

Kadrovska konkurenčnost Slovenije: po znanju med boljšimi, po izkoristku tega znanja pa zaostajamo

Četrta izdaja Globalnega indeksa konkurenčnosti talentov (GTCI): Slovenija se je po strokovno-tehničnih sposobnostih zaposlenih uvrstila na 15. mesto, skupno je zasedla 27. mesto med 118 državami. Prihodnost dela je v tehnologiji. Švica in Singapur ostajata na vodilnih mestih, pridružuje se Velika Britanija.

(Ljubljana, 17. januar 2017) Adecco, vodilni ponudnik kadrovskih rešitev v Sloveniji in svetu, je v sodelovanju z INSEAD, vodilno poslovno izobraževalno ustanovo na svetu, in Capital Leadership Institute of Singapore (HCLI) objavil rezultate letne raziskave Globalni indeks konkurenčnosti talentov (GTCI) 2017. Slovenija se med 118 državami uvršča na 27. mesto, hkrati pa je med 15 najboljšimi državami glede poklicnih in strokovnih sposobnosti kandidatov. Težave se kažejo pri privabljanju talentov iz tujine in ustvarjanju spodbudnega okolja, ki bi vabilo talente iz vsega sveta in naše ne sililo, da iščejo izzive zunaj.

Globalni indeks konkurenčnosti talentov meri, kako države ustvarjajo, privabljajo in zadržujejo talente, ter zagotavlja vir za odločanje o strateškem razvoju za spodbujanje konkurenčnosti talentov. Tema letošnje četrte izdaje GTCI je **Talent in tehnologija: Oblikovanje prihodnosti dela**. Poročilo raziskuje posledice tehnoloških sprememb na konkurenčnost talentov in razkriva, da, medtem ko se delovna mesta na vseh ravneh še naprej nadomeščajo s stroji, tehnologija ustvarja tudi nove priložnosti. Vendar pa se bodo ljudje in organizacije morali prilagoditi delovnemu okolju, v katerem so tehnološko znanje, spretnosti ljudi, prilagodljivost in sodelovanje ključ do uspeha, in v kateri horizontalne mreže kot nove organizacijske usmeritve nadomeščajo hierarhično organizirana podjetja. Vlade in poslovni igralci morajo sodelovati, graditi izobraževalne sisteme in politike trga dela, ki so primerni za uporabo v spremenjenih okoliščinah na trgu dela.

Rezultati globalne raziskave kažejo, da **Švica in Singapur zasedata najvišji mesti** v GTCI 2017, v prvi deseterici so tudi štiri nordijske države (Švedska, Danska, Finska in Norveška). Velika Britanija in Združene države Amerike se uvrščajo na tretje in četrto mesto.

Globalni indeks konkurenčnosti talentov 2017: 10 najboljše uvrščenih držav

1	Švica	6	Avstralija
2	Singapur	7	Luksemburg
3	Velika Britanija	8	Danska
4	ZDA	9	Finska
5	Švedska	10	Norveška



better work, better life

Slovenija v prvi tretjini držav po GTCI

Slovenija se v ocenjevanju 118 držav, zajetih v raziskavi GTCI, uvršča na **27. mesto**, v **stebri poklicnih in tehničnih veščin** pa se uvršča še nekoliko višje, **med prvih 15 držav**, kar je nekoliko slabše kot preteklo leto. Rezultati še kažejo, da naša država le **stežka privablja talente** iz tujine in ima težave pri ustvarjanju spodbudnega okolja, prav tako pa ji **ne uspe zadržati talentov**.

Raziskava je jasno pokazala, da v Sloveniji ne znamo podjetniško izkoristiti relativno visoke stopnje pridobljenih znanj pa tudi tehnološkega okolja. Slovensko okolje je prijazno do znanja, ni pa toliko naklonjeno uspešnim ljudem, ki se z izrabo znanj in izkušenj izdvojijo iz povprečja. Ambiciozni talenti zato svoje ambicije uresničujejo izven Slovenije, tuji talenti pa prav tako zlahka najdejo bolj podjetniško usmerjena okolja.

Glede na ugotovitve raziskave **direktor Adecco Slovenija Miro Smrekar** povzema priporočila, kako lahko ukrepamo: **»Hitro napredovanje avtomatizacije in umetne inteligence je vir najbolj revolucionarnih sprememb našega časa in načina, v katerem živimo in delamo. Predvsem mladi in v prihodnost usmerjena podjetja to dobro razumejo, zatika pa se pri spodbudah posameznikom in podjetjem. Potrebno bo resneje spremeniti odnos do podjetnosti, tveganj, ki so s podjetnostjo povezane in tudi do uspehov, ki bi morali v vseh nas spodbujati pozitivno konkurenco. Pomembno sporočilo raziskave je, da so talenti ključ do uspeha družbe. Če bomo imeli odlične talente, nam bo šlo vsem bolje. Zato moramo v sistem izobraževanja in v lasten način dela dodati veščine, kot so podjetniška kultura, pripravljenost na učenje, sposobnost odločanja in skupinskega dela.«**

Dodatne informacije o ugotovitvah raziskave

Talent in tehnologija z roko v roki

Bliskovit razvoj, ki ga spremljamo na področju tehnologije in digitalizacije, močno spreminja trg dela kot tudi spretnosti, sposobnosti in pridobivanje teh spretnosti, ki jih potrebujemo za uspešno in konkurenčno delo. Tehnologija namreč avtomatizira mnoga delovna mesta, transformira in spodbuja mobilnost talentov, vpliva pa tudi na vzpostavitev novih poslovnih modelov (t. i. uberizacija) in inovativnih načinov sodelovanja.

Skozi analizo in primerjave rezultatov posameznih držav so se pojavili številni vzorci in podobnosti, ki jih lahko združimo v ključna sporočila, povezana z letošnjo tematiko:

- **Tehnologija in hiper-povezljivost spreminjajo naravo dela:** poleg demografskih, ekonomskih in socialnih dejavnikov, sta omenjeni spremembi ključ vzpona bolj samostojne in razpršene delovne sile. Prilagodljivost je bistvena beseda našega časa, saj se premikamo iz okolja, ki je temeljilo na tradicionalnem/rednem delovnem razmerju, v okolje, kjer 30 odstotkov delovno aktivnega prebivalstva v ZDA in Evropi deluje kot samostojni strokovnjak (t. i. freelancer).
- **Razmišljati moramo izven avtomatizacije: ne gre samo za tehnologijo.** Doživljamo temeljito preoblikovanje družbe, organizacij, karier, izobraževanja in zaposlovanja. Organizacije v svojem odločevanju postajajo bolj sploščene in medsebojno povezane, rezultati in sodelovanje zmagujejo napram avtoriteti in hierarhičnim sistemom, večkariernost je postala norma.
- **Tehnično znanje in socialno-projektne kompetence so bistvenega pomena za nov profil talentov,** saj so inovacije vse bolj plod sodelovanja. Ker je svet, v katerem živimo, tako nepredvidljiv, se morajo mladi opolnomočiti za učenje »kako se učiti«, skupaj z ustvarjalnostjo, reševanjem problemov in komunikacijskimi spretnostmi. Učni načrti morajo biti sestavljeni iz izkustvenih in projektnih pristopov, ki temeljijo tudi na možnosti usposabljanja na delovnem mestu (kot je vajeništvo). Poleg »multi-kariernosti« je vseživljenjsko učenje nujna.
- **Izobraževalne in politike trga dela so ključni izzivi pri sprejemanju sprememb:** sodelovanje med vlado, podjetji in izobraževalnimi ustanovami je ključnega pomena za zagotovitev hitre reforme izobraževalnega sistema in oblikovanje politike zaposlovanja, ki združuje prožnost trga dela s socialnim varstvom.
- **Prva različica GCTCI (Global city talent competitiveness index) ponuja nenavadno sliko, kako mesta tekmujejo za talente:** med najuspešnejšimi v GCTCI je veliko manjših mest (7/10 imajo manj kot 400.000 prebivalcev), med najboljšimi petimi mesti pa so kar tri skandinavska, saj so bila udeležena v usklajenih strategijah za privabljanje in ohranjanje talentov. Najuspešnejša mesta združujejo najboljše iz obeh svetov (visoko kakovost življenja v povezavi z možnostmi za mednarodno izpostavljenost in kariere).

Na splošno se je letošnja vključitev držav v GTCI izboljšala, saj je v poročilu sodelovalo 118 suverenih držav (v letu 2016 jih je sodelovalo 109), kar predstavlja 83,8 odstotkov svetovne populacije in 96,2 odstotka svetovnega BDP in tako ponuja izjemen globalen vpogled na razvoj trgov dela.



better work, better life

Dodatne informacije:

Viviana Žorž, Adecco, d. o. o.

T: 01/5609 256, M: 051 375 567

E: viviana.zorz@adecco.si

O GTCI raziskavi

Človeški dejavnik je nedvomno najpomembnejši dejavnik nacionalne konkurenčnosti, globalni indeks konkurenčnosti talentov (GTCI) pa je odličen pregled po državah in hkrati kazalnik, ki jasno prikazuje, na katerih področjih se morajo posamezne države še razvijati ter delovati na privabljanju in opolnomočenju talentov. Poročilo GTCI omogoča tudi medsebojno primerjavo podatkov različnih držav in je odlično orodje za merjenje ali primerjanje izzivov konkurenčnosti talentov, ki so lahko podlaga za spodbujanje dialoga med vladami, gospodarstvom in šolstvom – bistvenih akterjih razvoja.

Za več informacij v zvezi z Globalnim indeksom konkurenčnosti talentov obiščite spletno stran www.gtci2017.com, kjer boste našli tudi celotno poročilo GTCI.

Sledite nas na Twitterju #GTCI za posodobitve podatkov, na Youtube najdete naš [video](#), infografike najdete na tej [povezavi](#), videografike GTCI 2017 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 zunanjega 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

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.