



better work, better life

## SLOVENSKI ZAPOSLENI PO SVOJIH SPOSOBNOSTIH SODIJO V PRVO DESETERICO MED ZAPOSLENIMI IZ VEČ KOT 100 DRŽAV

*Tretja izdaja Globalnega indeksa konkurenčnosti talentov (GTCl): Slovenija se je po strokovno-tehničnih sposobnostih zaposlenih znašla na 9. mestu, glede privlačnosti za najboljše kadre na 54. mestu, skupno je zasedla 26. mesto*

*Švica, Singapur in Luksemburg ostajajo na vodilnih mestih - Iz poročila je razvidna pomembnost mobilnosti talentov*

(Ljubljana, 25. januar, 2016) – Adecco, vodilni ponudnik kadrovskih rešitev v Sloveniji in svetu, je v sodelovanju z INSEAD, vodilno podjetniško izobraževalno ustanovo na svetu, objavil rezultate letne raziskave Globalni indeks konkurenčnosti talentov (GTCl) 2015-2016. Letošnja raziskava se osredotoča na glavno temo »Privlačnost za talente in mednarodna mobilnost«, skozi katero je večja pozornost namenjena zaključkom, povezanim s pomembnimi povezavami med gibanjem talentov in gospodarsko konkurenčnostjo.

Mobilnost delovne sile je bistvena za zapolnjevanje vrzeli v potrebah po določenih znanjih; velik odstotek inovativnih, podjetnih ljudi je namreč rojenih ali so študirali v tujini. Prav zato ni presenetljivo, da so najvišje uvrščene države visoko usposobljeni delavci navedli kot zaželene destinacije. Odločevalci se soočajo z novimi tipi migracijskih tokov, zato morajo oblikovati politike in strategije, s katerimi bodo pomirili tako neposredne pomisleke svojih volivcev, kot poskrbeli za dolgoročne interese svojih državljanov.

Po konkurenčnosti talentov so se najbolje uvrstile Švica, ki je zasedla prvo mesto, Singapur je na drugem in Luksemburg na tretjem mestu, uvrstitve so torej enake kot v letu 2014.

Globalni indeks konkurenčnosti talentov 2015-16: 10 najbolje uvrščenih držav			
1	Švica	6	Švedska
2	Singapur	7	Združeno kraljestvo
3	Luksemburg	8	Norveška
4	Združene države	9	Kanada
5	Danska	10	Finska

Prvih deset najbolje uvrščenih držav je jasno pokazalo odprtost v smislu mobilnosti talentov – skoraj 25 % ustrezne populacije v Švici in Luksemburgu je bilo rojenih drugod; v Singapurju je to razmerje celo 43 %. Odstotek je precejšen tudi v Združenih državah Amerike, ki zasedajo 4. mesto, Kanadi (9. mesto), na Novi Zelandiji (11. mesto), v Avstriji (15. mesto) in na Irskem (16. mesto). V prvi dvajseterici je malo sprememb od prejšnje izdaje GTCl poročila, z izjemo Češke (20. mesto), ki je vstopila v to skupino, in Nove Zelandije, ki je izboljšala svojo zmogljivost glede na pretekla leta, med tem ko sta Kanada in Irska prikazali malenkosten upad.

Slovenija se je v ocenjevanju 109. držav glede na njihove sposobnosti rasti, privabljanja in zadržanja talentov uvrstila na skupno 26. mesto, po privlačnosti za talente pa 54. mesto. Slovenski zaposleni so se izkazali s svojimi strokovno-tehničnimi sposobnostmi in Slovenijo postavili na 9. mesto. Z GTCI oceno 55,86 se je uvrstila dokaj dobro, pokazale pa so se šibkosti in priložnosti za izboljšanje rezultata. Kljub temu se je naša država odrezala bolje od sosednje Hrvaške in tudi Srbije. Hrvaška je namreč zasedla skupno 43-to, Srbija pa skupno 50. mesto.

**Miro Smrekar**, direktor Adecco Slovenija, je o uvrstitvi naše države in izzivih, ki nas čakajo, optimističen: *»Zagotovo ima Slovenija še veliko prostora za izboljšanje. Čakajo nas izzivi in priložnosti, vendar brez spremembe zakonodaje in stimulativnih spodbud, tudi s strani države, tako na področju izobraževanja, delovno pravne zakonodaje in konec koncev tudi miselnih premikov, nas bodo ostale države, tudi sosednje, lahko kaj kmalu prehiteli. Tudi države, ki so tradicionalno znane kot magneti za talente, izgubijo doma vzgojene talente zaradi nastajajočih trgov v regiji. Moramo se zavedati, da v konkurenčnosti talentov posamezne države ni stalnosti, hitro okretni talenti pa pogosto iščejo karijerne priložnosti v regiji ali celo globalno. Zato je izziv za vse države, da nadaljujejo in razvijajo inovacije v tem, kako gradijo, privabljajo in zadržujejo talente.«*

Glede na ugotovitve raziskave direktor Adecco Slovenija Miro Smrekar povzema priporočila, kako lahko države ukrepajo: **»Slovenija bi morala, tako kot druge države, spodbujati in vlagati v formalna in poklicna izobraževanja, razviti več vozlišč znanja in poenostaviti zakonske ureditve ter pospeševati mobilnost talentov, delodajalci bi morali razvijati in promovirati meritokracijo, vlagati v izobraževanje in digitalno usposabljanje, vlagati v tehnologijo in ustvarjati kulturo mobilnosti ter raznolikosti, iskalci zaposlitve pa bi morali negovati mednarodna omrežja, iskati mednarodne izkušnje, vlagati v vseživljenjsko učenje in razvoj mehkih veščin, ter poskrbeti za usposobljenost delovanja v digitalni dobi.«**

Dekan ustanove INSEAD, Ilian Mihov, je ob rezultatih povedal: *»Ker se dinamika globalnih trgov dela hitro spreminja, postaja GTCI vse bolj pomemben za vplivne poslovneže, ki iščejo kvantitativne instrumente in priporočila, s katerimi bi lahko premostili izzive dela, s katerimi se soočajo; celo velika gospodarstva, kot so Kitajska, Nemčija in Brazilija, se ne bodo mogla izogniti hudim primanjkljajem dela.«* Dodal je: *»Spodbudno se nam zdi, da je poudarek v GTCI 2015-16 o pomembnosti poklicnega izobraževanja med državami sprožil pozitivne povratne informacije po vsem svetu, prav zdaj lahko že vidimo, da postaja poklicno izobraževanje temeljno v mnogih procesih odločanja.«*

Bruno Lanvin, izvršni direktor Globalnih indeksov pri INSEAD in so-urednik poročila, pa je poudaril: *»Ključno priporočilo iz poročila je, da morajo biti države bolj učinkovite pri upravljanju z nastajajočo dinamiko »kroženja možganov«.* Nadalje je pojasnil: *»Morda se lahko začasna ekonomska mobilnost visoko usposobljenih ljudi sprva zdi kot izguba za države, od koder odhajajo, morajo države razumeti, da to pomeni čisti dobiček, ko se vrnejo domov. Način, kako je Tajvan s pomočjo povratnikov iz Silikonske doline zgradil svojo svetovno elektronsko industrijo, je lahko model, ki ga mnogi posnemajo.«* Kljub temu je posvaril: *»Nove tehnologije lahko za delavce ustvarjajo nove izzive na različnih ravneh usposobljenosti: delovna mesta, ki ne zahtevajo velike usposobljenosti, nadomešča avtomatizacija, delovna mesta, ki zahtevajo srednje zahtevno usposobljenost, pa lahko nadomestijo algoritmi.«*

Paul Evans, profesor Človeških virov in organizacijskega razvoja pri INSEAD-u, sicer že v pokoju, in so-urednik Globalnega indeksa konkurenčnosti talentov ugotavlja: *»Naša globalna analiza podatkov kaže, da je za privabljanje in zadržanje talentov pomembno več kot le plača, tudi iz tujine – kakovost vodstvenih praks je vse bolj pomembna. Medtem ko višje izobrazbene priložnosti ostajajo ključni faktor za privabljanje in zadržanje talentov, postaja vse bolj pomemben faktor tudi profesionalizem podjetij in vodstvenih praks, katerih vzor so visoko uvrščene nordijske države, ki so posebej visoke ocene prejele za svojo meritokracijo, profesionalno vodenje in pozornost za razvoj zaposlenih. To je še posebej pomembno za milenijsko generacijo, iz katere izhajajo kreativni vodje prihodnosti.«*

Izvršni direktor Adecco Group, Alain Dehaze, pa je še poudaril: *»Svet dela se spreminja hitreje kot kdajkoli prej, kar prinaša tako velike priložnosti kot izzive. 200 milijonov ljudi je brezposelnih in približno eno od dveh delovnih mest je ogroženih zaradi avtomatizacije. Med tem, ko digitalizacija in trendi staranja napredujejo, GTCI potrjuje ključen pomen mobilnosti talentov za spodbujanje konkurenčnosti in za uravnovešanje presežkov in manka znanja po vsem svetu. Vodilne države po talentih dokazujejo, da morajo vlade za privabljanje talentov vlagati v izobraževanje in v vozlišča znanja, skrajšati morajo birokratske poti in poenostaviti trge dela. Delodajalci morajo pospeševati mobilnost talentov, vlagati v hiper-povezljivost ter tako izkoristiti tehnologijo in priložnosti, ki jih ponuja globalna ekonomija, in ustvarjati delovna mesta.«*

Skozi analizo in primerjave rezultatov posameznih držav so se pojavili številni vzorci in podobnosti, ki jih lahko združimo v osem ključnih sporočil, povezanih z letošnjo tematiko:

- **Mobilnost je postala ključni element razvoja talentov:** kreativni talent se ne more v popolnosti razviti brez spodbujanja mednarodne mobilnosti in "kroženja možganov".
- **Debata o migracijah se mora premakniti od čustev k rešitvam:** države bodo v tem odkrile koristi za reševanje izzivov gibanja ljudi skozi perspektivo talentov.
- **Vodstvene prakse igrajo pomembno vlogo pri privabljanju talentov:** poleg denarnih spodbud in življenjskih standardov, je zelo pomemben faktor razlik v privlačnosti za talente v strokovnosti vodenja in vlaganju v razvoj zaposlenih.
- **Medtem, ko se ljudje še vedno selijo zaradi služb in priložnosti, se delovna mesta zdaj selijo tja, kjer so talenti:** nekatere države so postale zanimive mednarodnim vlagateljem zaradi kreativnega talenta za razumno ceno: Kitajska, Južna Koreja, Filipini, Vietnam v azijsko pacifiški regiji; Malta, Slovenija, Ciper in Moldavija v evropskih regijah; Turčija, Jordanija in Tunizija v MENA regiji; in Panama v Srednji Ameriki.
- **Pojavljajo se novi "magneti za talente":** medtem ko so bile Združene države, Singapur in Švica dolgo časa privlačne za talente, lahko postane zelo močna konkurenca med nastajajočimi vozlišči talentov kot so Indonezija, Jordanija, Čile, Južna Koreja, Ruanda in Azerbajdžan, še več pa se jih prizadeva, da bi se pridružile tem vse bolj privlačnim destinacijam.
- **Nižje usposobljene delavce še naprej zamenjujejo roboti, medtem ko delavce z znanjem zamenjujejo algoritmi:** mobilnost se še naprej redefinira na nove načine, zlasti skozi tehnologijo, kar občutijo izobraženi delavci, ta premik pa nakazuje, da se bodo lahko celotni sektorji aktivnosti spremenili. Nekateri ljudje bodo morali delati virtualno od doma za različne delodajalce, medtem ko se bodo morali drugi prekvalificirati in se daleč preseliti, da bi obdržali zaposlitve.

- **V svetu kroženja talentov, postajajo mesta in regije kritični igralci v tekmi za globalne talente:** okretnost in prepoznavnost mest se zdita pomembnejša faktorja razlikovanja kot faktor velikosti, saj se vse več velikih mest odloča za domiselne pristope privabljanja globalnih talentov.
- **Redke poklicne spretnosti še naprej ostajajo pomankljivost rastočih držav:** vrzeli v poklicnih spretnostih še naprej ostajajo v rastočih državah, kot so Kitajska, Indija in Južna Afrika, še posebej pa v Braziliji, kjer sposobnosti talentov kažejo znake slabitve na vseh področjih. To drži tudi za nekatere države z visokimi prihodki, kot so Irska, Belgija in Španija.

Sicer pa se je letošnja vključitev držav v GTCI izboljšala, saj je v poročilu sodelovalo 109 držav (v letu 2014 jih je sodelovalo 93), kar predstavlja 83,8 odstotkov svetovne populacije in 96,2 odstotka svetovnega BDP.

Za več informacij v zvezi z Globalnim indeksom konkurenčnosti talentov obiščite spletno stran <http://adec.co/GTCIreport2015>, kjer boste našli tudi celotno poročilo GTCI.

Sledite nas na Twitterju #GTCL za posodobitve podatkov, na Youtube najdete naš video <https://youtu.be/UVPwXkPEAUM>, infografike najdete na tej [povezavi](#), videografike GTCL 2015-16 pa najdete na tej [povezavi](#).

## O Adeccu

Adecco Skupina, s sedežem v Zurich v Švici, je največji svetovni ponudnik rešitev upravljanja s človeškimi viri. Z več kot 3.200 zaposlenimi in okoli 5.100 enotami v več kot 60-tih državah in

področjih povsod po svetu, ponuja široko izbiro storitev, dnevno povezuje okoli 700.,000 zaposlenih s podjetji. Storitve, ki jih ponuja, spadajo v široke kategorije začasnega zaposlovanja, stalnega zaposlovanja, kariernih prehodov in razvoja talentov, kot tudi zunanega izvajanja storitev in svetovanja. Skupina Adecco spada v skupino največjih globalnih podjetij Fortune Global 500.

Adecco S.A. je registrirano v Švici (ISIN: CH0012138605) in je na borzi SIX Swiss Exchange na seznamu pod kratico ADEN. [www.adecco.si](http://www.adecco.si)

### Dodatne informacije:

Viviana Žorž, Adecco, d. o. o. , T: 01/5609 256, M: 051 375 567, E: [viviana.zorz@adecco.si](mailto:viviana.zorz@adecco.si)

## O INSEAD poslovni šoli

INSEAD je ena največjih in vodilnih svetovnih poslovnih šol. Poslovno izobraževanje INSEAD-a se s kampusi v Evropi (Francija), Aziji (Singapur) in Abu Dhabiju razteza na tri kontinente. 148 priznanih članov fakultete iz 40-tih držav navdihuje več kot 1.300 slušateljev letno v MBA, Executive MBA, specializiranih magisterijih (magisterij iz financ, executive master in svetovanje in Učenje za spremembe) in PhD programih. Poleg tega več kot 9.500 vodij vsako leto sodeluje v vodstvenih izobraževalnih programih INSEAD. Več informacij o INSEAD lahko najdete na [www.insead.edu](http://www.insead.edu).