

Zusammenfassung

„Quand la Chine s'éveillera, le monde tremblera.“;
Auf deutsch: „Wenn China erwacht, zittert die Welt.“

(Napoléon Bonaparte, 1769-1821)

Das Zitat Napoléons aus dem 18. Jahrhundert erfährt mit dem rasanten Aufstieg Chinas in der Gegenwart des 21. Jahrhunderts eine wahre Renaissance. In China herrscht derzeit Aufbruch- und Goldgräberstimmung zugleich. Kaum ein global agierendes Unternehmen bleibt wettbewerbsfähig und erfolgreich, wenn China als Sourcing-, Produktions- oder Absatzstandort nicht systematisch genutzt wird.

Für westliche Unternehmen, die den riesigen Wachstumsmarkt in China in das Auge gefasst und in ihre Unternehmensstrategie integriert haben, ist es unumgänglich, sich intensiv und möglichst professionell mit dem strategischen Talentmanagement und einer erfolgreichen Personalführung zu befassen. Denn dies stellt den Zufluss an geeigneten Talenten sowie deren Bindung, Motivation und Entwicklung im Unternehmen sicher und wird für die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensziele benötigt. Die damit verbundenen Aufgaben sind gerade am hoch dynamischen und oftmals unberechenbaren chinesischen Arbeitsmarkt komplex und lassen sich nicht von heute auf morgen bewältigen. Die gute Nachricht hierzu aber lautet: Talentmanagement und erfolgreiche Personalführung in China sind durchaus umsetzbar. Dieses Buch soll hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten und als praktischer Ratgeber fungieren.

Literaturverzeichnis

- [1] Bosch, U. (2008), Feedback erwünscht, in: aktuell ASIA 09/2008, S. 42-46
- [2] Cosack, S., Guthridge, M., Lawson, E. (2010), Retaining key employees in times of change, in: McKinsey Quarterly 08/2010
- [3] DGFP Praxispapiere (2008), Talent Management – Trend oder Chimäre?, Werkstattbericht des Round Tables am 29. April 2008, Düsseldorf 2008
- [4] Fargel, Y., Müller-Seitz, G., Lu, L. (2005), Netzwerke in China, in: Personal, 05/2005, S. 10-12
- [5] Farrell, D., Grant, A. J. (2005), China's looming talent shortage, Publikation des McKinsey Global Institutes
- [6] Feldmann, T. (2006), Wie gewonnen so zerronnen. Der chinesische Mitarbeiter, ein Abenteuer?, in einer Veröffentlichung von Think!Desk China Research & Consulting, 02.02.2006, S. 1-4
- [7] Frank, S., Duchetsmann, I. (2009), Das Personalmanagement in Wachstumsmärkten (I), in: Handelsblatt, 07.09.2009
- [8] Friedman, D., Hemerling, J., Chapman, J. (2007), BCG Focus, Aligning Talent for Global Advantage. How Top Companies Develop the Right Talent in the Right Places, Veröffentlichung der Boston Consulting Group, 2007
- [9] Graham, J. L., Lam, N. M. (2004), Geschäfte mit Chinesen, in: Harvard Business Manager, 01/2004, S. 41-55
- [10] Groenewald, H. (2007), Fluktuation lokaler Führungskräfte in China. Ursachen der Fluktuation und Ansätze zur Bindung, in: Personalführung, 11/2007, S. 36-43
- [11] Hirschfeld, K. (2006), Retention und Fluktuation: Mitarbeiterbindung – Mitarbeiterverlust, ID Text, Berlin 2006
- [12] Jablonski, H. W. (2000), Lernen durch „Shadowing“ im Executive Partnering Program, in Personalführung, 05/2000, S. 68-71
- [13] Lane, K., Pollner, F. (2008), How to address China's growing talent shortage, in: The McKinsey Quarterly, 03/2008, S. 33-40
- [14] Lin., K.-H. (2008), Geld versus, in: Asia Bridge 02/2008, S.16-17
- [15] Luo, Y., Duerring, E., Byham, W. (2007), Leadership Success in China. An Expatriate's Guide, DDI China Team, 2007
- [16] Martin, J., Schmidt, C. (2010), So funktioniert Talentmanagement, in: Harvard Business Manager, 07/2010, S. 27-36
- [17] Meyer, W. (2008), Gehälter ziehen weiter an, in: aktuell ASIA 09/2008, S. 34-41
- [18] Neumann, A. (2008), Jeder will Manager sein, in: aktuell ASIA 09/2008, S. 26-27
- [19] Posth, M. (2006), 1000 Tage in Shanghai. Die abenteuerliche Gründung der ersten chinesisch-deutschen Automobilfabrik, München, Wien (2006)
- [20] Rademacher, S. (2008), Arbeitsverträge in China, in: aktuell ASIA 09/2008, S. 28-30
- [21] Schrittmacher, K. (2007), Gebrauchsanweisung für China, München 2007
- [22] Waldkirch, K. (2009), Erfolgreiches Personalmanagement in China. Rekrutierung, Mitarbeiterführung, Verhandlung, Wiesbaden 2009

Abbildungsverzeichnis

Abbildung E.1:	Angebots- und Nachfrageseite am chinesischen Arbeitsmarkt	21
Abbildung E.2:	Ausgeprägter Mangel an Führungskräften am chinesischen Arbeitsmarkt	23
Abbildung I.3:	Elemente eines strategischen Talentmanagements.....	33
Abbildung I.2:	Schritte für die Entwicklung einer Employer Brand für China	41
Abbildung I.4:	Vor- und Nachteile des Einsatzes von Expatriates und lokalen Mitarbeitern in China	58
Abbildung I.5:	Rationaler und emotionaler Nutzen von Anreizen für chinesische Mitarbeiter.....	89
Abbildung I.6:	Analyseraster für ein gezieltes Retention-Management	96
Abbildung II.1:	Elemente einer situations- und kulturadäquaten Führung.....	113
Abbildung II.2:	Mitarbeiterwerte und -bedürfnisse unterhalb der Sichtbarkeitslinie	116
Abbildung II.3:	Harmonie durch Einhaltung gegenseitiger Verpflichtungen .	118
Abbildung II.4:	Zentrale Werthaltungen der Chinesen	121
Abbildung II.5:	Das Zugehörigkeits- und Gruppengefüge der Chinesen	127
Abbildung II.6:	„Yin und Yang“ der Führung chinesischer Mitarbeiter.....	134
Abbildung II.7:	Phasen der Teamentwicklung und die Bedeutung von Vertrauen.....	139

Die Autorin

Dr. Yasmin Mei-Yee Fargel wuchs in einer deutsch-chinesischen Familie auf und pendelte in ihrer Kindheit zwischen Deutschland und Hongkong. Nach einer internationalen Schulausbildung, u. a. mit Stationen in Kanada und Frankreich, studierte sie Betriebswirtschaft an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt sowie an der Ecole Supérieure de Commerce in Nizza. Im Anschluss an ihr Studium erhielt sie ein Stipendium der Begabtenförderung der Friedrich-Naumann-Stiftung und promovierte am Lehrstuhl für Personal und Organisation. Nach Abschluss ihrer Promotion war sie erst in der Unternehmensberatung Accenture für internationale Beratungsprojekte tätig und wechselte dann zur E.ON AG in die internationale Führungskräfteentwicklung. Seit 2006 arbeitet sie bei der BMW Group in München. Zunächst nahm sie eine neue Funktion in der Personalstrategie wahr, seit 2010 ist sie im operativen Personalmanagement tätig und unterstützt den Ausbau der China-Aktivitäten der BMW Group.



Dr. Yasmin Mei-Yee Fargel ist Autorin einer Reihe personalwirtschaftlicher Fachartikel, unter anderem zu den Themen Strategie und Führung sowie zur Personalarbeit in China.