

Швейцария в сердце «войны талантов» | La Suisse au cœur de la guerre des talents

Автор: Татьяна Гирко, Берн, 29. 01. 2014.



Алло, мы ищем таланты! ©insead.edu

Население стареет, а иностранцы проявляют высокую мобильность – борьба за привлечение высококвалифицированных специалистов в Европе усиливается. А как с этим обстоят дела в Швейцарии?|

Avec une population qui vieillit et la main d'œuvre étrangère très mobiles, la compétition pour attirer des spécialistes qualifiés s'est renforcée en Europe. Et en Suisse?

Снижение рождаемости и старение населения приводят к тому, что число экономически активных жителей в стране уменьшается. Растет нагрузка на социальную систему, потребности которой не в состоянии обеспечить реальная экономика. Например, по оценкам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), к 2025 году Германия потеряет приблизительно 5,4 млн квалифицированных работников. Среди мер, разработанных правительством для борьбы с нехваткой персонала, значатся повышение пенсионного возраста до 67 лет, привлечение на рынок труда неработающих женщин и около 800 тысяч мигрантов.

На швейцарском рынке труда ситуация пока складывается лучше, чем у соседей. Так, по оценкам Федеральной службы статистики (OFS), число трудоспособного населения будет расти до 2020 года и только после этого пойдет на спад. Тем не менее, высококвалифицированные специалисты уже сегодня представляют собой желанную добычу для отдела кадров любой компании. Судя по привлекательности швейцарских компаний не только для жителей [приграничных](#), но и более отдаленных регионов, шансы Конфедерации на то, чтобы выиграть в развернувшейся «борьбе за таланты», высоки.

Бернхард Вебер, представитель Государственного секретариата по экономическим вопросам (SECO), занимающийся анализом состояния рынка труда, считает, что уменьшение числа трудоспособного населения представляет собой настоящий вызов для всех западноевропейских стран, в том числе, и для Швейцарии. «Начала расти конкуренция за сохранение и даже привлечение квалифицированной рабочей силы. По этой причине наш рынок труда должен быть привлекательным, гибким и открытым», – цитирует слова эксперта швейцарский экономический журнал Bilan.

При этом наблюдается интересная тенденция – сегодняшние мигранты, пользующиеся привилегиями [свободного перемещения граждан](#) под сенью Европейского Союза, не склонны оседать на одном месте до конца жизни. В зависимости от профессиональных качеств развитие карьеры часто сопряжено с неоднократной сменой места работы и жительства. Для сотрудников транснациональных корпораций или [ученых](#), как правило, не существует границ. Ведь зачастую в этом заинтересован не только наниматель

Country	Score (0-100)	Overall Rank
Switzerland	74.83	1
Singapore	70.34	2
Denmark	68.93	3
Sweden	68.86	4
Luxembourg	68.70	5
Netherlands	68.16	6
United Kingdom	68.13	7
Finland	67.73	8
United States	67.58	9
Iceland	67.07	10
Canada	66.27	11
Norway	66.01	12
Belgium	65.67	13
Austria	65.64	14
Australia	65.01	15
Germany	65.00	16
New Zealand	64.40	17
Ireland	63.30	18
United Arab Emirates	60.87	19
France	60.82	20

, но и правительство, облегчающее условия для доступа на местный рынок труда.

По оценке исследовательского института и [одной из лучших бизнес-школ Европы INSEAD](#), в 2013 году Швейцария стала лидером в области конкуренции на рынке высококвалифицированной рабочей силы. Разработанный организацией показатель Global Talent Competitiveness Index (GTCI) учитывает не только способность страны «вырастить» таланты, но также привлечь и удержать их. Маленькой альпийской стране удалось занять первое место в Европе и мире среди 103 государств, попавших в выборку INSEAD. Россия в этом рейтинге заняла 51-е место.

Авторы исследования отмечают сильную корреляцию между внутренним валовым продуктом страны и «индексом талантов». Кроме того, по их мнению, страны, предпринимающие значительные усилия, чтобы привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов, показывают лучшие результаты в области развития науки и инноваций.

Напомним, что уже в течение нескольких лет швейцарское правительство размышляет над возможностью [мобилизации внутренних ресурсов](#), которые позволят покрыть недостаток квалифицированного персонала в будущем. Среди предлагаемых вариантов решения проблемы уменьшения экономически активного населения – привлечение женщин, опытных сотрудников, перешагнувших порог пенсионного возраста, обеспечение условий для успешного сочетания профессиональной и личной жизни, а также увеличение расходов на профессиональную подготовку. Активно идет работа и над [реформой пенсионной системы](#), которая позволит обеспечить потребности будущих пенсионеров. Однако судьба еще одного источника квалифицированных специалистов находится под вопросом. В следующее [воскресенье станет ясно](#), останется ли социальная среда благоприятной для привлечения талантов из-за рубежа.

Global Talent Competitiveness Index, первые 20 стран ©insead.edu



Добавить комментарий

Пожалуйста, [войдите](#) или [зарегистрируйтесь](#) , чтобы отправить комментарий
