

ТалентМагнет

D.T1.1.5 Презентација о главним открићима Основне студије





УВОД

1.1 Пројекат
ТалентМагнет

1.2 Сврха

1.3 Кључни појмови



ИЗАЗОВ



ИСТРАЖИВАЊА ТАЛЕНТМАГНЕТА

3.1 Анкета међу
циљним групама

3.2 Анализа ситуације
на нивоу партнера

3.3 Анкета младих
талената

3.4 Анкета приватног
сектора



ПОСЛЕДЊА РЕЧ ТЕХНОЛОГИЈЕ

4.1 Компетитивност
градова

4.2 Добре праксе

4.3 Капитализација

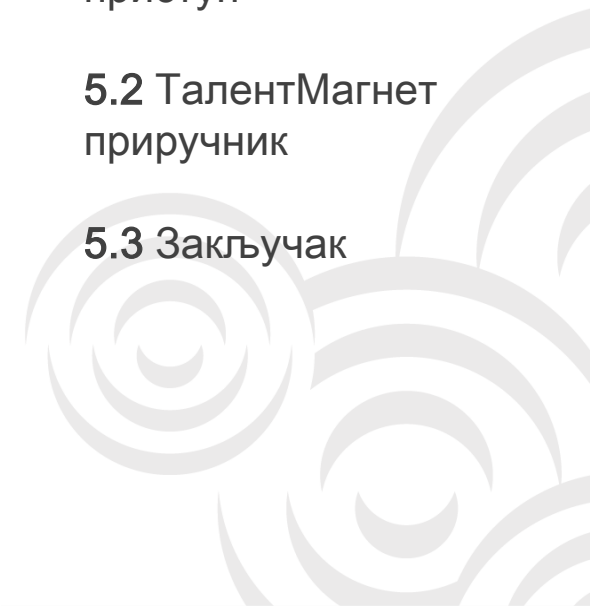


ТАЛЕНТМАГНЕТ РЕШЕЊЕ

5.1 ТалентМагнет
приступ

5.2 ТалентМагнет
приручник

5.3 Закључак





УВОД

Пројекат ТалентМагнет

Побољшани институционални капацитети и Ново управљање на више нивоа за
Привлачење и задржавање Талената у Подунављу



29 партнера
12 земаља



2.5 M EUR



01/07/2020 – 31/12/2022

Циљне групе

Локални / регионални планери политике, доносиоци одлука; урбане и регионалне управе; заинтересоване стране и партнери из четвороструког хеликса; чланови заједнице и јавност

Сврха

Доведите све на исти ниво почетног знања

Поделите разматрања о потенцијалној улози локалних и регионалних политика

Утврдите тренутно стање ствари

Створите заједничко разумевање

Служи као полазна тачка за развој планова и стратегија привлачења и задржавања талената

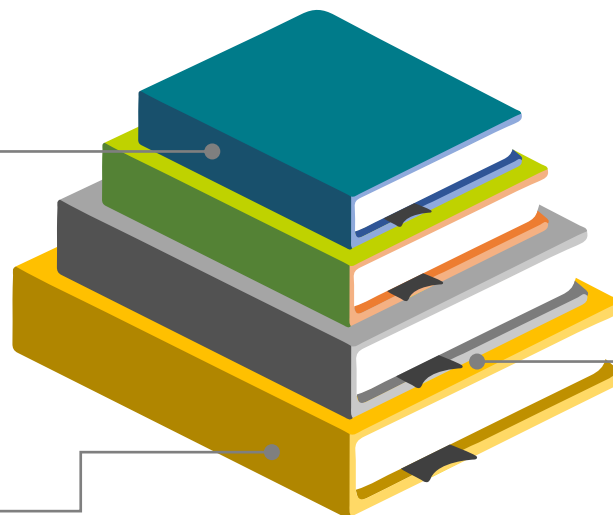
Обезбедите преглед планираних ТалентМагнет интервенција



Кључни појмови

Управљање талентима

Управљање талентима је један од најважнијих инструмената у управљању људским ресурсима. У односу на наш документ, управљање талентима је скуп алата и акција за привлачење, развој и задржавање високообразованих талентованих људи. Изводи се на градском, регионалном или националном нивоу.



Привлачење и задржавање талената

Привлачење и задржавање талената део је управљања талентима и састоји се од акција, програма и процеса за активно привлачење, добродошлицу или задржавање талентованих људи. Може се изводити на нивоу компаније, града, региона или државе.

Талент

Талент је скуп способности особе која укључује вештине, знање и способност за раст и развој. А односи се на људе са урођеним даровима, као и на људе који су научили знања и вештине повезане са одређеном облашћу.



ИЗАЗОВ



Миграција младих и одлив мозгова интензивирају се у Подунављу.

Данашњи млади одрастају са већим могућностима да раде или студирају у иностранству и користе ове шансе у великој мери.

То значи доминантну претњу за подунавске земље да ће изгубити младе, високо квалификоване појединце (иако у различитој мери у више и мање развијеним областима).

Има утицаја на локални, национални и регионални ниво. Социо-економске последице укључују губитак финансијског капитала, иновација и продуктивности, губитак знања, стручњака и потенцијалних политичких активиста и мишљења, па је то препрека развоју.

Потребни су прилагођени одговори са локалним политикама које се могу знатно разликовати од земље до земље.



ИСТРАЖИВАЊА ТАЛЕНТМАГНЕТА

Анкета међу циљним групама

Идентификовао је тренутне предности и слабости градова, региона и земаља у четири кључне области (образовање, тржиште рада, тржиште станова и квалитет живота) важне за пројекат ТалентМагнет и кључне за привлачење и задржавање талената.

Анализа ситуације на нивоу партнера

Анализирао је статистичке податке и јавно доступне информације у партнерским градовима, покривајући четири кључне области (демографија и друштво; економија и тржиште рада; образовање; индикатори квалитета живота).

Прикупљао је информације о условима живота у родном граду и месту одредишта, потенцијалним разлозима миграција и тежњама младих талената. Циљ је био да се упореде животне услови и идентификују фактори одбијања и привлачења.

Анкета младих талената

Прикупио је мишљење приватног сектора упитником који укључује питања о предузећу / предузећу (нпр. Приступ изазовима) и питања специфична за таленте (нпр. Стратегије у регрутовању и привлачењу талената).

Анкета приватног сектора

ПОСЕБНЕ ПОТРЕБЕ	
МЛАДИ ТАЛЕНТИ	ПРИВАТНИ СЕКТОР
<p>Могућности за квалитетан посао</p> <p>Пословно окружење са могућношћу напредовања</p> <p>Атрактивна корпоративна култура омогућава флексибилност и равнотежу између пословног и приватног живота</p> <p>Могућности личног и каријерног развоја</p> <p>Иновативно формално и неформално образовање</p> <p>Приступачне и разноврсније могућности становања</p>	<p>Квалификованији / висококвалификованији млади таленти</p> <p>Више запослених у матичној канцеларији / на даљину / запосленици из иностранства</p> <p>Већа мобилност и већа разноликост</p> <p>Развој иновативних приступа стицању младих талената, укључујући стратегије брендирања послодаваца</p> <p>Повећање пословне ефикасности како би се удовољило захтевима за платама</p>

4

ПОСЛЕДЊА РЕЧ ТЕХНОЛОГИЈЕ



Извор: Извештај Глобалног индекса конкурентности талената (ГТЦИ) 2020



Добре праксе и капитализација

Бројне добре праксе на пољу привлачења и задржавања талената детаљно су описане у ТалентМагнет каталогу добре праксе.

Неки примери:

- 90-дневни пројекат Фина у Хелсинкију, Финска
- Бизкаиа Талент у Баскији, Шпанија
 - Центар за примењену технологију (ЗАТ) у Леобену, Аустрија
- БугарскатеЖели у Софији, Бугарска



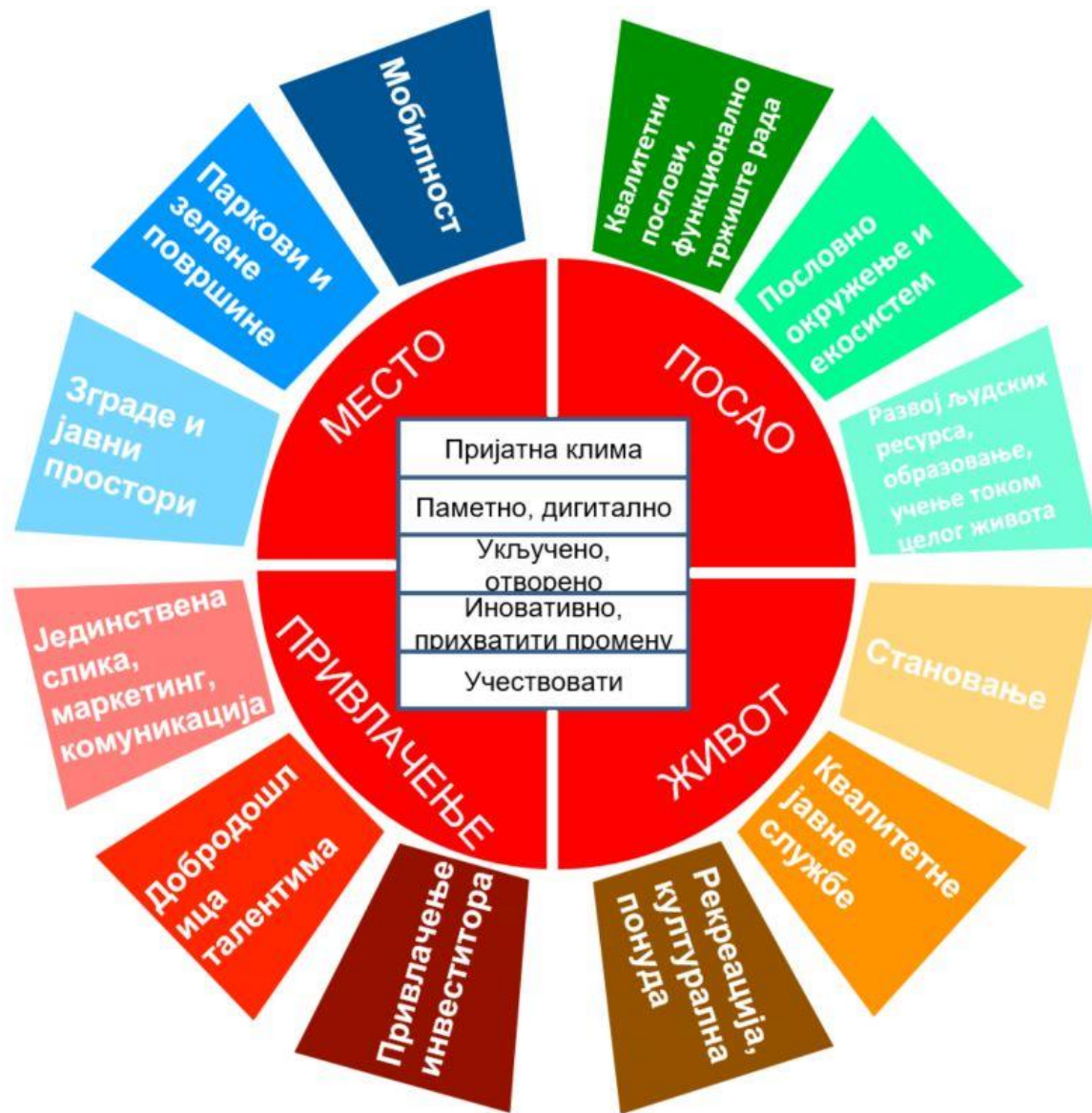
Много се може научити из сличних пројеката које финансира ЕУ, као што су :

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





ТАЛЕНТМАГНЕТ РЕШЕЊЕ



Холистички приступ ТалентМагнет-а

интегрисани поглед на
различите факторе

изграђено на управљању на
више нивоа

циљ: обликовање градова и
региона конкурентних за
таленте

ТалентМагнет приручник



Активност 1

Развој алата

Основани локални клубови талената

ТалентМагнет Апп

Примењени урбани хакатони

Четвороструки хеликс у акцији за нови модел управљања на више нивоа

Водич за ТалентМагнет



Активност 2

Припрема партнера за успостављање и вођење побољшаног модела управљања на више нивоа

Интерактивни материјали за обуку

Скуп сертификованих стручњака за ТалентМагнет

Обука о новом моделу управљања на више нивоа о привлачењу и задржавању талената



Активност 3

Припрема локалних ЧХ актера за сарадњу у привлачењу и задржавању талената

Материјали за е - учење

Локални материјали за учење на националним језицима

Интерактивни локални курсеви обуке

Закључак

Како не постоји јединствено решење, сваки град и општина морали би **да процене своје специфичне приоритете, као и очекивања локалне омладине** да изграде и примене прилагођену стратегију привлачења и задржавања талената.

Омогућавање **сарадње**, развој и примена **Новог модела управљања на више нивоа** је могући начин за решавање изазова.

Да би се осигурала одрживост политика привлачења и задржавања талената, пресудно је да постоје **подржани оквирни услови** (законодавство, финансирање, организације за подршку) на локалном, националном и, у одређеној мери, транснационалном нивоу.





Хвала Вам на пажњи!



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



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

