

Kako privući i zadržati talente u kompaniji

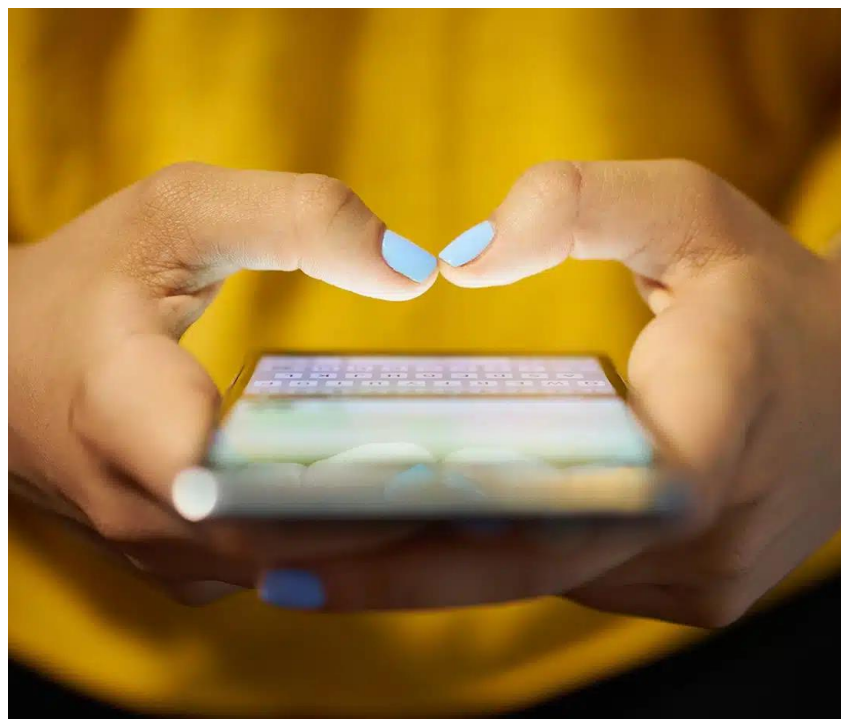
Suzana Tihi-Babić

Dani osiguranja u BiH 2026

18.09.2026.



Neizvjesni
Kompleksni
Volatilni
Dvosmisleni svijet u
kojem živimo

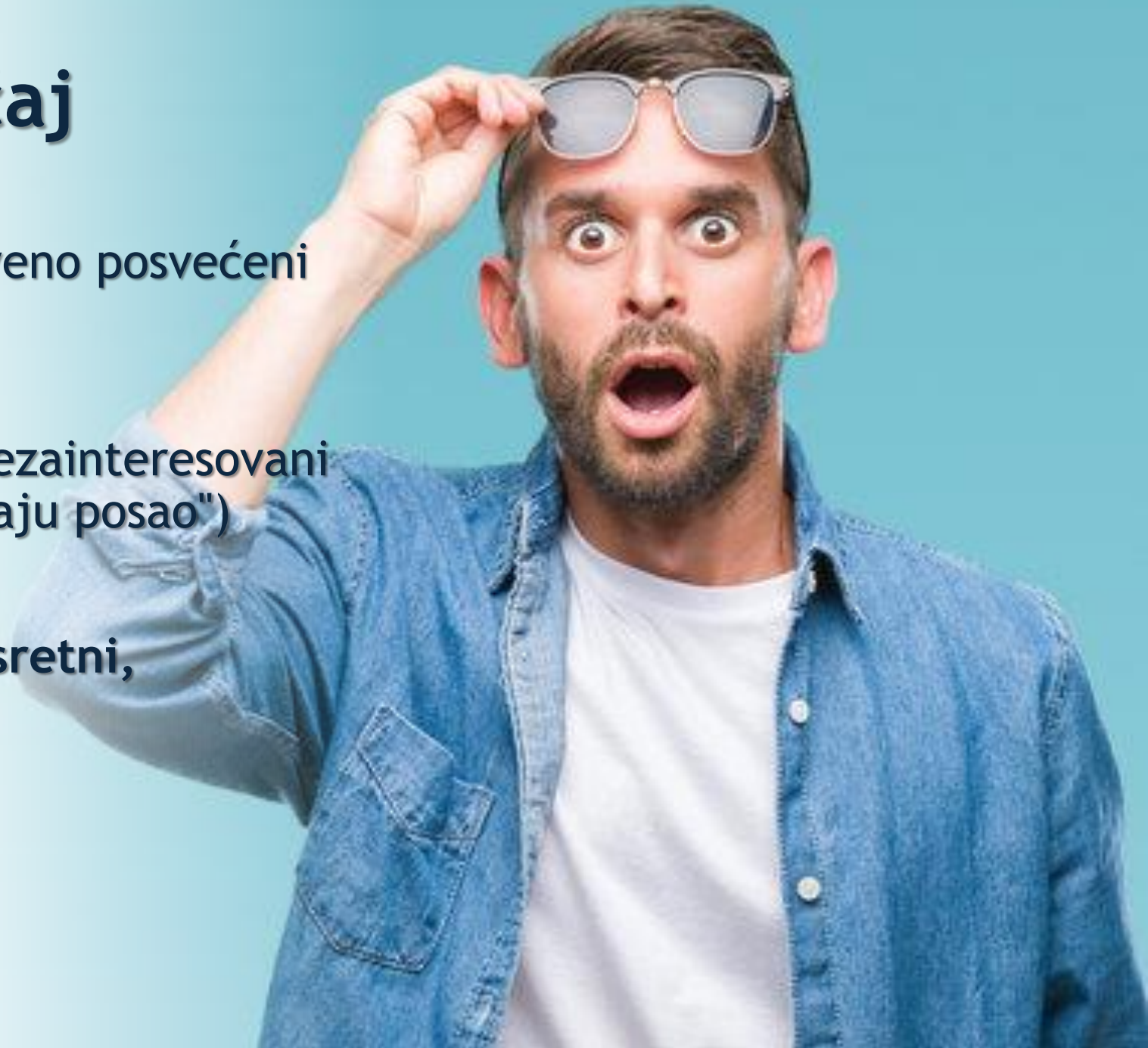


Motivacijski poremećaj

20% angažovani, motivisani i strastveno posvećeni svom poslu

64% neangažovani, nemotivisani i nezainteresovani za kompaniju i posao ("samo obavljaju posao")

16% aktivno nezainteresovani, nesretni, depresivni i neproduktivni



Zašto toliko ljudi trenutno mrzi svoj posao?

Svaki dan na poslu

39% ljudi osjeća stres

15% ljutnju

17% tugu

13% usamljenost



Trošak izgubljene produktivnosti neangažovanih zaposlenika zbog lošeg liderstva iznosi 9% globalnog GDP ili \$8.9 trillion

Osnovni razlog pada je smanjena angažovanost menadžmenta što direktno utiče na smanjenje angažovanosti zaposlenika

Kompanije koje imaju najbolje prakse imaju preko 70% angažovanih zaposlenika



We are in the
same boat

The boat



Generacijski reset

ODLAZAK BABY BOOMERA

AI POGAĐA MLADE

KRAJ LOJALNOSTI/SIGURNOSTI

Prosječna osoba mijenja 12-14 poslova

Gen Z max 2 godine u kompaniji

Gen Z ne želi menadžerske pozicije



Smrt linearnih karijera: Dolazi era vještina

TRADICIONALNI MODEL RAZVOJA KARIJERE

Predvidivo, hijerarhijsko napredovanje, lojalnost i sigurnost, dugoročan rad

INDUSTRIJSKO DOBA

Stabilne kompanije sa dugoročnim planom radne snage

AI MIJENJA VJEŠTINE

Svakih 12-24 mjeseca

ERA SUPERMOĆI VJEŠTINA I NEZAVISNOSTI U RADU

Učenje i prilagodljivost važniji od titula

PORTFOLIO KARIJERE:

Ekonomija znanja, mreže, certifikati



Personalni brand: nova valuta rada

- Reputacija vrijednija od CV
- Nevidljivost nije opcija
- Top talent gradi karijeru i utjecaj
- Korporativni infuenseri
- Kompanije - tačke za lansiranje ličnih brendova
- Employer branding
- Reputacija bitnija od plate, odabir kompanije sa svrhom
- Najpoželjniji poslodavac



Prokletstvo izbora

- Fenomen poznat kao "tyranny of choice" ukazuje na to da prekomjerni izbori mogu dovesti do osjećaja preplavljenosti i neodlučnosti.
- Kada se osobi nudi previše opcija, kao što je često slučaj npr. na društvenim mrežama i digitalnim platformama, proces donošenja odluka može postati stresan.



Kako privući dobre zaposlenike

- **Employer branding**
- Sistem, jasnoća i transparentnost
- Mogućnost razvoja
- Ko je lider/ka?
- Eksterna i interna komunikacija
- Svijet voli pobjednike



Kako privući dobre zaposlenike

Kako vodite selekcijski proces

Kandidati su (i) klijenti

Nedostatak transparentnosti oko
zarade

**66% kandidata odbija ponudu za
posao isključivo zato što je finalna
ponuda gora od očekivane
(Glassdoor)**



Kako privući dobre zaposlenike

- Kako izgleda Onboarding
- Šta ću ja ovdje naučiti
- Imam li plan karijere
- Imate li budžet za edukacije i plan



Kako privući dobre zaposlenike

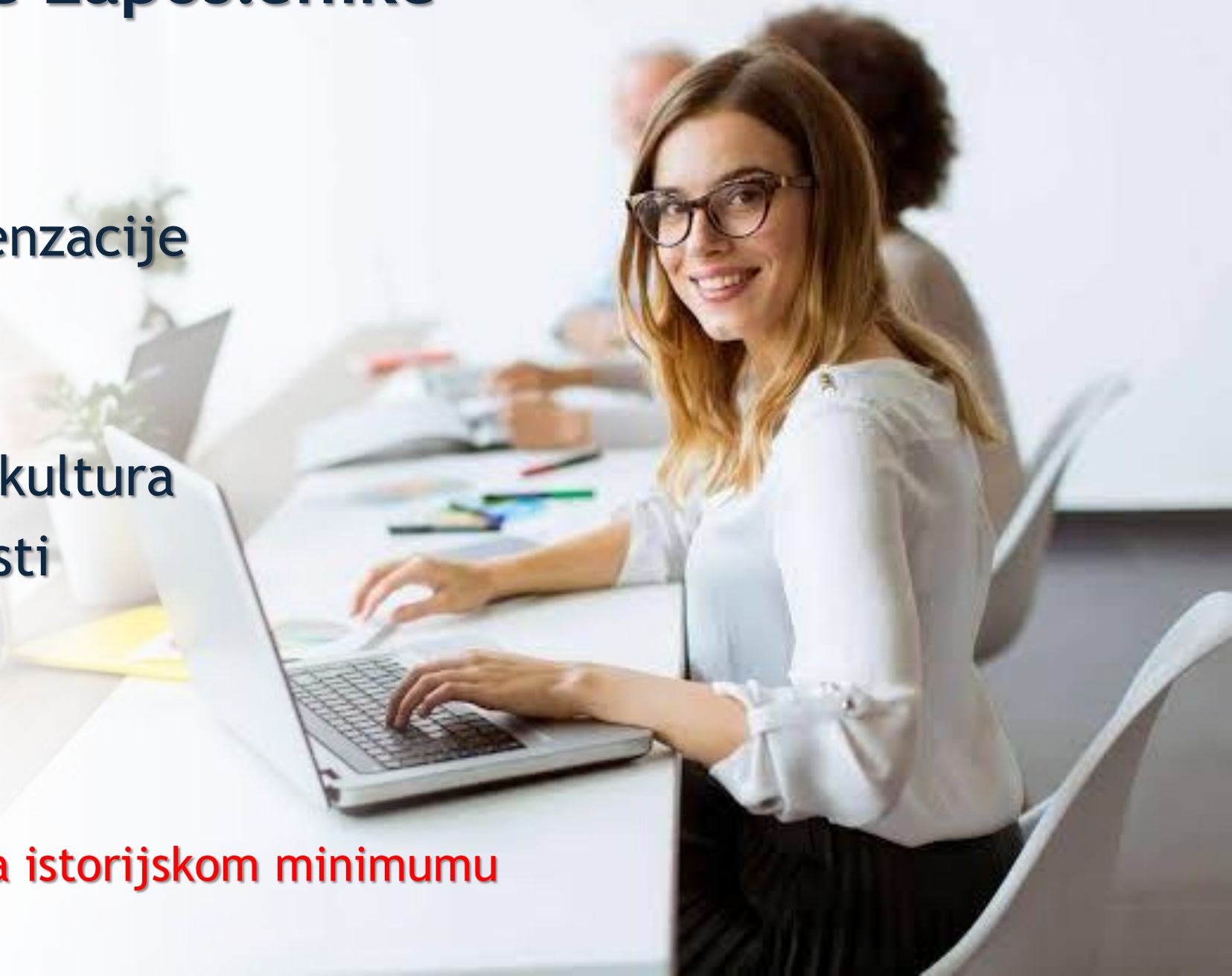
- Ko je lider/ka
- Pobjednički mentalitet
- TIM



Kako zadržati dobre zaposlenike

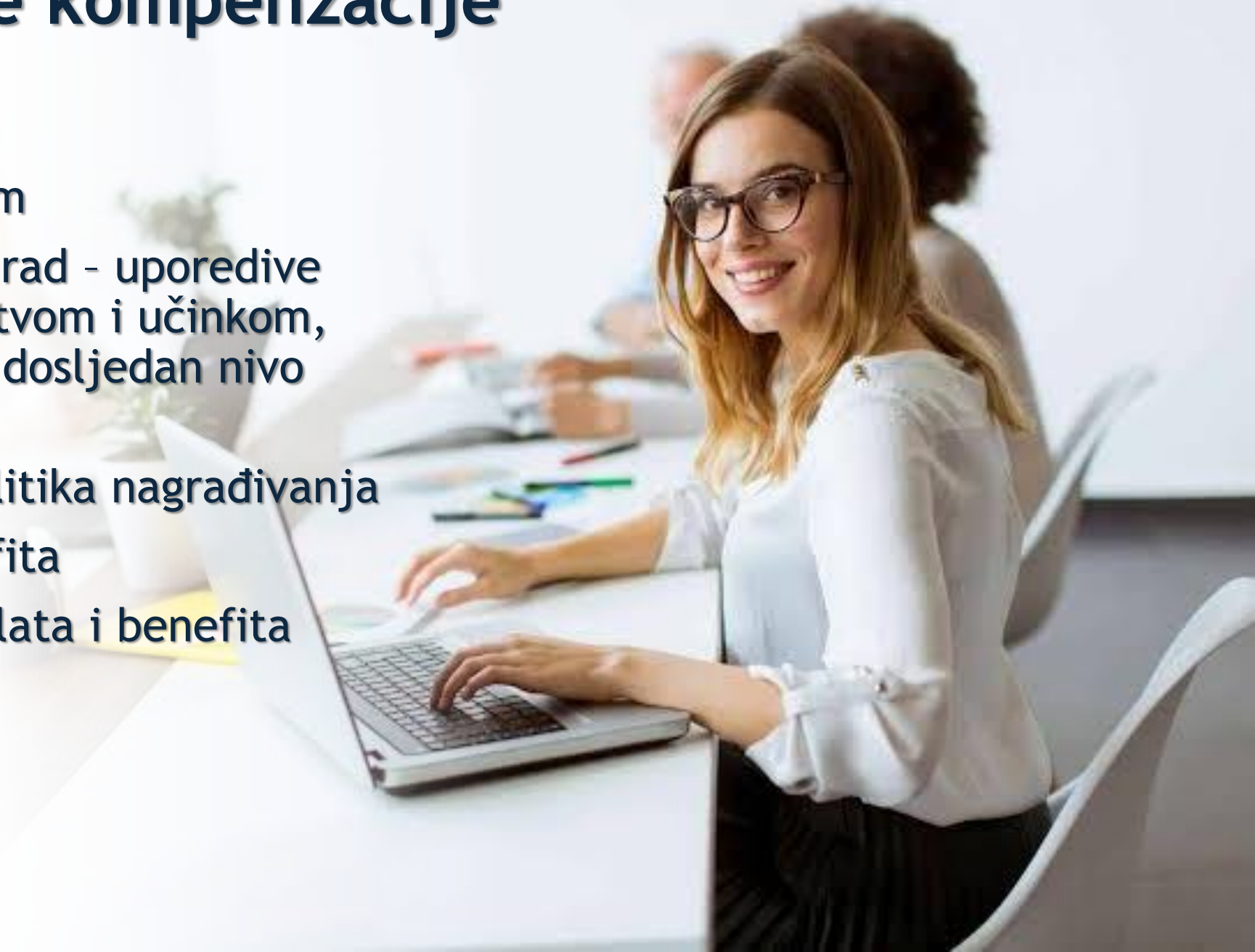
- Fer i konkurentne kompenzacije
- Kvalitetno liderstvo
- Mogućnost razvoja
- Pozitivna organizacijska kultura
- Osjećaj svrhe i pripadnosti

Lojalnost poslodavcu je na istorijskom minimumu



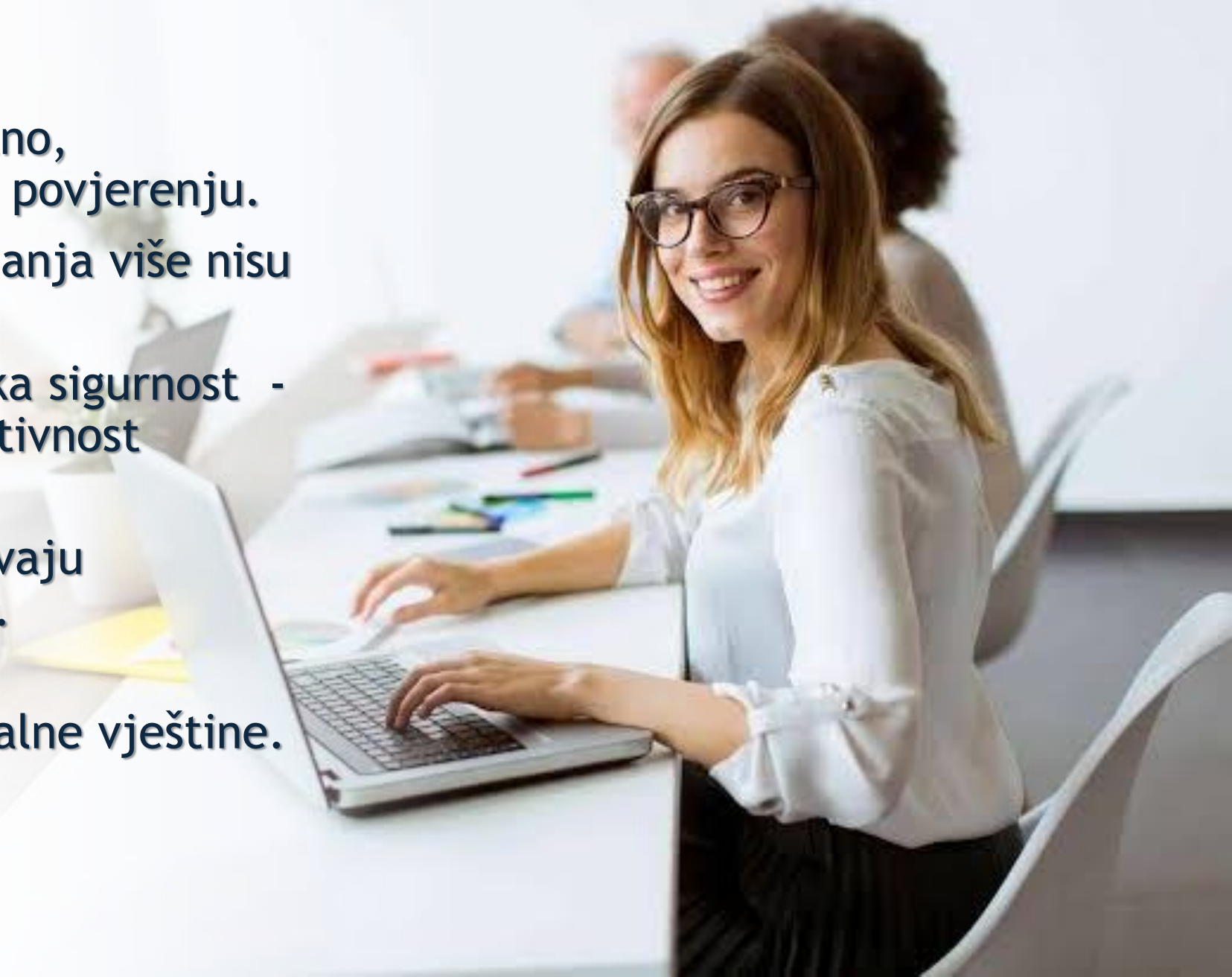
Fer i konkurentne kompenzacije

- Plata usklađena s tržištem
- Jednaka plata za jednak rad - uporedive pozicije, sa sličnim iskustvom i učinkom, trebaju imati pravedan i dosljedan nivo primanja
- Transparentna i jasna politika nagrađivanja
- Konkurentan paket benefita
- Redovno preispitivanje plata i benefita



Kvalitetno liderstvo

- Moderno liderstvo - fleksibilno, prilagodljivo i temeljeno na povjerenju.
- Tradicionalni modeli upravljanja više nisu učinkoviti.
- Feedback kultura i psihološka sigurnost - povećan angažman i produktivnost zaposlenika.
- Različite generacije zahtijevaju prilagođene stilove vođenja.
- Lideri moraju kombinovati tehničke/stručne i emocionalne vještine.



Menadžeri imaju jednak utjecaj
na mentalno zdravlje njihovih zaposlenika kao
i njihovi supružnici (oboje 69%),
pri čemu imaju veći utjecaj nego njihov
liječnik (51%) ili terapeut (41%)



Mogućnost razvoja

- Talent management
- Analiza razvojnih potreba
- Plan karijere
- Trening plan i budžet



Organizacijska kultura

- Kompas za vrijednosti i ponašanja
- Šta nagrađujemo a šta ne tolerišemo
- Kako se ljudi ponašaju u organizacijama
- Aktivna krosfunkcionalna saradnja ili silosi
- Neuspjeh kao prilika za učenje ili traženje krivca
- Slavite uspjehe, ili uspjeh uzimate zdravo za gotovo
- Proaktivno preuzimate odgovornost, ili mislite da to nije vaš posao



Bumerang zaposlenici

Zaposlenik koji ode zbog plate
može se vratiti zbog kulture.

Ali oni koji odu zbog kulture
neće se vratiti zbog plate.



6 stvari koje mijenjaju pravila rada u 2026

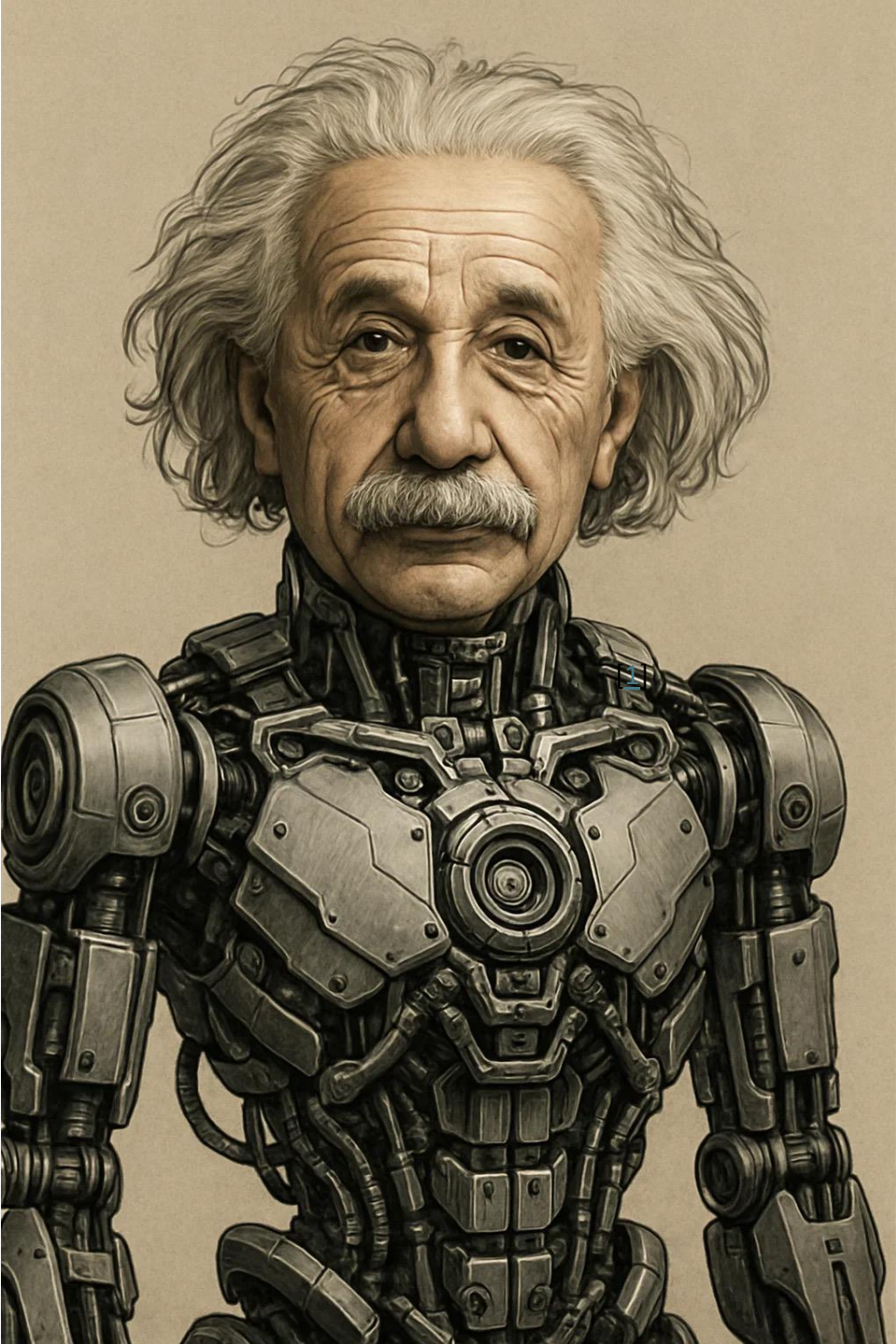
1. Ulazimo u novu eru: ekonomija iskustva
2. Ljudi ne odlaze zbog posla, nego zbog osjećaja
3. Mentalno zdravlje = poslovni faktor
4. AI kao novi standard
5. Transparentnost plata
6. Tržište rada: realnost bez uljepšavanja



Ipak, sve generacije dijele slične vrijednosti

- Svi žele biti cijenjeni
- Poštuju kredibilne lidere
- Nitko baš ne voli promjene
- Lojalnost ovisi o kontekstu
- Svi žele učiti
- Svi žele dobiti feedback





„Ne možemo riješiti probleme
koristeći isti način
razmišljanja koji smo koristili
kada smo ih stvorili.”