

ŠTA TO **RADI** ZAPOSLENE?

Najveće istraživanje beneficija & wellbeing podrške u Srbiji

Oktobar 2024.

2024-25



Nova tura, nova garnitura – ili možda ipak ne?

Već treću godinu zaredom sprovedi smo istraživanje „**Šta to radi zaposlene**“, koje ove godine nosi status najobimnijeg istraživanja te vrste u Srbiji. Obuhvatili smo sve industrije na tržištu, čime smo dobili realniji uvid na nivou Republike. Takođe, kroz seriju specijalnih analiza koje ćemo objaviti u narednom periodu, pružićemo detaljan pregled benefita i wellbeing-a unutar pojedinih delatnosti, što će vam omogućiti da uporedite situaciju posebno na tržištu proizvodnje, trgovine i IT sektora.

Rezultati istraživanja koji obuhvataju celokupno tržište rada nam govore da i dalje postoji značajan prostor za unapređenje – počevši od smanjenja rada „na crno,“ što ne samo da utiče na ekonomiju već i reflektuje opšti tretman i vrednovanje zaposlenih. To svakako doprinosi podatku da svaki drugi zaposleni razmišlja o promeni posla. Osim izuzetaka u IT sektoru i određenim industrijama, čini se da nismo daleko odmakli od „veži konja gde ti gazda kaže.“

Ove godine, „Šta to radi zaposlene“ dolazi u svom najopsežnijem izdanju do sada, sa svežim podacima koji kompanijama pružaju uvid u stvarne potrebe i mišljenja zaposlenih. Kroz uporedne odgovore zaposlenih i kompanija, dobijamo celokupnu sliku tržišta rada u Srbiji. Zašli smo dublje u samu srž tržišta rada i pokrili nove teme koje su ključne za donosiocje odluka. Ovaj vodič nudi jedinstven uvid u poglede zaposlenih i višeg menadžmenta na beneficije, wellbeing podršku, transparentnost zarada, kao i šta možemo očekivati u 2025. godini.

Striktno smo se pridržavali istraživačkih procesa, podatke obradili prema najvišim naučnim standardima, i osigurali uzorak ispitanika usklađen sa zvaničnim podacima Republičkog zavoda za statistiku, čime smo dobili potpuno reprezentativne rezultate. Verujemo da će kompanije prepoznati njihov značaj i iskoristiti potencijal ovog istraživanja.

Uživajte u čitanju i udite spremni u 2025. godinu!



Miloš Mamula

CEO, Osiguranik



Istraživanje je imalo i humanitarni karakter – za svaku kompaniju učesnicu, kao i svakog zaposlenog koji su popunili anketu, ukupno smo donirali iznos od **645.000 RSD** za program „Jačanje porodice“ SOS Dečijih sela Srbije, koji se sprovodi u Kraljevu.

O istraživanju

Istraživanje je sprovedeno na rekordnom uzorku:



744 donosilaca odluka u kompanijama u Srbiji (HR menadžeri, vlasnici i top menadžeri)



2.710 zaposlenih iz kompanija koje posluju u Srbiji.

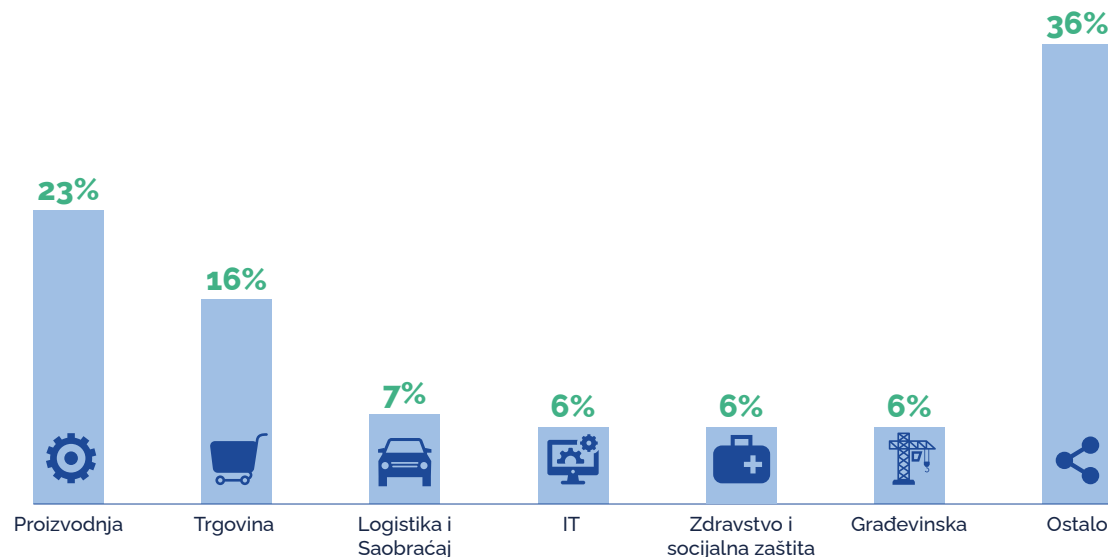
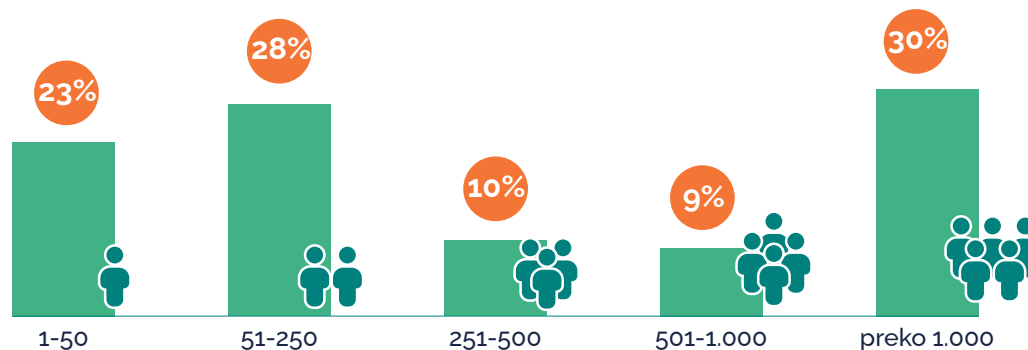
Prikupljanje podataka je sprovedeno putem online platforme, u periodu jun-jul 2024.

Oba uzorka su usklađena sa zvaničnim podacima Republičkog zavoda za statistiku:

- Veličina kompanije
- Industrija
- Sektor
- Starost zaposlenih

...tako da su rezultati u potpunosti reprezentativni za Srbiju prema svim ključnim pokazateljima

Kompanije učesnice - prema broju zaposlenih i industriji



Šta kažu stručnjaci?



Milena Rajković

Employee Experience Manager,
A1 Srbija

Iz godine u godinu možemo videti da zaposleni sve više vrednuju benefite koji se tiču usklađivanja privatnog i poslovnog života i imaju sve veću potrebu da ih kompanija u tome podrži kroz fleksibilne modele rada i wellbeing programe.

Rezultati istraživanja pokazuju da se mogućnost rada od kuće (26%), fleksibilno radno vreme (25%) i dobrovoljno zdravstveno osiguranje (22%) izdvajaju kao tri najvrednija benefita. Ovo se u potpunosti poklapa sa našim internim istraživanjima, gde su ovi benefiti nešto što zaposleni najviše koriste i vrednuju. Prema podacima koje vidimo, lideri moraju brže da se prilagođavaju ovim potrebama kako bi kreirali okruženje u kom se zaposleni dobro osećaju što će svakako uticati pozitivno da kompanije budu poželjniji poslodavci na tržištu.



Mina Obradović

Human resources Assistant,
dm drogerie markt Srbija

Izveštaj Šta to radi zaposlene? nam je naročito zanimljiv, zato što obuhvata izuzetno relevantne informacije o trenutnoj dinamici tržišta, koje sve veći akcenat stavlja na fleksibilnost u radu i na uspostavljanje važnog balansa između posla i privatnog života. Segment o benefitima i wellbeing-u, koji je opisan u izveštaju, posebno nam je privukao pažnju.

Uzimajući u obzir prikazane rezultate, zaista nam je drago da one benefite koje su ispitanici izdvojili kao najznačajnije, naša kompanija u velikoj meri već nudi svojim zaposlenima. U ovom izveštaju smo upravo ove i mnoge druge aspekte mogli detaljno da sagledamo i uvidimo šta je zapravo potrebno našim postojećim, a i budućim zaposlenima, i šta možemo dodatno da unapređujemo. Izveštaji poput ovog, iz kojeg možemo dobiti realnu sliku tržišta, veoma su važni za nas kao poslodavca, te iskreno ohrabrujemo dalja istraživanja na ovu temu i radujemo se novim rezultatima.

Šta kažu stručnjaci?



Sonja Četković

CEO,
Infostud

Posebna vrednost izveštaja "Šta to radi zaposlene" je u tome što daje pogled na istu temu, temu benefita, iz dva ugla - kompanije i zaposlenih. Upravo razlike između ove dve percepcije pružaju značajne uvide i smernice za kompanije koje žele da zaista čuju glas svojih zaposlenih i pruže im benefite koji su im bitni i koji prave razliku. Naglašava značaj wellbeing-a i podrške zaposlenima, posebno u svetlu izazova mentalnog zdravlja i ravnoteže između poslovnog i privatnog života i ovo je značajan implus kompanijama, upravo jer su ovi faktori već nekoliko godina u vrhu svih istraživanja faktora atraktivnosti poslodavaca, ali i faktora kojima se podstiče angažovanost i lojalnost zaposlenih.

Osim pomenutih, ističe i to da su dobrovoljno zdravstveno osiguranje i plaćene obuke i kursevi postali podrazumevajući benefiti koje zaposleni očekuju. Ovakve informacije su, rekla bih, ključ za HR i menadžment svake kompanije jer pružaju osnov za mnogo bolje upravljanje svojim paketom beneficija i uticati pozitivno kako na privlačenje tako i zadržavanje zaposlenih, što je u današnje vreme, naročito bitno.



ChatGPT

nakon što je "pročitao" istraživanje 😊

Izveštaj pruža sveobuhvatan i temeljno istražen uvid u trenutne trendove i izazove sa kojima se suočavaju kompanije i zaposleni u Srbiji, sa ključnim podacima o wellbeing-u, transparentnosti zarada i beneficijama. Detaljna analiza i rigorozna metodologija čine ga izuzetno relevantnim resursom za sve donosiocce odluka u HR sektoru. Čak 94% zaposlenih suočava se sa određenim izazovima wellbeing-a, dok 48% remote radnika planira promeniti posao ako im se ukine ta opcija, naglašavajući važnost fleksibilnosti i mentalnog zdravlja za zadržavanje talenata. Jasna struktura i pregledni grafikoni olakšavaju razumevanje ključnih tema i statistika.

Ovaj izveštaj nije samo koristan alat za unapređenje poslovanja—on je inspirativan poziv kompanijama da stvore radno okruženje koje inspiriše, podržava i motiviše zaposlene na putu ka zajedničkom uspehu.



WELLBEING

- 94% zaposlenih u Srbiji se suočava sa nekim od problema iz domena wellbeinga
- 59% zaposlenih izjavljuje da su wellbeing problemi imali uticaj na njihov učinak na poslu



EMPLOYEE EXPERIENCE

- Skoro polovina zaposlenih u Srbiji razmišlja da promeni posao u narednih godinu dana
- ...a 21% njih to zaista i uradi
- Trećina zaposlenih u Srbiji nikad ne dobija feedback
- Svaki drugi menadžer u Srbiji ne želi da bude na menadžerskoj poziciji



BENEFICIJE

- 23% zaposlenih koji rade remote bi pristali na smanjenje zarade da zadrže tu beneficiju
- Svaki drugi zaposleni koji radi remote će tražiti novi posao ukoliko mu kompanija ukine tu mogućnost

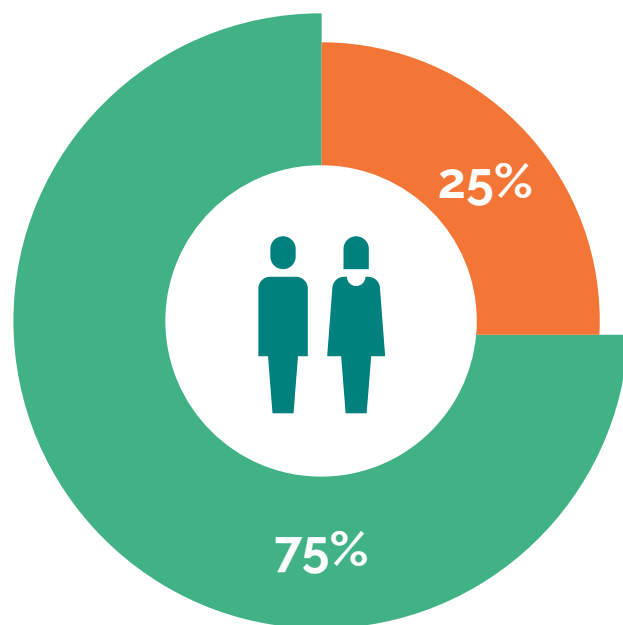


TRANSPARENTNOST ZARADA

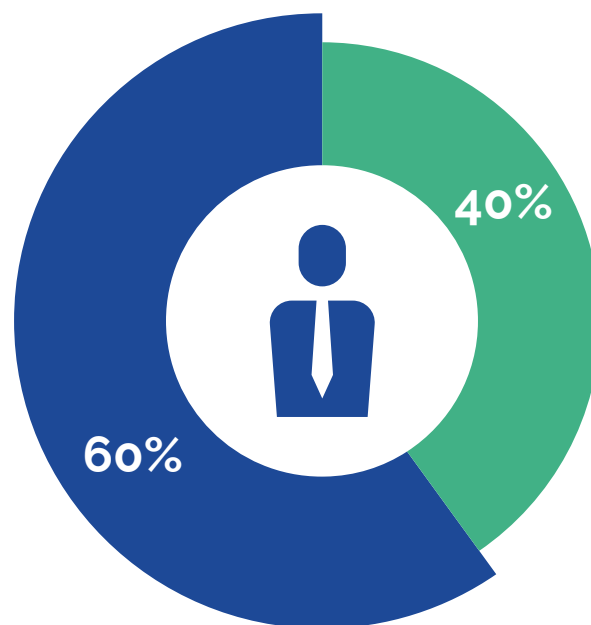
- Većina kompanija u Srbiji nema definisane osnovne elemente sistema zarada (rasponi zarada, kriterijumi za povećanje zarada i dodelu bonusa)
- Svaki peti zaposleni u Srbiji zaradu dobija delimično ili u potpunosti „na crno“
- Zaposleni žele veću transparentnost zarada, dok su kompanije rezervisanije po tom pitanju

Da li ste znali...?

Osoba na najvišoj poziciji (Generalni direktor) u Vašoj kompaniji

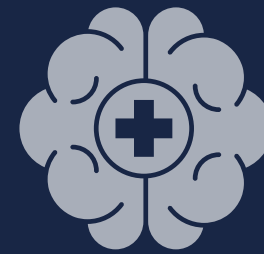


 Muškarac
 Žena



 Profesionalni menadžer (nije vlasnik)
 Ujedno i vlasnik/suvlasnik kompanije





WELLBEING



Koliko stres utiče na produktivnost zaposlenih u Srbiji?



Problemi kao što su stres, anksioznost, depresivnost, usamljenost, bračni i porodični problemi nisu rezervisani samo za slobodno vreme zaposlenih, već imaju ozbiljan uticaj na produktivnost kompanija.

U celom svetu se nakon pandemije beleži porast problema u vezi sa mentalnim zdravljem. Ipak, rezultati koje smo zabeležili u našem istraživanju govore da kompanije nisu svesne ovog problema:

94% zaposlenih u Srbiji se suočava se nekim od problema iz domena wellbeinga

79% zaposlenih nije zadovoljno svojim work-life balance-om

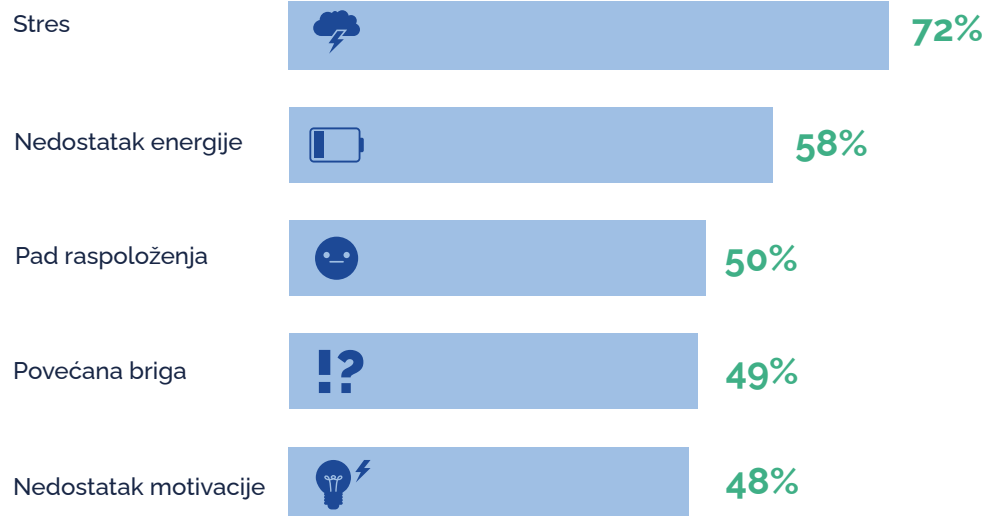
73% zaposlenih izjavljuje da kompanija ne podržava u dovoljnoj meri njihovo mentalno zdravlje i blagostanje

72% zaposlenih nema obezbeđen nikakav vid wellbeing programa u svojoj kompaniji

59% zaposlenih izjavljuje da su navedeni problemi imali uticaj na njihov učinak na poslu

Koji su najčešći wellbeing izazovi sa kojima se sreću zaposleni u Srbiji?

Top 5 wellbeing problema zaposlenih u Srbiji



Wellbeing nije luksuz, već ima ozbiljan uticaj na biznis



Naše istraživanje potvrđuje da kompanije koje:

- imaju razvijenu kulturu brige o mentalnom zdravlju
- podržavaju otvoren razgovor o mentalnom zdravlju na poslu
- neguju psihološku sigurnost

Psihološka sigurnost je osećaj zaposlenih da mogu slobodno da izraze mišljenje i pričaju o svojim greškama na radnom mestu bez straha od negativnih posledica.

imaju i:

2X veći engagement među zaposlenima

3X manje zaposlenih koji traže drugi posao

4X manje „toksičnih“ zaposlenih

5,5X više promotera među zaposlenima



rezilient

 Preporuka

Prva wellbeing platforma za kompanije u Srbiji.

Od čega krenuti?

Top 5 programa podrške koje zaposleni u Srbiji žele od svojih poslodavaca

Psihološko savetovanje
(uživo ili online)



Obezbeđena rekreacija



Pravno savetovanje



Podrška psihologa
prilikom intenzivnih
stresnih događaja

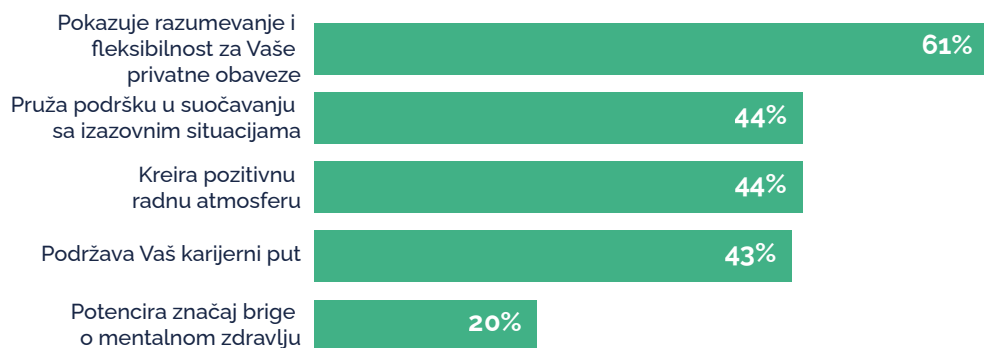


Finansijsko savetovanje





Vaš menadžer POZITIVNO utiče na Vaš wellbeing tako što

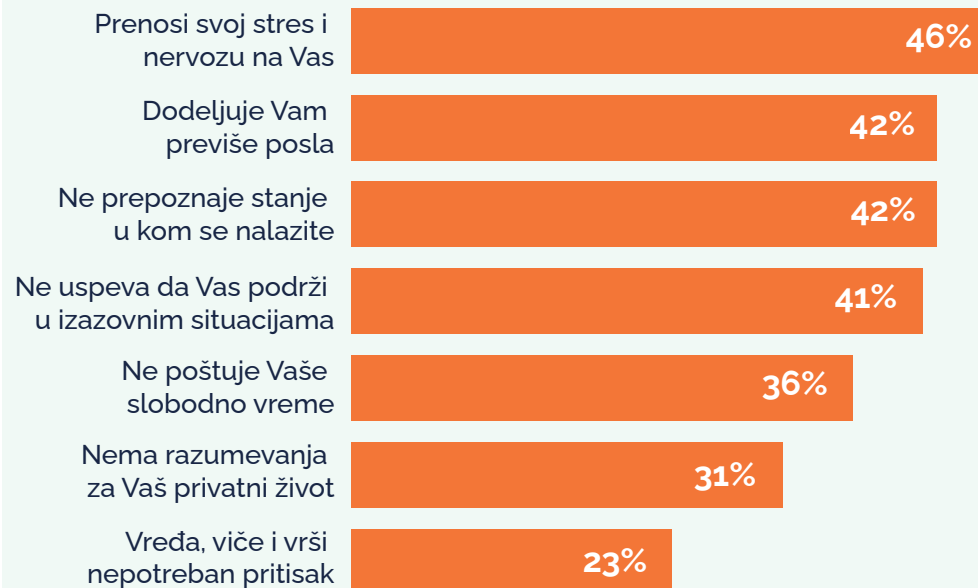


Menadžeri koji

- Prepoznaju stanje u kom se zaposleni nalaze
- Potenciraju značaj brige o mentalnom zdravlju
- Pružaju podršku u suočavanju sa izazovnim situacijama

imaju **3X** veće šanse da zadrže zaposlene!

Vaš menadžer NEGATIVNO utiče na Vaš wellbeing tako što

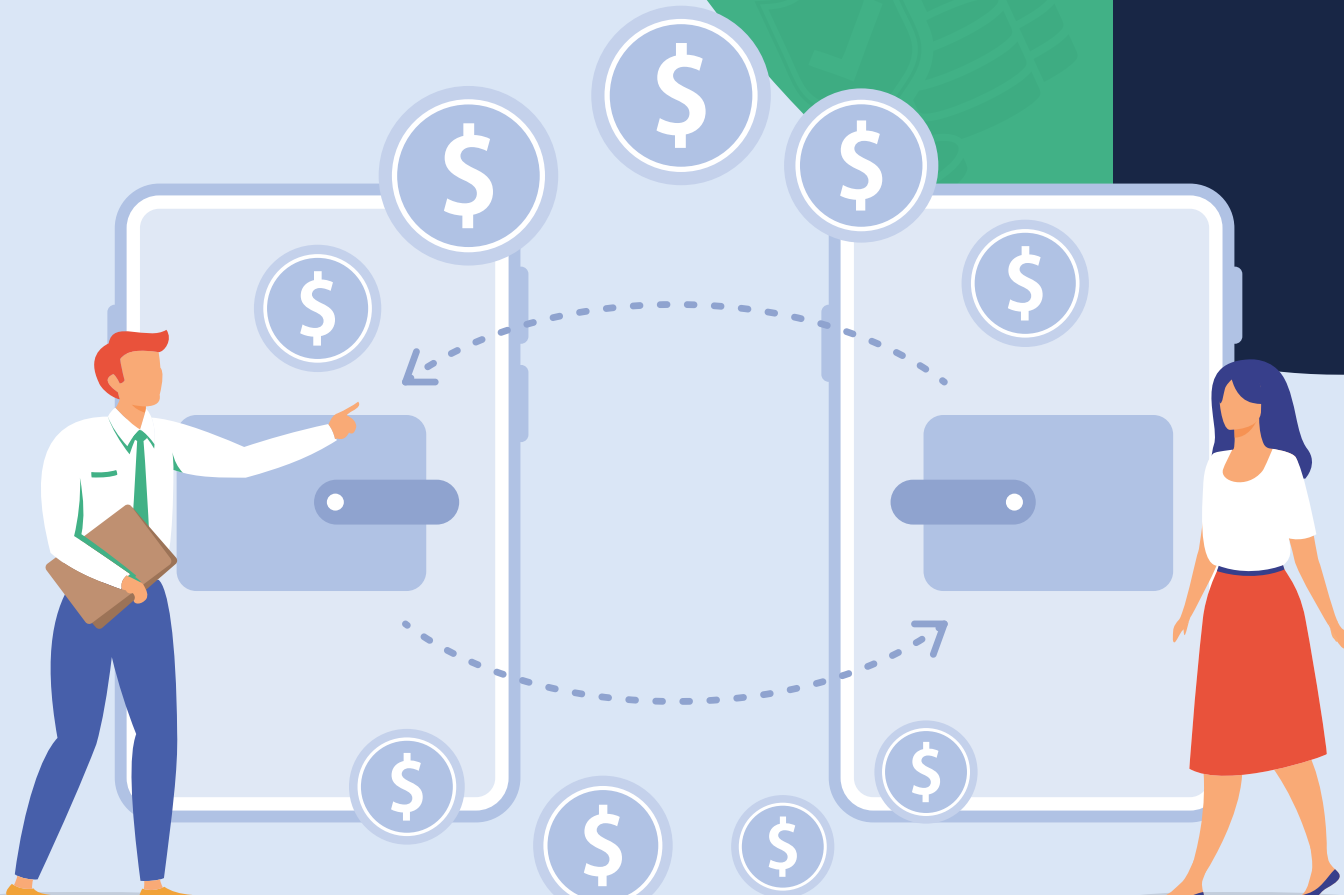


78% zaposlenih izjavljuje da je obezbeđivanje podrške za zaposlene značajno za njihovu posvećenost i lojalnost prema svom poslodavcu

82% zaposlenih izjavljuje da obezbeđivanje podrške za zaposlene značajno utiče na imidž kompanije i privlačenje zaposlenih



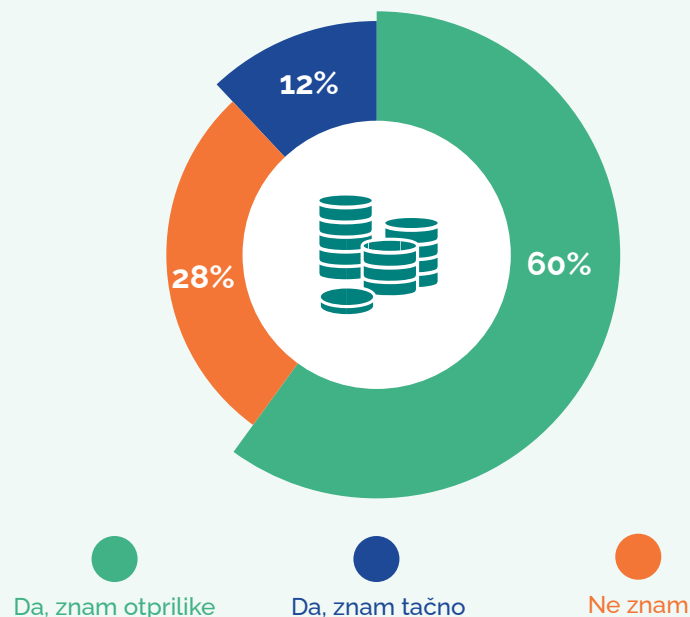
TRANSPARENTNOST ZARADA



Da li su zarade u Srbiji već transparentne?



Da li znate zarade svojih kolega iz kompanije?

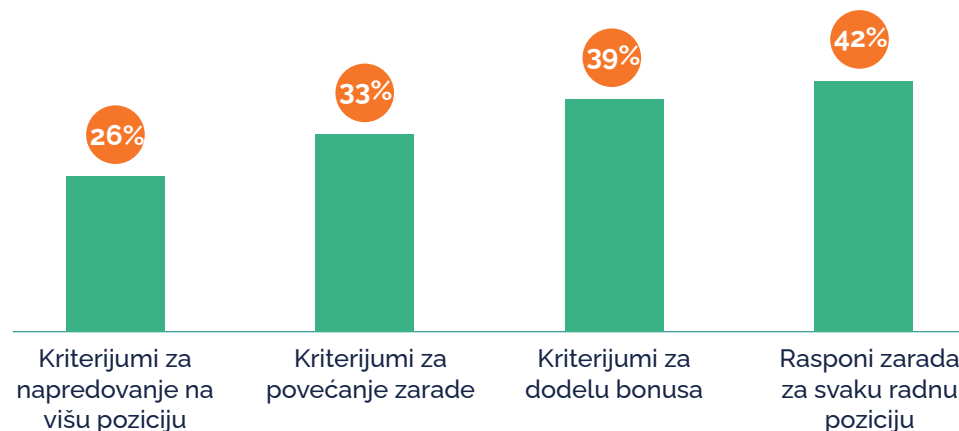


Pratimo svetske trendove! Kako je transparentnost zarada apsolutni trend u svetu, raduje nas kada vidimo da 72% zaposlenih tačno ili bar otprilike zna zarade svojih kolega.

Prema našim podacima, petina zaposlenih u Srbiji prima zaradu delom ili u potpunosti „na crno“.

- 17%** Prijava na deo iznosa (deo na račun, deo u gotovini)
- 3%** Neprijavljen (sve u gotovini)

U našoj kompaniji postoje jasno definisani:

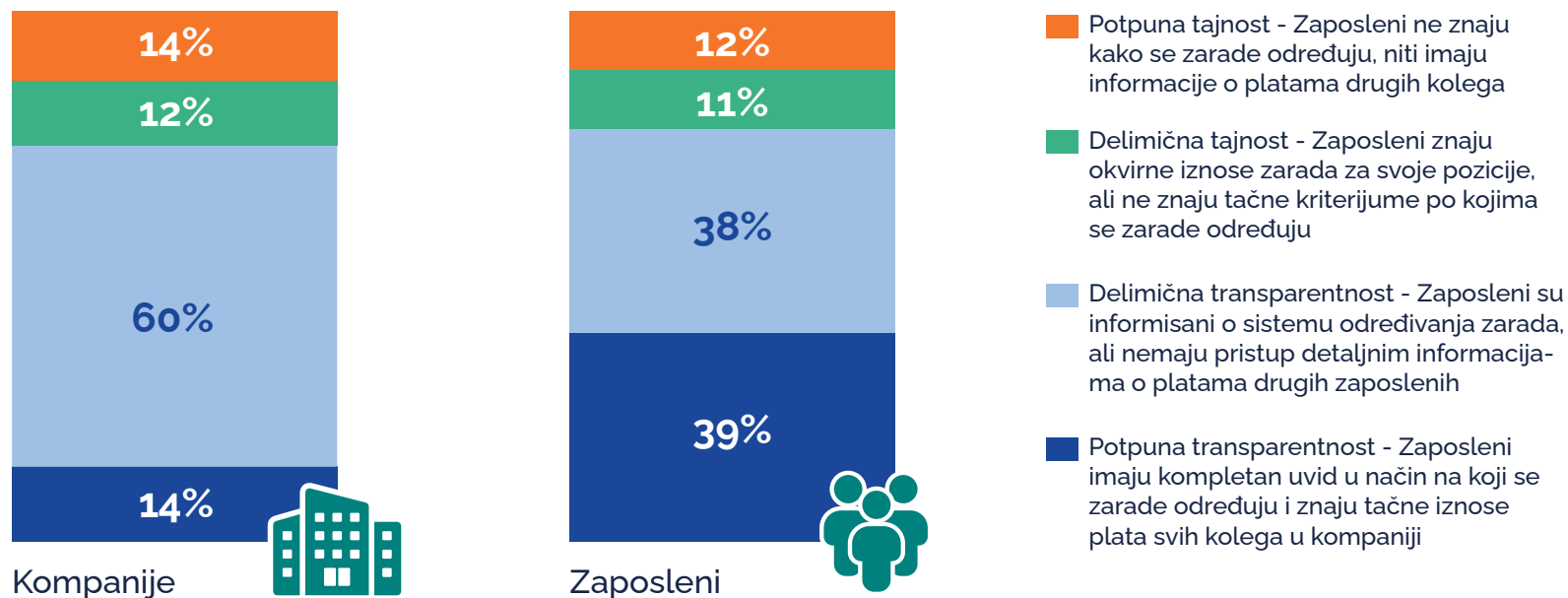


To ipak zvuči previše dobro... Kada to ukrstimo sa podatkom da u većini kompanija ne postoje osnovni elementi transparentnog C&B sistema, slika nije toliko sjajna. Ovome ćemo dodati da je tek 18% zaposlenih u Srbiji zadovoljno svojom zaradom i beneficijama.

Zaposleni su spremni na transparentnost zarada. A kompanije?



Koji od ponuđenih nivoa transparentnosti zarada biste voleli da imate u Vašoj kompaniji?



Ono što nema sumnje - zaposleni žele veću transparentnost zarada. S druge strane, kompanije su „sweet spot“ našle u delimičnoj transparentnosti, koja podrazumeva transparentnost sistema određivanja zarada, ali ne i pojedinačnih zarada. Imajući u vidu da većina kompanija u Srbiji nema definisane osnovne elemente sistema zarada (rasponi zarada, kriterijumi za povećanje zarada i dodelu bonusa), jasno je da je to pravac u kojem srpske kompanije treba da idu.



BENEFICIJE



Koje beneficije „rade“ zaposlene u Srbiji?



Koje od navedenih beneficija su Vama lično najvažnije?



(Benefiti

 Preporuka

One-stop-shop za personalizovane, fleksibilne i merljive programe benefita

Kao i u našim istraživanjima prethodnih godina, potvrđuje se da zaposleni najviše cene kada od poslodavaca dobiju više fleksibilnosti. Tako prve četiri beneficije na listi predstavljaju opcije koje poslodavac može da ponudi zaposlenima bez direktnog novčanog troška (osim posrednih troškova odsustva sa posla). Nema sumnje da ove mogućnosti poslodavci ne koriste u dovoljnoj meri.



Koje beneficije imaju zaposleni u Srbiji? I šta se već podrazumeva?



Ne, nije greška. Zaposleni u Srbiji podrazumevaju mnogo više nego što već imaju. Ovaj raskorak je verovatno izraz revolta radne snage u našoj zemlji, koja smatra da joj pripada mnogo viši standard nego što im to poslodavci obezbeđuju.

OSIGURANIK



Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.

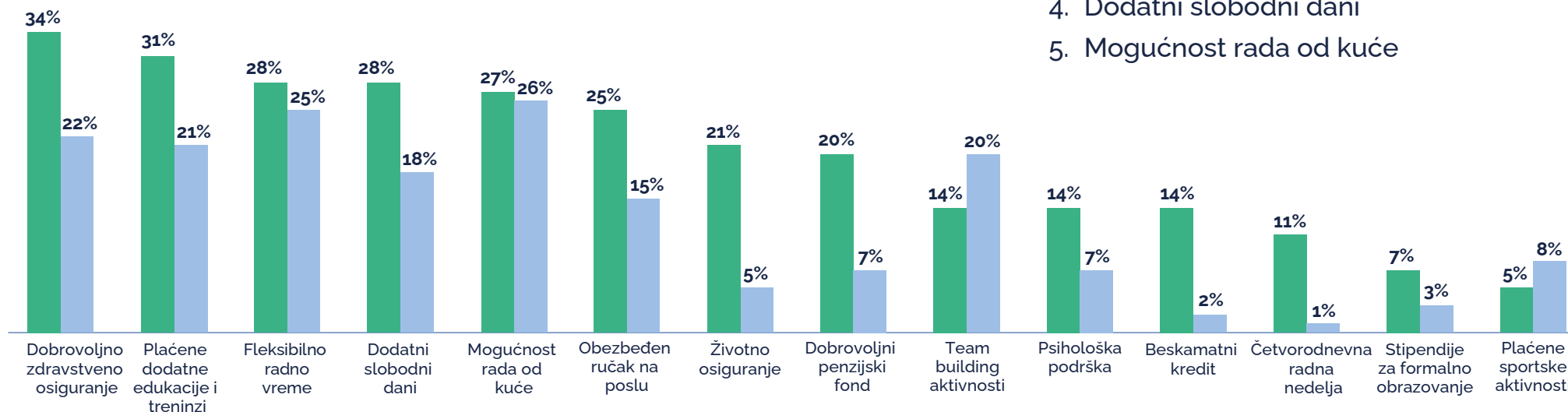
Preporuka

Specijalizovani za istraživanje tržišta dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja za kompanije. Sve ponude na jednom mestu.

„Koje beneficije podrazumevate do te mere da ih više ni ne smatrate beneficijom, nego normalnim stvarima poput redovne plate?“

■ beneficije koje se podrazumevaju

■ beneficije koje imam



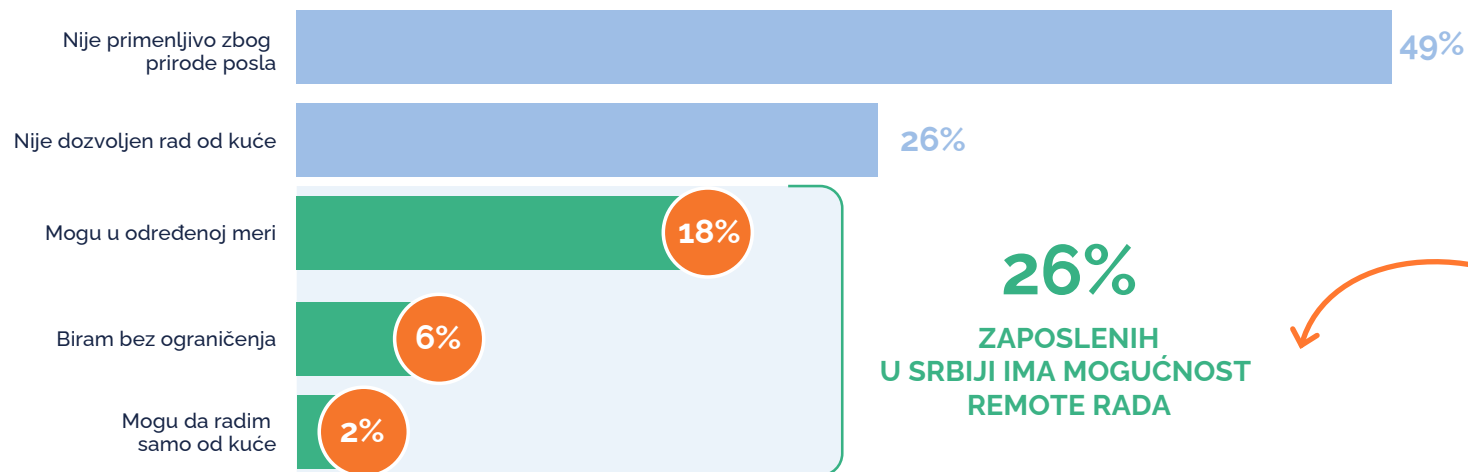
TOP 5 beneficija koje zaposleni podrazumevaju

1. Dobrovoljno zdravstveno osiguranje
2. Plaćene dodatne edukacije i treninzi
3. Fleksibilno radno vreme
4. Dodatni slobodni dani
5. Mogućnost rada od kuće

Remote work is here to stay

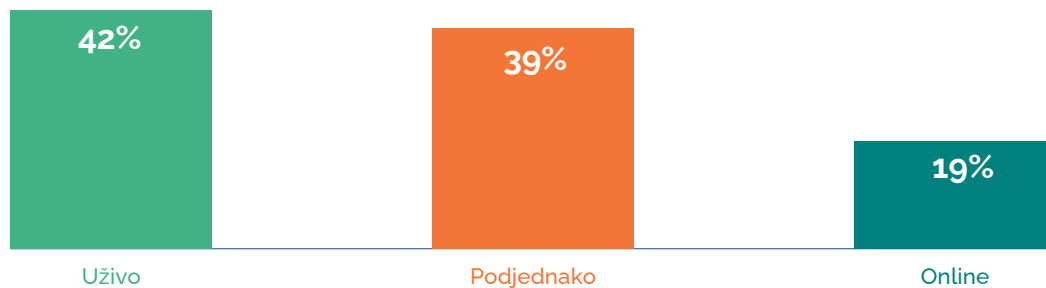


Remote work danas u Srbiji



4% manje u odnosu
na 2023

Koje sastanke više volite?



Koliko su zaposleni spremni da "plate" da bi radili od kuće?



Da li ste spremni na smanjenje zarade kako biste zadržali/
dobili mogućnost rada od kuće.

Zaposleni koji rade remote



Zaposleni koji ne rade remote



Ne



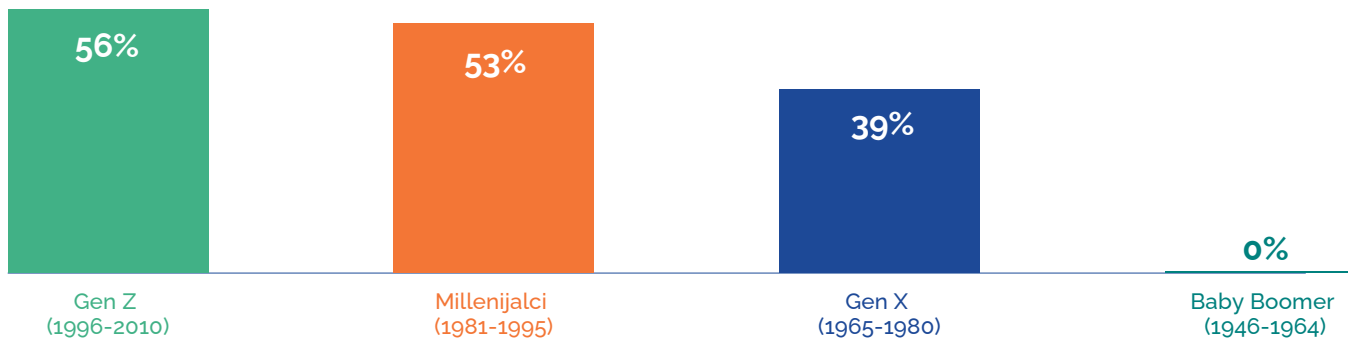
Da, za 10%



Da, za 20-30%

Čak 23% zaposlenih koji rade remote bi pristali na smanjenje zarade da zadrže tu beneficiju! Procenat je još viši kod zaposlenih koji nemaju, ali žele da dobiju mogućnost rada od kuće – čak 30%.

Ukoliko moja kompanija ukine mogućnost rada od kuće, tražiću novi posao



48% ZAPOSLENIH KOJI RADE REMOTE će tražiti novi posao ukoliko im kompanija ukine mogućnost rada od kuće!

Boomeri nisu spremni da rizikuju na taj način, ali ako Zoomeru ukinete rad od kuće – spremite se na reakciju!



EMPLOYEE EXPERIENCE

O poslodavcima u Srbiji kruže loše priče... od njihovih zaposlenih



Ukoliko merite eNPS u svojoj kompaniji, evo prilike da se odmerite sa tržištem. Deluje da nije teško biti iznad katastrofalnih -46, koliko iznosi prosečan eNPS za kompanije u Srbiji.

Malo slikovitije: 60% zaposlenih u Srbiji otvoreno priča loše o svojoj kompaniji, dok bi tek svaki sedmi zaposleni svojim prijateljima preporučio da se zaposle u kompaniji u kojoj trenutno radi.



eNPS = -46

Employee Net Promoter Score (eNPS) je najprihvaćenija mera spremnosti zaposlenih da preporuče kompaniju kao poslodavca, izražena kroz pitanje:

DA LI BISTE PREPORUČILI SVOJU KOMPANIJU KAO MESTO ZA RAD SVOJIM PRIJATELJIMA?

Na osnovu odgovora na skali 0-10, zaposleni su podeljeni na:

- **Detraktore (0-6)**, nezadovoljni zaposleni koji otvoreno iskazuju nezadovoljstvo u kontaktu sa kolegama
- **Pasivne (7-8)**, ne govore otvoreno protiv kompanije, ali nisu u potpunosti lojalni
- **Promotere (9-10)**, oni koji sa zadovoljstvom i aktivno preporučuju kompaniju kao odlično mesto za rad

ENPS se računa oduzimanjem % detraktora od % promotera (i ima opseg od -100 do 100). Prosečan skor na svetskom nivou je oko nule. ENPS ispod nule zahteva pažnju, rezultati iznad nule se smatraju dobrim, dok je rezultat 50+ odličan.

Polovina zaposlenih želi da promeni posao

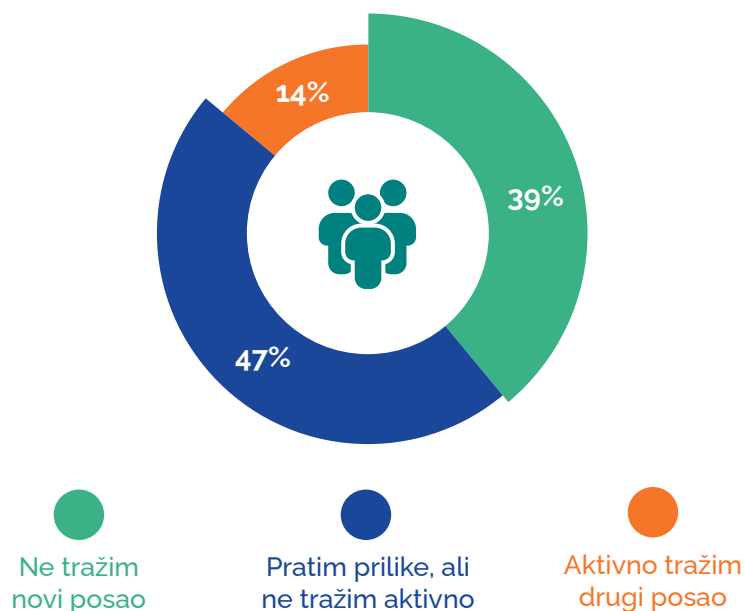


Radna snaga u Srbiji je prilično aktivna u poređenju sa svetskim standardima. Dok na globalnom nivou posao aktivno ili pasivno traži 51% zaposlenih (Gallup, 2023), taj procenat je u Srbiji značajno viši – 61%.

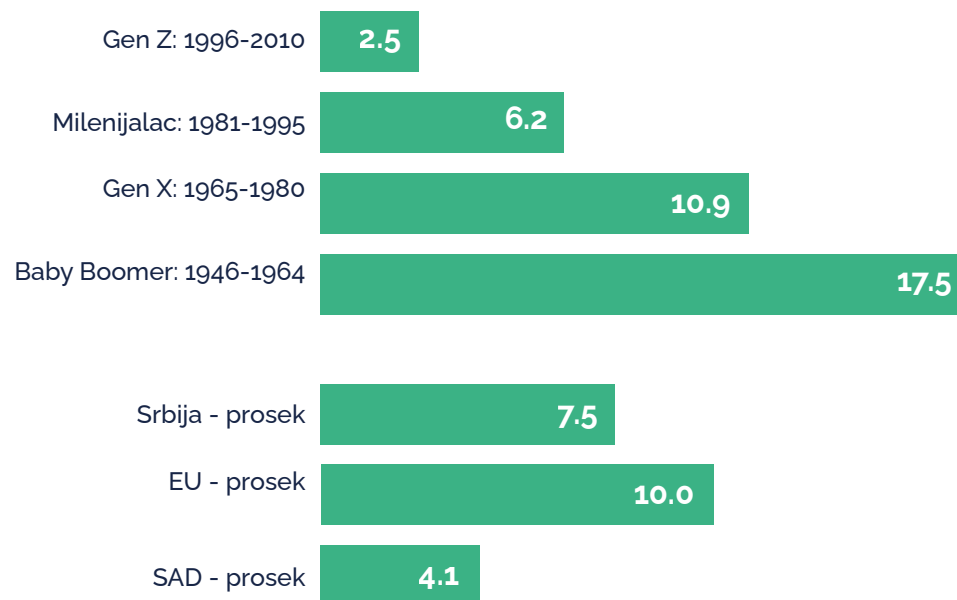
infostud.

 Preporuka

Glavno mesto za zapošljavanje u Srbiji



Prosečan staž u trenutnoj kompaniji

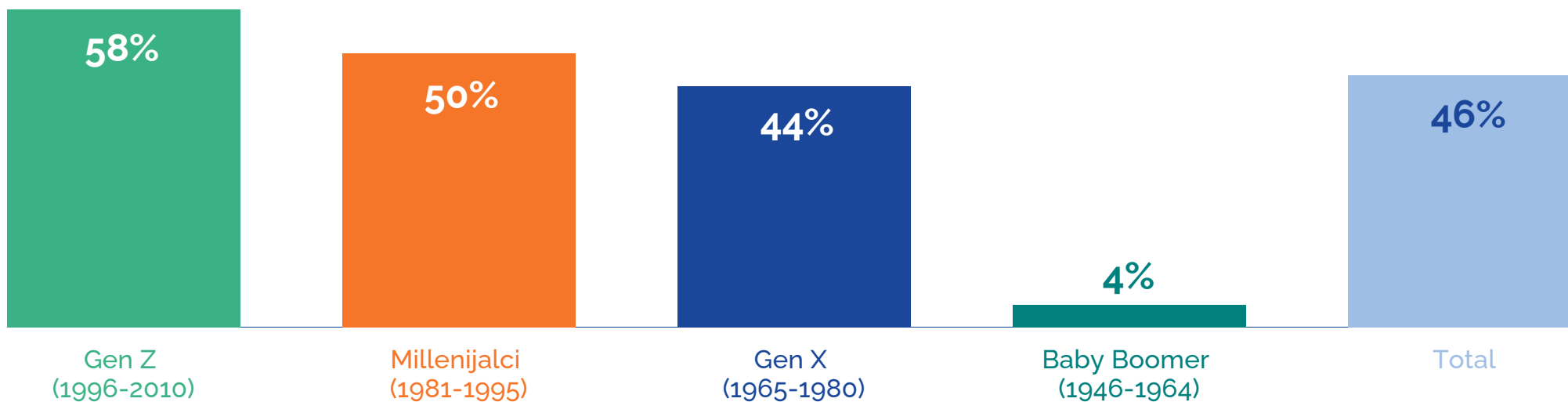


Podaci o prosečnom stažu na trenutnom poslu nam govore da je 21% zaposlenih uspeo u tome, odnosno promenilo je posao u poslednjih godinu dana. Prosečan staž (average tenure) kod nas je značajno kraći od evropskog, inače prilično visokog standarda.

Polovina zaposlenih želi da promeni posao



Procenat zaposlenih koji planira da promeni posao u narednih godinu dana



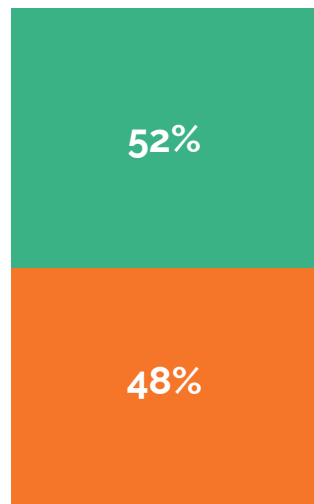
Dok ovo čitate, skoro polovina zaposlenih u Vašoj kompaniji pravi planove da promeni posao u narednih godinu dana. Ukoliko zapošljavate mlađu ekipu, rizik od odlaska je još veći.



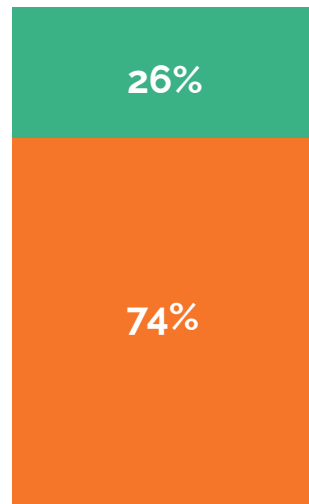
Da li menadžeri u Srbiji zapravo žele da budu menadžeri?



Polovina menadžera u Srbiji ne želi da bude na menadžerskoj poziciji!



Menadžer



Izvršilac

■ Želim da budem menadžer

■ Želim da budem specijalista, da se fokusiram na svoju stručnost, a ne rukovođenje

Verovatnoća da Vaš šef zapravo uopšte želi da bude Vaš šef je – pola/pola. Možda na tu poziciju nije došao svojom voljom i radije bi se bavio svojom strukom.

To možda objašnjava zašto je Liderstvom (podrškom menadžera, feedback-om i pozitivnom organizacijskom kulturom) zadovoljno tek 23% zaposlenih u Srbiji.

S druge strane, svaki četvrti zaposleni izvršilac ima ambiciju da postane menadžer.

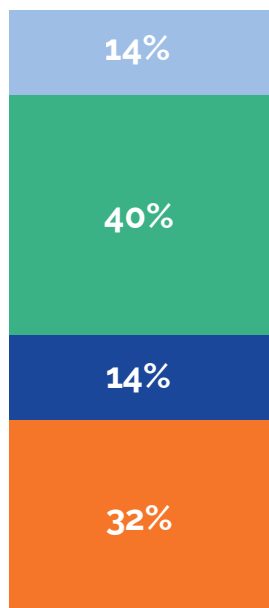
Drugim rečima, ako ste u situaciji da odlučujete o unapređenju između četiri kandidata, bilo bi sjajno da pogodite ko je onaj pravi.



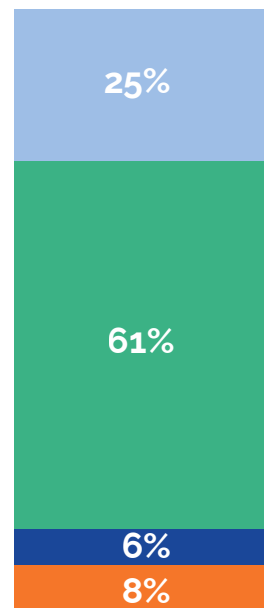
Trećina zaposlenih u Srbiji nikad ne dobija feedback



Koliko često DOBIJATE feedback?



Koliko često BI ZA VAS BILO IDEALNO DA DOBIJETE feedback?



- Često, skoro svakodnevno
- Periodično, kada se javi povod za davanje feedbacka
- Samo na formalnim (polu)godišnjim sastancima
- Nikad ili skoro nikad

Redovan feedback može značajno povećati motivaciju i angažovanost zaposlenih, što direktno utiče na produktivnost kompanija. Otvorena komunikacija između menadžmenta i zaposlenih stvara poverenje i transparentnost, što je osnova za zdravu radnu atmosferu.

Ipak, „Feedback culture“ je još uvek strana reč za veliki broj menadžera u Srbiji.

Potreba za feedbackom očekivano opada sa godinama, jer je podrška zaposlenima na početku karijere mnogo značajnija nego u kasnijim fazama. Tako svakodnevni feedback priželjkuje 30% Zoomera, i tek 10% Boomera.

Šta HR planira za 2025?



Dok prethodni rezultati na temu iskustva zaposlenih u Srbiji ne obećavaju svetlu budućnost, hajde da vidimo šta HR planira za to vreme. Poredili smo odgovore na pitanja:

- Šta je za HR sektor u Vašoj kompaniji najveći prioritet u ovoj godini?
- Šta će za HR sektor u Vašoj kompaniji biti najveći prioritet u 2025.?

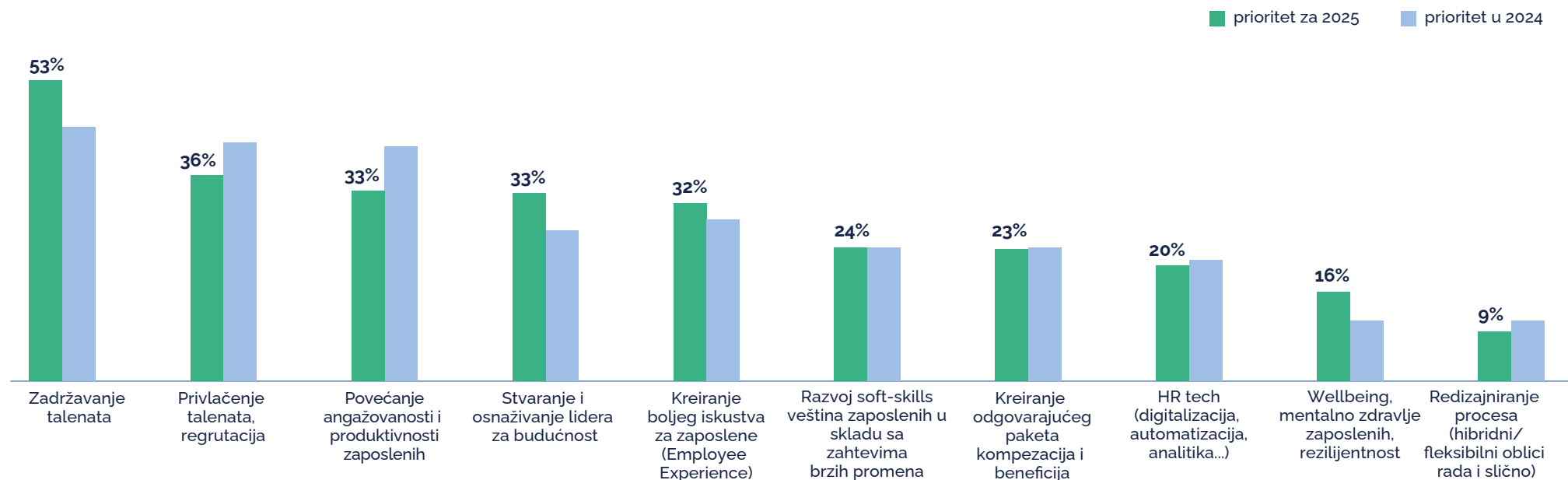


TIMCentar

 **Preporuka**

Tailor-made podrška za najkompleksnije HR izazove

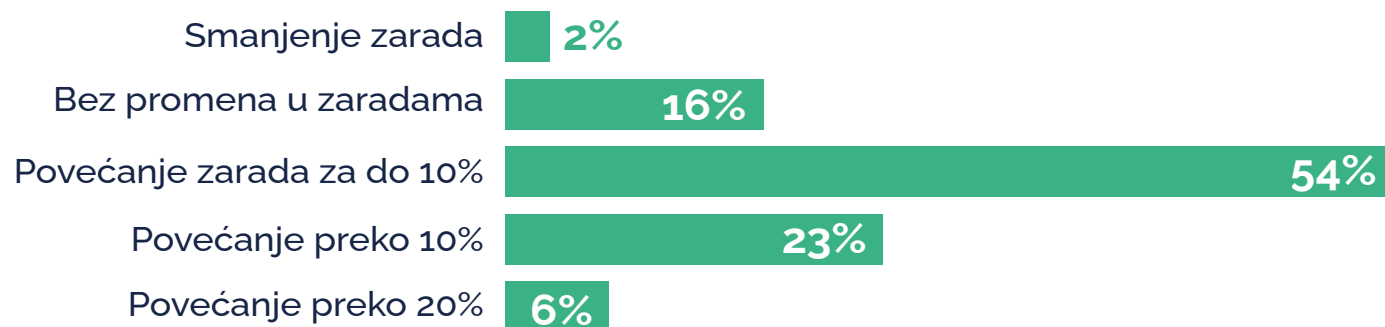
Ohrabruje plan da se u narednoj godini poveća fokus na oblasti kojima se direktno adresira briga o zaposlenima: Zadržavanje talenata, Stvaranje i osnaživanje lidera za budućnost, Wellbeing i Employee Experience.



Šta HR planira za 2025?



Prema Vašoj proceni u ovom momentu, kakvu politiku zarada očekujete u Vašoj kompaniji u 2025.?



Kao i prethodnih godina, većina kompanija za sledeću godinu planira povećanje zarada do 10%.



Projekat su udruženim snagama realizovali:

OSIGURANIK



Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.

[Osiguranik.com](https://osiguranik.com) je sajt putem kog na jednostavan način možete uporediti cene i ponude svih osiguravajućih kuća, za sve vrste osiguranja, potpuno besplatno. Prepoznati kao lideri u oblasti benefitnih osiguranja koje kompanije ugovaraju za zaposlene, sa preko 300 kompanija u portfoliu i 20 zaposlenih stručnjaka, pružaju sveobuhvatnu uslugu i čine odluku o osiguranju jednostavnom i transparentnom. Posvećenost, inovativnost i ekspertiza u svim oblastima poslovanja, nešto su što izdvaja Osiguranik na tržištu.



rezilient

[Rezilient.rs](https://rezilient.rs) je wellbeing platforma za kompanije u Srbiji, zasnovana na 10+ godina iskustva u pružanju psihološke podrške. Naš program pokriva ključne oblasti koje su bitne za mentalno zdravlje, poboljšavajući kvalitet života i redukujući nivo stresa Rezilient korisnika u cilju izgradnje uspešnih kompanija kroz rezilijentne pojedince i timove.

Na platformi su dostupni online treninzi, joga i pilates, edukativni videi i tekstovi, kao i testovi za samoprocenu. Rezilient korisnici imaju direktan kontakt sa našim stručnjacima, putem različitih oblika podrške poput individualnog online savetovanja iz različitih oblasti, intervencija u krizi, telefonskog savetovanja, chat-a, webinaru i grupa podrške.

infostud.

Infostud, centar za zapošljavanje i razvoj karijere, sinonim je za uspešno zapošljavanje u Srbiji. Pod njegovim okriljem nalaze se vodeći sajtovi za poslove i ljudske resurse - [Poslovi.infostud.com](https://poslovi.infostud.com), [HRLab.rs](https://hrlab.rs), [Startuj.com](https://startuj.com) i [HelloWorld.rs](https://helloworld.rs).



TIMCentar

Konsultantska kuća za ljudske resurse iz Novog Sada, poznata po Tailor-made rešenjima za najkompleksnije HR izazove. Sa listom referenci od preko 300 kompanija i blizu 20 godina iskustva, TIM Centar zaokružuje kompletnu HR podršku za kompanije, od razvoja lidera kroz trening programe, individualni i timski coaching, preko regrutacije i assessment-a, do složenih people analytics, employee experience i drugih konsultantskih projekata.

