

---

**РЕЗУЛТАТИ АНКЕТЕ  
О ЗАИНТЕРЕСОВАНОСТИ ПОСЛОДАВАЦА ЗА ФЛЕКСБИЛНЕ ВИДОВЕ  
ОБРАЗОВАЊА СПРОВЕДЕНЕ У ОКВИРУ ПРОЈЕКТА PT&SCHE**

**Биљана Гајић**

[biljana.gajic@pks.rs](mailto:biljana.gajic@pks.rs)

**Ана Милићевић**

[anam@kombeg.org.rs](mailto:anam@kombeg.org.rs)

**Барбара Станишић**

[barbara@kombeg.org.rs](mailto:barbara@kombeg.org.rs)

**Јелена Радић**

[jelenar@kombeg.org.rs](mailto:jelenar@kombeg.org.rs)

**Ирена Каљевић Зимоња**

[irena.kaljevic@pks.rs](mailto:irena.kaljevic@pks.rs)

**Емил Чукић**

[emil.cukic@pks.rs](mailto:emil.cukic@pks.rs)

**Драган Ристовић**

[dragan.ristovic@pks.rs](mailto:dragan.ristovic@pks.rs)

**Привредна комора Београда**

**УВОД**

Једна од првих активности у оквиру пројекта било је испитивање стања на тржишту рада и потребе послодаваца за понуђеним новим видовима образовања. У складу са тим, Привредна комора Београда је спровела истраживање међу својим чланицама. Основни циљеви овог истраживања су били:

- препознавање стварне потребе послодаваца у погледу дефинисаних профила и компетенција запослених,
- утврђивање реалних потреба и заинтересованости послодаваца за флексибилним видовима образовања и усавршавања.

Истраживање заинтересованости послодаваца за флексибилним видовима образовања спроведено је у периоду март-мај 2016. године и оно је спроведено техником онлајн анкетирања у којој је учествовало 212 предузећа. Инструмент истраживања је био

посебно креиран анкетни упитник за наведено истраживање, који је био подељен на пет делова:

- I Општи подаци о привредном друштву и запосленима
- II Потреба за додатним формалним образовањем - Студирање уз рад
- III Потреба за додатним квалификацијама и ускостручним знањем - Кратки циклуси студирања (Кратки програми)
- IV План развоја
- V Посебне компетенције

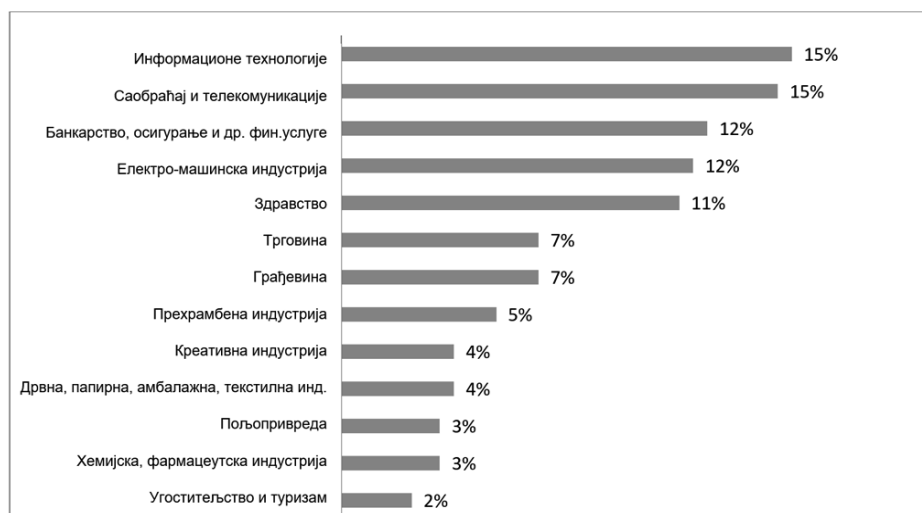
Обраду резултата анкете је спровео пројектни тим Привредне коморе Београда, уз сарадњу пројектног тима Универзитета у Новом Саду. Резултати су представљени табеларно и графички. Урађена је и анализа добијена укрштањем одговора у зависности од:

- сектора коме припада привредно друштво (привредна је подељена на три основна сектора
- сектор високе технологије, производње и услуга),
- величине привредног друштва (мало, средње и велико),
- функција испитаника у привредном друштву (највиши ниво управљања, средњи ниво управљања, друго).

## 1. ОПШТИ ПОДАЦИ О ПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ И ЗАПОСЛЕНИМА

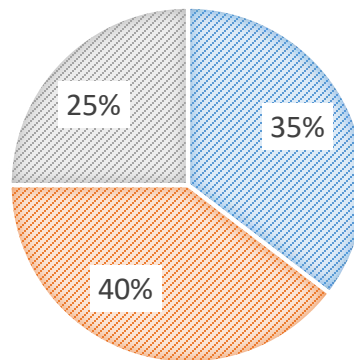
Одговори на први део упитника представљени су графички (графикони 1-5) и табеларно (табеле 1 и 2). Питања су конципирана да би се добиле основне информације о испитаницима, односно о привредним друштвима које представљају.

**Графикон 1. Претежна делатност / припадност привредној делатности /сектору**



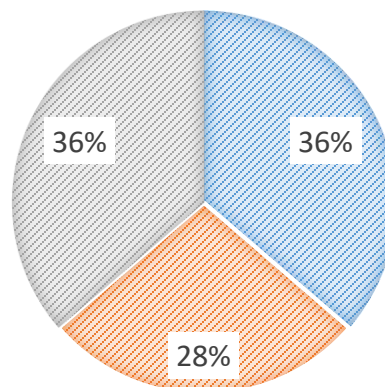
## Графикон 2. Функција испитаника у привредном друштву

■ Највиши ниво управљања    ■ Средњи ниво управљања  
■ Друго



## Графикон 3. Величина привредног друштва

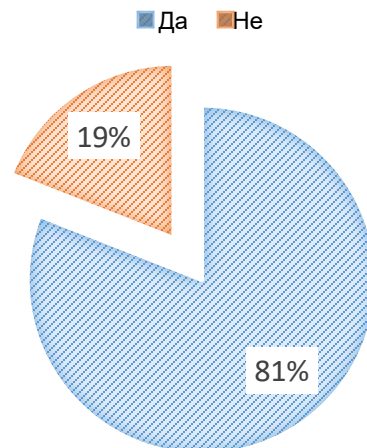
■ Мало    ■ Средње    ■ Велико



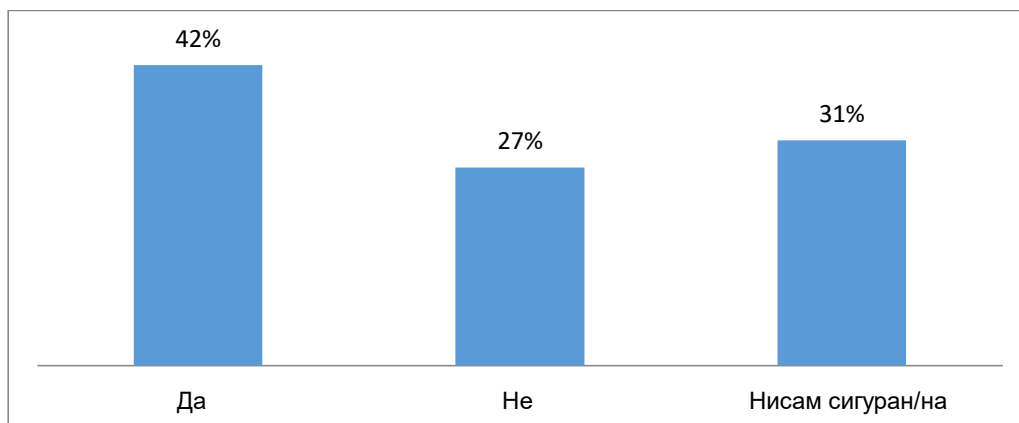
Табела 1. Укрштање – величина привредних друштава/функција испитаника

		Функција			Укупно
		Друго	Највиши ниво управљања	Средњи ниво управљања	
Величина привредног друштва	Мало	9	51	17	77
	Средње	16	8	34	58
	Велико	28	16	33	77
Укупно		53	75	84	212

Графикон 4. Да ли на тржишту рада постоје адекватни кадрови за сва радна места у Вашем привредном друштву?



Графикон 5. Да ли у Вашем привредном друштву постоје радне позиције за које су потребна знања на нивоу између средњег и високог образовања?



**Табела 2. Укрштање података према величини привредног друштва**

		Величина привредног друштва			Укупно
		Мало	Средње	Велико	
Да ли сходно делатности и специфичности посла, постоји потреба за новим профилима? Укупно	Да	37.7%	27.6%	31.2%	32.5%
	Не	31.2%	44.8%	20.8%	31.2%
	Нисам сигуран/а	31.1%	27.6%	48.0%	36.3%
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

У односу на привредну делатност којом се претежно бави привредно друштво, највише одговора је добијено из ИТ сектора и саобраћаја и телекомуникација, затим следи сектор финансија, електро-машинска индустрија и здравство. Што се тиче функције, највише испитаника припада средњем нивоу управљања, затим следе испитаници који припадају највишем нивоу управљања, док је најмање одговора добијено од испитаника који не припадају управљачком систему привредних друштава. Скоро је равномерна заступљеност у истраживању привредних друштава свих величина (мала, средња и велика).

На питање „Да ли на тржишту рада постоје адекватни кадрови за сва радна места у Вашем привредном друштву?“ чак 81% испитаника је дало одричан одговор. Резултати анкете показују да су највеће потребе исказане за кадровима економске струке, као и кадровима из ИТ сектора. Са друге стране, скоро половина испитаника (42%) је одговорила да постоје радне позиције за које су потребна знања на нивоу између средњег и високог образовања. Позиције за такву врсту знања су преваходно за особе ИТ струке, као и одређена занимања инжењерског смера у машинској и грађевинској индустрији.

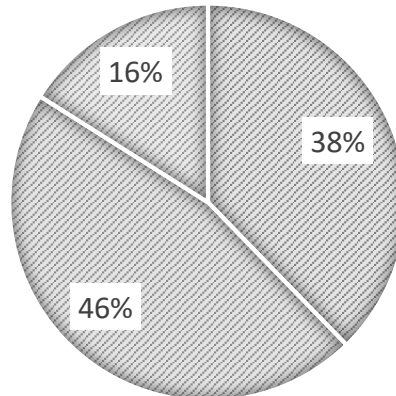
Скоро равномерна расподела одговора је добијена на питање да ли постоји потреба за новим профилима. Ако се анализирају одговори у зависности од величине привредног друштва, може се приметити да је скоро половина испитаника (44.8%) привредних друштава средње величине дало негативан одговор на ово питање. Такође скоро половина испитаника (48.0%) из великих привредних друштава није могла да да конкретан одговор на ово питање.

## **2. ПОТРЕБА ЗА ДОДАТНИМ ФОРМАЛНИМ ОБРАЗОВАЊЕМ - СТУДИРАЊЕ УЗ РАД („PART TIME“ СТУДИЈЕ)**

Други део упитника је конципиран да би дао одговоре о заинтересованости о „part time“ студирању, односно студирању уз рад. На почетку је одељка је дато кратко објашњење шта овакав вид студирања подразумева. Одговори на овај део упитника су такође дати графички (графикони 6 и 7) и табеларно (табеле 3-5).

**Графикон 6. Да ли запослени са ССС обављају послове који захтевају ВСС?**

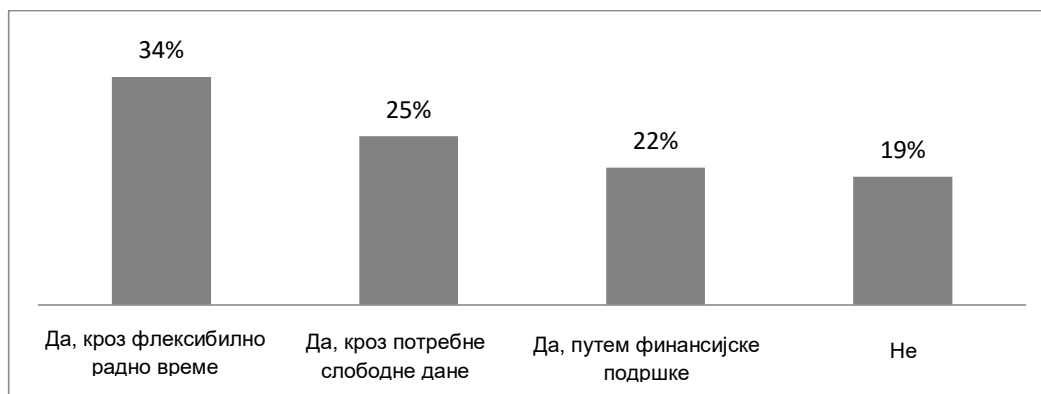
■ Да    ■ Не    ■ Нисам сигуран/на



**Табела 3. Укрштање података по секторима привреде**

		Сектор			Укупно
		Hi-tec	Производња	Услуге	
Да ли запослени са ССС обављају послове који захтевају ВСС?	Да	34.0%	46.2%	34.0%	37.7%
	Не	36.2%	38.5%	56.0%	46.2%
	Нисам сигуран/а	29.8%	15.4%	10.0%	16.0%
Укупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Графикон 7. Да ли би Ваше привредно друштво подржало запослене да студирају уз рад и на који начин?**



**Табела 4. Укрштање одговора на основу величине привредног друштва**

	Величина привредног друштва			Укупно
	Мало	Средње	Велико	
Да, кроз флексибилно радно време	53.2%	29.3%	19.5%	34.4%
Да, кроз потребне слободне радне дане	20.8%	31.0%	26.0%	25.5%
Да, путем финансијске подршке	11.7%	17.2%	32.5%	20.8%
Не	14.3%	22.4%	22.1%	19.3%
Укупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Табела 5. Укрштање одговора према функцији испитаника**

	Функција			Укупно
	Друго	Највиши ниво управљања	Средњи ниво управљања	
Да, кроз флексибилно радно време	26.4%	48.0%	27.4%	34.4%
Да, кроз потребне слободне радне дане	26.4%	21.3%	28.6%	25.5%
Да, путем финансијске подршке	18.9%	12.0%	29.8%	20.8%
Не	28.3%	18.7%	14.2%	19.3%
Укупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Скоро половина испитаника (46%) сматра да на позицијама за које се захтева ВСС су распоређени људи са адекватном стручном спремом. Нешто мањи проценат (38%) је другачијег мишљења – запослени са ССС обављају послове који захтевају ВСС.

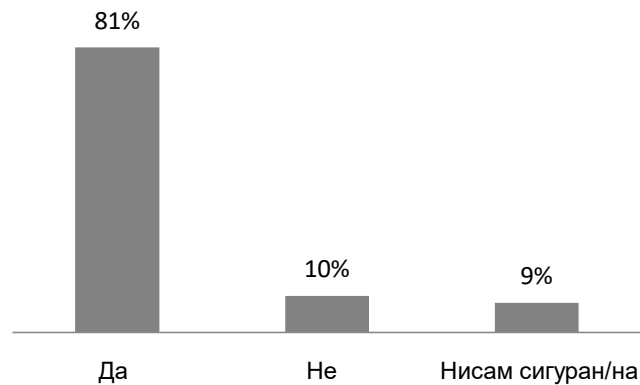
Даљом анализом вршено је укрштање података, тако што је привреда подељена на три сектора (висока технологија, производња и услуге). Постоји скоро равномерна расподела потврђених одговора на претходно питање (нешто је већи проценат у сектору производње), док је више од половине испитаника (56%) из сектора услуга дало одричан одговор.

Већина учесника анкете (81%) сматра да би менаџмент предузећа подржао запослене да студирају уз рад и то кроз флексибилно радно време (34%), потребне слободне дане (25%), па чак и путем финансијске подршке (22%). Подршка студирању запослених кроз флексибилно радно време најизраженија је код малих привредних друштава, као и код испитаника који представљају највиши ниво управљања, док су велика привредна друштва превасходно спремна да издвоје одређена финансијска средства за такву врсту активности.

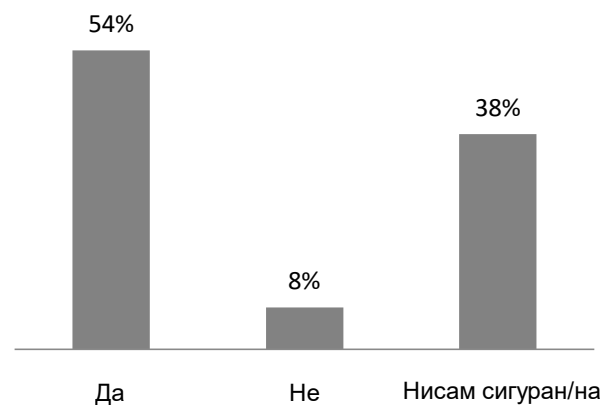
### 3. ПОТРЕБА ЗА ДОДАТНИМ КВАЛИФИКАЦИЈАМА И УСКОСТРУЧНИМ ЗНАЊЕМ – КРАТКИ ЦИКЛУСИ СТУДИРАЊА (КРАТКИ ПРОГРАМИ)

На почетку овог дела анкете, дато је кратко објашњење шта представљају кратки циклуси образовања. Одговори на питања из овог дела представљени су графиконима 8 и 9, као и табелама 6 и 7.

**Графикон 8. Да ли у Вашем привредном друштву постоје радни профили за која су потребна ускостручна знања?**



**Графикон 9. Да ли би у Вашем привредном друштву било подржано стицање ускостручних знања и додатно усавршавање кроз студирање у кратким циклусима?**





**Табела 6. Укрштање одговора на основу величине привредног друштва**

		Величина привредног друштва			Укупно
		Мало	Средње	Велико	
Да ли би у Вашем привредном друштву било подржано стицање ускостручних знања и додатно усавршавање кроз студирање у кратким циклусима?	Да	64.9%	48.3%	46.8%	53.8%
	Не	3.9%	10.3%	9.1%	7.7%
	Нисам сигуран/а	31.2%	41.4%	44.1%	38.5%
<b>Укупно</b>		<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Табела 7. Укрштање одговора према функцији испитаника**

		Функција			Укупно
		Друго	Највиши ниво управљања	Средњи ниво управљања	
Да ли би у Вашем привредном друштву било подржано стицање ускостручних знања и додатно усавршавање кроз студирање у кратким циклусима?	Да	35.8%	68.0%	52.4%	53.8%
	Не	17.0%	6.7%	2.4%	7.7%
	Нисам сигуран/а	47.2%	25.3%	45.2%	38.5%
<b>Укупно</b>		<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

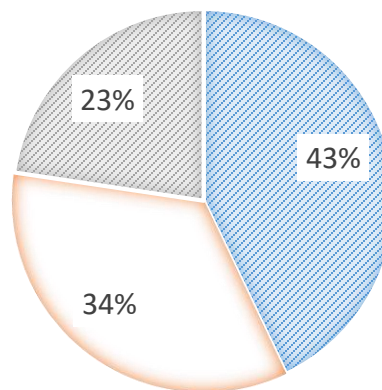
Очигледна је велика потреба за ускостручним усавршавањем (81%). Више од половине испитаника (54%) сматра да би стицање нових знања кроз студирање у кратким циклусима било подржано од стране послодаваца. Највећа потреба за ускостручним усавршавањем је у областима ИТ, финансија, нових технологија, као и заштите животне средине. Из даље анализе се може закључити да највећу подршку оваквом виду студирања имају запослени у малим предузећима (64.9%), док средња и велика предузећа имају сличан приступ овој проблематици. Велики проценат испитаника који припадају управљачком систему привредних друштава су потврдно одговорили на ово питање (највиши ниво управљања 68.0%, средњи ниво управљања 52.4%).

#### 4. План развоја

Ова група питања осмишљена је да би се стекао бољи увид у развојне капацитете и планове привредних друштава која су учествовала у анкети. Одговори на питања дати су графички (графикони 10 и 11) и табеларно (табеле 8-11).

**Графикон 10. Да ли у Вашем привредном друштву постоји план проширења постојећег програма пословања или увођења нових врста послова?**

■ Да ■ Не ■ Нисам сигуран/на

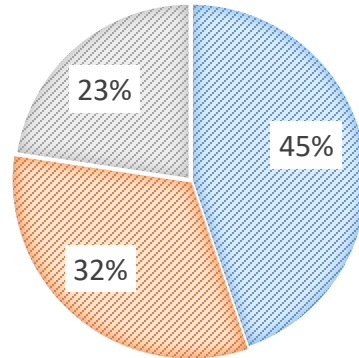


**Табела 8. Укрштање одговора на основу величине привредног друштва**

		Величина привредног друштва			Укупно
		Мало	Средње	Велико	
Да ли у Вашем привредном друштву постоји план проширења постојећег програма пословања или увођења нових врста послова?	Да	55.8%	32.8%	37.7%	43.0%
	Не	36.4%	34.5%	32.5%	34.4%
	Нисам сигуран/а	7.8%	32.7%	29.8%	22.6%
<b>Укупно</b>		<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Графикон 11. Да ли се планира запошљавање нових сарадника?

■ Да ■ Не ■ Нисам сигуран/на



Табела 9. Укрштање података по секторима привреде

		Сектор			Укупно
		Hi-tec	Производња	Услуге	
Да ли се планира запошљавање нових сарадника?	Да	51.0%	44.6%	42.0%	44.8%
	Не	21.3%	27.7%	41.0%	32.5%
	Нисам упознат/а	27.7%	27.7%	17.0%	22.7%
	Укупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Табела 10. Укрштање података по величини привредног друштва

		Величина привредног друштва			Укупно
		Мало	Средње	Велико	
Да ли се планира запошљавање нових сарадника?	Да	55.8%	41.4%	36.4%	44.8%
	Не	29.9%	31.0%	36.4%	32.5%
	Нисам упознат/а	14.3%	27.6%	27.2%	22.7%
	Укупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Табела 11. Укрштање података према функцији испитаника

		Функција			Укупно
		Друго	Највиши ниво управљања	Средњи ниво управљања	
Да ли се планира запошљавање нових сарадника?	Да	34.0%	58.7%	39.3%	44.8%
	Не	34.0%	30.7%	33.3%	32.5%
	Нисам упознат/а	32.0%	10.6%	27.4%	22.7%
	Укупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

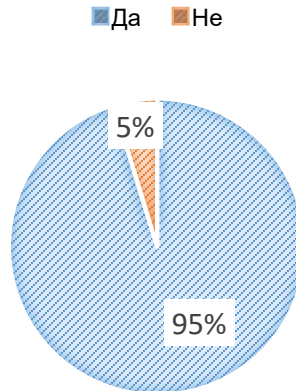
Скоро половина испитаника (43%) је потврдно одговорила на питање о постојању плана проширења постојећег програма пословања, као и увођења нових врста послова, док мање је од четвртине испитаника (23%) дало одричан одговор. Једна трећина испитаника (34%) не зна политику привредног друштва у коме је запослено у погледу овог питања. Сличан проценат одговора је добијен и на питање о запошљавању нових сарадника, при чему је нешто већа потреба за запошљавањем нових сарадника у сектору високих технологија и у малим предузећима.

Приметан је висок тренд потреба за проширењем пословања код малих предузећа, за разлику од средњих и великих привредних друштава.

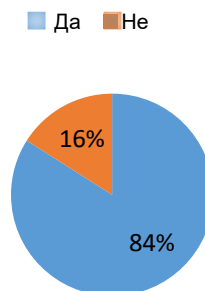
## 5. Посебне компетенције

Циљ овог дела упитника је да се добију информације са тржишта рада о потребама за додатним компетенцијама запослених (страни језик, компјутерске компетенције, управљачке, као и посебне вештине). Одговори су дати у графичком приказу (графикони 12-20) и табеларно (табела 12).

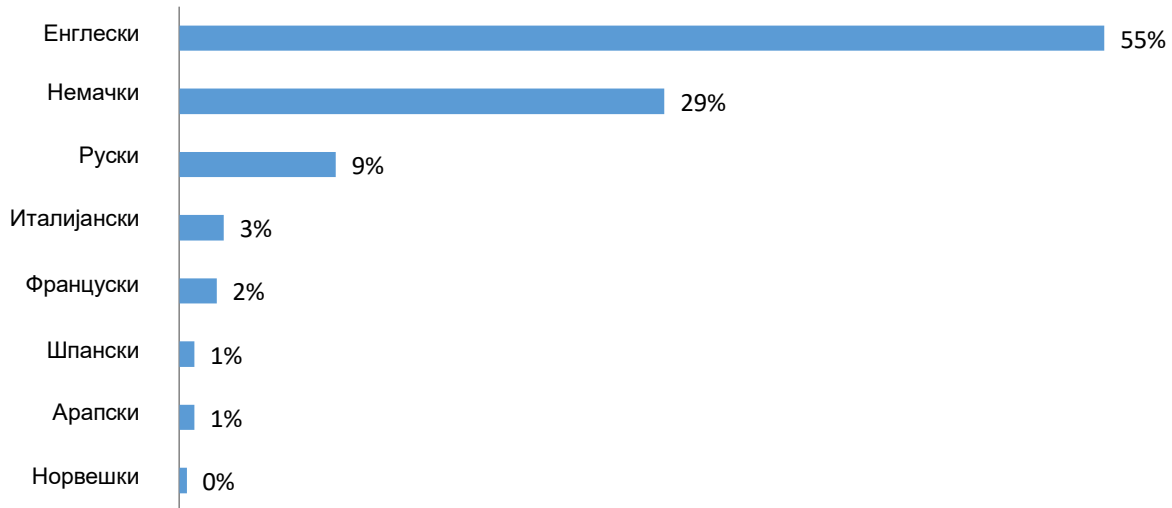
**Графикон 12. Да ли сматрате да поред формалног и ускостручног образовања постоји потреба за стицањем додатних компетенција?**



**Графикон 13. Страни језик**



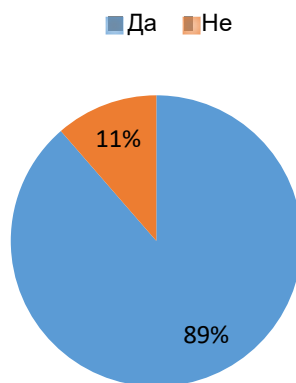
**Графикон 14. Који страни језици су потребни?**



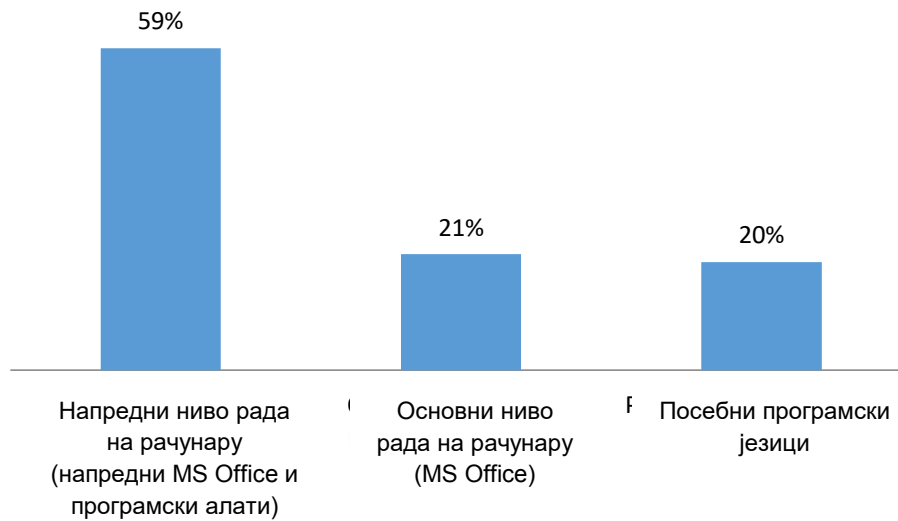
**Табела 12. Укрштање података према функцији испитаника**

		Функција			Укупно
		Друго	Највиши ниво управљања	Средњи ниво управљања	
Да ли постоји потреба за усавршавањем страног језика?	Да	90.2%	88.9%	75.3%	84.0%
	Не	9.8%	11.1%	24.7%	16.0%
Укупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

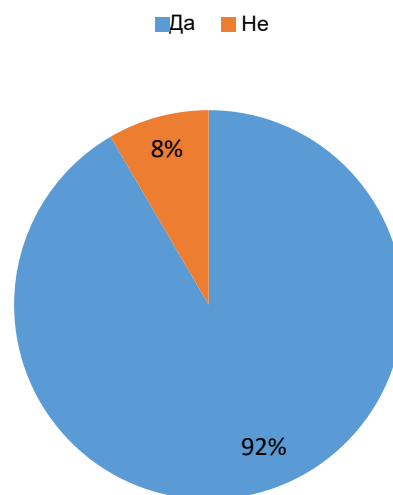
**Графикон 15. Компјутерске компетенције**



**Графикон 16. Ниво рада на рачунару**



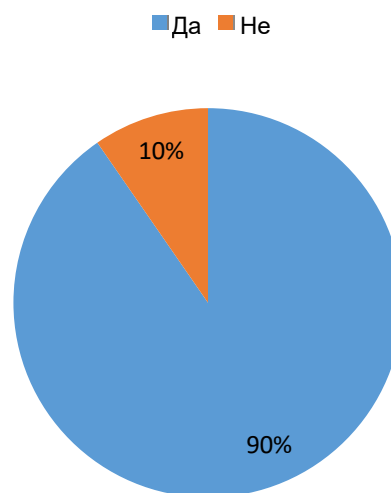
**Графикон 17. Управљачке вештине**



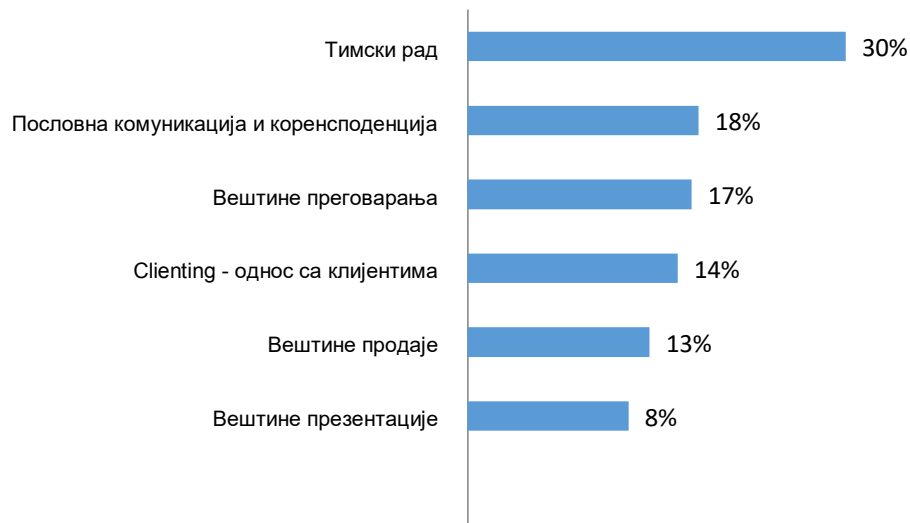
**Графикон 18. Које управљачке вештине је потребно усавршити?**



**Графикон 19. Посебне вештине**



**Графикон 20. Које посебне вештине је потребно усавршити?**



### **ЗАКЉУЧАК**

Постоји јасно изражена потреба компанија за доквалификацијом и/или преквалификацијом њихових запослених. Оне су спремне да улажу у образовање својих запослених и тиме премосте разлику између класичног образовања и потреба на тржишту. Постоје мале разлике у потребама у зависности од величине предузећа, као и од сектора привреде коме припада. Генерални закључак је да је привреда заинтересована за увођење нових модела студирања, као и да је привреда спремна да на различите начине подржи и стимулише запослене на додатно образовање.

### **ОКРУГЛИ СТОЛОВИ ОДРЖАНИ У ПРИВРЕДНОЈ КОМОРИ БЕОГРАДА У ОКВИРУ ПРОЈЕКТА PT&SCHE**

Поред анкете, Привредна комора Београда је организовала и округле столове чији је циљ био да се, кроз разговоре и дискусије са релевантним учесницима, добију директна мишљења од послодаваца, односно из привреде. Округли столови су омогућили стицање увида у право стање и потребе привреде у циљу доношења програма и стратегије образовања којима ће се омогућити већа конкурентност привредних субјеката и већи степен запослености у привреди, као крајњем кориснику исхода учења.



## ПРЕДЛОЗИ И ЗАКЉУЧЦИ

**Доступност информација о понудама образовних профила.** Један од закључака је да се у току пројекта формира сајт који ће дати детаљан списак свих курсева који су „у понуди“ са свим пратећим информацијама (где се врши обука, ко врши обуку, шта је резултат такве обуке, каква врста сертификата се стиче...). Тржиште образовања постоји и то се не сме занемарити и веома је битно да постоји директна веза између пружаоца услуга (образовних установа) и оних којима је та услуга потребна.

**Боља комуникација свих релевантних субјеката.** Констатовано је да не постоји довољна повезаност између привреде и образовног система. Неопходан је узајамни утицај и јача повезаност између привреде и привредних асоцијација (привредних комора, унија послодаваца и других привредних и стручних асоцијација), образовања и образовних институција и ресорних министарстава у циљу усклађивања образовних програма са потребама привреде. Потребно је успоставити бољу комуникацију између ресорних министарстава (Министарство просвете, Министарство финансија, Министарство привреде), високошколских установа и привредних субјеката. Привреда мора имати већу улогу у изради наставних програма.

**Национални оквир квалификација.** Неопходно је да се приликом израде програма образовања јасно дефинишу улази и излази учења. Национални оквир квалификација треба да усклади потребу са оним што нуди систем образовања. НОК треба да буде дефинисан тако да ће његова структура бити обликована у првом реду на основу информација добијених од стране представника привреде. То ће уједно омогућити институцијама система високог образовања да дефинишу наставне програме на основу реалних захтева са тржишта рада.

**Кратки циклуси студирања.** Закључено је да би увођењем програма образовања кроз кратке циклусе могли да се реше неки од највећих акутних проблема у Србији, као што су недостатак радних места (како за оне са високом, тако и са средњом стручном спремом) и недостатак двопредметних наставника. Краћи програми учења би процес увођења у реални посао учинили ефикаснијим.

**Послодавци – мишљења, искуства, проблеми.** Постоји јасно изражена потреба компанија за доквалификацијом и/или преквалификацијом њихових запослених. Оне су спремне да улажу у образовање својих запослених и тиме премосте разлику између класичног образовања и потреба на тржишту. Компаније су спремне да издвоје одређена финансијска средства за то, али им је такође веома важно да та обука буде ван радног времена. Тржиште рада акценат ставља на реално знање и способности, пре него на формално образовање. Стога је потребно разбити конзерватизам у образовању, јер су фирме потребни знање и компетенције. Постоји јасна потреба и захтев за

повећањем обима практичне nastave kao и могућност обављања праксе код послодаваца, што у Србији није законска обавеза. Са друге стране, у циљу спречавања одлива радне снаге, неопходно је осмислити правни оквир којим би се заштитили послодавци који улажу материјалне ресурсе или на неки други начин стимулишу додатно образовање својих запослених (радно време, слободни дани...). Такође, послодавцима који су спремни да својим запосленима омогуће додатно образовање и стицање компетенција, треба дати подстицај кроз одређене пореске олакшице.

**Стање образовног система у Србији.** Постоји потреба за додатним образовањем наставног кадра, односно усклађености њиховог знања и наставног програма са најновијим светским трендовима из области којима се баве. Искуство и примери добре праксе других земаља треба да буду основа за дефинисање неопходних промена у образовном систему Србије.

Један од проблема образовног система у Србији је процес акредитација које могу да трају и по две-три године, што у области информационих технологија представља велики проблем, пошто је то област где се промене дешавају готово на дневној основи. Због свега овога, главни циљ имплементације резултата овог пројекта је да се успостави један динамичан, флексибилан систем који није оптерећен компликованим акредитацијама и бирократијом и да буде вођен потребама тржишта.