



Tobias Busch - PERSONALGLOBAL

Warum es sich nicht lohnt aus einem deutschen Manager einen Chinesen zu machen

Frankfurt am Main, 13.10.2011: Das Geschäft mit China boomt und immer mehr deutsche Unternehmen verstehen, dass China nicht nur als verlängerte Werkbank zu verstehen ist, sondern ein riesiger Absatzmarkt mit großem Hunger nach vielen Produkten und Dienstleistungen ist. Aus diesem Grund wird der internationale Vertrieb darauf angesetzt, in China Geschäfte zu akquirieren oder Partner zu gewinnen, die vor Ort den Vertrieb übernehmen. Um sich auf diese Aufgabe vorzubereiten, durchlaufen die verantwortlichen Mitarbeiter interkulturelle Trainings und Sprachkurse.

Das alles kostet unheimlich viel Geld und die Vergangenheit hat gezeigt, dass oftmals der Erfolg ausbleibt. Warum bedienen sich diese Unternehmen nicht eines Chinesen, der in Deutschland studiert und inzwischen hier auch schon Erfahrungen gesammelt hat. Dieser Person braucht man kein interkulturelles Training zu geben, sie ist bereits bikulturell und meist hervorragend im Hinblick auf europäische Softskills geschult. Warum? Weil einige Großunternehmen diese interessante Personengruppe schon seit Jahren beschäftigen.

Dr. Tobias Busch, ehemaliger Geschäftsführer einer Siemens-Tochter im Raum Asia Pacific und ehemaliger Chef von Volkswagen in Indien kennt diese Personengruppe. Er beschäftigt sich seit Jahren als Personalberater mit bikulturellen Chinesen: „Gerade der deutsche Mittelstand hat die Chance, diese Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Der Grund dafür ist, dass besonders die unternehmerisch starken Kandidaten in den Großunternehmen häufig nicht schnell genug auf die Karriereüberholspur kommen, auf die sie gehören. Nach fünf Jahren sind sie oft in der Struktur gefangen und können ihre Stärken nicht richtig ausspielen. Ein Mittelständler, der ihnen eine interessante Position mit Chinahintergrund anbietet, hat gute Karten“, so Busch.

Nach Meinung von Busch sollten deutsche Unternehmen daher nicht versuchen, einen deutschen Manager zu einem Chinesen zu machen, sondern stattdessen versuchen, einen chinesischen Mitarbeiter mit deutscher Vergangenheit für sich zu gewinnen.

Das Einsparpotenzial beginnt schon bei der ersten Markterkundungsreise. Ein Chineser wird von Anfang an die Regionen besuchen, die für das Unternehmen interessant sind. Er hat ein funktionierendes Netzwerk in China und zapft dieses auch zum Wohle seines Arbeitgebers an. Alleine dadurch amortisiert sich dessen Einstellung meist schon vom ersten Tag an.

Zum Hintergrund:

PERSONALGLOBAL ist Spezialist für die Besetzung von anspruchsvollen Positionen mit Chinabezug. Mit der PERSONALGLOBAL wurde der internationale Geschäftsbereich der b+p Beratung und Personal, eine der qualitativ führenden Personalberatungen im Bereich Headhunting in Deutschland, ausgegliedert. Der geschäftsführende Gesellschafter Dr. Tobias Busch ist ausgewiesener Asienspezialist. Er blickt auf einen reichen internationalen Erfahrungshintergrund, u. a. als kaufmännischer Geschäftsführer von Siemens Nixdorf im Bereich Asia Pacific und Präsident von Volkswagen Indien, zurück. Um sich herum hat er für das Thema Personalauswahl ein Team an Spezialisten aufgebaut. Darunter sind Chinesen aus verschiedenen Teilen des Landes mit einer breiten Spanne von Profilen und Qualifikationen ebenso wie deutsche Spezialisten mit vertiefter Erfahrung und nachgewiesenen Erfolgen in China. Komplettiert wird die Geschäftsführung um die beiden Mitgesellschafter Heiko Banaszak und Christoph Glaub, die als Rekrutierungsspezialisten mit ihren Researchern dafür sorgen, dass genügend erstklassige Kandidaten zur Auswahl bereitstehen.

Angaben zum Autor

Mathias Rollwa
PERSONALGLOBAL
Untermainkai 20
D-60329 Frankfurt am Main

Telefon: 069 - 7171 9528

E-Mail: info@personalglobal.de

Internet: www.personalglobal.de