

# TalentMagnet

**D.T1.1.5 Introducere privind principalele constatări ale studiului de bază**





## INTRODUCERE

1.1 Proiectul TalentMagnet

1.2 Scopul proiectului

1.3 Termeni principali



## PROVOCARE



## CHESTIONAR TALENTMAGNET

3.1 Studiile în rândul grupurilor-țintă

3.2 Analiza situației la nivel de partener

3.3 Sondaj privind tinere talente

3.4 Sondaj privind sectorul privat



## STADIUL ACTUAL

4.1 Competitivitatea orașelor

4.2 Bunele practici

4.3 Valorificare



## SOLUȚIONARE TALENTMAGNET

5.1 Abordarea TalentMagnet

5.2 Instrumente TalentMagnet

5.3 Concluzie





# INTRODUCERE

---

# Proiectul TalentMagnet

Capacități instituționale îmbunătățite și o nouă guvernare pe mai multe niveluri pentru atracția și reținerea talentelor în regiunea Dunării



29 de parteneri  
12 țări



2.5 M EUR

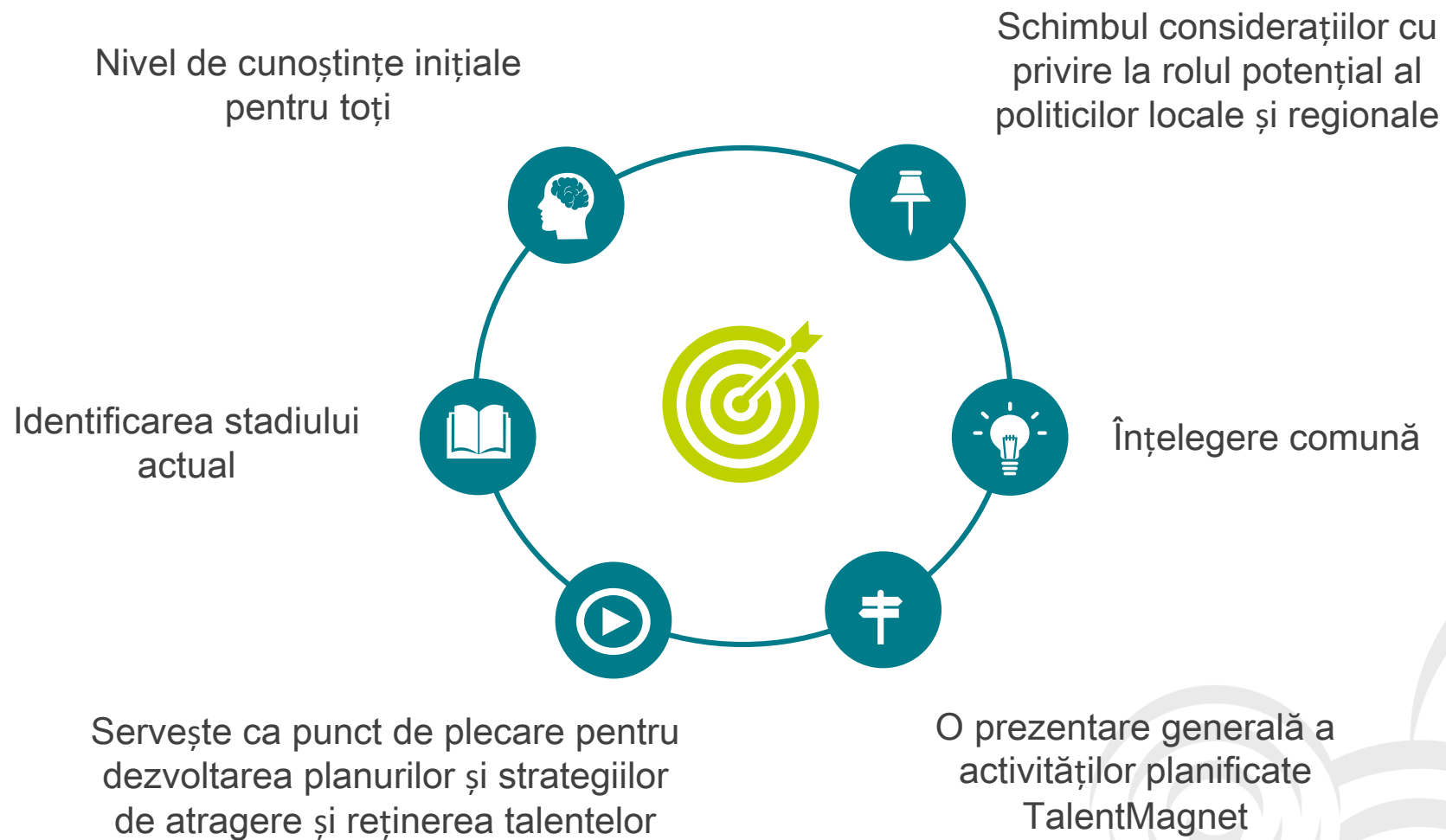


01/07/2020 – 31/12/2022

## Grupuri țintă

Planificatori de politici locale / regionale, decidenți; organisme administrative locale și regionale; părțile interesate și partenerii din helixul cvadruplu; membrii comunității și publicul larg

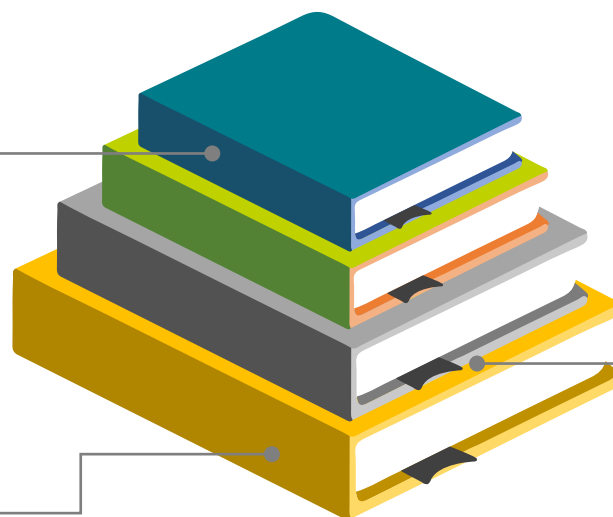
# Scopul



# Termeni esențiali

## Talent management

Managementul talentelor este unul dintre cele mai importante instrumente în managementul resurselor umane. Managementul talentelor este un set de instrumente și acțiuni pentru a atrage și reține oameni talentați cu înaltă educație. Se desfășoară la nivel de oraș, regional sau național.



## Atragerea și păstrarea talentelor

Atragerea și păstrarea talentelor este o parte a managementului talentelor și constă în acțiuni, programe și procese pentru a atrage, a primi sau a păstra în mod activ oameni talentați. Poate fi realizat la nivel de companie, oraș, regional sau național.

## Talent

Abilitățile ale unei persoane, inclusiv cunoștințe și capacitate de creștere și dezvoltare. Și se referă la oameni cu daruri înnăscute, precum și la oameni care au învățat cunoștințe și abilități legate de un anumit domeniu.



# PROVOCAREA

---



Migrația tinerilor și exodul creierelor se intensifică în regiunea Dunării.

Tinerii de astăzi au posibilități mai mari de a lucra sau de a studia în străinătate și folosesc aceste șanse într-o mare măsură.

Acest lucru înseamnă o amenințare pentru țările dunărene de a pierde cetățeni tineri, cu înaltă calificare (chiar și în zone din ce în ce mai puțin dezvoltate).

Având un impact la nivel local, național și regional, consecințele socio-economice includ pierderea de capital financiar, inovație și productivitate, pierderea cunoștințelor, a experților și a potențialilor activiști politici, fiind un obstacol pentru dezvoltare.

**Sunt necesare răspunsuri personalizate cu politici locale care pot varia considerabil de la o țară la alta.**





# CHESTIONARE TALENTMAGNET

---

## Studiile în rândul grupurilor-țintă

Am identificat punctele tari și punctele slabe actuale din orașe, regiuni și țări din patru domenii cheie (educație, piața muncii, piața locuințelor și calitatea vieții) importante pentru proiectul TalentMagnet și cruciale pentru atragerea și păstrarea talentelor.

## Analiza situației la nivel de partener

Analiza datelor statistice și informațiile disponibile publicului în orașele partenere, acoperind patru domenii cheie (demografie și societate; economie și piața muncii; educație; indicatori ai calității vieții).

Colectarea informațiilor despre condițiile de viață ale orașului natal și locul de destinație, motivele potențiale de migrație și aspirațiile tinerelor talente.  
Scopul a fost compararea condițiilor de viață și identificarea factorilor de împingere și atracție.

## Chestionar pentru tinere talente

Colectarea opiniei sectorului privat cu un chestionar care include întrebări specifice companiei / afacerii (de exemplu, abordarea provocărilor) și întrebări specifice talentelor (de exemplu, strategii de recrutare și atragere a talentelor).

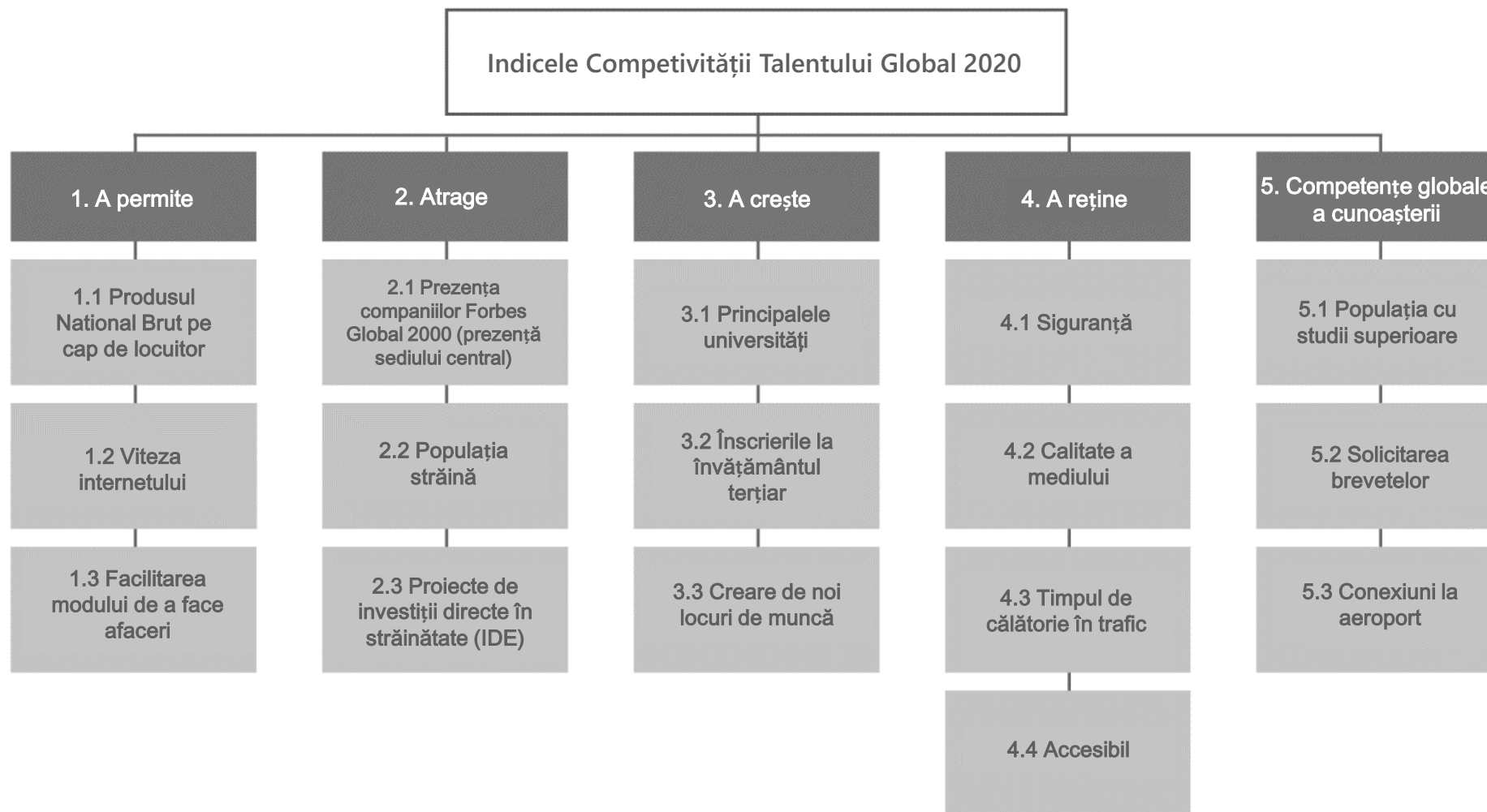
## Chestionar pentru publicul privat

NEVOI SPECIFICE	
TALENTE TINERE	SECTORUL PRIVAT
<p>Oportunități de muncă de calitate</p> <p>Mediul de afaceri prosper</p> <p>Cultură corporativă atractivă care să permită flexibilitatea și echilibrul dintre viața profesională și cea privată</p> <p>Oportunități de dezvoltare personală și profesională</p> <p>Educație formală și non-formală</p> <p>Opțiuni de locuință accesibile și diverse</p>	<p>Talente tinere mai calificate / cu înaltă calificare</p> <p>Mai mulți angajați la domiciliu / angajați la distanță / internaționali</p> <p>Mobilitate mai mare și diversitate mai mare</p> <p>Dezvoltarea unor abordări inovatoare privind tinerele talente, inclusiv strategii de branding ale angajatorilor</p> <p>Creșterea eficienței afacerii pentru a satisface cerințele</p>

4

**STADIUL ACTUAL**

---



Sursă: Raportul privind Indicele Competitivității Talentului Global 2020



# Bune practici și valorificare

Numeroase bune practici în domeniul atragerii și păstrării talentelor sunt detaliate în **Catalogul de bune practici TalentMagnet**.

Cateva exemple:  
Proiectul 90 Day Finn din Helsinki, Finlanda  
Talentul Bizkaia în Țara Bascilor, Spania  
Centrul de Tehnologie Aplicată (ZAT) din Leoben, Austria  
Bulgaria Wants you in Sofia, Bulgaria



Se pot învăța multe din proiecte similare finanțate de UE, cum ar fi:

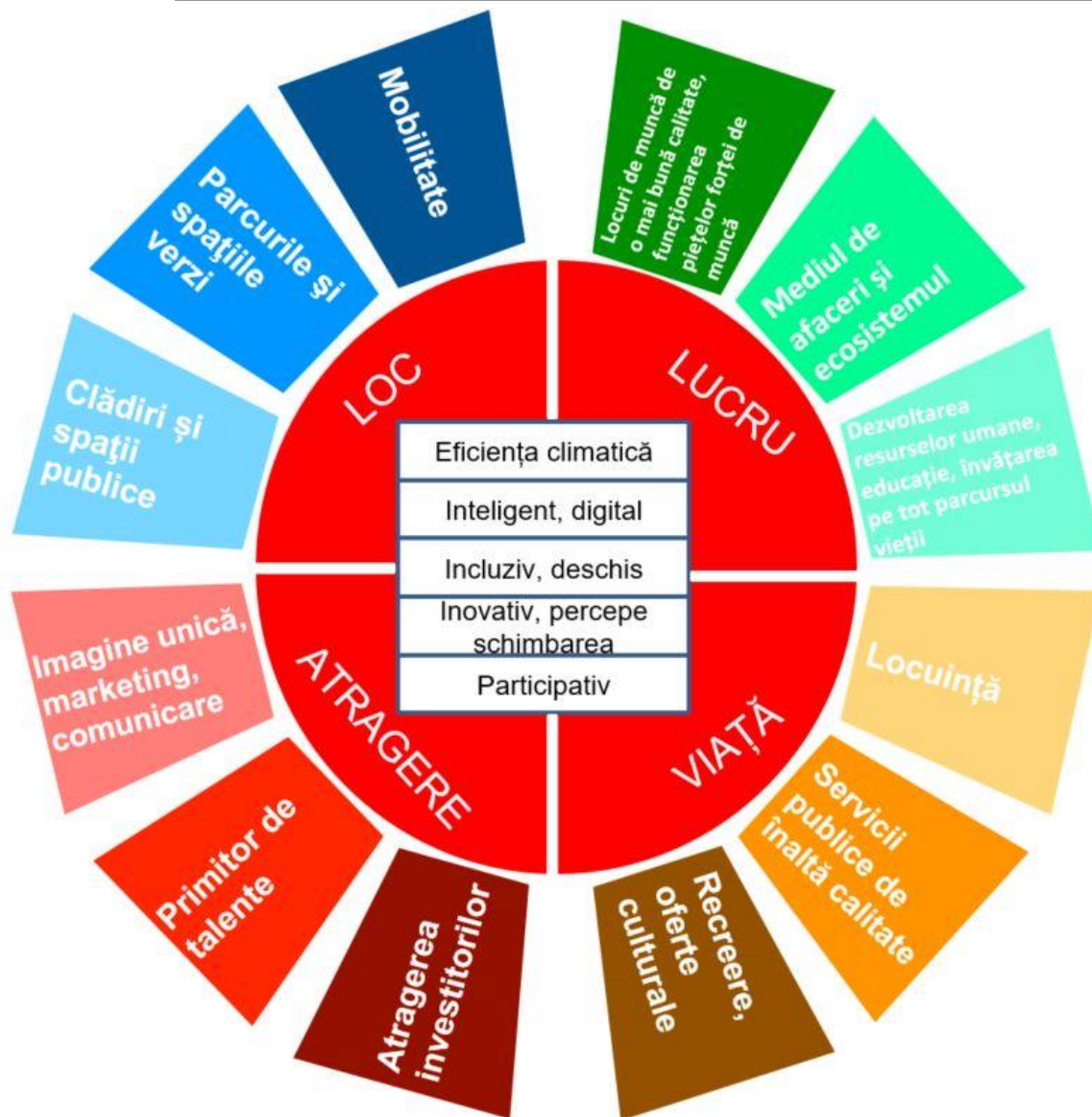
- YOUMIG
- EDU-LAB
- ATTRACTIVE DANUBE
- WORKING4TALENT
- CartTalent
- TALENTAS
- Gen-Y City





# SOLUȚIONARE TALENTMAGNET

---



# Abordarea holistică TalentMagnet

abordare integrată a diversilor factori

construit pe guvernare pe mai multe niveluri

scopul: să modeleze orașe și regiuni competitive pentru talent



# Instrumente TalentMagnet



## Activitatea 1

---

### Dezvoltarea instrumentelor

---

Local talent clubs established

Aplicația TalentMagnet

Hackatonii urbani implementați

Helix cvadruplu pentru un nou model de guvernare pe mai multe niveluri

Ghidul TalentMagnet



## Activitatea 2

---

Pregătirea partenerilor pentru stabilirea și gestionarea modelului de guvernare pe mai multe niveluri

---

Materiale interactive de instruire

Grup de experți TalentMagnet

Instruire privind noul model de guvernare pe mai multe niveluri privind atragerea și păstrarea talentelor



## Activitatea 3

---

Pregătirea actorilor locali pentru a coopera în atragerea și păstrarea talentelor

---

Materiale E-learning

Materiale de învățare în limbi naționale

Cursuri interactive de formare

# Concluzii

Deoarece nu există o soluție unică, fiecare oraș și municipalitate ar trebui să își **evalueze propriile priorități specifice**, precum și **așteptările tinerilor locali** de a construi și implementa o strategie de atracție și păstrare a talentelor.

Facilitarea **cooperărilor**, dezvoltarea și aplicarea unui **nou model de guvernanță pe mai multe niveluri** este o modalitate posibilă de a aborda provocările.

Pentru a asigura sustenabilitatea politicilor de atragere și păstrare a talentelor, este crucial să existe **condiții-cadru de susținere** (legislație, finanțare) la nivel local, național și - într-o oarecare măsură - la nivel transnațional.





# Interreg



EUROPEAN UNION

## Danube Transnational Programme TalentMagnet

*Vă mulțumim pentru atenție!*



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



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



Proiect cofinanțat din fondurile Uniunii Europene prin Programul Transnațional Dunărea,  
cu contribuție națională.

