

# TalentMagnet

D.T1.1.5 Prezentacija o glavnim zaključcima  
Baseline studije





## UVOD

1.1 TalentMagnet projekt

1.2 Svrha

1.3 Ključni izrazi



## IZAZOV



## TALENTMAGNET ANKETE

3.1 Ankete ciljnih skupina

3.2 Analiza situacije na nivou partnera

3.3 Anketa mladih talenata

3.4 Anketa privatnog sektora



## MODERNI PRISTUP

4.1 Konkurentnost gradova

4.2 Dobre prakse

4.3 Kapitalizacija

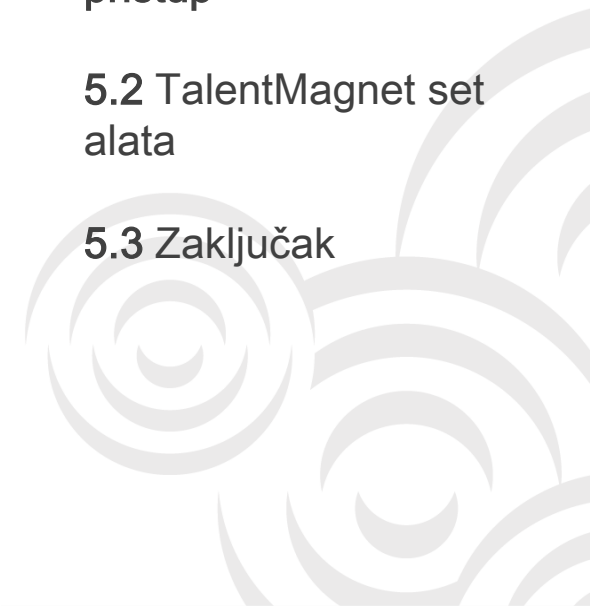


## TALENTMAGNET RJEŠENJE

5.1 TalentMagnet pristup

5.2 TalentMagnet set alata

5.3 Zaključak





# UVOD

---

# TalentMagnet projekt

Poboljšani institucionalni kapaciteti i novo, višeslojno upravljanje za privlačenje i zadržavanje talenata u Dunavskoj regiji



29 partnera  
12 zemalja



2.5 M EUR



01/07/2020 – 31/12/2022

## Ciljne skupine

Lokalni / regionalni planeri politika, donositelji odluka; urbane i regionalne administracije; dionici i partneri iz četverostruke ovojnice; članovi zajednice i javnost



# Svrha



# Ključni izrazi

## Upravljanje talentima

Upravljanje talentima je jedan od najvažnijih instrumenata u upravljanju ljudskim resursima. U vezi sa našim dokumentom upravljanje talentima je set alata i akcija da se privuku, razviju i zadrže visoko obrazovani talentirani ljudi. Izvodi se na gradskoj, regionalnoj i nacionalnoj razini.

## Privlačenje i zadržavanje talenata

Privlačenje i zadržavanje talenata je dio upravljanja talentima i sastoji se od akcija, programa i procesa da se aktivno privuku, poželi dobrodošlica i zadrži talentirane ljude. Može se provoditi na razini grada, tvrtke, regije ili države.



## Talent

Talent je set sposobnosti osobe koji uključuje vještine, znanje i kapacitet za rast i razvoj. Odnosi se i na ljude sa urođenim vještinama kao i na ljude koji su naučili vještine i znanje vezano za određeno područje.



**IZAZOV**

---



Migracije mladih i 'odljev mozgova' se povećavaju u Dunavskoj regiji.

Današnji mladi odrastaju sa većim mogućnostima da rade i studiraju u inozemstvu i koriste te šanse u velikom obujmu.

To postaje dominantna prijetnja za zemlje Dunavske regije da izgube mlade, visoko kvalificirane pojedince (iako u različitim obujmima u više ili manje razvijenim područjima).

Ima utjecaj na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini. Društveno ekonomske posljedice uključuju gubitak financijskog kapitala, inovacija i produktivnosti, gubitak 'know-how'-a, gubitak stručnjaka i potencijalnih političkih aktivista i mišljenja, stoga predstavlja prepreku razvoju.

**Prikladni odgovori su potrebni u skladu sa lokalnim politikama koje mogu varirati značajno od jedne zemlje do druge.**





# TALENTMAGNET ANKETE

---

## Anketa ciljnih skupina

Identificirano trenutno stanje snaga i slabosti u gradovima, regijama i državama u četiri ključna područja (obrazovanje, tržište rada, stanovanje i kvaliteta života) važna za projekt i ključna za privlačenje i zadržavanje talenta.

## Analiza situacije na razini partnera

Analizirani statistički podaci i javno dostupne informacije u partnerskim gradovima koji pokrivaju 4 ključna područja (demografija i društvo, ekonomija i tržište rada, obrazovanje, indikatori kvalitete života).

Prikupljene informacije o životnim uvjetima rodnog grada i mjesta destinacije, potencijalni razlozi migracije i nade mladih talenata. Cilj je usporediti životne uvjete i identificirati faktore odluka.

## Anketa mladih talenata

Prikupljena su mišljenja privatnog sektora sa upitnikom koji uključuje specifična pitanja za tvrtke (npr. Pristup izazovima) i pitanja specifična za talente (npr. strategije u regrutiranju i privlačenju talenata).

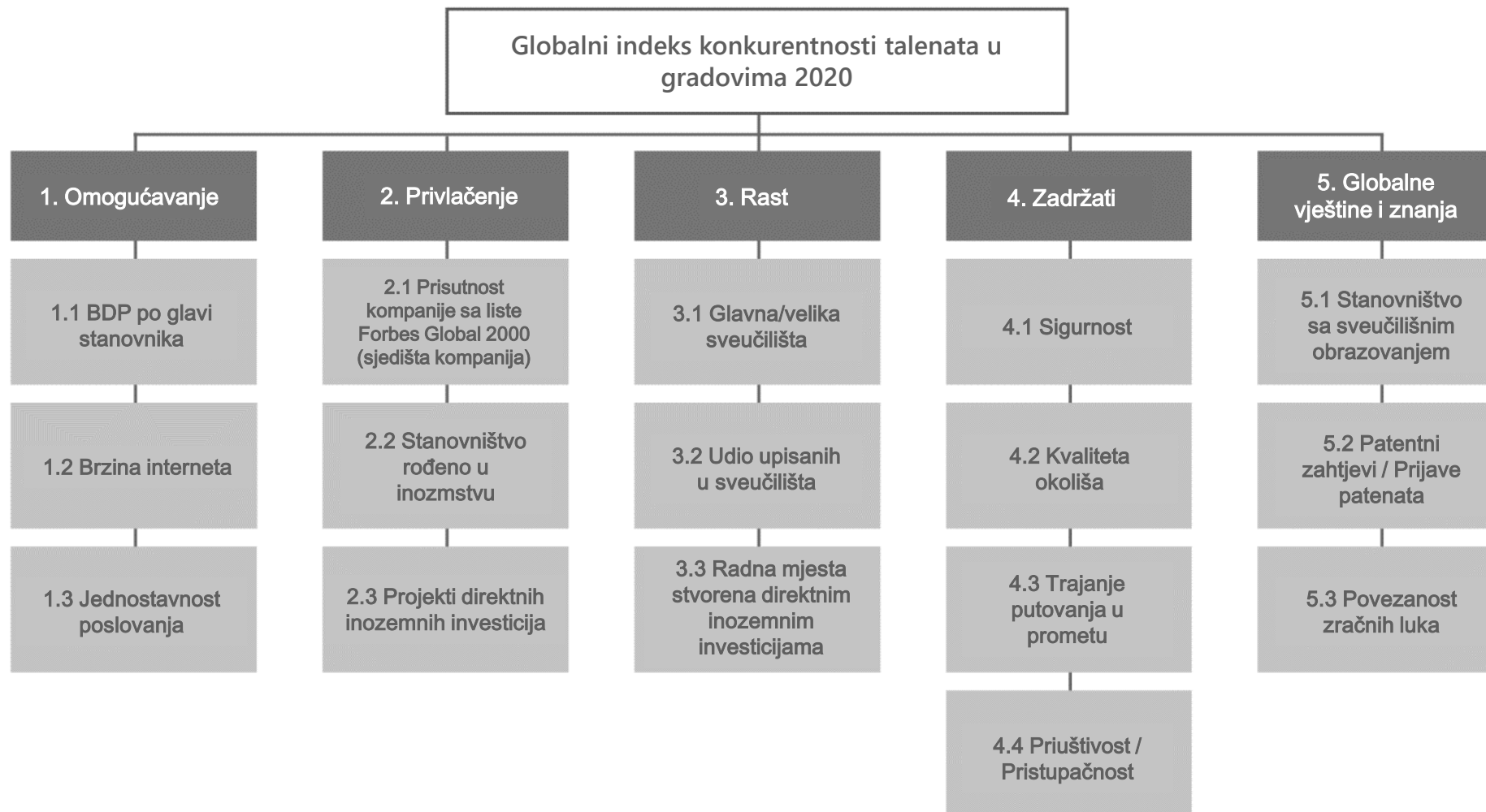
## Anketa privatnog sektora

SPECIFIČNE POTREBE	
MLADI TALENTI	PRIVATNI SEKTOR
<p>Kvalitetne ponude poslova</p> <p>Prosperitetno poslovno okruženje</p> <p>Atraktivna korporativna kultura koja omogućuje fleksibilnost i balans posla i života</p> <p>Osobne i poslovne razvojne prilike</p> <p>Inovativno formalno i neformalno obrazovanje</p> <p>Povoljne i raznolike opcije stanovanja</p>	<p>Više kvalificiranih / visoko školovanih mladih talenata</p> <p>Više zaposlenika od kuće / na daljinu / internacionalnih</p> <p>Veća mobilnost i raznolikost</p> <p>Razvoj inovativnih pristupa mladim talentima, uključujući branding strategije poslodavca</p> <p>Povećanje poslovne efikasnosti da bi se ispunili zahtjevi za plaćanje</p>

4

# MODERNI PRISTUP

---



Izvor: Izvješće o globalnom indeksu konkurentnosti talenata (GTCI) 2020



# Dobre prakse i kapitalizacija

Brojne dobre prakse u polju privlačenja i zadržavanja talenata su objašnjene u **TalentMagnet** katalogu dobrih praksi.

Primjeri:

- 90 Day Finn projekt u Helsinkiju, Finska
- Bizkaia Talent u Baskiji, Španjolska
- Centar za primijenjenu tehnologiju (ZAT) u Leobenu, Austrija
- BulgariaWantsYou u Sofiji, Bugarska



Puno se može naučiti iz sličnih EU projekata, kao:

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





# TALENTMAGNET RJEŠENJA

---



# TalentMagnet holistički pristup

Integrirani pogled različitih faktora

Zasnovan na višeslojnom upravljanju

Cilj: modelirati konkurentne gradove i regije za talente



# TalentMagnet set alata



## Aktivnost 1

---

### Razvoj seta alata

---

Uspostavljeni klubovi lokalnih talenata

TalentMagnet aplikacija

Provedeni urbani hackathon-i (rješavanje istog problema različitim pristupima)

Izrađena četverostruka ovojnica za novi model višeslojnog upravljanja

TalentMagnet Vodič



## Aktivnost 2

---

### Priprema partnera za uspostavljanje i provođenje poboljšanog modela višeslojnog upravljanja

---

Interaktivni trening materijali

Zajednica certificiranih stručnjaka TalentMagneta

Trening o novom višeslojnom modelu upravljanja za privlačenje i zadržavanje talenata



## Aktivnost 3

---

### Priprema lokalnih dionika na suradnju u privlačenju i zadržavanju talenata

---

Materijali za e-učenje

Lokalni materijali za učenje na nacionalnom jeziku

Interaktivni lokalni trening tečaji

# Zaključak

Kako nema jednog rješenja za sve, svaki grad i općina mora **procijeniti svoje specifične prioritete** kao i **očekivanja od mladih na lokalnoj razini** da izgradi i implementira prikladnu strategiju privlačenja i zadržavanja talenta.

Osiguranje **suradnje** i razvoj **višeslojnog modela upravljanja** je mogući način da se suoči sa izazovima.

Da se osigura održivost privlačenja i zadržavanja talenta i politika oko toga, ključno je imati **potporne okvirne uvjete** (legislativa, financiranje, potporne organizacije) posložene na lokalnom, nacionalnom i – u nekom obujmu – transnacionalnom nivou.





# Interreg



EUROPEAN UNION

## Danube Transnational Programme TalentMagnet

*Hvala na pažnji !*



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



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

