

Mengelola Talenta di Cina

Menavigasi Dinamika Sumber Daya Manusia di Negara Adidaya Global

M Fahmi Fahreza Noer - 2421011009

Naufal Ar Rafi M - 2421011008

Roy Saga - 2421011004





Tantangan Talenta di Cina



Peran Penting

Cina krusial dalam strategi global PMBB



Tenaga Kerja Lokal

Kebutuhan kritis akan staf lokal efektif

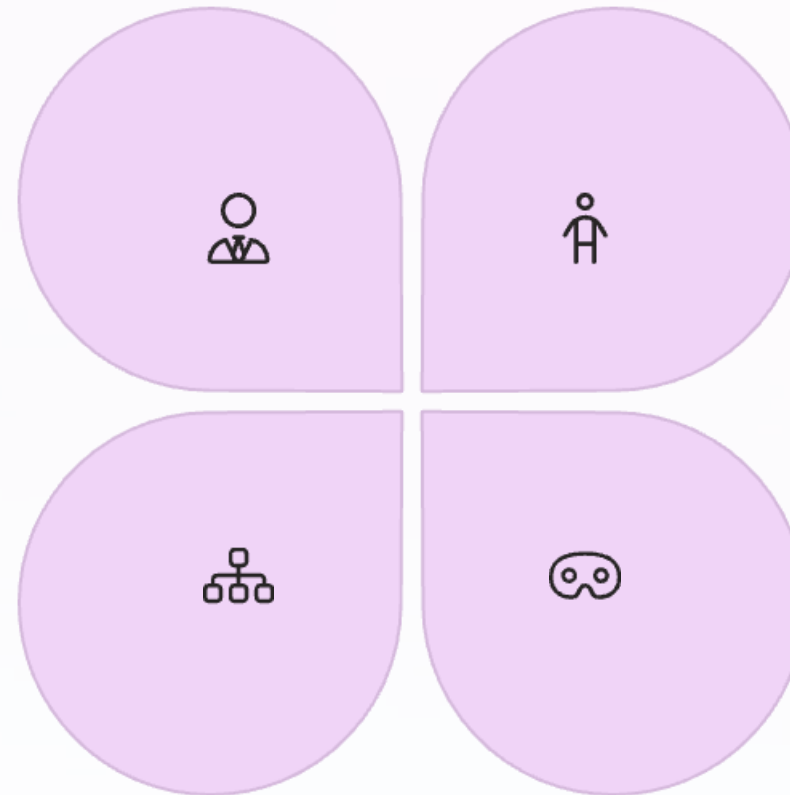


Keseimbangan

Transfer praktik global vs adaptasi lokal

Aspek Utama Konteks Cina

Kekurangan Profesional
Kelangkaan manajer dan tenaga ahli



Jarak Kekuasaan
Rasa hormat terhadap hierarki

Kebijakan Satu Anak
Dampak demografis signifikan

Mianzi (Muka)
Pentingnya citra dan reputasi

Mengatasi Kekurangan Talenta

Penyebab

- Dampak ekonomi terencana
- "Generasi hilang" Revolusi Kebudayaan
- Kesenjangan pelatihan universitas

Dampak

- Peningkatan perputaran karyawan
- Inflasi gaji signifikan
- Persaingan talenta intensif



Mengelola Generasi "Kaisar Kecil"

Egosentris

Harga diri tinggi akibat kebijakan satu anak

Aspirasi Tinggi

Harapan kesuksesan materi cepat

Tidak Sabar

Mengharapkan promosi sering

Menolak Batasan

Membenci "langit-langit bambu"



Faktor Budaya dalam Manajemen Talenta

1

Mianzi (Muka)

Pentingnya citra publik dan status

2

Perilaku Memberi Muka

Pujian publik dan pengakuan

3

Jarak Kekuasaan

Penerimaan hierarki dan otoritas

4

Rasa Hormat

Penghormatan vs pemberdayaan



Mengadaptasi Praktik Manajemen Talenta



Perekrutan

- Pusat penempatan universitas
- Pameran kerja dan rekrutmen online
- Jaringan alumni dan penghargaan pemasaran



Retensi

- Fokus pada pertumbuhan karier
- Manajemen ekspektasi
- Manfaat kreatif dan kompetitif

Mengoptimalkan Kinerja dan Pengembangan



Pembayaran Berbasis Kinerja

Pergeseran sistem kompensasi



Umpan Balik Sensitif

Adaptasi untuk menghindari kehilangan muka



Pengembangan Adaptif

Mentoring dan paparan internasional

Masa Depan Manajemen Talenta di Cina

