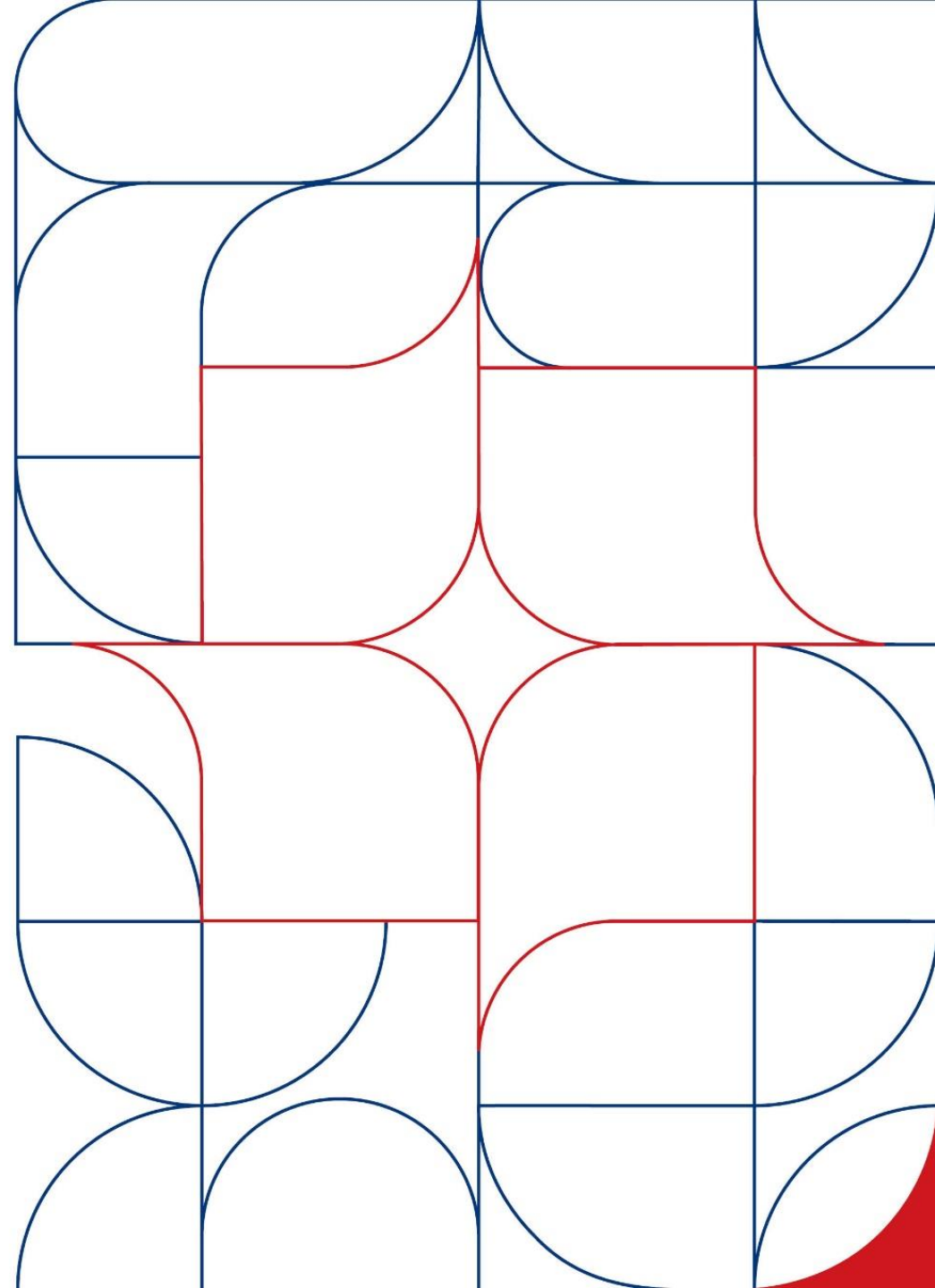


ЕДУКАЦИЈА И РАЗВОЈ ЉУДСКИХ РЕСУРСА резултати анкете

18. мај 2022. године



ГЛАВНИ НАЛАЗИ АНКЕТЕ

Обуке и усавршавања се организују према потребама конкретних задатака за радне позиције и утврђеним плановима за све запослене.

Запослени могу самостално да дају предлоге за усавршавање и похађање обука.

Око 43% анкетираних има утврђен буџет за обуке дефинисан годишњим планом.

Кључни критеријуми за избор предавача су референце и стручност, кредибилитет, препоруке, цена.

Најчешћа усавршавања су у областима:

- Финансије и рачуноводство
- Правни послови и законска регулатива
- Пословне вештине
- Набавка и продаја
- Менаџмент
- Безбедност и
- Информационе технологије.

Кључни ефекти усавршавања:

- Смањење грешака
- Повећано задовољство запослених
- Унапређен квалитет производа/услуга
- Повећана продуктивност
- Унапређен конкурентски положај предузећа

СТРУКТУРА УЗОРКА

173 привредна субјекта

Делатности:

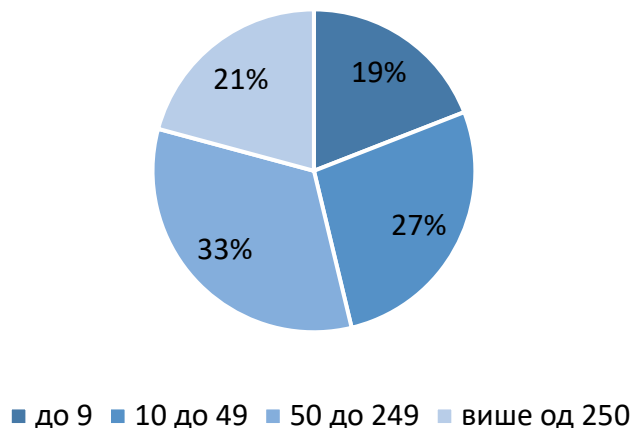
65% услужне делатности

19% производне делатности

14% мешовито

2% није одређено

Број запослених



У анкети су учествовали
(позиција у привредном друштву):

Директор

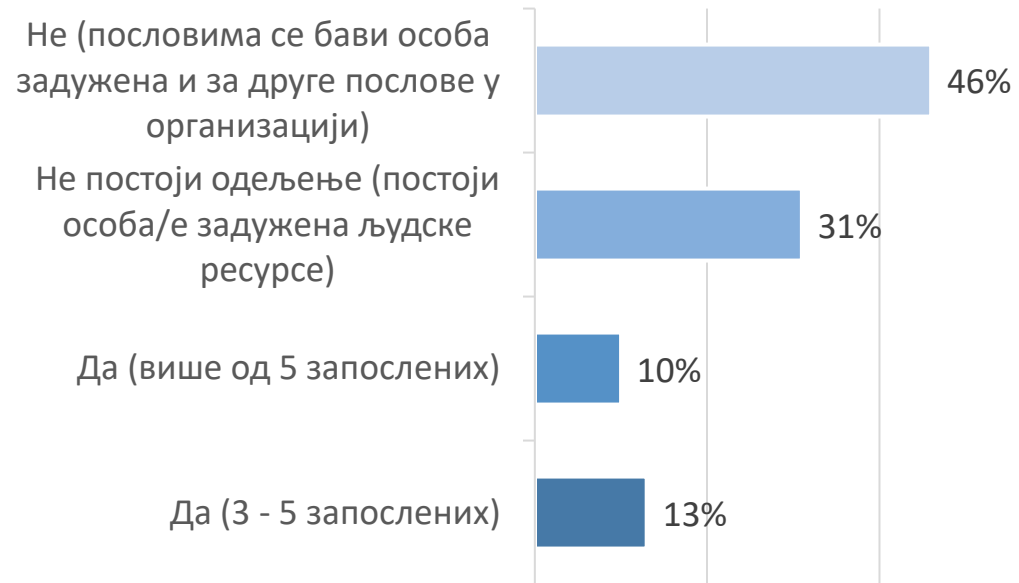
Запослен у сектору људских реурса

Власник

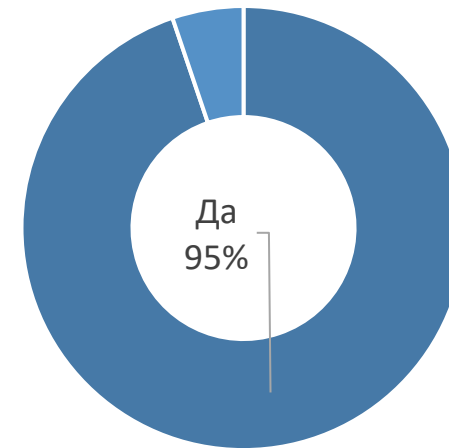
Остали (запослени у финансијама,
рачуноводству, контроли квалитета,
руководиоци, на пословима
регулативе и остало)

ОРГАНИЗАЦИЈА АКТИВНОСТИ

Да ли у компанији постоји засебно одељење
за људске ресурсе

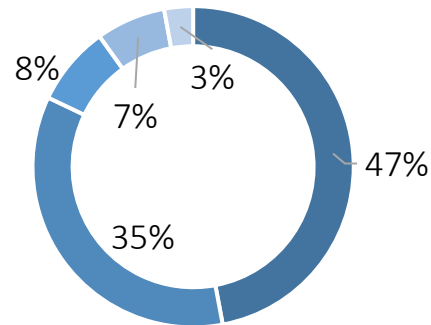


Запослени самостално
износе предлоге за усавршавање



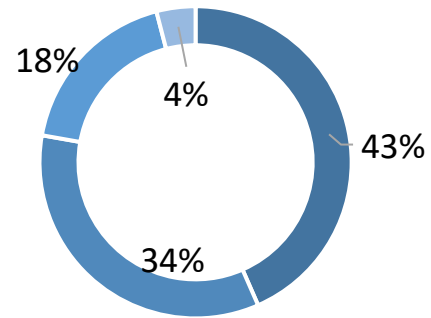
ЕДУКАЦИЈА И ОБУКЕ

Организација обука



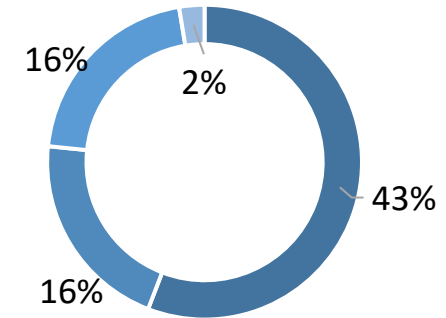
- По потреби посла или конкретног задатка, 47%
- По утврђеним плановима за све запослене, 35%
- У зависности од актуелне понуде на тржишту, 8%
- Не организују се, 7%

Буџет за обуке



- Да, за све врсте обука дефинисане годишњим планом, 43%
- Не, 34%
- Да, за отворене обуке, 18%
- Да, за екстерне предаваче, 4%

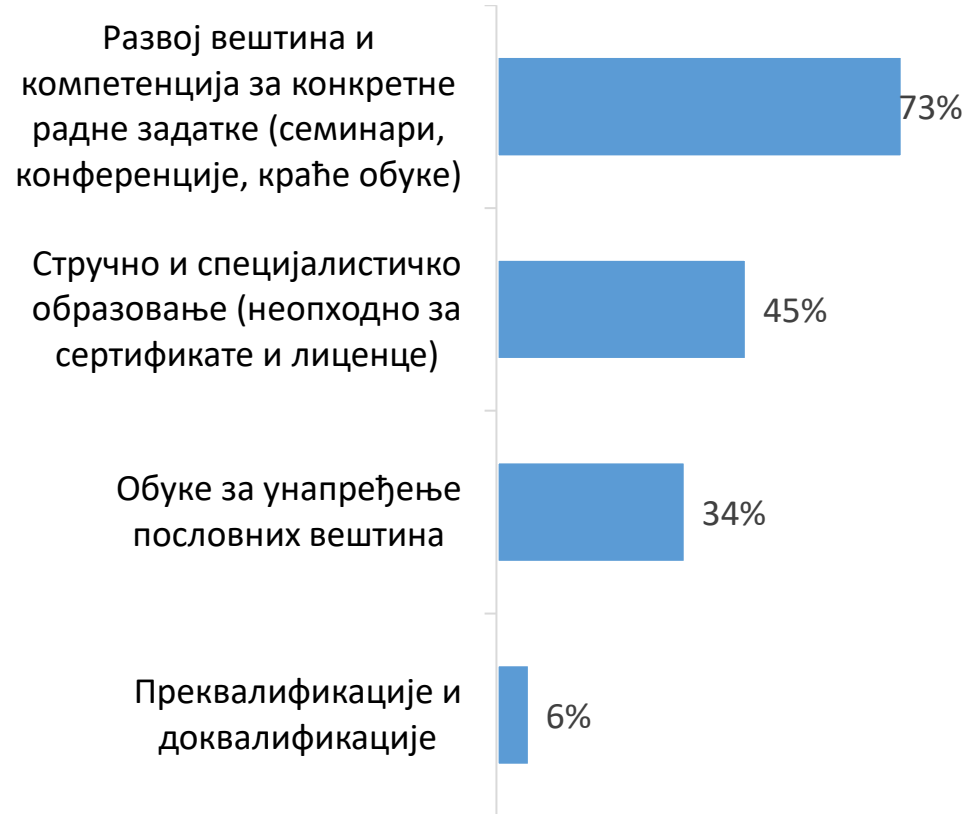
Динамика усавршавања



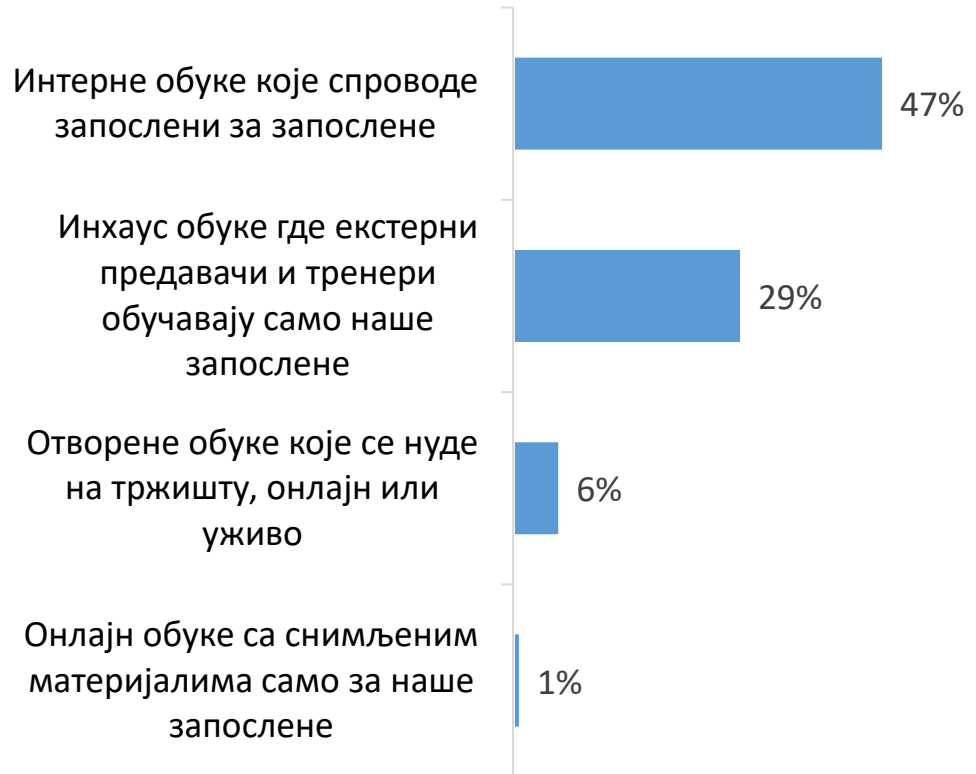
- Два или три пута годишње у оквиру краћих циклуса едукације и усавршавања, 43%
- Једанпут годишње у оквиру краћих циклуса едукације и усавршавања, 16%
- Једном у неколико година у оквиру дужих или краћих циклуса, 16%
- У току целе године у оквиру дужих циклуса образовања, 2%

ТИПОВИ И МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ОБУКА

Типови обука и усавршавања



Модел организације обука и усавршавања



ОБЛАСТИ У КОЈИМА СЕ НАЈЧЕШЋЕ ОРГАНИЗУЈУ ОБУКЕ

Области у којима се запослени најчешће обучавају



Теме за којима постоје додатне потребе за обукама

- Анализа тржишта
- Обрачун ПДВ
- Маркетинг, дигитални маркетинг
- Електронске фактуре
- Инфраструктура квалитета
- Финансијска анализа
- Стратешко управљање
- Управљање брендовима
- Комуникација
- Информационе технологије у пословању
- Електронска писарница
- Имплементација стандарда
- Логистика
- Продајне вештине

ЕФЕКТИ ОСТВАРЕНИ ОБУКАМА

Ефекти остварени реализованим обукама



Ко доноси коначну одлуку о обуци



ЗАКЉУЧНЕ НАПОМЕНЕ

Обуке се организују према потребама задатака за радне позиције и утврђеним плановима за све запослене.

Најчешћи типови усавршавања су :

Семинари, конференције, краће обуке за развој вештина и компетенција за конкретне радне задатке

Стручно и специјалистичко образовање неопходно за сертификате и лиценце

Обуке за унапређење пословних вештина

Најчешћи модели организације обука и усавршавања су:

Отворене обуке које се нуде на тржишту, онлајн или уживо

Интерне обуке које спроводе запослени за запослене

Онлајн обуке са снимљеним материјалима само за запослене

Контакт:

edukacija@pks.rs



ПРИВРЕДНА
КОМОРА
СРБИЈЕ

www.pks.rs