

Pendl & Piswanger InterSearch: Care este profilul CEO-ului de astazi



Potrivit Pendl & Piswanger InterSearch România, unul dintre principalii furnizori de servicii de executive search, leadership advisory si interim management, companiile își schimbă radical modul în care definesc „liderul potrivit”, în contextul în care presiunile date de incertitudinea economica, geopolitica și tehnologica se intersectează tot mai des. Concluziile studiului *InterSearch Global Board Survey 2025 – Coping with Discomfort* arată ca, la nivel internațional, profilul clasic de CEO – orientat exclusiv spre rezultate și expertiza tehnica – este înlocuit de o nouă generație de lideri care construiesc reziliența, cultura organizațională și încredere.

Astfel, datele studiului arată ca, dacă în trecut competențele unui lider se măsurau în cifre de business, astăzi ele se traduc în capacitatea de a gestiona complexitatea. 77% dintre boardurile de conducere globale considera ca geopolitica este principalul factor de impact asupra deciziilor, iar 65% indică inteligența artificială drept a doua temă majoră în agenda strategică. În acest context, liderul performant nu mai este cel care controlează, ci cel care se adaptează: deciziile nu se iau doar pe baza experienței, ci a lucidității, a echilibrului și a capacității de a menține direcția strategică.

„Tehnologia aduce viteza, dar nu în mod necesar și discernământ. În executive search, valoarea reală nu este să găsești un CV impecabil, ci un lider care înțelege contextul, cultura și poate transforma presiunea în direcție strategică. Aceste aspecte sunt cerute de clienții noștri astăzi: nu doar candidați buni, ci oameni care pot inspira calm și claritate într-un mediu plin de incertitudini”, afirmă **Ana Ber**, *Managing Partner, Pendl & Piswanger InterSearch România*.

Transformarea este vizibilă inclusiv în dinamica pieței de executive search. Proiectele nu mai urmăresc doar ocuparea unei poziții libere, ci sunt construite ca pachete strategice care combina evaluare, onboarding și tranziție interimară.

Mandatele cross-border se înmulțesc, rolurile devin multidisciplinare (AI governance, cyber, sustenabilitate, digital transformation), iar selecția se extinde dincolo de granițele tradiționale ale C-level-ului. În paralel, 70% dintre boarduri au introdus evaluări periodice de competențe și 46% lucrează cu firme specializate de executive search pentru identificarea membrilor potriviți — un semnal clar ca recrutarea la vârf devine un proces continuu, bazat pe date, nu pe intuiție.

Aceeași nevoie de adaptabilitate se vede și în gestionarea succesiunii. Doar 30% dintre consiliile globale au

planuri de succesiune funcționale pentru CEO și echipa executivă, iar 38% spun că structura actuală a top managementului nu mai răspunde pe deplin cerințelor. În lipsa unei planificări clare, companiile apelează tot mai des la soluții interimare — un segment în creștere și în România, unde Pendl & Piswanger InterSearch gestionează nu doar recrutarea de top ci și tranzițiile în verticale precum industrie, automotive, energie, producție, construcții sau servicii.

„Succesiunea nu mai este un moment, ci un proces continuu. Companiile care își tratează leadershipul ca pe un sistem viu sunt cele care rezistă. Iar asta redefinește și rolul nostru ca parteneri de executive search: de la identificare, la acompaniere strategică”, adaugă **Ana Ber**.

În spatele acestor schimbări, profilul liderului eficient se nuanțează. InterSearch surprinde avansul „meta-competențelor” — capacitatea de a învăța continuu, conștientizarea de sine, empatia strategică și orientarea către scop — odată cu diversificarea boardurilor: femeile reprezintă astăzi 32% dintre membrii consiliilor (în urcare față de anul anterior), dar 22% dintre consilii nu au încă nicio femeie, iar 29% includ membri internaționali, semn că presiunea pentru competențe complementare rămâne ridicată. În prezent, 68% dintre boarduri consideră toate aceste meta-competențe mai importante decât performanța anterioară sau backgroundul academic.

În același timp, o treime dintre consilii ar schimba imediat componența de competențe, iar aproape jumătate ar înlocui unul sau mai mulți directori, ceea ce confirmă nevoia de aliniere rapidă la noile realități.

România urmează aceeași tendință: companiile din industrie, energie, producție și servicii caută lideri capabili să gestioneze simultan transformarea digitală, reglementările de sustenabilitate și presiunea performanței, concentrându-se nu doar pe cifre, ci și pe oameni, culturi și schimbări extrem de dinamice.

“Liderii de mâine nu vor avea neapărat titlurile de astăzi, dar vor avea curajul și claritatea de a ghida oamenii prin incertitudine. Într-un context dominat de presiune și schimbare, diferența dintre un bun executiv și un lider autentic se masoară în felul în care gestionează ambiguitatea. CEO-ul de azi trebuie să fie în același timp analitic și empatic, să decida rapid, dar cu luciditate, și să mențină organizația conectată la sens, nu doar la cifre. Executive search-ul devine, astfel, o investiție directă în cultura și sustenabilitatea unei companii”, încheie Ana Ber.

Despre Pendl & Piswanger InterSearch România

Pendl & Piswanger InterSearch România este parte a rețelei globale InterSearch Worldwide, cu peste 90 de birouri în 50+ țări. Fondată în anul 2000, compania a finalizat peste 2.000 de mandate de executive search, având o rată de retenție de peste 85% la 3 ani pentru candidații plasați.

Portofoliul include proiecte pentru verticale strategice – energie, automotive, producție industrială, pharma, construcții, agribusiness și FMCG. Serviciile oferite acoperă executive search, interim management, leadership assessment și executive onboarding.

Pendl & Piswanger InterSearch România colaborează constant cu birouri din rețeaua internațională pentru proiecte cross-border și contribuie la inițiative globale precum InterSearch Sustainability Practice, dedicate integrării principiilor ESG în leadership.

Prin experiența locală și conexiunile globale, compania este partenerul de încredere al organizațiilor care caută nu doar lideri potriviți, ci lideri cu impact.