

ИЗВЕШТАЈ О РЕЗУЛТАТИМА ИСТРАЖИВАЊА СПРОВЕДЕНОГ У ОКВИРУ
ИНТЕРНОГ ПРОЈЕКТА *СОЦИОЛОГИЈА, НАУКА, НАСТАВА И ТРЖИШТЕ РАДА*
У СУСРЕТ 55. ГОДИШЊИЦИ РАДА ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА
УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ

Департман за социологију Филозофског факултета у Нишу спровео је истраживање у оквиру интерног пројекта под називом „Социологија, наука, настава и тржиште рада у сусрет 55. годишњици рада Филозофског факултета Универзитета у Нишу“. Истраживање је изведено са циљем да се утврди да ли су послодавци који запошљавају социологе и примају их на стручну праксу задовољни њиховим компетенцијама. Добијени налази ће послужити као основ за усклађивање образовног програма на Департману за социологију са захтевима тржишта рада и потребама послодаваца.

Упитник је садржао 17 питања отвореног и затвореног типа. У пилот узорак је ушло 20 послодаваца који запошљавају бар једног социолога (11 јавних установа, 5 организација цивилног друштва и 4 стране компаније). Анкетно истраживање са послодавцима спроведено је у периоду од 26. децембра 2025. године до 15. јануара 2026. године. Прикупљање података и дистрибуција упитника послодавцима наставиће се током године, у циљу добијања што јасније слике усклађености образовног програма и тржишта рада, па је овај извештај прелиминарни.

Приказ резултата истраживања

Први део упитника састојао се од питања општег типа, како би се утврдио начин на који институција/организација/компанија прима нове запослене, које компетенције се очекују од нових запослених и какве способности и вештине имају млади високообразовани кадрови који се примају на посао. У том контексту, већина послодаваца тврди да за пријем у њиховој институцији/организацији/компанији није потребна никаква препорука, док неколико њих истиче да се поред дипломе тражи и лиценца за рад (када су у питању установе социјалне заштите које запошљавају социологе), те да је пожељно радно искуство и друштвено-политички ангажман (када су у питању организације цивилног друштва).

Интересовало нас је како послодавци оцењују способности и вештине младих високообразованих које запошљавају. Показало се да од способности и вештина младих послодавци најчешће истичу спремност за учење и усавршавање, комуникационе вештине, рад на рачунару и употребу интернета, док поседовање осталих вештина углавном оцењују као делимично развијене. Следи детаљни табеларни приказ резултата у процентима.

Које од наведених способности поседују млади високообразовани које запошљавате? (%)	Поседују у потпуности	Делимично поседују	Углавном не поседују	Уопште не поседују	Недостајући одговори
Тимски рад	40	55	/	5	
Организационе способности	15	55	20	10	
Аналитичко мишљење	30	55	15	/	
Спремност за учење и усавршавање	65	25	5	5	
Преузимања иницијативе и доношење одлука	5	55	35	5	
Самостални рад	20	40	30	10	
Рад под притиском	10	55	30	/	5
Креативност	25	60	15	/	
Критичко мишљење	25	50	20	5	
Комуникационе вештине	45	50	/	5	

Које од наведених вештина поседују млади високообразовани које запошљавате? (%)	Поседују у потпуности	Делимично поседују	Углавном не поседују	Уопште не поседују	Недостајући одговори
Практична примена теоријских знања	/	75	20	5	
Знање страног језика	35	55	10	/	
Прикупљање и анализа података и израда извештаја	15	45	25	/	15
Рад на рачунару и употреба интернета	90	5	5	/	
Разумевање понашања људи	5	85	10	/	

Највећи број послодаваца истиче да приликом селекције кандидата са високим образовањем узима у обзир комуникационе вештине и спремност за учење и усавршавање, а затим и тимски рад, мотивацију кандидата и стручност. Такође, 90% испитаника тврди да приликом запошљавања високообразованог кадра обраћа пажњу на то да ли је факултет са ког долазе акредитован, док мање од две трећине (60%) обраћа пажњу да ли је диплома стечена на приватном или државном факултету. Послодавци су равномерно подељени по питању тога да ли узимају у обзир просек оцена потенцијалних кандидата и додатак

дипломе у коме се налазе додатне квалификације дипломираног студента. За предмете које су кандидати полагали на студијама послодавци у највећем проценту нису заинтересовани (65%).

Други део упитника садржао је низ питања о процени компетенција социолога у институцијама/организацијама/компанијама, како оних који су тамо запослени, тако и оних који се примају на стручну праксу (уколико таквих има).

Број запослених социолога у установама које смо истраживали креће се од једног до четири, и не разликује се у односу на то да ли се ради институцији, организацији или компанији. Социолози који су запослени у институцијама/организацијама/компанијама ангажовани су на разноврсним позицијама: на пословима истраживача, васпитача, менаџера људских ресурса, директора, планера догађаја, професора, радних терапеута, саветника за запошљавање и управним пословима у домену социјалне заштите. Иако су сви послодавци одговорили да на стручну праксу примају кадар са високим образовањем, већина институција/организација/компанија које смо истраживали, не прима социологе (55%). Они послодавци који примају социологе на стручну праксу истичу да су задовољни њиховим комуникационим вештинама, аналитичношћу, спремношћу за тимски рад, познавањем функционисања друштва, способношћу за рад са различитим друштвеним групама и истраживачким способностима. Као одговор на питање чиме су незадовољни када се ради о компетенцијама социолога, већи број послодаваца истиче да је знање социолога теоријско и да им недостаје способност за практичну примену знања, што доводи до несналажења у конкретним радним ситуацијама. Неки послодавци сматрају да социолозима недостају знања из области права (посебно радног права), те управно-правних послова. Послодавци наводе да би социолози требало више да буду упућени у функционисање система и процедура генерално, да боље познају јавне политике, да знају да пишу пројекте, да усаврше методолошка знања и комуникационе вештине са осетљивим групама (рад са мањим групама и групну терапију). Такође сматрају да би социолози требало да познају радну културу у иностраним компанијама, индустријски сектор, систем социјалне заштите, да знају како функционише цивилни сектор, да боље познају методику васпитног рада и да поседују више знања из домске педагогије, да познају родну и интерсекционалну перспективу.

Сви испитаници су одговорили да би на основу искуства са социолозима који код њих раде и долазе на стручну праксу, запослили социолога и тврде да су врло задовољни социолозима са којима су до сада сарађивали и још увек сарађују. Као додатне препоруке, послодавци наводе да би студенте социологије требало укључити у истраживачке пројекте Департмана, те да би требало више радити на обезбеђивању стручне праксе.

ЗАКЉУЧАК

Истраживање показује да су послодавци који запошљавају социологе и примају студенте социологије на стручну праксу генерално задовољни њиховим компетенцијама, о чему сведочи одговор свих испитаника да би у будућности у својој институцији/организацији/компанији запослили кандидата са дипломом социолога. На основу искуства у раду са социолозима, међу компетенцијама, послодавци истичу ширину у разумевању друштвеног система, а од вештина посебно комуникационе вештине. Са друге стране, већина послодаваца сматра да се широко знање слабо примењује у конкретним радним ситуацијама и да социолозима у образовању недостају практична знања и вештине (спровођење истраживања, израда пројеката, педагошке вештине, итд.) и да би на том плану требало порадити. Генерално, како се социолози запошљавају на врло различитим радним местима, спектар препорука који смо добили од послодаваца је широк, па је сваки послодавац давао оне сугестије за допуне у образовању социолога које су у складу са потребама његове установе.

На основу добијених налаза истраживања, формулисали смо следеће препоруке које би могле допринети јачању интеграције социолошке струке у тржиште рада:

- 1) Увођење нових обавезних или изборних предмета на ОАС и МАС социологије који би се тицали јавних политика и функционисања правних аспеката друштвеног система;
- 2) Увођење додатних наставних садржаја у постојеће предмете како би се студенти боље упознали са релевантним законским оквирима у области којом се предмет бави;

- 3) Проширивање наставних садржаја који студентима омогућавају боље разумевање функционисања цивилног друштва, система социјалне заштите, индустријског сектора и улоге социолога у овим областима.
- 4) Укључивање студената социологије у истраживања које спроводе Депарتمان за социологију и Центар за социолошка истраживања;
- 5) Увођење курсева о изradi истраживачких пројеката.

Датум: 18. 01. 2026.

Руководилац пројекта:

Проф. др Јелена Божиловић Љупковић