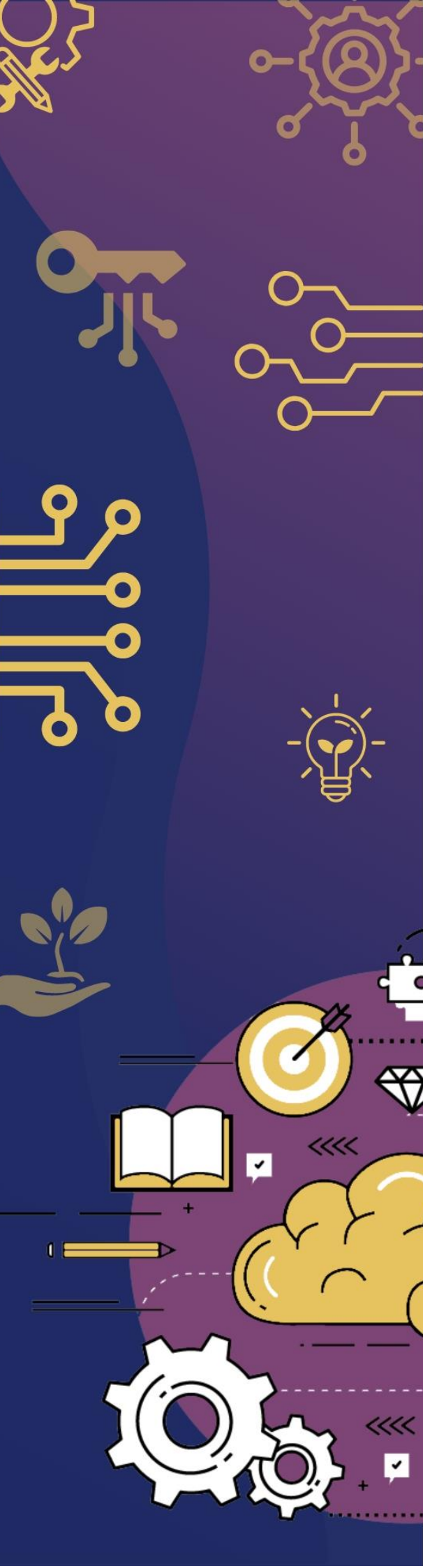


АНАЛИЗА

ОД НАОДИТЕ ОД
ИСТРАЖУВАЊЕТО ЗА
ПЕРЦЕПЦИЈА И
РАЗБИРАЊЕ НА МЕКИ,
ДИГИТАЛНИ И ЗЕЛЕНИ
ВЕШТИНИ НА МЛАДИ
ЛИЦА

СТРУМИЧКИ МИКРО РЕГИОН

2024



Електронско издание: Анализа на наодите од истражувањето за перцепција и разбирање на меки, дигитални и зелени вештини на млади лица во Струмички микро регион

Издавач: Центар за истражување и анализи НОВУС – Струмица

Дата на издавање: ____ Септември, 2024 ____

Оваа публикација е овозможена со поддршката на американскиот народ преку Американската агенција за меѓународен развој (УСАИД), организирана од Центарот за истражување и анализа Новус (ЦИА НОВУС), во рамките на активноста на УСАИД Младите активно создаваат можности, имплементирана од организацијата Унапредување на економиите за посилни заедници (IESC), во партнерство со Младински образовен форум и Центар за претприемништво и развој на извршната власт (CEED Hub) Скопје. Ставовите на авторот изразени во оваа публикација се единствена одговорност на Центарот за истражување и анализа Новус и не ги одразуваат ставовите на УСАИД или на Владата на Соединетите Американски Држави.

Содржина

1. За иницијативата „Skills Uprise: Connecting Youth to Opportunities!“
2. Вовед
 - 2.1. Меки вештини како основа за личен и професионален развој
 - 2.2. Дигитални вештини: Клуч за иднината
 - 2.3. Зелени вештини: Пат кон одржлива иднина
3. Клучни наоди
4. Методологија и примерок
 - 4.1. Опис на примерокот и прашалникот
5. Анализа на избрани податоци
 - 5.1. Резултати од истражување за перцепција и разбирање за меки, дигитални и зелени вештини на млади лица во Струмички микро регион
 - 5.2. Квалитативна анализа од спроведено истражување за компании во Струмичкиот микро регион со цел идентификување на потребите и предизвиците за меки, зелени и дигитални вештини
6. Заклучоци
7. Препораки
 - 7.1 Препораки за унапредување на курикулуми за меки вештини
 - 7.2 Препораки за бизнис сектор
 - 7.3 Препораки за развој на заедницата

Додаток

1. ЗА ИНИЦИЈАТИВАТА „SKILLS UPRISE: CONNECTING YOUTH TO OPPORTUNITIES!“

„Skills Uprise: Connecting Youth to Opportunities!“ е иницијатива дизајнирана да им овозможи на младите невработени лица во Струмичкиот микро регион, и оние кои сакаат да се стекнат со есенцијални „меки“ и дигитални вештини потребни за одржливо и значајно вработување, преку сеопфатен пристап кој вклучува развој на вештини, вмрежување и воспоставување на простор за иновативно создавање.

Прашањето што иницијативата „SkillsUprise: Connecting Youth to Opportunities“ се обидува да го реши е распространетиот и длабоко загрижувачки проблем со невработеноста на младите во Северна Македонија, особено во рамките на Струмичкиот регион. Ова прашање е критично да се реши поради неколку причини:

- Алармантна стапка на невработеност кај младите каде што податоците откриваат дека Северна Македонија се бори со вознемирувачката стапка на невработеност кај младите, која изнесува алармантни 25,7% во рамките на Струмичкиот регион.
- Јаз во вештините: Истражувањата покажуваат дека еден од примарните придонесувачи за невработеноста кај младите е неусогласеноста помеѓу вештините што ги поседуваат младите баратели на работа и вештините што ги бараат пазарот на трудот. Многу млади индивидуи немаат специфични вештини и компетенции потребни за сигурно вработување на се поконкурентен пазар на труд.
- Одлив на мозоци, особено во Југоисточниот регион во руралните средини, каде што без можности за профитабилно вработување, квалификувани и образовани млади луѓе може да бидат принудени да бараат работа во странство, што доведува до појава на „одлив на мозоци“. Ова не само што ја лишува локалната економија од вреден човечки капитал туку и придонесува за депопулација на целиот регион, каде процентот на млади од населението брзо се намалува.
- Економски развој: Решавањето на невработеноста кај младите е од суштинско значење за поттикнување на економската развој во Струмичкиот регион и Северна Македонија во целина. Добро вработените млади поединци можат да придонесат за локалната економија преку зголемување на потрошувачката, плаќање даноци и потенцијално отворање на сопствен бизнис.

Целта на оваа истражување е да даде сеопфатна проценка на потребите за вработување на младите во овој регион, врз основа на која ќе бидат развиени три различни програми за обуки за “меки” вештини, дигитални вештини и зелени вештини. Со цел пристапот да биде сеопфатен, покрај истражувањето и спроведување на обуките, дел од учесниците ќе имаат можност да поминат низ три-месечен период на кариерно советување и менторирање, како и неколку месечна пракса.

8 ВОВЕД

Во денешниот брзорастечки и динамичен свет, „меките“ вештини се од суштинско значење за успешно интегрирање на младите на пазарот на трудот. Тие се клучни за професионалниот успех и личен развој и овозможуваат подобра комуникација, поефективна тимска работа, издржливост, флексибилност и сигурен пристап во извршувањето на работните обврски.

Истражувањето во рамките на иницијативата обезбеди релевантни и веродостојни информации за позицијата, проблемите, перцепциите, ставовите и верувањата на испитаниците од Струмичкиот микро регион, особено во контекст на недостатокот на меки вештини и бариерите со кои работодавачите се соочуваат при вработувањето на млади.

Младите мора да ги поседуваат вистинските вештини, да имаат пристап до квалитетни обуки и да имаат поддршка низ целиот процес, сè до наоѓање на квалитетно и добро платено работно место, кое ќе им овозможи квалитетен живот и добар животен стандард.

Меките, дигиталните и зелените вештини се појавуваат како клучни фактори не само за професионалниот успех, туку и за целокупниот личен развој. Овие вештини овозможуваат поефективна комуникација, подобра тимска работа, издржливост, флексибилност и сигурен пристап во извршувањето на работните обврски.

Истражувањето се фокусираше на разбирањето на елементите и причините за недостатокот на вештини кај младите од Струмичкиот микро регион, вклучително и процесите преку кои тие можат да стапат во контакт со провајдери за меки вештини. Исто така, се анализираа кои вештини се неопходни во ерата на информатичко-технолошкиот развој и како тие вештини можат да го обликуваат професионалниот профил на младите во согласност со потребите на работодавачите и пазарот на трудот.

Иако државата имплементира неколку програми и мерки за поддршка на младинско вработување и јакнење на вештини, како што се гаранција за млади¹, национална рамка за квалификации², опсерваторија на вештини³ и преглед на занимања⁴, сепак за младите да постигнат квалитетен живот и добар животен стандард, потребен им е пристап до овие мерки, едукација и поддршка во процесот на стекнување на овие вештини. Уште поважно е токму овие мерки и

¹ Агенција за вработување на Република Северна Македонија (2024) *Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2024 година* (р. 66).

<https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP%202024%20so%20logoa.pdf>

² Национална рамка за квалификации (н.д.) *Што е НРК?* <https://registar.mrk.mk/sto-e-nrk/>

³ Министерство за образование и наука (н.д.) *Опсерваторија на вештини*, www.vestini.mon.gov.mk

⁴ Министерство за труд и социјала (2021) *Преглед на занимања* www.zanimanja.mk

поддршка за развој на вештини понудена од државата да се усогласени со потребите на младите, како и со пазарот на трудот.

2.1. Меки вештини како основа за личен и професионален развој

Сериозноста на невработеноста кај младите во Република Северна Македонија⁵, како и во регионални и европски рамки, доведе до вклучување на алармот и утврдување на потреба за висококвалитетно и релевантно развивање на вештини, посебно меките вештини, кои се клучни за успехот на младите луѓе на работното место и воопшто за животот. Од друга страна, на пазарот на трудот кој флукутира и се менува константно, има потреба од други вештини освен традиционалните и таканаречени „тврди“ вештини.

Меките вештини се дефинираат како интерперсонални, комуникациски и социјални вештини кои им овозможуваат на поединците ефективно и ефикасно да комуницираат со другите⁶. Тие се од суштинско значење за личен и професионален успех, бидејќи ги надополнуваат празнините во стекнатите вештини преку подобрување на соработката, приспособливоста и решавањето проблеми во различни социјални и работни средини⁷.

Европската година на вештините (2023 и 2024), има за цел да го промовира доживотното учење и да ја истакне важноста на тврди и меки вештини на европскиот пазар на труд. Токму оваа иницијативата се фокусира на решавање на јазот во вештините во различни сектори и ги охрабрува поединците, особено младите да развиваат пообеман сет на вештини, кој вклучува технички и основни меки вештини⁸.

Инвестирањето во развојот на меките вештини ќе помогне подобро да се подготви младата генерација за идните предизвици, да се подобри соработката меѓу различни структури и да поддржи развивање на прогресивно и инклузивно општество. Ова не е различно ни кога станува збор за Струмичкиот микро регион.

2.2. Дигитални вештини: Клуч за иднината

Како што работната сила се развива и прилагодува на дигиталната трансформација и глобалните пазари, меките вештини стануваат сè поважни и се тесно поврзани и со дигиталните вештини. Европската комисија нагласува

⁵ Агенција за вработување на Северна Македонија (2024) *Преглед на евидентирани невработени лица според возраст*. <https://www.av.gov.mk/>

⁶ World Economic Forum. (2023) *The future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

⁷ European Commission (2020) *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-07/SkillsAgenda.pdf>

⁸ EUR-Lex (2023) Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 on a European Year of Skills, *Official Journal of the European Union* OJ L 125 (p. 1–11) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>

дека зајакнувањето на овие вештини е клучно за поддршка на иновацијата, подобра вработливост и обезбедување на развојна економија⁹.

Во рамките на брзорастечкиот ИТ сектор, познавањето на дигиталните алатки и платформи, како и способноста за критичко размислување во дигиталниот простор, стануваат клучни компетенции. Од друга страна, младите кои ги поседуваат овие вештини не само што се поуспешни во наоѓањето работа, туку им помага полесно да развиваат претприемачки вештини и стартап бизниси.

Следејќи го глобалниот тренд на развој на ИТ секторот, истражувањето ги идентификува неопходните дигитални вештини кои младите мораат да ги стекнат за да се соочат со современите предизвици. Како што дигиталната трансформација продолжува да го обликува глобалниот пазар на труд, неопходноста од дигитални вештини на микро ниво станува сè поочигледна. Европската комисија во своите стратешки документи нагласува дека дигиталните вештини не само што го поттикнуваат економскиот раст, туку се и клучни за иновации и подобрување на вработливоста на младите¹⁰. Ова е особено важно за младите во Струмичкиот микро регион, кои мораат да ги прифатат и совладаат овие вештини за да бидат конкурентни на пазарот на труд.

Истражувањето покажува дека покрај основните дигитални вештини, како што се користењето на компјутерски и софтверски апликации, постои потреба од развивање на понапредни способности, како што се програмирање, анализа на податоци, и разбирање на сајбер-безбедноста. Овие вештини се особено важни во контекст на глобалните трендови на автоматизација и дигитализација, кои значително влијаат на природата на работните места.

Дополнително, дигиталните вештини се тесно поврзани со развојот на меките вештини, како што се критичкото размислување, решавање на проблеми и креативност. Овие вештини се клучни за успешна адаптација во динамичната работна средина и за личен и професионален развој. Важно е да се потенцира и дека дигиталната писменост и свесност за безбедноста во дигиталниот свет се исто така неопходни за да се минимизираат ризиците од дезинформации и сајбер-напади, кои стануваат сè почести.

2.3. Зелени вештини: Пат кон одржлива иднина

Во ерата на глобални климатски промени и зголемена свесност за еколошката одржливост, зелените вештини се јавуваат како клучен фактор за градење на одржлива иднина, посебно во региони кои имаат такви карактеристики. Овие вештини не само што обезбедуваат нови можности за

⁹ European Commission (2020) *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-07/SkillsAgenda.pdf>

¹⁰ European Commission (n.d.) *Digital skills* <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills>

работа, туку и придонесуваат кон заштита на природните ресурси и намалување на негативните ефекти врз животната средина.

Зелените вештини ги вклучуваат способностите за идентификација и решавање на еколошки проблеми, примена на одржливи практики во производството и услугите, и разбирање на регулаторни рамки кои се однесуваат на заштита на животната средина. На пример, способноста за ефикасно управување со ресурси како енергија и вода, развој на одржливи производи и услуги, и поддршка на обновливи извори на енергија, се само дел од компетенциите кои стануваат сè поважни¹¹.

Истражувањето во Струмичкиот микро регион покажува дека постои значителен јаз во познавањата и свесноста за зелените вештини кај испитаниците. Ова ја нагласува потребата од интеграција на зелени теми и практики во образовните програми, како и потребата за креирање на обуки и програми кои ќе помогнат во развојот на овие вештини. Пример за тоа може да биде воведување на курсеви за еколошки иновации, одржливо земјоделство и менаџмент на отпад, кои би биле директно поврзани со локалните ресурси и потреби.

Зелените вештини се важни не само за заштита на животната средина, туку и за создавање на нови работни места во сектори кои ја поддржуваат транзицијата кон зелена економија. Ова вклучува работа во индустрии како обновливи извори на енергија, еколошки инженеринг, зелена градба и други поврзани области. Развивањето на овие вештини ќе им овозможи на младите да се подготват за идни работни места кои ќе бидат клучни за економскиот раст и одржливост на заедницата.

Европската унија, преку своите политики и програми, активно промовира развој на зелени вештини, поставувајќи ги како приоритет во контекст на Зелениот договор (Green Deal)¹². Ова создава можности за младите од Струмица да се вклучат во проекти кои ќе имаат директен позитивен ефект врз нивната заедница и пошироко.

Конечно, одговорноста за развојот на зелените вештини лежи не само на образовниот систем, туку и на бизнис секторот, граѓанскиот сектор, институциите, како и самата заедница. Со заеднички напори, може да се создаде инфраструктура која ќе поддржува одржлив развој и ќе овозможи младите од Струмичкиот микро регион да играат активна улога во транзицијата кон зелена економија.

¹¹ Broughton, A. (2024) *Energy toolkit: A guide to upskilling and reskilling workers for the green transition green skills* (p. 6). European Commission. https://energy.ec.europa.eu/document/download/c61eceb0-1f64-4f91-91ee-36bc6879309e_en?filename=Green%20Skills%20Toolkit%20-%20Initiative%20for%20coal%20regions%20in%20transition.pdf

¹² European Commission (2019) *The European Green Deal*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

Специфичниот контекст на Струмица, како економски центар, заедно со руралните општини, бара синхронизација и заедничко делување, што е клучно за подобро разбирање на потребите за развој на меки, дигитални и зелени вештини кај младите, како и локалните фактори кои влијаат на тоа.

Врз основа на спроведеното истражување и добиените резултати се изработија препораки и заклучоци кои ќе се искористат за креирање на соодветни мерки и политики, ќе направат позитивна промена и ќе ги афирмираат меките, дигиталните и зелените вештини како важен сет во подобро позиционирање на младите на пазарот на трудот. Покрај ова, преку ова истражување, се изработени и препораки кои ќе дадат насока за тоа какви курикулуми за млади треба да се изготват и каква цел ќе се постигне преку нив.

Оваа целосна анализа дополнително овозможува развој на стратегии и програми што ќе ги поддржат младите во стекнувањето на вештини неопходни за адаптирање на предизвиците на современото работно опкружување и на пазарот на трудот.

3. КЛУЧНИ НАОДИ

Недоволно познавање на меки вештини

- Голем дел од испитаниците во истражувањето (81,6%) не знаат што се меки вештини, што укажува на сериозен недостаток во нивното образование и информираност.

- Иако недоволно запознаени со терминот, испитаниците често имаат позитивна самоперцепција за своите комуникациски и тимски вештини, што покажува дека тие можат да поседуваат одредени меки вештини, но не се свесни за нивното значење и практична примена.

Високо ниво на свест за дигитални вештини

- 80,5% од испитаниците во истражувањето од Струмичкиот микро регион знаат што се дигитални вештини, што покажува високо ниво на свест, поттикнато од дигиталната ера и потребите на современото општество.

- И покрај ова, испитаниците изразуваат интерес за понатамошно усовршување, особено во области како програмирање, развој на софтвер и апликации и користење на вештачка интелигенција (AI), што укажува на потребата од посоефицицирани и адаптирани обуки.

Слабо познавање на концептот на зелени вештини

- Зелените вештини се сè уште недоволно познати и разбрани и токму 78% од испитаниците го потврдуваат тоа. Ова открива голема празнина во нивната едукација и информираност во контекст на зелените вештини.

- 38,9% од испитаниците изразуваат интерес за учење на зелени вештини, особено во области како одржливо земјоделство, обновливи извори на енергија и енергетска ефикасност, и зелена градба и дизајн, што покажува потенцијал за натамошен развој и примена на овие вештини во иднина.

Потреба од системски и интегриран пристап

- Истражувањето открива потреба од системски и интегриран пристап во образованието, кој ќе вклучи развој на меки, дигитални и зелени вештини, со цел младите да се подготват за предизвиците на современото општество и пазар на трудот.

- Постои силна потреба од подобрување на образовните програми, поддршка на неформалното образование и обезбедување на практични можности за развој на овие вештини.

4. МЕТОДОЛОГИЈА И ПРИМЕРОК

За потребите на ова истражување се користеа техники и методи преку кои се обезбедија релевантни и веродостојни информации во врска со позицијата, проблемите, перцепциите, ставовите и верувањата на младите луѓе од Струмичкиот микро регион и со недостатокот на меките вештини, но и бариерите со кои работодавачите се соочуваат кога вработуваат млади луѓе.

Методите кои се користеа во истражувачкиот процес се со применети комбинации од различни пристапи и стратегии:

1. **Деск анализа и прибирање на достапни податоци**, метод преку кој се користеа и анализираа веќе постоечки податоци достапни на интернет, од релевантни државни институции, организации и комерцијални информации од проверени медиуми. Постојните податоци се собираа и сумираа за да се зголеми севкупната ефективност на истражувањето.
2. **Квантитативно истражување преку структуриран прашалник наменет за испитаници на возраст од 18-30 години за прибирање на информации од терен и онлајн**. Со овој метод се добија информации од испитаниците кои живеат на територија на Струмичкиот микро регион (Струмица, Босилово, Василево и Ново Село) за нивната перцепција и разбирање за меки вештини.
3. **Полу-структуриран прашалник наменет за компании од различни типови (микро, мали и средни) кои се активни во Струмичкиот микро регион**. Со овој метод обезбедивме дополнителни информации, сознанија и препораки од страна на компаниите. Овој прашалник се дистрибуираше онлајн преку електронска пошта и преку користење на други канали за онлајн комуникација.

4.1. Опис на примерокот и прашалникот

Примерокот за ова истражување беше внимателно избран со цел да се осигура репрезентативност низ различни демографски и социоекономски сегменти. Анкетирањето беше спроведено во периодот од 5 до 15 август на примерок од 190 испитаници. Базата на одговори на различни прашања варира зависно од тоа дали биле поставени логички патеки што ги филтрирале прашањата според релевантност зависно од одговорот на претходни прашања на прашањето.

Демографски информации:

Примерокот опфати млади лица на возраст од 18-30 години од Струмичкиот микро регион, внимавајќи на аспектот на урбани и рурални средини. Покрај ова, се опфатија и варијаблите на:

- Етничка припадност и пол: Примерокот беше балансиран за да ја одразува етничката и половата разновидност во регионот.
- Тековен статус на вработување: Учесниците беа класифицирани според нивната тековна вработеност, вклучувајќи невработени лица, вработени со полно работно време, вработени со скратено работно време, ученици, студенти, практиканти и лица вклучени во волонтерска работа.
- Ниво на образование: Примерокот беше поделен и беа опфатени млади со основно образование, средно образование - гимназија, средно образование – стручно, додипломски студии, постдипломски/магистерски студии и докторски студии.

Претставување на маргинализирани групи:

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

Примерок од работодавачи:

Примерокот од работодавачи вклучи 8 компании од различни сектори и големини, со фокус на нивната локација, број на вработени, тип на компанија и доминантна дејност. Ова овозможи разновидно претставување на перспективите на работодавачите во врска со важноста и потребата од меки вештини.

Прашалник:

Прашалникот кој беше користен во истражувањето се состоеше од 7 делови, опфаќајќи различни аспекти поврзани со меки вештини, самопроценка на меки вештини, дигитални вештини и дигитален развој, зелени вештини и одржливост, стекнување со меки вештини потребни за пазар на труд, како и дел кој се однесува на односот на работодавачите кон меките вештини на работниците. За

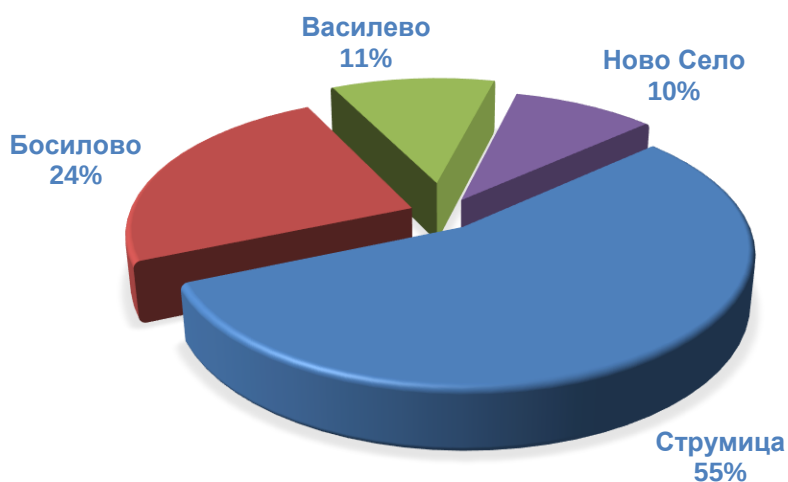
потребите на истражувањето фокусот беше ставен на комуникациски вештини, тимска работа, решавање на проблеми, прилагодливост, лидерство, работна етика и управување со време, како основни интерперсонални способности што се неопходни за секојдневната интеракција и успешност за професионален раст и развој на младите лица. Типот на прашањата беше комбиниран, вклучувајќи затворени и отворени прашања. Прашалникот беше спроведен од двајца анкетари, а беше составен на македонски јазик и одговорите беа внесени на таблети од страна на испитаниците, со цел да се обезбеди прецизност и ефикасност во собирањето на податоците.

4.2. Демографски податоци

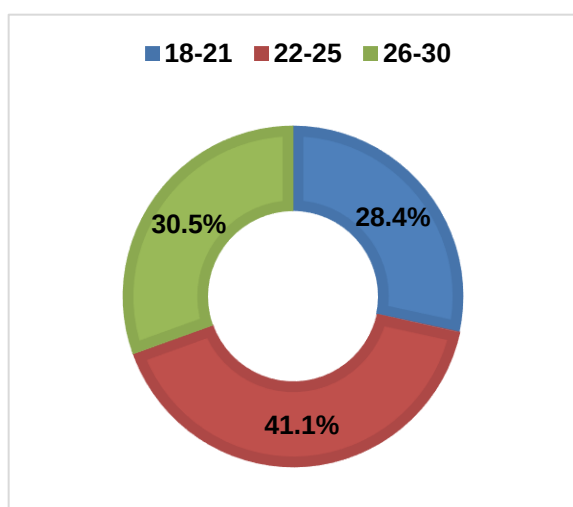
Општина од каде доаѓаат испитаниците

Во зависност од местото на живеење, односно општината од каде доаѓаат испитаниците, од вкупно 190, 55,3% доаѓаат од урбана средина, поточно од општина Струмица, а додека 44,7% доаѓаат од рурални средини, односно 24,2% од општина Босилово, 11,1% од општина Василево и 9,5% од општина Ново Село.

Возраст на испитаници

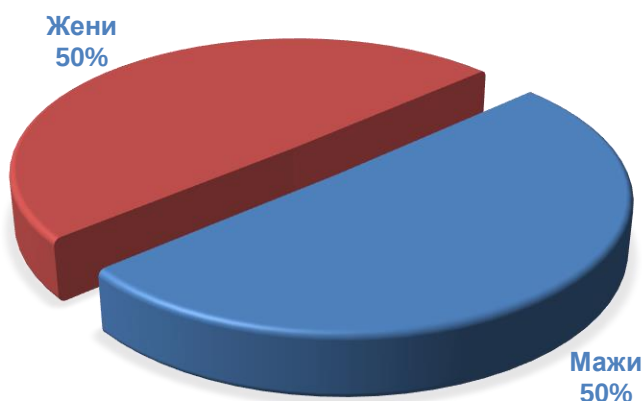


Во прашалникот учествуваа вкупно 190 испитаници, од кои 41,1% на возраст од 22-25 години, 30,5% на возраст од 26-30 години и 28,4% на возраст од 18-21 години. Од нив, 105 испитаници, односно 55% доаѓаат од урбани средини, додека 85 испитаници, односно 45% доаѓаат од рурални средини.

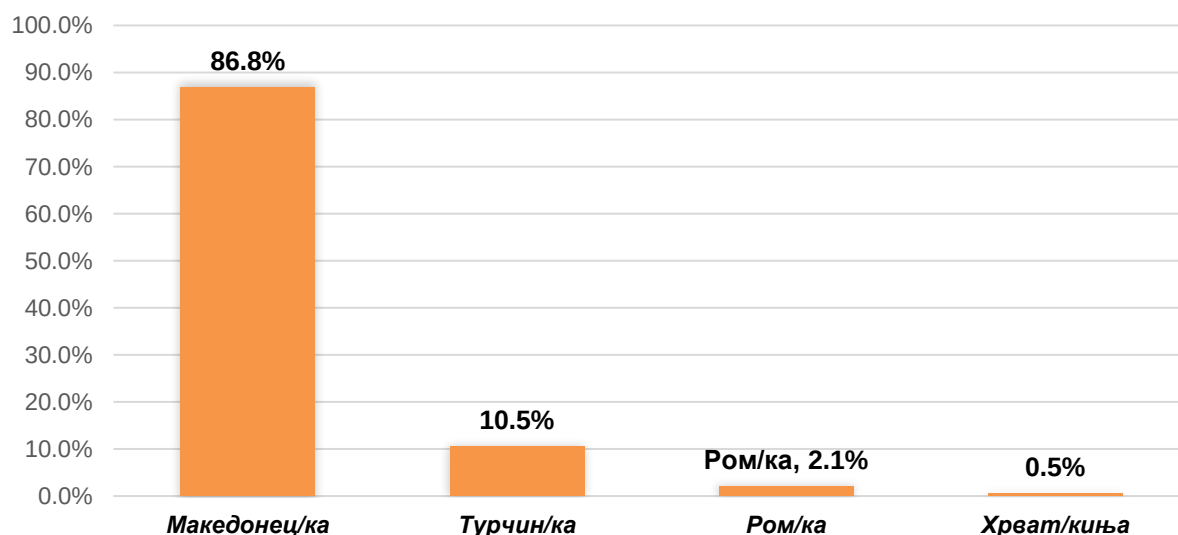


Пол на испитаниците

Согласно распределбата по пол, имаме речиси еднаква распределба на мажи и жени. 50,5% во ова истражување се опфатени мажите, додека 49,5% се опфатени жените. Во однос на урбани и рурални средини, соодносот во урбаната средина (општина Струмица) е 50% мажи и 50% жени, а во однос на руралните средини (општина Босилово, општина Василево и општина Ново Село) застапеност по пол е 50,5% мажи и 49,5% жени.



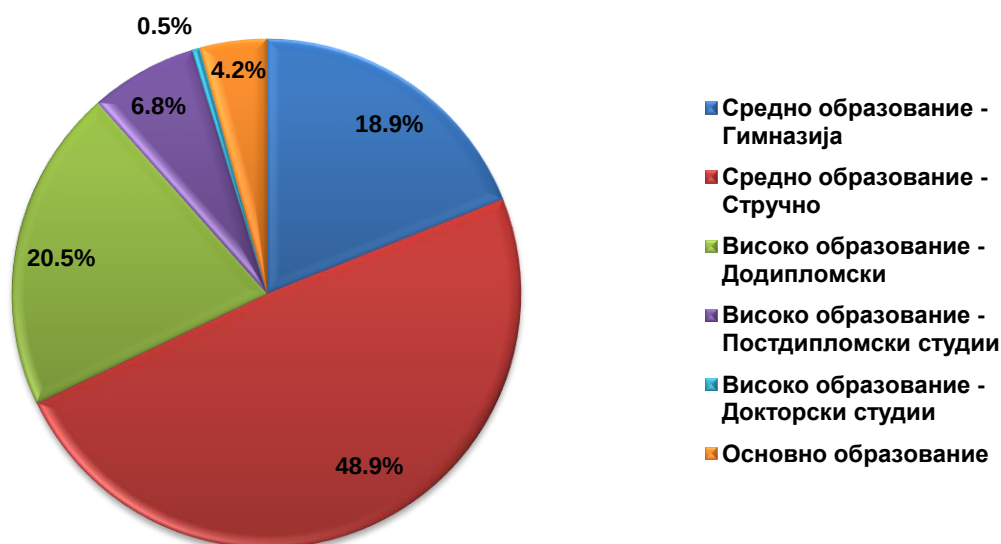
Етничка припадност на испитаници



Врз основа на податоците од испитаниците, 86,8% се изјасниле дека се Македонци, 10,5% се Турци, 2,1% се Роми и 1 испитаник се изјаснил како Хрват.

Образование на испитаници

Од вкупниот број на испитаници, 48,9% одговориле дека се со средно образование – стручно, 20,5% од испитаниците дека се со високо образование – додипломски студии, 18,9% или 36 се со средно образование – гимназија, 13 испитаници или 6,8% се со високо образование – постдипломски студии, 1 испитаник одговорил дека е доктор на науки, а 4,2% дека се со основно образование.



Работен статус на испитаниците

Во рамки на прашалникот, во делот на основни информации, испитаниците се изјаснуваа и по однос на работниот статус. Па така, 34,7% одговориле дека се вработени со полно работно време, 33,7% се невработени, 17,9% се студенти, 8,9% се вработени со скратно работно време, 5 од испитаниците се изјасниле дека се ученици, 3 практиканти и еден волонтер.



Најголем процент од вработените со полно работно време се на возраст од 26-30 години и тоа 53%, а додека од бројот на невработените лица, најголем процент се на возраст од 22-25 години и тоа 43% од вкупниот број на испитаници. Во однос на полот, не постои некоја евидентна разлика, со тоа што застапеноста по пол и во однос на невработеност, и вработеност изнесува 50,5% мажи, односно 49,5% жени.

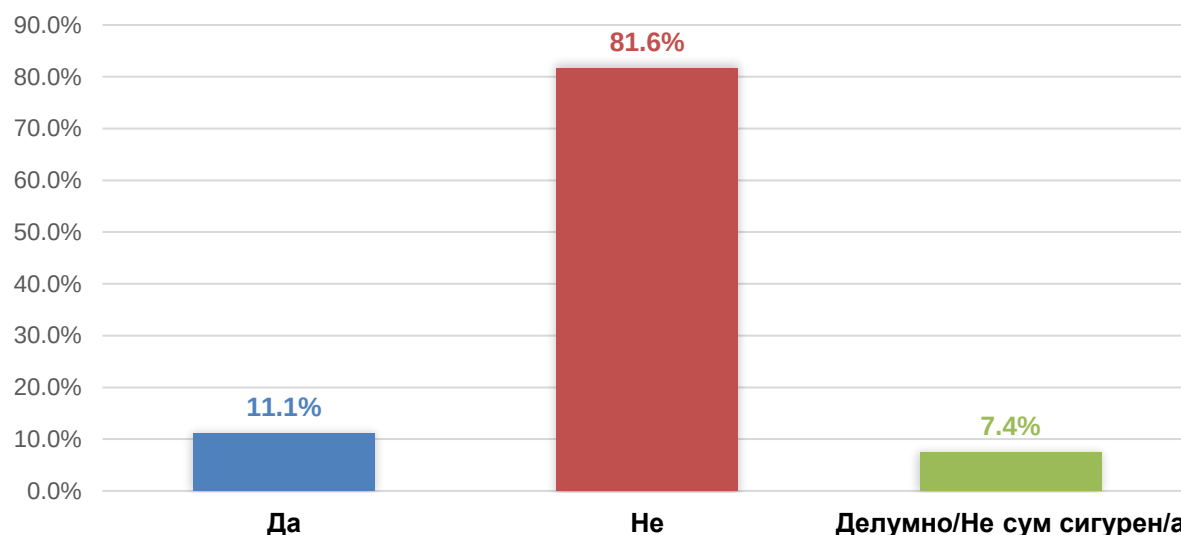
5. АНАЛИЗА НА ПРИБРАНИ ПОДАТОЦИ

5.1. Резултати од истражување за перцепција и разбирање за меки, дигитални и зелени вештини на млади лица во Струмички микро регион

Во процесот на анализа на податоците, беше применета комбинација од статистички техники со цел да се идентификуваат разлики и корелации во однос на различни варијабли. Ова ни овозможи да добиеме подлабоко разбирање за тоа како различните демографски и социоекономски фактори влијаат на перцепцијата на младите за нивните меки, дигитални и зелени вештини.

Дел 2 и 3 од прашалникот опфатени со теренската анкета и онлајн одговорите се однесуваа на запознаеноста на испитаниците од Струмичкиот микро регион со меките вештини. Овде главна цел беше да се утврди дали испитаниците знаат што се тоа меки вештини, и доколку знаат, да набројат некои меки вештини и да ја утврдат сопствената компетентност за меки вештини.

Па така во однос на прашањето „**Дали знаете што се меки вештини**“, 81,6% од испитаниците одговориле дека не знаат што се меки вештини, 7,4% одговориле дека не се сигурни дека знаат што се меки вештини, а само 11,1% одговориле дека знаат што се меки вештини.



Од оние што одговориле со „Не“, најмногу се на возраст од 22-25 години, 46% од испитаниците, па потоа 29% на возраст од 26-30 години и 26% на возраст од 18-21 година. Во однос на урбани, односно рурални средини, одговорите на испитаниците се идентични, односно 52% кои одговориле со „Не“ се од урбана средина (општина Струмица), а додека 75, односно 48% се од рурални средини (општина Босилово, општина Василево и општина Ново Село). По однос на статусот на вработување, 110 од испитаниците, односно 71% со средно

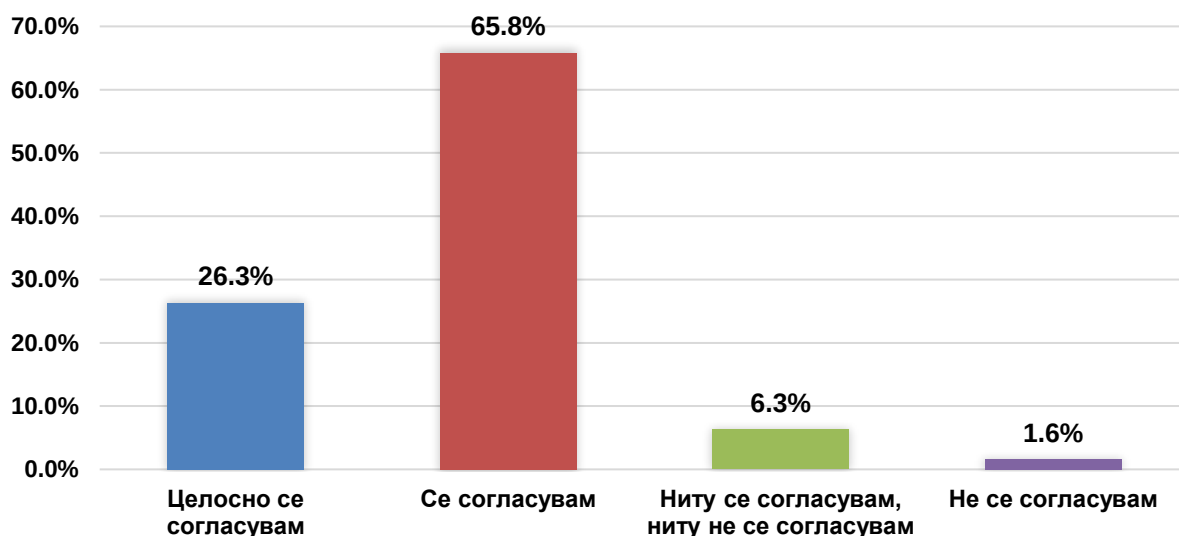
образование одговориле дека не знаат што се меки вештини, а 37 испитаници, односно 24% со високо образование го дале истиот одговор.

Во однос на прашањето **„Набројте неколку меки вештини“** (ова прашање беше незадолжително, затоа што оние кои одговориле со “Не” на претходното прашање не го одговараат ова прашање) 25 испитаници кои одговориле ги потенцирале комуникациските вештини, тимската работа и креативноста како меки вештини.

Во однос на делот бр.3, испитаниците требаше да ја оценат сопствената компетентност во следниве меки вештини преку давање на еден одговор на следните тврдења, со тоа што “Целосно се согласувам” се оценуваше со 5, додека “Целосно не се согласувам” со 1:

1. Целосно се согласувам
2. Се согласувам
3. Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
4. Не се согласувам
5. Целосно не се согласувам

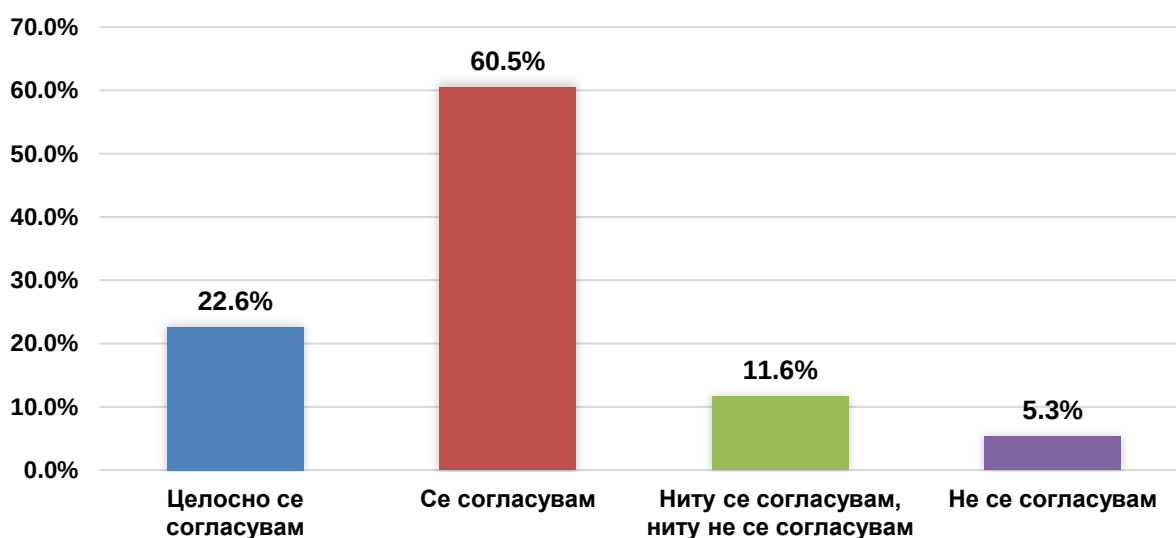
На тврдењето **„Имам способност јасно да се изразувам, вербално, невербално, писмено, а лесно ги разбираам и активно ги слушам и другите“** во контекст на комуникациските вештини, 65,8% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 26.3% целосно се согласуваат, 6,3% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 1,6% одговориле дека не се согласуваат.



Овде може да констатираме дека имаме афирмативен став по однос на ова тврдење со високи 92% од испитаниците, односно по години, оние најзастапени

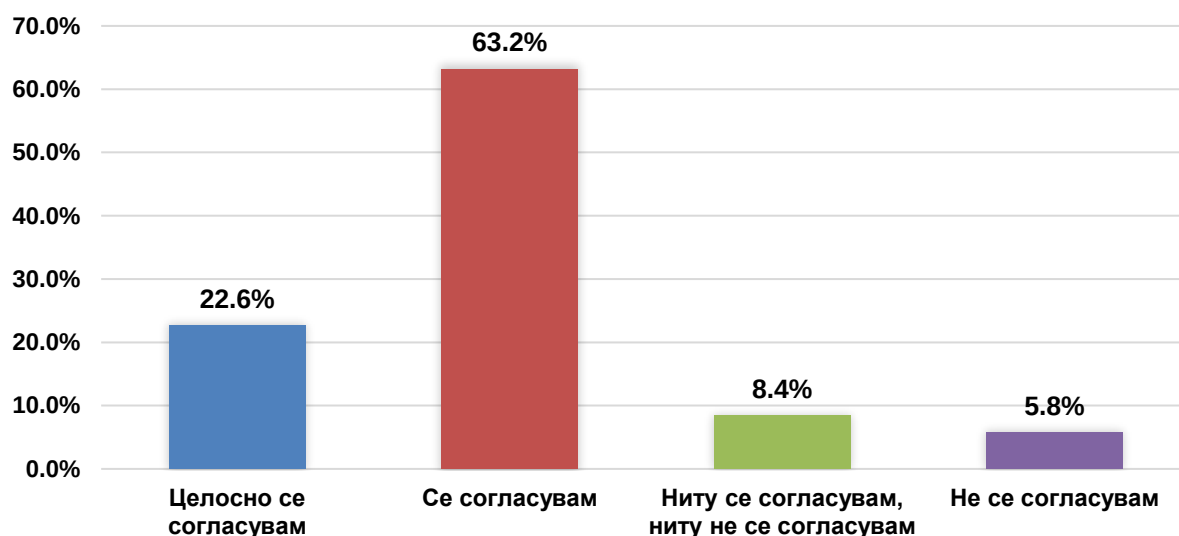
се на возраст од 22-25 години, со 40%, па оние од 26-30 години со 32% и 28% на возраст од 18-21 година. Во однос на работниот статус, 46% од испитаниците кои одговориле афирмативно се вработени (полно и скратено работно време), а 31% кои одговориле афирмативно се невработени. Останатите се студенти, ученици, практиканти и волонтери.

На тврдењето „Тимската работа е процес во кој ги обединувам моите вештини и способности со други луѓе кои имаат различни вештини од моите за да постигнеме заедничка цел. Во рамките на тимската работа, делама информации, идеи и ресурси со другите, се поддржуваме еден со друг и работиме заедно на организиран начин за да ги постигнеме резултатите што не можеме да ги постигнеме самостојно“ во контекст на тимска работа, 60,5% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 22,6% целосно се согласуваат, 11,6% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 5,3% одговориле дека не се согласуваат. Како и за претходното тврдење и овде може да констатираме дека имаме афирмативен став по однос на ова тврдење со 83.1% од испитаниците.



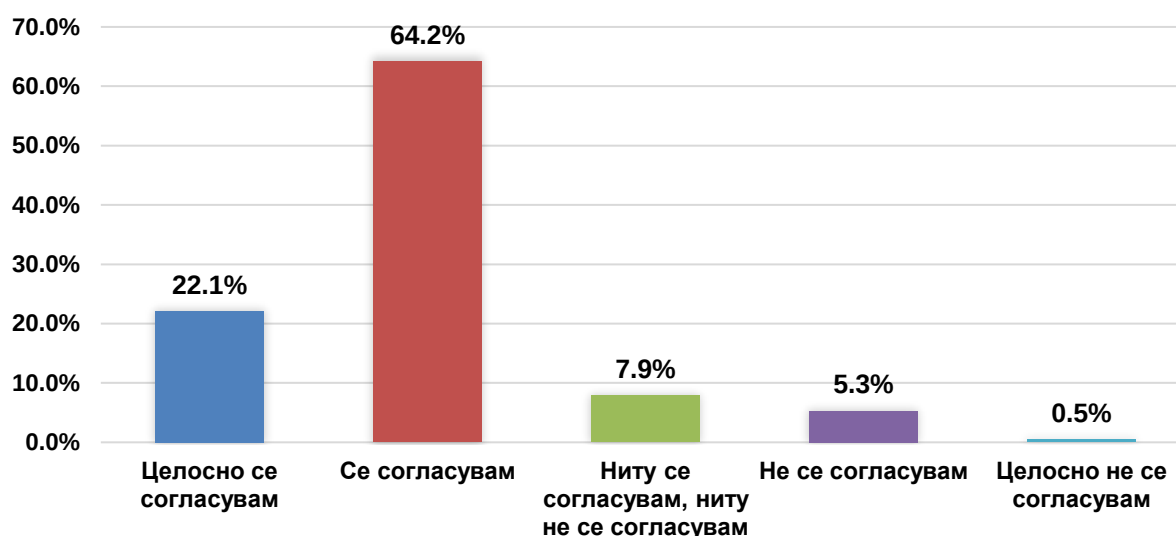
По години, најзастапени се на возраст од 22-25 години, со 39%, па оние од 26-30 години со 32% и 29% на возраст од 18-21 година. Во однос на работниот статус, 43% од испитаниците кои одговориле афирмативно се вработени (полно и скратено работно време), а 32% кои одговориле афирмативно се невработени, а 24% се студенти, односно ученици. Останатите се практиканти и волонтери. Во однос на полот не се забележува разлика.

На тврдењето „Процесот на идентификување, анализирање и решавање на проблеми или предизвици ми помага да применам логичко и критичко размислување преку дефинирање на можни решенија за да го постигнам посакуваниот резултат“ во контекст на решавање на проблеми, 63,2% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 22,6% целосно се согласуваат, 8,4% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 5,8% одговориле дека не се согласуваат.



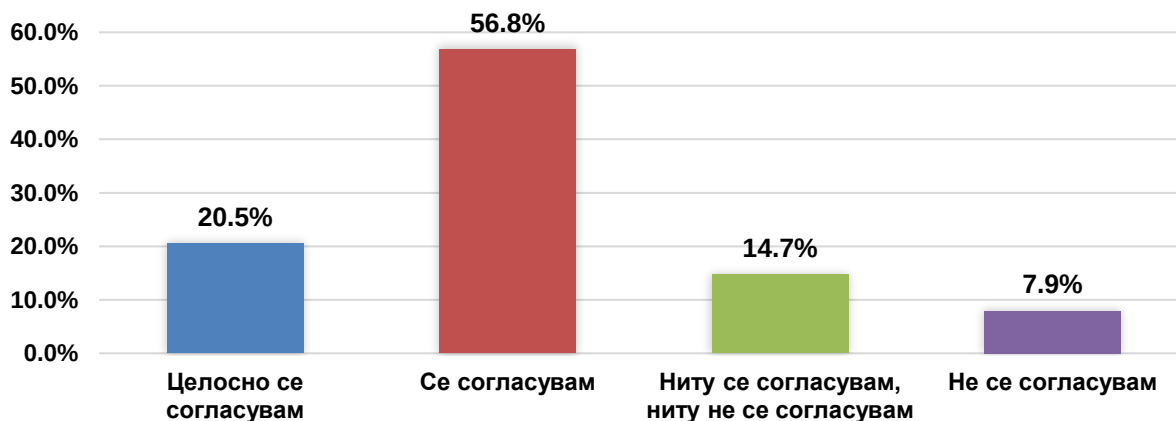
Како и за претходните две тврдења и овде може да констатираме дека имаме афирмативен став од испитаниците по однос на ова тврдење со високи 89%. И овде испитаниците на возраст од 22-25 се најзастапени со 42%, 36% на возраст од 26-30 години и најмалку со 28% испитаниците на возраст од 18-21 година. Од оние кои одговориле афирмативно, 47% се вработени (полно и скратено работно време), 29,4% се невработени, а 21% се студенти, односно ученици.

На тврдењето „Способноста да се прилагодам на нови услови, ситуации или промени е важна за мене. Тоа вклучува подготвеност да реагирам на неочекувани предизвици и да ги прилагодам своите стратегии и методи за работа во динамични и непредвидливи средини“ во контекст на прилагодливост, 64,2% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 22.1% целосно се согласуваат, 7,9% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 5,3% одговориле дека не се согласуваат. И овде се следи трендот на афирмативен пристап и потврда со констатацијата се согласувам, односно целосно се согласувам со високи 86,3% од испитаниците.



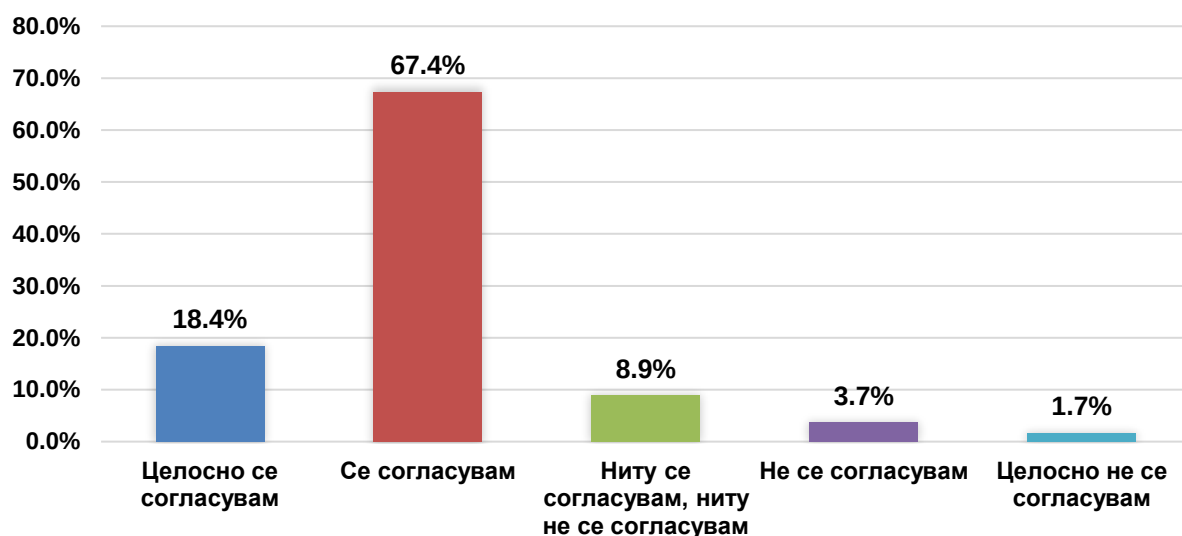
Како претходно така и овде, во однос на возрасната група, 41% се на возраст од 22-25 години, 31% на возраст од 26-30 години и 28% на возраст од 18-21 година.

На тврдењето „Инспирирам и преземам иницијативи преку кои влијаам на поединци или групи кон постигнување на заеднички цели. Овде доаѓа до израз мојата способност за мотивирање, комуникација, делегирање на задачи и управување со тим, како и донесување одлуки и менаџирање на конфликти“ во контекст на лидерство, 56,8% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 20.5% целосно се согласуваат, 14,7% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 7,9% одговориле дека не се согласуваат.



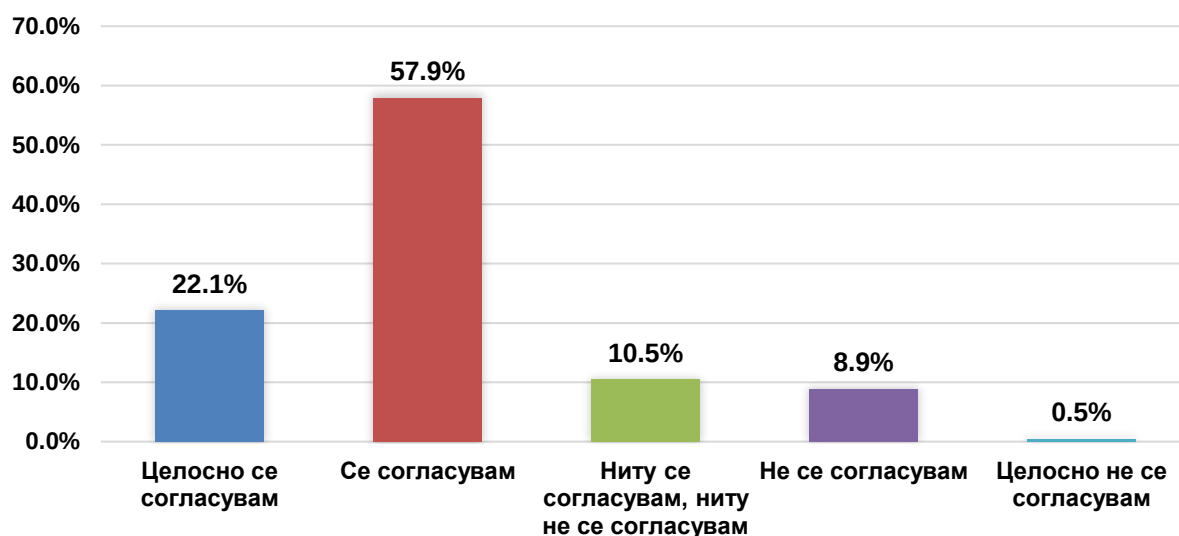
Иако и овде е видлив афирмативен пристап кон оваа констатација од страна на испитаниците, сепак 8% одговориле дека не се согласуваат со оваа констатација, а речиси 15% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат. 46% од оние кои одговориле дека се согласуваат, односно не се согласуваат се на возраст од 22-25 години, 29% се на возраст од 26-30 години и 25% се на возраст од 18-21 година. Од оние кои одговориле афирмативно, 68% се со средно образование, а 30% се со високо образование. Овде од 14,7% кои одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, 43% се на возраст од 18-21 година, додека 57% се со средно образование.

На тврдењето „Мојата работна етика се состои од вредности и норми кои ја демонстрираат посветеноста кон мојата работа. Вклучува принципи како што се одговорност, доверливост, покренување иницијативи и професионализам, што ми помагаат да одржувам позитивен став и да постигнам високи стандарди во мојата работа“ во контекст на работната етика, 67,4% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 18,4 % целосно се согласуваат, 8,9% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 3,7% одговориле дека не се согласуваат, односно 1,7% дека целосно не се согласуваат. И овде се следи трендот на афирмативен пристап и потврда со констатацијата се согласувам, односно целосно се согласувам со високи 85,8% од испитаниците.



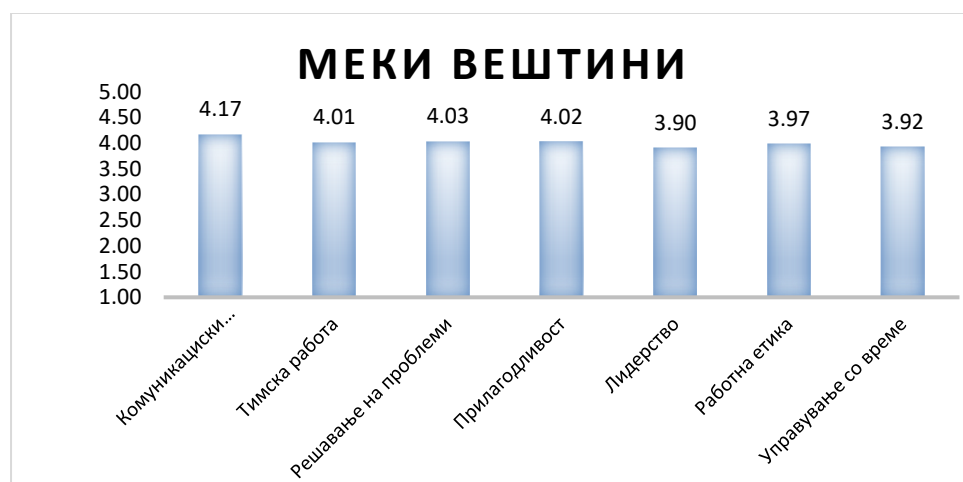
Во однос на возрастната група, 42% се на возраст од 22-25 години, 31% на возраст од 26-30 години и 27% на возраст од 18-21 година. Овде има голема разлика во однос на образованието, па така испитаниците кои имаат средно образование, 67% од нив одговориле дека се согласуваат, односно целосно се согласуваат, а 30% од испитаниците со високо имале афирмативен став за ова тврдење.

На тврдењето „Управувањето со времето е процес што ми помага да ги планирам и контролирам моите активности и да ја зголемам својата ефективност и ефикасност. Поставувам приоритети, извршувам задачи, внимателен сум со даденото време и избегнувам отстапувања и одложувања за да ги постигнам своите цели во зацртаниот рок“ во контекст на работната управување со време, 57,9% одговориле дека се согласуваат со оваа констатација, 22,1 % целосно се согласуваат, 10.5% одговориле дека ниту се согласуваат, ниту не се согласуваат, а 8,9% одговориле дека не се согласуваат.

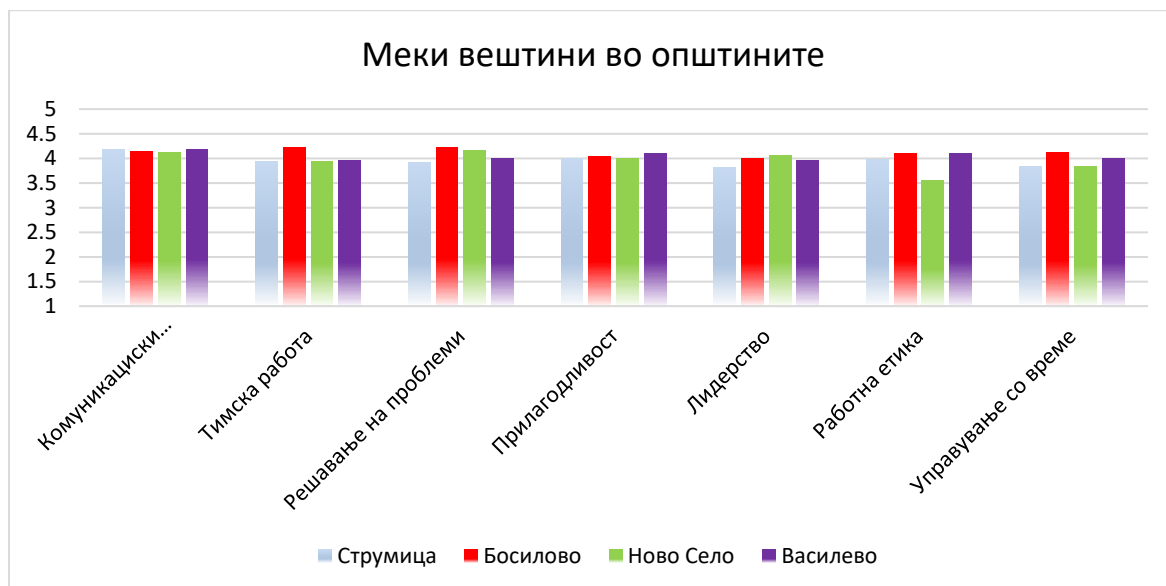


И овде се следи трендот на афирмативен пристап и потврда со констатацијата се согласувам, односно целосно се согласувам со високи 80 % од испитаниците, но сепак имаме и 9% од испитаниците кои не се согласуваат со даденото тврдење. Како и претходно, 42% кои одговориле афирмативно се на возраст од 22-25 години, 31% на возраст од 26-30 години и 27% на возраст од 18-21 година. 36% од испитаниците моментално се вработени (полно и скратено работно време), додека 54,7% од испитаниците се со завршено средно образование (гимназија и стручно).

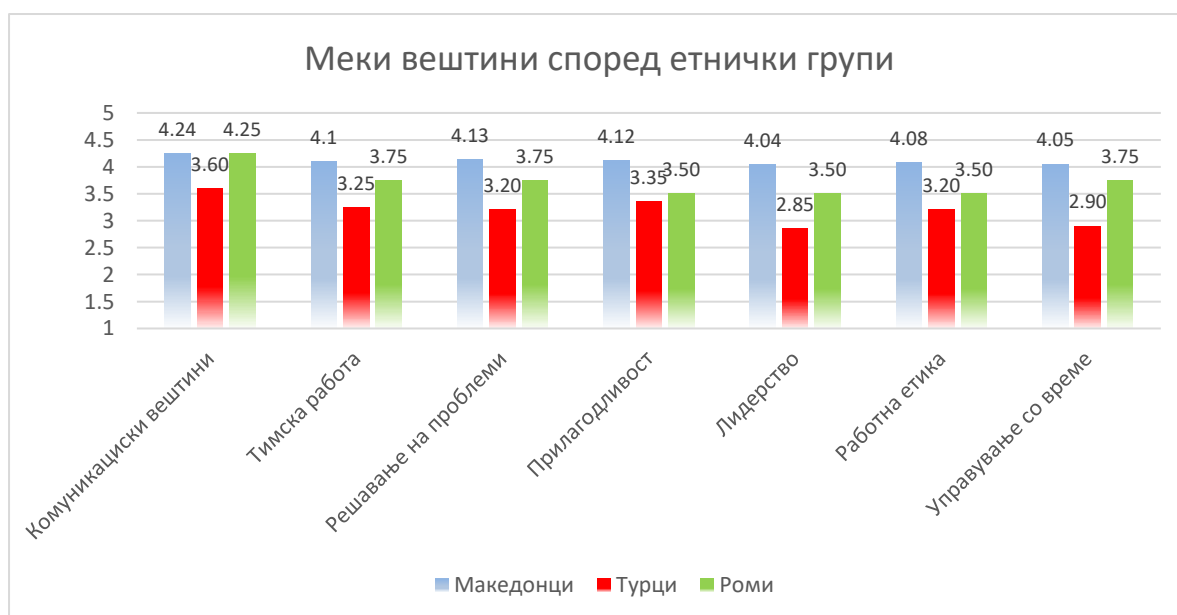
Доколку се споредат просечните резултати на мерената перцепција за поседување на “меки” вештини, се гледа дека помеѓу нив нема значајна разлика.



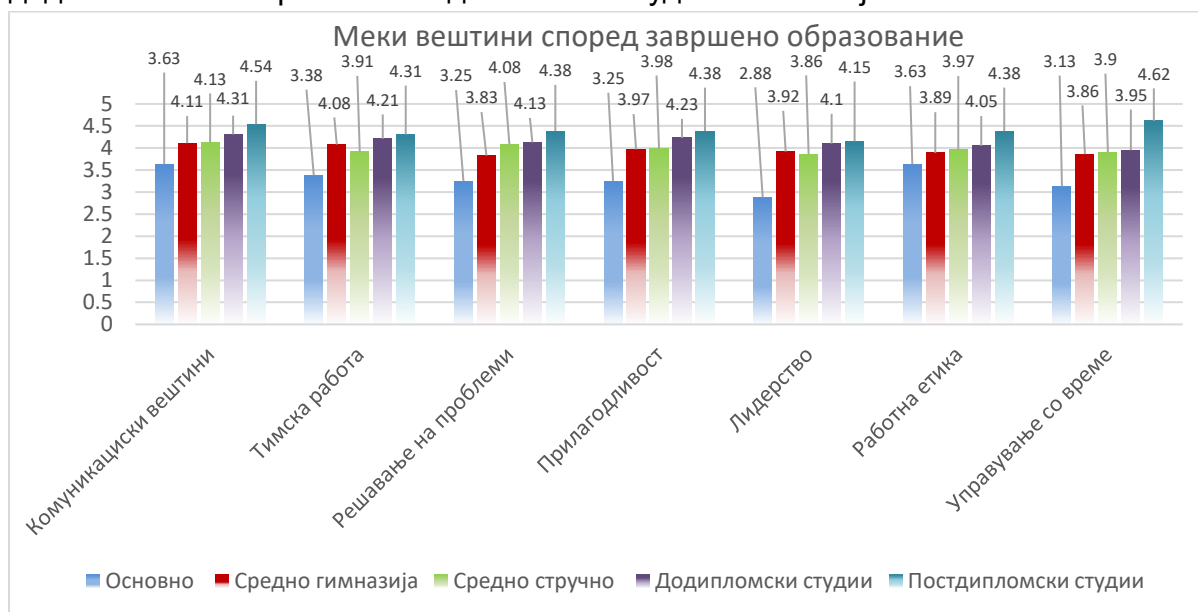
Доколку се споредат просечните резултати на мерената перцепција за поседување на “меки” вештини, според општина исто така се гледа дека помеѓу нив нема значајна разлика.



Доколку се споредат просечните резултати на мерената перцепција за поседување на “меки” вештини, според етничка група се гледа дека помеѓу нив има значајна разлика и тоа учесниците од турска етничка група имаат најниска само-перцепција за поседување на “меки вештини”, додека највисока перцепција имаат учесниците од македонската етничка група.

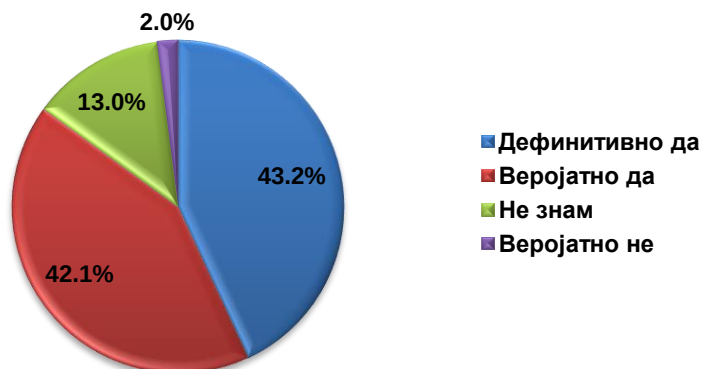


Доколку се споредат просечните резултати на мерената перцепција за поседување на “меки” вештини, според завршено образование се гледа дека помеѓу нив има значајна разлика, со тоа што оние кои имаат завршено основно образование имаат најниска само-перцепција за поседување на “меки вештини”, додека они со завршено постдипломски студии имаат највисока.



Следниот дел од примерокот се однесуваше на дигиталните вештини и дигиталниот развој.

Па така на прашањето **„Дали сакаш постојано да се усовршуваш или доусовршуваш во текот на кариерата поради промените за барани позиции на пазарот на трудот?“**, со дефинитивно да одговориле 43,2% од испитаниците, 42,1% одговориле со „веројатно да“, а додека 13% одговориле со „не знам“, и речиси 2% со „веројатно не“. Овде јасно се гледат позициите на испитаниците и нивните аспирации за постојано усовршување и доусовршување во текот на кариерата поради промените за барани позиции на пазарот на трудот. Со оглед на возраста, ова е очекуван одговор.



На следното прашање „**Дали знаеш што се дигитални вештини?**“, 80,5% од испитаниците одговориле дека знаат што се дигитални вештини, 13,2% одговориле дека не знаат, а 6,3% одговориле дека не се сигурни. Живеењето во ера на глобализација, пристапот до интернет и развиениот ИТ сектор играат огромна улога кај испитаниците да знаат што се дигитални вештини.



На низата понудени одговори на прашањето „**Кои од овие дигитални вештини ги поседуваш?**“ (со можност да одберат повеќе одговори), најголем број од испитаниците на прво место одговориле дека поседуваат вештини во Microsoft office алатки (Word, Excel, Designer, Publisher, Outlook), па потоа на второ место вештини за дигитален маркетинг (SEO, UI/UX, контент маркетинг, социјални медиуми), па анализа на податоци, AI технологија, развој на веб и апликации, а најмалку поседуваат вештини за кодирање и програмирање. Речиси сите испитаници одговориле дека поседуваат вештина поврзана со Microsoft office алатките. Овде испитаниците имаа можност да изберат повеќе одговори. Од дадените одговори јасно се гледа тенденцијата на заинтересираност и потреба

на испитаниците за дополнително доусовршување и јакнење на дигиталните вештини кои веќе ги поседуваат.

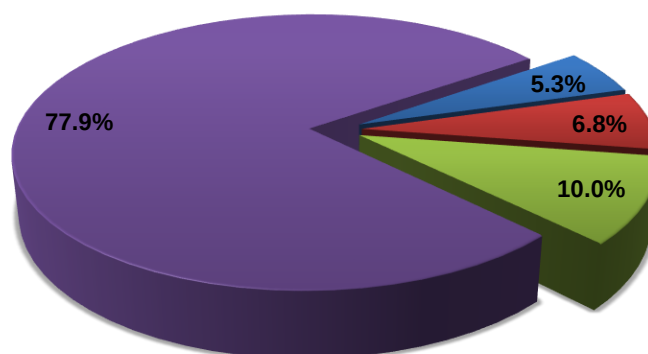


Во однос на прашањето „**Кои од овие дигитални вештини сметаш дека ќе ти помогнат за полесно да најдеш работа?**“ (со можност да одберат повеќе одговори), испитаниците на прво место избраа дека тоа е развој на веб и апликации, AI технологија (програма за вештачка интелигенција), па на второ место одбрале дигитален маркетинг (SEO, UI/UX, контент маркетинг, социјални медиуми), потоа кодирање и програмирање, па Microsoft Office алатки. Исто така испитаниците одговориле и дека дигиталниот проектен менаџмент може да им помогне за полесно да најдат работа, а од сите понудени опции испитаниците сметаат дека техничкото пишување најмалку ќе им помогне полесно да најдат работа. Како и на претходното прашање и овде испитаниците имаа можност да изберат повеќе одговори. Многу е јасен трендот за стекнување на модерни и актуелни дигитални вештини како што се AI технологиите, развојот на веб страници и апликации, како работата во сферата на дигитален маркетинг.



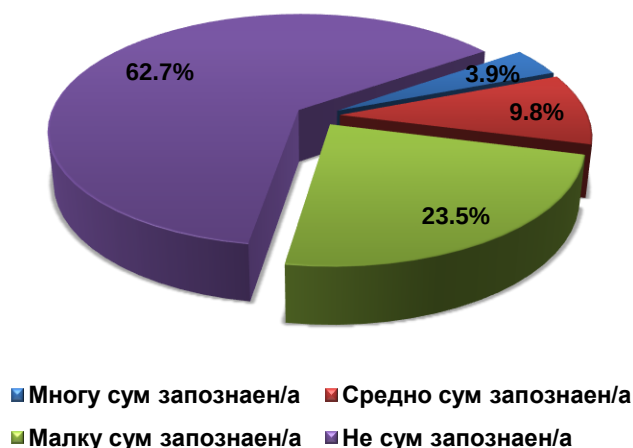
Следниот дел од прашалникот беше наменет за зелените вештини и одржливоста.

На првото прашање „**Дали сте слушнале за концептот на зелени вештини?**“ 78% од испитаниците одговориле дека не слушнале, 10% одговориле дека не се сигурни, а само со „Да“ одговориле 5,3% од испитаниците. Од оние кои одговориле со „Не“, 43% од испитаниците се на возраст од 22-25 години, 33% се на возраст од 26-30 години, а 24% на возраст од 18-21 година. Од овде јасно се гледа потребата од запознавање за концептот на зелени вештини кај испитаниците од Струмичкиот микро регион.



■ Да ■ Некаде имам слушнато, ама не знам што значат ■ Не сум сигурен ■ Не

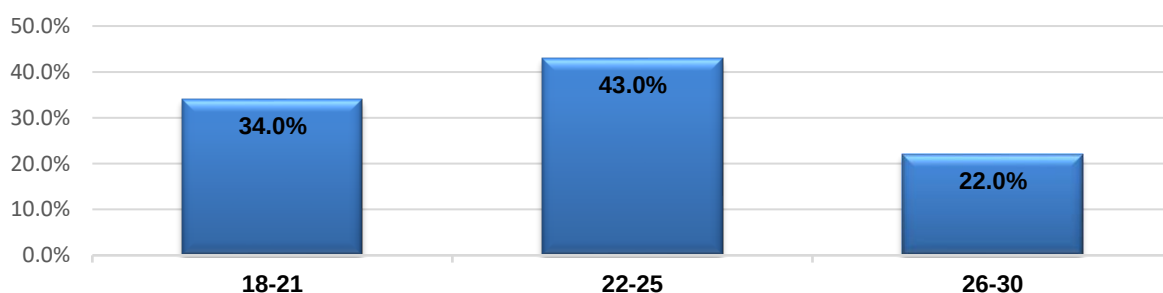
На следното прашање „**Доколку одговоривте со да, колку сте запознаени со концептот на зелени вештини?** (доколку одговорот е не, се преминува на следно прашање)“, 62,7% од испитаниците одговориле дека не се запознаени со концептот на зелени вештини, 23,5% одговориле дека малку се запознаени, 9,8% одговориле дека средно се запознаени, а само 3,9% одговориле дека се многу се запознаени. Од овде е евидентно дека иако слушнале за концептот на зелени вештини, сепак голем процент од испитаниците не се запознаени со овој концепт.



На прашањето „**Дали сте заинтересирани да научите повеќе и да се стекнете со зелени вештини?**“, резултатите покажуваат дека 5,8% од испитаниците одговориле дека се многу заинтересирани да научат повеќе и да се стекнат со зелени вештини, додека 38,9% одговориле дека до некаде се заинтересирани. Од испитаниците 26,8% одговориле дека не се заинтересирани, 9% одговориле дека воопшто не се заинтересирани, а со „не знам“ одговориле 19,5% од испитаниците.



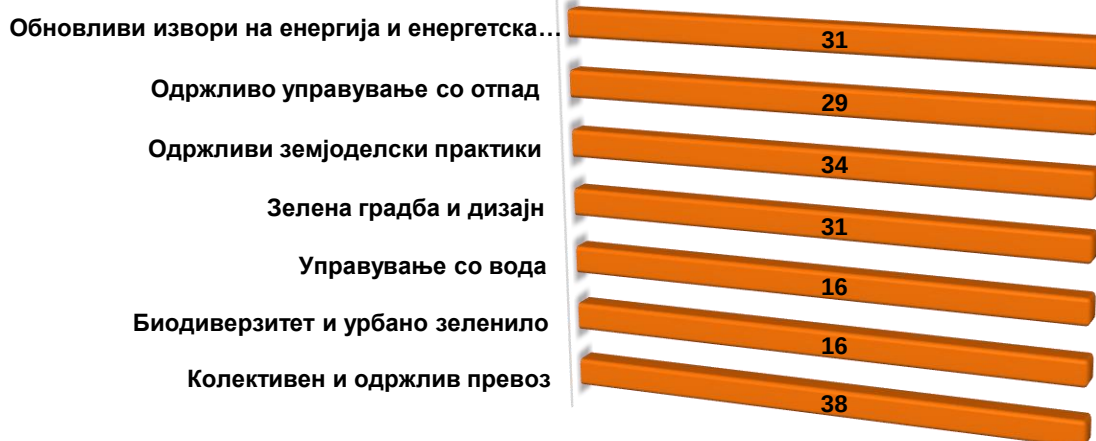
Ова значи дека 35,7% од испитаниците не се заинтересирани или воопшто не се заинтересирани, а кога на тоа се додаде и бројката од 19,5% кои одговориле дека „не знаат“, тогаш 55,2% од испитаниците имаат несигурност или ниска заинтересираност да се стекнат со зелени вештини. Од тие 43% се млади на возраст од 22-25 години, 34% се на возраст од 18-21 година, а 22% се на возраст од 26-30 години.



Има евидентна разлика во интересот по ниво на образование. Само 24% од испитаниците со средно образование се заинтересирани или многу заинтересирани за зелени вештини, додека 76% немаат никаков интерес за зелените вештини.

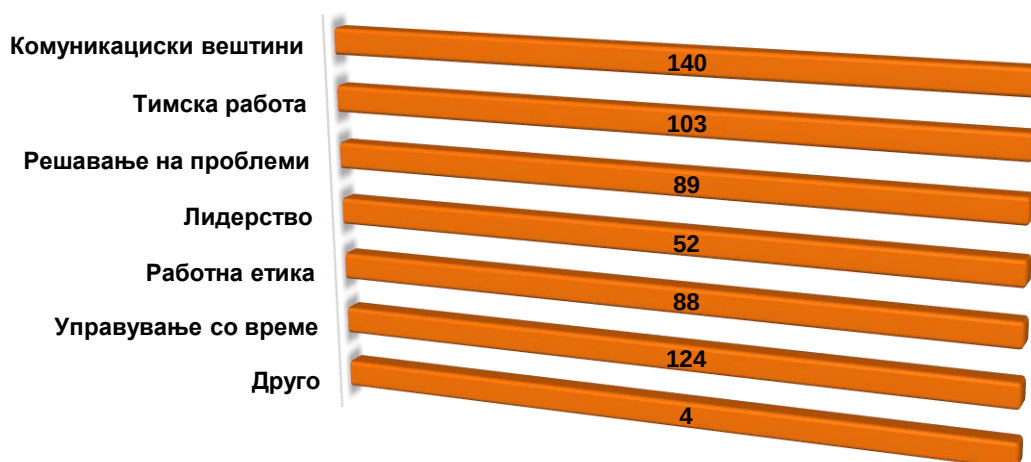
Спротивно на тоа, 44,7% од сите испитаници кои изразиле интерес за зелени вештини, најголем процент, односно 35,7% доаѓа од испитаниците на возраст од 26-30 години. Сепак, многу е помал бројот на невработените, само 26% сакаат да научат и да стекнат со зелени вештини. Во однос на полот, жените покажуваат поголема заинтересираност за зелени вештини од мажите.

Следствено на тоа, прашањето се однесуваше на оние кои одговорија афирмативно, односно **„Во кои области поврзани со зелени имате аспирации?“** (со можност да одберат повеќе одговори). Од понудените одговори, испитаниците на прво место го рангирале колективен и одржлив превоз, па на второ место одржливи земјоделски практики, па на трето место се најдоа според одговорите обновливи извори на енергија и енергетска ефикасност, како зелена градба и дизајн. Најмалку аспирации испитаниците кои одговориле афирмативно имаат за управување со вода и биодиверзитет и урбано зеленило.



Следниот дел од прашалникот беше насочен кон стекнување на меки вештини потребни за пазарот на трудот.

Овде, на прашањето „**Кои меки вештини според вас се најмногу ценети од страна на работодавачите врз основа на вашите искуства?**“ (со можност да одберат повеќе одговори), испитаниците одговориле дека тоа се комуникациските вештини, па потоа управување со време, тимска работа, решавање на проблеми, работна етика, па на крај согласно одговорите, се најде лидерство.



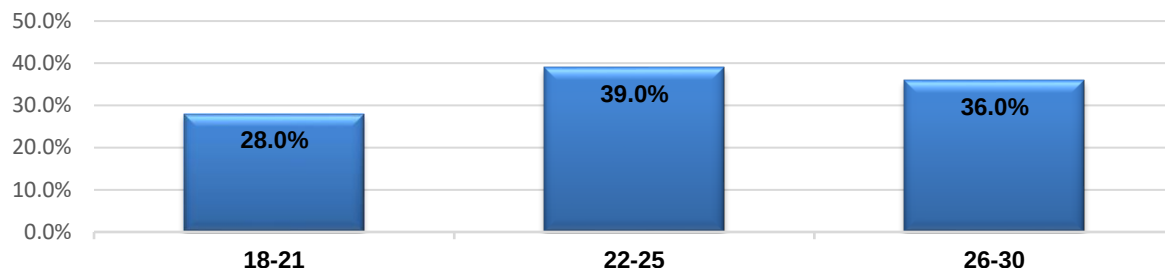
На следното прашање „**Како вие се стекнувате со или ги подобрувате меките и дигиталните вештини?**“ (со можност да одберат повеќе одговори), испитаниците одговориле дека најмногу се стекнуваат и ги подобруваат меките и дигиталните вештини на работа, па потоа на училиште, на трето место е преку самостојно учење, па преку неформално образование и на факултет, а најмалку преку приватни курсеви и работилници и семинари.



■ Да ■ Не ■ Делумно

Прашањето „**Дали сметате дека вашето образование ве подготвило соодветно со меки вештини потребни за пазарот на труд?**“, 46,8% од испитаниците одговориле дека формалното образование не ги подготвило со соодветни меки вештини, 29,9% одговориле дека делумно ги подготвило, а само 24,2% сметаат дека образованието ги подготвило соодветно.

Во групата што смета дека образованието не ги подготвило со соодветни меки вештини, 39% се млади на возраст од 22-25 години, 36% се на возраст од 26-30 години, а 28% се на возраст од 18-21 година.

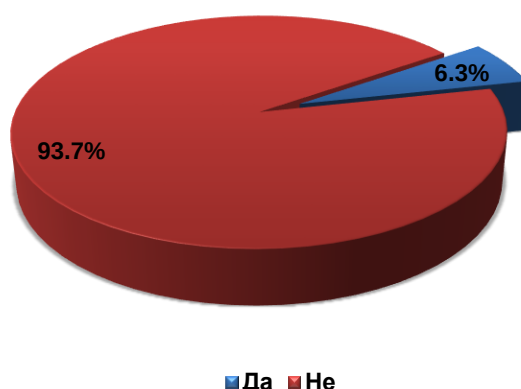


Додека разликите помеѓу руралната и урбаната средина се минимални, значајна разлика се забележува во образованието: 69% од испитаниците со средно образование сметаат дека образованието не ги подготвило со соодветни меки вештини, во споредба со 45% од оние со високо образование.

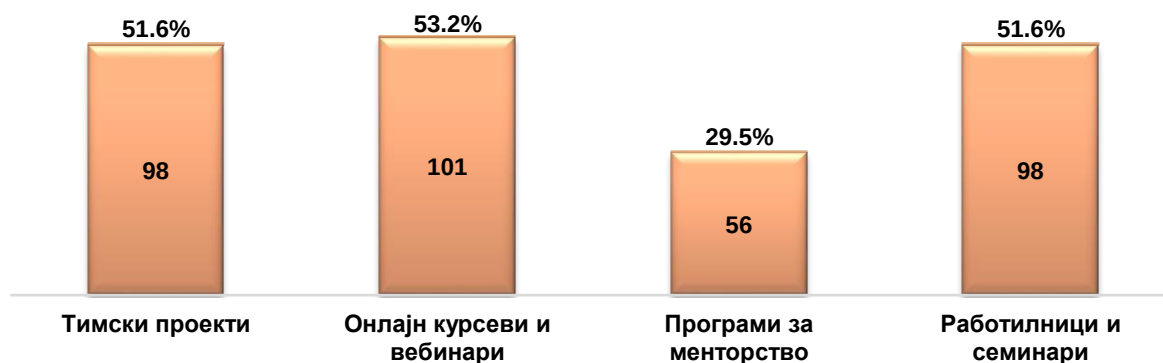
Кога ги прашавме да ги елаборираат одговорите подетално, ги добивме следните одговори:

1. „Предавањата во училиште се премногу општи и не учиме за меки вештини“
2. „Затоа што не постои пракса и можност да научам нешто вон теорија“
3. „Имам стекнато делумно, но пред сè заради самоиницијативност“
4. „Делумно научив затоа што се организираа обуки на кои учествував“
5. „Доста од моите предмети се занимаваа со теми поврзани со меки вештини, но тоа беше така затоа што учев психологија“
6. „Имаме застарен тип на програми и затоа не се учат меки вештини“
7. „Имаше случај кога одредени професори ни помагале за стекнување на меки вештини, но воннаставните активности“
8. „Никогаш никој не ги спомнал овие вештини како важни“
9. „Овие вештини сум ги стекнал/а низ секојдневниот живот“

Додека пак на прашањето „**Дали сте учествувале во некакви програми за обука или работилници за подобрување на вашите меки вештини?**“ огромни 93,7% одговориле дека не учествувале во некакви програми за обука или работилници за подобрување на вашите меки вештини, а само 6,3% одговориле дека учествувале на обуки или работилници, и тоа 83% од урбани средини (општина Струмица) и 67% се на возраст од 18-21 и 22-25 години. Овде повеќе од јасна е потребата за спроведување на програми за обуки и работилница за јакнење на меките вештини на младите од Струмичкиот микро регион.



На прашањето „**Кои методи ги сметате за најефикасни за подобрување на вашите меки вештини?**“ (со можност да одберат повеќе одговори), испитаниците на прво место рангираа дека тоа е преку онлајн курсеви и вебинари, на второ преку работилници и семинари и тимски проекти, а на трето место преку програми за менторство. Токму овие одговори даваат јасен патоказ какви методи и начини за јакнење на вештините сакаат испитаниците вклучени во истражувањето.

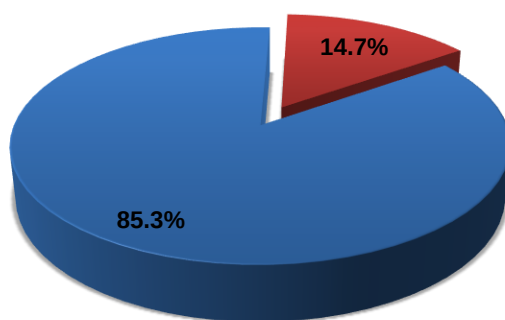


Кога ги прашавме „Со какви бариери се соочивте при развивањето на вашите меки вештини?“, најголем дел од испитаниците одговорија дека проблем им претставува недостатокот на финансиски средства, па потоа ограничените можности, недостаток на време, но и отпорност на промени. Тие сметаат дека културните и социјални разлики претставуваат најмала бариера кога ги развивале меките вештини.



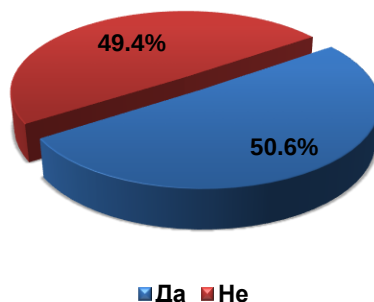
Во делот 7 се опфатија прашања кои се однесуваат на односот на работодавачите кон меките вештини на работниците.

85,3% од испитаниците на прашањето „Дали сега сте или некогаш претходно сте биле во работен однос?“ одговориле позитивно, а 14,7% одговориле дека не се или претходно не биле во работен однос.

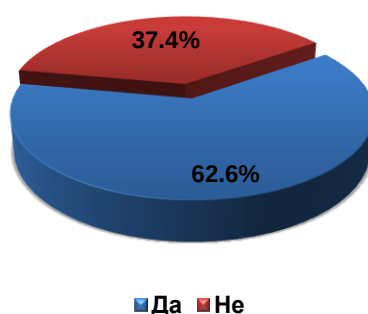


■ Да ■ Не

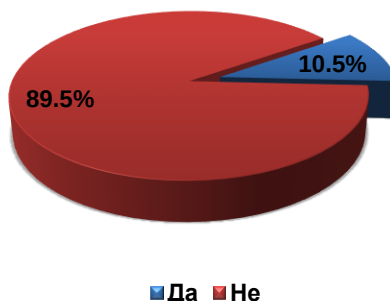
Испитаниците кои одговориле со да, добија следно прашање кое гласаше **„Дали работодавачот ги има земено предвид вашите меки вештини при вработување?“**. Врз основа на тоа, 51% одговориле дека работодавачот ги земал во предвид нивните меки вештини, а 49% не ги земал во предвид нивните меки вештини.



Во однос на прашањето пак **„Дали работодавачот некогаш ви има дадено мислење (оценка/проценка) за вашите меки вештини?“**, 62,6% од испитаниците одговориле дека добиле оценка/проценка за меките вештини, а 37,4% одговориле дека немаат добиено оценка/проценка за меките вештини. Од тука може да се заклучи дека работодавачите вршат оцена на меките вештини и даваат мислење на работниците по ова прашање.



Следствено на тоа, 89,5% од испитаниците одговориле негативно на прашањето „Дали работодавачот ви има понудено или обезбедено обука за развој на меки вештини?“. Само 10,5% одговориле дека им била обезбедена обука за развој на меки вештини. Тука е јасна потребата од континуирана доедукација, доусовршување и нудење на можности за јакнење на вештини кај работниците, посебно на младите.



Во последната дел од прашалникот беа опфатени прашања во форма на препораки до работодавачите и општината.

Па така на прашањето **„Дали имате предлози за компаниите подобро да ги проценат и развијат меките вештини на младите (апликанти за работа и млади вработени)?“**, мнозинството од испитаниците одговориле дека е потребно да има поголем број на обуки, поголем број на пракси и да има пробна работа.

На следното прашање **„Дали имате предлози за компаниите подобро да ги проценат и развијат дигиталните вештини на младите (апликанти за работа и млади вработени)?“**, испитаниците дадоа идентични одговори како и на претходното прашања и потенцираа за компаниите подобро да ги проценат и развијат дигиталните вештини на младите е потребно дообучување, обуки и семинари, но и тестирање на работниците.

Обуките, јакнење на свеста и семинари се доминатните одговори на испитаниците во однос на прашањето „Дали имате предлози за компаниите подобро да ги проценат и развијат зелените вештини на младите (апликанти за работа и млади вработени)?“.

Во однос на претпоследното прашање од овој дел **„Како би можела општината да ги поддржи младите во развојот на нивните меки вештини?“**, испитаниците одговориле дека е потребно општината да доделува стипендии и овозможува доусовршување, да поддржува платена пракса, да доделува финансиска поддршка за млади и да организира обуки и семинари.

Додека пак на последното прашање **„Додадете нешто дополнително што сметате дека е важно, а не е опфатено со анкетниот прашалник?“** испитаниците сметаа дека се е опфатено и не додадоа ништо дополнително.

5.2. Квалитативна анализа од спроведено истражување за компании во Струмичкиот микро регион со цел идентификување на потребите и предизвиците за меки, зелени и дигитални вештини

Квалитативната анализа имаше за цел да ги идентификува клучните проблеми, потреби и предизвици што компаниите ги имаат во однос на компетенциите на младите работници, со цел да се креираат препораки и стратегии за подобрување на овие вештини. Анкетата се фокусираше на ставовите и искуствата на компаниите во однос на меките, дигиталните и зелените вештини кај младите луѓе.

Методологија

Истражувањето беше спроведено преку анкетен прашалник, кој вклучува комбинација на отворени и затворени прашања. Целта беше да се добијат длабински увиди од компаниите за нивните ставови и искуства во однос на важноста и присуството на одредени вештини кај младите луѓе. Прашалникот се состоеше од седум делови кои опфаќаат различни аспекти поврзани со меки, дигитални и зелени вештини.

Опис на примерокот

Анкетата беше спроведена меѓу компании во Струмичкиот микро регион. Повеќето компании имаат седиште во Струмица (87.5%). 62,5% од компаниите се микро (до 10 вработени), додека останатите 37,5% се мали компании (до 50 вработени).

Меки вештини:

-  Сите испитаници биле претходно запознаени со терминот „меки вештини“. Големо мнозинство (87,5%) сметаат дека меките вештини имаат огромна улога при вработување на млади лица.
-  Компаниите за најважни ги сметаат тимската работа, приспособливоста, комуникациските вештини, решавањето на проблеми и критичкото размислување при вработување на млади луѓе.
-  Повеќе од половината испитаници понекогаш забележуваат недостаток на одредени меки вештини кај младите кандидати, посочувајќи критичко размислување, комуникациски вештини и неспособност за следење на инструкции и правила. Овие вештини се исто така идентификувани како најважни, но и најчести предизвици при вработувањето.

- ✚ 25% од компаниите се многу заинтересирани за партнерство со граѓански организации, образовни институции или тренинг центри за да го подобрат развојот на меки вештини кај младите, 50% се до некаде заинтересирани, а 25% не се заинтересирани за воспоставување било какво партнерство.
- ✚ Во однос на формата за партнерство, тие најмногу сакаат да соработуваат во однос на доедукација, добивање подготвен кадар, пракси и менторства.

Кога ги прашавме компаниите да ни споделат конкретни примери каде забележале недостаток на меки вештини кај младите кандидати, ги добивме следните одговори:

1. **„Тешко приспособување на работна средина и недоволна комуникација за проблеми.“**
2. **„Нереални очекувања во однос на меки вештини.“**
3. **„Уште во процесот на интервјуа се приметуват слаби комуникациски вештини и иницијативи.“**

Дигитални вештини:

- ✚ Сите испитаници се запознаени со терминот „дигитални вештини“. Најважни дигитални вештини за компаниите се дигиталниот маркетинг, управувањето со дигитални алатки и проекти, развој на веб и апликации, анализа и визуелизација на податоци, како и познавање на специфични програми за работа.
- ✚ Постојат поделени мислења за тоа дали има доволно можности за младите во регионот да ги развијат потребните дигитални вештини, 62,5% сметаат дека недостасуваат конкретни програми и обуки, 37,5% сметаат дека има можности за развивање на дигитални вештини.
- ✚ Компаниите, 75% од нив одговорија дека имаат искуство со вработување на млади кои имаат напредни дигитални вештини и дека тоа имало влијание врз нивната работа и продуктивност. Тие посочија дека младите имаат побрз раст во нивната кариера, процесот на прилагодување и влез во тимот е многу полесен и поедноставен и за двете страни и поподготвени започнуваат со работа и им треба пократок период за адаптација.

Зелени вештини:

- ✚ 62,5% од компаниите се запознаени со терминот „зелени вештини“, а 71,4% компаниите се средно запознаени со концептот на „зелени вештини“.
- ✚ 62,5% од компаниите се заинтересирани да се стекнат со зелени вештини, а на понудените одговори за тоа кои зелени вештини ги сметаат за

неопходни за младите во контекст на зелената економија, енергетската ефикасност и еколошката одржливост го делат првото место.

- Ниту една компанија нема програма или политика за промовирање на зелени вештини и одржливост.

Кога на компаниите ги прашавме со кои предизвици се соочуваат при обидот да вработат млади луѓе со потребните меки вештини, тие ги дадоа следните одговори:

1. **„Составување емаил, одговарање на пораки од клиенти, подобро менаџирање на времето“**
2. **„Слаба одговорност кај младите, непочитување на правила и авторитет, преголеми и нереални очекувања, а малку вештини. Младите имаат огромна и нереална самоувереност“**
3. **„Младите немаат трпение, не се приврзуваат, немаат долгорочни планови и желби, се им е минливо и краткорочно“**
4. **„Мотивација, повратни информации, преземање одговорност“**
5. **„Недоволно експертиза кај младите за позицијата за која аплицираат“**
6. **„Недостиг на млади луѓе кои ги поседуваат потребните вештини“**

Компаниите сметаат дека следните мерки ќе го подобрат квалитетот на меките вештини кај младите луѓе од Струмичкиот микро регион:

1. **„Освен едукација, спроведување курсеви и работилници, можеби ќе биде добро да се состават групи од млади кои ќе симулираат работа на реални проекти каде ќе ги вежбаат меките вештини.“**
2. **„Повеќе читање книги, посетување на курсеви, поголема комуникација и прифаќање на совети од повозрасни и поискусни луѓе“**
3. **„Тренинзи и работа со реални проекти“**
4. **„Развивање на свесност преку едукацијата“**
5. **„Посета на обуки, академии и практики за усовршување“**

За крај, ги прашавме компаниите што би сакале да се промени во образовниот систем или во програмите за обука за да се подобри развојот на меки, дигитални и зелени вештини кај младите. Ги добивме следните одговори:

1. **„Порано запознавање на младите со современото работно опкружување, организирање некои настани или работилници не само да научат вештини, туку да дознаат кои се најголемите предизвици кога се започнува со кариера и при барање работа.“**

2. ***„Подобра практична работа и реално искуство“***
3. ***„Разговарање на теми преку гости од реалниот сектор“***
4. ***„Да се прилагодат учебните материјали, да се воведе повеќе практична работа и да се направат соработки со компании од реалниот сектор“***
5. ***„Потребна е целосна промена во образованието бидејќи сите предмети се застарени и воопшто не се следат трендови“***

6. ЗАКЛУЧОЦИ

Резултатите покажуваат дека испитаниците опфатени со истражувањето во Струмичкиот микро регион имаат основни познавања за дигиталните вештини и делумно за меките вештини, но имаат значителен дефицит во познавањето на зелените вештини. За да се подобри нивната конкурентност на пазарот на труд, како и да се подготват за идни предизвици, потребно е да се преземат конкретни мерки за подобрување на едукацијата во сите три категории на вештини. Инвестирањето во овие вештини ќе придонесе за нивниот личен и професионален развој, како и во развојот на целокупното општество.

6.1. Меки вештини

Истражувањето открива загрижувачки дефицит во познавањето и свесноста за меките вештини меѓу испитаниците опфатени во ова истражување од Струмичкиот микро регион, што е клучен фактор кој влијае на нивната конкурентност на пазарот на труд и личен развој. Според резултатите, дури 81,6% од испитаниците не се запознаени со поимот „меки вештини“, што укажува на сериозен пропуст во образовниот систем, како формален, така и неформален. Ова претставува огромна бариера и го попречува развојот во клучните аспекти кои се суштински за успех во приватната и професионалната сфера.

Меките вештини, како комуникација, тимска работа и решавање на проблеми, не само што се неопходни во професионалната сфера, туку се важни и за секојдневниот живот. Неможноста да се препознаат овие вештини како важни може да го намали потенцијалот на младите за нивен личен и професионален развој, и да ги направи помалку конкурентни во споредба со нивните врсници од други региони или држави каде овие вештини се повеќе застапени и вреднувани.

Сепак, и покрај ваквите тенденции, значителен број на млади имаат позитивна самоперцепција за своите вештини во некои од овие области. На пример, 92% од испитаниците веруваат дека поседуваат добри комуникациски вештини, 93% се сметаат себеси за добри тимски работници, а 89% изразуваат доверба во своите способности за решавање на проблеми. Но, постои ризик дека овие вештини, ако не се развиваат и негуваат ќе останат неприменети и непознати токму од самите млади луѓе.

Дополнително, овие податоци укажуваат на важноста од континуирано подигнување на свеста кај младите од Струмичкиот микро регион за значењето на меките вештини преку образовни програми, работилници и тренинзи. Интегрирањето на овие вештини во формалното образование, како и во

неформалните образовние ќе им овозможи на младите да се компетентени и добро подготвени за предизвиците и можностите што ги нуди модерниот свет. Само преку системски пристап кон развојот на меките вештини ќе можеме да создадеме генерација на млади луѓе кои се целосно способни да се соочат со динамичните барања на пазарот на трудот.

6.2. Дигитални вештини

Дигиталните вештини претставуваат една од најпознатите и најпрепознаени категории на компетенции меѓу испитаниците, со високи 80,5% од испитаниците кои изјавиле дека се запознаени со поимот дигитални вештини. Сепак, ова не е изненадувачки со оглед на брзиот напредок на ИТ технологиите кои донесоа значајни промени и предизвици во сите аспекти на секојдневното функционирање. Дигитализацијата на работните процеси, како и ширењето на дигиталните технологии во секојдневието, создаде средина во која младите растат и се развиваат, што го поттикнува нивниот интерес и свесност за значењето на овие вештини.

Но, и покрај сè, сепак постои јаз меѓу основните и напредните дигитални вештини што испитаниците ги поседуваат. Најчесто споменуваните дигитални вештини од прашалникот вклучуваат работа со Microsoft Office алатки, дигитален маркетинг и управување со бази на податоци. Овие вештини, иако основни, се клучни за голем број професии и активности во современото општество. Сепак, младите изразуваат интерес и амбиција за натамошно усовршување и проширување на нивните компетенции во понапредни и специјализирани области.

Овде е видлива надградбата на дигиталните вештини поврзани со кодирање и програмирање, што укажува на растечка свест за важноста на овие вештини во многу индустрии. Оваа тенденција е особено значајна бидејќи програмирањето и развојот на софтвери и апликации стануваат сè поважни за повеќе професионални профили, почнувајќи од ИТ секторот па сè до одредени традиционални индустрии.

Интересот за области како развој на веб страници, мобилни апликации, и работа со вештачка интелигенција (AI) укажува на тоа дека испитаниците се свесни за новите трендови и технологии кои го обликуваат идниот пазар на труд. Оваа желба за учење и адаптација кон новите технологии ја отсликува способноста и подготвеноста на младите да се прилагодат на иднината и да се опремаат со вештини кои ќе бидат релевантни и потребни во наредните години.

Сепак, иако постои интерес и иницијатива за усовршување, од клучно значење е да се обезбеди пристап до образовни ресурси и програми кои ќе им овозможат

на младите да ги развијат овие вештини на понапредно ниво. Постои потреба од постојано инвестирање во нивниот развој и усовршување преку соодветни едукативни и тренинг програми, со цел да се осигура дека ќе бидат подготвени и конкурентни на современиот пазар на труд, како на локално, така и на глобално ниво.

6.3. Зелени вештини

Зелените вештини, кои опфаќаат знаења и компетенции поврзани со одржливи практики и заштита на животната средина, сè уште не се доволно познати и разбрани помеѓу испитаниците од Струмичкиот микро регион. Според резултатите од истражувањето, дури 78% од испитаниците изјавиле дека не се запознаени со концептот на зелени вештини. Оваа статистика покажува сериозна празнина во нивната едукација и информираност за теми поврзани со одржлив развој и заштита на животната средина, што е особено загрижувачки во контекст на глобалните трендови и европските политики.

Во време кога одржливиот развој и климатските промени стануваат централни теми во глобалната агенда, недостатокот на познавања на зелени вештини може да претставува голем хендикеп за идните генерации. Важно е да се напомене дека зелените вештини не се само корисни, туку и неопходни за иднината на многу индустрии, вклучувајќи го земјоделството, енергетиката, градежништвото и многу други сектори кои се насочуваат кон одржливи практики.

Иако познавањето на овие вештини е на ниско ниво, охрабрувачки е фактот што постои одреден интерес за учење и стекнување на зелени вештини. Околу 38,9% од испитаниците изразиле желба да научат повеќе за овие вештини, што покажува дека, и покрај недоволната информираност, постои основа за натамошно едуцирање и развој во оваа насока. Овој интерес најчесто е насочен кон области како што се одржливи земјоделски практики, енергетска ефикасност и обновливи извори на енергија, зелена градба и дизајн, што се теми со значаен потенцијал за идниот развој на Струмичкиот микро регион.

Локалните образовни институции, граѓански организации, бизнис секторот, државните институции и други чинители треба да играат активна улога во промовирањето на зелени вештини и создавањето на можности за учење и практична примена. Инвестирањето во зелени вештини може да биде клучно за обезбедување на одржлива и просперитетна иднина за младите и за целиот регион.

7. ПРЕПОРАКИ

7.1. Препораки за унапредување на курикулуми за меки вештини

1. Министерството за образование и наука да воведо задолжителни модули за меки вештини на сите нивоа на формално образование, кои ќе опфаќаат комуникација, критичко размислување, решавање на проблеми, лидерство, работна етика и тимска работа.
2. Образовните институции (универзитети, средни и основни училишта) да интегрираат учење базирано на проекти (Project-Based Learning), кое поттикнува соработка, креативност и практична примена на меките вештини. Оваа метода ќе овозможи учениците и студентите да стекнат знаења преку активно истражување на реални предизвици.
3. Високообразовните институции да развијат интердисциплинарни курсеви кои ќе комбинираат технички предмети со меки вештини, нагласувајќи ја нивната важност во различни професионални области.
4. Наставниот кадар во основните, средните и високите образовни институции да применува симулации, вежби и игри за играње улоги во училниците, кои ќе имитираат реални животни сценарија, овозможувајќи им на учениците и студентите да ги практикуваат меките вештини.
5. Училиштата и универзитетите да воспостават програми за менторство, каде што студентите и учениците можат да учат едни од други за меки вештини, преку споделување искуства и работна соработка.
6. Министерството за образование и наука да интегрира дигитална писменост како составен дел од наставните програми на сите нивоа, што ќе им овозможи на учениците и студентите да развијат критичко размислување, дигитална безбедност и етичко користење на технологијата.
7. Образовните институции да воведат курсеви за емоционална интелигенција, со цел да им помогнат на учениците и студентите подобро да управуваат со своите емоции, да развијат емпатија и да ги подобрат своите меѓучовечки односи.
8. Основните, средните училишта и универзитетите да интегрираат искуствено учење, учење преку откривање и учење преку решавање

на проблеми, со цел да ги поттикнат учениците и студентите да развијат општествена одговорност, креативност и тимска работа.

9. Високообразовните институции да воведат завршни проекти (Capstone¹³), кои ќе бараат од студентите да ги покажат своите технички и меки вештини преку решавање на реални проблеми од секојдневниот живот.
10. Министерството за образование и наука да воведи јавно говорење како задолжителен предмет во курикулумите, со цел да се поттикне развој на самодоверба и ефективни комуникациски вештини кај учениците и студентите.

7.2 Препораки за бизнис сектор

1. Компаниите да развиваат програми за обука кои се фокусираат на подобрување на меките вештини кај вработените, како што се лидерството, комуникацијата и тимската работа.
2. Компаниите од Струмичкиот микро регион активно да соработуваат со образовните институции за обезбедување на практикантски програми кои им даваат на учениците и студентите реално искуство во примената на меките вештини.
3. Компаниите да воспоставуваат програми за менторство каде менаџери и искусни професионалци ќе ги водат младите вработени во развојот на основни меки вештини.
4. Одделите за човечки ресурси во компаниите да организираат редовни работилници и семинари кои се фокусираат на специфични меки вештини, како што се решавање на конфликти, управување со време и флексибилност.
5. Компаниите да воспостават процес на оценување на меките вештини во евалуација на работата на вработените за да се поттикне континуиран развој и подобрени перформанси.
6. Компаниите да дизајнираат програми за развој на лидерство кои се фокусираат на унапредување на меките вештини потребни за ефективно управување и лидерство во тимот.
7. Компаниите да работат на усвојување на инклузивни практики за вработување кои вреднуваат меки вештини како културна

¹³ National University. (2023). *What Is a Capstone Project?*, <https://www.nu.edu/blog/what-is-a-capstone-project/>

компетентност и емоционална интелигенција, заедно со технички квалификации.

7.3. Препораки за развој на заедницата

1. Образовните институции и граѓанскиот сектор активно да соработуваат со цел да се задоволат потребите на младите за развој на меки вештини, преку програми и заеднички иницијативи кои ги поврзуваат формалното образование и неформалното учење.
2. Министерството за образование и наука и образовните институции да промовираат холистички пристап кој балансира академско знаење со развој на меки вештини, ментална благосостојба и општествена одговорност. Овој пристап ќе овозможи учениците и студентите да се развијат како целосни личности, подготвени за професионален и граѓански ангажман.
3. Министерството за образование и наука и образовните институции да развијат и спроведат инклузивни образовни практики, осигурувајќи дека сите млади, без оглед на социо-економските услови, имаат еднаков пристап до обуки за меки вештини.
4. Наставниците и родителите да изградат силни партнерства со цел заеднички да го поддржат развојот на меките вештини кај децата, преку активности во училишната средина и дома, поттикнувајќи практична примена на овие вештини.
5. Граѓанскиот сектор и медиумите да лансираат јавни кампањи кои ќе ја подигнат свеста за важноста на меките вештини за личен и професионален успех, со посебен акцент на младите и нивните можности за кариера.
6. Министерството за образование и наука во соработка со научните и останатите образовни институции да спроведе истражувања и да интегрира најдобри практики за едукација за меки вештини, прилагодувајќи успешни меѓународни модели на локален контекст.
7. Министерството за економија и труд заедно со други институции да ја приоритизираат примената на меки вештини, осигурувајќи буџетски средства за нивна имплементација преку стратешки партнерства со граѓанскиот и бизнис секторот.
8. Граѓанскиот сектор заедно со образовните институции да создадат мрежи и коалиции кои ќе обезбедат дополнителни ресурси и

експертиза за реализација на обуки и програми за меки вештини, осигурувајќи долгорочен успех.

9. Формите на младинско организирање и општините да поддржуваат програми за младинско лидерство, кои ќе овозможат на младите да преземат иницијатива и да направат позитивни промени во својата заедница преку практична примена на меките вештини.
10. Граѓанскиот сектор, бизнис секторот и институциите да формираат јавно-приватни и јавно-цивилни партнерства за креирање програми кои директно ги адресираат потребите за меки вештини во Струмичкиот микро регион, осигурувајќи локално релевантни решенија.

Додаток

Прашалник за перцепција и разбирање за меки вештини на млади лица во Струмички микро регион

Дел 1: Основни информации

1. Општина (се бира една од општините)

- Струмица
- Босилово
- Ново Село
- Василево

2. Возраст (се бира една од опциите)

- 18-21
- 22-25
- 26-30

3. Пол

- Машки
- Женски
- Не сакам да одговорам

4. Етничка заедница

- Македонец/ка
- Турчин/ка
- Ром/ка

5. Највисок степен на завршено образование

- Средно образование – Гимназија
- Средно образование – Стручно
- Високо образование – Додипломски студии
- Високо образование – Постдипломски студии
- Високо образование – Докторски студии

6. Тековен статус на вработување (избери само едно)

- Ученик
- Студент
- Вработен (полно работно време)

- Вработен (скратено работно време)
- Практикант
- Волонтер
- Невработен
- Друго (дополни)

Дел 2: Запознаеност со меки вештини

1. Дали знаете што се меки вештини?

- Да
- Не
- Делумно / Не сум сигурен/а

2. Набројте неколку меки вештини

*незадолжително, затоа што оние кои одговориле со “Не” на претходното прашање не го одговараат ова прашање

Дел 3: Проценка на сопствени меки вештини

Упатство: Ве молиме оценете ја сопствената компетентност во следниве меки вештини преку давање на еден одговор на следните тврдења:

1. Целосно се согласувам 2. Се согласувам 3. Ниту се согласувам, ниту не се согласувам 4. Целосно не се согласувам 5. Не се согласувам.

3.1. Комуникациски вештини

„Имам способност јасно да се изразувам, вербално, невербално, писмено, а лесно ги разбираам и активно ги слушам и другите“

Опис: Вашата способност јасно да пренесувате информации на други и да разбирате повратни информации.

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

3.2. Тимска работа

„Тимската работа е процес во кој ги обединувам моите вештини и способности со други луѓе кои имаат различни вештини од моите за да постигнеме заедничка цел.

Во рамките на тимската работа, делам информации, идеи и ресурси со другите, се поддржуваме еден со друг и работиме заедно на организиран начин за да ги постигнеме резултатите што не можеме да ги постигнеме самостојно“

Опис: Вашата способност да работите добро со други и да придонесувате кон постигнување на тимска цел.

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

3.3. Решавање на проблеми

„Процесот на идентификување, анализирање и решавање на проблеми или предизвици ми помага да применам логичко и критичко размислување преку дефинирање на можни решенија за да го постигнам посакуваниот резултат.“

Опис: Вашата способност да идентификувате сложени проблеми, да ги разгледате поврзаните информации за да развиете и процените опции и да ги спроведете решенијата.

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

3.4. Прилагодливост

„Способноста да се прилагодам на нови услови, ситуации или промени е важна за мене. Тоа вклучува подготвеност да реагирам на неочекувани предизвици и да ги прилагодам своите стратегии и методи за работа во динамични и непредвидливи средини.“

Опис: Вашата флексибилност и подготвеност да се прилагодувате на нови ситуации и предизвици.

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам

- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

3.5. Лидерство

„Инспирирам и преземам иницијативи преку кои влијаам на поединци или групи кон постигнување на заеднички цели. Овде доаѓа до израз мојата способност за мотивирање, комуникација, делегирање на задачи и управување со тим, како и донесување одлуки и менаџирање на конфликти.“

Опис: Инспирирање и водење иницијативи во заедницата, управување со тимови и надзор на проекти

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

3.6. Работна етика

„Мојата работна етика се состои од вредности и норми кои ја демонстрираат посветеноста кон мојата работа. Вклучува принципи како што се одговорност, доверливост, покренување иницијативи и професионализам, што ми помагаат да одржувам позитивен став и да постигнам високи стандарди во мојата работа.“

Опис: Вашата посветеност на професионализмот, доверливоста и квалитетот на вашата работа.

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

3.7. Управување со време

„Управувањето со времето е процес што ми помага да ги планирам и контролирам моите активности и да ја зголемам својата ефективност и ефикасност. Поставувам приоритети, извршувам задачи, внималетен сум со даденото време и избегнувам отстапувања и одложувања за да ги постигнам своите цели во зацртаниот рок.“

Опис: Вашата способност ефективно да управувате со времето за ги завршите задачите и да ги исполните роковите.

- Целосно се согласувам
- Се согласувам
- Ниту се согласувам, ниту не се согласувам
- Не се согласувам
- Целосно не се согласувам

Дел 4: Дигитални вештини и дигитален развој

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

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

2.. Дали знаеш што се дигитални вештини?

- а. Да
- б. Не
- в. Не сум сигурен/а

3. Кои од овие дигитални вештини ги поседуваш?

(може избор на повеќе одговори)

- а. Microsoft office алатки (Word, Excel, Designer, Publisher, Outlook)
- б. Специјално познавање на одредени софтвер (Adobe, Corel Draw, Python, Google Ads)
- в. Анализа на податоци
- г. Кодирање и програмирање
- д. Развој на веб и апликации
- ѓ. Дигитален дизајн и визуелизација на податоци
- е. Дигитален проектен менаџмент

- ж. Дигитален маркетинг (SEO, UI/UX, контент маркетинг, социјални медиуми)
- з. Техничко пишување
- с. AI технологија (програма за вештачка интелигенција)

4. Кои од овие дигитални вештини сметаш дека ќе ти помогнат за полесно да најдеш работа?

(може избор на повеќе одговори)

- а. Microsoft office алатки (Word, Excel, Designer, Publisher, Outlook)
- б. Специјално познавање на одредени софтвер (Adobe, Corel Draw, Python, Google Ads)
- в. Анализа на податоци
- г. Кодирање и програмирање
- д. Развој на веб и апликации
- ѓ. Дигитален дизајн и визуелизација на податоци
- е. Дигитален проект менаџмент
- ж. Дигитален маркетинг (SEO, UI/UX, контент маркетинг, социјални медиуми)
- з. Техничко пишување
- с. AI технологија (програма за вештачка интелигенција)

Дел 5: Зелени вештини и одржливост

1. Дали сте слушнале за концептот на зелени вештини?

- а. Да
- б. Некаде имам слушнато, ама не знам што значат
- в. Не сум сигурен/а
- г. Не

2. Доколку одговоривте со да, колку сте запознаени со концептот на зелени вештини? (доколку одговорот е не, се преминува на следно прашање)

- а. Многу сум запознаен/а
- б. Средно сум запознаен/а
- в. Малку сум запознаен/а
- г. Не сум запознаен/а

3. Дали сте заинтересирани да научите повеќе и да се стекнете со зелени вештини?

- а. Многу сум заинтересиран/а
- б. До некаде сум заинтересиран/а
- в. Не сум заинтересиран/а
- г. Воопшто не сум заинтересиран/а
- д. Не знам

4. Доколку одговоривте афирмативно, во кои области поврзани со зелени имате аспирации?

- а. Обновливи извори на енергија и енергетска ефикасност
- б. Одржливо управување со отпад
- б. Одржливи земјоделски практики
- г. Зелена градба и дизајн
- д. Управување со вода
- ѓ. Биодиверзитет и урбано зеленило
- е. Колективен и одржлив превоз

Дел 6: Стекнување со меки вештини потребни за пазар на труд

1. Кои меки вештини според вас се најмногу ценети од страна на работодавачите врз основа на вашите искуства?

- Комуникациски вештини
- Тимска работа
- Решавање на проблеми
- Прилагодливост
- Лидерство
- Работна етика
- Управување со време
- Друго (дополни)

2. Како вие се стекнувате со или ги подобрувате меките и дигиталните вештини?

(можни се повеќе одговори)

- На училиште
- На факултет
- На воннаставни активности
- Преку неформално образование
- Преку приватни курсеви
- Преку интеракција со познаници
- На работа
- Самостојно учење
- Работилници и семинари
- Друго (дополни)

3. Дали сметате дека вашето образование ве подготвило соодветно со меки вештини потребни за пазарот на труд?

- Да
- Не
- Делумно

4. Ве молиме елаборирајте го претходниот одговор.

5. Дали сте учествувале во некакви програми за обука или работилници за подобрување на вашите меки вештини?

- Да
- Не

6. Ве молиме елаборирајте го претходниот одговор. Опишете на какви обуки/работилници имате учествувано.

*незадолжително, го одговараат само тие што одговориле со “Да” на претходното прашање

(отворено прашање)

7. Кои методи ги сметате за најефикасни за подобрување на вашите меки вештини?

(можни се повеќе одговори)

- Работилници и семинари
- Програми за менторство
- Онлајн курсеви и вебинари
- Тимски проекти
- Друго (дополни)

8. Со какви бариери се соочивте при развивањето на вашите меки вештини?

- Недостаток на време
- Недостаток на финансиски средства
- Ограничени можности
- Културни и социјални разлики
- Отпорност на промени
- Друго (дополни)

9. Дали сега сте или некогаш претходно сте биле во работен однос?

- Да (продолжува на дел 7)
- Не (продолжува на дел 8)

Дел 7: Однос на работодавачите кон меките вештини на работниците

1. Дали работодавачот ги има земено предвид вашите меки вештини при вработување?

- Да
- Не

2. Дали работодавачот некогаш ви има дадено мислење (оценка/проценка) за вашите меки вештини?

- Да
- Не

3. Дали работодавачот ви има понудено или обезбедено обука за развој на меки вештини?

- Да
- Не

Дел 8: Препораки

1. Дали имате предлози за компаниите подобро да ги проценат и развијат меките вештини на младите (апликанти за работа и млади вработени)?

2. Дали имате предлози за компаниите подобро да ги проценат и развијат дигиталните вештини на младите (апликанти за работа и млади вработени)?

3. Дали имате предлози за компаниите подобро да ги проценат и развијат дигиталните вештини на младите (апликанти за работа и млади вработени)?

4. Како би можела општината да ги поддржи младите во развојот на нивните меки вештини?

5. Додадете нешто дополнително што сметате дека е важно, а не е опфатено со анкетниот прашалник?

Прашалник за компании во Струмичкиот микро регион со цел идентификување на потребите и предизвиците за меки, зелени и дигитални вештини

ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

1. Каде е седиштето на вашата компанија?

(се одбира една од општините)

- Струмица
- Василево
- Ново Село
- Босилово

2. Колку вработени има вашата компанија?

(се одбира една опциите)

- Микро (до 10 вработени)
- Мала (до 50 вработени)
- Средна (до 250 вработени)
- Голема (повеќе од 250 вработени)

3. Која е доминанта дејност на вашата компанија?

(Се пишува примарна дејност, а доколку има повеќе, може да се наведат и повеќе)

ДЕЛ 1: МЕКИ ВЕШТИНИ

Во меки вештини спаѓаат - вештини за комуникација, тимска работа, решавање на проблеми, критичко размислување, креативност, менаџирање со време, лидерски вештини, приспособливост, емотивна интелигенција, иницијативност и слично.

Дали претходно бевте запознаени со терминот „меки вештини“? (Се избира една од опциите)

- а) Да
- б) Не
- в) Делумно / Не сум сигурен/а

Дали меките вештини би имале голема улога во изборот доколку утре се решите да вработите младо лице? (Се избира една од опциите)

- а) Да, би имале огромна улога
- б) Не, не би имале никаква улога
- в) Делумно / Не сум сигурен/а

Колку е бројот на вработени млади лица (под 30 години) во вашата компанија за последните 3 години? (Се избира една од опциите)

- а) 1-5
- б) 6-10
- в) 11-20
- г) Над 20
- д) Немаме вработени млади лица

Кои меки вештини ги сметате за најважни при вработување на млади луѓе во вашата компанија? (Може да одберете повеќе од еден одговор)

- а) Вештини за комуникација
- б) Тимска работа
- в) Решавање на проблеми
- г) Критичко размислување
- д) Лидерски вештини
- ѓ) Приспособливост
- е) Емотивна интелигенција
- ж) Иницијативност
- з) Други (ве молиме наведете)

Дали забележувате недостаток на одредени меки вештини кај младите кандидати кои аплицираат за работа? (Се избира една од опциите)

- а) Да, често забележувам
- б) Да, понекогаш забележувам
- в) Не, не забележувам

Доколку да, ве молиме наведете кои вештини недостасуваат:

Кои се главните предизвици со кои се соочувате при вработувањето на млади луѓе во однос на нивните меки вештини? (Може да одберете повеќе од еден одговор)

- а) Недостаток на комуникациски вештини
- б) Неподготвеност за тимска работа
- в) Слаби вештини за решавање на проблеми
- г) Недостаток на критичко размислување
- д) Недоволно лидерски вештини
- ѓ) Ниска емоционална интелигенција
- е) Недоволна приспособливост
- ж) Други (ве молиме наведете)

Дали би биле заинтересирани за партнерство или соработка со граѓански организации, образовни институции или тренинг центри за да се подобри развојот на меки вештини кај младите? (Се избира една од опциите)

- а) Да, многу заинтересирани
- б) Да, до некаде заинтересирани
- в) Не, не сме заинтересирани

Доколку да, каква форма на соработка би сакале?

Можете ли да споделите конкретни примери каде сте забележале недостаток на меки вештини кај младите кандидати? Како тоа влијаеше на процесот на вработување?

Какви обуки или тренинзи за меки вештини би сакале да видите да бидат понудени во вашиот регион? Какви резултати би очекувале од тие обуки?

ДЕЛ 2: ДИГИТАЛНИ ВЕШТИНИ

Во дигитални вештини спаѓаат - анализа и визуализација на податоци, кодирање и програмирање, дигитален маркетинг, развој на веб и апликации, управување со дигитални алатки и проекти, познавање на специфични програми за работа и слични.

Дали претходно бевте запознаени со терминот “дигитални вештини”?

- а) Да

- б) Не
- в) Делумно

Кои дигитални вештини ги сметате за најважни за иднината на вашата компанија?
(Може да одберете повеќе од еден одговор)

- а) Анализа и визуелизација на податоци
- б) Кодирање и програмирање
- в) Дигитален маркетинг
- г) Развој на веб и апликации
- д) Управување со дигитални алатки и проекти
- ѓ) Познавање на специфични програми за работа
- е) Други (ве молиме наведете)

Дали сметате дека постојат доволно можности за младите во вашиот регион да ги развијат потребните дигитални вештини? (Се избира една од опциите)

- а) Да
- б) Не

Доколку не, што мислите дека недостасува?

Дали сте имале искуство со вработување на млади кои имаат напредни дигитални вештини?

Доколку да, како тоа влијаеше на нивната работа и продуктивност?

ДЕЛ 3: ЗЕЛЕНИ ВЕШТИНИ

Во зелени вештини спаѓаат – обновливи извори на енергија и енергетска ефикасност, одржливо управување со отпад, одржливи земјоделски практики, зелена градба и дизајн, управување со вода, биодиверзитет и урбано зеленило, колективен и одржлив превоз и слично.

Дали претходно бевте со терминот „зелени вештини“? (Се избира една од опциите)

- а) Да
- б) Не

в) Делумно / Не сум сигурен/а

Доколку одговоривте со да, колку сте запознаени со концептот на зелени вештини? (доколку одговорот е не, се преминува на следно прашање)

- а) Многу сме запознаени
- б) Средно сме запознаени
- в) Малку сме запознаени
- г) Не сме запознаени

Дали сте заинтересирани да научите повеќе и вашата компанија да се стекне со зелени вештини? (Се избира една од опциите)

- а) Многу сум заинтересиран/а
- б) До некаде сум заинтересиран/а
- в) Не сум заинтересиран/а
- г) Воопшто не сум заинтересиран/а
- д) Не знам

Кои зелени вештини ги сметате за неопходни за младите луѓе во контекст на зелената економија? (Може да одберете повеќе од еден одговор)

- а) Енергетска ефикасност
- б) Обновливи извори на енергија
- в) Еколошка одржливост
- г) Управување со отпад
- д) Други (ве молиме наведете)

Дали вашата компанија има програми или политики за промовирање на зелени вештини и одржливост? (Се избира една од опциите)

- а) Да
- б) Не
- в) Не знам

Доколку да, ве молиме наведете ги:

Кои зелени вештини мислите дека ќе станат критични за вашата индустрија во следните 5-10 години?

ДЕЛ 4: ОПШТИ ПРАШАЊА

1. Кои се главните предизвици со кои се соочувате при обидот да вработите млади луѓе со потребните меки вештини?

2. Какви мерки би предложили за подобрување на квалитетот на меките вештини кај младите луѓе во Струмичкиот микро регион?

3. Кои дигитални вештини ги сметате за најважни за иднината на вашата компанија и како би ги интегрирале во вашиот работен процес?

4. Дали мислите дека постојат доволно можности за младите во вашиот регион да ги развијат потребните дигитални и зелени вештини? Ако не, што недостасува?

5. Како би ја оцениле моменталната подготвеност на младите луѓе во вашиот регион да се соочат со предизвиците на современото работно опкружување?

6. Што би сакале да се промени во образовниот систем или во програмите за обука за да се подобри развојот на меки, дигитални и зелени вештини кај младите?

