

EXECUTIVE SEARCH



Executive Search in Rumänien



14. September 2022

EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, Afrika, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.



BERLIN



CT Executive Search Europe
GmbH
Zentralbüro
Oranienburger Straße 22
10178 Berlin
Telefon: +49 30 2408 3401
E-Mail: office@ct-executive.com

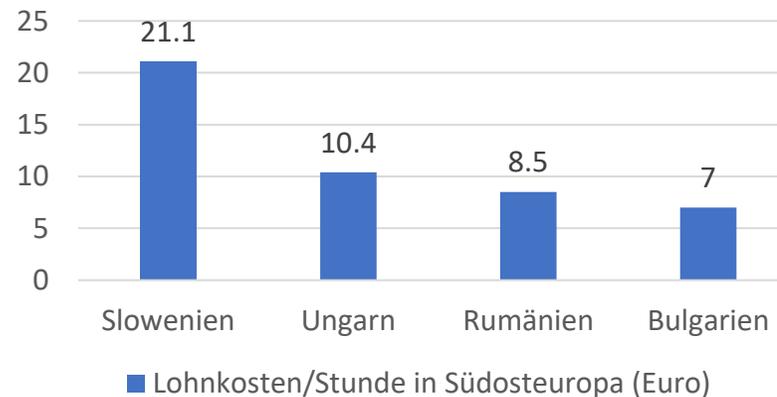
HR-MARKT RUMÄNIEN: SPEZIFIKA

Trends & Charakteristika

- Fachkräftemangel (Facharbeiter/Spezialisten) ist eines der größten Investitionshemmnisse, v.a. in den Bereichen IT/SSC und hat viele Ursachen
- Ein Treiber: Arbeitsmigration (derzeit ca. 3 Millionen Rumänen im EU-Ausland)
- Ukrainische Flüchtlinge (ca. 500.000 Menschen) können Problem kaum dämpfen
- Vergütungsniveau: im EU-Vergleich niedrig, aber stetig steigend

Trends & Charakteristika

- Besteuerung von Einkommen und Lohnnebenkosten sind moderat
- Dank moderater arbeitnehmerseitiger Kündigungsfristen (max. 45 Tage) relativ flexibler Arbeitsmarkt
- Deutsche Unternehmen als Arbeitgeber beliebt



Arbeitsmarktzahlen

Bevölkerung (Mln.)	19,3
Arbeitslosenquote	5,6%
Arbeitskosten/Stunde (€)	8,50
Durchschnittslohn Bukarest (€)	1.597
Durchschnittslohn Satu Mare (€)	975
Inflation 2022 (Prognose)	10%

EXECUTIVE SEARCH IN RUMÄNIEN

Welche Kandidaten werden von westeuropäischen Firmen gesucht?

- Bukarest: Country Manager, Vertriebs- und Verwaltungsleiter, SSC-Leiter;
- Industriestandorte (Braşov, Râmnicu Vâlcea, Slatina etc.): produktionsnahe Führungskräfte
- Kandidaten müssen langjährige Erfahrung in internationalen Unternehmen mitbringen
- Geschäftsführer müssen Brückenfunktion zwischen lokalem Markt und internationaler Unternehmensstruktur wahrnehmen

Wie werden die richtigen Führungskräfte gefunden?

- Keine Stellenausschreibung, sondern gezielte Identifikation im Markt
- Direktansprache (“Headhunting”)
- Suche zunächst in Zielregion, ggf. überregional/international
- Gründliche Backgroundchecks!
- Evtl. Expat- oder Repatriate-Lösung?



EXPAT ODER LOKALER MANAGER?



Lokale Führungskraft

- Kennt die lokalen kulturellen und rechtlichen Verhältnisse
- Ist mit Kundenbedürfnissen vertraut
- Compliance-Verständnis?
- Brückenfunktion möglich?
- Kostenvorteil gegenüber Expatriate oder Repatriate

Expatriate

- Kann international “best practices” ins Land bringen
- Relativ teuer (“Expatriatepakete”)
- Meist keine Dauerlösung
- Ggf. mit lokalen Verhältnissen nicht vertraut

Kann Option sein, wenn:

A) Es ein lokales Managementteam gibt

B) Ein Know-How-Transfer erfolgen soll

C) Je technischer eine Rolle, desto eher ist ein Expatriate geeignet

D) Die Brückenfunktion entscheidend ist

E) Es keine lokalen Kandidaten gibt.

Repatriates

- Kann Ideallösung sein
- Wie vertraut sind sie (noch) mit Rumänien?
- Sind sie zu langfristiger Arbeit in Rumänien bereit?
- Bestehen noch aktive Netzwerke im Land?

Repatriates: in Auswahl einbeziehen, aber Einzelfall gründlich prüfen!



EXECUTIVE SEARCH



Danke für die Aufmerksamkeit!

Christian Tegethoff

CT Executive Search

Oranienburger Str. 22 / 10178 Berlin

Tel: +49 (0)30 2408 3401

christian.tegethoff@ct-executive.com