

ИСТРАЖУВАЊЕ

Младински аспирации за кариера и вештини



ИСТРАЖУВАЊЕ

Младински аспирации

за кариера и вештини

декември 2023
Скопје

Истражувањето „Младински аспирации за кариера и вештини“ е спроведено во рамки на Активноста на УСАИД за млади кои активно создаваат можности, имплементирана од организацијата Унапредување на економиите за посилни заедници (IESC) во партнерство со Младински образовен форум и Центар за претприемачи и развој на менаџери Скопје. Мислењата изразени во истражувањето им припаѓаат на авторите Сања Божовиќ Стојкоска, Матеј Тројачанец и Денис Шабани и не ги изразуваат ставовите на УСАИД или на Владата на Соединетите Американски Држави.

Издавач:

Унапредување на економиите за посилни заедници

Автори:

Сања Божовиќ Стојкоска

Матеј Тројачанец

Денис Шабани

Лектура:

Елеонора Попетревска

Превод:

Лингва Експерт

Дизајн:

Polyesterday

Содржина

| | |
|--|-----------|
| Содржина | 3 |
| Извршно резиме | 4 |
| Листа со акроними и кратенки | 5 |
| Листа со табели и графикони | 6 |
| Клучни наоди | 7 |
| Вовед | 8 |
| Образование на млади | 8 |
| Вештини кај младите | 9 |
| Европски индекс на вештини | 9 |
| Мерки за вработување млади | 10 |
| Кариерно напредување на младите | 10 |
| Методологија | 11 |
| Демографски податоци | 13 |
| Возраст на испитаниците | 13 |
| Пол на испитаниците | 13 |
| Место на живеење | 13 |
| Образование на испитаниците | 15 |
| Работен статус на испитаниците | 16 |
| Резултати | 17 |
| Работен однос и очекувања од работниот однос | 17 |
| Вештини кај млади | 25 |
| Популарни и нови професии | 32 |
| Е-бизнис | 34 |
| Зелени вештини и зелени работни места | 35 |
| Отворање сопствен бизнис и претприемништво | 39 |
| Автоматизација и бизнис | 40 |
| Кариерно советување | 41 |
| Мерки за вработување во Република Северна Македонија | 43 |
| Заклучок | 49 |
| Препораки | 50 |
| Библиографија | 52 |
| Додаток | 53 |

Извршно резиме

Почетокот на 21 век донесе значителни промени во глобалниот економски и општествен поредок, што доведе до поинакво обликување на кариерните аспирации на новите генерации. Како што Европската Унија продолжува да ги проширува и интегрира новите земји членки, разбирањето на кариерните аспирации на нејзината младина станува сè позначајно. Затоа, базирано на емпириски податоци, ова истражување имаше цел да обезбеди детален увид во професионалните преференции на младите во Република Северна Македонија, да ги согледа потребните вештини што отсутнуваат кај младите, како и ефективност на постојните образовни и политички рамки за поттикнување на младата работна сила усогласена со тековните и идните потреби на пазарот на труд. Кариерните аспирации на младите беа истражени во контекст на современиот пазар на труд и можностите на образованието во нашата земја. Дополнително, беше разгледана усогласеноста помеѓу образовните достигнувања и реалните предизвици при вработувањето, како и факторите што влијаат на изборот на кариера и преовладувачките трендови во работната мобилност и подобрувањето на вештините.

Во ова истражување беше користен мешан методолошки пристап, односно се применија различни истражувачки алатки – прашалник, кој се спроведе во дигитална и печатена форма, во кој учествуваа вкупно 2.167 млади лица, а истото беше спроведено на македонски и албански јазик, како и шест фокус-групи, во кои имаше широка лепеза на учесници. Во временска рамка од 30 дена, дваесет анкетари помагаа со теренската работа во сите осум региони на ниво на државата, како и две помошнички, кои ги спроведуваа фокус-групите.

Истражувањето покажува неповрзаност помеѓу областите на студирање на младите и нивните вистински работни улоги, при што повеќе од половина од вработените испитаници работат на позиции што не се поврзани со нивното формално образование. И покрај ова, усогласувањето помеѓу образованието и професијата, заедно со личниот интерес, значително влијаат при изборот на кариера. Исто така, младите изразуваат претпочитање за промена на работните места, првенствено финансискиот надоместок, но и други работни услови. Најпопуларни кариерни аспирации се ИТ-сферата, како и здравството, правото и политиката, нагласувајќи ја потребата од приспособени мерки. Развојот на вештините е од клучно значење, со забележлива желба кај испитаниците да ги подобрат комуникацијата, решавањето проблеми и креативноста. Практиканството е најпосакувана мерка за вработување и за стекнување нови вештини. Истражувањето го нагласува недостатокот на услугите за кариерно насочување, особено кај невработените млади, нагласувајќи ја потребата од подобри информативни кампањи, особено во средното образование. Најпосакувана форма на кариерно советување е персонализираното советување.

Базирајќи се на истакнатите сознанија од ова истражување, станува очигледно дека се неопходни стратешки интервенции за да се решат идентификуваните празнини. Бидејќи препораките што следуваат се наменети за креаторите на политики и носителите на одлуки, императивно е кој било план, програма, мерка или одлука да се темели и приспособи на наодите со цел да бидат ефективни. Следствено, некои од клучните предлози за политики се насочени кон поттикнување похармоничен премин од образование кон работна сила, усогласувајќи се со преференциите и предизвиците откриени во нашето истражување:

- Да се приоритизираат унапредувањето на услугите за кариерно советување и насочување, за да се подигне свеста за важноста од усогласување на образованието со посакуваната професија, и создавање средина што поттикнува развој на разни групи вештини во образовните наставни програми.
- Императив е за младите да ги подобрат своите вештини преку практични искуства. Тоа бара фокусирање на практично учење и персонализиран пристап при обуката. За тоа треба активно да се промовираат постојните државни мерки за платена пракса и практична обука преку АВРСМ.
- Исто така, потребни се комуникациски стратегии, особено преку социјалните медиуми, за да се зголеми свеста кај младите за државните мерки за вработување и самовработување, препознавајќи ги социјалните медиуми како најкористен извор на информации.

Листа со акроними и кратенки

- АВРСМ** Агенција за вработување на Република Северна Македонија
- ЕУ** Европска Унија
- МОН** Министерство за образование и наука
- МОТ** Меѓународна организација на трудот
- РСМ** Република Северна Македонија
- СОО** Стручно образование и обука
- ILO** International Labor Organization
- NEET** Neither in education, employment or training
- PISA** Programme for International Student Assessment
- TIMSS** Trends in International Mathematics and Science Study
- UNDP** United Nations Development Fund

Листа со табели и графикони

| | |
|----------|--|
| Табела 1 | Фактори при избор на кариера |
| Табела 2 | Вештини пред почеток на кариерата |
| Табела 3 | Вештини што се предизвик за развивање на кариерата |
| Табела 4 | Ресурси за развивање вештини |

| | |
|-------------|---|
| Графикон 1 | Стапка на младинска невработеност 1990–2023 |
| Графикон 2 | Демографски податоци за тип на населено место |
| Графикон 3 | Регионална распределба |
| Графикон 4 | Стапка на учество во образование |
| Графикон 5 | Стапка на работен статус |
| Графикон 6 | Дали го работиш тоа за кое си студирал/а и учел/а? |
| Графикон 7 | Работен стаж |
| Графикон 8 | Млади вработени во компанијата |
| Графикон 9 | Извршување работни задачи |
| Графикон 10 | Тип на работен договор |
| Графикон 11 | Преференции за област на (идна) професија |
| Графикон 12 | Преференции за професија, по пол |
| Графикон 13 | Причини за интерес во избраната професија |
| Графикон 14 | Иднина во кариерата |
| Графикон 15 | Релевантност на образованието во моменталната работа |
| Графикон 16 | Потреба од надградување на вештините |
| Графикон 17 | Специфични вештини од суштинско значење |
| Графикон 18 | Самодоверба за вештините во професијата, според нивото на образование |
| Графикон 19 | Место на стекнување вештини |
| Графикон 20 | Желба за усовршување |
| Графикон 21 | Популарни професии |
| Графикон 22 | Причини за популарност на професиите |
| Графикон 23 | Запознаеност со е-бизнис |
| Графикон 24 | Запознаеност со зелени вештини и работни места |
| Графикон 25 | Запознаеност со зелени вештини и работни места, според нивото на образование |
| Графикон 26 | Степен на запознаеност со зелени вештини и работни места |
| Графикон 27 | Интерес за занимавање со зелени вештини и работни места |
| Графикон 28 | Интерес за занимавање со зелени вештини и работни места, според работниот статус |
| Графикон 29 | Предизвици и бариери во сектори за зелени работни места |
| Графикон 30 | Интерес за претприемништво и започнување сопствен бизнис |
| Графикон 31 | Интерес за работа во старт-ап бизнис |
| Графикон 32 | Перцепција за влијанието на ВИ и автоматизација на пазарот на труд |
| Графикон 33 | Стапка на добиено кариерно советување, според образовното ниво |
| Графикон 34 | Стапка на добиено кариерно советување, според работниот статус |
| Графикон 35 | Преференции за пристап кон кариерно советување |
| Графикон 36 | Запознаеност со мерки за поддршка на вработување на младите |
| Графикон 37 | Запознаеност со мерки за поддршка на вработување на младите, според возраста |
| Графикон 38 | Запознаеност со мерките за поддршка на вработување на младите, според степенот на образование |
| Графикон 39 | Запознаеност со мерките за поддршка на вработување на младите, според работен статус |
| Графикон 40 | Канали информирање за поддршка на вработување на младите |
| Графикон 41 | Стапка на користење на мерките од испитаниците или нивните пријатели |
| Графикон 42 | Користење на мерките од испитаниците или нивните пријатели, според степен на образование |
| Графикон 43 | Користење на мерките од испитаниците или нивните пријатели, според работен статус |
| Графикон 44 | Преференции за начини на информирање за мерките |
| Графикон 45 | Најпопуларни мерки за поддршка при вработување на млади |
| Графикон 46 | Најпопуларни мерки за поддршка при вработување на млади, според степен на образование |
| Графикон 47 | Најпопуларни мерки за поддршка при вработување на млади, според работен статус |

Клучни наоди

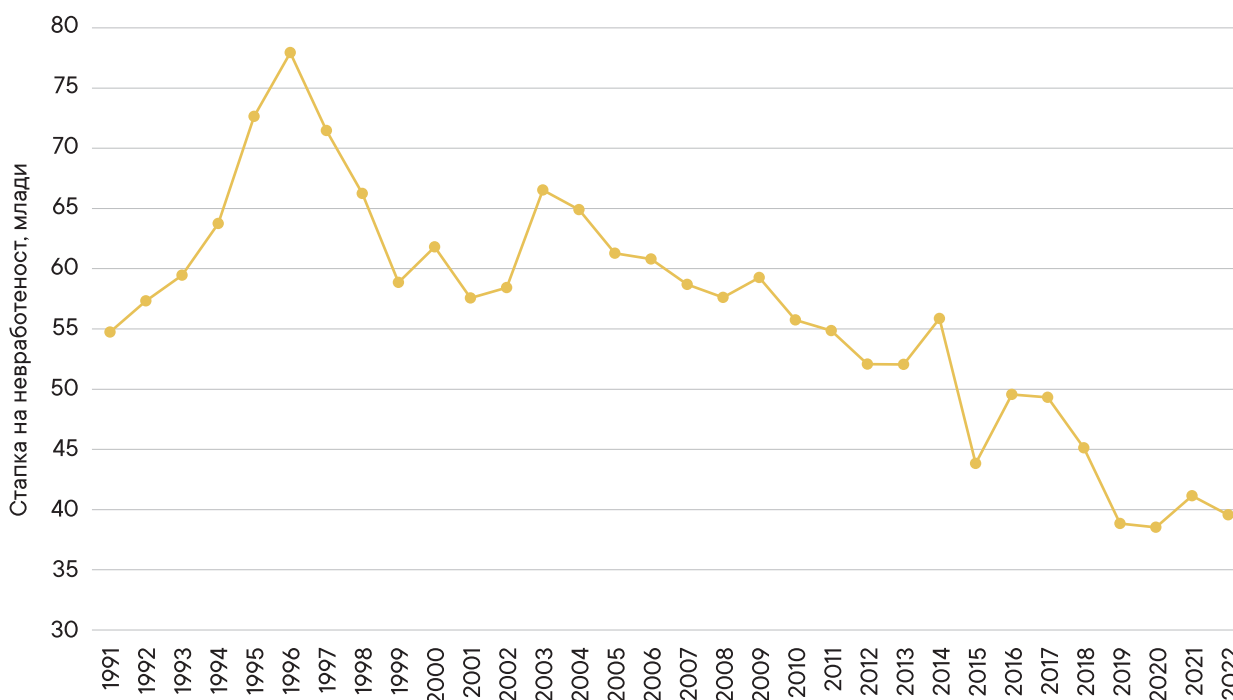
- 1. Значајна неусогласеност се покажува помеѓу формалното образование и пазарот на труд.** Имено, повеќе од половина од вработените млади испитаници велат дека работат на позиции што не се поврзани со полето на студирање. Од друга страна, пак, при изборот на професија, мнозинството испитаници му даваат приоритет на усогласувањето на професијата со нивното образование, страст и интерес за областа, како што посочија 15,6% и 14,5% од испитаниците, соодветно.
- 2. Тренд што преовладува кај младите се честите промени на работните места,** како што е потврдено од страна на 71,8% од учесниците, кои биле на нивните сегашни работни места не повеќе од три години. Овој тренд одразува динамичен пазар на труд и веројатно континуирано барање подобри можности или посполнет пат во кариерата.
- 3. Во однос на преференциите за кариера, ИТ-секторот се јавува како најпожелен избор,** привлекувајќи 20,2% од испитаниците, потоа медицината и здравството со 16,1%, а правото и политиката со 10,1%.
- 4. Финансиските стимулации се доминантниот мотиватор при изборот на кариера,** така што речиси половина од учесниците (49,8%) ги наведуваат платата и финансиските придобивки како главни причини за интерес во дадениот сектор. Ова откритие сугерира дека економските преференции се значаен двигател на одлуките за кариера кај младите.
- 5. Мнозинството од испитаниците (53%) изразуваат желба да ги подберат своите вештини за да останат конкурентни на пазарот на трудот.** Ова чувство е потврдено од 79% од испитаниците, кои ја признаваат потребата од надградба во блиска иднина. Следствено, континуираното учење и унапредување на вештините се сметаат за клучни од 81,1% од младите, што укажува на признавање на важноста на доживотното учење и стекнување и надградување на вештините.
- 6. Следствено, комуникациските вештини, решавањето проблеми и креативноста се идентификувани како клучни области за подобрување,** избрани од 22,1%, 18,5% и 14,6% од испитаниците, соодветно. Овие вештини се од суштинско значење на пазарот на труд, кој брзо се развива и кој сè повеќе ги цени приспособливоста и иновативното размислување.
- 7. Резултатите од истражувањето укажуваат на неусогласеност помеѓу задачите што младите ги извршуваат во нивните сегашни улоги и примената на креативноста,** при што мнозинството укажува дека нивните задачи вклучуваат повторување и придржување кон процедурите, со што се ограничуваат можностите за креативен ангажман.
- 8. Платената пракса како мерка е преферираниот метод за помош на младите при вработување,** но и начин за подобрување на вештините кај 57,2% од учесниците, што одразува силна предност кон пристапи за искусствено и менторско учење при реални ситуации.
- 9. И покрај зголемената важност на дигиталната писменост, значителен дел од младите (60,5%) не се запознаени со е-бизнисот,** што укажува на јаз во формалното образование.
- 10. Концептот на зелени вештини и работни места не е широко признат,** како што е потврдено од 67,7% од испитаниците, што укажува на потреба од поголем акцент на одржливоста на животната средина во образовните наставни програми, што се надворзува со фактот и дека работните места за одржување и зачувување на животната средина се најнепривлечни за младите.
- 11. Претприемништвото се појавува како област од значаен интерес,** при што 74,1% од младите изразиле ентузијазам за започнување сопствен бизнис. Овој претприемачки дух дополнително се рефлектира кај 41% од испитаниците кои покажуваат интерес да работат во стартап компании, навестувајќи ја желбата за иновативни и флексибилни работни средини.
- 12. Кариерното насочување и советувањето остануваат недоволно искористени ресурси,** при што 55,3% од испитаниците немаат искуство со такви услуги. Ова е особено забележливо кај невработените, од кои 58,4% никогаш не се вклучиле во кариерно советување, што укажува на потенцијална област за интервенција за да помогне во барањето работа и развојот на кариерата.
- 13. Во однос на преференциите за поддршка на кариерата, личното советување го фаворизираат 32,3% од испитаниците,** што ја истакнува важноста на приспособените и директните совети за кариера.
- 14. Забележителен е недостаток на запознаеност за државните мерки за вработување и самовработување,** при што 54,4% од сите испитаници и 61,4% од невработените млади не се запознаени со ваквите иницијативи. Ова укажува на можност за подобри комуникациски стратегии, особено преку социјалните медиуми, кои истовремено се значаен извор на информации и претпочитан канал за ширење на таквите мерки од страна на младите.

Вовед

Северна Македонија, како и многу други земји во регионот, се соочува со значителни предизвици во областа на младинските вештини и вработување. Со стапка на невработеност кај младите постојано повисока од просекот на ЕУ, ова прашање беше во првите редови на националните стратегии за развој. Само за илустрација, Северна Македонија ја има една од највисоките стапки на младинска невработеност во Европа (сметајќи ја популацијата од 15–24 години кои се невработени и бараат работа). Просечната вредност за Северна Македонија од осамостојувањето во 1991 година до денес е 53,27 проценти со минимум 34,9 проценти во 2022 година и максимални 68,96 проценти во 1996 година. Последната вредност од 2022 година е 34,9 проценти. За споредба, светскиот просек во 2022 година врз основа на 176 земји е 16,72 отсто.

Графикон 1.

Стапка на младинска невработеност 1990–2023



Забелешка: International Labor Organization. ILO Modelled Estimates and Projections database (ILOEST) ILOSTAT. Пристапено: 25 април, 2023

Графиконот погоре ја означува промената на процентот на младинската невработеност во земјата, од осамостојувањето до денес, од што може да се забележи дека кривата е највисока во годините по осамостојувањето, додека во последните неколку години се намалува.

Образование на млади

Основното и средното образование се задолжителни. Средното образование што им е понудено на младите се дели на средно гимназиско образование и средно стручно образование. Високото образование е овозможено на повеќе државни и приватни универзитети, во зависност од преференциите на младите. Сепак, најголем предизвик на младата образована популација е тешкиот премин од формално образование кон работен однос, често поради неусогласеност на вештините стекнати во образованието со тие што ги бара пазарот на трудот.

Република Северна Македонија го користи образованието како начин за надминување на економско социјалната криза. Во последните години многу институции, но и граѓанскиот сектор се посветени на промоција на средното стручно образование.

Сепак, забележливо е намалување на бројот на средношколци и студенти во формалниот систем на образование. Всушност, споредбено со 2012 година, во просек за 20% се намалува бројот на средношколци и студенти. Ова е резултат и на целокупното намалување на младата популација, промената на демографската рамка на земјата, како и на миграцијата.

Па така, младата популација на возраст од 15 до 29 години бележи намалување за 24% до 18% во последните 10 години¹.

Република Северна Македонија во изминатите години бележи некои прогресивни бројки во однос на образованието. Сепак квалитетот на образовниот процес и стекнувањето вештини кај младите оди сè потешко. Резултатите од PISA тестирањето² во 2018 година покажуваат дека учениците во земјата бележат повисоко место на ранг-листите (Ламева, 2022). Па така, во 2015 година Република Северна Македонија беше на дното од петте земји (Ламева et al., 2015)³, со ранг 67 од 72 земји што учествуваа на тестирањето, во сите категории на PISA-тестирањето. Во 2018 година, се бележи раст на овие бројки, па земјата е рангирана 67 од 77 земји во математика и разбирање, додека во наука бележи уште повисок ранг, односно 63 од 77 земји што учествувале⁴. Во однос на студијата ТИМСС во 2019 година, учениците од четврто одделение по предметот математика се рангирани на 45 место од 58 земји учеснички, додека по природни науки се рангирани на 51 место од 58 земји учеснички.

Сепак земјата бележи и сериозни предизвици во однос на младите што не се ни во образование ни во работен однос, ниту пак во некаков тренинг (NEET, neither in education, employment or training – согласно меѓународниот речник). Процентот е нешто под 20% од младите во земјата, согласно истражувањата на Европската фондација за тренинг (*Review of National Career Development Support Systems in the Western Balkans*, 2022). Ова во просек е подобро од повеќето земји во Западен Балкан, но, сепак, сè уште е многу под европскиот просек.

Вештини кај младите

Еден од главните предизвици што го има македонското високо образование е да им овозможи на студентите стекнување вештини што подоцна ќе бидат конкурентни на пазарот на труд. Особено е битно понудата на средното и високото образование да одговара на побарувачката на пазарот на труд, како би можело да се придонесе за намалување на младинската невработеност. Сепак, методите со кои се пренесува образованието, заостануваат и ги оставаат младите без конкурентни вештини на пазарот на труд. Болоњската декларација за нијанса ја подобри ситуацијата во некои делови во образованието, но другите ги остави повторно да се борат со застарени материјали и методи. Наспроти ова, сите конкурси на пазарот на труд во земјата бараат искуство и работни вештини. Во изминатиот период се направиле некои заложби (30% од наставата да се води од страна на бизнис-секторот, едномесечна пракса секоја академска година, центри за кариера на факултетите), но овие идеи сè уште не даваат некои особени резултати (Nevkovska, 2020)⁵.

За да може да се влијае и да се намали недостатокот на вештини кај младите во однос на пазарот на трудот, земјата имплементира неколку мерки за поддршка на младинското вработување, но и за развој и класификација на вештини кај младите и тоа:

- Младинска гаранција <https://av.gov.mk/garancija-za-mladi.nspk>
- Национална рамка на квалификации <https://registar.mrk.mk/>
- Опсерваторија на вештини, www.vestini.mon.gov.mk
- Преглед на занимања, www.zanimanja.mk

Европски индекс на вештини

Европскиот индекс на вештин⁶ се користи како аналитичка алатка за истражување на неусогласеноста на вештините низ европските земји. Според овој индекс, предизвикот за неусогласеност на вештините е широко распространет низ Европа, не само во Северна Македонија.

¹ Државен завод за статистика: www.stat.gov.mk

² Длабинска анализа на постигањата на учениците во Република Северна Македонија, Државен испитен центар, 2018 година: <https://dic.edu.mk/PISA-izvestaj-2018-19>

³ ИЗВЕШТАЈ ЗА ПОСТИГАЊАТА НА УЧЕНИЦИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, Државен испитен центар, 2015 година, (Доминиканска Република, Алжир, Косово, Република Северна Македонија, Тунис): <https://dic.edu.mk/wp-content/uploads/2017/11/Pisaizvestaj2015.pdf>,

⁴ Северна Македонија, преку Министерството за образование и наука, во соработка со Државниот испитен центар, досега има учествувало во три циклуси: ПИСА2000, ПИСА2015, ПИСА2018 и ПИСА2022, за која сè уште не се излезени официјалните податоци.

⁵ European Training Foundation (2020): Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local levels

⁶ Повеќе на: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>

Во контекст на нашата земја, ова несовпаѓање може да се припише на различни фактори. Една од нив е борбата на образовниот систем да држи чекор со брзо менувачките потреби на пазарот на трудот (Angjelkovska & Atanasovska-Nevski, 2020), особено во секторите технологија и дигитални услуги. Ова доведе до ситуација во која многу млади луѓе, и покрај тоа што се добро образовани во однос на формалните квалификации, немаат специфични вештини потребни за достапните работни места. Една студија објавена од Европската фондација за обука во 2016 година го истакна ова прашање (2019)⁷ и откри дека повеќе од половина од работодавачите во Северна Македонија имале потешкотии да најдат соодветно квалификувани работници, а меѓу овие работодавци, околу 60% ја припишуваат оваа тешкотија на тоа што апликантите ги немаат потребните професионални квалификации.

Како дел од овој проблем е и недостатокот на ефективно кариерно насочување и советување, кое може да им помогне на младите да направат информиран избор за своето образование и кариера врз основа на трендовите на пазарот на трудот.

Ситуацијата е особено тешка за младите луѓе со ниско ниво на образование, кај кои веројатноста да бидат NEET (не во вработување, образование или обука) е значително поголема. На другата страна од спектарот, дипломираните студенти⁸ со високо образование, исто така, се соочуваат со предизвици, честопати се борат со недоволно вработеност или мора да прифатат работни места за кои се преквалификувани.

Мерки за вработување млади

За да ги реши овие прашања, владата на Северна Македонија имплементираше неколку мерки за вработување млади, често во соработка со меѓународни организации како што се ЕУ, МОТ, УНДП и други. Овие мерки може да се категоризираат:

- ✎ Стручно образование и обука (СОО) - програмите за стручно образование и обука се дизајнирани да им овозможат на младите луѓе да стекнат специфични вештини релевантни за индустријата, со што се намалува неусогласеноста помеѓу вештините што ги обезбедува општото образование и вештините што ги бараат работодавците.
- ✎ Програми за стажирање - овие програми им нудат на младите можност да стекнат практично искуство, што ги прави попривлечни за работодавците и ја олеснува нивната транзиција на пазарот на трудот.
- ✎ Субвенции за вработување - Владата спроведе неколку шеми што обезбедуваат стимулации за работодавачите да вработуваат млади, неискусни работници. Тие често имаат форма на субвенции за плати или ослободување од социјално осигурување.
- ✎ Јавни услуги за вработување - овие услуги нудат поддршка при барање работа и сместување, насочување во кариерата и обука.

Со Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2023 година се утврдуваат програмите, мерките и услугите за вработување што ќе обезбедат креирање нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица, особено на младите, долгорочно невработените и на корисниците на права по основа на гарантирана минимална помош. Дотолку повеќе во Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување во Република Северна Македонија за 2023 година е предвидено дека од секоја мерка, младите треба да имаат опфат од 40%, што само ја зголемува можноста да учествуваат и да бидат дел од сите овие мерки за вработување⁹.

Кариерно напредување на младите

Во однос на напредувањето во кариерата, значаен фактор што влијае на кариерните траектории на младите во Северна Македонија е достапноста на можностите за континуирано учење и развој. Многу млади работници бараат можности да стекнат нови вештини и компетенции во текот на својата кариера, а работодавачите што обезбедуваат такви можности честопати се поуспешни во привлекувањето и задржувањето на младите таленти.

Напредокот во кариерата, исто така, има тенденција да биде под влијание на нивото на стабилност и безбедност што ги нуди работата. Со оглед на релативно високата стапка на невработеност во земјата и значителен дел од неформалното вработување, работните места што нудат стабилност, пристojни плати и социјална сигурност се многу барани од младите луѓе.

⁷ (European Training Foundation (2019): Skills Mismatch and Skill Transferability: Review of Concepts, Methodology and Empirical Evidence)

⁸ (European Training Foundation (2020): Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local level)

⁹ Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2023 година

Методологија

Методологијата за имплементација на ова истражување вклучуваше избор на повеќе истражувачки алатки и начини на прибирање на податоците.

- a) Сеопфатен преглед на компаративна национална литература: опширен преглед на постојната литература за преференциите за кариера на младите, новите професии, очекувањата од работното место и факторите што влијаат при изборот на кариера.
- b) Прашалници: Развиен и структуриран онлајн-прашалник кој ги таргетира преференциите, мотивациите и очекувањата на младите поврзани со нивните посакувани професии и околината на работното место. Прашалникот беше поделен во пет поглавја: Демографски податоци, Посакувана работа и работно место, Развој на вештини, Популарни и нови професии, Мерки за поддршка на младите при вработување и самовработување. Прашалникот беше достапен на онлајн-платформата SurveyMonkey и се дистрибуираше на сите начини до младите. Онлајн-прашалникот беше достапен на македонски и албански јазик. Прашалникот беше подготвен и достапен и во хартиена форма, со цел да може соодветно да се вклучат младите од сите региони, рурални и урбани места, кои сакаат да му пристапат на прашалникот во оваа форма. Хартиената форма на прашалниците исто така беше достапна на македонски и албански јазик.
- в) Фокус-групи: Фокус-групите се спроведуваа со користење сценарио што соодветствуваше на темата и интересите на истражувањето.

За имплементација на ова истражување со сите истражувачки алатки беа ангажирани повеќе истражувачи:

- ✎ Тројца главни истражувачи;
- ✎ Дваесет анкетари на возраст од 18 до 29 години;
- ✎ Двајца спроведувачи на фокус-групи.

Во ова истражување учествуваа вкупно 2.167 млади од територијата на цела Република Северна Македонија. За добивање податоци се користеа прашалници и фокус-групи. Прашалниците се спроведоа онлајн и лице в лице, односно преку традиционално пополнување на прашалниците во соработка со разни основни и средни училишта од сите региони. Од вкупната бројка на валидно пополнети прашалници, 74,07 % (односно 1.605) беа пополнети онлајн, а 25,94 отсто (односно 562) беа хартиени верзии. Во фокус-групите учествуваа 61 младо лице на возраст помеѓу 15 и 29 години. Фокус-групите се спроведоа онлајн со сите испитаници.

Во однос на квантитативните бројки, за истражувањето се целеше да допре до најмалку 2.500 млади луѓе, кои ќе го отворат и ќе се запознаат со оваа активност. По спроведување на прашалникот, 3.015 млади луѓе го отвориле и се запознале подетално со оваа активност. Од овој број на млади луѓе, вкупно 2.167 или 72% валидно го пополниле прашалникот и се предмет на детална анализа на податоци објаснета во ова истражување.

Прашалникот соодветно беше подготвен и спроведен на македонски и на албански јазик. Прашалникот на македонски јазик го одговориле 1.950 испитаници или 88,87%, додека на албански јазик го одговориле 217 испитаници или 11,13%.

Втор метод што се користеше за добивање податоци за ова истражување беа фокус-групите. Главната цел на фокус-групите е да се соберат длабински податоци за начините на кој учениците и студентите одлучуваат за работните места, стекнуваат или надградуваат вештини, колку се заинтересирани за новите професии и работни места и колку ги познаваат мерките за вработување во земјата. Спроведени беа шест фокус-групи со опфат на млади од сите региони. Фокус-групите се спроведоа онлајн. Спроведувањето на фокус-групите се одвиваше на македонски јазик и на албански јазик, со цел да може полесно да се допре до сите млади, односно четири од фокус-групите беа водени на македонски, а преостанатите две на албански јазик.

Темите и областите за кои ова истражување собра повеќе информации и за чии резултати има презентација се:

- ✎ Идентификација и категоризација на најпопуларните професии меѓу младите во Северна Македонија, испитувајќи ги основните фактори што придонесуваат за нивната привлечност, вклучувајќи ги очекувањата поврзани со околината на работното место;

- ✎ Спроведување сеопфатна анализа на вештините и компетенциите неопходни за следење и усовршување во овие професии ориентирани кон млади;
- ✎ Истражување извори на информации и канали за комуникација што ги претпочитаат младите во својата потрага по можности за развој на кариера и вештини;
- ✎ Обезбедување препораки засновани на факти од спроведени истражувања до креаторите на политики и донесувачите на одлуки за подобрување на системите за поддршка кои се усогласуваат со потребите на младите што ги извршуваат тие професии;
- ✎ Испитување на знаењето и потребите за советување на младите, со фокус на онлајн-бизнисите, зелените вештини, зелените работни места и претприемништвото.

Демографски податоци

Возраст на испитаниците

Во овој прашалник учествувале вкупно 1.072 или 49,4%, испитаници на возраст од 15 до 19 години, 655 испитаници (30,2%) на возраст од 20 до 24 години, 300 испитаници (13,8%) на возраст од 25 до 29 години и 140 испитаници (6,4%) од возрастната категорија на повеќе од 30 години.

Пол на испитаниците

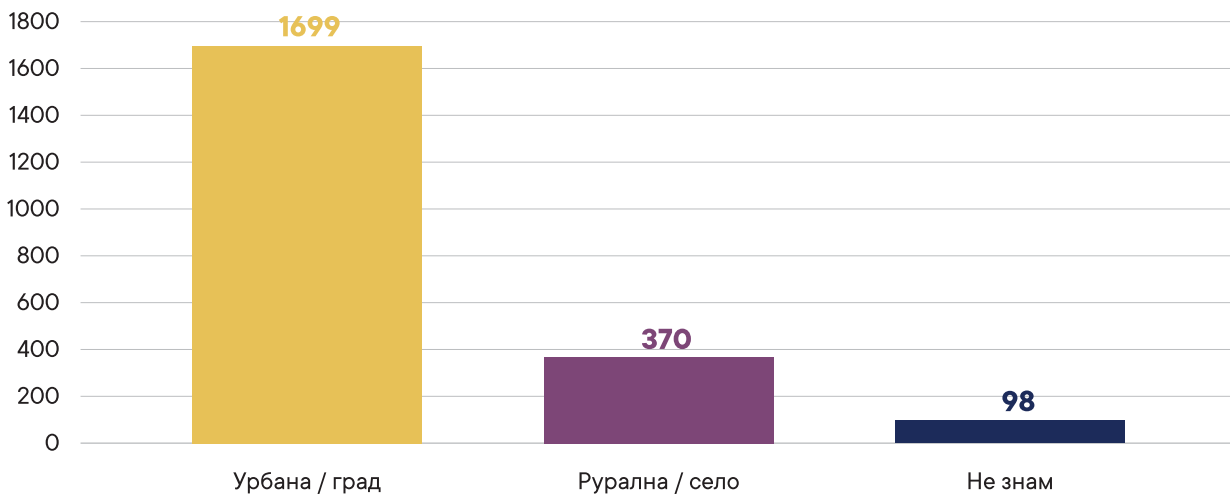
Распоредени по полот, може да се заклучи дека многу поголем процент во ова истражување се женските испитаници со 60,3% од испитаниците, додека од машки испитаници учествувале 38,5%. Преостанатите 1,2% се испитаници што не сакале да го дадат одговорот на ова прашање.

Место на живеење

Во зависност од местото на живеење, 1.699 испитаници или 78,4% живеат во урбана средина, додека 17,1% или 370 испитаници живеат во рурална средина. На овие бројки се надоврзуваат 4,5% од испитаниците што не знаеле да одговорат во каков вид средина живеат.

Графикон 2

Демографски податоци за тип на населено место

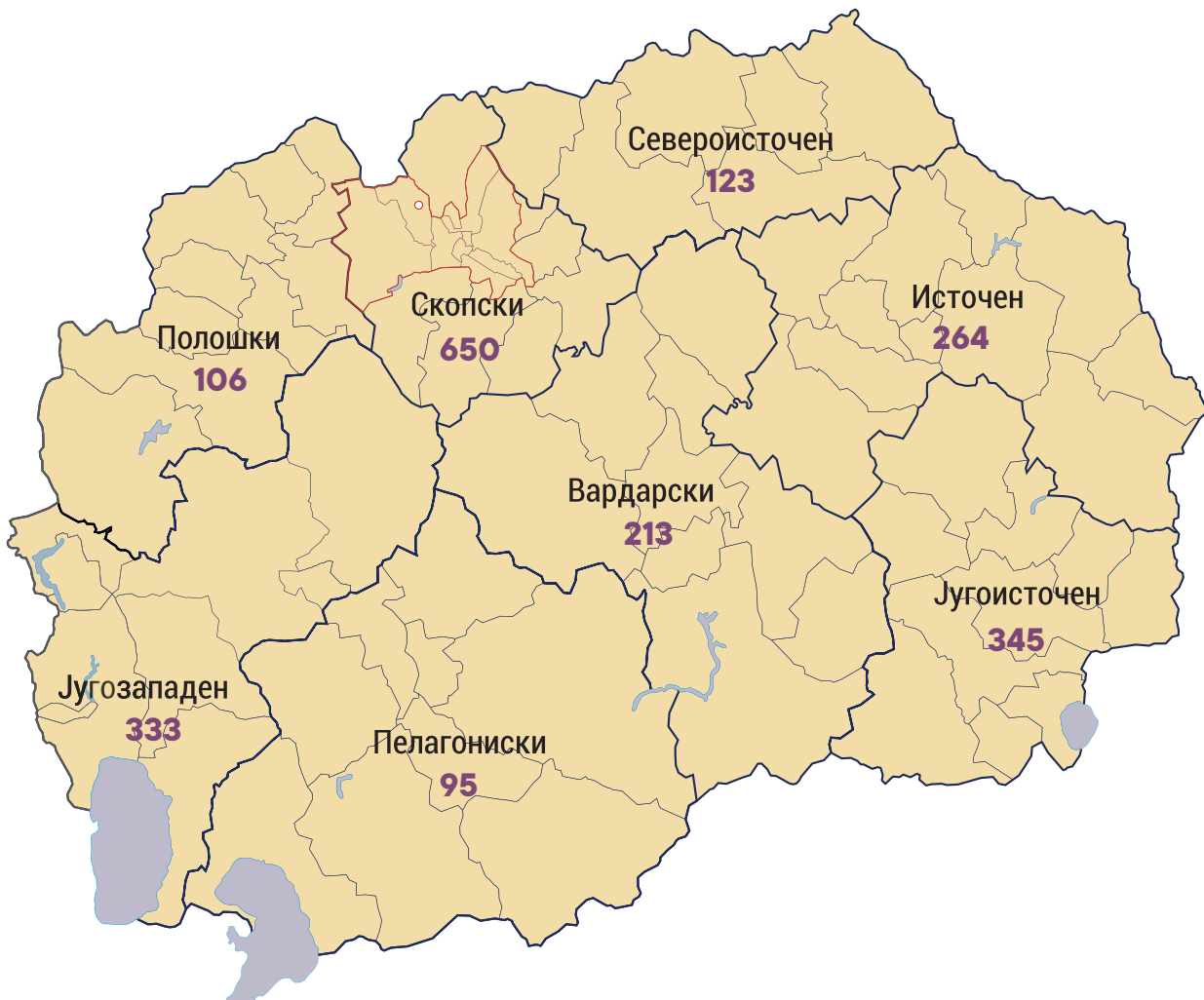
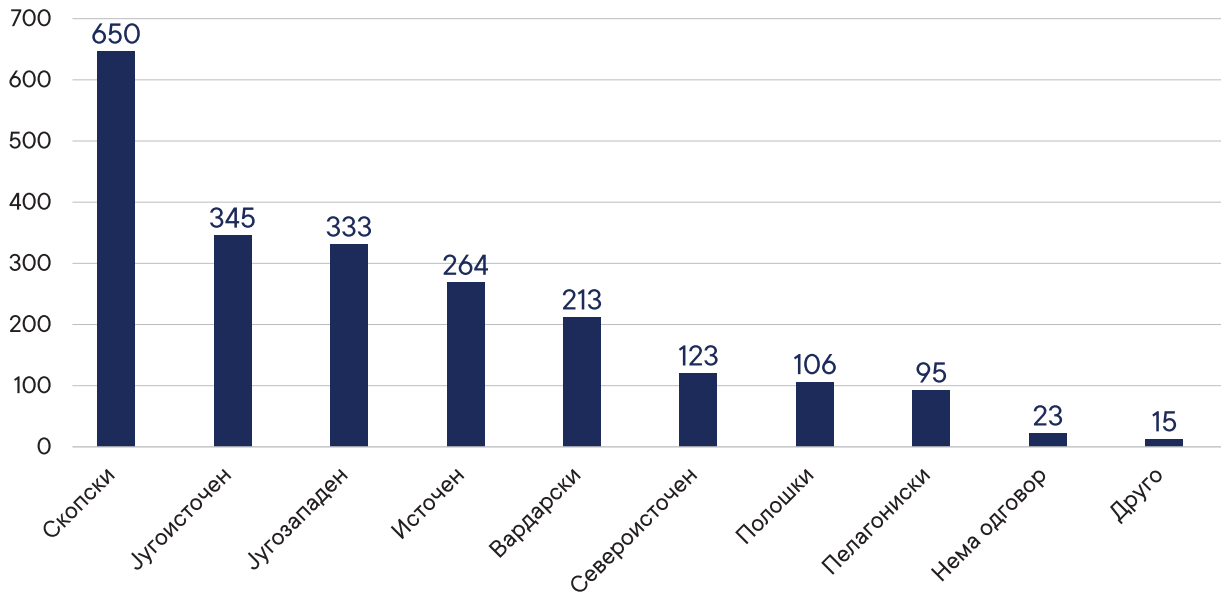


Распределени по региони, најголем процент од испитаниците, односно 30%, се од Скопскиот регион, додека 15,9% се од Југоисточниот регион, а 15,4% се од Југозападниот регион. Најмал број на испитаници што учествувале во овој прашалник се од Пелагонискиот регион - 4,4% и од Полошкиот регион - 4,9%.

Графикон 3

Регионална распределба

Поделба по региони



Образование на испитаниците

Од вкупниот број испитаници, 76,5% се дел од образовниот систем, додека 23,5% или 510 испитаници во прашалникот се надвор од системот на образование. Половината од тие што се дел од образовниот систем, односно 48%, се средношколци. Согласно нивните одговори, 27,3% или 591 испитаник се средношколци што се запишани и учат гимназиско образование, додека 20,8% или 450 средношколци се дел од средното стручно образование. 28,4% се дел од високото образование. Од овие испитаници, најголем процент, односно 24,4%, се запишани и студираат на додипломски студии, 3,7% се запишани и студираат на постдипломски, односно магистерски студии, додека 0,3% од испитаниците се на докторски студии.

Графикон 4

Стапка на учество во образованието

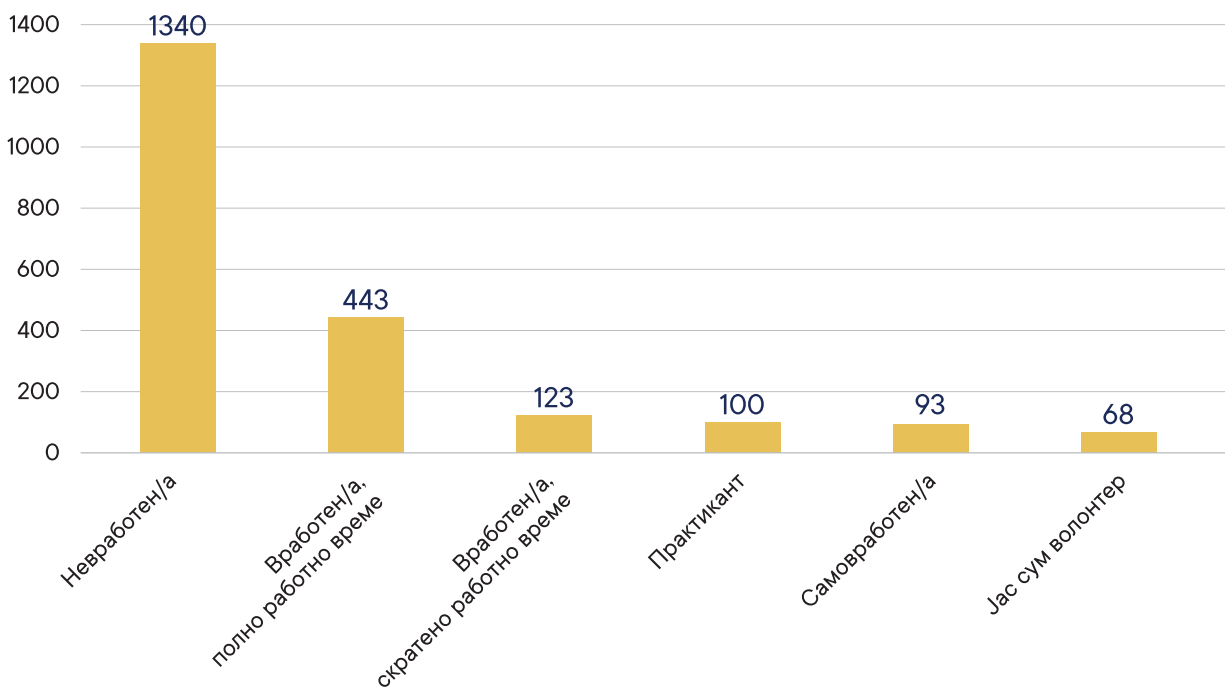


Работен статус на испитаниците

Испитаниците во прашалникот, во делот за демографски податоци требаа да одговорат и во однос на нивниот статус на работа. Повеќе од половина од испитаниците, односно 61,8% одговориле дека се невработени. Со оглед на процентот на средношколци и студенти кој што е презентираан, ова е податок, односно процент кој што е очекуван да биде во овој одговор. Наспроти ова 38,2% одговориле дека се во некаков работен или практикантски однос. Па така 20,4% се вработени со полно работно време, 5,7% се вработени со скратено работно време, 4,3% се самовработени, 4,6% се практиканти и 3,1% се волонтери.

Графикон 5

Стапка на работен статус



Најголем процент (39%) од вработените со полно работно време се на возраст од 25 до 29 години, додека најголем процент на вработените со скратено работно време се младите на возраст од 20 до 24 години (41,4%). Во однос на одговорите за самовработување, најбројни, со 35,4%, се младите на возраст од 20 до 24 години. Истата категорија на млади на возраст од 20 до 24 години се и најактивни, со 52%, во однос на вкупните бројки и категории на испитаници што одговориле дека извршуваат пракса. Волонтерството како ангажман е најзастапено кај најмладата категорија на испитаници, од 15 до 19 години - 60,3% од испитаниците што одговориле дека волонтираат се од најмладата категорија.

Значајна разлика во однос на видот на ангажманот кај учесниците се јавува според пол. Според добиените податоци, испитаниците од женска категорија се побројни од машката популација во секој вид ангажман (полно, скратено работно време, практиканство и волонтерство), освен во категоријата на самовработување, каде што машките испитаници се побројни, со 57%, наспроти женските испитаници, со 43%.

Од вкупниот број испитаници што одговориле дека се ангажирани на некаков начин (38,2%), најголем процент, односно 28,9%, се ангажирани во приватниот сектор, а зад нив се 19,3% ангажирани во јавниот сектор. Најмал процент на ангажирани, 0,7%, има во ПР, аудио-визуелно емитување и промоција, издаваштво и 1,9% во транспорт и складирање.

Резултати

Работен однос и очекувања од работниот однос

Следниот сегмент од прашалникот беше прилагоден исклучиво за испитаниците што моментално се ангажирани во некаков облик на вработување. Целта беше да се разграничи природата на нивните работни односи и да се разликуваат нивните очекувања во зависност од работниот ангажман што го имаат сега. Со анализа на овие податоци, имаме цел да ги идентификуваме елементите на работниот однос на кои денешната младина им дава приоритет, спротиставени на елементите што тие би можеле да ги сметаат за помалку значајни. Всушност во овој дел се сумирани податоците за 38,2% од испитаниците или вкупно 827 испитаници.

Првото прашање беше: **„Дали го работиш тоа за кое си студирал/а или учел/а?“** Поголемиот процент, односно 53,9% од испитаниците што се во некаков работен однос, одговориле дека не го работат тоа што го учеле или студирале, наспроти 46,1% од испитаниците што одговориле дека нивното формално образование се совпаѓа со работното место, односно со ангажманот што го имаат сега.

Графикон 6

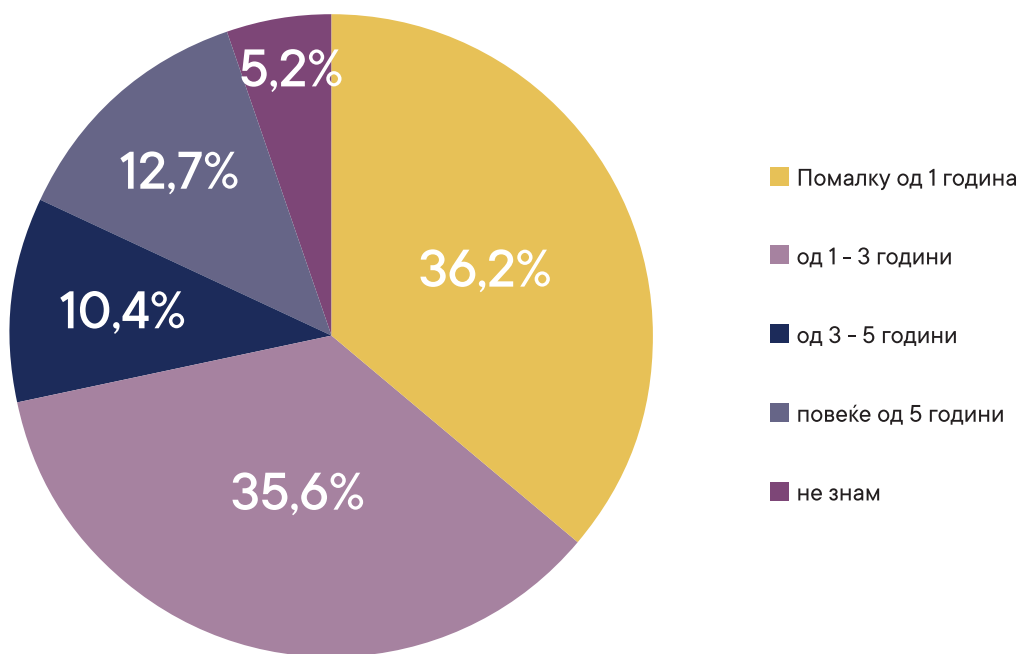
Дали го работиш тоа за кое си студирал/а и учел/а?



Најголем процент од испитаниците работат или се ангажирани на моменталното работно место помалку од една година (36,2%), а 35,6% од испитаниците се ангажирани на моменталната позиција од една до три години. На истата позиција во последните три до пет години се наоѓаат 10,4% од испитаниците, додека 12,7% од испитаниците повеќе од 5 години се ангажирани на истото работно место.

Графикон 7

Работен стаж



Повеќе од половина од испитаниците, односно 62,1%, се ангажирани во мали компании и мали бизниси. Понатаму разликата кај малите компании ја правиме по бројот на вработените. Па така 313 испитаници или 37,8% се ангажирани во мали бизниси што имаат од еден до 10 вработени, додека 24,3% се ангажирани во мали компании или мали бизниси што имаат од 11 до 49 вработени.

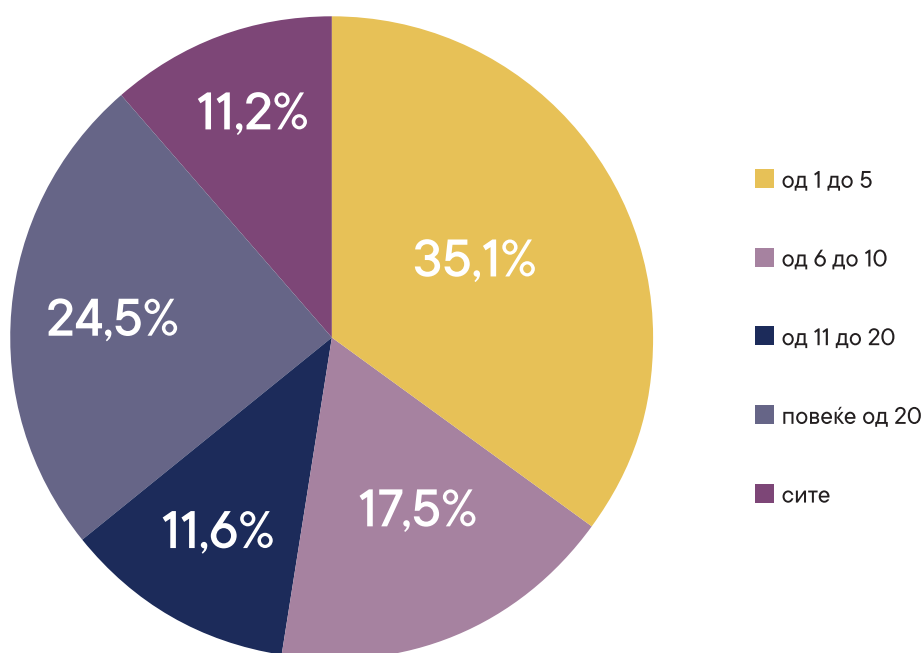
Во средните претпријатија или бизниси, кои имаат 50–250 вработени, се ангажирани 15,2% од испитаниците, додека во големи компании и бизниси со повеќе од 250 вработени се ангажирани најмал процент на испитаници, односно 11,1%.

Младинскиот аспект е особено релевантен за ова истражување, па токму затоа наредните прашања беа фокусирани на младите вработени во компаниите во кои работат испитаниците.

Оттаму, следното прашање беше: „**Колку од вработените во компанијата во која работиш се млади луѓе?**“ Најголем процент од испитаниците, односно 35,1%, одговориле дека во нивната компанија бројот на младите луѓе е од еден до пет. Следен процент, кој што е навистина позитивен, се 24,5% од испитаниците што одговориле дека повеќе од 20 вработени во компанијата во која работат се млади луѓе. 11,2% одговориле дека сите вработени во компаниите во кои работат се млади луѓе, а 17,5% одговориле дека само шест до десет вработени се млади луѓе. 11,6% од испитаниците одговориле дека бројот на младите луѓе во компаниите во кои они работат е од 11 до 20.

Графикон 8

Млади вработени во компанијата



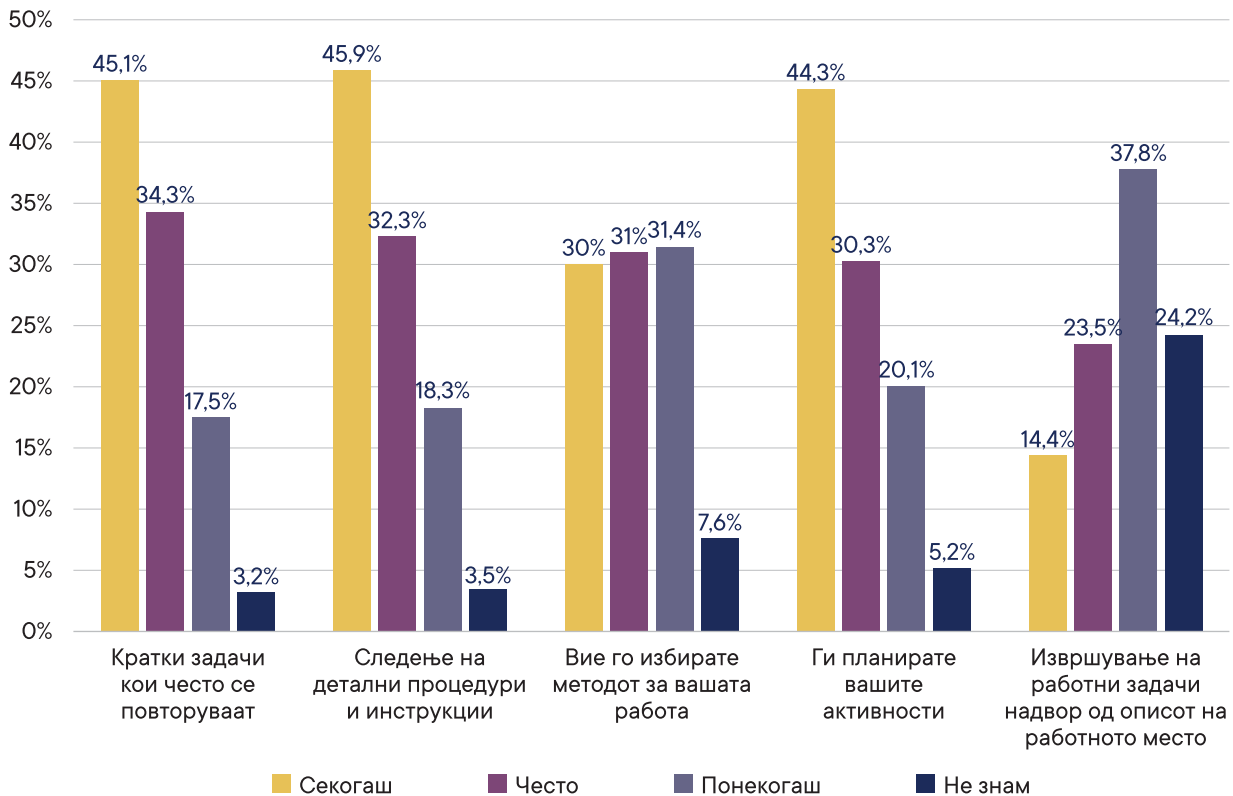
Бројот на младите луѓе е различен во зависност од големината на компанијата. Најголем процент од испитаниците што работат во компанија што има 1–10 вработени (70%), одговориле дека половина или помалку од половина во нивната компанија се млади луѓе. Следствено на ова, испитаниците што работат во компании со 11 до 49 вработени во најголем процент (37%) одговориле дека бројот на млади луѓе се движи од 6 до 10. Во средните компании, со 50 до 250 вработени, 61,9% од испитаниците одговориле дека има повеќе од 20 вработени млади луѓе, а 79% од испитаниците вработени во големи компании, со повеќе од 250 вработени, одговориле дека исто така има повеќе од 20 вработени млади.

Следното прашање - „Дали бројот на млади луѓе што работат во твојата компанија се зголеми, остана приближно ист или се намали откако ти дојде на тоа работно место?“ - ни даде одговори за промената на бројот на младите во компаниите. Најголем процент испитаници, односно 36,5%, одговориле дека бројот на младите се зголемил. Наспроти ова, 35,9% од испитаниците одговориле дека бројот на младите што работат во нивната компанија се намалил. Во компаниите во кои работат 11,6% од испитаниците бројот останал ист, а 16% од испитаниците не знаат во каква насока е променет бројот на младите во компанијата во која се ангажирани.

Едно од прашањата во овој прашалник беше посветено на работните задачи што испитаниците ги остваруваат на работното место. Целта беше преку дадените опции да може да се заклучи дали на младите им е дадена слобода во извршувањето на работните задачи или следат строги процедури и правила за начинот на извршување на нивната работа. Најголем процент на млади, сепак, извршуваат репетитивни задачи на работното место, кои оневозможуваат поголем придонес од нивна страна. Конкретно, 79,4% од испитаниците одговориле дека често или секогаш извршуваат „кратки задачи што често се повторуваат“, односно 78,2% од испитаниците одговориле дека често или секогаш при извршување на секојдневните работни задачи „следат детални процедури и инструкции“. Следствено на овие проценти се 61% од испитаниците што често или секогаш го избираат методот за својата работа, а 74,6% одговориле дека „ги планираат своите активности“ и најмал процент од младите, 37,9%, одговориле дека често или секогаш извршуваат работни задачи надвор од описот на нивното работно место.

Графикон 9

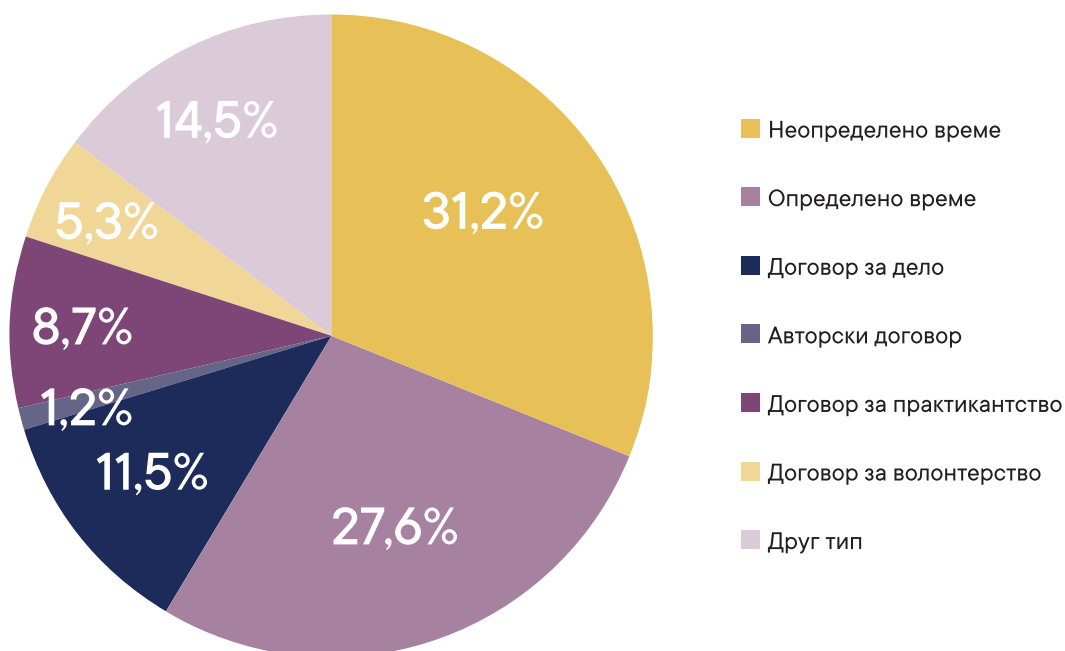
Извршување на работните задачи



За да може соодветно да се анализира статусот на младите на работното место, неопходно беше да се испита со каков договор најчесто младите се ангажираат. Третина од младите, односно 31,2%, се ангажирани со договор за вработување на неопределено време, додека 27,6% се ангажирани со договор за вработување на определено време. 11,5% од младите се ангажирани со договор за дело, 8,7% се ангажирани со договор за практиканство, додека 5,3% се ангажирани со договор за волонтерство. Најмал процент од испитаниците, односно 1,2%, се ангажирани со авторски договор.

Графикон 10

Тип на работен договор



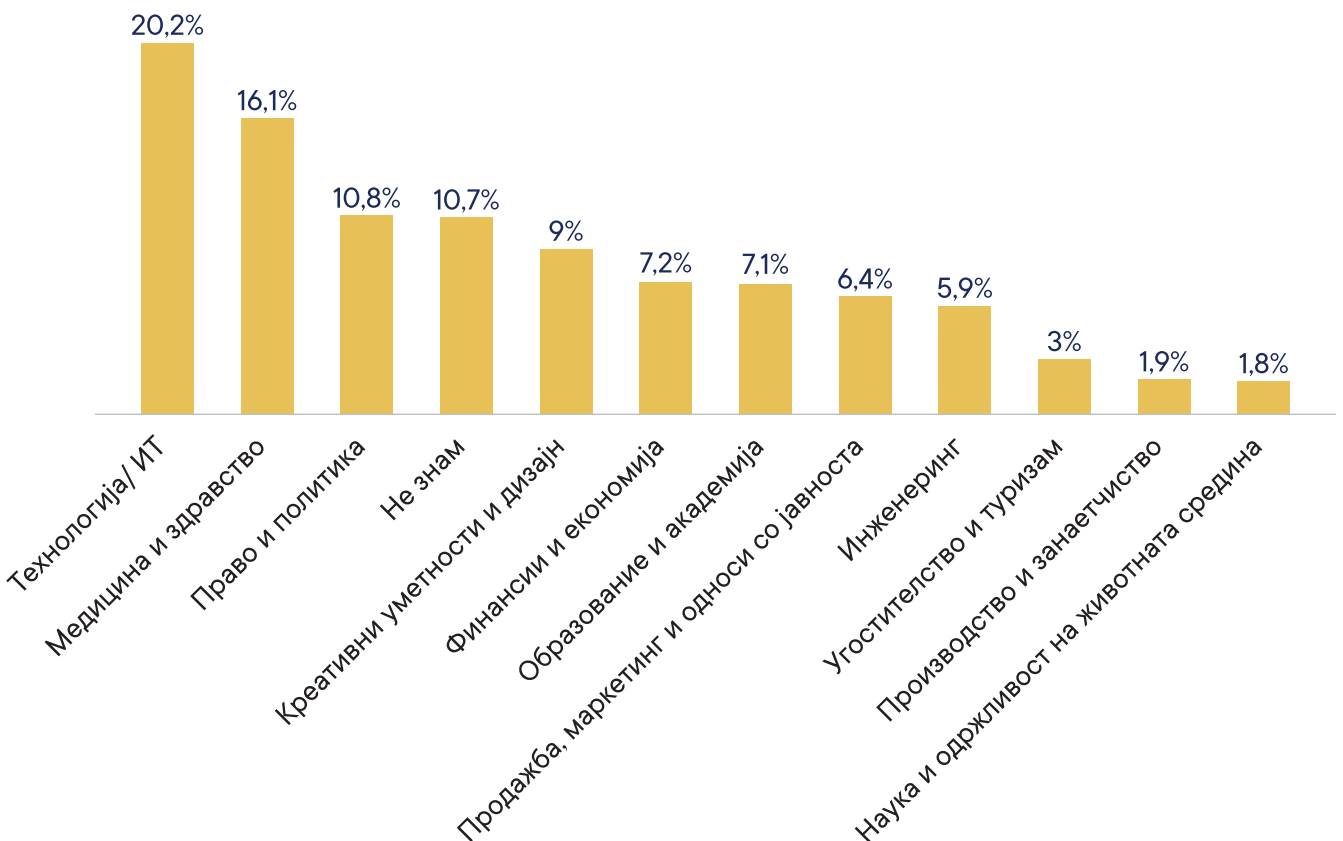
Наредниот сет прашања се наменети за желбите и потребите на младите на работното место, но за сите испитаници (тие што одговорија дека на некаков начин се ангажирани на одредено работно место и тие што одговорија дека не се никако ангажирани на работното место).

Првото прашање до младите беше наменето да ни даде одговори на прашањето: **„Дали го учиш/студираш, посетуваш обука или си го учел/студирал/а или си посетувал обука, тоа што сакаш во иднина да го работиш?“** Повеќе од половина од испитаниците (60,8%) одговориле потврдно, односно дека го учат или студираат тоа што сакаат во иднина да го работат. Наспроти нив се 23,5% од младите што одговориле негативно, односно дека не го учат и студираат тоа што сакаат во иднина да го работат. Преостанатите 15,7% не се сигурни, односно не знаат дали го учат и студираат тоа што во иднина сакаат да го работат.

На испитаниците им беше дадена шанса и да може да изберат во која област би сакале да биде нивната професија. Меѓу младите најпопуларни професии се оние во ИТ и во технологијата, за кои се определиле 20,2% од испитаниците. Веднаш зад ИТ се професиите во областите на медицината и здравството, за кои се определиле 16,1% од младите. 10,8% од испитаниците се определиле дека сакаат нивната професија да биде во правото и политиката, а 9% од испитаниците се определиле за професија во креативните уметности и дизајнот. Најнепопуларни професии помеѓу младите се во областа на науката и одржливоста на животната средина, за кои се определиле само 1,8%. Следствено на ова се и професиите во производство и занаетчиството, за кои се определиле 1,9% од испитаниците.

Графикон 11

Преференции за област на (идна) професија



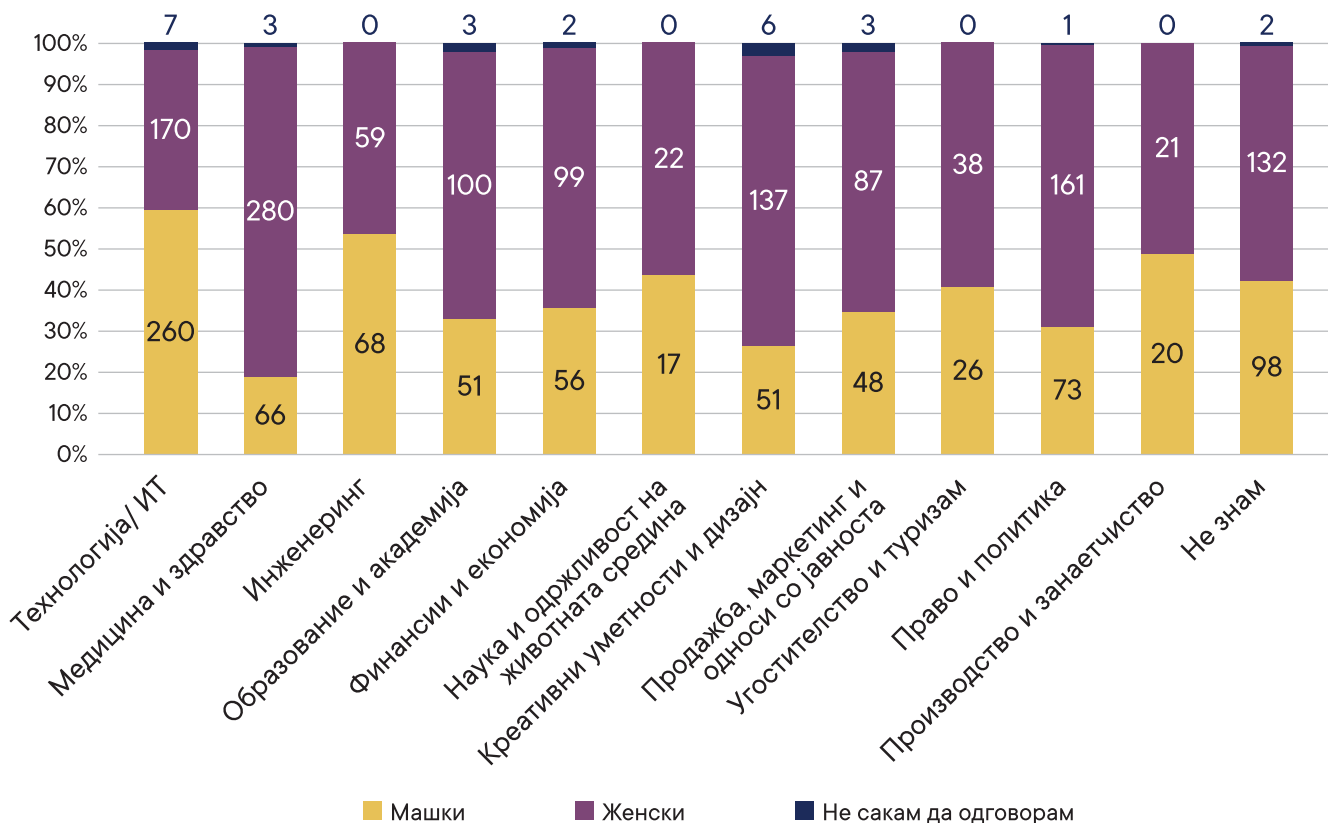
Ова прашање е анализирано и по однос на пол и избор на професија помеѓу младите, бидејќи се забележани одредени значајни разлики помеѓу испитаниците. Анализирајќи ги трите најпопуларни области меѓу младите, професиите во ИТ, односно во технологијата, се многу попримамливи за машките испитаници наспроти женските. Всушност, од испитаниците што одговорите дека им се најпримамливи професиите во оваа област, 59,5% се машки испитаници, наспроти 38,9% женски испитаници. Од друга страна, професиите во медицината и здравството, и правото и политиката во поголем процент се избор на женските испитаници. Всушност, за медицина и здравство се определиле 80,2% женски испитаници, а за право и политика 68,5% женски испитаници.

Кај изборот на најнепопуларните професии во областите наука и одржливост на животната средина и производство и занаетчиство нема значајни разлики.

Дополнително, при анализата на ова прашање значајни разлики се појавија преку призмата на образованието на испитаниците. За средношколците што се во гимназиско образование најпримамливи се професиите во ИТ и технологијата, чиј што избор го направиле 21.8%. ИТ-професиите и професиите од областа на технологијата се исто така најпримамливи и за студентите запишани на додипломски студии (24%). За средношколците што учат во средни стручни училишта, најпримамливи се професиите во областите на медицината и здравството. Овој тренд на примамливи професии во медицината и здравството го делат и докторите на науки што се испитаници во ова истражување, за кои се изјасниле 57,1%. За студентите што се запишани на магистерски науки, односно кои ги завршиле, најпримамливи се професиите во правото и политиката. Овој одговор бил избор на 41,2% од магистрите на наука.

Графикон 12

Преференции за професија, по пол



Изборот на идната професија кај младите е врзан и со бенефициите што може да ги добијат од работењето на тие работни места. Во таа насока се и наредните прашања како дел од овој прашалник. За речиси скоро третина од испитаниците (29,5%), основната причина за избор на нивната најпосакувана професија се платата и финансиските бенефиции. Следен критериум за избор на одредена професија се можностите за напредување во кариерата, за што се одлучиле една педесетина од испитаниците или 20,8%, и стабилноста и сигурноста на работното место, кои ги избрале 14,4% од испитаниците.

Само 4,1% од испитаниците одговориле дека престижот и социјалниот статус што ги нуди определена професија претставуваат основна причина за избор, а 7,2% од испитаниците одговориле дека можностите за патување и меѓународната работа претставуваат причина за избор на одредена посакувана професија.

Графикон 13

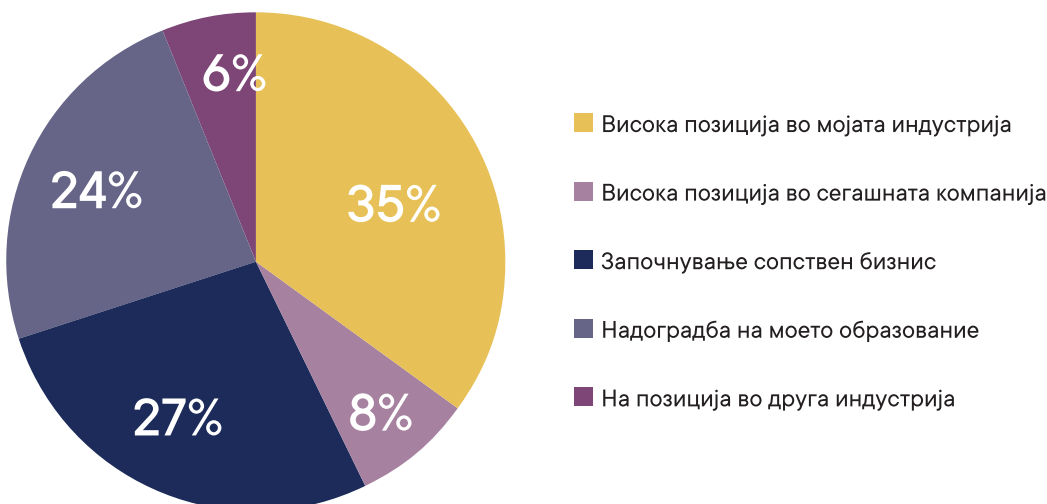
Причини за интерес во избраната професија



На испитаниците им беше понудена можност и да изберат каде се гледаат себеси во наредните 5 години во однос на кариерата, со цел да може да добиеме податоци за нивните аспирации во наредниот период. Најголем процент од испитаниците, 34,6% во наредните 5 години сметаат дека ќе бидат на висока позиција во индустријата во која моментално се ангажирани или пак ја избрале за посакувана. 27,4% од испитаниците сакаат во наредните 5 години да започнат свој бизнис, додека 24,1% во наредните 5 години сакаат да го надоградат своето образование. Само 6% од испитаниците се гледаат себеси на позиција во друга индустрија, односно сакаат да ја променат индустријата која ја одбрале.

Графикон 14

Иднина во кариерата



На многу подиректен начин, младите во наредното прашање можеа да изберат кои фактори влијаат на работното место и работните услови, а со тоа и на нивниот избор на посакуваната професија. Најбитен фактор за младите да се одлучат за одредена посакувана/избрана професија претставува совпаѓањето на професијата со нивното образование. За ова се одлучиле повеќе од една третина од испитаниците, односно 15,6%. За 14,5% од испитаниците страста и интересот за одредена област претставуваат најрелевантен фактор зошто избираат одредена професија, додека за 13% од испитаниците најбитен фактор за избор на одредена професија се очекуваните приходи.

Од друга страна, односот со колегите претставува избор на само 1,9% од испитаниците и е најмалку битен фактор што ги предизвикува младите/испитаниците за избор на одредена професија. Влијанието на семејството или пријателите е релевантен фактор само за 2,3% од испитаниците, додека (следствено на претходното прашање) само 2,3% од испитаниците го сметаат социјалниот статус или престижот за вршење одредена професија за релевантен фактор за избор на професијата.

Табела 1

Фактори при избор на кариера

| | |
|---|-------|
| Работата се совпаѓа со вашите квалификации и вештини | 15,6% |
| Страст/интерес за областа | 14,5% |
| Очекувани приходи | 13,0% |
| Можност за работа во друга држава | 10,8% |
| Можности за напредување | 8,3% |
| Стабилност на работното место (долгорочност) | 6,8% |
| Флексибилност (работно време, опции за работа на далечина итн.) | 6,4% |
| Можности за придонес во општеството | 5,6% |
| Безбедност на работното место | 5,5% |
| Достапност на работни места на пазарот | 4,3% |
| Новата технологија која се употребува | 2,8% |
| Влијание на семејството или пријателите | 2,3% |
| Социјален престиж/статус поврзан со професијата | 2,3% |
| Однос со колеги | 1,9% |

Вештини кај млади

Наредниот сет прашања беа посветени на вештините на младите што ги стекнале во текот на образовниот процес или работниот ангажман, односно кои вештини ги посакуваат во иднина со цел да може да ја добијат професијата што ја посакуваат.

Првото прашање беше наменето за самооценка од страна на испитаниците за релевантноста на нивното образование во корелација со работниот ангажман. 52,7% од испитаниците сметаат дека нивното образование е многу релевантно во индустријата во која се ангажирани или во која сакаат да бидат ангажирани во иднина. Наспроти ова, 15,4% од испитаниците сметаат дека нивното образование не е многу релевантно за нивната индустрија. 13,8% од испитаниците сметаат дека нивната работа може да се работи и со други видови образование. 7,4% сметаат дека нивното образование не е релевантно воопшто за извршување на работните задачи во нивната индустрија. 5,9% од испитаниците сметаат дека нивната работа, односно професијата во нивната индустрија бара друг степен на образование за извршување на работата, додека 4,8% сметаат дека за нивниот работен ангажман воопшто не е потребен степен на образование.

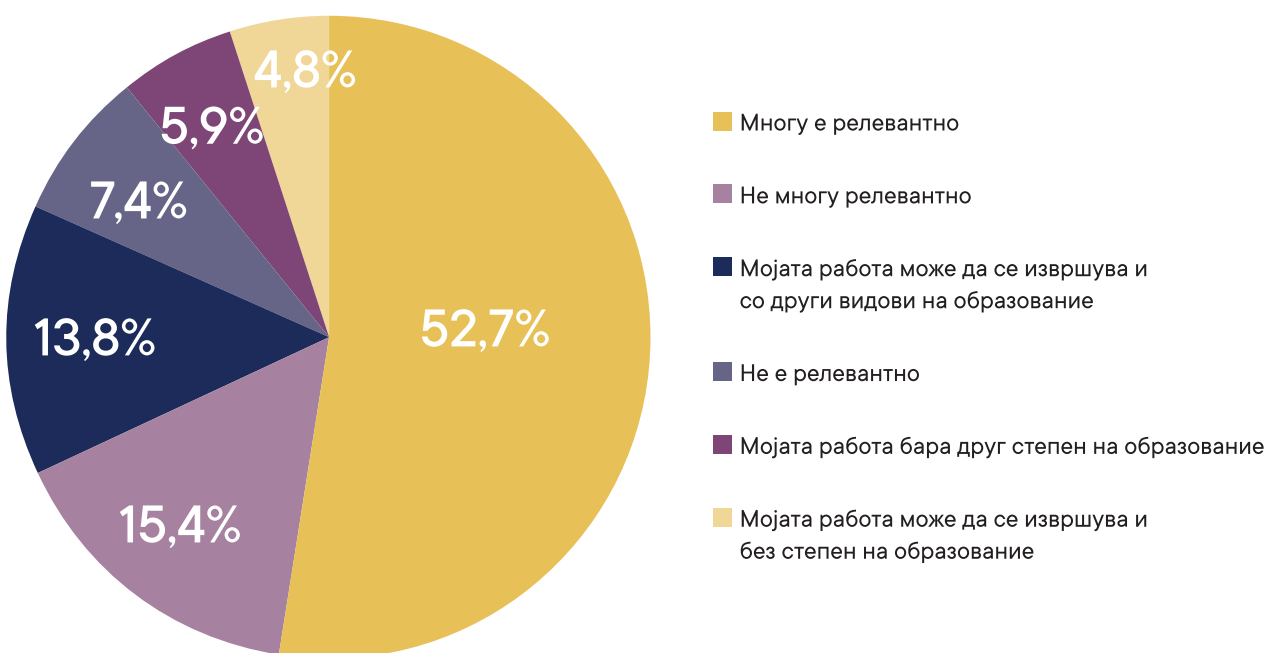
Овие податоци се поклопуваат со генералното мислење од фокус-групите. Во голема мера учесниците сметаат дека образовниот процес ги подготвува за идната професија и сакаат да работат во полето кое го учат во моментот, особено со тоа што уште од самиот почеток на средното образование можат да одберат стручно училиште, наспроти гимназија, и исто така во самите средни училишта понатаму може да се одберат насоки, како природно-математички, општествено-хуманистички итн.

„Јас лично сметам дека можам да заработувам од оваа професија иако има притисок да не се запишувам. Сметам дека зависи само од мене и од мојата креативност.“
- женско, 19 години

„Сакам да напоменам дека моите предмети што ги изучувам се доста конкретни за професијата во која сакам да се вработам и сметам дека доста учам од нив и ми помагаат да се стекнам со знаење.“
- женско, 17 години

Графикон 15

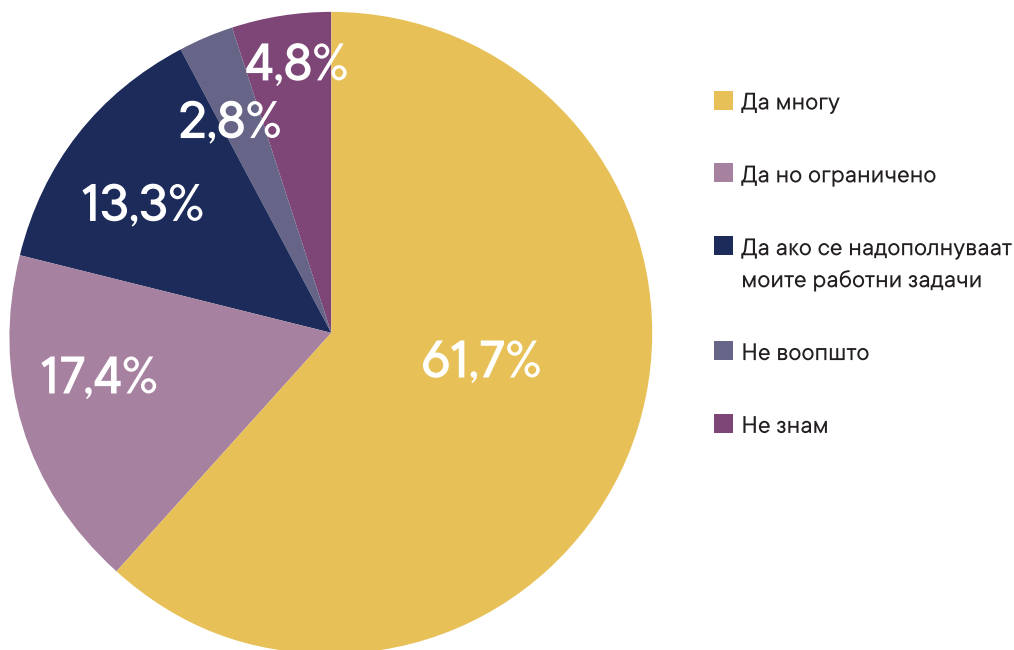
Релевантност на образованието во моменталната работа



Наредното прашање беше наменето за самопроценка од страна на испитаниците за надградба на нивните вештини. 61,7% од испитаниците сметаат дека е многу неопходно во наредниот период да се надградуваат нивните вештини. Следни се 17,4% од испитаниците кои сметаат дека им е потребно надградување на вештините, но ограничено. 13,3% од испитаниците сметаат дека им е потребно надградување на вештините само ако е потребно за работното место. Само 2,8% од испитаниците сметаат дека нивните вештини воопшто не е потребно да се надградуваат, додека 4,8% од испитаниците немаат став по ова прашање.

Графикон 16

Потреба од надградување на вештините



Наредното прашање се однесуваше на посветеноста на испитаниците за надградување на нивните вештини, односно дали во последните 12 месеци учествувале во активност за образование, односно обука за надградба на нивните вештини. Најголем број испитаници, односно 24,8% учествувале на работилници или семинари. Следен избор со 23% од испитаниците учествувале на курсеви за изучување, односно надградба на нивните вештини, додека 20,4% поминале обука на работното место како би можеле да ги имаат работните вештини потребни за извршување на работните задачи. 19,6% во изминатиот период биле дел од некоја онлајн-обука, а само 11,6% поминале обука за извршување на работните задачи на почетокот на вработувањето.

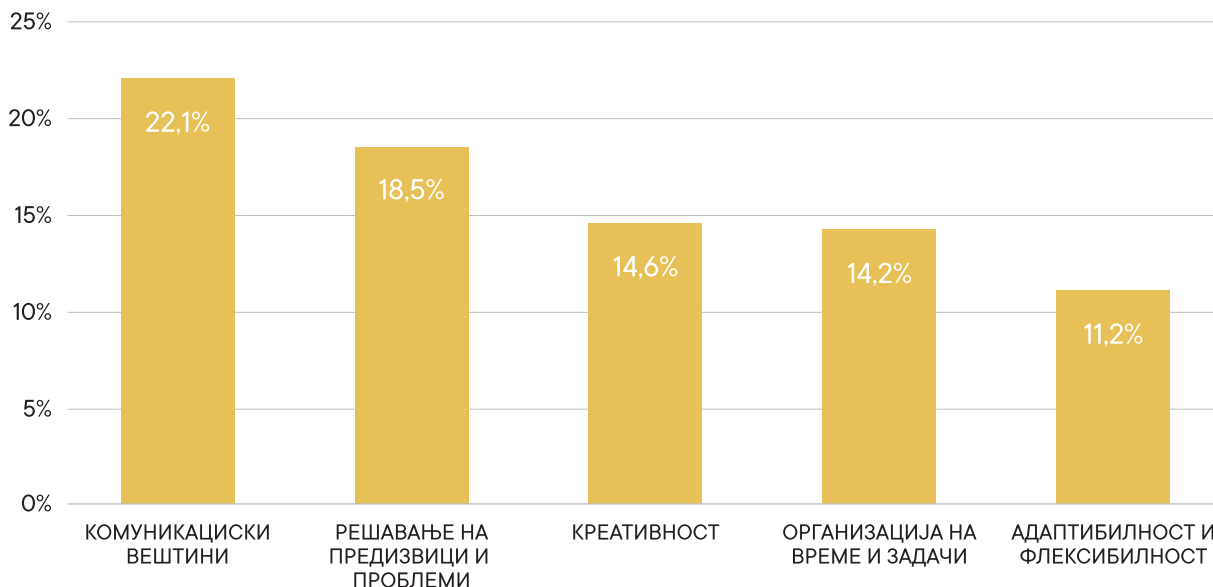
Сличен сентимент имаа и учесниците на фокус-групите. Речиси половина од нив не посетувале никаква обука, најчесто затоа што за посакуваната струка или кариера најчесто нема работилници и обуки што се лесно достапни или бесплатни. А, од тие што посетувале, најчесто пријавија дека не биле конкретно поврзани со технички вештини поврзани со нивната професија, но биле поврзани со меки вештини, кои секако им се важни и од помош во кариерниот пат.

„Клучот во образованието можеби и за најсеопфатни вештини што му се потребни на еден млад човек може да се стекне со комбинација на формално и неформално образование. Не ми е исклучиво, само едното или само другото, секогаш ги гледам некако во тандем.“
– машко, 24 години

Со оглед на различните професии неопходен е развој на различни вештини со цел да може соодветно да се одговори на работните задачи. Во рамките на овој прашалник испитаниците треба да ни дадат одговор за кои од вештините им е потребна надградба, имајќи ја предвид професијата што сакаат да ја имаат во иднина или која ја имаат сега. Најголем број од испитаниците мислат дека од суштинско значење им се комуникациските вештини, со 22,1%. За 18,5% од испитаниците многу е битна обуката за решавање и справување со предизвици и проблеми. За 14,46% потребни се обуки за надградба на вештините за креативност, а за 14,2% битни се вештините за организација на време и задачи на работното место. За 11,2% од испитаниците потребно е надградување на вештините за адаптабилност и флексибилност на работното место, додека за 10,3% потребна е надградба на дигиталните вештини. Најмал процент од испитаниците, односно 9,1%, сметаат дека потребна е надградба на вештините на менаџмент.

Графикон 17

Специфични вештини од суштинско значење

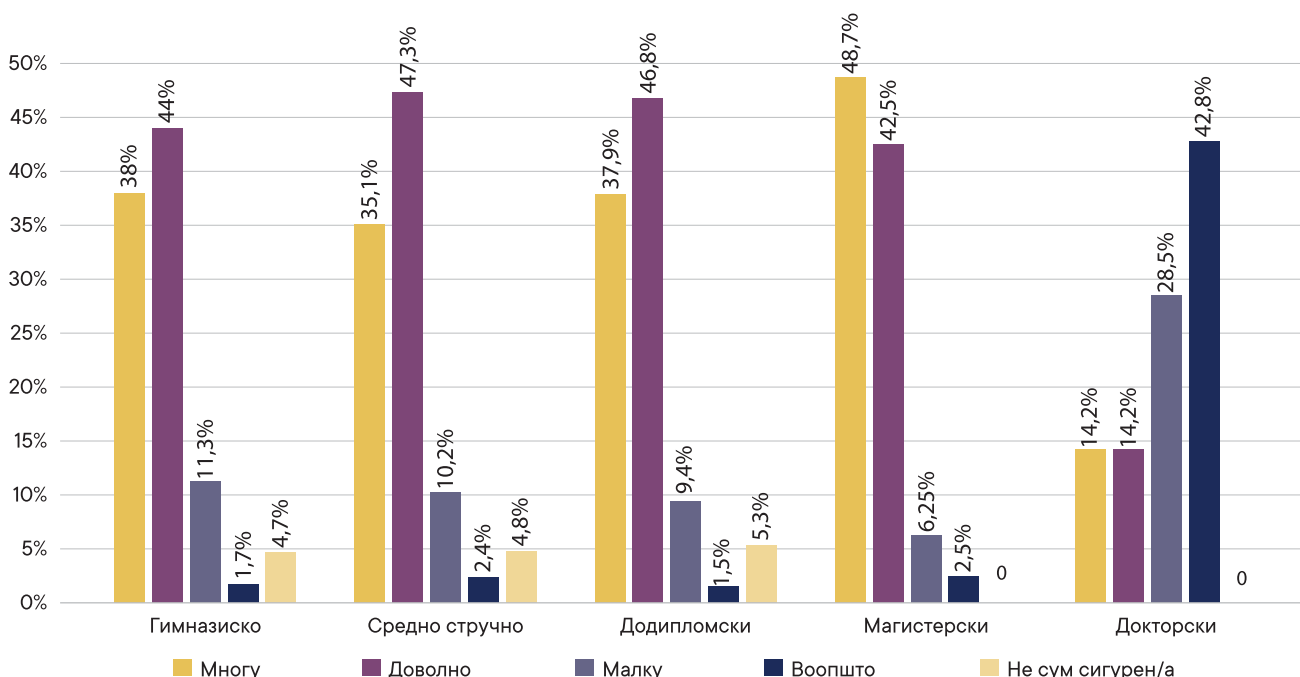


Покрај за потребата за надградба на вештините, едно од прашањата беше: „Колку самоуверено се чувствуваш за твоите вештини што се однесуваат на професијата што ја посакуваш?“ 39% од испитаниците се чувствуваат многу самоуверени во однос на вештините што ги имаат за извршување на работните задачи. Најголем процент испитаници, односно 44,9%, се чувствуваат доволно самоуверени во однос на вештините што ги имаат. Само 10,2% од младите се чувствуваат малку самоуверени за вештините, а 2,2% воопшто не се чувствуваат сигурни за вештините што ги поседуваат а кои се потребни за извршување на работните задачи. 3,7% не се сигурни во однос на овој одговор.

Значајна разлика во однос на самоувереноста со вештините потребни за извршување на работните задачи се појавува кај докторите на науки што се дел од нашето истражување. Иако не е така голема бројка, сепак кај оваа категорија повеќе од половина од испитаниците што се доктори на науки, односно 71%, сметаат дека се малку или воопшто не се самоуверени во однос на вештините што ги имаат за извршување на работните задачи. Кај другите испитаници, во другите категории на образование (гимназиско, средно стручно, додипломски и магистратура) најголемите проценти од испитаниците сметаат дека се многу или доволно самоуверени во однос на вештините за извршување на работните задачи.

Графикон 18

Самодоверба за вештините во професијата, според нивото на образование



Со оглед на добиените одговори од претходните прашања, неопходно беше испитаниците да ни одговорат и на каков начин сакаат да ги надградат или ги надградуваат своите вештини потребни на работното место. Повеќе од половина од испитаниците, односно 57,2%, одговориле дека практиканството најмногу придонесува за надградба на вештините и би сакале на таков начин да ги надградат своите вештини. Понизок процент, но кој вклучува повеќе од половина од испитаниците, 51%, сметаат дека факултетот, односно високото образование овозможува развој на вештините што им се потребни за работно место и би сакале своите вештини да ги надградуваат на овој начин. 32,9% од испитаниците би сакале своите вештини да ги надградат преку посета на курсеви, додека 26% ги надградуваат своите вештини во текот на средното образование. 22,4% од испитаниците своите вештини ги надградуваат или би сакале да ги надградуваат преку волонтерството, додека 19,7% сметаат дека нивните вештини најдобро би се надградиле преку ангажман во приватните компании. 13,3% од испитаниците ангажманот во граѓанскиот сектор го гледаат како најдобар начин и можност за надградба на нивните вештини што им се потребни во нивната индустрија, односно во индустријата во која би сакале да се ангажирани.

Графикон 19

Место на стекнување вештини



Сумирајќи ги податоците од претходното прашање, може да се заклучи дека 77% од испитаниците сметаат дека своите вештини ги надградуваат или сакаат да ги надградуваат преку формалното образование (факултет и средно училиште). Следствено на овие одговори, наредното прашање беше да испитаме колку сметаат дека вештините што ги добиваат во текот на образовниот процес се конкурентни на пазарот на трудот. 30,4% од испитаниците сметаат дека вештините што се добиваат од формалниот образовен процес се многу конкурентни на пазарот на трудот. На ова тврдење се надоврзуваат 42,9% од испитаниците кои сметаат дека вештините од образованието се доволно конкурентни на пазарот на труд. Наспроти овие тврдења, 12,7% од испитаниците сметаат дека вештините од образованието се во мала мера конкурентни на пазарот на труд и 5,6% од испитаниците веруваат дека нивните вештини не се воопшто конкурентни на пазарот на труд. 8,4% од испитаниците не се сигурни како би можеле да одговорат на ова прашање.

Спротивно на мислењата од прашалникот, најголем дел од учесниците во фокус-групите има очекувања дека вештините треба да ги добијат во рамките на формалниот образовен систем, но дека во мал процент се релевантни за кариерата. Тие потенцираат дека голем дел вештини стекнале преку неформалното образование, преку тенинзи, семинари, самостојно учење и надградба преку онлајн-курсеви и видеа. Дополнително, праксата се истакна како најважен сегмент за стекнување вештини што би биле конкурентни во професијата на пазарот на трудот и за ова се согласија учесниците и од средните стручни училишта и гимназиите, како и учесниците во високообразовниот систем.

„Вештините ги имам стекнато преку неформално образование и би сакала да ги надополнам преку неформално – обуки, практики и сл. Не сум видела друго и затоа и го избирам неформалното образование за усовршување на вештините.“
– женско, 23 години

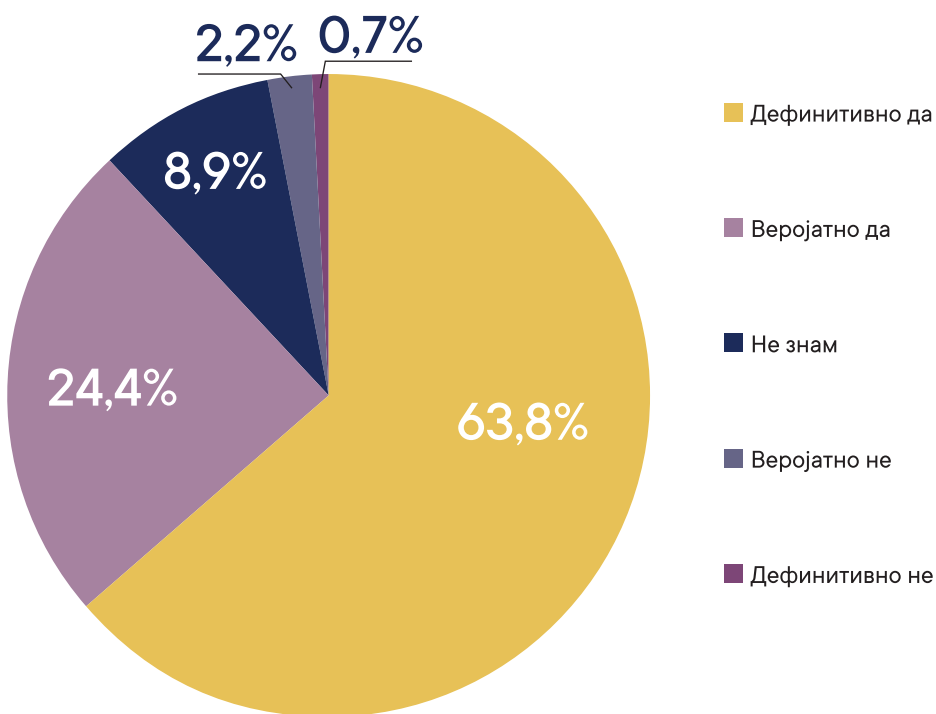
„Дава до одреден степен, иако сметам дека практичните вештини не се добиваат во формалното образование, посебно не на Правен факултет. Теоретски сме потковани, но во пракса не.“

– женско, 23 години

Испитаниците во голема мера сакаат во иднина да ги усовршуваат своите вештини со цел да можат да бидат поконкурентни на пазарот на трудот. 63,8% одговориле дека дефинитивно сакаат и се спремни да ги усовршуваат своите вештини за да бидат конкурентни за сите промени што настануваат на пазарот на трудот. Следни се 24,4% од испитаниците, кои „веројатно да“, сакаат да ги надградуваат своите вештини во наредниот период за да се прилагодат на пазарот на трудот. 8,9% од испитаниците не се сигурни дали сакаат да ги надградуваат своите вештини, додека 2,2% одговориле дека „веројатно не“ сакаат да ги надградуваат своите вештини во иднина со цел да може да одговорот на потребите на пазарот на трудот. Само 0,7% одговориле дека воопшто не сакаат да ги надградуваат своите вештини.

Графикон 20

Желба за усовршување



Континуираното учење и надградувањето на вештините се исклучително битно за испитаниците. На прашањето „**Колку е важно континуираното учење и подобрување на вештините за позицијата што сакаш да ја работиш?**“, 81,1% од испитаниците одговориле дека за нив е многу важно континуирано учење и надградување на вештините, додека за 13,1% континуираниот пристап на учење и надградување не е многу важен. 5,9% од испитаниците одговориле дека не се сигурни за оваа тема.

За многу подетална разработка на вештините и компетенциите на испитаниците беа наменети наредните прашања. За прашањето „**Кои од овие вештини или компетенции веќе си ги поседувал/а пред да започнеш со твојата кариера?**“ на испитаниците им беа понудени 18 различни вида и компетенции. Испитаниците најмногу поседуваат и имаат познавање на странски јазици (11,1%), компјутерска писменост (10,8%) и тимска работа и соработка (9,7%). На долниот дел од скалата на вештини и компетенции што испитаниците најмалку ги поседуваат се кодирање и програмирање (2,4%), техничко пишување (2,6%) и специјализирано познавање на софтвер (3,4%).

Табела 2

Вештини пред почеток на кариерата

| | |
|---|-------|
| Познавање на странски јазици | 11.1% |
| Компјутерска писменост (на пр., познавање на Microsoft Office Suite) | 10.8% |
| Тимска работа и соработка | 9.7% |
| Комуникација (и писмена и вербална) | 7.7% |
| Решавање проблем | 7.2% |
| Креативност | 7.1% |
| Критичко размислување | 6.3% |
| Прилагодливост | 4.9% |
| Емоционална интелигенција | 4.8% |
| Управување со времето | 4.7% |
| Лидерство | 4.5% |
| Разрешување конфликти | 4.2% |
| Анализа на податоци | 3.9% |
| Управување со проекти | 3.8% |
| Специјализирано познавање на софтвер (на пр., Adobe Photoshop за дизајнери, Python за програмери) | 3.4% |
| Техничко пишување | 2.6% |
| Кодирање и програмирање | 2.4% |

Истата листа со вештини им беше понудена на испитаниците со цел да може да таргетираат кои вештини сметаат дека се најголем предизвик за да може да го развијат во иднина. Највисоко на оваа листа е тимската работа и соработка со 8% од испитаниците што сметаат дека ќе им биде предизвик да ја развијат. Следува компјутерската писменост - 7,8% од испитаниците. Иако ова се вештини и познавања што во претходното прашање се истакнати како вештини што испитаниците веќе ги поседуваат, сепак истовремено се вештини за кои испитаниците сметаат дека ќе им бидат предизвик да ги развијат. Сепцијализираното познавање на софтвер го избрале 7,3%, а вештините за решавање проблем се предизвик за 6,9%.

Табела 3

Вештини што се предизвик за развивање на кариерата

| | |
|---|------|
| Тимска работа и соработка | 8.0% |
| Компјутерска писменост (на пр., познавање на Microsoft Office Suite) | 7.8% |
| Специјализирано познавање на софтвер (на пр., Adobe Photoshop за дизајнери, Python за програмери) | 7.3% |
| Решавање проблем | 6.9% |
| Комуникација (и писмена и вербална) | 6.6% |
| Познавање на странски јазици | 6.4% |
| Креативност | 5.9% |
| Лидерство | 5.8% |
| Управување со времето | 5.7% |
| Управување со проекти | 5.5% |
| Анализа на податоци | 5.2% |
| Кодирање и програмирање | 5.1% |
| Разрешување конфликти | 5.1% |
| Критичко размислување | 5.0% |
| Прилагодливост | 4.6% |
| Емоционална интелигенција | 4.6% |
| Техничко пишување | 3.0% |

Во однос на различните ресурси што младите ги преферираат со цел да ги надградуваат своите вештини, најпосакувана е обуката на работното место, за која се одлучиле 15,7%. 13,4% од испитаниците сметаат дека онлајн курсевите како што се Coursera, Udemy, LinkedIn Learning и слично најмногу би им помогнале за надградба на вештините. Практиканството и волонтерството се исто така едни од најпосакуваните начини за надградба на вештините, за што се одлучиле 13% од испитаниците. Директното менторство или коучингот е најпосакуван начин за надградба на вештините на 12,5%. Како ресурси што најмалку им помагаат на испитаниците за надградба на нивните вештини се форумите и онлајн-заедниците за одредена индустрија, кои се избор на 3,3%, и вебинари или конференции, кои се избор на 4,3% од испитаниците.

Табела 4

Ресурси за развивање вештини

| | |
|---|-------|
| Обука на работното место | 15.7% |
| Онлајн-курсеви (на пр., Coursera, Udemy, LinkedIn Learning) | 13.4% |
| Практиканството или волонтерството | 13.0% |
| Менторство или коучинг | 12.5% |
| Лични часови или работилници | 11.4% |
| Книги или учебници | 10.9% |
| Самостудија/вежбање | 8.3% |
| Групи за учење од колеги | 6.0% |
| Вебинари или конференции | 4.3% |
| Форуми во индустријата или онлајн-заедници | 3.3% |

Учесниците од фокус-групите имаат слично мислење, со тоа што повеќе акцент ставија на тоа дека практиканството и обуката на работното место одат заедно со менторирањето. Односно, тие сметаат дека од исклучително значење е тие да имаат личност што би ги подучила и би ги водела за време на целиот процесот, како би имале подготовка и би биле спремни за реална работна позиција понатаму.

Популарни и нови професии

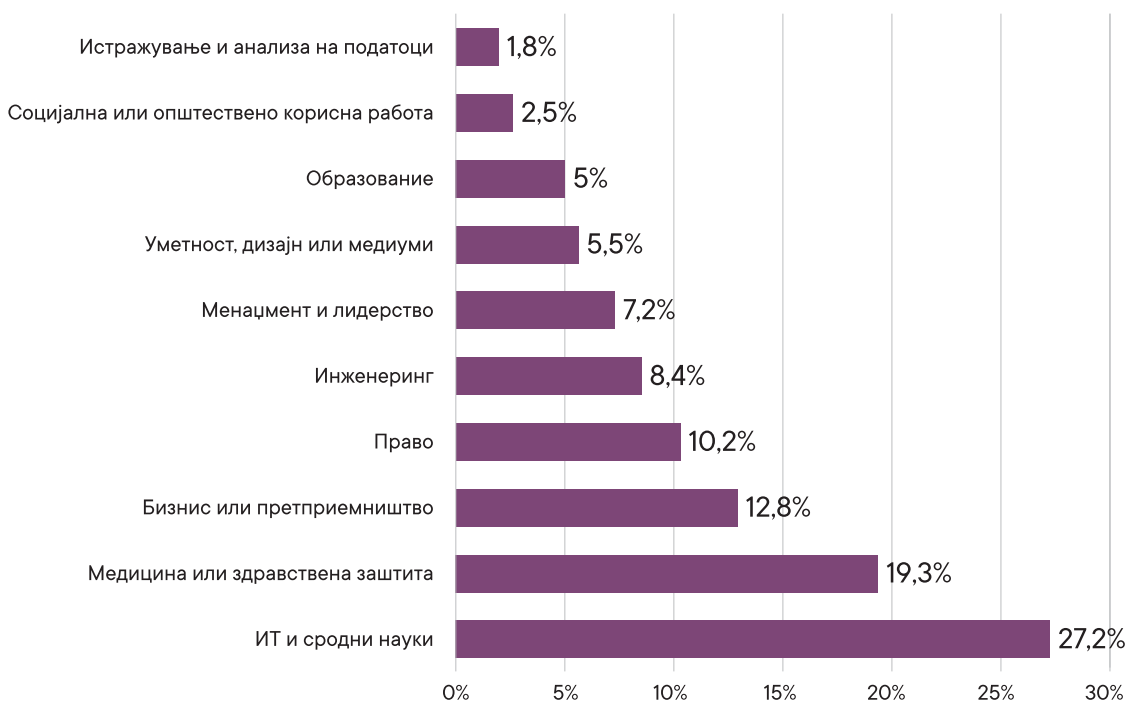
Наредниот сет прашања што им беа понудени на младите, односно на испитаниците, се однесуваа на популарните и новите професии на пазарот на трудот.

Како најпопуларни професии меѓу младите се истакнуваат ИТ и сродните науки, што е избор за најпопуларна професија на 27,2% од испитаниците. На второ место како најпопуларни професии се професиите во медицината и здравството, за кои се одлучиле 19,3% од испитаниците. На трето место се бизнисот и претприемништвото, кои се избор на 12,8% од испитаниците.

Како најнепопуларни професии се истражување и анализа на податоци, што е избор на 1,8% од испитаниците, 2,5% од испитаниците се одлучиле за социјална работа или општествено корисна работа и 5% се одлучиле за професиите во областа на образованието.

Графикон 21

Популарни професии



Популарноста на одредени професии несомнено е поврзана со одредени предности што ги имаат или ги носат со себе овие работни места. За 35,3% од испитаниците, причината за нивниот избор е тоа што тие професии нудат висок потенцијал за заработка. 12,6% од испитаниците избрале популарни професии бидејќи тие нудат висок потенцијал за напредок во кариера, додека 12,2% сметаат дека тие професии се најбарани на пазарот на трудот. 12,2% од испитаниците пак сметаат дека одредени професии се популарни бидејќи носат сигурност на работното место. 19,8% од испитаниците сметаат дека популарните професии се врзани со престижот во општеството.

Причините за популарноста на одредени професии кои се најниско рангирани се „можноста за позитивно влијание во општеството“, што е избор на 5,3%, додека 5,7% од испитаниците кажале дека популарните професии се во согласност со личните интереси и страст на младите и 5,9% од испитаниците споделиле дека тие се во согласност со општествените и родителските стандарди.

Во потполна согласност со овие податоци беа и учесниците од фокус-групите, кои едногласно се согласија дека ИТ-инженерството и сите сателит-професии како графички дизајн, маркетинг, е-бизниси се во апсолутен подем. Примарно, затоа што нудат многу високи финансиски придобивки и други бенефиции што следуваат, но многу често беше споменувано и тоа што им нудат можност за флексибилно работно време, како и хибриден работен режим.

Графикон 22

Причина за популарност на професиите

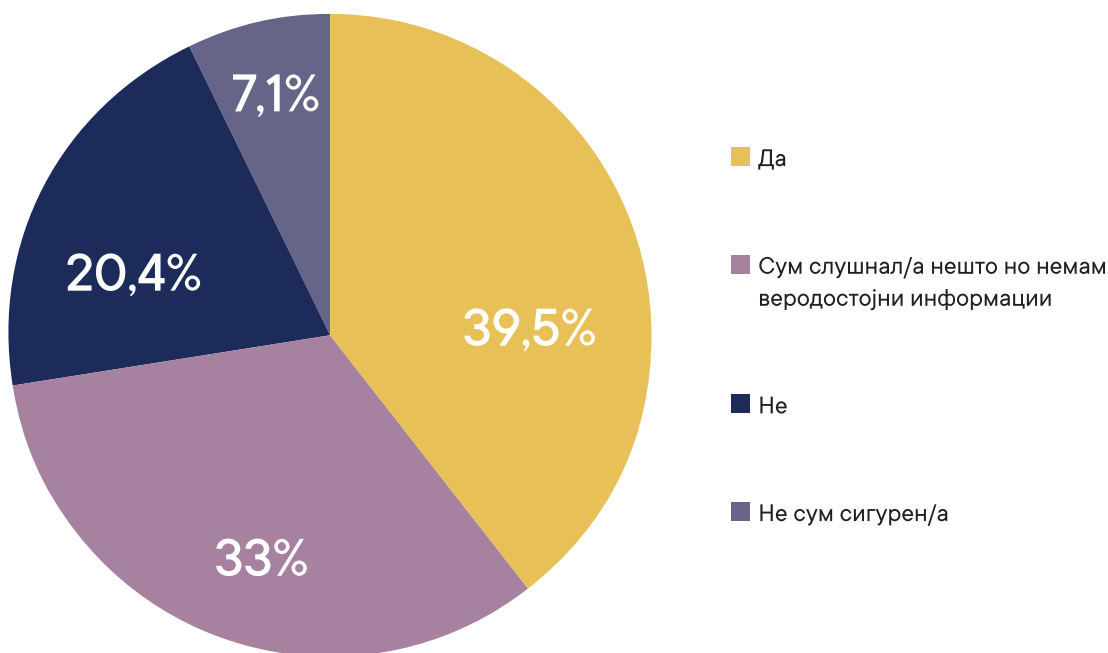


Е-бизнис

Прашалникот содржеше прашања што се однесуваат и на е-бизнис концептот. Па така, 39,5% од младите се запознаени со овој концепт. Следуваат 33% од младите кои имаат слушнато за овој концепт, ама немаат веродостојни информации што би можеле да ги користат. 20,4% од младите воопшто не слушнале за овој концепт и 7,1% од младите не се сигурни дали знаат нешто или не знаат нешто за овој концепт.

Графикон 23

Запознаеност со е-бизнис



Од испитаниците што одговориле дека се запознаени со е-бизнис, 57,4% одговориле дека се заинтересирани да ја продолжат кариерата во некој е-бизнис. Наспроти ова 19,6% одговориле дека не се заинтересирани да ја продолжат својата кариера во е-бизнис, додека 23% не се сигурни, односно засега немаат мислење дали сакаат да ја продолжат својата кариера во е-бизнис.

За испитаниците што не се запознаени со е-бизнис концептот следуваше информативен дел, за да може соодветно со веродостојни информации да се запознаат со концептот. По информативниот и едукацискиот дел им овозможивме да ни одговорат дали по добивањето информации би сакале да ја продолжат или започнат кариерата во е-бизнис. 39,1% од испитаниците ни одговорија дека се заинтересирани да ја продолжат својата кариера во е-бизнис, наспроти 24,9%, кои не се заинтересирани кариерата да ја продолжат во е-бизнис. 36% од испитаниците не се сигурни, односно засега немаат став дали би сакале да имаат кариера во некаков е-бизнис.

Кога станува збор за учесниците од фокус-групите, половина од учесниците (најчесто помладиите) немаа слушнато за е-бизнис. Исто така, по запознавањето со концептот на е-бизнис, споделија дека не би сакале да им биде примарна професија, но го гледаат како дополнителен извор на финансии во иднина.

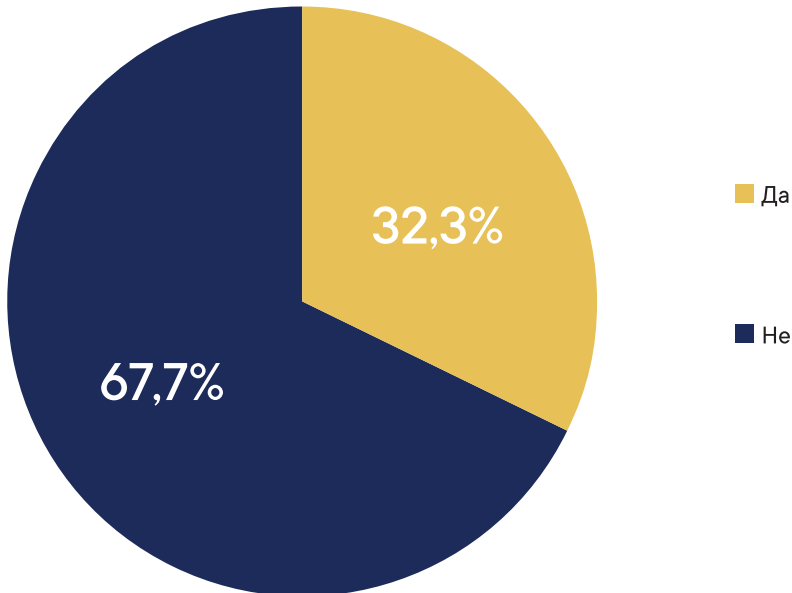
„Сметам дека скоро во секоја кариера ќе има некакво вклучување на е-бизнис, со тоа што маркетингот е клучна ставка за да се прошири знаењето за вас како работник, едноставно промовирање на себеси.“
– женско, 17 години

Зелени вештини и зелени работни места

Зелените вештини и зелените работни места се нови концепти во нашата земја, преку кои младите може да се ангажираат на работните места. 32,3% од младите слушнале за зелени вештини и зелени работни места, наспроти 67,7% од испитаниците, кои не слушнале и не се запознаени со овие концепти.

Графикон 24

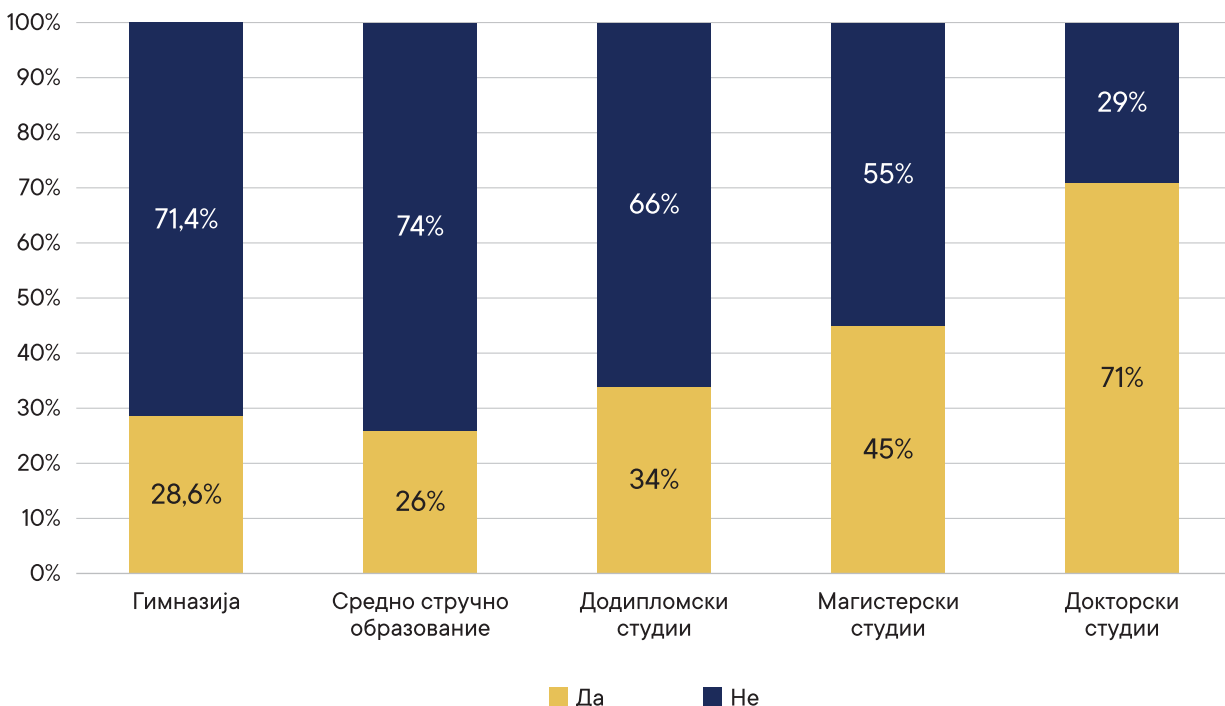
Запознаеност со зелени вештини и работни места



Значајни разлики во однос на зелените вештини и зелените работни места се појавуваат во однос на различните категории на испитаници со различен степен на образование. Поголем процент на испитаници со средно образование (гимназиско и средно стручно образование) и испитаници на додипломски студии не слушнале за зелени вештини и зелени работни места, но како се зголемува степенот на образование, така се зголемува процентот и на испитаници што слушнале. Испитаниците што имаат докторски студии во поголем процент се запознаени со концептот на зелени вештини и зелени работни места.

Графикон 25

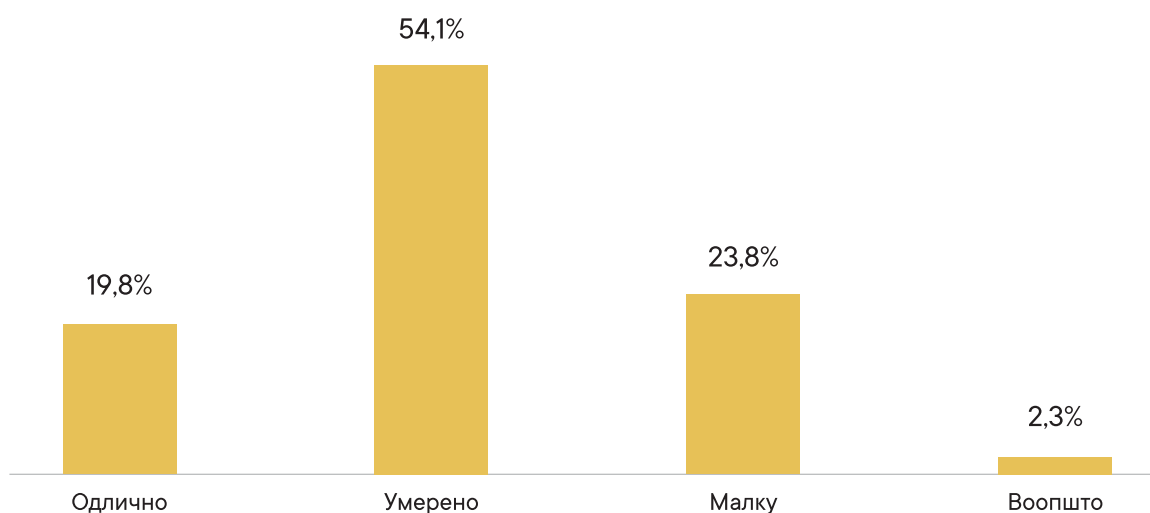
Запознаеност со зелени вештини и работни места, според нивото на образование



На испитаниците што слушнале за зелени вештини и зелени работни места им беше дадена можност да одговорат во која мера се запознаени со концептите на зелени вештини и зелени работни места. 19,8% одговориле дека се запознаени одлично. Најголем процент од испитаниците, односно повеќе од половина (54,1%), одговориле дека се запознаени умерено со концептот на зелени вештини и зелени работни места. 23,8% од испитаниците одговориле дека малку се запознаени со зелените вештини и зелените работни места. За крај, само 2,3% од испитаницит слушнале за зелените вештини и зелените работни места не се воопшто запознаени со овие концепти.

Графикон 26

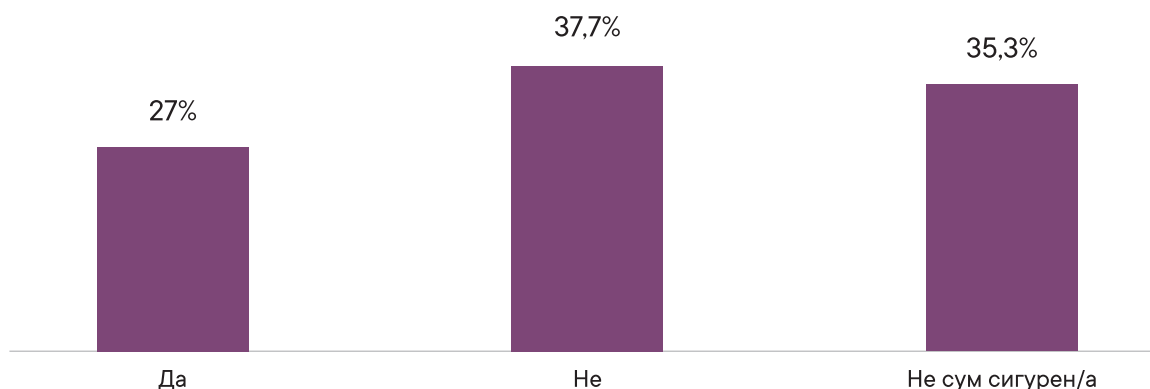
Степен на запознаеност со зелени вештини и работни места



Испитаниците што одговорија дека воопшто не слушнале за концептот за зелени вештини и зелени работни места (67,7%) имаа шанса преку едукативен материјал во рамките на прашалникот да добијат веродостојни информации на таа тема. По завршувањето на едукативниот дел од прашалникот за зелени вештини и зелени работни места, сите испитаници можеа да одговорат на прашањето „Дали си заинтересиран да стекнеш зелени вештини или да се занимаваш со зелени работни места?“. 27% од испитаните одговорија потврдно на ова прашање, односно дека би сакале да стекнат зелени вештини или да се ангажирани на зелени работни места, наспроти 37,7% од испитаниците кои одговорија негативно, односно дека не би сакале да бидат ангажирани. 35,3% од испитаниците не се сигурни дали би сакале да бидат ангажирани на зелени работни места, односно да стекнат зелени вештини.

Графикон 27

Интерес за занимавање со зелени вештини и работни места



Во однос на стекнувањето зелени вештини и ангажирање на зелени работни места во одговорите на испитаниците се појавува одреден тренд во однос на нивната работна ангажираност. Имено, вработените и самовработените испитаници во поголем процент не се заинтересирани за стекнување зелени вештини и ангажирање на зелени работни места, за разлика од волонтерите и практикантите што одговориле потврдно на ова прашање.

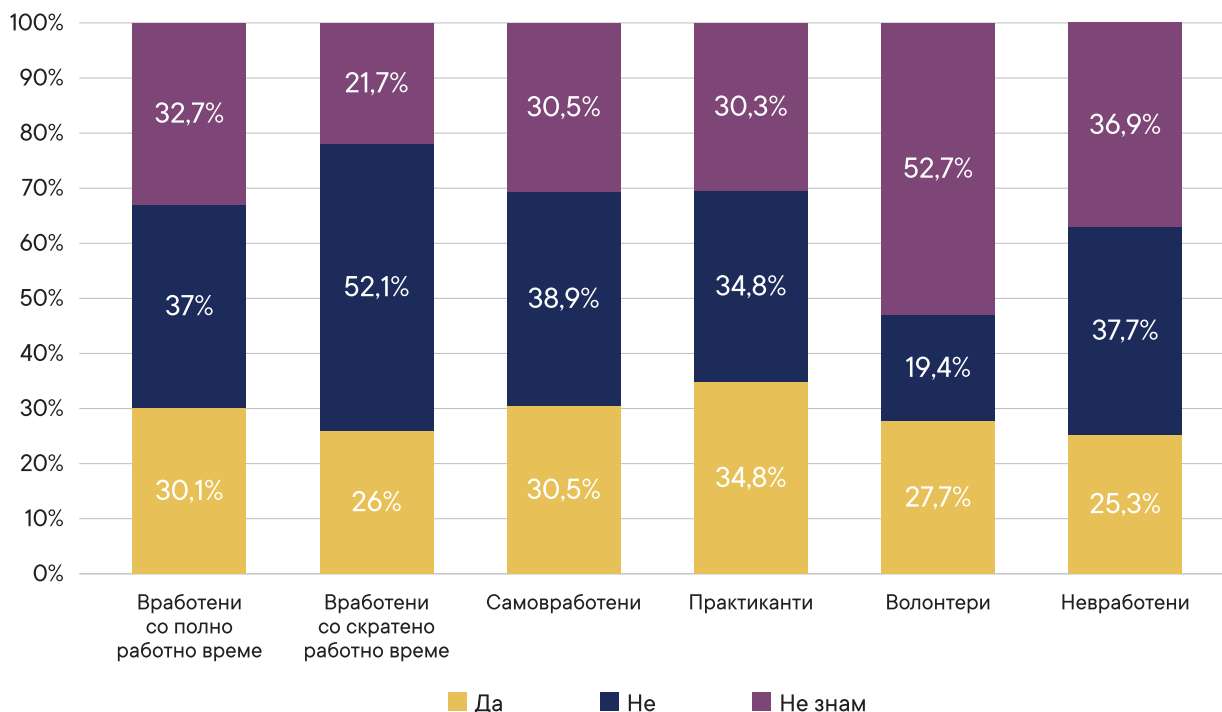
За разлика од анкетата, учесниците во фокус-групите во многу помала мера беа запознаени со коцептот на зелени работни места и зелени вештини. По објаснувањето, кај речиси сите учесници имаше консензус дека би сакале да стекнат зелени вештини и дека кон тоа е иднината на сите професии, кои во некоја мера ќе треба да ги вметнат зелените принципи на работење. Но, иако би сакале да се стекнат со вештините, не нужно би сакале да работат на зелено работно место.

„Јас би сакала да се стекнам со зелено работно место, како и да научам повеќе за овие работни места. Затоа што Западот и веќе целиот свет имаат голем број на зелени места и веќе сите и се стремат да отвораат зелени работни места, кои што вклучуваат зелени вештини.“
– женско, 25 години

„Натаму е иднината, сите професии ќе се стремат кон зелено работење и дефинитивно сите треба да се стекнеме со зелени вештини и да се грижime стварно за планетата.“
– женско, 21 година

Графикон 28

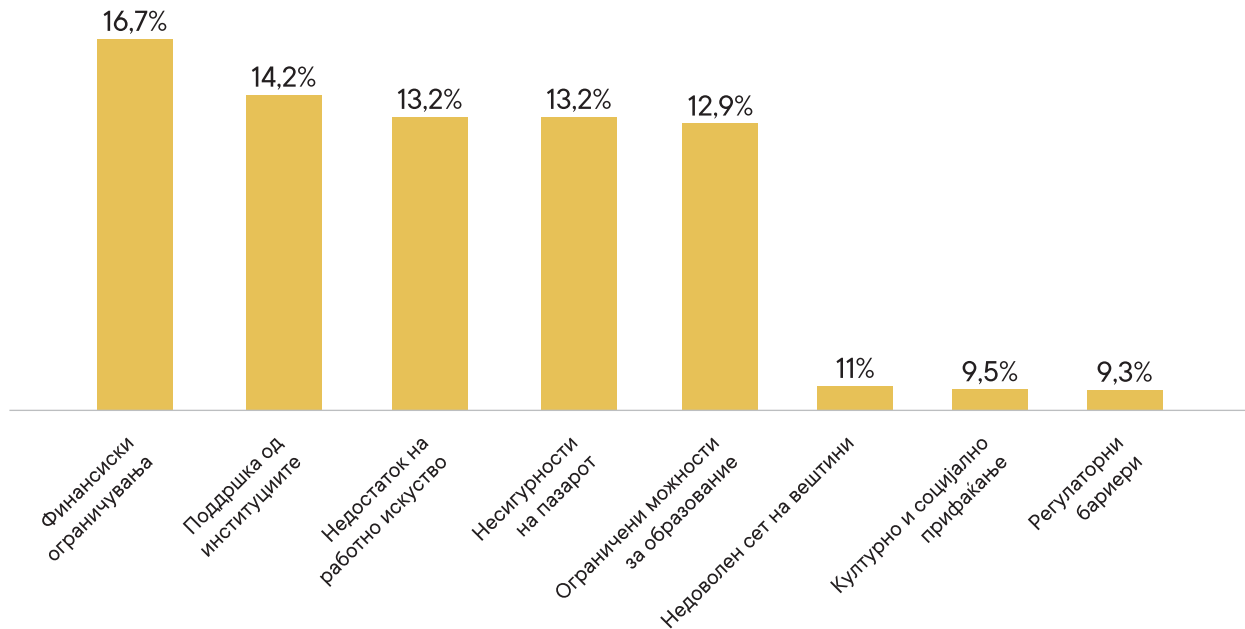
Интерес за занимавање со зелени вештини и работни места, според работниот статус



За најголем предизвик, односно бариера, во секторите во кои се отвораат зелените работни места, најголем процент од младите (16,7%) ги сметаат финансиските ограничувања, 14,2% од младите ја сметаат поддршката од институциите и по 13,2% од младите сметаат дека тоа се недостатокот на работно искуство, односно несигурноста на пазарот. За најмал предизвик во однос на зелените работни места младите ги посочуваат регулаторните бариери.

Графикон 29

Предизвици и бариери во сектори за зелени работни места



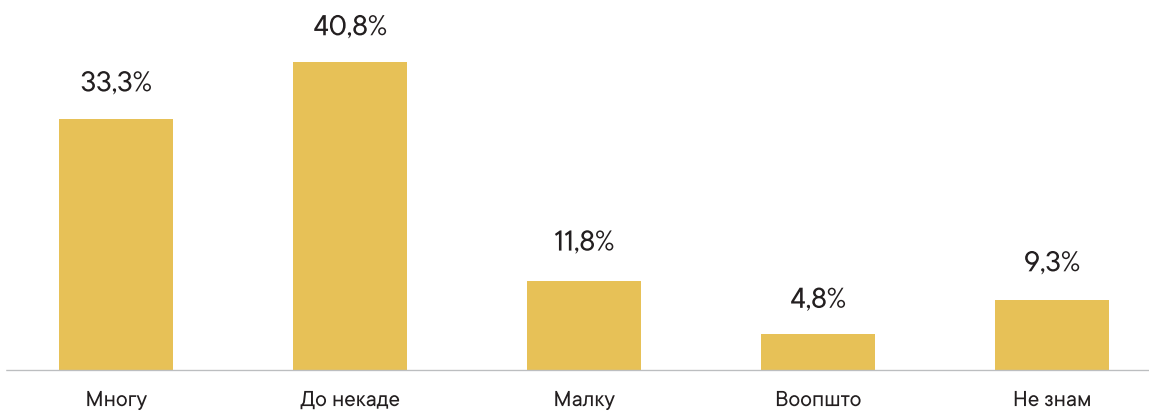
Отворање сопствен бизнис и претприемништво

Дел од испитаниците во истражувањето, согласно одговорите од демографските податоци, се самовработени, односно имаат започнато свој бизнис. Сепак од голем интерес за ова истражување беше и ставот на младите, односно нивните желби да станат претприемачи, односно да започнат свој бизнис. 33,3% од испитаниците се многу заинтересирани во иднина да станат претприемачи, односно да започнат сопствен бизнис. „До некаде“ е заинтересираноста на 40,8% од младите за започнување на свој бизнис, додека 11,8% од младите „малку“ се заинтересирани за претприемништвото, односно сопствен бизнис. 4,8% од испитаниците воопшто не сакаат да имаат свој бизнис, а 9,3% „не знаат“, односно не се сигурни за ваков пристап.

Мислењата на испитаниците од фокус-групите беа поделени во три групи. Делсметаат и се гледаат како сопственици на бизнис, и генерално се согласуваат дека треба да имаат искуство што ќе го стекнат на друго место, па потоа да го пренесат во свој бизнис. Другиот дел од учесниците воопшто не се заинтересирани да станат претприемачи и би сакале да работат во веќе етаблирани компании, бидејќи сметаат дека тие се постабилни работни места и би се задоволиле со пристојна плата работејќи во полето од интерес. Последната група се гледаат себеси во е-бизнис или стартап, наместо да бидат традиционални претприемачи.

Графикон 30

Интерес за претприемништво и започнување сопствен бизнис



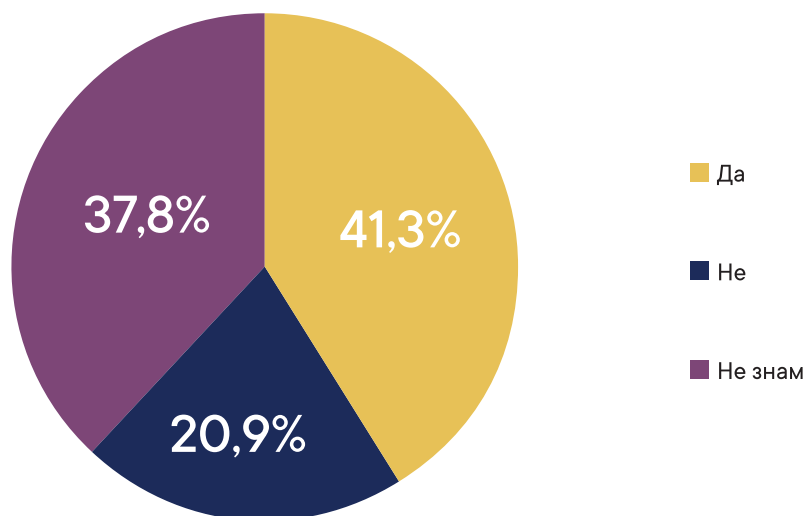
Во однос на стартап-бизнисите и ставот на младите за нивно ангажирање во тие бизниси, може да се заклучи дека 41,3% од младите сакаат да бидат ангажирани. Наспроти ова, 20,9% од младите не сакаат да бидат ангажирани во некој стартап-бизнис, додека 37,8% од испитаниците не знаат, односно засега немаат став по однос на ова прашање.

Од фокус-групите, не сите испитаници беа запознаени со концептот на стартап-бизнис, а по споделувањето на дефиницијата не многу беа заинтересирани за работење во тој бизнис. Од тие што споделија дека не сакаат да учествуваат, најчесто споделуваа дека претставува многу ризична и нестабилна работа, но со огромна можност за заработка доколку успее. Од друга страна, тие што изјавија дека сакаат да работат во ваков тип бизнис, тоа би го сториле доколку се работи за бизнис што е во полето на нивен интерес. Најмногу би го направиле тоа затоа што сакаат да придонесат за развојот на бизнисот.

„Би можела да размислувам, не во блиска иднина, ама некаде во подалечна иднина. Мене не ме мотивираат толку парите, колку слободата, сама да си ја утврдувам динамиката, сама да си го одредувам темпото. Кога ми се работи повеќе, да запнам повеќе, кога ми се одмара два-три месеци, да одмарам. Тоа најмногу ме привлекува кај претприемништвото.“
– женско, 29 години

Графикон 31

Интерес за работа во стартап-бизнис



Автоматизација и бизнис

Автоматизацијата и вештачката интелигенција извршија огромни влијанија во секој сектор, а особено во секторот на образованието и работните места. Веќе се спроведоа многу истражувања, кои се обидуваат да го истакнат влијанието и да понудат некои решенија. Колкаво е влијанието на автоматизацијата и на вештачката интелигенција беше дел од ова истражување, при што сакавме да го истражиме ставот на младите по однос на ова прашање. 37% од испитаниците имаат позитивен став во однос на влијанието на автоматизацијата и вештачката интелигенција врз работните места, односно сметаат дека ќе отворат повеќе работни места. Сепак, за најголем процент од испитаниците, односно за 47,7%, влијанието е неутрално, односно сметаат дека одредени работни места ќе бидат изгубени, наспроти можноста одредени работни места да бидат отворени. За 15,4% од испитаниците влијанието на вештачката интелигенција е негативно, односно автоматизацијата и вештачката интелигенција ќе придонесат за значително губење на многу работни места.

Учесниците од фокус-групите едногласно се согласија дека влијанието на ВИ неминовно ќе биде големо во секојдневниот живот и на пазарот на трудот, но, слично како и податоците од анкетата, дека ќе има и позитивно и негативно влијание, со тоа што дел од професиите може да исчезнат, а ќе се создадат други, исто како што се случувало и во минатото.

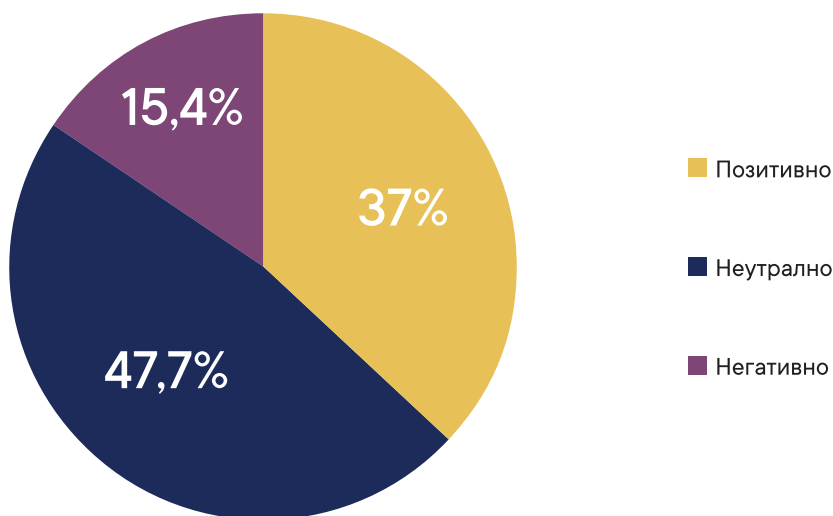
„Дефинитивно ќе влијае не само на пазарот на трудот, влијае и сега во нашите животи. Прави работи што ние би требало да ги направиме, многу работни позиции ќе ги снема. Мене тоа ме плаши, бидејќи јас лично се сомневам во границите на вештачката интелигенција. И сметам дека вештачката интелигенција може да оди од една крајност да биде добра за општеството, олеснителна, до тоа да биде само пропаст и да направи лоши работи.“
– женско, 19 години

„Мислам дека е меч со две острици, од една страна, ако се знае како - е одлично, од друга, пак, ако не се знае како - е катастрофално. Доколку продолжи да се развива, неопходно е правно да се регулира максимално, како превенција во иднина и да се насочи кон едукација за нејзино користење и на новите и на постарите генерации.“
– женско, 23 години

„И позитивно и негативно. Негативно бидејќи одреден број на задачите како дата-ентри би се автоматизирале и би имале одредена работна сила што би требало да се преквалификува. Од друга страна, позитивно, бидејќи може да унапреди ефикасност, продуктивност на организациите, едноставно дел од задачите да бидат автоматизирани и дел од луѓето да се пренасочат на други задачи со кои се додава вредност или е потребна поголема креативност. Како што сега користиме компјутери, сметам дека така ќе користиме вештачка интелигенција во иднина.“
– машко, 24 години

Графикон 32

Перцепција за влијанието на ВИ и автоматизацијата на пазарот на трудот



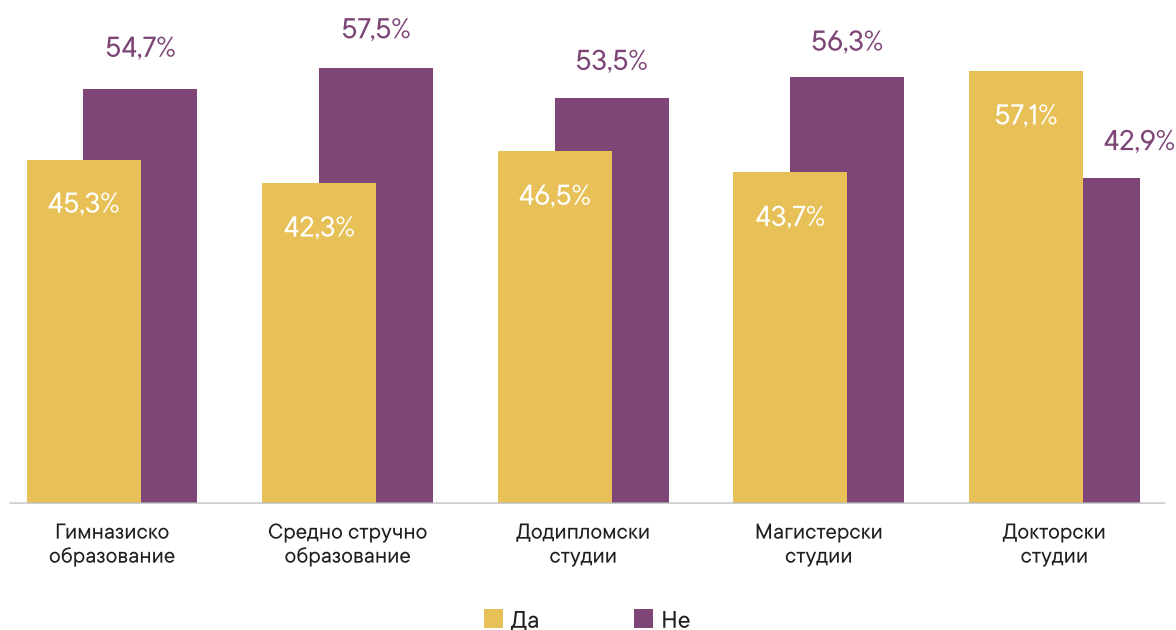
Кариерно советување

Кариерното советување, односно водство, е систем што е особено битен за младите во насока на нивна професионална ориентација и напредување. Неопходно е да има ваков систем во средното и високото образование како можност за соодветно насочување на младите и во однос на пазарот на трудот. Бидејќи прашалникот е наменет за младата популација, од особен интерес беше дали младите биле дел од ваков систем на кариерно советување. 44,7% од испитаниците одговориле потврдно, дека биле дел од систем на кариерно водство или советување, наспроти 55,3% од испитаниците, кои одговориле дека не поминале, односно немале искуство со кариерно водство или советување.

Значајни разлики во однос на ова прашање се појавуваат при анализа на одговорите по основа на различниот степен на образование. Учениците во средно образование и на додипломски студии во поголем процент немаат добиено кариерно водство или советување, споредено со студентите на докторски студии, кои во поголем процент го имале ова искуство.

Графикон 33

Стапка на добиено кариерно советување, според образовното ниво

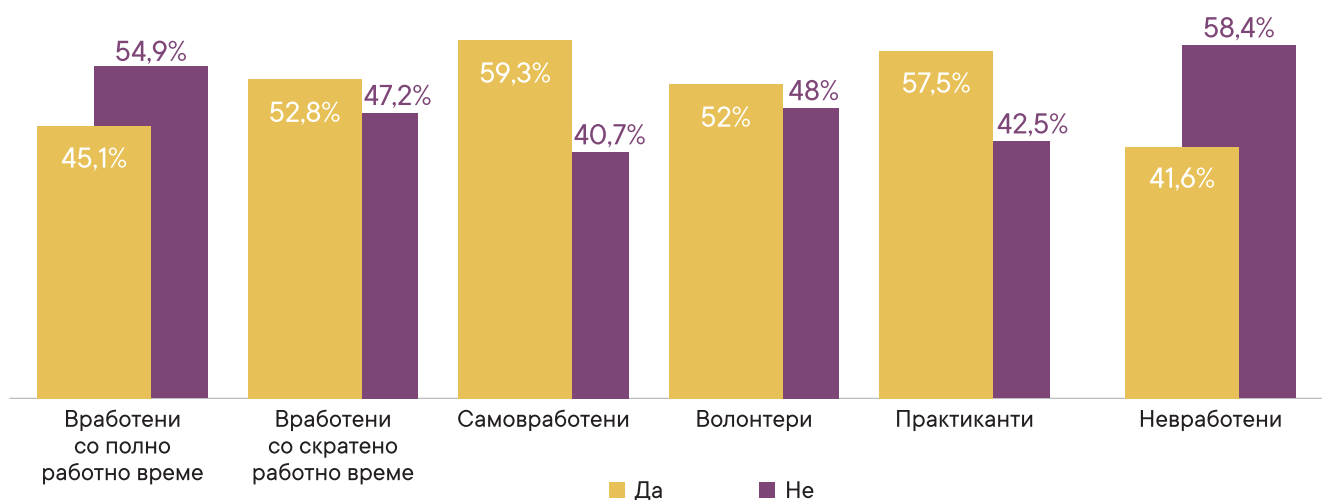


Во однос на прашањето за кариерно советување и водство се забележуваат значајни разлики во одговорите на испитаниците во зависност од нивната работна ангажираност. Кај испитаниците што се вработени со полно работно време и испитаниците што се невработени се забележуваат повисоки проценти на тие што не добиле кариерно советување и водство, за разлика од вработените со скратено работно време, волонтерите и практикантите.

Кога станува збор за учесниците од фокус-групите, мнозина од испитаниците се согласија дека добиле некаков вид кариерно советување и водство, но дека тоа не дало некаков значителен исход. Најчестиот тип советување што го добиле учесниците биле некаков вид тестови што им биле зададени за време на средното образование, а споменаа и дека добиле кариерно советување како дел од проект на невладина организација. Но, најмногу добиле неформален совет од своите блиски роднини и пријатели, кои им давале совети за следните кариерни чекори што може да ги преземат.

Графикон 34

Стапка на добиено кариерно советување, според работниот статус



На младите им беше оставена можност и да ни посочат кои пристапи за насочување во кариерата ги преферираат на начин на кој може да им помогне. Највисок процент, 32,2%, од испитаниците одговориле дека преферираат лично советување како пристап. 21,5% од испитаниците преферираат работилници за кариерно насочување, додека 14,8% преферираат онлајн-вебинари. 13,4% преферираат да имаат кариерно советување во рамките на високото образование, додека 13,2% би сакале да имаат советување во текот на средното образование. Само 4,9% од испитаниците не преферираат никакви пристапи за насочување во кариерата.

Учесниците од фокус-групе преферираат да имаат менторско или кариерно насочување во рамките на самиот образовен процес, сметајќи дека младите најсоодветно би се насочувале доколку тоа би било структурирано и со соодветна методологија применето во образовниот процес. Односно, доколку се посвети внимание кон наоѓање соодветна практична настава уште од средно образование, особено за стручни училишта.

Графикон 35

Преференции за пристап кон кариерно советување



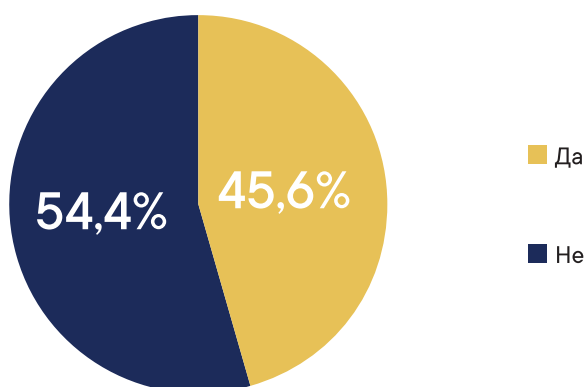
Мерки за вработување во Република Северна Македонија

Мерките за вработување во Република Северна Македонија се имплементираат преку активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот, кои треба да обезбедат креирање нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица, особено на младите. Во изминатите години активни се многу мерки за вработување млади. Дотолку повеќе што овие мерки за млади се дел и од Оперативниот план на Агенцијата за вработување, преку воведување квоти на проценти во рамките на секоја мерка што можат да бидат наменети за млади.

Наредниот сет на прашања беше наменет да се измерат искуствата и перцепцијата на младите во однос на мерките за вработување во земјата. 45,6% од испитаниците се запознаени со мерките за поддршка за вработување млади лица, додека повеќе од половина, односно 54,4%, од младите не се запознаени со овие мерки.

Графикон 36

Запознаеност со мерките за поддршка на вработување на младите

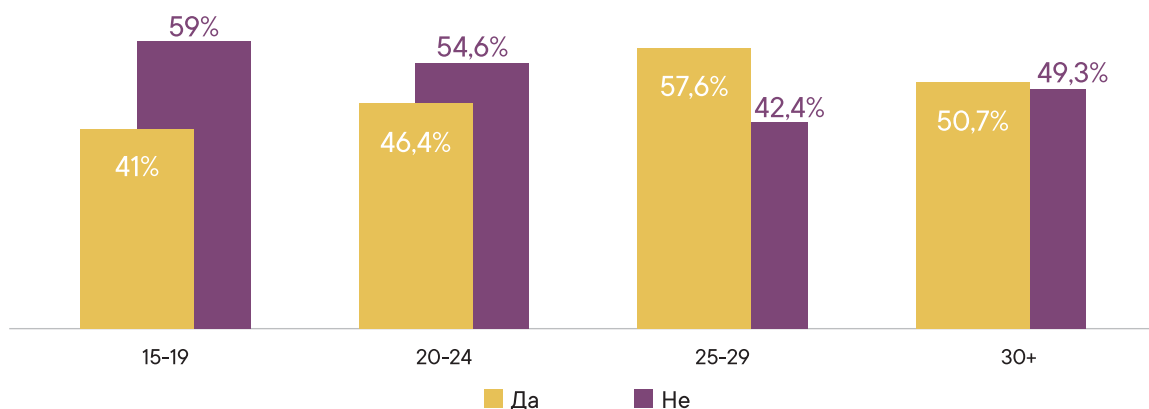


Значајни разлики се појавуваат во однос на познавањето на мерките за вработување условено од возраста на испитаниците. Најмалку запознаени со мерките за вработување се испитаниците на возраст од 15 до 19 години и од 20 до 24 годни, од кои поголем процент не знаат и не слушнале за мерките за вработување. Наспроти ова, испитаниците на возраст од 25 до 29 и тие што имаат повеќе од 30 години во поголем процент се запознаени со мерките за поддршка при вработување и самовработување на млади.

Кај учесниците од фокус-групите, степенот на запознаеност со мерките за вработување е на најниско ниво – само неколку учесници воопшто имале слушнато за нив. Само една учесничка беше запознаена со мерките за вработување на млади на АВРМ и со некои од можностите понудени преку невладините организации. Од друга страна, што е потполно очекувано, сите се изнаснија дека треба да има поголема промоција преку промотивни настани, информациски кампањи, особено преку медиумите што тие најчесто ги користат – социјалните мрежи. Некои од сугестиите беа тие да се промовираат во рамките на формалното образование во четвртата година од средно образование.

Графикон 37

Запознаеност со мерките за поддршка на вработување на младите, според возраста



Освен во однос на возраста, разликите меѓу испитаниците се појавуваат и во однос на степенот на образованието. Од приложените бројки, може да се заклучи дека испитаниците од повисоките степени на образование (магистерски и докторски студии) во поголема мера се запознаени со мерките за вработување, наспроти испитаниците од додипломски студии и средно образование.

Графикон 38

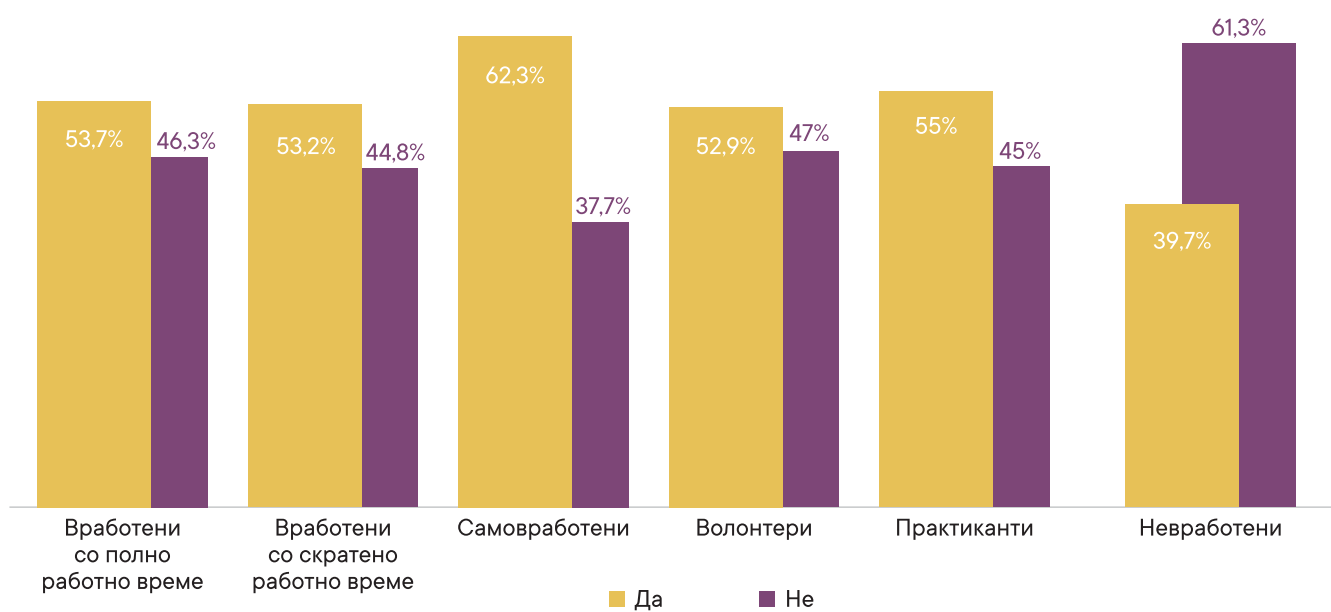
Запознаеност со мерките за поддршка на вработување на младите, според степенот на образование



Значајна разлика во однос на запознаеноста на испитаниците со мерките за вработување се појавува и по основа на степенот на работна ангажираност. Може да се забележи поголема неинформираност на испитаниците што одговориле дека се невработени, за разлика од другите категории на испитаници што се работно ангажирани.

Графикон 39

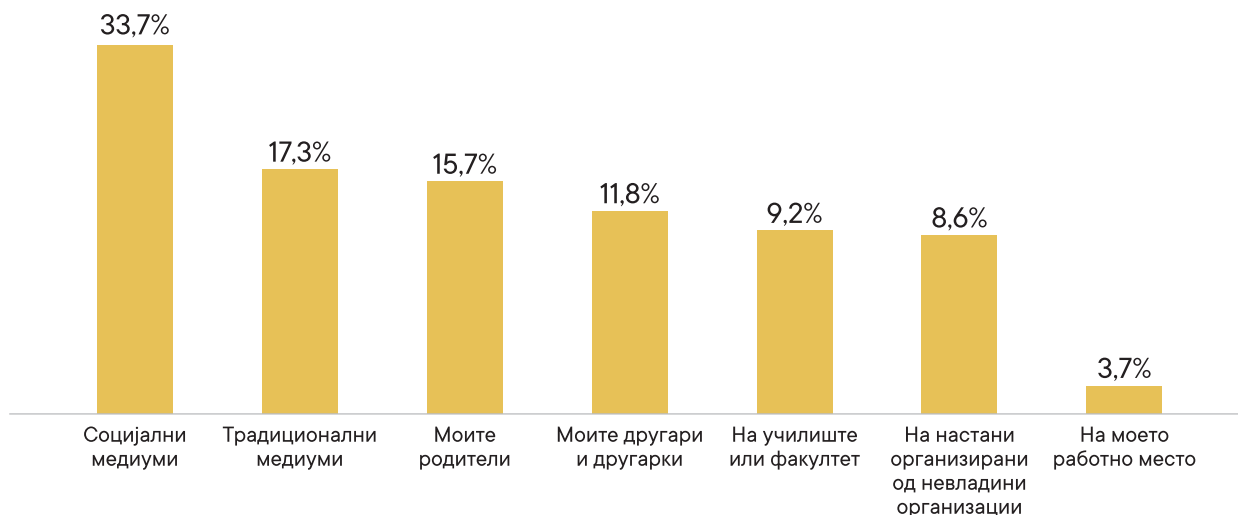
Запознаеност со мерките за поддршка на вработување на младите, според работниот статус



Од испитаниците што одговориле потврдно, односно дека се информирани за мерките за поддршка при вработување млади лица (45,6%), 33,7% се информирале преку социјалните медиуми, 17,3% се информирале од традиционалните медиуми, 15,7% се информирале од своите родители, додека 11,8% се информирале од другарите и другарките. 9,2% се информирале од училиште или факултет, додека 8,6% се информирале на настани од невладини организации. Само 3,7% од испитаниците за мерките за вработување се информирале на своето работно место.

Графикон 40

Канали за информирање за поддршка на вработување на младите

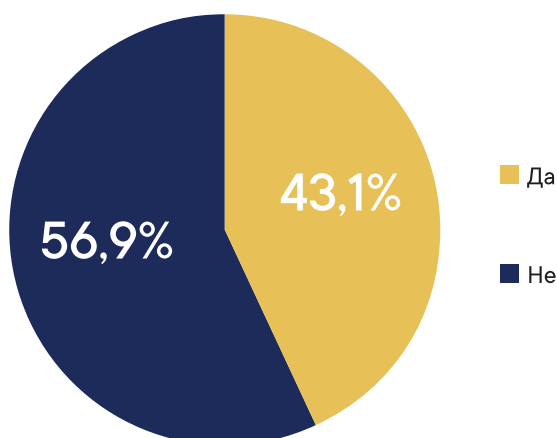


Повторно само за испитаниците информирани за мерките за поддршка при вработување и самовработување на млади луѓе беше прашањето „Дали сметаш дека се корисни и навистина помагаат младите да може да се вработуваат и да имаат стабилни работни места?“. Повеќе од половина од младите (56,3%) сметаат дека мерките за вработување се корисни за младите, наспроти 16,6%, кои сметаат дека мерките за вработување не се корисни и не придонесуваат за стабилност на работните места за младите. 27,1% не се сигурни, односно не знаат каков е ефектот од мерките за поддршка на вработување и самовработување на млади луѓе.

Во однос на искористувањето на мерките, 43,1% од испитаниците што се запознаени со постоењето на мерките, одговориле дека тие или некој од нивните другари или другарки искористил некоја од мерките, наспроти 56,9% од испитаниците кои одговориле дека мерката не ја искористиле ниту тие лично ниту некој од нивните другари или другарки.

Графикон 41

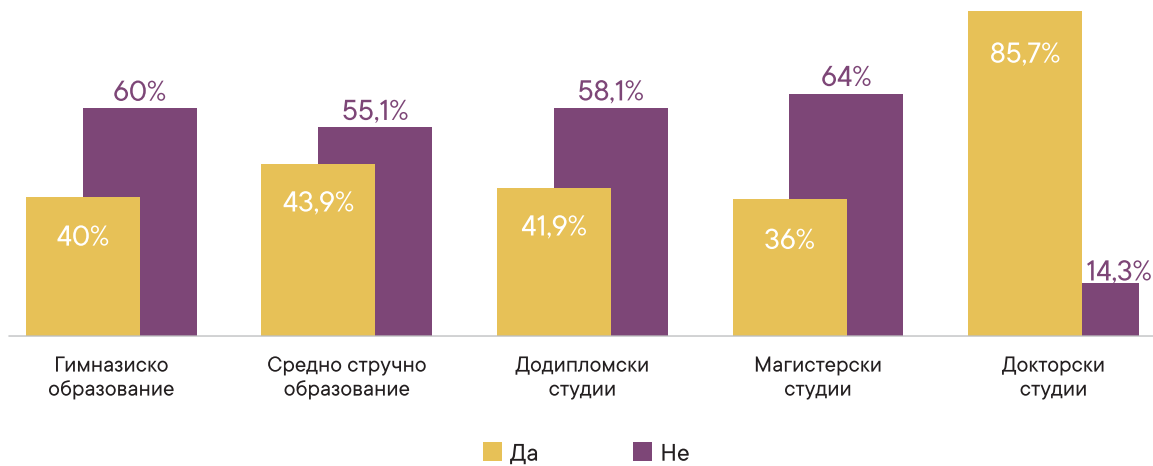
Стапка на користење на мерките од испитаниците или нивните пријатели



Тоа што се појавува како значајна разлика во поглед на искористувањето на мерките за поддршка при вработување, односно самовработување на млади, се одговорите на испитаниците што се на докторски студии или ги имаат завршено, кои во голем процент - 85,7% одговориле дека лично тие или нивни другари и другарки ги искористиле мерките.

Графикон 42

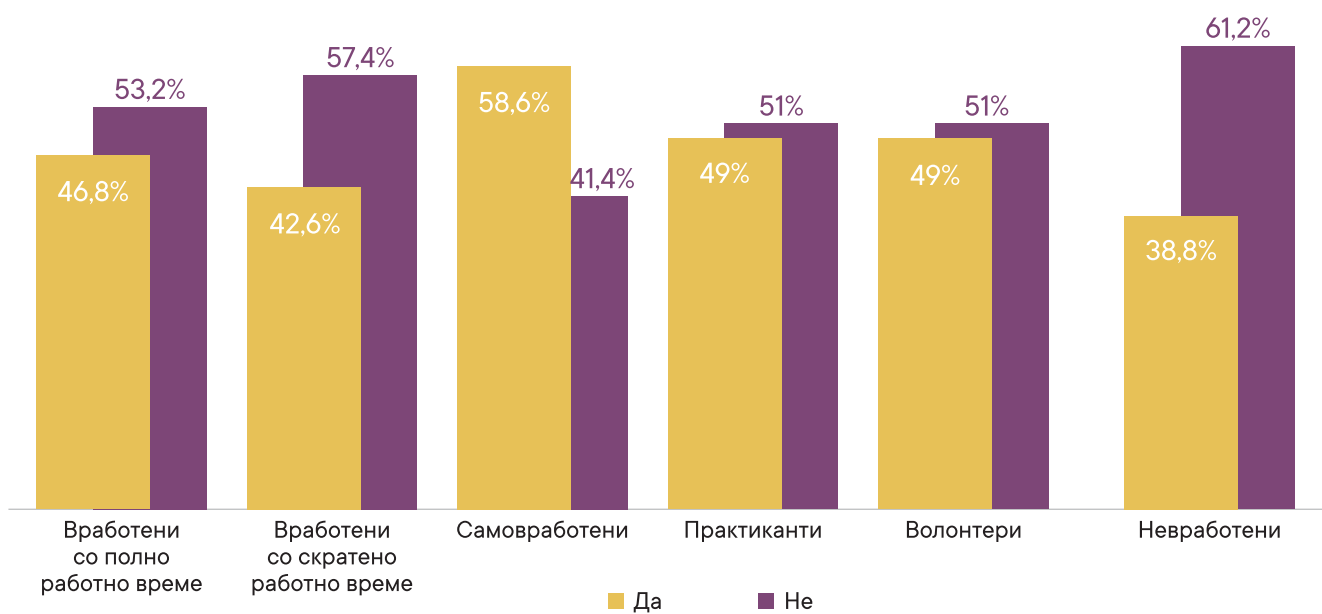
Користење на мерките од испитаниците или нивните пријатели, според степенот на образование



Значајни разлики во однос на искористувањето на мерките за вработување се појавуваат и по основа на работната ангажираност на испитаниците. Поголем процент испитаници што се самовработени (или некој нивен другар/другарка) ги искористиле за разлика од другите категории испитаници.

Графикон 43

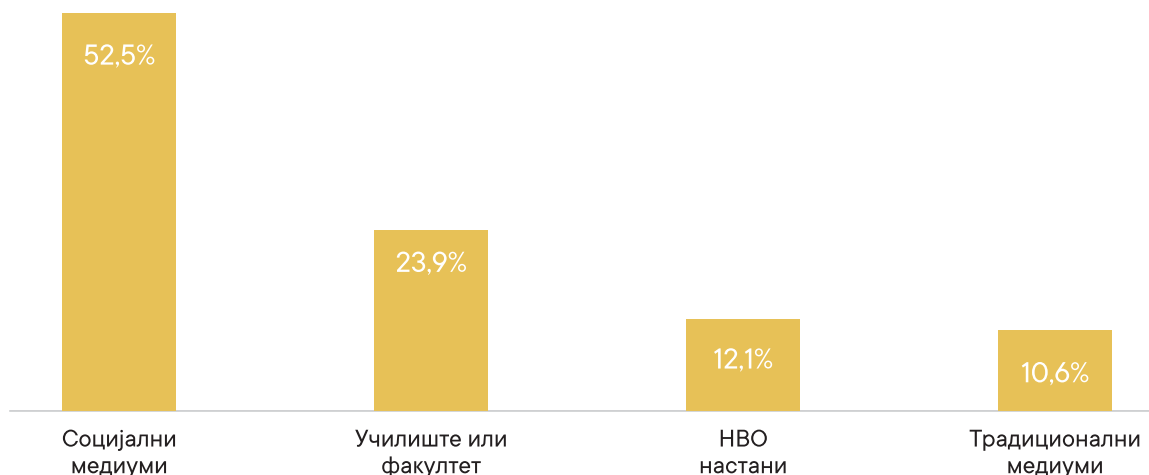
Користење на мерките од испитаниците или нивните пријатели, според работниот статус



Испитаниците што одговорија негативно на првото прашање од овој сет, односно дека не се запознаени со мерките за поддршка при вработување и самовработување на млади, беа прашани „како би сакал/а да се информираш за овие мерки за поддршка при вработување и самовработување на младите?“. Најголем број од испитаниците, односно 52,5%, сакаат да се информираат преку социјалните медиуми, додека 23,9% сакаат да се информираат преку формалниот систем на образование, односно училиште или факултет. 12,1% ги навеле настаните на граѓанските организации како пожелен начин на информирање за мерките за поддршка за вработување или самовработување на млади, додека 10,6% навеле дека сакаат да се информираат преку традиционални медиуми.

Графикон 44

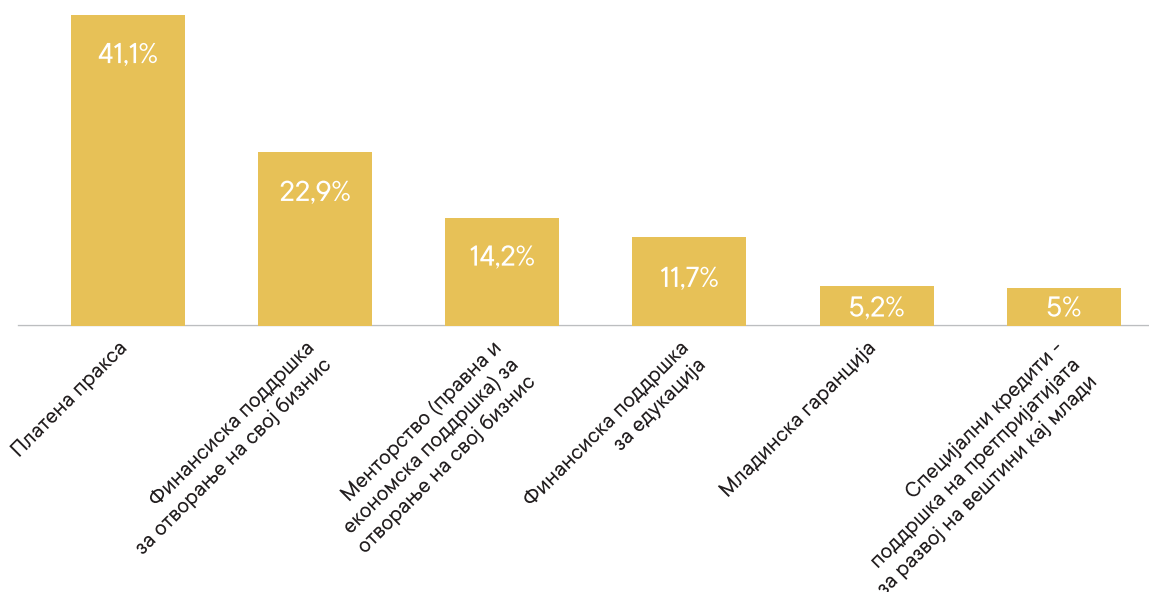
Преференции за начини на информирање за мерките



Во однос на наредното прашање се издвоија најпопуларните мерки за поддршка при вработување, односно самовработување на млади, со цел да може да ги прашаме младите која од мерките ја сметаат како најкорисна за нив во процесот на вработување. Повеќе од третина од младите, односно 41,1%, се изјасниле дека платена пракса е најкорисна мерка, додека за 22,9% од испитаниците најкорисна мерка е финансиска поддршка за отворање свој бизнис. 14,2% се изјасниле дека најкорисна мерка е менторство, односно правна и економска поддршка од искусни професионалци за отворање свој бизнис. За 11,7%, најкорисна мерка е финансиската поддршка за едукација, а за 5,2% од испитаниците - младинската гаранција. За 5% од испитаниците најкорисни би биле специјалните кредити - поддршка на претпријатијата за развој на вештини кај млади.

Графикон 45

Најпопуларни мерки за поддршка при вработување млади

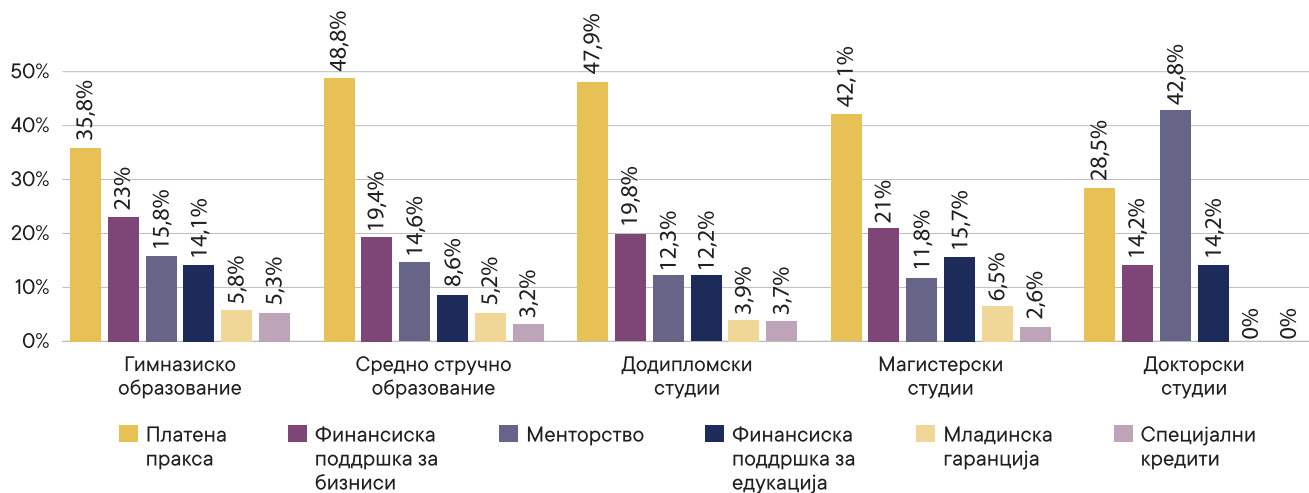


Во однос на ова прашање, кај испитаниците се појавуваат значајни и интересни разлики според степенот на образование. Додека за испитаниците во сите степени на образование (средно образование, додипломски, магистерски студии) е најбитна платената пракса, за испитаниците што се на докторски студии, во најголема мера, најкорисна како мерка би била менторството, односно правната и економската поддршка за отварање свој бизнис.

Графикон 46

Најпопуларни мерки за поддршка при вработување млади, според степенот на образование

Која од наведените мерки што до сега се реализирала сметаш дека најмногу би ти користела тебе во процесот на вработување/ образование?

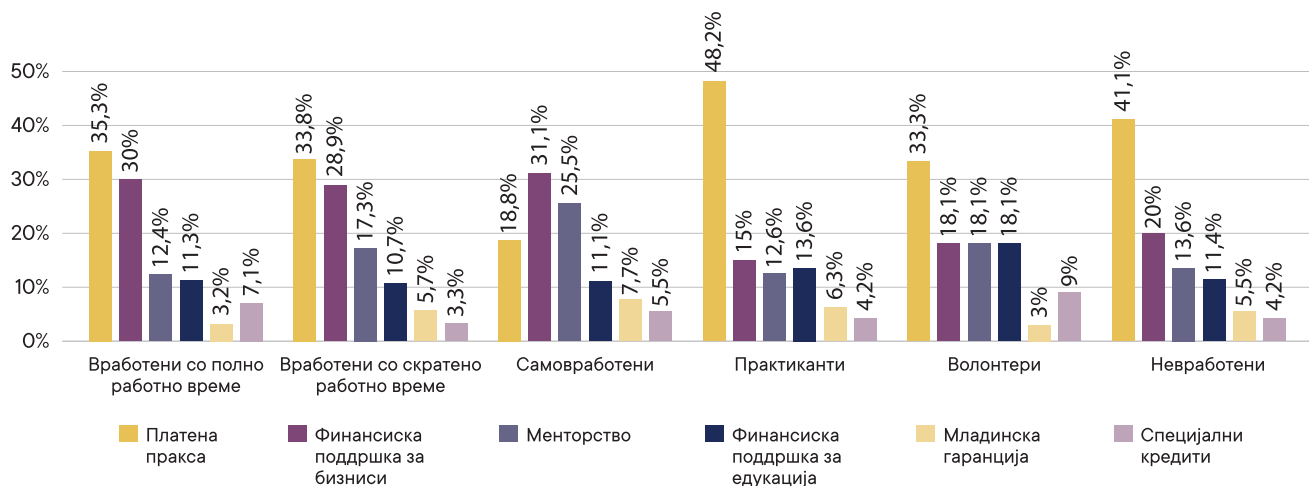


Значајни разлики во однос на различните мерки како поддршка за вработување, односно самовработување на млади лица има и според различниот работен статус. Тие што се самовработени имаат различна потреба за мерки за поддршка отколку другите испитаници што се на друг начин ангажирани. Всушност, на испитаниците што се самовработени потребни им се мерки за поддршка на бизнисите, наспроти другите категории кај кои платената пракса се издвојува како најпотребна.

Графикон 47

Најпопуларни мерки за поддршка при вработување на млади, според работниот статус

Најпопуларни мерки за поддршка при вработување на млади, според работниот статус



Заклучок

Односот помеѓу образованието и пазарот на трудот за младите денес претставува нејасна слика на стремеж и актуелни состојби. Ова истражување откри сериозна неповрзаност помеѓу образовните определби на младите и нивното сегашно вработување, при што значителен дел од работната сила се ангажира во улоги што се разликуваат од нивното поле на студирање и учење. Тоа ја нагласува системската неусогласеност помеѓу аутпутот на формално образовните институции и трендовите на пазарот на трудот.

И покрај тоа, кога станува збор за избор на кариера, младите испитаници најчесто би избрале професии што се во согласност со нивното образование. Всушност, нивниот избор се смета и како двигател на задоволство од работата и како потенцијален пат до успех во кариерата. Тенденцијата кај младите за често преминување помеѓу работни места сугерира основна потрага по оптимални услови за вработување и можеби подлабока потрага по значајна работа и исполнување на условите што младите ги бараат од работното место.

Секторски, ИТ и здравствената индустрија се појавуваат како најбарани професии, привлекувајќи значителен дел од младите, особено младите од гимназиското образование, но и тие што се на додипломски студии. Оваа склоност може да биде одраз на високите плати и другите подобности од тие работни места. Финансиската награда е тоа што доминира во одлуките за избор на кариера, при што речиси половина од младите ги наведуваат економските придобивки како примарен мотивационен фактор, што е логично за изборот на ИТ и сродните професии.

Оваа студија, исто така, ја истакна итната потреба за континуиран развој на вештини, при што комуникацијата, решавањето проблеми и креативноста се идентификувани како клучни области што бараат подобрување. Преференцијата за практично, искусно учење преку практиканство ја нагласува вредноста на реалното искуство од реалниот свет.

Изненадувачки, постои значителен јаз меѓу дигиталната писменост кај младите и писменоста за новите професии, што укажува на потенцијална неповрзаност помеѓу тековните образовни програми и потребните компетенции за идната работна сила. Овој јаз се протега и во сферата на претприемништвото и културата на стартап, кои се во линија со аспирациите на младите луѓе, што укажува на промена кон подинамични и автономни форми на вработување.

Наодите, исто така, укажуваат на недоволно искористување на услугите за кариерно насочување, кои доколку соодветно се имплементираат, би можеле да послужат како клучна алатка за помагање на младите да се насочат и движат низ сложеноста на современиот пазар на трудот. Истражувањето покажа дека личното советување би можело да игра клучна улога во кариерното советување и поддршката за кариера.

Она што особено загрижува од ова истражување е незапознаеноста на младите со мерките за поддршка на вработување и самовработување, што е особено изразено кај невработените млади, кои имаат најголема потреба од овој вид активности. Незапознаеноста ја нагласува сериозната потреба за стратешки комуникациски алатки и напори, користејќи платформи како што се социјалните медиуми за да се премости јазот до информациите кои се наменети и треба да стигнат до младите.

Препораки

Наодите од ова истражување покажаа сериозни индикации за кои е неопходно да бидат сеопфатно искористени од страна на креаторите на политики и донесувачите на одлуки, како и од сите други организации што се занимаваат со овие прашања. Од податоците се согледува потребата кај младите да ги усовршуваат своите вештини, потребата од интервенција во формалниот образовен систем, но и подобро разбирање на потребите и очекувањата што младите ги имаат од работните места.

- 1. Развој на образовни програми.** Неопходно е да се развијат програми и наставни програми во образовните институции тесно усогласени со сегашните и идните барања на пазарот на трудот, особено во секторите со висока побарувачка, како што се ИТ, здравството и правото. Ова усогласување ќе го премости јазот помеѓу образовните достигнувања и реалноста на пазарот на трудот, имајќи предвид дека професиите што се во овие области се најбарани од страна на младите. Ваквиот јаз несомнено треба да се надмине и со соодветно функционирање на кариерните центри во средното и високото образование или, пак, нивно воспоставување таму каде што е потребно. Така ќе може соодветно да се одговори на потребите на младите, со посебен фокус на оние што се невработени, за да помогнат во информираното донесување одлуки за кариера и стратегии за барање работа.
- 2. Развој на вештини што се фокусираат на комуникација, решавање проблеми и креативност.** Треба да се спроведат иницијативи за развој на вештини што се фокусираат на комуникација, решавање проблеми и креативност. Овие иницијативи, достапни за средношколците, студентите и за младите професионалци ќе поттикнат континуирано учење и приспособливост, кои се клучни на денешниот динамичен пазар на трудот.

Дотолку повеќе, потребна е сеопфатна и соодветна промоција на веќе воспоставените практики за надградба на вештините кај младите на социјалните медиуми. На државно ниво, неопходно е сите предвидени обуки да бидат соодветно промовирани, особено помеѓу невработените млади, со цел да може да се направи напредок во оваа област.

3. Пракса. Податоците покажуваат сериозна потреба кај младите да ги надградуваат своите вештини преку праксата, што значи дека младите ги преферираат практичните искуства за учење, но и личниот пристап при обучување. Поради тоа треба активно да се промовираат веќе постојните мерки за платена пракса и практична обука што ги државата нуди преку АВРСМ, бидејќи сите имаат придобивка од тоа – финансиска придобивка има самата организација или компанија, стекнување практично искуство за младите, како и државата, со тоа што ќе се збогати со кадарни и професионални работници.





земји, туку ќе може соодветно со своето знаење да придонесат и за подигнување на свеста за заштитата на животната средина. Со ова ќе поттикне и желбата на младите за професии што водат кон поголема заштита на животната средина. Соодветно со сите мерки и интервенции од ресорните институции во оваа насока, неопходни се образовни материјали и зајакнување на вештините кај младите во оваа област.

6. **Претприемништво и развој на стартап-екосистем.** Поддршката на претприемништвото и на развојот на стартап-екосистемот е исто така од суштинско значење. Ова може да се постигне со обезбедување ресурси, менторство и финансиска поддршка за младите претприемачи, особено во почетните сектори, поттикнувајќи средина погодна за иновации и креативност. Особено е значајно младите претприемачи да се поттикнуваат со соодветни мерки наменети не само за отворање и почнување сопствен бизнис, туку и за раст и развој на бизнисот, кои ќе им овозможат стабилност и конкуритивност на меѓународниот пазар. Сепак, менторството треба да се разликува во зависност од стартап-индустријата во која младите ќе сакаат да се развиваат.
7. **Комуникациски стратегии.** Потребни се подобрени комуникациски стратегии од државните и локалните органи, особено преку социјалните медиуми, за да се подигне свеста кај младите за државните мерки за вработување и самовработување. Младите, несомнено, се информираат најмногу преку социјалните медиуми, кои и ги посакуваат како средство за информирање. Во таа насока треба да се смислат соодветни комуникациски стратегии со цел да може да се опфатат „популарните“ канали за промоција на мерки и обуки во зависност од возраста на младите во целната група. Затоа е неопходно да се развијат механизми за промоција на социјални медиуми, кои не се нужно врзани со каналите на државните органи, имајќи предвид дека младите не секогаш ја следат нивната содржина.
8. **Менторски програми.** Работодавците се охрабруваат да усвојат покреативни и подинамични задачи, особено за младите, оддалечувајќи се од повторливи и процедурални задачи. Оваа промена подобро ќе ја вклучи младата работна сила и ќе го искористи нивниот целосен потенцијал. Во таа насока, развивањето менторски програми во соработка со кариерните центри, но и приватниот сектор, би овозможило структуриран, сеопфатен и уникатен пристап во секоја професија. Младите треба да се охрабруваат за иновативни и креативни методи, при тоа овозможувајќи им соодветни обуки на работното место и личен пристап и менторство за искористување на нивниот севкупен потенцијал.
9. **Активности за промоција.** Во нашата земја постојат мерки наменети за поддршка за вработување, односно самовработување на младите. Дополнително, сите акции и активности од оперативните планови во одреден процент се наменети за младата популација. Она што е особено битно е промоцијата на овие мерки да се зголеми. Покрај преку социјалните медиуми како начин на промоција, неопходно е да се промовираат и преку формалниот систем на образование, за да стигнат до сите ученици. Промоцијата, особено, треба да е насочена кон невработените млади, за да има сериозен ефект на зголемувањето на вештините и младинската вработеност.

4. **Дигитална писменост.** Премостувањето на јазот во дигиталната писменост е исто така клучно. Воведувањето и зајакнувањето на програмите за дигитална писменост, особено фокусирајќи се на е-бизнисот, ќе ги опреми младите со основните вештини за модерната дигитална економија.

5. **Зелени вештини и заштита на животна средина.** Паралелно, интегрирањето на зелените вештини и содржината фокусирана на одржливост во образовните наставни програми и програмите за обука ќе ја одрази растечката важност на еколошката одржливост на глобалниот пазар на трудот. При ваквиот пристап не само што младите ќе станат поконкурентни на пазарот на трудот и ќе бидат рамо до рамо со своите вршници од европските

Библиографија

Angelkovska, T., & Atanasovska-Neveski, V. (2020). Unemployment spells and skills mismatch: Evidence from North Macedonia's youth labour force. In W. Bartlett & V. Monastiriotis (Eds.), *Social Exclusion and Labour Market Challenges in the Western Balkans* (p. 151). Cambridge Scholars Publishing.

Nedelkoska, L., & Neffke, F. (2019). Skill Mismatch and Skill Transferability: Review of Concepts and Measurements. *Papers in Evolutionary Economic Geography (PEEG)*, Article 1921. <https://ideas.repec.org/p/egu/wpaper/1921.html>

Nejkovska, B. (2020). *Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local levels* | ETF. European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-demand-and-supply-north-macedonia-analysis-regional>

Review of national career development support systems in the Western Balkans. (2022). European Training Foundation. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-09/ETF_WB%20synthesis%20report_EN.pdf

Ламева, Б. (2022). *Длабинска анализа на постигањата на учениците во Република Северна Македонија—Programme for International Student Assessment PISA 2018*. Државен испитен центар. https://dic.edu.mk/wp-content/uploads/2023/10/PISA-izvestaj-2018-19_m_isbn.pdf

Ламева, Б., Андонова - Митревска, Т., Реџеми, Л., Наумовска, В., Спасовска-Бинчева, К., Јорданова, Д., & Рамадани, Р. (2015). *Извештај за постигнувањата на учениците во Република Македонија—Programme for International Student Assessment PISA 2015*. Државен испитен центар. <https://dic.edu.mk/wp-content/uploads/2017/11/Pisaizvestaj2015.pdf>

Додаток:

1. Колку години имаш?

- a. 15–19
- b. 20–24
- c. 25–29
- d. 30+

2. Избери пол

- a. Машки
- b. Женски
- c. Не сакам да одговорам

3. Дали живееш во урбана или рурална средина?

- a. Град/Урбана
- b. Село/Рурална
- c. Не знам

4. Напиши го местото каде живееш? _____

5. Дали во моментот си дел од формалниот образовен систем (средно училиште или факултет)?

- a. Да
- b. Не

6. Само за а. – Кој степен на образование го посетуваш во моментот?

- a. Средно училиште – гимназија
- b. Средно стручно училиште
- c. Додипломски студии
- d. Постдипломски студии – магистратура
- e. Постдипломски студии – докторат

7. Те молам избери ја опцијата што најдобро го отсликува твојот статус во кариерата

- a. Вработен/а, со полно работно време
- b. Вработен/а, со скратено работно време
- c. Самовработен/а
- d. Јас сум практикант
- e. Јас сум волонтер
- f. Невработен/а

8. Во кој сектор моментално работиш?

- a. Јавен сектор (образование, здравство, администрација итн.)
- b. Приватен сектор (бизнис, малопродажба, угостителство итн.)
- c. Непрофитен сектор (добротворна организација, НВО итн.)
- d. Самовработен или хонорарен
- e. Индустриски сектор (производство, градежништво итн.)
- f. Технолошки сектор (ИТ, развој на софтвер итн.)
- g. Креативен сектор (уметност, медиуми, дизајн итн.)
- h. Транспорт и складирање (на пр. земја, вода и воздух транспортни, складишни и помошни активности, поштенски и курирски активности итн.)
- i. Телекомуникации
- j. ПР, аудио-визуелно емитување и промоција, издаваштво
- k. Угостителство, сместување и услуги за храна (на пр. хотели, ресторани итн.)
- l. Друго _____

9. Дали го работиш тоа за кое си студирал/а и учел/а?

- a. Да
- b. Не

- 10. Колку долго работиш на моменталното работно место?**
- Помалку од 1 година
 - 1–3 години
 - 3–5 години
 - Повеќе од 5 години
 - Не знам
- 11. Колку луѓе работат во компанијата во која работиш? Ова вклучува скратено работно време и вработени со полно работно време.**
- 1–10
 - 11–49
 - 50–249
 - 250 и повеќе
 - Не знам
- 12. Колку од вработените во компанијата во која работиш се млади луѓе?**
- 1–5
 - 5–10
 - 10–20
 - Повеќе од 20
 - Сите
- 13. Дали бројот на млади луѓе што работат во твојата компанија се зголеми, остана приближно ист или се намали откако ти дојде на тоа работно место?**
- Се зголеми
 - Се намали
 - Остана приближно ист
 - Не знам
- 14. Колку често на твоето работно место ги извршуваш следниве задачи (како избори во табелата ги имаат Секогаш, Често, Понекогаш, Никогаш):**
- Кратки задачи што често се повторуваат
 - Следење детални процедури и инструкции
 - Јас го избирам методот за мојата работа
 - Ги планирам моите активности
 - Работа на различни задачи надвор од описот на работно место
 - Учам нови
- 15. Дали може да ни кажеш каков договор имаш на твоето работно место?**
- Договор на неопределено време
 - Договор на определено време
 - Консултантски договор
 - Договор за практиканство
 - Договор за волонтерство
- 16. Дали го учиш/студираш, посетуваш обука или си го учел/студирал/а или си посетувал обука, тоа што сакаш во иднина да го работиш:**
- Да
 - Не
 - Не сум сигурен/а
- 17. Во која област би сакал/а да биде твојата идна професија? Може да биде и во истата професија во која досега си ангажиран/а.**
- Технологија/ИТ
 - Медицина и здравство
 - Инженеринг
 - Образование и академија
 - Финансии и економија
 - Наука и одржливост на животната средина
 - Креативни уметности и дизајн

- h. Продажба, маркетинг и односи со јавноста
- i. Угостителство и туризам
- j. Право и политика
- k. Производство и занаетчиство
- l. Друго, наведи: _____

Само за друго. Посакуваш професија во некоја друга индустрија? Напиши ни во која. _____

18. Која е основната причина за твојот интерес за оваа професија? Те молам избери најмногу два одговора кои ги сметаш за причини за избор на твојата посакувана професија:

- a. Плата и финансиски бенефиции
- b. Можности за напредување во кариерата
- c. Сигурност и стабилност на работата
- d. Интелектуален предизвик и стимулација
- e. Можности за креативност
- f. Престиж и социјален статус
- g. Можности за патување или меѓународна работа
- h. Друго. Наведи: _____

Само за друго. Имаш друга причина поради која ја избра оваа професија? Напиши ни која е. _____

19. Колку беа важни следните фактори во твојата одлука да се занимаваш со професијата што ја посакуваш? Те молам избери најмногу три фактори што се одлучувачки за да ја работиш твојата професија:

- a. Работата се совпаѓа со твоите квалификации и вештини
- b. Можност за работа во друга држава
- c. Очекувани приходи
- d. Безбедност на работното место
- e. Стабилност на работното место (долгорочност)
- f. Страст/интерес за областа
- g. Влијание на семејството или пријателите
- h. Достапност на работни места на пазарот
- i. Можности за напредување
- j. Социјален престиж/статус поврзан со професијата
- k. Флексибилност (работно време, опции за работа на далечина итн.)
- l. Можности за придонес во општеството
- m. Однос со колеги
- n. Новата технологија што се употребува

20. Дали мислиш дека постои јасен пат за раст или напредок во кариерата во твојата моментална работа/индустрија?

- a. Да
- b. Не
- c. Не знам

21. Каде се гледаш себеси во следните 5 години во однос на кариерата?

- a. На висока позиција во мојата избрана индустрија
- b. На висока позиција во мојата сегашна компанија
- c. Започнување или водење сопствен бизнис
- d. На надградба на моето образование
- e. На позиција во друга индустрија
- f. Друго

22. Имајќи го предвид твоето ниво на образование (факултет, средно училиште, обуки и курсеви), колку сметаш дека е релевантно за извршување на работните задачи во твојата индустрија?

- a. Многу релевантно
- b. Не е многу релевантно
- c. Мојата работа може да се извршува и со други видови образование
- d. Не е релевантно
- e. Мојата работа бара друг степен на образование
- f. Мојата работа може да се извршува и без степен на образование

- 23. Во последните 12 месеци, дали си учествувал/а во некоја активност за образование или обука за учење нови вештини поврзани со кариера? Избери ги сите опции што одговараат на твојата ангажираност:**
- Курсеви
 - Работилници или семинари
 - Обука на работно место
 - Обука за извршување работни задачи
 - Онлајн-обука
- 24. Дали сметаш дека е потребно да се надградуваат твоите вештини за работа во наредниот период за да може добро да си ги извршуваш работните задачи?**
- а. Да, многу
 - б. Да, но ограничено
 - в. Да, ако се надополнуваат моите работни задачи
 - г. Не, воопшто
 - д. Не знам
- 25. Кои специфични вештини мислиш дека се од суштинско значење за твојата професија? Тука изборот направи го за професијата што ја посакуваш.**
- а. Комуникациски вештини
 - б. Менаџмент
 - в. Дигитални вештини
 - г. Креативност
 - д. Решавање предизвици и проблеми
 - е. Адаптабилност и флексибилност
 - ж. Организација на време и задачи
 - з. Друго
- 26. Како ги стекнуваш или можеш да ги стекнеш овие вештини или компетенции (на пример, преку образование, самостојно учење, практиканти итн.)?**
- а. Во средно образование
 - б. На факултет
 - в. Преку практиканство
 - г. Преку волонтерство
 - д. Преку ангажман во невладини организации
 - е. Преку ангажман во приватни компании
 - ж. Преку посета на курсеви
 - з. Друго
- 27. Колку самоуверено се чувствуваш за твоите вештини што се однесуваат на професијата што ја посакуваш?**
- а. Многу
 - б. Доволно
 - в. Малку
 - г. Воопшто
 - д. Не сум сигурен/а
- 28. Дали сметаш дека твоите вештини стекнати од образовниот процес се конкурентни на пазарот на трудот?**
- а. Многу се конкурентни
 - б. До некаде се конкурентни
 - в. Во многу мала мера се конкурентни
 - г. Воопшто не се конкурентни
 - д. Не знам
- 29. Како планираш да ги подобриш или прошириш твоите вештини во иднина?**
- а. Да посетувам курсеви
 - б. Да ги практикувам во својата работа
 - в. Не планирам да ги подобрам или проширам, доволен е овој степен досега
 - г. Не сум размислувал/а на темата
 - д. Друго

30. Дали сакаш постојано да се усовршуваш или доусовршуваш во текот на кариерата поради промените за барани позиции на пазарот на трудот?

- а. Дефинитивно да
- б. Веројатно да
- в. Не знам
- г. Веројатно не
- д. Дефинитивно не

31. Колку е важно континуираното учење и подобрувањето на вештините за позицијата што сакаш да ја работиш?

- а. Многу важно
- б. Не е толку важно
- с. Не сум сигурен/а

32. Кои од овие вештини или компетенции си ги поседувал/а пред да започнеш со твојата кариера?

- Компјутерска писменост (на пр., познавање на Microsoft Office Suite)
- Специјализирано познавање на софтвер (на пр., Adobe Photoshop за дизајнери, Python за програмери)
- Техничко пишување
- Анализа на податоци
- Познавање странски јазици
- Управување со проекти
- Кодирање и програмирање
- Комуникација (и писмена и вербална)
- Тимска работа и соработка
- Решавање проблем
- Критичко размислување
- Управување со времето
- Прилагодливост
- Лидерство
- Креативност
- Емоционална интелигенција
- Разрешување конфликти

33. Според тебе, кои од наведените вештини претставуваат најголем предизвик за да можеш да ги развиеш за моменталното или посакуваното работно место? Изберете ги сите опции за кои мислите дека се дел од вашиот одговор.

- Компјутерска писменост (на пр., познавање на Microsoft Office Suite)
- Специјализирано познавање на софтвер (на пр., Adobe Photoshop за дизајнери, Python за програмери)
- Техничко пишување
- Анализа на податоци
- Познавање странски јазици
- Управување со проекти
- Кодирање и програмирање
- Комуникација (и писмена и вербална)
- Тимска работа и соработка
- Решавање проблем
- Критичко размислување
- Управување со времето
- Прилагодливост
- Лидерство
- Креативност
- Емоционална интелигенција
- Разрешување конфликти

34. Кои ресурси (курсеви, ментори, онлајн-ресурси итн.) најмногу би ти помогнале во стекнувањето или подобрувањето на овие вештини?

- a. Онлајн-курсеви (на пр., Coursera, Udemy, LinkedIn Learning)
- b. Книги или учебници
- c. Лични часови или работилници
- d. Менторство или коучинг
- e. Практиканството или волонтерството
- f. Обука на работното место
- g. Групи за учење од колеги
- h. Форуми во индустријата или онлајн-заедници
- i. Самостудија / вежбање
- j. Вебинари или конференции

35. Според тебе, кои се најпопуларните професии меѓу твоите врсници? Те молам избери ги сите што твоите врсници ги сметаат за популарни.

- a. Медицина или здравство
- b. Образование
- c. Инженеринг
- d. ИТ и сродни науки
- e. Бизнис или претприемништво
- f. Менаџмент и лидерство
- g. Право
- h. Уметност, дизајн или медиуми
- i. Социјална работа или општествено корисна работа
- j. Истражување и анализа на податоци
- k. Друго _____

36. Кои се причините што овие професии се популарни меѓу твоите врсници?

- a. Тие нудат висок потенцијал за заработка.
- b. Тие обезбедуваат сигурност на работното место.
- c. Тие нудат силен напредок во кариерата.
- d. Тие се сметаат за престижни.
- e. Тие се усогласуваат со општествените или родителските очекувања.
- f. Тие нудат можност за позитивно влијание во општеството
- g. Тие се многу барани на пазарот на трудот.
- h. Тие се усогласуваат со личните интереси или страсти на младите
- i. Друго _____

37. Дали си запознаен/а со е-бизнис концептот?

- a. Да
- b. Сум слушал/а нешто, но немам веродостојни информации
- c. Не
- d. Не сум сигурен

38. Дали си заинтересиран/а да ја продолжиш твојата кариера во некој е-бизнис (онлајн-бизнис)?

- a. Да
- b. Не
- c. Не сум сигурен

- 39. Е-бизнис претставува користење на интернетот во водењето на бизнисот на една компанија. Ова вклучува сè, од продавање производи онлајн, обезбедување услуги или соработка со партнери, онлајн-продавници, дигитален маркетинг, онлајн-трансакции итн. Дали сега откако знаеш што е е-бизнис, си заинтересиран/а да ја продолжиш твојата кариера во некој е-бизнис (онлајн-бизнис)?**
- a. Да
 - b. Не
 - c. Не сум сигурен
- 40. Дали си слушал/а за зелени вештини и зелени работни места?**
- a. Да
 - b. Не
- 41. Само за Да. Во која мера си запознаен/а со концептот за зелени вештини и зелени работни места?**
- a. Одлично
 - b. Умерено
 - c. Многу малку
 - d. Никакво
- 42. Дали си заинтересиран/а да стекнеш зелени вештини или да се занимаваш со зелени работни места?**
- a. Да
 - b. Не
 - c. Не сум сигурен/а
- 43. Само за да. За кои сектори или индустрии поврзани со зелените работни места си најмногу заинтересиран/а? (на пр., одржливо земјоделство, обновлива енергија, управување со отпад итн.)**
- 44. Што гледаш како главни предизвици или бариери во секторите во кои се отвораат зелени работни места во нашата земја?**
- a. Ограничени можности за образование
 - b. Недоволен сет на вештини
 - c. Недостаток на работно искуство
 - d. Финансиски ограничувања
 - e. Регулаторни бариери
 - f. Несигурности на пазарот
 - g. Културно и социјално прифаќање
 - h. Поддршка од институциите
 - j. Друго
- 45. Колку си заинтересиран/а да станеш претприемач или да започнеш сопствен бизнис во иднина?**
- a. Многу заинтересиран
 - b. До некаде заинтересиран
 - v. Не сум заинтересиран/а
 - г. Воопшто не сум заинтересиран/а
 - д. Не знам
- 46. Дали би сакал да работиш во некој стартап-бизнис?**
- a. Да
 - b. Не
 - c. Не знам
- 47. Како го гледаш влијанието на автоматизацијата и вештачката интелигенција на пазарот на трудот?**
- a. Позитивно - ќе отвори повеќе работни места
 - b. Неутрално - работните места ќе бидат изгубени и отворени
 - v. Негативно - тоа ќе доведе до значително губење на работата
- 48. Дали некогаш порано си добил/а кариерно водство или советување?**
- a. Да
 - b. Не

49. Кои пристапи ги преферираш за насочување во кариерата? (на пр., лично советување, онлајн-вебинари, работилници итн.)

- a. Лично советување
- b. Онлајн-вебинари
- c. Работилници
- d. Советување во средно образование
- e. Советување во високо образование
- f. Не преферирам никакви пристапи за насочување во кариера

50. 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?

- a. Да
- b. Не

51. Само за ДА. Како си информиран/а досега за мерките за вработување?

- a. Традиционални медиуми (телевизија, радио)
- b. Социјални медиуми
- c. Моите родители
- d. Моите другари и другарки
- e. На училиште или факултет
- f. На настани организирани од невладини организации
- g. На моето работно место
- h. Друго _____

Само за друго. Како досега си се информирал/а за мерките за вработување и самовработување? _____

52. Сметаш дека се корисни и навистина помагаат младите да може да се вработуваат и да имаат стабилни работни места?

- a. Да
- b. Не
- c. Не знам

53. Дали можеш да ни кажеш како би сака/ал да се информираш за овие мерки за поддршка при вработување и самовработување?

- a. Преку традиционални медиуми (телевизија, радио)
- b. Преку социјални
- e. На училиште или факултет
- f. На настани организирани од невладини организации
- h. Друго _____

54. Дали до сега си искористил/а ти или некој од твоите другари некоја од мерките за вработување или самовработување на млади?

- a. Да
- b. Не

55. За која од наведените мерки од страна на државата, која досега се реализирала, сметаш дека најмногу би ти користела тебе во процесот на вработување?

- a. Платена пракса
- b. Финансиска поддршка за отворање свој бизнис
- c. Менторство (правна и економска поддршка) за отворање свој бизнис
- d. Финансиска поддршка за едукација
- e. Младинска гаранција
- f. Специјални кредити - поддршка на претпријатијата за развој на вештини кај млади

