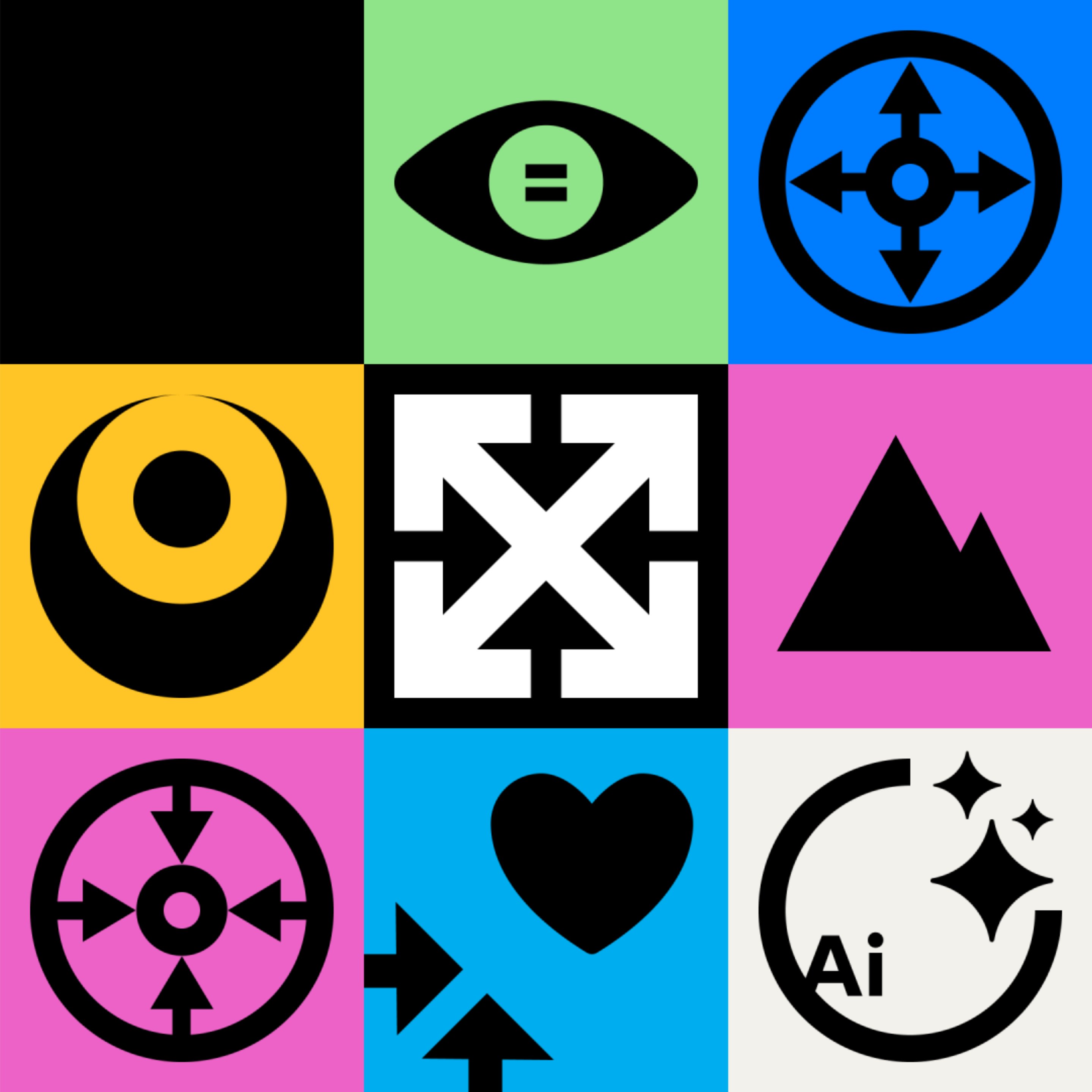


# TALENT TRENDОВИ

2026



# TALENT TREND OVI 2026

U istraživanju je učestvovalo 6.999 ispitanika. Od toga je bilo 58,5% žena (N=4.094) i 41,2% muškaraca (N=2.884), dok se 0,3% ispitanika nije izjasnilo.

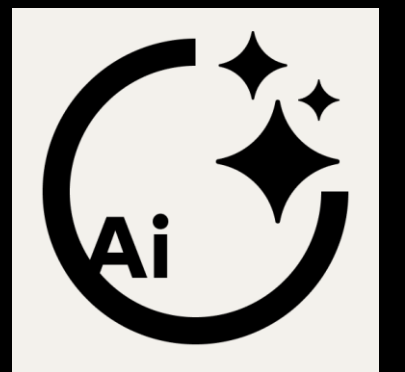
Po generacijskoj pripadnosti, najveći deo uzorka činila je Generacija Y sa 43,0 (N=3.013), zatim Generacija Z sa 36,0 (N=2.523) i Generacija X sa 19,3% (N=1.353). Baby Boomeri su bili zastupljeni sa 1,3% (N=92), a 0,3% ispitanika nije želelo da se izjasni.

Geografski, 36,3% ispitanika živi u Beogradu sa okolinom (N=2.544), 25,7% u Vojvodini (N=1.798), 19,1% u južnoj i istočnoj Srbiji (N=1.334), a 18,6% u Šumadiji i zapadnoj Srbiji (N=1.299). Izvan Srbije bilo je 0,3% ispitanika.

Svoju situaciju na tržištu rada 48,4% ispitanika ocenjuje kao lošu ili veoma lošu, dok je 27,9% ocenjuje kao dobru ili veoma dobru, a 23,8% kao neutralnu.

## MEGA TREND

### AI kao partner. Odgovorna koegzistencija.



VRH POSLODAVAC

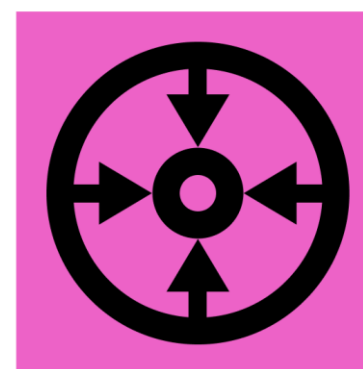


01

**Radikalna transparentnost.  
Realna odgovornost.**

Da li poslodavci u Srbiji zaista grade poverenje ili ga samo komuniciraju?

VRH POSLODAVAC

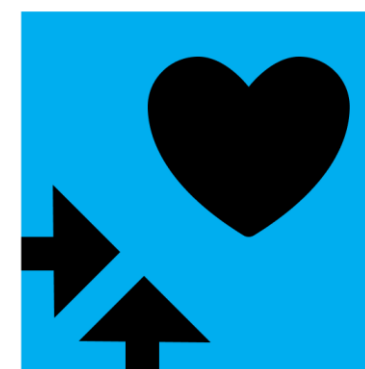


02

**Fleksibilna autonomija.  
Oснаžena samostalnost.**

Da li zaposleni u Srbiji zaista biraju kako rade ili fleksibilnost ostaje privilegija?

VRH POSLODAVAC



03

**Liderstvo sa poverenjem.  
Razvoj kroz pozitivne emocije.**

Da li lideri u Srbiji vode kroz poverenje ili i dalje upravljaju kroz kontrolu?

VRH POSLODAVAC

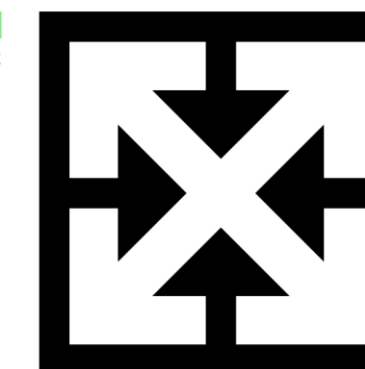


04

**Jasna svrha.  
Lična odgovornost.**

Da li zaposleni u Srbiji rade sa svrhom ili samo ispunjavaju očekivanja?

VRH POSLODAVAC

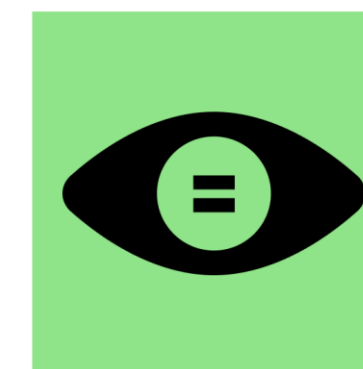


05

**Veštine ispred pozicije.  
Karijera bez granica.**

Da li u srpskim kompanijama veštine otvaraju vrata ili ih i dalje otvaraju titule?

VRH POSLODAVAC



06

**Transparentnost nagrada.  
Dosledna pravičnost.**

Da li je transparentnost plata i dalje tabu ili zaposleni konačno dobijaju odgovor?

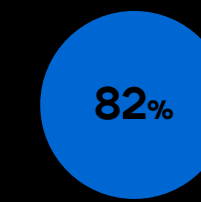
# DA LI POSLODAVCI U SRBIJI ZAISTA GRADE POVERENJE ILI GA SAMO KOMUNICIRAJU?

**85%** ŽELI OTVORENU KOMUNIKACIJU

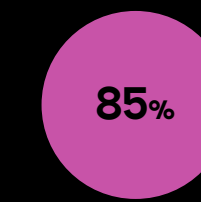
Važno mi je da poslodavci otvoreno komuniciraju sa zaposlenima o promenama, izazovima i poslovnim rezultatima.



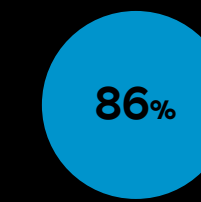
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



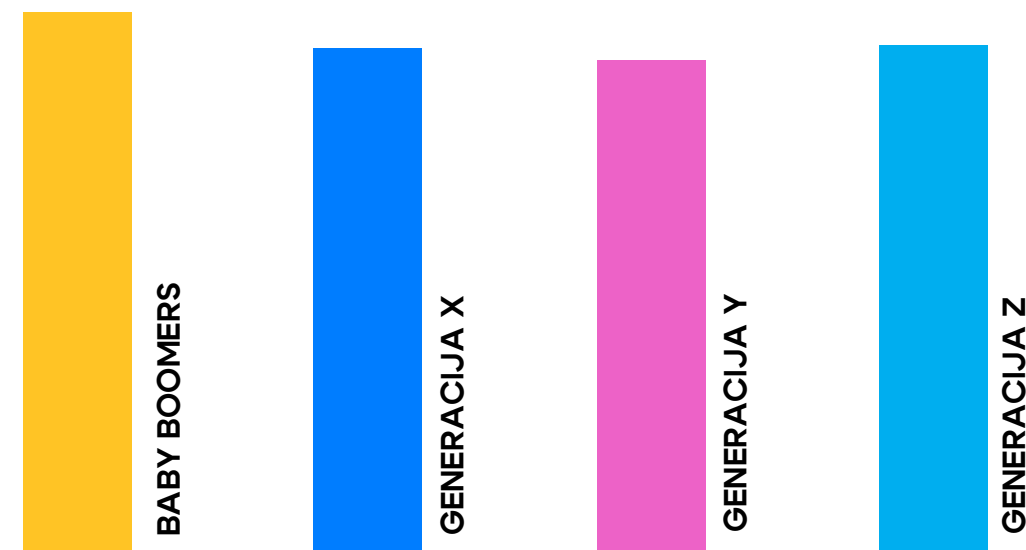
GENERACIJA Z

**66%**

BLAGOVREMENO INFORMIŠE

Moj poslodavac blagovremeno informiše zaposlene o važnim dešavanjima.

72% 67% 65% 67%

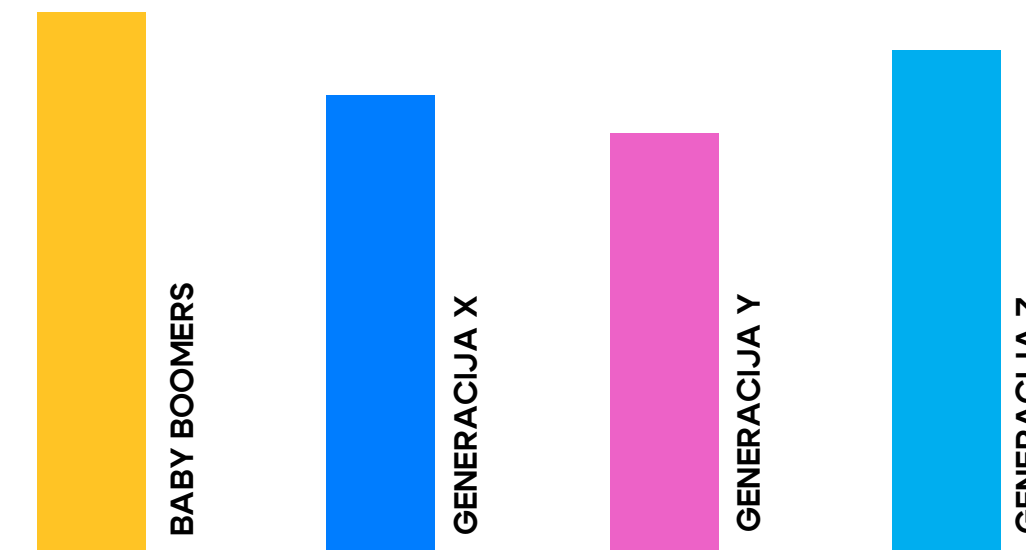


**61%**

ISKRENO O IZAZOVIMA

Moj poslodavac iskreno komunicira o izazovima sa kojima se kompanija suočava.

72% 61% 56% 67%

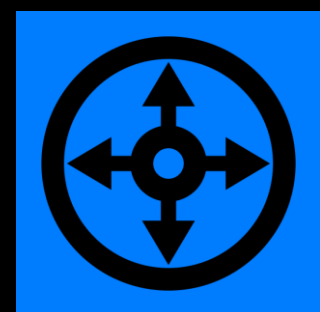
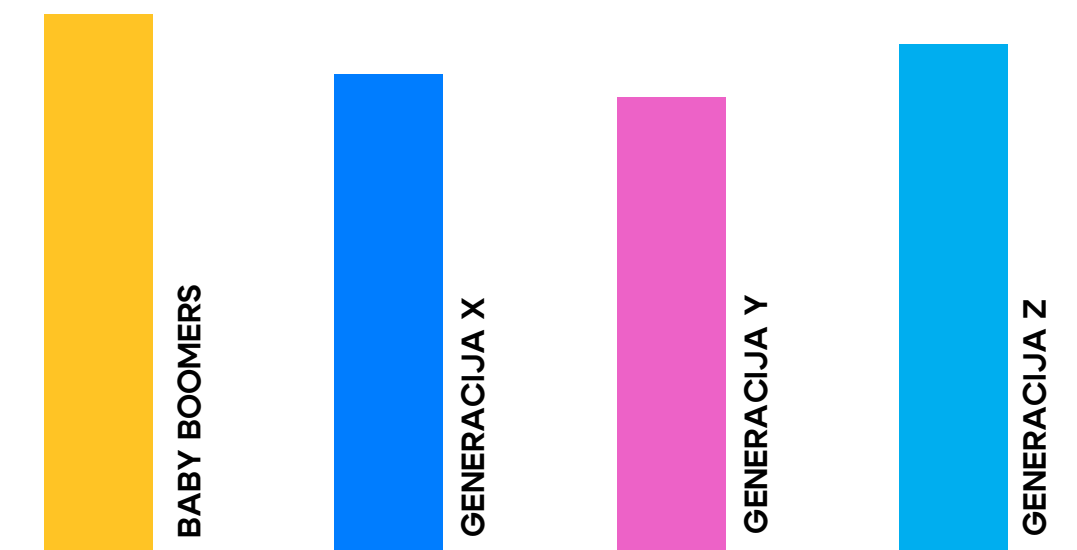


**64%**

OTVORENA KOMUNIKACIJA

Moj poslodavac omogućava otvorenu komunikaciju između rukovodstva i zaposlenih.

72% 64% 61% 68%



TREND #01

**RADIKALNA  
TRANSPARENTNOST.  
REALNA  
ODGOVORNOST.**

**85% zaposlenih želi transparentnost. Samo jedan deo zaposlenih je i zaista dobija.**

**Taj jaz nije slučajnost, to je odluka poslodavca.**

Generacija Y oseća jaz najjače: svega 56% veruje da njihov poslodavac iskreno komunicira o izazovima. Kompanije koje zatvore taj jaz ne grade samo kulturu, grade lojalnost koju nijedna beneficija ne može da kupi.

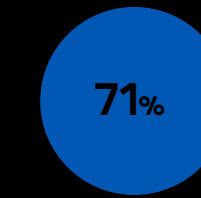
# DA LI ZAPOSLENI U SRBIJI ZAISTA BIRAJU KAKO RADE ILI FLEKSIBILNOST OSTAJE PRIVILEGIJA?

**85%** ŽELI AUTONOMIJU U ORGANIZACIJI RADA

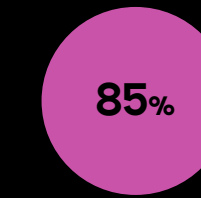
Važno mi je da lideri kod mog poslodavca podržavaju fleksibilne načine rada i imaju poverenje u zaposlene da odgovorno organizuju svoj rad.



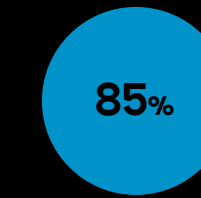
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



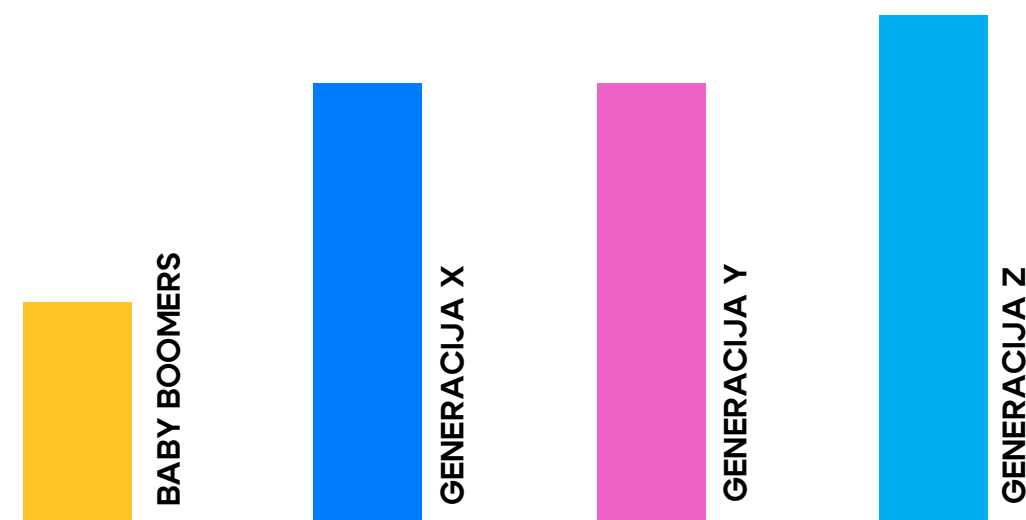
GENERACIJA Z

**62%**

IMAJU PODRŠKU OD LIDERA ZA FLEKSIBILNOST

Lideri u mojoj organizaciji podržavaju zaposlene u fleksibilnoj organizaciji rada

29% 58% 58% 67%

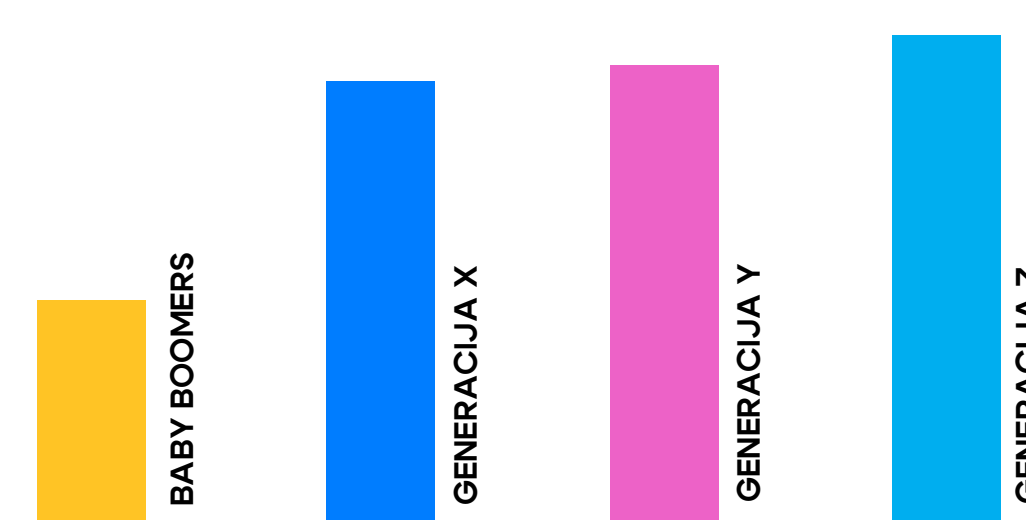


**61%**

IMAJU AUTONOMIJU

Lideri u mojoj organizaciji podstiču autonomiju u svakodnevnm radnim odlukama

29% 59% 61% 65%

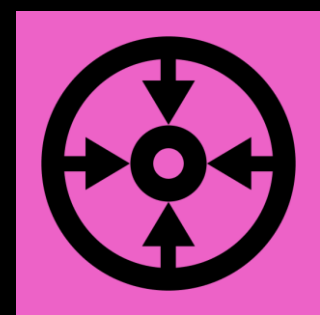
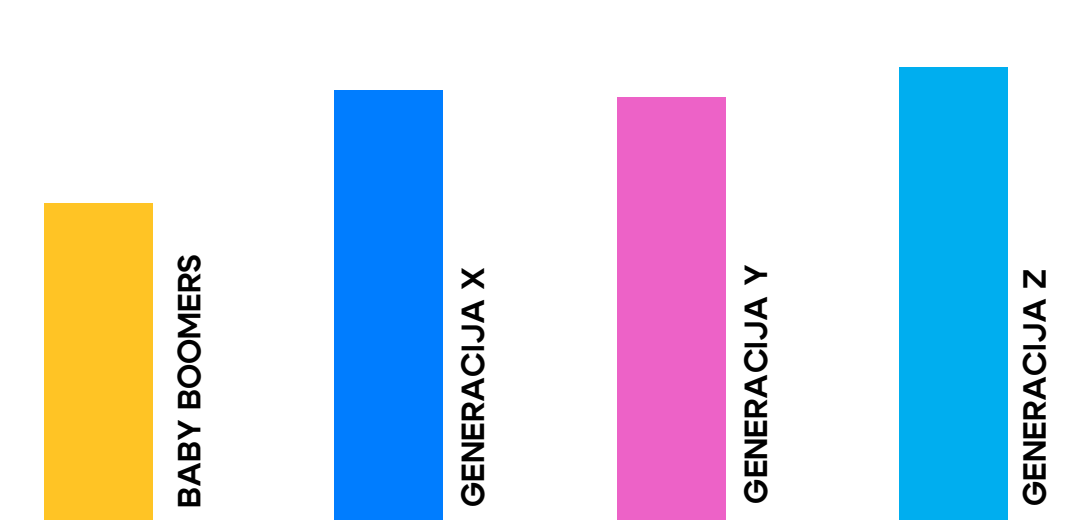


**58%**

REZULTATI U MOSTO PRISUSTVA

Lideri u mojoj organizaciji procenjuju zaposlene na osnovu rezultata, a ne prisutnosti

43% 58% 57% 61%



TREND #02

**FLEKSIBILNA  
AUTONOMIJA.  
OSNAŽENA  
SAMOSTALNOST.**

**Kada lideri biraju kome veruju to nije menadžment. To je privilegija.**

**Fleksibilnost žele sve generacije ali ne dobijaju je podjednako.**

Baby Boomers je cene najviše (100%), a osećaju je najmanje: samo 29% kaže da lideri podržavaju fleksibilan rad. Generacija Z, s druge strane, dobija najveću slobodu (67%).

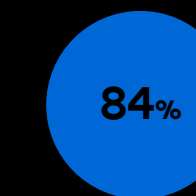
## DA LI LIDERI U SRBIJI VODE KROZ POVERENJE ILI I DALJE UPRAVLJAJU KROZ KONTROLU?

**87%** ŽELI D RADI U PSIHOLOŠKI BEZBEDNOM OKRUŽENJU

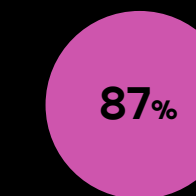
Važno mi je da u timu postoji atmosfera poverenja u kojoj zaposleni mogu slobodno da iznose ideje i mišljenja bez straha od negativnih posledica



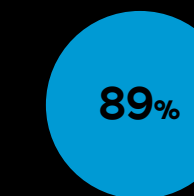
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



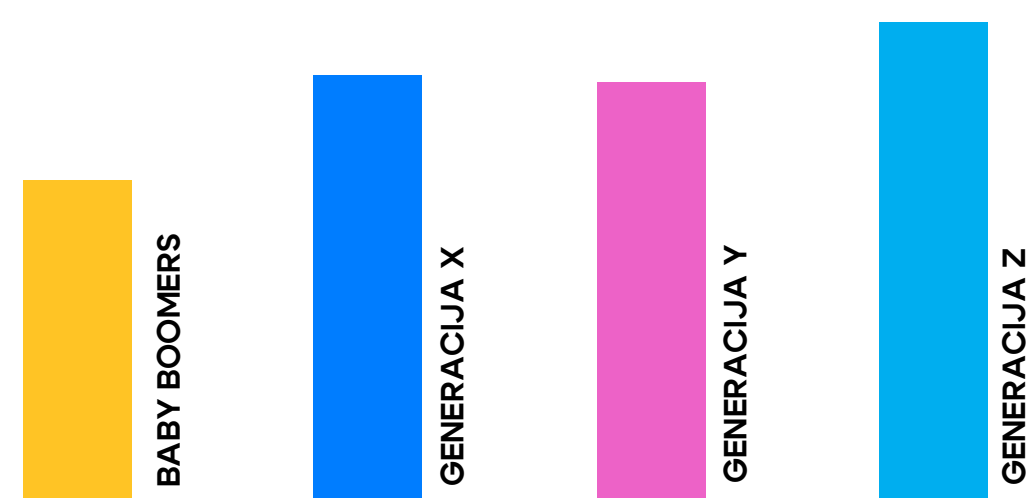
GENERACIJA Z

**59%**

PRUŽA SLOBODU MIŠLJENJA

Moj poslodavac podstiče zaposlene da slobodno izražavaju svoje mišljenje

43% 57% 56% 64%

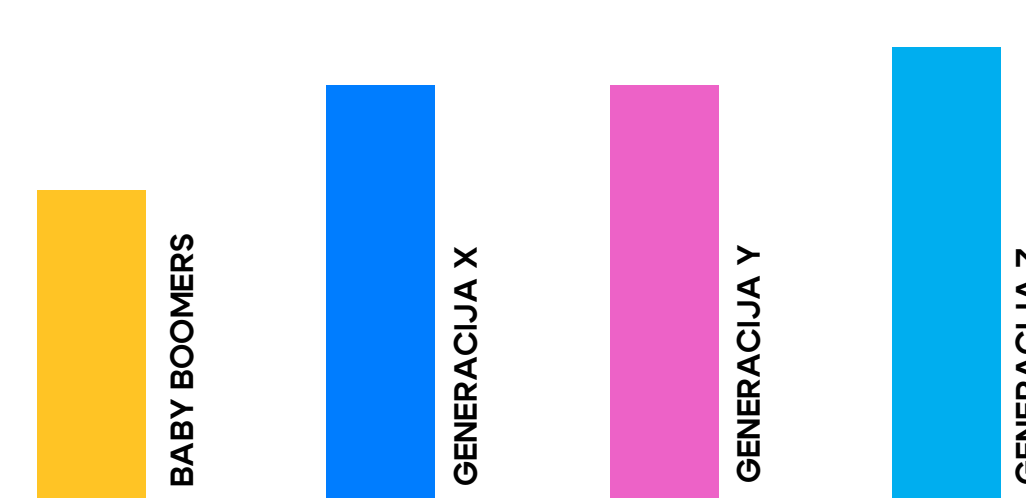


**59%**

ISKRENO POKAZUJU BRIGU

Moj poslodavac omogućava zaposlenima da iznesu zabrinutosti bez straha od negativnih posledica

43% 57% 57% 62%

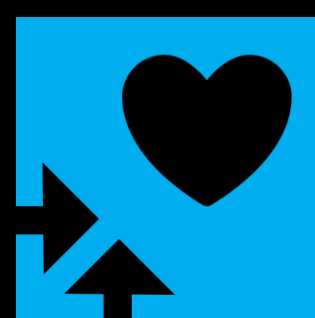
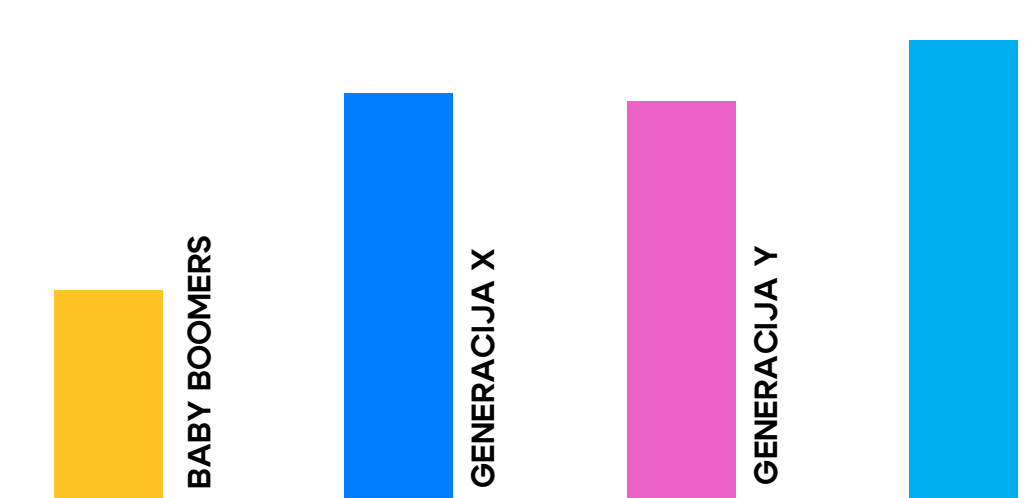


**57%**

UČI UZ GREŠAKA

Moj poslodavac podstiče lidere da greške posmatraju kao prilike za učenje

29% 55% 54% 62%



TREND #03

**LIDERSTVO SA  
POVERENJEM.  
RAZVOJ KROZ  
POZITIVNE EMOCIJE.**

**Psihološka bezbednost nije vrednost, to je uslov za rad.**

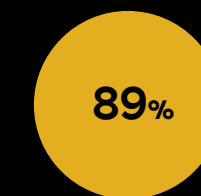
**Kada psihološka bezbednost zavisi od toga ko si i koliko godina radiš: nije je uopšte ni bilo.**

Sve generacije žele da mogu da progovore bez straha. Ali samo polovina ih zaista može. Baby Boomers osećaju psihološku bezbednost najmanje od svih: svega 29% kaže da njihov lider greške tretira kao prilike za učenje. Generacija Z je na suprotnom kraju, njih 62–64% potvrđuje da može slobodno da govori.

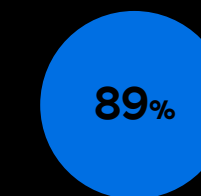
# DA LI ZAPOSLENI U SRBIJI RADE SA SVRHOM ILI SAMO ISPUNJAVAJU OČEKIVANJA?

**87%** ŽELI JASNO DEFINISANU POZICIJU

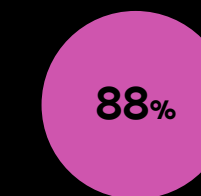
Važno mi je da su moja uloga, odgovornosti i očekivanja na poslu jasno definisani



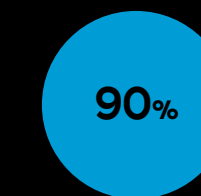
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



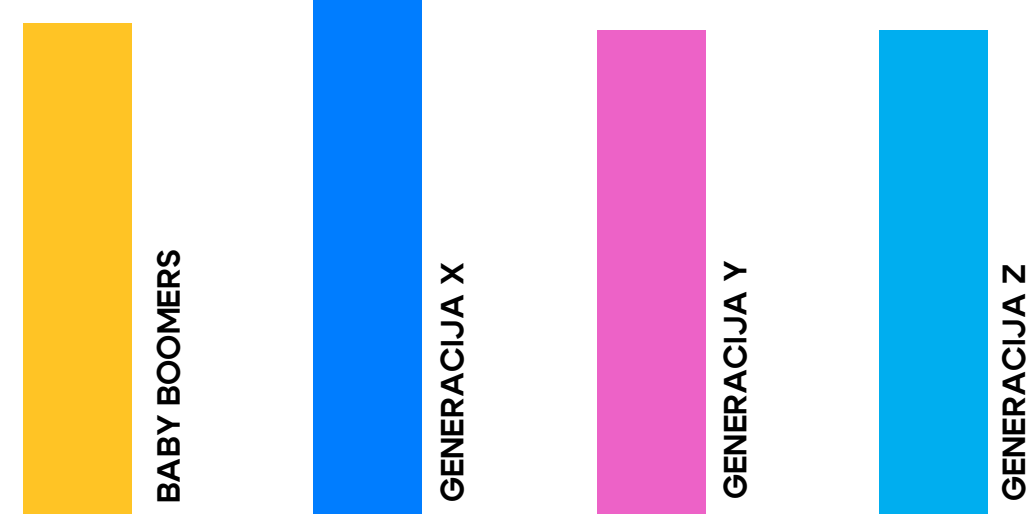
GENERACIJA Z

**66%**

IMA JASNO DEFINISANE ODGOVORNOSTI

Moj poslodavac jasno definiše moje odgovornosti i opseg posla

66% 70% 65% 65%

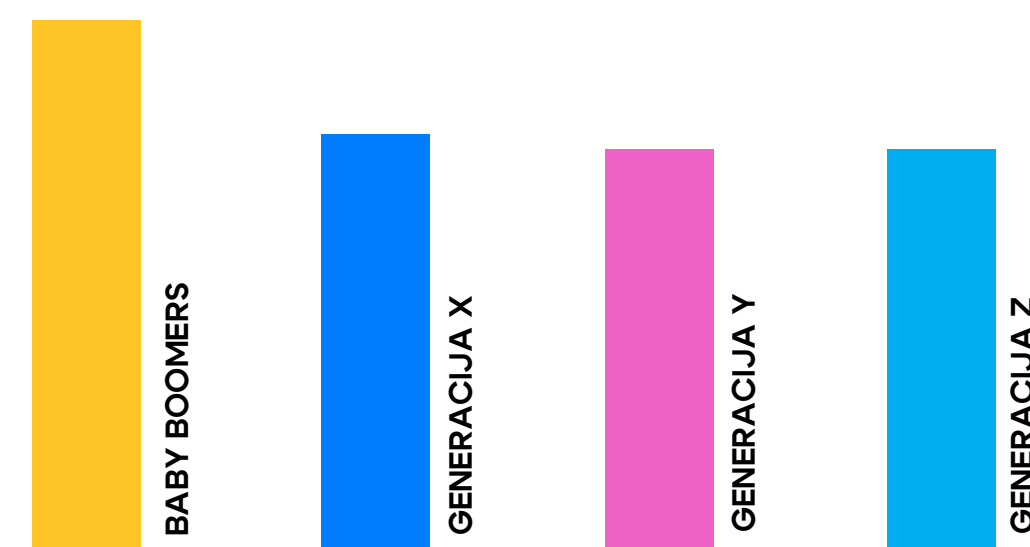


**56%**

IMA JASNO VLASNIŠTVO NAD ZADACIMA

Moj poslodavac sprečava preklapanje odgovornosti i nejasno vlasništvo nad zadacima

72% 57% 55% 55%

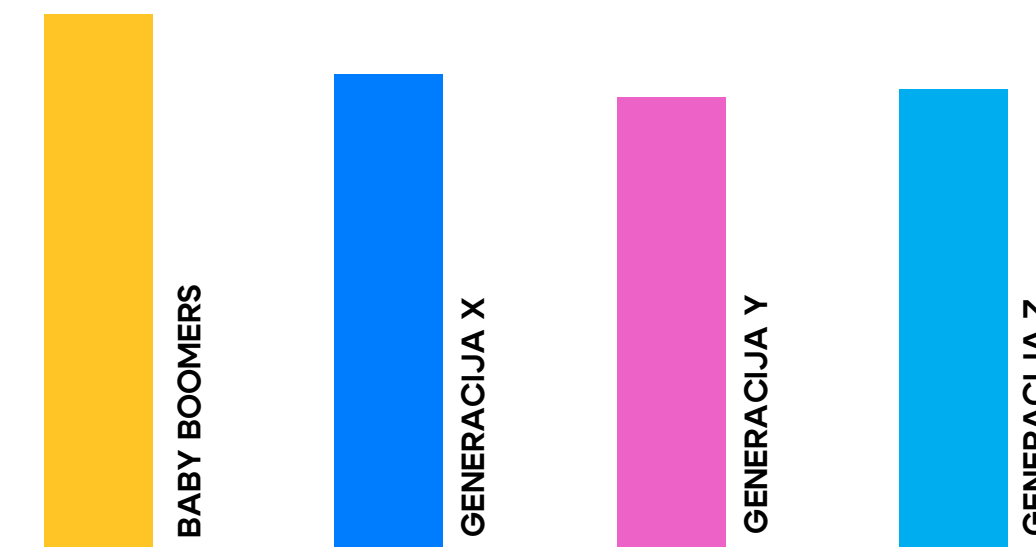


**62%**

ZNA KO DONOSI ODLUKE

Moj poslodavac obezbeđuje da zaposleni znaju ko je odgovoran za određene odluke.

72% 64% 61% 62%



**Gotovo svi žele jasna pravila. Polovina ih radi bez njih.**

**89% zaposlenih smatra da jasno definisana uloga nije opcija: to je uslov.**

Ipak, samo svaki drugi kaže da poslodavac zaista sprečava kaos u odgovornostima. Baby Boomers najjasnije vide ko je za šta odgovoran (72%). Gen Y i Z rade u maglovitijim strukturama, samo 55% zna ko drži odgovornost za odluke



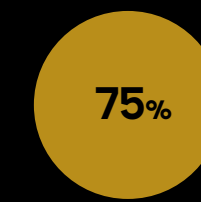
TREND #04

**JASNA SVRHA. LIČNA ODGOVORNOST.**

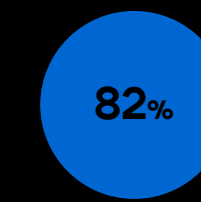
# DA LI U SRPSKIM KOMPANIJAMA VEŠTINE OTVARAJU VRATA ILI IH I DALJE OTVARAJU TITULE?

**83%** ŽELI KARIJERU BAZIRANU NA VEŠTINAMA

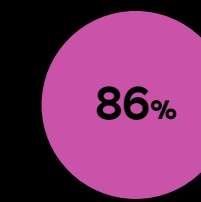
Važno mi je da kompanija pruža mogućnosti za razvoj karijere zasnovane na veštinama zaposlenih, a ne samo na formalnim pozicijama



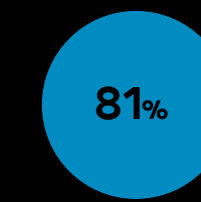
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



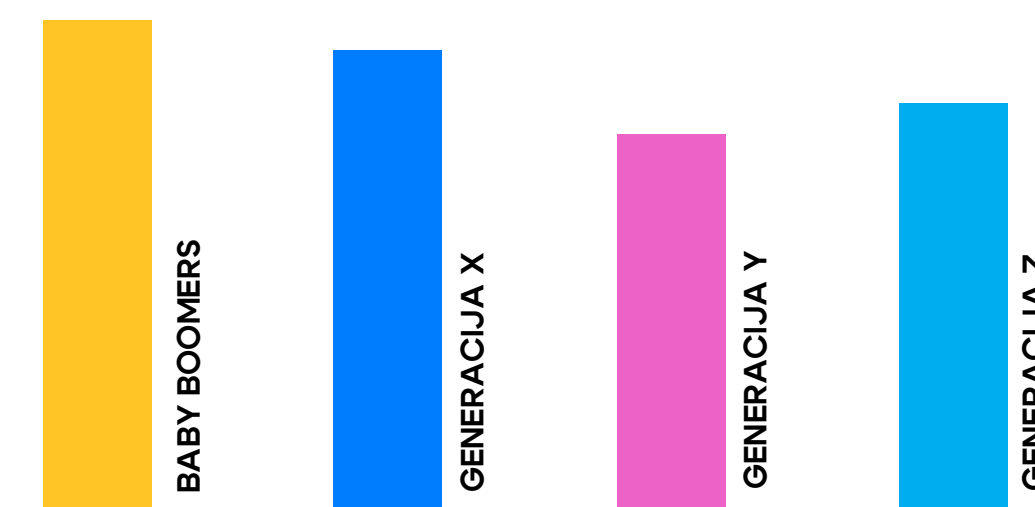
GENERACIJA Z

**51%**

VERUJE DA SU NJIHOVE VEŠTINE PREPOZNATE

Moj poslodavac prepoznaje veštine zaposlenih kao važan faktor za napredovanje u karijeri.

65% 61% 50% 54%

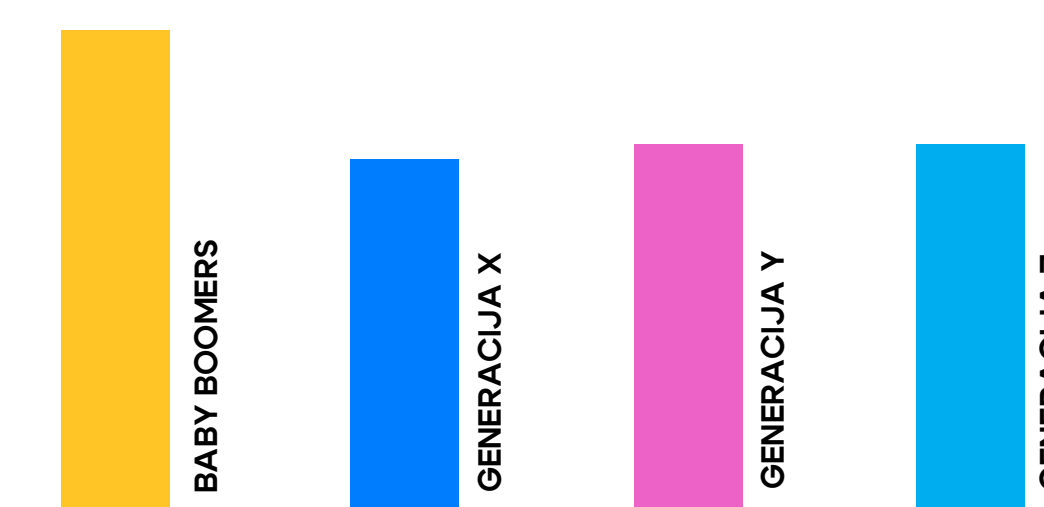


**50%**

VERUJE DA POSLODAVAC VIŠE CENI VEŠTINE

Moj poslodavac vrednuje profesionalne veštine više nego formalne titule prilikom procene karijernog razvoja.

65% 48% 50% 50%

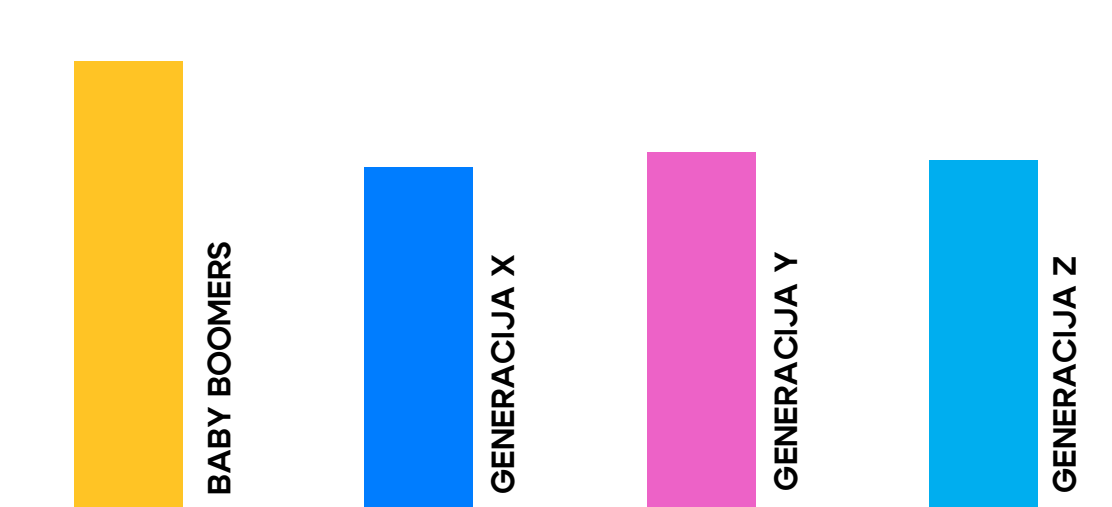


**46%**

MOŽE DA NAPREDUJE NA NETRADICIONALAN NAČIN

Moj poslodavac prepoznaje netradicionalne karijerne puteve zasnovane na sposobnostima zaposlenih.

60% 46% 48% 47%



TREND #05

**VEŠTINE ISPRED  
POZICIJE.  
KARIJERA BEZ  
GRANICA.**

**Generacija koja je odrasla uz ideju da veštine pobede titule,**

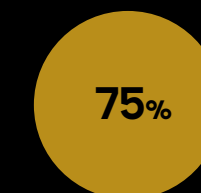
**najmanje veruje da joj poslodavac to omogućava.**

83% zaposlenih vidi budućnost u karijerama zasnovanim na sposobnostima. Ali samo svaki drugi smatra da mu poslodavac tu budućnost i nudi. Baby Boomers su najoptimističniji, njih 65% kaže da ih poslodavac vrednuje po onome što znaju. Generacija Y i Z? Tek svaki drugi.

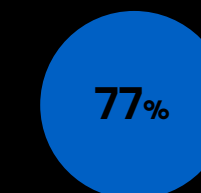
# DA LI JE TRANSPARENTNOST PLATA I DALJE TABU ILI ZAPOSLENI KONAČNO DOBIJAJU ODGOVOR?

**79%** **TRANSPARENTNOST ZARADA IM JE NA PRVOM MESTU**

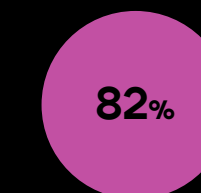
Važno mi je da poslodavac transparentno komunicira strukturu plata i kriterijume za određivanje zarada



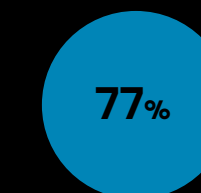
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



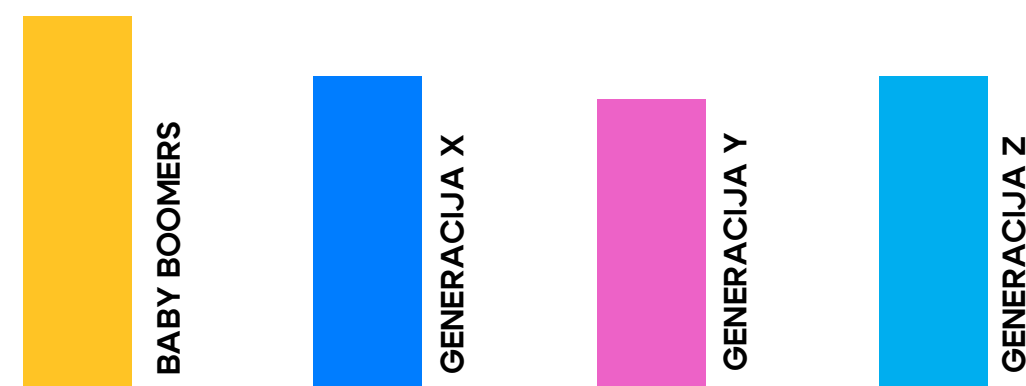
GENERACIJA Z

**40%**

ZNA RASPON PLATE ZA SVOJU POZICIJU

Moj poslodavac jasno komunicira raspon plata za različita radna mesta.

50% 42% 39% 42%

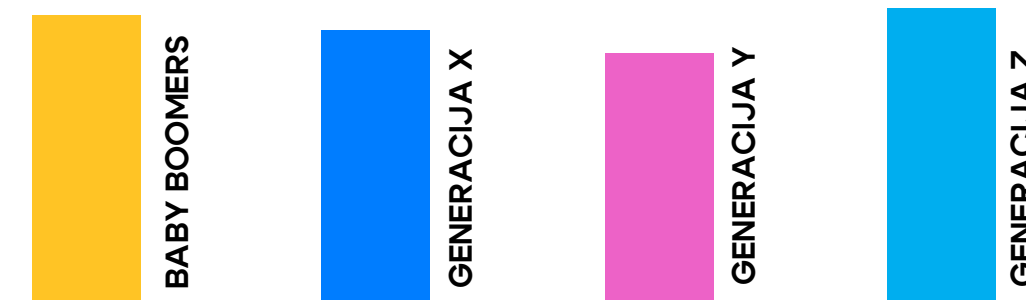


**37%**

ZNA KAKO JE PLATA ODREĐENA

Moj poslodavac objašnjava kako se određuju plate u organizaciji.

40% 38% 35% 41%

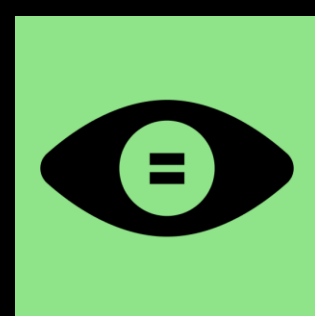
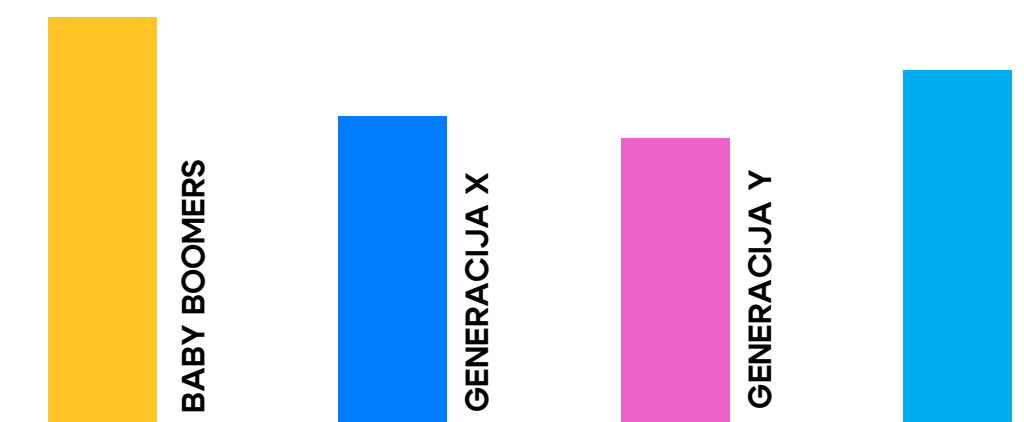


**43%**

ZNA ŠTA TREBA DA URADI DA DOBIJE POVIŠICU

Moj poslodavac jasno komunicira kriterijume za povećanje plata.

55% 42% 39% 48%



TREND #06

**TRANSPARENTNOST  
NAGRADA.  
DOSLEDNA  
PRAVIČNOST.**

**Zaposleni su odavno prestali da ćute o platama.**

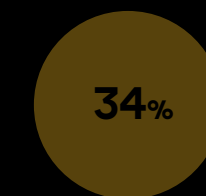
**Poslodavci još uvek nisu počeli da transparentno komuniciraju zarade.**

Jaz od 40 procentnih poena između očekivanja i realnosti nije tehnički problem. To je signal nepoverenja. A najneočekivaniji podatak: Baby Boomers razumeju sistem plata bolje od Generacije Y, upravo one koja je transparentnost stavila na vrh liste zahteva.

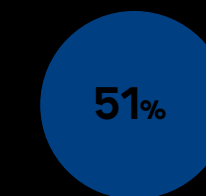
# DA LI POSLODAVCI KORISTE VEŠTAČKU INTELIGENCIJU DA LJUDIMA BUDE BOLJE ILI PROTIV NJIH?

**51%** VAŽNOST ETIČNE PRIMENE VEŠTAČKE INTELIGENCIJE

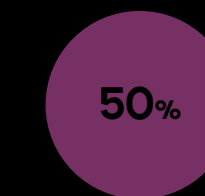
Važno mi je da kompanije koriste veštačku inteligenciju i tehnologiju na etičan i transparentan način prilikom donošenja odluka na poslu.



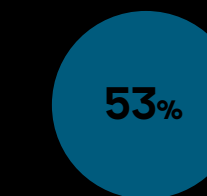
BABY BOOMERS



GENERACIJA X



GENERACIJA Y



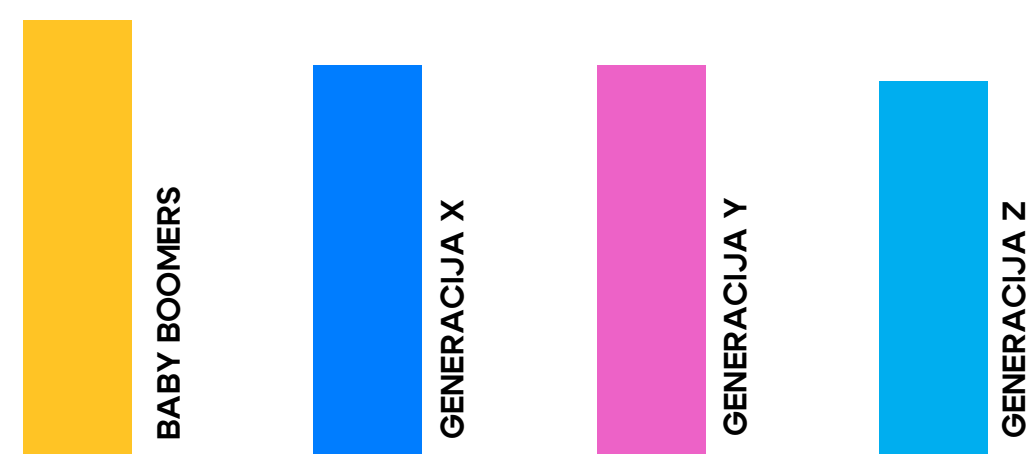
GENERACIJA Z

**51%**

POSLODAVACA KORISTI AI NA ODGOVORAN NAČIN

Moj poslodavac koristi veštačku inteligenciju i digitalne tehnologije na odgovoran način

58% 52% 52% 50%

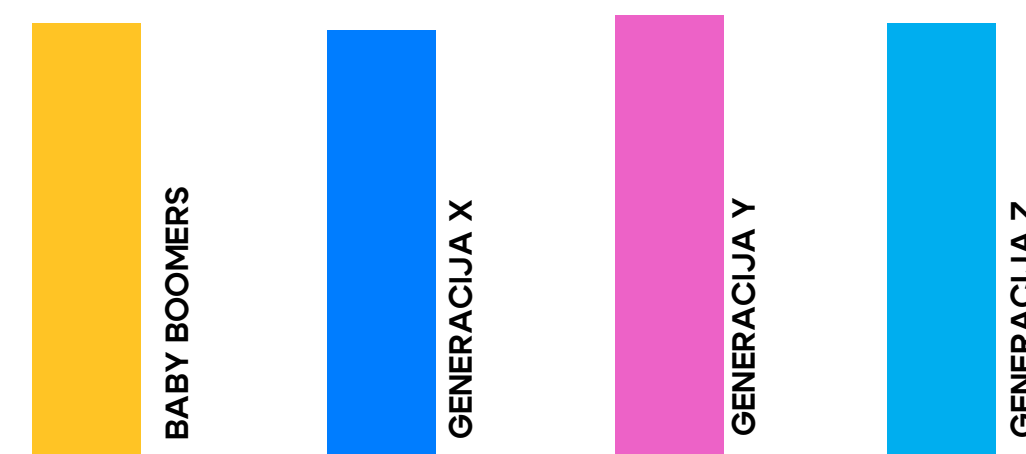


**60%**

RAZUME KAKO AI UTIČE NA NJIHOV RAD

Moj poslodavac obezbeđuje da zaposleni razumeju kako tehnologija utiče na njihov rad.

59% 58% 60% 59%

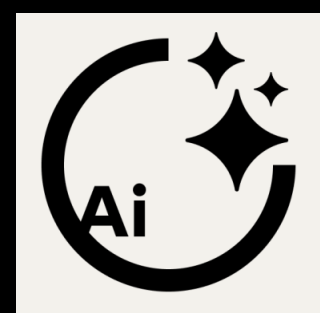
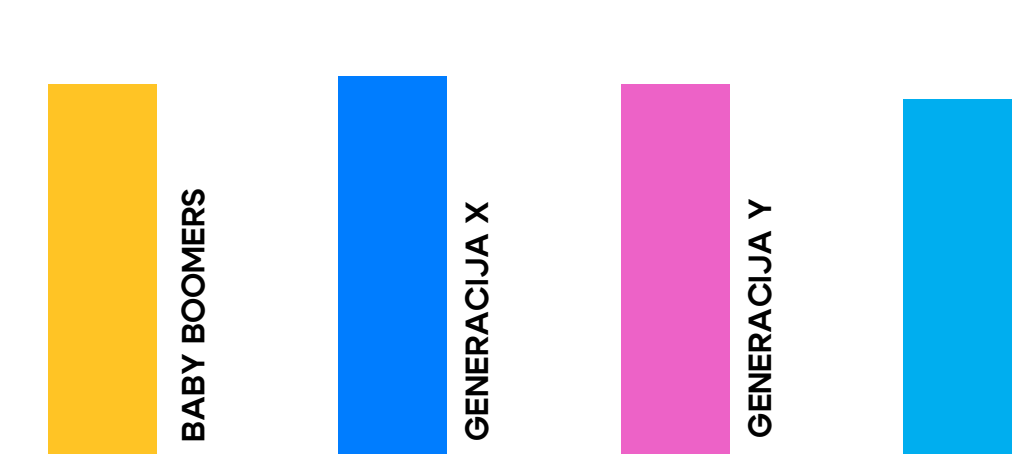


**49%**

IMA POVERENJE NA NAČIN UVOĐENJA TEHNOLOGIJA

Moj poslodavac gradi poverenje u način na koji se uvode digitalne tehnologije i veštačka inteligencija.

50% 51% 50% 48%



MEGA TREND

**AI KAO PARTNER. ODGOVORNA KOEGZISTENCIJA.**

**Zaposleni ne traže manje AI. Traže AI koji radi za njih, ne protiv njih.**

**51% ispitanika želi etičan i transparentan AI u donošenju odluka. 51% kaže da ga ima**

Na papiru – savršen skor. U praksi – svaki drugi zaposleni još uvek čeka dokaz. Razumeti kako tehnologija menja tvoj posao nije privilegija. Ali samo 60% zaposlenih kaže da im poslodavac to zaista objašnjava.

