NEXT-GEN CAREER-UP
Институт за Лидерство и Јавни Политики

Индекс на трендовите кај младите и на пазарот на трудот

ИЗВЕШТАЈ

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 2026

I L P P
Институт за Лидерство
и Јавни Политики

NEXT-GEN CAREER-UP
Институт за Лидерство и Јавни Политики

Индекс на трендовите кај младите и на пазарот на трудот

ИЗВЕШТАЈ

Анализа на перцепциите на студентите, работодавачите и универзитетските професори за преминот од високото образование кон пазарот на трудот во Северна Македонија

Компаративна и повеќедимензионална анализа на вработливоста на младите, вештините, практичната работа и усогласеноста меѓу образованието и пазарот на трудот

Подготвено од

Проф. д-р Беса Арифи

Универзитет на Југоисточна Европа

Подготвено во рамки на иницијативата Next-Gen Career-Up

Спроведено од Институтот за лидерство и јавни политики

Поддржано од Амбасадата на Кралството Холандија во Северна Македонија

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 2026

ILPP Institute for Leadership and Public Policy

Kingdom of the Netherlands

ИМПРЕСУМ

Наслов:
Индекс на трендовите кај младите и на пазарот на трудот извештај

Издавач:
Институт за Лидерство и Јавни Политики (ILPP), Пранвера Касами

Автор:
Проф. д-р Беса Арифи

Дизајн:
Арбериа Дизајн

Место и година на издавање:
Тетово, 2026

Овој проект е финансиран од Амбасадата на Кралството Холандија во Северна Македонија. Мислењата, наодите, заклучоците и препораките изнесени овде се на спроведувачите/авторите и не мора нужно да ги одразуваат ставовите на Амбасадата на Кралството Холандија.

Содржина

Извршно резиме 6

1. Вовед 9

2. Краток преглед на литературата 11
2.1 Вработливоста на младите и преминот од образование кон работа 11
2.2 Несовпаѓање на вештините и усогласување на високото образование со пазарот на трудот 12
2.3 Практикантство, практично учење и кариерни услуги 13
2.4 Вештачка интелигенција, дигитална трансформација и идни вештини 14
2.5 Далечинска и хибридна работа и променливи очекувања за вработување 15
2.6 Социо-економски бариери, кариерна несигурност и благосостојба 16
2.7 Правна и институционална перспектива на вработливоста на младите 17
2.8 Контекстот на високото образование во Северна Македонија и Западен Балкан 19
2.9 Импликации за сегашната студија 21

3. Методологија 22
3.1 Истражувачки дизајн 22
3.2 Истражувачки инструменти 22
3.3 Примерок и целни групи 23
3.4 Собирање на податоците 23
3.5 Обработка и анализа на податоците 24
3.6 Компаративен аналитички пристап 24
3.7 Етички аспекти 25
3.8 Ограничувања на студијата 25

4. Анализа на резултатите од прашалникот за студенти 26
4.1 Профил на студентите испитаници 26
4.2 Усогласеност меѓу образованието и пазарот на трудот 27
4.3 Вештини и компетенции 28
4.4 Статус на вработување, барање работа и кариерни очекувања 30
4.5 Практикантства и поддршка за транзиција 31
4.6 Идни трендови на пазарот на трудот, ВИ и хибридна работа 32
4.7 Правичност, инклузија и социо-економски бариери 33
4.8 Завршни студентски размислувања и клучни наоди 35
4.9 Аналитички импликации за Индексот 36

5. Анализа на резултатите од прашалникот за работодавачи 38
5.1 Профил на работодавачите 38
5.2 Регрутирање млади лица и главни предизвици 39
5.3 Потреби за вештини и подготвеност на дипломците 40
5.4 Што треба да подобрат универзитетите 41
5.5 Соработка универзитет-работодавач 41
5.6 Практикантство и механизми за транзиција 42
5.7 Идни трендови, дигитална трансформација и поддршка 43
5.8 Правичност, практично искуство и соработка 44
5.9 Завршни размислувања на работодавачите и клучни наоди 45
5.10 Аналитички импликации за Индексот 46

6. Анализа на резултатите од прашалникот за универзитетски професори 47
6.1 Академски профил на испитаниците 47
6.2 Усогласеност образование-пазар на труд и подготвеност на студентите 48
6.3 Вештини и компетенции на студентите 49
6.4 Релевантност на наставните програми и соработка универзитет-работодавач 50
6.5 Практикантство и практично учење 51
6.6 Идни трендови, ВИ и институционални инвестиции 52
6.7 Правичност, институционална поддршка и бариери 52
6.8 Завршни размислувања и клучни наоди 53
6.9 Аналитички импликации за Индексот 54

7. Компаративна анализа на одговорите на студентите, работодавачите и професорите 55
7.1 Усогласеност образование-пазар на труд и подготвеност на дипломците 55
7.2 Практичното искуство како централен јаз во вештините 56
7.3 Вештини и компетенции: сличности и разлики 57
7.4 Што треба да подобрат универзитетите 57
7.5 Практикантството како главен механизам за транзиција 58
7.6 Соработка универзитет-работодавач 58
7.7 Идни трендови, ВИ и дигитална трансформација 58
7.8 Правичност, меритократија и социо-економски бариери 59
7.9 Институционална поддршка и потреби од политики 60
7.10 Компаративна анализа на отворените одговори 61
7.11 Општи компаративни наоди 62
7.12 Импликации за Индексот на трендови кај младите и пазарот на трудот 62

8. Клучни наоди 64

9. Заклучоци 68

10. Препораки 71
10.1 Препораки за универзитетите 71
10.2 Препораки за работодавачите 72
10.3 Препораки за јавните институции 72
10.4 Препораки за Центрите за кариера 73
10.5 Препораки за студентите и програмите за поддршка на младите 73
10.6 Препораки за идните годишни изданија на Индексот 74

Референци 75
Научни трудови и книги 75
Правни и институционални извори 77

Прилози 78
Прилог 1. Прашалник за универзитетски студенти 78
Прилог 2. Прашалник за работодавачи 88
Прилог 3. Прашалник за универзитетски професори 97

Извршно резиме

Овој извештај го претставува **Извештајот за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот**, развиен во рамките на иницијативата **Next-Gen Career-Up**, имплементирана од **Институтот за лидерство и јавни политики**, со поддршка на **Амбасадата на Кралството Холандија во Северна Македонија**. Извештајот го разгледува преминот од високото образование кон вработување во Северна Македонија преку анализа на перцепциите на три клучни групи: универзитетски студенти, работодавачи и универзитетски професори.

Извештајот се заснова на **251 валиден одговор од прашалниците**, вклучувајќи **164 студенти**, **34 работодавачи** и **53 универзитетски професори**. Со комбинирање на овие три перспективи, извештајот обезбедува компаративна и повеќедимензионална слика за вработливоста на младите, очекувањата на пазарот на трудот и структурните услови што го обликуваат преминот од универзитет кон работа. Индексот не се фокусира само на тоа дали младите поседуваат одредени вештини или дали работодавачите вработуваат млади работници. Тој исто така ги опфаќа пошироките услови што влијаат врз вработливоста, вклучувајќи го усогласувањето помеѓу образованието и пазарот на трудот, практичното учење, квалитетот на практикантството, соработката со работодавачите, кариерните услуги, дигиталната подготвеност, правичноста, инклузијата и институционалната поддршка.

Наодите покажуваат дека преминот од универзитет кон вработување е **заедничка одговорност**. Вработливоста на младите не може да се сведе само на индивидуалната подготвеност на дипломираните лица или само на квалитетот на универзитетското образование. Таа е обликувана од интеракцијата помеѓу универзитетите, работодавачите, јавните институции, центрите за кариера, системите за практикантство, програмите за поддршка на младите и поширокото социо-економско опкружување. Студентите, работодавачите и професорите ја препознаваат потребата од посилна координација со цел да се создадат попрактични, поправични и поефективни патеки од образование кон вработување.

Студентите генерално изразуваат релативно позитивен став кон своето образование и идните перспективи. Многу студенти ги сметаат своите студиски програми за релевантни за потребите на пазарот на трудот и се чувствуваат релативно подготвени за вработување. Сепак, нивниот оптимизам е внимателен. Студентите постојано ја нагласуваат потребата од повеќе практично учење, подобро практикантство, посилни врски со работодавачите, повидливо кариерно советување и поправичен пристап до вработување. Нивните одговори покажуваат дека младите разбираат дека дипломирањето само по себе не е доволно; преминот кон вработување бара и искуство, поддршка, информации, мрежи и можности за да ги покажат своите способности.

Работодавачите даваат повнимателна оценка за подготвеноста на дипломираните лица. Многу работодавачи ги перципираат младите дипломирани лица како само делумно подготвени за работа, особено во однос на практичното искуство, техничкото знаење, применетите вештини и работните компетенции. Истовремено, работодавачите исто така препознаваат дека имаат улога во подобрувањето на вработливоста на младите. Нивните одговори укажуваат на важноста на практикантството, менторството, соработката со универзитетите, појасното комуницирање на потребите за вештини и мерките за институционална поддршка, како што се субвенциите за плати, поддршката за практикантство и поддршката за дигитални и ВИ-обуки.

Универзитетските професори додаваат важна академска и институционална перспектива. Тие ја препознаваат вредноста на високото образование, но исто така ја идентификуваат потребата од поодговорни наставни програми, посилна инфраструктура за практично учење, подобра координација на практикантството, посистематски консултации со работодавачите и поголеми инвестиции во дигитална трансформација. Нивните одговори покажуваат дека универзитетите се свесни за притисокот да се приспособат на променливите потреби на пазарот на трудот, но дека ова приспособување бара институционален капацитет, ресурси и структурирана соработка со надворешни актери.

Во сите три прашалници, **практичното искуство се појавува како најсилен и најконзистентен наод**. Тоа се појавува како компетенција што недостига, како предизвик при регрутирање, како образовен приоритет, како загриженост поврзана со практикантството и како клучна препорака. На студентите им се потребни повеќе можности да го применат знаењето пред дипломирањето; на работодавачите им се потребни дипломирани лица кои можат подобро да функционираат во реални работни средини; а професорите препознаваат дека практичното учење мора да стане поцентрално во високото образование. Ова потврдува дека практичното учење треба да се третира како суштински елемент на универзитетскиот квалитет и вработливоста на дипломираните лица, а не како дополнителна или секундарна активност.

Извештајот исто така покажува дека практикантството се вреднува високо, но е нерамномерно во однос на квалитетот и достапноста. Студентите, работодавачите и професорите сите ја нагласуваат важноста на практикантството, но исто така идентификуваат проблеми поврзани со ограничени можности, слаба координација, недоволно менторство, недостиг на финансирање и нејасни исходи од учењето. Практикантството може да функционира како ефективен мост помеѓу образованието и вработувањето само кога е значајно, структурирано, надгледувано и достапно за студенти од различни социо-економски средини.

Друг централен наод е постојаноста на **несовпаѓањето на вештините** помеѓу исходите од високото образование и очекувањата на пазарот на трудот. Несовпаѓањето не се однесува само на техничките вештини. Тоа се однесува и на способноста да се примени знаењето во практика, ефективно да се комуницира, да се решаваат проблеми, да се работи во тим, да се приспособува на промени и да се покаже одговорност. Наодите покажуваат дека вработливоста зависи од комбинација на теоретско знаење, практично искуство, техничка и професионална компетентност, дигитални вештини и преносливи вештини.

Дигиталната трансформација и вештачката интелигенција стануваат сè поважни за вработливоста на младите. Студентите, работодавачите и професорите сите ја препознаваат растечката важност на дигиталните вештини, писменоста за ВИ/податоци и користењето дигитални алатки на работното место. Сепак, дигиталната подготвеност не може да се остави само на индивидуалната иницијатива на студентите. Таа бара инвестиции во наставни програми, лаборатории, развој на кадарот, инфраструктура за дигитално учење, практична обука и етичка свест. Идната вработливост ќе зависи не само од тоа дали младите можат да ја користат технологијата, туку и од тоа дали универзитетите и работодавачите можат да ги подготват да ја користат критички, одговорно и продуктивно.

Наодите исто така покажуваат дека вработливоста на младите е силно поврзана со правичноста, инклузијата и институционалната доверба. Студентите и професорите изразуваат загриженост за личните врски, нееднаквите можности, социо-економските бариери, руралното потекло, попреченоста, финансиските тешкотии, стресот и кариерната несигурност. Овие загрижености покажуваат дека вработливоста не е само техничко прашање на вештини и квалификации. Дури и добро подготвени дипломирани лица можат да се соочат со тешкотии доколку пристапот до вработување се перципира како неправичен, нетранспарентен или зависен од неформални мрежи. Затоа, кредибилен систем за младинско вработување бара и подобра подготовка и посилна доверба во еднаквиот пристап до можности.

Извештајот заклучува дека подобрувањето на преминот од високото образование кон вработување бара координирано дејствување. Универзитетите треба да го зајакнат практичното учење, приспособливоста на наставните програми, координацијата на практикантството, дигиталната подготвеност и кариерната поддршка. Работодавачите треба да нудат поструктурирано практикантство, да учествуваат во менторство и давање повратни информации за наставните програми, појасно да ги комуницираат своите потреби за вештини и да промовираат правични практики на регрутирање. Јавните институции треба да ја поддржат вработливоста на младите преку финансирање, стимулации, системи за информации за пазарот на трудот, мерки за инклузија и посилни механизми за соработка. Центрите за кариера треба да станат повидливи, попроактивни и подобро поврзани со студентите, работодавачите и алумните. Студентите и програмите за поддршка на младите треба да се фокусираат на градење технички и преносливи вештини, самодоверба, кариерна свест и пристап до практични можности.

Идните годишни изданија на Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот треба да продолжат да го следат преминот од универзитет кон вработување преку моделот со три перспективи: студенти, работодавачи и универзитетски професори. Индексот треба да ги следи промените со текот на времето во усогласувањето помеѓу образованието и пазарот на трудот, вештините и компетенциите, практичното искуство, квалитетот на практикантството, соработката универзитет–работодавач, дигиталната трансформација, правичноста, инклузијата, институционалната поддршка и довербата во можностите за вработување. На овој начин, Индексот може да служи не само како истражувачки производ, туку и како практична алатка за дијалог за политики, институционално подобрување и реформи засновани на докази.

Генерално, извештајот покажува дека преминот од високото образование кон вработување во Северна Македонија е обележан со внимателен оптимизам, но и со јасни структурни предизвици. Студентите бараат попрактични, поправични и подобро поддржани патеки кон вработување. Работодавачите имаат потреба од дипломирани лица кои се подобро подготвени за реалните барања на работното место. Професорите ја препознаваат важноста на реформирањето на наставните програми, зајакнувањето на практичното учење и подобрувањето на институционалната соработка. Централната порака на извештајот е дека вработливоста на младите бара координиран, практичен и инклузивен одговор низ целиот екосистем образование–пазар на труд.

1. Вовед

Преминот од универзитет кон вработување е еден од најважните предизвици со кои се соочуваат младите во Северна Македонија. За многу студенти и млади дипломирани лица, завршувањето на високото образование не води автоматски кон стабилно, значајно или правично вработување. Истовремено, работодавачите често укажуваат на тешкотии при наоѓање млади работници со практично искуство, техничко знаење, дигитални вештини и работни компетенции што се потребни на пазарот на трудот. Ова создава јаз помеѓу очекувањата на младите, капацитетите на институциите на високото образование и потребите на работодавачите.

Овој извештај го разгледува овој јаз преку Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот, развиен во рамките на иницијативата Next-Gen Career-Up, имплементирана од Институтот за лидерство и јавни политики, со поддршка на Амбасадата на Кралството Холандија во Северна Македонија. Целта на извештајот е да обезбеди структурирана анализа на вработливоста на младите, очекувањата на пазарот на трудот и преминот од високото образование кон работа, врз основа на перспективите на студентите, работодавачите и универзитетските професори.

Извештајот се заснова на разбирањето дека вработливоста на младите не е само индивидуално прашање. Таа не зависи само од мотивацијата, вештините или квалификациите на младите. Таа е обликувана и од квалитетот на студиските програми, пристапот до практично учење, достапноста и квалитетот на практикантството, соработката универзитет–работодавач, кариерното советување, институционалната поддршка, дигиталната трансформација, социо-економските услови и перцепциите за правичност на пазарот на трудот. Поради тоа, извештајот го третира преминот од универзитет кон вработување како заедничка одговорност што ги вклучува универзитетите, работодавачите, јавните институции, центрите за кариера, студентите и програмите за поддршка на младите.

Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот обезбедува аналитичка рамка за разгледување на овие прашања на компаративен и повеќедимензионален начин. Наместо да се фокусира само на тоа дали младите се вработени или невработени, Индексот ги опфаќа пошироките услови што влијаат врз нивниот пат кон вработување. Тука спаѓаат усогласувањето помеѓу образованието и пазарот на трудот, развојот на вештини, практичното искуство, квалитетот на практикантството, побарувачката од работодавачите, подготвеноста за иднината, дигиталните и ВИ-поврзаните вештини, правичноста, инклузијата и институционалната поддршка.

Извештајот се потпира на три прашалници дизајнирани за потребите на оваа студија: еден за универзитетски студенти, еден за работодавачи и еден за универзитетски професори. Овој пристап со три перспективи овозможува споредба на тоа како различни актери го разбираат истиот процес на транзиција. Студентите даваат увид во сопствената подготвеност, очекувања, бариери и потреби за поддршка. Работодавачите даваат информации за практиките на регрутирање, побарувачката за вештини, практикантството и подготвеноста на младите дипломирани лица. Професорите обезбедуваат академска и институционална перспектива за наставните програми, практичното учење, соработката со работодавачите и капацитетот на универзитетите да одговорат на промените на пазарот на трудот.

Важноста на овој пристап произлегува од фактот дека преминот од високото образование кон вработување не може целосно да се разбере само од една перспектива. Студентите може да се чувствуваат подготвени, додека работодавачите може да идентификуваат важни празнини во вештините. Универзитетите може да нудат практикантство, додека студентите може да го доживуваат како недоволно структурирано или недостапно. Работодавачите може да имаат потреба од млади работници, но практиките на регрутирање сè уште може да се перципираат како неправични или зависни од неформални мрежи. Со обединување на овие перспективи, извештајот обезбедува поцелосна слика за силните и слабите страни на сегашниот систем на транзиција.

Поширокиот контекст на извештајот е исто така обликуван од важни промени на пазарот на трудот. Дигиталната трансформација, вештачката интелигенција, далечинската и хибридната работа, променливите очекувања на работодавачите и растечката важност на преносливите вештини влијаат врз начинот на кој младите се подготвуваат за вработување. Истовремено, социо-економските бариери, ограниченият пристап до професионални мрежи, нерамномерните можности за практикантство и загриженоста за правичноста продолжуваат да влијаат врз довербата на младите во домашниот пазар на трудот. Овие предизвици се особено важни во земја каде што задржувањето на младите, развојот на вештини и спречувањето на одливот на мозоци остануваат тесно поврзани со квалитетот на можностите за вработување.

Затоа, извештајот има и аналитичка и практична релевантност. Аналитички, тој ги идентификува клучните модели во перцепциите на студентите, работодавачите и професорите. Практично, тој дава препораки за универзитетите, работодавачите, јавните институции, центрите за кариера, студентите и идните изданија на Индексот. Неговата цел не е само да ги опише постојните предизвици, туку и да поддржи дијалог заснован на докази и практични реформи што можат да го подобрат преминот од универзитет кон вработување.

Структурата на извештајот ја следи оваа логика. По воведот, извештајот претставува краток преглед на релевантната литература за вработливоста на младите, несовпаѓањето на вештините, работно-интегрираното учење, дигиталната трансформација и транзицијата кон пазарот на трудот. Потоа ја објаснува методологијата на студијата и ги претставува резултатите од трите прашалници. Извештајот продолжува со компаративна анализа на наодите, по што следуваат клучните наоди, заклучоците и препораките. Заедно, овие делови обезбедуваат сеопфатен преглед на екосистемот образование–пазар на труд и на мерките потребни за вработливоста на младите во Северна Македонија да стане попрактична, поинклузивна, поправична и поодговорна на идните потреби на пазарот на трудот.

2. Краток преглед на литературата

2.1 Вработливоста на младите и преминот од образование кон работа

Вработливоста на младите сè повеќе се разбира како повеќедимензионален концепт што ја надминува тесната способност за добивање прва работа по дипломирањето. Таа го опфаќа развојот на знаење, вештини, ставови поврзани со работата, самодоверба, приспособливост, професионален идентитет, пристап до мрежи и капацитет за снаоѓање во неизвесни и променливи услови на пазарот на трудот. Во оваа смисла, преминот од високото образование кон вработување не е еднократен настан, туку процес обликуван од индивидуалните капацитети, институционалната поддршка, очекувањата на работодавачите и поширокото социо-економско опкружување.

Литературата за преминот од образование кон работа нагласува дека исходите на младите на пазарот на трудот не зависат само од формалните квалификации, туку и од некогнитивните и трансверзалните вештини, како што се способноста за самостојно дејствување, самоефикасноста, отвореноста кон искуства, приспособливоста и самодовербата. Во студија за преминот од образование кон работа и младите кои не се во образование, вработување или обука (*not in education, employment or training* – NEET), Ripamonti (2023) ја нагласува важноста на некогнитивните вештини во помагањето на младите да управуваат со неизвесноста и да избегнат продолжена исклученост од образование, вработување или обука. Студијата исто така забележува дека тешкотиите во транзицијата можат да имаат долгорочни последици, вклучително и „лузни“ од невработеноста и ефекти врз менталното здравје, што ја прави раната и структурирана поддршка особено важна (Ripamonti, 2023).

Ова пошироко разбирање на вработливоста е важно за сегашната студија, бидејќи резултатите од анкетата не мерат само дали студентите очекуваат да најдат работа. Тие ги разгледуваат и перцепциите на студентите за подготвеноста, самодовербата, практичното искуство, несигурноста во кариерата, пристапот до практикантство, користењето на кариерните услуги и перцепираната правичност во вработувањето. Овие димензии одговараат на современото гледиште дека вработливоста на младите се создава преку интеракција помеѓу студентите, универзитетите, работодавачите и јавните институции, а не само преку индивидуален напор.

Во контекстот на Западен Балкан, преминот од универзитет кон вработување е особено важен бидејќи вработливоста на дипломираните лица е обликувана од структурни ограничувања, нееднаквост на можностите, миграциски притисоци и квалитетот на институционалната координација помеѓу високото образование, работодавачите и јавните институции. Drishti, Kopliku, Lesha и Hasmujaj (2026) ги разгледуваат премините од универзитет кон работа во Албанија, Босна и Херцеговина, Косово, Црна Гора, Северна Македонија и Србија, покажувајќи дека демографските и социо-економските околности, вклучително и полот, семејниот социо-економски статус и руралното потекло, влијаат и врз времето потребно за добивање прва работа и врз квалитетот на раните кариерни исходи. Овие регионални докази се директно релевантни за овој извештај, особено затоа што студентите во анкетата ги идентификуваа финансиските тешкотии, руралното потекло, недостигот на лични или професионални врски, стресот и неизвесноста како важни пречки во преминот од универзитет кон вработување (Drishti et al., 2026).

2.2 Несовпаѓање на вештините и усогласување на високото образование со пазарот на трудот

Централна тема во литературата за вработливоста на дипломираните лица е несовпаѓањето помеѓу вештините што се развиваат преку високото образование и вештините што ги бараат работодавачите. Несовпаѓањето на вештините не значи нужно дека на студентите им недостига образование. Напротив, тоа често значи дека знаењата и компетенциите стекнати за време на универзитетските студии не се доволно усогласени со практичните, техничките, дигиталните и интерперсоналните барања на современите работни места.

Okolie, Nwosu и Mlanga (2019) разгледуваат како институциите на високото образование можат поефективно да одговорат на барањата на пазарот на трудот. Нивната студија тргнува од загриженоста дека многу дипломирани лица се перципираат од работодавачите како лица на кои им недостигаат релевантни вештини за вработливост и истражува што очекува пазарот на трудот од институциите на високото образование во однос на подготовката на дипломираните лица. Ова е тесно поврзано со логиката на овој извештај, кој ги споредува перцепциите на студентите, работодавачите и професорите со цел да идентификува каде постои усогласување помеѓу образованието и пазарот на трудот и каде остануваат важни празнини (Okolie et al., 2019).

Литературата исто така покажува дека усогласувањето на високото образование со пазарот на трудот бара повеќе од повремена наставна реформа. Тоа бара континуиран дијалог помеѓу универзитетите, работодавачите, професионалните тела и јавните институции. Очекувањата на работодавачите можат брзо да се менуваат поради дигитализацијата, променливите организациски модели, секторската трансформација и појавата на нови форми на работа. Поради тоа, вработливоста на дипломираните лица треба да се разбере како заедничка институционална одговорност. Работодавачите не можат да очекуваат целосно подготвени дипломирани лица без да соработуваат со универзитетите, а универзитетите не можат ефективно да ги подготват студентите без структурирани повратни информации од пазарот на трудот.

Литературата за подготвеност за работа исто така укажува на важноста од усогласување на различните перспективи на засегнатите страни. Winterton и Turner (2019) тврдат дека подготовката на дипломираните лица за подготвеност за работа бара координирано дејствување од универзитетите, работодавачите и креаторите на политики, наместо изолирани напори само од институциите на високото образование. Овој пристап е особено релевантен за сегашната студија, бидејќи трите прашалници беа дизајнирани токму за да ги споредат ставовите на студентите, работодавачите и професорите, како и да идентификуваат каде нивните перцепции се совпаѓаат или се разликуваат во однос на подготовката на дипломираните лица, потребите за вештини и очекувањата на пазарот на трудот (Winterton & Turner, 2019).

Емпириската логика на оваа студија, според тоа, е поддржана од литературата: преминот од универзитет кон вработување не може соодветно да се разбере само преку една перспектива. Студентите можат позитивно да ја оценуваат сопствената подготвеност, додека работодавачите можат да идентификуваат практични или технички празнини, а професорите можат да забележат структурни ограничувања во рамки на студиските програми. Споредбениот пристап овозможува да се идентификуваат областите каде што овие перспективи се совпаѓаат и каде што се разликуваат.

2.3 Практикантство, практично учење и кариерни услуги

Практикантството и практичното учење се меѓу најчесто дискутираните механизми за подобрување на вработливоста. Литературата за учење засновано на работа и за работно-интегрирано учење покажува дека студентите имаат корист од можностите да го применат знаењето во реални или симулирани професионални контексти, да развијат професионални навики, да изградат мрежи и да ги разберат очекувањата на работното место пред дипломирањето.

Литературата за учење засновано на работа и работно-интегрирано учење нагласува дека вработливоста на дипломираните лица може да се зајакне кога академското учење систематски се поврзува со практично искуство на работното место. Barr (2024) тврди дека структурираните пристапи кон учење засновано на работа можат да им помогнат на институциите на високото образование да ја подобрат вработливоста на дипломираните лица преку поблиско поврзување на студиските програми со реални професионални контексти. Слично на тоа, Ferns, Rowe и Zegwaard (2021) го претставуваат работно-интегрираното учење како важен механизам за развој на капацитетите на дипломираните лица и подготовка на студентите за променлива и одржлива идна работна сила. Овие пристапи се директно релевантни за сегашната студија бидејќи студентите, работодавачите и професорите сите го идентификуваат практичното искуство и практикантството како централни за подобрување на преминот од универзитет кон вработување (Barr, 2024; Ferns et al., 2021).

Практикантството не треба да се третира само како формално барање. Кога е добро дизајнирано, може да функционира како мост помеѓу академското учење и вработувањето. Тоа може да им помогне на студентите да развијат самодоверба, да го применат знаењето, да стекнат професионални навики, да добијат менторство и да ги покажат своите капацитети пред потенцијалните работодавачи. Сепак, доколку практикантството е неплатено, слабо надгледувано, неповрзано со областа на студирање или само симболично, тоа може да не придонесе кон вработливоста и може да репродуцира нееднаквост, особено за студентите кои не можат да си дозволат неплатена работа.

Кариерните услуги се уште еден важен механизам за поддршка на преминот од високото образование кон вработување. Andrewartha и Harvey (2017) тврдат дека универзитетските кариерни услуги играат важна улога во подобрувањето на вработливоста на студентите преку активности како кариерно образование, подготовка за интервјуа, подготовка на биографија и пристап до можности за вработување. Нивната студија исто така нагласува дека студентите од групи кои се соочуваат со нееднаквости можат помалку да ги користат кариерните услуги, иако можат значително да имаат корист од нив. Ова е особено релевантно за сегашната студија, бидејќи студентската анкета покажа ограничена употреба и видливост на универзитетските центри за кариера, додека студентите истовремено ги идентификуваа кариерното советување, менторството и подобрите информации за можностите за вработување како важни форми на поддршка во преминот од универзитет кон работа (Andrewartha & Harvey, 2017).

Литературата, според тоа, сугерира дека институциите на високото образование не треба да ја ограничат поддршката за вработливост само на наставата во училница. Тие имаат потреба од структурирани кариерни услуги, координација на практикантството, мрежи со работодавачи, системи за менторство, информации за пазарот на трудот, алумни врски и насочена поддршка за студентите кои се соочуваат со дополнителни пречки. Во оваа смисла, вработливоста е истовремено академска и институционална функција.

2.4 Вештачка интелигенција, дигитална трансформација и идни вештини

Дигиталната трансформација и вештачката интелигенција го менуваат значењето на вработливоста. Работодавачите сè повеќе очекуваат дипломираните лица да можат да користат дигитални алатки, да анализираат податоци, да се приспособуваат на нови технологии и да работат во средини каде процесите поддржани од вештачка интелигенција стануваат сè почести. Сепак, литературата исто така нагласува дека идните вештини не се само технички. Тие вклучуваат критичко размислување, креативност, комуникација, етичко расудување, приспособливост, толеранција кон неодреденост и способност за одговорно дејствување во сложени и неизвесни контексти.

Литературата за идни вештини нагласува дека институциите на високото образование треба да ги подготват студентите за сè посложени, понеизвесни и дигитално трансформирани работни средини. Ehlers и Eigbrecht (2024) тврдат дека универзитетите имаат одговорност да промовираат компетенции ориентирани кон иднината доколку сакаат да останат релевантни за современите и идните општества. Затоа, идните вештини не се ограничени на техничко знаење, туку ја вклучуваат способноста да се применува знаење во нови ситуации, да се справува со неодреденост, да се одговори на комплексност и да се дејствува ефективно во контексти во кои идните проблеми не можат целосно однапред да се предвидат (Ehlers & Eigbrecht, 2024).

Овој аргумент е многу релевантен за сегашната студија. Студентите, работодавачите и професорите сите ја препознаа растечката важност на вештачката интелигенција, писменоста за податоци и дигиталните вештини, иако со различни нивоа на нагласување. Студентите и работодавачите особено ги нагласија напредните дигитални вештини и писменоста за ВИ/податоци, додека професорите исто така укажаа на потребата од инвестиции во дигитални лаборатории, обука за вештачка интелигенција и дигитална трансформација, обука на персоналот и инфраструктура за практично учење.

Литературата за вештачката интелигенција и вработливоста на дипломираните лица дополнително ја поддржува оваа насока. Jaiswal, Kuzminykh и Modgil (2025) ја нагласуваат потребата да се намали јазот во вештините помеѓу високото образование и секторот на вештачката интелигенција преку поблиско усогласување на академската обука со потребите на пазарот на трудот во области како што се вештачката интелигенција, дигиталните алатки и компетенциите поврзани со новите технологии. Слично на тоа, Sozon, Roengtam и Yin (2026) тврдат дека вештачката интелигенција и глобализацијата ја преобликуваат вработливоста на дипломираните лица преку интензивирање на несовпаѓањата во вештините, зголемување на побарувачката за дигитална писменост и приспособливост, како и преку барањето институциите на високото образование да ги усогласат наставните програми со потребите на индустријата, да ги зајакнат партнерствата со индустријата и да ги модернизираат кариерните услуги. Овие наоди се директно релевантни за сегашната студија, каде студентите, работодавачите и професорите сите ја идентификуваат писменоста за ВИ/податоци, дигиталните вештини и практичната изложеност на променливите технологии на работното место како важни димензии на идната вработливост (Jaiswal et al., 2025; Sozon et al., 2026).

Во исто време, на дискусијата за вештачката интелигенција мора да ѝ се додаде и правна и етичка димензија. Регрутирањето засновано на вештачка интелигенција, дигиталните платформи и автоматизираното донесување одлуки можат да ја подобрат ефикасноста, но можат да создадат и ризици поврзани со дискриминација, непрозирност, приватност и нееднаков пристап. Поради тоа, дигиталната трансформација треба да се интегрира во стратегиите за вработливост на начин што ги комбинира техничките вештини со критичка, етичка и правна свест.

2.5 Далечинска и хибридна работа и променливи очекувања за вработување

Далечинската и хибридната работа стануваат сè порелевантни за вработливоста на дипломираните лица, особено откако пандемијата COVID-19 го забрза преместувањето на работата од традиционалните канцелариски средини кон домашни и дигитално посредувани средини. Далечинската и хибридната работа можат да создадат флексибилност, да го прошират пристапот до можности и да им овозможат на некои млади луѓе да учествуваат на пазари на труд надвор од нивната непосредна локација. Сепак, таквите форми на работа создаваат и предизвици, особено за вработените во рана кариера, на кои им се потребни менторство, социјално учење, професионална видливост и интеграција во културата на работното место.

Литературата за далечинска и хибридна работа покажува дека променетите работни аранжмани сега се дел од поширокатa агенда за вработливост. Felstead (2022) го разгледува развојот на далечинската работа, вклучително и нејзините различни форми и импликациите за управување со луѓе, организација на работата и квалитетот на работниот живот. Hislop (2026) понатаму ја разгледува еволуцијата на хибридната и далечинската работа фокусирајќи се на прашања како благосостојба на вработените, заедништво на работното место, изолација и трансформација на канцелариските работни места. Овие перспективи сугерираат дека далечинската и хибридната работа можат да создадат нови можности за флексибилност и пристап до вработување, но тие исто така бараат внимателен институционален и менаџерски дизајн, особено за младите дипломирани лица на кои им се потребни менторство, социјализација на работното место и можности за развој на професионални мрежи (Felstead, 2022; Hislop, 2026).

За младите дипломирани лица, далечинската работа може да биде и можност и ризик. Од една страна, таа може да ја направи работата пофлексибилна и подостапна, особено за студентите од помали градови или региони со помалку локални можности. Од друга страна, таа може да го намали неформалното учење, менторството и вмрежувањето, кои се клучни во раните фази на професионалниот развој. Затоа сегашната студија ја вклучува далечинската и хибридната работа како релевантна, но внимателно толкувана димензија на вработливоста. Отвореноста на студентите кон далечинска и хибридна работа треба да се чита заедно со нивната силна потреба за практично искуство, менторство и контакт со работодавачи.

Далечинската и хибридната работа имаат и правна димензија. Тие отвораат прашања за работното време, достапноста, безбедноста и здравјето при работа, заштитата на податоците, надзорот, правото на исклучување и рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот. Иако овој извештај не спроведува детална правна анализа на регулирањето на далечинската работа, тој ја третира далечинската и хибридната работа како дел од поширокото институционално опкружување што ја обликува вработливоста на младите.

2.6 Социо-економски бариери, кариерна несигурност и благосостојба

Сè поголем број автори нагласуваат дека вработливоста на младите е силно под влијание на социо-економските услови. Финансиските тешкотии, недостигот на социјална поддршка, руралното потекло, попреченоста, семејната позадина, недостигот на мрежи и потребата да се работи за време на студирањето можат да влијаат врз способноста на студентите да учествуваат во практикантство, истражување на кариерни можности, дополнителна обука и професионално вмрежување.

Социо-економските услови исто така го обликуваат начинот на кој младите ги перципираат своите можности за вработување. Kirazci (2026) ја разгледува врската помеѓу економските ограничувања, перципираната вработливост и очекувањата на студентите за идна достоинствена работа. Студијата покажува дека економските ограничувања можат негативно да влијаат и врз перципираната вработливост и врз очекувањата за достоинствена работа, додека социјалната поддршка може да ублажи дел од овие негативни ефекти. Ова го поддржува аргументот дека вработливоста не е само прашање на вештини, квалификации или мотивација, туку и на ресурси, самодоверба, социјална поддршка и пристап до можности (Kirazci, 2026).

Кариерната несигурност е исто така тесно поврзана со благосостојбата на младите. Klug (2020) ги разгледува последиците од несигурноста на работното место кај младите кои влегуваат на пазарот на трудот и нејзината врска со менталното здравје, задоволството од работата и задоволството од животот. Оваа литература е релевантна за сегашната студија бидејќи многу студенти испитаници ги идентификуваа стресот и неизвесноста за иднината како важни тешкотии во преминот од универзитет кон вработување. Затоа, наодите сугерираат дека политиките за вработливост на младите треба да ги земат предвид и психолошките и благосостојбените димензии на транзицијата на пазарот на трудот, а не само формалните исходи на вработување (Klug, 2020).

Доказите од Западен Балкан дополнително ја потврдуваат важноста на социо-економските бариери. Drishti et al. (2026) покажуваат дека премините од универзитет кон работа во регионот се обликувани од нееднаквоста на можностите, и дека дипломираните лица од урбани средини и од повисок социо-економски статус имаат тенденција побрзо да преминат во вработување и да пријават подобар квалитет на работата. Овој наод е директно релевантен за сегашната студија, каде студентите идентификуваа бариери што ги засегаат младите од рурални средини, семејства со ниски приходи, студентите со попреченост и студентите без лични или професионални врски. Тој ја зајакнува констатацијата дека вработливоста треба да се разбере и како прашање на вештини и како прашање на инклузија (Drishti et al., 2026).

Овие наоди сугерираат дека политиките за вработливост не треба да се фокусираат само на обука за вештини. Тие треба да се насочат и кон нееднаков пристап до практикантство, финансиски бариери, недостиг на мрежи, стрес, неизвесност и кариерна несигурност. Во практична смисла, тоа значи дека кариерните услуги, програмите за практикантство, менторството и мерките за јавна поддршка треба да бидат дизајнирани имајќи ја предвид инклузијата.

2.7 Правна и институционална перспектива на вработливоста на младите

Од правна и институционална перспектива, вработливоста на младите не треба да се разбира само како економско или образовно прашање. Таа е поврзана и со уставната и законската рамка што ги регулира правото на работа, еднаквиот пристап до вработување, недискриминацијата, заштитата при работа, високото образование, практикантството, младинското учество, заштитата на податоците и институционалната поддршка за учество на пазарот на трудот.

Член 32 од Уставот на Република Северна Македонија ја обезбедува нормативната почетна точка преку гарантирање на правото на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа и материјална помош за време на привремена невработеност. Тој исто така утврдува дека секое работно место е достапно за секого под еднакви услови и дека вработените имаат право на соодветна заработувачка, одмор и законска заштита на правата од работен однос (Устав на Република Северна Македонија, 1991, чл. 32). Овој принцип е директно релевантен за сегашната студија, бидејќи наодите од анкетата покажуваат силна загриженост кај студентите и професорите во врска со правичноста, вработувањето засновано на заслуги и еднаквиот пристап до можности за вработување.

Законот за работните односи ја обезбедува општата рамка за работните односи, вклучително и правата и обврските што произлегуваат од вработувањето, работните услови, заштитата при работа и еднаквоста во работните односи (Закон за работните односи, 2005). Овој закон е релевантен бидејќи вработливоста на младите не треба да се третира само како влез во каква било работа, туку како влез во законски заштитено, правично и достоинствено вработување. Во оваа смисла, преминот од универзитет кон работа треба да се оценува не само според тоа дали младите наоѓаат работа, туку и според тоа дали вработувањето е стабилно, заштитено и засновано на еднаков третман.

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е исто така релевантен бидејќи ги регулира вработувањето, осигурувањето во случај на невработеност, услугите на пазарот на трудот и институционалната поддршка за невработени лица и други баратели на работа (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, 1997). Оваа законска рамка е важна за овој извештај бидејќи студентите, работодавачите и професорите сите ја идентификуваат потребата од посилни информации за пазарот на трудот, кариерно советување, менторство, соработка со службите за вработување и институционална поддршка во преминот од универзитет кон вработување.

Законот за високото образование е релевантен за улогата на универзитетите во подготовката на студентите за професионален и општествен живот. Тој ја обезбедува законската рамка за институциите на високото образование, студиските програми, обезбедувањето квалитет и поширокаата јавна функција на високото образование (Закон за високото образование, 2018). Во контекст на оваа студија, законот е важен бидејќи наодите од анкетата покажуваат дека од универзитетите се очекува да го зајакнат практичното учење, практикантството, дигиталните вештини, кариерните услуги и соработката со работодавачите, истовремено зачувувајќи ја нивната академска мисија.

Антидискриминациската рамка е централна за димензијата на еднаквост и инклузија во вработливоста. Законот за спречување и заштита од дискриминација забранува дискриминација врз широки основи и ја обезбедува законската основа за еднаков третман во различни области на општествениот живот, вклучително и во контексти поврзани со образованието и вработувањето

(Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2020). Ова е директно релевантно за наодите од анкетата во врска со студентите од семејства со ниски приходи, студентите од рурални средини, студентите со попреченост, студентите без лични или професионални врски и студентите кои се соочуваат со нееднаков пристап до практикантство или можности за вработување.

Законот за практикантство е особено важен бидејќи практикантството е еден од најсилните наоди во сите три анкети. Овој закон ја обезбедува законската основа за разбирање на практикантството не само како образовна можност, туку и како регулиран транзициски механизам помеѓу образованието и работата (Закон за практикантство, 2019). Бидејќи студентите, работодавачите и професорите сите ја нагласија важноста на практикантството, правно-политичкото прашање е дали практикантството е достапно, менторирано, структурирано, транспарентно и поврзано со реални исходи од учењето, наместо да биде само формален или симболичен аранжман.

Законот за младинско учество и младински политики е исто така релевантен бидејќи ги рамкира младите како активни учесници во процесите на креирање политики, а не само како пасивни корисници на јавни мерки (Закон за младинско учество и младински политики, 2020). Ова е важно бидејќи политиките за вработливост на младите треба да се развиваат не само за младите, туку и со младите. Студентскиот прашалник во оваа студија придонесува кон таквиот партиципативен пристап преку документирање на сопствените перцепции на студентите за пречките, очекувањата и потребите за поддршка.

Конечно, Законот за заштита на личните податоци е релевантен за регрутирање засновано на вештачка интелигенција, дигитални платформи за вработување, автоматизирана обработка на податоци за кандидати и онлајн усогласување со работни места (Закон за заштита на личните податоци, 2020). Како што вештачката интелигенција и дигиталните алатки стануваат сè поважни за вработливоста, правните гаранции во врска со приватноста, транспарентноста, недискриминацијата и отчетноста стануваат сè порелевантни. Ова е особено важно во контекст на идните вештини и дигиталната трансформација, каде што вработливоста сè повеќе зависи и од дигиталната компетентност и од заштитата од неправични или непрозирни дигитални практики.

Правната и институционалната перспектива, според тоа, го зајакнува главниот аргумент на овој извештај: подобрувањето на преминот од универзитет кон вработување бара не само подобри вештини, туку и правични правила, транспарентни институции, инклузивни политики, регулирано практикантство, заштитени податоци, недискриминаторско регрутирање и ефективни механизми за јавна поддршка.

2.8 Контекстот на високото образование во Северна Македонија и Западен Балкан

Контекстот на Северна Македонија и Западен Балкан е важен бидејќи вработливоста на дипломираните лица е обликувана не само од индивидуалните вештини, туку и од поширoки модели на економски развој, иновациски капацитет, претприемништво, миграција, институционален квалитет и соработка помеѓу институциите на високото образование и работодавачите. Во оваа смисла, преминот од универзитет кон вработување треба да се разбере како дел од поширок регионален предизвик што опфаќа развој на вештини, задржување на младите, одлив на мозоци, трансфер на знаење и создавање значајни можности за вработување за младите.

Регионалната литература за претприемништво и иновации е корисна за разбирање на економската средина во која се очекува да влезат дипломираните лица. Ramadani, Abazi-Alili, Dana, Rexhepi и Ibraimi (2017) ги разгледуваат прелевањата на знаење и иновациите во балканските земји и покажуваат дека иновациската активност и трансферот на знаење се поврзани со перформансите на фирмите. Ова е релевантно за вработливоста на младите бидејќи пазарот на труд способен да апсорбира образовани дипломирани лица зависи не само од понудата на вештини, туку и од капацитетот на фирмите да иновираат, да користат знаење и да создаваат поквалитетни работни места.

Сличен аргумент се појавува и во литературата за отворени иновации. Abazi-Alili, Hashi, Rexhepi, Ramadani и Kallmuenzer (2024) ги разгледуваат детерминантите на отворените иновации и перформансите на фирмите во Централна и Југоисточна Европа. Нивната работа го поддржува гледиштето дека соработката, размената на знаење и иновациските екосистеми се важни за конкурентноста на фирмите. Овој аргумент е поддржан и од Rexhepi, Hisrich и Ramadani (2019), кои ги третираат отворените иновации и претприемништвото како поврзани процеси што можат да придонесат за раст на претпријатијата и конкурентска предност. За сегашната студија, ова помага соработката универзитет–работодавач да се разбере не само како механизам за практикантство и вработување, туку и како дел од поширока агенда за развој заснован на знаење.

Литературата за претприемништво на Балканот исто така обезбедува корисна регионална позадина за разбирање на вработливоста на дипломираните лица. Ramadani и Schneider (2013) го рамкираат претприемништвото и развојот на малите бизниси како важни димензии на економскиот развој во регионот, разгледувајќи прашања како иновации, институционална поддршка, женско претприемништво, мигрантско претприемништво и услови за раст на малите бизниси низ балканските земји. Ова е релевантно за сегашната студија бидејќи претприемништвото може да претставува една можна патека за вработување на младите дипломирани лица, но и бидејќи претприемничките екосистеми бараат вештини, институционална поддршка, пристап до мрежи и посилна соработка помеѓу образованието, бизнисот и јавните институции.

Во сроден регионален контекст, Palalić, Dana и Ramadani (2018) го разгледуваат претприемништвото во поранешните југословенски земји, со посебно внимание на институционалните ограничувања, предизвиците на деловното опкружување и перспективите за претприемнички развој. Во рамките на овој том, Ramadani, Rexhepi, Dana, Gërguri-Rashiti и Ratten (2018) даваат специфична анализа на претприемништвото во Македонија, нагласувајќи ја улогата на претприемништвото и развојот на малите бизниси во економското опкружување на земјата. Овие прашања се релевантни за Северна Македонија бидејќи вработливоста на дипломираните лица не зависи само од достапноста на дипломирани лица со соодветни вештини, туку и од капацитетот на економијата да генерира квалитетно вработување, да поддржи нови бизниси, да поттикне иновации и да создаде транспарентни патишта за професионално напредување.

Димензијата на дигиталната трансформација може исто така да се поврзе со литературата за дигитални компетенции. Jashari, Fetaji, Nussbaumer и Gütl (2021) предлагаат модел за оценување на дигиталните компетенции врз основа на нивоата на владеење според DigComp. Нивната работа е релевантна за сегашната студија бидејќи студентите, работодавачите и професорите сите ги препознаваат дигиталните вештини, писменоста за ВИ/податоци и користењето дигитални алатки како сè поважни за вработливоста. Таа исто така го поддржува аргументот дека дигиталната компетентност треба систематски да се оценува и развива, наместо да се третира како претпоставена или неформална способност што студентите ја стекнуваат сами.

Поконкретно поврзано со вработувањето и миграцијата на младите во Северна Македонија, Zulfiu Alili, King и Gëdeshi (2022) ја разгледуваат потенцијалната миграција на образованите млади и ризикот од одлив на мозоци. Врз основа на анкетни податоци од универзитетски студенти во Северна Македонија, нивната студија покажува дека намерената емиграција е поврзана со образовниот статус на студентите, идните планови за студирање, семејната миграциска историја и пошироките услови на пазарот на трудот. Ова е многу релевантно за овој извештај бидејќи студентската анкета исто така идентификува неизвесност, ограничени можности, недостиг на практично искуство и загриженост за правичноста како важни елементи на преминот од универзитет кон работа. Sulejman и Andovska-Dina (2026) понатаму ги поврзуваат предизвиците на младинското вработување со задоволството од работата, перципираните можности и намерите за емиграција, покажувајќи дека многу млади би претпочитале да останат во Северна Македонија доколку има стабилно и соодветно платено вработување во нивната област. Заедно, овие студии покажуваат дека вработливоста на младите е тесно поврзана со миграциските притисоци, довербата во пазарот на трудот и квалитетот на можностите достапни за младите дипломирани лица.

Миграцијата на младите и перцепциите за пазарот на трудот ги разгледуваат и Bajrami Ollogu и Xhelili (2025), кои ги анализираат намерите за миграција, подготвеноста за работа, перцепциите за пазарот на трудот и структурните предизвици кај младите на универзитетска возраст во Северна Македонија. Нивниот извештај покажува дека миграцијата на младите не може да се одвои од довербата на младите во домашните можности за вработување, перцепциите за квалитетот на работата и очекувањата дали можат да изградат стабилна професионална иднина во земјата. Ова е директно релевантно за сегашната студија, каде студентите исто така ги идентификуваат стресот, неизвесноста, перципираната неправичност, ограничените можности и потребата од посилна институционална поддршка како важни елементи на преминот од универзитет кон вработување. Земена заедно со други докази за миграцијата на образовани млади од Северна Македонија, оваа литература сугерира дека подобрувањето на вработливоста на младите е поврзано и со задржувањето на младите, довербата во институциите и создавањето правични и значајни кариерни можности.

Земени заедно, овие извори помагаат сегашната студија да се постави во поширокиот контекст на Северна Македонија и Западен Балкан. Тие покажуваат дека вработливоста на младите не може да се сведе на индивидуалните вештини на студентите. Таа е поврзана со иновации, претприемништво, капацитет на фирмите, дигитална трансформација, институционална соработка, можности на пазарот на трудот, миграциски притисоци и перцепции за правичност. Ова го поддржува централниот аргумент на извештајот: подобрувањето на преминот од универзитет кон вработување бара координирано дејствување од универзитетите, работодавачите, јавните институции и другите актери на пазарот на трудот.

2.9 Импликации за сегашната студија

Прегледаната литература ја поддржува дизајнот и аналитичката логика на оваа студија на неколку начини. Прво, таа потврдува дека вработливоста на младите и преминот од образование кон работа се повеќедимензионални процеси обликувани од вештини, самодоверба, социјална поддршка, институции и структури на пазарот на трудот. Второ, таа потврдува дека несовпаѓањето на вештините и усогласувањето на високото образование со пазарот на трудот треба да се изучуваат од повеќе перспективи, вклучително и од перспективата на студентите, работодавачите и професорите. Трето, таа покажува дека практикантството, практичното учење, менторството и кариерните услуги се централни механизми за подобрување на вработливоста на дипломираните лица. Четврто, таа покажува дека вештачката интелигенција, дигиталната трансформација и далечинската/хибридната работа се сè порелевантни за идната вработливост. Петто, таа ја нагласува важноста на социо-економските бариери, кариерната несигурност и благосостојбата. Конечно, правната и институционалната рамка на Северна Македонија покажува дека вработливоста на младите е поврзана и со уставни принципи, еднаков пристап до вработување, недискриминација, регулирано практикантство, младинско учество, заштита на податоците и институционална одговорност.

Овој преглед на литературата го поддржува дизајнот на студијата со три перспективи. Со комбинирање на прашалниците за студенти, работодавачи и професори, извештајот ги обединува искуствата на младите од страната на понудата, побарувачката на пазарот на трудот и очекувањата при регрутирање, како и академско-институционалната перспектива на високото образование. Ова овозможува поурамнотежена и политички релевантна анализа на преминот од универзитет кон вработување во Северна Македонија.

3. Методологија

3.1 Истражувачки дизајн

Оваа студија се заснова на структуриран истражувачки дизајн со прашалници, чија цел е да ја испита врската помеѓу универзитетското образование, вештините на младите, очекувањата на работодавачите и потребите на пазарот на трудот во Северна Македонија. Истражувањето е дизајнирано да опфати три комплементарни перспективи: универзитетските студенти како сегашни и идни учесници на пазарот на трудот; работодавачите како претставници на побарувачката на пазарот на трудот; и универзитетските професори како претставници на системот на високото образование.

Студијата се потпира на систематска анализа на одговорите собрани преку три прашалници развиени специјално за потребите на Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот. Овој дизајн му овозможува на извештајот да комбинира споредливи квантитативни наоди со квалитативни сознанија од отворените одговори, како и да ги претстави ставовите на трите групи испитаници на структуриран и аналитички конзистентен начин.

Прашалниците ги одразуваат главните аналитички димензии на Индексот, вклучувајќи го усогласувањето помеѓу образованието и пазарот на трудот, развојот на вештини, подготвеноста за вработување, практикантството и практичното учење, соработката универзитет–работодавач, идните трендови на пазарот на трудот, вештачката интелигенција и дигиталната трансформација, далечинската и хибридната работа, социо-економските бариери, кариерната несигурност и институционалната поддршка за вработливоста на младите.

3.2 Истражувачки инструменти

За оваа студија беа развиени и администрирани три посебни прашалници: прашалник за универзитетски студенти, прашалник за работодавачи и прашалник за универзитетски професори. Секој прашалник содржеше 30 прашања и следеше паралелна структура со цел да се овозможи споредба меѓу трите групи.

Прашалникот за студенти се фокусираше на образовниот профил на студентите, перцепциите за релевантноста на студиските програми, самооценката на вештините, статусот на вработување, барањето работа и практикантство, преферираните сектори за вработување, учеството во практикантство, идните вештини, далечинската и хибридната работа, перцепцијата за правичен пристап до вработување, социо-економските бариери и запознаеноста со универзитетските кариерни услуги.

Прашалникот за работодавачите се фокусираше на организацискиот профил, регрутирањето млади лица, потребните вештини и компетенции, перцепцијата за подготвеноста на младите дипломци, најпотребните студиски области на пазарот на трудот, усогласеноста меѓу образованието и пазарот на трудот, соработката со универзитетите, обезбедувањето практикантство, идните очекувања за вработување, идните вештини и формите на институционална поддршка.

Прашалникот за професорите се фокусираше на академскиот профил, перцепциите за релевантноста на студиските програми, подготвеноста на студентите, силните и слабите страни на студентските компетенции, ажурирањето на наставните програми, консултациите со работодавачите, соработката универзитет-работодавач, практикантството и практичното учење, идните трендови и институционалната поддршка.

3.3 Примерок и целни групи

Истражувањето опфати три групи испитаници и беше реализирано преку прашалници достапни на албански и македонски јазик. Конечниот аналитички примерок се состои од 251 валиден одговор: 164 универзитетски студенти, 34 работодавачи и 53 универзитетски професори. Еквивалентните категории на одговори од албанската и македонската верзија на прашалниците беа усогласени за потребите на анализата.

Прашалниците за студенти и професори опфатија испитаници од главните универзитети вклучени во студијата, вклучувајќи ги Универзитетот на Југоисточна Европа, Универзитетот во Тетово, Универзитетот „Мајка Тереза“ во Скопје и други институции. Прашалникот за работодавачи опфати организации од различни видови, големини, сектори и локации, овозможувајќи анализата да опфати различни перспективи од пазарот на трудот.

Примерокот треба да се разбере како насочен и истражувачки примерок, а не како статистички репрезентативен национален примерок. Неговата цел не е да произведе национални проценки, туку да идентификува релевантни модели, перцепции и празнини што можат да го информираат Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот и да обезбедат основа за дискусија за политики и понатамошно годишно следење.

Табела 3.1. Конечен аналитички примерок

Целна група	Број на валидни одговори	Учество во примерокот
Универзитетски студенти	164	65.3%
Работодавачи	34	13.5%
Универзитетски професори	53	21.1%
Вкупно	251	100.0%

3.4 Собирање на податоците

Податоците беа собрани преку онлајн прашалници во текот на јуни, јули и август 2026 година. Прашалниците беа достапни на албански и македонски јазик за да се обезбеди пристапно учество за целните групи испитаници. По собирањето на податоците, одговорите беа прегледани, прочистени и усогласени за аналитички цели. Еквивалентните категории на одговори од двете јазични верзии беа споени, додека отворените одговори беа разгледани на нивниот оригинален јазик и анализирани тематски.

Овој процес овозможи стандардизирана и споредлива анализа на ставовите на студентите, работодавачите и универзитетските професори, истовремено зачувувајќи ги и квалитативните сознанија дадени од испитаниците. Иако големината на примерокот се разликува меѓу трите групи, податоците се соодветни за идентификување релевантни модели и за споредување на перспективите за преминот од високото образование кон вработување.

3.5 Обработка и анализа на податоците

Собраните податоци беа обработени преку дескриптивна статистичка анализа и тематска интерпретација на отворените одговори. Затворените прашања и прашањата со повеќекратен избор беа анализирани преку фреквенции, проценти и доминантни модели во рамките на групите испитаници. Прашањата со Ликертова скала беа анализирани преку сумирани категории: несогласување, неутралност и согласување.

Прашањата со повеќекратен избор беа третирани како варијабли со повеќекратни одговори, што значи дека еден испитаник можеше да избере повеќе од една алтернатива. Затоа, анализата на овие прашања се фокусира на фреквенцијата со која секоја опција била избрана, а процентите не мора да изнесуваат 100%.

Отворените одговори беа квалитативно разгледани и тематски кодирани. Кодирањето беше неексклузивно, што значи дека еден одговор можеше да содржи повеќе од една тема. Овој пристап овозможува да се опфати комплексноста на ставовите на испитаниците.

3.6 Компаративен аналитички пристап

Главната методолошка вредност на оваа студија лежи во споредбата на трите перспективи. Прашалникот за студенти покажува како младите ги перципираат сопствените вештини, очекувања, можности и бариери. Прашалникот за работодавачи покажува што очекува пазарот на трудот од младите дипломци и со какви тешкотии се соочуваат работодавачите при регрутирање и обезбедување практикантство. Прашалникот за професори ја прикажува академската перспектива за релевантноста на наставните програми, подготвеноста на студентите и институционалната соработка.

Оваа триаголна структура овозможува идентификување на точки на совпаѓање и разлики. Студијата може да спореди дали самооценетите вештини на студентите соодветствуваат со компетенциите што ги приоритизираат работодавачите, дали оценката на професорите за подготвеноста на студентите соодветствува со оценката на работодавачите, и дали сите три групи го идентификуваат практикантството како централен механизам.

Компаративниот пристап е особено важен за Индексот, бидејќи тој има за цел не само да ја опише состојбата на младите, туку и да ја следи врската меѓу образованието, вработливоста и побарувачката на пазарот на трудот со текот на времето.

3.7 Етички аспекти

Прашалниците вклучуваа компонента на информирана согласност, во која беше објаснета целта на истражувањето, доброволната природа на учеството и анонимното и агрегирано користење на податоците. Испитаниците беа информирани дека ниту едно индивидуално лице, компанија, организација или институција нема да биде идентификувана во извештајот без претходна согласност.

Анализата се заснова на агрегирани одговори. Лични идентификациски податоци не се користат во студијата. Кога испитаник не дал согласност за учество, соодветниот одговор бил исклучен од аналитичкиот примерок во согласност со етичките стандарди.

3.8 Ограничувања на студијата

Студијата има неколку методолошки ограничувања што треба да се земат предвид при толкувањето на наодите.

Прво, примерокот е дизајниран како насочен и истражувачки примерок, а не како статистички репрезентативен национален примерок на сите студенти, работодавачи или универзитетски професори во Северна Македонија.

Второ, примерокот на работодавачи е помал од примерокот на студенти и професори, што значи дека наодите од работодавачите треба да се толкуваат внимателно и првенствено како показатели за трендови, перцепции и институционални искуства.

Трето, истражувањето се потпира на самопријавени одговори, кои можат да ги одразуваат личните искуства на испитаниците, институционалните контексти и субјективните оценки. Поради тоа, наодите треба да се разберат како структуриран преглед на перцепции и пријавени искуства, а не како директно мерење на исходите на пазарот на трудот. Истовремено, вклучувањето на отворени одговори обезбедува корисни квалитативни сознанија за загриженостите, очекувањата и препораките на трите групи испитаници.

И покрај овие ограничувања, дизајнот со три прашалници обезбедува силна основа за идентификување релевантни модели, споредување перспективи и формулирање практични препораки. Тој создава кохерентна основа за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот преку комбинирање на ставовите на студентите, работодавачите и универзитетските професори на структуриран и споредлив начин.

4. Анализа на резултатите од прашалникот за студенти

Овој дел ги претставува резултатите од прашалникот за студенти. Анализата се заснова на 164 валидни студентски одговори, од кои 151 беа добиени преку прашалникот на албански јазик, а 13 преку прашалникот на македонски јазик. За потребите на анализата, еквивалентните категории на одговори од двете јазични верзии на прашалникот беа усогласени и обработени заеднички.

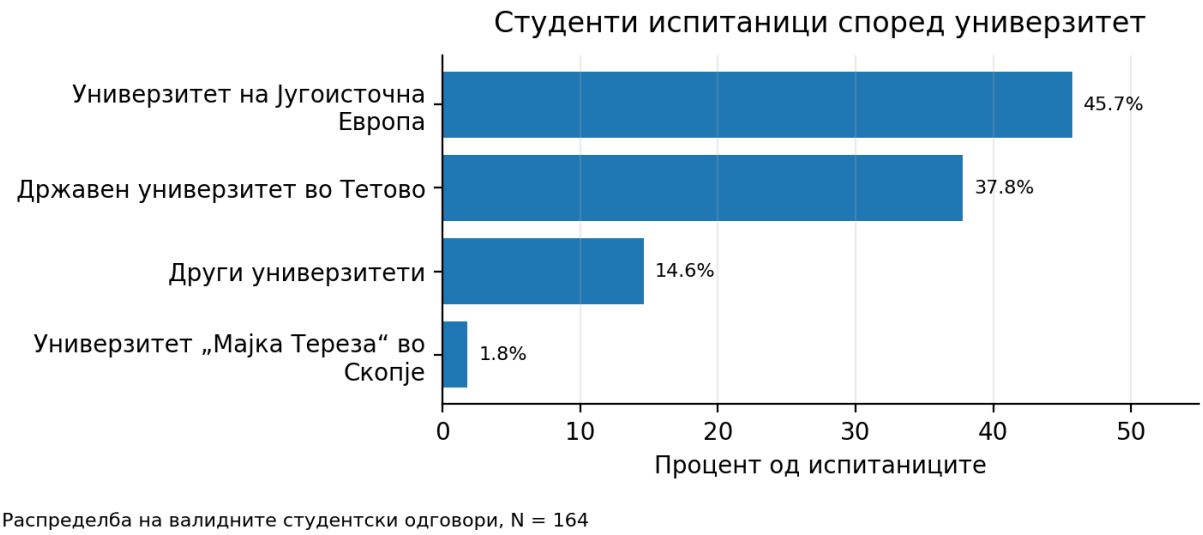
Освен ако не е наведено поинаку, процентите се пресметани од вкупниот број студентски испитаници (N = 164). Кај прашањата со повеќекратен избор, испитаниците можеа да изберат повеќе од еден одговор; затоа, процентите го покажуваат уделот на испитаници кои ја избрале секоја опција и не мора да се собираат до 100%.

4.1 Профил на студентите испитаници

Студентскиот примерок вклучува испитаници од неколку универзитети, при што најголемите групи доаѓаат од Универзитетот на Југоисточна Европа и Државниот универзитет во Тетово. Примерокот е претежно составен од студенти на додипломски студии, што е релевантно бидејќи најголемиот дел од испитаниците се подготвуваат за влез на пазарот на трудот или се во рана фаза на професионална ориентација.

Table 4.1. Профил на студентите испитаници

Категорија	Број	Процент
Универзитет		
Универзитет на Југоисточна Европа	75	45.7%
Државен универзитет во Тетово	62	37.8%
Универзитет „Мајка Тереза“ во Скопје	3	1.8%
Други универзитети	24	14.6%
Ниво на студии		
Додипломски студии	148	90.2%
Магистерски студии	16	9.8%
Главни области на студии		
Право / правни студии	63	38.4%
Јазици, култура и комуникација	43	26.2%
Бизнис / економија	20	12.2%
ИТ / компјутерски науки	15	9.1%
Образование / настава	6	3.7%
Општествени науки	5	3.0%
Медицински / здравствени науки	4	2.4%
Инженерство / технички науки	4	2.4%
Хуманистички науки	3	1.8%
Уметност / медиуми	1	0.6%



Слика 4.1. Студенти испитаници според универзитет

4.2 Усогласеност меѓу образованието и пазарот на трудот

Студентите генерално ги перцепираат своите студиски програми како поврзани со потребите на пазарот на трудот, иако степенот на оваа поврзаност варира. Околу две третини од студентите дадоа позитивна оценка: 57 испитаници (34,8%) изјавија дека нивната студиска програма е многу поврзана со потребите на пазарот на трудот, додека 53 испитаници (32,3%) ја оценија како претежно поврзана.

Истовремено, 43 испитаници (26,2%) изјавија дека нивната програма е само делумно поврзана, додека 11 испитаници (6,7%) ја оценија поврзаноста како слаба или непостоечка. Сличен тренд се појавува и кај подготовката за вработување: 121 испитаник (73,8%) изјавиле дека универзитетското образование ги подготвува многу добро или добро за вработување, додека 27 испитаници (16,5%) ја оцениле подготовката како делумна, а 16 испитаници (9,8%) како слаба, недоволна или мешана.

Табела 4.2. Усогласеност образование-пазар на труд и подготовка за вработување

Индикатор	**Главен резултат**
Студиската програма е многу или претежно поврзана со пазарот на трудот	110 / 164, или 67,1%
Студиската програма е делумно поврзана	43 / 164, или 26,2%
Студиската програма е слабо или воопшто не е поврзана	11 / 164, или 6,7%
Индикатор	**Главен резултат**
Универзитетското образование ги подготвува студентите многу добро или добро за вработување	121 / 164, или 73,8%
Универзитетското образование ги подготвува студентите само делумно	27 / 164, или 16,5%
Подготовката е слаба, недоволна или мешана	16 / 164, или 9,8%

Кога беа прашани кои аспекти од образованието се најкорисни за идно вработување, студентите најчесто ги избраа практичните вежби (98 испитаници, или 59,8%), комуникацијата и презентацијата (69 испитаници, или 42,1%) и теоретското знаење (62 испитаници, или 37,8%). Ова покажува дека

студентите не ја отфрлаат важноста на теоретското знаење, но вработливоста најсилно ја поврзуваат со практична примена и преносливи вештини.

Истата логика се гледа и кај областите што студентите сметаат дека универзитетите треба најмногу да ги подобрат. Повеќе практикантства, повеќе практично учење, посилна соработка со работодавачите и кариерно насочување се четирите најсилни приоритети.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%.

Слика 4.2. Приоритетни области за подобрување на студиските програми

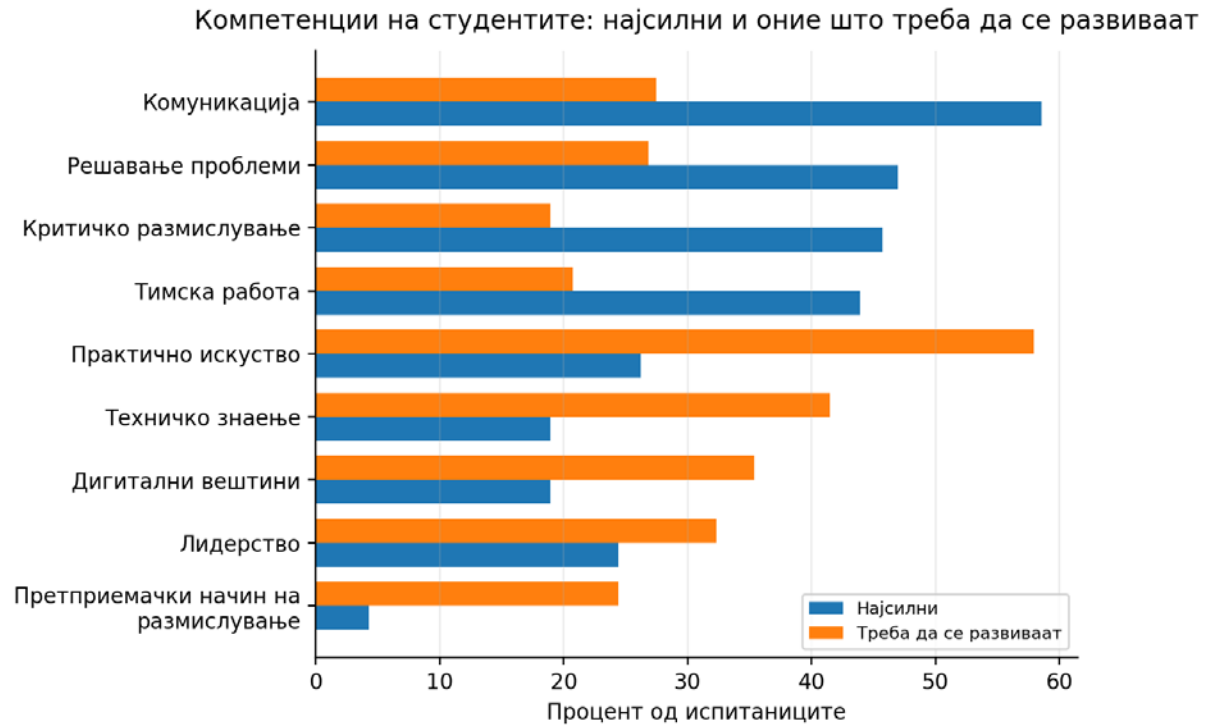
4.3 Вештини и компетенции

Резултатите покажуваат јасна разлика меѓу вештините што студентите сметаат дека веќе ги поседуваат и оние што веруваат дека сè уште треба да ги развиваат. Студентите најчесто ја идентификуваа комуникацијата како една од своите најсилни компетенции, потоа решавањето проблеми, критичкото размислување, тимската работа, прилагодливоста, одговорноста и работната етика, како и странските јазици.

Меѓутоа, кога беа прашани кои компетенции сè уште треба да ги развијат, студентите најчесто ги избраа практичното искуство, техничкото знаење, дигиталните вештини и лидерството. Овој контраст е една од клучните наоди од студентскиот прашалник: студентите се чувствуваат релативно сигурни во однос на неколку преносливи вештини, но препознаваат недостиг на практична, техничка и дигитална подготовка.

Табела 4.3. Самооценка на компетенциите од страна на студентите

Компетенција	Се смета за најсилна	Треба да се развива
Комуникација	96 / 58.5%	45 / 27.4%
Решавање проблеми	77 / 47.0%	44 / 26.8%
Критичко размислување	75 / 45.7%	31 / 18.9%
Тимска работа	72 / 43.9%	34 / 20.7%
Прилагодливост	65 / 39.6%	30 / 18.3%
Одговорност / работна етика	59 / 36.0%	22 / 13.4%
Странски јазици	55 / 33.5%	39 / 23.8%
Практично искуство	43 / 26.2%	95 / 57.9%
Техничко знаење	31 / 18.9%	68 / 41.5%
Дигитални вештини	31 / 18.9%	58 / 35.4%
Лидерство	40 / 24.4%	53 / 32.3%
Претприемачки начин на размислување	7 / 4.3%	40 / 24.4%



Прашање со повеќекратен избор; прикажани се клучните компетенции.

Слика 4.3. Најсилни компетенции споредени со компетенции што треба да се развиваат

4.4 Статус на вработување, барање работа и кариерни очекувања

Најголемиот дел од испитаниците не беа вработени во моментот на анкетирањето. Вкупно 104 испитаници (63,4%) изјавија дека се невработени. Истовремено, повеќе од половина од испитаниците веќе барале работа или практикантство во претходните 12 месеци: 90 испитаници (54,9%) одговорија потврдно.

Студентите најмногу се потпираат на онлајн платформи за работа, лични или семејни контакти и социјални медиуми при барање работа или практикантство. Универзитетскиот кариерен центар беше избран само од 11 испитаници, што укажува на ограничено користење на институционалната кариерна поддршка.

Главните предизвици со кои се соочуваат студентите при барање работа или практикантство ја потврдуваат централната важност на практичното искуство. Недостатокот на практично искуство беше избран од 111 испитаници (67,7%). Други важни бариери беа нереалните очекувања на работодавачите, ограничените можности, ниската самодоверба, потребата од лични или политички врски и слабата врска меѓу образованието и практиката.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%.

Слика 4.4. Главни бариери при барање работа и практикантство

Студентите изразија различни кариерни аспирации. Најпосакувани сектори по дипломирањето беа образованието (61 испитаник, или 37,2%), јавната администрација (52 испитаници, или 31,7%), приватните компании (50 испитаници, или 30,5%) и правните или правосудните професии (49 испитаници, или 29,9%). Ова делумно ја одразува дисциплинарната структура на примерокот.

Во однос на оптимизмот за наоѓање соодветно вработување во Северна Македонија по дипломирањето, резултатите покажуваат мешана, но не целосно негативна слика. Вкупно 77 испитаници (47,0%) беа оптимисти или многу оптимисти, 60 испитаници (36,6%) беа неутрални, а 27 испитаници (16,5%) беа песимисти или многу песимисти.

4.5 Практикантства и поддршка за транзиција

Практикантствата се една од најсилните теми во студентскиот прашалник. Вкупно 52 испитаници (31,7%) завршиле доброволно практикантство, додека 27 испитаници (16,5%) завршиле задолжително практикантство. Сепак, 65 испитаници (39,6%) не учествувале во практикантство, а 20 испитаници (12,2%) во моментот барале практикантство.

Кај испитаниците кои дадоа информации за организацијата на практикантството, неплатените практикантства беа многу почести од платените. Неплатените практикантства беа избрани од 69 испитаници (42,1% од вкупниот примерок), додека само 12 испитаници (7,3%) пријавија платено практикантство. Ментор бил назначен само во 23 случаи (14,0%).

И покрај овие ограничувања, практикантствата генерално беа оценети позитивно од студентите кои имале такво искуство. Вкупно 87 испитаници ги оценија практикантствата како корисни или многу корисни. Кога ќе се исклучат испитаниците за кои прашањето не е применливо, тоа значи дека околу 79,8% од студентите со релевантно искуство го оцениле практикантството позитивно.

Табела 4.4. Учество во практикантство, корисност и бариери

Индикатор	**Главен резултат**
Завршено доброволно практикантство	52 / 164, или 31,7%
Завршено задолжително практикантство	27 / 164, или 16,5%
Не учествувале во практикантство	65 / 164, или 39,6%
Моментално бараат практикантство	20 / 164, или 12,2%
Индикатор	**Главен резултат**
Практикантството е оценето како корисно или многу корисно	87 испитаници; околу 79,8% од релевантните одговори
Индикатор	**Главен резултат**
Ограничени можности за практикантство	95 / 164, или 57,9%
Слаба соработка универзитет-работодавач	64 / 164, или 39,0%
Недостаток на информации за практикантства	52 / 164, или 31,7%



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%.

Слика 4.5. Главни бариери при пристап до практикантство

Кога беа прашани каква поддршка најмногу би го подобрила преминот од универзитет кон вработување, студентите повторно ги ставија практикантствата на прво место. Други важни форми на поддршка беа обуката за практични вештини, кариерното советување, професионалното менторство, подобрите информации за работни места и вмрежувањето со работодавачите.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%.

Слика 4.6. Потребна поддршка за премин кон вработување

4.6 Идни трендови на пазарот на трудот, ВИ и хибридна работа

Студентите силно ги поврзуваат идните можности за вработување со ИТ / компјутерски науки, бизнис / економија, право, инженерство и здравствени науки. ИТ / компјутерските науки беа избрани од 109 испитаници (66,5%), што ги прави најчесто идентификуваната област за која се очекува да понуди силни можности за вработување во следните пет години.

Важноста на дигиталната трансформација е уште појасна во проценката на студентите за идните вештини. Напредните дигитални вештини и писменоста за ВИ / податоци беа избрани од по 105 испитаници (64,0%). Способноста за користење дигитални алатки на работното место беше избрана од 76 испитаници (46,3%). Овие резултати покажуваат дека студентите јасно ја препознаваат растечката важност на ВИ, дигиталната трансформација и дигиталните работни алатки за идната вработливост.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%.

Слика 4.7. Идни вештини и дигитална трансформација

Студентите исто така беа прашани како ја перцепираат далечинската или хибридната работа како дел од својата идна кариера. Вкупно 65 испитаници (39,6%) изјавија дека ја преферираат далечинската или хибридната работа, но само за некои типови работни места. Уште 24 испитаници (14,6%) силно ја преферираат далечинската или хибридната работа. Ова значи дека повеќе од половина од испитаниците покажуваат отвореност кон флексибилни модели на работа. Сепак, 52 испитаници (31,7%) останаа неутрални, додека 14 испитаници (8,5%) претежно преферираат работа на лице место.

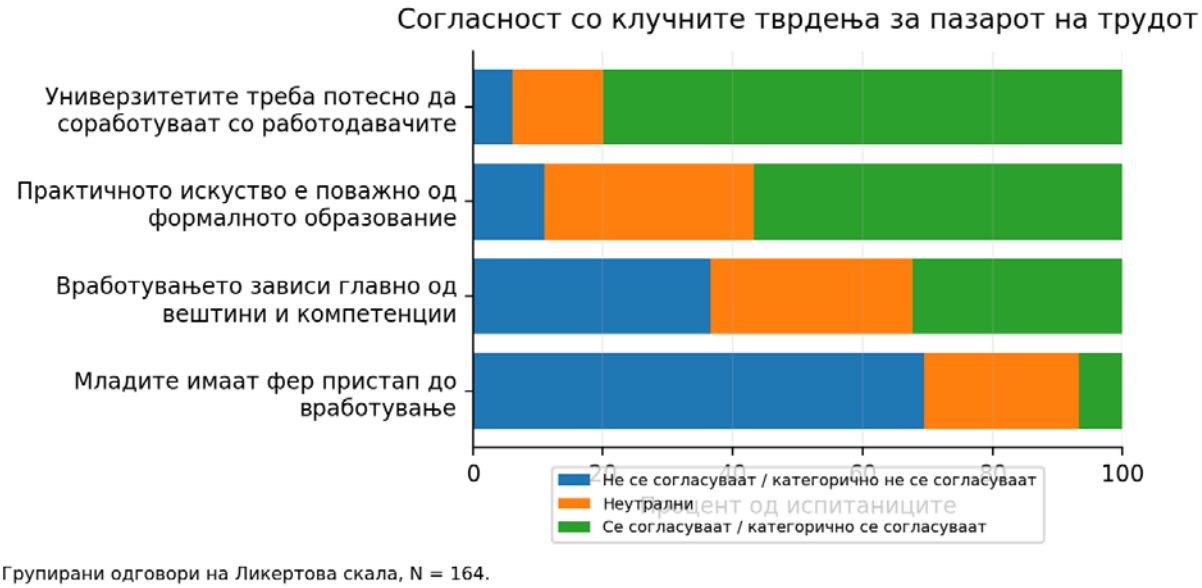
4.7 Правичност, инклузија и социо-економски бариери

Одговорите на студентите покажуваат силна перцепција дека пристапот до вработување не е целосно фер или еднаков. Во однос на тврдењето дека младите имаат фер пристап до вработување, 114 испитаници (69,5%) не се согласуваат или категорично не се согласуваат. Само 11 испитаници (6,7%) се согласуваат или категорично се согласуваат.

Студентите беа повеќе поделени во однос на тоа дали вработувањето зависи главно од вештини и компетенции. Наспроти тоа, постои посилна согласност дека практичното искуство е поважно од формалното образование и многу силна согласност дека универзитетите треба потесно да соработуваат со работодавачите.

Табела 4.5. Согласност со клучните тврдења за пазарот на трудот

Тврдење	Несогласување	Неутрално	Согласување
Младите имаат фер пристап до вработување	114 / 69.5%	39 / 23.8%	11 / 6.7%
Вработувањето зависи главно од вештини и компетенции	60 / 36.6%	51 / 31.1%	53 / 32.3%
Практичното искуство е поважно од формалното образование	18 / 11.0%	53 / 32.3%	93 / 56.7%
Универзитетите треба потесно да соработуваат со работодавачите	10 / 6.1%	23 / 14.0%	131 / 79.9%



Слика 4.8. Согласност со клучните тврдења за пазарот на трудот

Инклузивната димензија исто така покажува дека студентите го перцепираат пристапот до вработување како условен од социјалната положба, личните мрежи, попреченоста, приходите и географијата. Студентите без лични или професионални врски беа идентификувани како група што се соочува со дополнителни бариери од 84 испитаници (51,2%). Потоа следуваат студентите со попреченост, студентите од семејства со ниски приходи, студентите од рурални средини и студентите со ограничен пристап до практикантства.

Прашалникот исто така ги праша студентите кои фактори го отежнуваат преминот од универзитет кон вработување. Најчесто избран фактор беше стресот и неизвесноста за иднината, по што следуваат недостатокот на лични или професионални врски, потребата за работа за време на студиите, финансиските тешкотии и ограниченият пристап до практикантства.



Слика 4.9. Социо-економски бариери и несигурност во кариерата

Конечно, резултатите покажуваат дека универзитетските кариерни услуги не се доволно видливи или широко користени. Само 16 испитаници (9,8%) изјавија дека се запознаени со Кариерниот центар или кариерните услуги и ги користеле. Вкупно 73 испитаници (44,5%) биле запознаени со овие услуги, но не ги користеле, додека 75 испитаници (45,7%) не биле запознаени со нив.

4.8 Завршни студентски размислувања и клучни наоди

Последното отворено прашање побара од студентите да ја идентификуваат најважната промена потребна за подобрување на преминот од универзитет кон вработување. Вкупно 157 валидни отворени одговори беа разгледани тематски. Темите беа кодирани како неисклучиви, што значи дека еден одговор можеше да содржи повеќе од една тема.

Најсилната тема беше потребата од повеќе практикантство, практична работа и реално работно искуство. Ова се појави во 90 одговори, односно 57.3% од валидните отворени одговори. Студентите постојано нагласуваа дека универзитетското образование треба да вклучува повеќе можности за примена на знаењето во реални професионални средини. Многу одговори укажаа на потребата од практикантство што е подобро организирано, подостапно, поблиску поврзано со студиските програми и покорисно за идното вработување.

Втората главна тема беше подобрувањето на вештините, наставните програми и студиските програми. Ова се појави во 44 одговори, односно 28.0%. Студентите се осврнаа на потребата од повеќе практични предмети, ажурирани наставни програми, дигитални вештини, професионални компетенции и методи на учење што се поблиску поврзани со потребите на пазарот на трудот. Овие одговори покажуваат дека студентите не ја отфрлаат вредноста на универзитетското образование, туку очекуваат тоа да стане попрактично, посовремено и поодговорно кон реалностите на вработувањето.

Третата главна тема беше поправично и повеќе меритократско вработување, кое исто така се појави во 44 одговори, односно 28.0%. Студентите изразија загриженост дека пристапот до вработување често е под влијание на лични врски, политичка припадност или нееднакви можности. Оваа тема е важна бидејќи покажува дека преминот од универзитет кон вработување не се перципира само како прашање на вештини, туку и како прашање на правичност, транспарентност и институционална доверба.

Посилната соработка универзитет–работодавач се појави во 34 одговори, односно 21.7%. Студентите нагласија дека универзитетите и работодавачите треба поактивно да комуницираат, да организираат повеќе заеднички активности, да создаваат патеки за практикантство и вработување и да им обезбедат на студентите појасни информации за очекувањата на пазарот на трудот. Кариерното советување, менторството и подобрите информации се појавија во 12 одговори, односно 7.6%, но оваа тема сепак треба да се смета за важна бидејќи силно се појавува и во други делови од студентскиот прашалник.

Табела 4.6. Главни теми од отворените студентски одговори

Тема	Број на одговори	Удел од валидните отворени одговори
Повеќе практикантства, практична работа и реално искуство	90	57.3%
Подобрување на вештини, наставни програми и студиски програми	44	28.0%
Поправично вработување засновано на заслуги	44	28.0%
Посилна соработка универзитет-работодавач	34	21.7%
Кариерно насочување, менторство и информации	12	7.6%

Генерално, прашалникот за студенти покажува дека студентите главно ги гледаат своите студиски програми како релевантни за потребите на пазарот на трудот, но исто така сметаат дека оваа релевантност треба да се зајакне преку повеќе практично учење, подобро практикантство, посилна соработка со работодавачите и повидлива кариерна поддршка. Практичното искуство е најсилното повторливо прашање низ целата анкета: тоа се појавува како корисен образовен елемент, како компетенција што недостига, како пречка за вработување, како предизвик во практикантството и како главна форма на поддршка што ја бараат студентите.

Наодите исто така покажуваат дека студентите ја препознаваат растечката важност на вештачката интелигенција, дигиталните вештини и дигиталните алатки на работното место. Тие генерално се отворени кон далечинска и хибридна работа, иако најчесто во зависност од видот на работата и секторот. Истовремено, студентите изразуваат значителна загриженост за правичноста и инклузијата во пристапот до вработување, особено во однос на личните врски, социо-економската позадина, попреченоста, руралното место на живеење, стресот и кариерната несигурност.

Затоа, целокупната слика е слика на внимателен оптимизам комбиниран со јасно барање за попрактичен, поструктуриран, поинклузивен и повеќе ориентиран кон пазарот на трудот премин од универзитет кон вработување.

Извор: Прашалник за студенти, N = 164.

4.9 Аналитички импликации за Индексот

Наодите од студентите ја дефинираат студентската димензија на Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот. Оваа димензија не се ограничува само на општите перцепции за вработливоста; таа исто така го опфаќа квалитетот на искуството на студентите во преминот од универзитет кон вработување, вклучувајќи ја подготвеноста, практичната изложеност, пристапот до практикантство, кариерната поддршка, дигиталната подготвеност и перцепциите за правичност.

Првата поддимензија поврзана со студентите е перципираното усогласување помеѓу образованието и пазарот на трудот. Ова го вклучува степенот до кој студентите сметаат дека нивните студиски програми се поврзани со потребите на пазарот на трудот, дали се чувствуваат подготвени за вработување и кои делови од универзитетското образование ги сметаат за најкорисни за идната работа.

Втората поддимензија е самодовербата во вештините и перципираните празнини во вештините. Податоците од студентите покажуваат дека студентите ги идентификуваат комуникацијата, решавањето проблеми, критичкото размислување и тимската работа како важни силни страни, додека практичното искуство, техничкото знаење, дигиталните вештини и лидерството се појавуваат како области што бараат понатамошен развој. Оваа димензија го опфаќа начинот на кој студентите ја оценуваат сопствената вработливост и каде ја идентификуваат најголемата потреба од дополнителна поддршка.

Третата поддимензија е пристапот до практично учење и кариерна поддршка. Наодите покажуваат дека студентите високо ги вреднуваат практикантството, практичната работа, менторството, кариерното советување и подобрите информации за можностите за вработување. За Индексот, ова значи дека практикантството се оценува не само преку неговото постоење, туку и преку неговата достапност, корисност, квалитетот на менторството и поврзаноста со реални патеки кон вработување.

Конечно, наодите од студентите покажуваат дека правичноста, инклузијата и кариерната сигурност се суштински елементи на вработливоста на младите. Загриженоста на студентите за личните врски, социо-економските бариери, руралното потекло, попреченоста, стресот и неизвесноста покажува дека преминот од универзитет кон вработување е обликуван не само од вештините, туку и од довербата, можностите и институционалната поддршка. Овие прашања претставуваат централен дел од поширокото опкружување за младинско вработување што го опфаќа Индексот.

5. Анализа на резултатите од прашалникот за работодавачи

Овој дел ги претставува резултатите од прашалникот за работодавачи. Анализата се заснова на 34 валидни одговори од работодавачи, од кои 25 беа добиени преку прашалникот на албански јазик, а 9 преку прашалникот на македонски јазик. За потребите на анализата, еквивалентните категории на одговори од двете јазични верзии на прашалникот беа усогласени и обработени заеднички.

Прашалникот за работодавачите ја обезбедува перспективата на побарувачката на пазарот на трудот. Иако примерокот е помал од студентскиот примерок, тој нуди важен увид во практиките на регрутирање, потребите за вештини, перципираната подготвеност на младите дипломци, соработката универзитет-работодавач, можностите за практикантство и мерките за поддршка.

Доколку не е поинаку наведено, процентите се пресметани од вкупниот број испитаници во соодветната група. Кај прашањата со повеќекратен избор, испитаниците можеа да изберат повеќе од една опција; затоа процентите го покажуваат уделот на испитаници кои ја избрале секоја опција и не мора да изнесуваат 100%.

5.1 Профил на работодавачите

Примерокот на работодавачи вклучува приватни компании, организации на граѓанското општество, јавни институции и образовни институции. Приватните компании се најголемата група, со 55,9% од испитаниците. Значаен удел доаѓа и од невладините и граѓанските организации, кои претставуваат 32,4% од примерокот.

Повеќето организации што одговориле се мали. Вкупно 26 испитаници, или 76,5%, пријавиле дека имаат од 1 до 9 вработени. Ова е важно за толкување, бидејќи помалите организации имаат различни капацитети за регрутирање, структури за практикантство и менторски ресурси во споредба со поголемите работодавачи.

Секторската структура на испитаниците е разновидна. Бизнис/услуги и образование се најзастапени сектори, по што следат граѓанското општество и проектните организации, градежништво/инженерство, индустрија/производство, информациски технологии, финансии и јавна администрација.

Табела 5.1. Профил на испитаните работодавачи

Индикатор	Број	Процент
Приватна компанија	19	55.9%
НВО / организација на граѓанското општество	11	32.4%
Јавна институција	2	5.9%
Образовна институција	2	5.9%
Индикатор	**Број**	**Процент**
1-9 вработени	26	76.5%
10-49 вработени	3	8.8%
50-249 вработени	4	11.8%
250+ вработени	1	2.9%

5.2 Регрутирање млади лица и главни предизвици

Повеќето работодавачи пријавиле дека во последните 12 месеци вработиле млади лица на возраст од 18 до 29 години. Вкупно 26 испитаници, или 76,5%, одговориле потврдно, додека 6 испитаници, или 17,6%, изјавиле дека не вработиле млади лица.

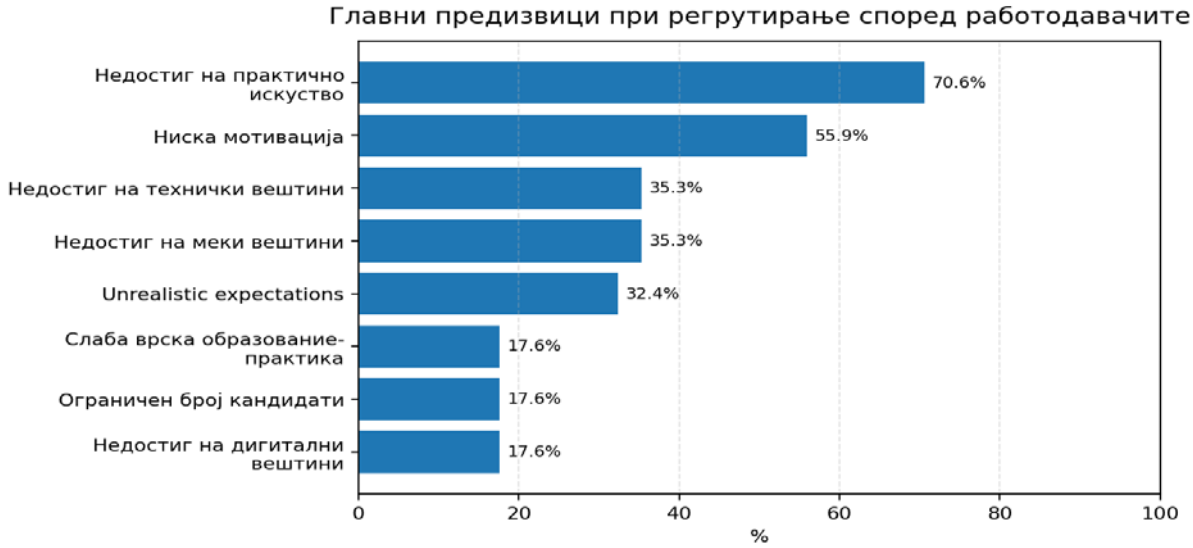
Бројот на вработени млади лица во организациите генерално е низок. Повеќето пријавиле дека вработиле 1-2 млади лица, додека само еден испитаник пријавил повеќе од 10. Ова е во согласност со структурата на примерокот, во кој доминираат мали организации.

Работодавачите пријавуваат значителни тешкотии во наоѓањето соодветни млади кандидати. Ниту еден работодавач не го оценил процесот како лесен или многу лесен. Напротив, 61,8% го оцениле како тежок или многу тежок.

Табела 5.2. Регрутирање млади лица и тешкотии при регрутирање

Индикатор	**Главен резултат**
Јасно вработиле млади лица на возраст 18-29 во последните 12 месеци	26 / 34, или 76,5%
Не вработиле млади лица на возраст 18-29 во последните 12 месеци	6 / 34, или 17,6%
Индикатор	**Главен резултат**
Вработиле 1-2 млади лица	26 / 34, или 76,5%
Индикатор	**Главен резултат**
Регрутирањето го оцениле како тешко или многу тешко	21 / 34, или 61,8%
Регрутирањето го оцениле како умерено тешко	13 / 34, или 38,2%

Главните предизвици при регрутирање ја потврдуваат важноста на практичното искуство и подготвеноста за работното место. Недостигот на практично искуство беше избран од 70,6% од работодавачите, по што следат ниската мотивација, недостигот на технички и меки вештини и нереалните очекувања.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 5.1. Главни предизвици при регрутирање

5.3 Потреби за вештини и подготвеност на дипломците

Работодавачите беа прашани кои компетенции се најважни при вработување млади лица. Најчесто избрана компетенција беше техничкото или професионалното знаење, избрано од 61,8% од испитаниците. Практичното искуство беше избрано од 52,9%, а тимската работа и комуникацијата исто така беа високо рангирани.

Овој резултат покажува дека работодавачите не бараат само формални квалификации. Тие очекуваат комбинација од професионално знаење, практична изложеност, комуникација, тимска работа, одговорност и решавање проблеми.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 5.2. Компетенции најмногу ценети од работодавачите

Оценката на работодавачите за подготвеноста на дипломците е попретпазлива од самооценката на студентите. Само 23,5% ги оценија младите дипломци како многу добро или добро подготвени, додека 52,9% ги оценија како делумно подготвени. Ова укажува дека врската меѓу универзитетското образование и реалните барања на работното место сè уште не е доволно силна.

Табела 5.3. Оценка на работодавачите за подготвеноста на дипломците и усогласеноста образование-пазар на труд

Индикатор	Број	Процент
Младите дипломци се многу добро или добро подготвени	8	23.5%
Младите дипломци се делумно подготвени	18	52.9%
Младите дипломци се слабо подготвени	8	23.5%
Индикатор	**Број**	**Процент**
Универзитетското образование е многу или главно усогласено со потребите на пазарот	7	20.6%
Универзитетското образование е делумно усогласено	16	47.1%
Универзитетското образование е слабо или не е усогласено	11	32.4%

5.4 Што треба да подобрат универзитетите

Работодавачите беа прашани што треба да подобрат универзитетите за подобро да ги подготват студентите за вработување. Најсилниот одговор беше повеќе практична работа, избран од 79,4% од испитаниците. Ова е еден од најдоминантните резултати во прашалникот за работодавачи.

Повеќе практикантство и посилна соработка со работодавачите беа избрани од по 41,2% од испитаниците. Дигиталните и меките вештини исто така беа идентификувани како области за подобрување. Овие резултати покажуваат дека работодавачите очекуваат универзитетите да ја зачуваат академската основа, но да ја зајакнат практичната и професионалната димензија.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 5.3. Што треба да подобрат универзитетите според работодавачите

5.5 Соработка универзитет-работодавач

Резултатите покажуваат дека многу работодавачи веќе имаат некаква форма на соработка со универзитетите, но таа соработка изгледа нерамномерна и недоволно структурирана. Вкупно 35,3% соработуваат редовно, а 38,2% повремено.

Сепак, 17,6% не соработуваат со универзитетите, а 8,8% се заинтересирани, но сè уште немаат започнато соработка. Ова укажува дека постои простор за проширување и формализирање на механизмите за соработка.

Главните бариери се недостиг на комуникација, недостиг на механизми за соработка, ниска иницијатива на универзитетите, недостиг на доверба, низок интерес на работодавачите, недостиг на време и ресурси, премногу теоретски наставни програми и административни пречки.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 5.4. Бариери за посилна соработка универзитет-работодавач

5.6 Практикантство и механизми за транзиција

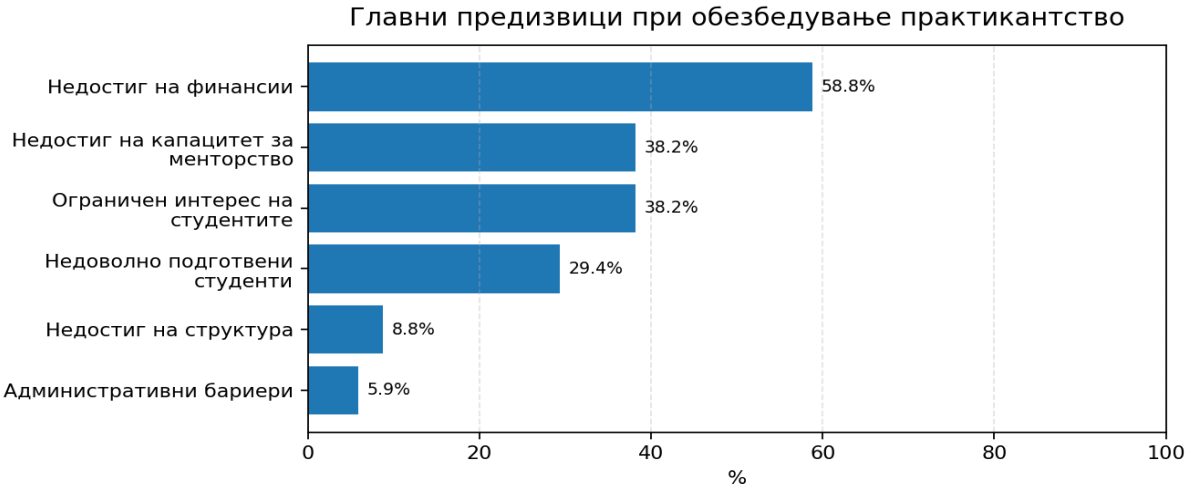
Работодавачите генерално нудат практикантство, но најчесто повремено. Вкупно 32,4% изјавиле дека редовно нудат практикантство, додека 55,9% го нудат повремено. Тоа значи дека 88,2% од испитаните работодавачи нудат практикантство барем повремено.

Сепак, структурата на практикантството останува нерамномерна. Платени практикантства беа избрани од 38,2% од испитаниците, мешан надомест од 35,3%, додека назначен ментор е пријавен само во 23,5% од случаите. Ова сугерира дека менторството не е доволно институционализирано.

Главниот предизвик при обезбедување практикантство беше недостигот на финансирање, избран од 58,8% од испитаниците. Ограниченият менторски капацитет и ограниченият интерес на студентите беа избрани од 38,2%. Ова покажува дека работодавачите можеби се подготвени да нудат практикантство, но имаат потреба од поддршка за да биде одржливо.

Табела 5.4. Обезбедување практикантство и исходи од практикантството

Индикатор	Главен резултат
Работодавачи што редовно нудат практикантство	11 / 34, или 32,4%
Работодавачи што повремено нудат практикантство	19 / 34, или 55,9%
Работодавачи што редовно или повремено нудат практикантство	30 / 34, или 88,2%
Избрани платени практикантства	13 / 34, или 38,2%
Избран мешан надомест	12 / 34, или 35,3%
Назначен ментор	8 / 34, или 23,5%
Практикантството често или многу често води до вработување	18 / 34, или 52,9%



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 5.5. Главни предизвици при обезбедување практикантство

5.7 Идни трендови, дигитална трансформација и поддршка

Половина од испитаните работодавачи очекуваат да вработуваат млади лица во следните 12 месеци, додека 41,2% одговориле „можеби“. Ова покажува дека постои потенцијална побарувачка за млади работници, но и претпазливост од страна на работодавачите.

Прашалникот ја потврдува и растечката важност на дигиталната трансформација. Напредните дигитални вештини беа избрани од 58,8% од испитаниците, комуникацијата од 52,9%, а ВИ и писменоста за податоци од 47,1%.

Работодавачите беа прашани и каква поддршка би им помогнала да вработат и задржат повеќе млади луѓе. Субвенциите за плати беа избрани од 70,6%, што ги прави најсилната мерка за поддршка. Поддршката за менторство, практикантство, даночните олеснувања и дигиталните/ВИ обуки исто така беа оценети како важни.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 5.6. Вештини што се очекува да станат поважни во следните пет години

Табела 5.5. Мерки за поддршка што би им помогнале на работодавачите да вработат и задржат млади

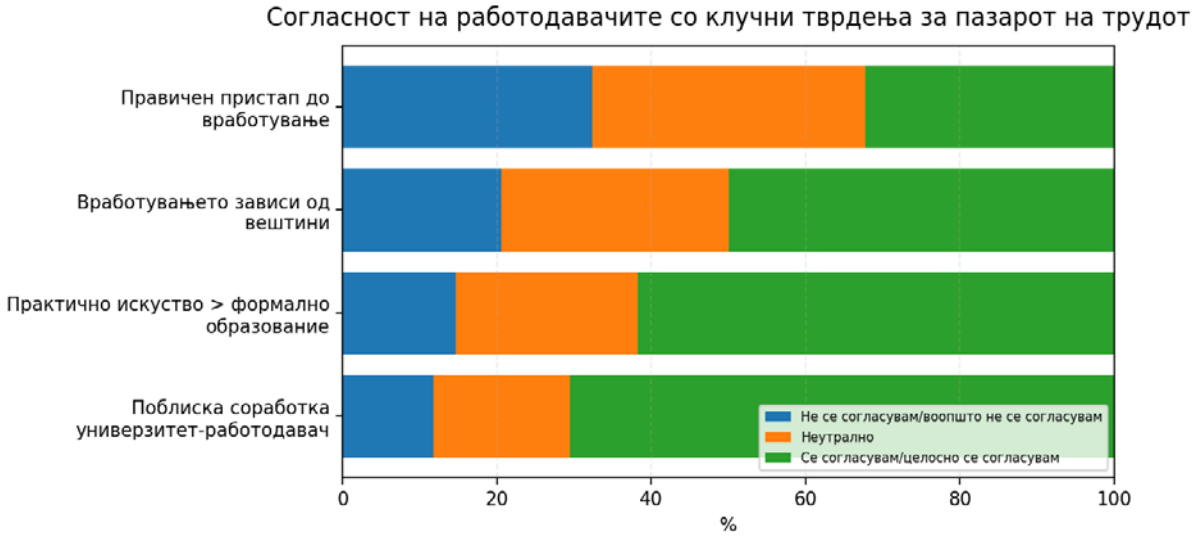
Индикатор	Број	Процент
Субвенции за плати	24	70.6%
Поддршка за менторство	16	47.1%
Поддршка за практикантство	15	44.1%
Даночни олеснувања	11	32.4%
Поддршка за дигитална / ВИ обука	10	29.4%
Ваучери за обука	9	26.5%
Подобра соработка со универзитетите	5	14.7%
Поедноставени процедури	3	8.8%

5.8 Правичност, практично искуство и соработка

Одговорите на работодавачите на тврдењата со Ликертова скала покажуваат мешана перцепција за правичноста во пристапот до вработување. За тврдењето дека младите имаат правичен пристап до вработување, одговорите беа речиси рамномерно распределени меѓу несогласување, неутралност и согласување.

Работодавачите беа попозитивни во однос на улогата на вештините и компетенциите. Половина од нив се согласија или целосно се согласија дека вработувањето главно зависи од вештини и компетенции. Сепак, неутралноста и несогласувањето покажуваат дека и други фактори можат да влијаат врз резултатите од вработувањето.

Најсилната согласност се појави во однос на практичното искуство и соработката универзитет-работодавач. Ова потврдува дека формалното образование треба да се надополни со практична подготовка и посилна институционална комуникација.



Слика 5.7. Согласност на работодавачите со клучните тврдења за пазарот на трудот

5.9 Завршни размислувања на работодавачите и клучни наоди

Последното отворено прашање побара од работодавачите да ја идентификуваат најважната промена потребна за подобрување на преминот од универзитет кон вработување. Вкупно 32 валидни отворени одговори беа тематски разгледани.

Најсилната тема беше потребата за повеќе практикантство, практична работа и реално работно искуство, што се појави во 71,9% од отворените одговори. Работодавачите нагласија дека практикантството не треба да биде симболично или формално, туку да обезбеди реална изложеност на работното место.

Втората тема беше посилна соработка меѓу универзитетите, работодавачите, организациите на граѓанското општество и јавните институции. Третата тема беше подобро усогласување на наставните програми со потребите на пазарот на трудот. Овие одговори ја зајакнуваат пораката дека транзицијата бара координирана институционална акција.

Севкупно, прашалникот за работодавачите покажува дека пазарот на трудот бара дипломци кои се попрактично подготвени, помотивирани и подобро опремени со технички, дигитални и преносливи вештини.

Табела 5.6. Главни теми од отворените одговори на работодавачите

Тема	Број	Процент
Повеќе практикантство, практична работа и реално работно искуство	23	71.9%
Посилна соработка универзитет-работодавач / ГО	13	40.6%
Подобро усогласување на наставните програми со потребите на пазарот	8	25.0%
Развој на вештини, вклучително дигитални, ВИ, технички и меки вештини	7	21.9%
Кариерно насочување, менторство и полесна интеграција	4	12.5%
Финансирање, субвенции или институционална поддршка	3	9.4%
Мотивација и менталитет на младите	2	6.2%

5.10 Аналитички импликации за Индексот

Наодите од работодавачите ја дефинираат димензијата на побарувачката на пазарот на трудот во Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот. Оваа димензија не се ограничува само на тоа дали работодавачите вработуваат млади луѓе; таа исто така ги опфаќа квалитетот на условите за регрутирање, тешкотијата при наоѓање соодветни кандидати и степенот до кој работодавачите ги перципираат дипломираните лица како подготвени за работа.

Првата поддимензија поврзана со работодавачите е капацитетот за регрутирање и побарувачката за млади работници. Ова вклучува дали работодавачите вработиле млади луѓе во претходната година, бројот на вработени млади лица, областите во кои се вработуваат младите и очекувањата на работодавачите за вработување млади луѓе во следните 12 месеци. Овие индикатори го покажуваат степенот до кој работодавачите се способни и подготвени да ги апсорбираат младите работници на пазарот на трудот.

Втората поддимензија е побарувачката за вештини и перципираните празнини во вештините. Податоците од работодавачите покажуваат дека техничкото знаење, практичното искуство, тимската работа, комуникацијата, решавањето проблеми и дигиталните вештини се централни за вработливоста. Оваа димензија го опфаќа начинот на кој се менуваат очекувањата на работодавачите со текот на времето и каде се наоѓаат најважните празнини помеѓу подготовката на дипломираните лица и барањата на работното место.

Третата поддимензија е капацитетот за практикантство и квалитетот на практикантството. Наодите покажуваат дека многу работодавачи нудат практикантство, но менторството, финансирањето, структурата и преминот кон вработување остануваат нерамномерни. За Индексот, квалитетот на практикантството е исто толку важен колку и неговата достапност. Оваа димензија опфаќа дали практикантството функционира како значајна патека за учење и вработување, а не само како формален или привремен ангажман.

Конечно, наодите од работодавачите покажуваат дека институционалната поддршка е суштински дел од екосистемот за младинско вработување. Субвенциите за плати, поддршката за менторство, поддршката за практикантство, даночните олеснувања и поддршката за обуки во областа на дигиталните вештини и вештачката интелигенција се релевантни не само како политички мерки, туку и како индикатори за условите под кои работодавачите можат да вработуваат, обучуваат и задржуваат млади луѓе. На овој начин, димензијата на работодавачите во Индексот ја поврзува побарувачката на пазарот на трудот со практичната подготовка, институционалната поддршка и поширокиот капацитет на економијата да создава квалитетни можности за вработување на младите дипломирани лица.

6. Анализа на резултатите од прашалникот за универзитетски професори

Овој дел ги претставува резултатите од прашалникот за универзитетски професори. Анализата се заснова на 53 валидни одговори, од кои 52 беа добиени преку прашалникот на албански јазик, а 1 преку прашалникот на македонски јазик. За потребите на анализата, еквивалентните категории на одговори од двете јазични верзии на прашалникот беа усогласени и обработени заеднички.

Прашалникот за професорите ја обезбедува академската и институционална перспектива на студијата. Оваа перспектива е особено важна бидејќи професорите се директно вклучени во спроведувањето на наставните програми, наставата, подготовката на студентите, практичното учење и често во соработката со работодавачите.

Доколку не е поинаку наведено, процентите се пресметани од вкупниот број испитаници во соодветната група. Кај прашањата со повеќекратен избор, испитаниците можеа да изберат повеќе од една опција; затоа процентите го покажуваат уделот на испитаници кои ја избрале секоја опција и не мора да изнесуваат 100%.

6.1 Академски профил на испитаниците

Примерокот на професори е концентриран главно на Државниот универзитет во Тетово, кој учествува со 92,5% од одговорите. Универзитетот на Југоисточна Европа има 3 одговори, а Универзитетот „Мајка Тереза“ 1 одговор. Ова треба да се има предвид при толкување на резултатите.

Примерокот вклучува различни академски позиции и нивоа на искуство. Доцентите се најголемата група, по што следат редовните професори, вонредните професори, асистентите и предавачите. Повеќето испитаници имаат значително наставно искуство, особено во категориите 11-20 години и над 20 години.

Табела 6.1. Профил на испитаните професори

Индикатор	Број	Процент
Државен универзитет во Тетово	49	92.5%
Универзитет на Југоисточна Европа	3	5.7%
Универзитет „Мајка Тереза“ во Скопје	1	1.9%

Индикатор	Број	Процент
Доцент	15	28.3%
Редовен професор	11	20.8%
Вонреден професор	11	20.8%
Асистент	10	18.9%
Предавач	3	5.7%
Друго / студент	3	5.7%

Индикатор	Број	Процент
Помалку од 5 години	10	18.9%
5-10 години	9	17.0%
11-20 години	22	41.5%
Повеќе од 20 години	12	22.6%

Во однос на академските области, најголемата група доаѓа од јазици, култури и комуникација, по што следат хуманистичките науки, правото, медицинските науки, природните науки и други области.

Табела 6.2. Главни застапени академски области

Индикатор	Број	Процент
Јазици, култури и комуникација	18	34.0%
Хуманистички науки	9	17.0%
Право	8	15.1%
Медицински науки / Медицина	5	9.4%
Природни науки / Математика	4	7.5%
Бизнис / Економија	2	3.8%
Други области	7	13.2%

6.2 Усогласеност образование-пазар на труд и подготвеност на студентите

Одговорите на професорите покажуваат умерено позитивна, но претпазлива оценка за усогласеноста меѓу студиските програми и потребите на пазарот на трудот. Вкупно 47,2% ги оцениле програмите како многу или главно усогласени, додека 39,6% како делумно усогласени.

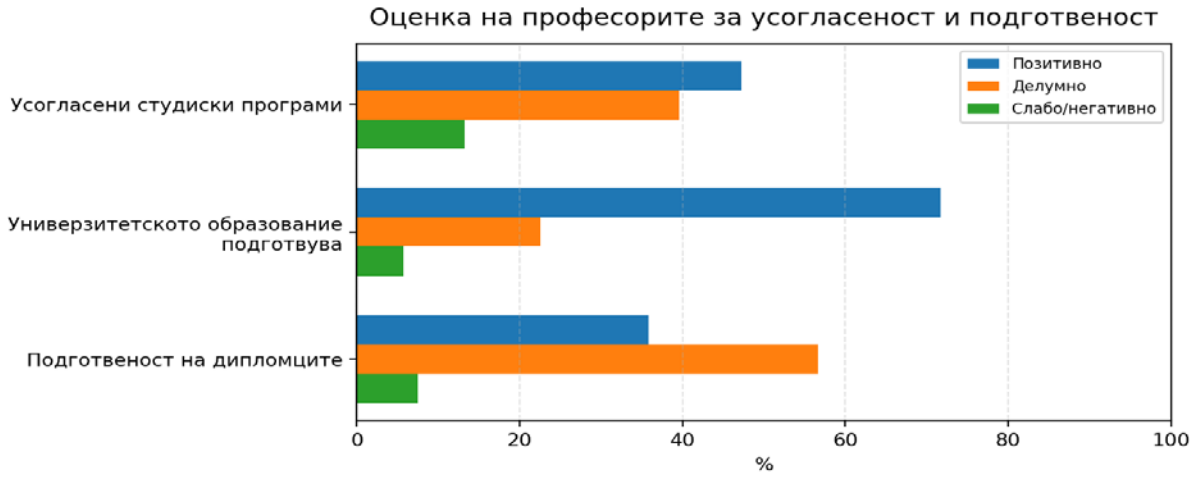
Ова сугерира дека професорите ја препознаваат релевантноста на постојните програми, но исто така идентификуваат значајна потреба за подобрување. Високиот удел на „делумно усогласени“ одговори покажува дека врската постои, но не е доволно систематска.

Во оценката на подготвеноста на младите дипломци за пазарот на трудот, професорите се попретпазливи. Само 35,8% ги оценуваат дипломците како многу добро или добро подготвени, додека мнозинството ги оценува како делумно подготвени.

Табела 6.3. Оценка на професорите за усогласеност и подготвеност на студентите

Индикатор	Главен резултат
Студиските програми многу или главно усогласени со потребите на пазарот	25 / 53, или 47,2%
Студиските програми делумно усогласени	21 / 53, или 39,6%
Студиските програми слабо или неусогласени	7 / 53, или 13,2%
Универзитетското образование многу добро или добро ги подготвува студентите за вработување	38 / 53, или 71,7%
Универзитетското образование само делумно ги подготвува студентите	12 / 53, или 22,6%
Младите дипломци многу добро или добро подготвени за пазарот на трудот	19 / 53, или 35,8%
Младите дипломци делумно подготвени за пазарот на трудот	30 / 53, или 56,6%

Професорите ја поврзуваат вработливоста со практичните вежби, дигиталните вештини, комуникацијата, истражувачките вештини, странските јазици, критичкото размислување и практикантството.



Слика 6.1. Оценка на професорите за усогласеност и подготвеност

6.3 Вештини и компетенции на студентите

Професорите ги идентификуваа странските јазици, дигиталните вештини, практичното искуство, креативноста и критичкото размислување како некои од најсилните страни на студентите.

Сепак, кога беа прашани кои компетенции треба најмногу да се развиваат, водечкиот одговор повторно беше практичното искуство. Професорите исто така ги истакнаа креативноста, критичкото размислување, одговорноста и работната етика, тимската работа, лидерството и комуникацијата.

Оваа споредба покажува дека јазот во вештините не е само техничко прашање. Тој вклучува професионална зрелост, одговорност, способност за критичко размислување, лидерство и поврзување на теоретското знаење со реалните барања на работата.



Слика 6.2. Оценка на професорите за студентските компетенции

6.4 Релевантност на наставните програми и соработка универзитет-работодавач

Професорите беа прашани колку често се ажурираат наставните програми за да ги одразат промените на пазарот на трудот. Само 24,5% изјавиле дека наставните програми се ажурираат редовно, додека мнозинството пријавило повремено ажурирање.

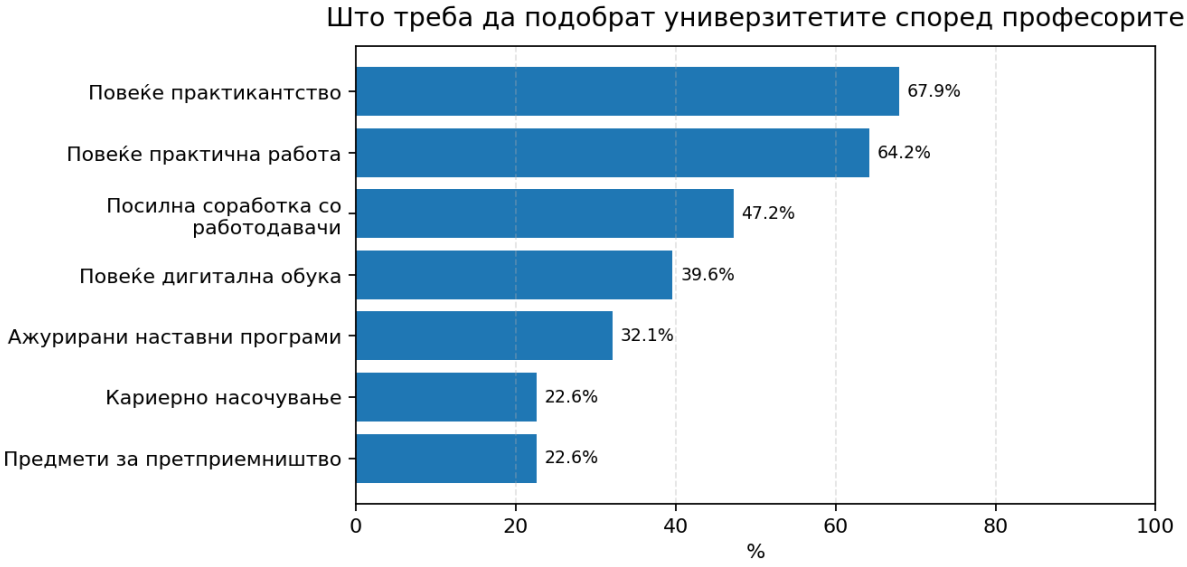
Консултациите со работодавачите при ревизија на наставните програми изгледаат помалку систематски. Само 28,3% изјавиле дека работодавачите се консултираат често или многу често, додека 35,8% изјавиле дека се консултираат ретко или никогаш.

Овие резултати покажуваат дека наставните програми се менуваат, но тоа не е секогаш силно поврзано со систематска консултација со работодавачите. Универзитетите треба да развијат појасни механизми за повратни информации од пазарот на трудот.

Табела 6.4. Ажурирање на наставните програми и консултација со работодавачите

Индикатор	Главен резултат
Наставните програми редовно се ажурираат	13 / 53, или 24,5%
Наставните програми повремено се ажурираат	28 / 53, или 52,8%
Наставните програми ретко или никогаш не се ажурираат	12 / 53, или 22,6%
Работодавачите се консултираат често или многу често	15 / 53, или 28,3%
Работодавачите се консултираат понекогаш	18 / 53, или 34,0%
Работодавачите се консултираат ретко или никогаш	19 / 53, или 35,8%

Според професорите, универзитетите треба да подобрат повеќе практикантство, практична работа, соработка со работодавачите, дигитални вештини, наставни програми, кариерно насочување, претприемништво и проектно учење.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 6.3. Што треба да подобрат универзитетите според професорите

6.5 Практикантство и практично учење

Прашалникот за професорите ја потврдува важноста на практикантството и практичното учење. Вкупно 52,8% изјавиле дека практикантството е задолжително во нивната област, а 32,1% дека е изборно.

Професорите речиси едногласно го оценуваат практикантството како корисно за вработливоста. Вкупно 90,6% го оцениле како корисно или многу корисно.

Табела 6.5. Практикантство и практично учење

Индикатор	Главен резултат
Практикантството е задолжително	28 / 53, или 52,8%
Практикантството е изборно	17 / 53, или 32,1%
Практикантството не е дел од студиската програма	6 / 53, или 11,3%
Практикантството е оценето како многу корисно	36 / 53, или 67,9%
Практикантството е оценето како корисно	12 / 53, или 22,6%
Практикантството е оценето како корисно или многу корисно	48 / 53, или 90,6%

Сепак, организацијата на практикантството останува нерамномерна. Неплатените практикантства и недостигот на менторство се важни прашања. Главните предизвици се ограничените можности за практикантство, слабата соработка со работодавачите, недостигот на менторски капацитет, ограниченият интерес на студентите и недостигот на структура.

Професорите ја гледаат главната придобивка од практикантството во поврзувањето на теоријата со практиката, подобрувањето на вработливоста и зголемувањето на мотивацијата на студентите.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 6.4. Главни предизвици кај практикантството според професорите

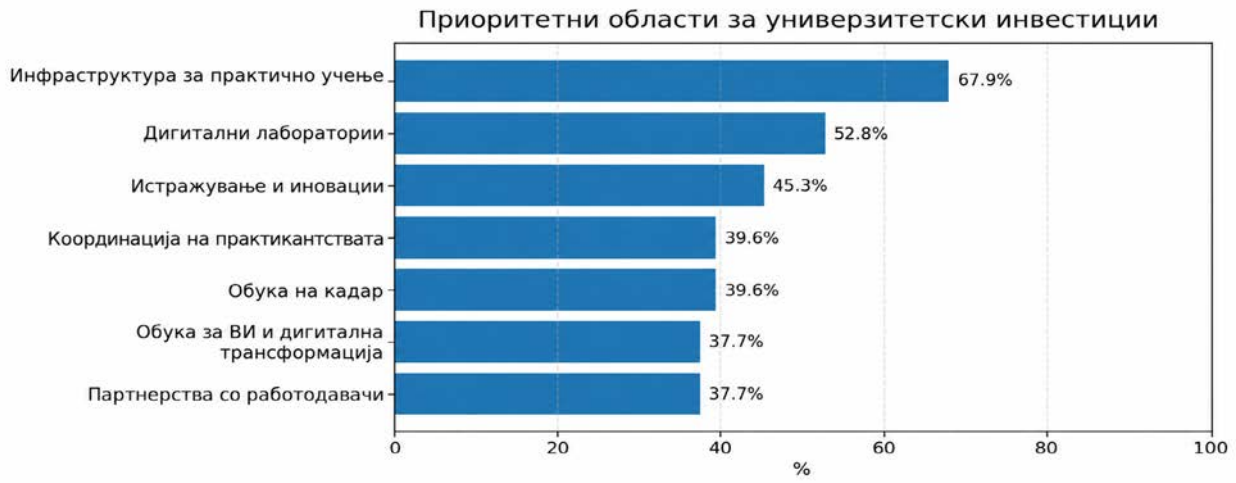
6.6 Идни трендови, ВИ и институционални инвестиции

Професорите ја поврзуваат иднината на вработувањето главно со ИТ и дигиталната економија, избрани од 84,9% од испитаниците. Здравството, инженерството, бизнисот, образованието, истражувањето и иновациите исто така беа идентификувани како сектори со можности.

Во однос на идните вештини, ВИ и писменоста за податоци беа избрани од 45,3% од испитаниците, што ги прави најчесто избрана опција. Ова покажува дека професорите ја препознаваат важноста на дигиталната трансформација.

Професорите истакнаа дека универзитетите треба да инвестираат во инфраструктура за практично учење, дигитални лаборатории, истражување и иновации, координација на практикантство, обука на кадарот, ВИ и дигитална трансформација и партнерства со работодавачите.

Овој резултат е особено важен за препораките, бидејќи покажува дека подобрувањето на вработливоста не е само наставно прашање, туку и прашање на институционални инвестиции.



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 6.5. Приоритетни области за универзитетски инвестиции

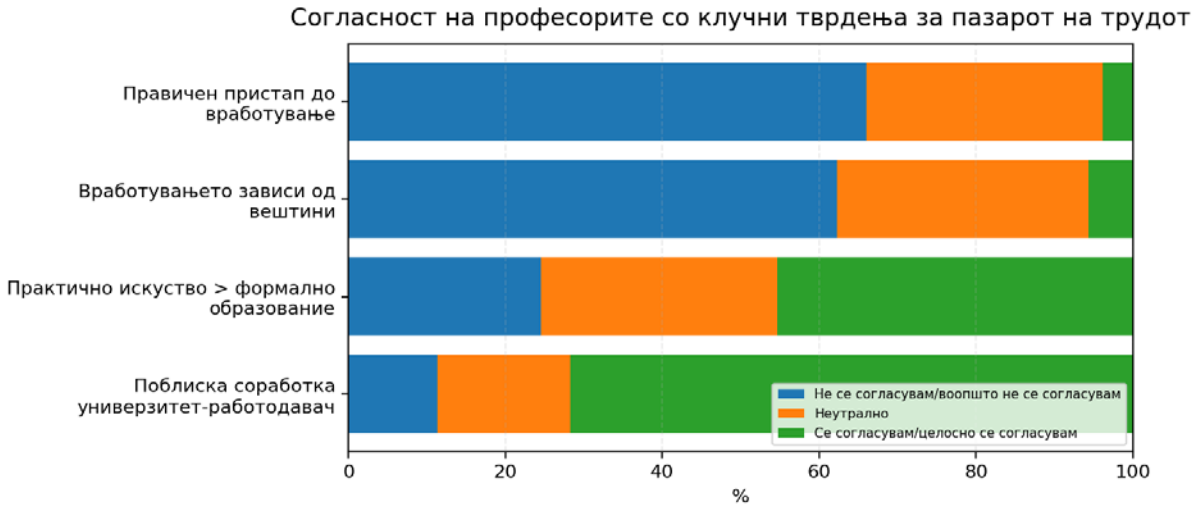
6.7 Правичност, институционална поддршка и бариери

Одговорите на професорите покажуваат критичка перцепција за правичноста и меритократијата во вработувањето. За тврдењето дека младите имаат правичен пристап до вработување, 66,0% не се согласуваат или воопшто не се согласуваат.

Професорите беа скептични и кон тврдењето дека вработувањето главно зависи од вештини и компетенции. Ова сугерира дека многумина сметаат дека пристапот до пазарот на трудот е под влијание и на други фактори, вклучително неформални мрежи и немеритократски практики.

Од друга страна, професорите изразија посилна согласност дека практичното искуство е важно и дека универзитетите треба потесно да соработуваат со работодавачите.

Најважните мерки за поддршка според професорите се јавните средства за практикантство, стимулите за работодавачите да вработуваат млади дипломци, соработката со агенциите за вработување и поддршката за универзитетските центри за кариера.



Слика 6.6. Согласност на професорите со клучни тврдења за пазарот на трудот

Табела 6.6. Мерки за поддршка идентификувани од професорите

Индикатор	Број	Процент
Повеќе јавни средства за практикантство	42	79.2%
Стимулации за работодавачите да вработуваат млади дипломци	28	52.8%
Подобра соработка со агенциите за вработување	27	50.9%
Поддршка за универзитетските центри за кариера	13	24.5%
Подобри системи за информации за пазарот на трудот	12	22.6%
Кариерно советување	11	20.8%
Ваучери за обука за младите	9	17.0%
Поддршка за студенти со финансиски/социјални бариери	7	13.2%
Поддршка за ментална благосостојба и кариерна несигурност	7	13.2%

6.8 Завршни размислувања и клучни наоди

Последното отворено прашање побара од професорите да ја идентификуваат најважната промена потребна за подобрување на преминот од универзитет кон вработување. Вкупно 51 суштински отворен одговор беше тематски анализиран.

Најсилната тема беше потребата за повеќе практична работа, практикантство и реално работно искуство. Професорите нагласија дека студентите имаат потреба од структурирано практично учење, реални проекти и можности за поврзување на теоријата со професионалната реалност.

Втората тема беше посилна соработка меѓу универзитетите, работодавачите, јавните институции и приватниот сектор. Третата тема беше усогласувањето на наставните и студиските програми со потребите на пазарот на трудот.

Помала, но важна група одговори се однесуваше на правичноста, меритократијата и намалувањето на непотизмот или политизацијата. Овие одговори треба да се толкуваат како перцепции на испитаниците, а не како проверени фактички наоди.

Севкупно, перспективата на професорите покажува дека преминот од универзитет кон вработување бара подобра подготовка на студентите, институционални реформи, посилни партнерства, практична инфраструктура и поинклузивен и меритократски пазар на трудот.

Табела 6.7. Главни теми од отворените одговори на професорите

Тема	Број	Процент
Повеќе практична работа, практикантство и реално работно искуство	29	56.9%
Посилна соработка универзитет-работодавач / институционална соработка	24	47.1%
Усогласување на наставните и студиските програми со потребите на пазарот	15	29.4%
Кариерно насочување, менторство, обука и поддршка за студентите	15	29.4%
Поправично, меритократско вработување и намалување на непотизам/политизација	8	15.7%
Ориентација кон дигитализација, иновации и меѓународни трендови	5	9.8%

6.9 Аналитички импликации за Индексот

Наодите од професорите ја дефинираат академската и институционалната димензија на Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот. Тие покажуваат дека улогата на универзитетите се опфаќа не само преку постоењето на студиски програми, туку и преку степенот до кој тие програми се ажурирани, ориентирани кон практика, поврзани со работодавачите и поддржани со соодветна институционална инфраструктура.

Првата академска поддимензија е приспособливоста на наставните програми. Оваа димензија ја вклучува зачестеноста на ажурирањето на наставните програми, степенот на консултација со работодавачите и перципираното усогласување помеѓу студиските програми и потребите на пазарот на трудот. Овие индикатори се важни бидејќи релевантноста на наставните програми не може да се претпостави; таа мора периодично да се оценува во однос на променливите очекувања на пазарот на трудот.

Втората поддимензија е инфраструктурата за практично учење и координацијата на практикантството. Одговорите на професорите покажуваат дека практикантството се смета за многу корисно, но неговата имплементација зависи од достапните места за практикантство, капацитетот за менторство, институционалната координација и соработката со работодавачите. Затоа, оваа димензија ги опфаќа и присуството на можности за практично учење и условите што го определуваат нивниот квалитет.

Третата поддимензија е подготвеноста на универзитетите за иднината. Ова вклучува инвестиции во дигитални лаборатории, обуки за вештачка интелигенција и дигитална трансформација, развој на кадарот, истражување и иновации, како и подготовка за нови форми на работа. Овие индикатори се важни бидејќи вработливоста брзо се менува и не може да се адресира само преку традиционални наставни програми.

Конечно, наодите од професорите покажуваат дека правичноста, меритократијата и поддршката на студентите се дел од поширокаата рамка на вработливоста. Иако универзитетите не можат целосно да ги контролираат практиките на пазарот на трудот, тие можат да ги зајакнат кариерните услуги, менторството, информациските системи и поддршката за студентите кои се соочуваат со финансиски, социјални или психолошки бариери. На овој начин, професорската димензија на Индексот ја поврзува академската реформа со институционалната одговорност и со поширокиите услови што го обликуваат преминот на студентите од високото образование кон вработување.

7. Компаративна анализа на одговорите на студентите, работодавачите и професорите

Овој дел ги споредува наодите од трите прашалници: студентите, работодавачите и универзитетските професори. Целта е да се идентификуваат точките на совпаѓање и разликите меѓу страната на понудата на пазарот на трудот, страната на побарувачката и академската/институционалната перспектива.

Компаративната анализа се заснова на 251 валиден одговор: 164 студенти, 34 работодавачи и 53 универзитетски професори. Иако големината на примероците се разликува, прашалниците беа дизајнирани со хармонизирани прашања и тематски области кои овозможуваат споредба.

7.1 Усогласеност образование-пазар на труд и подготвеност на дипломците

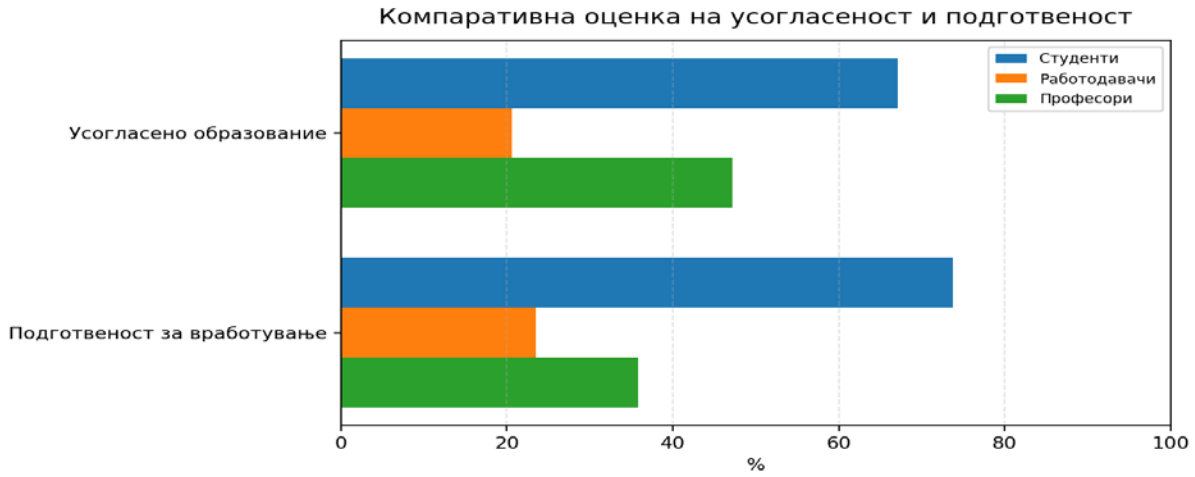
Еден од најјасните наоди е дека студентите ја оценуваат врската меѓу универзитетското образование и пазарот на трудот попозитивно од работодавачите и професорите. Кај студентите, 67,1% сметаат дека нивната програма е многу или главно поврзана со пазарот на трудот. Кај професорите ова изнесува 47,2%, а кај работодавачите само 20,6%.

Слична разлика се појавува и во оценката на подготвеноста за вработување. Студентите се попозитивни, додека работодавачите се најкритични. Професорите заземаат посредна позиција, препознавајќи ја вредноста на универзитетското образование, но истакнувајќи дека дипломците се главно делумно подготвени.

Ова покажува дека главната неусогласеност не е нужно во тоа дали студентите го ценат образованието, туку во неговото претворање во практична подготвеност за работното место.

Табела 7.1. Компаративна оценка на усогласеноста образование-пазар на труд и подготвеноста на дипломците

Индикатор	Студенти	Работодавачи	Професори
Образованието/студиските програми многу или главно усогласени со потребите на пазарот	67.1%	20.6%	47.2%
Дипломците/студентите оценети како многу добро или добро подготвени за вработување	73.8%	23.5%	35.8%
Дипломците/студентите оценети како делумно подготвени	16.5%	52.9%	56.6%



Слика 7.1. Компаративна оценка на усогласеност и подготвеност

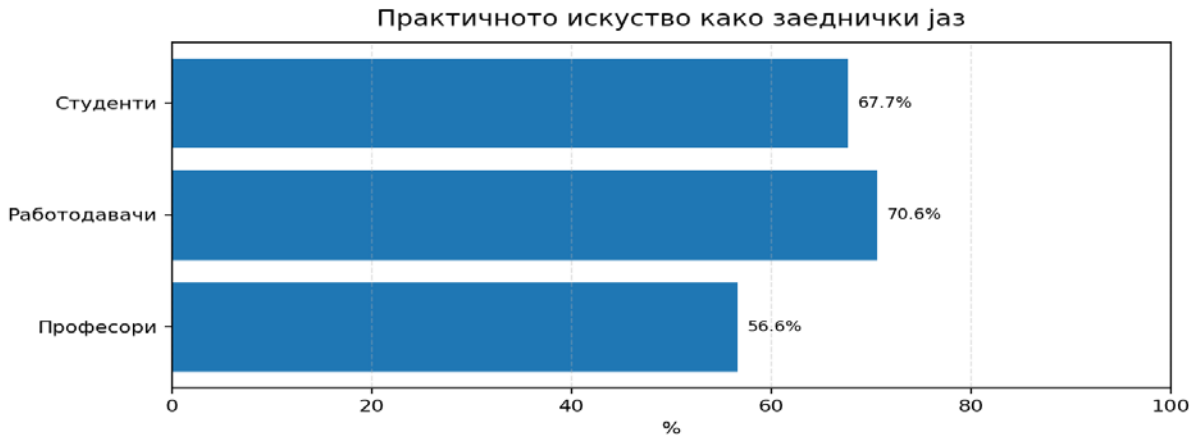
7.2 Практичното искуство како централен јаз во вештините

Во сите три прашалници, практичното искуство се појавува како најконзистентен наод. Студентите го идентификуваат недостигот на практично искуство како главна бариера при барање работа или практикантство. Работодавачите го идентификуваат како главен предизвик при регрутирање. Професорите го идентификуваат како компетенција што студентите треба понатаму да ја развиваат.

Ова совпаѓање е многу значајно, бидејќи покажува дека практичното искуство не е само грижа на студентите, поплака на работодавачите или академско набљудување. Тоа е заедничка дијагноза на сите три групи и треба да се третира како централен индикатор на Индексот.

Табела 7.2. Практичното искуство како заедничка грижа

Група	Индикатор	Процент
Студенти	Недостиг на практично искуство како бариера при барање работа/практикантство	67.7%
Работодавачи	Недостиг на практично искуство како предизвик при регрутирање	70.6%
Професори	Практичното искуство како компетенција што треба понатаму да се развива	56.6%



Прашање со повеќекратен избор; процентите не се собираат до 100%

Слика 7.2. Практичното искуство како заеднички јаз

7.3 Вештини и компетенции: сличности и разлики

Трите групи се согласуваат дека вработливоста бара комбинација од технички, практични, дигитални и преносливи вештини. Сепак, секоја група различно ги нагласува овие вештини.

Студентите се оценуваат повисоко во комуникација, решавање проблеми, критичко размислување, тимска работа и приспособливост. Работодавачите го нагласуваат техничкото знаење, практичното искуство, тимската работа и комуникацијата. Професорите препознаваат одредени силни страни, но исто така ја нагласуваат потребата од професионална зрелост и практична примена на знаењето.

Главната порака е дека вработливоста не треба да се сведе на една категорија вештини. Системот на транзиција треба да комбинира професионално знаење, практично искуство, дигитална компетентност, комуникација, тимска работа и критичко размислување.

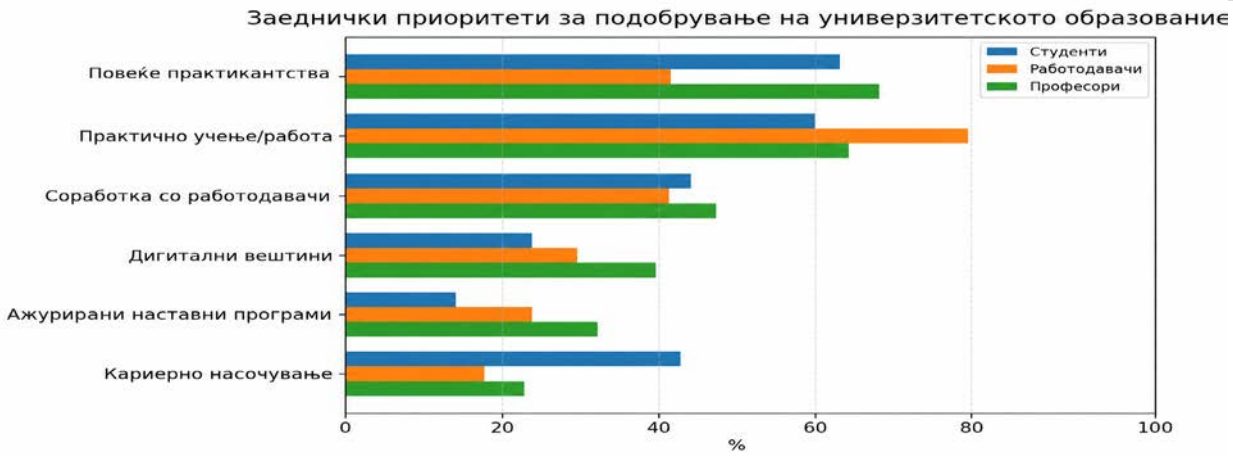
7.4 Што треба да подобрат универзитетите

Трите групи се согласуваат дека универзитетите треба да ја зајакнат практичната и пазарно ориентираната димензија на студиските програми. Студентите, работодавачите и професорите ги идентификуваат практичното учење, практикантството и соработката со работодавачите како приоритети.

Студентите дополнително го нагласуваат кариерното насочување, додека работодавачите и професорите повеќе ја нагласуваат практичната подготвеност, дигиталните вештини и ажурирањето на наставните програми. Заедничката порака е дека универзитетите треба да останат академски силни, но и попрактични и повеќе поврзани со реалните работни средини.

Табела 7.3. Приоритетни области за подобрување на универзитетското образование

Област за подобрување	Студенти	Работодавачи	Професори
Повеќе практикантство	62.8%	41.2%	67.9%
Повеќе практична работа / практично учење	59.8%	79.4%	64.2%
Посилна соработка со работодавачите	43.9%	41.2%	47.2%
Обука за дигитални вештини	23.8%	29.4%	39.6%
Ажурирани наставни програми	14.0%	23.5%	32.1%
Кариерно насочување	42.7%	17.6%	22.6%



Слика 7.3. Заеднички приоритети за подобрување на универзитетското образование

7.5 Практикантството како главен механизам за транзиција

Практикантството е една од најсилните заеднички теми. Студентите го гледаат како средство за стекнување искуство и вработливост; работодавачите како начин за идентификување идни вработени; професорите како начин за поврзување на теоријата со практиката.

Иако многу работодавачи нудат практикантство и професорите пријавуваат дека практикантството постои во многу програми, податоците од студентите покажуваат дека значителен дел сè уште нема пристап до него. Проблемот не е само постоењето на практикантството, туку пристапот, структурата, менторството, релевантноста и врската со реално вработување.

Бариерите се преклопуваат меѓу групите. Студентите и професорите ги нагласуваат ограничените можности и слабата соработка, додека работодавачите го нагласуваат недостигот на финансирање и менторски капацитет.

7.6 Соработка универзитет-работодавач

Соработката универзитет-работодавач е уште една силна точка на совпаѓање. 79,9% од студентите, 70,6% од работодавачите и 71,7% од професорите се согласуваат дека универзитетите треба потесно да соработуваат со работодавачите.

Ова е еден од најсилните наоди во студијата. Сепак, податоците покажуваат дека соработката останува нерамномерна и недоволно институционализирана. Проблемот не е само отсуството на соработка, туку нејзиниот квалитет и структура.

Повремената соработка преку саеми за кариера, гостински предавања или индивидуални практикантства е корисна, но не е доволна. Потребни се посистематски партнерства, консултации за наставни програми, заеднички проекти, менторство и редовни механизми за повратни информации од пазарот.

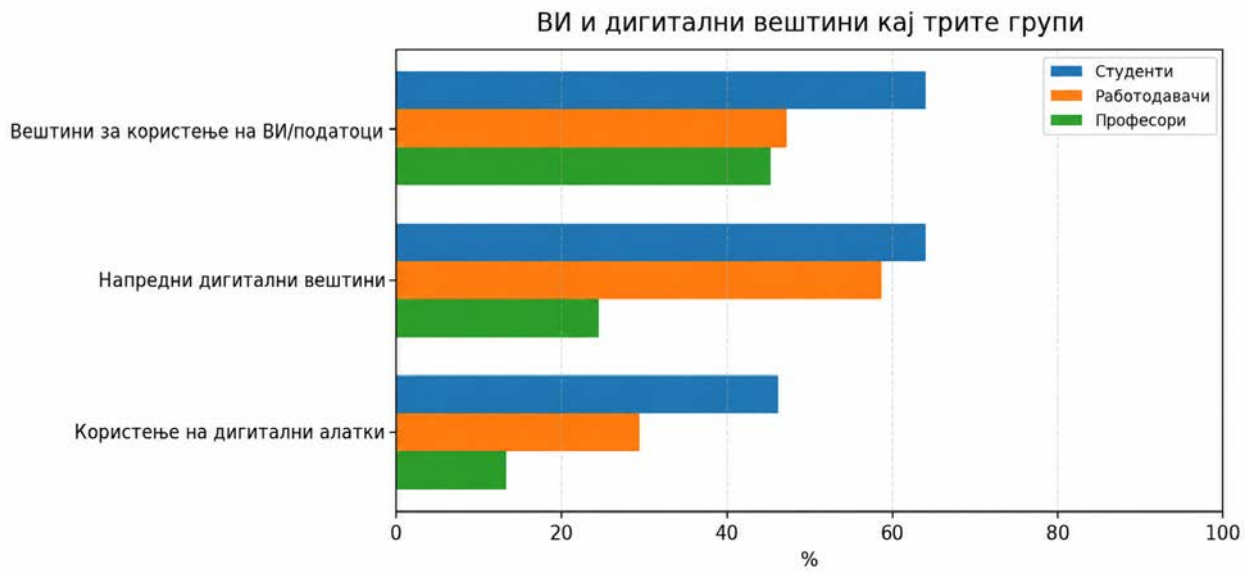
7.7 Идни трендови, ВИ и дигитална трансформација

Трите групи ја препознаваат важноста на дигиталната трансформација, иако со различен интензитет. Студентите и работодавачите ги нагласуваат ВИ, податоците, напредните дигитални вештини и користењето дигитални алатки на работното место. Професорите исто така ја препознаваат важноста на ВИ, а дополнително ја нагласуваат потребата од дигитални лаборатории и практична инфраструктура.

Далечинската и хибридната работа треба да се третираат внимателно во компаративната анализа, бидејќи релевантната варијабла е поцелосна кај студентите и помалку споредлива кај работодавачите. Сепак, јасно е дека ВИ и дигиталната трансформација не се маргинални теми, туку централни за идната вработливост.

Табела 7.4. Идни дигитални и ВИ вештини

Вештина	Студенти	Работодавачи	Професори
Писменост за ВИ / податоци	64.0%	47.1%	45.3%
Напредни дигитални вештини	64.0%	58.8%	24.5%
Користење дигитални алатки на работното место	46.3%	29.4%	13.2%



Слика 7.4. ВИ и дигитални вештини кај трите групи

7.8 Правичност, меритократија и социо-економски бариери

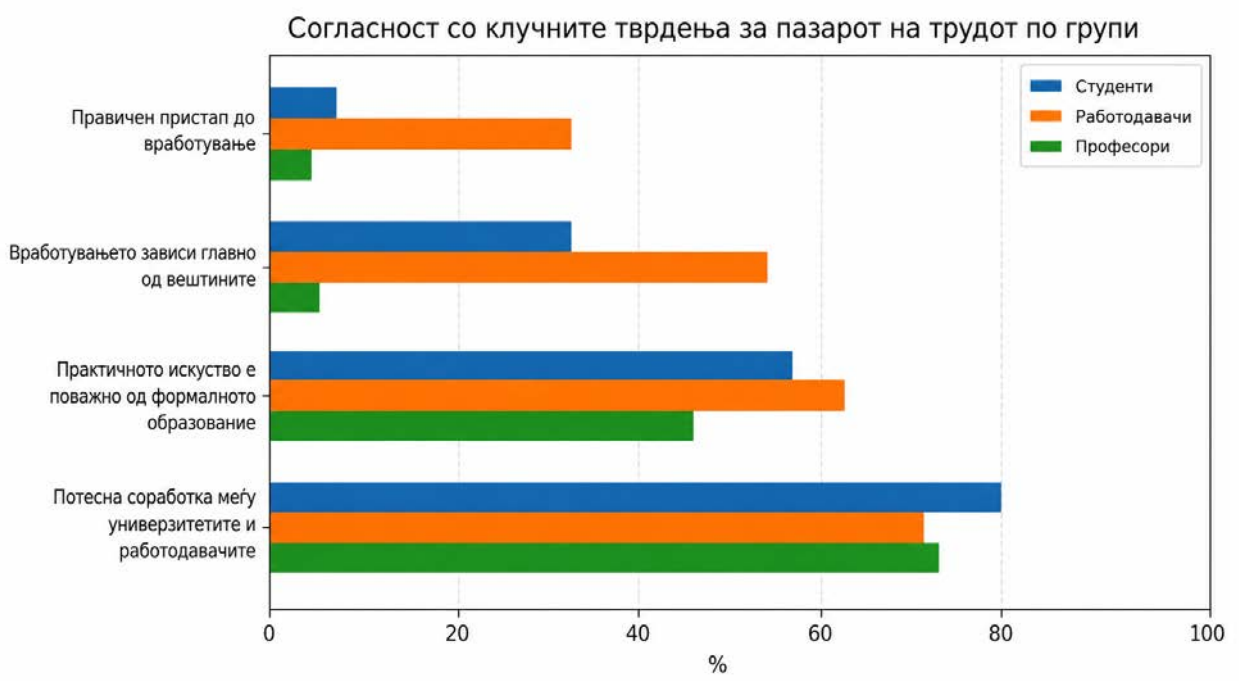
Димензијата на правичноста открива еден од најкритичните наоди. Студентите и професорите изразуваат силен скептицизам за правичниот пристап до вработување. Работодавачите се повеќе поделени по ова прашање.

Значајна разлика се појавува и во перцепцијата дали вработувањето главно зависи од вештини. Работодавачите се попозитивни, додека студентите и особено професорите се поскептични. Ова покажува дека различните актери го доживуваат пазарот на трудот од различни позиции.

Овие наоди покажуваат дека вработливоста не е само техничко прашање на вештини. Таа е под влијание и на социо-економската позадина, пристапот до мрежи, менталната благосостојба, самодовербата, финансискиот притисок и перцепциите за правичност.

Табела 7.5. Правичен пристап и меритократско вработување

Тврдење	Согласност кај студенти	Согласност кај работодавачи	Согласност кај професори
Младите имаат правичен пристап до вработување	6.7%	32.4%	3.8%
Вработувањето главно зависи од вештини и компетенции	32.3%	50.0%	5.7%
Практичното искуство е поважно од формалното образование	56.7%	61.8%	45.3%
Универзитетите треба потесно да соработуваат со работодавачите	79.9%	70.6%	71.7%



Слика 7.5. Согласност со клучни тврдења за пазарот на трудот по групи

7.9 Институционална поддршка и потреби од политики

Трите прашалници укажуваат на заедничка потреба од посилна институционална поддршка. Студентите бараат повеќе практикантство, практична обука, кариерно советување, менторство и информации. Работодавачите бараат субвенции, поддршка за менторство, поддршка за практикантство и дигитална/ВИ обука. Професорите бараат јавни средства за практикантство, стимулации за работодавачите, соработка со агенции за вработување и поддршка за центрите за кариера.

Овие барања се комплементарни, а не контрадикторни. Студентите имаат потреба од пристап и насочување; работодавачите од капацитет и стимули; универзитетите од ресурси и партнерства.

7.10 Компаративна анализа на отворените одговори

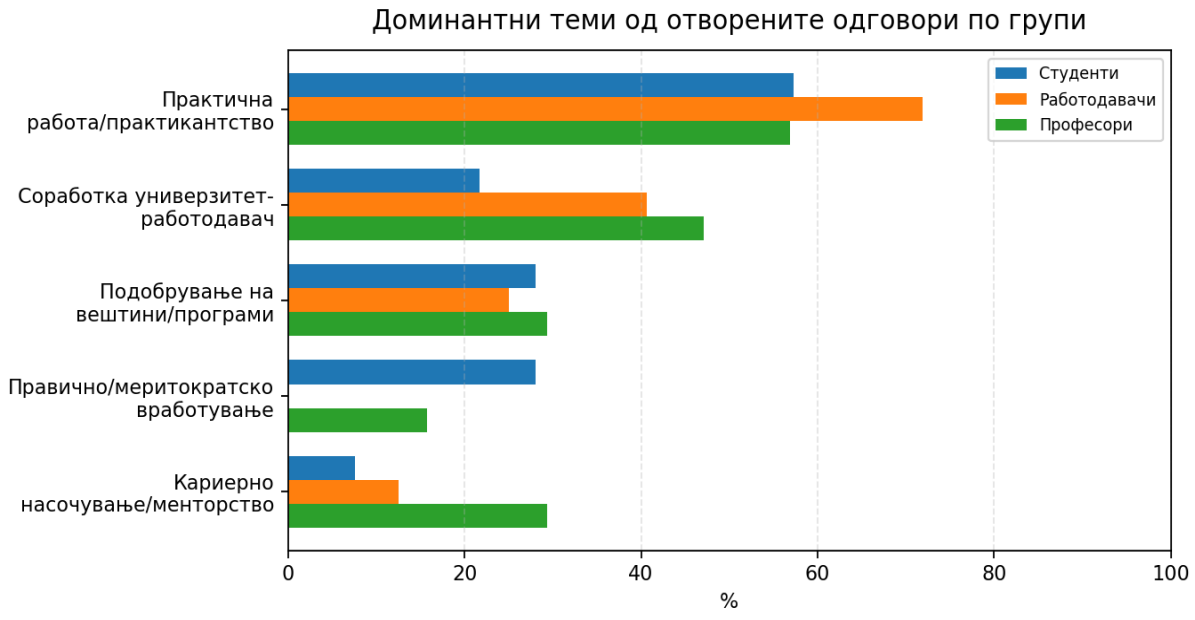
Отворените одговори даваат квалитативна длабочина и ги зајакнуваат квантитативните наоди. Доминантна тема кај сите три групи е потребата од повеќе практикантство, практична работа и реално работно искуство.

Ова совпаѓање е особено важно бидејќи не произлегува само од затворените опции. Испитаниците независно го нагласија истиот проблем. Студентите бараат искуство пред дипломирање; работодавачите бараат порано изложување на реални работни средини; професорите бараат континуирано и структурирано поврзување на теоријата со практиката.

Втората тема е посилна соработка универзитет-работодавач, а третата е подобрување на наставните програми и вештините. Правичноста и меритократијата се појавуваат особено кај студентите и професорите, додека кариерното насочување и менторството се појавуваат како важни поддржувачки теми.

Табела 7.6. Главни теми од отворените одговори кај трите групи

Тема	Студенти	Работодавачи	Професори
Повеќе практикантство, практична работа и реално работно искуство	57.3%	71.9%	56.9%
Посилна соработка универзитет-работодавач / институционална соработка	21.7%	40.6%	47.1%
Подобрување на вештините, наставните и студиските програми	28.0%	25.0%	29.4%
Поправично и меритократско вработување	28.0%	Помалку изразено	15.7%
Кариерно насочување, менторство и информации	7.6%	12.5%	29.4%
Ориентација кон дигитализација, ВИ и идни трендови	Главно во затворените одговори	21.9%	9.8%



Слика 7.6. Доминантни теми од отворените одговори по групи

7.11 Општи компаративни наоди

Компаративната анализа издвојува неколку клучни наоди.

Прво, постои јасна разлика во перцепциите меѓу студентите и работодавачите. Студентите имаат тенденција попозитивно да ги оценуваат своето образование и подготвеност, додека работодавачите се покритични во однос на подготвеноста на дипломираните студенти и усогласеноста меѓу универзитетското образование и потребите на пазарот на трудот. Професорите се позиционирани меѓу овие две перспективи.

Второ, практичното искуство претставува најизразена заедничка загриженост кај сите групи. За студентите тоа се јавува како пречка, за работодавачите како предизвик при вработувањето, а според професорите како недостаток во компетенциите. Оттука, практичното искуство претставува централен аналитички наод на истражувањето.

Трето, практикантството е широко препознаено како главен мост меѓу универзитетот и вработувањето. Сепак, податоците покажуваат дека можностите за практикантство сè уште не се доволно достапни, структурирани, менторирани и финансиски поддржани, ниту пак се во доволна мера поврзани со реални можности за вработување.

Четврто, сите три групи се согласуваат дека универзитетите и работодавачите треба потесно да соработуваат. Соработката постои, но таа често е повремена, фрагментирана или ограничена на одделни настани и активности. Потребен е посистематски модел на соработка.

Петто, вештачката интелигенција, дигиталната трансформација и дигиталните алатки на работното место се препознаваат како сè позначајни за вработливоста.

Шесто, правичноста и инклузивноста претставуваат значајни прашања, особено за студентите и професорите.

Конечно, трите перспективи укажуваат на потребата од комплементарни форми на поддршка: на студентите им се потребни пристап до можности и насочување, на работодавачите им се потребни стимулации и капацитети за менторирање, а на универзитетите им се потребни посилни партнерства и институционална координација.

Земени во целина, резултатите од компаративната анализа покажуваат дека преминот од универзитетско образование кон вработување во Северна Македонија треба да се разбере како заедничка институционална одговорност. Подобрувањето на вработливоста на младите бара координирано дејствување на универзитетите, работодавачите, јавните институции, агенциите за вработување, граѓанските организации и самите студенти.

7.12 Импликации за Индексот на трендови кај младите и пазарот на трудот

Компаративните наоди ја дефинираат главната аналитичка структура на Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот. Наместо вработливоста на младите да се сведе на еден резултат или на еднодимензионално мерење, Индексот е организиран околу неколку меѓусебно поврзани димензии кои заедно го објаснуваат преминот од универзитет кон вработување. Наодите покажуваат дека овој премин е обликуван од образованието, практичното искуство, побарувачката од работодавачите, практикантството, дигиталната трансформација, институционалната поддршка и правичноста.

Првата главна димензија е усогласувањето помеѓу образованието и пазарот на трудот. Оваа димензија го опфаќа начинот на кој студентите, работодавачите и професорите ја оценуваат релевантноста на студиските програми, подготвеноста на дипломираните лица и приспособливоста на наставните програми кон промените на пазарот на трудот.

Втората главна димензија се вештините и компетенциите. Оваа димензија ги вклучува техничките и професионалните вештини, преносливите вештини, дигиталните вештини и компетенциите поврзани со вештачката интелигенција. Компаративните наоди покажуваат дека различни актери нагласуваат различни вештини, што значи дека Индексот ги опфаќа и самооценетите компетенции на студентите и перцепциите на работодавачите и професорите во однос на подготвеноста на дипломираните лица.

Третата главна димензија е практичното искуство и практикантството. Ова е најсилниот заеднички наод во сите три прашалници и затоа претставува централен елемент на Индексот. Таа ги вклучува достапноста на практикантството, учеството во практикантство, менторството, финансирањето, релевантноста за областа на студирање и преминот од практикантство кон вработување.

Четвртата димензија е соработката универзитет–работодавач. Податоците покажуваат широка согласност дека соработката е неопходна, но исто така укажуваат дека таа често останува фрагментирана или недоволно структурирана. Затоа, оваа димензија ги опфаќа и постоењето и квалитетот на соработката, вклучувајќи ги механизмите за комуникација, заедничките проекти, партнерствата за практикантство и повратните информации за наставните програми.

Петтата димензија е подготвеноста за иднината. Оваа димензија ги вклучува вештачката интелигенција, дигиталната трансформација, дигиталните алатки и подготовката за променливи форми на работа, вклучително и далечинската и хибридната работа. Таа го одразува степенот до кој студентите, работодавачите и професорите ги перципираат младите и институциите на високото образование како подготвени за идните барања на пазарот на трудот.

Шестата димензија е правичноста и инклузијата. Оваа димензија ги опфаќа социо-економските бариери, пристапот до мрежи, кариерната несигурност, перципираната правичност при вработување, поддршката за ранливи групи студенти и пошироките загриженост за еднаков пристап до можности.

Земени заедно, овие димензии му овозможуваат на Индексот да функционира и како аналитичка алатка и како рамка за следење релевантна за јавните политики. Индексот не идентификува само дали младите се вработени или вработливи; тој исто така помага да се објасни зошто преминот од универзитет кон вработување е тежок, каде се наоѓаат главните празнини и каде е најпотребна институционална интервенција.

Табела 7.7. Аналитички димензии на Индексот

Димензија на Индексот	Можни индикатори
Усогласеност образование-пазар на труд	Релевантност на програми, подготвеност на дипломци, респонзивност на наставни програми
Вештини и компетенции	Технички, практични, дигитални, ВИ и преносливи вештини
Практично искуство и практикантство	Пристап, квалитет, менторство, финансирање и патишта кон вработување
Соработка универзитет-работодавач	Формална соработка, комуникација, проекти и повратни информации
Подготвеност за иднината	ВИ, дигитална трансформација, дигитални алатки и нови форми на работа
Правичност и инклузија	Социо-економски бариери, кариерна несигурност, пристап до мрежи и услуги

8. Клучни наоди

Овој дел претставува консолидиран преглед на најважните наоди од трите прашалници. Наодите се засноваат на 251 валиден одговор: 164 студенти, 34 работодавачи и 53 универзитетски професори. Земени заедно, трите анкети обезбедуваат компаративна слика за тоа како младите, работодавачите и академскиот кадар го разбираат преминот од високото образование кон вработување во Северна Македонија.

- Преминот од универзитет кон вработување е заедничка одговорност

Еден од најјасните наоди на студијата е дека преминот од универзитет кон вработување не може да се разбере како одговорност само на студентите. Студентите, работодавачите и професорите сите укажуваат на потребата од посилна координација помеѓу институциите на високото образование, работодавачите, јавните институции и другите актери на пазарот на трудот. Ова потврдува дека вработливоста на младите е обликувана не само од индивидуалните вештини и мотивација, туку и од квалитетот на институционалната поддршка, можностите за практично учење, ангажманот на работодавачите и мерките на јавните политики.

- Студентите се релативно позитивни за своето образование, но работодавачите и професорите се повнимателни

Студентите генерално ја оценуваат релевантноста на своите студиски програми и својата подготвеност за вработување попозитивно отколку работодавачите и професорите. Повеќето студенти сметаат дека нивните студиски програми се поврзани со потребите на пазарот на трудот и многумина се чувствуваат релативно подготвени за вработување. Сепак, работодавачите се повнимателни и често ги опишуваат дипломираните лица како само делумно подготвени за работа. Професорите исто така ја препознаваат вредноста на универзитетското образование, но идентификуваат важни празнини во практичната подготовка, приспособливоста на наставните програми и консултациите со работодавачите. Оваа разлика покажува дека перципираната подготвеност и реалната подготвеност за пазарот на трудот не се секогаш исти.

- Практичното искуство е најсилниот заеднички наод

Практичното искуство е најконзистентниот и најповторуваниот наод во сите три прашалници. Студентите го идентификуваат недостигот на практично искуство како главна пречка за вработување и бараат повеќе практикантство и можности за практично учење. Работодавачите го идентификуваат недостигот на практично искуство како една од главните тешкотии при регрутирање млади работници. Професорите исто така го препознаваат практичното искуство како една од клучните области што бара понатамошен развој. Овој наод силно сугерира дека практичното учење треба да се третира како централен компонент на вработливоста, а не како дополнителен или секундарен елемент на универзитетското образование.

- Практикантството е важно, но неговиот квалитет и структура треба да се подобрат

Сите три групи испитаници ја нагласуваат важноста на практикантството. Сепак, наодите покажуваат дека практикантството не треба да се разбира само во смисла на неговата достапност. Неговиот квалитет, структура, менторство, пристапност и поврзаност со реални исходи од учењето се подеднакво важни. Студентите сакаат практикантство што е подобро организирано и покорисно за вработување. Работодавачите го гледаат практикантството како начин за идентификување и развој на идни вработени, но исто така укажуваат на предизвици како финансирањето и капацитетот за менторство. Професорите го сметаат практикантството за многу корисно, но ги идентификуваат ограничените можности, слабата соработка со работодавачите и недостигот на структурирано менторство како важни пречки.

- Несовпаѓањето на вештините останува централен предизвик

Наодите го потврдуваат постоењето на несовпаѓање помеѓу исходите од високото образование и очекувањата на пазарот на трудот. Студентите ги идентификуваат комуникацијата, решавањето проблеми, критичкото размислување и тимската работа како важни силни страни, но исто така препознаваат празнини во практичното искуство, техничкото знаење, дигиталните вештини и лидерството. Работодавачите силно ги нагласуваат техничкото и професионалното знаење, практичното искуство, тимската работа, комуникацијата и решавањето проблеми. Професорите исто така ги идентификуваат практичното искуство, критичкото размислување, креативноста и одговорноста како области што бараат понатамошен развој. Резултатите покажуваат дека вработливоста зависи од комбинација на технички, дигитални, практични и преносливи вештини.

- Дигиталните вештини, писменоста за вештачка интелигенција и идните вештини стануваат суштински

Студентите, работодавачите и професорите сите ја препознаваат растечката важност на дигиталната трансформација, вештачката интелигенција и вештините ориентирани кон иднината. Студентите и работодавачите особено ги нагласуваат напредните дигитални вештини, писменоста за ВИ/податоци и користењето дигитални алатки на работното место. Професорите исто така укажуваат на потребата од инвестиции во дигитални лаборатории, обуки за вештачка интелигенција и дигитална трансформација, обука на кадарот и инфраструктура за практично учење. Овој наод сугерира дека дигиталната подготвеност треба да стане централен елемент на политиките за вработливост и развојот на високото образование.

- Далечинската и хибридната работа се релевантни, но треба внимателно да се толкуваат

Студентските наоди покажуваат отвореност кон далечинска и хибридна работа, но најчесто во зависност од видот на работата и секторот. Ова укажува дека младите ја гледаат флексибилноста како можност, но не како универзална замена за учење засновано на работно место и професионална интеграција. Во контекст на раниот кариерен развој, далечинската и хибридната работа треба да се разгледуваат заедно со потребата од менторство, социјализација, професионална видливост и практично работно искуство.

- Соработката универзитет–работодавач има силна поддршка, но треба да стане поструктурирана

Сите три групи испитаници поддржуваат посилна соработка помеѓу универзитетите и работодавачите. Студентите сакаат појасни врски помеѓу студиските програми и очекувањата на пазарот на трудот. Работодавачите бараат поструктурирана комуникација, заеднички проекти, програми за практикантство и соработка со универзитетите. Професорите исто така ја препознаваат важноста на соработката со работодавачите, но укажуваат дека консултациите со нив не се секогаш систематски. Наодите сугерираат дека соработката треба да премине од повремени активности кон поредовни, институционализирани и резултатски ориентирани партнерства.

- Кариерните услуги и менторството имаат потреба од поголема видливост и влијание

Студентите ги идентификуваат кариерното советување, менторството и подобрите информации за можностите за вработување како важни форми на поддршка, додека користењето и видливоста на кариерните услуги остануваат ограничени. Работодавачите и професорите исто така укажуваат на менторството и полесната интеграција во работата како важни елементи на процесот на транзиција. Овој наод сугерира дека универзитетските центри за кариера треба да се зајакнат и да станат повидливи, попроактивни и повеќе поврзани со работодавачите, алумните и информациите за пазарот на трудот.

- Правичноста, инклузијата и довербата се централни за вработливоста на младите

Главен наод на студијата е дека студентите и професорите изразуваат силна загриженост за правичноста и еднаквиот пристап до вработување. Студентите ги идентификуваат личните врски, социо-економската позадина, руралното место на живеење, попреченоста, финансиските тешкотии, стресот и недостигот на поддршка како важни бариери. Професорите исто така изразуваат загриженост за степенот до кој вработувањето зависи од вештини и заслуги. Овие наоди покажуваат дека вработливоста на младите не е само техничко прашање на вештини и квалификации, туку и прашање на правичност, транспарентност, инклузија и институционална доверба.

- Младинското вработување е поврзано со миграциските притисоци и довербата во иднината

Наодите укажуваат дека ограничените можности, неизвесноста, перципираната неправичност и недостигот на доверба во пазарот на трудот можат да придонесат за миграциски притисоци кај младите. Иако прашалниците не ја мерат миграцијата директно како централна тема, наодите се во согласност со пошироките загриженост за задржување на младите и способноста на домашниот пазар на трудот да понуди значајни кариерни можности. Подобрувањето на вработливоста на младите затоа е релевантно и за намалување на одливот на мозоци и за зајакнување на довербата на младите дека можат да изградат професионална иднина во Северна Македонија.

- Институционалната поддршка е неопходна за посилен екосистем на младинско вработување

Работодавачите, студентите и професорите сите ја идентификуваат потребата од посилна институционална поддршка. Студентите бараат повеќе практикантство, обука за практични вештини, кариерно советување и менторство. Работодавачите укажуваат на субвенции за плати, поддршка за практикантство, поддршка за менторство, даночни олеснувања и поддршка за дигитални/ВИ обуки.

Професорите нагласуваат јавно финансирање за практикантство, стимулации за работодавачите, посилна соработка со агенциите за вработување и подобри кариерни услуги. Овие наоди покажуваат дека вработливоста на младите бара координиран екосистем на поддршка, а не изолирани мерки.

- Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот ги опфаќа и вештините и условите на транзиција

Наодите покажуваат дека Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот не се ограничува само на мерење дали младите поседуваат одредени вештини или дали работодавачите вработуваат млади работници. Тој исто така ги опфаќа пошироките услови што го обликуваат преминот од универзитет кон вработување. Тука спаѓаат усогласувањето помеѓу образованието и пазарот на трудот, практичното учење, квалитетот на практикантството, соработката со работодавачите, кариерните услуги, дигиталната подготвеност, правичноста, инклузијата, институционалната поддршка и довербата на младите во идните можности за вработување.

Со комбинирање на овие димензии, Индексот обезбедува поцелосна слика за вработливоста на младите. Тој ја третира вработливоста не само како индивидуална карактеристика на младите, туку и како резултат на екосистем образование–пазар на труд, обликуван од универзитетите, работодавачите, јавните институции и поширокиte социо-економски услови. Ова го прави Индексот корисен и како аналитичка алатка за овој извештај и како основа за идно годишно следење на трендовите кај младите и пазарот на трудот во Северна Македонија.

Генерално, трите анкети покажуваат дека преминот од високото образование кон вработување во Северна Македонија е обележан со внимателен оптимизам, но и со јасни структурни предизвици. Студентите сакаат попрактични, поправични и подобро поддржани патеки кон вработување. Работодавачите имаат потреба од дипломирани лица кои се подобро подготвени за реалните барања на работното место. Професорите ја препознаваат важноста на реформирањето на наставните програми, зајакнувањето на практичното учење и подобрувањето на институционалната соработка. Затоа, централниот наод на студијата е дека вработливоста на младите бара координирано, практично и инклузивно дејствување низ целиот екосистем образование–пазар на труд.

9. Заклучоци

Наодите од оваа студија покажуваат дека преминот од универзитет кон вработување во Северна Македонија е сложен процес обликуван од образованието, побарувачката на пазарот на трудот, институционалната координација, практичното искуство, социјалните услови и перцепциите за правичност. Трите прашалници покажуваат дека студентите, работодавачите и универзитетските професори не го гледаат овој премин на сосема ист начин, но нивните одговори се совпаѓаат околу неколку важни прашања. Најважниот заклучок е дека вработливоста на младите не може да се сведе на индивидуалната подготвеност на дипломираните лица. Таа се создава преку интеракција помеѓу универзитетите, работодавачите, јавните институции, кариерните услуги, системите за практикантство и поширокото социо-економско опкружување.

Емпириските наоди се во согласност со литературата разгледана во овој извештај, која ја разбира вработливоста на младите како повеќедимензионален процес, а не како тесно прашање на добивање прва работа. Литературата нагласува дека вработливоста е обликувана од вештините, самодовербата, практичното искуство, институционалната поддршка, ангажманот на работодавачите, социо-економските услови и пристапот до правични можности. Наодите од трите прашалници го потврдуваат ова пошироко разбирање. Студентите, работодавачите и професорите сите покажуваат дека преминот од универзитет кон вработување зависи не само од индивидуалниот напор или формалните квалификации, туку и од квалитетот на екосистемот образование–пазар на труд во кој младите се обидуваат да ја градат својата кариера.

Студентите генерално изразуваат одредено ниво на доверба во своето образование и во идните можности за вработување. Многумина ги сметаат своите студиски програми за релевантни за потребите на пазарот на трудот и веруваат дека универзитетското образование обезбедува важна основа за идната работа. Сепак, овој оптимизам е внимателен, а не безусловен. Студентите постојано укажуваат на потребата од повеќе практично учење, подобро практикантство, посилни врски со работодавачите, повидливо кариерно советување и поправичен пристап до вработување. Нивните одговори покажуваат дека младите не очекуваат вработувањето едноставно автоматски да следи по дипломирањето; тие разбираат дека преминот кон работа бара искуство, мрежи, институционална поддршка и можности за да ги покажат своите способности.

Работодавачите даваат повнителна оценка за подготвеноста на дипломираните лица. Нивните одговори покажуваат дека многу млади дипломирани лица се перципираат како само делумно подготвени за работа, особено во однос на практичното искуство, техничкото знаење, работните навики и применетите вештини. Истовремено, работодавачите не ја стават одговорноста само врз универзитетите или студентите. Многумина ја препознаваат важноста на практикантството, менторството, соработката со универзитетите и мерките за институционална поддршка. Ова укажува дека самиот пазар на трудот мора да игра поактивна улога во создавањето структурирани влезни патеки за младите. Работодавачите не се само корисници на вештините на дипломираните лица; тие се и потенцијални партнери во нивниот развој.

Прашалникот за професори додава важна академска и институционална перспектива. Професорите ја препознаваат вредноста на високото образование, но исто така ја идентификуваат потребата од поодговорни наставни програми, посилна инфраструктура за практично учење, подобра координација на практикантството, посистематски консултации со работодавачите и поголеми инвестиции во дигитална трансформација. Нивните одговори покажуваат дека универзитетите се

свесни за притисокот да се приспособат на променливите очекувања на пазарот на трудот, но и дека ова приспособување бара институционален капацитет, ресурси и структурирана соработка. Универзитетите не можат ефективно да одговорат на промените на пазарот на трудот само преку изолирани ажурирања на наставните програми; им се потребни одржливи механизми за соработка, повратни информации, практично учење и поддршка на студентите.

Во сите три прашалници, практичното искуство се појавува како најсилен и најконзистентен наод. Тоа се појавува како компетенција што недостига, како предизвик при регрутирање, како образовен приоритет, како загриженост поврзана со практикантството и како клучна препорака. Ова потврдува дека преминот од универзитет кон вработување во голема мера зависи од тоа дали студентите имаат можности да го применат знаењето во реални или реалистични професионални контексти пред дипломирањето. Затоа, практичното учење треба да се разбере како суштински дел од квалитетот на високото образование и вработливоста на дипломираните лица, а не како секундарна активност додадена на крајот од студиите.

Заклучоците исто така се совпаѓаат со литературата за учење засновано на работа и работно-интегрирано учење, која ја нагласува важноста на поврзувањето на академското знаење со реални професионални контексти. Во оваа студија, оваа врска се појавува како еден од најитните приоритети. Практичното учење, практикантството, менторството и соработката со работодавачите не се периферни прашања; тие се механизмите преку кои студентите можат да го трансформираат академското знаење во вработливост. Ова потврдува дека универзитетите и работодавачите треба да преминат од повремена соработка кон структурирани и континуирани партнерства.

Наодите исто така покажуваат дека практикантството зазема централна, но нерамномерна позиција во системот на транзиција. Студентите, работодавачите и професорите сите го вреднуваат практикантството, но исто така укажуваат на проблеми поврзани со пристапот, структурата, менторството, финансирањето и релевантноста. Практикантството може да служи како ефективен мост помеѓу образованието и работата само кога е значајно, надгледувано, поврзано со исходи од учењето и достапно за студенти од различни средини. Ако практикантството остане неформално, неплатено, слабо менторирано или слабо поврзано со студиските програми, тоа може да ги зајакне нееднаквостите наместо да ги намали.

Друг важен заклучок е дека несовпаѓањето на вештините останува централен структурен предизвик. Студијата не сугерира дека на дипломираните лица им недостига образование, туку дека односот помеѓу академското учење и барањата на работното место треба да се зајакне. Вработливоста сè повеќе бара комбинација од теоретско знаење, техничка и професионална компетентност, дигитални вештини, комуникација, тимска работа, решавање проблеми, приспособливост и одговорност. Затоа, несовпаѓањето не се однесува само на специфични технички вештини, туку и на способноста да се пренесе знаењето во практика и да се одговори на променливите професионални средини.

Дигиталната трансформација и вештачката интелигенција додаваат нова димензија на овој предизвик. Студентите, работодавачите и професорите сите препознаваат дека дигиталните вештини, писменоста за ВИ/податоци и користењето дигитални алатки стануваат сè поважни. Сепак, дигиталната подготвеност не може да се остави само на индивидуалната иницијатива на студентите. Таа бара систематски инвестиции во наставни програми, лаборатории, развој на кадарот, практична обука и етичка свест. Наодите сугерираат дека идната вработливост ќе зависи не само од тоа дали

младите можат да ја користат технологијата, туку и од тоа дали универзитетите и работодавачите можат да ги подготват да ја користат критички, одговорно и продуктивно.

Студијата исто така покажува дека преминот од универзитет кон вработување е засегнат од правичноста, инклузијата и институционалната доверба. Студентите и професорите изразуваат силна загриженост за личните врски, нееднаквите можности, социо-економските бариери, руралното потекло, попреченоста, финансиските тешкотии и кариерната несигурност. Овие загрижености се важни бидејќи покажуваат дека вработливоста не е само прашање на вештини и квалификации. Дури и добро подготвени дипломирани лица можат да се соочат со тешкотии доколку пристапот до вработување се перципира како неправичен, нетранспарентен или зависен од неформални мрежи. Затоа, кредибилен систем за младинско вработување бара и подобра подготовка и посилна доверба во еднаквиот пристап до можности.

Прегледот на литературата исто така покажува дека вработливоста мора да се разбере во однос на идните вештини, дигиталната трансформација, правичноста и институционалната одговорност. Наодите од анкетите го поддржуваат овој аргумент. Писменоста за вештачка интелигенција, дигиталните вештини и приспособливоста се сè поважни, но тие мора да бидат придружени со етичка свест, инклузивен пристап, кариерна поддршка и транспарентни патеки кон вработување. Во оваа смисла, преминот од универзитет кон вработување не е само педагошко или економско прашање; тој е и социјално и институционално прашање поврзано со еднаквоста, довербата, задржувањето на младите и кредибилитетот на јавните и приватните институции.

Наодите понатаму сугерираат дека вработливоста на младите е поврзана со поширoки миграциски притисоци. Ограничените можности, неизвесноста, ниската доверба во пазарот на трудот и перцепциите за неправичност можат да ја ослабат вербата на младите дека можат да изградат значајна професионална иднина во Северна Македонија. Иако студијата не ја третира миграцијата како своја централна тема, резултатите јасно покажуваат дека подобрувањето на преминот од универзитет кон вработување е релевантно и за задржување на младите и за намалување на ризикот од одлив на мозоци. Пазар на труд што нуди практични, правични и значајни можности е од суштинско значење за младите да останат ангажирани во иднината на земјата.

Генерално, студијата открива систем на транзиција кон пазарот на трудот што содржи важни силни страни, но и јасни структурни слабости. Студентите покажуваат мотивација и внимателен оптимизам. Работодавачите покажуваат побарувачка за млади работници, но исто така идентификуваат важни празнини во вештините и подготвеноста. Професорите ја препознаваат потребата од академско приспособување и институционална соработка. Затоа, предизвикот не е отсуството на свест, туку потребата таа свест да се трансформира во координирано дејствување.

Централниот заклучок на извештајот е дека преминот од високото образование кон вработување во Северна Македонија мора да се третира како заеднички екосистем. Универзитетите треба да го зајакнат практичното учење, приспособливоста на наставните програми, дигиталната подготвеност и кариерната поддршка. Работодавачите треба поактивно да учествуваат во практикантството, менторството, повратните информации за наставните програми и влезните патеки кон вработување. Јавните институции треба да го поддржат овој премин преку финансирање, стимулации, информации за пазарот на трудот, мерки за инклузија и посилни механизми за соработка. Само преку такво координирано дејствување, вработливоста на младите може да стане попрактична, поправична, поинклузивна и поодговорна на променливите потреби на пазарот на трудот.

10. Препораки

Наодите од овој извештај покажуваат дека подобрувањето на преминот од универзитет кон вработување во Северна Македонија бара координирано дејствување низ целиот екосистем образование–пазар на труд. Препораките подолу се организирани според клучните групи засегнати страни и се засноваат на комбинираните наоди од прашалниците за студенти, работодавачи и професори.

10.1 Препораки за универзитетите

Универзитетите треба да го зајакнат практичното учење како суштински дел од студиските програми. Ова не значи намалување на важноста на теоретското знаење, туку негово посистематско поврзување со професионалната примена. Студиските програми треба да вклучуваат повеќе практични вежби, студии на случај, проектно учење, симулации, клинички модели на настава, теренска работа и соработка со работодавачите.

Универзитетите треба поредовно да ги ревидираат наставните програми во консултација со работодавачите, алумните, професионалните здруженија и јавните институции. Приспособливоста на наставните програми треба да стане континуиран процес, а не повремена реформа. Посебно внимание треба да се посвети на практичното искуство, дигиталните вештини, писменоста за ВИ/податоци, комуникацијата, решавањето проблеми, тимската работа и професионалната одговорност.

Универзитетите треба да развијат посилни институционални механизми за практикантство. Можностите за практикантство треба подобро да се координираат, јасно да се поврзат со исходите од учењето, да бидат надгледувани од ментори и да се интегрираат во студиските програми каде што е соодветно. Универзитетите исто така треба да обезбедат практикантството да биде достапно за студенти од различни социо-економски средини.

Универзитетите треба да ја зајакнат соработката со работодавачите преку формални партнерства, советодавни одбори, заеднички проекти, гостински предавања, студентски посети, договори за практикантство, истражувачка соработка и механизми за повратни информации за наставните програми. Соработката треба да стане поструктурирана, поредовна и повеќе ориентирана кон резултати.

Универзитетите треба да инвестираат во дигитална подготвеност. Ова вклучува дигитални лаборатории, обуки за вештачка интелигенција и дигитална трансформација, развој на кадарот, ажурирани наставни методи и одговорна употреба на дигитални алатки во учењето и оценувањето. Дигиталната трансформација треба да се третира и како техничко и како етичко прашање..

10.2 Препораки за работодавачите

Работодавачите треба да имаат поактивна улога во преминот од универзитет кон вработување. Тие не треба само да очекуваат дипломираните лица да бидат подготвени за работа, туку треба да учествуваат во развојот на практичните вештини преку практикантство, менторство, изложеност на работното место и соработка со универзитетите.

Работодавачите треба да нудат поструктурирано практикантство со јасни задачи, надзор, повратни информации и исходи од учењето. Практикантството треба да обезбеди реална изложеност на работното место и не треба да се третира како симболичен или чисто административен аранжман. Каде што е можно, практикантството треба да биде платено или поддржано на начини што го прават достапно за студенти од различни средини.

Работодавачите треба појасно да ги комуницираат своите потреби за вештини до универзитетите. Ова може да се направи преку редовни консултации, учество во советодавни процеси за наставните програми, саеми за кариера, гостински предавања, програми за менторство и заеднички проекти со студентите и академскиот кадар.

Работодавачите треба да поддржат влезни патеки кон вработување за младите дипломирани лица. Ова може да вклучува програми за приправници, шеми за дипломирани лица, менторство во текот на првата година од вработувањето и постепена интеграција во професионалните одговорности.

Работодавачите исто така треба да промовираат правични и транспарентни практики на регрутирање. Постапките за избор треба да се засноваат на вештини, заслуги и јасно комуницирани критериуми. Ова е важно за зајакнување на довербата на младите во пазарот на трудот и за намалување на перцепциите за неправичност или зависност од лични врски.

10.3 Препораки за јавните институции

Јавните институции треба да ја третираат вработливоста на младите како координиран политички приоритет што ги вклучува образованието, трудот, економскиот развој, дигиталната трансформација и социјалната инклузија. Преминот од универзитет кон вработување не треба да се адресира преку изолирани мерки, туку преку интегриран екосистем за младинско вработување.

Јавните институции треба да го поддржат практикантството преку финансирање, стимулации и јасни стандарди за квалитет. Јавната поддршка треба да ги охрабри работодавачите да понудат значајно практикантство, да обезбедат менторство и да создадат патеки од практикантство кон вработување.

Мерките за вработување на младите треба да вклучуваат субвенции за плати, поддршка за практикантство, поддршка за менторство, ваучери за обука, програми за дигитални и ВИ-вештини и стимулации за работодавачите кои вработуваат и задржуваат млади дипломирани лица. Овие мерки треба да бидат транспарентни, достапни и редовно оценувани.

Јавните институции треба да ги зајакнат информациските системи за пазарот на трудот. Студентите, универзитетите и работодавачите имаат потреба од сигурни информации за трендовите на вработување, потребите за вештини, секторите во развој и идните можности на пазарот на трудот. Таквите информации треба да бидат достапни во форма корисна за планирање на наставните програми, кариерно советување и политики за младинско вработување.

Јавните институции исто така треба да ги адресираат правичноста и инклузијата. Посебно внимание треба да се посвети на студентите и младите од семејства со ниски приходи, рурални средини, лицата со попреченост и оние без пристап до професионални мрежи. Политиките за вработливост на младите треба да вклучуваат и развој на вештини и еднаков пристап до можности.

10.4 Препораки за Центрите за кариера

Универзитетските ценнтри за кариера треба да станат повидливи, попроактивни и подобро поврзани со студентите, работодавачите и алумните. Наодите покажуваат дека многу студенти имаат потреба од кариерно советување, менторство и информации за можностите за вработување, додека користењето и видливоста на кариерните услуги остануваат ограничени.

Центрите за кариера треба да обезбедуваат структурирани услуги во текот на целиот студентски циклус, а не само блиску до дипломирањето. Овие услуги треба да вклучуваат кариерно советување, подготовка на CV и интервјуа, информации за практикантство, поддршка при барање работа, менторство, презентации од работодавачи, алумни-вмрежување и насоки за дигитални професионални профили.

Центрите за кариера треба да собираат и да споделуваат информации за пазарот на трудот со факултетите и студентите. Тие можат да играат важна улога во идентификувањето на потребите на работодавачите, следењето на дестинациите на дипломираните лица и информирањето на дискусиите за наставните програми.

Центрите за кариера исто така треба поактивно да ги координираат можностите за практикантство. Тие можат да помогнат во поврзувањето на студентите со работодавачите, да ги поддржат процесите на поставување на практикантство, да го следат квалитетот на практикантството и да собираат повратни информации од студентите и организациите домаќини.

Центрите за кариера треба да развијат насочена поддршка за студентите кои се соочуваат со дополнителни бариери, вклучувајќи финансиски тешкотии, недостиг на мрежи, рурално потекло, попреченост, стрес и кариерна несигурност. Кариерната поддршка треба да се разбере и како мерка за вработливост и како мерка за инклузија.

10.5 Препораки за студентите и програмите за поддршка на младите

Студентите треба да се охрабрат да преземат активна улога во градењето на својата вработливост за време на студиите. Ова вклучува учество во практикантство, практични проекти, волонтирање, студентски организации, програми за обука, кариерно советување и можности за вмрежување.

Програмите за поддршка на младите треба да им помогнат на студентите да развијат и технички и пренослиби вештини. Посебно внимание треба да се посвети на комуникацијата, решавањето проблеми, критичкото размислување, тимската работа, одговорноста, лидерството, дигиталните вештини, писменоста за ВИ/податоци и приспособливоста.

Студентите треба да бидат поддржани во разбирањето на очекувањата на пазарот на трудот уште рано во текот на студиите. Младинските програми, универзитетите и центрите за кариера треба да

обезбедуваат информации за секторите со побарувачка, вештините што ги бараат работодавачите, можностите за практикантство и реалистичните патеки кон вработување.

Програмите за поддршка на младите треба исто така да ги адресираат самодовербата, стресот и кариерната несигурност. Преминот од универзитет кон вработување не е само технички процес на усогласување на вештините со работните места; тој вклучува и неизвесност, мотивација, благосостојба и доверба во идните можности.

Програмите насочени кон младите треба да посветат посебно внимание на инклузијата. Студентите од рурални средини, семејства со ниски приходи, студентите со попреченост и оние без лични или професионални мрежи може да имаат потреба од дополнителна поддршка за пристап до практикантство, менторство, обуки и можности за вработување.

10.6 Препораки за идните годишни изданија на Индексот

Идните годишни изданија на Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот треба да продолжат да го следат преминот од универзитет кон вработување преку моделот со три перспективи: студенти, работодавачи и универзитетски професори. Оваа компаративна структура е една од главните силни страни на Индексот бидејќи ги опфаќа перспективата на понудата, перспективата на побарувачката и академско-институционалната перспектива.

Индексот треба да продолжи да следи неколку клучни димензии: усогласување помеѓу образованието и пазарот на трудот, вештини и компетенции, практично искуство и практикантство, соработка универзитет–работодавач, подготвеност за иднината, дигитална трансформација, правичност, инклузија, институционална поддршка и доверба во можностите за вработување.

Идните изданија треба да имаат за цел да го прошират бројот и разновидноста на испитаниците, особено работодавачите. Поголем примерок на работодавачи би овозможил споредба на трендовите според сектор, големина на организација, регион и тип на работодавач.

Индексот исто така треба да ги следи промените со текот на времето. Повторувањето на клучните прашања секоја година би овозможило да се идентификува дали се подобрува практичното учење, дали се менуваат очекувањата на работодавачите, дали дигиталните вештини стануваат поважни, дали кариерните услуги стануваат повидливи и дали се подобруваат перцепциите за правичност.

Идните изданија би можеле да вклучат и подетална секторска анализа. Посебно внимание треба да се посвети на секторите за кои се очекува да растат, како ИТ и дигитални услуги, бизнис и финансии, право, образование, здравство, инженерство, јавна администрација, зелена економија и проектно ориентирана работа.

Конечно, Индексот треба да се користи не само како истражувачки производ, туку и како алатка за политики и дијалог. Неговите наоди треба да се дискутираат со универзитетите, работодавачите, студентите, јавните институции, центрите за кариера и младинските организации со цел да се поддржат практични реформи и да се подобри преминот од високото образование кон вработување во Северна Македонија.

Референци

Научни трудови и книги

Abazi-Alili, H., Hashi, I., Rexhepi, G., Ramadani, V., & Kallmuenzer, A. (2024). *Unravelling open innovation determinants and firm performance relationships in CEE and SEE countries*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 30(5), 1224–1250. https://doi.org/10.1108/IJEBR-10-2023-1112

Andrewartha, L., & Harvey, A. (2017). Employability and student equity in higher education: The role of university careers services. *Australian Journal of Career Development, 26*(2), 71–80. https://doi.org/10.1177/1038416217718365

Bajrami Ollogu, E., & Xhelili, A. (2025). *Lost potential: Understanding youth migration drivers and labor market perceptions in North Macedonia*. Balkan Studies Foundation. https://balkanfoundation.com/lost-potential-understanding-youth-migration-drivers-and-labor-market-perceptions-in-north-macedonia/

Barr, M. (Ed.). (2024). *Approaches to work-based learning in higher education: Improving graduate employability*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003496779

Drishti, E., Kopliku, B., Lesha, J., & Hasmujaj, E. (2026). Graduate employability in the Western Balkans: A career ecosystem perspective on labour market inequalities. *Education + Training, 68*(4), 587–609. https://doi.org/10.1108/ET-04-2025-0207

Ehlers, U.-D. (2024). Towards a future skills framework for higher education. In U.-D. Ehlers & L. Eigbrecht (Eds.), *Creating the university of the future: A global view on future skills and future higher education*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42948-5_2

Ehlers, U.-D., & Eigbrecht, L. (Eds.). (2024). *Creating the university of the future: A global view on future skills and future higher education*. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42948-5

Felstead, A. (2022). *Remote working: A research overview*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003247050

Ferns, S., Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (Eds.). (2021). *Advances in research, theory and practice in work-integrated learning: Enhancing employability for a sustainable future*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003021049

Hislop, D. (2026). *The evolution of hybrid and remote working: Transforming office-based jobs*. Routledge. https://www.routledge.com/The-Evolution-of-Hybrid-and-Remote-Working-Transforming-Office-based-Jobs/Hislop/p/book/9781041062998

Jaiswal, K., Kuzminykh, I., & Modgil, S. (2025). Understanding the skills gap between higher education and industry in the UK in artificial intelligence sector. *Industry and Higher Education, 39*(2). SAGE. https://doi.org/10.1177/09504222241280441

Jashari, X., Fetaji, B., Nussbaumer, A., & Gütl, C. (2021). Devising a prototype model for assessing digital competencies based on the DigComp proficiency levels. In M. E. Auer & T. Tsiatsos (Eds.), *Visions and concepts for education 4.0: Proceedings of the 9th International Conference on Interactive Collaborative and Blended Learning (ICBL2020)*. Springer. https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-67209-6

Kirazci, F. (2026). Can I still dream of a decent work? The interplay of economic constraints, perceived employability, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Springer. https://doi.org/10.1007/s10775-025-09789-5

Klug, K. (2020). Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education. *Economic and Industrial Democracy, 41*(3), 562–585. https://doi.org/10.1177/0143831X17731609

Okolie, U. C., Nwosu, H. E., & Mlanga, S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 9*(4), 620–636. https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2018-0089

Palalić, R., Dana, L.-P., & Ramadani, V. (Eds.). (2018). *Entrepreneurship in former Yugoslavia: Diversity, institutional constraints and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77634-7

Ramadani, V., Abazi-Alili, H., Dana, L.-P., Rexhepi, G., & Ibraimi, S. (2017). The impact of knowledge spillovers and innovation on firm-performance: Findings from the Balkans countries. *International Entrepreneurship and Management Journal, 13*(1), 299–325. https://doi.org/10.1007/s11365-016-0393-8

Ramadani, V., & Schneider, R. C. (Eds.). (2013). *Entrepreneurship in the Balkans: Diversity, support and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-36577-5

Ramadani, V., Rexhepi, G., Dana, L.-P., Gërguri-Rashiti, S., & Ratten, V. (2018). Entrepreneurship in Macedonia. In R. Palalić, L.-P. Dana, & V. Ramadani (Eds.), *Entrepreneurship in former Yugoslavia: Diversity, institutional constraints and prospects* (pp. 67–89). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77634-7_5

Rexhepi, G., Hisrich, R. D., & Ramadani, V. (Eds.). (2019). *Open innovation and entrepreneurship: Impetus of growth and competitive advantages*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16912-1

Ripamonti, E. (2025). School-to-work transition: Putting non-cognitive skills in context. The case of NEET and suggestions for policy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 25*, 335–356. https://doi.org/10.1007/s10775-023-09635-6

Sozon, M., Roengtam, S., & Yin, Y. (2026). Graduate employability in the AI and globalisation era: Implications for higher education institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 1–21. https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2025-0983

Sulejman, R., & Andovska-Dina, E. (2026). Youth employment challenges and emigration intentions in North Macedonia: The role of job satisfaction and opportunity perceptions. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*. https://hrcak.srce.hr/en/348178

Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education + Training, 61*(5), 536–551. Emerald Publishing. https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044

Zulfiu Alili, M., King, R., & Gëdeshi, I. (2022). Potential migration of educated youth from North Macedonia: Can brain drain be averted? *Migration Letters, 19*(1), 67–81. https://doi.org/10.33182/ml.v19i1.2093

Правни и институционални извори

Устав на Република Северна Македонија. (1991). *Службен весник на Република Македонија*, бр. 52/1991, со подоцнежните уставни амандмани.

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност. (1997). *Службен весник на Република Македонија*, бр. 37/1997, со подоцнежните измени.

Закон за високото образование. (2018). *Службен весник на Република Македонија*, бр. 82/2018, со подоцнежните измени.

Закон за практикантство. (2019). *Службен весник на Република Северна Македонија*, бр. 98/2019, со подоцнежните измени.

Закон за работните односи. (2005). *Службен весник на Република Македонија*, бр. 62/2005, со подоцнежните измени.

Закон за заштита на личните податоци. (2020). *Службен весник на Република Северна Македонија*, бр. 42/2020, со подоцнежните измени.

Закон за спречување и заштита од дискриминација. (2020). *Службен весник на Република Северна Македонија*, бр. 258/2020.

Закон за младинско учество и младински политики. (2020). *Службен весник на Република Северна Македонија*, бр. 10/2020.

Прилози

Прилог 1. Прашалник за универзитетски студенти

Анкета за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот

Прашалник за универзитетски студенти

Воведна напомена / информирана согласност

Почитуван/а студент/ка,

Овој прашалник е дел од Извештајот за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот, развиен во рамките на иницијативата Next-Gen Career-Up. Целта на истражувањето е подобро да се разберат вештините на студентите, кариерните очекувања, искуствата со вработување и перцепциите за врската помеѓу универзитетското образование и пазарот на трудот во Северна Македонија.

Учеството е доброволно и анонимно. Собраните информации ќе се користат исклучиво за истражувачки цели и ќе се анализираат само во агрегирана форма.

Согласност за учество:

☐ Се согласувам да учествувам во оваа анкета и разбирам дека моите одговори ќе се користат анонимно за истражувачки цели.

☐ Не се согласувам да учествувам во оваа анкета.

Упатство: Анкетата ќе се прикаже ако изберете „Се согласувам".

Секција А. Профил на студентот

1. На кој универзитет сте моментално запишани?

☐ Универзитет на Југоисточна Европа

☐ Универзитет во Тетово

☐ Универзитет „Мајка Тереза" во Скопје

☐ Друго: _____

2. Ниво на студии

☐ Додипломски студии

☐ Мастер студии

☐ Докторски студии

3. Година на студии

☐ Прва година

☐ Втора година

☐ Трета година

☐ Четврта година

☐ Петта година / интегрирани студии

☐ Мастер – прва година

☐ Мастер – втора година

☐ Докторанд/ка

4. Област на студии

☐ Право

☐ Општествени науки / Јавна администрација / Политички науки

☐ Јазици, култури и комуникација

☐ Хуманистички науки

☐ Бизнис / Економија

☐ ИТ / Компјутерски науки

☐ Инженерство / Технички науки

☐ Медицински науки / Медицина

☐ Здравствени науки / Здравствена заштита

☐ Природни науки / Математика

☐ Образование / Настава

☐ Уметности / Медиуми / Комуникација

☐ Друго: _____

5. Општина / место на живеење

_____

Секција Б. Образование и вештини

6. Во која мера вашата студиска програма е поврзана со потребите на пазарот на трудот?

☐ Многу поврзана

☐ Главно поврзана

☐ Делумно поврзана

☐ Слабо поврзана

☐ Не е поврзана

7. Колку добро вашето универзитетско образование ве подготвува за вработување?

☐ Многу добро

☐ Добро

☐ Делумно

☐ Слабо

☐ Воопшто не

8. Кои аспекти од вашето образование се најкорисни за идното вработување?

Изберете до 3.

☐ Теоретско знаење

☐ Практични вежби

☐ Истражувачки и аналитички вештини

☐ Комуникација и презентација

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Критичко размислување

☐ Решавање проблеми

☐ Тимска работа

☐ Практикантство / практична работа

☐ Друго: _____

9. Што треба најмногу да подобрат универзитетите?

Изберете до 3.

☐ Повеќе практично учење

☐ Повеќе практикантство

☐ Посилна соработка со работодавачите

☐ Ажурирани наставни програми

☐ Дигитални вештини

☐ Меки вештини

☐ Кариерно советување

☐ Претприемништво

☐ Проектно учење

☐ Друго: _____

10. Кои компетенции ги сметате за најсилни кај себе?

Изберете до 5.

☐ Техничко знаење

☐ Практично искуство

☐ Комуникација

☐ Тимска работа

☐ Решавање проблеми

☐ Критичко размислување

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Приспособливост

☐ Одговорност / работна етика

☐ Лидерство

☐ Креативност

☐ Претприемачки начин на размислување

11. Кои компетенции сè уште најмногу треба да ги развиете?

Изберете до 5.

☐ Техничко знаење

☐ Практично искуство

☐ Комуникација

☐ Тимска работа

☐ Решавање проблеми

☐ Критичко размислување

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Приспособливост

☐ Одговорност / работна етика

☐ Лидерство

☐ Креативност

☐ Претприемачки начин на размислување

Секција В. Искуство со вработување и кариерни очекувања

12. Кој е вашиот моментален статус на вработување?

☐ Невработен/а

☐ Вработен/а со полно работно време

☐ Вработен/а со скратено работно време

☐ Фриленс / повремена работа

☐ Самовработен/а

☐ Практикант/ка

☐ Волонтер/ка

☐ Друго: _____

13. Дали сте барале работа или практикантство во последните 12 месеци?

☐ Да

☐ Не

14. Ако да, како баравте можности?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Онлајн платформи за работа

☐ Социјални медиуми

☐ Универзитетски кариерен центар

☐ Лични контакти / семејство / пријатели

☐ Директен контакт со компании/институции

☐ Агенција за вработување

☐ Саеми за кариера

☐ Професори / академски кадар

☐ Друго: _____

15. Кои се главните предизвици со кои се соочуваат студентите кога бараат работа или практикантство?

Изберете до 3.

☐ Недостиг на практично искуство

☐ Недостиг на технички вештини

☐ Недостиг на меки вештини

☐ Недостиг на дигитални вештини

☐ Ниска самодоверба

☐ Нереални очекувања од работодавачите

☐ Ограничени можности

☐ Слаба врска образование–практика

☐ Потреба од лични/политички врски

☐ Миграција во странство

☐ Друго: _____

16. Во кој сектор би сакале да работите по дипломирањето?

Изберете до 3.

☐ Јавна администрација

☐ Образование

☐ Здравство

☐ Правна професија / судство / адвокатура

☐ Приватни компании

☐ Финансии

☐ ИТ / Дигитално

☐ Инженерство / Технички сектор

☐ Меѓународни организации

☐ Граѓанско општество / НВО

☐ Истражување / академија

☐ Претприемништво / сопствен бизнис

☐ Друго: _____

17. Колку сте оптимист/ка дека ќе најдете соодветно вработување во Северна Македонија по дипломирањето?

☐ Многу оптимист/ка

☐ Оптимист/ка

☐ Неутрален/на

☐ Песимист/ка

☐ Многу песимист/ка

Секција Г. Практикантство и механизми на транзиција

18. Дали сте учествувале во практикантство за време на студиите?

☐ Да, задолжително

☐ Да, доброволно

☐ Не

☐ Моментално барам практикантство

19. Ако да, како беше организирано практикантството?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Платено

☐ Неплатено

☐ Комбинирана компензација

☐ Доделен ментор

☐ Времетраење под 3 месеци

☐ Времетраење над 3 месеци

☐ Не се применува

20. Колку беше корисно практикантството за вашиот професионален развој?

☐ Многу корисно

☐ Корисно

☐ Делумно корисно

☐ Не многу корисно

☐ Некорисно

☐ Не се применува

21. Кој е најголемиот предизвик во пристапот до практикантство?

Изберете до 3.

☐ Ограничени можности за практикантство

☐ Недостиг на информации

☐ Недостиг на менторство

☐ Слаба соработка универзитет–работодавач

☐ Студентите се недоволно подготвени

☐ Административни бариери

☐ Практикантството не е поврзано со областа на студии

☐ Недостиг на финансиска поддршка

☐ Друго: _____

22. Која поддршка најмногу би го подобрила преминот на студентите од универзитет кон вработување?

Изберете до 3.

☐ Повеќе практикантство

☐ Кариерно советување

☐ Менторство од професионалци

☐ Обука за практични вештини

☐ Обука за дигитални вештини

☐ Обука за меки вештини

☐ Поддршка за претприемништво

☐ Подобри информации за работни места

☐ Вмрежување со работодавачи

☐ Друго: _____

Секција Д. Идни трендови на пазарот на трудот

23. Кои области на студии сметате дека ќе понудат најдобри можности за вработување во следните пет години?

Изберете до 3.

☐ Бизнис / Економија

☐ ИТ / Компјутерски науки

☐ Инженерство

☐ Здравствени науки

☐ Образование

☐ Општествени науки

☐ Природни науки

☐ Право

☐ Уметности / Медиуми

☐ Друго: _____

24. Кои вештини ќе станат поважни во следните пет години?

Изберете до 5.

☐ Напредни дигитални вештини

☐ Писменост за ВИ / податоци

☐ Способност за користење дигитални алатки на работното место

☐ Комуникација

☐ Критичко размислување

☐ Решавање проблеми

☐ Приспособливост

☐ Странски јазици

☐ Управување со проекти

☐ Претприемништво

☐ Креативност

☐ Технички/стручни вештини

25. Како ја перципирате далечинската или хибридната работа како дел од вашата идна кариера?

☐ Силно претпочитам далечинска или хибридна работа

☐ Ја претпочитам, но само за некои работни места

☐ Неутрален/на сум

☐ Претпочитам главно работа со физичко присуство

☐ Не знам

Секција Ѓ. Инклузија и поддршка преку политики

26. Ве молиме наведете го вашето ниво на согласност.

Изјава	Воопшто не	Не се согласувам	Неутрално	Се согласувам	Целосно
Младите имаат правичен пристап до вработување.	☐	☐	☐	☐	☐
Вработувањето зависи главно од вештините.	☐	☐	☐	☐	☐
Практичното искуство е поважно од формалното образование.	☐	☐	☐	☐	☐
Универзитетите треба поблиску да соработуваат со работодавачите.	☐	☐	☐	☐	☐

27. Кои групи студенти може да се соочат со дополнителни бариери при вработување?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Студенти од рурални средини

☐ Студенти од семејства со ниски приходи

☐ Жени

☐ Студенти од малцински заедници

☐ Студенти со попреченост

☐ Студенти без лични/професионални врски

☐ Студенти со ограничен пристап до практикантство

☐ Друго: _____

28. Кои фактори го прават преминот од универзитет кон вработување потежок за младите?

Изберете до 3.

☐ Финансиски тешкотии

☐ Недостиг на семејна или социјална поддршка

☐ Потреба да се работи за време на студиите

☐ Стрес или неизвесност за иднината

☐ Недостиг на самодоверба

☐ Ограничен пристап до практикантство

☐ Недостиг на лични/професионални врски

☐ Потребни се подобри универзитетски кариерни услуги

☐ Потребна е подобра соработка со работодавачите

☐ Друго: _____

29. Дали сте запознаени со кариерниот центар / кариерните услуги на вашиот универзитет?

☐ Да, и ги имам користено

☐ Да, но не ги имам користено

☐ Не

Секција Е. Завршна рефлексија

30. Во една реченица: Која е најважната промена потребна за да се подобри преминот од универзитет кон вработување?

_____

Прилог 2. Прашалник за работодавачи

Анкета за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот

Прашалник за работодавачи

Воведна напомена / информирана согласност

Почитуван/а испитаник/чка,

Овој прашалник е дел од Извештајот за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот, развиен во рамките на иницијативата Next-Gen Career-Up. Целта на истражувањето е подобро да се разберат потребите на пазарот на трудот, очекувањата на работодавачите, предизвиците при регрутирање и усогласувањето помеѓу универзитетското образование и можностите за вработување на младите во Северна Македонија.

Прашалникот е наменет за компании, институции, организации и други работодавачи. Собраните податоци ќе помогнат да се идентификуваат празнините во вештините, трендовите на вработување, можностите за практикантство и областите во кои може да се подобри соработката помеѓу работодавачите, универзитетите и јавните институции.

Учеството е доброволно. Собраните информации ќе се користат исклучиво за истражувачки цели и ќе се анализираат само во агрегирана форма. Ниту една компанија, институција, организација или индивидуален испитаник нема да биде идентификуван/а во извештајот без претходна согласност..

Согласност за учество:

☐ Се согласувам да учествувам во оваа анкета и разбирам дека моите одговори ќе се користат анонимно за истражувачки цели.

☐ Не се согласувам да учествувам во оваа анкета.

Упатство: *Анкетата ќе се прикаже ако изберете „Се согласувам".*

Секција А. Профил на работодавачот

1. Вид на организација

☐ Приватна компанија

☐ Јавна институција

☐ НВО / граѓанско општество

☐ Образовна институција

☐ Меѓународна организација

☐ Друго: _____

2. Големина на организацијата

☐ 1–9 вработени

☐ 10–49 вработени

☐ 50–249 вработени

☐ 250+

3. Главен сектор на дејност

☐ Бизнис / Услуги

☐ ИТ / Дигитално

☐ Индустрија / Производство

☐ Градежништво / Инженерство

☐ Јавна администрација

☐ Образование

☐ Здравство

☐ Финансии

☐ Туризам

☐ Земјоделство

☐ Друго: _____

4. Општина

_____

_____

5. Позиција на испитаникот

☐ Сопственик / Основач

☐ Директор / Менаџер

☐ Службеник за човечки ресурси

☐ Раководител на оддел

☐ Друго: _____

Секција Б. Регрутирање и потреби за вештини

6. Дали вашата организација вработила млади лица (18–29 години) во последните 12 месеци?

☐ Да

☐ Не

7. Ако ДА: Приближно колку?

☐ 1–2

☐ 3–5

☐ 6–10

☐ Повеќе од 10

8. Во кои области најчесто вработувате млади лица?

Изберете до 3.

☐ Администрација

☐ Продажба / Услуги за клиенти

☐ Технички / Инженерски позиции

☐ ИТ / Дигитално

☐ Финансии

☐ Маркетинг

☐ Образование

☐ Здравство

☐ Практикантски / приправнички улоги

☐ Друго

9. Колку е тешко да се најдат соодветни млади кандидати?

☐ Многу тешко

☐ Тешко

☐ Умерено

☐ Лесно

☐ Многу лесно

10. Кои се главните предизвици при регрутирање?

Изберете до 3.

☐ Недостиг на практично искуство

☐ Недостиг на технички вештини

☐ Недостиг на меки вештини

☐ Недостиг на дигитални вештини

☐ Ниска мотивација

☐ Нереални очекувања

☐ Ограничен број апликанти

☐ Слаба врска образование–практика

☐ Миграција во странство

☐ Друго

11. Кои компетенции се најважни при вработување млади работници?

Изберете до 5.

☐ Техничко знаење

☐ Практично искуство

☐ Комуникација

☐ Тимска работа

☐ Решавање проблеми

☐ Критичко размислување

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Приспособливост

☐ Одговорност / работна етика

☐ Лидерство

☐ Креативност

☐ Претприемачки начин на размислување

12. Генерално, колку се подготвени младите дипломирани лица за пазарот на трудот?

☐ Многу добро подготвени

☐ Добро подготвени

☐ Делумно подготвени

☐ Слабо подготвени

☐ Воопшто не се подготвени

13. Кои области на студии се моментално најпотребни во вашата организација?

Изберете до 3.

☐ Бизнис / Економија

☐ ИТ / Компјутерски науки

☐ Инженерство

☐ Здравствени науки

☐ Образование

☐ Општествени науки

☐ Природни науки

☐ Право

☐ Уметности / Медиуми

☐ Друго

14. Кое ниво на образование обично го барате за млади вработени?

☐ Средно образование

☐ Стручно образование

☐ Диплома од додипломски студии

☐ Магистерска диплома

☐ Докторат

☐ Зависи од позицијата

☐ Вештините и искуството се поважни од формалното образование

Секција В. Усогласување образование–пазар на труд

15. Во која мера универзитетското образование е усогласено со потребите на пазарот на трудот?

☐ Многу усогласено

☐ Главно усогласено

☐ Делумно усогласено

☐ Слабо усогласено

☐ Не е усогласено

16. Што треба најмногу да подобрат универзитетите?

Изберете до 3.

☐ Повеќе практично учење

☐ Повеќе практикантство

☐ Посилна соработка со работодавачите

☐ Ажурирани наставни програми

☐ Дигитални вештини

☐ Меки вештини

☐ Кариерно советување

☐ Претприемништво

☐ Проектно учење

☐ Друго

17. Дали вашата организација моментално соработува со универзитетите?

☐ Да, редовно

☐ Повремено

☐ Не

☐ Заинтересирана е, но сè уште не

18. Што ја спречува посилната соработка?

Изберете до 3.

☐ Недостиг на комуникација

☐ Недостиг на механизми

☐ Недостиг на ресурси

☐ Административни бариери

☐ Низок интерес од работодавачите

☐ Ниска иницијатива од универзитетите

☐ Наставните програми се премногу теоретски

☐ Недостиг на доверба

☐ Друго

19. Кои форми на соработка моментално ги има вашата организација со универзитетите?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Програми за практикантство

☐ Гостински предавања

☐ Саеми за кариера

☐ Заеднички проекти

☐ Истражувачка соработка

☐ Консултација за наставни програми

☐ Програми за менторство

☐ Соработка за регрутирање

☐ Студентски посети

☐ Нема

Секција Г. Практикантство и механизми на транзиција

20. Дали вашата организација нуди практикантство?

☐ Редовно

☐ Повремено

☐ Не

☐ Планира да нуди

21. Ако да, како обично се организира практикантството?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Платено

☐ Неплатено

☐ Комбинирана компензација

☐ Доделен ментор

☐ Времетраење под 3 месеци

☐ Времетраење над 3 месеци

22. Колку често практикантството води кон вработување?

☐ Многу често

☐ Често

☐ Понекогаш

☐ Ретко

☐ Никогаш

23. Кој е најголемиот предизвик при нудење практикантство?

Изберете до 3.

☐ Недостиг на капацитет за менторство

☐ Недостиг на финансирање

☐ Студентите се недоволно подготвени

☐ Административни бариери

☐ Ограничен интерес од студентите

☐ Недостиг на структура

☐ Друго

24. Која е главната придобивка од програмите за практикантство за вашата организација?

Изберете до 2.

☐ Идентификување идни вработени

☐ Поддршка на развојот на младите

☐ Нови идеи и перспективи

☐ Посилна соработка со универзитетите

☐ Видливост меѓу студентите

☐ Корпоративна општествена одговорност

☐ Нема значајна придобивка

☐ Друго

Секција Д. Идни трендови на пазарот на трудот

25. Дали очекувате да вработите млади работници во следните 12 месеци?

☐ Да

☐ Не

☐ Можеби

26. Кои вештини ќе станат поважни во следните пет години?

Изберете до 5.

☐ Напредни дигитални вештини

☐ Писменост за ВИ / податоци

☐ Способност за користење дигитални алатки на работното место

☐ Комуникација

☐ Критичко размислување

☐ Решавање проблеми

☐ Приспособливост

☐ Странски јазици

☐ Управување со проекти

☐ Претприемништво

☐ Креативност

☐ Технички/стручни вештини

Секција Ѓ. Инклузија и поддршка преку политики

27. Ве молиме наведете го вашето ниво на согласност.

Изјава	Воопшто не	Не се согласувам	Неутрално	Се согласувам	Целосно
Младите имаат правичен пристап до вработување.	☐	☐	☐	☐	☐
Вработувањето зависи главно од вештините.	☐	☐	☐	☐	☐
Практичното искуство е поважно од формалното образование.	☐	☐	☐	☐	☐
Универзитетите треба поблиску да соработуваат со работодавачите	☐	☐	☐	☐	☐

28. Која поддршка би им помогнала на работодавачите да вработат и задржат повеќе млади луѓе?

Изберете до 3.

☐ Субвенции за плати

☐ Даночни олеснувања

☐ Поддршка за практикантство

☐ Поддршка за менторство

☐ Ваучери за обука

☐ Поддршка за дигитални/ВИ-поврзани обуки

☐ Поедноставени процедури

☐ Подобра соработка со универзитетите

☐ Подобра соработка со службите за вработување

☐ Поддршка за благосостојбата и кариерната адаптација на младите вработени

☐ Друго: _____

29. Во кои области очекувате да вработите млади работници во следните 12 месеци и кој модел на работа е најверојатен?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Администрација

☐ Продажба / Услуги за клиенти

☐ ИТ / Дигитално

☐ Инженерство / Технички позиции

☐ Финансии

☐ Маркетинг

☐ Здравство

☐ Образование

☐ Истражување / Анализа

☐ Квалификувани занаети

☐ Друго: _____

Секција Е. Завршна рефлексија

30. Во една реченица:

Која е најважната промена потребна за да се подобри преминот од универзитет кон вработување?

_____

Прилог 3. Прашалник за универзитетски професори

Анкета за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот

Прашалник за универзитетски професори

Воведна напомена / информирана согласност

Почитуван/а професоре/професорке,

Овој прашалник е дел од Извештајот за Индексот за трендови кај младите и пазарот на трудот, развиен во рамките на иницијативата Next-Gen Career-Up. Целта на истражувањето е подобро да се разбере односот помеѓу универзитетското образование, студентските компетенции и потребите на пазарот на трудот во Северна Македонија.

Учеството е доброволно. Собраните информации ќе се користат исклучиво за истражувачки цели и ќе се анализираат само во агрегирана форма. Ниту еден индивидуален испитаник или институција нема да биде идентификуван/а во извештајот без претходна согласност.

Согласност за учество:

☐ Се согласувам да учествувам во оваа анкета и разбирам дека моите одговори ќе се користат анонимно за истражувачки цели.

☐ Не се согласувам да учествувам во оваа анкета.

Упатство: Анкетата ќе се прикаже ако изберете „Се согласувам".

Секција А. Академски профил

1. На кој универзитет моментално предавате?

☐ Универзитет на Југоисточна Европа

☐ Универзитет во Тетово

☐ Универзитет „Мајка Тереза" во Скопје

☐ Друго: _____

2. Академско звање / позиција

☐ Асистент/ка

☐ Доцент/ка

☐ Вонреден/на професор/ка

☐ Редовен/на професор/ка

☐ Лектор/ка

☐ Истражувач/ка

☐ Друго: _____

3. Област на настава / академска дисциплина

☐ Право

☐ Општествени науки / Јавна администрација / Политички науки

☐ Јазици, култури и комуникација

☐ Хуманистички науки

☐ Бизнис / Економија

☐ ИТ / Компјутерски науки

☐ Инженерство / Технички науки

☐ Медицински науки / Медицина

☐ Здравствени науки / Здравствена заштита

☐ Природни науки / Математика

☐ Образование / Настава

☐ Уметности / Медиуми / Комуникација

☐ Друго: _____

4. Години наставно искуство во високото образование

☐ Помалку од 5 години

☐ 5–10 години

☐ 11–20 години

☐ Повеќе од 20 години

5. Ниво на студии на кое главно предавате

☐ Додипломски студии

☐ Мастер студии

☐ Докторски студии

☐ Повеќе нивоа

Секција Б. Образование и вештини

6. Во која мера универзитетските студиски програми се усогласени со потребите на пазарот на трудот?

☐ Многу усогласени

☐ Главно усогласени

☐ Делумно усогласени

☐ Слабо усогласени

☐ Не се усогласени

7. Колку добро универзитетското образование ги подготвува студентите за вработување?

☐ Многу добро

☐ Добро

☐ Делумно

☐ Слабо

☐ Воопшто не

8. Кои аспекти од универзитетското образование најмногу придонесуваат за вработливоста на студентите?

Изберете до 3.

☐ Теоретско знаење

☐ Практични вежби

☐ Истражувачки и аналитички вештини

☐ Комуникација и презентација

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Критичко размислување

☐ Решавање проблеми

☐ Тимска работа

☐ Практикантство / практична работа

☐ Друго: _____

9. Што треба најмногу да подобрат универзитетите?

Изберете до 3.

☐ Повеќе практично учење

☐ Повеќе практикантство

☐ Посилна соработка со работодавачите

☐ Ажурирани наставни програми

☐ Дигитални вештини

☐ Меки вештини

☐ Кариерно советување

☐ Претприемништво

☐ Проектно учење

☐ Друго: _____

10. Кои компетенции се најсилни кај студентите?

Изберете до 5.

☐ Техничко знаење

☐ Практично искуство

☐ Комуникација

☐ Тимска работа

☐ Решавање проблеми

☐ Критичко размислување

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Приспособливост

☐ Одговорност / работна етика

☐ Лидерство

☐ Креативност

☐ Претприемачки начин на размислување

11. Кои компетенции најмногу треба да се подобрат кај студентите?

Изберете до 5.

☐ Техничко знаење

☐ Практично искуство

☐ Комуникација

☐ Тимска работа

☐ Решавање проблеми

☐ Критичко размислување

☐ Дигитални вештини

☐ Странски јазици

☐ Приспособливост

☐ Одговорност / работна етика

☐ Лидерство

☐ Креативност

☐ Претприемачки начин на размислување

12. Генерално, колку се подготвени младите дипломирани лица за пазарот на трудот?

☐ Многу добро подготвени

☐ Добро подготвени

☐ Делумно подготвени

☐ Слабо подготвени

☐ Воопшто не се подготвени

13. Кои области на студии сметате дека моментално се најпотребни на пазарот на трудот?

Изберете до 3.

☐ Бизнис / Економија

☐ ИТ / Компјутерски науки

☐ Инженерство

☐ Здравствени науки

☐ Образование

☐ Општествени науки

☐ Природни науки

☐ Право

☐ Уметности / Медиуми

☐ Друго

14. Колку често наставните програми во вашата област се ажурираат за да ги одразат промените на пазарот на трудот или професионалните промени?

☐ Редовно

☐ Повремено

☐ Ретко

☐ Никогаш

☐ Не знам

Секција В. Усогласување образование–пазар на труд

15. Во која мера се консултираат работодавачите или професионалните тела при ревизија на студиските програми?

☐ Многу често

☐ Често

☐ Понекогаш

☐ Ретко

☐ Никогаш

☐ Не знам

16. Што треба најмногу да подобрат универзитетите за да ја зајакнат релевантноста за пазарот на трудот?

Изберете до 3.

☐ Повеќе практично учење

☐ Повеќе практикантство

☐ Посилна соработка со работодавачите

☐ Ажурирани наставни програми

☐ Дигитални вештини

☐ Меки вештини

☐ Кариерно советување

☐ Претприемништво

☐ Проектно учење

☐ Друго

17. Дали вашиот факултет/програма моментално соработува со работодавачите?

☐ Да, редовно

☐ Повремено

☐ Не

☐ Заинтересирани сме, но сè уште не

18. Што ја спречува посилната соработка помеѓу универзитетите и работодавачите?

Изберете до 3.

☐ Недостиг на комуникација

☐ Недостиг на механизми

☐ Недостиг на ресурси

☐ Административни бариери

☐ Низок интерес од работодавачите

☐ Ниска иницијатива од универзитетите

☐ Наставните програми се премногу теоретски

☐ Недостиг на доверба

☐ Друго

19. Кои форми на соработка моментално постојат?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Програми за практикантство

☐ Гостински предавања

☐ Саеми за кариера

☐ Заеднички проекти

☐ Истражувачка соработка

☐ Консултација за наставни програми

☐ Програми за менторство

☐ Соработка за регрутирање

☐ Студентски посети

☐ Нема

Секција Г. Практикантство и механизми на транзиција

20. Дали практикантството е дел од студиските програми во вашата област?

☐ Да, задолжително

☐ Да, изборно

☐ Не

☐ Не знам

21. Како обично се организира практикантството?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Платено

☐ Неплатено

☐ Комбинирана компензација

☐ Доделен ментор

☐ Времетраење под 3 месеци

☐ Времетраење над 3 месеци

☐ Не се применува

22. Колку е корисно практикантството за подобрување на вработливоста на студентите?

☐ Многу корисно

☐ Корисно

☐ Делумно корисно

☐ Не многу корисно

☐ Некорисно

23. Кои се главните предизвици поврзани со практикантството?

Изберете до 3.

☐ Ограничени можности за практикантство

☐ Недостиг на капацитет за менторство

☐ Студентите се недоволно подготвени

☐ Административни бариери

☐ Ограничен интерес од студентите

☐ Недостиг на структура

☐ Слаба соработка со работодавачите

☐ Практикантството не е поврзано со областа на студии

☐ Друго

24. Која е главната придобивка од практикантството за студентите и универзитетите?

Изберете до 2.

☐ Подобрување на вработливоста

☐ Поврзување на теоријата со практиката

☐ Градење професионални мрежи

☐ Зајакнување на соработката универзитет–работодавач

☐ Зголемување на мотивацијата на студентите

☐ Поддршка на кариерната ориентација

☐ Нема значајна придобивка

☐ Друго

Секција Д. Идни трендови на пазарот на трудот

25. Кои сектори ќе понудат најдобри можности за вработување на младите во следните пет години?

Изберете до 3.

☐ ИТ и дигитална економија

☐ Здравство

☐ Образование

☐ Бизнис и финансии

☐ Инженерски и технички сектори

☐ Производство и индустрија

☐ Јавна администрација

☐ Правни услуги

☐ Туризам и угостителство

☐ Зелена економија / одржливост

☐ Претприемништво и стартапи

☐ Меѓународни организации и проекти

☐ Истражување и иновации

☐ Друго

26. Кои вештини ќе станат поважни во следните пет години?

Изберете до 5.

☐ Напредни дигитални вештини

☐ Писменост за ВИ / податоци

☐ Способност за користење дигитални алатки на работното место

☐ Комуникација

☐ Критичко размислување

☐ Решавање проблеми

☐ Приспособливост

☐ Странски јазици

☐ Управување со проекти

☐ Претприемништво

☐ Креативност

☐ Технички/стручни вештини

Секција Ѓ. Инклузија и поддршка преку политики

27. Ве молиме наведете го вашето ниво на согласност.

Изјава	Воопшто не	Не се согласувам	Неутрално	Се согласувам	Целосно
Младите имаат правичен пристап до вработување.	☐	☐	☐	☐	☐
Вработувањето зависи главно од вештините.	☐	☐	☐	☐	☐
Практичното искуство е поважно од формалното образование.	☐	☐	☐	☐	☐
Универзитетите треба поблиску да соработуваат со работодавачите.	☐	☐	☐	☐	☐

28. Која поддршка најмногу би ја подобрила вработливоста на младите и преминот од универзитет кон работа?

Изберете до 3.

☐ Повеќе јавно финансирање за практикантство

☐ Стимулации за работодавачите да вработуваат млади дипломирани лица

☐ Подобра соработка помеѓу универзитетите и агенциите за вработување

☐ Услуги за кариерно советување

☐ Поддршка за универзитетските центри за кариера

☐ Поддршка за претприемништво/стартапи

☐ Ваучери за обука за младите

☐ Подобри информациски системи за пазарот на трудот

☐ Поддршка за студенти кои се соочуваат со финансиски или социјални бариери

☐ Поддршка за ментална благосостојба и кариерна несигурност

☐ Друго: _____

29. Во кои области универзитетите треба да им дадат приоритет на инвестициите за да ја подобрат вработливоста?

Дозволени се повеќе одговори.

☐ Инфраструктура за практично учење

☐ Дигитални лаборатории

☐ Обуки за ВИ и дигитална трансформација

☐ Кариерни услуги

☐ Координација на практикантството

☐ Истражување и иновации

☐ Центри за претприемништво

☐ Алумни мрежи

☐ Обука на кадарот

☐ Партнерства со работодавачите

☐ Подготовка за далечинска/хибридна работа

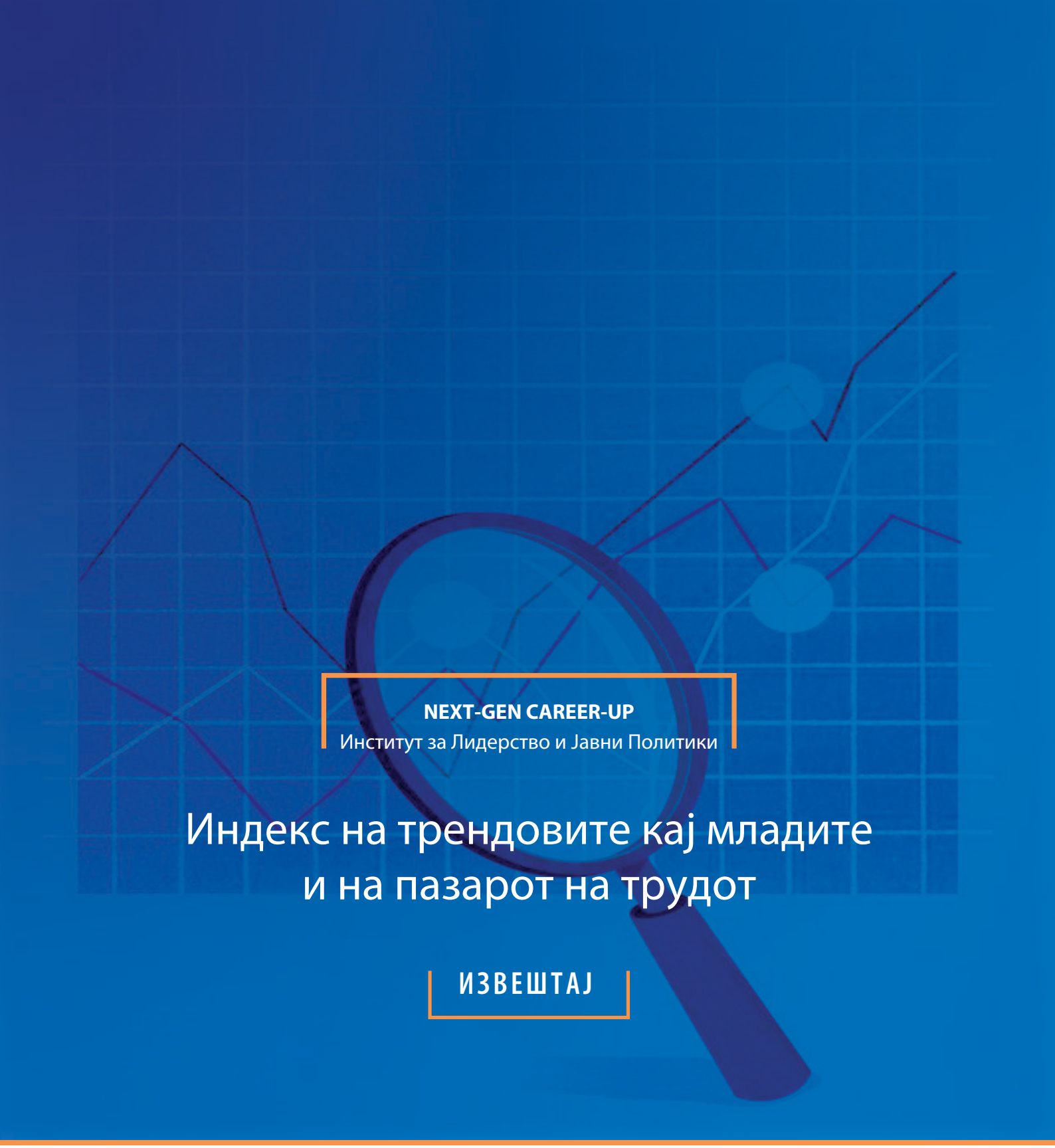
☐ Поддршка за благосостојбата на студентите и кариерната самодоверба

☐ Друго: _____

Секција Е. Завршна рефлексија

30. Во една реченица: Која е најважната промена потребна за да се подобри преминот од универзитет кон вработување?

_____



NEXT-GEN CAREER-UP
Институт за Лидерство и Јавни Политики

Индекс на трендовите кај младите и на пазарот на трудот

ИЗВЕШТАЈ

I L P P
Институт за Лидерство
и Јавни Политики