



EXECUTIVE SEARCH



Indien: HR-Markt und Rekrutierung von Führungskräften



24. März 2021

• SPRECHER – CT EXECUTIVE SEARCH



Christian Tegethoff
Gründer und Geschäftsführer
CT Executive Search.

- Christian Tegethoff beschäftigt sich mit der Besetzung von Führungspositionen in Indien, Osteuropa, Russland, China, dem Mittleren Osten und Afrika. Überwiegend für europäische Auftraggeber hat er mehrere hundert Rekrutierungsprozesse begleitet.

- Zuvor war er für die Unternehmensberatung Kienbaum Executive Consultants tätig, wo er unter anderem das Moskauer Büro des Unternehmens geleitet hat. Zu Beginn seiner Karriere hat er an der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer in Moskau gearbeitet.

- Herr Tegethoff hat ein Studium an der Freien Universität und der Humboldt-Universität Berlin mit Osteuropaschwerpunkt abgeschlossen. An der Cass Business School/City University London hat er zusätzlich einen Executive MBA erworben.



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 INDIEN: BESONDERHEITEN

Charakteristia

- Vielfalt (Religionen, Sprachen, Kulturen, Stadt/Land, Metropole/Provinz)
- Für „Emerging Market“ relative hohe Einkommensteuer, lange Kündigungsfristen und komplizierte Regelungen;
- Starker Wettbewerb um Facharbeiter/ Führungskräfte
- Enorme Vergütungsunterschiede zwischen Management und Angestellten;
- International erfahrene Manager konzentrieren sich in wenigen „Hubs“

Charakteristia

- 80% der Erwerbstätigen arbeiten im nichtorganisierten Sektor (selbstständige Arbeiter oder als Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstunternehmen). Schätzungsweise 50% des BIP werden im nichtorganisierten Sektor erwirtschaftet;
- Fachkräftemangel: nur 15% Prozent der Erwerbstätigen verfügen über eine akademische oder berufliche Ausbildung;
- Qualität der Ausbildung differiert stark. *Indian Institutes of Technology (IIT)* und *Indian Institutes of Management (IIM)* genießen Weltruf, andere liegen weit zurück;
- Ausbildung oft praxisfern, kein Duales System. Ausländische Unternehmen schulen oft selbst;
- Regierung steuert allerdings gegen („*Skill India*“).

Arbeitsmarktzahlen	
Bevölkerung (Mrd.)	1,3
Erwerbspersonen (Mln.)	903
Arbeitslosenquote	Ca. 5%
Analphabetenquote	25,6%

HR INDIEN: CORONA-EINFLUSS



Wie hat die Pandemie den Arbeitsmarkt beeinflusst?

- Lockdowns und Reisebeschränkungen haben Schockwellen durch Wirtschaft gesendet, April 2021: 24% Arbeitslosigkeit;
- 46% der Haushalte mussten zwischen Februar und April 2020 Einkommenseinbußen verkraften. Social Distancing/Lockdowns etc. hat vor allem untere Einkommensklassen getroffen (Haushaltshilfen, Wander-/Leiharbeiter, Kleinhändler);
- Nachfrageboom in IT, E-Commerce, Kurierdienstleistungen etc.
- Milliarden schwere Hilfs- und Konjunkturprogramme (vor allem im Mai 2020 zur Unterstützung von Landwirten, Haushaltshilfen und Senioren) haben Schlimmeres verhindert;
- Anzug der Konjunktur aber in erster Linie durch verhältnismäßig frühere Lockerung der Maßnahmen;
- Heute: Bewegungsfreiheit innerhalb Indiens teilweise gegeben, Einreise mit Test- und Quarantäneauflagen möglich (dynamische Regelung, auch individuell nach Bundesstaaten)

FRAUEN-/ MÄNNERANTEIL NACH BRANCHEN

	Frauen	Männer
Indien gesamt	22%	78%
FMCG	14%	86%
Finanz. Dienstleistungen	23%	77%
IT	27%	73%
Gesundheit/Pharma	24%	76%
Produktion	12%	88%
Dienstleistungen	27%	73%

2021: 5 TRENDS

Indische Firmen, die... (%)



Trend 1: Das allgemeine Wirtschaftswachstum lässt die Nachfrage nach Personal wieder anziehen (nach OECD 12+% Wachstum 2021 nach -8% im Vorjahr). Gehälter wachsen zwischen 5 und 8% je nach Branche, im Schnitt um 6,4%. (Inflation 2021: um 3,8%).

Trend 3: "Remote Work" hat sich etabliert und wird bleiben, Firmen wie Adobe, Facebook, Infosys und Amazon haben bereits entsprechende Pläne verkündet.

Trend 2: Die gestiegene Nachfrage in den Bereichen IT, E-Commerce und Gesundheitswesen wird sich auch im laufenden Jahr halten.

Trend 4: Die Aktivitäten deutscher Mittelständler werden 2021 wieder zunehmen, der Wettbewerb um Führungskräfte wird intensiver.

Trend 5: Noch mehr ausländische Unternehmen setzen auf lokale Führungsteams.

EXECUTIVE SEARCH IN INDIEN



Welche Kandidaten werden gesucht?

- Positionen mit Berichtslinie in das europäische HQ
- Geschäftsführer, lokale C-Ebene
- Meist Vertriebs- oder Produktionshintergrund
- Produktion oft in „abgelegenen“ Standorten (Bsp.: Bawal/Haryana)
- Kandidaten müssen Erfahrung in internationalen Unternehmen und Kenntnis der Arbeitsweise mitbringen
- Geschäftsführer: Schlüsselqualifikation ist „Brückenfunktion“ zwischen HQ und lokalem Markt

Wie die richtigen Kandidaten identifizieren?

- Keine Stellenausschreibung, sondern Identifikation geeigneter Kandidaten im Markt
- Direktansprache („Headhunting“) mit unserer Mannschaft in Mumbai
- Wichtig: welcher Kandidat passt an welchen Standort?
- Entscheidend: Überprüfung des „cultural fit“ mit indisch-deutschem Beraterteam
- Wichtig: Motivation/Bereitschaft zu langfristigem Umzug
- Wichtig: Referenzchecks
- Kommen Expats in Betracht?

EXPAT ODER INDER?

Lokaler Manager

- Kennt die rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- Verständnis der Kundenbedürfnisse
- Höheres Compliance-Risiko?
- Entscheidend: Fähigkeit, Brückenfunktion zum HQ wahrzunehmen
- Geringere Kosten

Expat

- Fähigkeit zum Transfer internationaler „Best Practices“
- Beliebt als Ansprechpartner des HQs
- Hohe Kosten („expat packages“)/ Indien oft unbeliebter Standort
- Normalerweise keine Langfristlösung
- Oft kaum Kenntnis der lokalen Gegebenheiten

Realistische Option wenn:

- A) Es ein indisches Team für das Tagesgeschäft gibt
- B) Know-How-Transfer im Vordergrund steht
- C) Je „technischer“ die Funktion, desto eher ist ein Expat geeignet
- D) Repräsentative/korporative Aufgaben im Vordergrund steht
- E) Es keine lokalen Alternativen gibt.



“Lokaler Expat”

- Expatgemeinde in Pandemiezeit stark verkleinert, aber noch vorhanden in Neu-Delhi, Mumbai, Pune
- Wie gut kennen sie den lokalen Markt?
- Wollen sie langfristig in Indien bleiben?
- Können sie in einem rein indischen Umfeld erfolgreich sein?
- Können gute Option sein, aber stets Einzelfall prüfen!

NACHFRAGE UND ABWICKLUNG

Wie hat Covid-19 unser Geschäft beeinflusst?

- Verschiedene Projekte wurden Ende Q1/ in Q2 2020 eingefroren
- Firmen haben in Q2 und Q3 praktisch nicht rekrutiert
- Internationale Expansionspläne wurden verschoben / Fokus auf der Lösung operativer Themen
- Nachfrageboom in Q4, Interesse in Q1 2021 weiter da, aber Reisebeschränkungen trüben Aktivitäten
- Videointerviews haben Akzeptanz gefunden / Neue Methoden werden sich verfestigen

Fazit: Unternehmen sind zur Wiederaufnahme ihrer langfristigen Strategien zurückgekehrt, Corona-Beschränkungen behindern allerdings noch die Umsetzung.





EXECUTIVE SEARCH



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Christian Tegethoff

CT Executive Search

HQ: Shlyuzovaya nab., 8/1, Moscow

Tel: +7 499 678 2111

christian.tegethoff@ct-executive.com