

Tarile emergente recruteaza specialisti din pietele mature / Partnerländer beziehen Personal aus der EU / *Emerging countries recruit specialists from the EU*

Companiile de pe pietele mature continua sa-si trimita specialisti si manageri pe pietele emergente, ceea ce accentueaza deficitul de personal de pe pietele occidentale. Recrutarea angajatilor potriviti va deveni tot mai dificila pe pietele mature în urmatorii ani, în conditiile in care tendinta de recrutare de specialisti straini pentru pietele în dezvoltare se suprapune peste îmbatranirea populatiei din statele dezvoltate. Circa doua treimi dintre directorii chestionati pentru studiu se asteapta ca procesele de recrutare si retentie sa devina mai dificile în urmatorii trei ani. În acest context, managementul talentelor a devenit o prioritate în agenda companiilor.



Functia de talent management este în prezent prea importanta pentru a fi lasata doar în seama departamentului HR si ar trebui sa fie tratata drept parte integranta a strategiei de business. Majoritatea respondentilor au spus ca cele mai eficiente strategii de talent management sunt cele gândite si implementate de fiecare departament si sustinute de functia HR. Companiile trebuie sa aiba o atitudine inovatoare si în ceea ce priveste activitatea de recrutare, orientându-se nu doar catre atragerea talentului din alte tari, ci si din alte industrii. O relatie mai strânsa cu universitatile, precum si dezvoltarea unor programe de training care vor ajuta la extinderea numarului de specialisti sunt solutii pe care companiile le vor implementa tot mai mult în urmatorii ani.

Unternehmen aus Westeuropa entsenden weiterhin Fach- und Führungskräfte in die Partnerländer. Dieses Verhalten drückt weiter auf den Mangel am westlichen Arbeitsmarkt. Die Suche geeigneter Mitarbeiter in der EU wird also noch schwieriger in den nächsten Jahren, insbes. vor dem Hintergrund der weiter sich zuspitzenden Alterung. In entsprechenden Umfragen äußern sich zwei Drittel der befragten zuständigen Führungskräfte entsprechend skeptisch auch hinsichtlich der Bindungskraft für entsendefähiges Personal in den nächsten drei Jahren. Für viele Firmen ist daher das Talentmanagement ein möglicher Ausweg.



Das Talentmanagement ist daher heute keine Angelegenheit nur für die Personalabteilung, sondern für die strategische Führung des gesamten Unternehmens. Die beste Methode zur Findung und Bindung besonders fähiger Köpfe werden von der Fachabteilung entworfen und von der Personalabteilung begleitend unterstützt. Schlüsselfaktor ist die Innovationsbereitschaft bei der Personalsuche, die nicht nur länderübergreifend sondern auch branchenübergreifend sein kann. Die Wettbewerbsfähigkeit bei der Suche von Talenten nimmt durch die Zusammenarbeit mit Universitäten und durch die Ausarbeitung firmeneigener Weiterbildungsprogramme zu.

*Companies from mature markets like the old EU continue to send specialists and managers into emerging markets, which emphasizes the deficit of personnel on the Western markets. Recruitment of suitable employees in the EU will become more difficult in the next years, since population in developed states is also aging. Nearly 2/3 of the directors in a survey answered that they expect the process of recruitment and retention becoming more difficult in the next three years. In this context, talent management has become a priority in the agenda of companies.*

*The challenge of talent management is nowadays too important to be left only in the HR department responsibility and should be treated as an integral part of business strategy. Most respondents said that the most effective strategies of talent management are those thought and implemented by each department and supported by the HR department. Companies must have an innovative attitude regarding its recruitment activities, orienting itself not only to attract talents from other countries, but also from other industries. A closer relationship with universities and development of training programs that will help to expand the number of specialists are solutions that companies will deploy more and more in the near future.*

Criza de personal salta businessul de recrutare / Personalmangel hilft Personalberatern zu wachsen / *Staff Crisis leaps the recruitment business*

Industria de recrutare are unul dintre cele mai spectaculoase ritmuri de crestere de pe piata romaneasca, pe fondul crizei de personal generalizate cu care se confrunta companiile si al extinderii afacerilor pe plan local. Primele cinci companii de recrutare si leasing de personal din Romania, în functie de cifra de afaceri, au înregistrat crestere ale veniturilor între 35% si 60% în primele trei luni din 2008. Industriile cu cele mai mari nevoi de personal si care au adus cei mai multi bani recrutorilor anul acesta sunt serviciile financiare, constructiile si telecomunicatiile.



In Rumänien weist die Personalberatung mit dem Schwerpunkt der Personalsuche die hohe eigene Wachstumsraten auf. Maßgeblich hierfür ist als Ursache die Wachstumsbegrenzung der Kunden auf lokaler Ebene. Die nach Umsatz fünf größten Dienstleister für Personalsuche und –überlassung in Rumänien wuchsen um 35 % bis 60 % allein in den ersten Monaten des Jahres 2008. Zu den Kundenbranchen dieser Unternehmen zählen zuallererst die Finanzdienstleister, die Bauwirtschaft und die Telekommunikation.

*The recruitment industry has one of the most spectacular rates of growth on the Romanian market. There are the barriers of growth for companies on the local level. The first five companies for recruiting and leasing of personnel in Romania, rated by the turnover, recorded revenue growth of between 35% and 60% in the first three months of 2008. The industries with the greatest needs of personnel that brought the most money to the recruiters this year are financial services, construction and telecommunications enterprises.*

Inginerii sunt cei mai cautati / Ingenieure am stärksten gefragt / *Engineers most demanded*

Agentia Nationala de Ocupare a Fortei de Munca are disponibile, în prezent, peste 22.400 locuri de munca, la nivel national, cele mai multe cereri ale companiilor fiind pentru persoanele cu studii medii si profesionale. Din oferta ANOFM, cele mai cautate profesii din acest segment sunt confectioner-asamblor de articole textile, muncitori necalificati în industria confectionilor si muncitori necalificati la demolari cladiri. Pentru persoanele cu studii superioare sunt disponibile peste 1.067 locuri de munca, iar cea mai bogata oferta este pentru ingineri.

Die moldauische Arbeitsverwaltung (Agentia Nationala de Ocupare a Fortei de Munca = ANOFM) als häufiger Kooperationspartner von Spelleken Assoc. weist zurzeit 22 400 offene Stellen aus. Die meisten Arbeitgeber wünschen eine mittlere oder höhere Schulbildung. Sehr gefragt sind Textilberufe sowie Bauberufe für den Abbruch. Immerhin noch über eintausend Stellen stehen für Akademiker zur Verfügung. Am meisten gefragt unter ihnen sind die Ingenieure.

*The Moldovan National Agency for Employment of Labour Force has available now over 22,400 jobs, with most of the applications demanding people with secondary and professional education. The most requested jobs in this segment are confectioner-assembler of textile articles, unqualified workers in the industry of confections and unqualified workers for building demolitions. For persons with higher education are available over 1,067 jobs, and the best paid offers is for engineers.*

