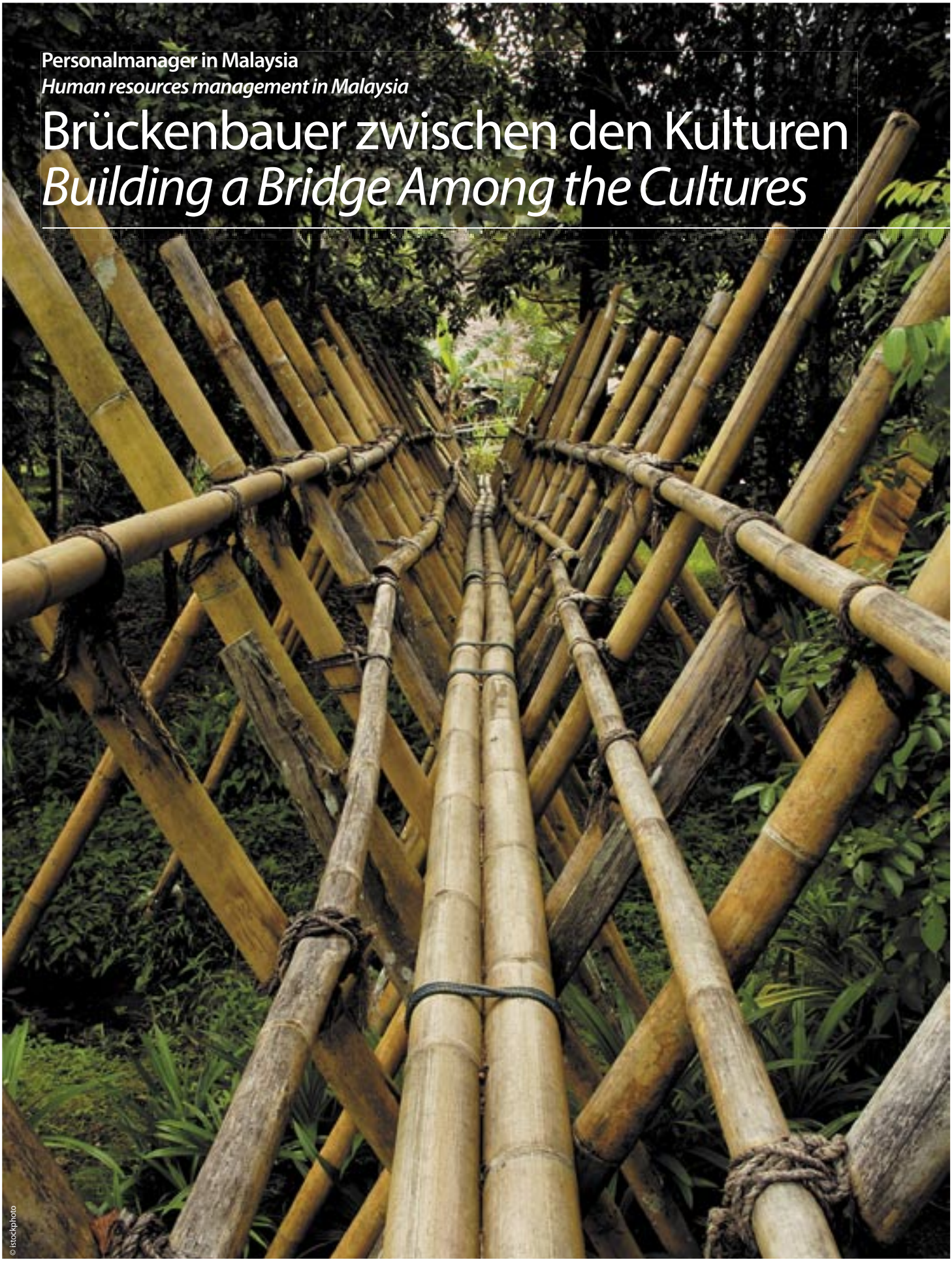

Personalmanager in Malaysia

Human resources management in Malaysia

Brückenbauer zwischen den Kulturen

Building a Bridge Among the Cultures

© istockphoto

Die besten Fachkräfte sind die malaysischen Studenten, die im Ausland ein Studium absolviert haben.

The best graduates are still Malaysian students who studied abroad.

Article: Lodowing Insiun Asia-Pacific Management Consulting GmbH

Malaysia genießt den Ruf eines erfolgreichen Exportlandes mit einer ausgezeichneten Infrastruktur. Der Wandel von einem südostasiatischen Billiglohnland zum Hersteller hochwertiger Elektronik wäre aber ohne gut ausgebildete Ingenieure und Facharbeiter nicht denkbar gewesen. Das Personalmanagement muss dafür sorgen, dass in dem multiethnischen Staat Malaien, Chinesen und Hindus gut zusammenarbeiten.

Neben den staatlichen Universitäten haben sich eine Reihe von privaten Hochschulen in Malaysia etabliert, die für eine sehr gute Ausbildung im Ingenieur- und Wirtschaftswesen sorgen. Die besten Fachkräfte sind aber immer noch die malaysischen Studenten, die im Ausland ein Studium absolviert haben und wieder in ihr Heimatland zurückkehren. Amerikanische, britische und australische Universitäten werben mit großen Tageszeitungsanzeigen um die zahlungswilligen Studenten. Jedes Semester gelingt es den renommierten Universitäten, trotz der hohen Studiengebühren mehrere Tausend neue Studenten für ein Studium in Übersee zu begeistern.

Ausländische Investoren stoßen kaum auf sprachliche Barrieren

Im Gegensatz zu China und Vietnam stoßen ausländische Investoren kaum auf sprachliche Barrieren. Sehr gute Englischkenntnisse können nicht nur von Universitätsabsolventen verlangt werden, sondern auch von einfachen Arbeitern. Englisch ist von der Grundschule an Pflichtsprache und wird im Berufsalltag genauso häufig gesprochen wie auf der Straße. Eine Ausnahme bilden die Gastarbeiter aus Indonesien, die vorzugsweise in der Fertigung und in der Baubranche als ungelernte Arbeiter oder aber als Haushaltshilfen eingesetzt werden. Ohne die zusätzlichen Arbeitskräfte aus Indonesien, das mit über 220 Millionen Einwohnern fast zehn Mal mehr Einwohner als Malaysia hat, wäre das Wirtschaftswachstum der Vergangenheit undenkbar.

Ausländische Manager müssen in erster Linie berücksichtigen, dass Malaysia ein multiethnisches Land ist. Erfolgreiches Personalmanagement bedeutet in diesem Falle, eine Brücke zwischen der malaiischen, chinesischen und hinduistischen Kultur zu schlagen. Der malaiische Bevölkerungsanteil beträgt knapp 60 Prozent und ist überwiegend durch seine islamischen Züge gekennzeichnet. Malaien werden als „Bumiputra" (Söhne der Erde) bezeichnet und genießen noch immer viele wirtschaftspolitische Privilegien. Jedoch ist nicht jeder Bumiputra automatisch auch ein Muslim, sondern kann auch eine andere Religionszugehörigkeit wie das Christentum haben.

Chinesen sind mit einem Anteil von 30 Prozent die stärkste Minderheit

In allen staatlichen Einrichtungen ist die Nachmittagspause für das islamische Freitagsgebet obligatorisch. Private Betriebe mit eigenen Kantinen sollten darauf achten, Speisen nach der islamischen Vorschrift „halal" zuzubreiten. Chinesen sind mit einem Bevölkerungsanteil von etwa 30 Prozent die stärkste Minderheit. Sie gelten als treibende Kraft der wirtschaftlichen Entwicklung im Land und lassen ihren Nachwuchs vorzugsweise an teuren Auslandsuniversitäten studieren. Sie sind noch stark vom konfuzianischen Einfluss geprägt und beherrschen neben Englisch und Malaiisch auch Mandarin in Wort und Schrift. Mittlerweile werden viele malaysisch-chinesische Ingenieure in China eingesetzt, nicht nur weil sie die Sprache beherrschen, sondern auch weil ihre Arbeitsqualität als sehr hoch und zuverlässig eingeschätzt wird. Die indische Bevölkerungsgruppe, die weniger als zehn Prozent ausmacht, folgt noch streng den hinduistischen Konzepten. Die freie Entfaltung von Kultur und Religion ist in Malaysia gesetzlich fest verankert und spiegelt sich auch im Jahreskalender wider, wo die wichtigsten Festtage von Muslimen, Christen, Hindus und Chinesen als nationale Feiertage eingetragen sind.

Malaysia does have a good reputation as a successful export-oriented country with an excellent infrastructure. The successful transformation from a low-cost production to a high-tech electronic location could be only achieved due to the well-educated engineers and skilled workers. Human resources management has to make sure that in the multi-ethnical country Malay, Chinese and Hindu work together well.

There are plenty of private universities besides public institutions, which ensure an excellent education in engineering and economics science. But the best graduates are still Malaysian students who studied abroad and want to return to Malaysia. American, British and Australian Universities post many advertisements in big newspapers to attract students. Even the tuition is extremely high, every semester renowned foreign universities are successful in convincing young Malaysians to study abroad.

Foreign investors do not meet language problems

In contrast to China and Vietnam, foreign investors do not meet language problems in Malaysia. Fluent oral and written English skills cannot only be requested from graduates, but also from non-skilled workers. English courses are obligatory and are starting from the primary school. English is widely spoken in the office and on the streets. Only Indonesian workers who mainly work in the production or construction as non-skilled workers and also housekeepers do usually not speak English. But without the manpower from the neighbour country, which has ten times more people than Malaysia (in total 220 million inhabitants) could never have achieved that economic growth.

Foreign managers have to consider that Malaysia is a multi-ethnical country. Successful human resource management means to be able to build a bridge among Malay, Chinese and Hindu culture. About 60 per cent of the population are originally Malays and are characterised by its Islamic attitude. Malay people are called "Bumiputra" (son of the earth) and do still benefit from the economic policy privileges. But not every Bumiputra must be a Muslim. Also members of Christian, Hindu or Buddhist community are regarded as Bumiputras.

In public institutions, the afternoon break on Friday is a must for the Muslim prayer. Private organisations with canteen should consider the Islamic rule "halal" in preparing the food. Chinese immigrants cover about 30 per cent of the population and belong to the largest minority. They can be described as the moving force of the economic development in this country and prefer to send their children to study abroad. The Chinese minority are heavily affected by the Confucian ideas. Additionally, they are fluent in oral and written Malay, English and Mandarin. Currently many Chinese engineers from Malaysia are working in China not only due to their Mandarin skills, but also because of their reliable work skills. Finally, the Indian immigrants who do strictly follow the Hindu doctrine cover less then ten per cent of the population. The Malaysian law regulates the liberty of culture and religion. For example, the important holidays of Muslim, Christian, Hindu and Chinese are included into the national holidays of the Malaysian calendar.

In consideration of these conditions, a foreign manager needs to know the important habits and customs. It is necessary to pay attention to the cultural taboos whether you attend a business meeting or have a personal discussion. It happens very often that you need to go out for dinner, but due to the different ethnics you do not know which restaurant you should choose. Muslims do not eat pork and Hindu people do not eat beef. What to do? Is there any difference in conducting interviews, which you have to consider as a foreign manager? Who is the most suitable employee for your western company?

Manager müssen die Sitten und Gebräuche kennen.
Manager need to know the habits and customs.

In Anbetracht dieser Gegebenheiten muss ein ausländischer Manager die wichtigsten Sitten und Gebräuche kennen. Ob nun bei Geschäftsessen oder bei Personalgesprächen mit Mitarbeitern, es sollten alle kulturellen Tabus beachtet werden. Sehr häufig entsteht die Frage, wo man mit seinem Team dann zum Essen hingeht, wenn alle drei unterschiedliche Ethnien vertreten sind? Muslime essen kein Schweinefleisch und Hindus kein Rindfleisch. Was nun? Gibt es Unterschiede bei Gesprächen mit Bewerbern, die ein ausländische Personalmanager beachten muss? Und welcher Mitarbeiter passt am besten zu einer westlichen Firma? Trotz der vielen kulturellen Umstände dürfen diese Fragen aber nicht als Hindernisse verstanden werden. Mit ein wenig Geschick und Einfühlungsvermögen lassen sich Konflikte gezielt vermeiden. ⊙

Basically these questions should not be regarded as a barrier though there are many cultural particularities. Conflicts can be avoided if you are sensitized to those situations. ⊙

Autor

Lodowing Insiun
Project Manager, Asia-Pacific Management Consulting GmbH, Düsseldorf
Phone:+49 (0)211/828942-0
Fax: +49 (0)211/828942-15
www.asia-pacific.de
apmc@asia-pacific.de

ProcurXCHANGE 2006

Einkäufer treffen sich in Kuala Lumpur
Buyers Get Together in Kuala Lumpur

local global

Die Avail Corporation organisiert vom 11. bis 14. Juli 2006 in Kuala Lumpur eine regionale Konferenz mit Messe, bei der sich die in Asien führenden Persönlichkeiten aus dem Bereich Beschaffung und Logistik ein Stelldichein geben. Diskutiert werden die neuesten Entwicklungen und Trends, die Auswirkungen auf den weltweiten Einkauf, die Beschaffungsstrategien sowie das kundenorientierte Logistikmanagement haben werden.

Laut Avail wird die Beschaffung in nächster Zeit einen immer wichtigeren Beitrag zum Unternehmenswert in breitgefächerten Branchen leisten, wobei hier in erster Linie Logistikdienstleistungen (3PL), Informationstechnologie, Telekommunikation, High-Tech-Elektronik, Bank- und Finanzdienstleistungen, verarbeitende Industrie und Gesundheit zu nennen sind. Getrieben von sprunghaft steigenden Kosten und dem sich verschärfenden weltweiten Wettbewerb müssen Beschaffungsexperten ständig nach neuen und effektiveren Wegen suchen, um Verluste zu minimieren und Einsparpotenziale zu realisieren, neue Möglichkeiten zur Steigerung des Marktanteils zu finden und die tatsächlichen Gesamtbetriebskosten zu berechnen, damit sowohl absolute Nachhaltigkeit als auch Kosten- und Preisvorteile gewährleistet werden können.

Gleichzeitig sollte die Beschaffungsfunktion das Kundenfeedback kontinuierlich zu Best-Practice-Initiativen nutzen und darüber hinaus Geschäftsprozesse optimieren, um der Kundenanforderung nach zeitgerechten Lieferungen entsprechen zu können. Beschaffungsmanager sehen sich nicht mehr vor die Frage gestellt, ob in Niedrigpreisländern beschafft wird, sondern was beschafft wird und wie und wann diese Beschaffung stattfindet, um damit eine transparente Logistikkette zu realisieren, die die zuverlässige und pünktliche Lieferung von Qualitätskomponenten durch den Hersteller gewährleistet und somit dem Bedarf nach kurzen Umschlagzeiten großer Lieferungen und sich ändernden wirtschaftlichen Erfordernissen Rechnung trägt.

Der ProcurXCHANGE 2006 vorangestellt wird ein Workshop für „Bestmögliche Beschaffungsergebnisse durch Strategisches Outsourcing", dessen Ziel in der Realisierung effektiver Outsourcingstrategien besteht. ⊙

Avail Corporation organises in Kuala Lumpur from 11th to 14th of July 2006 a regional conference and exhibition that will gather Asia's top procurement and supply chain executives under one roof for an exchange of the latest business insights and industry trends impacting global procurement, strategic sourcing and customer-driven supply chain management.

According to Avail, procurement is set to become a lead contributor to enterprise value across broad-based industries including Third Party Logistics (3PL), information technology, telecommunications, high tech electronics, banking and financial services, manufacturing and healthcare. With escalating costs and intensifying global competition procurement professionals have to constantly find new and more effective ways of minimizing loss and maximizing saving, seek new ways to advance growth in terms of market share, and identify true total cost of ownership to ensure absolute sustainability as well as cost and price improvements.

At the same time, the procurement function should constantly utilise customer feedback to create new best practice initiatives and also to improve business processes to keep up with customer demand with timely delivery. The question facing procurement executives would no longer be on whether to embark on low-cost countries sourcing but what, how and when to source that will allow supply chain visibility to ensure reliable and timely delivery of quality components from supplier to meet quick turn-around bulk customer orders and changing business needs.

ProcurXCHANGE 2006 is preceded by a pre-conference workshop on "Achieving Best-in-Class Procurement with Strategic Outsourcing" focusing in achieving effective outsourcing strategies. ⊙

Contact

Avail Corporation Pte Ltd
Singapur
Colleen Yong
Telefon: +65 62365671
Fax: +65 62211733
cyong@availcorp.com