

TalentMagnet

D.T1.1.5 Презентация на основните резултати от базовото проучване





ВЪВЕДЕНИЕ

1.1 Проектът TalentMagnet

1.2 Цел

1.3 Ключови термини



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТО



ПРОУЧВАНИЯ ПО ПРОЕКТ TALENTMAGNET

3.1 Проучване сред целевите групи

3.2 Анализ на ситуацията в държавите-партньори

3.3 Проучване сред младите таланти

3.4 Проучване сред бизнеса



ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ

4.1 Конкурентоспособност на населените места

4.2 Добри практики

4.3 Капитализиране



РЕШЕНИЕТО TALENTMAGNET

5.1 Подходът TalentMagnet

5.2 Инструментарий TalentMagnet

5.3 Заключение





ВЪВЕДЕНИЕ

Проектът TalentMagnet

Подобрен институционален капацитет и ново многостепенно управление за привличане и задържане на таланти в Дунавския регион



29 партньори
12 държави



2.5 M EUR



01/07/2020 – 31/12/2022

Таргет групи

Местни/регионални политици, градоначалници; местни и регионални администрации; заинтересовани страни и партньори от „Четворната спирала“; местна общност и обществото като цяло

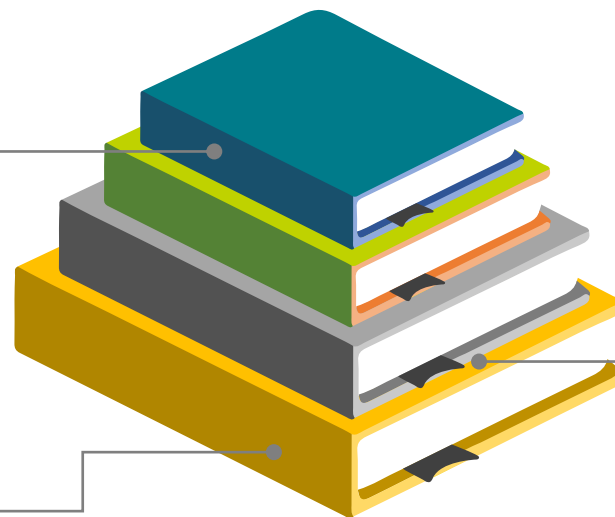
Цел



Ключови термини

Управление на таланти

Управлението на таланти е един от най-важните инструменти в мениджмънта на човешките ресурси. Под „управление на таланти“ в нашето проучване разбираме набора от инструменти и действия за привличане, развитие и задържане на високообразовани талантлив хора. Осъществява се на равнище град, регион или държава.



Привличане и задържане на таланти

Привличането и задържането на таланти е част от управлението на таланти и се състои от действия, програми и процеси за активно привличане, посрещане или задържане на талантлив хора. Може да се осъществява на ниво фирма, град, регион или държава

Талант

Талантът е набор от способности, в т.ч. умения, знания и капацитет за израстване и развитие. Отнася се за хора с вродени заложи, както и за такива, които са придобили знания и умения, свързани с дадена област.



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТО



Младежката миграция и процесите, свързани с изтичането на квалифицирана работна ръка от Дунавския регион, се интензифицират.

Днешните младежи имат повече възможности за работа и образование в чужбина и до голяма степен се възползват от тях.

Страните по Дунава масово са изправени пред опасността да загубят младите си, висококвалифицирани специалисти (независимо, че проблемът е по-сериозен в по-слабо развитите региони).

Проблемът съществува на местно, регионално и национално ниво. Социално-икономическите последици от него се изразяват в загуба на финансов капитал, липса на иновации и продуктивност, на ноу-хау и експерти и нисък потенциал за политическа активност и изразяване на мнение – с две думи, бариери пред развитието.

Необходими са политики, пригодени за конкретното населено място. Те могат да варират значително в различните държави.



ПРОУЧВАНИЯ ПО ПРОЕКТ TALENTMAGNET

Проучване сред целевите групи

Идентифицира силните и слабите страни на градовете, регионите и държавите в четири направления, важни от гл. т. на проекта и решаващи за привличането и задържането на таланти (образование, пазар на труда, жилищна политика и качество на живот).

Анализ на ситуацията в държавите-партньори

Оценява статистическите данни и публично достъпната информация за партньорските градове в четири ключови области (демография и общество; икономика и пазар на труда; образование; индикатори за качеството на живот).

Събра информация за условията на живот в родните места и потенциалните нови дестинации за младите таланти, причините за тяхното евентуално преместване, стремежите им. Целта е да се сравнят условията за живот и да се идентифицират факторите, които привличат и отблъскват талантите.

Проучване сред младите таланти

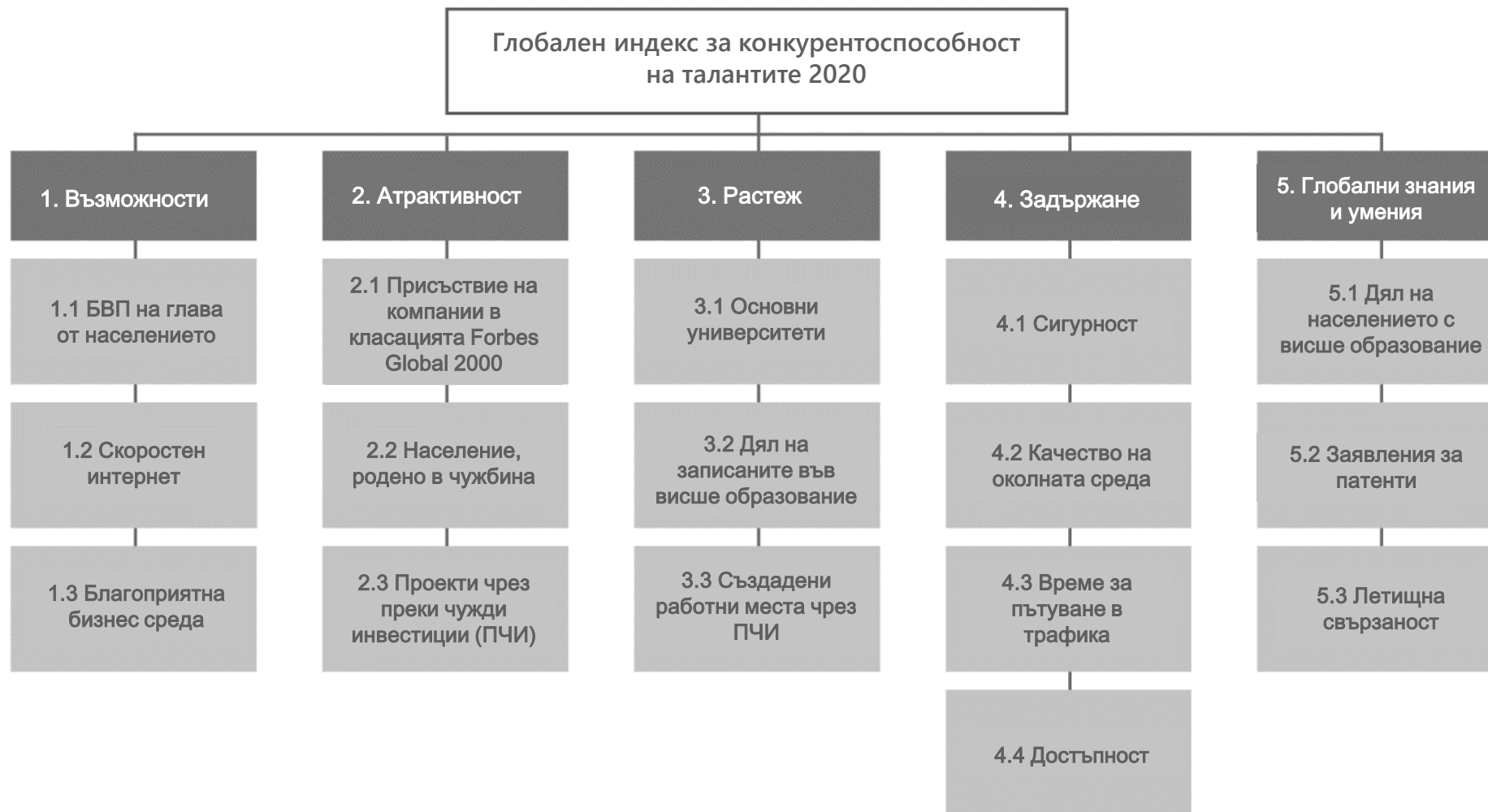
Проучи мнението на частния сектор с помощта на анкетна карта, включваща въпроси за конкретната фирма/бизнес (напр. подход към решаването на проблеми) и въпроси, свързани с талантите (напр. стратегии за привличане и наемане на таланти).

Проучване сред бизнеса

КОНКРЕТНИ НУЖДИ	
МЛАДИ ТАЛАНТИ	БИЗНЕС СЕКТОР
<p>Качествени възможности за работа</p> <p>Развита бизнес среда</p> <p>Привлекателна корпоративна култура, с възможност за гъвкавост и баланс между работа и личен живот</p> <p>Възможности за личностно и кариерно развитие</p> <p>Иновативно формално и неформално образование</p> <p>Многообразие и достъпност на жилищата</p>	<p>Повече квалифицирани/ висококвалифицирани талантливи младежи</p> <p>Повече работа от вкъщи/ от разстояние / международни човешки ресурси</p> <p>Повече мобилност и разнообразие</p> <p>Разработване на иновативни подходи към привличането на млади таланти, в т.ч. стратегии за брендиране на работодателите</p> <p>Повишаване ефективността на бизнеса с цел посрещане изискванията към възнагражденията</p>

4

ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ



Източник: Доклад за глобалния индекс за конкурентоспособност на талантите за 2020 г.



Добри практики и капитализиране

Каталогът с добри практики по проект TalentMagnet включва множество добри практики в областта на привличането и задържането на таланти.

Някои примери:

- Проект „Финландец за 90 дни“ от Хелзинки, Финландия
- Бискайски талант, Баска област, Испания
 - Център за приложни технологии, Леобен, Австрия
- „България те иска“ в София, България



Можем да научим много от проектите с подобна тематика, получили финансиране от ЕС.
Например:

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



РЕШЕНИЕТО TALENTMAGNET



Холистичен подход TalentMagnet

Интегрира многообразие от фактори

Структуриран на базата на многостепенно управление

Цел: изграждане на градове и региони, които могат да се конкурират в „битката“ за таланти

Инструментариум TalentMagnet



Дейност 1

Разработване на инструментариума

Създаване на местни клубове за таланти

Мобилно приложение TalentMagnet

Използване на градски хакатони

Използване на „Четворната спирала“ в новия модел на многостепенно управление

Ръководство TalentMagnet



Дейност 2

Подготвяне на партньорите за приложение на подобрения модел за многостепенно управление

Интерактивни обучителни материали

Набор от сертифицирани TalentMagnet експерти

Обучение върху новия модел за многостепенно управление за привличане и задържане на таланти



Дейност 3

Подготовка на местните участници от „Четворната спирала“ за сътрудничество с цел привличане и задържане на таланти

Материали за електронно обучение

Материали за обучение на партньорските езици

Местни интерактивни курсове за обучение

Заклучение

Няма универсално решение. Всяко населено място/община трябва да **оцени собствените си приоритети** и **очакванията на местната младеж** с цел създаване и внедряване на стратегия за привличане и задържане на таланти, пригодена към конкретните условия.

Предизвикателствата могат да се адресират посредством улесняване на **сътрудничеството**, разработване и приложение на **новия модел за многостепенно управление**.

С цел осигуряване устойчивостта на политиките за привличане и задържане на таланти е от решаващо значение да се създадат **рамкови условия за подкрепа** (нормативна рамка, финансиране, организации за подкрепа) на местно, национално и – до известна степен – транснационално ниво.





Interreg



EUROPEAN UNION

Danube Transnational Programme TalentMagnet

Благодарим Ви за вниманието!



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



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