

TALENDI MURET LAHENDAB TERVIKLIK LÄHENEMINE



1 Tööjõutu vajaduse strateegilisem planeerimine

Tavapärased lineaarsed hõiveprognoosid kirjeldavad olmesoleva majanduse vajadust ning võimet haarata täiendavat tööjõudu selleks, et areneda eeldatud kasvurajal. Tegelikkus kujuneb aga enamasti prognoositust hoopis erinevaks. Seetõttu peaks tänasest lineaarsest tööjõuvajaduse prognoosist välja kasvama strateegiline tulevikuoskuste puudujääkide (ingl k *skill gap*) analüüs.

2 Talentide migratsiooni lihtsustamine

Arenenud riikide valitsused on maailmamajanduse ebastabiilsuse ja kummitava struktuurse tööpuuduse kontekstis senisest märksa enam asunud kiireid võite toovaid lahendusi otsima ning näiteks spetsialistide immigratsiooni küsimustes ettevõtetega koostööd tegema. Esmasteks suuremateks teemadeks on paindlike tööviisa tingimuste kujundamine ning mitteresidentide maksuküsimuste lahendamine. Tulevikus toob see kaasa viisaprotseduuride ja elamisloa nõuete lihtsustamise riikide majandusarengu seisukohast olulistes valdkondades töötavatele kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistidele ja nende pereliikmetele.

3 Ajude ringluse soodustamine

Riikide talendiralli kontekstis soovitatakse „doonorriikidel“ (nende hulka kuulub ka Eesti) keskenduda „ajude ringluse“ poliitikale. Siht on üles ehitada protsess, kus oma talentide tõmbekeskustesse saatmise ja nende koju tagasitoomise mudel tagab uute teadmiste, tehnoloogiate ja kontaktvõrgustike lisandumise välisriikidest.

4 Tööjõule enesetäiendamise ja karjäärivõimaluste loomine

Talentide mitmekülgne arendamine ja rakendamine on võti, et kindlustada ettevõtetele kvalifitseeritud tööjõu ressursi kestlik kättesaadavus. Seepärast peavad valitsused ja ettevõtted keskendumaks lisaks karjäärimudelite mitmekesistamisele ka talentide oskuste arendamisele, pidades silmas tuleviku töökohtade vajadusi. Nii enesetäiendamiseks kui ka karjääriks tuleb talentidele luua nii vertikaalseid (erialaseid) kui ka horisontaalseid (ühelt valdkonnalt teisele liikumise) võimalusi.

5 Lühiajalise ja virtuaalse töörande soodustamine

Talentide ajutine tööranne tähendab lühiajalist tööd või õpet mõnes teises asukohas. Selleks tuleb luua ka tingimused uues situatsioonis vajalike oskuste ja teadmiste kiireks omandamiseks. Alati ei pea inimesed asuma seal, kus töökohad. Ligi 30% rahvusvaheliste korporatsioonide tööst on võimalik teha virtuaalselt. Sellise töörande soodustamine tähendab talentidele töötamiseks võimaluste loomist virtuaalses töökeskkonnas, olenemata tema asukohast.

6 Talendifondi laiendamine

Talentide leidmisel on palju potentsiaali veel rakendamata (erivajadustega inimesed, vanemaealised, naised). Parimateks vahenditeks on seejuures paindliku tööaja ja töökohal mentorluse võimaldamine. Omaette tulevikuvaljakutse talentipoliitikale on leida lahendusi, kuidas saada vanemaealist elanikkonda taas koolipinki. Samas näitavad USA analüüsid, et sealsed ülikoolid on järjest aktiivsemalt vanemat generatsiooni õppuritena hõlmanud.

7 Tööjõu võimestamine

Arvestades üha kiiremini muutuvat maailma, vajab tööandjate ootuste ja inimeste kvalifikatsiooni vahelise lõhe vähendamine pidevat pingutust nii valitsuste kui ka ettevõtjate poolt. Pideva vajaduse tõttu uute oskustega inimeste järele on valitsustel lisaks tavapärasele haridussüsteemile oluline tähelepanu pöörata ka mitteformaalsele haridusele, et tõsta talentide kvalifikatsiooni. Üks võimalus on panustada näiteks elukestvate õppele. See hõlmab inimeste poolt elu jooksul ette võetud õppe-tegevust eesmärgiga parandada teadmisi ja oskusi ning suurendada kompetentse. Elukestev õpe on muutuste ja uuenduste võtmelement nii inimese sisemise rikkuse kui ka ühiskonna kui terviku mõttes.