



Personalmärkte für Führungskräfte in Osteuropa im Wandel

Die wichtigsten Veränderungen und Konsequenzen im Überblick

Mit dem richtigen Kandidaten können Sie das Wachstum Ihrer osteuropäischen Produktionsstandorte heute und in Zukunft sichern!

« Der **Kleine** unter den Großen »



Dr. Berndt & Partner – Ihre 1. Adresse für Osteuropa

Polen | Tschechien | Slowakei | Ungarn | Rumänien | Bulgarien | Ex-Jugoslawien | Baltikum | Russland | Ukraine | Kasachstan | China



Die wesentlichen Veränderungen im Überblick

Wer in Osteuropa engagiert ist und nach Gründen sucht, warum es für deutsche Unternehmen oftmals so extrem schwierig geworden ist, passgenaue und verlässliche lokale Führungskräfte für ihre Niederlassungen in den Ländern Osteuropas zu finden, der muss sich mit dem Wandel dieser Personalmärkte auseinandersetzen – und damit, wie man sich am besten darauf einstellen kann.

Beginnen wir mit den Veränderungen, die wir täglich am Markt beobachten können:

Der Bedarf an osteuropäischen Managern hat sich in jüngster Zeit weiter stark erhöht, weshalb die Nachfrage auf allen wichtigen Märkten das Angebot bei weitem übersteigt. Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf die fortdauernde Expansion bereits etablierter westlicher Firmen. Parallel drängen immer neue Firmen, nicht nur aus Europa, sondern zunehmend auch aus dem asiatischen Raum, auf die personell schon eng gewordenen Märkte.

Das hat einige dieser Märkte, wie Tschechien, die Slowakei und Ungarn, stark überhitzt!

Die Anforderungen, die unsere Kunden an ihre osteuropäischen Manager stellen müssen, damit sie in fachlicher und persönlicher Hinsicht den Ansprüchen der deutschen Muttergesellschaft entsprechen, haben deutlich zugenommen, so dass wir auch an geeignete Top-Manager wesentlich höhere Qualitätsmaßstäbe anlegen müssen. Das schränkt die Zahl geeigneter Manager erheblich ein!

Geschuldet ist diese Entwicklung der Tatsache, dass die osteuropäischen Produktionsstandorte deutscher Unternehmen nicht nur weiter gewachsen sind, sondern in gleichem Maße auch an wirtschaftlicher Bedeutung für ihr Mutterunternehmen gewonnen haben. Westliche Firmen suchen deshalb heute vor

allem Top-Manager 'westlicher Prägung', das heißt lokale Manager, die höchsten Qualitätsansprüchen genügen und einen Produktionsstandort nach westlichen Kriterien wirtschaftlich führen und strategisch weiterentwickeln können.

Osteuropäische Top-Manager dieses Zuschnitts werden mit attraktiven Angeboten westlicher Unternehmen regelrecht überschüttet.

Das hat ihren Marktwert und ihr Selbstbewusstsein spürbar erhöht!

Die Personalmärkte in Osteuropa verändern sich – worauf Sie sich heute und in Zukunft einstellen müssen

Lokale Top-Manager, die den höchsten Qualitätsmaßstäben genügen, sind nicht nur sehr rar, sondern sie sind über die Jahre hinweg in immer verantwortungsvollere, gut bezahlte Positionen aufgestiegen. Entsprechend hoch sind ihre Gehaltserwartungen bei einem beruflichen Neustart in einem anderen Unternehmen.

Die Mehrzahl der osteuropäischen Top-Manager 'westlicher Prägung' befinden sich deshalb heute in sicheren und gut dotierten Anstellungen bei westlichen Firmen und verspüren keinerlei Wechseldruck.

Über die Jahre haben viele osteuropäische Manager eine persönliche Bindung zu ihren westlichen Arbeitgebern entwickelt und sich mit ihren Familien dauerhaft am Arbeitsort niedergelassen. Das setzt ihrer Mobilität und ihrer Wechselwilligkeit beachtliche Schranken!



Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die osteuropäischen Top-Manager heute nicht mehr a priori bereit sind über einen Wechsel nachzudenken. Sie dennoch für eine neue Position und einen möglichen Wechsel zu interessieren – darin liegt heute die zentrale Herausforderung einer erfolgreichen Managersuche in diesen Märkten.

Wie Sie diesen Veränderungen erfolgreich begegnen

Worauf also kommt es heute an?

Die Antwort darauf ist einfach und kompliziert zugleich. So wie ein altes Immobilienprinzip schlicht und einfach lautet: Lage, Lage, Lage! So lautet das Erfolgsrezept einer passgenauen und dauerhaften Stellenbesetzung in Osteuropa ebenso schlicht und einfach:

Erfahrung, Erfahrung, Erfahrung!

Diese wichtige Erkenntnis wird heute gern ignoriert, vergessen oder verdrängt. So kann es auch nicht verwundern, dass häufig die Qualität der Kandidaten auf der Strecke bleibt und die neuen Stelleninhaber die in sie gesetzten Erwartungen nur selten erfüllen.

Im Gegensatz dazu ruhen unsere langjährigen Erfahrungen im Executive Search auf folgenden vier Säulen:

- ✓ Erstens unserer besonderen Vorgehensweise, die uns den direkten Zugang zu lokalen Top-Managern verschafft und es uns aus Deutschland heraus ermöglicht, bei den osteuropäischen 'Machern' in unseren Branchen auch das nötige Gehör zu finden;
- ✓ Zweitens unserem vertrauensvollen Umgang mit den Kandidaten auf einer fürwahr partnerschaftlichen Basis, die es uns ermöglicht, auf die Entstehung eines begründeten und ernsthaften Wechselinteresses Einfluss zu nehmen;

- ✓ Drittens unserem professionellen Matching der persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen der potenziellen Kandidaten mit den komplexen Anforderungen und Rahmenbedingungen der vakanten Position und - unbedingt zu berücksichtigen - unter Beachtung der interkulturellen Aspekte;
- ✓ Viertens unserer den gesamten Such-, Auswahl- und Onboarding-Prozess begleitende, individuelle Beratung der Kandidaten und unseres Klienten zur Gewährleistung einer passgenauen und dauerhaften Stellenbesetzung

All dies mag plausibel und einfach klingen – in der Praxis ist es aber die hohe Schule professionellen Kandidatenhandlings, das heute auf den osteuropäischen Märkten höchst selten anzutreffen ist. Aber genau darum geht es!

Professionelles Kandidatenhandling ist zur wichtigsten Quelle für eine erfolgreiche Stellenbesetzung in Osteuropa geworden.

Ausgewählte Aspekte dieses wichtigen und sehr vielschichtigen Themas haben wir in einzelnen Artikeln vertieft, die Sie auf unserer Homepage abrufen können.

von Dr. Rainer Berndt