen anbietet. Und fast zwei von drei Chinesen im Alter von 18 bis 34 Jahren glauben, dass das Mitdenken und die aktive Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes wichtig sind. Auch sollte das Verhältnis zur Führungskraft stimmen, denn chinesische High Potentials, insbesondere jene, die bereits eine längere Zeit im Ausland verbracht haben, erwarten von ihrem Chef eine Mischung aus Fordern, Fördern und Mentoring.

Fazit. Unternehmen, die ihre Fachkräfte bedarfsgerecht und nach eigenen Vorstellungen fit für die Praxis machen und sie damit sowie durch weitere flankierende Maßnahmen langfristig an sich binden, werden künftig auch in China noch stärker im Vorteil sein. Die Themen Einarbeitung, Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz werden folglich an Bedeutung gewinnen, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Deutsche Firmen haben sich hier bereits ein sehr gutes Image aufgebaut und profitieren darüber hinaus vom positiven Ruf deutscher Produkte und Dienstleistungen. Dies gilt es zu bewahren. Denn die Staufen-Umfrage belegt auch, dass junge Chinesen bei der Jobsuche am stärksten auf Empfehlungen von Fachkollegen und aus dem Freundeskreis vertrauen. ■

Asia - Pacific Management Consulting GmbH

- **Management Consulting**
Marktforschung & Wettbewerberanalyse, Strategieberatung u.a.
- **Human Resources Consulting**
Suche & Auswahl von Fach- & Führungskräften, Mitarbeiterbindung u.a.
- **Merger & Acquisitions (M&A)**
Due Diligence & Post Merger Integration (PMI), Verhandlungsunterstützung
- **Gründung von Fabriken und Niederlassungen**
- **Operational Support**
Buchhaltung in Indien & China, Berichterstattung an Deutschland nach HGB & IFRS

Ihre Vorteile:

- **Professionelle & zügige Abwicklung**
absolute Diskretion sowie handfeste Ergebnisse
- **Langjährige Erfahrung**
in der Beratung von Mittelständlern sowie Großunternehmen
- **Qualifizierte Berater**
(deutsche und lokale) in Deutschland und Asien

APMC – Ihr Partner für Asien seit 1997

APMC GmbH
Königsallee 28
40212 Düsseldorf
Germany

Tel.: +49 (0) 211-828942-0
Fax: +49 (0) 211-828942-15
E-Mail: APMC@asia-pacific.de
Website: www.asia-pacific.de