

ДАНИ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА

24-26.11. 2025.
Београд

ПОДРШКА СТУДЕНТИМА У ПРЕЛАСКУ ИЗ ОБРАЗОВАЊА У СВЕТ РАДА

Марија Јовановић
Катарина Манојловић Николић
Универзитет у Београду,
Центар за развој каријере и саветовање студената

**#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025**

ЦИЉ РАДИОНИЦЕ

- Разумети изазове и ставове студената при уласку на тржиште рада
- Превести увиде о потребама студената у конкретне услуге/програмске активности
- Разменити добре праксе међу колегама и развити идеје за нове приступе

ПЛАН РАДИОНИЦЕ

- Увод и загревање
- Увиди о студентима данас
- Радионица идеја – «Пут студента»
- Презентација и размена
- Рефлексија и закључак

УВОД И ЗАГРЕВАЊЕ

- Учесници се деле у парове и деле причу о свом првом преласку из учења у рад (први посао, пракса, пројекат)
- Кратка рефлексија: Шта је било најизазовније?

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

- Главне бриге и очекивања генерације Зед у контексту каријере и налази истраживања (националних и међународних)

Увид 1: Стрес при преласку из образовања у свет рада

Проблем: 73% младих у Србији сматра ову транзицију стресном

Увид 2: Брига због вештачке интелигенције и несигурности дипломе

Проблем: око 60% младих верује да их диплома не штити од губитка посла због система ВИ

Увид 3: Потреба за сврхом и вредностима

Проблем: Млади желе да раде за компаније које су етичне, инклузивне и друштвено одговорне

Увид 4: Недостатак практичних вештина

Проблем: Млади осећају да их образовање не припрема за реалне изазове

Увид 5: Очекивање континуираног развоја

Проблем: Млади желе стално учење и јасне могућности (брзо) напредовања

Увид 6: Потреба за флексибилношћу и аутономијом

Проблем: Генерација Зед не жели ригидне структуре и тражи слободу у раду

Извори података

- Стартуј-Инфостуд: Генерација Зед преузима тржиште рада, Шта млади очекују и како послодави могу да одговоре, реализовано током 2024.: <https://startuj.infostud.com/vesti/generacija-z-preuzima-trziste-rada-sta-mladi-ocekiju-i-kako-poslodavci-mogu-da-odgovore-7227>
- Deloitte-ово 14. издање годишњег истраживања о генерацији Зед и миленијалцима (23 хиљаде испитаника из 44 земље) <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2025/2025-genz-millennial-survey.pdf>
- Randstad Workmonitor 2025: <https://www.randstad.com/workmonitor/>
- Stanton Chase – Нови талас: Генерација Зед на тржишту рада (испитаници су генерални директори у Србији) https://be.stantonchase.com/wp-content/uploads/2025/03/Novi-talas_generacija-Z-na-trzistu-rada.pdf
- Stanton Chase - Генерација Зед се пита (испитаници су млади са Универзитет у Београду, око хиљаду испитаника): https://be.stantonchase.com/wp-content/uploads/2024/09/Generacija_Z_se_pita_1.pdf
- Саветодавни рад са студентима и интерна испитивања ставова корисника услуга кроз евалуације и фокус групе

Стрес при преласку из образовања у свет рада

#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

- Главне бриге и очекивања генерације Зед у контексту каријере и налази истраживања (националних и међународних)

Увид 1: Стрес при преласку из образовања у свет рада

Проблем: 73% младих у Србији сматра ову транзицију стресном

У истраживању које је спровео Стартуј Инфостуд током 2024. године имамо налаз да је транзиција из образовања у свет рада за многе младе стресна, 73% сматра ову промену изазовном због неодлучности у избору занимања, недостатка вештина и сумње у избор факултета или високе школе. Занимљиво је да ниво стреса с годинама расте док оптимизам опада: млади од 15 до 19 година су мање под стресом и оптимистичнији су него они између 24 и 28 година.

Брига због вештачке интелигенције и несигурности дипломе

#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

Увид 2: Брига због вештачке интелигенције и несигурности дипломе

Проблем: око 60% младих верује да их диплома не штити од губитка посла због система ВИ

Према Делoitовом истраживању употреба генеративне вештачке интелигенције брзо расте и помаже младима да побољшају квалитет рада, али изазива и забринутост.

- Све више користе ВИ – велика већина очекује да ће ВИ да промени њихов посао у наредних годину дана, а више од половине већ сада користи ВИ у свакодневном раду
- Помешана осећања – иако многи наводе побољшање у квалитету рада и балансу, преко 60% се брине да би ВИ могла да елиминише радна места, па траже послове који су „отпорни на ВИ“

Потреба за сврхом и вредностима

#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

Увид 3: Потреба за сврхом и вредностима

Проблем: Млади желе да раде за компаније које су етичне, инклузивне и друштвено одговорне

- Баланс посао-приватно је постао је важнији од висине плате (први пут у 22 године спровођења Рандстадовог глобалног истраживања, у 2025. години, 76% испитаника је навело да им је баланс између посла и приватног живота важнији од висине плате, поред тога, баланс посао-приватно им је кључни приоритет, испред плате и сигурности запослења). Ради се о узорку од 26 хиљада испитаника из 35 земаља, у ком чак 83% наводи да им је баланс посао-приватно најважнији фактор при избору посла.
- Инфостудово истраживање такође садржи налаз да би 46% младих пристало на мању плату у компанији која негује вредности које они цене. Међу најважнијим вредностима младих налазе се Поштовање и Добробит запослених. Њихова свест о глобалним проблемима је импресивна: климатске промене, правда у друштву и ментално здравље нису за њих само теме за разговор – они желе да буду део решења и не могу се привући празним речима, траже искреност, отвореност и транспарентност у 75% случајева.
- У истраживању које је реализовао „Stanton Chase“ – „Нови талас – Генерација Зед на тржишту рада“ - генерални директори у Србији сматрају да су главне одлике генерације Зед нестрпљивост, дигитална писменост, тежња ка балансу између посла и приватног живота, као и одсуство страха од ауторитета. Испитаници сматрају да припаднике генерације Зед брине да ли ће брзо напредовати, да ли ће на послу бити адекватно награђени за свој труд као и да ли ће им посао брзо досадити. Ово истраживање допуњава упитник о каријерним аспирацијама генерације Зед, из 2024. године „Генерација Зед се пита“ које потврђује да, када је њихова професионална будућност у питању, младе највише брине да ли ће моћи да нађу/задрже посао који желе, да ли ће моћи да се развијају у струци, као и да ли ће бити адекватно награђени за свој труд.

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

Увид 3: Потреба за сврхом и вредностима / наставак

- Из истог истраживања, и поређења са миленијалцима, имамо податак да генерација Зед још више вреднује стабилност и посао без стреса. Изазови настали усред промена у глобалној економској ситуацији, учинили су да припадници генерације Зед буду мање идеалистични од миленијалаца. Многи припадници Зед генерације су веома свесни неопходности штедње (здравља) за будућност и стабилност посла сматрају важнијим од високе плате. У обе генерације размишљање, лични печат и помагање људима су високо рангирани, што указује на заједничку жељу за послом који има смисао и друштвени утицај.
- И Делoitово истраживање о Генерацији З и миленијалцима за 2025. говори да је један од кључних каријерних приоритети баланс између приватног и пословног живота. Иако су амбициозни, многи припадници генерације Зед не желе да постану руководиоци, уместо тога важне су им могућности за учење, равнотежа посла и приватног и напредак. Сврха утиче на задовољство послом, што потврђује податак из овог истраживања, да око 9 од 10 испитаника каже да им је осећај сврхе важан за задовољство на послу; за неке то значи позитиван утицај на друштво, а за друге могућности да зараде, имају слободно време или развију вештине које им помажу ван посла.

Недостатак практичних вештина

#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

Увид 4: Недостатак практичних вештина

Проблем: Млади осећају да их образовање не припрема за реалне изазове

- „Меке“ вештине су кључне – више од 80% припадника генерације Зед и миленијалаца (из Делoitовог истраживања) сматра да су вештине попут емпатије, комуникације и лидерства важније за напредовање у каријери него техничке вештине. Око четвртине испитаника сумња да факултетско образовање пружа релевантне вештине и искуство за тржиште рада.
- Истраживање „Ген.Зед се пита“ показало је да, већина сматра да су вештине/особине које сваки запослени треба да има стручност, вештине грађења међуљудских односа, прилагодљивост, дисциплина, организационе способности и одлучност.
- По питању усавршавања, припадници генерације Зед најрадије би се усавршавали кроз рад са ментором у организацији.

Очекивање КОНТИНУИРАНОГ развоја

#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

Увид 5: Очекивање континуираног развоја

Проблем: Млади желе стално учење и јасне могућности (брзог) напредовања

- Најважнија карактеристика посла за генерацију З (и миленијалце) је континуирани развој и усавршавање, при чему је за миленијалце то био апсолутни приоритет. („Ген Зед се пита“)
- Брзо напредовање генерација Зед истиче више него што су истицали миленијалци („Ген Зед се пита“), што је и на глобалном нивоу слично – за Зед генерацију је могућност брзог професионалног развоја један од кључних фактора при избору послодавца и планирању каријере.
- Припадници генерације Зед не беже од рада и показују велику жељу за усавршавањем, и очекују да наставе учење и усавршавање на послу.

Потреба за флексибилношћу и аутономијом

#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025

УВИДИ О СТУДЕНТИМА ДАНАС

Увид 6: Потреба за флексибилношћу и аутономијом

Проблем: Генерација Зед не жели ригидне структуре и тражи слободу у раду

- Већина припадника генерације Зед и миленијалаца преферира мали тим са лимитираним буџетом и пуном аутономијом – што може бити резултат жеље за већом контролом над сопственим радом и одлучивањем, као и за већом флексибилношћу коју пружа мањи тим. (Ген Зед се пита)
- Да генерација Зед мање поштује хијерахију и ауторитет јесте делимично тачно, али се то односи пре свега на њихову аверзију према крутој и ригидној хијерархији која може да ограничи приступ ресурсима, контактима и саветовању.
- Истраживање Ген.Зед се пита је показало да припадници генерације Зед заправо веома цене ауторитет, посебно када је реч о раду са менторима, и високо вреднују повратне информације од искуснијих колега.

ДИСКУСИЈА У МАЛИМ ГРУПАМА

- Шта од овога препознајемо у свом раду са студентима? Шта је ново?

Увид 1: Стрес при преласку из образовања у свет рада
Проблем: 73% младих у Србији сматра ову транзицију стресном

Увид 2: Брига због вештачке интелигенције и несигурности дипломе
Проблем: око 60% младих верује да их диплома не штити од губитка посла због система ВИ

Увид 3: Потреба за сврхом и вредностима
Проблем: Млади желе да раде за компаније које су етичне, инклузивне и друштвено одговорне

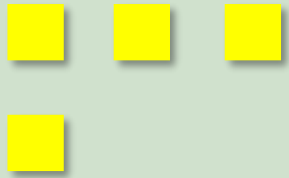
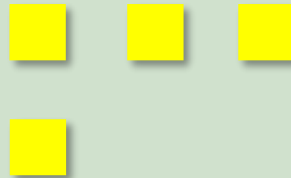



Увид 4: Недостатак практичних вештина
Проблем: Млади осећају да их образовање не припрема за реалне изазове

Увид 5: Очекивање континуираног развоја
Проблем: Млади желе стално учење и јасне могућности (брзог) напредовања

Увид 6: Потреба за флексибилношћу и аутономијом
Проблем: Генерација Зед не жели ригидне структуре и тражи слободу у раду

РАДИОНИЦА ИДЕЈА – Пут студента

- Учесници раде у 4 мање групе.
- Свака група добија „студентски сценарио“
- Задатак групе:
 - Мапирати кључне потребе и препреке тог студента (шта га брине, шта му недостаје, шта тражи)
 - Осмислити 2-3 конкретне услуге/програма/активности каријерног центра које би том студенту помогле
- Свака група припрема свој флипчарт папир са решењем према задатој матрици

Сценарио студента	Које су његове потребе, бриге? ПОТРЕБЕ	Које га препреке успоравају? ИЗАЗОВИ	Која решења можемо да понудимо? ПРОГРАМИ/УСЛУГЕ	Ко може да учествује у реализацији? ПАРТНЕРИ	Какав ефекат желимо да постигнемо? ЦИЉЕВИ
					

Презентација и размена

- Свака група презентује сценарио и решења / 3-4 минута
- Остали учесници постављају питања или дописују идеје
- На крају се прави „заједничка мапа“ услуга – скуп идеја које би могле да се пренесу у праксе у различитим институцијама

Рефлексија и закључак

- Круг повратних информација: *Шта је била једна нова идеја коју носите одавде?*
- Кратки закључци
 - Значај коришћења студентских увида (истраживања, фокус групе, анкете, разговори) као основе за обликовање релевантних програма

**ХВАЛА
НА ПАЖЊИ!**

**#GLOBAL
CAREERS
MONTH2025**