

EXECUTIVE SEARCH



HR-Überblick:  
Kasachstan & Usbekistan

Karlsruhe, 5. Juli 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.



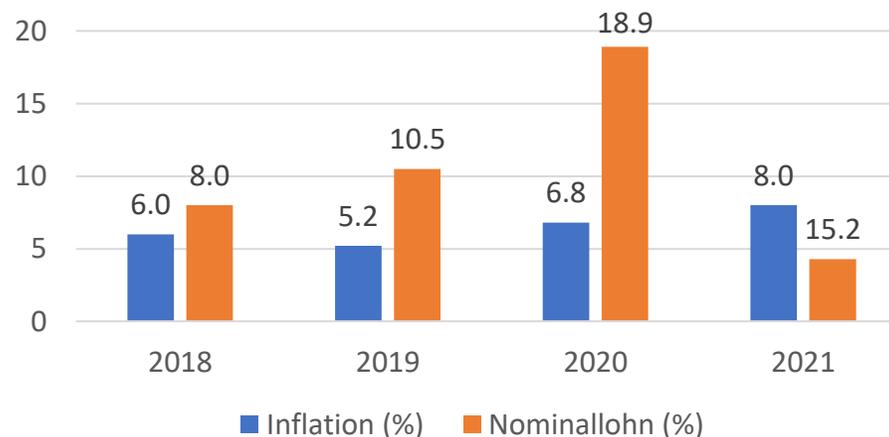
# HR-MARKT KASACHSTAN: SPEZIFIKA

## Charakteristika

- **Gehaltsunterschiede innerhalb des Landes** (höhere Vergütungen in Almaty und Nur-Sultan sowie in den Ölgebieten, geringer „auf dem Lande“)
- Arbeitnehmerfreundliches **Arbeitsrecht**
- Hohes **Gehaltsniveau** bei Führungskräften in internationalen Unternehmen, niedrig im Blue-Collar-Bereich
- Geringe Besteuerung von Einkommen (10%) und niedrige Lohnnebenkosten (ca. 12-15% vom Arbeitgeber zu tragen)
- Hochqualifizierte **konzentrieren** sich an wenigen Standorten
- Mobilität innerhalb der **Eurasischen Wirtschaftsunion** ermöglicht problemlose Rekrutierung von russischen Staatsbürgern

## Charakteristika

- **Geringes Angebot an „fertigen“ Fachkräften**, Unternehmen müssen in Aus- und Weiterbildung investieren
- **Deutsche Unternehmen** als Arbeitgeber beliebt



## Arbeitsmarktzahlen

Bevölkerung (Mln.)	<b>18,6</b>
Arbeitslosenquote	<b>6,5%</b>
Durchschnittsgehalt 2021 (Euro)	<b>510</b>

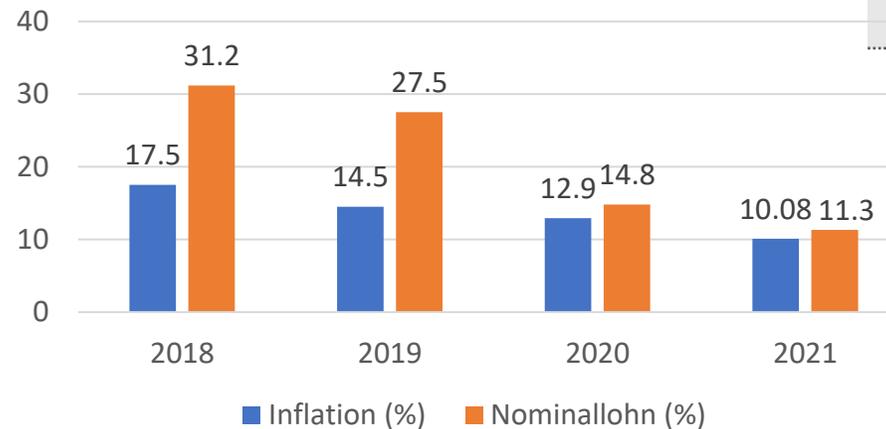
# HR-MARKT USBEKISTAN: SPEZIFIKA

## Charakteristika

- **Nur die Hälfte** der Bevölkerung lebt in Städten, fast die Hälfte der Arbeitnehmer arbeitet im informellen Sektor
- 1,8 Mln. Usbeken leben als **Arbeitsmigranten** im Ausland, v.a. in Russland und Kasachstan
- Regierung reformiert und investiert in **Berufsausbildung**, aber Qualität und Quantität weiterhin ausbaufähig
- **Relativ hohes Gehaltsniveau** bei Führungskräften in internationalen Unternehmen

## Charakteristika

- Geringe **Lohnnebenkosten** mit Arbeitgeberanteil von 12% und Einkommensteuer in selber Höhe
- Beschäftigung von **Ausländern** ist möglich
- Usbekistan ist heute bei **russischen Kandidaten** beliebt



## Arbeitsmarktzahlen (nach GTAI)

Bevölkerung (Mln.)	<b>34,6</b>
Erwerbspersonen (Mln.)	<b>19,1</b>
Arbeitslosenquote	<b>10,5%</b>
Durchschnittsgehalt 2021 (Euro)	<b>283</b>

## 2022: 5 TRENDS IN DER REGION

**Trend 1:** Zentralasien ist heute ein beliebter Standort für **russische Fach- und Führungskräfte**, diese können nun leichter für einen Umzug gewonnen werden.

**Trend 3:** Arbeitgeber müssen mehr in **die Aus- und Weiterbildung** von Arbeitskräften investieren ---) „einsatzbereite“ Arbeitskräfte sind oft nicht verfügbar.

**Trend 5:** Russlanderfahrene **Expats** stehen auch für Einsätze in Kasachstan und Usbekistan zur Verfügung.

**Trend 2:** Ausländische Unternehmen betreuen Zentralasien verstärkt von den **HQs** aus, anstatt es von Moskau aus “mitzubearbeiten” --) größere Aufmerksamkeit für die Marktpotentiale

**Trend 4:** Das steigende Interesse ausländischer Unternehmen sorgt dafür, dass in Kasachstan und Usbekistan ein **Wettkampf** um qualifizierte Mitarbeiter ausgebrochen ist.



# EXPAT ODER LOKALER MANAGER?



### Lokale Führungskraft

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

### (russischer oder deutscher?) Expatriate

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

### Kann Option sein, wenn:

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

# EXECUTIVE SEARCH IN ZENTRALASIEN

## Was für Kandidaten suchen unsere Kunden?

- Positionen berichten in die deutschen HQs (Geschäftsführer, lokale C-Ebene) oder nach Moskau
- 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 regionales Resesearchteam in Moskau
- Suche zunächst in Zielregion, ggf. überregional/international
- Wichtig: kulturelle Passung
- Position attraktiv gestalten (Vergütung&Benefits/langfristige Perspektiven)
- Wichtig: Hintergrundchecks

**Beispielprojekt:  
Regional Hub Leader, Almaty**



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](mailto:christian.tegethoff@ct-executive.com)