



Kingdom of the Netherlands



**Јазот на пазарот на трудот:
Анализа на односите меѓу
работодавачите, младите
професионалци и академијата**



Анализа од наодите од истражувањето за проектот

„Подобрена средина на пазарот на трудот, преку способни и мотивирани професионалци,,

во Полошкиот регион со цел анализирање и утврдување на јазот помеѓу работодавачите и младите професионалци на пазарот на трудот

IMPRESSUM

Издавач: Institute for Leadership and Public Policy
Дата на издавање: Јануари 2025
Истражувачи: Ѓорги Тасев, Вулнет Зенки

Проектот „Подобрена средина на пазар на трудот, преку способни и мотивирани професионалци“ е поддржан од Кралството Холандија. Мислењата и ставовите произнесени во овој текст не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на донаторот.

СОДРЖИНА

ЗА ПРОЕКТОТ	4
ВОВЕД.....	5
КЛУЧНИ НАОДИ.....	9
Истражување на мислењата и перцепциите на младите професионалци за предизвиците со кои се соочуваат на пазарот на трудот	9
Истражување на мислењата и перцепциите на работодавачите во однос на вештините на младите професионалци од Полошкиот регион.....	10
Истражување на мислењата и перцепциите на универзитетски професори во однос на младите професионалци на пазарот на трудот од Полошкиот регион	11
МЕТОДОЛОГИЈА И ПРИМЕРОК.....	12
Опис на примерокот и прашалникот	14
АНАЛИЗА НА ПРИБРАНИ ПОДАТОЦИ	17
Резултати од истражување на мислењата и перцепциите на младите професионалци за предизвиците со кои се соочуваат на пазарот на трудот	17
Квалитативна анализа од истражување на мислењата и перцепциите на работодавачите во однос на вештините на младите од Полошкиот регион	39
Квалитативна анализа од истражување на мислењата и перцепциите на универзитетски професори во однос на младите професионалци на пазарот на трудот од Полошкиот регион	42
ПРЕПОРАКИ.....	45
ДОДАТОЦИ.....	47

ЗА ПРОЕКТОТ

Овој проект се однесува на неусогласеноста меѓу побарувачката и понудата на пазарот на трудот во Република Северна Македонија но посебно и во регионот на Полог.

Главната цел на овој проект е да се постигне професионален развој преку презентирање на нови пристапи на пазарот на трудот и градење на економска независност на младите.

Преку добро осмислените активности кои опфаќаат пристап од 360 степени, вој проблем ќе се адресира за решавање а истовремено решение од типот добива-добива (win-win) со взаемна корист на младите баратели на работа со организациите кои вработуваат.

Преку механизмот на стажирање, дополнително ќе се доведе до потенцијали за вработување, како и градење значајна кариера.

Имено, предложениот пристап е да се понуди посредување помеѓу младите професионалци и работодавачите, каде на младите ќе им биде понуден пакет обука заедно со назначен ментор за да им помогне подобро да се претстават во светот на развивање професионална кариера.

Додека нашата земја активно работи на придржување кон големото семејство на ЕУ и работи напорно за да обезбеди исполнети услови, целото општество треба да ги следи трендовите во развој во еден дух и еден здив.

Според многу спроведени истражувања и дадени податоци, младите ја напуштаат татковината не само заради подобар животен стандард и силен економски раст во западните земји, туку и заради можности за напредување во кариерата.

Активностите преку кои ќе се реализираат зацртаните цели на проектот се: Истражувачка анализа; Формирање на Совет за професионален и кариерно насочување; Обуки за тврди вештини; обуки за меки вештини; практикантска работа; менторство; јавна кампања.

ВОВЕД

Полошкиот регион, со својата богата историја и шаренолик етнички состав, е исправен пред значајни економски и социјални предизвици. Иако регионот располага со значаен потенцијал во повеќе сектори и постоење на можности за раст и развој, младите професионалци често се соочуваат со тешкотии при пронаоѓање работа, но и квалитетни работни места.

Во контекст на зголемената глобална конкуренција и брзите промени на пазарот на трудот, способноста на младите да одговорат на барањата на работодавачите е клучен фактор за економскиот развој и стабилност на регионот. Младото население сè повеќе се соочува со предизвици при вработувањето, а работодавачите укажуваат на недостиг на соодветни вештини и квалификации кај потенцијалните кандидати. Ова несогласување помеѓу понудата и побарувачката го усложнува процесот на вработување и има сериозни економски импликации, како на среден, така и на долг рок.

Работодавачите често укажуваат на специфични барања за технички и професионални вештини, додека младите, без разлика дали се образовно квалификувани или не, честопати се соочуваат со потешкотии во усогласувањето на нивните вештини со потребите на работните места. Најголем мост за премостување на овие предизвици е како да се усогласат потребите на пазарот на трудот и квалификациите и очекувањата на младите професионалци во нивните кариерни аспирации.¹

Согласно последните податоци од пописот во 2021 година во Полошкиот регион живеат 251.552 жители, односно 205.673 се активно население, што го прават втор регион по големина после Скопскиот.² Интересен факт за овој регион е дека има најмала просечна возраст на населението 38.8 години,³ што го прави реален предизвик и за двете страни – работодавачите и младите професионалци – за да се поттикне создавање на поповолна, функционална средина на пазарот на трудот и креирање квалитетни работни места.

¹ Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2023). https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/Izvestaj_APV%202023%20god_RSM_sumirani%20rezultati_k.pdf

² Државен завод за статистика. (2022). https://www.stat.gov.mk/publikacii/2022/POPIS_DZS_web_MK.pdf

³ Државен завод за статистика (2024), Годишник на региони. https://www.stat.gov.mk/publikacii/2024/Godishnik_Regioni_2024_web.pdf

Во однос на етничката припадност, 69% се Албанци, 17,2% се Македонци, 6% се Турци, 2% се Роми и преостанатите се Власи, Срби, Бошњаци итн.

Од вкупниот број население, младото население (15-29 години) е застапено со 20%, односно 50.772 млади. Од овој број, оние кои доаѓаат од урбана средина (Тетово и Гостивар) изнесува 29.097, односно 57%, а оние од рурална средина (Боговиње, Брвеница, Врапчиште, Желино, Јегуновце, Маврово и Ростуше, Теарце) изнесува 21.675, односно 43%.⁴

Младинската невработеност во Полошкиот регион изнесува 15,6%, односно 60% во урбаните средини, а 40% во руралните средини. Општина Тетово како главен административен центар во Полошкиот регион има младинска невработеност од 37%, што е речиси за 3 пати повеќе од државниот просек (11.2%). Овој податок е алармантен и бара итно дејствување од страна на надлежните институции.⁵

Високата младинска невработеност во Полошкиот регион може да има сериозни последици, како што се зголемена сиромаштија, социјална исклученост, миграција и губење на човечки капитал. Високата стапка на невработеност кај младите во Полошкиот регион претставува сериозна пречка за нивната целосна вклученост во општеството, што е спротивно на Стратешката цел 1 од Националната стратегија за млади 2023-2027, која се фокусира на зголемување на вклученоста на младите во сите сфери на општествениот живот. Затоа, потребно е да се преземат итни мерки за справување со овој проблем, во согласност со приоритетите на Гаранција за млади 2024, Оперативниот план за вработување 2024, Програмата за развој на Полошки плански регион 2021-2026, Националната стратегија за вработување 2021-2027 година и Националната Стратегија за млади 2023-2027.

Согласно Националната стратегија за вработување 2021-2027, еден од клучните приоритети е „унапредување на квалитетот и релевантноста на вештините на работничката сила“.⁶ Ова вклучува „инвестирање во развој на вештини кои се барани на пазарот на трудот, како и во програми за доживотно учење“.⁷

Економското јакнење на младите е клучно за нивниот целосен развој и учество во општеството. Ова истражување е во согласност со Стратешката

⁴ Макстат база на податоци, Државен завод за статистика, <https://makstat.stat.gov.mk>

⁵ Ibid

⁶ Министерство за социјална политика, демографија и млади. (2021). <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/NSV%202021-2027%20i%20NPV2021-2023.pdf>

⁷ Ibid

цел 3 од Националната стратегија за млади 2023-2027, која се фокусира на економско јакнење на младите и придонесува кон остварување на оваа цел преку детална анализа на можностите за вработување и претприемништво во Полошкиот регион.⁸ Особено важно е да се обрне внимание на „развивање на претприемачки вештини кај младите“ и „поттикнување на самовработувањето“⁹ што е во директна врска со целите на Гаранција за млади 2024.¹⁰

Покрај домашните регулативи, важно е да се направи поврзување и со Европската година на вештините (2023 и 2024)¹¹, која има за цел да го промовира доживотното учење и да го зголеми учеството на младите во сите сфери на општествениот живот, вклучително и на пазарот на трудот.

Во рамки на Европската стратегија за млади¹² е наведено дека треба да се овозможи на младите да развијат пообеман сет на вештини кој ќе ги направи поконкурентни на пазарот на трудот. Исто така, важно е да се истакне и улогата на Европскиот социјален фонд плус (ЕСФ+)¹³ и Гаранцијата за млади во поддршката на младинската вработеност.

Целта што сакаме да ја постигнеме е потемелно разбирање на специфичните вештини што ги бара пазарот на трудот во Полошкиот регион, како и да се утврди начинот на кој младите професионалци од различни социо-економски карактеристики можат да ги развијат тие вештини преку формално образование, неформално образование, обуки и практична работа, односно практиканство. Исто така, ќе се истражат бариерите на пазарот на трудот, како што се несоодветното образование, недостатокот на програми за професионален развој и недостатокот на можности за квалитетна работа.

Со ова, истражувањето ќе даде одговор на следните прашања:

- Кои се клучните фактори кои придонесуваат за високата стапка на невработеност кај младите во Полошкиот регион?

⁸ Национална стратегија за млади 2023-2027. (2023). Агенција за млади и спорт.

⁹ Програма за развој на полошки плански регион 2021 – 2026. (2021). <https://rdcpolog.mk/>.

¹⁰ Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2024). Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2024 година <https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP%202024%20so%20logoa.pdf>

¹¹ Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 on a European Year of Skills. (2023a). <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>

¹² Resolution of the Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on a framework for European cooperation in the youth field: The European Union Youth Strategy 2019-2027 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>

¹³ European social fund | fact sheets on the European union | European parliament. (2019, May). Europa.eu. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/53/european-social-fund>

- Како може да се подобри соработката помеѓу образовните институции, бизнис секторот и организациите за да се зголеми релевантноста на образовните програми?
- Кои се најефективните мерки за поддршка на младите професионалци во регионот?

Полошкиот регион, вклучително и нејзиниот административен центар Тетово важи за развиен економски и индустриски регион, кој располага со огромен потенцијал, и место каде што младите, вклучително и младите професионалци можат да го најдат своето место на пазарот на трудот, доколку бидат вистински насочени и се искористи нивниот потенцијал.

Врз основа на наодите, ќе се предложат конкретни препораки и политики за унапредување на врската меѓу образовните институции, работодавачите, организациите и младите, со цел да се зголеми конкурентноста на Полошкиот регион на националниот пазар на трудот и да се создаде средина која ги поттикнува младите да останат и да се развиваат во регионот. Ова истражување ќе придонесе кон креирање ефективни политики за младинска вработеност и ќе помогне во остварување на целите на националните стратегии за млади и вработување.

КЛУЧНИ НАОДИ

Истражување на мислењата и перцепциите на младите професионалци за предизвиците со кои се соочуваат на пазарот на трудот

- Младите професионалци најчесто се соочуваат со недостаток на практично искуство и ограничени можности за професионален напредок. Овие проблеми се дополнително комплицирани од недостатокот на соодветна поддршка и ориентација на пазарот на трудот.
- На прашањето „Во кој сектор моментално работите/или би сакале да работите?“, најголемиот дел од испитаниците, 47,6%, изразиле интерес за јавниот сектор (здравство, образование, администрација), што укажува на претпочитање за стабилни и сигурни професии. Следува технологијата (20%), приватните компании (13,5%), додека мал процент одговараат за фриленсинг или сопствен бизнис (7,6%).
- Над половина од испитаниците (54,7%) се незадоволни од условите за професионален развој во Полошкиот регион, што упатува на потребата за подобрување на овие услови, особено за лицата со помало формално образование.
- Младите најмногу ги ценат можностите за кариерен напредок (48%), сигурноста и стабилноста (44%), платата и бонусите (38%). Социјалниот статус е помалку важен фактор (21%).
- Голем дел од испитаниците (40%) се гледаат во истата професионална област со поголеми одговорности. Значителен процент (18,8%) сакаат да започнат сопствен бизнис, што укажува на претприемачки дух.
- 60% од испитаниците учествувале во обуки или активности за развој на нови вештини, најмногу преку училиште (32,4%), факултет (17,6%) и воннаставни активности (15,3%).
- Само 30,6% одговориле дека нивното образование ги подготвило соодветно за пазарот на труд, додека 48,8% сметаат дека е делумно подготвени.

- Најголемата бариера е недостатокот на време (44,1%), следуван од недостаток на финансиски средства (24,7%).
- Голем дел од испитаниците (41,2%) се информираат за нови работни позиции преку онлајн платформи, а 18,8% преку Агенцијата за вработување.
- Блиску 60% од испитаниците изразиле желба за континуирано усовршување, додека 31,2% би учествувале ако им се укаже можност.
- Најважни ресурси за развој на вештините се практиканството и волонтирањето (64,7%), следени од онлајн материјали и обуки на работното место.
- Најголем интерес за иднината има во ИТ секторот (50%), следуван од здравството (29,4%).

Истражување на мислењата и перцепциите на работодавачите во однос на вештините на младите професионалци од Полошкиот регион

- Само 41,7% од компаниите вработиле млади (18-29 години) во последната година, најчесто за основни и средни квалификации.
- Недостаток на потребни вештини, работно искуство и барања за високи плати се главните пречки при ангажирање на нови кадри.
- Работодавачите ги вреднуваат комуникациските вештини, решавањето проблеми и тимската работа, што сугерира дека „меките вештини“ се клучни за успех.
- Само 6.3% сметаат дека образовните институции ги подготвуваат младите за пазарот на труд. Препораките се за модернизација на наставните програми и подобрена соработка со работодавците.
- Половина од компаниите нудат практикантска работа, но има проблеми со структурирањето на овие програми и со продолжувањето на работните односи по праксата.
- 93,8% од компаниите сметаат дека државата треба да обезбеди поголема поддршка за вработување на млади преку субвенции и даночни олеснувања.

- Само 22,9% од компаниите учествуваат во активности за поддршка на младите, што укажува на простор за поголем ангажман.

Истражување на мислењата и перцепциите на универзитетски професори во однос на младите професионалци на пазарот на трудот од Полошкиот регион

- 34% од испитаниците ја оценуваат поврзаноста со пазарот на трудот како „доволно добра“, додека исто толку (34%) ја оценуваат како „слаба“, што сугерира потреба за подобрена координација.
- Половина од испитаниците сметаат дека критичкото размислување е клучно за младите (50%), а 40% сметаат дека дигиталните вештини имаат исто така големо значење.
- 50% од програмите вклучуваат активности кои ги поттикнуваат студентите да идентификуваат проблеми и предлагаат решенија, што укажува на потребата од практично учење.
- 60% од Универзитетите нудат предмети кои се фокусирани на дигитални технологии и одржлив развој, што ги подготвува студентите за новите индустрии.
- 36% од универзитетите имаат формална соработка со компании за извршување на практикантски работи, што е позитивен тренд за интеграција на практичните вештини во образованието.
- 56% одговориле дека соработката со работодавачи ја подобрува практичната подготовка на студентите, додека 48% сметаат дека ја зголемува можноста за вработување.
- 52% од универзитетите организираат саеми за кариера, додека 22% нудат обуки и работилници за студентите.
- 32% од универзитетите имаат формални програми за менторство и кариерен развој, додека други 32% ги организираат преку индивидуални иницијативи на факултетите.
- 46% од универзитетите нудат можности за практикантска работа, а 42% поттикнуваат развој на иновативни проекти.
- Главниот предизвик за 68% од испитаниците е неподготвеноста за практикантските можности, додека се истакнува и недостигот на ресурси и несовпаѓањата со барањата на пазарот на трудот

МЕТОДОЛОГИЈА И ПРИМЕРОК

Истражувањето спроведено во рамките на иницијативата „Подобрена средина на пазарот на трудот преку способни и мотивирани професионалци“ во Полошкиот регион, се базирање на квалитетна методолошка рамка за прибирање релевантни и веродостојни податоци. Преку овие податоци прецизно и концизно се анализираа позициите, проблемите, перцепциите, ставовите и очекувањата на младите професионалци, работодавачите (компаниите) и универзитетските професори во Полошкиот регион, во контекст на потребните вештини и квалификации за вработување.

Преку внимателно адаптирани инструменти, истражувањето се фокусираше на идентификување на основните причинители и ризици кои постојат за развој на вештини кај младите професионалци на пазарот на трудот.

Методите кои се користеа во истражувањето се:

1. Деск анализа и прибирање на достапни податоци: Овој метод вклучуваше користење на веќе постоечки податоци достапни на интернет, релевантни државни институции и организации, како што се Државниот завод за статистика, Министерството за демографија, социјална политика и млади, Агенција за вработување и други, како и комерцијални информации од проверени медиуми. Постојните податоци се собираа и сумираа за да се зголеми севкупната ефективност на истражувањето.

2. Структуриран прашалник за млади: Се изработи структуриран прашалник наменет за млади професионалци на возраст од 18-29 години во Полошкиот регион. Прашалникот беше дистрибуиран соодветно на демографските карактеристики на примерокот (социоекономски статус, етничка припадност, ниво на образование, ниво на стекнати вештини, статус на вработеност и географска локација).

3. Структуриран прашалник за компании: Се изработи структуриран

прашалник наменет за компании од различни типови (микро, мали и средни, вклучително и организации) кои се активни во Полошкиот регион. Прашалникот се дистрибуираше онлајн и/или преку директен контакт и се насочи кон собирање податоци за нивните потреби од квалификувана работна сила, ставови за практикантска работа и бариери при вработување млади професионалци.

4. Структуриран прашалник за универзитетски професори: Се изработи структуриран прашалник наменет за професори кои доаѓаат од Универзитети од Тетово и Полошкиот регион. Прашалникот беше дистрибуиран онлајн и/или преку директен контакт, со цел да соберат информации за потребите од квалификувана работна сила, ставовите за програми за практикантска работа, перцепциите на академската фела во однос на прашањата за пазарот на трудот, пречките при вработување на млади и како да се подобри и зајакне соработката меѓу младите професионалци, универзитетите и компаниите.

5. Онлајн состаноци: Се одржаа онлајн состаноци со млади професионалци (баратели на работа, вработени, невработени), компании, универзитетски професори и други релевантни засегнати страни (претставници на локални институции, образовни институции, граѓански сектор). Целта на овие состаноци беше да се добијат дополнителни информации и перспективи за проблемите и можностите на пазарот на трудот во Полошкиот регион.

6. Користење на статистички податоци: Се користеа статистички податоци, извештаи и анализи од релевантни домашни и меѓународни организации, како што се Државниот завод за статистика, Министерството за демографија, социјална политика и млади, Светска банка, Меѓународната организација на трудот (МОТ).

Важно е да се напомене дека ова истражување, поради ограниченото време и ресурси, ги сумираше и контекстуализираше веќе направените истражувања во овие области, но ги надополни со примарни извори кои ќе бидат истражени и анализирани.

Со овој холистички методолошки пристап, истражувањето обезбеди релевантна анализа која помогна во креирање препораки за подобрување на синхронизацијата и соработката меѓу младите професионалци, работодавачите и универзитетски професори.

Опис на примерокот и прашалникот

Анкетирањето за истражувањето беше спроведено во периодот од 16 ноември до 6 декември, врз основа на примерок базиран на квоти, осигурувајќи соодветна репрезентација преку различни демографски сегменти. Вкупниот број на испитаници беше 246, распределени меѓу три таргет групи, и тоа:

- **170 испитаници:** Млади професионалци (вработени и невработени) на возраст од 18-29 години
- **48 испитаници:** Работодавачи (организации, компании)
- **50 испитаници:** Професори од универзитети

ПРИМЕРОК ОД ПРАШАЛНИК ЗА МЛАДИ ПРОФЕСИОНАЛЦИ:

Примерокот опфати млади професионалци на возраст од 18-29 години од Полошкиот регион, со фокус на Тетовскиот микро регион. Покрај ова, се опфатија и варијаблите на:

- Етничка припадност и пол: Примерокот беше балансиран за да ја одразува етничката и половата разновидност во регионот.
- Тековен статус на вработување: Учесниците беа класифицирани според нивната тековна вработеност, вклучувајќи невработени лица, неодамна дипломирани млади, ученици во последните години од средните училишта, млади од НЕЕТ група (млади кои не се вработени, не се во образование и не се во обука), студенти, вработени со полно работно време, вработени со пола работно време, волонтери и практиканти
- Ниво на образование: Примерокот беше поделен и беа опфатени млади професионалци со средно образование, додипломски студии, постдипломски/магистерски студии и докторски студии.

Претставување на маргинализирани групи:

Посебно внимание беше посветено на вклучување на маргинализираните млади, како што се оние од руралните области, групата НЕЕТ (млади кои не се во образование, вработување или обука) и други ранливи категории.

ПРИМЕРОК ОД ПРАШАЛНИК ЗА КОМПАНИИ:

Примерокот од прашалникот за компании вклучи 48 компании од различни сектори и големини, со фокус на нивната локација, број на вработени, тип на компанија и доминантна дејност. Ова овозможи разновидно претставување на перспективите на работодавачите во однос на нивните потреби од квалификувана работна сила, ставовите за практикантска работа и бариерите при вработување на млади. Во рамки на прашалникот беа опфатени следните варијабли:

1. Локација на компанијата
2. Број на вработени
3. Тип на компанија (мала, средна, голема)
4. Доминантна дејност на компанијата
5. Потребите од квалификувана работна сила
6. Ставови за практикантски програми
7. Пречки при вработување на млади работници

Со цел да се овозможи поврзување со истражувачките цели, но и да се разберат субјективните искуства и длабочина во истражувањето, за резултатите од оваа таргет група се спроведе квалитативна анализа.

ПРИМЕРОК ОД ПРАШАЛНИК ЗА УНИВЕРЗИТЕТСКИ ПРОФЕСОРИ:

Примерокот од прашалниците вклучи 50 професори кои доаѓаат од различни универзитети од Тетово, со цел да се соберат информации и и да се согледаат перцепциите за потребите од квалификувана работна сила, ставовите за програми за практикантска работа и пречките при вработување на млади. Во рамки на прашалникот беа опфатени следните варијабли:

1. Универзитет и одделенија во кои професорите работат
2. Перцепција за поврзаноста на академските програми со потребите на пазарот на трудот
3. Опсег на понудени програми и популарни области
4. Ролата на критичкото размислување и дигиталните вештини во наставата
5. Постоечки можности за практикантски програми

6. Пречки и предизвици во прилагодувањето на образованието на барањата на пазарот на трудот

7. Можности за подобрување на соработката помеѓу академската заедница и индустријата

8. Со цел да се овозможи поврзување со истражувачките цели, но и да се разберат субјективните искуства и длабочина во истражувањето, за резултатите од оваа таргет група се спроведе квалитативна анализа.

Со цел да се овозможи поврзување со истражувачките цели, но и да се разберат субјективните искуства и длабочина во истражувањето, за резултатите од оваа таргет група се спроведе квалитативна анализа.

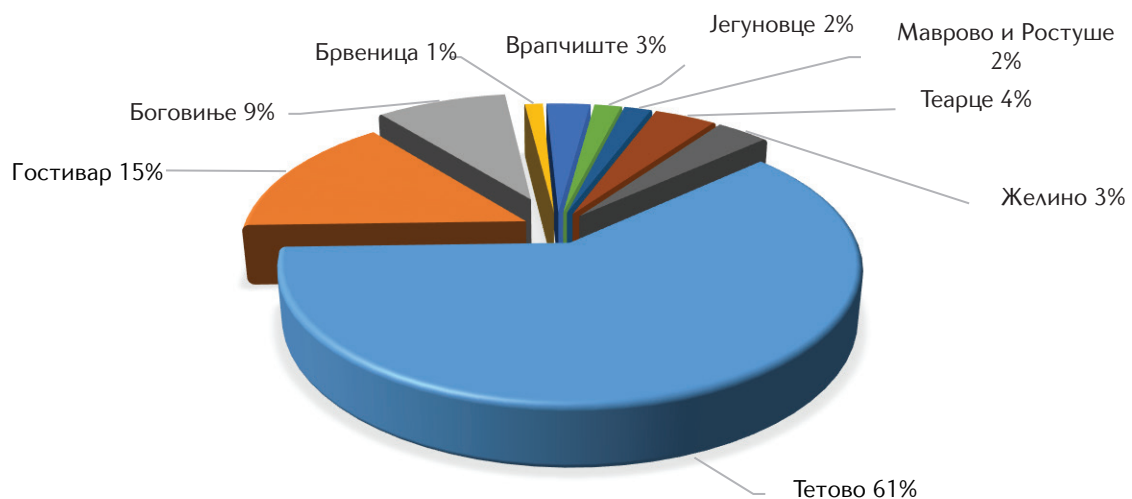
АНАЛИЗА НА ПРИБРАНИ ПОДАТОЦИ

Резултати од истражување на мислењата и перцепциите на младите професионалци за предизвиците со кои се соочуваат на пазарот на трудот

Демографски податоци

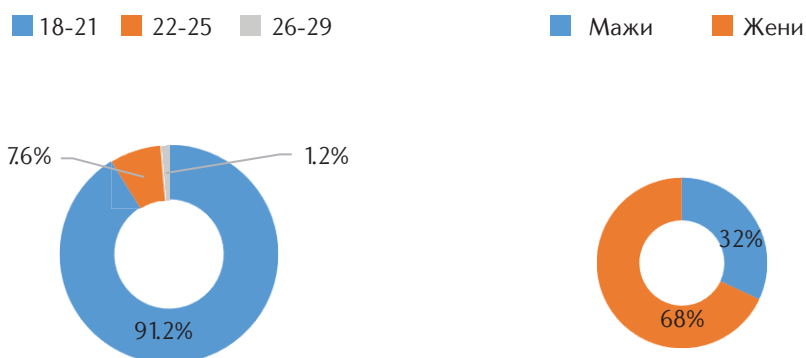
Општина од каде доаѓаат испитаниците

Во зависност од местото на живеење, односно општината од каде доаѓаат испитаниците, најголем број се од општина Тетово со 61,2%, па од општина Гостивар со 14,7%, и тие претставуваат урбани средини во Полошкиот регион. Од општина Боговиње доаѓаат 8,8% од испитаниците, 4,1% доаѓаат од Теарце, 3% од Врапчиште и Желино, а преостанатите се од Брвеница, Јегуновце и Маврово и Ростуше.



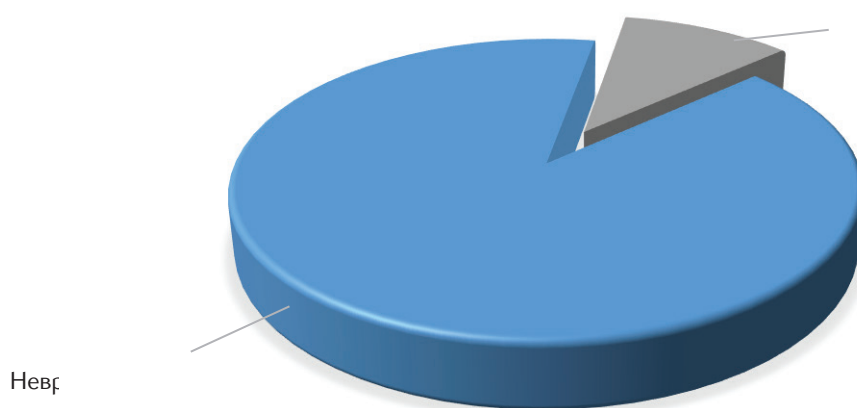
Возраст на испитаници

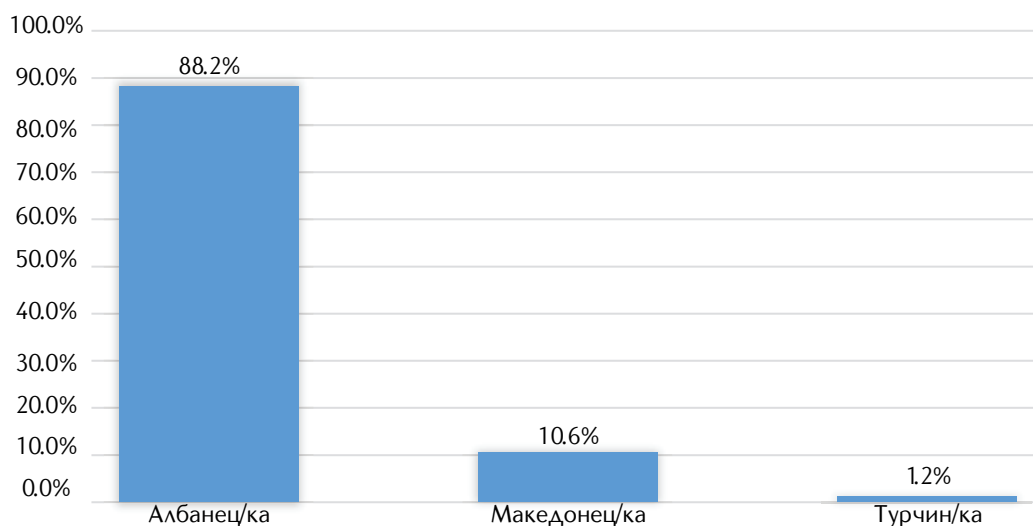
Во прашалникот учествуваа вкупно 170 испитаници, од кои 91,2% на возраст од 18-21 години, 7,6% на возраст од 22-25 години и 1,2% на возраст од 26-29 години. Од нив, 116 испитаници, односно 68% се жени, додека 54 испитаници, односно 32% се мажи.



Тековен статус на вработување

Согласно тековниот статус на вработување, од 170 испитаници, 89,4% одговориле дека се невработени, а само 10,6% дека се вработени. Од невработените, 82% се млади на возраст од 18-21 година, а од редот на вработените, 9% се исто така на возраст од 18-21 година. Во однос на пол, 64% од невработените се жени, а 36% се мажи.



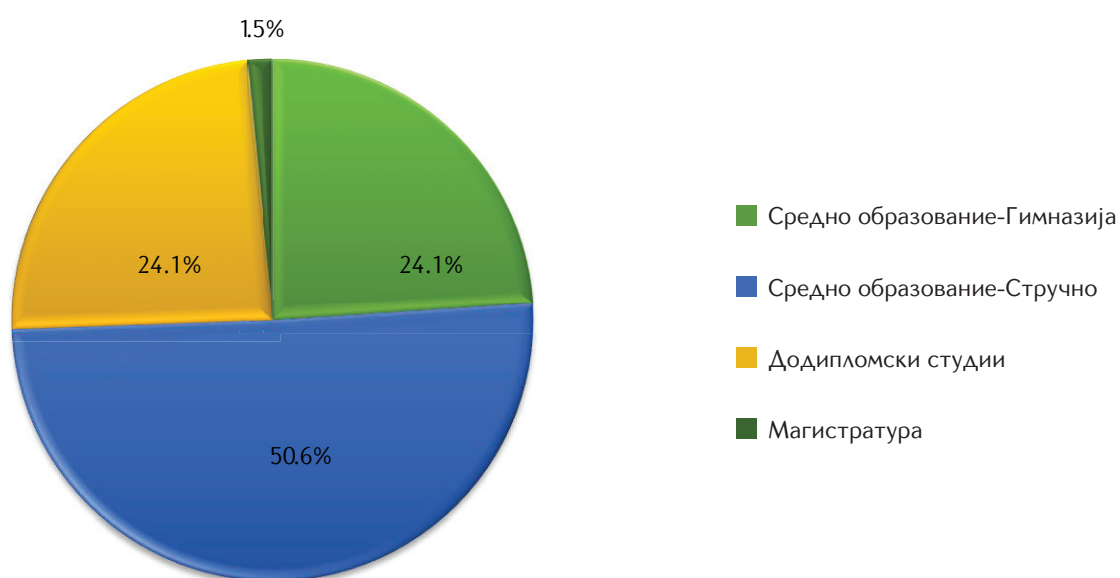


Етничка припадност на испитаници

Врз основа на податоците од испитаниците, 88,2% се изјасниле дека се Албанци, 10,6% се Македонци, а 1,2% се Турци.

Образование на испитаници

Од вкупниот број на испитаници, 50,6% одговориле дека се со средно образование – стручно, 24,1% од испитаниците дека се со средно гимназиско образование, исто одговориле, 24,1% дека имаат додипломски студии, а 1,5% дека се со магистратура.



Во рамки на истражувањето, беше спроведена детална анализа на податоците користејќи комбинација од статистички техники. Овие техники овозможува идентификација на разлики и корелации помеѓу различни варијабли, со цел подлабоко разбирање на перцепциите на младите професионалци за предизвиците што ги доживуваат на пазарот на трудот.

Резултатите покажаа дека младите професионалци најчесто се соочуваат со предизвици поврзани со недостигот на практично искуство, ограничените можности за професионално унапредување и адаптација кон променливите барања на пазарот. Овие фактори често се дополнително усложнети од недостатокот на соодветна поддршка за професионален развој и ориентација на пазарот на трудот.

Во однос на прашањето **„Во кој сектор моментално работите/или би сакале да работите?“**, резултатите покажуваат дека најголем дел од младите професионалци (47,6%) се насочени кон јавната служба (здравство, образование, администрација), што ја истакнува привлечноста на стабилните и сигурни професии. Технологијата е втор најатрактивен сектор со 20% одговори, рефлектирајќи го растечкиот интерес за иновативни и добро платени улоги.



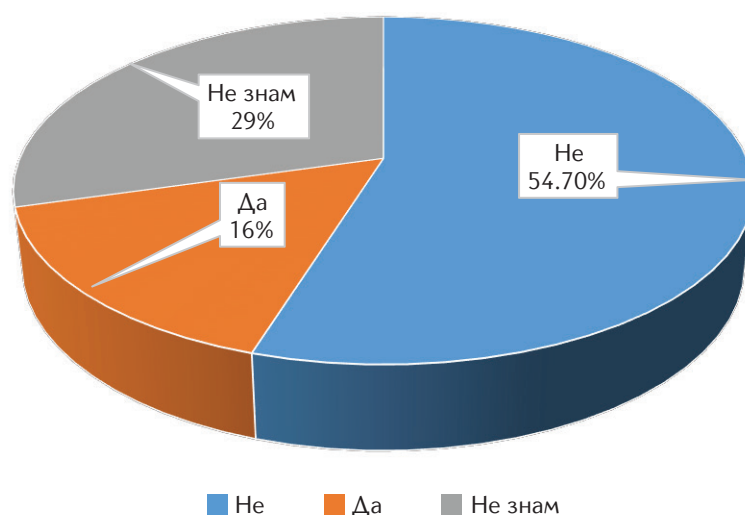
Приватните компании привлекуваат 13,5% од испитаниците, додека 7,6% претпочитаат флексибилна работа како фриленсинг или сопствен бизнис, што укажува на претприемачки дух кај младите. Останатите се поделени меѓу производство, уметност и други сектори, со минимални 0,6%

кои избрале невладини организации, комуникации и маркетинг. Забележливо, нема интерес за телекомуникациски технички позиции, што сугерира потреба од промовирање на овие професии.

Во однос на прашањето **„Дали си задоволен/задоволна со условите и можностите за професионален развој во Полошкиот регион?“**, 54,7% од испитаниците одговориле негативно, изразувајќи незадоволство од постоечките услови. 29,4% се изјасниле дека се задоволни, додека 15,9% одговориле со „не знам“.

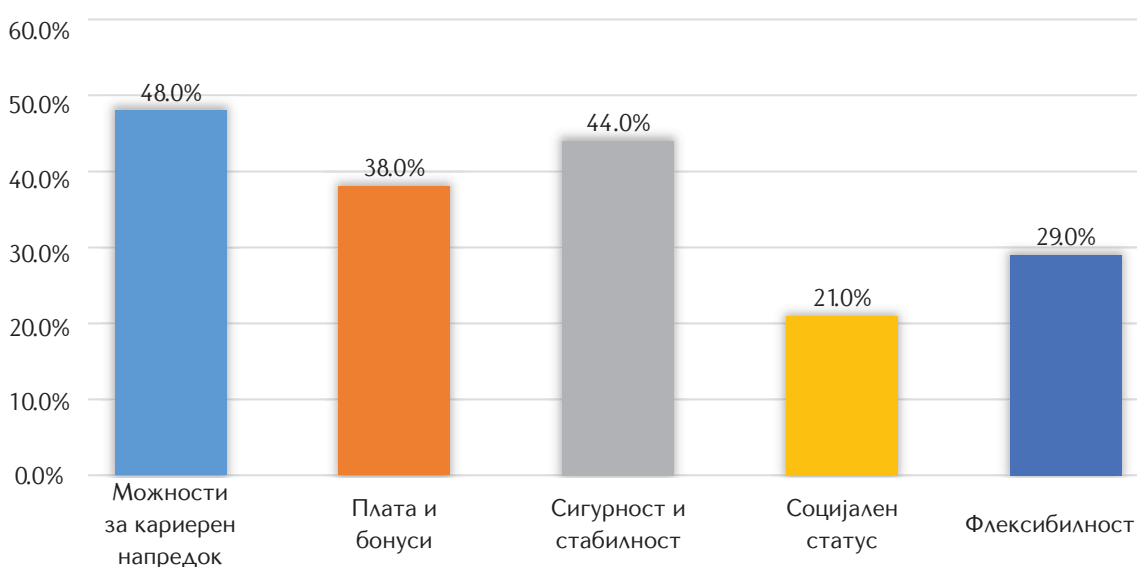
Значајно е дека од вкупно 143 испитаници кои одговориле негативно или со „не знам“, **106 се лица со средно образование**. Ова сугерира дека оваа група се соочува со поголеми предизвици и ограничени можности за професионален напредок, што ја потенцира потребата за таргетирани програми за поддршка и развој. Резултатите јасно укажуваат на потребата од подобрување на условите за развој и обука, со акцент на лицата со пониско ниво на формално образование.

Дали си задоволен/задоволна со условите и можностите за професионален развој во Полошкиот регион?

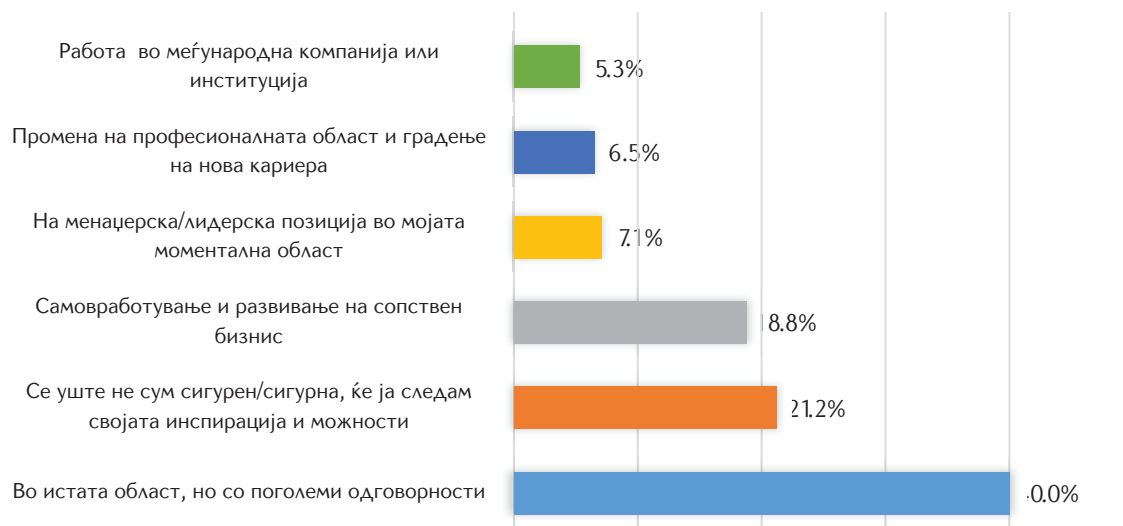


На прашањето **„Кои се клучните фактори кои влијаат врз изборот на професијата?“**, на испитаниците им беа понудени повеќе одговори и тие требаше да дадат оценка на скала од 1 до 5, каде 5 е најважен.

Најголемо влијание имаат можностите за кариерен напредок, кои 48% од испитаниците ги истакнале како клучни. Веднаш зад нив е сигурноста и стабилноста, која 44% од испитаниците ја оцениле како важна. На трето место се платата и бонусите со 38%, додека 29% од испитаниците ја истакнале флексибилноста како значителен фактор. Социјалниот статус, пак, е најмалку важен, со само 21% кои го сметаат за значаен. Овие резултати покажуваат дека професионалниот развој и стабилноста се најприоритетни за испитаниците, додека социјалниот аспект има минимално влијание врз нивниот избор.



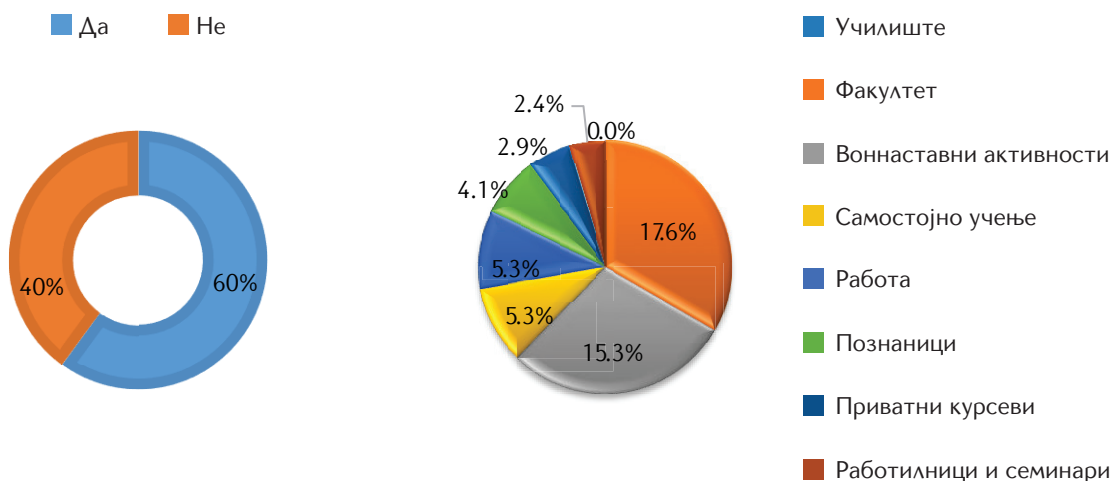
На прашањето **„Каде се гледате себеси во наредните 5 години?“**, одговорите на испитаниците откриваат интересни аспирации и визии за иднината. Најголем дел, односно 40%, изјавиле дека се гледаат во истата професионална област, но со поголеми одговорности и напредок во кариерата. Забележлив дел од испитаниците, 21,2%, не се целосно сигурни за својата иднина, но се водат од инспирацијата и се отворени за нови можности. Дополнително, 18,8% одговориле дека сакаат да започнат сопствен бизнис, што укажува на растечка желба за самостојност и претприемачки дух. Само 7,1% се стремат кон менаџерски или лидерски позиции во моменталната област, додека 6,5% планираат да изградат целосно нова кариера. Најмал процент, 5,3%, се гледаат себеси како дел од меѓународна компанија или институција, што покажува умерен интерес за глобална ориентација.



Овие резултати сугерираат дека поголемиот дел од испитаниците се стремат кон стабилност и развој во постоечките професии, додека помал дел бараат промени, независност или глобални можности. Сликата на иднината кај испитаниците е комбинација на амбиција, инспирација и различни лични приоритети.

На прашањето **„Дали во последната година сте биле дел од активност или обука за учење на нови или доусовршување на вештини поврзани со вашата кариера?“**, мнозинството испитаници, 60%, одговориле со „Да“, додека 40% изјавиле дека не учествувале во такви активности. Оние кои биле активни во стекнување нови вештини ги направиле тоа на различни начини, при што најголем дел (32,4%) ги стекнале или усовршиле своите вештини преку училиште.

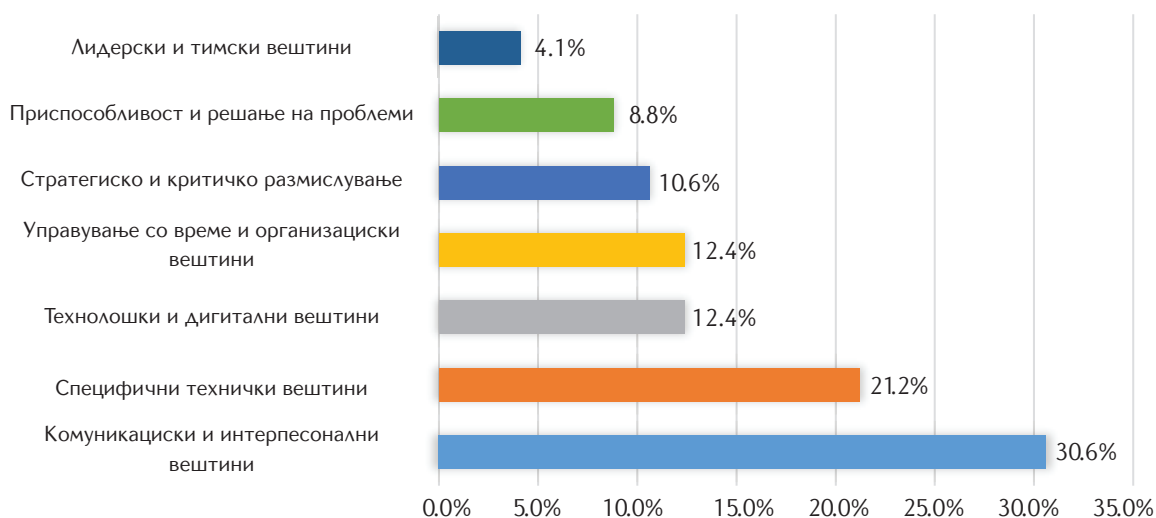
Следуваат 17,6% кои тоа го направиле на факултет, додека 15,3% се вклучиле во воннаставни активности. Самостојното учење и обуките на работното место ги практикувале по 5,3% од испитаниците. Дополнително, дел од нив (4,1%) новите знаења ги стекнале преку познаници, а 2,9% посетувале приватни курсеви. Најмал процент, 2,4%, избрале работилници и семинари како извор на обука.



Овие резултати покажуваат дека мнозинството активно работат на својот професионален развој, главно преку формални образовни институции и активности, но и преку самостојни и неформални извори. Разновидноста на методите укажува на тоа дека луѓето ја користат секоја достапна можност за учење и унапредување на своите вештини.

Кога ги прашавме младите професионалци кои вештини ги сметаат за најважни за нивната професија, одговорите открија интересни приоритети. Најчесто посочувани беа комуникациските и интерперсоналните вештини (30,6%), следени од специфични технички вештини за професијата (21,2%).

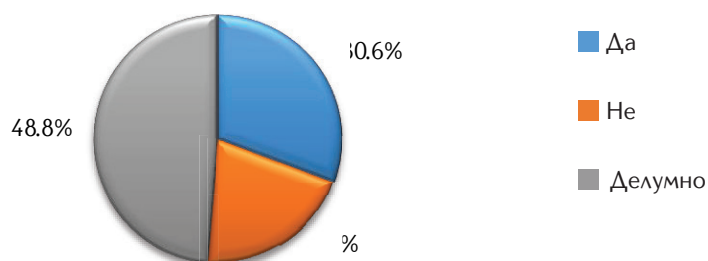
Технолошките компетенции и организациските вештини добија поддршка од 12,4% од испитаниците, додека стратегиското и критичкото размислување беа важни за 10,6%. Приспособливоста и способноста за решавање проблеми ги издвоиле 8,8%, а лидерските и тимските вештини 4,1%.



Овие резултати покажуваат дека младите професионалци го ценат балансираното развивање на меки и технички вештини, со акцент на ефективната комуникација и практичната експертиза.

На прашањето **„Дали сметате дека вашето образование ве подготвило соодветно со вештини потребни за пазарот на труд?“**, одговорите на испитаниците покажаа значителна поделеност. Само 30,6% одговориле позитивно, изразувајќи задоволство од нивната образовна подготовка. Од друга страна, 20,6% одговориле негативно, што укажува на недоволна соодветност на образовните програми за потребите на пазарот на труд.

Најголем процент, дури 48,8%, се изјасниле со „Делумно“, што покажува дека голем број испитаници чувствуваат дека нивното образование им обезбедило само дел од вештините што им се потребни за професионален успех. Ова укажува на потреба од дополнителни програми, обуки или практична работа за да се надополнат празнините помеѓу теоријата и реалните барања на работната средина. Овие резултати ја истакнуваат важноста на реформирање на образовниот систем за да биде поусогласен со барањата на модерниот пазар на труд.

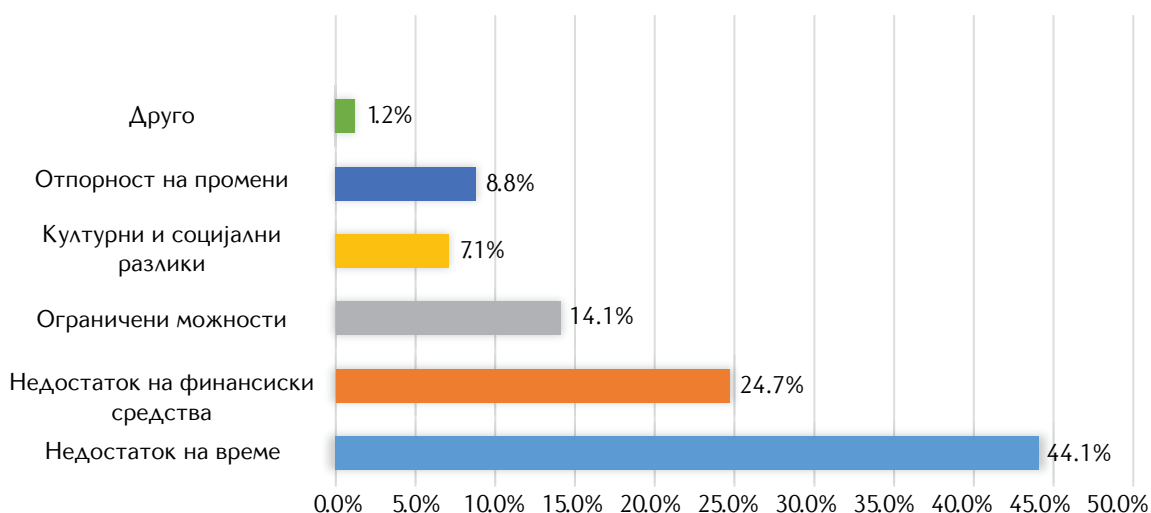


На прашањето **„Со какви бариери се соочувате при развивањето на вашите вештини?“** испитаниците изнесоа различни предизвици кои им го отежнуваат професионалниот развој.

Резултатите покажуваат дека недостатокот на време е најчестата бариера, посочена од 44,1% од испитаниците. Ова укажува дека многумина не можат да посветат доволно внимание на усовршување на вештините поради лични или професионални обврски.

Недостатокот на финансиски средства е вториот најчест проблем, наведен од 24,7% од испитаниците. Ова покажува дека пристапот до квалитетни програми за обука и развој често е ограничен поради финансиски причини.

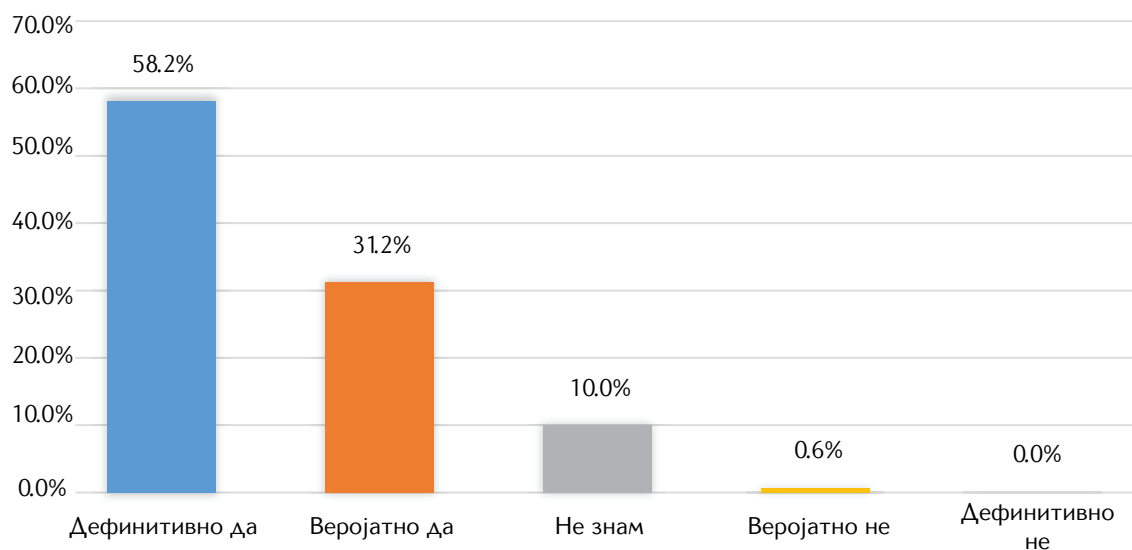
Ограничените можности се третата бариера, која ја издвоија 14,1% од испитаниците. Тоа може да вклучува недостиг на релевантни обуки или програми во нивното опкружување. Други бариери како културните и социјалните разлики, како и одредени лични фактори, исто така беа спомнати, но во помал процент.



На прашањето „Доколку утре се одлучите да барате нова работа, од каде би се информирале?“, најголемиот дел одговорија дека се потпираат на онлајн платформите за вработување (41.2%), на второто место испитаниците одговорише дека тоа е преку Агенцијата за вработување (18.8%), додека значителен дел користат социјални мрежи како Facebook, Instagram и TikTok (15.9%). Веб-страниците на компаниите ги привлекуваат 12.9% од младите, а консултациите со пријатели и познаници се важен извор за 7.6%. Интересно е што традиционалните медиуми речиси се заборавени, со само 2.4% одговори.



Во рамки на прашањето **„Дали сакаш постојано да се усовршуваш или доусовршуваш во текот на кариерата поради промените за барани позиции на пазарот на трудот?“**, резултатите покажуваат дека повеќе од половина од нив (58.2%) категорично изразуваат желба за учење и напредок. Дополнителни 31.2% одговориле со веројатно да и би го направиле тоа доколку добијат шанса. Само 0.6% од испитаниците не покажуваат интерес, што ја истакнува мотивацијата на младите за градење на нивните способности.

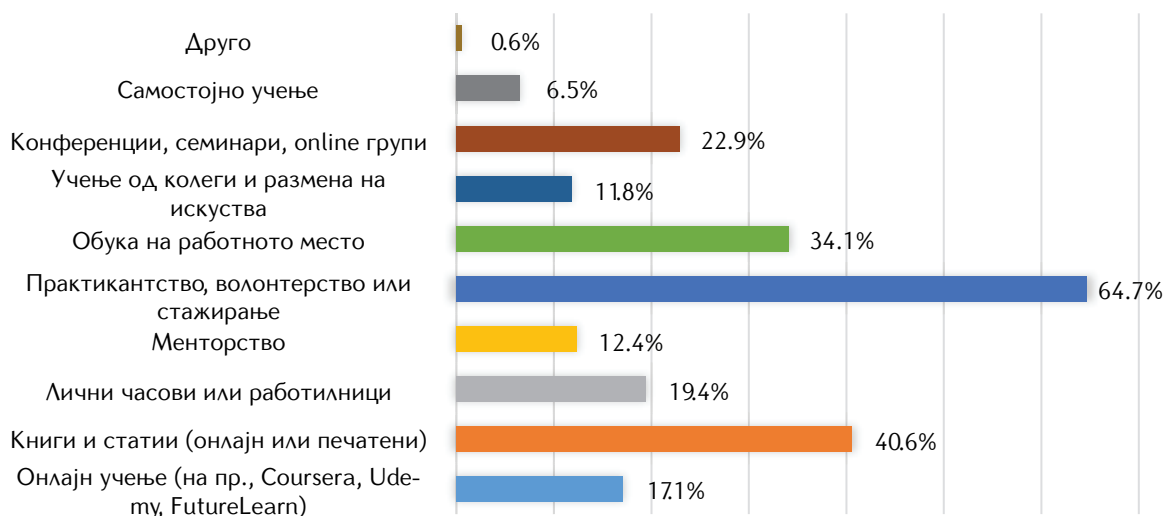


Што се однесува на прашањето **„Кои ресурси би ти помогнале да ги подобриш вештините потребни за твојата професија?“**, младите покажуваат јасна свесност за тоа што им е најпотребно за личен и професионален развој. На врвот на листата се практиканството и волонтирањето, кои 64.7% од испитаниците ги сметаат за највредни алатки за стекнување практично искуство и применливи знаења. Ова укажува на тоа дека младите ја разбираат важноста на директното учење преку реални ситуации и проекти.

Онлајн материјалите и книгите, исто така, се значајни, при што 40.6% од младите ги гледаат како достапни и флексибилни извори на знаење. Обуките на работното место, со 34.1%, ја истакнуваат потребата за учење во контекст на професионална средина, што често носи специфични вештини релевантни за одредени индустрии.

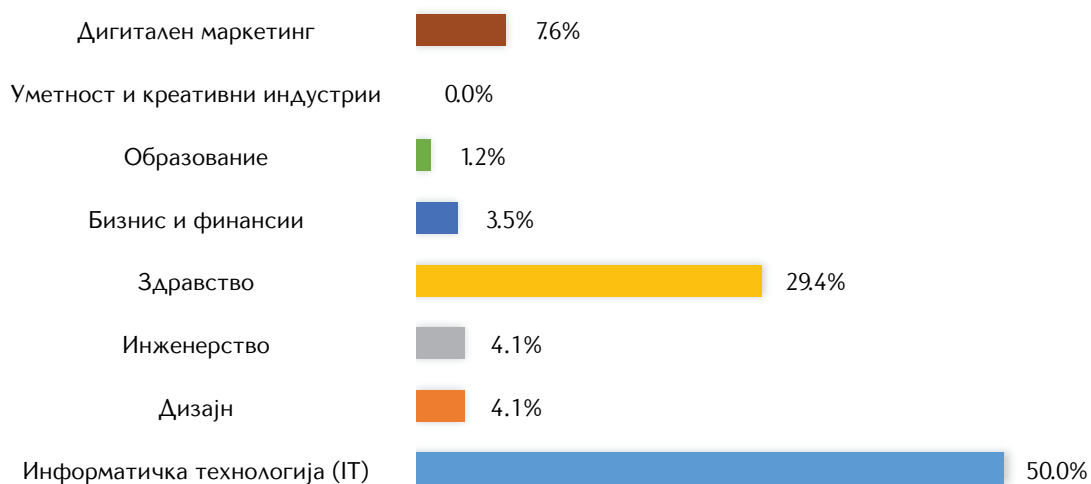
Интересот за конференции (22.9%) и лични часови (19.4%) сугерира дека младите вреднуваат интеракцијата и можноста за учење од експерти во нивните области. Менторството, со 12.4%, е помалку застапено, но ова може да се должи на недостапноста или неинформираноста за ваквите можности.

Најмалку популарни се самостојното учење (6.5%), што покажува дека младите претпочитаат водство, структура и практични искуства наместо целосно индивидуален пристап.



На прашањето „**Во кои професии младите луѓе денес гледаат иднина и можности за успех?**“, одговорите откриваат јасни трендови и амбиции. ИТ секторот цврсто го зазема тронот со убедливи 50% од испитаниците кои ја гледаат својата иднина во оваа индустрија. Очигледно, технологијата и дигитализацијата ги привлекуваат младите со својот потенцијал за брз напредок, иновации и глобално влијание.

На второ место е здравството, кое со 29.4% ја истакнува својата стабилност и општествена важност, особено по глобалните предизвици што ја подигнаа свеста за здравствената грижа. Дигиталниот маркетинг, со 7.6%, се наметнува како растечка област, каде младите гледаат креативност, иновации и можност да бидат дел од динамичниот свет на комуникацијата и брендovите. Инженерството и графичкиот дизајн, секој со по 4.1%, ги привлекуваат оние кои тежнеат кон техничка прецизност или визуелна експресија. Бизнисот, пак, со 3.5%, укажува на желбата за лидерство и претприемништво.

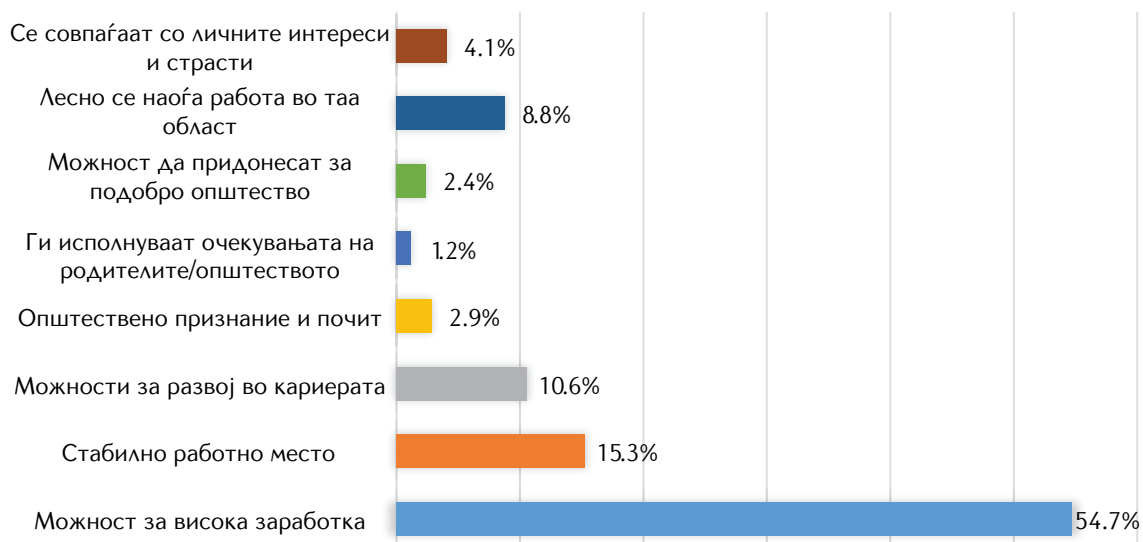


Интересно е што уметноста – филмот и музиката – не добиле ниту еден глас, а образованието, со само 1.2%, се чини како област во која младите не гледаат доволно можности или мотивација.

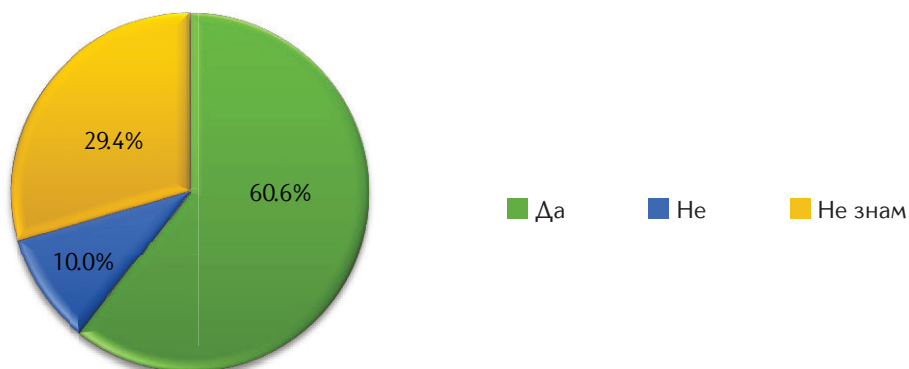
Во рамки на прашањето „**На што се должи популарноста на овие професии**“, најголемиот дел, дури 54.7%, сметаат дека популарноста на професиите најмногу произлегува од можноста за висока соработка. Стабилноста на работното место е вториот најзначаен мотив, ценет од 15.3% од испитаниците. За овие млади луѓе, сигурноста и долговечноста на работната позиција играат важна улога во изборот на професија. Од друга страна, 10.6% ја вреднуваат можноста за напредок – јасен знак дека за многумина успехот се мери со патот кон врвот.

Интересно е што само 8.8% одговориле дека популарноста доаѓа од тоа што лесно се наоѓа работа во овие области, додека само 4.1% ја поврзуваат професијата со личните интереси и страсти. Ова укажува на тоа дека практичноста и опипливите придобивки често ги надминуваат индивидуалните афинитети.

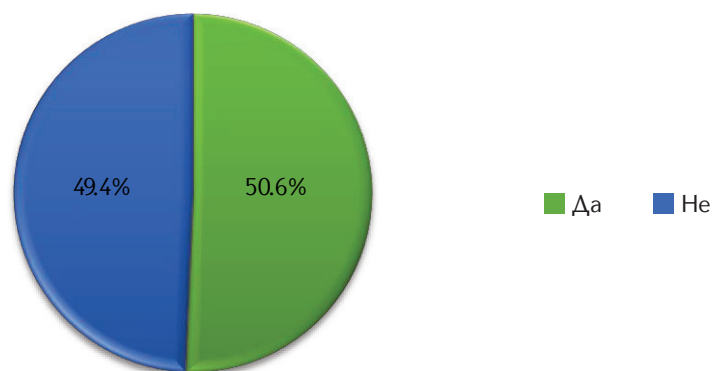
Помал број испитаници, 2.9%, се водат од желбата за општествено признание и почит, додека само 2.4% ги избираат овие професии заради можноста да придонесат за подобро општество.



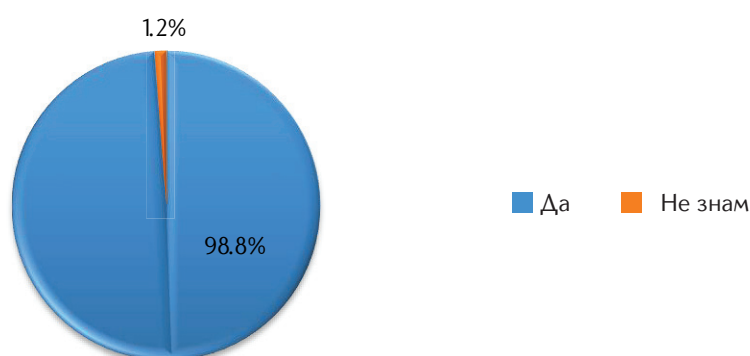
На прашањето **„Дали сметате дека работодавачот ги има предвид вашите вештини при вработување?“**, дури 60,6% од испитаниците одговориле афирмативно, а само 10% одговориле негативно. 29,4% се изјасниле со „не знам“.



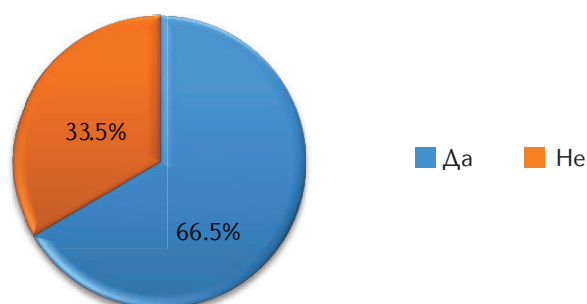
На прашањето **„Дали работодавците нудат обуки за младите“**, одговорите се поделени. Половина од испитаниците (49.4%) сметаат дека работодавците не нудат обуки, додека исто толку (50.6%) одговориле дека постојат можности за обуки.



Во однос на прашањето **„Дали сметате дека практикантската работа е корисна за стекнување практични вештини и искуство за вработување?“**, 98.8% одговориле дека ова е клучен чекор за стекнување практични вештини. Ова покажува дека младите препознаваат колку е важно практичното искуство за нивната кариера.

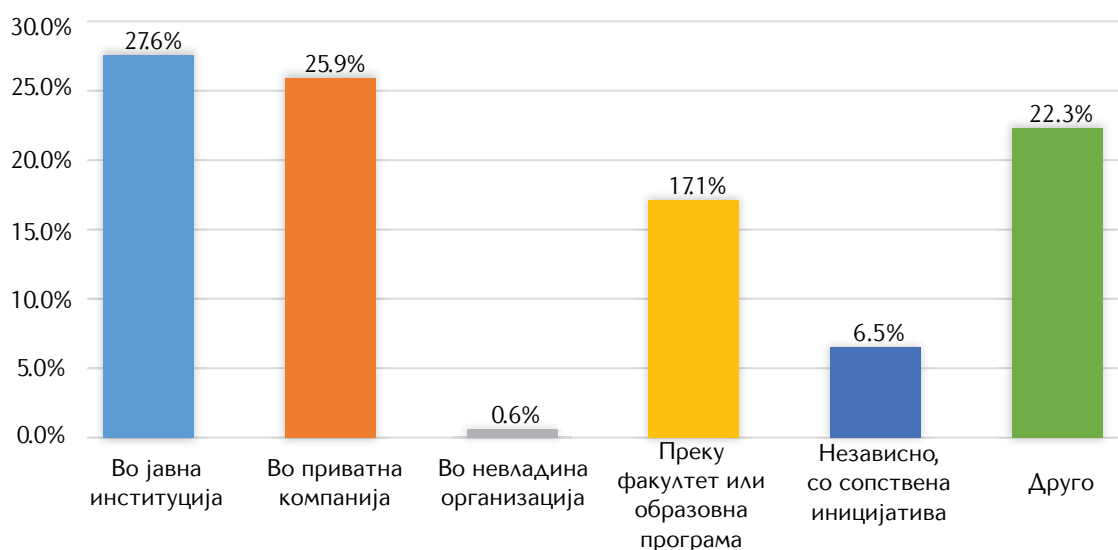


Што се однесува на прашањето **„Дали сте учествувале во практикантска работа?“**, 66.5% од испитаниците изјавиле дека учествувале во вакви програми, а 33.5% одговориле негативно, што сугерира дека постојат ограничени можности или недоволна информираност за нив.

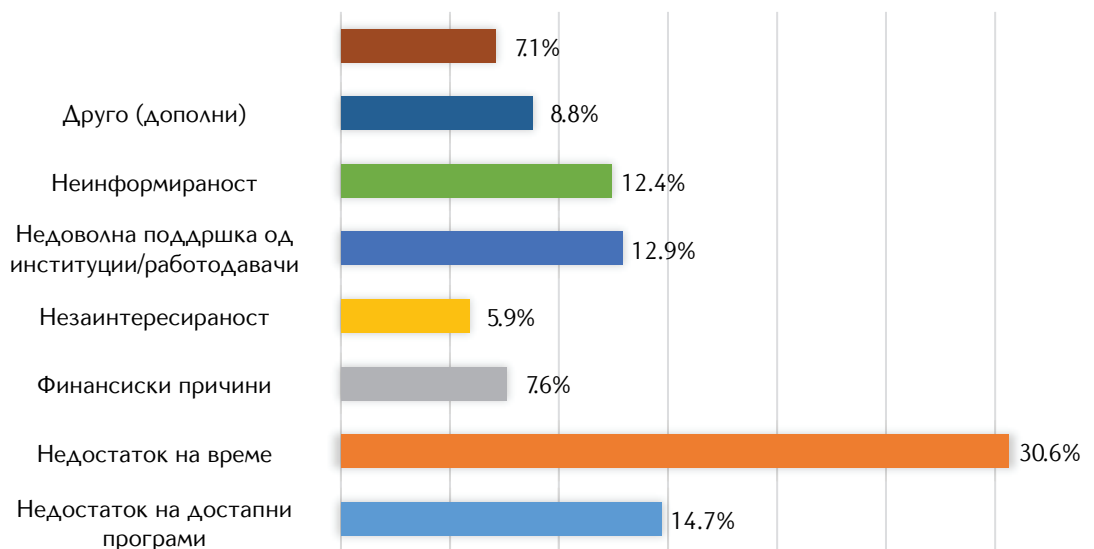


На прашањето **„Доколку сте учествувале, каде сте ја завршиле практикантската работа?“** одговорите покажуваат дека од испитаниците,

27.6% стекнале искуство во јавни институции, додека 25.9% работеле во приватни компании. Програмите преку образовни институции се помалку застапени (17.1%), а независно, по сопствена иницијатива ја извршувале 6.5%. Загрижувачки е фактот што граѓанскиот сектор е речиси целосно запоставен, што отвора прашања за недоволната видливост или привлечност на овие можности. Овие резултати ја истакнуваат потребата од поактивна промоција на практиканството во различни сектори, особено во оние кои нудат простор за креативност, иновации и општествена вредност.



Додека пак на прашањето за практиканството, **„Доколку не сте учествувале, кои се причините?“**, оној дел од испитаниците кои одговорија со „Не“, 30,6% од нив причините ги гледаат во недостаток на време, 14,7% во недостаток на достапни програми, 12,9% во недоволна поддршка од институциите, 12,4% од неинформираност, 7,6% од финансиски причини и 5,9% од незаинтересираност.

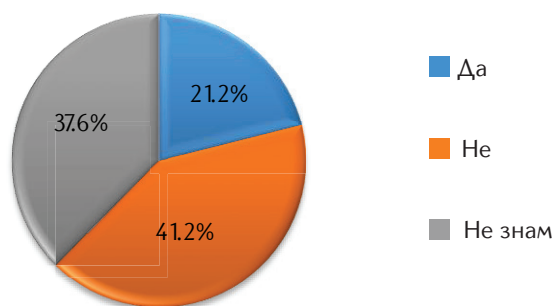


На прашањето **„Дали би сакале да учествуваат во идни програми за практикантска работа?“** речиси сите испитаници (94.1%) изразуваат желба да учествуваат во вакви активности, покажувајќи силна мотивираност за личен развој.

Што се однесува на прашањето **„Дали сметате дека платите во Полошкиот регион се конкурентни?“**, одговорите јасно ја одразуваат перцепцијата на младите за економската реалност. Најголем дел од испитаниците (41.2%) се категорични дека платите не се конкурентни, што укажува на доминантно чувство на незадоволство и потреба од подобрување на условите за труд.

Интересно е што значителен број (37.6%) одговориле со „Не знам“, што може да биде показател за недоволна информираност или неодреденост кај младите во однос на ова прашање. Само 21.2% веруваат дека платите се конкурентни, што го поставува Полошкиот регион во незавидна позиција кога станува збор за финансиската атрактивност на работните места.

Овие податоци ја отвораат темата за потребата од транспарентност, поголема информираност и залагање за унапредување на економските можности во регионот. Дали платите ќе станат мотивирачки фактор или ќе продолжат да бидат бариера за развојот на талентите, останува отворено прашање.

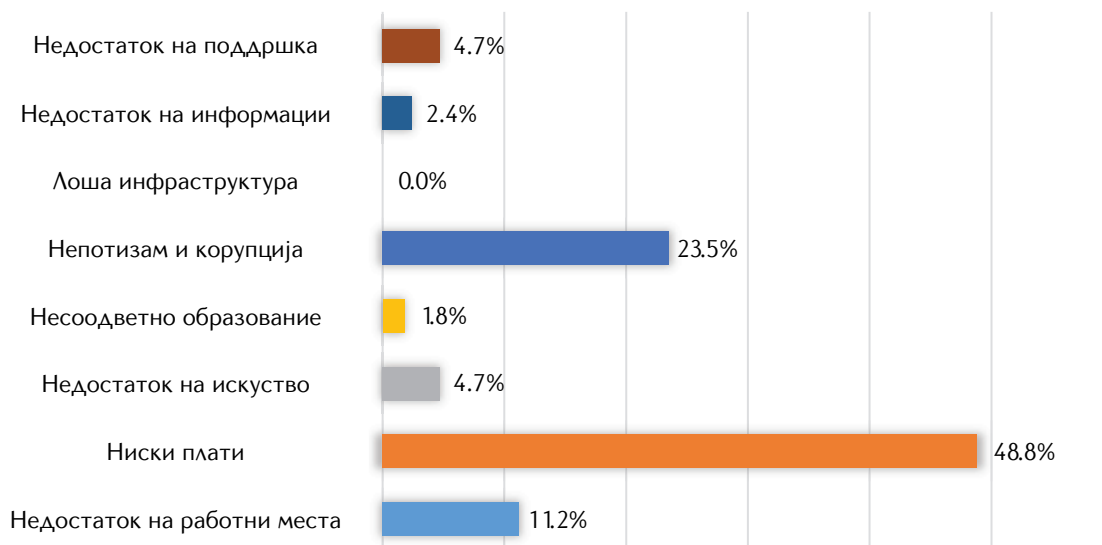


Што се однесува на прашањето „**Кои се според вас најголемите пречки за вработување на младите во Полошкиот регион?**“, одговорите јасно ја покажуваат сложеноста на проблемот. Ниските плати доминираат како главна бариера, според речиси половина од испитаниците (48.8%), што ја потврдува потребата од итно преиспитување на економските услови во регионот.

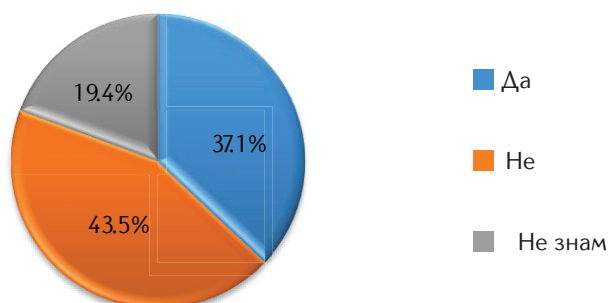
Воедно, 23.5% ги издвојуваат непотизмот и корупцијата како значајни пречки – теми кои често предизвикуваат горчливи дебати и ја подриваат довербата во пазарот на труд.

Недостатокот на работни места, како причина за вработувачкиот дефицит, е посочен од 11.2% од испитаниците, а идентични 4.7% го гледаат проблемот во недостатокот на поддршка или работно искуство. Овие податоци укажуваат на тоа дека младите не се соочуваат само со економски, туку и со структурни и социјални предизвици при вработувањето.

Овие одговори откриваат еден комплициран мозаик од проблеми, каде секоја пречка бара различен пристап и посветеност за да се создаде поповолна средина за младите луѓе.



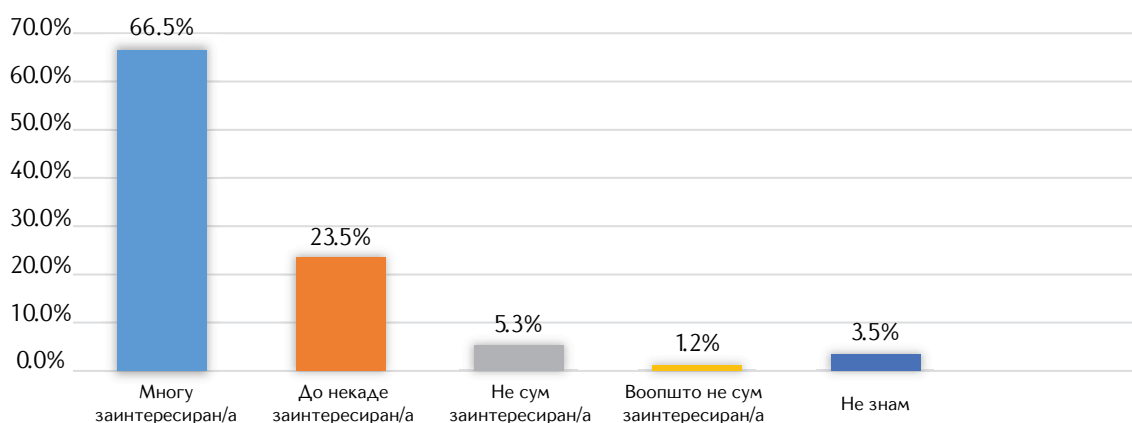
Во рамки на прашањето „Дали сте се соочиле со дискриминација при барање работа (на пр. врз основа на пол, етничка припадност, возраст)?“ за дискриминацијата, 43.5% од испитаниците изјавиле дека не се соочиле со такви искуства. Сепак, 37.1% наведуваат дека биле жртви на дискриминација, што покажува дека проблемот постои и бара внимание. 19.4% одговориле со „не знам“.



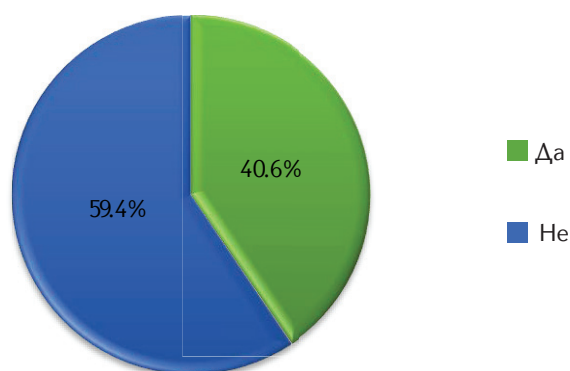
Што се однесува на прашањето „Колку си заинтересиран/а да станеш претприемач или да започнеш сопствен бизнис во иднина?“, резултатите носат позитивна и инспиративна порака за претприемничкиот дух меѓу младите во Полошкиот регион. Дури 66.5% од испитаниците изразуваат силен интерес за започнување сопствен бизнис, што укажува на голем потенцијал за економска трансформација и креативни идеи што чекаат да бидат реализирани.

Дополнително, 23.5% одговориле дека се „до некаде заинтересирани“, што покажува дека оваа група е на чекор од преземање иницијатива, но можеби им недостасуваат одредени ресурси или поддршка. Само 5% од испитаниците не се заинтересирани за отворање сопствен бизнис, што е изненадувачки мал процент и дополнително ја нагласува позитивната претприемничка енергија во регионот.

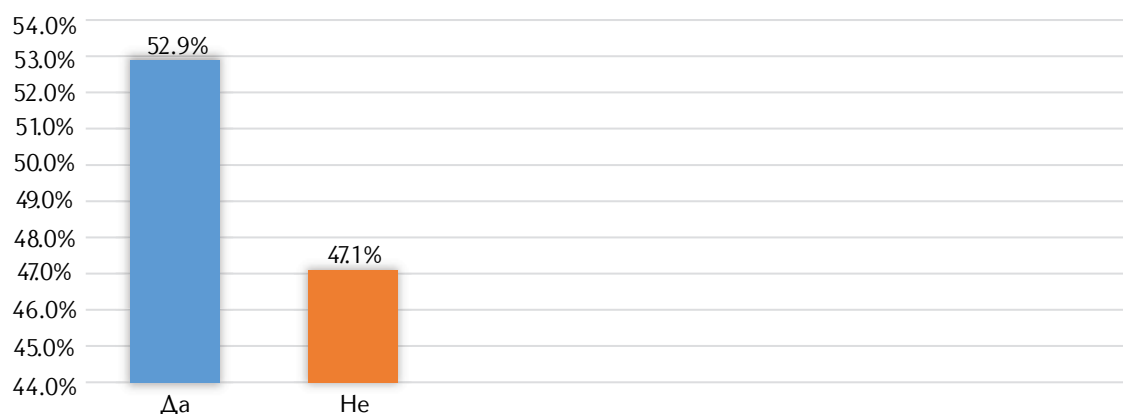
Овие бројки покажуваат дека младите не само што се подготвени да размислуваат надвор од традиционалните форми на вработување, туку и дека веруваат во својата способност да создадат промена. Со правилна поддршка, овој ентузијазам би можел да стане движечка сила за локалниот економски развој и социјален напредок.



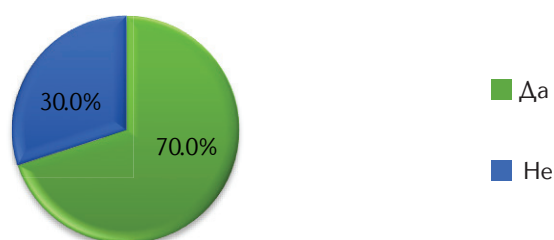
На прашањето „Дали си запознаен/а со мерките за поддршка на вработување и самовработување на млади лица во нашата земја со цел да се подигне процентот на вработени млади?“, 59.4% од младите одговориле дека не се запознаени со мерките, додека 40.6% одговориле позитивно, односно дека се запознаени.



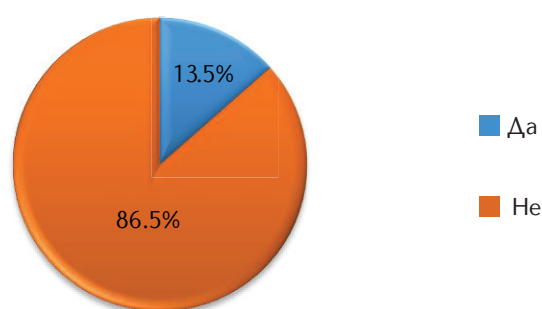
Што се однесува на прашањето „**Дали би се преселиле во друг град во Република Северна Македонија за работа?**“, одговорите покажуваат дека ставовите на младите се поделени. Малку над половина од испитаниците (52,9%) изјавиле дека би се преселиле, додека 47,1% не би се одлучиле на таков чекор. Оваа поделеност укажува на потребата од дополнителни истражувања за да се утврдат факторите кои ги мотивираат или спречуваат младите да се преселат во друг град.



Од друга страна, на прашањето „**Дали би се преселиле во странство за работа?**“, дури 70% од испитаниците изразиле подготвеност да ја напуштат државата. Овој податок укажува на две клучни точки: амбицијата за подобри перспективи и незадоволството од сегашните услови за живот и работа во државата. Оваа тенденција алармира за можен одлив на таленти доколку не се преземат мерки за подобрување на економските и социјалните фактори кои ги мотивираат младите да бараат шанса надвор од границите. Преостанатите 30% од испитаниците изразиле неподготвеност да се преселат во странство, што покажува одредена верба во локалните можности, но и потенцијал кој треба да се искористи.



Понатаму, на прашањето **„Дали сте биле вклучени или консултирани во креирање на политики и мерки во однос на вработување и јакнење на вештини?“** резултатите ја откриваат големата разлика помеѓу младите и креаторите на политики. Само 13,5% од испитаниците изјавиле дека имале некаква форма на вклученост, додека дури 86,5% никогаш не биле консултирани или вклучени. Овој јаз ја нагласува потребата од реформи и поголема инклузија на младите во процесите на одлучување. Ваквото учество не само што би ги направило политиките порелевантни, туку и би го зајакнало чувството на припадност и мотивација кај младите да останат и да придонесат во својата заедница.



На крај од прашалникот, од испитаниците беше побарано да напишат дополнителни предлози за намалување на јазот помеѓу работодавачите и младите на пазарот на трудот во Полошкиот регион.

Ги добивме следните одговори:

- „Треба да се зголемат платите и да се намали корупцијата, бидејќи тоа ги обесхрабрува младите.“
- „Да се зголеми соработката меѓу училиштата, универзитетите и компаниите за обезбедување практична работа.“
- „Работодавачите да ги вклучат младите во практикантски програми со цел тие да стекнат искуство и да се подготват за реалниот пазар на труд.“
- „Да се организираат повеќе обуки, форуми и саеми за вработување за подобра комуникација меѓу младите и работодавачите.“
- „Младите треба да добијат поддршка и менторство, а нивните идеи и вештини да се вреднуваат.“
- „Корупцијата и непотизмот мора да престанат, бидејќи ги демотивираат младите кои имаат потенцијал.“

Квалитативна анализа од истражување на мислењата и перцепциите на работодавачите во однос на вештините на младите од Полошкиот регион

Во рамки на истражувањето спроведено меѓу работодавачите од Полошкиот регион, беа анализирани нивните ставови и искуства во однос на вештините на младите професионалци и нивната подготвеност за вработување. Целта беше да се идентификуваат клучните вештини што ги бара пазарот на трудот и да се откријат предизвиците со кои се соочуваат работодавачите при ангажирање на нови кадри.

Квалитативната анализа беше избрана како методологија со цел да се овозможи подлабоко разбирање на мислењата, ставовите и искуствата на работодавачите во Полошкиот регион. Овој пристап беше неопходен за да се идентификуваат специфични предизвици и барања на пазарот на трудот, како и за да се опфатат сложените интеракции помеѓу образовниот систем и индустриските потреби. Квалитативната анализа овозможи да се соберат податоци кои не само што ги опишуваат трендовите, туку и ги објаснуваат контекстот и причините зад нив.

Еве ги клучните точки добиени од квалитативната анализа:

- Најголемиот дел од компаниите (68,8%) се лоцирани во Тетово, додека значителен дел (16,7%) се во Желино, како и во Теарце (6.3%), а останатите се поделени помеѓу неколку општини.
- Најчесто застапен сектор се испорака на услуги (48%), следен од трговијата (25%) и производството (10%) и информатичка технологија ИТ со 6%. 11% од компаниите одговориле дека работат во друг сектор од наведените (туризам, земјоделство, граѓански сектор).
- Во однос на бројот на вработени, 85,4% одговориле дека во компанија имаат вработено од 1-10 вработени, 10,4% одговориле дека имаат 11-50 вработено, а 4,2% одговориле дека имаат од 51-250 вработени.
- На прашањето „Дали во последната година сте вработиле млади (18-29 години)?“, 58,3% од компаниите одговориле негативно, односно не вработиле млади во последната година, а додека 41,7% изјавиле дека вработиле млади лица (18-29 години) во последната година. Сепак, тие најчесто вработувале поединци на позиции како продавачи, административни работници, и производствени работници, што укажува на побарувачка за основни и средни квалификации.
- Половина од компаниите (50%) известуваат за проблеми при наоѓањето на кадар, а главните причини вклучуваат: Недостаток на кандидати со потребните вештини; Недостаток на работно искуство; Недостаток на мотивација; Високи очекувања за плата кај кандидатите
- Компаниите го оценуваат следново како најважно при вработување: Комуникациски вештини, решавање проблеми, тимска работа. Ова сугерира дека „меките вештини“ се од суштинска важност за успех во

пазарот на труд.

- Само 6.3% од компаниите кои го одговориле овој прашалник веруваат дека средните училишта и универзитетите ги подготвуваат младите доволно за потребите на пазарот на труд. Препорачаните подобрувања вклучуваат: Понуда на посовремени наставни програм, подобрување на соработката со работодавците, додатни неформални обуки и модернизирање.
- 60% од компаниите нудат обуки за нивните вработени, а од тие најзастапени се за технички вештини, за меки вештини и дигитални вештини
- Позитивно е тоа што 77% од компаниите се запознаени со мерките за поддршка на вработувањето на млади лица во нашата држава, а од тие 48% имаат користено вакви мерки. Сепак бројката од 52% останува доста висока и отвара пат за да можат компаниите да се информираат и да користат мерки што ги нуди државата
- Најголемите предизвици за задржување на младите се: ниските плати, недостаток на бенефиции, ограничени можности за унапредување. Ова ги потенцира проблемите со атрактивноста на работните услови и можностите за развој во регионот.
- Речиси половина од испитаниците (50%) забележуваат разлики во вештините на младите лица од урбани и рурални средини. Ова може да се припише на нееднаквите можности за образование и пристап до ресурси.
- Речиси половина од компаниите (56.3%) нудат практикантска работа, но постојат предизвици околу структурирањето на ваквите можности.
- 52% одговориле дека во нивните компании практикантите добиваат финансиска поддршка или имаат бенефиции. Компаниите од Полошкиот регион ги користат практикантските програми кои се однесуваат на подготовка на младите за пазарот на труд (39.6%) и за идентификување потенцијални вработени (35.4%). Развојот на вештини (33.3%) и придонесот во тековни проекти (27.1%) исто така се важни цели. Сепак, дел од компаниите немаат вакви програми, што укажува на потреба од зголемување на свеста за вредноста на ваквите иницијативи.
- Големо мнозинство од работодавците (89.6%) сметаат дека е потребна поддршка за развој на практикантски програми, преку обуки, менторство или финансиска помош. Ова покажува дека постои интерес за подобрување на постоечките програми, но е потребно соодветно институционално и структурно зајакнување.
- Најчест начин за оценување на практикантите е мониторингот на нивната работа (35.4%), додека формуларите за евалуација (33.3%) и интервјуата (20.8%) се помалку користени. Околу 27.1% од компаниите не користат формален систем за оценување, што укажува на потреба за стандардизација и систематизација во оценувањето на практикантите.

- Практикантите ретко продолжуваат да работат во компаниите по завршувањето на практиката (45.8%). Само 22.9% од компаниите често ги вработуваат практикантите, додека 31.3% никогаш не го прават тоа. Ова сугерира дека практикантските програми не се доволно ефикасни во интегрирање на младите на работното место.
- 77.1% од испитаниците се согласуваат дека работодавците во Полошкиот регион не нудат доволно практикантски можности. Ова го нагласува проблемот со недостиг на активна поддршка за младите во стекнување практично искуство.
- Најчестите причини за недостиг на практикантски програми се недостаток на време за посветеност (52.1%) и неможност за финансиско покривање на практикантите (41.7%). Исто така, дел од компаниите пријавуваат недостиг на човечки ресурси (41.7%), додека само 12.5% не гледаат реална корист од ваквите програми.
- Големомнозинство (93.8%) од компаниите веруваат дека државата треба да обезбеди поголема поддршка за работодавците кои вработуваат млади лица, преку мерки како субвенции и даночни олеснувања. Ова укажува на потребата од проактивни политики за вработување на младите.
- Само 22.9% од компаниите се вклучени во иницијативи за општествена одговорност насочени кон младите, како што се стипендии и волонтерски програми. Ова покажува дека постои простор за зголемување на ангажманот на компаниите во активности кои директно ги поддржуваат младите.

За крај, компаниите кои учествуваа во истражувањето беа прашани **„Дали имате предлози или препораки за подобрување на практикантските програми во Полошкиот регион, или за подобрување на политиките за вработување на младите?“**. Ова беа нивните одговори:

- „Да се обезбеди можност и финансиска компензација за практикантите со цел да се мотивираат“.
- „Поголема соработка помеѓу работодавците и вработените“.
- „Воведување на дуално образование (комбинација на теоретско образование и практична работа)“.
- „Поддршка на компаниите за понуда на конкретни програми за обука“.
- „Агенциите за вработување да обезбедат повеќе можности за пракса со цел младите да бидат подготвени за активна работа веднаш по завршувањето на образованието“.
- „Промена на наставните програми во училиштата и високото образование – зголемување на практичниот дел во образованието“.
- „Елиминирање на „формалните“ практики без вистинска обука за учениците и студентите“.
- „Финансиска поддршка за микро-бизниси кои ангажираат практиканти“.
- „Создавање заеднички фондови од компаниите за масовна обука“.

на млади кадри, бидејќи актуелното образование не ги подготвува доволно младите за пазарот на труд“.

- „Промена на законите за вработување со цел да се заштитат работодавците кои инвестираат во своите вработени, што би го поттикнало развојот на човечкиот капитал“.
- „Активна функционалност на стопанските комори со јавниот сектор, преку конкретни проекти, а не само анализи“.
- „Стимулирање на компаниите кои инвестираат во обука на работниците, со финансиска поддршка за таа цел“.
- „Воведување на „меки вештини“ (soft skills) како задолжителен дел од сите универзитетски програми, бидејќи младите имаат значителни проблеми со комуникацијата“.
- „Промовирање на професиите од техничкиот сектор и поттикнување на младите да се насочат кон нив“.
- „Развивање иновативни програми кои би го зголемиле интересот за практиканти“.
- „Воведување на механизми за финансиска и социјална сигурност кои ќе го спречат одливот на млади кадри од државата“.

Квалитативна анализа од истражување на мислењата и перцепциите на универзитетски професори во однос на младите професионалци на пазарот на трудот од Полошкиот регион

Во рамки на истражувањето, беше спроведено анкетирање на универзитетски професори од Полошкиот регион, со цел да се добие јасна слика за нивните ставови и перцепции во однос на подготовката на младите професионалци и нивната конкурентност на пазарот на трудот. Во ова истражување, квалитативната анализа беше избрана како најсоодветна методологија за да се истражат длабинските ставови, искуства и перцепции на универзитетските професори во Полошкиот регион. Овој пристап овозможува подлабоко разбирање на сложените односи помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот, како и откривање на предизвиците и можностите за унапредување на образовните практики. За разлика од квантитативните методи, квалитативната анализа се фокусира на деталите и контекстуалните фактори, што е особено важно кога се анализираат ставовите на експерти од областа на образованието.

Резултатите покажуваат не само предизвици, туку и можности за унапредување на образованието и подобрување на квалификациите на студентите.

- Најголемиот процент од испитаниците работат на Универзитетот на

Тетово (66%), додека помал процент работат на Универзитетот на ЈИЕУ (8%) или на други универзитети (26%). Ова укажува на поголемото присуство на Универзитетот на Тетово во образовниот сектор во регионот, што може да се поврзе со неговата поголема студентска база.

- Одговорите на ова прашање се разнолики, но во најголем број случаи универзитетите имаат околу 10.000 студенти, при што најпопуларни програми се во областа на медицината, информатиката, правото, економијата и архитектурата. Ова сугерира дека здравствените и технолошките науки доминираат како области на интерес, додека програми како правото и економијата се во топ 5 на популарност. Во некои универзитети, посебен акцент се става на нови и иновативни програми, како што се психологија и социјални науки.
- Резултатите се поделени, при што најголем дел од испитаниците ја оценуваат поврзаноста како „многу добра“ (17%) и „добра“ (17%), додека 34% ја оцениле како „доволно добра“, а 34% како „слаба“. Ова укажува на тоа дека, иако многу универзитети се трудат да ги прилагодат своите програми на потребите на пазарот, не сите успеваат во тоа. Тоа може да биде сигнал за потреба од подобрена координација со институциите и младите.
- Универзитетските професори сметаат дека „критичкото размислување“ (50%) и „дигиталните вештини“ (40%) се клучни за младите денес. Овие резултати ги одразуваат современите потреби на пазарот, кој бара кадри кои можат да се справат со комплексни проблеми и да работат во дигитални средини. Постои и интерес за развој на „меки вештини“ (комуникација, тимска работа), што е одличен индикатор за тоа како образованието ги подготвува студентите за емоционалните и социјалните аспекти на работата.
- 50% од испитаниците потврдиле дека во нивните програми, повеќето предмети вклучуваат активности кои поттикнуваат идентификација на проблеми и предлагање решенија. Ова покажува нагласена потреба за практично учење и воведување на иновации во наставните програми.
- Најголем дел од универзитетите (60%) нудат предмети поврзани со дигиталните технологии и одржлив развој. Исто така, популарно е организирањето работилници и обуки за современи технологии, како и користењето на дигитални платформи за учење и истражување. Ова укажува на фокусирање на новите технологии како средство за развој на студентите.
- 36% од универзитетите имаат формална соработка со компании за извршување практикантски работи за сите студенти, додека 58% имаат соработка само за одредени програми. Ова одразува позитивен тренд во интеграцијата на практичните вештини во образованието, но исто така и потребата за поширока вклученост на сите програми во практичната работа.

- Околу 30% од студентите се вклучени во практикантска работа, додека 16% наведуваат дека повеќе од 75% од студентите учествуваат во практикантски програми. Ова покажува значителен напор за практично образование, но и укажува на тоа дека сè уште има простор за проширување на овие можности.
- Главните придобивки од соработката со работодавачи вклучуваат „подобрување на практичните вештини на студентите“ (56%) и „зголемување на можностите за вработување на студентите“ (48%). Овие резултати потврдуваат дека соработката со индустријата е важна за подобрување на квалификациите на студентите и нивната интеграција на пазарот на трудот.
- Главните опции за помош при воспоставување контакти со работодавачи вклучуваат организирање на саеми за кариера (52%), понуда на обуки и работилници (22%), како и соработка со компании за практикантска работа (11%). Ова покажува дека универзитетите активно работат на поврзување на студентите со индустријата и можностите за вработување.
- 32% од институциите имаат формални програми за менторство и кариерен развој, додека 32% одговориле дека тоа се случува преку индивидуални иницијативи на факултетите. Ова укажува на значењето на персонализираната поддршка во развојот на студентите, но и на потребата од систематски пристап во овие области.
- Најчести услуги кои се нудат вклучуваат „кариерно советување“ (58%) и „работилници за пишување на CV и интервјуа“ (36%). Ова покажува дека универзитетите се фокусираат на практични услуги кои ги подготвуваат студентите за реалниот свет и пазарот на трудот.
- Најчести начини на мотивација вклучуваат нудење на можности за практикантска работа во регионот (46%), поттикнување на младите да развиваат иновативни проекти (42%) и поврзување со локални компании (44%). Ова покажува дека постои силна стратегија за задржување на младите преку практични можности и иновации.
- Главните предизвици вклучуваат „неприпремени практикантски можности“ (68%), како и „недостаток на ресурси за моделирање на реални работни ситуации“ и „пораснато несовпаѓање со барањата на пазарот на труд“. Ова сугерира дека универзитетите треба да го зголемат својот ангажман во обезбедување соодветни ресурси и партнерства со индустријата.

ПРЕПОРАКИ

1. Образовните институции да ги модернизираат своите наставни програми, вклучувајќи повеќе практични активности, студии на случај и работа на проекти.
2. Наставните програми да ги вклучат „меките вештини“ како комуникација, тимска работа и решавање проблеми.
3. Универзитетите и средните училишта да понудат изучување дигитални и технолошки вештини преку предмети и обуки, усогласени со потребите на современиот пазар.
4. Професорите и наставниците да воведат активности што поттикнуваат критичко размислување и креативност кај студентите и учениците.
5. Универзитетите да ја зголемат соработката со приватниот сектор преку формирање партнерства за практикантски програми за сите студенти и млади професионалци.
6. Универзитетите да воведат структурирани менторски програми за поддршка на личниот и професионалниот развој на студентите.
7. Редовно организирање на кариерни саеми од страна на универзитетите и партнерските компании.
8. Универзитетите да поттикнат иновации преку финансиска и менторска поддршка за студентски проекти и стартапи.
9. Наставните програми да се креираат во консултација со приватниот и граѓанскиот сектор за усогласување со пазарните потреби.
10. Универзитетите и средните училишта да ја направат практикантската работа задолжителен сегмент, со учество во реална работна средина барем еден семестар.
11. Компаниите да го зголемат бројот на практикантски можности и да ги структурираат за ефективно учење.
12. Работодавачите да обезбедат финансиска поддршка за практикантите за да ја зголемат нивната мотивација.
13. Компаниите да воведат формални системи за мониторинг и евалуација на практикантите, со цел поефикасна интеграција во работната

средина.

14. Компаниите да промовираат технички и производствени професии и да го стимулираат интересот кај младите.

15. Работодавачите да понудат дополнителни обуки за технички, дигитални и меки вештини во соработка со универзитетите и граѓанскиот сектор

16. Агенцијата за вработување и нејзините центри активно да ги информираат компаниите за достапните државни мерки за поддршка.

17. Работодавачите да создадат конкурентни работни услови преку повисоки плати, бенефиции и можности за професионален развој на вработените.

18. Државните институции да обезбедат субвенции, даночни олеснувања и финансиска помош за компании кои вработуваат млади.

19. Министерството за образование и наука да го реформира образовниот систем со усогласување на наставните програми со пазарните барања.

20. Државата да обезбеди финансиска поддршка за практикантските програми за младите и компаниите.

21. Владата и Општините да ја зголемат поддршката за руралните подрачја, со цел создавање еднакви можности за младите од сите средини.

22. Државата да спроведе мерки за спречување на непотизмот и корупцијата преку воведување транспарентни системи за вработување.

23. Министерството за економија и труд да стимулира претприемачки иницијативи преку грантови и менторство за младите со бизнис идеи.

24. Локалните и националните власти да промовираат регионален пазар на труд преку мерки за поттикнување на компаниите да останат во регионот.

ДОДАТОЦИ

Прашалник за млади професионалци

Прашалник за компании/работодавачи

Прашалник за Универзитетски професори

