**Cum să angajezi și să păstrezi talentul**

Atragerea și păstrarea celor mai potriviți angajați pentru IMM-uri poate fi dificilă. Proiectul TALENT, finanțat de UE, recomandă cum să faci asta.

Inovațiile de mâine vor introduce cea de-a patra revoluție industrială, fuzionand lumea digitală, fizică și biologică. În acestă piață a muncii în continuă schimbare, unde unele locuri de muncă nici măcar nu au fost imaginate încă, este important ca competitivitatea IMM-urilor europene să atragă și să păstreze oameni calificați corespunzător.

Remediind deficitul de competențe, UE a desemnat anul 2023 Anul european al competențelor pentru a îmbunătăți competențele și a recalifica europenii pe drumul către tranziția digitală și ecologică a Europei. De asemenea, UE a lucrat pentru a primi talente internaționale prin intermediul parteneriatelor pentru talente.

Secretele pentru atragerea talentelor

Deci, care sunt ingredientele magice atunci când căutați să angajați și să păstrați cel mai potrivit talent?

Proiectul Talent Attractiveness, A Competitive Edge for European SMEs (TALENT), finanțat de UE, a identificat cele mai bune practici în atragerea, reținerea și creșterea talentelor pentru IMM-urile locale, făcând echipă cu trei instituții europene de dezvoltare și inovare din Lyon, Berlin și Rotterdam. Împreună, au studiat și îmbunătățit metodologiile care pot fi reproduse cu ușurință în toate țările din UE.

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este cheia

*„Nu există niciun glonț de argint în această provocare”*, explică Cédric Grignard, director New Business & Innovation, Sustainable & Resilient Cities la agenția Invest in Lyon. Rezultatul unanim împărtășit este necesitatea ca toți actorii economici (inclusiv mediul academic) să fie implicați și să conducă în această provocare.

*„IMM-urile vor putea foarte rar să atragă sau să rețină talente dacă orașul nu oferă un echilibru adecvat între muncă și viață și standarde de calitate a vieții – inclusiv un cost rezonabil al vieții; dacă universitățile și școlile de învățământ superior nu integrează nevoile și așteptările IMM-urilor pentru studenții pregătiți pentru muncă; dacă Agențiile de Promovare a Investițiilor nu își joacă rolul de a face lobby la autorități, de a conecta actorii, de a facilita dialogul și de a prezenta ceea ce funcționează. Această inteligență colectivă și munca colaborativă nu este surprinzătoare, dar este cu siguranță o necesitate în acest context”,* explică Grignard.

Cele mai bune practici din trei orașe europene

Pe lângă Lyon, a cărei agenție Invest in Lyon a condus proiectul, Berlin Partner și Rotterdam Partners au fost aleși să participe, datorită relațiilor „excelente”.

*„În plus, ideea a fost de a aduna entități la nivel de oraș în care provocările au fost abordate și împărtășite, și cu oameni care erau dispuși să colaboreze, fiind conștienți că suntem mai puternici împreună”,* notează Grignard.

Fiecare dintre cele trei agenții de promovare a investițiilor se afla într-un *„alt stadiu de maturitate când vine vorba de inițiative de acces la talent pentru IMM-uri, cu active regionale diferențiate: Berlin cu o poziție excepțională de talent în Germania; Rotterdam cu o pozitie internationala de exceptie in Olanda; Lyon cu o poziție excepțională de echilibru între viața profesională și viața privată în Franța”,* adaugă el.

Procesele de învățare de la egal la egal la cele trei agenții de promovare a investițiilor le-au determinat să dezvolte metodologii pentru 15 luni de proiect, în valoare de 50.000 EUR, care s-a încheiat în primăvara anului 2022. În concluzie, așa cum se spune, *„este nevoie de un întreg sat”* pentru a atrage și a păstra angajați calificați, cu diverse părți interesate care lucrează pentru a se asigura că talentul internațional (și local) se bucură, printre alți parametri, de un bun standard de viață și de un sentiment de comunitate.

*Articol tradus de Madalina Coman*

*Sursa:* [*https://cordis.europa.eu/article/id/442274-how-to-hire-and-hold-on-to-talent*](https://cordis.europa.eu/article/id/442274-how-to-hire-and-hold-on-to-talent)