

TalentMagnet

D.T1.1.5 Slide deck – основні результати Базового дослідження





ВСТУП

1.1 Проєкт
TalentMagnet

1.2 Мета

1.3 Основні терміни



ВИКЛИК



ДОСЛІДЖЕННЯ TALENTMAGNET

3.1 Опитування серед
цільових груп

3.2 Оцінка ситуації
партнерів

3.3 Опитування
молодих талантів

3.4 Опитування
приватного сектору



STATE OF THE ART

4.1 Конкурентоспромо
жність міст

4.2 Кращі практики

4.3 Капіталізація

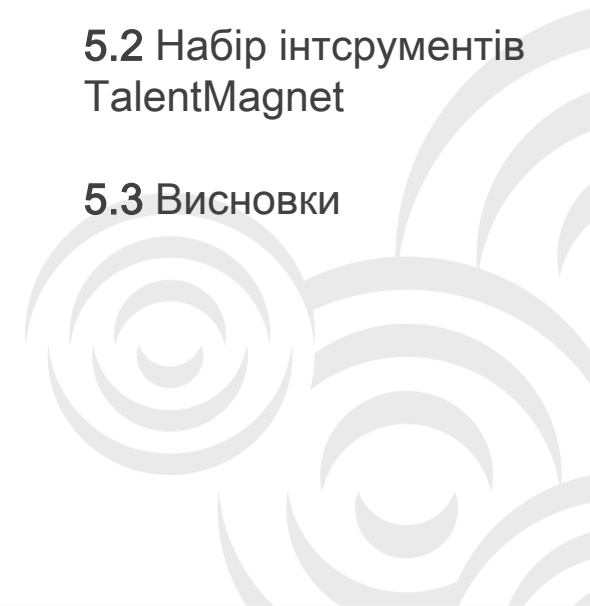


РІШЕННЯ TALENTMAGNET

5.1 Підхід
TalentMagnet

5.2 Набір інструментів
TalentMagnet

5.3 Висновки





ВСТУП

Проект TalentMagnet

Вдосконалення інституційної спроможності та Нове Багаторівневе Управління з метою
Залучення та Утримання талантів в Дунайському регіоні



29 партнерів
12 країн



2.5 млн. Євро



01/07/2020 – 31/12/2022

Цільові групи

Локальні/регіональні Local/regional управлінці, міські та регіональні адміністратори;
стейкхолдери та партнери моделі «quadruple helix»; члени громади та широка
громадськість

Мета



Основні поняття

Менеджмент талантів

Менеджмент талантів є одним з найважливіших інструментів HR менеджменту. По відношенню до нашого документу Менеджмент талантів – це набір інструментів та дій з метою залучення, розвитку та утримання високоосвічених талановитих людей. Вона може діяти на місцевому, регіональному чи національному рівнях.



Політика залучення та утримання талантів

Політика залучення та утримання талантів є частиною Менеджменту талантів та містить дії, програми та процеси, що сформовані з метою активно залучати, вітати та утримувати талановитих людей. Може здійснюватися на рівні компанії, міста, регіону чи на національному рівні.

Талант

Талан – це набір здібностей особи, що включає в себе навички, знання та здатності до зростання та розвитку. Стосується як людей з вродженими дарами так і тих, що здобули знання і навички у певній галузі.



ВИКЛИК



Міграція молоді та відтік мізків у Дунайському регіоні щодалі посилюється.

Сьогодні молодь зростає в умовах, коли навчання чи робота за кордоном є чимось звичним та доступним і вони використовують це по повній.

Це тягне за собою домінуючу загрозу втрати молодих, високоосвічених людей для Дунайських країн (цей фактор є більш або менш справедливим для різних регіонів в залежності від рівня розвитку).

В свою чергу це має визначальний вплив на розвиток як на локальному, регіональному так і на національному рівнях. Соціоекономічні наслідки включають втрату фінансових капіталів, інноваційності та продуктивності, втрату «know-how», експертів, потенційних політиків та активістів, альтернативних точок зору, що в сукупності стає перешкодою в ефективному розвитку.

Виникла потреба в адресованих відповідях на ці виклики, як основи локальних політик, що можуть значно відрізнитись в залежності від країни.



ДОСЛІДЖЕННЯ TALENTMAGNET

Дослідження серед цільових груп

Ідентифікація поточних сильних та слабких сторін міст, регіонів та країн у чотирьох ключових сферах (освіта, ринок праці, ринок нерухомості та якість життя) важливе для проєкту TalentMagnet, та визначальне для залучення та утримання талантів.

Аналіз ситуації на рівні партнерів

Аналіз статистичних даних та публічно доступної інформації в партнерських містах, що покриває чотири ключові сфери (демографія та суспільство, економіка та ринок праці, освіта, індикатори якості життя).

Включає інформацію про умови життя рідного міста та місця майбутнього проживання, потенційних причин для міграції та прагнень молодих талантів.

Основна мета опитування була в порівнянні умов проживання та визначенні факторів утримання та відштовхнення.

Опитування молоді

Включає збір думок приватного сектору в ході опитування, включаючи специфічних для компанії/бізнесу питань (підхід до викликів) та специфічних питань для оцінки політики роботи з талантами (стратегії утримання та залучення талантів).

Опитування приватного сектора

СПЕЦИФІЧНІ ПОТРЕБИ	
МОЛОДІ ТАЛАНТИ	ПРИВАТНИЙ СЕКТОР
<p>Наявність якісних можливостей для роботи</p> <p>Процвітаюче бізнес середовище</p> <p>Приваблива корпоративна культура, що уможливорює гнучкість та баланс між роботою і життям</p> <p>Можливості для персонального та кар'єрного розвитку</p> <p>Інноваційна формальна та неформальна освіта</p> <p>Доступне та різноманітне житло</p>	<p>Більш кваліфіковані/ високоосвічені молоді таланти</p> <p>Більше роботи з домашнього офісу, віддалених/міжнародних співробітників</p> <p>Вища мобільність та більша різноманітність</p> <p>Розвиток інноваційних підходів до знаходження та залучення молодих талантів, включаючи стратегії брендування роботодавців</p> <p>Зростання ефективності ведення бізнесу з метою задоволення вимог з оплати праці</p>

4

STATE OF THE ART



Джерело: Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів (GCTCI) 2020 Звіт



Кращі практики та капіталізація

Численні кращі практики у сфері залучення та утримання талантів представлені в **Каталозі кращих практик TalentMagnet**.

Деякі приклади:

- Стань фіном на 90 днів Хельсінкі, Фінляндія
- Bizkaia Talent в країні Басків, Іспанія
- Центр прикладних технологій (ZAT) в Леобені, Австрія
 - БолгаріяТебеХоче Софія, Болгарія



Багато чому можна навчитись від подібних проєктів, фінансованих ЄС:

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





РІШЕННЯ TALENTMAGNETy



Цілісний підхід в рамках TalentMagnety

Інтегрований огляд різноманітних факторів

Побудованих на багаторівневому управлінні

мета: створити талантоспроможні міста та регіони

Набір інструментів (Toolkit) проєкту TalentMagnet



Дія 1

Розробка Toolkity

Створення локальних клубів
Талантів

Додаток TalentMagnet

Імплементация урбаністичних
хакатонів

Методика Quadruple Helix в дії
як інструмент впровадження
Моделі Багаторівневого
Управління

Путівник (Guidebook) проєкту
TalentMagnet



Дія 2

Підготовка партнерів для створення та впровадження вдосконаленої Багаторівневої Моделі Управління

Інтерактивні тренінгові матеріали

Пул сертифікованих Експертів
проєкту TalentMagnet

Тренінг щодо нової Моделі
Багаторівневого Управління з метою
Залучення та Утримання талантів



Дія 3

Підготовка локальних акторів моделі QH з метою співпраці у сфері залучення та утримання талантів

Матеріали для Е-навчання

Локальні навчальні
матеріали на національних
мовах

Інтерактивний локальний
тренінговий курс

Висновки

Оскільки не існує одного-найкращого-спільного-для-всіх рішення, кожне місто та муніципалітет буде змушене **оцінити власні специфічні пріоритети**, як і **очікування локальної молоді** з метою створення та імплементації унікальної/специфічної Стратегії залучення та утримання талантів.

Сприяти **співробітництву**, розвитку та застосуванню **Нової Моделі Багаторівневого Управління** один з можливих шляхів для вирішення наявного виклику.

З метою забезпечення сталості політики залучення та утримання талантів визначальним є наявність **підтримуючих умов** (законодавство, фінансування, підтримуючі організації) на місці на кожному рівні: місто, регіон, країна та, до певної міри, міжнародному рівні.





Дякуємо за Вашу увагу!



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



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

 Проект на 85% фінансується за рахунок коштів Європейського Союзу.

