



BOSTON
CONSULTING
GROUP

THE NETWORK **20**
Global talent simplified YEARS

infostud.

Budućnost zapošljavanja u Srbiji

Rezultati za državu: SRBIJA

>90,000
ispitanika na
globalnom nivou

>180
država širom
sveta

O istraživanju

Future of Recruitment je najveće istraživanje na svetu na ovu temu. Anketu za Srbiju su sprovedi Infostud, The Network i BCG u periodu od avgusta do septembra 2022. U kontekstu trenutnih masovnih ostavki, anketa pruža neophodne uvide zasnovane na podacima o tome kako se ljudi mogu privući i regrutovati za poslove i poslodavce.

Sadržaj ovog dela

- 1 Uvid u tržište rada
- 2 Kako privući talente
- 3 Kako regrutovati talente

Kontakt

- Infostud (PR): Miloš Turinski (milos.turinski@infostud.com)
- Infostud (marketing): Bojan Stanković (bojan.stankovic@infostud.com)
- Infostud (projektni menadžment): Jovan Milić (jovan.milic@infostud.com)

Uputstvo za korišćenje izveštaja



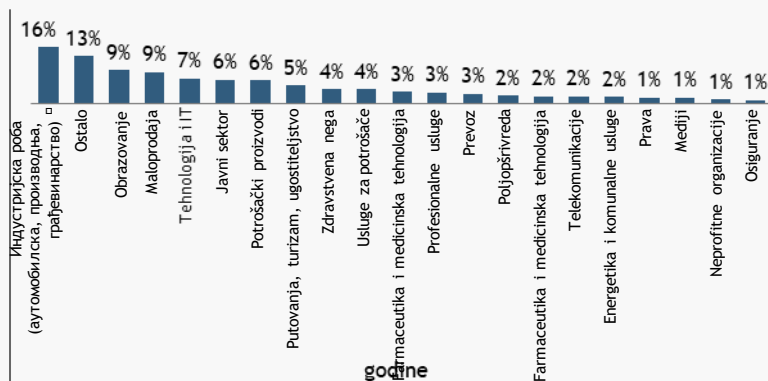
Javno deljenje ove prezentacije u celosti nije dozvoljeno, ali podatke iz ove prezentacije uvek možete da uključite u svoja saopštenja za medije i objave na društvenim mrežama uz obavezno navođenje izvora.

(Izvor: *Future of Recruitment in Serbia - Infostud, BCG, The Network, 2023*).

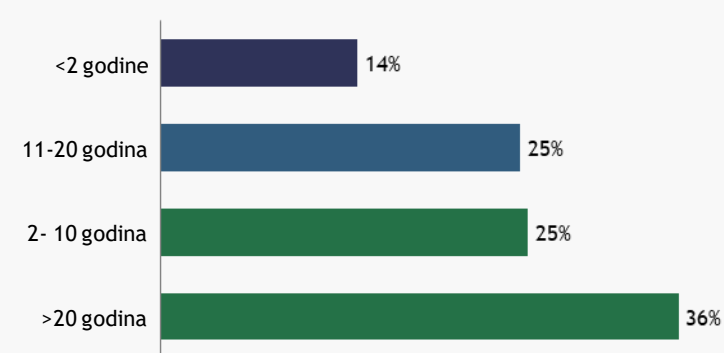
Veličina uzorka i distribucija ispitanika u Srbiji



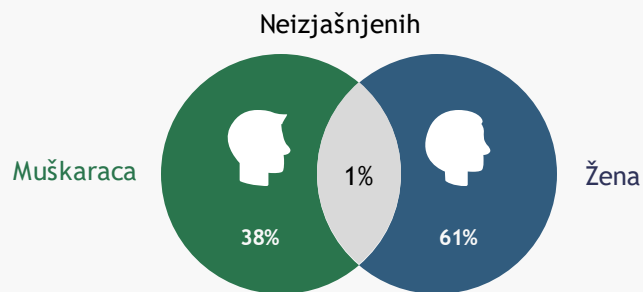
Trenutna industrija



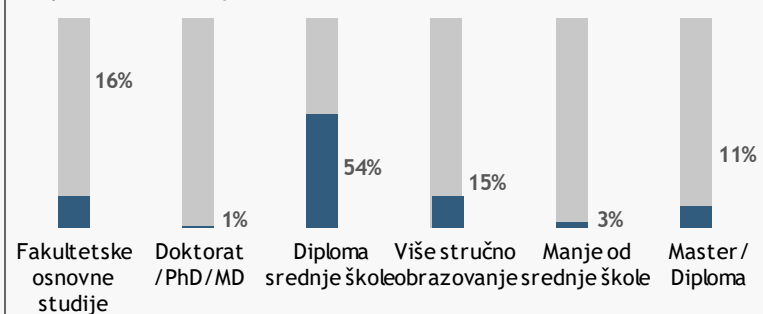
Godine radnog iskustva



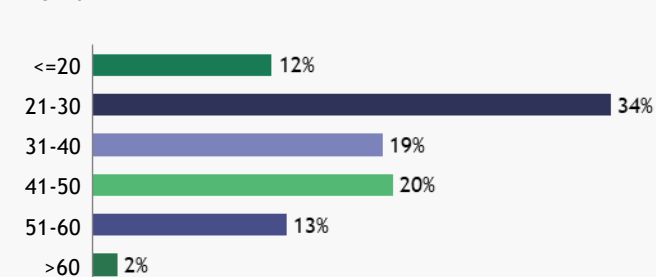
Rod



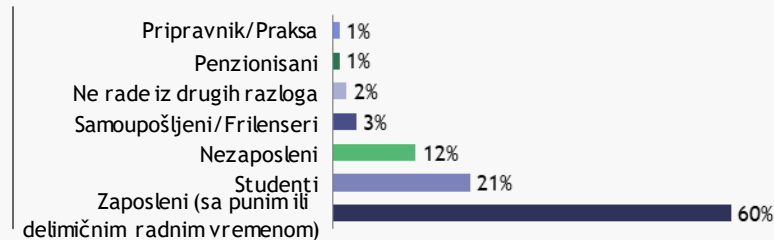
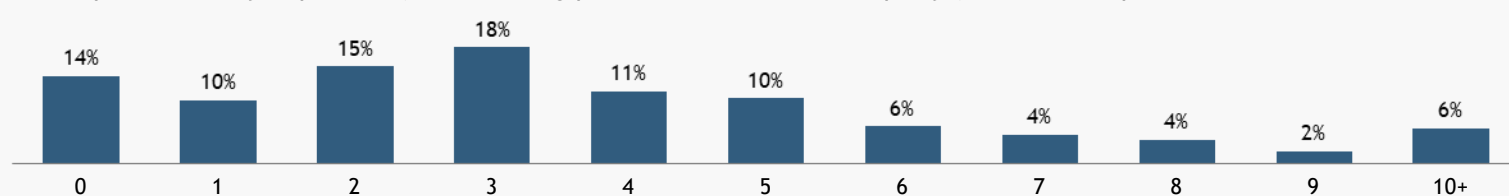
Stepen obrazovanja



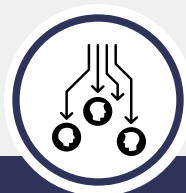
Starosne grupe



Koliko puta ste menjali poslove (u okviru istog preduzeća ili između kompanija) od kada ste počeli da radite?



Ključni uvidi za tržište Srbije



1 Uvid u tržište rada

- Manje ljudi u Srbiji (~23%) traži posao od svetskog proseka (~42%)
- S tim u vezi, samo se procentu od ~26% obraća mesečno ili nedeljno o mogućnostima za posao, dok se procentu od ~39% globalnih talenata obraća u toj učestalosti
- Ako ljudi ne traže novu priliku za posao, ~71% ukazuje da bi se predomislili za veću platu i bolje beneficije. Ovo je više od globalnog proseka gde bi samo ~65% uradilo isto



2 Kako privući talente

- Izgradnja sopstvenog uspešnog biznisa zauzima 2. mesto u idealnoj karijeri za Srbe dok je tek na 4. mestu za svetske talente
- S tim u vezi, karijerni put do pridruživanja dobroj kompaniji i napredovanja do leaderske pozicije manje je važan za srpske talente (~28%) u odnosu na globalna interesovanja za talente (~41%)
- Velika razlika je preferirani model rada u Srbiji. Samo ~39% bi više volelo hibridni model (~54% globalno) i ~51% bi želelo da radi u potpunosti na licu mesta (~35% globalno)



3 Kako regrutovati talente

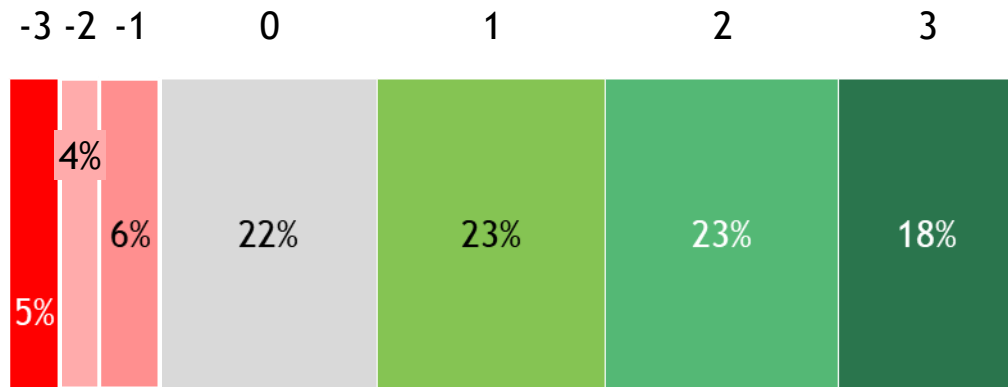
- Kada ne traže aktivno, preporuka prijatelja bi mogla da natera osobu iz Srbije koja traži posao da razmisli o ponudi za novi posao
- Prijatelji su relevantniji na putu regrutovanja u poređenju sa globalnim prosekom. Na primer, kao kanal kada se traži posao (~66%) ili kada talenti žele da saznaju više o kompaniji (~44%)
- ~60% ceni obilazak svog budućeg radnog mesta pre nego što se pridruži, za razliku od samo ~45% globalnih talenata



Percipirana i stvarna tržišna pozicija



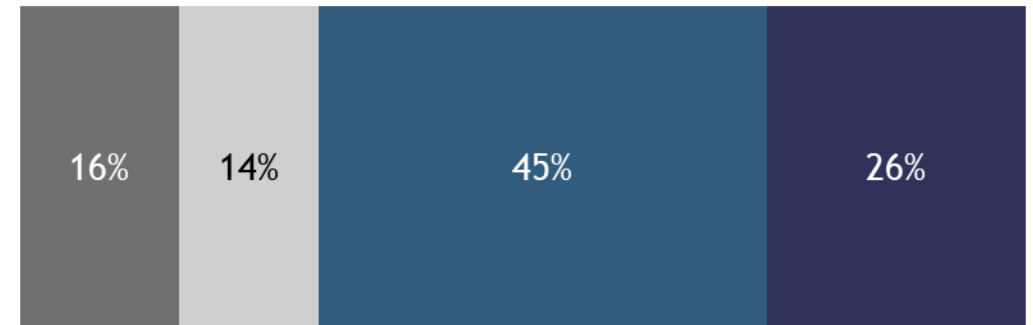
Kako gledate na svoju pregovaračku moć na tržištu rada?



■ Negativno ■ Neutralno ■ Pozitivno



Koliko često vas kontaktiraju sa mogućim prilikama za posao?

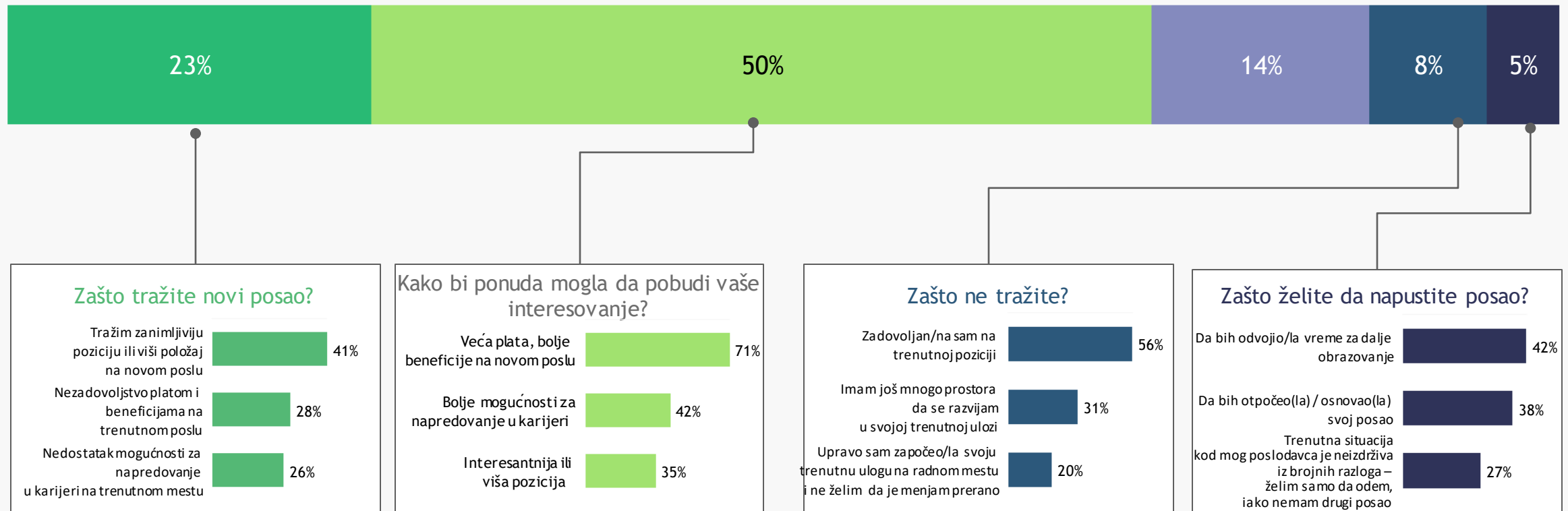


■ Nikada ■ Par puta godišnje
■ Na par godina ■ Mesečno, nedeljno



Razlozi za (ne)traženje novog posla

- □ Trenutno aktivno tražim posao kod novog poslodavca
- □ Trenutno ne tražim (novi) posao, ali sam otvoren za dobre ponude za posao ako naiđu
- □ Zaposleni: ne tražim aktivno novi posao kod novog poslodavca, već tražim novu ulogu kod svog trenutnog poslodavca
- □ Ne tražim (novi) posao i ne bih ga prihvatio čak i ako naiđe dobra ponuda
- □ Zaposleni: Ne tražim (novi) posao, ali planiram da napustim svog sadašnjeg poslodavca (npr. da studiram, budem osnivač/pokrenem sopstveni biznis, napravim pauzu...)



Ključni uvidi za tržište Srbije



1 Uvid u tržište rada

- Manje ljudi u Srbiji (~23%) traži posao od svetskog proseka (~42%)
- S tim u vezi, samo se procentu od ~26% obraća mesečno ili nedeljno o mogućnostima za posao, dok se procentu od ~39% globalnih talenata obraća u toj učestalosti
- Ako ljudi ne traže novu priliku za posao, ~71% ukazuje da bi se predomislili za veću platu i bolje beneficije. Ovo je više od globalnog proseka gde bi samo ~65% uradilo isto



2 Kako privući talente

- Izgradnja sopstvenog uspešnog biznisa zauzima 2. mesto u idealnoj karijeri za Srbe, dok je tek na 4. mestu za svetske talente
- S tim u vezi, karijerni put do pridruživanja dobroj kompaniji i napredovanja do leaderske pozicije manje je važan za srpske talente (~28%) u odnosu na globalna interesovanja za talente (~41%)
- Velika razlika je preferirani model rada u Srbiji. Samo ~39% bi više volelo hibridni model (~54% globalno) i ~51% bi želelo da radi u potpunosti na licu mesta (~35% globalno)



3 Kako regrutovati talente

- Kada ne traže aktivno, preporuka prijatelja bi mogla da natera osobu iz Srbije koja traži posao da razmisli o ponudi za novi posao
- Prijatelji su relevantniji na putu regrutovanja u poređenju sa globalnim prosekom. Na primer, kao kanal kada se traži posao (~66%) ili kada talenti žele da saznaju više o kompaniji (~44%)
- ~60% ceni obilazak svog budućeg radnog mesta pre nego što se pridruži, za razliku od samo ~45% globalnih talenata



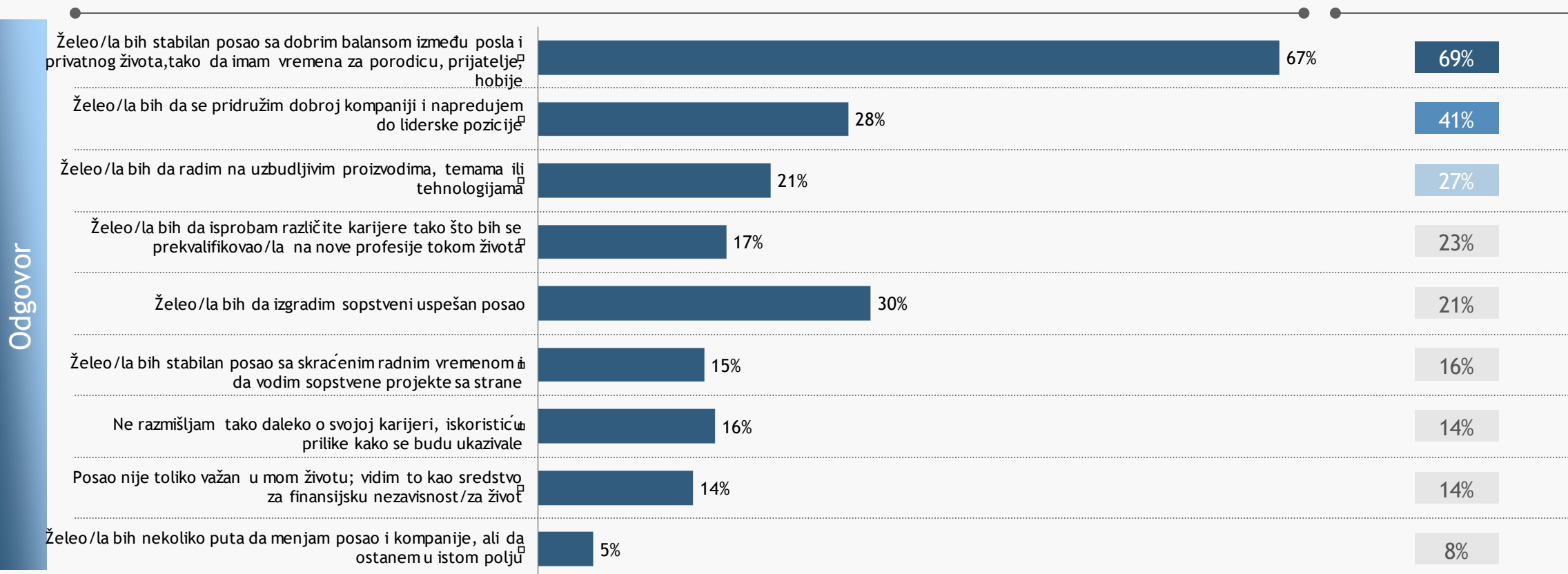
Uvid u idealnu karijeru

Kako zamišljate svoju idealnu karijeru?

Srbija



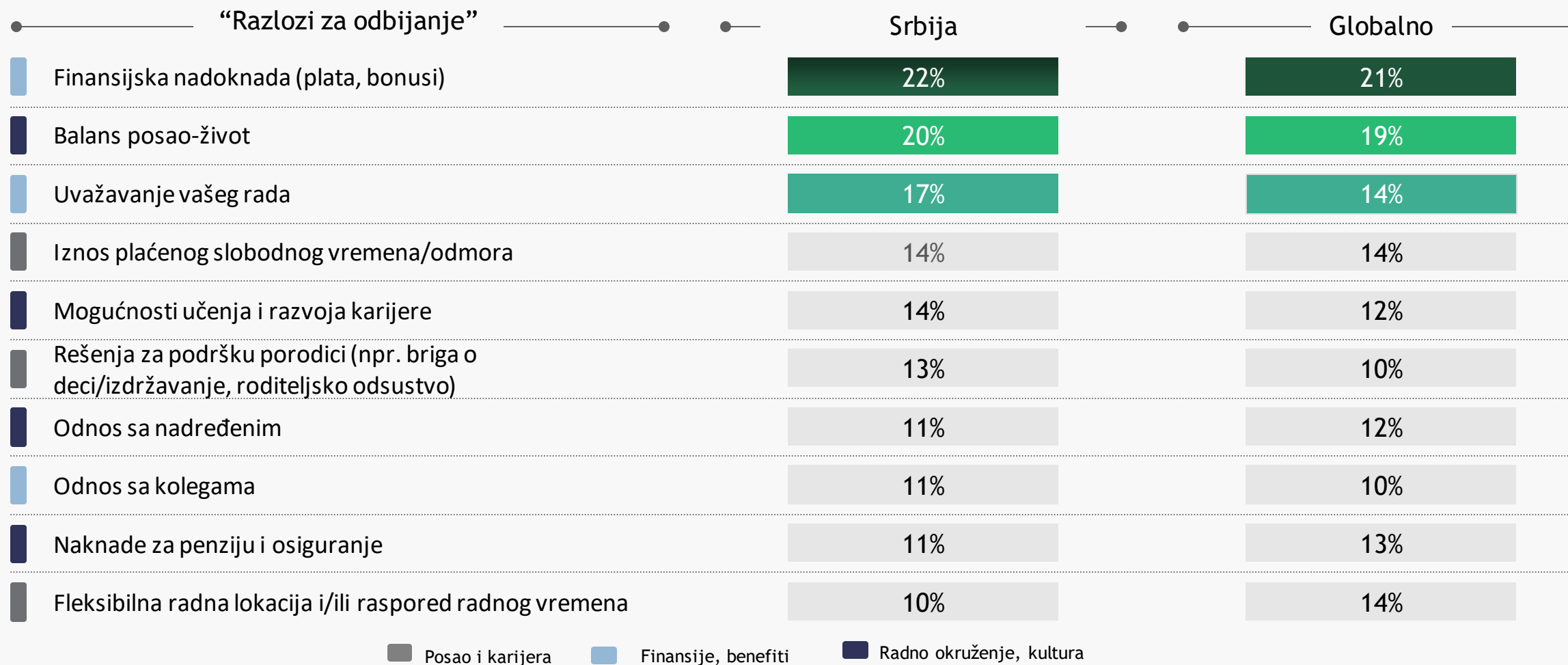
Globalno





Glavni razlozi zbog kojih biste odbili novi posao

Da li sledeće elemente smatrate razlozima za odbijanje novog posla?





Glavni razlozi za odbijanje prema ciljnim segmentima

Razlozi za odbijanje kada tražite novi posao

Grupe talenata Srbija

“Razlozi za odbijanje”

	Digitalni Talenti	Pasivni Talenti	Iskusni i visokoobrazovani	Radnici bez fiksne radne stanice u kancelariji
Finansijska nadoknada (plata, bonusi)	42%	22%	11%	19%
Mogućnosti učenja i razvoja karijere	35%	10%	6%	10%
Balans posao-život	34%	19%	11%	17%
Fleksibilna radna lokacija i/ili raspored radnog vremena	27%	9%	7%	9%
Uvažavanje našeg rada	25%	15%	8%	14%
Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora	23%	13%	11%	13%
Odnos sa nadređenim	19%	9%	8%	8%
Sigurnost posla	17%	11%	17%	9%
Odnos sa kolegama	17%	10%	10%	10%
Naknade za penziju i osiguranje	17%	8%	11%	10%



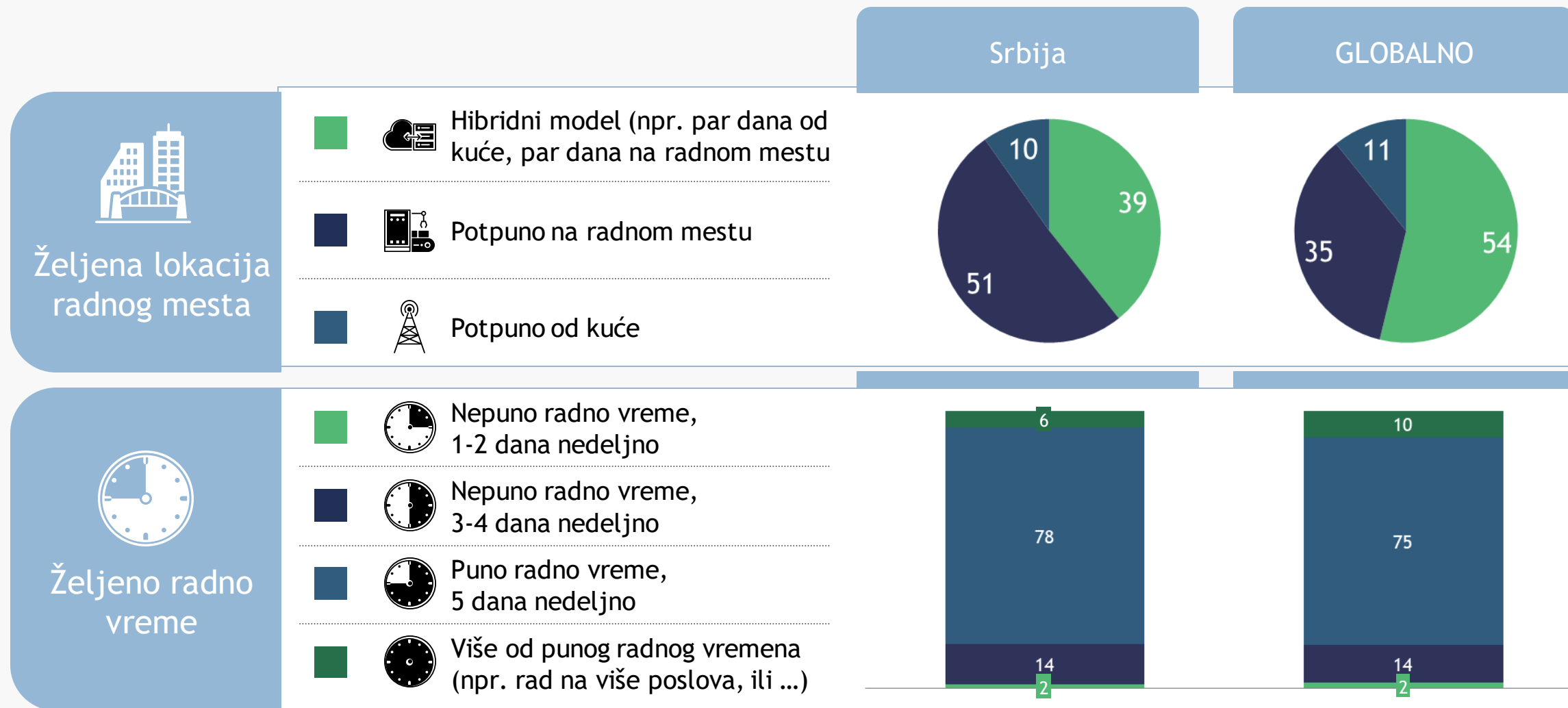
Razlozi za odbijanje po starosnim grupama

Da li sledeće elemente smatrate razlozima za odbijanje kada tražite posao?

Mlađi od 20	21-30	31-40	41-50	51-60	Stariji od 60
Balans posao-život	Finansijska nadoknada (plata, bonusi)	Finansijska nadoknada (plata, bonusi)	Finansijska nadoknada (plata, bonusi)	Sigurnost posla	Finansijska nadoknada (plata, bonusi)
Finansijska nadoknada (plata, bonusi)	Balans posao-život	Balans posao-život	Uvažavanje vašeg rada	Balans posao-život	Fleksibilna radna lokacija i/ili raspored radnog vremena
Uvažavanje vašeg rada	Uvažavanje vašeg rada	Uvažavanje vašeg rada	Sigurnost posla	Uvažavanje vašeg rada	Uvažavanje vašeg rada
Mogućnosti učenja i razvoja karijere	Mogućnosti učenja i razvoja karijere	Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora	Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora	Finansijska nadoknada (plata, bonusi)	Mogućnosti da predvodite i preuzmete odgovornost
Odnos sa kolegama	Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora	Rešenja za podršku porodici (npr. briga o deci/izdržavanje, roditeljsko odsustvo)	Balans posao-život	Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora	Naknade za penziju i osiguranje
Naknade za penziju i osiguranje	Rešenja za podršku porodici (npr. briga o deci/izdržavanje, roditeljsko odsustvo)	Sigurnost posla	Rešenja za podršku porodici (npr. briga o deci/izdržavanje, roditeljsko odsustvo)	Naknade za penziju i osiguranje	Balans posao-život
Fleksibilna radna lokacija i/ili raspored radnog vremena	Odnos sa kolegama	Odnos sa nadređenim	Odnos sa nadređenim	Vrednosti kompanije u skladu sa ličnim vrednostima	Odnos sa nadređenim
Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora	Odnos sa nadređenim	Fleksibilna radna lokacija i/ili raspored radnog vremena	Naknade za penziju i osiguranje	Rešenja za podršku porodici (npr. briga o deci/izdržavanje, roditeljsko odsustvo)	Iznos plaćenog slobodnog vremena/odmora
Zanimljiv sadržaj posla	Fleksibilna radna lokacija i/ili raspored radnog vremena	Mogućnosti učenja i razvoja karijere	Reputacija poslodavca	Odnos sa nadređenim	Sigurnost posla
Rešenja za podršku porodici (npr. briga o deci/izdržavanje, roditeljsko odsustvo)	Naknade za penziju i osiguranje	Naknade za penziju i osiguranje	Kreativno i inovativno radno okruženje	Reputacija poslodavca	Odnos sa kolegama



Željeni model rada



Ključni uvidi za tržište Srbije



1 Uvid u tržište rada

- Manje ljudi u Srbiji (~23%) traži posao od svetskog proseka (~42%)
- S tim u vezi, samo se procentu od ~26% obraća mesečno ili nedeljno o mogućnostima za posao, dok se procentu od ~39% globalnih talenata obraća u toj učestalosti
- Ako ljudi ne traže novu priliku za posao, ~71% ukazuje da bi se predomislili za veću platu i bolje beneficije. Ovo je više od globalnog proseka gde bi samo ~65% uradilo isto



2 Kako privući talente

- Izgradnja sopstvenog uspešnog biznisa zauzima 2. mesto u idealnoj karijeri za Srbe, dok je tek na 4. mestu za svetske talente
- S tim u vezi, karijerni put do pridruživanja dobroj kompaniji i napredovanja do leaderske pozicije manje je važan za srpske talente (~28%) u odnosu na globalna interesovanja za talente (~41%)
- Velika razlika je preferirani model rada u Srbiji. Samo ~39% bi više volelo hibridni model (~54% globalno) i ~51% bi želelo da radi u potpunosti na licu mesta (~35% globalno)



3 Kako regrutovati talente

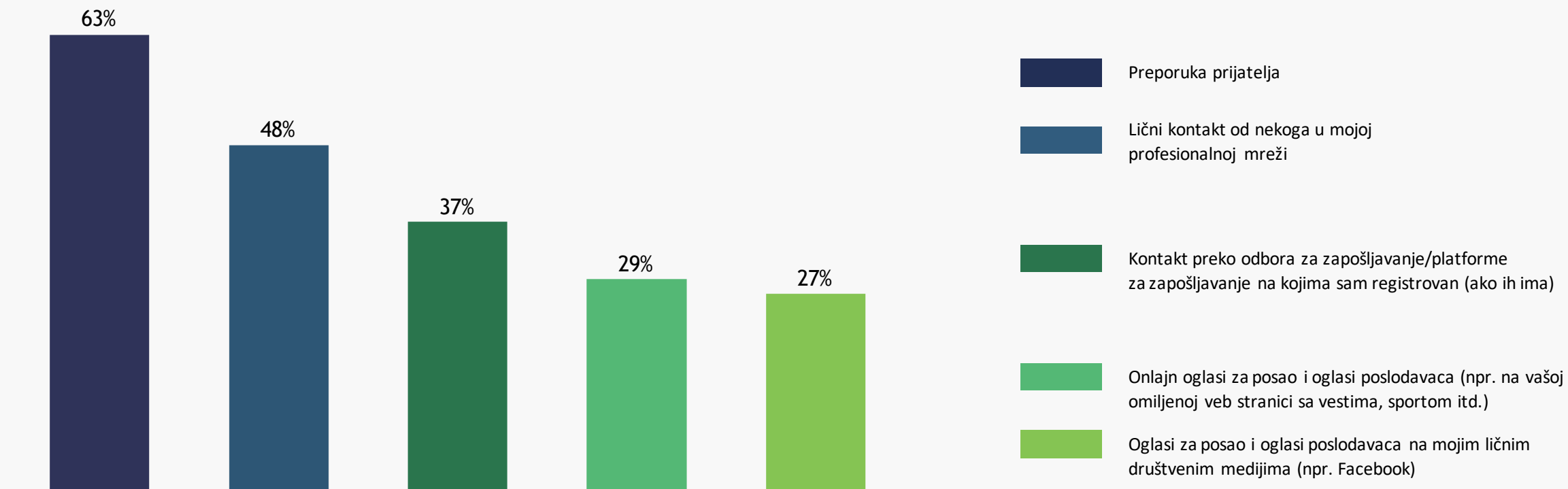
- Kada ne traže aktivno, preporuka prijatelja bi mogla da natera osobu iz Srbije koja traži posao da razmisli o ponudi za novi posao
- Prijatelji su relevantniji na putu regrutovanja nego u poređenju sa globalnim prosecima. Na primer, kao kanal kada se traži posao (~66%) ili kada talenti žele da saznaju više o kompaniji (~44%)
- ~60% ceni obilazak svog budućeg radnog mesta pre nego što se pridruži, za razliku od samo ~45% globalnih talenata



Preferencije na putu zapošljavanja za prosečnu osobu koja traži posao



Kako bi nova prilika mogla da privuče vašu pažnju kada ne tražite posao?





Preferencije na putu zapošljavanja za prosečnu osobu koja traži posao

Ne traži

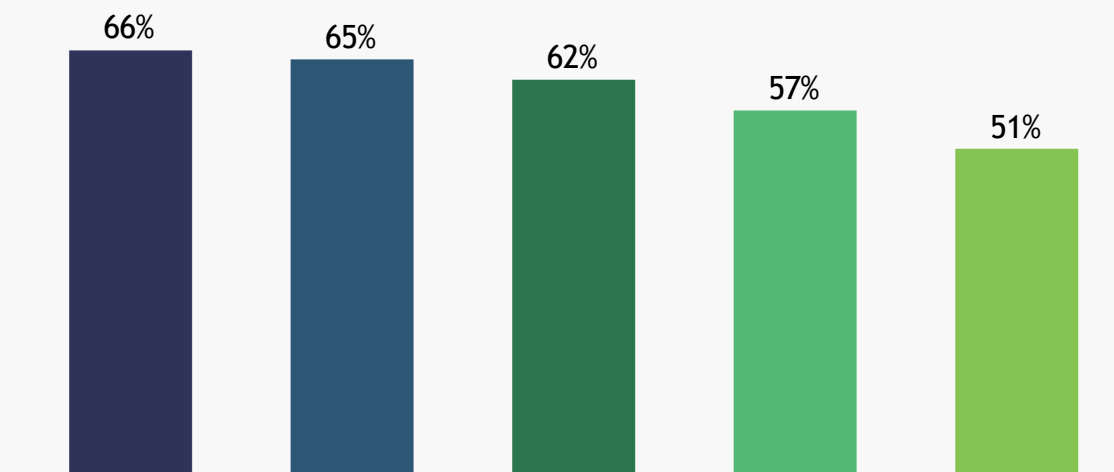
Javlja se potreba

Svesnost

Primena i izbor

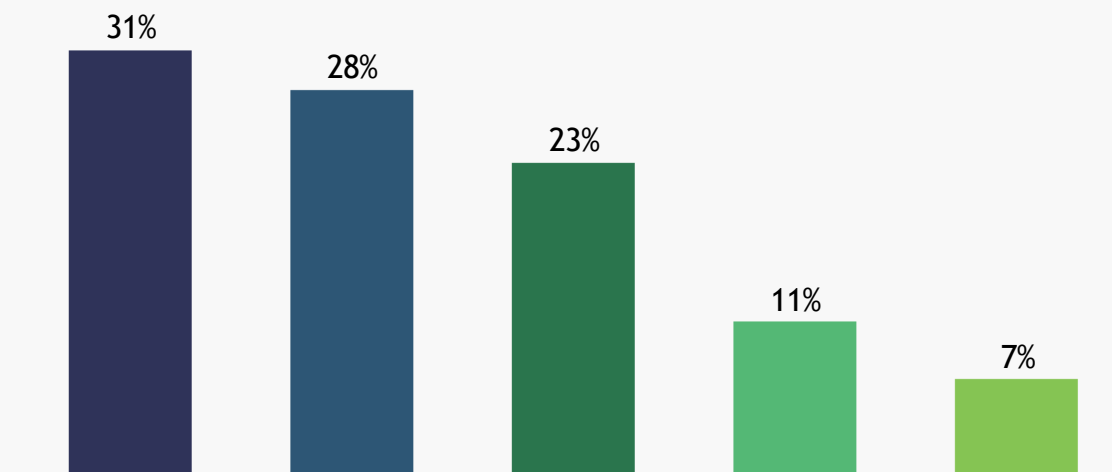
Odluka

Koje bi kanale koristili kada tražite novi posao?



- Pitali prijatelje
- Veb-sajt neke kompanije
- Pretraživač (Google, Yahoo, Bing...)
- Moju ličnu profesionalnu mrežu
- Profesionalne društvene platforme (npr., LinkedIn, Glassdoor, Kununu...)

Preko kojih kanala ste dobili svoj trenutni posao?



- Preko moje lične mreže (npr. preporuka prijatelja, kolege)
- Prijava preko odbora za zapošljavanje/platforme za zapošljavanje
- Preko preporuka trenutnog poslodavca
- Prijavom direktno preko sajta kompanije
- Kroz internu mobilnost (moja prošla uloga je bila u istoj kompaniji)



Preferencije na putu zapošljavanja za prosečnu osobu koja traži posao

Ne traži

Javlja se potreba

Svesnost

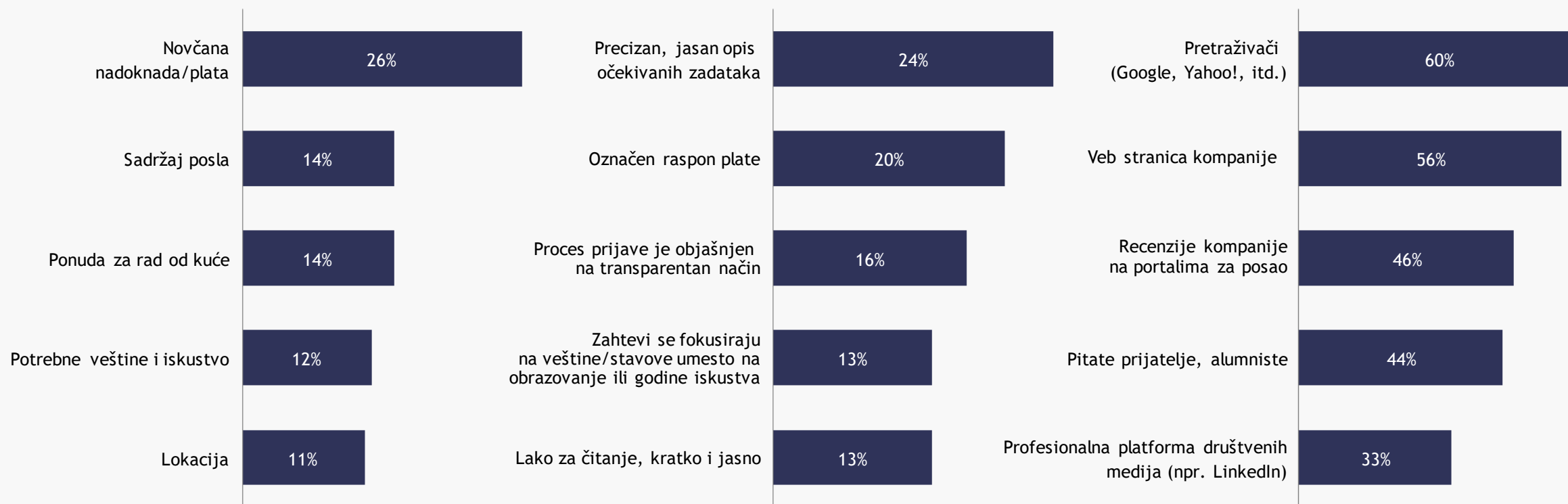
Primena i izbor

Odluka

Šta prvo pogledate u oglasu za posao?

Šta je važno dobrom u oglasu za posao?

Kako saznate više o poslu?





Preferencije na putu zapošljavanja za prosečnu osobu koja traži posao

Ne traži

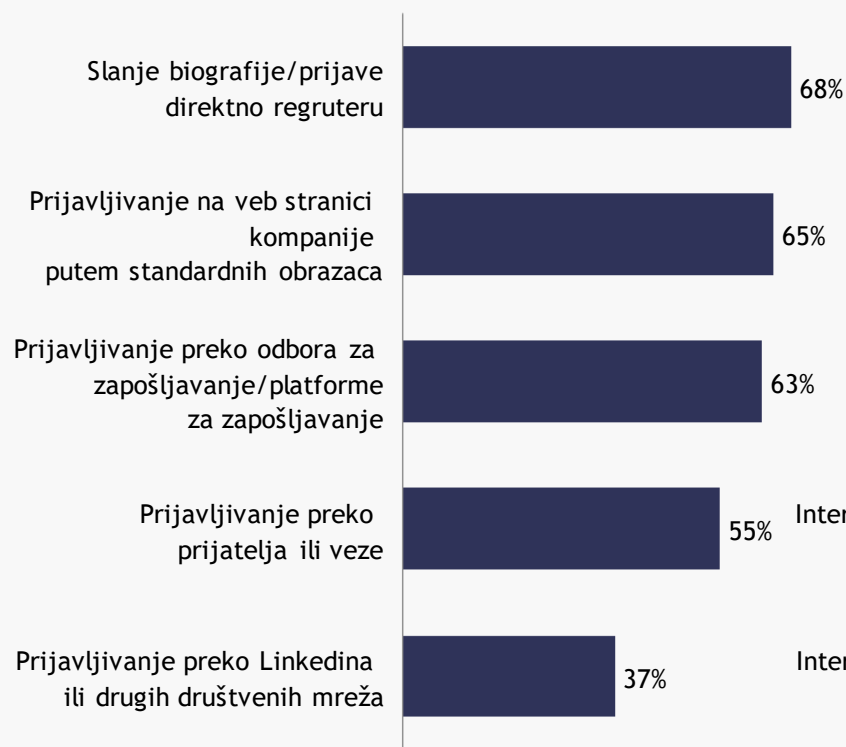
Javlja se potreba

Svesnost

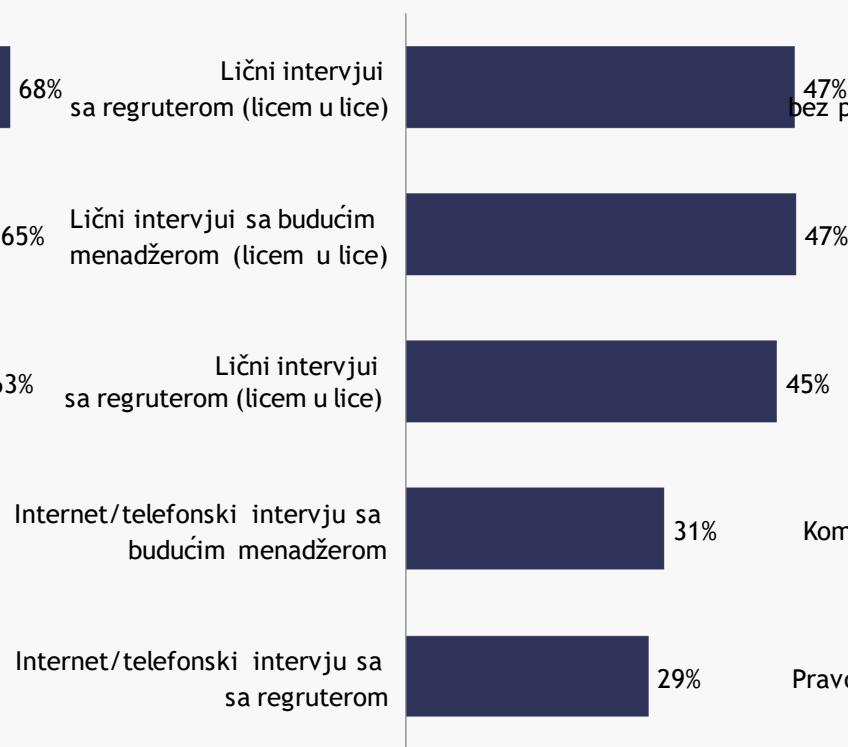
Primena i izbor

Odluka

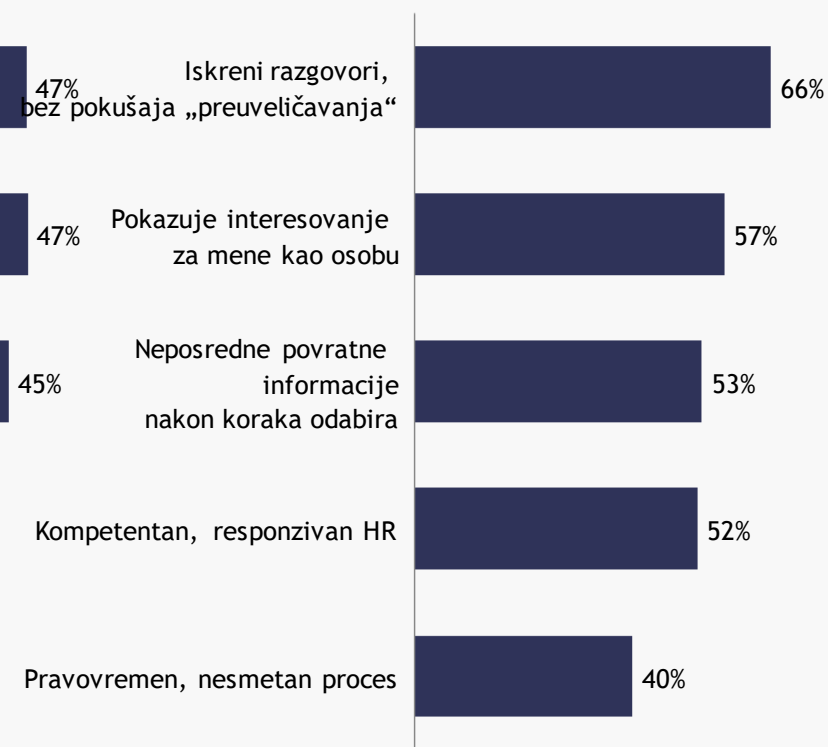
Koje kanale prijavljivanja preferirate?



Koje metode selekcije preferirate?



Šta izdvaja poslodavca?

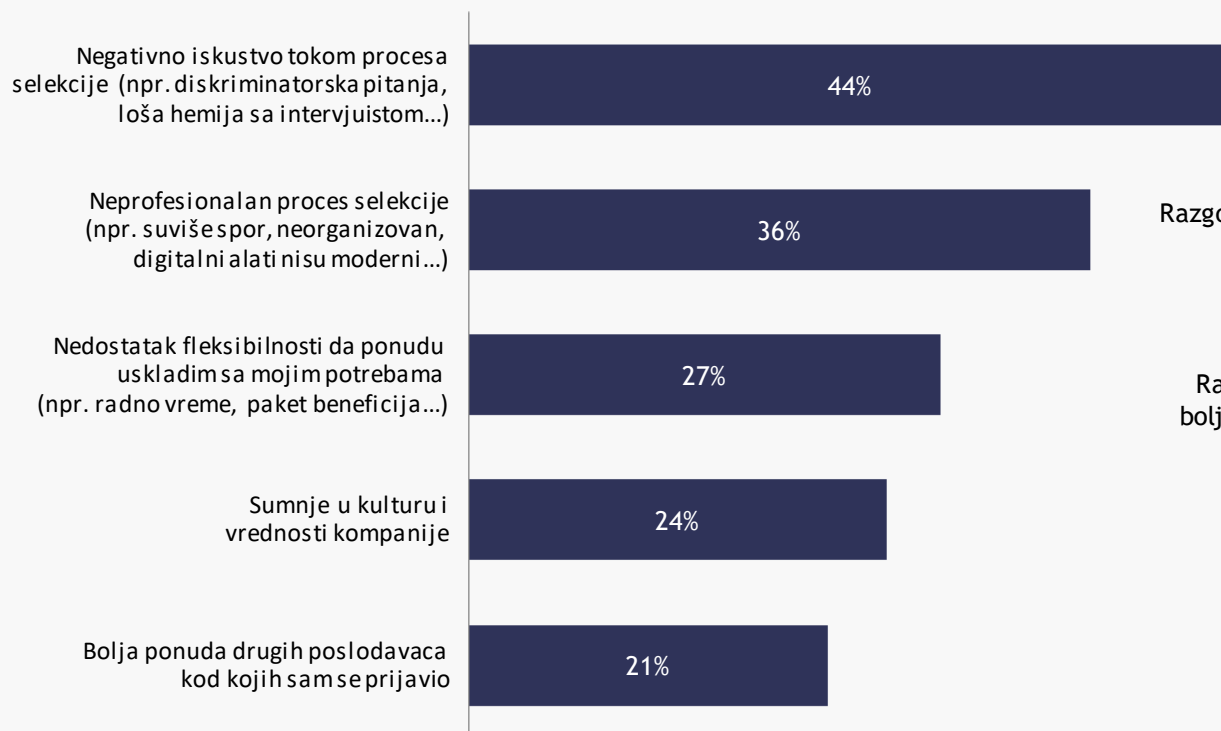




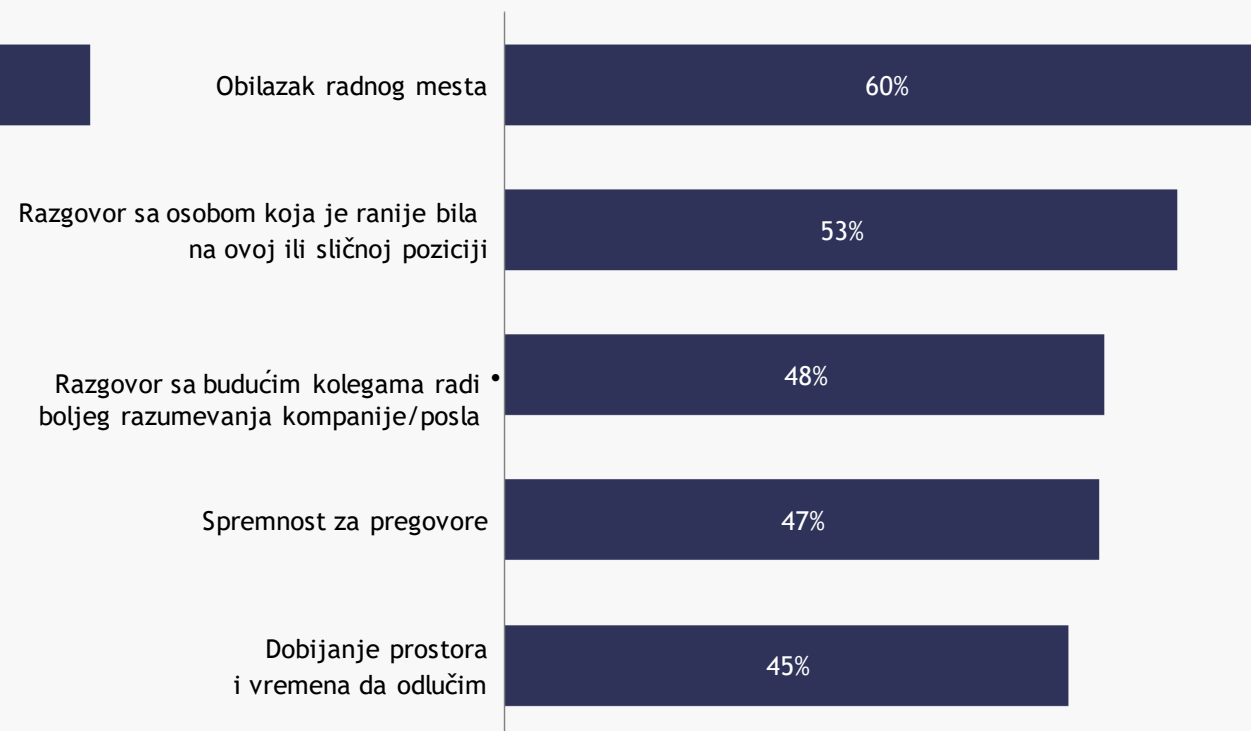
Preferencije na putu zapošljavanja za prosečnu osobu koja traži posao



Zbog čega biste odbili dobru ponudu?



Kako vas poslodavac može motivisati da prihvatite ponudu?





BCG

BOSTON
CONSULTING
GROUP

THE NETWORK 
Global talent simplified

infostud.

bcg.com

Infostud.com