

JPP KURK LIETUVAI

Talentų pritraukimas į Lietuvą, sprendžiant aukštos kvalifikacijos specialistų trūkumo problemą. (5 – ių užsienio šalių analizė)

Ramūnas Dzemyda
Ugnė Kerdokaitė
2016 m. vasario 22 d.



Jaunųjų profesionalų programa (JPP) „Kurk Lietuvai“ – pirmoji ir kol kas vienintelė profesinio tobulinimo ir gerosios užsienio praktikos pritaikymo programa Lietuvoje, kuri suteikia galimybę jauniems profesionalams savo žiniomis ir idėjomis prisidėti prie modernios Lietuvos ateities kūrimo.

AIRIJOS, DANIJOS, ESTIJOS, NAUJOSIOS ZELANDIJOS IR SINGAPŪRO TALENTŲ PRITRAUKIMO GERŲJŲ PRAKTIKŲ ANALIZĖS

APIBENDRINIMAS

Estija	Danija	Singapūras	Naujoji Zelandija	Airija
+ Interneto puslapis	+ Interneto puslapis	+ Interneto puslapis	+ Interneto puslapis	+ Interneto puslapis
- Atskira organizacija talentams	+ Atskira organizacija talentams	+ Atskira organizacija talentams	+ Atskira organizacija talentams	- Atskira organizacija talentams
+ Valstybės patvirtinta programa	+ Valstybės patvirtinta programa	+ Valstybės patvirtinta programa	+ Valstybės patvirtinta programa	+ Valstybės patvirtinta programa
+ Verslo ir viešųjų įstaigų bendradarbiavimas	+ Verslo ir viešųjų įstaigų bendradarbiavimas	+ Verslo ir viešųjų įstaigų bendradarbiavimas	+ Verslo ir viešųjų įstaigų bendradarbiavimas	+ Verslo ir viešųjų įstaigų bendradarbiavimas
+ Socialinių tinklų rinkodara	+ Socialinių tinklų rinkodara	+ Socialinių tinklų rinkodara	- Socialinių tinklų rinkodara	+ Socialinių tinklų rinkodara
- Atstovybės talentams pritraukti, užsienyje	- Atstovybės talentams pritraukti, užsienyje	+ Atstovybės talentams pritraukti, užsienyje	+ Atstovybės talentams pritraukti, užsienyje	- Atstovybės talentams pritraukti, užsienyje
- Apskaičiuota nauda valstybei	+ Apskaičiuota nauda valstybei	- Apskaičiuota nauda valstybei	+ Apskaičiuota nauda valstybei	+ Apskaičiuota nauda valstybei
- Migracijos sistemos pritaikymas prie poreikių	+ Migracijos sistemos pritaikymas prie poreikių	+ Migracijos sistemos pritaikymas prie poreikių	+ Migracijos sistemos pritaikymas prie poreikių	+ Migracijos sistemos pritaikymas prie poreikių
+ Programos skatinančios talentų išlaikymą	+ Programos skatinančios talentų išlaikymą	+ Programos skatinančios talentų išlaikymą	+ Programos skatinančios talentų išlaikymą	- Programos skatinančios talentų išlaikymą
- Valstybės subsidijos užsienio studentams	+ Valstybės subsidijos užsienio studentams	+ Valstybės subsidijos užsienio studentams	- Valstybės subsidijos užsienio studentams	- Valstybės subsidijos užsienio studentams

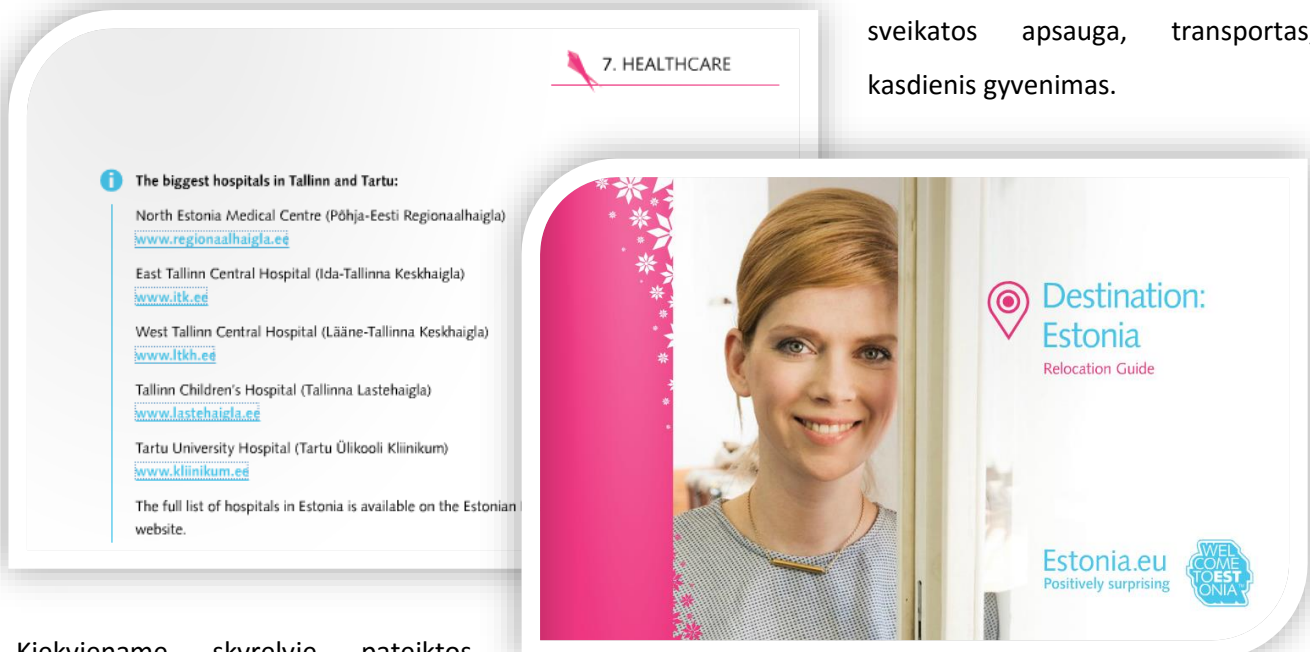
ESTIJA

2014 m. Estijos Ūkio ir komunikacijos ministerijos (*angl. Ministry of Economics and Communications*) patvirtintas pirmasis nacionalinis veikslių planas, skirtas pritraukti užsienio talentus į Estiją 2015 – 2016 m. laikotarpiui. Pagrindinis programos tikslas – padidinti Estijos, kaip šalies, tinkamiausios gyventi ir dirbti, patrauklumą ir, pritraukus į šalį talentingų specialistų, teigiamai paveikti šalies ekonomiką. Programoje numatytas informacinis portalas „*Work in Estonia*“ ir persikraustymo vadovas (*angl. relocation guide to Estonia*).

Estija yra pirmoji iš Baltijos šalių, kurioje pradėta imtis veikslių talentams pritraukti ir išlaikyti. Šalyje 2013 m. pradėjus įgyvendinti diasporai pritraukti skirtą projektą „*Talents Come Home*“, 2014 m. Estija *IMD World Talent Report 2014* reitinge pakilo per 7 pozicijas, palyginus su 2013 m. rezultatais. Tačiau tik diasporai pritraukti skirtas projektas nebuvo sėkmingas, 2015 m. viduryje pradėtas universalus projektas, skirtas diasporos ir užsienio talentams pritraukti, o 2015 m. reitinge Estija nukrito per 3 pozicijas į 33 vietą.

2014 m. pabaigoje išleistas 101 puslapio relokacijos gidas, kuriame pristatomas darbas ir gyvenimas Estijoje devyniose kategorijose: šalies pristatymas, persikėlimas gyventi į Estiją, apgyvendinimas, darbas, mokesčiai ir

banko paslaugos, išsilavinimas, sveikatos apsauga, transportas, kasdienis gyvenimas.



Kiekviena skyrelyje pateiktos nuorodos į susijusius interneto

puslapius, kuriuose galima rasti kitą aktualiausių ir naujausių informaciją. Estijos relokacijos gido privalumai: informacijos išsamumas ir tikslumas, struktūriškumas, turinys, nuorodos į aktualiausių informaciją čia ir dabar, vizualinis patrauklumas (infografika, aukštos kokybės nuotraukos pritaikytos prie kategorijos, atspindinčios šalies kultūrą, akcentuojančios teigiamą emociją) gidas išleistas trimis kalbomis: anglų, suomių ir rusų.

Pagrindiniai trūkumai: nors ir yra pateikiamas turinys, didelėje apimtyje sudėtinga greitai rasti aktualią informaciją.

Palyginus Estijos ir Lietuvos relokacijos gidus: Estijos relokacijos gidas pateikia platesnį informacijos spektrą, tačiau yra beveik du kartus ilgesnis (101 psl.), nei Lietuvos relokacijos gidas (59 psl.). Estijos gidas teikia daug tikslios informacijos, tačiau informacija kinta, todėl turinį reikės nuolat atnaujinti, tuo tarpu Lietuvos gidas pateikia daug universalios informacijos, rekomendacijų, kurios išlieka aktualios ilgajame laikotarpyje, tačiau nėra pateiktas turinys, todėl spausdintoje versijoje reikalingą informaciją rasti greitai gali būti sudėtinga.

TALENTŲ PRITRAUKIMĄ Į ESTIJĄ SKATINANČIOS ORGANIZACIJOS IR JŲ VEIKLA

TALENTŲ PRITRAUKIMAS: INSTITUCIJOS	VEIKLA
Estijos vyriausybė (<i>angl. Government Estonia</i>)	Nacionalinėje reformų programoje (<i>angl. National Reform Programme</i>) „ESTONIA2020“ įvertinama nauda, kurią suteikia tarptautinė patirtis. Strategijoje numatyta, kad šalyje reikalinga padidinti Estijos aukštųjų mokyklų talentingiausių studentų, turinčių tarptautinės studijų patirties, skaičių nuo 3,6 proc. 2011 m. iki 20 proc. 2020 m. Kitas „ESTONIA 2020“ prioritetas yra talentų pritraukimas iš užsienio tose srityse, kurios yra aktualios šalies ekonomikai bei akcentuojama šalies talentų politikos svarba. Estijos talentų politika numato, jog reikalinga užtikrinti darnų tarpinstitucinį bendradarbiavimą tarp viešojo, privataus sektoriaus ir universitetų, sudaryti sąlygas užsienio studentams įgyti praktinės darbo patirties Estijoje, išlaikyti geriausius užsienio studentus šalyje užbaigus studijas. „E2020“ numato poreikius pagerinti migracijos procedūras, kad paklausių sričių specialistams būtų lengviau įsilieti į Estijos darbo rinką. Reikalinga užtikrinti informacijos pateikimą anglų kalba, tiek rinkodaros kanaluose, tiek įdarbinimo procedūrose. Rinkodaros priemonių pagalba, numatyta didinti Estijos, kaip tinkamos vietos gyventi ir dirbti, patrauklumą. Estijos verslo plėtros strategija 2014-2020 (<i>angl. The Estonian Entrepreneurship Growth Strategy 2014-2020</i>) identifikuoja talentų pritraukimo reikšmę patenkinti specialistų paklausą darbo rinkoje, pritraukus reikalingus specialistus iš užsienio šalių. Strategija numato poreikį sukurti talentų pritraukimą skatinančią strategiją (paprastesnės priemonės rasti reikalingus specialistus, geresnės sąlygos įdarbinti ir įsidarbinti, Estijos, kaip šalies, kurioje gera dirbti ir gyventi, prekės ženklo, patrauklumo didinimas, talentų profesinių tinklų kūrimas).
Vidaus reikalų ministerija (<i>angl. Ministry of Internal Affairs</i>)	Atlieka diasporos pritraukimą skatinančią programą. Atlieka naujų talentų adaptacijos procedūras. Trūkumas – reikalingas patobulintas informacijos naujiems specialistams pateikimas.
Estijos prekybos ir pramonės rūmai (<i>angl. Estonian Chamber of Commerce and Industry</i>)	Organizuojamas projektas „Talents Come Home“, buvo skirtas padėti pritraukti Estijos diasporą atgal į šalį, pasidalinti žiniomis ir patirtimis. Nors projektas susilaukė didelio susidomėjimo šalyje, tačiau buvo pradėtas ekonominės krizės metu ir buvo nesėkmingas, nes: pasiektas nedidelis pritrauktų talentų skaičius; dėl ekonominės krizės sumažėjęs laisvų darbo vietų skaičius, sąvoka „talentas“ – šalyje priimta ginčytina, sukėlė neigiamas diskusijas. Praktikoje nepasitvirtino idėja, kad talentų pritraukimą tikslinga vykdyti tik diasporai pritraukti.
Švietimo ir mokslo ministerija (<i>angl. Ministry of Education and Research</i>)	Plėtoja diasporos programą. Trūkumas – diasporos programa neturi aiškių sąsajų su šalies talentų pritraukimo politika.
Ūkio ir komunikacijos ministerija (<i>angl. Ministry of Economic Affairs and Communications</i>)	Rengia darbo jėgos prognozes, atsakinga už talentų politikos įgyvendinimą.
Versli Estija (<i>angl. Enterprise Estonia</i>)	Iniciatyva organizuotas pilotinis projektas, skirtas pritraukti IRT specialistus iš Suomijos, www.workinestonia.com administravimas.

Estijoje, talentų pritraukimą skatinanti strategija apima tiek užsienio šalių talentus, tiek Estijos diasporą. Ypatingas dėmesys šių metų patvirtintoje strategijoje skiriamas priemonėms pritraukti talentus iš užsienio šalių.

INFORMACINĖS SVETAINĖS

„**Workinestonia.com**“ (www.workinestonia.com) – Verslios Estijos (*angl. Enterprise Estonia*) parengtas ir išleistas tinklalapis – darbo ir gyvenimo Estijoje gidas („Darbas Estijoje“ (*angl. „Working in Estonia“*); „Atvykimas į Estiją“, (*angl. „Coming to Estonia“*); „Gyvenimas Estijoje“, (*angl. „Living in Estonia“*)). Pateikiama konkreti ir aktuali informacija, priėmus sprendimą keisti lokacijos vietą į Estiją.

Compare Cities
POWERED BY TELEPORT

	1BR APT RENT	LOAF OF BREAD	PUBLIC TRANSPORT PASS	CINEMA TICKET	DOWNLOAD SPEED	UPLOAD SPEED	EFFECTIVE TAX RATE
Tallinn	467	0.79	0.0	7	31	17	23
Helsinki	654	1.78	79	9	27	4	41
Berlin							
London							

Job offers in Estonia, our picks for January [tell your friend](#)

Your Dream Job Express!

If you want an exciting job in ICT with a positive work environment then look no further than Estonia! Called "the little Silicon Valley of Europe," this innovative hotspot is one of the most wired countries on Earth, making it an ideal environment for you to reach the top of your career.

See the video that introduces several hiring companies and the job offers below - apply and join your dream job express in Estonia!

Išsamus, aiškus, paprastas

informacijos pateikimas, vieno langelio principas. Nors puslapyje nenurodoma, į kurių šalių talentus yra orientuota komunikacija, iki 2015 m. pabaigos gauta 400 užklausų, iš Ukrainos ir Suomijos, o per 7 tinklalapio prieinamumo vartotojams mėnesius, puslapis aplankytas apie 40,000 kartų¹. Absoliučioji dauguma tinklalapio lankytojų per paskutinius 3 mėn. prisijungė iš Estijos (45,60 proc.). Raktiniai žodžiai, kuriais paieškos sistema dažniausiai per paskutinius 3 mėn. nukreipė lankytojus į tinklalapį „jobs in estonia“ (45,61 proc.), „work in estonia“ (37,27 proc.), „estonia“ (6,40 proc.).

Puslapyje lankytojams suteikiama galimybė palyginti kaštus 7 kategorijose Taline ir Helsinkyje, Berlyne, Londone (nuomos, viešojo transporto, interneto greičio ir kita). Todėl, galima daryti prielaidą, kad Estijoje prioritetinės šalys, pritraukti talentus į šalį, yra Suomija, Vokietija ir Jungtinė Karalystė.

Skiltyje „Darbas Estijoje“ (*angl. „Working in Estonia“*) išskiriamas patraukliausių mėnesio darbo pasiūlymų sąrašas. Tinklalapio struktūra paprasta, vartotojas gali greitai rasti reikalingą informaciją. Tinklalapyje pateikiama daug video informacijos, gerųjų patirčių specialistų, dirbančių ir gyvenančių Estijoje. Kategorijoje

¹ Estonian Investment Agency (Invest in Estonia), 2015.

„Atvykimas į Estiją“ (angl. „Coming to Estonia“) pateikiamas trumpas 3 skilčių klausimynas, skirtas išsiaiškinti, ar planuojantis į Estiją atvykti asmuo yra: EU, EEA, Šveicarijos pilietis ar ne Europos šalių pilietis; planuojamas relokacijos laikotarpis Estijoje: iki 6 mėn. ar daugiau nei 6 mėn.; šeimos relokacija: ar talentas į Estiją atkeliauja vienas ar kartu su šeima. Pagrindinė žinutė, siunčiama tinklalapyje yra „Why Estonia?“, siekiama lankytojui gretai ir paprastai atsakyti, kodėl Estija turėtų būti šalis, kurioje jis turėtų gyventi ir dirbti, akcentuojamas vertės pasiūlymas.

Tinklalapyje plėtojamas horizontalus talentų pritraukimas – nėra išskirta prioritetingos sritys, kuriose šalis nori pritraukti talentus.

„**Movemytalent.com**“ (www.movemytalent.com) – personalizuota pagalbos svetainė, ne valstybinė iniciatyva, kuria galima pasinaudoti priėmus sprendimą persikelti į Estiją. Ši informacinė platforma yra privati veikla ir siūlo pagalbą tiek specialistui, kuris priėmė sprendimą relokuotis į Estiją, tiek jo šeimai. Konsultacijos ir pagalba suteikiama trijose pagrindinėse kategorijose: reikalingų dokumentų pildymas, kraustymasis į Estiją ir pagalba socializuojantis.

SOCIALINIAI TINKLAI

Estijoje populiariausias socialinis tinklas *Facebook*, didžiausia talentų pritraukimą skatinanti grupė socialiuose tinkluose – „*Work in Estonia*“ – 3.568 sekėjai *Facebook* (informacijos srautas didelis, tačiau sekėjų skaičius nedidelis); *LinkedIn* 358 sekėjai. Neišnaudojamas socialinių tinklų potencialas, stinga vieningos strategijos socialiniuose tinkluose.

VERSLO IR PROFESIONALŲ TINKLAI. INICIATYVOS, RENGINIAI, PROGRAMOS, AKCIJOS

Jungtinių Amerikos Valstijų prekybos rūmai Estijoje (angl. *American Chamber of Commerce Estonia*) – organizacija, apjungia per 120 įmonių iš įvairių sektorių. Organizacija rūpinasi Amerikos, Estijos ir kitomis tarptautinėmis kompanijomis. Jų tikslas yra pasirūpinti, kad įmonių augimo potencialas visuomet gerėtų, tuo pačiu gerinant investicijų aplinką Estijoje.

Talentų ir darbuotojų komitetas prie Jungtinių Amerikos Valstijų prekybos rūmų Estijoje (angl. *Talent and Labor Committee by AmCham Estonia*) – tikslas yra suburti kompanijas – nares ir spręsti problemas, kurios yra susiję su darbo rinkos problemomis, talentų pritraukimu ir išlaikymu, bet migracijos problemas Estijoje.

Estijos IRT savaitė 2016 (angl. *Estonian ICT Week 2016*) – renginys, suburiantis vietinius ir tarptautinius verslus ir talentus į vieną vietą. Per šią savaitę vyksta konferencijos, seminarai ir įvairios parodos, IRT srities entuziastams. Tai taip pat yra puiki proga užmegzti kontaktus su tarptautiniais talentais, o talentams susitikti su verslo atstovais ir išgirsti apie darbą ir gyvenimą Estijoje.

Nauja imigrantų adaptacijos programa (angl. *New adaptation programme for all immigrants*) – tai veiksmų planas, kuris padeda naujai atvykusiems dirbti i Estiją adaptuotis prie šalies. Tai susideda iš kursų apie Estijos visuomenę, kultūrą bei šalies valdymą. Taip pat į programą yra įvestas kursas apie būtiną informaciją norint gyventi Estijoje: šeima, darbas, studijos, sveikatos apsauga ir kita.

Baltijos šalių studijų institutas (angl. *Institute of Baltic Studies*) – pateikia rekomendacijas Estijai dėl tarptautinių talentų pritraukimo nuo viešojo iki privataus sektoriaus.

EKONOMINĖS MIGRACIJOS PROCEDŪROS

Ne Europos Sąjungos piliečiams reikia kreiptis dėl trumpalaikio leidimo gyventi (iki 2 m.). Po to, kai asmuo Estijoje pragyvena bent 5 metus, jis gali prašyti nuolatinio leidimo gyventi. Taip pat, jeigu asmuo planuoja dirbti trumpai, jis gali prašyti *D-vizos*, kuri leidžia Estijoje dirbti iki 6 mėnesių. Kad būtų išduodamas leidimas dirbti, užsienio specialistas turi uždirbti bent 1,24 karto didesnį nei vidutinis mėnesio atlyginimas Estijoje.

EKONOMINĖ TALENTŲ PRITRAUKIMO NAUDA ESTIJOJE

Estijoje, talentų nauda kol kas nėra apskaičiuota arba neprieinama. Šalies talentų pritraukimas pradėtas įgyvendinti iš anksto nenumatytus kriterijus, kuriais remiantis būtų galima įvertinti pastangų pritraukti talentus į Estiją, naudą.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS Į ESTIJĄ – SĖKMINGAS?

Estijoje talentų pritraukimo programa yra nauja sritis, todėl reikšmingų pakitimų ir poveikio dar nėra išmatuota. Jau nuo 2009 m. imigrantų, atvykstančių dirbti iš Vokietijos, Suomijos bei Latvijos stipriai sumažėjo. Nors 2014 m. atvykusiųjų iš šių, Estijos tikslinėje auditorijoje esančių šalių, buvo daugiau nei po drastiško kritimo 2010 m., tačiau atvykusiųjų skaičius taip ir nepasiekė 2009 m. aukštumų. Kita vertus, bendras atvykusiųjų skaičius, iš visų šalių, nežymiai išaugo po 2009 m. ir 2013 m. pasiekė aukščiausią tašką. Šiandieninėje Estijoje talentų iš užsienio šalių pritraukimas yra viena iš prioritetinių, tačiau naujų sričių.

Konsultacijų su tinklalapio „*Work in Estonia*“ metu išsiaiškinta, jog tik diasporai pritraukti skirta strategija nepasiteisino, o tinklapis nebuvo sėkmingas. Šalyje vykdyta programa „*Talents come home*“ per 2 metus padėjo pasisemti patirties, buvo surinkta daug reikšmingos informacijos, tačiau įvertinus rezultatus paaiškėjo, kad diasporos projektas nebuvo nesėkmingas, todėl projektas nutrauktas, o 2015 m. pradėtas tiek diasporą, tiek užsienio talentus pritraukti siekiantis projektas „*Work in Estonia*“.

Statistinių duomenų, leidžiančių įvertinti šalyje plėtojamos talentų pritraukimą skatinančios politikos, nėra pateikta. Tačiau susidomėjimas informacija tinklalapyje „*Work in Estonia*“ tinklapiu kūrėjus džiugina ir diktuoja palankias tendencijas ateityje – per 2015 m., septynis mėnesiai puslapis sulaukė vidutiniškai 57 užklausų per mėnesį, o puslapis aplankytas vidutiniškai 5.700 kartų per mėnesį.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS ESTIJOJE: APIBENDRINIMAS

1. Estijoje talentų pritraukimas – viena svarbiausių Vyriausybės veiklos sričių nuo 2014 m., („ESTONIA2020“, Estijos verslo plėtros strategija 2014 m. – 2017 m.). Patvirtintas pirmasis nacionalinis veiksmų planas talentams pritraukti, kuriame numatyta informacinė platforma „*Work in Estonia*“.
2. Talentų pritraukimas – tiek diaspora, tiek užsienio talentai. Estijos praktikoje paaiškėjo, kad talentų pritraukimas tik diasporai nebuvo sėkmingas.

-
3. Talentų pritraukimas – šalies rinkodara.
 4. Oficialiai nėra išskirta tikslinių rinkų talentams užsienio šalyse, tačiau pagal „*Work in Estonia*“ koncepciją, galima prielaida, kad tikslinės šalys yra Suomija, Vokietija ir Didžioji Britanija.
 5. Socialiniai tinklai – *Facebook* ir *LinkedIn*.
 6. Verslo ir profesionalų tinklas dar formuojasi.
 7. Talentų pritraukimas Estijoje – nauja sritis, rezultatai dar nėra išmatuoti, tačiau susidomėjimas „*Work in Estonia*“ didelis.
-

DANIJA

Nors privačios talentų pritraukimą skatinančios iniciatyvos galėjo padėti spręsti trumpalaikes aukštos kvalifikacijos specialistų trūkumo problemas, tačiau ilgalaikėje perspektyvoje, užkirsti kelią nepalankiems šalies ekonomikai pokyčiams darbo rinkoje, Danijos vyriausybės iniciatyva buvo numatyta imtis kurti Danijos talentų pritraukimo ir išlaikymo strategiją: 2010 m. patvirtinta programa „Denmark2020“, kurios vienas iš tikslų palengvinti sąlygas užsieniečiams dirbti ir studijuoti Danijoje, o 2014 m. pristatytas veiksmų planas, kuriuo siekiama pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus iš trečiųjų šalių.²

Danija yra viena iš valstybių lyderių tarptautiniuose reitinguose, analizuojančiuose šalių gebėjimus pritraukti iš išlaikyti talentus (subindeksas „Talentų pritraukimas yra šalies įmonių prioritetą“ – 3 vieta iš 61 valstybės³, vieta bendrame IMD World Talent Report reitinge – 2 iš 61 valstybės).

TALENTŲ PRITRAUKIMĄ Į DANIJĄ SKATINANČIOS ORGANIZACIJOS IR JŲ VEIKLA

TALENTŲ PRITRAUKIMAS: INSTITUCIJOS	VEIKLA
Danijos vyriausybė (<i>angl. Government of Denmark</i>)	Vyriausybės sukurta programa talentams į Daniją pritraukti – „ <i>Work in Denmark</i> “. Danijos vyriausybė skatina programas, kurios padeda pritraukti tiek užsienio studentus į Daniją, tiek mokslininkus, tyrėjus, tiek aukštos kvalifikacijos specialistus. Vyriausybė suteikia stipendijas užsienio studentams, kurios skatina pasilikti Danijoje. 2015 m. valstybė numachiusi suteikti 3,3 mln. EUR stipendijų 65 – 70 talentingiausių užsienio studentų. Ateityje Danijos vyriausybė taip pat ketina į stipendijų suteikimą įtraukti privataus sektoriaus paramą, kas leistų padidinti stipendijų skaičių ir leistų išlaikyti daugiau talentų ⁴ 2010 m. patvirtinta programa „ <i>Denmark2020</i> “, numatyti tikslai, kuriuos Danija planuoja pasiekti per dešimtmetį. Vienas iš numatytų tikslų – palengvinti sąlygas užsieniečiams dirbti ir studijuoti Danijoje (sumažinti biurokratiją, skatinti verslo ir valstybinių institucijų bendradarbiavimą, palengvinti sąlygas steigti verslą, skatinti programas, palengvinančias atvykusių specialistų sutuoktinių ir vaikų integraciją šalyje) ⁵ . 2014 m. šalies Mokesčių ministerijos, Darbo jėgos ministerijos ir Aukštojo mokslo ministerijos pristatytas veiksmų planas, kurio tikslas pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus į Daniją iš trečiųjų šalių.
Danijos tarptautinė įdarbinimo ir integracijos agentūra (<i>angl. Danish Agency for International Recruitment and Integration</i>)	Valstybinė institucija, kuri sudarinėja Tikslų trūkstančių specialybių sąrašą, rengia darbo užmokesčio ribos schemą, Korporacinę schemą, administruoja užsienio šalių talentų, turinčių ypatingus gebėjimus, atvykimą į šalį (pvz.: aktoriai, dailininkai), taip pat analizuoja klausimus, susijusius su praktikomis arba atostogomis, suderinamomis su darbu (<i>angl. Working Holidays</i>) ⁶ .
Danijos imigracijos tarnyba (<i>angl. Danish Immigration Service</i>)	Valstybės institucija, išduodanti leidimus dirbti trečiųjų šalių piliečiams trumpalaikes visas, konsultuoja migracijos klausimais. Organizacija teikia statistinę informaciją, organizuoja forumus ir diskusija.
Kopenhagos investicijų skatinimo agentūra (<i>angl. Copenhagen's investment promotion agency</i>)	Vienas iš trijų pagrindinių organizacijos tikslų (šalia investicijų pritraukimo ir klasterių plėtros) yra verslo poreikius atitinkančių talentų pritraukimas į Daniją.
Kopenhagos universitetas (<i>angl. University of Copenhagen</i>)	Siekia pritraukti į šalį mokslo ekspertus įsidarbinti Kopenhagos universitete iš viso pasaulio, organizuoja renginius, pvz.: <i>Tarptautinis darbuotojų judėjimas</i> (<i>angl. „International Staff Mobility“</i>).

² American Chamber of Commerce in Denmark, 2011.

³ IMD World Talent Report, 2015.

⁴ Confederation of Danish Industry, 2014.

⁵ Denmark, 2020. Knowledge. Growth. Prosperity. Welfare, 2010.

⁶ New to Denmark, 2015.

<p>Danijos inovacijų centras (<i>angl. Innovation Centre Denmark</i>)</p>	<p>Danijos inovacijų centras yra Danijos aukštojo mokslo ir gamtos mokslų (<i>angl. Ministry of Higher Education and Science</i>) ir Danijos užsienio reikalų ministerijos (<i>angl. Ministry of Foreign Affairs of Denmark</i>) partnerystės rezultatas. Verslui, šalies tyrėjams, aukštojo mokslo ar valstybinėms institucijoms Danijos inovacijų centras padeda užmegzti kontaktus užsienyje, suteikia konsultacijas. Viena iš papildomų organizacijos veiklų – programa „Geriausieji talentai Danijai“ (<i>angl. Top Talent Denmark program</i>).</p>
--	---

Danijos talentų pritraukimo programa orientuota į užsienio šalių talentų pritraukimą ir skirta pritraukti ne tik talentingiausias specialistus iš užsienio šalių, tačiau numato ir užsienio talentų sutuoktinių pritraukimą bei integraciją Danijoje. Didelis dėmesys ir papildomos patrauklios sąlygos suteikiamos studentams, siekiama pritraukti studentus į Daniją, kad jie studijuotų ir vėliau įsidarbintų Danijoje.

INFORMACINĖS SVETAINĖS

„**Work in Denmark**“ (www.workindenmark.dk) – Danijos vyriausybės iniciatyva, kurios pagrindinis tikslas – pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus į Danijos įmones ir išlaikyti juos šalies darbo rinkoje.

The image displays two overlapping screenshots of the 'Work in Denmark' website. The top-left screenshot shows the main search interface with the heading 'Search for Danish jobs' and a search bar. Below it, there is a section 'Let the employers find you' with a 'Create a new profile' button. The bottom-left screenshot shows the 'Create profile' form, which includes fields for 'E-mail address', 'Repeat e-mail address', 'Password', and 'Repeat password'. It also features an 'Import from LinkedIn' option and a 'Create profile' button. The top-right screenshot shows the 'For employers' section, which includes a search bar, a list of services like 'Place your job ad', 'Job fairs', and 'Recruiting a foreign employee', and a text block explaining the benefits of using the CV bank.

Šiems tikslams pasiekti, sukurta informacinė platforma, kurioje pateikiama informacija keturiose kategorijose: „*Rask darbą*“ (*angl. Find a Job*), „*Persikėlimas į Daniją*“ (*angl. Moving to DK*), „*Darbas Danijoje*“ (*angl. Working in DK*), „*Gyvenimas Danijoje*“ (*angl.*

Living in DK), apimančiose svarbiausias sritis, į kurias reikalinga įvertinti prieš priėmus sprendimą relokacijai: darbo pasiūlymų skaitis, praktinių galimybių pakeisti gyvenamąją vietą į Daniją apžvalga (daiktų pervežimas,

persikraustymas, infrastruktūra), darbo rinkos pristatymas (darbo sutartys, pensijų sistema, darbo leidimų išdavimas).

Naudingas įrankis tinklalapyje – darbo skelbimų, pagal veiklos pobūdį, paieškos sistema. Puslapyje išskirta atskira skiltis, skirta darbdaviams (*angl. „For employers“*) kurioje įmonės gali pateikti savo darbo pasiūlymus, gauti papildomos informacijos ir patarimų, susijusių su darbo leidimais, sutuoktiniams skirtomis programomis šalyje. Pagrindinis puslapio tikslas – remiantis vieno langelio principais, pateikti norintiems atvykti į Daniją specialistams informaciją vienoje vietoje, aiškiai ir suprantamai.

Puslapyje yra sukurta funkcija – tiek darbo ieškantiems specialistams, tiek įmonėms – asmeninio profilio kūrimas. Potencialiems darbuotojams galima arba susikurti profilį tinklalapyje, arba perkelti profilį į *Workindenmark.com* iš *LinkedIn* socialinio tinklo.

Nors tinklalapis *Workindenmark.dk* skirtas pritraukti specialistus iš užsienio šalių, daugiau nei pusė tinklalapio lankytojų – 51,40 proc. – yra iš Danijos ir tik 8,3 proc. iš Vokietijos, 6,8 proc. iš Didžiosios Britanijos ir 6,7 proc. iš Jungtinių Amerikos Valstijų. Lankytojus į tinklalapį dažniausiai nukreipę paieškos žodžiai arba frazės – „jobs in denmark“ (31,56 proc.), „denmark jobs“ (21,85 proc.), „work in denmark“ (11,73 proc.), „job resume templates“ (4,36 proc.), „denmark“ (4,2 proc.). Per paskutinius 3 mėn., vienas lankytojas tinklalapyje vidutiniškai peržiūrėjo 4,10 puslapio (4,0 proc. daugiau nei praėjusį ketvirtį), o tinklalapyje *Workindenmark.dk* vienas vartotojas vidutiniškai praleido 4:03 minutes (6 proc. mažiau nei praėjusį ketvirtį). Puslapio apsilankymų statistika atskleidžia, puslapyje pateikiama susijusi ir aktuali vartotojui informacija, lankytojas linkęs peržiūrėti daugiau nei 4 puslapio kategorijas, praleidžia tinklalapyje reikšmingai daugiau laiko naršyti, palyginus su kitais Danijos talentų pritraukimą skatinančiais tinklalapiais.

Tinklalapyje informacija pateikiama anglų kalba, tačiau darbuotojams skirtoje informacinėje skiltyje, pagrindinė informacija apie darbuotojų teises šalyje pateikiama ir lenkų, bulgarų, rumunų, latvių ir lietuvių kalbomis.

Statistinės informacijos, kiek aukštos kvalifikacijos specialistų pritraukti pavyko naudojantis tinklalapiu nėra skelbiama.

Puslapis orientuotas į horizontalų talentų pritraukimą – nėra išskirta, kuriose veiklos srityse siekiama pritraukti talentus, didelė pateiktų darbo pasiūlymų šalyje įvairovė.

„Talent attraction Denmark“ (www.talentattractiondenmark.com) – projektas, inicijuotas Kopenhagos miesto savivaldybės, nepelno siekiančių organizacijų, smulkaus ir vidutinio verslo įmonių, universitetų, tarptautinių įmonių, tyrimų agentūrų, kurio tikslas – pritraukti talentus iš užsienio į sritis, kuriose jaučiamas

didžiausias aukštos kvalifikacijos specialistų stygius Danijoje: informacinių technologijų, atsinaujinančių energijos šaltinių, gyvybės mokslų srityse.

Įdiegtas paieškos sistemos įrankis – darbo skelbimų sąrašė gali būti atliekama paieška pagal raktinius žodžius. Pagal sritis, pateikiamas projekto partnerių darbo pasiūlymų sąrašas.

Darbiui ir laisvalaikiui šalyje šioje informacinėje platformoje neskiriama daug dėmesio. Pagrindinė tinklalapio funkcija – darbo skelbimų Kopenhagos regione, prioritetinėse ūkio šakose, pateikimas.

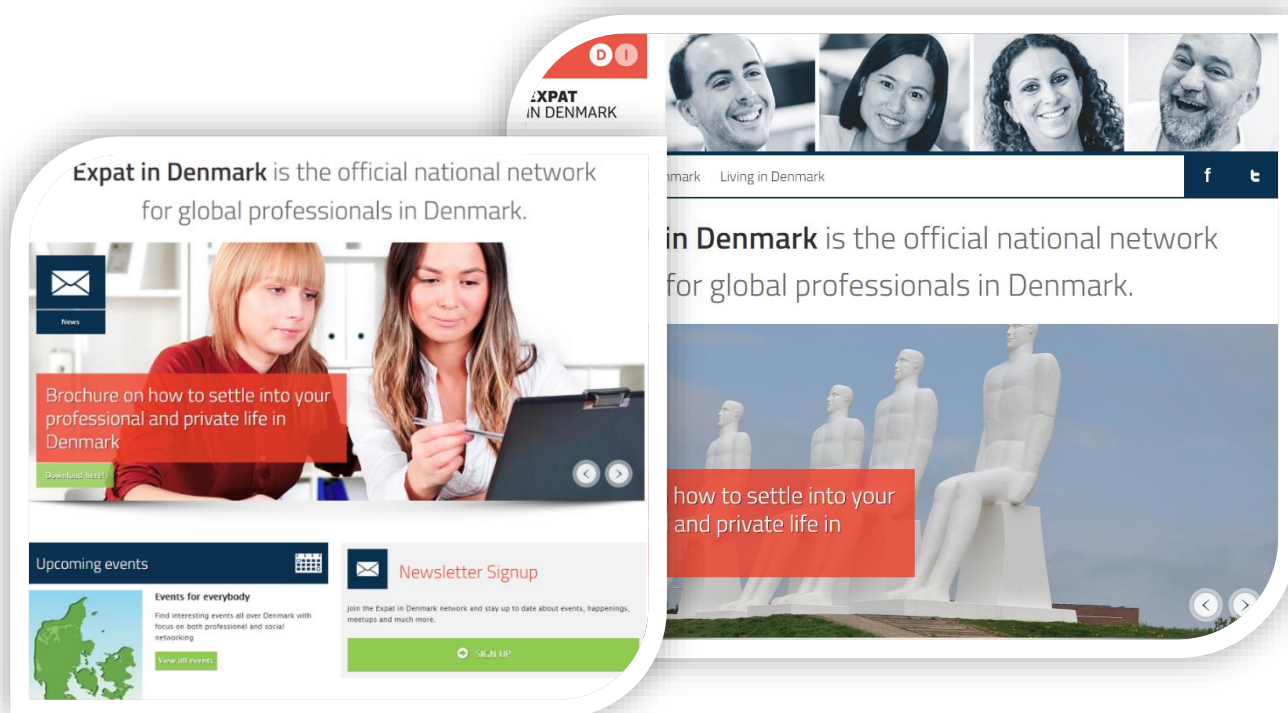


Raktažodžiai, pagal kuriuos lankytojai dažniausiai pasiekia tinklalapį yra „it jobs in denmark“ (26,55 proc.), „software companies in denmark“ (20,84 proc.), „software companies“ (18,50 proc.), „list of software companies in ireland“ (13,97 proc.), „jobs in denmark“ (6,97 proc.). Šis puslapis, priešingai nei „Work in Denmark“ yra labiau darbo pasiūlymus Danijoje populiarinantis tinklalapis, nei priemonė, kuri lankytojui suteiktų pakankamą informacijos kiekį, leidžiantį priimti sprendimą persikelti dirbti ir gyventi Danijoje. Kadangi pagrindinė informacija tinklalapyje yra tik skelbimai, tinklalapio struktūra paprasta, yra įdiegta greitosios paieškos sistema, vienas lankytojas, per paskutinius 3 mėn., puslapyje vidutiniškai lankėsi tik 1:29 minutės. Puslapio apsilankymų statistika neatsiejama nuo tinklalapio funkcijos – puslapis yra darbo skelbimų lenta, o ne vieno langelio principais grįsta platforma informacijai pateikti.

Puslapis yra orientuotas į vertikalų talentų pritraukimą – išskirtos prioritetinės sritys, kuriose siekiama pritraukti talentus: informacinių technologijų, atsinaujinančių energijos šaltinių, gyvybės mokslų sektoriai.

Duomenų, kiek užsienio specialistų pasinaudojo tinklalapyje pateiktais darbo pasiūlymais, kol kas nėra pateikiama.

„*Expat in Denmark*“ (www.expatinDenmark.com) – informacinė platforma, skirta užsieniečiams, grįžusiems į savo šalį danams bei šalies gyventojams ir užsienio šalių gyventojams, kurie ketina dirbti ir gyventi Danijoje.



Tinklalapį administruoja DI Pasaulio talentų konsorciumas (*angl. DI Consortium for Global Talent*), kuris yra bendras Danijos pramonininkų konfederacijos (*angl. The Confederation of Danish Industry*) ir Pasaulio talentų konsorciumo (*angl. The Consortium for Global Talent*) projektas.

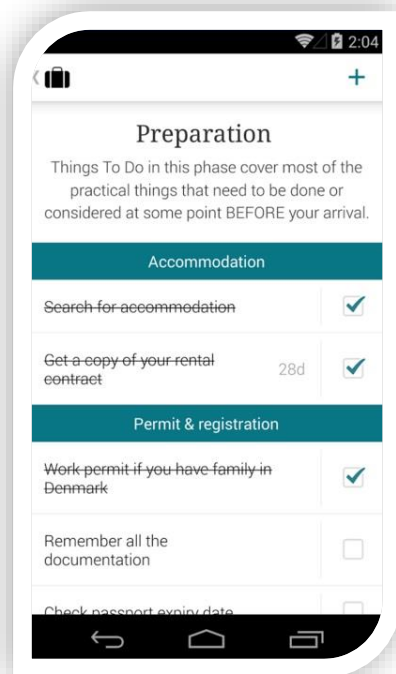
DI pasaulio talentų konsorciumas siekia trijų svarbiausių tikslų – suteikti šalies įmonėms daugiau galimybių rasti reikiamas kvalifikacijas turinčius specialistus iš užsienio šalių, užtikrinti, kad šalies įmonės būtų pajėgios išlaikyti tarptautinius talentus Danijoje bei padėti sustiprinti Danijos, kaip patrauklios šalies, kurioje galima sėkmingai gyventi, dirbti, studijuoti, prekės ženklą⁷.

Informacija platformoje *ExpatinDenmark.com* skirstoma į dvi kategorijas: „*Atvykimas į Daniją*“ (*angl. Arriving in Denmark*) (šioje skiltyje pateikiama informacija apie banko paslaugas, mokesčius, sveikatos apsaugą, studijas, vietinės kalbos kursus, darbo paiešką – skiltyje „*Darbo paieška*“ (*angl. „Finding a Job“*)) pateikiamos nuorodos į darbo pasiūlymų puslapius – tiek tarptautinius anglų kalba, tiek vietinius danų kalba) ir „*Gyvenimas Danijoje*“ (*angl. „Living in Denmark“*) (socialinė ir laisvalaikio veikla Danijoje, naminių gyvūnėlių laikymas, pensijos kaupimas, informacija apie vairuotojo pažymėjimus). Šioje informacinėje platformoje informacija aiškiai suskirstyta pagal tikslią rinką – talentams, kurie jau gyvena ir dirba Danijoje ir kitiems profesionalams, kurie planuoja persikelti dirbti ir gyventi šalyje.

⁷ DI Confederation of Danish Industry, 2015.

„*Expat in Denmark*“ yra išleidę elektroninį informacinį gidą, kuris trumpai pateikia reikalingiausią, struktūrizuotą informaciją apie šalį⁸. Puslapio lankytojams suteikiama galimybė užsiregistruoti į „*Expat in Denmark*“ tinklą, gauti aktualias naujienas apie renginius, akcijas, programas. Tinklapyje yra sukurtas blogas, kuriame registruoti vartotojai gali dalintis mintimis apie gyvenimą Danijoje, diskutuoti. Blogas vienija 3.643 registruotų vartotojų.

Tinklapis suteikia galimybę atsisiųsti mobiliąją aplikaciją „*Move to DK*“, kurioje pateikiama keturi žingsniai, kuriuos reikia atlikti, nusprendus persikelti į Daniją: analizė, sprendimas, pasiruošimas, įsikūrimas. Kiekviename žingsnyje mobiliojoje aplikacijoje pateikiamas darbų sąrašas (*angl. To Do list*). Mobilioji aplikacija suteikia galimybę vartotojui susikurti personalizuotą profilį: šalį, iš kurios ketinama atvykti, atvykimo datą ir būsimąją gyvenamąją vietą Danijoje (vėliau ši informacija bus sėkmingai panaudojama statistiniams duomenims analizuoti). Aplikacijos vartotojo sąsaja paprasta, suteikiama praktinis įrankis pasižymėti, išsibraukti darbus, kurie, pagal rekomendacijų sąrašą yra atlikti. Vartotojui panorus papildomos informacijos, pateikiamos nuorodos į kitus puslapius.



Vienas lankytojas per paskutinius 3 mėn. peržiūrėjo vidutiniškai 1,70 puslapio, tinklalapyje praleido 1:33 minutės. Dažniausiai pasitaikantys raktažodžiai, pagal kuriuos lankytojai nukreipti į tinklalapį *Expatindenmark.com* yra „*expat in denmark*“ (25,89 proc.), „*expat*“ (18,41 proc.), „*denmark government*“ (6,12 proc.), „*taxes in denmark*“ (5,44 proc.), „*denmark’s government*“ (3,69 proc.).

Expatindenmark.com tinklalapis apjungia keletą svarbių elementų: informacija pateikiama paprastai ir aiškiai, struktūra puslapyje vartotojui lengvai suprantama, pateikiamas tiesioginis nukreipimas į platformas socialiniuose tinkluose – *Facebook* ir *Twitter*, pateikiamas relokacijos gidas, aktualiausia informacija apie renginius, galimybė gauti naujienlaiškius, dalyvauti diskusijose ir reikšti nuomonę bloguose, netgi pateikiama galimybė parsisiųsti mobiliąją programėlę, o puslapio informacija adaptuojasi priklausomai nuo įrenginio, kuriuo naudojasi vartotojas. Galima teigti, kad šis puslapis yra sėkmingiausias, įvertinus informacijos pateikimą, turinį, papildomas funkcijas, iš Danijoje esančių tinklalapių, skirtų pritraukti talentus į šalį. *Expatindenmark.com* tinklalapio koncepcija yra priešinga *Talentattraction.com* tinklalapio koncepcijai – šiame puslapyje nėra skelbimų lentos, nuorodos į darbo skelbimų puslapius pateikiamos nuorodose. Tinklapis yra orientuotas į informacijos pateikimą vienoje vietoje, o talentų pritraukimą skatinanti strategija horizontali – nėra išskirtų prioritetinių talentų sričių.

⁸ Work in Denmark, 2015.

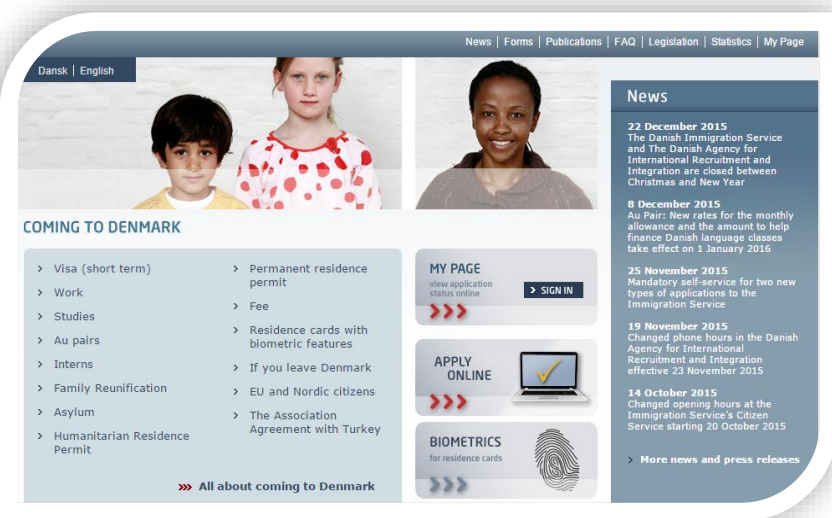
„*New to Denmark*“ (www.nyidanmark.dk) – administruojama: Danijos imigracijos tarnybos ir Danijos tarptautinės įdarbinimo ir integracijos agentūros. Šios platformos pagrindinis tikslas – suteikti informaciją apie migracijos procedūras, kurias reikalinga atlikti prieš atvykimą į šalį.

Suteikiama galimybė pildyti prašymą gauti leidimą gyventi šalyje e-sistemoje, susikurti savo profilį ir sekti prašymo eigą.

Tinklalapyje naršymo navigacija turi aiškią struktūrą, tačiau informacijos pateikimas, palyginus su „*Work in Denmark*“ ir „*Expat in Denmark*“ smarkiai atsilieka. Šis tinklalapis yra labiau įrankis pateikti reikalingą

informaciją, susijusią su šalies migracijos procedūromis, nei tikslingai pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus į šalį.

Daugiau nei pusė (52,00 proc.) puslapio „*Expat in Denmark*“ lankytojų yra iš Danijos, antroji šalis, kitos šalys, iš kurių tinklalapis per paskutinius 3 mėn. susilaukė daugiausiai susidomėjimo – Indija (18,90 proc.), Jungtinės Amerikos



Valstijos (4,20 proc.), Iranas (2,90 proc.), Didžioji Britanija (2,70 proc.). Lankytojų įsitraukimas puslapyje aukštas, palyginus su kitais talentų pritraukimą į Daniją skatinančiais puslapiais – per vieną apsilankymą tinklalapyje, vartotojas per paskutinius 3 mėn. peržiūrėjo vidutiniškai 3,60 puslapio ir praleido tinklalapyje 4:36 minutės. Raktažodžiai, pagal kuriuos lankytojai surado tinklalapį „*New to Denmark*“: „denmark green card“ (19,37 proc.), „danish green card“ (10,56 proc.), „denmark green card scheme“ (7,66 proc.), „denmark immigration“ (3,69 proc.), „nyidenmark“ (2,78 proc.).

Tinklalapis yra labiau skirtas vieno langelio principais informuoti ir padėti talentams greičiau ir paprasčiau atvykti į šalį, nei rinkodaros priemonėmis skatinti talentų atvykimą į šalį, skatinti šalies verslo atstovus susitelkti ir pateikti darbo skelbimus bei bendromis pastangomis sukurti geriausiems užsienio talentams patraukliausią vertės pasiūlymą.

„International House of Copenhagen“ (www.ihcph.kk.dk) – 2013 m. Danijos vyriausybės, Kopenhagos miesto savivaldybės, universitetų ir privačių įmonių partnerystės rezultatas – pradėtas projektas, kurio tikslas –

Kopenhagoje įsikūrusiame ofise suteikti visą įmanomą pagalbą tiek talentams, tiek įmonėms, pageidaujantioms įdarbinti užsienio talentus (pagalba užpildyti reikalingus dokumentus, pagalba darbo paieškose, informacija apie sąlygas gyventi ir dirbti Danijoje, socialinę integraciją, būsto paiešką, CV rašymą).

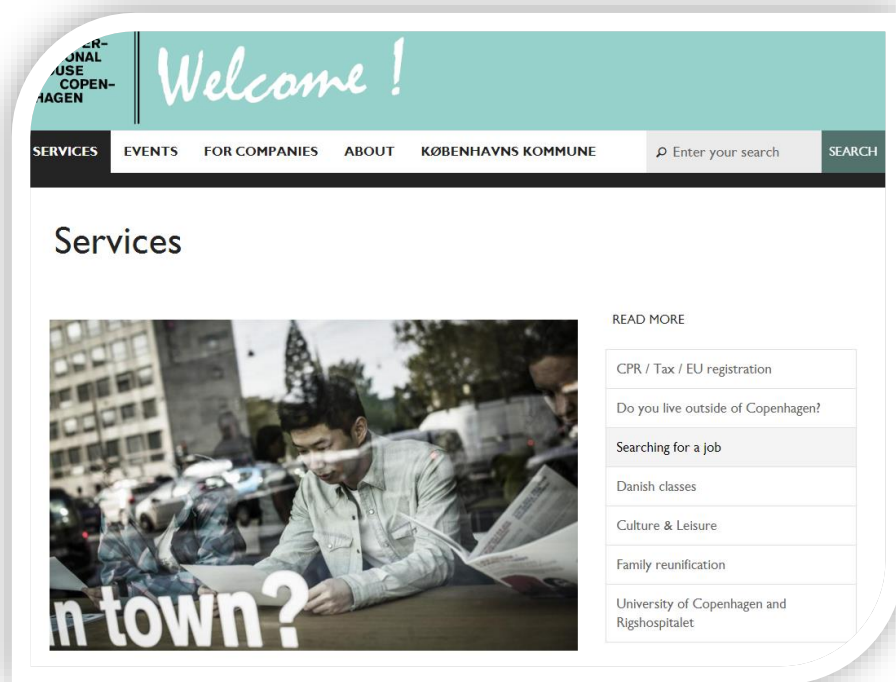
Ši informacinė platforma yra labiau orientuota nukreipti lankytojus į kitus interneto puslapius, siūlančius skirtingas

galimybes įsidarbinti, nei pateikia struktūrizuotą informaciją apie bendrąją darbo ir gyvenimo aplinką šalyje. Tinklalapyje dėmesys sutelktas į miestą (Kopenhagą), kaip prekės ženklą. Skatinamas verslo įsitraukimas, kuris padeda gerinti organizacijos teikiamas paslaugas, rasti tinkamiausius užsienio talentus.

„International House of Copenhagen“ yra orientuotas pritraukti talentus į Kopenhagą, pagrindinis organizacijos tikslas yra teikti pagalbą ir asmenines konsultacijas talentams, nusprendusiems persikelti į Daniją. Informacijos apie darbą ir gyvenimą šalyje kiekis minimalus, palyginus su kitais talentams pritraukti skirtais puslapiais, taigi „International House of Copenhagen“ yra labiau puslapis, nukreipiantis talentus arba į kitus puslapius, pateikiančius aktualią informaciją (apie darbą, danų kalbos kursus, kultūrą ir laisvalaikį ir kita) nei tiesiogiai pateikiantis visą informaciją vienoje vietoje. Informacijos apie puslapio lankomumą, raktinius žodžius, leidžiančius pasiekti puslapyje esančią informaciją ir apsilankymo kriterijų statistikos nėra pateikiama. Tinklalapis neatskleidžia, kiek aukštos kvalifikacijos specialistų ar įmonių kreipėsi pagalbos į sostinėje įsikūrusį ofisą.

SOCIALINIAI TINKLAI

Oficialiai talentų pritraukimą šalyje skatinančios interneto svetainės turi puslapius ir socialiniuose tinkluose – Facebook ir LinkedIn, pvz: „International House of Copenhagen“ – Facebook 4.919 sekėjų; „Workindenmark“ – Facebook 2.295 sekėjų, LinkedIn 1.075 sekėjų. „Talent Attraction Denmark“ talentų pritraukimo strategiją



socialiniuose tinkluose naudoja ir oficialiame *Youtube* kanale, kuriame pateikiamos talentų sėkmės istorijos Danijoje, plėtojama koncepcija „*Čia yra mano Danija*“ (angl. „*This is my Denmark*“). Sėkmės istorijose akcentuojamas tiek emocinis, tiek pragmatinis aspektai – idėja, kad kiekvienas Danijoje gali rasti savo vietą, išnaudoti asmeninį potencialą bei užsitikrinti profesinį tobulėjimą. „*Expatriate in Denmark*“ plėtoja strategiją socialiniame tinkle *Twitter* – 1.612 paskelbtų skelbimų nuo 2009, naujienų srautas nuolatinis.

Nors Danijoje oficialūs talentų pritraukimą skatinantys kanalai socialiniuose tinkluose nesusilaukia didelio sekėjų skaičiaus, tačiau potencialius talentus siekiama pasiekti ir sudominti pasitelkus skirtingą kanalų spektrą – nuo trumpųjų žinučių *Twitter* iki video medžiagos *Youtube*.

VERSLO IR PROFESIONALŲ TINKLAI

Danijoje verslo ir profesionalų tinklai siekia užtikrinti darnų verslo, valstybės institucijų ir universitetų bendradarbiavimą. Tinklai siekia padėti formuoti palankias nuostatas į užsienio talentus Danijoje bei imtis priemonių ugdyti talentus šalies viduje.

VERSLO IR PROFESIONALŲ TINKLAI	VEIKLA
Globalių talentų konsorciumas (angl. <i>Consortium for Global Talent (CGT)</i>)	Organizacija, kuri vienija 18 didžiausių, stipriausių įmonių Danijoje, tokių kaip <i>Maersk, Novo Nordisk, Calsberg, Lego, Microsoft</i> ir <i>Arla Foods</i> . CGT darniai bendradarbiauja su valstybinėmis organizacijomis ir didžiausiais Danijos universitetais. Organizacija siekia formuoti nuomonę apie talentų naudą, inicijuoti pokyčius, galinčius pagerinti tarptautinių talentų darbo ir gyvenimo sąlygas šalyje, turėti teigiamos įtakos ir formuoti palankias nuostatas į atvykusius talentus bei atskleisti, kokią įtaką užsienio specialistai turi Danijos verslui.
Danijos ateities verslininkai (angl. <i>Future Entrepreneurs Denmark (FED)</i>)	Skirtingų sričių talentus vienijantis profesionalų tinklas, kurio tikslas – užtikrinti darnią tyrėjų ir verslininkų partnerystę. Šis tinklas veikia kartu su šalies studentų organizacijomis. FED vizija yra skatinti studentų verslumą, naujas idėjas. Siekiama sukurti skirtingas kompetencijas, praktinius įgūdžius ir patirtis turinčių žmonių tinklą, kurie, partnerystėje su verslais, galėtų įgyvendinti idėjas praktikoje. Programa trunka 6 mėn., organizuojamos 7 dirbtuvės (angl. <i>workshops</i>), kurių metu studentai ir verslininkai komandose dalijasi patirtimis, analizuoja realias verslo situacijas, konsultuojasi su ekspertais apie veiksmus, reikalingus sėkmingai pradėti verslą. Programos pabaigoje, studentams išduodamas diplomai, nariai tampa FED Alumni tinklo (angl. <i>FED Alumni Network</i>) nariais ⁹ . Ši programa yra viena iš priemonių, kuri skirta padėti ugdyti talentus šalies viduje.

Talentams pritraukti, ugdyti ir palengvinti integraciją šalyje, Danijoje ne tik veikia profesionalų tinklai, bet ir yra sukurtos specializuotos programos mokslininkams, studentams, aukštųjų mokyklų dėstytojams pritraukti bei programos talentams ir jų šeimos nariams integruotis.

INICIATYVOS, RENGINIAI, PROGRAMOS, AKCIJOS

„*Tarptautinis darbuotojų judėjimas*“ (angl. *International Staff Mobility*) – Kopenhagos universiteto žmogiškųjų išteklių departamento organizuojami susitikimai ir renginiai, skirti pritraukti tarptautinius mokslininkus ir jų šeimos narius gyventi Danijoje ir dirbti universitete.

„*Kopenhagos talentų tiltas*“ (angl. *Copenhagen Talent Bridge Project*) – programa, kurios tikslas yra pritraukti ir išlaikyti investicijas, talentus ir jų šeimos narius (padeda įsidarbinti arba sukurti verslus, organizuoja

⁹ FED Network, 2015.

nemokamus danų kalbos mokymus naujiems specialistams ir jų šeimų nariams) Kopenhagoje. Išlaikomas tarp institucinis bendradarbiavimas tarp regiono (miesto) ir šalies valdžios, ministerijų, verslo, pramonės, aukštojo mokslo įstaigų.

Sukurta ir patvirtinta talentų pritraukimą į Kopenhagą 2014 m. – 2017 m. skatinanti strategija „*Paversk Kopenhagą savo verslu. Talentų pritraukimo ir išlaikymo strategija Kopenhagoje 2014 – 2017*“ (angl. „*Make Copenhagen your personal business. Strategy for attracting and retaining talented internationals in the Copenhagen region 2014 – 2017*“), pristatytos priemonės, padėsiančios pritraukti talentus bei nustatyti tikslai, kuriuos reikalinga pasiekti iki 2017 m. (pvz.: pritraukti 33 proc. daugiau tarptautinių profesorių ir mokslininkų; 90 proc. atvykusių kvalifikuotų specialistų pasiliks dirbti ir gyventi Danijoje; magistratūros ir doktorantūros studentų skaičius išaugs 20 proc.). Projektas yra trijų krypčių: pritraukti naujus, unikalius verslus (angl. *Startups*), užsienio talentus ir užsienio talentų sutuoktinius bei juos integruoti į šalies darbo rinką, taip užtikrinus geresnes galimybes išlaikyti talentus Danijoje.

„*Danijos jaunimo geros valios ambasadoriai*“ (angl. *Youth Goodwill Ambassadors of Denmark*) – pasaulinis Danijoje studijuojančių talentingų studentų tinklas, kuriems programos metu suteikiama galimybė dirbti su didžiausiais šalies verslo, kultūros ir akademinės visuomenės atstovais. Tinklo nariams suteikiamos palankesnės sąlygos įsidarbinti šalies įmonėse, o jeigu studentai išvyksta iš šalies, tebelieka programos nariais ir tampa programos ambasadoriais užsienyje, skleidžia gerą žinią apie studijas Danijoje.

„*Geriausių talentų programa*“ (angl. *Top Talent program*) – Danijos vyriausybės, Danijos inovacijų centro, Danijos universitetų ir įmonių organizuojama programa. Danijos universitetai bendradarbiauja su Kinijos, Brazilijos ir Indijos universitetais, šiose šalyse organizuoja renginius, seminarus, kurių metu studentams ir dėstytojams pristato studijų ir darbo galimybes Danijoje¹⁰.

EKONOMINĖ MIGRACIJA DANIJOJE

Tikslus trūkstamų sričių specialybių sąrašas (angl. *The Positive List*) – sąrašas profesijų, kuriose Danijoje stinga aukštos kvalifikacijos darbo jėgos. Darbuotojai, turintys reikalingas kvalifikacijas paklausioms laisvoms darbo vietoms užpildyti, turintys darbo pasiūlymą Danijoje, atitinkantys standartinius Danijos darbo užmokesčio reikalavimus ir įdarbinimo terminus, gali gauti leidimą gyventi ir dirbti Danijoje 3 m., kuris vėliau gali būti pratęstas dar 4 m. laikotarpiui. Danijoje siekiama sukurti palankią aplinką ne tik pritraukti talentus, bet ir juos išlaikyti, todėl leidimas dirbti šalyje gali būti pratęstas netgi tuomet, jeigu aukštos kvalifikacijos specialisto profesija po 3 m. nebėra įtraukta į tikslų trūkstamų specialybių sąrašą¹¹.

Darbo užmokesčio ribos schema (angl. *The Pay Limit Scheme*) – jeigu užsienio talentas turi darbo sutartį Danijoje, kurioje minimalus atlyginimas 50.000 EUR per metus, leidimas dirbti išduodamas greičiau, nei pagal

¹⁰ Study in Denmark, 2015.

¹¹ New in Denmark, 2015.

tikslų trūkstamų sričių specialybių sąrašą. Leidimai dirbti pagal darbo užmokesčio schemą gali būti išduoti nereikalavus pateikti dokumentų apie būsimąją gyvenamąją vietą Danijoje, išsilavinimą ir darbo patirtį. Danijoje yra išskirtas sąrašas specialybių (pvz.: visi medicinos srities specialistai), kurioms leidimas dirbti pagal darbo užmokesčio ribos schemą išduodamas tik gavus Danijos imigracijos tarnybos patvirtinimą¹².

Korporacinė schema (*angl. The Corporate Scheme*) – galimybė aukštos kvalifikacijos specialistams, kurie dirba tarptautinėse įmonėse užsienyje, siekdami paskatinti įmonės inovacijų plėtrą, technologinį išsivystymą bei organizacijos mokymąsi, gali gauti leidimą persikelti ir dirbti įmonės padalinyje Danijoje. Leidimas dirbti išduodamas tikslui pasiekti: projektui įgyvendinti, naujiems technologiniams įrankiams įdiegti, tačiau negali būti išduodamas įprastiems, kasdieniniams darbams atlikti.

Studentai iš trečiųjų šalių, baigę aukštojo mokslo studijas Danijoje, gali pasilikti šalyje 6 mėn. ieškoti darbo. Suteikiama galimybė pasilikti šalyje ir ieškoti darbo yra viena iš priemonių, padedančių skatinti Danijoje talentų išlaikymą.

EKONOMINĖ TALENTŲ PRITRAUKIMO NAUDA DANIJOJE

Danijoje talentų pritraukimas į šalį yra grindžiamas ekonomine nauda, kurią kiekvienas pritrauktas naujas aukštos kvalifikacijos specialistas suteikia šaliai. Viena aukštos kvalifikacijos specialistų imigrantų šeima prie Danijos ekonomikos vidutiniškai prisideda apie 255.000 EUR, o vienas imigrantas – apie 121.000 EUR, taigi talentų pritraukimas ir išlaikymas yra ilgalaikė šalies investicija¹³.

Danijoje didelis dėmesys skiriamas miesto – Kopenhagos – rinkodarai, o talentų išlaikymas mieste yra ne mažiau svarbus veiksnys, nei talentų pritraukimas. Įvertinta, kad jeigu Kopenhagai pavyktų išlaikyti visus šalyje esančius talentus 6 mėn., tai suteiktų miestui apie 850 mln. EUR naudos miestui¹⁴.

Aukštos kvalifikacijos specialistai šalyje ne tik užpildo esamų darbo vietų spragas darbo rinkoje, bet ir kiekvienas papildomas aukštos kvalifikacijos specialistas Danijoje padeda sukurti 2 naujas darbo vietas¹⁵ ir prisideda prie šaliai sumokamos mokesčių dalies 33.500 EUR kiekvienais metais¹⁶.

2015 m. Jungtinių Amerikos Valstijų prekybos rūmų Danijoje atliktos apklausos duomenimis, 44 proc. įmonių nuomone, Danijoje priemonės, padedančios pritraukti ir išlaikyti talentus yra „žemesnės nei vidurkis“ arba „prastos“¹⁷. Talentų išlaikymas Danijoje reikalauja imtis naujų priemonių, kurios padėtų išlaikyti talentus Danijoje ilgesnį laiką ir leistų užtikrinti kaštų, patirtų įdarbinti aukštos kvalifikacijos specialistą iš užsienio, atsiperkamumą. 2014 m. *Oxford* universiteto apklausos duomenimis, 38 proc. užsienio specialistų neplanuoja

¹² New in Denmark, 2015.

¹³ Centre for Economic Business Research at Copenhagen Business School, 2015.

¹⁴ Tools and Strategies for Innovative Talent attraction and Retention, 2014.

¹⁵ Confederation of Danish Industry, 2015.

¹⁶ The Pie News, 2014.

¹⁷ AmChamDenmark, Business Barometer, 2015.

ateityje išvykti dirbti ir gyventi kitoje šalyje, 22 proc. respondentų ketina pasilikti dirbti ir gyventi Danijoje daugiau nei 5 m., bet ne visam laikui, o net 40 proc. planuoja dirbti Danijoje ne daugiau nei 5 m.. Pagrindinės priežastys, kurios lemtų užsienio specialistų apsisprendimą pasilikti Danijoje dirbti ilgesnį laiką: karjeros galimybės (46 proc.), geresnė integracija socialiniame gyvenime (33 proc.), mažesnis pajamų mokestis (31 proc.), geresnės danų kalbos žinios (31 proc.), geresnis darbo ir laisvalaikio balansas (26 proc.), geresnės karjeros galimybės partneriui ar sutuoktiniui (26 proc.) ir kita.

Nepriklausomai nuo to, kad Danija tarptautiniuose reitinguose, analizuojančiuose talentų pritraukimą, yra vertinama kaip viena iš šalių, gebančių pritraukti šaliai reikalingus specialistus, šalyje gausu tinklalapių ir kitų priemonių, palengvinančių talentų relokacijos procesą Danijoje, tačiau, įmonių vertinimais, šalyje vis dar stinga valstybės remiamų įrankių, padedančių užtikrinti sėkmingą talentų išlaikymą.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS DANIJOJE – SĖKMINGAS?

Danijos galimybės pritraukti ir išlaikyti talentus šalyje atsispindi tarptautiniuose reitinguose: *IMD World Talent Report 2015* Danija užima: 3 vietą iš 61 pagal talentų pritraukimą ir išlaikymą; 4 vietą iš 61 pagal kvalifikuotą darbo vietą šalyje ¹⁸. *Hays Index 2015*, pagal skirtumą tarp talentų paklausos šalyje ir vietinės rinkos kvalifikuotų darbuotojų pasiūlos, Danijoje talentų paklausos ir pasiūlos neatitikimo darbo rinkoje (*angl. Talent mismatch*) koeficientas yra 7,6 iš 10 (Europos vidurkis 6,4 balo; Pasaulio vidurkis 6,2 balo) balų. Taigi, nors šalyje didelis dėmesys skiriamas priemonėms, skirtoms pritraukti tiek studentus, tiek mokslininkus, tiek aukštos kvalifikacijos specialistus, tačiau šalyje pritrauktų talentų skaičius vis dar nepajėgia visiškai patenkinti verslo poreikių specialistams. Verslo atstovų nuomone, Danijoje stinga valstybės reguliuojamų priemonių ir programų, kurios užtikrintų talentų išlaikymą šalyje.

Danijoje galiojanti migracijos politika, trūkstančių kvalifikacijų specialistams, suteikia palankias sąlygas atvykti dirbti ir gyventi šalyje. Talentų pritraukimas šalyje plėtojamas diversifikuotai: studentų pritraukimas, talentų pritraukimas bei talentų šeimos narių ar sutuoktinių integravimas šalies darbo rinkoje, kuris padėtų išlaikyti talentus Danijoje. Vis dėlto, šalies verslininkai skeptiškai vertina valstybės pastangas pritraukti ir išlaikyti talentus šalyje: esamų talentų pritraukimą skatinančių priemonių nepakanka, kad užsienio talentai įsitvirtintų ir pasilikėtų dirbti ilgajame laikotarpyje. Skeptiškai nusiteikę ne tik verslo atstovai, bet ir patys užsienio aukštos kvalifikacijos specialistai: didžioji dalis specialistų neketina Danijoje pasilikti dirbti daugiau nei 5 metus.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS DANIJOJE: APIBENDRINIMAS

1. Talentų pritraukimas – vienas iš Danijos Vyriausybės prioritetų „Denmark2020“. Vyriausybės iniciatyva šalyje pradėtas projektas „*Work in Denmark*“.
2. Talentų pritraukimas – šalies rinkodara ir miesto rinkodara (Kopenhaga).
3. Talentai – aukštos kvalifikacijos specialistai, mokslininkai, universitetų profesoriai, išradėjai.
4. Informacinėse platformose – vieno langelio principas. Atskiros informacinės platformos talentams į Daniją ir talentams į Kopenhagą pritraukti.

¹⁸ Copenhagen Capacity, 2015.

-
5. Socialiniai tinklai – *Facebook, LinkedIn, Youtube, Twitter*. Talentus pasiekti ir sudominti siekiama pasitelkus skirtingą kanalų spektrą.
 6. Verslo ir profesionalų tinklai bendradarbiauja su universitetais, skatina tiek pritraukti talentingus studentus ir dėstytojus iš užsienio, tiek ugdyti talentus šalies viduje.
 7. Akcijos, programos – ypač Kopenhagoje – universitetų dėstytojų pritraukimas į Daniją (Tarptautinio darbuotojų judėjimo programa), pagalba ir konsultacijos talentų šeimos nariams susirasti darbą arba įkurti savo verslą, danų kalbos kursai palengvinti integraciją šalyje (Kopenhagos talentų tiltas).
 8. Ypatingas dėmesys skiriamas pritrauktų į šalį talentų sutuoktiniams – organizuojamos programos integracijai, skiriama pagalba ieškantis darbo, siūlomos alternatyvos kurti verslą (projektas – Kopenhagos talentų tiltas). Pagrindinė idėja – sėkminga sutuoktinio integracija Danijos darbo rinkoje padidina tikimybę pasilikti šalyje ilgesniam laikui. Sutuoktinių integracijos sistema – įrankis, padedantis užtikrinti talentų išlaikymą Danijoje.
-

SINGAPŪRAS

Nors Singapūras tikrai nėra viena didžiausių pasaulio valstybių, tačiau investuotojų gausa, auganti ekonomika, kiekvienais metais reikalauja pritraukti vis daugiau talentų į šalį, patenkinti aukštų kvalifikacijų specialistų paklausą rinkoje.

Talentų pritraukimą į šalį Singapūras plėtoja jau beveik dvidešimt metų ir šiuo metu yra valstybė lydere daugelyje talentų pritraukimą atspindinčių reitingų (subindeksas „Talentų pritraukimas yra šalies įmonių prioritetą“ – 9 vieta iš 61 valstybės¹⁹, subindeksas „Užsienio aukštos kvalifikacijos specialistus į šalį pritraukiantis veiksnys yra verslo aplinka“ – 5 vieta iš 61 valstybės²⁰, šalies gebėjimas pritraukti talentus (6,07²¹ balo iš 7 balų), šalies gebėjimas išlaikyti talentus (5,22²² balo iš 7 balų)²³. Singapūre skiriamas didelis dėmesys vietos talentų kvalifikacijos ugdyti šalies viduje, o puikiai išvystyta užsienio talentų infrastruktūra padeda sukurti poreikius atitinkančią šalies darbo rinką.

TALENTŲ PRITRAUKIMĄ Į SINGAPŪRĄ SKATINANČIOS ORGANIZACIJOS IR JŲ VEIKLA

TALENTŲ PRITRAUKIMAS: INSTITUCIJOS	VEIKLA
Singapūro vyriausybė (<i>angl. Government of Singapore</i>)	Paramos mokslui schema (<i>angl. The Tuition Grant Scheme</i>) – valstybės remiama programa, pagal kurią valstybė subsidijuoja užsieniečių bakalauro studijas, pasirašius susitarimą, kad pabaigus studijas užsienio studentas ne mažiau nei 3 m. dirbs Singapūro įmonėje. Singapūre vyriausybės patvirtintas ekonominių migrantų skirstymas į dvi grupes: darbuotojai iš užsienio (vidutinių įgūdžių arba neįgūdę darbininkai, daugiausiai dirbantys statybų, gamyklų ar namų paslaugų srityse. Vyriausybė įstatymų pataisomis padidino uždarbio reikalavimą neįgudusiems specialistams, padidino mokesčius įmonėms, nustatė neįgudusių darbuotojų skaičiaus apribojimą; užsienio talentams apribojimas netaikomas) ir užsienio talentai (Singapūre teikiamas prioritetą).
Tarptautinė talentų pritraukimą skatinanti organizacija prie Darbo jėgos ministerijos (<i>angl. International Talent Promotion prie Ministry of Manpower</i>)	Organizacija atsakinga už šalies įvaizdį, talentų pritraukimą bei įdarbinimą, padeda singapūriečiams įsikurti užsienyje, per tarptautinius tinklus vykdo talentų pritraukimo politiką, talentų dėka pagerinti šalies konkurencingumą, įgyti naujų kompetencijų.
Darbo jėgos ministerija (<i>angl. Ministry of Manpower</i>)	Misija – ugdyti darbo jėgos įgūdžius ir produktyvumą, kad gyventojai gautų geresnį darbo užmokestį ir saugią pensiją. Vienas iš įrankių tai yra pakviesti kuo daugiau aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio, kad šie prisidėtų prie Singapūro gerovės.
Ekonominės plėtros valdyba (<i>angl. Economic Development Board</i>)	Viena svarbiausių vyriausybinių agentūrų, kurios tikslas – planuoti ir plėtoti strategijas, leidžiančias pagerinti Singapūro pozicijas globalioje rinkoje, taip pat atsakinga už kvalifikuotų specialistų pasiūlos išlaikymą šalyje.
Singapūro talentų pritraukimo komitetas (<i>angl. The Singapore Talent Recruitment (STAR) Committee</i>)	Periodiškai inicijuoja arba remia projektus, programas, akcijas, skirtas pritraukti talentus į Singapūrą.

Singapūro prioritetą yra užsienio talentų pritraukimas, nes šalis turi stiprią aukštojo mokslo kokybę, dėl to tik nedidelė dalis jaunimo išvažiuoja studijuoti ar dirbti svetur. Dėl mažo gimstamumo problemos ir senstančios visuomenės, susidariusį trūkumą Singapūras stengiasi užpildyti iš užsienio atvykusiais specialistais.

¹⁹ IMD World Talent Report, 2015.

²⁰ IMD World Talent Report, 2015.

²¹ Vertinimas nuo 1 iki 7; 1 – šalis nėra pajėgi pritraukti talentus; 7 – šalis pritraukia geriausias užsienio talentus.

²² Vertinimas nuo 1 iki 7: 1- geriausiai talentai neranda galimybių realizuoti gebėjimų šalyje ir išvyksta į kitą šalį; 7 – geriausiai specialistai pasilieka ir pasinaudoja galimybėmis dirbti šalyje.

²³ The Human Capital Report, 2015.

INFORMACINĖ SVETAINĖ

„**Contact Singapore**“ (www.contactsingapore.sg) – tai Singapūro ekonominės plėtros valdybos (angl. *Singapore Economic Development Board*) ir Darbo jėgos ministerijos (angl. *Ministry of Manpower*) iniciatyva 2008 m. sukurta oficiali svetainė, kurioje informacija pateikiama struktūrizuotai, aiškiai ir suprantamai.

Informacinė svetainė skirta pritraukti tiek Singapūro diasporą, tiek užsienio talentus. Puslapyje iniciatoriai bendradarbiauja su investuotojais, kurie padeda išsiaiškinti problemines sritis ir papildyti puslapyje skelbtą papildoma informacija.

Informacija puslapyje prisitaiko prie vartotojų, yra išskirtos kategorijos: Singapūro diasporai, studentams ir absolventams, aukštos kvalifikacijos profesionalams, investuotojams ir verslo atstovams.

The image displays three overlapping screenshots of the Contact Singapore website. The top screenshot shows the 'ABOUT SINGAPORE' and 'LIVING' sections. The middle screenshot shows the 'Jobs Overview' section. The bottom screenshot shows the 'Cost of Living Calculator' section.

Description	Monthly Cost	Remarks
Food & Clothing >>	\$S320 - \$S1,050	
Accommodation >>	\$S1,800 - \$S3,000	
Transport >>	\$S100 - \$S150	
Entertainment >>	\$S131 - \$S425	
Essential Services >>		
• Communications >>	\$S66 - \$S280	
• Medical Services >>	\$S45 - \$S72	
Total Monthly Expenses	\$S2,264 - \$S4,977	
Estimated Annual Expenses	\$S27,168 - \$S59,724	Currency Converter >>

Priklausomai nuo pasirinktos kategorijos, kinta skiltyse „**Kodėl Singapūras**“ (angl. „*Why Singapore*“), „**Raskite darbą**“ (angl. „*Find a Job*“), „**Vizos ir pasai**“ (angl. „*Visa&Passes*“) kategorijose pateikiama informacija.

Per paskutinius 3 mėn., daugiausiai lankytojų apsilankė tinklalapyje „**Conectsingapore.sg**“ iš Indijos (40,90 proc.), Singapūro (14,40 proc.) ir Jungtinių Amerikos valstijų (3,0 proc.). Vienas lankytojas vidutiniškai peržiūrėjo 1,90 puslapio ir tinklalapyje praleido 1:42 minutes. Raktažodžiai, kuriais lankytojai iš paieškos

svetainės nukreipti į tinklalapį: „working in singapore“ (6,73 proc.), „work in singapore“ (5,36 proc.), „how to get a job in singapore“ (4,48 proc.).

Svetainėje nėra pateikiama darbo skelbimų lenta, tačiau vartotojas yra nukreipiamas į darbo skelbimų puslapius arba į įdarbinimo agentūrų puslapius. Puslapyje pateikiamas unikalus įrankis – pagal vartotojo poreikius prisitaikanti minimalių ir maksimalių pragyvenimo kaštų vienam žmogui skaičiuoklė.

„*Contact Singapore*“ tinklalapis prisitaikantis prie lankytojų poreikių, puslapyje informacijos turinys gerai apgalvotas, įdiegta papildomų, naudingų įrankių tiek Singapūro diasporos specialistams, tiek užsienio šalių talentams, kurie ketina persikelti dirbti ir gyventi Singapūre.

Tinklalapyje plėtojama horizontali talentų pritraukimą skatinanti strategija, nėra išskirtos prioritėtinės specialybės ar sritys, kurias siekiama pritraukti.

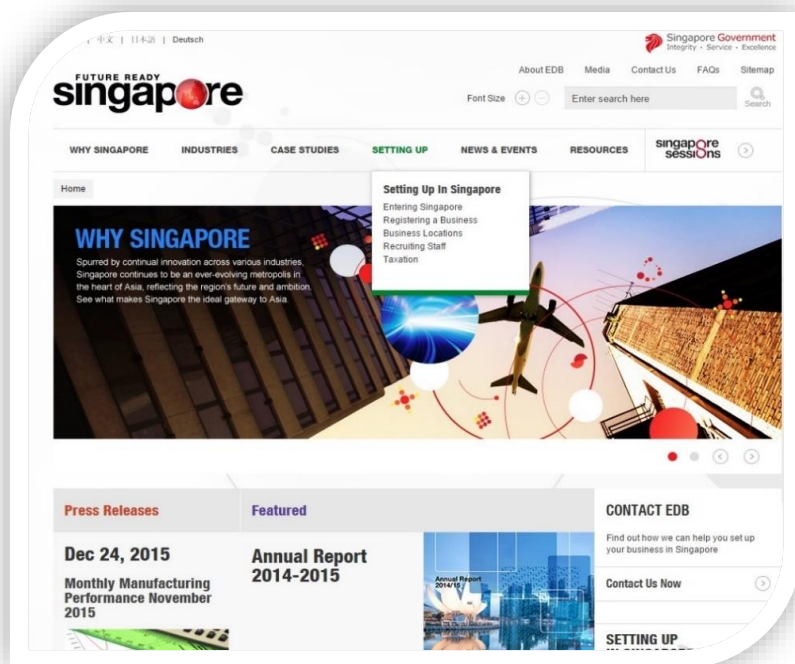
„*Expats Singapore*“ (www.expatsingapore.com) – viena iš pirmųjų neformalių interneto svetainių, kurios tikslas yra suteikti aktualiausia informaciją vienoje vietoje tiek užsieniečiams, kurie gyvena ir dirba Singapūre, tiek ir tiems asmenims, kurie ketina ateityje gyventi šalyje.

Kitas ne mažiau svarbus puslapio tikslas yra skatinti socializaciją: paskatinti bendrauti, kurtis bendraminčių bendruomenes, dalintis idėjomis, kartu leisti laisvalaikį. Lankytojams suteikiama galimybė registruotis, bloguose dalintis mintimis. „*Expats Singapore*“ informacijos struktūra, tikslumas, patogumas yra reikšmingai prastesnis nei anksčiau aptartų Singapūro talentų pritraukimą skatinančių puslapių, tačiau ši interneto svetainė atlieka naują – socializacijos – funkciją.

Absoliučioji dauguma tinklalapio vartotojų per paskutinius 3 mėn. apsilankė puslapyje iš Singapūro (73,0 proc.), todėl galima teigti, kad tinklalapis yra naudingas įrankis specialistams, gyvenantiems ir dirbantiems Singapūre, tačiau, dėl praktinės informacijos stygiaus, nėra aktualus specialistams užsienio šalyse.

Tinklalapis yra viena iš priemonių, kuri padeda sukurti užsienio specialistų bendruomenę šalyje, o tai leidžia specialistams lengviau integruotis šalyje, aukštas integracijos lygis paskatina specialistų sprendimus pasilikti dirbti ir gyventi šalyje.

„*Edb.gov.sg*“ (www.edb.gov.sg) – Singapūro vyriausybės (*angl. Government of Singapore*) ir Singapūro ekonominės plėtros valdybos (*angl. Singapore Economic Development Board*) sukurta oficiali svetainė, skirta



pritraukti naujus verslus, kurie kartu perkeltų į šalį aukštos kvalifikacijos talentus.

Pateikiama informacija apie esamas programas, stipriausias šalyje pramonės šakas, Singapūro mokesčių sistemą, verslo perkėlimui reikalingus dokumentus.

Per paskutinius 3 mėn. tinklalapis sulaukė daugiausiai lankytojų iš Singapūro (63,40 proc.), Indijos (11,70 proc.), Jungtinių Amerikos Valstijų (5,60 proc.) ir Vokietijos (2,30 proc.).

Tinklalapyje pateikiama informacija orientuota į naujų verslų pritraukimą į Singapūrą, kurie kartu persikeltų ir talentingus specialistus.

SOCIALINIAI TINKLAI

Socialinių tinklų populiarumas Singapūre yra labai didelis. Dažniausiai talentų pritraukimas vykdomas *Facebook* ir *LinkedIn* socialiniuose tinkluose. Daugiausiai susidomėjimo Singapūre susilaukiančios grupės ar puslapiai socialiniuose tinkluose: *The Design Folder* (*Facebook*, apie 3.000 narių), kuriame pateikiami darbo pasiūlymai ir darbo paieškos skelbimai esantiems Singapūre, norintiems atvykti arba norintiems išvykti iš šalies; *Part Time & Ad Hoc Jobs Available!* (*Facebook*, apie 72.000 narių) – grupė, kurioje dalijamasi darbo skelbimais skirtingose srityse, ypač didelė auditorija; *Singapore jobs for foreigners* (*Facebook*, apie 5.000 narių) – pateikiama darbo skelbimai, tačiau yra orientuoti į užsieniečius; *Singapore Expats* (*LinkedIn*, apie 14.000 narių) – imigrantų bendruomenė Singapūre, grupė turtinga naudingos informacijos ir darbo skelbimais; *Singapore Careers* (*LinkedIn*, apie 77.000 narių) – centrinė *LinkedIn* platforma darbo ieškantiems bei darbdaviams užmegzti ryšius ir skelbti apie esamą situaciją darbo rinkoje. Viena didžiausių bendruomenių Singapūre sukuriama būtent *LinkedIn* tinkle, todėl šiame socialiniame tinkle yra puikus potencialas talentams pritraukti.

INICIATYVOS, RENGINIAI, PROGRAMOS, AKCIJOS

Paramos mokslui sistema (angl. *The Tuition Grant Scheme*) – Singapūro vyriausybės programa, kurios metu užsienio studentams suteikiamos subsidijos, su sąlyga, kad užbaigus studijas šalyje absolventas bent tris metus pasilikis dirbti Singapūro įmonėje.

Vyriausybės remiama Užsienio talentų apgyvendinimo programa (angl. *Scheme for Housing of Foreign Talents*) programa, kurios tikslas – pasiūlyti užsienio specialistams patrauklų gyvenamąjį plotą už priimtina kainą. Programa naudojama ne tik kaip priemonė pritraukti, bet ir kaip puiki priemonė išlaikyti talentus Singapūre. *Scheme for Housing of Foreign Talents (SHiFT)* prasidėjo 1997 m., tuo pat metu kaip ir talentų pritraukimo programa. SHiFT atsirado dėl to, kad užsieniečiams buvo draudžiama išsinuomoti visą butą Singapūre, jie galėdavo išsinuomoti tik kambarį. Tam, kad butai užsieniečiams taptų labiau prieinami, JTC kompanija pristatė savo nuomos programą *SHiFT*. Programa leido darbo leidimą turintiems užsieniečiams, kurie Singapūre yra pragyvenę ne daugiau kaip 2 m., išsinuomoti butą iki 40 proc. pigiau negu rinkos kaina. Netgi pasikeitus situacijai 2007 m., kuomet užsieniečiams buvo leista nuomotis visą butą, programa liko bei gyvuoja iki šiol.

LEIDIMŲ DIRBTI SINGAPŪRE IŠDAVIMO SĄLYGOS

Individualizuotas darbo leidimas (angl. *Personalised Employment Pass (PEP)*) – schema, skirta pritraukti globalius talentus dirbti Singapūre. Kitaip nei Darbo leidimas (angl. *Employment Pass (EP)*), individualizuotas darbo leidimas nėra pririštas prie darbdavių ir yra patvirtinamas priklausomai nuo žmogaus individualių sugebėjimų. Kandidatas gali likti Singapūre iki 6 mėn., jeigu panorėtų pakeisti darbovietę. Kandidatuoti gali žmonės, kurių darbo užmokestis yra nuo 11.400 EUR (18.000 SGD) per mėnesį arba tie, kurie jau turi individualizuotą darbo leidimą ir uždirba iki 7.600 EUR (12.000 SGD) per mėnesį.

Darbo leidimas (angl. *Employment Pass (EP)*) – leidimas skirtas užsienio profesionalams, norintiems dirbti aukštesnėse pozicijose arba tose, kurių trūksta vietinėje darbo rinkoje. Kandidatai yra įvertinami atsižvelgus į jų kvalifikacijas, darbo patirtį, darbo užmokestį, darbo pobūdį ir kitus kriterijus. Dėl leidimo gavimo rūpinasi darbdavys. Kandidato mėnesinis atlyginimas turi būti ne mažesnis kaip 2.100 EUR (3.300 SGD) per mėnesį ir turėti darbu reikalingas kompetencijas bei kvalifikacijas. Jaunesniems kandidatams, turintiems darbo rinkai reikalingas kompetencijas, taikomos palankesnės sąlygos.

S leidimas (angl. *S Pass*) – įmonės gali kreiptis dėl vidutinius įgūdžius turinčių ne Singapūro piliečių ir gauti S leidimą dirbti tiems potencialiems darbuotojams, kurių atlyginimas yra bent 1.400 EUR (2.200 SGD) per mėnesį. Šiems leidimams gauti, dažniausiai, pakankamas kvalifikaciją įrodantis dokumentas yra aukštojo mokslo diplomas.

EKONOMINĖ TALENTŲ PRITRAUKIMO NAUDA SINGAPŪRE

Politikos mokslų instituto (*angl. The Institute of Policy Studies (IPS)*)²⁴ studija teigia, kad tam, kad pavyktų išlaikyti Singapūro ekonominę galią, bei sulėtinti demografinį senėjimą, šalis privalo priimti bent 30.000 imigrantų per metus. Skeptikai teigia, kad imigrantai yra iš dalies kalti dėl staigiai išaugusių būsto kainų, bei perpildyto visuomeninio transporto.

2015 m., aukštos kvalifikacijos specialistai užima 22% (apie 240.000 darbuotojų) iš visos ne vietos gyventojų darbo jėgos. Šis užfiksuotas rodiklis yra aukščiausias nuo 2006 metų.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS SINGAPŪRE – SĖKMINGAS?

Talentų pritraukimas Singapūre jau nuo 1999 m. buvo viena iš pagrindinių dilemų, norint ugdyti visuomenę, padėti aprūpinti šalies įmones aukštos kvalifikacijos darbuotojais bei norint įgauti užsienio šalių patirties. Nors atvykusių dirbti į Singapūrą skaičius vis auga, tačiau padėtis šiek tiek pasikeitė įvedus darbo leidimų reformą 2012 m. Iki tol, populiariausias leidimas dirbti buvo Darbo leidimas (*angl. Employment Pass (EP)*), tačiau pastebėję, kad ilgalaikėje perspektyvoje šis leidimas suteikia labai daug privalumų, Singapūre padidintas minimalaus darbo užmokesčio reikalavimas bei sukurta papildomų reikalavimų, apsaugančių darbo rinką. Po 2012 m. talentų, atvykusių dirbti su Darbo leidimais (*angl. Employment Pass*) skaičius kasmet pradėjo mažėti. S leidimas (*angl. S Pass*) tapo pačiu populiariausiu leidimu, dėl leidimo lankstumo ir suteikimo sąlygų, specialistų, dirbančių Singapūre su S leidimais (*angl. S Pass*) išaugo per 75 proc. Iš viso dirbančių aukštos kvalifikacijos specialistų skaičius, Singapūre, nuo 2010 m. išaugo per 46,5 proc. Labiausiai spartų kvalifikuotų specialistų skaičiaus prieaugį Singapūre lėmė būtent S leidimo dirbti lankstumas ir prieinamumas.

Taigi, nors ir ne visi darbo leidimai rodė stiprų prieaugį, daugiausiai dėl pasikeitusios politikos, tačiau talentų pritraukimo politiką šalyje galima laikyti sėkminga. Singapūras yra vienas iš lyderių daugelyje indeksų, kurie vertina talentų pritraukimą bei išlaikymą šalyje: šalis užima 2 vietą *The Human Capital Report* pagal šalies gebėjimą pritraukti talentus, ir 7 vietą pagal gebėjimą išlaikyti talentus, *IMB World Talent Report* šalis užima 10 vietą iš 61 valstybės, o pagal *Global Talent Competitiveness Index 2014*, Singapūras užima 2 vietą pagal šalių pasirengimą talentams²⁵. *Hays Index 2015*, Singapūre talentų paklausos ir pasiūlos neatitikimo darbo rinkoje (*angl. Talent mismatch*) koeficientas yra 6 balai iš 10 balų (Europos vidurkis 6,4 ir Pasaulio vidurkis 6,2). Singapūro koeficientas atskleidžia, kad šalyje pritraukti užsienio talentai iš dalies sėkmingai patenkina verslo poreikius, šalies įmonės daug rečiau nei kitose Europos ir pasaulio šalyse susiduria su sunkumais, prireikus aukštos kvalifikacijos darbuotojų.

²⁴ The Institute of Policy Studies, 2012.

²⁵ The Global Talent Competitiveness Index, 2014.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS SINGAPŪRE: APIBENDRINIMAS

1. Šalyje didžiausias dėmesys skiriamas talentams iš užsienio šalių pritraukti. Singapūre studijų kokybė aukšta, emigracijos apimtys nedidelės, todėl Singapūrai mažiau nei kitose šalyse aktualus diasporos talentų pritraukimas.
 2. Valstybė suteikia paramą: užsieniečių studijoms (vėliau įpareigojus dirbti šalyje bent 3 metus) ir paramą būstui (užsieniečiams šalis patrauklesnė, priimant sprendimą dėl relokacijos).
 3. Informacijos sistema: tinklalapiuose aktuali informacija pateikiama vieno langelio principais.
 4. Populiariausias socialinis tinklas – *LinkedIn*. Ypač didelis susidomėjimas socialiniais tinklais, platus kontaktų tinklas, didelis potencialas.
 5. Darbo skelbimams populiarinti ypač naudingas įrankis *Facebook* – grupėse labai didelis narių skaičius, informacijos srautas nuolatinis.
 6. Šalis yra įvertinusi skaičiais, koks aukštos kvalifikacijos specialistų kiekis per metus yra reikalingas Singapūrai, kad šalis galėtų išlaikyti ekonominę galią.
 7. Singapūras labai konkurencingai ir sėkmingai užsitikrina nuolatinį talentų srautą į šalį.
-

NAUJOJI ZELANDIJA

Naujojoje Zelandijoje migracijos sistema yra pritaikyta prie šalies darbo rinkos poreikių. Šalyje plėtojama aiškiai suformuota vizija talentams pritraukti ir siekiama sukurti talentais pagrįstą valstybę. Naujoji Zelandija skiria ypatingai didelį dėmesį veiksams, reikalingiems pritraukti talentus ne tik į sostinę, bet ir sukurti palankiausias sąlygas talentams atvykti dirbti ir gyventi regionuose.

Tarptautiniuose reitinguose įvertinamos Naujosios Zelandijos pastangos pritraukti į šalį talentingus specialistus (subindeksas „Užsienio aukštos kvalifikacijos specialistus į šalį pritraukiantis veiksnys yra verslo aplinka“ – 10 vieta iš 61 valstybės²⁶; šalies gebėjimas pritraukti talentus (4,64 balo iš 7 balų²⁷), šalies gebėjimas išlaikyti talentus (3,69 balo iš 7 balų)²⁸.

TALENTŲ PRITRAUKIMĄ Į NAUJĄJĄ ZELANDIJĄ SKATINANČIOS ORGANIZACIJOS IR JŲ VEIKLA

TALENTŲ PRITRAUKIMAS: INSTITUCIJOS	VEIKLA
Naujosios Zelandijos vyriausybė (<i>angl. Government New Zealand</i>)	Naujosios Zelandijos prioritetai šalies programoje yra keturi: ugdyti, pritraukti, susigrąžinti bei sujungti talentus Naujojoje Zelandijoje. Programa buvo sudaryta pagal Paul Callaghan studiją, apklausus 30 visuomenės atstovų. Rezultatas – Naujajai Zelandijai pritaikyta talentų pritraukimo ekosistema, kuri apjungia keturis prioritetus ir neleidžia vienam su kitu susikirsti.
Naujosios Zelandijos imigracijos departamentas prie Verslo, inovacijų ir darbo ministerijos (<i>angl. Immigration New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment</i>)	Naujosios Zelandijos imigracijos departamentas prie Verslo, inovacijų ir darbo ministerijos yra atsakingas už geriausių žmonių resursų pritraukimą į Naująją Zelandiją. Organizacija siekia patobulinti darbo rinką atsivežtais talentais, o pritrauktus talentus paversti ilgalaikiais šalies gyventojais ir ekonomikos dalimi.
Verslo, inovacijų ir darbo ministerija (<i>angl. Ministry of Business, Innovation and Employment</i>)	Ministerijos iniciatyva parengtas projektas <i>Vision 2015</i> , kuris skirtas pateikti rekomendacijas, kad supaprastinti ir paspartinti talentų pritraukimą į Naująją Zelandiją. Ministerija taip pat yra atsakinga už kitas iniciatyvas, prižiūrinčias talentų pritraukimo procedūras.
TalentNZ , organizuojama McGuinness instituto (<i>angl. McGuinness Institute</i>)	Projekto tikslas – talentų programa Naujajai Zelandijai. Programos tikslai yra ne tik pritraukti talentus iš užsienio, tačiau ir ugdyti talentus šalies viduje, sukurti aukštos kvalifikacijos specialistų visuomenę. <i>TalentNZ</i> organizacija atlieka Naujosios Zelandijos talentų ekosistemos priežiūrą ir plėtrą, aktyviai ragina visuomenę būti atviriems imigracijai, bei šiltai priimti atvykusius dirbti į Naująją Zelandiją.
HainesAttract reklamos agentūra	Reklamos agentūra, kuri specializuojasi į pagalbą Naujosios Zelandijos įmonėms, ieškoti ir pritraukti tinkamus talentus į šalį. Agentūra siūlo komunikacijos sprendimus: vietinės ir tarptautinės medijos strategijas, e-įdarbinimo koncepciją, rinkos analizę

Šalies talentų politika, šiuo metu, yra orientuota į visapusiškai talentingą šalį. Pagal *TalentNZ* sudarytą planą, šalis orientuojasi į talentų ugdymą, pritraukimą, išlaikymą bei diasporos ir Naujojoje Zelandijoje gyvenančių specialistų apjungimą. Naujoji Zelandija yra sukūrusi talentų ekosistemos integruotą planą, kuris susideda iš būtiniausių sričių, reikalingų sukurti talentais paremtos Naujosios Zelandijos ekonomiką.

INFORMACINĖS SVETAINĖS

„*Immigration.govt.nz*“ (www.immigration.govt.nz) – Naujosios Zelandijos imigracijos departamento prie Verslo, inovacijų ir darbo ministerijos, atsakingos už geriausių žmonių pritraukimą į šalį, kurie prisidėtų prie

²⁶ IMD World Talent Report, 2015.

²⁷ Vertinimas nuo 1 iki 7; 1 – šalis nėra pajėgi pritraukti talentus; 7 – šalis pritraukia geriausius užsienio talentus.

²⁸ The Human Capital Report, 2015.

šalies socialinės ir ekonominės gerovės., iniciatyva sukurta oficiali informacinė platforma. Tinklalapyje suteikiama galimybė užpildyti prašymą vizai gauti internete.

Organizacija tiesiogiai skatina darbo rinkos augimą, pritraukdama talentus ir padėdama jiems tapti ilgalaikiais šalies darbo rinkos nariais. Naujosios Zelandijos imigracijos departamentas prie Verslo, inovacijų ir darbo ministerijos aktyviai rūpinasi talentų pritraukimo procedūromis tiek šalies viduje, tiek tikslinėse užsienio šalyse: turi 8 atstovybes Naujojoje Zelandijoje bei per 20 atstovybių užsienio šalyse. Informacinė platforma labiausiai orientuota į vizų darbui, studijoms, turistams, išdavimą. Skiltyje „Gyventi ir dirbti“ (angl. „Live and Work“) pateikiama minimaliai papildomos

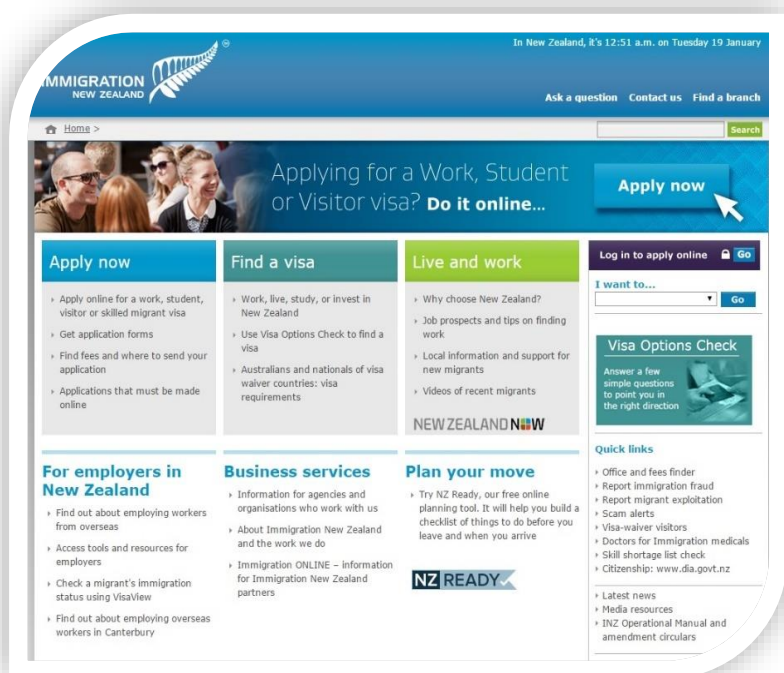
kitos informacijos apie šalį.

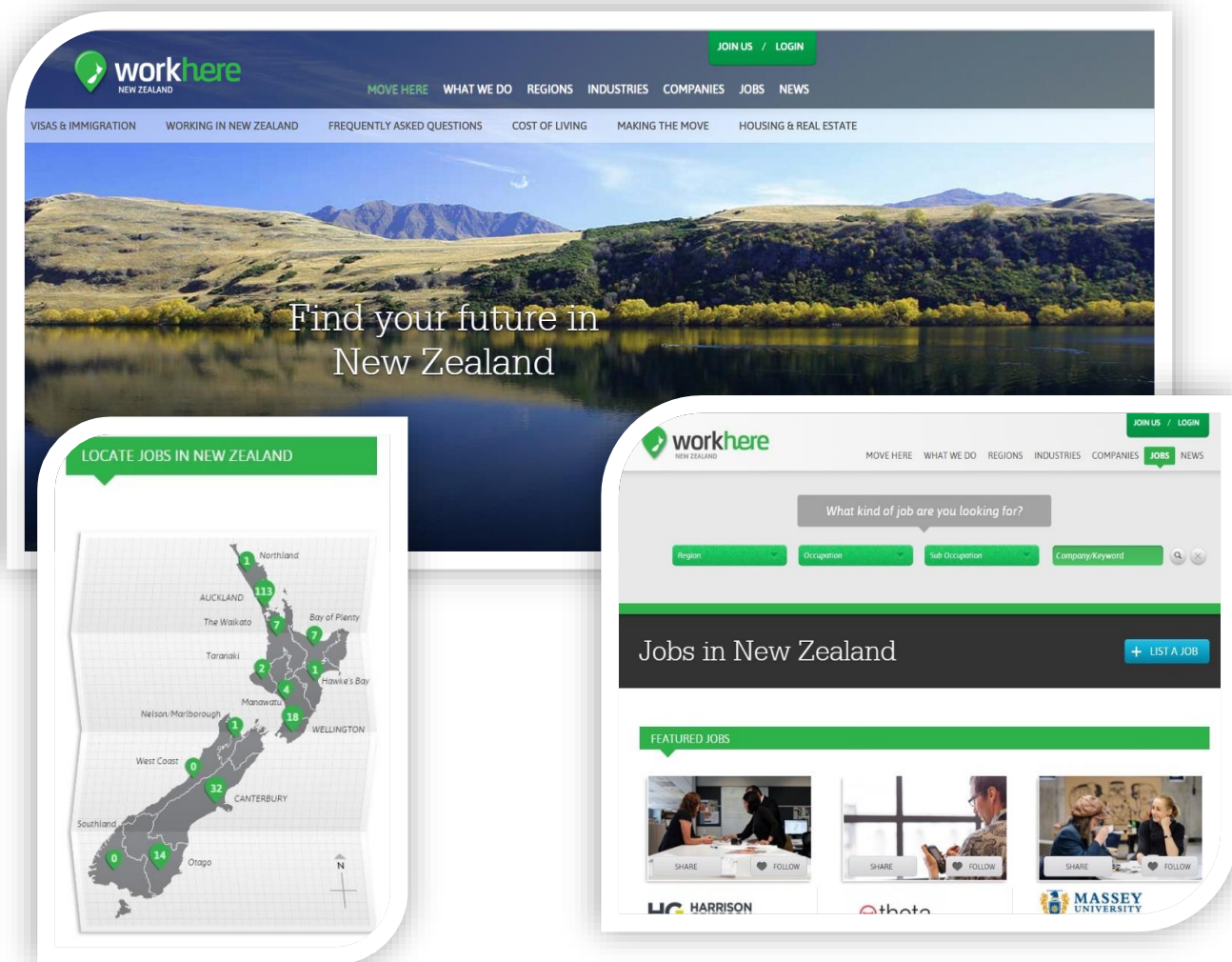
Tinklalapyje, per paskutinius 3 mėn. daugiausiai vartotojų apsilankė iš Naujosios Zelandijos (20,50 proc.), Indijos (12,90 proc.), Kinijos (7,50 proc.), Pietų Korėjos (5,50 proc.), Rusijos (5,40 proc.). Raktažodžiai, dažniausiai nukreipiantys lankytojus į tinklalapį per paskutinius 3 mėn. – „new zealand“ (7,57 proc.), „new zealand immigration“ (6,94 proc.), „immigration“ (6,42 proc.), „nzqa“ (4,79 proc.), „new zealand visa“ (3,78 proc.).

Tinklalapis orientuotas į horizontalių

talentų pritraukimą į šalį – nėra išskirtos prioritetingos specialybės, kurių talentus norima pritraukti.

„**Workhere.co.nz**“ (www.workhere.co.nz) – tai Naujosios Zelandijos migracijos departamento (angl. *Immigration New Zealand*), Naujosios Zelandijos imigrantų asociacijos (angl. *Kea New Zealand - The Kiwi Expat Association*), NZForex, organizacijos „Karjera Naujoje Zelandijoje“ (angl. *Career New Zealand*), organizacijos „Išsilavinimas Naujoje Zelandijoje“ (angl. *Education New Zealand*), „Turizmas Naujoje Zelandijoje“ (angl. *Tourism New Zealand*) sukurta informacinė svetainė, kurioje norintys atvažiuoti ir dirbti į Naująją Zelandiją gali rasti visą reikalingą informaciją, tinklalapyje įtvirtinamas vieno langelio principas.





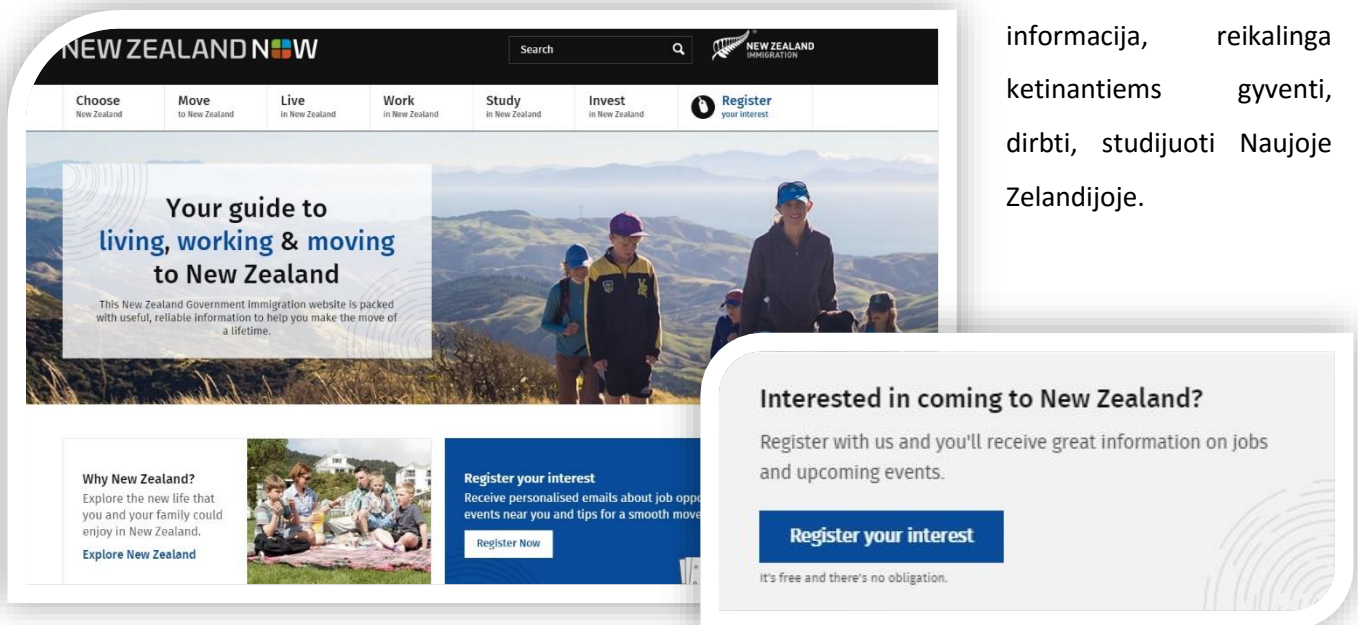
Informacinė platforma turi darbo skelbimams skirtą skiltį, kurioje pasiūlymai dirbti skelbiami tik pagal patvirtintą trūkstamų kvalifikacijų specialistų sąrašą (*angl. „Skills shortage list“*), suteikiama galimybė ieškoti skelbimų pagal raktinius žodžius, naujas sprendimas – pateikiamas žemėlapis, naujas kuriame sužymėtos laisvos darbo vietos šalyje. Informacija svetainėje adaptuojama: potencialiems darbuotojams ir potencialioms įmonėms, norinčioms talpinti darbo skelbimus. „Work here New Zealand“ platformoje pateikiama subalansuota informacija, naudojamas vieno langelio principas, užtikrinamas talentų pritraukimo procesas pagal *TalentNZ* metodologiją – talentų ekosistemą.

Tinklalapis „Work here New Zealand“ per paskutinius 3 mėn. susilaukė daugiausiai lankytojų iš Pietų Afrikos (28,10 proc.), Indijos (11,00 proc.), Filipinų (8,40 proc.), Jungtinių Amerikos Valstijų (6,40 proc.).

Tinklalapyje darbo skelbimai patalpinti pagal patvirtintą trūkstamų specialybių sąrašą, todėl galima teigti, kad tinklalapis *Workhere.co.nz* plėtoja vertikalų talentų pritraukimą į šalį.

„Newzealandnow.govt.nz“ (www.newzealandnow.govt.nz) – Naujosios Zelandijos imigracijos departamento prie Verslo, inovacijų ir darbo ministerijos ir šalies vyriausybės iniciatyva sukurta informacinė platforma,

kurioje pateikiama informacija, reikalinga ketinantiems gyventi, dirbti, studijuoti Naujoje Zelandijoje.



Lankytojams suteikiama galimybė įsivertinti, kokia yra turimos specialybės paklausa šalyje, pateikiamos nuorodos į populiariausius šalies darbo skelbimų portalus, taip pat suteikiama galimybė užsiregistruoti ir nemokamai gauti asmeninius darbo, studijų, investicijų pasiūlymus pagal pasirinktas veiklos sritis. Vartotojų registracija leidžia įvertinti vartotojų susidomėjimą darbo perspektyvomis Naujoje Zelandijoje.

Informacijos struktūra sudėliota pagal sritis, naudojimas nesudėtingas, kalba patraukli vartotojui. Tinklapis labai panašus į „*Workhere.co.nz*“, išskiriamos pagrindinės kategorijos: „Pasirinkti Naująją Zelandiją“ (angl. „*Choose New Zealand*“), „Persikraustyti į Naująją Zelandiją“ (angl. „*Move to New Zealand*“), „Gyventi Naujojoje Zelandijoje“ (angl. „*Live in New Zealand*“), „Dirbti Naujoje Zelandijoje“ (angl. „*Work in New Zealand*“), „Studijuoti Naujoje Zelandijoje“ (angl. „*Study in New Zealand*“), „Investuoti Naujoje Zelandijoje“ (angl. „*Invest in New Zealand*“). Puslapis apjungia tiek talentų, kaip fizinių asmenų pritraukimą, tiek ir investuotojų pritraukimą vienoje platformoje.

Tinklapis per paskutinius 3 mėn. daugiausiai lankytojų sulaukė iš Indijos (22,40 proc.), Jungtinių Amerikos Valstijų (10,90 proc.), Naujosios Zelandijos (9,40 proc.), Pietų Afrikos (7,20 proc.), Pakistano (5,50 proc.). Raktažodžiai, pagal kuriuos paieškos sistema dažniausiai nukreipė vartotojus į interneto svetainę per paskutinius 3 mėn. – „new zealand immigration“ (14,23 proc.), „immigration nz“ (13,02 proc.), „immigration new zealand“ (9,57 proc.), „jobs in new zealand“ (5,15 proc.), „moving to new zealand“ (4,30 proc.).

Nors tinklalapyje darbo skelbimai suskirstyti pagal kategorijas, nėra išskirta prioritetinių sričių, todėl galima teigti, tinklalapis orientuotas į horizontalų talentų pritraukimą.

SOCIALINIAI TINKLAI

Naujoje Zelandijoje socialiniai tinklai nėra viena iš prioritetinių priemonių, kuri naudojama talentams į šalį pritraukti ir išlaikyti. Dažniausiai naudojamas socialinis tinklas *LinkedIn*, kuriame „*Workhere New Zealand*“ grupėje yra tik apie 2.100 narių.

VERSLO IR PROFESIONALŲ TINKLAI

Verslo tinklas *Grow Wellington* sukurtas padėti užpildyti laisvas vietas IT sektoriuje. *Grow Wellington* bendradarbiauja su vietine kompanija *XERO* ir IT įdarbinimo agentūra *920*. Išskirta tikslinė auditorija – Jungtinė Karalystė. Organizacija aktyviai rengia ekspozicijas Jungtinėje Karalystėje, bendradarbiaudama su *Down Under Live* organizacija, kuri reklamuoja Naująją Zelandiją bei Australiją, Jungtinėje Karalystėje bei turi įgijusi partnerių – vietinių įdarbinimo agentūrų užsienio šalyse.

EKONOMINĖS MIGRACIJOS PROCEDŪROS

Laikinojo darbo viza (*angl. Temporary work visa*) – gali būti išduodama tiems asmenims, kurie: turi darbo pasiūlymą Naujojoje Zelandijoje; atvažiuoja į Naująją Zelandiją dėl tam tikros priežasties arba renginio, konferencijos; nori įgauti darbo patirties po studijų; nori prisijungti prie partnerio, kuris jau dirba Naujojoje Zelandijoje.

Kvalifikuoto migranto viza (*angl. Skilled migrant visa*) – skirta žmonėms, kurie turi įgūdžius, kvalifikacijas ir patirtį, reikalingas Naujosios Zelandijos darbo rinkoje. Šalis yra susidariusi sąrašą, kuriame nurodyta, kokios kvalifikacijos specialistų reikia Naujai Zelandijai. Kandidatai vertinami remiantis taškų sistema, kurioje atsižvelgiama į: kandidato amžių, darbo patirtį, turimas kvalifikacijos, šeimyninę padėtį bei sutuoktinio statusą. Vertinime atsižvelgiama, ar kandidatas jau turi darbo pasiūlymą šalyje, kadangi įsidarbinimas dažniausiai reiškia, jog viza bus suteikiama. Jeigu pozicija, į kurią kandidatuoja, yra įtraukta į Trūkstamų specialistų sąrašą (*angl. „Skills shortage list“*), kandidatas taškų sistemoje vertinamas dar palankiau.

Darbo – gyvenamosios vietos leidimas (*angl. Work to residence*) – vizų kategorija, išduodama žmonėms kurie atitinka šiuos kriterijus: yra aukštos kvalifikacijos specialistai šaliai reikalingose srityse; turi darbo pasiūlymą iš patvirtintų darbdavių; turi išskirtinius sugebėjimus sporte ar mene. Leidimas gyventi išduodamas laikinai, kuris vėliau gali būti pratęsiamas, o išėjus ir darbo suteikiama galimybė gyventi šalyje, ieškotis naujos darbo vietos.

EKONOMINĖ TALENTŲ PRITRAUKIMO NAUDA NAUJOJE ZELANDIJOJE

Imigracija turi stiprios teigiamos įtakos Naujosios Zelandijos ekonomikai. Nauji imigrantai prideda per 1.74 mlrd. EUR prie šalies BVP kasmet. Tarptautiniai studentai prie šalies ekonomikos prisideda dar stipriau – 2.11 mlrd. EUR prie šalies BVP kasmet.²⁹

TALENTŲ PRITRAUKIMAS Į NAUJĄJĄ ZELANDIJĄ – SĖKMINGAS?

Naujojoje Zelandijoje talentų pritraukimą skatinančios iniciatyvos buvo sėkmingos ir atskleidė didelį potencialą ateityje. Prieš pradėjus šalyje įgyvendinti *TalentNZ* sukurtą talentų ekosistemą (2011 m.), per metus su leidimais dirbti Singapūre į šalį atvyko 123.266 specialistai. Pritaikius šalyje talentų ekosistemą, aukštos kvalifikacijos atvykėlių skaičius vis augo ir 2015 m. duomenimis į Naująją Zelandiją atvyko 174.353 specialistai. Šalyje įdiegus talentų ekosistemos principus, metinis imigrantų su darbo leidimu skaičius padidėjo 41.4 procentų.

Hays Index 2015, pagal skirtumą tarp talentų paklausos šalyje ir vietinės rinkos kvalifikuotų darbuotojų pasiūlos, Naujojoje Zelandijoje talentų paklausos ir pasiūlos neatitikimo darbo rinkoje (*angl. Talent mismatch koeficientas* 4,7 balų iš 10 balų (žemesnis už Europos vidurkį 6,4 ir Pasaulio vidurkį 6,2). Koeficientas atskleidžia, kad įmonės Naujoje Zelandijoje daug rečiau nei kitose Europos ir Pasaulio šalyse, susiduria su sunkumais, prireikus rasti aukštos kvalifikacijos darbuotojų.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS NAUJOJE ZELANDIJOJE: APIBENDRINIMAS

1. Naujojoje Zelandijoje sukurta talentų pritraukimo ekosistema, kuri į talentų pritraukimą žiūri kaip į nenutrūkstamą procesą, kuris nuolatos keičiasi, pereina skirtingas fazes.
2. Talentų pritraukimas įgyvendinamas tiek vyriausybinių organizacijų, tiek privačių iniciatyvų.
3. Talentai – tiek diaspora, tiek užsienio talentai.
4. Talentų pritraukimas – šalies rinkodara.
5. Nėra išskirtos prioritetingos šalys talentams pritraukti.
6. Talentų pritraukimas siejamas su visuomenės socialinio tobulėjimo galimybėmis: programomis skatinamas palankesnis visuomenės požiūris į atvykusius specialistus.
7. Šalyje sudarytas prioritetingų sričių sąrašas, kuris leidžia sukonkretinti talentų pritraukimą skatinančią politiką.
8. Migracijos procedūrose – taškų sistema.
9. Talentų pritraukimas – sėkmingas, šalis geriau nei kitos Europos ir Pasaulio šalys geba patenkinti aukštos kvalifikacijos specialistų paklausą versle, darbo rinkos lankstumas leidžia prisitaikyti prie pokyčių.

²⁹New Immigration Blueprint: Vision 2015.

AIRIJA

Aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio pritraukimo procesas Airijoje, pradėtas įgyvendinti 2000 m., patvirtinus Lisabonos strategiją, kurios tikslas – iki 2010-ųjų Europos Sąjungą paversti „dinamiškiausia ir konkurencingiausia žiniomis pagrįsta ekonomika pasaulyje, kuri pasižymėtų darniu ekonomikos augimu, stipresne socialine sanglauda ir pagarba aplinkai bei turėtų daugiau ir geresnių darbo vietų“³⁰. Remiantis strategija, Airijos vyriausybės veiksmais 2008 m. parengta Airijos sumanios ekonomikos programa (*angl. Building Ireland’s Smart Economy. A Framework for Sustainable Economic Renewal*), kurioje numatyta, jog talentų pritraukimas yra viena iš sumanios valstybės bruožų³¹. Šiandien talentų pritraukimas šalyje yra pripažintas būtina priemone, padėsiančia išlaikyti Airijos konkurencinį pranašumą globalioje rinkoje ateityje³².

Airijos pastangos pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus atsiskleidžia tarptautiniuose reitinguose, analizuojančiuose talentų pritraukimą (subindeksas „Talentų pritraukimas yra šalies įmonių prioritetą“ – 10 vieta iš 61 valstybės; subindeksas „Užsienio aukštos kvalifikacijos specialistus į šalį pritraukiantis veiksnys yra verslo aplinka“ – 12 vieta iš 61 valstybės³³; šalies gebėjimas pritraukti talentus (5,12 balo iš 7 balų³⁴), šalies gebėjimas išlaikyti talentus (4,21 balo iš 7 balų³⁵)³⁶

TALENTŲ PRITRAUKIMĄ Į AIRIJĄ SKATINANČIOS ORGANIZACIJOS IR JŲ VEIKLA

TALENTŲ PRITRAUKIMAS: INSTITUCIJOS	VEIKLA
Airijos vyriausybė (<i>angl. Government of Ireland</i>)	Organizacija formuoja šalies prioritetines kryptis. 2015 m. pabaigoje Vyriausybės patvirtinta strategija „Inovacijos2020“, kurioje numatyta, kad šalyje reikalinga remti ir užtikrinti stabilų talentų srautą į Airiją, akcentuojama talentų įtaka inovacijų plėtrai. Šalyje nėra vienos organizacijos, kurios tikslas būtų pritraukti talentus į Airiją. Nuo 2014 m. ypatingas prioritetą skiriamas diasporai: Airijoje pirmą kartą paskirtas ministras Airijos diasporai, o nuo 2015 m. pradžios formuojama vyriausybės strategija ir politika Airijos diasporos atstovams pritraukti.
Užsienio reikalų ir prekybos departamentas (<i>angl. Department of Foreign Affairs and Trade</i>)	Vienas svarbiausių organizacijos tikslų yra santykių su Airijos diaspora palaikymas, grįžtamąsios ekonominės migracijos skatinimas.
Darbo rinkos, verslo ir inovacijų departamentas (<i>angl. Department of Jobs, Enterprise and Innovation Ireland</i>)	Organizacija rūpinasi darbo sauga, darbuotojų teisėmis, reguliuoja darbo santykius, užtikrina efektyvias ekonominės migracijos procedūras šalyje.
IDA Airija (<i>angl. IDA Ireland</i>)	Organizacija, kurios veikla nukreipta į konsultacijas, suteikiamas užsienio investuotojams, nusprendusiems investuoti Airijoje. Organizacija prisideda prie kitų valstybės projektų, inicijuojančių talentų pritraukimą.
Jungtinių Amerikos Valstijų prekybos rūmai Airijoje (<i>angl. American Chamber of Commerce Ireland</i>)	Organizacija, kuri apjungia JAV tarptautinių įmonių, veiklą vykdančių Airijoje, interesus ir inicijuoja projektus, padedančius šioms įmonėms rasti reikalingų kvalifikacijų specialistus.

³⁰ European Parliament, 2010.

³¹ Government of Ireland, 2008. Building Ireland’s Smart Economy. A Framework for Sustainable Economic Renewal.

³² Irish recruiter, 2015.

³³ IMD World Talent Report, 2015.

³⁴ Vertinimas nuo 1 iki 7; 1 – šalis nėra pajėgi pritraukti talentus; 7 – šalis pritraukia geriausius užsienio talentus.

³⁵ Vertinimas nuo 1 iki 7: 1- geriausiai talentai neranda galimybių realizuoti gebėjimų šalyje ir išvyksta į kitą šalį; 7 – geriausiai specialistai pasilieka ir pasinaudoja galimybėmis dirbti šalyje.

³⁶ The Human Capital Report, 2015.

Šalyje veikiančios privačios iniciatyvos bendradarbiauja su tarptautinėmis įmonėmis ir siekia padėti surasti aukščiausią kvalifikaciją ir kompetencijas turinčius specialistus, geriausiai patenkinti verslo poreikius, skatinti plėtrą, gerinti veiklos efektyvumą.

Talentų pritraukimo strategija Airijoje apima tiek šalies diasporą, tiek užsienio talentus. Didelis protų nutekėjimo lygis šalyje lemia tai, kad, visgi, ypatingas dėmesys skiriamas paskatinti grįžtamąją ekonominę migraciją ir susigrąžinti Airijos diasporos talentus. Šiems tikslams pasiekti, šalyje 2014 m. paskirtas pirmasis ministras diasporai.

INFORMACINĖS SVETAINĖS

„*World of Talent in Ireland*“ (www.worldoftalentinireland.com) 2015 m. gegužės mėnesį veiklą pradėjusioje interneto svetainėje veikia vieno langelio principas (*angl. one-stop-shop*), pateikiama aktuali informacija ketinantiems persikelti į Airiją.

The image displays two overlapping screenshots of the 'World of Talent in Ireland' website. The primary screenshot shows the homepage with a navigation bar, a main banner, and a grid of featured content. The secondary screenshot shows a 'Jobs Board' section with a 'CHECK OUT THE US COMPANIES WHO ARE HIRING IN IRELAND TODAY!' headline and a 'FEATURED' section with a Facebook job listing.

Tinklalapyje pristatyta šalies teisinė sistema, mokesčių sistema, migracijos procedūros, informacija apie šalies infrastruktūrą, apgyvendinimą, nuoroda į darbo skelbimų puslapį, pateikiamos talentų, jau atvykusių ir sėkmingai dirbančių Airijoje, sėkmės istorijos, kuriose specialistai ne tik dalijasi patirtimis ir pasiekimais darbo srityje, bet ir atskleidžia priežastis, kodėl pasirinko karjerą tęsti Airijoje.

Puslapis parengtas *Jungtinių Amerikos Valstijų prekybos rūmų Airijoje* ir *IDA Airija* iniciatyva, programos partneriai – stiprūs pasaulyje prekių ženklai, *coupa, Twitter, nibrt, SmartBear, Microsoft, Google*, o „*World of Talent in Ireland*“, programą taip pat remia ir didžioji dalis Airijos aukštojo mokslo įstaigų. Iniciatyvos tikslas yra informuoti apie tarptautinėse JAV įmonėse, turinčiose padalinius Airijoje, esančias laisvas darbo vietas kvalifikuotiems specialistams bei paskatinti talentus iš užsienio persikelti gyventi ir dirbti Airijoje (tarptautinės įmonės 2015 m. Airijoje sukūrė 7.500 naujų darbo vietų, planuojamas 10 proc. naujų darbo vietų augimas kasmet iki 2017 m.)³⁷. Puslapis orientuotas pritraukti talentus į Airiją, tačiau talentų sėkmės istorijose pateikiama miesto – Dublino – kaip patraukliausios vietos plėtoti karjerą, rinkodara.

Raktažodžiai, pagal kuriuos lankytojai pasiekia tinklalapį *Worldoftalendinireland.com* yra – „world of talent“ (82,84 proc.), „world talent“ (12,05 proc.), „pps Ireland“ (0,09 proc.), „visa info world“ (0,02 proc.). Įvertinus puslapyje pateikiamos informacijos turinį, galima teigti, kad tinklalapis skirtas pritraukti tiek diasporą, tiek užsienio šalių talentus.

Tinklalapyje plėtojama horizontali talentų pritraukimą skatinanti strategija – nėra išskirta prioritėtinė sritis arba sritys, kuriose siekiama pritraukti talentus į šalį.

Kadangi *World of Talend in Ireland* veiklą pradėjo tik 2015 m. gegužės mėnesį, oficialių rezultatų apie programos rezultatus dar nėra paskelbta.

„**Make IT in Ireland**“ (www.makeitnireland.com) – 2012 m. įkurtas ir vieno langelio principais pagrįstas tinklalapis, kurio tikslas – pritraukti IT srities talentus į Airiją. Tinklalapis yra įkurtas privačiomis iniciatyvomis,

administruojamas Airijos įdarbinimo paslaugas teikiančios agentūros *Zartis*.

Puslapyje pateikiama informacija apie atvykimą, gyvenimą, darbą, vizų sistemą Airijoje. *Zartis* remia didelės IT įmonės šalyje: *Apple, Paypal, Microsoft, Twitter*. Įvertinus tinklalapyje pateiktą informacijos turinį, puslapis skirtas tiek diasporai, tiek užsienio talentams pritraukti. Išskirtinis bruožas – tinklalapis orientuotas tik į vienos

srities – IT sektoriaus specialistus. Bendroji puslapio koncepcija – talentų pritraukimas informacinių technologijų srityje į Airiją, tačiau plėtojama ir miesto – Dublino – rinkodara.



³⁷ The Irish Times, 2015.

Raktažodžiai, pagal kuriuos lankytojai pasiekia tinklalapį *Makeitireland.com* yra „tech companies in dublin“ (28,49 proc.), „tech companies dublin“ (14,78 proc.), „tech companies in ireland“ (11,15 proc.).

Tinklalapyje naudojama vertikali talentų pritraukimą skatinanti strategija – informacinis puslapis skirtas pritraukti informacinių technologijų srities talentus į šalį.

Statistinės informacijos, kiek *Make IT in Ireland* programa pritraukė informacinių ryšių specialistų į Airiją nėra pateikiama.

SOCIALINIAI TINKLAI

Facebook platforma nepakankamai išnaudojama populiarinti talentų pritraukimą skatinančią svetainę: *World of Talent Ireland* oficialus puslapis patinka vos 24 žmonėms, paskutinis įrašas naujienų sraute – senesnis nei 6 mėn., pačioje projekto pradžioje, 2015 m. birželį. Vartotojų įsitraukimas nedidelis, naujienomis pasidalija vos keletas puslapio sekėjų. Nėra sukurtos ir plėtojamos strategijos socialiniame tinkle.

Make IT in Ireland Facebook paskyroje sekėjų 2.381, informacijos turinys įvairus, tačiau naujienų srautas nedidelis. Susidomėjimas skelbimais menkas, paskelbtomis naujienomis dalijasi mažai puslapio sekėjų.

VERSLO IR PROFESIONALŲ TINKLAI

Talentų pritraukimui į šalį užtikrinti, dėmesys turėtų būti skiriamas ne tik informacinėms svetainėms, strategijai socialiniuose tinkluose, bet ir šalyje veikiančioms verslo ir profesionalų tinklams. Airijos stipriausi profesionalų tinklai šalyje ir už jos ribų – Tarptautinis airių verslininkų tinklas (*angl. Irish International Business Network*) ir Londono airių verslo bendruomenė (*angl. London Irish Business Society*).

VERSLO IR PROFESIONALŲ TINKLAI	VEIKLA
Tarptautinis airių verslininkų tinklas (<i>angl. Irish International Business Network</i>)	Airių kilmės verslininkų ir profesionalų tinklas, kurio pagrindinis tikslas – skatinti komunikaciją tarp airių diasporos ir verslo atstovų, padėti užmegzti naujus verslo ryšius, dalintis patirtimis, kurti naujus verslus. Profesionalų tinklas organizuoja renginius, konferencijas (Airijoje, Londone, Niujorke). 2015 m. pabaigoje pradėtas socialinis projektas „ <i>Diaspora Notes</i> “, kurios tikslas – paskatinti investuotojus skirti lėšas Šiaurės Airijos bendruomenių veiklai ir konsultacijomis prisidėti prie bendruomenių veiklos. ³⁸
Londono airių verslo bendruomenė (<i>angl. London Irish Business Society</i>)	Airių kilmės profesionalų, dirbančių ir gyvenančių Didžiojoje Britanijoje, tinklas. Pagrindinis tikslas – suvienyti airių kilmės profesionalus Didžiojoje Britanijoje prisidėti prie ekonominių problemų Airijoje sprendimų, užmegzti ir sukurti ilgalaikius ryšius tarp verslo atstovų, plėtoti naujas idėjas ir verslumą Airijoje.

Airijoje didelis dėmesys skiriamas ne tik ugdyti verslo ir profesionalų tinklus, bet ir organizuoti renginius, programas talentams pritraukti ir išlaikyti.

INICIATYVOS, RENGINIAI, PROGRAMOS, AKCIJOS

Talentams į Airiją pritraukti šalyje didelis dėmesys skiriamas specializuotoms programoms, renginiams, konferencijoms bei iniciatyvoms.

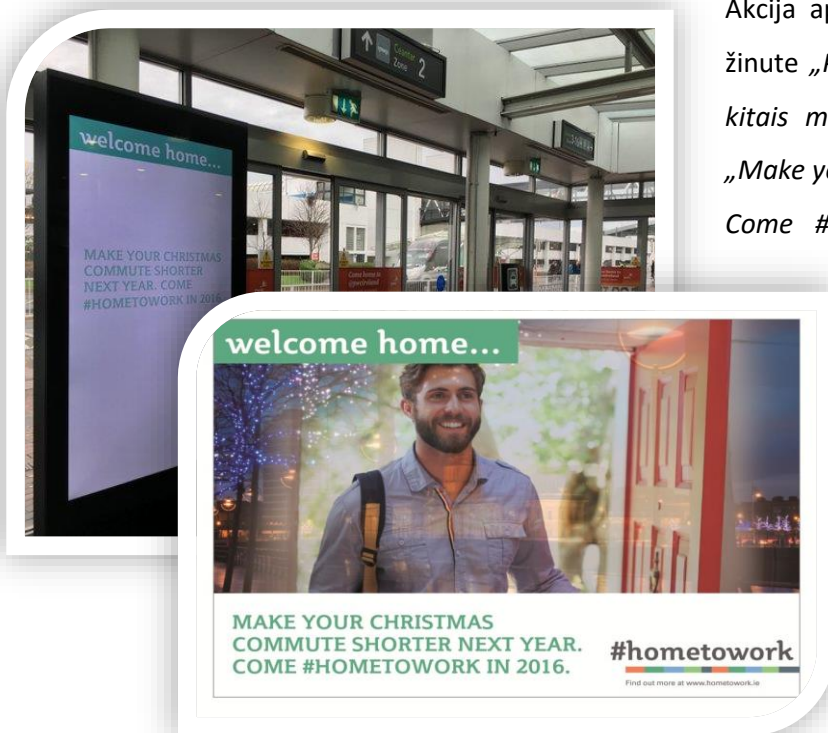
³⁸ Irish International Business Network, 2015.

„**Pritraukti ir ugdyti talentus Airijoje 2012/2013**“ (angl. „*Attracting and Nurturing Talent in Ireland 2012/2013*“) Airijos įdarbinimo agentūros *Grainne Martin training* organizuotos konferencijos tikslas – diskusijose tarp geriausių šalies verslininkų, ekonomistų ir kitų suinteresuotų asmenų, išsiaiškinti aukštos kvalifikacijos specialistų ekonominę naudą šaliai, įvertinti kvalifikuotos darbo jėgos stygiaus problemą Airijoje bei ieškoti priemonių, padėsiančių užsitikrinti nuolatinį talentų srautą į Airiją. Konferencijos rezultatai ir įžvalgos viešai nepaskelbtos.

„**#WorldofTalent event**“ – 2015 m. pabaigoje Jungtinių Amerikos Valstijų prekybos rūmų Airijoje ir IDA Airija organizuotas renginys Dubline, kuriame dalyvavo daugiau nei 100 atstovų iš JAV tarptautinių įmonių, kuriame diskutuota apie darbuotojų poreikį tarptautinėse įmonėse Airijoje, dalijamasi specialistų, atvykusių arba grįžusių dirbti Airijos tarptautinėse įmonėse, patirtimis. Renginio tikslas – išsiaiškinti veiksnius, lemiančius airių diasporos darbuotojų apsisprendimą grįžti dirbti atgal į gimtąją šalį ir užsienio darbuotojų sprendimą persikelti dirbti ir gyventi Airijoje lemiančius motyvus.

Renginyje, įvertinus įmonių plėtros planus, numatytas 10 proc. naujų darbo vietų augimas tarptautinėse JAV įmonėse Airijoje per ateinančius 2 m., t.y. bus sukurta 14.000 naujų darbo vietų kvalifikuotiems specialistams Airijoje³⁹.

„**#Hometowork**“ **akcija** – 2015 m. pabaigoje rinkodaros akcija, kurios tikslas – paskatinti Airijos diasporą, grįžtančią namo Kalėdų laikotarpiu, 2016 m. apsispręsti grįžti dirbti ir gyventi Airijoje.



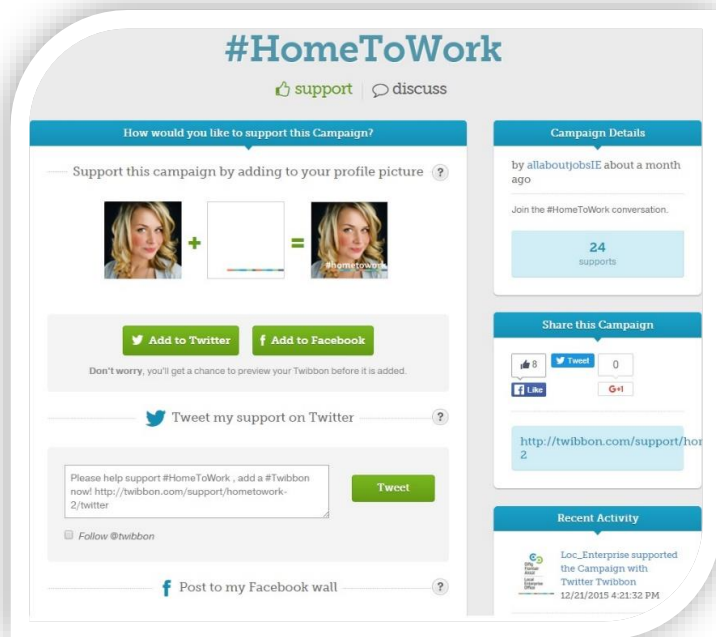
Akcija apima reklaminius standus ir plakatus su žinute „*Paversk savo kalėdinę kelionę trumpesne kitais metais. Grįžk #hometowork 2016*“ (angl. „*Make your Christmas commute shorter next year. Come #hometowork in 2016*“) pagrindiniuose šalies oro uostuose⁴⁰.

Kitos priemonės 2015 m. Kalėdų laikotarpyje ir 2016 m. pradžioje: reklama populiariausiose Airijoje socialiniuose tinkluose – *Facebook*, *Twitter*, kuriuose palaikomas nuolatinis naujiųjų srautas, skatinama diskusija.

³⁹ American Chamber of Commerce Ireland, 2015.

⁴⁰ Independent Ireland, 2015.

Sistemoje *Twibborn.com*, sukurtas įrankis, kuriuo galima naudoti *#hometowork* logotipą ant nuotraukos, vėliau šią nuotrauką naudoti *Facebook* ir *Twitter* socialiniuose tinkluose ir taip išreikšti solidarumą ir paramą akcijai.



Kadangi *#hometowork* akcija pradėta įgyvendinti tik 2015 m. pabaigoje, Airija kol kas nepateikia statistinių duomenų apie akcijos rezultatus ir efektyvumą, kadangi jį išmatuoti galima tik ilguoju laikotarpiu.

„Ypatingoji paramos programa 2012 – 2017“

(angl. „*Special Assignee Relief Programme (SARP) 2012-2017*“) Airijos vyriausybės 2007 m. pradėta įgyvendinti, 2012 m. atnaujinta programa „kurios tikslas – padėti tarptautinėms kompanijoms, veikiančioms Airijoje, pritraukti talentingiausias aukštos kvalifikacijos

specialistus į šalį, pritaikius jiems patrauklias mokesčių sąlygas“. Šia programa užtikrinamas tarp institucinė partnerystė tarp verslo ir šalies vyriausybės⁴¹. SARP suteikia mokesčių lengvatas asmenims, atvykusiems dirbti įmonėje, kurioje dirbo anksčiau, tačiau buvo perkelti į padalinį Airijoje. Darbuotojai, atvykę 2012 m., 2013 m. ir 2014 m. turėjo būti išdirbę įmonėje bent 12 mėnesių. Be to, darbdavys turi būti įsikūręs vienoje iš šalių, kurios turi dvigubo apmokestinimo susitarimą su Airija. 2015 m., 2016 m. bei 2017 m. metais 12 mėnesių įdarbinimo įmonėje laikas buvo sutrumpintas iki 6 mėnesių. Tam, kad asmeniui galėtų būti taikomos išlygos, jis turi uždirbti daugiau nei 75.000 EUR per metus. Mokesčių lengvatos yra taikomos atlyginimo kiekiui, kuris yra apskaičiuojamas pagal formulę $(A-B) \times 0.3$. A – darbo užmokestis Airijoje, prieš atimant mokesčius, taip pat įeina priedai, kurie yra apmokestinami; išlaidos, kurios yra išmokamos asmeniui, tačiau nėra apmokestinamos, į sumą neįeina. B – 75.000 EUR. Nustatytas kiekis yra atskaičiuojamas iš darbuotojo mokamų mokesčių⁴².

EKONOMINĖ MIGRACIJA AIRIJOJE

Airijos migracijos politika reguliuoja asmenų iš trečiųjų šalių imigraciją į šalį, kuria siekiama apsaugoti vietinę darbo rinką. Europos Sąjungos piliečiai gali be trikdžių gyventi ir dirbti Airijoje. Šalies leidimų dirbti Airijoje trečiųjų šalių piliečiams sistema priklauso nuo darbo rinkos paklausos, todėl didelis dėmesys atitenka šalies įmonėms, formuojančioms reikalingų specialistų paklausą.

⁴¹Department of Finance (2014). Review of the Special Assignee Relief Programme.

⁴² Irish Tax and Customs, 2016.

Patikimų partnerių iniciatyva (*angl. Trusted Partner Initiative*) – įmonės, pateikus reikiamus dokumentus, yra įtrauktos į sąrašus, kuomet vėliau, pateikus prašymą įdarbinti darbuotojus iš trečiųjų šalių, yra taikomas trumpesnis leidimo dirbti išdavimo laikas, reikalaujama mažiau papildomų dokumentų.

Svarbių gebėjimų leidimas (*angl. Critical Skills Eps*) – skirtas aukštos kvalifikacijos specialistams, kurių paklausa šalyje yra didžiausia (pvz. IRT sričių profesionalai, inžinieriai, medicinos srities specialistai). Šiems specialistams nereikalingas darbo rinkos poreikių atitikimo testas. Leidimas dirbti išduodamas mažiausiai 2 m., minimalios metinės pajamos 30.000 EUR specialybėms, įtrauktoms į aukštos kvalifikacijos trūkstamų specialybių sąrašą (*angl. Highly Skilled Eligible Occupations List*) ir 60.000 EUR kitoms specialybėms, kurios nėra įtrauktos į sąrašą.

Talentų pritraukimui supaprastinti, Airijoje daugiau nei 4 kartus sutrumpintas leidimų dirbti išdavimas – nuo 74 dienų 2010 m., iki 32 dienų 2011 m. ir 18 dienų 2014 m., sukurta elektroninė prašymų dirbti ir gyventi šalyje sistema.

Mokslininkų viza (*angl. Scientific Researcher Visa*) – išduodama mokslininkams iš trečiųjų šalių, atvykti ir vykdyti mokslinius tyrimus šalies valstybinėse ir privačiose organizacijose. Šios kategorijos leidimui dirbti šalyje gauti, mokslininkas turi būti įgijęs aukštąjį išsilavinimą, būti oficialiai paskirtas vykdančiosios organizacijos vykdyti projektą užsienio šalyje. Vizos yra dviejų kategorijų: ilgalaikės (tyrimus galima vykdyti ilgiau nei 3 mėn.) ir trumpalaikės vizos (tyrimus galima atlikti iki 3 mėn.). Studentams šie leidimai negali būti išduoti.

EKONOMINĖ TALENTŲ PRITRAUKIMO NAUDA ŠALIAI

Daugiau nei 15 proc. Airijos aukštos kvalifikacijos specialistų yra aukštos kvalifikacijos specialistai, dirbti ir gyventi į Airiją atvykę iš užsienio šalių. 2014 m. duomenimis, ši 15 proc. dalis kvalifikuotų darbuotojų prie Airijos BVP prisidėjo 3.04 mlrd. EUR per metus⁴³.

Talentų pritraukimas turi įtakos darbo užmokesčio augimui: 2014 m., aukštos kvalifikacijos specialistų darbo užmokestis išaugo 3 – 5 proc., o srityse, reikalaujančiose ypatingų gebėjimų, darbo užmokesčio augimas sudarė 5 – 10 proc. per metus.

Airijoje skirtumas tarp aukštos kvalifikacijos specialistų paklausos ir pasiūlos išliks aktualus ir 2016 m., todėl įmonės ir toliau turi imtis veiksmų, leidžiančių ne tik pritraukti naujus talentus, bet ir išlaikyti esamus talentus įmonėse, pasiūlyti papildomą naudą: generuoti darbo užmokesčio augimą, suteikti premijas ar priedus⁴⁴.

AR TALENTŲ PRITRAUKIMAS AIRIJOJE – SĖKMINGAS?

Hays Index talentų paklausos ir pasiūlos suderinamumą vertinantis indeksas (*angl. Talent mismatch*) įvertina skirtumą tarp šalies įmonėms reikalingus gebėjimus turinčių specialistų paklausos ir realios kvalifikuotų darbuotojų pasiūlos darbo rinkoje. Indeksas situaciją šalyje vertina skalėje nuo 1 iki 10 – koeficientas 10 reiškia,

⁴³ OECD International Migration Database, 2014.

⁴⁴ Bright Water Recruitment Specialists, 2015.

kad įmonės susiduria su dideliais sunkumais, prisireikęs rasti reikiamas kvalifikacijas turinčių specialistų laisvoms darbo vietoms užimti, o koeficientas 1 reiškia, kad įmonėms visai nekyla problemų surasti ir įdarbinti reikiamas kvalifikacijas turinčius darbuotojus. Nors Airijoje skiriama daug dėmesio priemonėms, kuriomis skatinamas talentų pritraukimas į šalį, tačiau šalies indeksas pagal skirtumą tarp reikalingas kvalifikacijas turinčių specialistų pasiūlos ir paklausos rinkoje, yra 10 iš 10 balų, kai, tuo tarpu, Europos vidurkis yra 6,4 balo, Pasaulinis vidurkis – 6,2 balo.

Indeksas atskleidžia, kad šalyje įmonės vis dar labai dažnai, palyginus su kitomis Europos ir Pasaulio šalimis, susiduria su sunkumais prireikus surasti reikalingų aukštos kvalifikacijos specialistų.

TALENTŲ PRITRAUKIMAS AIRIJOJE: APIBENDRINIMAS

-
1. Airijoje talentų pritraukimas yra viena iš prioritetinių sričių, kuriai 2015 m. ir 2016 m. skiriamas didelis dėmesys Vyriausybės politikoje. Nuo 2014 m., ypatingas dėmesys pradėtas skirti airių diasporai, pirmąkart šalyje paskirtas diasporos ministras, 2015 m. organizuoti renginiai „World of Talent“ event, akcija #hometowork, skirti diasporai pritraukti.
 2. Šalies talentų pritraukimo politika – tiek užsienio talentams, tiek ir diasporai pritraukti.
 3. Talentų pritraukimas – šalies rinkodara.
 4. Informacinės svetainės – populiariausias vieno langelio principas. Darbo skelbimai: puslapyje arba pateikus nuorodas į darbo skelbimų puslapius.
 5. Rinkodaroje pasitelkiamas realių žmonių – talentų – dirbančių ir gyvenančių Airijoje sėkmės istorijų panaudojimas.
 6. Socialiniai tinklai – *Facebook*. Socialinių tinklų potencialas neišnaudojamas, nėra strategijos socialiniuose tinkluose.
 7. Verslo ir profesionalų tinklai – Airijoje ir už šalies ribų veikia nedaug.
 8. Renginiai, akcijos, konferencijos organizuojamos ne periodiškai. Naujausia akcija 2015 m. pabaigoje – #hometowork.
-