

EXECUTIVE SEARCH



HR-Update China:
Arbeitsmarkt und Führungskräfte rekrutierung

16. Juni 2022

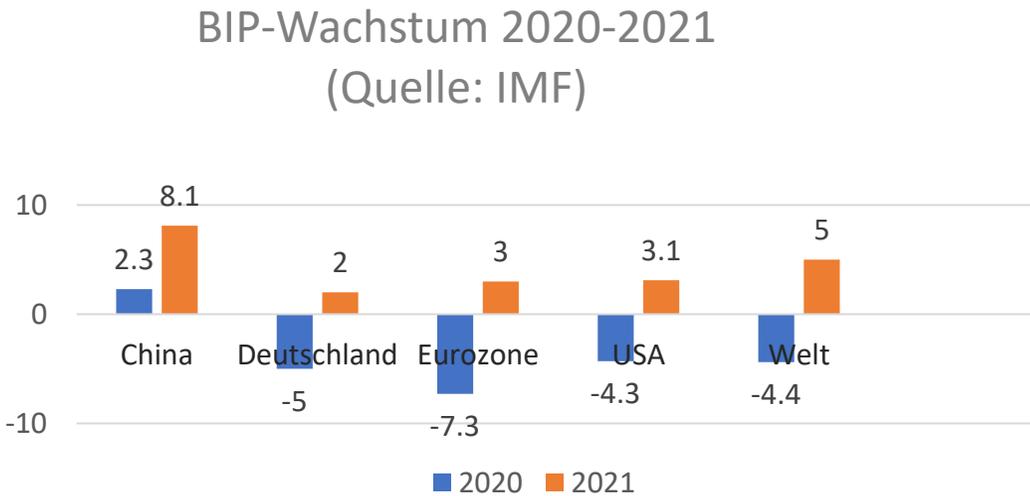
EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Russland/GUS, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

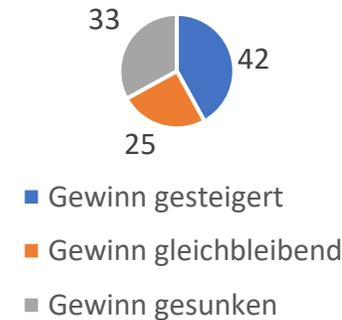
Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.



2020: DIE EINZIGE GROSSE VOLKSWIRTSCHAFT MIT WACHSTUM

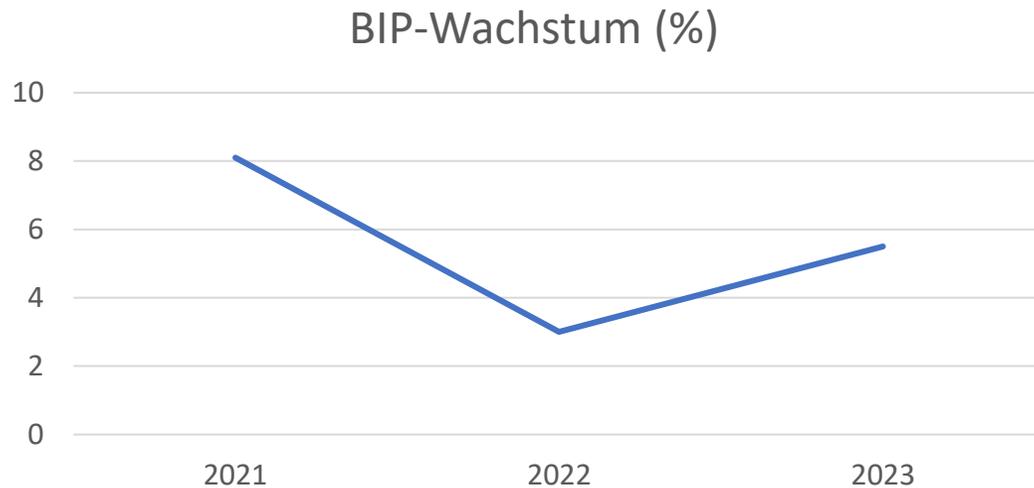


Gewinne der deutschen Unternehmen 2020



- 72% der deutschen Unternehmen haben ihren Gewinn 2021 gesteigert
- 77% haben sich 2021 in China besser entwickelt, als im weltweiten Mittel
- 96% hatten 2021 keine Überlegungen, den chinesischen Markt zu verlassen
- 72% haben 2021 weitere Investitionen geplant

CHINA: CORONA-MASSNAHMEN WÜRGEN AUFSCHWUNG AB



- **Lockdowns** in Shanghai (bis 1. Juni) und Dutzenden anderen Städten haben Vertrauen in chinesische Regierung und Wirtschaft erschüttert
- **Lieferketten** beschädigt, Fabriken warten auf Vorprodukte oder können Produkte nicht mehr liefern --) Einkaufsmanagerindizes seit April eingebrochen
- Einreiseverbote und **Quarantäneregelungen** im Zuge der Zero-Covid-Politik sind weiterhin in Kraft
- Blitzumfrage der Europäischen Handelskammer in China: 58% der Mitglieder erwarten **Umsatzrückgänge** infolge der Covid-Beschränkungen, ein Drittel mit einem zweistelligen Minus
- **Tourismussektor** schwer beeinträchtigt, **Einzelhandelsumsätze** schrumpfen (-11% im April, Kfz-Verkäufe halbiert)
- Firmen wollen **Länderrisiko** reduzieren und sehen sich nach alternativen Beschaffungsquellen und Absatzmärkten um (verstärkt durch geopolitische Situation)
- Regierung setzt auf **Investitionen** in die Infrastruktur zur Belebung der Wirtschaft, dies aus ist operativen Gründen schwierig

HR-MARKT CHINA: SPEZIFIKA & AKTUELLES

Charakteristika

- **Vielfältigkeit des Arbeitsmarkts** (Stadt/Land, Tier-1- Städte/abgelegene Regionen, lokales/internationales Geschäftsumfeld, private/Staatliche Unternehmen)
- Arbeitnehmerfreundliches **Arbeitsrecht**
- **Wettkampf** um qualifizierte Arbeitskräfte, steigende Gehälter
- Hohes **Gehaltsniveau** bei Führungskräften
- Hochqualifizierte **konzentrieren** sich an wenigen Standorten
- Generell niedrige **Arbeitslosigkeit** (aber 2022 auf Rekordniveau: 5% landesweit)

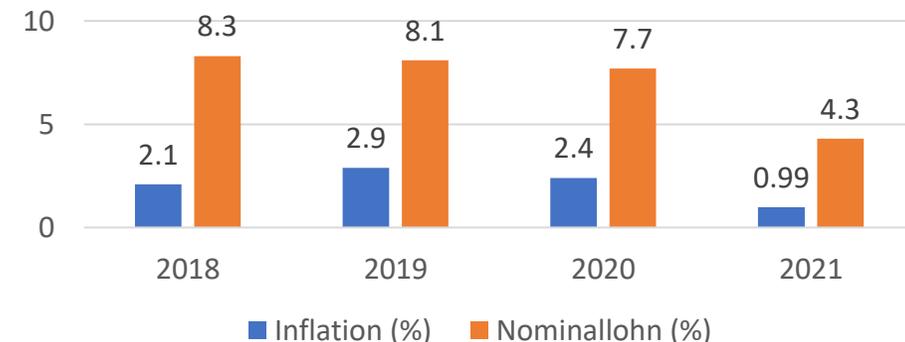
Charakteristika

- **Angebot und Nachfrage** auf dem Arbeitsmarkt passen schlecht zusammen (viele Geringqualifizierte, Wanderarbeiter an Dienstleistungssektor interessiert etc.). Regierung legt umfangreiches Weiterbildungsprogramm auf
- China wird für **Expats** unattraktiver (Steuerreform, Coronapolitik)
- **Deutsche Unternehmen** als Arbeitgeber beliebt

Arbeitsmarktzahlen (nach GTAI)

Bevölkerung (Mrd.)	1,412
Erwerbspersonen (Mln.)	894,4
Arbeitslosenquote	5,0%
Universitätsabschluss	0,6%

Städtischer Privatsektor



2022: 5 TRENDS

Trend 1: Arbeitnehmer fordern Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und Möglichkeiten zum Home Office

Trend 3: Arbeitgeber müssen mehr in die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften investieren

Trend 5: Expats verlassen in China in Scharen (Quarantäneregelungen, Steuerreform, Lockdowns):

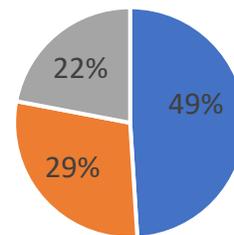
- AmCham: 80% der Mitglieder berichten von Problemen, Ausländer in China zu halten
- Internationale Schulen rechnen mit Abgang von 40% der Lehrkräfte
- Europäische Wirtschaftskammer: „50% der Ausländer haben das Land verlassen“

Trend 2: Arbeitskräftemangel (36% der Arbeitgeber in aktueller Hays-Umfrage geben an, dass sie die benötigten Arbeitskräfte nicht finden können)

Trend 4: Mitarbeiter loyaler als vor der Coronapandemie



Karrierepläne (nach Morgan Philips Group, Report 2022)



- Passiv, aber geschäftsbereit
- Auf aktiver Suche
- Passiv, nicht interessiert

EXPAT ODER LOKALER MANAGER?



Lokale Führungskraft

- Kennt die lokalen kulturellen und rechtlichen Verhältnisse
- Ist mit Kundenbedürfnissen vertraut
- Compliance-Verständnis?
- Brückenfunktion möglich?
- Kostenvorteil gegenüber Expatriate

Expatriate

- Kann international “best practices” ins Land bringen
- Relativ teuer (“Expatriatepakete”)
- Meist keine Dauerlösung
- Ggf. mit lokalen Verhältnissen nicht vertraut
- **Beliebt: “lokaler Expatriate”**

Kann Option sein, wenn:

- a) Es ein lokales Managementteam gibt
- b) Ein Know-How-Transfer erfolgen soll
- c) Je technischer eine Rolle, desto eher ist ein Expatriate geeignet
- d) Die Brückenfunktion entscheidend ist
- e) Es keine lokalen Kandidaten gibt.

EXECUTIVE SEARCH IN CHINA: NICHT IMMER EINFACH

Was für Kandidaten suchen unsere Kunden?

- Positionen berichten in die deutschen HQs (Geschäftsführer, lokale C-Ebene)
- Meist Profile aus den Bereichen Vertrieb, Produktion, Finanzen
- Produktionsnahe Positionen öfter für abgelegene Standorte
- Kandidaten müssen langjährige Erfahrung in internationalen Unternehmen mitbringen
- Geschäftsführer müssen Brückenfunktion zwischen lokalem Markt und internationaler Unternehmensstruktur ausfüllen können

Wie werden die richtigen Führungskräfte gefunden?

- Keine Stellenausschreibung, sondern gezielte Identifikation durch unser in Shanghai ansässiges Resesearchteam
- Suche zunächst in Zielregion, ggf. überregional/international
- Wichtig: kulturelle Passung, sichergestellt durch chinesisch-deutsches Beraterteam
- Position attraktiv gestalten (Vergütung&Benefits/langfristige Perspektiven)
- Wichtig: Hintergrundchecks

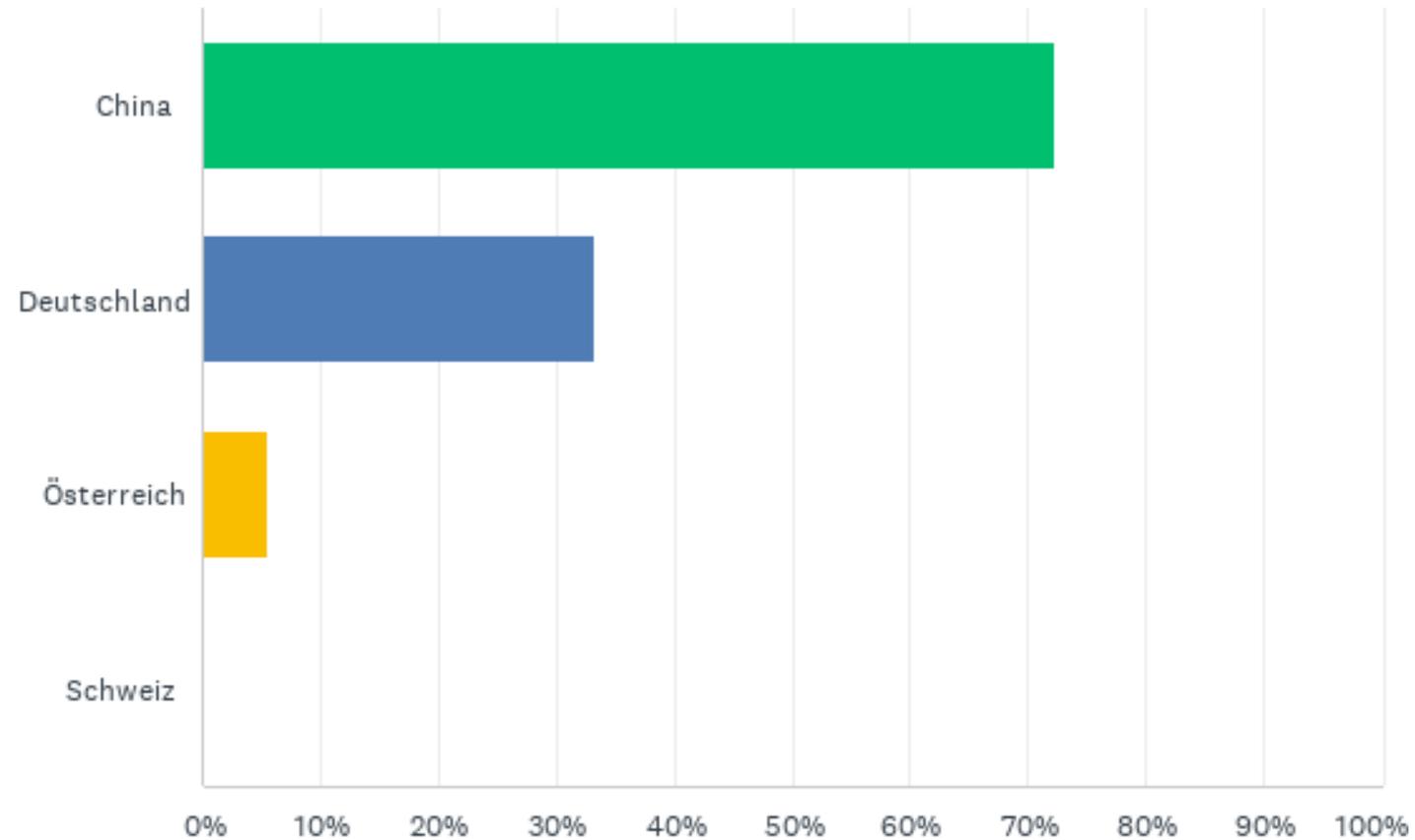
**Beispielprojekt:
COO/Duft- und
Geschmacksstoffe/Großraum
Shanghai**

**Beispielprojekt:
CFO/Einzelhandel/Hong Kong**

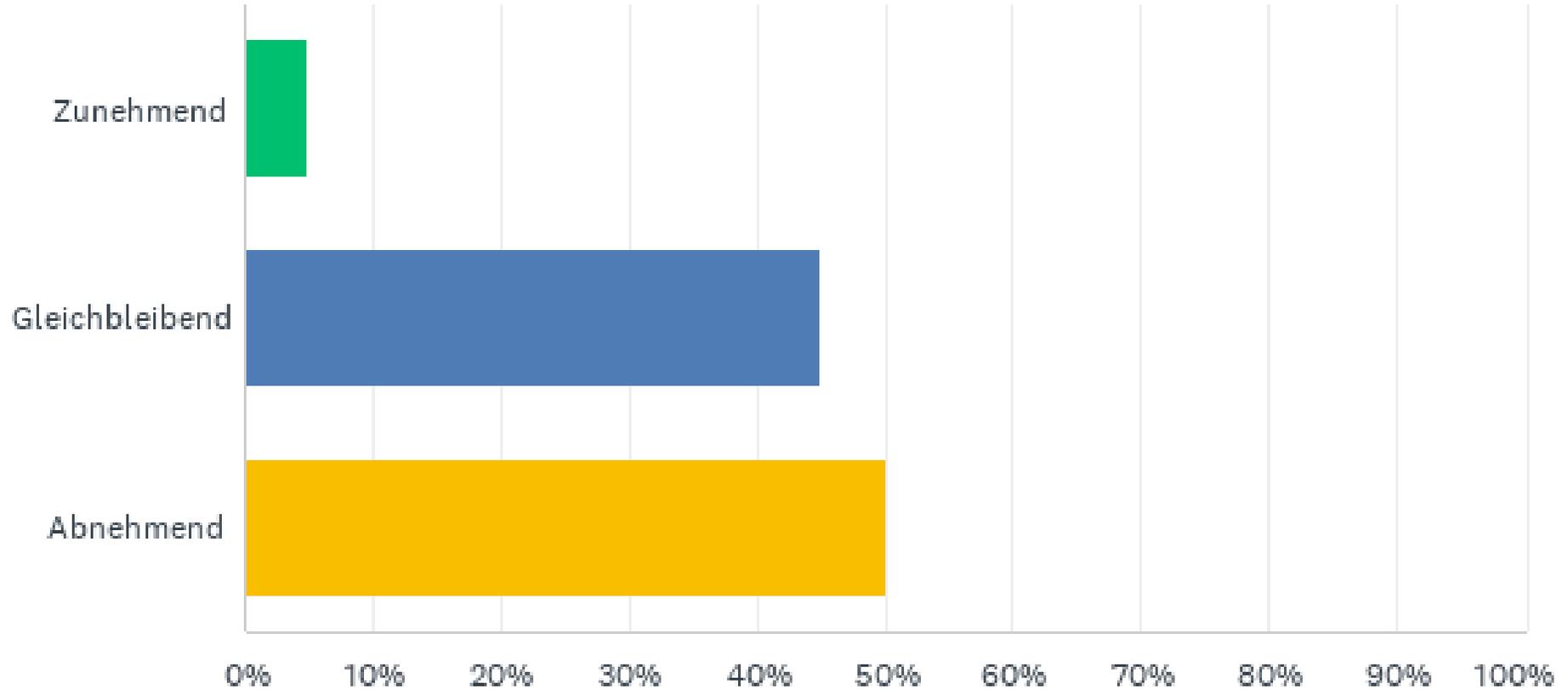
**Beispielprojekt:
Vertriebsleiter/Industrielle
Komponenten/Shanghai**

GEMEINSAME HR-UMFRAGE VON DEZAN SHIRA UND CT EXECUTIVE SEARCH

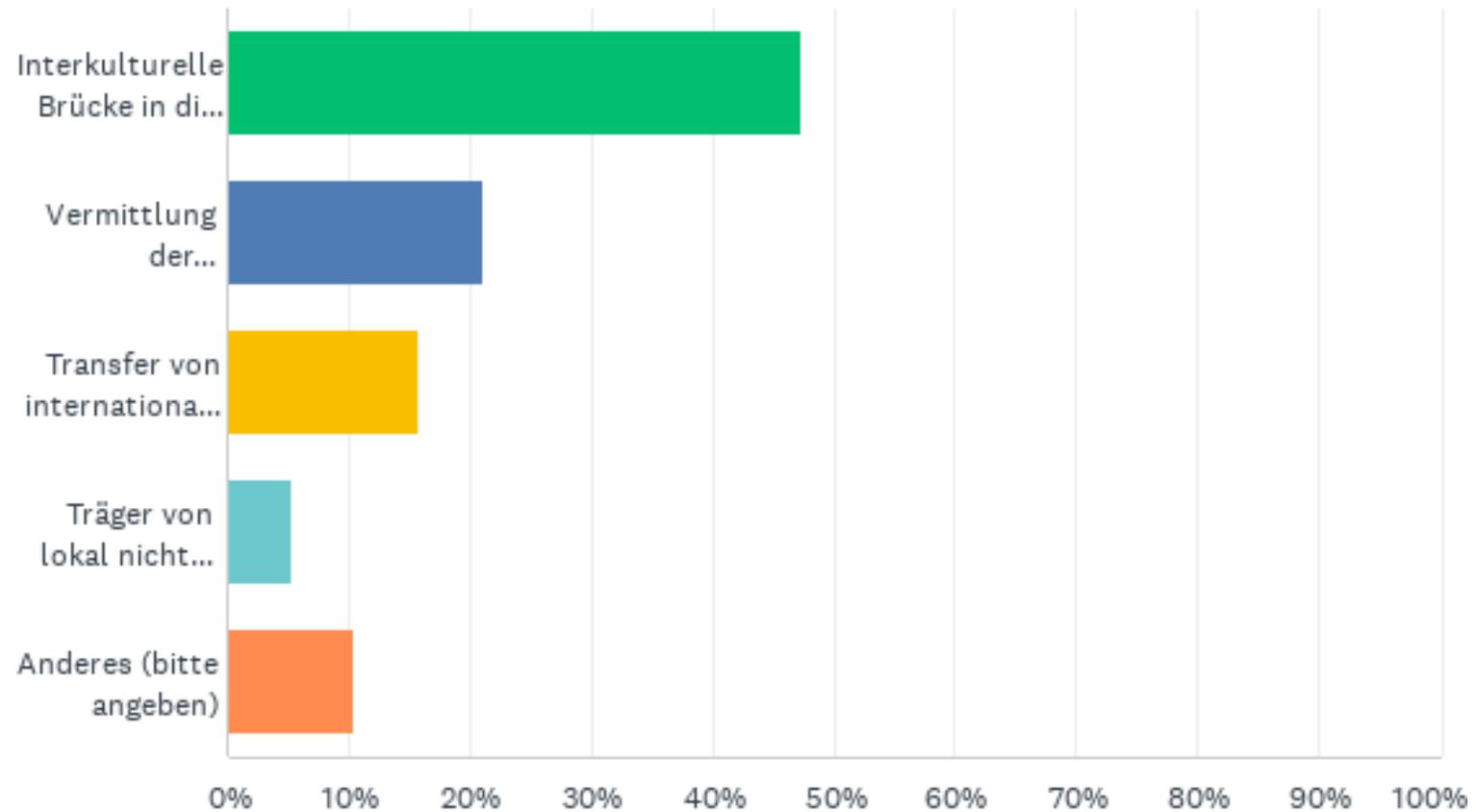
- April 2022



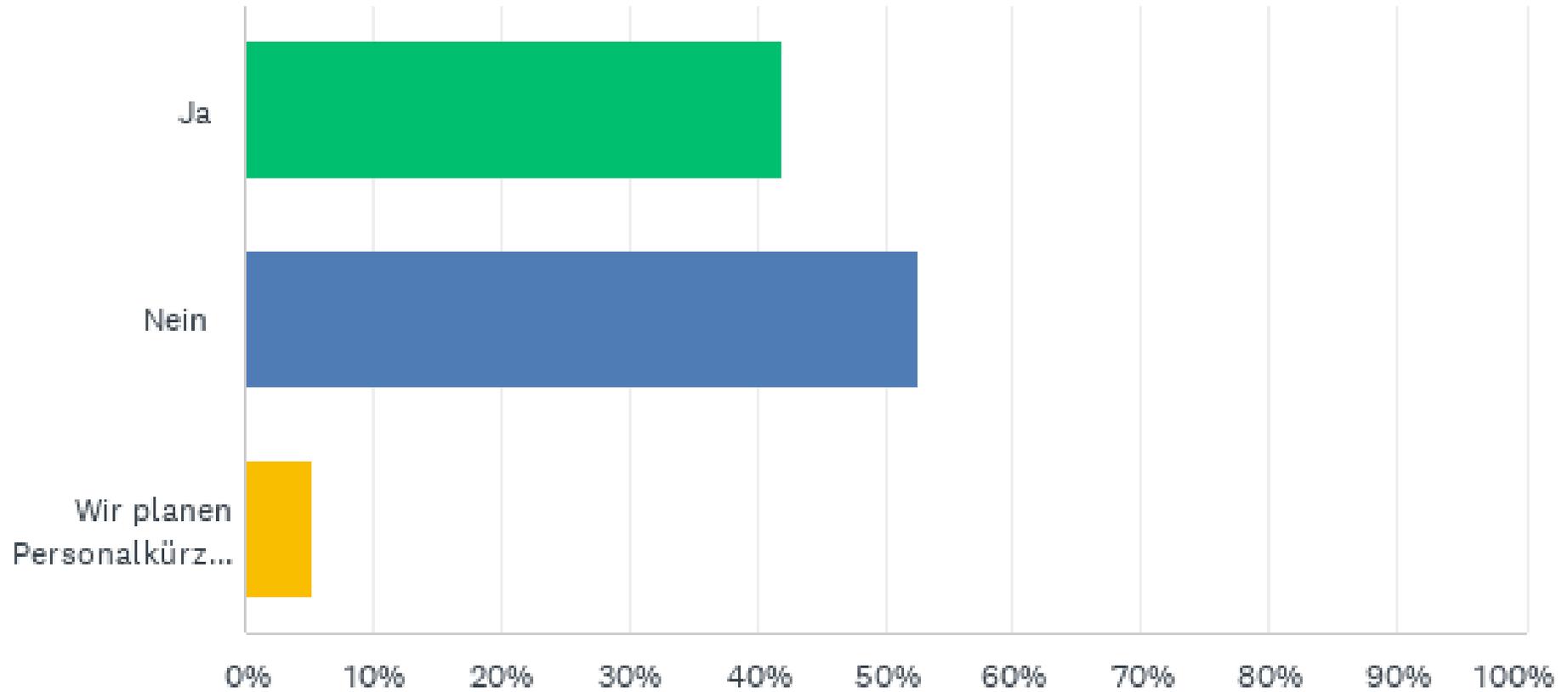
Sind Sie als Expat in China tätig?



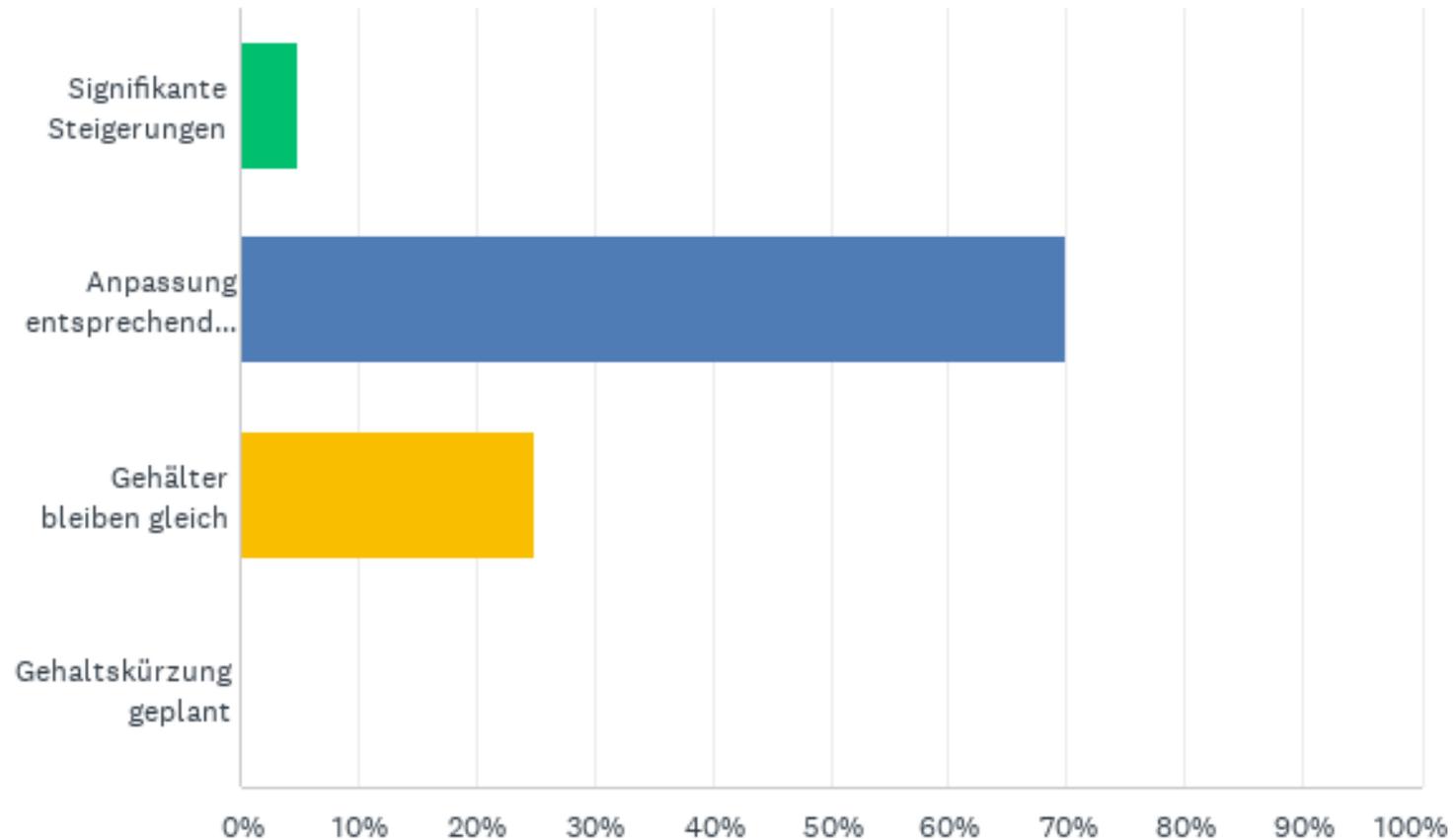
Wie wird sich die Zahl der Expats in den nächsten drei Jahren entwickeln?



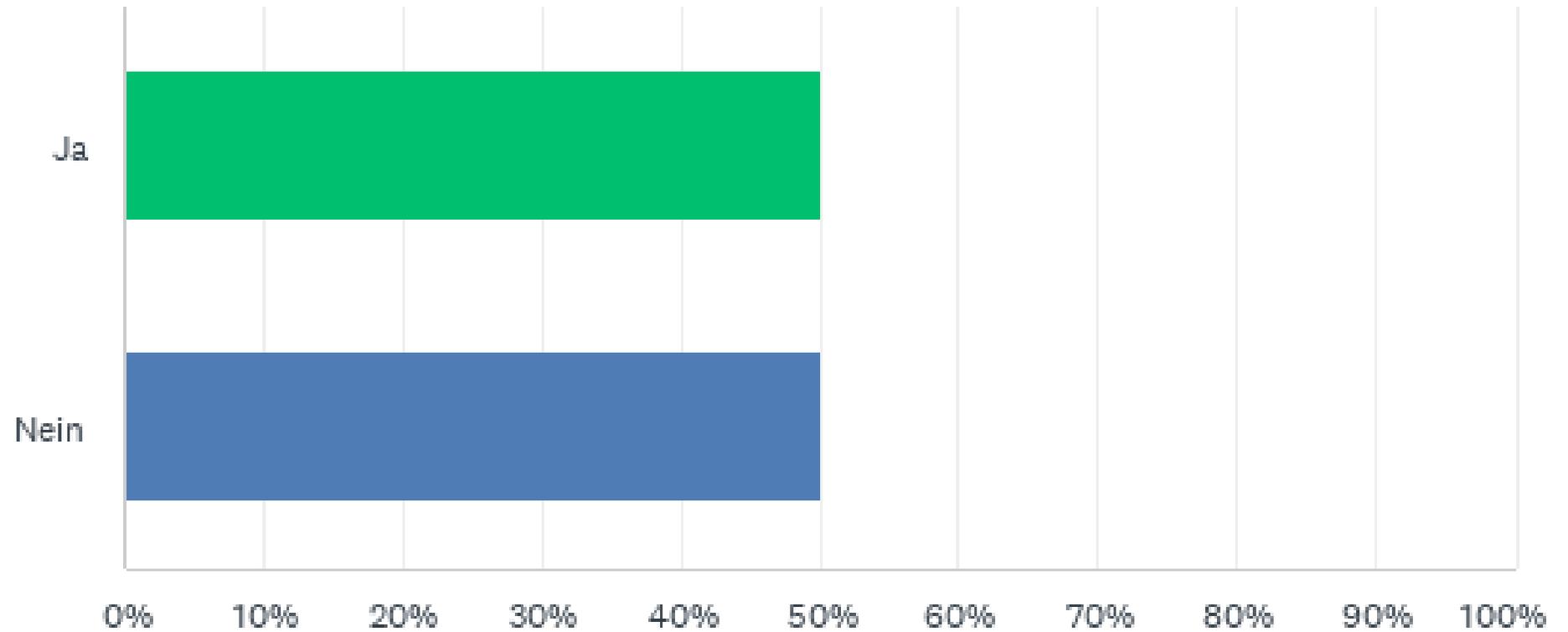
Worin sehen Sie den größten Mehrwert von Expats?



Werden Sie 2022 in China rekrutieren?



Wie werden sich die Gehälter der chinesischen Belegschaft 2022 entwickeln?



Beeinflusst Corona die Geschäftstätigkeit in China 2023 in gleichem Maße wie 2022?



EXECUTIVE SEARCH



Danke für die Aufmerksamkeit!

Christian Tegethoff

CT Executive Search GmbH

Oranienburger Str. 22 / 10178 Berlin

Tel: +49 30 2408 3401

christian.tegethoff@ct-executive.com