



- Personalsuche und Personalvermittlung in Korea -

von
Elias Peterle, Nowak & Partner

NOWAK & PARTNER

[Markteintritt](#) | [Turn-Key-Firmensetup](#) | [Personalsuche & Executive Search](#) | [Interim-Management](#)
[Projektmanagement](#) | [Krisenmanagement](#) | [Treuhandservice](#) | [M&A / Joint Venture](#)

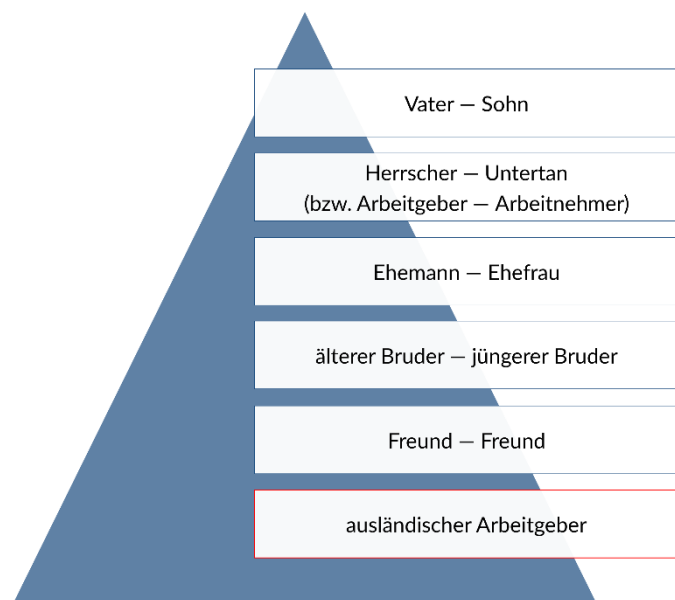


- Personalsuche und Personalvermittlung in Korea -

Jedes Unternehmen steht und fällt mit der Qualität der Mitarbeiter. Die Suche nach gutem Personal ist bereits im Heimatland nicht unbedingt einfach. In Korea müssen Sie nun aber gutes Personal in einem fremden Land finden. Nicht nur unterscheiden sich Sprache, Bildungssystem und Arbeitswelt maßgeblich vom deutschen Selbstverständnis, bei der Anstellung sind ferner auch das soziale Umfeld, konfuzianistische Loyalitäten, Geschlecht, Alter und die gesellschaftliche Stellung zu beachten und zwingend in den Entscheidungsprozess mit aufzunehmen.

Lebenswelt

Korea wurde im 20. Jahrhundert geprägt von kolonialer Besatzung, einem dreijährigen Bürgerkrieg zwischen Nord und Süd sowie dem darauffolgenden Wiederaufbau einer völlig zerstörten Infrastruktur. Die Generation, die dem Bürgerkrieg (1950–1953) folgte, stellt die aktuell scheidende Generation dar, die den Wiederaufbau des Landes und das Fundament des heutigen Bildungssystems vor 60 Jahren gelegt hat. Korea war und ist ein konfuzianistisch geprägtes Land. Auch wenn es heutzutage viele Christen und Buddhisten gibt, so spürt man den Einfluss der konfuzianistischen Lehre in der Lebens- und Arbeitswelt in Korea immer noch sehr stark. Während die traditionellen gesellschaftlichen Stellungenmerkmale langsam in den Hintergrund treten, definiert sich der gesellschaftliche Status verstärkt am Arbeitsplatz und über den finanziellen Wohlstand. Die „fünf menschlichen Elementarbeziehungen“ – eine Kernthese des Konfuzianismus – sind nach wie vor stark in der ursprünglichen Form vorhanden. Hierdurch wird auch die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer definiert, wobei der ausländische Arbeitgeber in diesem hierarchischen Konstrukt nicht bedacht wird.



Fünf menschliche Elementarbeziehungen des Konfuzianismus + ausländischer Arbeitgeber.

Ausbildung

Korea hat sich in den letzten Jahren zum pädagogischen Musterschüler entwickelt. Nicht nur belegt Korea in der PISA-Studie regelmäßig die oberen Plätze, auch koreanische Universitäten werden für ausländische Studenten und internationale Kooperationen immer interessanter. Das Schulsystem basiert auf einer 6,3,3,4-Struktur: sechs Jahre Grundschule, drei Jahre Mittelschule, drei Jahre Oberschule und vier Jahre Universität bis zum Bachelor-Abschluss. Die Lehrinhalte werden jedoch sehr theoretisch vermittelt und es werden nur bedingt praktische Bezüge zum Alltag hergestellt oder kreative Denkprozesse erlaubt bzw. gefördert – was wiederum durch den konfuzianistischen Einfluss erklärbar ist, der den Stellenwert der Bildung/theoretischen Lehre über den der ausführenden Arbeit stellt. Ferner gilt es zu bedenken, dass die Prügelstrafe erst vor ein paar Jahren abgeschafft wurde und früher das konstruktive Nachfragen eines Schülers mit der körperlichen Züchtigung einer ganzen Schulklasse enden konnte. Dies führt noch immer dazu, dass auch im Berufsleben Anweisungen von Vorgesetzten blind ausgeführt und unklare Sachverhalte erst hinterfragt werden, wenn es bereits zu spät ist.

Bedingt durch die historische Entwicklung des Landes hat sich die Ausbildung vor allem im Bereich der Fremdsprachen sehr langsam entwickelt und es gibt verhältnismäßig wenig erfahrene Fach- und Führungskräfte mit adäquaten Englischkenntnissen. Durch die für unsere Verhältnisse immense Förderung privaten Sprachunterrichts durch sehr teuren privaten Nachhilfeunterricht (von mitunter mehreren 10.000 € pro Kind und Jahr) wird sich dies mit dem Generationenwechsel in nicht allzu ferner Zukunft ändern.

Die praktische Berufsausbildung hat jedoch in vielen Bereichen noch immer einen sehr geringen Stellenwert und erfolgt hauptsächlich in den einzelnen Betrieben. Dies gilt sowohl für Facharbeiter als auch für Hochschulabsolventen. Ein Berufsschulsystem gab es in der Vergangenheit nicht. Es wurde erst vor nicht allzu langer Zeit auf Basis des deutschen Berufsschulsystems eingeführt und muss sich erst noch beweisen. Das akademische System basiert sowohl auf privaten als auch staatlichen Universitäten. Unter den Hochschulen gibt es einen äußerst harten Rankingwettbewerb, da ein Abschluss von einer führenden Universität auch gleichzeitig den sicheren Einstieg ins Berufsleben ermöglicht und langfristig wichtige Kontakte für das ganze Berufsleben herstellt.

Als ausländisches Unternehmen in Korea ist man gut beraten, Personal mit mehrjähriger Arbeitserfahrung anzustellen. Dies kommt nicht zuletzt auch dem Berufseinsteiger entgegen, da Berufseinsteiger in ausländischen Unternehmen oft mit einem Kulturschock im eigenen Land beginnen und gegebenenfalls später nur schwer wieder in koreanische Firmen integrierbar sind.

Ergebnisse der PISA-Studie 2018: Top 10 + Deutschland

Mathematik			Naturwissenschaften			Leseverständnis		
Rang	Land	Punkte	Rang	Land	Punkte	Rang	Land	Punkte
1	China (BSJZ)*	591	1	China (BSJZ)*	590	1	China (BSJZ)*	555
2	Singapur	569	2	Singapur	551	2	Singapur	549
3	Macau	558	3	Macau	544	3	Macau	525
4	Hong Kong	551	4	Estland	530	4	Hong Kong	524
5	Taiwan	531	5	Japan	529	5	Estland	523
6	Japan	527	6	Finnland	522	6	Kanada	520
7	Südkorea	526	7	Südkorea	519	7	Finnland	520
8	Estland	523	8	Kanada	518	8	Irland	518
9	Niederlande	519	9	Hong Kong	517	9	Südkorea	514
10	Polen	516	10	Taiwan	516	10	Polen	512
20	Deutschland	500	16	Deutschland	503	20	Deutschland	498

Diese PISA-Studie umfasst 79 Länder. Quelle: OECD

*PISA-Tests wurden nur in den Provinzen Jiangsu und Zhejiang sowie in den Städten Beijing und Shanghai durchgeführt, in denen zusammengenommen ca. 180 Millionen Einwohner leben.

Personalsuche

Für die Personalsuche stehen Arbeitgebern in Korea die gleichen Möglichkeiten offen wie im deutschsprachigen Raum: Anzeigenmarkt (on-/offline), Arbeitsamt und Personalvermittler (Headhunter). Der Anzeigenmarkt und das Arbeitsamt sind ohne weitreichende Kenntnisse der Sprache und Verständnis über den koreanischen Arbeitsmarkt für den Ausländer nur bedingt hilfreich, um fachlich und menschlich qualifiziertes Personal zu finden und auch als solches zu identifizieren. Bei der Stellenausschreibung für einfache Positionen bekommt man häufig eine Vielzahl von Bewerbungen. Dies liegt im Großraum Seoul allein schon an der Einwohneranzahl von ca. 25 Millionen, aber auch daran, dass jede Chance wahrgenommen wird und sich Arbeitsuchende auch permanent für Positionen bewerben, für die sie fachlich ungeeignet sind. Bei Anforderung eines englischen Lebenslaufs hindert es wenige Bewerber daran, diesen in einem gemischten Englisch/Koreanisch oder nur auf Koreanisch zu senden. Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass diese Bewerber nicht für die Stelle qualifiziert sind, sondern gegebenenfalls nur keine Zeit hatten, sich entsprechend vorzubereiten. Die Ausschreibung einer Stelle beim Arbeitsamt verläuft ähnlich. Das vollständig automatisierte System des Arbeitsamts basiert auf einfacher Schlüsselwortsuche, wobei man als Arbeitgeber täglich oft 20 bis 30 Kandidaten vorgestellt bekommt. Den Sachbearbeitern und Arbeitsuchenden ist das Konzept natürlich bekannt und so versuchen beide, möglichst viele Schlüsselwörter einzubauen, was die Selektierung der einzelnen Kandidaten schlussendlich als äußerst zeitraubend und wirtschaftlich uninteressant darstellt.

Generell sind koreanische Lebensläufe sehr nüchtern aufgebaut und orientieren sich mehr an Eckdaten und weniger am Aufgabengebiet und Erfolg (*Responsibilities & Achievements*) des Bewerbers – dies ist aber besonders für eine erste Vorauswahl wichtig. Englische Lebensläufe

basieren in der Regel auf einer elektronischen Übersetzung mit Google oder dem koreanischen Konkurrenten Naver und sind meist völlig unbrauchbar. Nur wenige Bewerber verstehen es, einen Lebenslauf in einer ordentlichen und verständlichen Form zu präsentieren. Liegt dem Lebenslauf ein englisches Anschreiben bei, das nicht zu Schreibstil und Form des Lebenslaufs passt, sollte man sich nicht wundern. Es gibt diverse Vorlagen für solche Anschreiben im Internet, die nicht selten nahezu unverändert benutzt werden. Arbeitszeugnisse und Empfehlungsschreiben sind in Korea weitestgehend unbekannt, was einen *Background Check* erschwert, da man beim ehemaligen Arbeitgeber nur selten einen geeigneten Ansprechpartner ausfindig machen kann.

Für die Suche von Fach- und Führungskräften mit guten Englischkenntnissen sind der Anzeigenmarkt oder das Arbeitsamt nicht wirklich geeignet, da die Suche mitunter viele Monate in Anspruch nehmen kann, und die geeignetsten Arbeitskräfte oftmals bereits bei den führenden koreanischen Konglomeraten tätig sind und sich nur bedingt für (kleine) ausländische Unternehmen interessieren. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass u.a. der Ruf ausländischer Arbeitgeber nur mäßig ist, da diese sich oft nur langsam an das koreanische Geschäftsgebaren anpassen und auch aus gehaltstechnischer Sicht nur bedingt mit den koreanischen Großkonzernen mithalten können. Ferner besteht bei ausländischen Newcomern in Korea immer ein gewisses Restrisiko, da viele ausländische Unternehmen in den Anfangsjahren mit der Korea-Anpassung zu kämpfen haben und sich nicht selten wieder aus dem Markt zurückziehen. Unter dem Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit, der ein maßgeblicher Entscheidungspunkt für den Arbeitsuchenden sein kann, führt dies bei einigen Bewerbern dazu, sich eher nicht zu bewerben oder die Bewerbung nach dem ersten Vorstellungsgespräch wieder zurückzuziehen. Darüber hinaus gilt es zu berücksichtigen, dass auch viele koreanische Großkonzerne Fach- und Führungspositionen über externe Personaldienstleister besetzen lassen, da selbst diese mit eigenen Mitteln nicht ausreichend qualifiziertes Personal finden. Dies stellt vor allem ausländische Firmen, die mit den koreanischen Großkonzernen kooperieren möchten vor weitere Probleme bei der Personalsuche. Denn die Geschäftskompetenz der eigenen Angestellten sollte gleich bzw. über der der zu beliefernden Kunden sein, um ebenbürtig anbieten und verhandeln zu können.

Personalvermittlung

Die professionelle Personalsuche durch einen Personalvermittler, auch Headhunter oder Executive Search Provider genannt, ist eine mögliche Alternative zur eigenen Personalsuche oder der Suche über das Arbeitsamt. Für Ausländer in Korea liegen die Vorteile der professionellen Personalsuche vor allem in den Fachkenntnissen des Personalvermittlers, im Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt und in der Überbrückung sprachlicher und kultureller Unterschiede. Weitere Vorteile sind außerdem die Zeitersparnis und Steigerung der Planungssicherheit sowie die hohe Qualität der Bewerber, die man schließlich selbst interviewt. Ferner stellt es auch eine gewisse Absicherung des lokalen Managements gegenüber dem deutschen Management dar, die richtige Person durch einen professionellen und

marktkundigen Personalvermittler eingestellt zu haben. Diesen Argumenten stehen die Kosten einer externen Personalsuche gegenüber, die sich aber insbesondere in Korea, bedingt durch den hohen Eigenaufwand einer Suche und dem extrem hohen Risiko einer Falschentscheidung aufgrund von unbekanntem Eigenheiten des koreanischen Personalmarktes, schnell relativieren. Ferner gilt es zu bedenken, dass bei einer eigenen Stellenausschreibung hauptsächlich Arbeitssuchende angesprochen werden, jedoch nicht die gewollten Fach- oder Führungskräfte, da diese eben gerade nicht arbeitssuchend sind!

In Korea gibt es sowohl lokale als auch ausländische Personalvermittler. Unbedingt ist bei der Auswahl zu beachten, dass der Personalvermittler fachgerecht arbeitet und einen hohen Grad an technischem und kaufmännischem Verständnis, sowie ein ausgeprägtes Kundenverständnis und Kommunikationsfähigkeit mit sich bringt. Ferner gilt zu prüfen, ob der Personalvermittler eine Lizenz für die Personalvermittlung besitzt und die notwendige Ausbildung sowie entsprechendes Fachpersonal hat. Der Personalvermittler muss in der Lage sein, die Bedürfnisse und Anforderungen seines Kunden zu verstehen, um anschließend die Suche professionell und unter Berücksichtigung kultureller und kaufmännischer Normen und Werte durchführen zu können. Ansonsten kann bereits die Stellenbeschreibung zu einem Fiasko führen. Weder dem Arbeitgeber noch dem zukünftigen Arbeitnehmer ist geholfen, wenn der Personalvermittler als Verbindungsglied nicht die geeigneten technischen, kaufmännischen und menschlichen Fähigkeiten besitzt. Dies gilt auch für die Infrastruktur, mit der der Personalvermittler arbeitet. Es sollte zumindest ein ordentliches Besprechungszimmer vorhanden sein, in dem Bewerbungsgespräche durchgeführt werden können. Vorstellungsgespräche in Cafés oder Hotelzimmern sind weder für den Kandidaten noch für den Arbeitgeber wirklich wünschenswert. Eine Vertrauen schaffende Atmosphäre kann im öffentlichen Raum in der Regel nur schwer aufgebaut werden.

Die Kosten der Personalvermittlung variieren nach Position und Komplexität der Suche, wobei die Kommission in Korea selten 30 % eines Bruttojahresgehalts übersteigt. Die Kosten lokaler und ausländischer Personalvermittler sind in der Regel identisch und orientieren sich am Markt. Die Qualität und Leistung unterscheidet sich bei den einzelnen Personalvermittlern zuweilen stark. Bei der Gestaltung des Suchvertrags sollte vor allem auf eine Garantieklausel geachtet werden. Sollte ein Kandidat innerhalb von sechs Monaten kündigen, ist es üblich, dass unentgeltlich ein Ersatz vorgestellt wird.



Bei den Suchverträgen wird zwischen Contingency Search (ein nicht exklusiver Suchauftrag) und Retained Executive Search (ein exklusiver Suchauftrag) unterschieden. Die Vorgehensweise bei der Suche ist ein starkes Indiz für die Arbeitsweise und Qualität der Personalvermittlung. Bei der Contingency Search übernehmen verschiedene Personalvermittler denselben Auftrag und nur derjenige Dienstleister, der als Erster den letztendlich selektierten Kandidaten liefert, kann den Auftrag auch zu Ende führen. Anbieter, die auf Contingency-Search-Basis agieren, können dem Suchauftrag daher nur begrenzt Aufmerksamkeit widmen und auch nur begrenzte Mittel einsetzen, denn sie arbeiten bedingt durch die Natur einer Contingency Search mit einem hohen Ausfallrisiko. Eine qualifizierte Vorauswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung der tatsächlichen wie umfangreichen Bedürfnisse und Anforderungen des Auftraggebers ist so nicht wirklich zu leisten.

Personalvermittler, die auf Basis der Retained Executive Search arbeiten, konzentrieren sich dagegen ganz auf die Bedürfnisse und Anforderungen des suchenden Unternehmens und können aufgrund der Exklusivität ihre Zeit auch in andere Ressourcen investieren, um den geeignetsten Kandidaten ausfindig zu machen. Diese Vorgehensweise kommt nicht zuletzt dem Kunden wie auch dem Kandidaten selbst entgegen, da wirklich nur Kandidaten vorgestellt werden, die den hohen Ansprüchen einer sorgfältigen Suche und der berechtigten Erwartungshaltung des Auftraggebers gerecht werden. Dabei werden nicht selten aus einer Liste von 50 bis 100 Kandidaten letztlich fünf qualifizierte Kandidaten präsentiert. Der Entscheider kann hieraus dann den besten Kandidaten wählen. Eine solch professionell durchgeführte Personalsuche benötigt in Korea im Normalfall zwischen zwei bis vier Monaten, wobei hier die Kündigungsfrist der Bewerber beim alten Arbeitgeber von üblicherweise einem Monat bereits berücksichtigt wurde.

Firmen, die einen Markteintritt planen oder nur mit einer begrenzten Mannschaft in Korea arbeiten, sollten sich die Unterstützung durch einen professionellen Personalvermittler ernsthaft überlegen. Der Aufwand einer eigenen Suche kommt in Korea oft den Kosten einer professionellen Suche durch einen Personalvermittler gleich. Die Opportunitätserlöse durch die zeitgerechte Anstellung und Eignung des Personals sind hingegen nicht zu beziffern. Zudem sollte berücksichtigt werden, dass es in Korea nicht leicht ist, Personal zu kündigen. Dadurch kann eine Fehlentscheidung nicht nur den Aufbau des Unternehmens verzögern, sondern auch zusätzlich viel Geld kosten.

In manchen Fällen wird bereits im Heimatland erfolgreich mit einer international agierenden Personalvermittlungsfirma gearbeitet, die eventuell auch ein Büro in Korea hat. Hierzu sind einige Punkte zu beachten und eine gewisse Vorsicht ist geboten. Diverse internationale Firmen behaupten teilweise ein Büro in Korea zu führen, während ein Büro jedoch nicht zwangsläufig heißt, dass es sich hierbei um eine eigene Niederlassung handelt. Oft verbirgt sich dahinter eine koreanische Partnerfirma, die meist kein entsprechend qualifiziertes Personal führt und dem erwarteten professionellen Anspruch mitunter nicht gerecht wird.

Auch die Suche nach koreanischem Personal im Heimatland ist nur bedingt ratsam. Nicht nur wird der Kandidatenpool massiv eingeschränkt, auch unterscheiden sich oft die Verhaltensmuster

zwischen einer im Ausland und einer in der eigenen Gesellschaft lebenden Person. Die Überraschung folgt dann meist beim ersten gemeinsamen Kundenbesuch in Korea, bei dem auch ohne Koreanisch-Kenntnisse auffällt, dass sich die Person in der eigenen Gesellschaft nicht zurechtfindet und nicht mehr akzeptiert wird. Landsleuten, die längere Zeit im Ausland gelebt haben, begegnen Koreaner mitunter zu recht feindseligem Verhalten.

Vorstellungsgespräch

Die Entscheidung zur Anstellung eines Kandidaten erfolgt schlussendlich durch diverse Vorstellungsgespräche. Im deutschsprachigen Raum ist die Erwartungshaltung an die Bewerber vergleichsweise hoch. Im Idealfall sollten sich die Bewerber bereits vorab ausführlich über die ausgeschriebene Stelle und die Firma informiert haben, um für mögliche Fragen zum eigenen Produkt oder zur Dienstleistung der Firma die passende Antwort parat zu haben. Wer mit einem solchen Verständnis in ein koreanisches Bewerbungsgespräch geht, wird bitter enttäuscht.

Eine gewisse Nervosität des Bewerbers in einem Bewerbungsgespräch ist normal, jedoch wird diese mit dem Zwang gepaart, in einer Fremdsprache sprechen zu müssen, die der Kandidat meist nicht alltäglich nutzt, sowie mit der Ungewissheit des Ablaufs eines Vorstellungsgesprächs mit einem Ausländer im eigenen Land. Nicht zu vergessen, dass einem koreanischen Bewerber das proaktive Verhalten gegenüber einem „potenziellen“ Arbeitgeber und meist auch älteren Interviewer nach koreanischen Normen und Werten nicht gestattet ist und ihm seine Lebenswelt ein passives und zurückhaltendes Verhalten vorschreibt.

Um das Eis zu brechen und dem Bewerber die Möglichkeit und die Zeit zu geben, sich an die Situation anzupassen, sollte das Gespräch am Anfang vom Interviewer geführt werden. Eine kurze Einleitung zur Person und Firma lassen den Puls des Bewerbers oft deutlich sinken und geben dem Interviewer die Chance, erste Eindrücke über die Auffassungsgabe des Bewerbers zu erlangen. Nachdem das Eis gebrochen wurde, kann der Interviewer nach und nach die Aufmerksamkeit von sich auf den Bewerber lenken und das Bewerbungsgespräch in der gewohnten Form fortsetzen.

Wurde ein geeigneter Kandidat identifiziert, sollte dies dem Kandidaten auch zeitnah mitgeteilt und die Anstellung in wenigen Wochen vollzogen werden. Vor allem Unternehmen, die sich in der Markteintrittsphase befinden, tendieren in Korea dazu, die Entscheidung über mehrere Monate zu verzögern. Das endet oft damit, dass die besten Kandidaten in der Zwischenzeit das Interesse verloren haben und die Bewerbung zurückziehen, oder eine andere Anstellung gefunden haben und die Suche von Neuem begonnen werden muss.

Es gibt sehr gute Fach- und Führungskräfte in Korea. Im Vergleich zum deutschsprachigen Raum bedarf es lediglich eines höheren Zeit- und Arbeitsaufwands, diese zu finden oder finden zu lassen. Man sollte sich davon aber nicht abschrecken lassen, denn Korea ist für viele Hochtechnologie-Produkte und Dienstleistungen ein attraktiver und zukunftssträchtiger Markt, der für Unternehmer aus dem deutschsprachigen Raum viel zu bieten hat.

Personalkosten in Korea

Wenn Sie gerne noch etwas mehr wissen würden und speziell Informationen bezüglich den **Personalkosten in Korea** suchen, besuchen Sie gerne unsere Homepage, um eine aktuelle Übersicht zu diesem Thema zu bekommen. Wir haben für Sie alle Informationen zusammengestellt und ins Deutsche übersetzt.

Verfasser:

Dipl.-Wirt.-Ing. (FH)

Elias Peterle

Representative Director

E-Mail: peterle@nowak-partner.com

Über Nowak & Partner

Nowak & Partner ist ein Team von Fachleuten, die sich auf Markteintritt, Personalsuche und Projektmanagement in Korea spezialisiert haben.

Wir bieten internationalen Unternehmen individuell angepasste Turnkey-Lösungen, egal ob Sie gerade erst in den koreanischen Markt eintreten oder bereits Erfahrungen in Korea haben. Wir finden Spezialisten für Schlüsselpositionen, welche Ihr Unternehmen in Korea leiten und verhandeln in M&A oder Joint-Venture Angelegenheiten.

Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung in Korea verstehen wir sowohl die hiesige koreanische Geschäftskultur als auch die Erwartungen unserer internationalen Kunden. Wir bieten Ihnen lokal angepasste Lösungen und alles, was Sie für einen gelungenen Markteintritt in Koreas einzigartiger und herausfordernden Geschäftskultur brauchen.

Nowak & Partner hat bereits erfolgreich Projekte in industriellen Schlüsselbranchen wie Automobil, Robotik, Chemie, Maschinenbau, Energie, Erneuerbare Energien, Kunst, Kosmetik, Einzelhandel und vielen mehr abgeschlossen.

Markteintritt	Projektmanagement	Personaldienstleistungen
<p><i>Wir helfen Ihnen bei der Markterschließung in Korea und strukturieren Ihr Engagement inklusive Bürosuche, Büroinfrastruktur und Personalsuche.</i></p> <p><i>Wir begleiten Sie bei den ersten Schritten und bieten Ihnen alles aus einer Hand.</i></p>	<p><i>Wir übernehmen kaufmännische und technische Aufgaben, bieten Ihnen Interim-Management und unterstützen Sie auch in schwierigen Zeiten.</i></p> <p><i>Wir verhandeln für Sie mit koreanischen Geschäftspartnern und beraten Sie hinsichtlich Ihres Joint-Venture oder M&A Vorhabens.</i></p>	<p><i>Wir unterstützen Sie bei der Personalsuche für Top-Manager, Fachkräfte für Schlüsselpositionen und Spezialisten in ganz Korea.</i></p> <p><i>Wir stellen Ihnen ausgewählte Kandidaten vor, die zu Ihrem Unternehmen passen. Sie müssen nur noch Ihren Wunschkandidaten auswählen.</i></p>
Turn-Key-Firmensetup	Benchmark Audit	Suche von Führungskräften
Mietbüro & Business Center	Interim-Management	Team Setup
Objektsuche	Krisenmanagement	HR Assessment
Vertrieb über Freelancer	Verhandlungen	Personalberatung
Treuhandservice	M&A / Joint Venture	Business Coaching

We fast-track the success of international companies in Korea!