

Svim medijima za objavu
Sarajevo, 26. januar 2023.



Najveće globalno istraživanje o budućnosti zapošljavanja otkriva: Skoro 35% poslotražioca u BiH bi odbilo posao koji ugrožava balans privatnog i poslovnog života

Ključne razloge zbog kojih bi ljudi najčešće odbili ponudu za posao ili odustali od nekog poslodavca - pokazuje istraživanje o budućnosti zapošljavanja koje je proveo portal [MojPosao.ba](https://mojposao.ba) u partnerstvu sa globalnom mrežom portala [The Network](https://thenetwork.com) i [Boston Consulting Group](https://bcg.com). Osim finansijske kompenzacije, na drugom mjestu nalazi se potreban balans između privatnog i poslovnog života koji poslotražioci ističu kao jedan od najvažnijih faktora. U BiH čak 35% ispitanika navodi ovaj razlog važnim prilikom zapošljavanja.

Istraživanje se temelji na anketi od 90.547 ispitanika iz 160 zemalja, a otkriva šta kandidati za posao žele da poslodavci znaju.

U nastavku vam donosimo najvažnije zaključke ovog istraživanja.

Kandidati znaju svoju vrijednost i znaju pregovarati

Tržište rada je i dalje nestabilno, pa tako 42% kandidata otkriva da traži aktivno posao u novoj kompaniji (u BiH čak 56%), a 8% traži novu poziciju u svojoj trenutnoj kompaniji. Potom, većina kandidata za posao svjesna je svoje atraktivnosti poslodavcima, budući da **74% ispitanika širom svijeta više puta tokom godine dobiju razne prilike za posao,**

a 39% njih čak dobije svaki mjesec. Najtraženiji kandidati su oni iz domena IT-a, rada u digitalni i prodaji, a potom ih slijede kandidati iz ugostiteljstva, te transporta i logistike. Naučnici i učitelji dobiju najmanje prilika za posao, vjerovatno zbog najmanje dinamike u ovim oblastima gdje su uobičajeni ugovori sa državnim institucijama.

Osim toga, **68% ispitanika smatra da su u dobroj pregovaračkoj poziciji kada traže posao**, dok 69% očekuje određenu otvorenost za pregovaranje o uslovima nakon što dobiju ponudu. Samo 14% ispitanika smatra da poslodavci drže 'konce' u pregovorima o ponudi. U pregovorima, najviše samopouzdanja imaju oni kandidati koji rade u domenu finansija, razvoja biznisa i prodaje, dok najmanje imaju fizički i neprofitni radnici, te volonteri.

Ipak, **52% ispitanika bi odbilo atraktivnu ponudu ako bi imali negativno iskustvo tokom procesa zapošljavanja.** Dakle, loše iskustvo kandidata je veći problem nego što poslodavci misle.

Kako kompanije mogu privući kandidate?

Većina ispitanika ne želi više da živi da bi radilo. Oni žele da rade da bi živjeli. Čak 69% priželjkuje stabilnu karijeru sa dobrim balansom između posla i privatnog života.

Ipak, finansije ostaju prepreka pri prihvatanju ponude – balans između posla i privatnog života je na drugom mjestu. Ostali najvažniji faktori su: sigurnost posla, fleksibilno radno vrijeme/lokacija radnog mjesta, plaćeni odmor ili praznici.

Kandidati iz BiH koji ne traže aktivno posao, naveli su da bi im pažnju o poslu mogao privući lični kontakt iz njihove poslovne mreže, preporuka prijatelja ili kontaktiranje od strane portala/platformi za zapošljavanje gdje su registrovani. Najčešće stvari koje gledaju u tekstu oglasa za radno mjesto su: plata (ako je dostupna informacija), sadržaj, tj. opis posla, te vještine i iskustvo koje je potrebno. Odmah potom nalazi se i 'remote' opcija rada koja je i kandidatima u BiH itekako važna.

Da bi definitivno odbili poslovnu ponudu, poslotražiocu u BiH naveli su sljedeće najčešće razloge: loše iskustvo u procesu zapošljavanja (npr. diskriminirajuća pitanja, loš pristup regrutera..), neprofesionalan selekcijski proces (neorganizovanost, sporost u pružanju povratnih informacija), te manjak fleksibilnosti u ponuđenoj opciji ponude (radno vrijeme, finansijski paket..).

54% ispitanika smatra hibridni rad najidealnijim modelom rada, međutim kada je riječ o radnom vremenu i vrsti poslodavca, ipak se (možda iznenađujuće) preferiraju tradicionalni modeli (5 radnih dana u sedmici i rad u velikim kompanijama).

Na koji način zapošljavati i šta poslodavci mogu promijeniti?

Digitalna rješenja mogu uljepšati i ubrzati put regrutacije, ali također mogu 'pokvariti' iskustvo kandidata. Istraživanje je pokazalo da većina ispitanika i dalje više preferira lični kontakt, odnosno razgovore uživo gdje se može steći transparentniji dojam o kandidatu.

Iako su društvene mreže popularan izvor informacija, većina ljudi pronalazi posao putem platformi za zapošljavanje.

Modernizacija procesa zapošljavanja nije dobro prihvaćena, čak ni kod mlađe populacije. Riječ je o naprednim digitalnim rješenjima kao što su: chatbot, AI-led intervju, video snimanje i sl., stoga poslodavci moraju razmisliti o pravoj kombinaciji alata i softvera.

Jedan od ključnih razloga odlaska radnika iz kompanije jeste nemogućnost karijernog napredovanja, stoga je važno da kompanija omogući najprije postojećim internim resursima priliku za karijerni razvoj prije nego se okrene eksternom pronalasku zaposlenika. Poslodavci bi trebali osigurati da korporativna kultura ispunjava očekivanja modernih poslotražioca.

Veća plata i karijerni napredak mogu biti dovoljni da privuku kandidate – ali ono što dugoročno traže je dobar balans i fleksibilnost između posla i privatnog života. Ovo može uključivati mogućnost rada od kuće, fleksibilno radno vrijeme, te imati pristup različitim uslugama podrške porodici.

Poslodavci ne mogu priuštiti da ih pogrešni koraci pri zapošljavanju ostavljaju bez kvalitetnih i stručnih zaposlenika koji su im potrebni—ili, još gore, mogu oštetiti svoj brend u smislu na način koji otežava privlačenje novih kandidata. U borbi za ljudske resurse, u potpunosti je moguće da poslodavci pristupe kandidatima, ukoliko to urade na otvoren, fer i fleksibilan način.

Kontakt osoba za medije:

Amila Jažić
Brend i marketing menadžer
amila.jazic@mojposao.ba



MarketMakers



MojPosao.ba
AGENCIJA

drive
Leadership and Talent Conference



Plata.ba