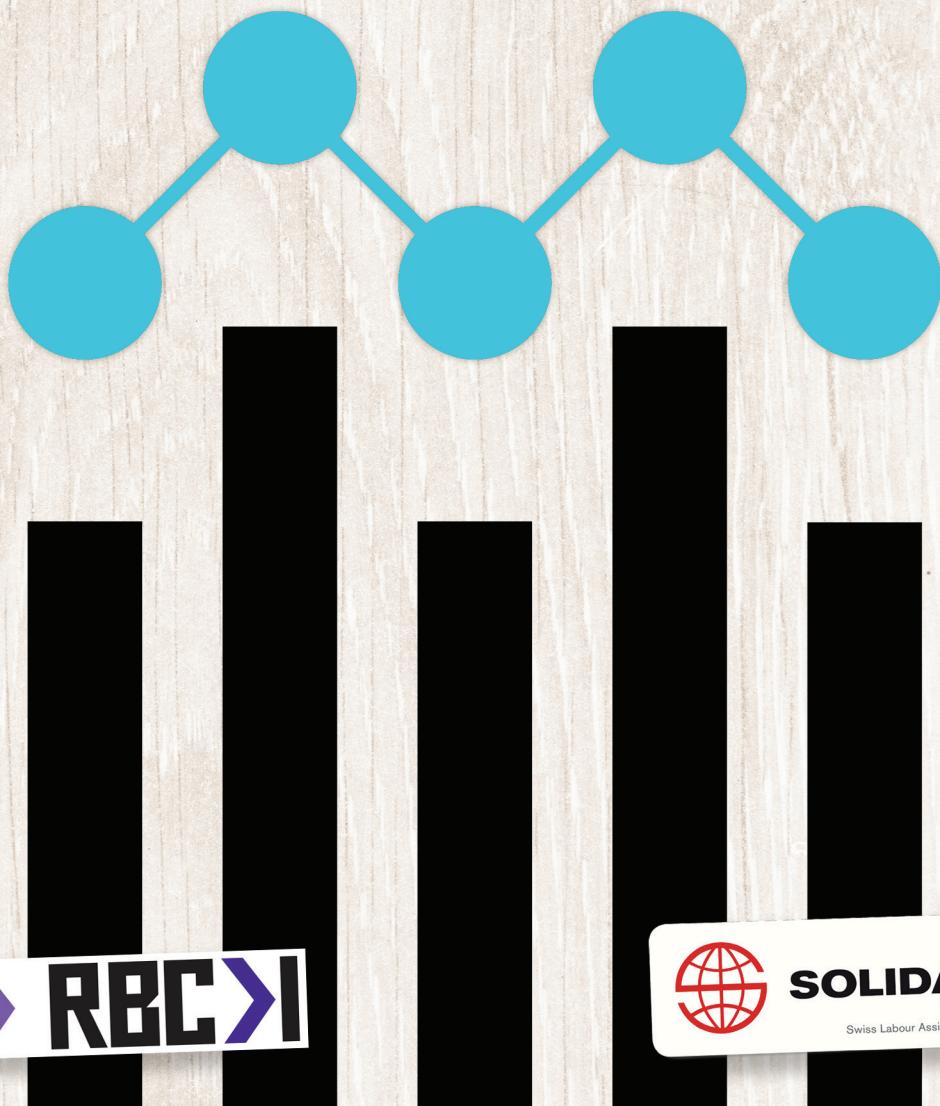


# **IZVEŠTAJ O NALAZIMA ISTRAŽIVANJA**

„Potrebe poslodavaca u Čačku, Kragujevcu i Kraljevu,  
u sektorima: metalo-preradivačke, tekstilne,  
prehrambene i štamparsko – grafičarske industrije“





## **IZVEŠTAJ O NALAZIMA ISTRAŽIVANJA**

„Potrebe poslodavaca u Čačku, Kragujevcu i Kraljevu,u sektorima: metalo-prerađivačke, tekstilne, prehrambene i štamparsko – grafičarske industrije”

Oktobar 2017.

## SADRŽAJ

OPIS METODOLOŠKOG OKVIRA ISTRAŽIVANJA	5
Cilj istraživanja	5
Ciljna grupa istraživanja	5
Mesto istraživanja	5
Uzorak istraživanja - Čačak	5
Uzorak istraživanja – Kragujevac	6
Uzorak istraživanja – Kraljevo	6
Metode istraživanja	6
Upitnik	6
Vremenski okvir istraživanja	7
<b>I NALAZI ANKETE U ČAČKU</b>	7
1. Broj zaposlenih na dan 02/10/2017	7
2. Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017. god.	8
3. Potrebe za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama	12
4. Preporuke obrazovnim institucijama kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca	13
5. Potrebe za novim obrazovnim profilima	13
6. Zainteresovanost za prijem učenika na praksi u školskoj 2017/2018	13
<b>II NALAZI ANKETE U KRAGUJEVCU</b>	14
1. Broj zaposlenih na dan 02/10/2017	14
2. Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017. god.	15
3. Problemi u pronalaženju radnika za određena radna mesta	18
4. Najčešći načini regrutacije novih kandidata	19
5. Potrebe za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama	20
6. Preporuke obrazovnim institucijama kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca	21
7. Zainteresovanost za prijem učenika na praksi u školskoj 2017/2018	21
<b>III NALAZI ANKETE U KRALJEVU</b>	21
1. Broj zaposlenih na dan 02/10/2017	22
2. Problemi u pronalaženju radnika za određena radna mesta	25
3. Najčešći načini regrutacije novih kandidata	26
4. Potrebe za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama	26
5. Preporuke obrazovnim institucijama kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca	27
6. Potrebe za novim obrazovnim profilima	27
7. Zainteresovanost za prijem učenika na praksi u školskoj 2017/2018	27
<b>IV ZAKLJUČCI I PREPORUKE</b>	28
<b>LISTA ANEKSA</b>	30

## OPIS METODOLOŠKOG OKVIRA ISTRAŽIVANJA

### Cilj istraživanja

Istraživanje je dizajnirano i sprovedeno sa ciljem da se provere i utvrde realne potrebe poslodavaca za novim radnicima, deficitarnim zanimanjima, potrebnim znanjima i veštinama, u izabrana tri grada i tri sektora za svaki grad – u Čačku, Kragujevcu i Kraljevu, kao i njihova spremnost za saradnju sa stručnim školama u pogledu unapređenja obrazovnih programa u školama i prijem učenika na različite oblike prakse i stručnog usavršavanja na radnom mestu. Izabrani sektori za grad Čačak su: metalo – preradivački, tekstilni i prehrambeni sektor; u Kragujevcu: građevinski, prehrambeni i štamparsko - grafičarski sektor; u Kraljevu: metalo – preradivački, tekstilni i prehrambeni sektor. Razlog izbora tri pomenuta grada i pomenutih sektora su informacije koje je Razvojni biznis centar prikupio kroz komunikaciju sa predstvincima kompanija i bitnim akterima na lokalnu, kao što su: filijale Nacionalne službe za zapošljavanje, Privredne komore, Gradske uprave i sličnim akterima, a tiču se o nedostatku kadrova i profila za pomenute sektore, a kroz različite programe i projekte podsticanja zapošljavanja i zapošljivosti mladih.

Rezultati i nalazi istraživanja namenjeni su srednjim stručnim školama u sva tri pomenuta grada, koje se odnose za pripadajući sektor, kao i drugim važnim akterima u lokalnoj zajednici: privredni, NSZ-u, lokalnoj samoupravi, Lokalnom savetu za zapošljavanje, organizacijama civilnog društva, koje se bave pitanjima zapošljavanja mladih, pružaocima usluga u oblasti neformalnog obrazovanja.

Na ovaj način dobiće se značajni podaci za planiranje lokalnih politika i mera zapošljavanja mladih, kao i podaci od značaja za planiranje upisne politike u srednjim školama.

### Ciljna grupa istraživanja

Ciljna grupa istraživanja bili su privredni subjekti – mala i srednja preduzeća, koje posluju u izabranim sektorima privrede značajnim za: grad Čačak - MP sektor, TS i PS, grad Kragujevac – ŠGS, PS i GS i grad Kraljevo – MP sektor, TS i PS.

### Mesto istraživanja

Teritorija grada Čačka, Kragujevca i Kraljeva.

### Uzorak istraživanja - Čačak

Istraživanjem su obuhvaćene sledeće grupe ispitanika i broj:

- A) Poslodavci iz metalo-preradivačkog sektora – upitnici su poslati na 46 firmi, a dobijeni su odgovori od njih 9
- B) Poslodavci iz tekstilnog sektora – upitnici su poslati na 10 kompanija, a dobijeni su odgovori od njih 5
- C) Poslodavci iz prehrambenog sektora – upitnici su poslati na 20 kompanija, a dobijeni su odgovori od njih 7

Ukupno je uzorkom istraživanja obuhvaćeno 76 privredna subjekata iz izabranih sektora, od kojih je 20 kompanija popunila upitnike.

Spisak kompanija dat je u Aneksu br.1 ovog izveštaja.

## Uzorak istraživanja – Kragujevac

Istraživanjem su obuhvaćene sledeće grupe ispitanika i broj:

- A) Poslodavci iz građevinskog sektora – upitnici su poslati na 33 firmi, a dobijeni su odgovori od njih 14
- B) Poslodavci iz prehrambenog sektora – upitnici su poslati na 27 kompanija, a dobijeni su odgovori od njih 13
- C) Poslodavci iz štamparsko grafičarskog sektora – upitnici su poslati na 27 kompanija, a dobijeni su odgovori od njih 14

Napravljena je baza od 87 firmi, i to 27 u prehrambenoj, 33 u građevinskoj i 27 u grafičarskoj industriji. Privredni subjekti su kontaktirani putem e-maila i telefona, od čega je 41 učestvovalo u istraživanju, i to: 14 u štamparsko grafičarskoj, 13 u prehrambenoj i 14 u građevinskoj industriji.

Spisak kompanija dat je u Aneksu br.2 ovog izveštaja.

## Uzorak istraživanja – Kraljevo

- A) Poslodavci iz metalo - prerađivačkog sektora – upitnici su poslati na 40 privrednih subjekata, a dobijeni su odgovori od njih 15
- B) Poslodavci iz prehrambenog sektora – upitnici su poslati na 40 kompanija, a dobijeni su odgovori od njih 16
- C) Poslodavci iz tekstilnog sektora – upitnici su poslati na 20 kompanija, a dobijeni su odgovori od njih 15

U skladu sa potrebama istraživanja, anketirano je ukupno 46 privrednih subjekata iz tri ključna sektora za grad Kraljevo. U početnoj fazi istraživanja, zahtevi za popunjavanjem upitnika, elektronskim putem, upućeni su na preko 100 e-mejl adresa privrednih subjekata koji posluju na području grada, nakon toga kontaktirani su telefonskim putem, radi informisanja o samom istraživanju. Na zahtev e-majlom odgovorilo je 13 privrednih subjekata. Nakon toga, izvršena je poseta privrednih subjekata na terenu i izvršeno je anketiranje privrednika popunjavanjem upitnika.

Spisak kompanija dat je u Aneksu br.3 ovog izveštaja.

## Metode istraživanja

### • Upitnik

Ključni podaci za istraživanje prikupljeni su metodom upitnika, jer je procenjeno da za potrebe podataka, koji se traže, upitnik predstavlja optimalno rešenje u smislu efektivnosti i efikasnosti prikupljanja relevantnih podataka. Upitnikom su obuhvaćeni sledeći aspekti, koji su bili u fokusu ovog istraživanja:

- A) Potrebe za novim radnicima do kraja 2017. i u 2018. godini – u pogledu obrazovnih profila i broja za određena radna mesta
- B) Regrutacija novih kadrova – problemi i najčešći načini regrutacije kadrova
- C) Potrebe za konkretnim stručnim znanjima i veštinama
- D) Preporuke školama za unapređenje obrazovanih programa i uvođenje novih obrazovnih profila u skladu sa potrebama poslodavaca

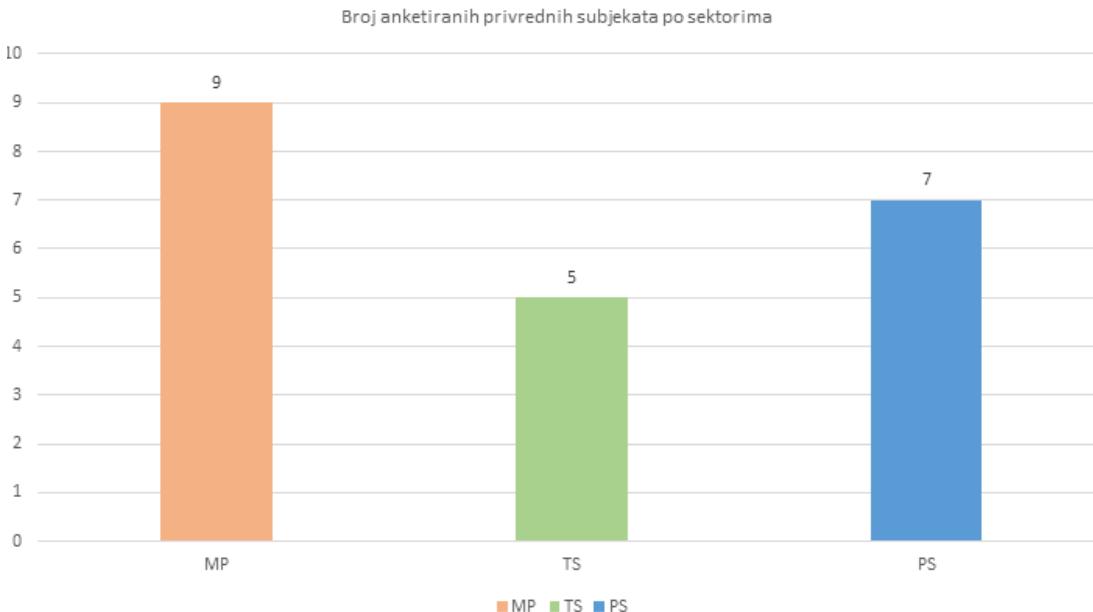
Obrazac upitnika dat je u aneksu br.4 ovog izveštaja.

## Vremenski okvir istraživanja

Jul – Septembar 2017. godine

## I NALAZI ANKETE U ČAČKU

Kao što je već rečeno u opisu metodološkog okvira, centralni deo istraživanja sproveden je primenom metode upitnika, odnosno ankete, koja je poslata na e-mail adrese 76 privrednih subjekata u Čačku, iz tri izabrana sektora. Od čega je ukupno, upitnike popunilo i vratio 20 kompanija, i to po sektorima: MP sektor 9, TS - 5 i PS - 7.



U daljem toku izveštaja dajemo prikaz rezultata ankete.

### 1. Broj zaposlenih na dan 02/10/2017

Broj zaposlenih na dan 30/06/2016			
Sektor	MP	TS	PS
Administracija	163	97	31
Proizvodnja	570	364	184
Ukupno	733	461	215

Najviše radnika zapošljavaju anketirane firme u MP sektoru. Ako posmatramo zastupljenost sektora po relativnom broju privrednih subjekata u Čačku, a prema podacima Privredne komore Srbije, MP sektor je brojniji i zauzima 10% učešća, dok TS i PS su podjednako zastupljeni i čine 6 % učešća. S obzirom na podjednaku zastupljenost TS i PS po broju privrednih subjekata, anketirani privredni subjekti iz TS zapošljavaju više od 100% više radnika u odnosu na PS. Odnos zaposlenih u administraciji i proizvodnji je gotovo sličan u MP sektoru i TS, u PS taj odnos je nešto povoljniji u korist proizvodnje.

## 2. Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017. god.

Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017.god.			
MP	TS	PS	
46	84	18	

U daljem tekstu dat je pregled potreba po sektorima.

METALO-PRERAĐIVAČKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017. god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
<b>Mašinski tehničar za konstruisanje i upravljanje</b>	Mašinski tehničar za kompjutersko upravljanje, tehničar za kompjutersko konstruisanje	IV	3
<b>Operater na CNC mašini</b>	Operater mašinske obrade	III	5
<b>Metalostrugar</b>	Mašinska struka	III	1
<b>Zavarivač</b>	Mašinska struka	III	8
<b>Metaloglodac</b>	Mašinska struka	III	1
<b>Bravar</b>	Mašinska struka	III	5
<b>Montažer</b>	Mašinska struka	III, IV	10
<b>Električar</b>	Elektro struka	IV	2
<b>Elektro inženjer</b>	Elektro struka	VII	3
<b>Inženjer u razvoju</b>	Mašinska struka	VII	2
<b>Rukovalac građevinskih mašina</b>	Građevinska struka	III, IV	4
<b>Ekonomski tehničar</b>	Ekonomска struka	IV, VII	2
<b>Montažer protivgradnih sistema</b>	Mašinska struka	III, IV	2
<b>UKUPNO</b>			48

Ako posmatramo, metalski sektor, kao što se vidi iz tabele, najtraženiji su: montažeri i zavarivači, zatim slede: operateri na CNC mašini i bravari. Pored pripadnosti istom sektoru, postoje i specifičnosti za svaku firmu u okviru istog sektora. Tako da imamo izraženu potrebu jedne kompanije za 10 montažera, mašinske struke. Što, ako bi se posmatralo na nivou sektora, predstavlja potrebu za najdominantnijim zanimanjem. Isto je i ako posmatramo rukovaće građevinskim mašinama i profile elektro struke.

TEKSTILNI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
<b>Šivač, modni krojač, konfekcionar</b>	Tekstilne struke	I, II, III, IV	91
<b>Lanser</b>	Tekstilne struke	III, IV	1
<b>Pegler</b>	Tekstilne struke	I-III	7
<b>Kontrolori - brigadiri</b>	Tekstilne struke	I - IV	5
<b>UKUPNO</b>			84

Prema sprovedenoj anketi, najveća potreba postoji za šivačima, modnim krojačima i konfekcionarima, a zatim za peglerima.

PREHRAMBENI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Inženjer ekologije		VII	1
Prehrambeni tehničar		IV	10
Poslastičar		III, IV	6
Tehnolog		VII	1
<b>UKUPNO</b>			<b>18</b>

Evidentno je da najveće potrebe postoje za prehrambenim tehničarima, a zatim poslastičarima. Prehrambeni tehničari su potrebni u periodu sezonskih poslova, dok za poslastičare nije izražena sezonalnost.

### Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja u 2018. god.

Upitnikom su takođe prikupljeni podaci o potrebama kompanija iz izabranih sektora za zapošljavanjem novih radnika u 2018. god.

Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2018.god.		
MP	TS	PS
24	94	21

U tabeli ispod je dat pregled potreba za određenim zanimanjima po sektorima.

METALO-PRERAĐIVAČKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018. god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Mašinski tehničar za konstruisanje i upravljanje	Mašinski tehničar za kompjutersko upravljanje, tehničar za kompjutersko konstruisanje	IV	1
Operater na CNC mašini	Operater mašinske obrade	III	1
Metalostrugar	Mašinska struka	III	1
Zavarivač	Mašinska struka	III	6
Proizvodni inženjer	Mašinska struka	VII	2
Bravar	Mašinska struka	III	6
Varioci	Mašinska struka	III, IV	2
Montažer	Mašinska struka	III, IV	1
Električar	Elektro struka	IV	3
Ekonomski tehničar	Ekonomска struka	IV, VII	1
<b>UKUPNO</b>			<b>24</b>

U MP sektoru je u 2018. godini dominantna potreba za bravarima i zavarivačima. Ostali profili značajno beleže pad u odnosu na 2017. godinu. Za operatima na CNC mašinama i montažerima je izražena manja potreba u odnosu na 2017. godinu. Ovo se može objasniti i većim nivoom neizveznosti kako se produžava vremenski period za koji se projektuju potrebe.

TEKSTILNI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Šivač, modni krojač, konfekcionar	Tekstilne struke	I, II, III, IV	64
Lanser	Tekstilne struke	III, IV	5
Pegler	Tekstilne struke	I-III	5
Kontrolori - brigadiri	Tekstilne struke	I - IV	5
Grafički dizajner, tehničar grafičke dorade	Grafičke struke	IV, VII	1
Menadžer prodaje	Ekonomске struke		6
Komercijalista, trgovac	Ekonomске struke		7
<b>UKUPNO</b>			<b>94</b>

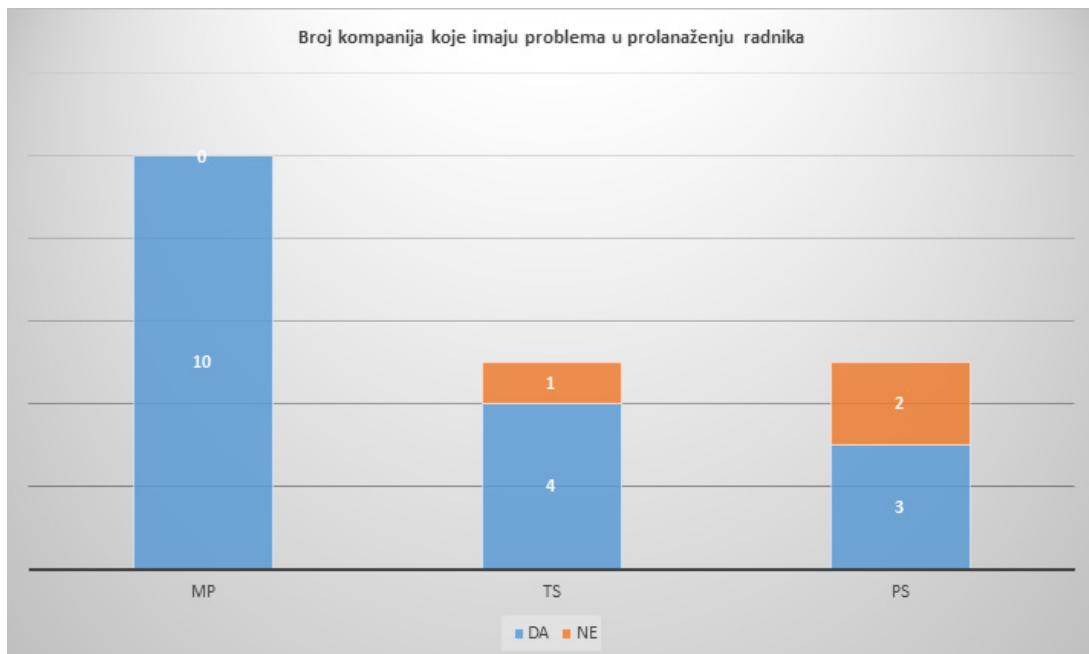
Trend rasta potrebe zanimanja za šivačima, modnim krojačima i konfekcionarima je i dalje dominantan, i u 2018. godini, ali u nešto manjem broju u odnosu na 2017. godinu. Evidentno je da je izraženija potreba za zanimanjem menadžera prodaje i komercijalista/trgovaca, u odnosu na 2017. godinu.

PREHRAMBENI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Prehrambeni tehničar	Prehrambene struke	VII	10
Poslastičar	Prehrambene struke	III, IV	6
Tehnolog - ishrana životinja	Prehrambene struke	VII	2
Inženjer poljoprivrede	Poljoprivredne struke	VII	1
Menadžer prodaje	Ekonomске struke	VII	1
Dizajner - dekorater		IV	1
<b>UKUPNO</b>			<b>21</b>

Potrebe za prehrambenim tehničarima, i dalje su dominantne u periodu sezonskih poslova, a zatim slede poslastičari. Zatim se javlja potreba za novima zanimanjima, u odnosu na 2017. god, menadžerom prodaje i dizajnerom/ dekoraterom.

### Problemi u pronalaženju radnika za određena radna mesta

U okviru ispitivanja ovog aspekta upravljanja ljudskim resursima u kompanijama, anketom je utvrđeno da 17 od 20 anektiranih firmi se izjašnjava da ima problema u pronalaženju radnika, što je 85% anektiranih subjekata. Po sektorima, situacija je sledeća: u MP sektoru svih 10 firmi je odgovorilo potvrđno na pitanje da li se součavaju sa problemom pronalaženja radnika za određena radna mesta, u TS sektoru - 4 od 5 firmi odgovorilo je potvrđno, dok u PS sektoru 3 od 5 firmi navodi da ima problema.



Ovo pitanje dalje je produbljeno sledećim pitanjima: a) za koja radna mesta su vam potrebni radnici, a imate problem da ih nađete? b) koji su razlozi ovog problema? i c) Kako rešavate ovaj problem?

U **MP sektoru** anketirani poslodavci navode da imaju problem u pronalaženju kadrova sledećih profila: *operateri na CNC mašinama, metaloglodaci, mašinski inženjeri za mašinske konstrukcije i hidraulične sisteme, električari, zavarivači, montažeri grejnih i klimatizovanih instalacija, univerzalni montažeri, varioci, varioci bravari, vozači na terenu, elektroinstalateri, metalostrugari, građevinski radnici*. Uzroci ovog problema, po mišljenju anketiranih firmi, leže u tome što: svršeni srednjoškolci ne poseduju osnovna znanja koja su potrebna da bi se uključili u procese proizvodnje, nisu zainteresovani za stalnu obavezu zato što dosta njih radi u neregistrovanim radionicama, malo njih upisuju određene profile sa željom da to i kasnije rade, nedostatak prakse i neadekvatne obuke u školi, veliki broj inženjera koji studiraju van Čačka se ne vraća u matični grad, a studenti sa fakulteta u Čačku ne poseduju dovoljno znanja. Kako bi otklonili jaz između potreba i ponude radne snage, poslodavci pribegavaju, u najvećem broju slučajeva, obučavanjem na radnom mestu kao i slanjem najvrednijih radnika na specijalističke kurseve. Navedeni problemi se mogu rešiti, po mišljenju nekolicine poslodavaca, boljim promocijama navedenih zanimanja i boljom saradnjom sa obrazovnim ustanovama. Zatim, stalna potraga za novim kadrovima i preporuke mogu značajno doprineti u pronalaženju adekvatnog kadra.

U **TS sektoru**, najveći problem, u velikom broju, predstavlja pronalaženje šivača i modnih krojača. Zatim, peglera i kontrolora/brigadira. Po svedočenju poslodavaca, jako je teško pronaći kvalitetan kadar. Postojeći je uglavnom otišao u penziju, a mladi su nezainteresovani za ovaj ova zanimanja. Kao uzroci problema zbog nepostojecog adekvatnog kadra, navode se: nepostojanje potrebnih obrazovnih profila i nezainteresovanost mladih za ovu vrstu zanimanja. Kao rešenje navedenog problema vide, za početak, otvaranje novog profila i organizovanje što više praksi i obuka. Većina anketiranih kompanija je pokrenula inicijativu za otvaranje tekstilnih obrazovnih profila.

U **PS sektoru**, anketirane firme imaju problema u pronalaženju, u najvećem broju, polastičara koji se angažuju na sezonskim poslovima. Tehnolozi zauzimaju drugo mesto, i to u zavisnosti od konkretnih zanimanja – tehnolog u ishrani za životinje sa znanjem engleskog jezika. Poslodavci vide rešenja u boljoj promociji zanimanja i dodatnim obukama.

## Najčešći načini regrutacije novih kandidata

Anketom je takođe ispitivano na koje načine firme najčešće dolaze do novih kadrova. Među ponuđenim odgovorima, zamoljeni su da zaokruže tri najčešća načina.

Sektor	Preporuke	NSZ	Konkursi za posao	Interna baza CV-ja	Regrutacija mlađih kroz praksu	Privatne agencije
MP	7	9	5	3	1	1
TS	3	/	/	/	1	0
PS	3	3	/	1	/	/
Total	13	12	5	4	2	1

Kao što se vidi iz tabele, najviše privrednih subjekata dolazi do novih kandidata putem preporuka i putem usluga NSZ, a zatim preko konkursa za posao i kroz internu bazu CV-ja, koji svakodnevno stižu u firmu. Dve anketirane firme su se izjasnile da nove kandidate regrutuju i putem programa stručne prakse ili prakse za mlade, što ukazuje na to da firme polako prepoznaju sopstveni interes da sarađuju sa školama i drugim lokalnim akterima, koji realizuju različite programe prakse.

### 3. Potrebe za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama

Sve anketirane firme iskazale su kroz anketu zahteve za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama, koji su im potrebni ili će im biti potrebni u narednom periodu, a nemaju ih ili ih nemaju na odgovarajućem nivou. Po sektorima, sledeća znanja i veštine nedostaju:

MP SEKTOR
Monter grejnih i klimatizovanih instalacija, elektro monteri
Zavarivači i serviseri rashladnih uređaja
Mašinski univerzalni instalater
Mašinski inženjer
Poznavanje rada na mašinama za obradu glodenjem/metalostrugari
Zavarivanje, rad na novim tehnikama zavarivanja (argon, plazma), rad na mašinama za formatiranje
Ekonomski tehničar sa znanjem ruskog i engleskog jezika
Mašinski inženjeri sa znanjem engleskog jezika i specijalizovanih programa Solidworks i CAD programa
Varioci plastike i montažeri hidromašinske opreme

*Napomena:* odgovori su navedeni onako kako su ispitanici odgovarali u anketama, pa su kod nekih upitnika, umesto znanja i veština, data konkretna zanimanja.

TS SEKTOR
Poznavanje rada na šivaćoj mašini, poznavanje materijala, konfekcionari
Modelari i krojači
Poznavanje pegljanja
Rukovodilac proizvodnje koji poznaje kompletne procese proizvodnje
Dizajneri
Komercijalisti

*Napomena:* odgovori su navedeni onako kako su ispitanici odgovarali u anketama, pa su kod nekih upitnika, umesto znanja i veština, data konkretna zanimanja

PS SEKTOR
Prehrambeni tehničari
Poslastičari
Tehnolog

*Napomena:* odgovori su navedeni onako kako su ispitanici odgovarali u anketama, pa su kod nekih upitnika, umesto znanja i veština, data konkretna zanimanja

#### 4. Preporuke obrazovnim institucijama kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca

Kao ključne preporuke u sva tri sektora izdvojile su se:

- U saradnji sa privredom formirati nove obrazovne profile
- Povećati fond časova stručne prakse u školama za učenike
- Uspostaviti tesnu saradnju sa privredom i organizovati stručne prakse u firmama
- Promovisanje preduzeća sa akcentom na proizvodnju,
- Edukacija đaka o kulturi rada, odgovornosti i motivaciji za rad i učenje

#### 5. Potrebe za novim obrazovnim profilima

Anketom je proveravano koji obrazovni profili su potrebni i nedostaju u izabranim sektorima privrede.

MP SEKTOR	TS SEKTOR	PS SEKTOR
Montažer i serviser elektro instalacija slabe struje	Modni krojač	Poslastičari
Varioci svih vrsta	Tekstilni tehničar	Prehrambeni tehničari
Ostalo - ekolozi		Tehnolozi

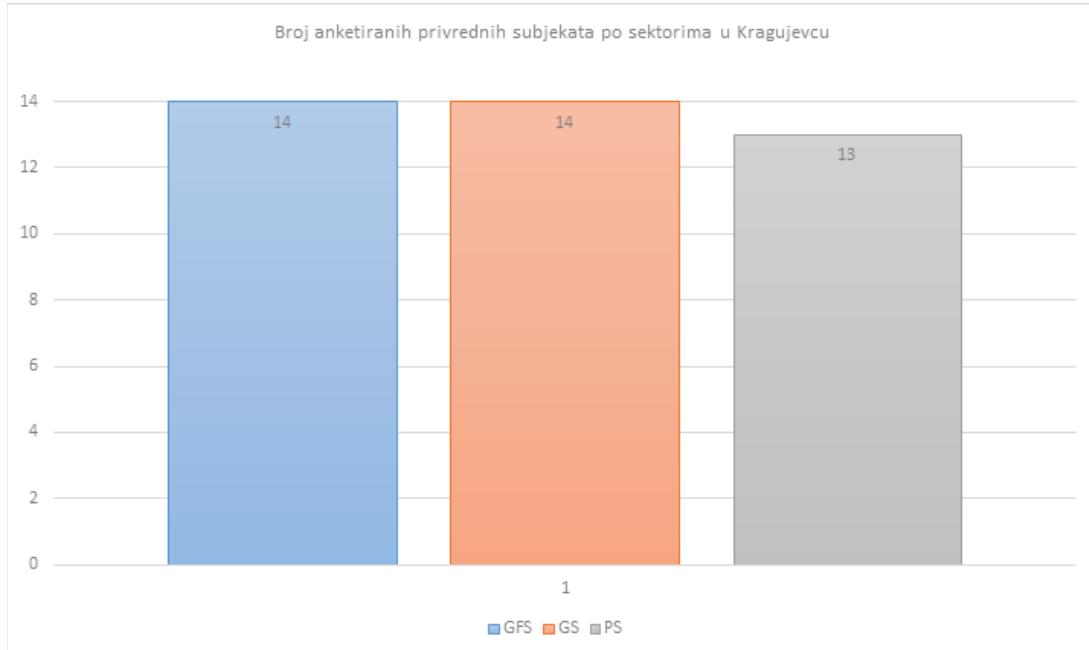
#### 6. Zainteresovanost za prijem učenika na praksu u školskoj 2017/2018



Kao što se iz grafikona vidi, sve anketirane firme (100%) zainteresovane su za prijem učenika na praksu u novoj školskoj godini, što pokazuje da poslodavci imaju potrebe za obnavljanjem kadrova i da do kvalitetnih kadrova ne mogu lako da dođu. Samo jedna kompanija je dala delimično negativan odgovor, tj da bi pod određenim uslovima učestvovala. Kao dobar način da nakon završenog školskog obrazovanja kandidati budu što spremniji za ulazak u svet rada, oni praksu u firmama vide kao siguran put ka dobrim i kvalitetnim kadrovima.

## II NALAZI ANKETE U KRAGUJEVCU

Pomenuta metodologija istraživanja primenjena je i u Kragujevcu, sprovedena je primenom metode upitnika, odnosno ankete. Formirana je baza od 87 firmi, a nakon toga firme su kontaktirane kako putem e – mail tako i putem telefona. U istraživanju je učestvovao 41 kompanija, od toga: štamparsko - grafičarskih 14, iz prehrambenog sektora 13 i iz građevinskog sektora 14.



U daljem toku izveštaja dajemo prikaz rezultata ankete.

### 1. Broj zaposlenih na dan 02/10/2017

Broj zaposlenih na dan 30/06/2017			
Sektor	GFS	GS	PS
Ukupno	50	145	447

**Napomena:** Pojedine anketirane kompanije su dale zbirne podatke za broj zaposlenih, pa stoga u tabeli nije prikazan odnos broja zaposlenih u administraciji i proizvodnji. Polovina zaposlenih po sektoru nije dala nikakav podatak. Na pitanje o broju zaposlenih nije dalo dogovr: u štamparsko /grafičarskom sektoru – 8 firmi, u građevinskom sektoru – 9 firmi i u prehrambenom sektoru – 5 firmi.

Ako posmatramo grafikon i tabelu koja govori o broju zaposlenih na dan 30/06/2017, možemo zaključiti, da analizirajući privredne subjekte koji su odgovorili na ovo pitanje, broj zaposlenih po sektorima u znatnoj je disproporciji u odnosu na zastupljenost kompanija po sektorima obuhvaćenim istraživanjem. Zastupljenost kompanija iz svakog sektora u istraživanju gotovo da je podjednaka, dok je broj zaposlenih u velikom rasponu. Posmatrajući anketirane kompanije, može se zaključiti da kompanije iz prehrambenog sektora zapošljavaju više ljudi u odnosu na kompanije iz građevinskog i grafičarskog sektora.

## 2. Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017.god.

Posmatrajući anketirane kompanije iz GFS sektora, od 6 firmi koliko je odgovorilo 4 ima potrebe za novim zapošljavanjem. Od 7 kompanija iz GS, koliko je odgovorilo, 4 je iskazalo potrebe za novim zapošljavanjem. Od 9 kompanija iz PS koliko je odgovorilo, 4 je odgovorilo da ima potrebe za novim zapošljavanjem u 2017. godini.

Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017.god.		
GFS sektor	GS sektor	Prehrambeni sektor
10 - 16	12 - 25	11 - 15

**Napomena:** U tabeli su prikazane ukupne procenjene potrebe za novim zapošljavanjem u 2017. godini za kompanije koje su dale odgovor.

Analizirajući potrebe za novim zapošljavanjem u 2017. godini, može se zaključiti da su najveće u građevinskom sektoru.

U daljem tekstu dat je pregled potreba po sektorima.

GRAFIČARSKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Operateri za digitalnu štampu	Tehnička struka	IV	1-2
Operater na CNC mašini	Operater mašinske obrade	II	2-3
Operater na ploteru	Tehnička struka	IV	2
Ofset mašinista	Tehnička struka	IV	4
Zavarivač	Mašinska struka	III	1 - 2
Dizajner	Tehnička struka	IV,V,VI	1
Dorada	Tehnička struka	III,IV	1
Marketing	Društveni smer	IV,V,VI	1
<b>UKUPNO</b>			<b>12 - 16</b>

Ako posmatramo, grafičarski sektor, izdvajaju se potrebe za ofset mašinistima i operaterima na CNC mašinama. Za navedena zanimanja su iskazale potrebnu 4 anketirane kompanije.

GRAĐEVINSKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Rukovodilac građevinskih mašina	Građevinske struke	I, III	1-5
Građevinski radnik	Građevinske struke	III, IV	2-5
Tesar, armirač, zidar, fizikalci	Građevinske struke	III	4-5
Moler, gipsar, malterdžija, keramičara	Građevinske struke	III	5-10
<b>UKUPNO</b>			<b>12-25</b>

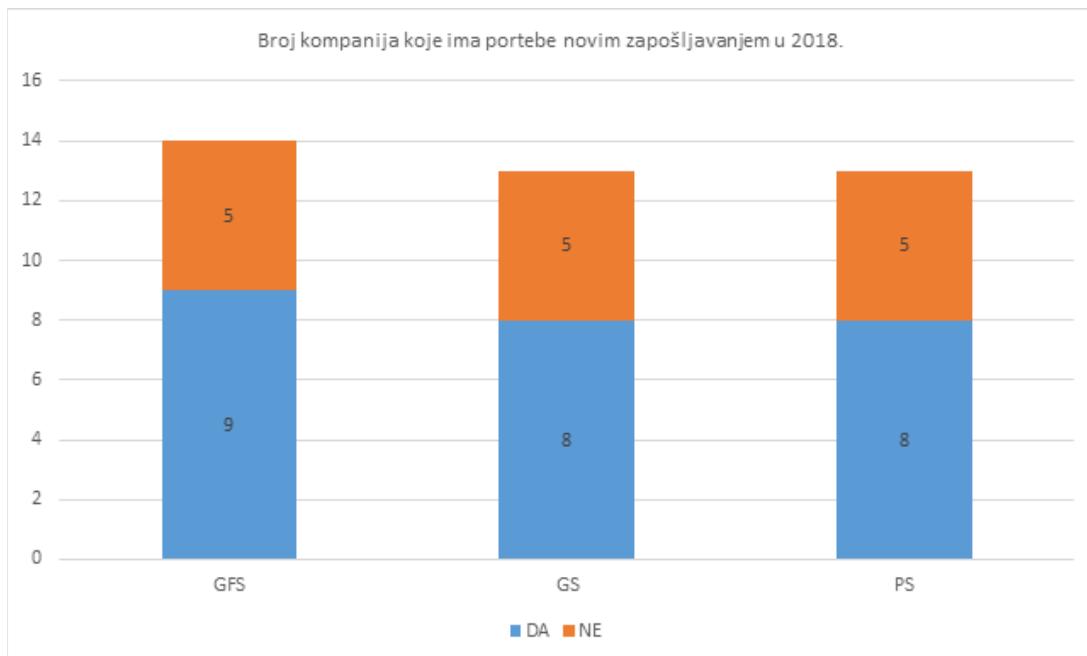
Prema sprovedenoj anketi, stalna potreba postoji za: molerima, gipsarima, malterdžijama, keramičarima i fasaderima. Potreba za navedenim zanimanjima je u kontinuitetu od 5 do 10 radnika. I dalje je prisutan mali broj odgovora na postavljeno pitanje „Plan i potreba zapošljavanja novih lica u 2017. god.“. Podatke iz navedene tabele smo dobili sumirajući odgovor iz ankete od 4 firme, dok je 3 izjavilo da nema potrebe, a 6 firmi nije dalo nikakve odgovore.

PREHRAMBENI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Prehrambeni tehnolog		VII	3
Pekar		III	3
Mesar		IV	2-3
Pica majstor		III	2-3
Prodavac u mlečnom restoranu		IV	4
<b>UKUPNO</b>			<b>14-16</b>

Evidentno je da i dalje imamo dinamiku uravnotežene potrebe za određenim zanimanjima. Ističu se potrebe za prehrambenim tehnolozima visokok nivoa obrazovanjam zatim za pekarima, pica majstорima i mesarima. 5 firmi se nije izjasnilo o potrebama za zapošljavanjem u 2017. god, i isto tako, 5 firmi, se izjasnilo da nema potrebu za novim radnicima u 2017. god. Ako posmatramo trenutno, broj zaposlenih u ovom sektoru, i potrebu za zapošljavanjem u 2017. godini, takođe postoji disproporcija. Potrebe su gotovo iste, a broj zaposlenih se znatno razlikuje ( pr.:br. trenutno zaposlenih u prehrambenom sektoru je za 8 puta veći u odnosu na grafičarski sektor, a potrebe za novim radnicima su gotovo iste).

### Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja u 2018.god.

U tabeli su dati podaci o broju kompanija koje imaju potrebe za novi zapošljavanjem u 2018. godini. Od 14 kompanija koliko je odgovorilo u GFS, 9 je izrazilo potrebe za novim zapošljavanjem u 2018. godini. Od 13 kompanija iz GS, koliko je odgovorilo, 8 je izrazilo potrebe za novim zapošljavanjem. Od 13 kompanija iz PS koliko je odgovorilo, 8 je izrazilo potebe za novim zapošljavanjem u 2018. godini.



Upitnikom su takođe prikupljeni podaci o procenjenom broju potrebnih novih radnika u kompanijama iz izabranih iz izabranih sektora u 2018. god.

Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2018.god.		
GFS sektor	GS sektor	Prehrambeni sektor
17 - m25	16 - 36	17 - 22

Može se zaključiti da su procenjene potrebe u 2018. nešto od veće od procenjenih za 2017. godinu.

U tabelama je dat pregled potreba za određenim zanimanjima po sektorima koji su obuhvaćeni istraživanjem.

GRAFIČARSKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Operateri za digitalnu štampu	Tehnička struka	IV	3
Operater na CNC mašini	Operater mašinske obrade	III	1
Operater na ploteru		IV	2
Ofset mašinista	Tehnička struka	IV	4-7
Zavarivač		III	1-2
Fleks štampa	Tehnička struka	IV	1-2
Dizajner	Tehnička struka	IV, V, VI	1
Dorada	Tehnička struka	III, iV	5
Marketing	Društveni smer	IV, V, VI	1
<b>UKUPNO</b>			17-25

U grafičarskom sektoru je u 2018. godini dominantna je potreba za ofset mašinistima i operaterima u doradi. Ostali profili ostaju u sličnom odnosu na 2017. godinu.

GRAĐEVINSKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Građevinski inženjer	Građevinske struke	Vi, VII	po potrebi
Rukovodilac građevinskih mašina	Građevinske struke	I, III	1-5
Građevinski radnik	Građevinske struke	III, IV	2-5
Tesar, armirač, zidar, fizikalci	Građevinske struke	III	6-12
Moler, gipsar, malterdžija, keramičar	Građevinske struke	III	6-13
Varioci	Građevinske struke	III	1-2
Građevinski stolar	Građevinske struke	III	2-3
Tesari	Građevinske struke	III	2-10
<b>UKUPNO</b>			12-35

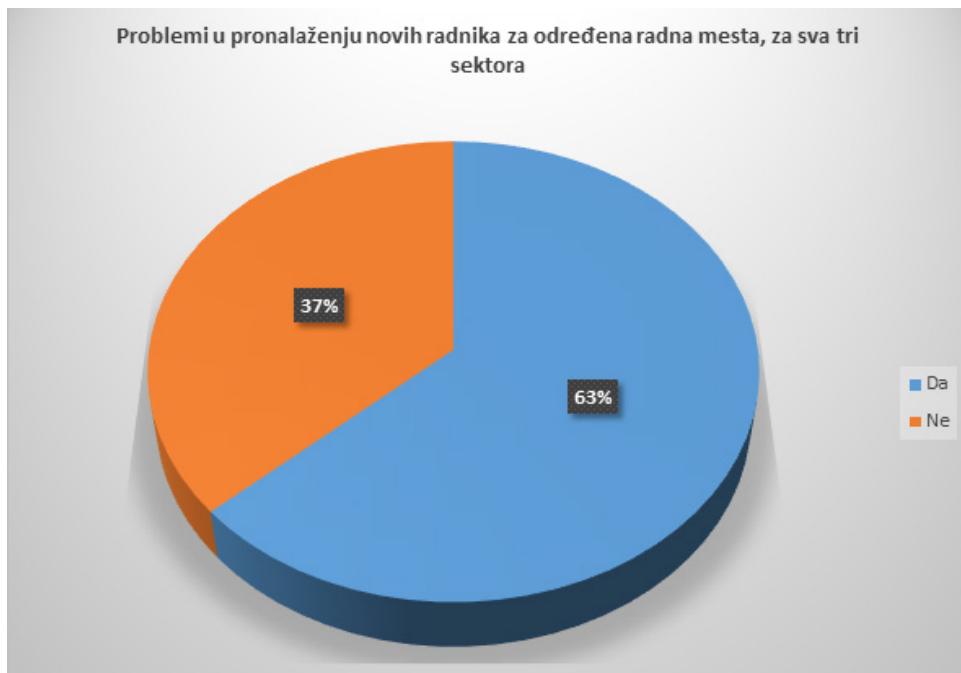
Analizirajući potrebe za određenim zanimanjima u građevinskom sektoru, ističu se potrebe za tesarima, armiračima, zidarima, molerima, gipsarima i fasaderima. Primetan je i trend veće projektovane potrebe u odnosu na 2017, kao i veliki raspon u procenjenim minimalnim u maksimalnim potrebama. Može se zaključiti da je stepen neizvesnosti u ovom sektoru dosta izražen.

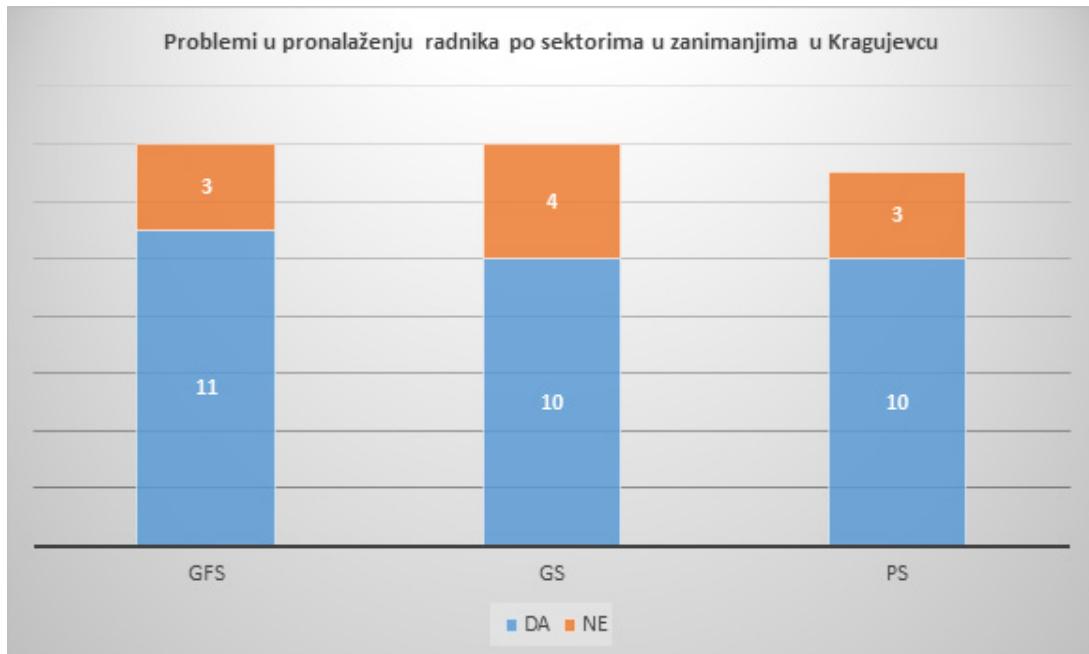
PREHRAMBENI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Prehrambeni tehnolog	Tehnolog	VII	2-3
Prehrambeni tehničar, pekar	Prehrambene struke	IV	2-3
Radnik u službi održavanja	Elektrotehničar, mašin bravar	IV, VI	2-3
Mesar	Prehrambene struke	IV	2-3
Pica majstor	Prehrambene struke	III	2-3
Prodavac u mlečnom restoranu	Prehrambene struke	IV	4
Vozači	Bilo koji	SSS	1-2
Viši referent u službi računovodstva	Diplomirani ekonomista	VII	1
<b>UKUPNO</b>			17-22

Potrebe za zapošljavanjem u 2018. godini, u prehrambenom sektoru, ima blagu tendenciju rasta. Postoji potreba za određeneim profilima gde se ne navodi broj potrebnih radnika, već samo zanimanja, kao što su: pomoćni radnici u pekari, dekorateri i radnici na pakovanju. U odnosu na 2017. god., u 2018. god. javljaju se potrebe za novim zanimanjima, i to: prodavcima, mesarima i radnicima u službi održavanja, kao i za vozačima.

### 3. Problemi u pronalaženju radnika za određena radna mesta

U okviru ispitivanja ovog aspekta upravljanja ljudskim resursima u kompanijama, anketom je utvrđeno da 26 od 42 anektirane firme izveštavaju da imaju problema u pronalaženju radnika, što je 61% anketiranih subjekata. Po sektorima, situacija je sledeća: u Štamparsko grafičarskom sektoru sektoru od 14 firmi, 11 firmi je odgovorilo potvrđno na pitanje da li se součavaju sa problemom pronalaženja radnika za određena radna mesta, u građevinskom sektoru - 10 od 14 firmi odgovorilo je potvrđno, dok u prehrambenom sektoru 10 od 13 firmi navodi da ima problema.





Ovo pitanje dalje je produbljeno sledećim pitanjima: a) za koja radna mesta su vam potrebni radnici, a imate problem da ih nađete? b) koji su razlozi ovog problema? i c) Kako rešavate ovaj problem?

U **Štamparsko grafičarskom sektoru** anketirani poslodavci navode da imaju problem u pronalaženju kadrova sledećih profila: *pomoćni radnik koji poznaje sito štampu, radnici na fleksi štampi, operatori na ploteru, operatori na CNC mašini, radnici na sublimat štampi (preslikači) i offset mašini.*

Uzroci ovog problema, po mišljenju anketiranih firmi, leže u tome što: svršeni srednjoškolci nisu motivisani i ne pokazuju spremnost za rad – nedovoljna posvećenost poslu, nedovoljno praktičnog znanja, ne postoje radne navike koje se stiču u detinjstvu.

U **Građevinskom sektoru**, najveći problem, predstavlja pronalaženje, *rukovodioca građevinskih mašina (bagera, buldožera), tesara, limara, zidara, armirača, gipsara, parketara, molera, malterdžija, keramičara, fasadera*. Nije moguće pronaći kvalitetan kadar, kvalitetni kadrove odlaze u inostranstvo. Ne postoje profili u školama koji bi školovali pomenute profile. Na evidenciji NSZ takvi profili ne postoje, a od mladih koji bi mogli da rade navedene poslove, niko nije zainteresovan i motivisan, smatrajući da je to prljav posao i fizički težak. Rešenje, gotovo sve firme, vide u kvalitetnim obukama koje treba organizovati za navedene profile.

U **Prehrambenom sektoru**, anketirane firme imaju problema u pronalaženju, *pekara sa iskustvom, prehrambenih tehnologa, mlekaških tehničara, mesara*. Nije teško pronaći radnika, ali je teško pronaći dobrog majstora. Fluktuacija radnika je velika, tako da je teško nekog obučiti i zadržati na duže vreme. Rešenja firme pronalaze u: boljoj promociji zanimanja i dodatnim obukama, motivisati mlađe da upisuju smerove za prehrambenu struku.

#### 4. Najčešći načini regrutacije novih kandidata

Anektom je takođe ispitivano na koje načine firme najčešće dolaze do novih kadrova. Među ponuđenim odgovorima, zamoljeni su da zaokruže tri najčešća načina.

Sektor	Preporuke	NSZ	Konkursi za posao	Interna baza CV-ja	Regrutacija mladih kroz praksu	Privatne agencije
Grafičarski sektor	6	/	1	/	1	/
Građevinski sektor	3	/	/	/	1	/
Prehrambeni sektor	3	3	/	1	/	/
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>/</b>

Kao što se vidi iz tabele, najviše firmi dolazi do novih kandidata putem preporuka i putem usluga NSZ, a zatim, podjednako, preko konkursa za posao i kroz internu bazu CV-ja. 7 firmi nije dalo nikakve odgovore na postavljeno pitanje – Kako dolaze do kandidata. Dve firme su prepoznale praksu kao mogućnost prepoznavanja dobrih kadrova i pripremanja mladih za svet rada. Razumljivo je da prakse nisu puno prisutne iz razloga što smo u prethodnom odgovoru dobili informacije da nedostaje smerova i profila koji školuju potrebna zanimanja za privrednu.

## 5. Potrebe za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama

Sve anketirane firme iskazale su kroz anketu zahteve za odgovarajućim stručnim znanjima i veština, koji su im potrebni ili će im biti potrebni u narednom periodu, a nemaju ih ili ih nemaju na odgovarajućem nivou.

Po sektorima, sledeća znanja i veštine nedostaju:

### ŠTAMPARSKO GRAFIČARSKI SEKTOR

- Dizajneri
- Osobe koje su sklone tehničkim znanjima
- Mudrost, ozbiljnost, kreativnost, snalažljivost
- Znanja dobre komunikacije sa klijentima, da bude uslužan
- Dobro poznavanja materijala
- Poznavanje engleskog jezika

Napomena: odgovori su navedeni onako kako su ispitanici odgovarali u anketama, pa su kod nekih upitnika, umesto znanja i veština, data konkretna zanimanja.

### GRAĐEVINSKI SEKTOR

- Zavarivači cevi, tesati, armirači, zidari, moleri
- Fizički radnici, vozači
- Parketari
- Keramičari, fasaderi

Napomena: odgovori su navedeni onako kako su ispitanici odgovarali u anketama, pa su kod nekih upitnika, umesto znanja i veština, data konkretna zanimanja.

### PREHRAMBENI SEKTOR

- Pekari
- Elktrno inženjeri – poznavanje automatičke i elektronike
- Veštine izrade torte i kolača- dekorateri, figurica za torte
- Mlečarski radnici – osobe stručne da rade na preradi mleka i mlečnih proizvoda
- Tehnolozi, inženjeri

Napomena: odgovori su navedeni onako kako su ispitanici odgovarali u anketama, pa su kod nekih upitnika, umesto znanja i veština, data konkretna zanimanja.

## 6. Preporuke obrazovnim institucijama kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca

Kao ključne preporuke u sva tri sektora izdvojile su se:

- Znanje iz škole kombinovati sa što više prakse u kompanijama sa boljom kontrolom profesora učenika koji su na praksi
- Kroz procese obrazovanja i vaspitanja uticati na stvaranje radnih navika i kulture
- Motivisati mlade za rad u struci
- Prilagođavati nastavne planove i programe novi tržišnim i stručnim trendovima
- Uvesti u školama nedostajuće stručne profile

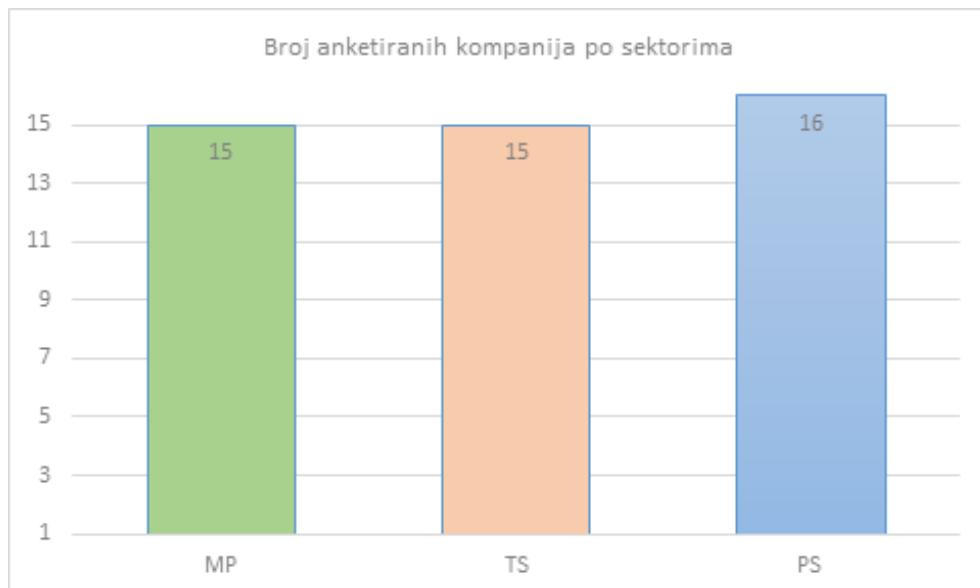
## 7. Zainteresovanost za prijem učenika na praksu u školskoj 2017/2018



U GFS je od 12 kompanija, koliko je odgovorilo, 6 se izjasnilo sa DA, 2 sa možda i 6 se izjasnilo sa NE. U GS od 14 odgovora, 4 je DA, 2 možda i 8 se izjasnio sa NE. U PS od 11 odgovora, 7 je DA, 1 možda i 4 je NE.

## III NALAZI ANKETE U KRALJEVU

U opisu metodološkog okvira, i dalje je, centralni deo istraživanja sproveden primenom metode upitnika, odnosno ankete, koja je poslata na e-mail adrese 100 privrednih subjekata u Kraljevu, iz tri izabrana sektora. 13 kompanija je popunilo upitnike na pomenuti način, dok 33 kompanije su popunile upitnike prilikom posete kompaniji. 46 kompanija je učestvovalo u istraživanju, i to po sektorima: MP sektor - 15, TS - 15 i PS - 16.



U daljem toku izveštaja dajemo prikaz rezultata ankete.

### **Broj zaposlenih na dan 02/10/2017**

Broj zaposlenih na dan 30/06/2017			
Sektor	MP	TS	PS
<b>Ukupno</b>	279	425	639

Najviše radnika zapošljavaju anketirane firme u PS sektoru, zatim TS, i na kraju MS. Odnos zaposlenih u administraciji i proizvodnji nije moguće uporediti i konstatovati, postoje privredni subjekti koji su želeli da daju sliku ukupnog broja zaposlenih, dok o odnosu broja zaposlenih u proizvodnji i administraciji nisu hteli da se izjasne.

Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2017.god.		
MP	TS	PS
41-63	19-22	18

U daljem tekstu dat je pregled potreba za određenim zanimanjima po sektorima.

METALO-PRERAĐIVAČKI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
<b>Operater na CNC mašini</b>	Operater mašinske obrade	IV	11-12
<b>Varioci/bravari zavarivači</b>	Mašinska struka	III ili IV	6-9
<b>Bravar/monter</b>	Mašinska struka	III ili IV	15-17
<b>Metalostrugar</b>	Mašinska struka	III	1
<b>Farbar</b>	Mašinska struka	III	1-2
<b>Rukovalac građevinskih mašina</b>	Građevinska struka	III	7
<b>UKUPNO</b>			41-63

Ako posmatramo, metalski sektor, kao što se vidi iz tabele, najtraženiji su: bravari/monteri, zatim slijede: operateri na CNC mašini i bravari/varioci. Izražene su i specifičnosti za određene privredne subjekte gde se samo u jednoj kompaniji traži rukovalac građevinskih mašina, i to u dominantnom broju. 4 privredna subjekta nisu dala odgovor. Zanimljiva je činjenica da metalski sektor zapošljava trenutno najmanje radne snage, od izabrana tri sektora, a da trenutno pokazuje najviše potencijala za zapošljavanje.

TEKSTILNI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Šivač, konfekcionar	Tekstilne struke	III, IV	17-20
Krojač	Tekstilne struke	III, IV	1
Prodavac	Ekonomski struke	IV	1
<b>UKUPNO</b>			<b>19-22</b>

Prema sprovedenoj anketi, postoji izražena potreba za šivačima i konfekcionarima.

PREHRAMBENI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2017.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Mlekar	Mlekarski tehničar	III	1
Prehrambeni tehničar	Prehrambene struke	IV	1
Mesar	Mesar	III ili IV	1
Pekar	Prehrambene struke	III	3
Poslastičar	Prehrambene struke	III	10
Trgovac	Ekonomski struke	III ili IV	1
Poslovni sekretar	Ekonomski struke	IV	1
<b>UKUPNO</b>			<b>18</b>

Potreba za poslastičarima je najveća, ali treba naglasiti da se samo jedna firma izjasnila da u 2017. godini imaju potrebu za poslastičarima. Trenutno prehrambeni sektor zapošljava najviše radne snage, ali potrebe za zapošljavanjem u 2017. godini su najmanje.

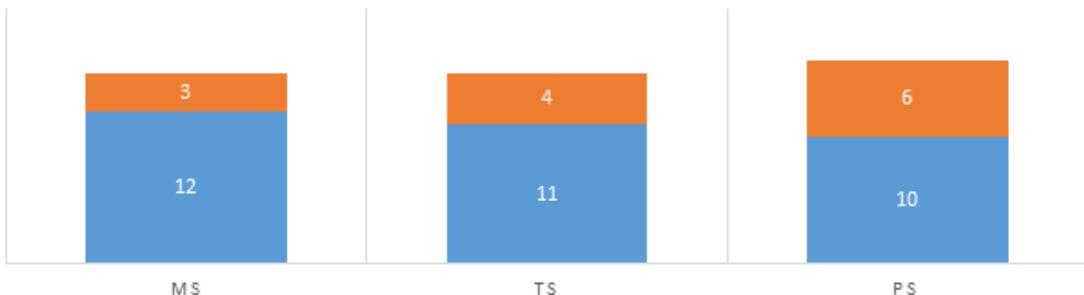
### Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja u 2018.

U grafikonu ispod je prikazano koliko anketiranih kompanija ima potrebe za upošljavanjem novih radnika u 2018. godini.

Posmatrajući MS 12 od 15 kompanija ima projektovane potrebe za novim radnicima u 2018. godini. 11 od 15 kompanija u TS iskazuju potrebe za novim radnicima. I konačno 10 od 16 kompanija PS ima projektovane potrebe za novim zaposlenima. Opšti je zaključak da će većina kompanija tražiti nove radnike.

**BROJ KOMPANIJA KOJE IMAJU PORTREBE ZA NOVIM RADNICIMA U  
2018**

■ Da ■ Ne



Upitnikom su takođe prikupljeni podaci o ukupnim potrebama za novim radnicima, kao i potrebama kompanija iz izabranih sektora po određenim zanimanjima u 2018. godini.

**Potrebe za novim radnicima – plan zapošljavanja do kraja 2018.god.**

MP	TS	PS
19-25	32	15-16

U tabeli ispod je dat prikaz potreba po sektorima po potrebnim zanimanjima.

**METALO-PRERAĐIVAČKI SEKTOR**  
**Potrebe za novim radnicima do kraja 2017**

Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Operater na CNC mašini	Operater mašinske obrade	IV	6-9
Varioci;bravari zavarivači	Mašinska struka	III ili IV	3
Bravar/monter	Mašinska struka	III ili IV	3-5
Metalostругар	Mašinska struka	III	1
Limar	Nekvalifikovani radnici	III	2-3
Rukovalac građevinskih mašina	Inženjeri mašinstva	VII	3
Izrada tehničke dokumentacije	Inženjer elektrotehnike	VII	1
<b>UKUPNO</b>			<b>19-25</b>

U MP sektoru je u 2018. godini dominantna potreba za operaterima na CNC mašini. 6 kompanija je izjavilo da nisu u mogućnosti da daju odgovore, potrebe za zapošljavanjem zavisiće od ugovorenih poslova i poslovnih prilika na tržištu.

**TEKSTILNI SEKTOR**  
**Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.**

Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Šivač, konfekcionar	Tekstilne struke	III, IV	28
Šivač specifičnih vrsta proizvoda	Tekstilne struke	IV	2
Priprema proizvodnje/šef proizvodnje	Tekst Ekonomski struke	IV	2
<b>UKUPNO</b>			<b>32</b>

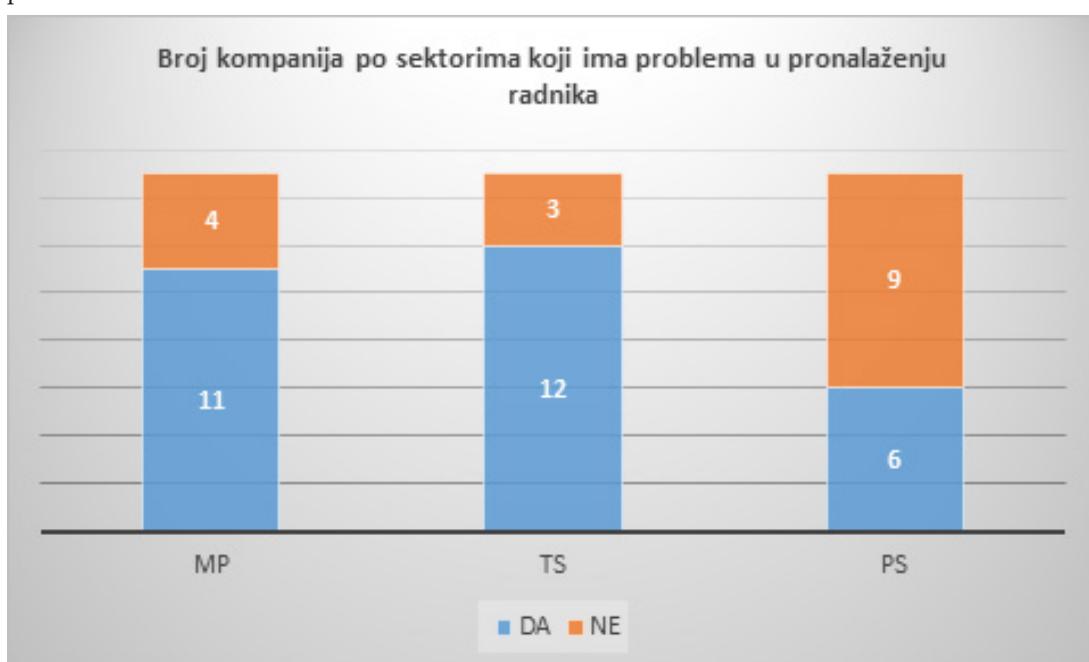
Trend rasta potrebe zanimanja za šivačima je i dalje dominantan u 2018. godini. Takođe, i u tekstilnom sektoru 2 privredna subjekta ne mogu predvideti potrebu za zapošljavanjem u 2018. godini, 3 privredna subjekta nisu dala odgovore.

PREHRAMBENI SEKTOR Potrebe za novim radnicima do kraja 2018.god.			
Zanimanje	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen stručne spreme	Broj potrebnih lica
Mlekar	Mlekarski tehničar	III	4
Prehrambeni tehničar	Prehrambene struke	IV i VII	4-5
Mesar	Mesar	III i IV	4
Pekar	Prehrambene struke	III	1
Komercijalista	Ekonomске struke	IV i VII	1
Magpcioner / viljuškar	Mašinske struke	IV	1
UKUPNO			15-16

U 2018. godini, u odnosu na 2017. god., imamo potrebu za sličnim brojem novih radnika, ali je struktura znatno drugačija. Potreban je veći broj radnika iz mlekarske struke, zatim i prehrambene struke. 7 privrednih subjekata nije dalo odgovor, a dok 3 kompanije nisu u mogućnosti da se izjasne jer nisu sigurni kakva će biti situacija na tržištu.

## 2. Problemi u pronalaženju radnika za određena radna mesta

U okviru ispitivanja ovog aspekta upravljanja ljudskim resursima u kompanijama, anketom je utvrđeno da 29 od 46 anektirane firme izveštavaju da imaju problema u pronalaženju radnika, što je 63% anketiranih subjekata. Po sektorima, situacija je sledeća: u MP sektoru, 11 od 15 firmi je odgovorilo potvrđno na pitanje da li se součavaju sa problemom pronalaženja radnika za određena radna mesta, u TS sektoru - 12 od 15 firmi odgovorilo je potvrđno, dok u PS sektoru 6 od 15 firmi navodi da ima problema.



Ovo pitanje dalje je produbljeno sledećim pitanjima: a) za koja radna mesta su vam potrebni radnici, a imate problem da ih nađete? b) koji su razlozi ovog problema? i c) Kako rešavate ovaj problem?

U **MP sektoru** anketirani poslodavci navode da imaju problem u pronalaženju kadrova sledećih profila/poslova: *potrebni su radnici na bravarsko – monterskim poslovima, farbarskim poslovima, limarskim poslovima, bravari – varioci, operateri na CNC mašinama, tehnolog zavarivanja, vozači. Dosta privrednih subjekata je naglasilo potrebu za zapošljavanjem u proizvodnji, raznih zanimanja.* Uzroci ovog problema, po mišljenju anketiranih firmi, leže u tome što: ne postoji dovoljno obučenog kadra, mladi su nemotivisani i nezainteresovani za rad u metalskoj industriji, deficitarna zanimanja i nedovoljan broj upisnih kvota, nedostatak prakse u toku školskog obrazovanja. Kako bi otklonili jaz između potreba i ponude radne snage, poslodavci pribegavaju, u najvećem broju slučajeva, obučavanjem na radnom mestu, zatim biranjem radnika isključivo putem preporuka i uglavnom stariji kadar sa iskustvom kako bi dobili što spremnije kadrove, uspostavljanjem saradnje sa institutom Goša u cilju obučavanja potrebnih kadrova. Jedna od preporuka je kako u škole treba vratiti praksu i koliko je god više moguće angažovati učenike u radionicama škole kao i u preduzećima.

U **TS sektoru**, najveći problem, u velikom broju, predstavlja pronalaženje, šivača, modelara, konstruktora, šivača u proizvodnji koji obavljaju specifične operacije. Nije moguće pronaći kvalitetan kadar, nedovoljno je na tržištu radnika sa iskustvom – ponuda je mala a mladi su nezainteresovani za dodatno učenje i rad u tekstilnoj industriji. A, kao rešenje ovog problema vide otvaranje novog profila i organizovanjem što više praksi i obuka u okviru preduzeća, dodatno stimulisanje kadrova.

U **PS sektoru**, anketirane firme imaju problema u pronalaženju, u najvećem broju, mesara i mlekara. Ne postoji na tržištu dovoljno kadra koji su obučeni za pomenute profile. Iako veliki broj poslodavaca nije odgovorilo na pomenuta pitanja, ipak, izražen je problem u zapošljavanju pekara zbog rada u trećoj smeni, rada vikendom i prekovremenim radnim satima. U ovom sketoru je izražena velika fluktuacija radne snage. Rešenja firme pronalaze u: dodatnoj stimulaciji radnika.

### 3. Najčešći načini regrutacije novih kandidata

Anekтом je takođe ispitivano na koje načine firme najčešće dolaze do novih kadrova. Među ponuđenim odgovorima, zamoljeni su da zaokruže tri najčešća načina.

Sektor	Preporuke	NSZ	Konkursi za posao	Interna baza CV-ja	Regrutacija mlađih kroz praksu	Privatne agencije
MP	8	8	6	2	1	1
TS	11	9	6	/	/	/
PS	16	8	5	2	2	/
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Kao što se vidi iz tabele, najviše firmi dolazi do novih kandidata putem preporuka i putem usluga NSZ, a zatim preko konkursa za posao. A, kao najuspešniji načini za zazapošljavanje najkvalitetnijih kandidata, izdvojili su se: angažovanje radnika preko NSZ-a, lični kontakti i preporuke, a zatim angažovanje radnika putem konkursa gde se dodatno kandidati kroz praksu na radnom mestu u kompanijama obuče u skalu sa potrebama posla. Dve anketirane firme su se izjasnile da nove kandidate regrutuju i putem programa stručne prakse što može predstavljati polaznu osnovu za razvijanje i sve prisutnijeg programa učeničkih praksi u kompanijama.

### 4. Potrebe za odgovarajućim stručnim znanjima i veštinama

Na pitanje – Koje su potrebne veštine i znanja, sve kompanije, iz svih sektora su se pozivale na potrebe za kadrovima, za zapošljavanjem iz 2017. i 2018. godine, navodeći konkretna zanimanja. Jedino se mogu izdvijiti, kod nekoliko privrednih subjekata, veštine i znanja za specifične proizvodne procese.

## 5. Preporuke obrazovnim institucijama kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca

Kao ključne preporuke u sva tri sektora izdvojile su se:

- Povećati zastupljenost praktične nastave koja se odvija u privrednim subjektima
- Povećati dužinu trajanja prakse u kompanijama
- Prilagoditi nastavne planove i programe potrebama privrede
- Obučavati i pripremati učenike za specifične poslove u proizvodnji
- Potrebno je raditi na razvoju radnih navika i etike, kao i unaprediti nivo motivacije za učenje i rad

Anketirane kompanije u najvećem broju slučajeva kao ključnu preporuku navode značaj prakse za učenike i praktično ospozobljavanje za rad u struci, počev od prakse u školskim radionicama do prakse u samoj kompaniji. Poslodavci naglašavaju kao veoma važno učenje na konkretnim situacijama u proizvodnji, obavljanju specifičnih operacija. Predlog je da se zadrže postojeći profili za pojedina zanimanja, ali da ih je potrebno unaprediti i prilagoditi potrebama privrede. Takođe, potrebno je dodatno obučiti kadrove u školama, kako bi bili u korak sa tržišnim i tehnološkim trednovima.

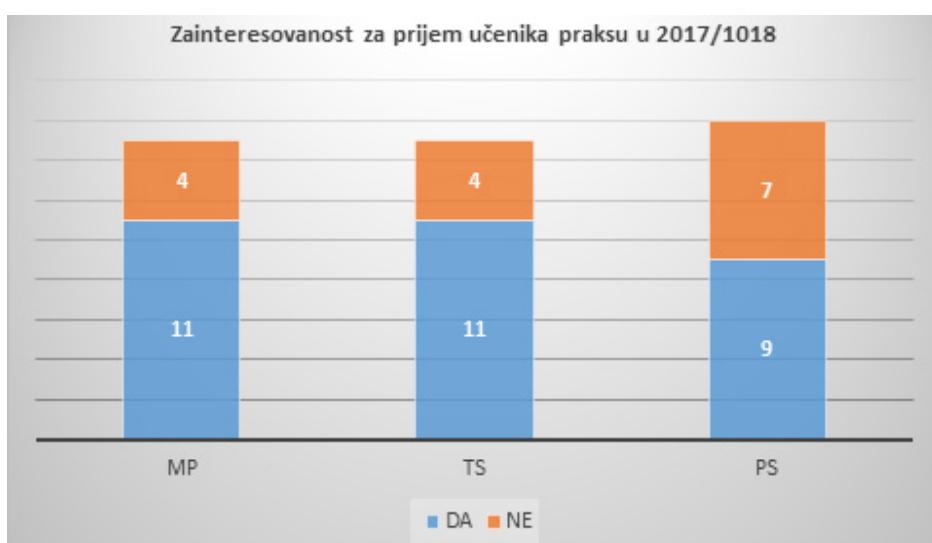
## 6. Potrebe za novim obrazovnim profilima

Anketom je proveravano koji obrazovni profili su potrebni i nedostaju u izabranim sektorima privrede.

MP SEKTOR	TS SEKTOR	PS SEKTOR
Zadržati postojeće profile i raditi na njihovom unapređenju – elektro i mašinske profile	Modelar/konstruktor	Operater na proizvodnim linijama
Operater na laseru, operater na radbu za zavarivanje,	Tehničar za kontrolu kvaliteta	Serviser mašina
Tehničar za zaštitu metala cinkovanjem		

Obrazovni profili, uglavnom, postoje u poljoprivrednoj – hemijskoj školi. Potrebno ih je stalno unapređivati i prilagoditi potrebama privrede. Takođe, jedan od predloga je da se i povećaju upisne kovote, najviše za mlekare, mesare i pekare.

## 7. Zainteresovanost za prijem učenika na praksi u školskoj 2017/2018



Kao što se iz grafikona vidi, gotovo sve anketirane firme (87%) zainteresovane su za prijem učenika na praksi u novoj školskoj godini, što je ohrabrujuće i pokazuje otvorenost poslodavaca za saradnju sa obrazovnim institucijama. Uočava se dalje iz grafika da većina kompanija iz MP i TS izražava otvorenost za prijem učenika na praksi, a da je u tom pogledu slika nešto drugačija u PS. Mogući razlog za uočene razlike leži u tome što veći broj kompanije u MP i TS ima probleme u prolalaženju adekvatnih radnika.

## IV ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Glavni zaključak je da većina kompanija u svim obuhvaćenim sektorima u sva tri grada izražava ju značajne potrebe u pogledu zapošljavanja u narednom periodu. Takođe je zaključak da kompanije, uprkos iskazanim potrebama i otvorenim radnim mestima, imaju ozbiljnih problema sa pronalaženjem odgovarajućih kadrova. Tri su grupe problema, koje se izdvajaju, kao ključne:

1. Odsustvo određenih zanimanja na tržištu rada, odnosno u obrazovnom sistemu. Takav je slučaj sa Šivačima, konfekcionarima, krojačima u Čačku i Kraljevu, kao i grafičarskim profilima u Kragujevcu. Takođe, postoje i neka građevinska zanimanja koja su potrebna, a neko vreme se ne školju u Kragujevcu, kao što su tesari, armirači i sl. Treba naglasiti da je većina ovih profila postojala u obrazovnom sistemu u ovim gradovima, ali da ih već duži niz godina nema srednjim stručnim školama usled nepostojanja potrebe. Poslednjih godina se situacija na tržištu menja i tražnja za ovim zanimanjima raste, te je neophodno ponovo ih uvesti. Još jedan uzrok deficitarnosti pojedinih zanimanja je nedovoljna motivacija mladih za upis, a kasnije i za rad u ovim zanimanjima.

Deficit određenih zanimanja/profila predstavlja zaista veliki problem za poslodavce. Dovodi ih u situaciju da neke poslove ne mogu da prihvate ili da ne mogu rokove isporuke da ispoštuju, jer nemaju svoje radnike, pa pribegavaju podugovaranju spoljnih saradnika, koji su već zauzeti drugim ugovorenim poslovima.

2. Nezaposlena lica, u našem slučaju mladi po završetku školovanja, nedovoljno su kvalifikovani, odnosno nemaju adekvatno znanje da bi mogli brzo da se uključe u proizvodnju. Povezan sa ovim je problem nedostatka prakse i prilika za učenje kroz sticanje praktičnog, radnog iskustva, kao i izazov nedovoljne usklađenosti školskih kurikulum sa potrebama privrede. Da je to tako potvrđuju odgovori ispitanih poslodavaca za konkretnim znanjima i veštinama. U svim sektorima / gradovima evidentno postoje nezadovoljene potrebe. Postavlja se pitanje kako obezbediti da se kroz sistem formalnog obrazovanja, potrebna znanja i veštine u što većoj i kvalitetnijoj meri stiču i izgrađuju.
3. Pojedina radna mesta u firmama ne korespondiraju sa obrazovnim profilima, pa tako firme koje traže šivače, konfekcionare, tesare, bravare, zavarivače, da bi do zapošljavanja uopšte došlo, biraju najsrodnije profile zatim vrše dokvalifikaciju, ili prekvalifikaciju. Da bi rešile navedene probleme, firme ulažu dodatne resurse, ljudske, materijalne i vreme, kako bi, najpre regrutovali nova lica, a zatim kako bi ih, kroz proces internih obuka, mentorstva i stručnog ospobljavanja, doveli do nivoa spremnosti za samostalan rad. Različiti programi radnih praksi i stručnog ospobljavanja, kroz obrazovni sistem, ili po završetku obrazovanja, za nezaposlena lica, pokazuju se takođe kao uspešan način za regrutovanje i zapošljavanje novih lica.

Uzimajući u obzir napred navedeno, ne čudi što se firme u procesu dolaženja do novih kandidata još uvek najviše oslanjaju na preporuke, kako je odgovorila čak većina anketiranih kompanija. Poslodavci ističu da su se preporuke pokazale kao najuspešniji način do sada. Pored preporuka, kao najzastupljeniji metod je ostalo posredovanje NSZ-a. Određeni, relativno mali broj poslodavaca istakao je različite programe prakse, kao dobar model i način za regrutaciju kvalitetnih kadrova. Značaj različitih programa prakse potvrđen je i projektom Prave veštine po meri poslodavaca, faza 2, u okviru koga se sprovodi predmetno istraživanje. Program letnje prakse za učenike srednjih stručnih škola koji je pilotiran u projektu omogućio je da se X učenika završne godine školovanja, po završetku letnje prakse i zaposle, a mnogi koji nisu na završnim godinama su dobili veoma pozitivne ocene i otvorili

sebi mogućnost zapošljjenja odmah nakon završetka školovanja. Ono što je zajedničko i preporukama i programima prakse, jeste činjenica da poslodavcima štede vreme, u onom delu, koji podrazumeva proces selekcije, i svakako smanjuju rizik od greške. Zato je potpuno razumljivo što su ovi načini svrstani među najuspešnije.

Većina ispitanih poslodavaca iz gotovo svih sektora vrlo je otvorena prema prijemu učenika na praksi. Nešto manji procenat poslodavaca je iskazao spremnost za prijem učenika na praksi u onim sektorima gde su problemi u obezbeđivanju potrebnog kadra manje izraženi, kao što je prehrambeni sektor u sva tri grada. Što više prakse i usklađivanje programa učenja sa savremenim trendovima u privredi jesu i ključne preporuke anketiranih poslovadaca školama. Ovakav pozitivan stav firmi predstavlja značajan potencijal za obrazovne institucije i približavanje postojećeg sistema stručnog obrazovanja dualnom modelu, ka kome se teži i koji je sada visoko pozicioniran među prioritetima reforme obrazovanja u Srbiji. Poslodavci su nesumnjivo zainteresovani za saradnju sa obrazovnim institucijama, što je njihova treća značajna preporuka školama. Oni nesumnjivo prepoznaju svoj interes u građenju navedenog partnerstva, koje predstavlja win win situaciju za sve učesnike procesa. Da bi prakse bile uspešne i postigle željeni cilj, poslodavci su kroz konsultacije izneli jedno važno zapažanje, da je neophodno da proces prakse bude ozbiljno postavljen i shvaćen od strane svih učesnika, kako praksa ne bi bila samo forma, koja se zadovoljava, već organizovani sistem stručnog ospozobljavanja i učenja na radnom mestu.

Na osnovu svega navedenog, proizilaze sledeće preporuke:

- Intenzivirati inicijative na uspostavljanju, održavanju, unapređenju i institucionalizovanju saradnje između srednjih stručnih škola i privrednih subjekata. Jedino kroz neposrednu saradnju ovih aktera na lokalnu moguće je u postojećim regulatornim okvirima uticati na približavanje znanja i veština mlađih potrebama poslodavaca. Interes i spremnost na strani privrede evidentno postoje i ovaj pozitivan stav potrebno je iskoristiti. Jedan mogući način institucionalizovanja saradnje škola i socijalnih partnera jeste potpisivanje Sporazuma o saradnji i uspostavljanje lokalnih sektorskih grupa, bilo da su one formalne ili neformalne. Kroz lokalne sektorske grupe dalje je moguće razvijati i jačati saradnju u svim relevantnim aspektima.
- Raditi intenzivno na promociji učeničke prakse i njenih benefita kod novih poslodavaca, kako bi što veći broj njih razumeo način funkcionisanja i benefite koje mogu imati oni sami od uključivanja u partnerstva sa školama. Primeri dobre prakse i pozitivna iskustva poslodavaca, koji već ostvaraju ovaj vid saradnje sa školama, najbolji su način za privlačenje novih socijalnih partnera.
- Na godišnjem nivou sprovoditi ankete o potrebama poslodavaca na lokalnom nivou, kako bi se ka Ministarstvu nauke i prosvete zagovaranje odgovarajuće upisne politike vršilo na osnovu objektivnih pokazatelja situacije na terenu. Školama su potrebni validni i relevantni podaci, sa kojima istupaju ka Ministarstvu tražeći odgovarajuće profile i broj učenika, koje je potrebno upisati u okviru traženih obrazovnih profila. U ovom aspektu preporučljiva je saradnja škola sa predstavnicima NSZ-a, koji poseduju jedan deo podataka i organizacijama civilnog društva, koje imaju kapaciteta za sprovođenje anketa. Lokalne samouprave i Lokalni saveti za zapošljavanje, na bazi dobijenih zaključaka iz anketa i istraživanja mogu kreirati mere u svojim lokalnim akcionim planovima zapošljavanja u skladu sa lokalanim potrebama. Na taj način će se mere učiniti efektivnijim, budžetska sredstva će se bolje usmeravati i stvorice se mogućnosti za privlačenjem dodatnih donatorskih sredstava.
- Da bi se osigurao veći kvalitet buduće radne snage, potrebno je takođe sistemski planirati i sprovoditi inicijative promocije traženih obrazovnih profila među osnovcima i programe karijernog vođenja i savetovanja. U tom smislu neophodna je tešnja saradnja srednjih stručnih škola, poslodavaca i osnovnih škola. Pojedini obrazovni profili, iako su veoma traženi među poslodavcima, ne uživaju veliko interesovanje među mlađima i njihovim roditeljima. Naprotiv često tražene obrazovne profile upisuju učenici sa najslabijim uspehom iz osnovne škole, koji nemaju velike mogućnosti izbora. Otuda je neophodno pojačati promociju pojedinih proizvodnih obrazovnih profila, kako bi se povećao nivo informisanosti mlađih i njihovih roditelja u donošenju značajne životne odluke, kakva je izbor budućeg životnog poziva, odnosno upis u srednju školu.

- Kreirati ciljano sektorske programe podrške povećanju zapošljivosti i zapošljavanja mlađih, zasnovanih na premošćavanju jaza između potreba poslodavaca i kompetencija mlađih nezaposlenih odgovarajućih profila. Za uspešnu implementaciju ovih programa preduslov je uspostavljanje lokalnih sektorskih partnerstava između poslodavaca iz određenih sektora privrede, referentnih srednjih stručnih škola, NSZa i drugih relevantnih aktera, poput organizacija civilnog društva. Istraživanja o potrebama poslodavaca, poput ovog, koja se sprovode na lokalnom nivou, mogu dati dragocene informacije o nedostajućim veštinama, znanjima i potrebama za novim radnim mestima u lokalnoj zajednici i time predstavljati osnovu za razvoj specijalizovanih, ciljanih lokalnih programa, zasnovanih na dobro mapiranim lokalnim potrebama.

## LISTA ANEKSA

### Aneks br 1 - Anketni upitnik za preduzeća

Poštovani/a,

Ovo istraživanje deo je projekta "Prave veštine po meri poslodavaca, faza 2", koji sprovodi Razvojni biznis centar Kragujevac, u partnerstvu sa Politehničkom školom u Kragujevcu, Prvom tehničkom školom i Drugom tehničkom školom, sredstvima obezbeđenim od strane švajcarske organizacije Solidar Svis SLA, kancelarija u Beogradu, u okviru programa „Dostojanstven rad“. Podršku realizaciji projekta pruža Grad Kragujevac. Cilj istraživanja je da saznamo koje su potrebe za kadrovima u metalo-prerađivačkom, drvo-prerađivačkom i sektoru informacionih tehnologija, a radi unapređenja školskih programa u skladu sa potrebama poslodavaca u Kragujevcu.

Podaci o firmi	Podaci o osobi koja je popunjavala upitnik
Naziv firme:	Ime i prezime:
Delatnost firme:	Pozicija u firmi:
Matični broj firme:	Kontakt telefon:
Godina osnivanja:	E-mail:

1. Koliko ste imali zaposlenih na dan 30.06.2017. godine?

Zaposleni u administraciji	Zaposleni u proizvodnji	Zaposleni ukupno

2. Potrebe za novim radnicima (plan zapošljavanja) do kraja 2017. godine?

Naziv radnog mesta	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen obrazovanja	Broj potrebnih lica
Primer: Operater na CNC mašini	Operater maš.obrade, tehn.za kompjutersko konstruisanje, tehn.za kompjutersko upravljanje	3 i 4	5
Ukupno potrebnih lica:			

3. Potrebe za novim radnicima (plan zapošljavanja) u 2018. godini?

Naziv radnog mesta	Odgovarajući obrazovni profil	Stepen obrazovanja	Broj potrebnih lica
Ukupno potrebnih lica:			

4. Da li se suočavate sa problemom pronalaženja radnika za određena radna mesta?

DA	NE
----	----

5. A) Ako je odgovor DA, za koja radna mesta su vam potrebni radnici, a imate problem da ih nađete (molimo vas da budete što precizniji)? B) Koji su razlozi ovog problema? C) Kako rešavate ovaj problem?

A
B
C

6. Kako najčešće tražite nove kandidate (od ponuđenih odgovora, zaokružiti tri najčešća)

- A) preko NSZ-a
- B) preko privatnih Agencija za zapošljavanje
- C) putem konkursa za posao, koje objavljujete koristeći različite medije (veb sajt firme, sajтови за oglašavanje poslova, štampani mediji, televizija,...)
- D) kroz bazu radnih biografija, koje svakodnevno stižu na firmu
- E) putem preporuka
- F) regrutacijom učenika na praksi i u školi
- G) drugo, navedite šta \_\_\_\_\_

7. Koji se način do sada pokazao kao najuspešniji u smislu kvaliteta dobijenih kandidata?

8. Molimo vas da pobrojite sva ona stručna znanja i veštine koji su vam potrebni ili će vam biti potrebni u narednom periodu, a nemate ih ili ih nemate na potrebnom nivou.

9. Šta su vaše preporuke školi, kako da unaprede postojeće obrazovne programe i približe ih potrebama poslodavaca?

10. Koje nove obrazovne profile u srednje stručne škole treba uvesti da bi se odgovorilo na potrebe vaše firme, odnosno sektora privrede u kome poslujete?

11. Da li ste zainteresovani da u narednoj školskoj, 2017/2018 primate učenike odgovarajuće srednje stručne škole na praksu?

DA	NE
----	----

Zahvaljujemo se još jednom na iskrenosti i vremenu koje ste izdvojili za popunjavanje ovog upitnika!

**Aneks br. 2 – Lista anketiranih kompanija u Čačku**

R.br	Naziv kompanije	Sektor
1.	Alfaco Inženjering	MP
2.	Elestra	MP
3.	BIN metal	MP
4.	MHS team	MP
5.	CINI Invest	MP
6.	Unipromet	MP
7.	Elsat doo	MP
8.	Top - Ca	MP
9.	Progres inzenjering	MP
10.	SZR Vodoinžinjering	MP
11.	Etitex	TS
12.	PS	TS
13.	Waltex	TS
14.	Maruška	TS
15.	Tiffany Production	TS
16.	Basna	TS
17.	Morava UTP	PS
18.	Polo doo	PS
19.	Dessert	PS
20.	Makrobela	PS

**Aneks 3 – Lista anketiranih kompanija u Kraljevu**

R.br	Naziv kompanije	Sektor
1.	Metalpress sistem d.o.o.	MP
2.	Tehnograd Inženjering d.o.o.	MP
3.	Euro - lim	MP
4.	Pomak d.o.o.	MP
5.	Fero - konstrukt d.o.o.	MP
6.	Elnos d.o.o.	MP
7.	Pekom inženjering d.o.o.	MP
8.	Yugometal Steel d.o.o.	MP
9.	Tehnomag Proing d.o.o.	MP
10.	Novi kolektiv - invest d.o.o.	MP
11.	Lim - plast d.o.o.	MP
12.	Master technics d.o.o.	MP
13.	Termil doo	MP
14.	Swiss Sistem GS doo	MP

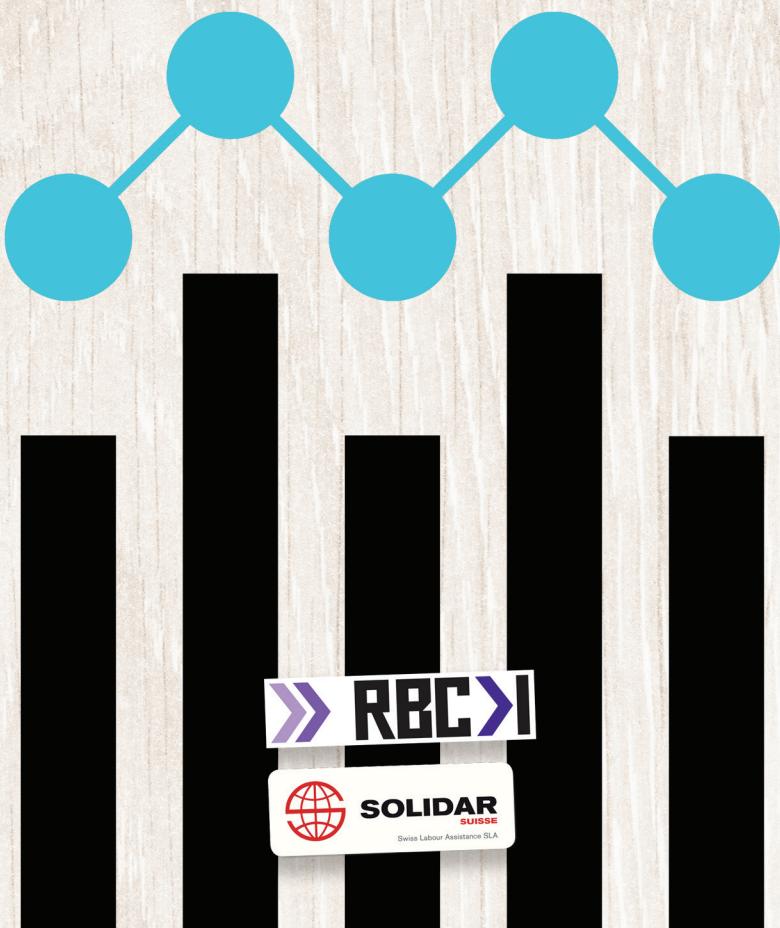
15.	Unipromet	MP
16.	Prima - komerc d.o.o. Kraljevo	TS
17.	Krunateks d.o.o. Kraljevo	TS
18.	Photo Card d.o.o. Kraljevo	TS
19.	Glamur Kraljevo	TS
20.	Europen stil	TS
21.	Atlas OD	TS
22.	Ramicom uniforme doo	TS
23.	Definicija doo	TS
24.	List doo	TS
25.	Đina 2013	TS
26.	SKR „Selena“	TS
27.	Sofitekstil doo	TS
28.	Gracija doo	TS
29.	SB Moda Tekstil	TS
30.	Elipsa	TS
31.	Mlekara Milky d.o.o.	PS
32.	Kotlenik - promet d.o.o.	PS
33.	Mladi radnik d.o.o.	PS
34.	M.I.P. D.o.o.	PS
35.	7 Juli PR	PS
36.	Naša pekara	PS
37.	KTB - NS mlekara	PS
38.	Mesara Karađorđeva	PS
39.	Drim N 2015	PS
40.	Indira kolači	PS
41.	UPTR Verona 17	PS
42.	Don Don	PS
43.	San doo	PS
44.	Milmek	PS
45.	Trijumf Stanic	PS
46.	Ekofarm	PS

#### Aneks br.4 – Lista anketiranih kompanija u Kragujevcu

R.br	Naziv kompanije	Sektor
1.	EMC	ŠGS
2.	SZR ITERPRINT	ŠGS
3.	CT medija	ŠGS
4.	Neon Line	ŠGS

5.	Power print	ŠGS
6.	SZTR Vizoms	ŠGS
7.	Anema	ŠGS
8.	Grid štamparija	ŠGS
9.	Veni print	ŠGS
10.	Idea stamparija	ŠGS
11.	Maluro	ŠGS
12.	Presprint	ŠGS
13.	Skver	ŠGS
14.	Grafostil	ŠGS
15.	Sloga Construction doo	GS
16.	SZR Kole gradnja	GS
17.	Behaton Ilic	GS
18.	Vodo termo ugradnja doo	GS
19.	Glavonjic	GS
20.	Gradmil doo	GS
21.	Jokic gradnja	GS
22.	Konstruktor gradnja	GS
23.	MIN - gradnja	GS
24.	Parket servis	GS
25.	Pusica gradnja	GS
26.	Marko Kolor	GS
27.	MD Kolor	GS
28.	OBI	GS
29.	DON DON d.o.o.	PS
30.	Joker	PS
31.	Vanila	PS
32.	Vojka torte	PS
33.	Galija	PS
34.	Jeni	PS
35.	Kuć	PS
36.	Megle	PS
37.	Mesara budućnost	PS
38.	Nadalina	PS
39.	Pekara Vega	PS
40.	Fineti	PS
41.	Sedef	PS
42.	Jevtic	PS





Razvojni biznis centar Kragujevac.

web: [www.rbccenter.org](http://www.rbccenter.org)  
e-mail: [info@rbccenter.org](mailto:info@rbccenter.org)