

ŠTA TO **RADI** IT-JEVCE?

Najveće istraživanje beneficija & wellbeing podrške u Srbiji

Izveštaj za IT industriju

Novembar 2024.



Uvod

Nova tura, nova garnitura – ili možda ipak ne?

Već treću godinu zaredom sproveli 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 države. Pored pregleda celog tržišta koji obuhvata sve industrije, uradili smo i posebnu analizu za IT industriju, sa detaljnim pregledom benefita i wellbeing-a.

Rezultati istraživanja koji obuhvataju IT tržište sa skoro 40% zaposlenih koji razmatraju promenu posla u narednoj godini, pokazuju da se ova industrija suočava sa konstantnim izazovom fluktuacije. Razumevanje želje za promenom posla kod zaposlenih može pomoći kompanijama da prilagode svoje strategije za zadržavanje talenata i smanjenje odliva zaposlenih.

Ove godine, „Šta to radi IT-jevce“ 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 IT 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

Sa jedne strane sakupili smo odgovore od čak



171 IT kompanije u Srbiji (HR menadžeri, vlasnici i top menadžeri)



242 zaposlena iz IT kompanija koje posluju u Srbiji.

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

Izveštaj koji čitate fokusiran je isključivo na IT industriju, a deo je **većeg istraživanja** koje je obuhvatilo

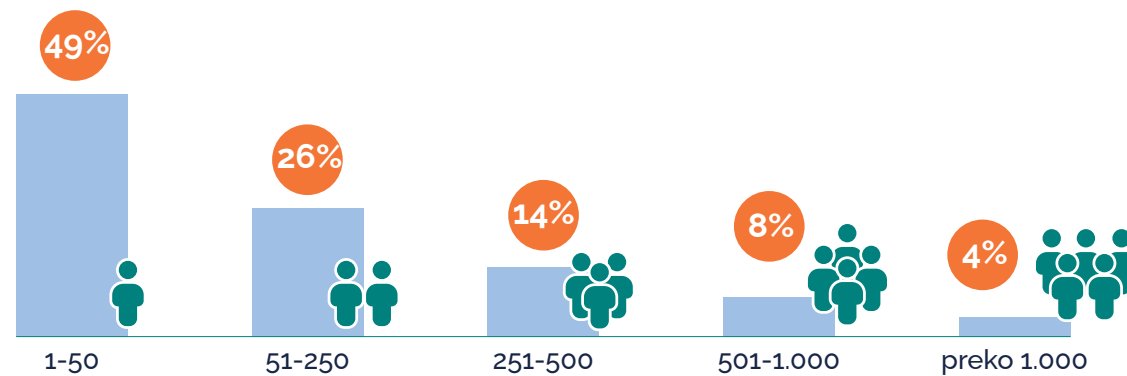


744 donosilaca odluka



2.710 zaposlenih iz 15 različitih industrija

IT kompanije učesnice - prema broju zaposlenih





WELLBEING

- 93% zaposlenih se suočava se nekim od problema iz domena wellbeinga
- Skoro dva od tri zaposlena u IT industriji prijavljuje da ima smanjen učinak zbog wellbeing problema.



EMPLOYEE EXPERIENCE

- 40% zaposlenih u IT industriji razmišlja da promeni posao u narednih godinu dana
- ...a 25% njih to zaista i uradi
- Svaki drugi menadžer u IT industriji ne želi da bude na menadžerskoj poziciji



BENEFICIJE

- Trend pada paketa beneficija u IT industriji se nastavio i u ovoj godini
- Team building je jedna od najčešćih, a ubedljivo najmanje cenjena beneficija



TRANSPARENTNOST ZARADA

- Većina IT kompanija u Srbiji nema definisane osnovne elemente sistema zarada (rasponi zarada, kriterijumi za povećanje zarada i dodelu bonusa)
- Zaposleni žele veću transparentnost zarada, dok su IT kompanije rezervisanije po tom pitanju

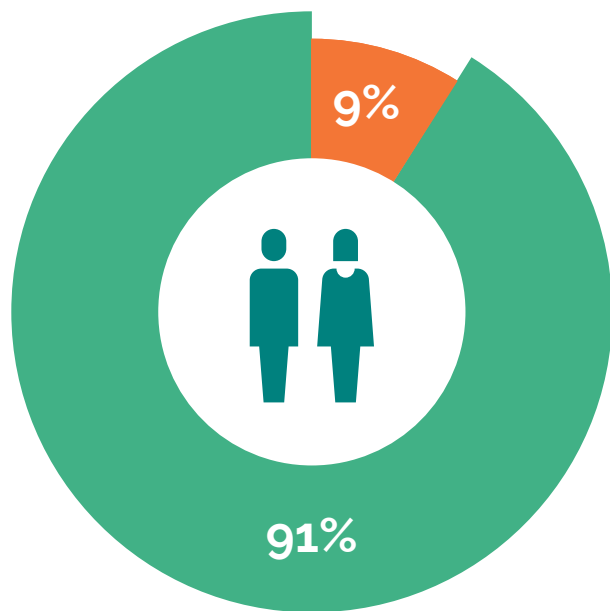


REMOTE WORK

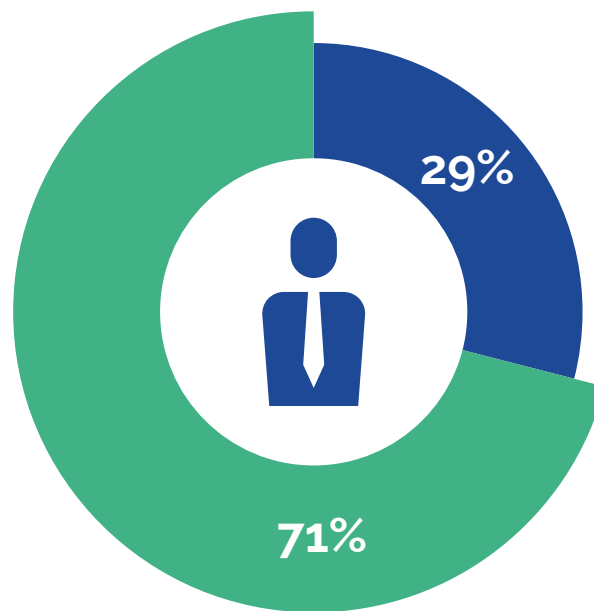
- Dva od tri zaposlena koji rade remote će tražiti novi posao ukoliko im kompanija ukine mogućnost rada od kuće
- Više od pola zaposlenih u IT industriji koji nemaju remote opciju bi pristali na smanjenje zarade kako bi dobili tu mogućnost

Da li ste znali...?

Osoba na najvišoj poziciji (Generalni direktor) u Vašoj kompaniji je:



Muškarac Žena



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





BENEFICIJE



Koje beneficije imaju zaposleni u IT industriji u Srbiji?

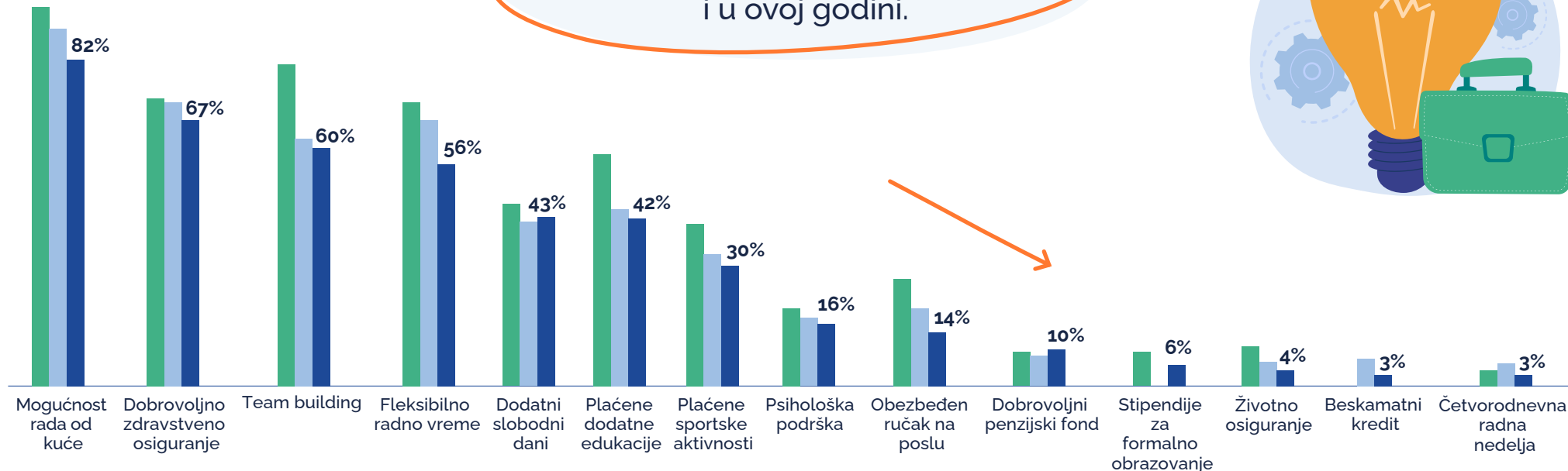


Beneficije koje IT kompanije u Srbiji trenutno obezbeđuju svojim zaposlenima – trogodišnji trend

Odgovori zaposlenih

■ 2022 ■ 2023 ■ 2024

Trend **blagog pada** paketa beneficija u IT industriji se nastavio i u ovoj godini.

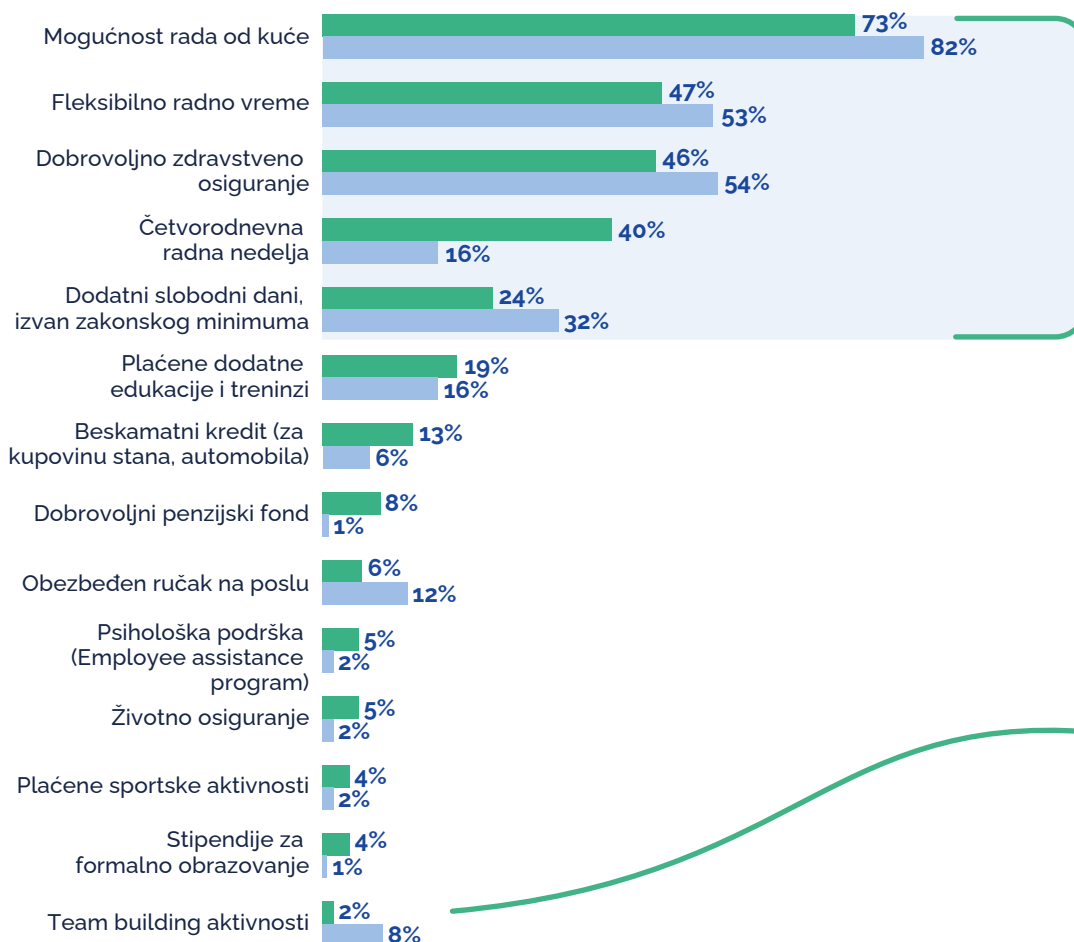


Koje beneficije „rade“ IT-jevce u Srbiji?



PITALI SMO ZAPOSLENE: Koje od navedenih beneficija su Vama lično najvažnije?

PITALI SMO KOMPANIJE: Prema Vašem mišljenju, koje beneficije zaposleni smatraju najvažnijim?



(Benefiti

 Preporuka

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

Kao i u našim istraživanjima prethodnih godina, potvrđuje se da je zaposlenima u IT industriji najvažnija fleksibilnost – remote work, fleksibilno radno vreme, četvorodnevna radna nedelja i više slobodnih dana.

DZO je jedina beneficija koja je visoko kotirana, a koja se ne odnosi na fleksibilnost, već na negu zdravlja.

Beneficija koju ima 60% zaposlenih, a praktično nikome nije važna - možda je vreme da se dovede u pitanje koncept Team building-a. Zapitajte se šta je Vaš cilj?

Ako je to strateška investicija kompanije sa ciljem da se tim poveže i bolje funkcioniše - OK.

Ako ga posmatrate samo kao beneficiju i zabavu, zaposleni vam poručuju da bi trebalo da preusmerite ta sredstva negde na vrh ove liste.

Šta se već podrazumeva?



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

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



OSIGURANIK



Uporedi. Osiguraj se. Onlajn.

 Preporuka

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

Polovina zaposlenih u IT industriji ima neki izazov u korišćenju beneficija koje su mu obezbeđene. Navodimo TOP 5.

- 25% Benefiti ne odgovaraju mojim potrebama
- 15% Ne nalazim dovoljno vremena da ih iskoristim
- 10% Nisam adekvatno upoznat sa svim benefitima
- 8% Teško mi je da iskoristim sve prednosti koje benefiti nude
- 8% Nisam informisan o promenama u benefitima koje kompanija napravi



REMOTE WORK



Remote work is here to stay



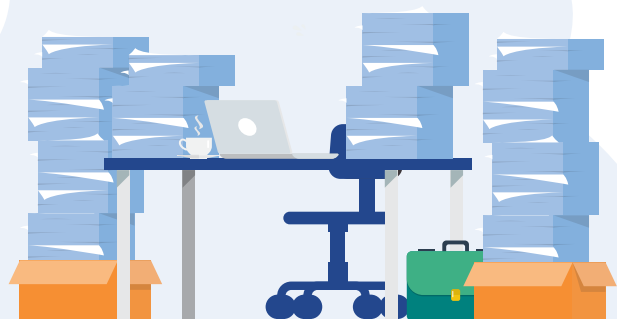
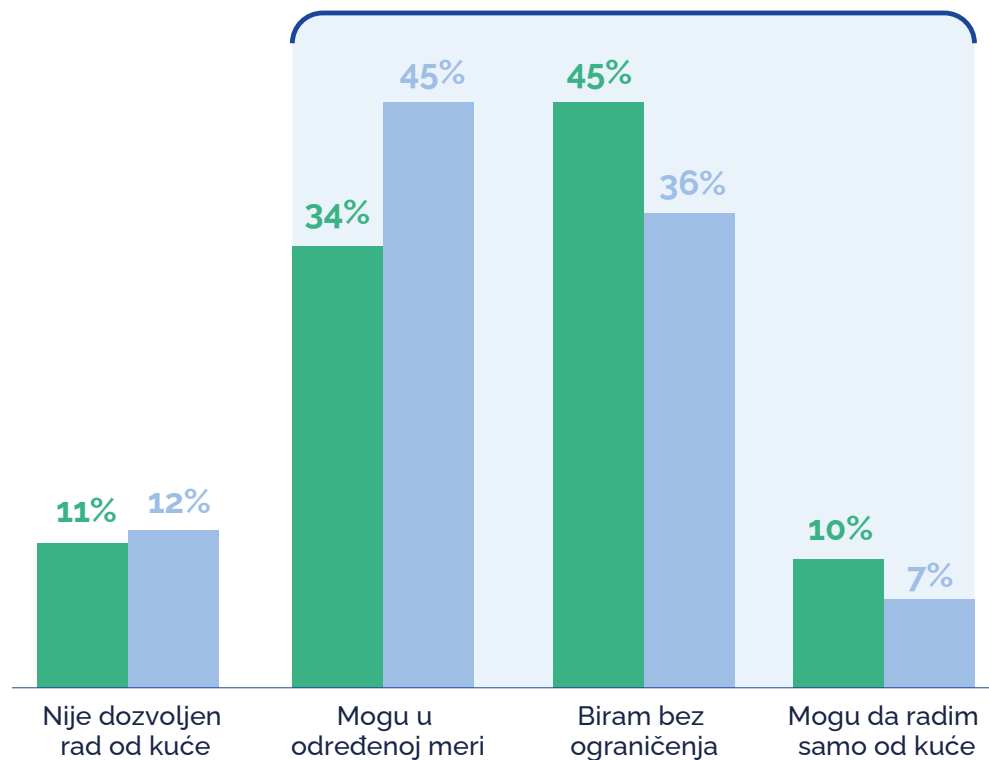
Procenat zaposlenih sa remote opcijom se stabilizovao na blizu 90% i očekujemo da se tu i zadrži.

Back to office trend je u Srbiji uticao samo na „zatezanje“ remote work politika – zaposleni koji su mogli bez ograničenja da biraju mesto rada (Flexible Hybrid) su delom morali da se prilagode ograničenom hybrid modelu.

Kada analiziramo samo zaposlene koji mogu da biraju mesto rada bez ograničenja, čak 60% njih bira da radi svih pet dana u nedelji od kuće!

■ 2023 ■ 2024

88% ZAPOSLENIH U IT INDUSTRIJI IMA MOGUĆNOST REMOTE RADA

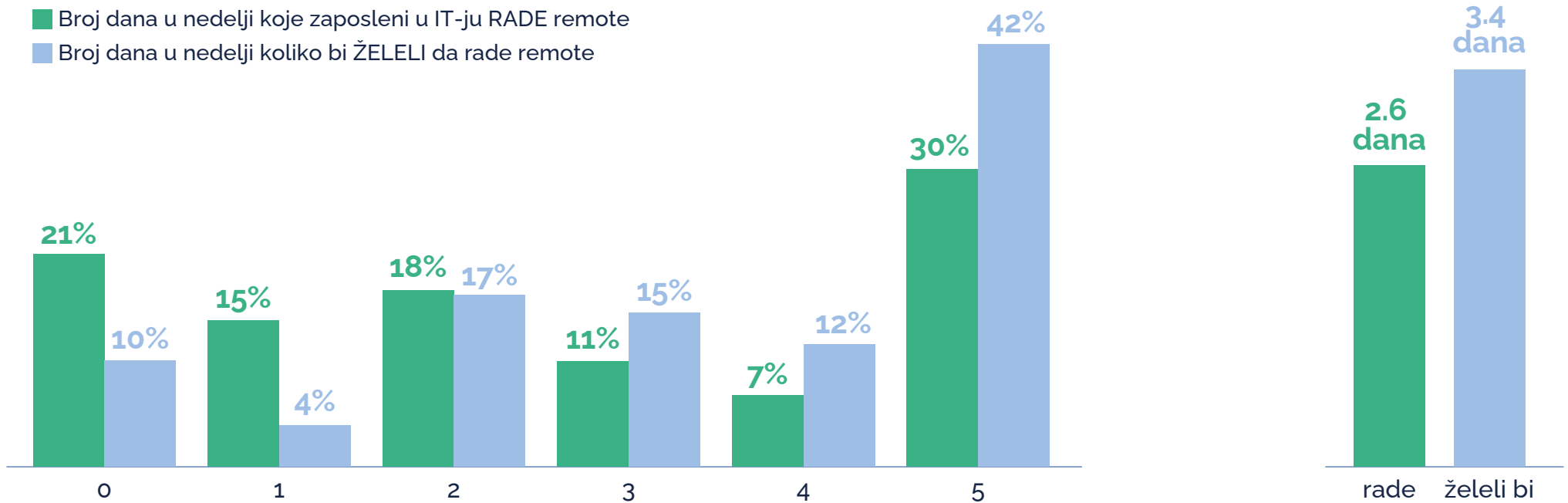


Koliko zaposleni u IT industriji rade od kuće?



■ Broj dana u nedelji koje zaposleni u IT-ju RADE remote

■ Broj dana u nedelji koliko bi ŽELELI da rade remote



Odgovor je – nešto više od pola radne nedelje. To je definitivno manje nego što bi želeli.

Trenutno 30% zaposlenih celu radnu nedelju provede remote, a čak 42% njih mašta o tome.

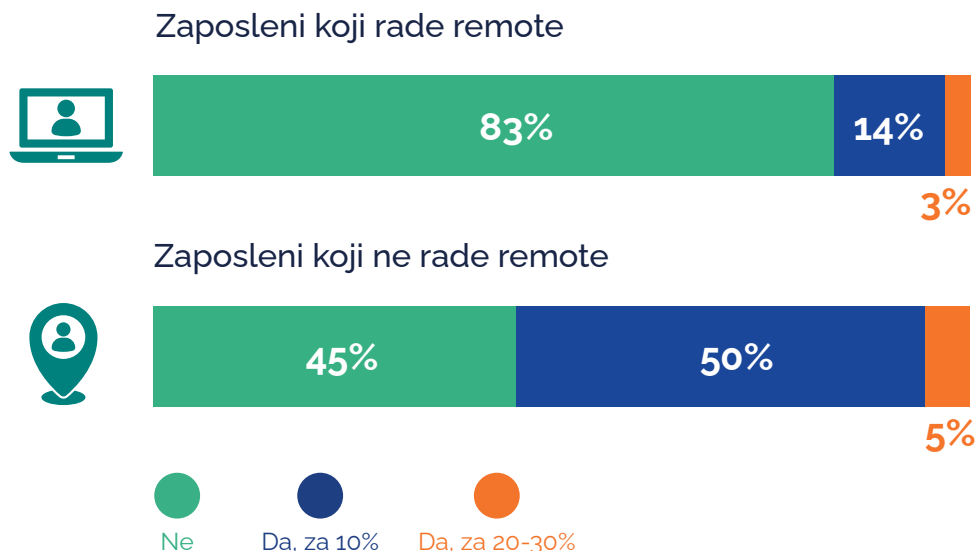
Jedan od deset zaposlenih u srpskoj IT industriji želi da radi isključivo onsite.



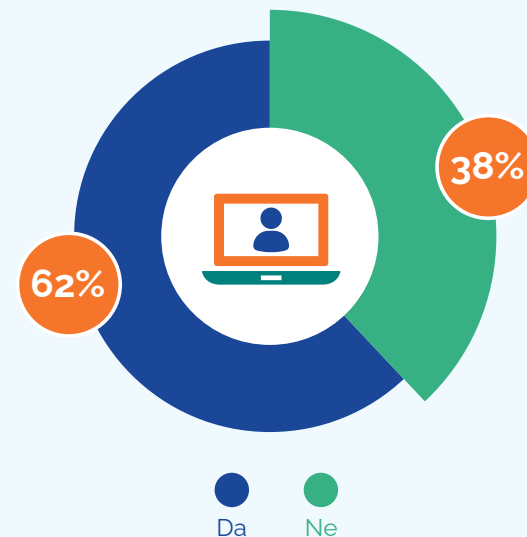
Koliko su zaposleni spremni da „plate“ da bi radili remote?



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



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



Odgovor na pitanje iz naslova je jednostavan: 10%. Više od pola zaposlenih u IT industriji koji nemaju remote opciju bi pristali na smanjenje zarade kako bi mogli da rade od kuće. Situacija je dosta drugačija kod zaposlenih koji rade remote. Mali procenat bi pristao na smanjenje zarade da zadrži mogućnost remote rada. Oni imaju radikalniju strategiju.

DVA OD TRI ZAPOSLENA KOJA RADE REMOTE

će tražiti novi posao ukoliko im kompanija ukine mogućnost rada od kuće!

Ako je menadžment vaše kompanije zagovornik Back to office trenda – prenesite im da se spremne na reakciju!

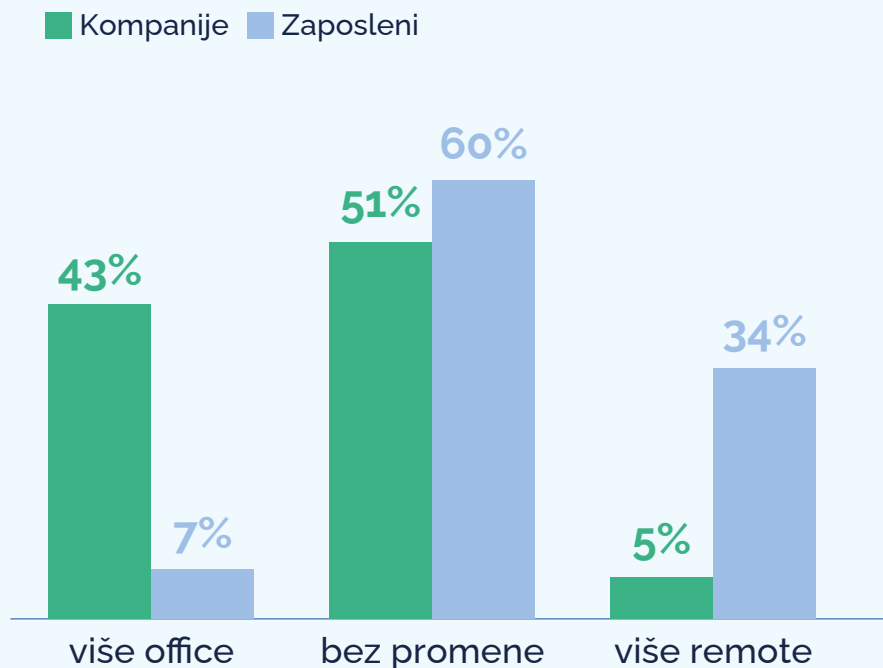
Remote wars se nastavlja...



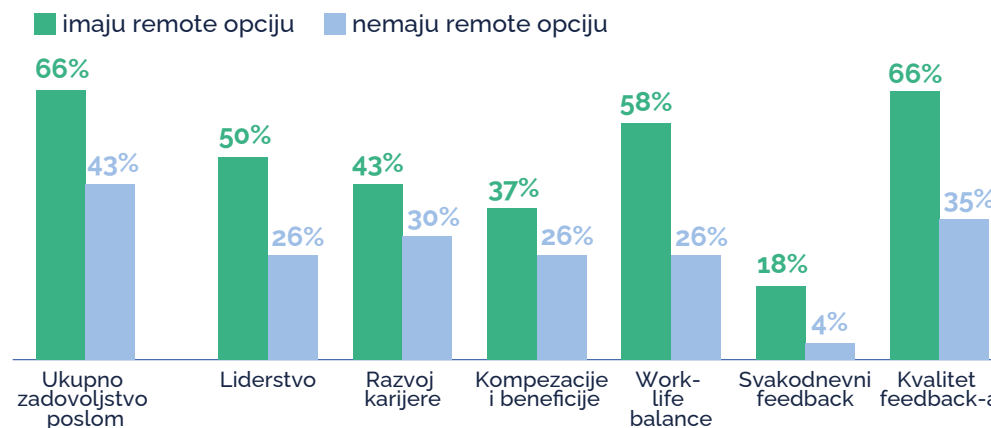
Dok zaposleni i dalje apeluju za više remote mogućnosti, kompanije i dalje žele da ih vrate u kancelariju...

KOMPANIJE: Voleli bismo da zaposleni u našoj kompaniji rade...

ZAPOSLENI: Voleo bih da u narednom periodu radim...



...ali kada uporedimo zadovoljstvo poslom, kao i pojedinim aspektima Employee Experience-a, možda i promene mišljenje.



Zaposleni koji imaju mogućnost rada od kuće su u svim aspektima posla značajno zadovoljniji od onih koji nemaju tu mogućnost.

Možda i najupečatljivije deluje činjenica da oni dobijaju svakodnevni feedback mnogo češće od svojih kolega koji su svaki dan u kancelariji!

Da li ovi rezultati garantuju da remote work donosi uspeh? Naravno da ne. Ali definitivno je tačno da forsiranje povratka u kancelarije ima kontraefekat na Employee Experience.



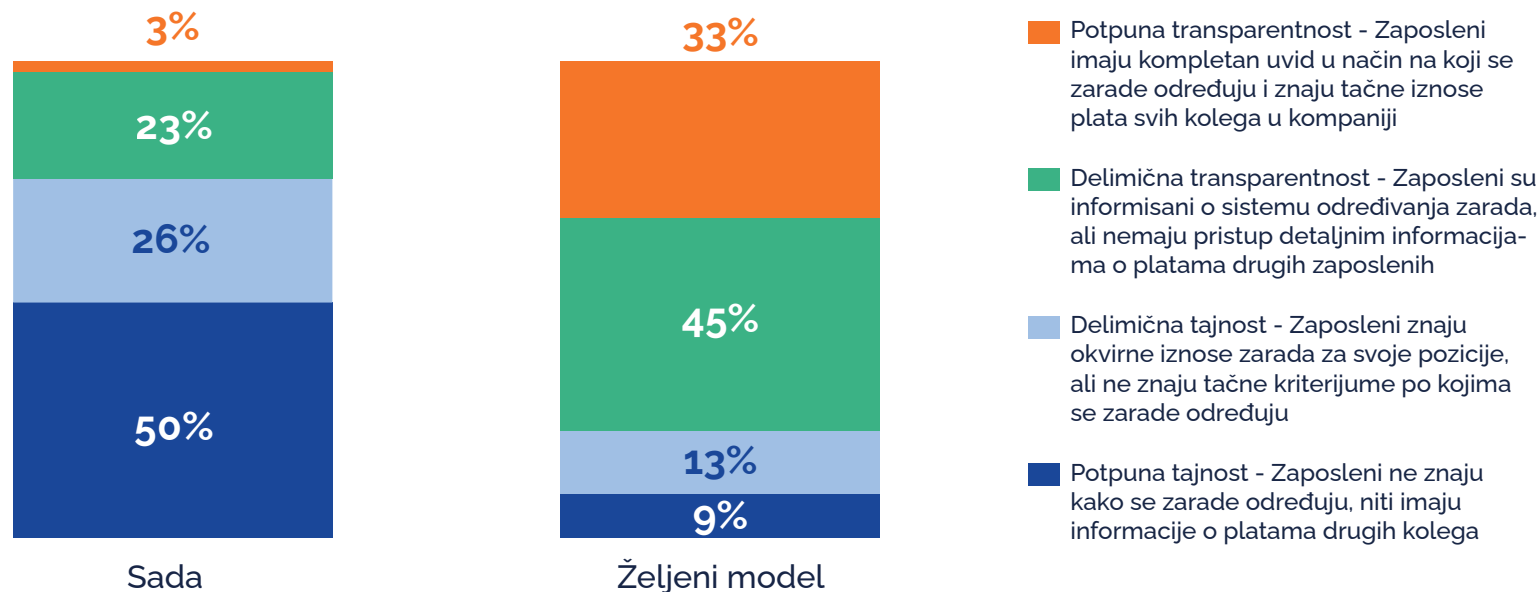
TRANSPARENTNOST ZARADA



Zaposleni su spremni na transparentnost zarada



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



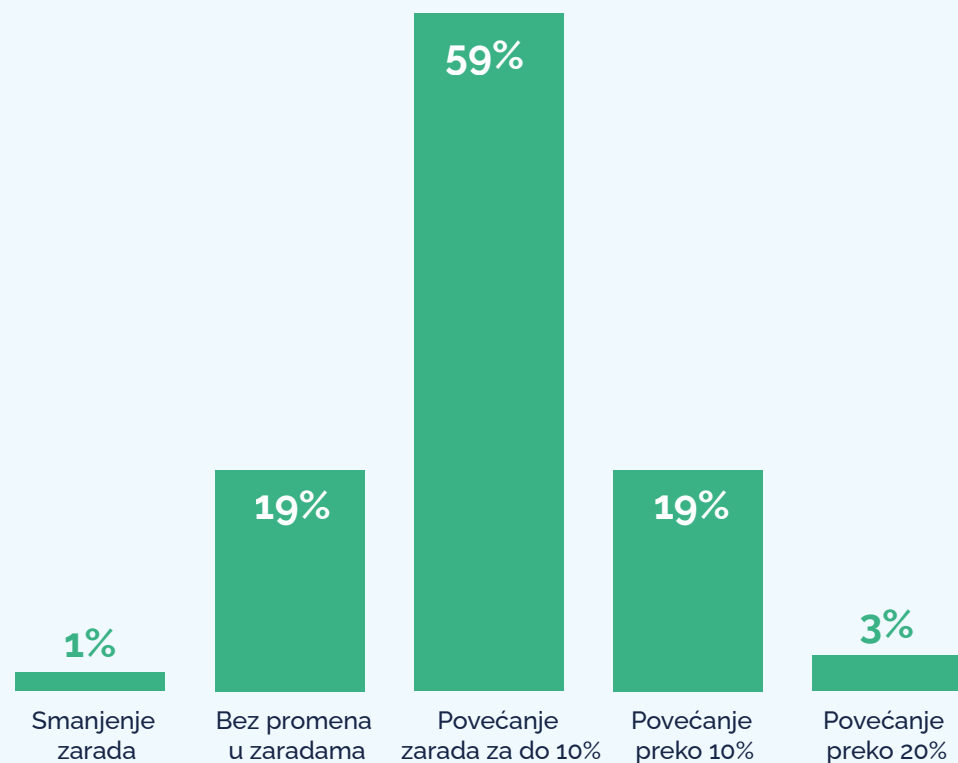
Ono što nema sumnje - zaposleni žele veću transparentnost zarada. Trenutno je situacija prilično „zamršena“, jer 76% zaposlenih u IT industriji radi u kompanijama u kojima ne postoje ni jasni kriterijumi kako se zarade određuju. Čak 33% zaposlenih ima želju da zarade budu potpuno transparentne, što pored jasno definisanog sistema podrazumeva i da svi konkretni iznosi zarada u kompaniji budu poznati. Vrlo progresivno od strane naših IT-jevaca!

Da li su i kompanije spremne na to? Pa, delimično – 69% predstavnika kompanija želi delimičnu, a 14% potpunu transparentnost. Ostaje nam da pratimo da li će sve ostati na željama.

Očekivane zarade u 2025.

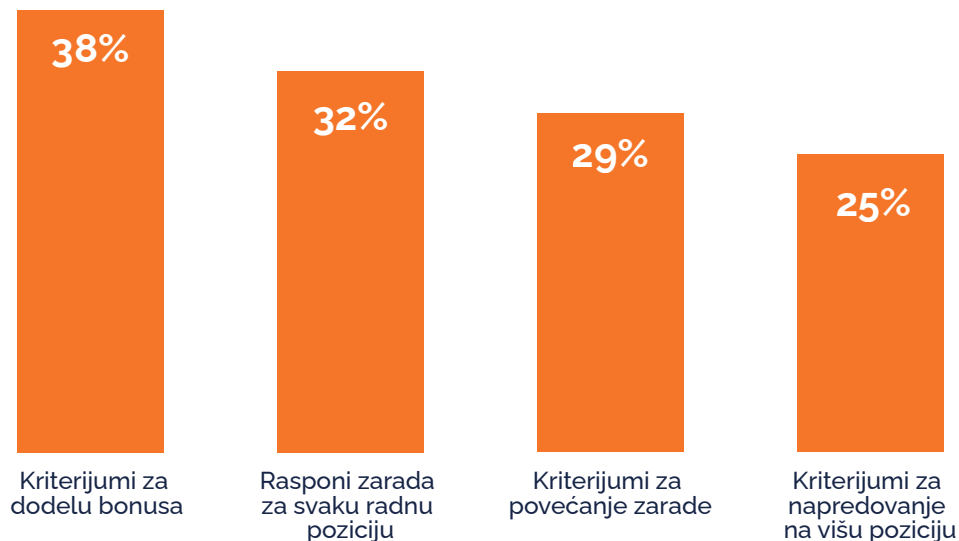


Kao i prethodnih godina, očekivani rast zarada u IT industriji je do 10%. Ove godine su kompanije rezervisane sa najavama povećanja, s obzirom na to da je u prethodnim godinama veći procenat kompanija imao optimistična očekivanja (rast preko 10% i 20%).



Imajući u vidu da većina IT kompanija u Srbiji nema definisane osnovne elemente sistema zarada (rasponi zarada, kriterijumi za povećanje zarada i dodelu bonusa), jasno je da je to prvi domaći zadatak za IT kompanije za 2025. godinu.

Procenat IT kompanija u kojima postoje jasno definisani:





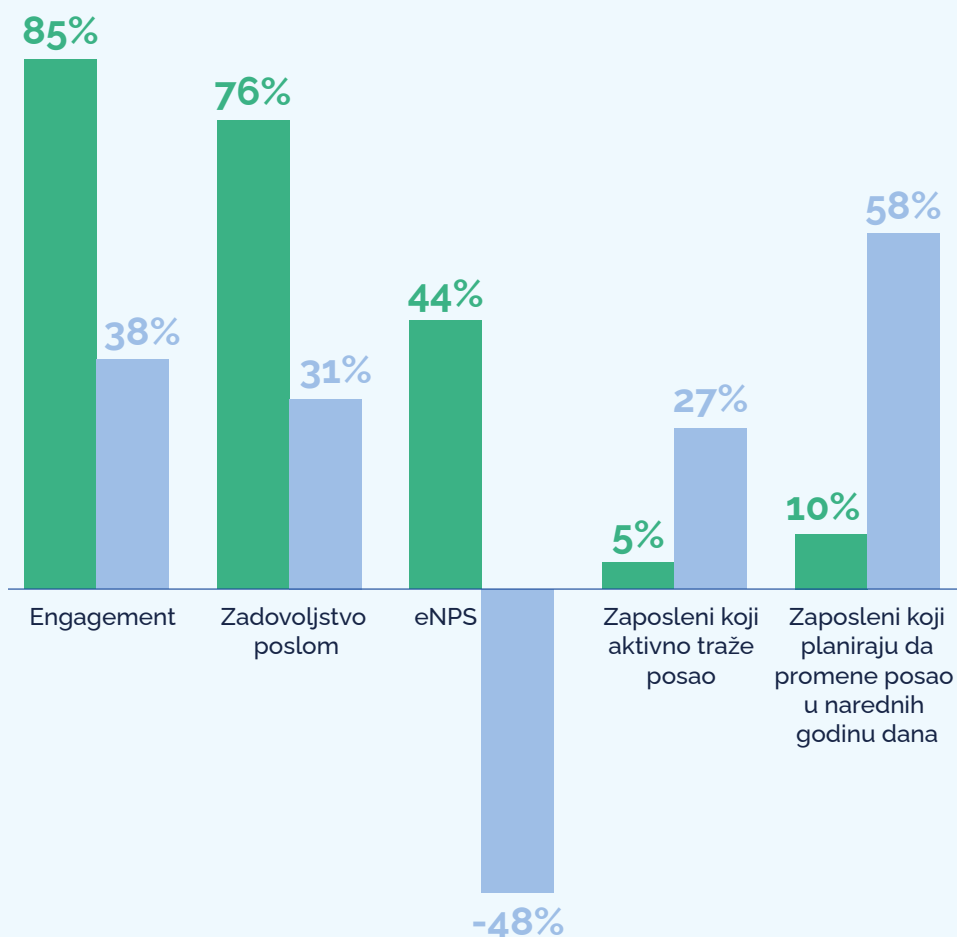
WELLBEING



Wellbeing nije luksuz, već ima ozbiljan uticaj na biznis



■ Kompanije u kojima postoji psihološka sigurnost, otvoren razgovor i razvijena kultura brige o mentalnom zdravlju
■ ... i one koje to nemaju



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 angažovanijih zaposlenih

2,5x zadovoljnih zaposlenih

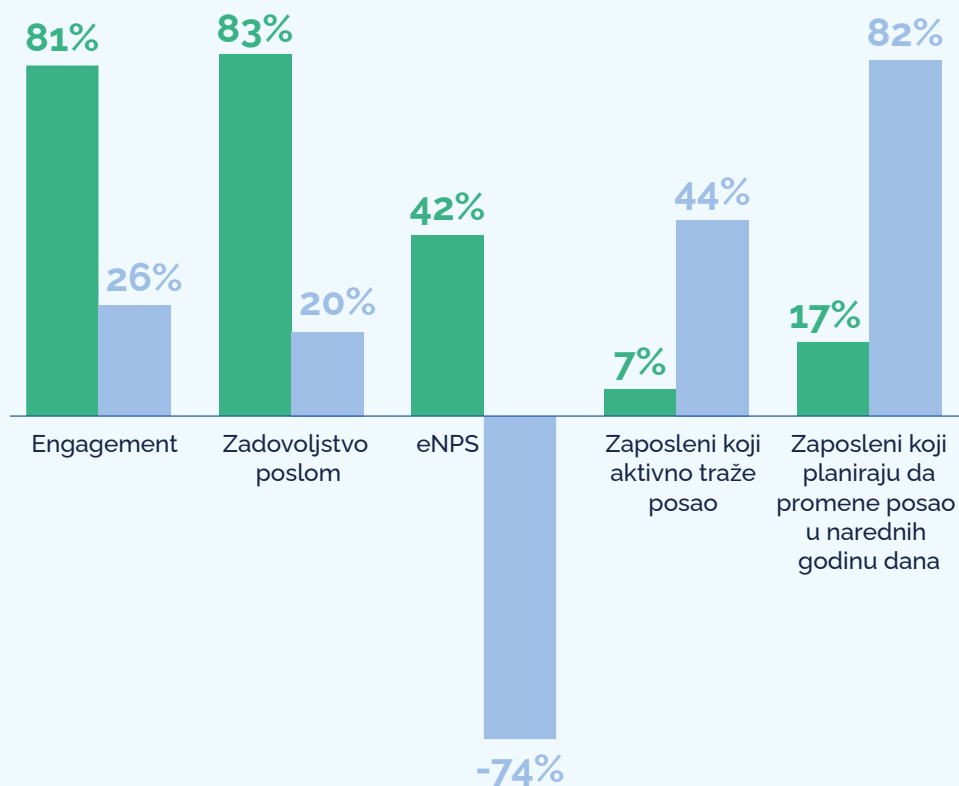
5x manje zaposlenih koji traže drugi posao

6x manje „toksičnih“ zaposlenih

Menadžeri imaju ključnu ulogu



- Zaposleni čiji menadžeri prepoznaju stanje u kom se zaposleni nalaze, potenciraju značaj brige o mentalnom zdravlju i pružaju podršku u izazovnim situacijama
- ... i oni koji to nemaju



Menadžeri koji:

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

imaju:

6x veće šanse da zadrže zaposlene

3x angažovanije zaposlene

4x više zadovoljnih zaposlenih

81%
zaposlenih izjavljuje da je obezbeđivanje podrške za zaposlene značajno za njihovu posvećenost i lojalnost prema poslodavcu

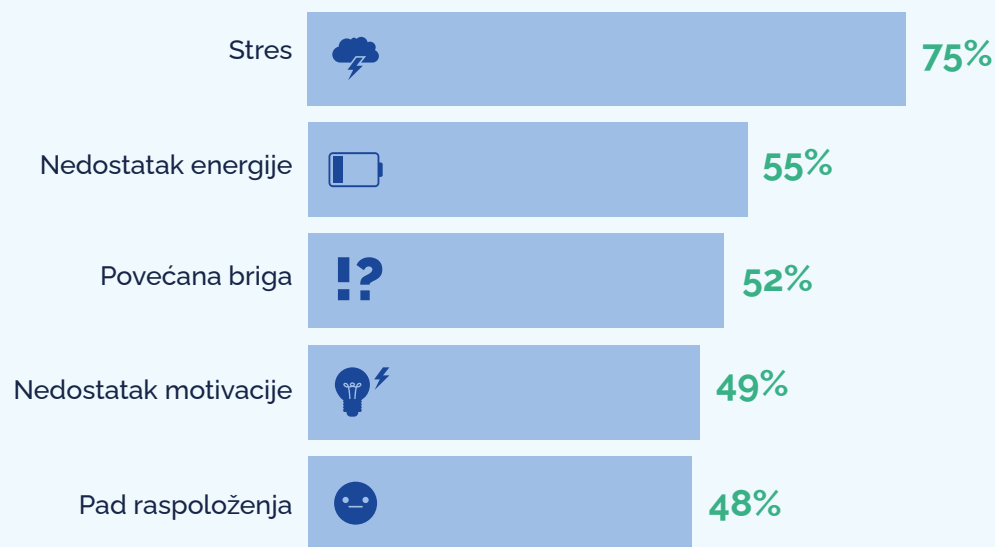
84%
zaposlenih izjavljuje da obezbeđivanje podrške za zaposlene značajno utiče na imidž kompanije i privlačenje zaposlenih

Kako IT kompanije da podrže wellbeing zaposlenih?



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

Top 5 wellbeing problema



rezilient

Preporuka

Prva wellbeing platforma za kompanije u Srbiji.

93% zaposlenih u IT industriji se suočava se nekim od problema iz domena wellbeinga

62% zaposlenih izjavljuje da su navedeni problemi imali uticaj na njihov učinak na poslu

55% zaposlenih izjavljuje da kompanija ne podržava u dovoljnoj meri njihovo mentalno zdravlje

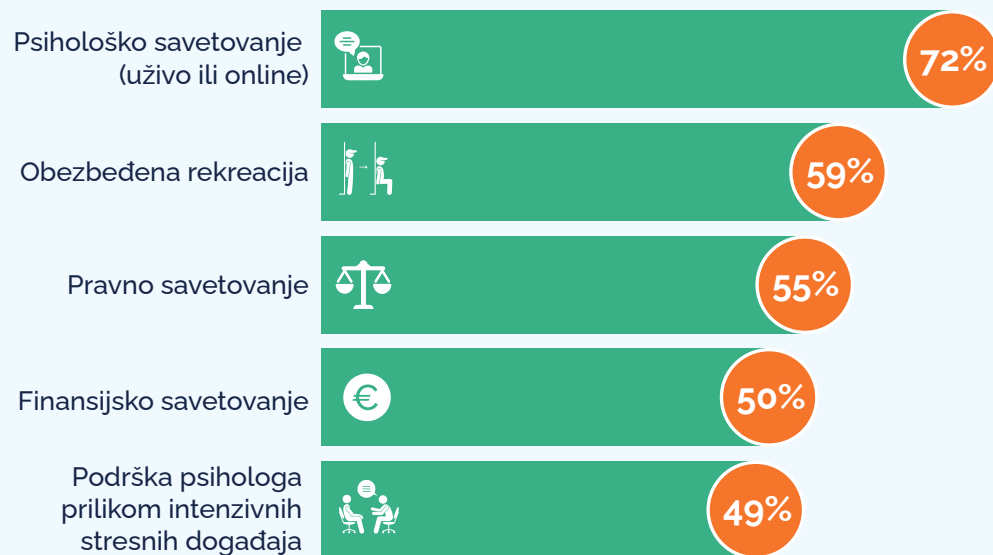
50% zaposlenih ima obezbeđen neki vid wellbeing programa u svojoj kompaniji

Kako IT kompanije da podrže wellbeing zaposlenih?



Od čega krenuti?

Top 5 programa podrške koje zaposleni u IT kompanijama žele od svojih poslodavaca



Ponovo se potvrđuje da se velika većina zaposlenih u toku godine sretne sa nekim od wellbeing problema kao što su stres, anksioznost, depresivnost, usamljenost, bračni, porodični problemi i slično. Ovi izazovi nisu rezervisani samo za slobodno vreme zaposlenih, već imaju ozbiljan uticaj na produktivnost kompanija, a samim tim i ekonomiju - skoro dva od tri zaposlena u IT industriji prijavljuje da ima smanjen učinak zbog wellbeing problema.

Zaposleni su pokazali najveće interesovanje da od kompanija dobiju obezbeđeno psihološko savetovanje, ali se iznenađujuće visoko kotiraju pravno i finansijsko savetovanje, kao manje tradicionalne wellbeing oblasti.





EMPLOYEE EXPERIENCE

Da li su IT poslodavci u minusu?



Ukoliko merite eNPS u svojoj kompaniji, evo prilike da se odmerite sa tržištem. Deluje da nije teško biti iznad -6, koliko iznosi prosečan eNPS za IT kompanije u Srbiji.

Malo slikovitije: 36% zaposlenih u IT industriji otvoreno priča loše o svojoj kompaniji, dok bi tek 30% zaposlenih svojim prijateljima preporučilo da se zaposle u kompaniji u kojoj trenutno rade.



eNPS = -6

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.

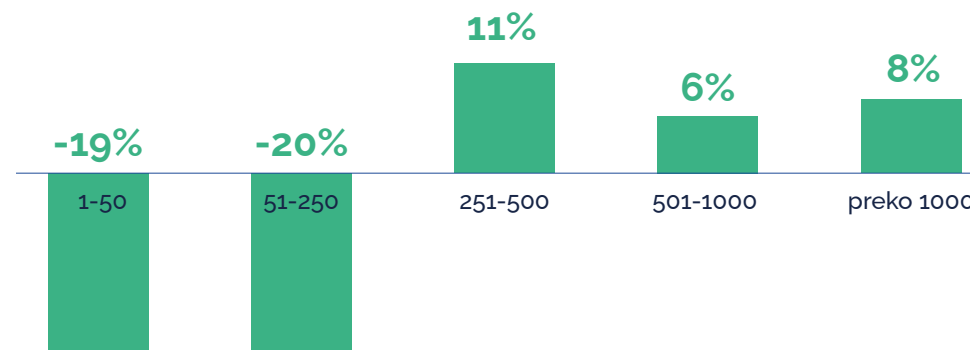
Employee Net Promoter Score (eNPS) je najprihvaćenija mera spremnosti zaposlenih da preporuče kompaniju kao poslodavca, izražena kroz pitanje:

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 značajno razlikuje u malim i velikim kompanijama.



Polovina zaposlenih želi da promeni posao

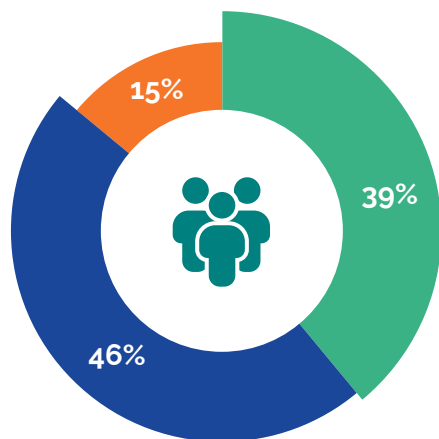


Radna snaga u srpskom IT-ju je prilično aktivna u poređenju sa svetskim standardima. Dok na globalnom nivou posao aktivno ili pasivno traži 51% zaposlenih (Gallup, 2023), taj procenat je u našem IT-ju značajno viši – 61%.

infostud.

Preporuka

Glavno mesto za zapošljavanje u Srbiji

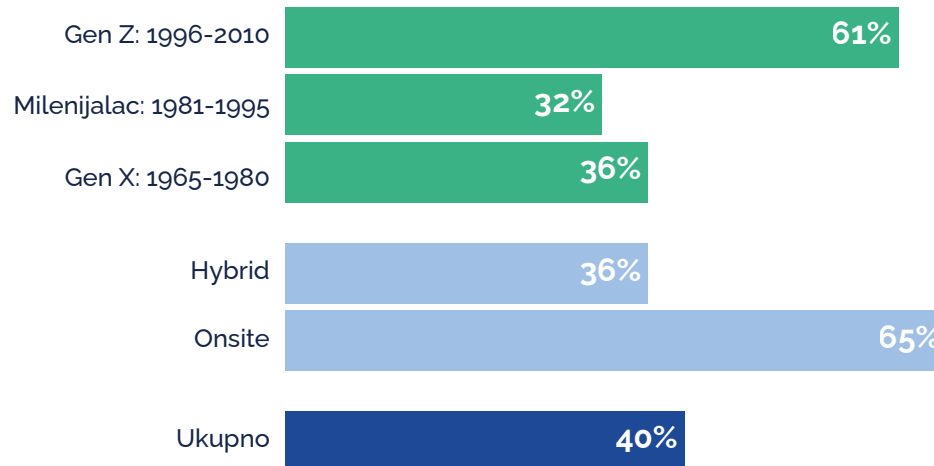


Ne tražim
novi posao

Pratim prilike, ali
ne tražim aktivno

Aktivno tražim
drugi 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.

Podaci o prosečnom stažu na trenutnom poslu nam govore da je 25% zaposlenih u IT industriji uspelo u tome, odnosno promenilo je posao u poslednjih godinu dana.

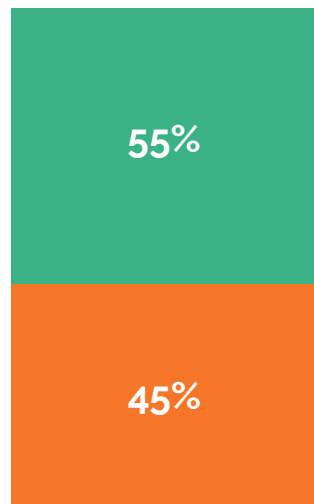
Rizik od odlaska je veći ukoliko:

- zapošljavate mlađu ekipu
- nemate opciju remote/hybrid rada

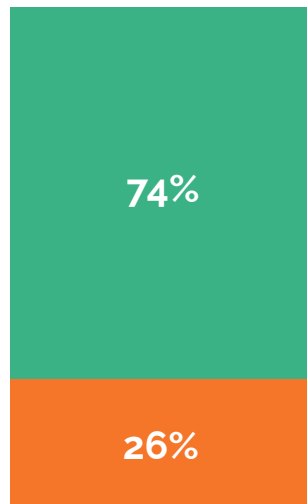
Da li menadžeri u IT industriji zapravo žele da budu menadžeri?



Skoro polovina menadžera u srpskoj IT industriji ne želi da bude na menadžerskoj poziciji!



Menadžer



Izvršilac

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

■ Želim da budem menadžer

Verovatnoća da Vaš šef zapravo ne želi da bude Vaš šef je prilično velika, čak 55%! Možda na tu poziciju nije došao svojom voljom i radije bi se bavio svojom strukom.

Možda ovo i nije toliko iznenađenje za IT industriju, ali svakako alarmantan podatak.

S druge strane, svaki četvrti zaposleni u IT industriji koji radi kao izvršilac ima ambiciju da postane menadžer.

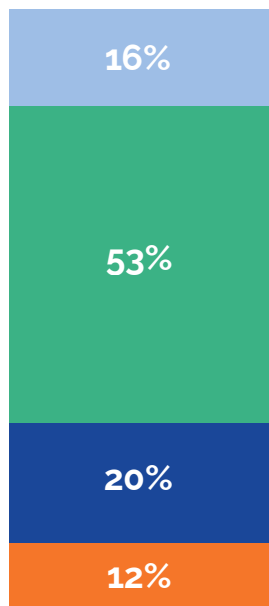
Drugim rečima, ako ste u situaciji da odlučujete o unapređenju između četiri kandidata, bilo bi sjajno da pogodite ko je onaj pravi.



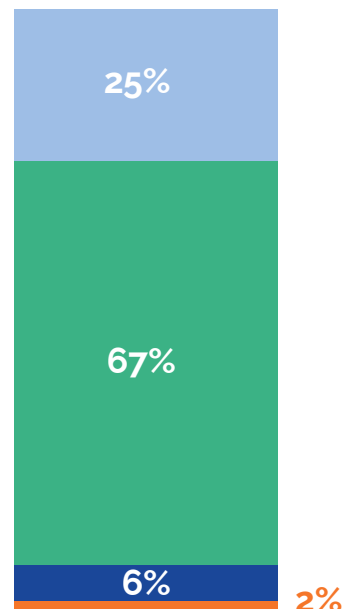
Feedback culture živi u IT industriji



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.

Izgleda da „Feedback culture“ nije strana reč za većinu IT kompanija u Srbiji, s obzirom da ne postoji dramatična razlika između potreba koje imaju zaposleni i trenutne prakse.

Potreba za feedbackom očekivano opada sa godinama, jer je podrška zaposlenima na početku karijere mnogo značajnija nego u kasnijim fazama. Tako svakodnevni feedback priželjkuje 35% Zoomera, a taj procenat pada na 20% kod ostalih generacija.

Šta HR planira za 2025?



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?



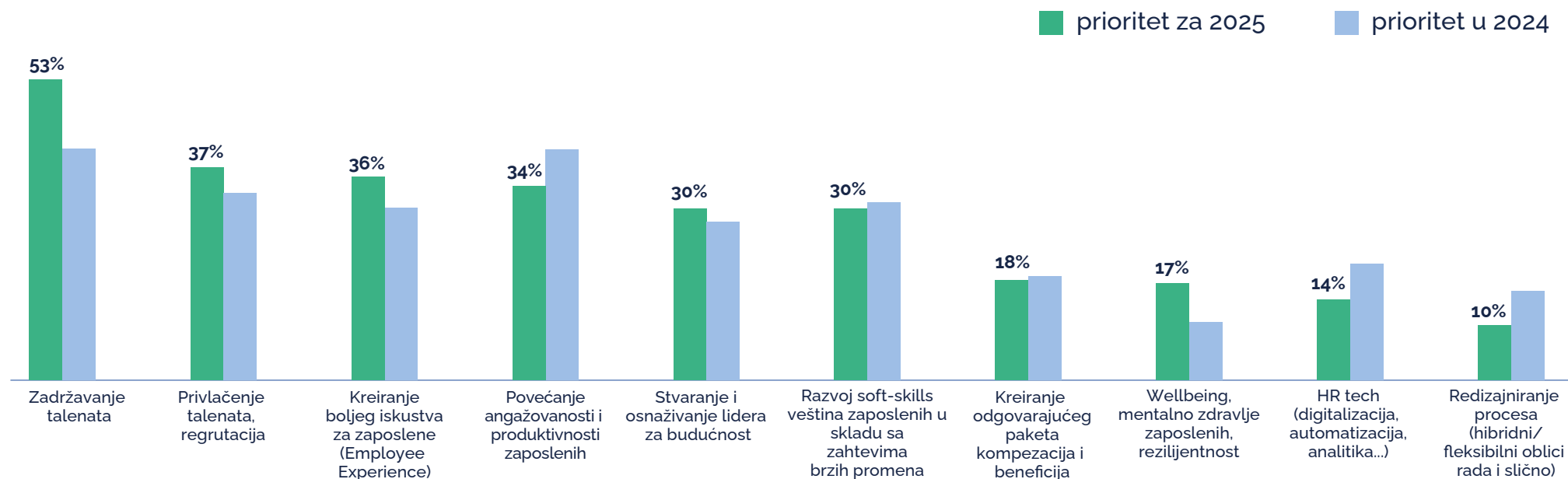
TIMCentar

Preporuka

Tailor-made podrška za najkompleksnije HR izazove

Najveći skok u odnosu na ovu godinu se planira u oblastima u kojima se direktno adresira briga o zaposlenima: **Zadržavanje talenata, Wellbeing i Employee Experience.**

Zanimljivo je i da kompanije očekuju da će se sledeće godine više baviti regrutacijom nego ove godine, što je možda najava razmrdavanja IT tržišta.



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, webinar a 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.

