

# TalentMagnet

D.T1.1.5 Diapozitiv glavnih ugotovitev  
izhodiščne študije





## PREDSTAVITEV

1.1 TalentMagnet projekt

1.2 Namen

1.3 Ključni pogoji



## IZZIV



## RAZISKAVE TALENTMAGNETA

3.1 Raziskave med  
ciljnimi skupinami

3.2 Analiza razmer na  
ravni partnerjev

3.3 Raziskava med  
mladimi talenti

3.4 Raziskava v  
privatnem sektorju



## ANALIZA TRENUTNEGA STANJA

4.1 Konkurenčnost  
mest

4.2 Dobre prakse

4.3 Kapitalizacija



## TALENTMAGNET REŠITVE

5.1 TalentMagnet  
pristop

5.2 TalentMagnet  
orodje

5.3 zaključki





# PREDSTAVITEV

---

# Projekt TalentMagnet

Izboljšane institucionalne sposobnosti in Novo upravljanje na več ravneh za  
Zadržanje in privabljanje talentov v Podonavju



29 partnerjev  
12 držav



2.5 M EUR



01/07/2020 – 31/12/2022

## Ciljne skupine

Lokalni/regionalni načrtovalci politik, odločevalci; mestne in regionalne uprave; deležniki in partnerji iz štirikratnega heliksa; člani skupnosti in javnost

# Namen



# Ključni pogoji

## Upravljanje s talenti

Upravljanje s talenti je eden izmed najbolj pomembnih instrumentov upravljanja kadrov. V povezavi z našimi dokumenti se upravljanje talentov nanaša na nabor orodij in ukrepov za privabljanje, razvoj in zadržanje visoko izobraženih talentiranih ljudi. Izvaja se na mestni, regionalni ali državni ravni.

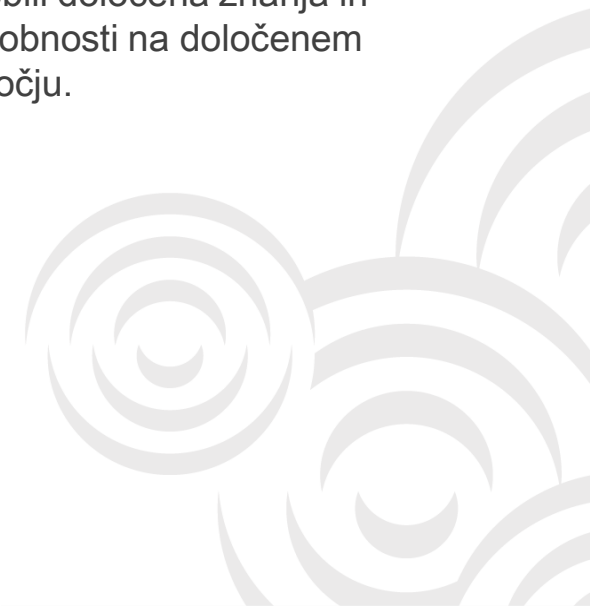


## Talent

Talent je skupek sposobnosti posameznika, ki vključuje spretnosti, znanje in sposobnost rasti in razvoja. Nanaša se na ljudi z naravnim darom kot ljudi, ki so pridobili določena znanja in sposobnosti na določenem področju.

## Zadržanje in privabljanje talentov

Zadržanje in privabljanje talentov je del upravljanja s talenti, ki je sestavljeno iz ukrepov oz. programov v procesu aktivnega privabljanja in zadržanja talentiranih ljudi. Izvaja se lahko na ravni podjetij, mest ter na regionalni in državni ravni.





**IZZIV**

---



Migracije mladih in beg možganov se krepi v Podonavski regiji.

Današnja mladina odrašča z večjimi možnostmi za delo ali študij v tujini in te možnosti v visoki meri tudi izkoriščajo.

Kar predstavlja prevladujočo grožnjo za države Podonavja, da izgubijo mlade, visoko usposobljene posameznike (v različnem obsegu na bolj in manj razvitih območjih).

Migracije vplivajo na lokalno, nacionalno in regionalno raven. Socialno-ekonomske posledice vključujejo izgubo finančnega kapitala, inovacij in produktivnosti, izgubo praktičnega znanja, strokovnjakov in potencialnih političnih aktivistov ter mnenj, zato lahko predstavlja oviro za nadaljnji razvoj.

**Prilagojeni odgovori so potrebni v sklopu lokalne politike, saj se lahko od države do države precej razlikujejo.**



3

# RAZISKAVE TALENTMAGNETA

---

## Raziskava med skupinami talentov

Opredeliti trenutne prednosti in slabosti v mestih, regijah in državah na štirih ključnih področjih (izobraževanje, trg dela, stanovanjski trg in kakovost življenja), katere tematizira projekt TalentMagnet in so ključnega pomena za privabljanje in zadrževanje talentov.

## Analiza razmer na ravni partnerjev

Analizirati statistične podatke in javno dostopne informacije v partnerskih mestih, ki zajemajo štiri ključna področja (demografija in družba; gospodarstvo in trg dela; izobraževanje; kazalniki kakovosti življenja).

Zbiranje informacij o življenjskih pogojih v domačem kraju in namembnem kraju, potencialnih migracijskih razlogih in težnjah mladih talentov.

Cilj je bil primerjati življenjske pogoje in opredeliti dejavnike privabljanja.

## Raziskava med mladimi talenti

Z vprašalnikom pridobiti mnenje zasebnega sektorja, vključno z vprašanji, specifičnimi za podjetja (npr. pristop k izzivom) in vprašanji, specifičnimi za talente (npr. strategije zaposlovanja in privlačnosti talentov).

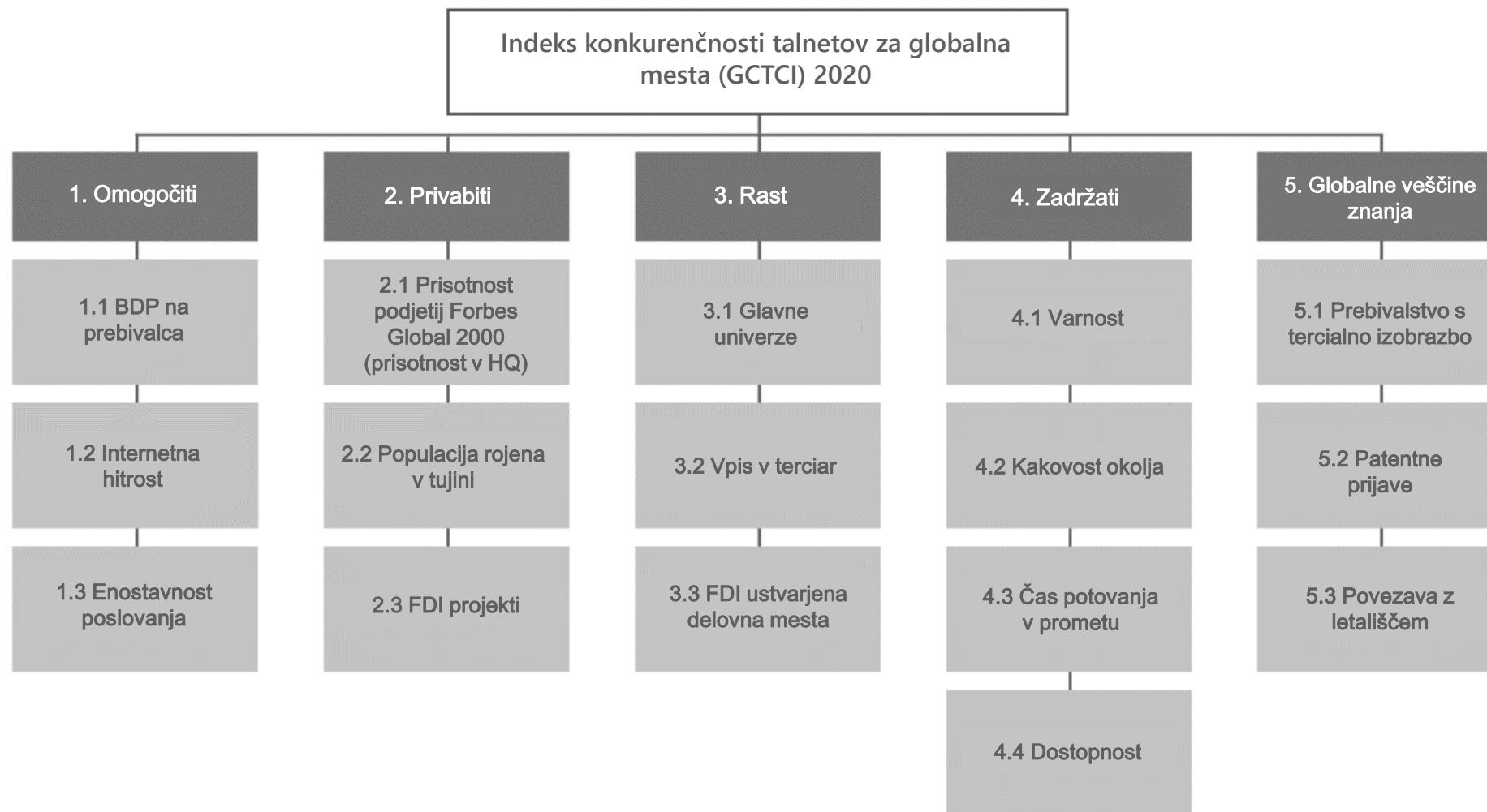
## Raziskava v privatnem sektorju

SPECIFIČNE POTREBE	
MLADI TALENTI	PRIVATNI SEKTOR
<p>Kakovostne zaposlitvene možnosti</p> <p>Uspešno poslovno okolje</p> <p>Privlačna korporativna kultura, ki omogoča prilagodljivost in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem</p> <p>Možnost osebnega in kariernega razvoja</p> <p>Inovativno formalno in neformalno izobraževanje</p> <p>Ugodne in raznolike možnosti nastanitve</p>	<p>Bolj usposobljeni/visoko izobraženi mladi talenti</p> <p>Več zaposlenih doma / na daljavo / v tujini</p> <p>Večja mobilnost in raznolikost</p> <p>Razvoj inovativnih pristopov k privabljanju mladih talentov, vključno z zaposlitvenimi strategijami delodajalcev</p> <p>Povečanje poslovne učinkovitosti za izpolnitev plačilnih zahtev</p>

# 4

## ANALIZA TRENUTNEGA STANJA

---



Vir: The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2020 Report



# Dobre prakse in kapitalizacija

Številne dobre prakse na področju zadržanja in privabljanja talentov so podrobneje opisani v **Katalogu dobrih praks TalentMagneta**.

Nekaj primerov:

- 90 dnevni Finski projekt v Helsinkih, Finska
- Bizkaia Talent v Baskovski državi, Španija
  - Center za uporabne tehnologije (ZAT) v Leobnu, Avstrija
- „Bolgarija vas želi“ v Sofiji, Bolgarija



Veliko se lahko naučimo iz podobnih projektov, ki jih je sofinancirala EU, kot so:

- YOUMIG
- EDU-LAB
- ATTRACTIVE DANUBE
- WORKING4TALENT
- CartTalent
- TALENTAS
- Gen-Y City





# TALENTMAGNET REŠITVE

---



# TalentMagnet holističen pristop

Nudi celovit pogled na različne dejavnike

Temelji na večstopenjskem upravljanju

Cilj: oblikovati mesta in regije s konkurenčnim talentom



# TalentMagnet orodja



## Aktivnost 1

---

### Razvoj orodij

---

Vzpostavitev klubov lokalnih talentov

Aplikacija TalentMagnet

### Izvedba urbanih hekatonov

Uveljavljanje modela štirikratni heliks kot model upravljanja na več ravneh

Vodnik TalentMagnet



## Aktivnost 2

---

### Ponovno vzpostavljanje in vodenje izboljšanega modela upravljanja na več ravneh

---

Interaktivna izobraževalna dokumentacija

Mreža certificiranih strokovnjakov TalentMagnet

Implementacija novega modela upravljanja talentov (za privabljanje in zadrževanje le teh) na več ravneh



## Aktivnost 3

---

### Priprava lokalnih akterjev za sodelovanje v programu privabljanja in zadrževanja talentov

---

Elektronski material

Lokalna izobraževalna večjezična dokumentacija

Interaktivni lokalni tečaji usposabljanja

# Zaključki

Ker ni rešitve za vse, bi morala vsako mesto in občina **oceniti svoje posebne prednostne naloge**, pa tudi **pričakovanja lokalne mladine**, da bodo zgradili in izvedli prilagojeno strategijo privlačnosti in zadrževanja talentov.

Lažje **sodelovanje**, razvoj in uporaba **novega modela upravljanja na več ravneh** je možen način za reševanje izzivov.

Za zagotovitev trajnostne politike privabljanja in ohranjanja talentov je ključnega pomena, da se na lokalni, nacionalni in – do neke mere – na nadnacionalni ravni uvedejo **podporni okvirni pogoji** (zakonodaja, financiranje, podporne organizacije).





# Interreg



EUROPEAN UNION

## Danube Transnational Programme TalentMagnet

*Hvala za pozornost!*



<https://www.facebook.com/TalentMagnetProject>



<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/talentmagnet>



Projekt sofinanciran s strani Evropske unije iz Evropskega sklada za regionalni razvoj.

