

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	China: Ein noch ungebändigter Drache und Land der Gegensätze	2
1.2	Die unterschiedlichen Chinas	5
1.3	Angespannte Situation am chinesischen Arbeitsmarkt: Geeignete Mitarbeiter als zentraler Wettbewerbsvorteil	9
1.4	Bedeutung von nachhaltigen Lösungsansätzen für das Talentmanagement in China	14
1.5	Den „War for Talents“ auf dem chinesischen Arbeitsmarkt gewinnen: Talente als „Kunden“ begreifen	16
 Teil I Strategisches Talentmanagement in China		
2	Geeignete Mitarbeiter in China akquirieren (Attract)	21
2.1	Ableitung strategischer Kompetenzbedarfe für China aus der Unternehmensstrategie	22
2.2	Entwicklung einer starken Employer-Brand für China und gezieltes Reputationsmanagement als Arbeitgeber	24
2.3	Aufbau und Nutzung eines Portfolios an zielgruppenspezifischen Recruiting-Kanälen	30
2.4	Typische Recruiting-Risiken in China	37
2.5	Entsendung westlicher Expatriates versus Lokalisierung der Fach- und Führungspositionen in China	41
3	Chinesische Mitarbeiter entwickeln und fördern (Develop)	49
3.1	Auswahl von chinesischen Mitarbeitern für interne Stellenbesetzungen	50
3.2	Karriereerwartungen chinesischer Mitarbeiter und Gestaltung geeigneter Karrierewege	52

3.3	Qualifizieren und Weiterbilden chinesischer Mitarbeiter	53
3.3.1	On-the-Job-Maßnahmen	57
3.3.2	Off-the-Job-Maßnahmen	61
3.4	Systematischer Aufbau einer Talent-Pipeline für weiterführende Positionen.	63
4	Chinesische Mitarbeiter binden (Retain)	67
4.1	Anreiz- und Motivationsinstrumente für ein umfassendes Retention-Management	70
4.2	Spezifische Loyalisierungsmaßnahmen für erfolgskritische Zielgruppen: Key-Player binden	76
4.3	Gezieltes Wechsel- und Übergabemanagement beim Mitarbeiteraustritt und Alumni-Management	82
5	Rollen und Verantwortlichkeiten im strategischen Talentmanagement für China	87
 Teil II Erfolgreiche Personalführung		
6	Führungskontext in China verstehen	95
7	Werte und Bedürfnisse chinesischer Mitarbeiter verstehen	97
7.1	Vorherrschende Werthaltungen, Denk- und Kommunikationsweisen der Chinesen.	98
7.1.1	Die fünf Beziehungen („Wu Lun“) und deren Einfluss auf die Werthaltungen	99
7.1.2	Denk- und Kommunikationsweisen der Chinesen.	102
7.2	Guanxi und Mianzi: Die Bedeutung von sozialen Beziehungen und die Wahrung des Gesichts	105
7.2.1	Guanxi	105
7.2.2	Mianzi	109
7.3	Arbeits- und Lebenseinstellung chinesischer Mitarbeiter	109
8	Eigene Führungsrolle in China verstehen	113
8.1	Zentrale Elemente einer erfolgreichen Personalführung in China und Entwicklung eines persönlichen, kulturadäquaten Führungsstils	114
8.1.1	Wertschätzung	115
8.1.2	Wertschöpfung	116
8.2	Teamführung in China	118
8.3	Frauen in Führungspositionen in China.	121
Literatur.		123