



СТОПАНСКА КОМОРА
НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ECONOMIC CHAMBER
OF NORTH MACEDONIA



Совет за
унапредување
на високото
образование

АНАЛИЗА НА ПОТРЕБИТЕ НА РАБОТОДАВЦИТЕ ОД ВИСОКООБРАЗОВНИ КВАЛИФИКАЦИИ

Содржина

I.	Вовед	2
II.	Методологија	2
III.	Наоди од истражувањето	3
IV.	Заклучни согледувања	16
Прилози:		18

Автор:

М-р Михајло Донев, проектен менаџер во Стручната служба на Стопанската комора на Северна Македонија и претседател на Советот за унапредување на високото образование и стратешки истражувања

I. Вовед

Обезбедувањето квалификуван кадар е еден од најголемите предизвици со кои се соочува македонската економија. Во услови на сè поизразена глобализација, која диктира брзо и динамично приспособување на работните процеси, сè повеќе доаѓа до израз јазот што се создава меѓу понудата и побарувачката на работна сила на пазарот на трудот. Недостигот од висококвалификуван кадар негативно се одразува врз продуктивноста на компаниите, што на долг рок влијае врз остварувањето на целите на компаниите, намалувајќи го потенцијалот за реализација на инвестиции и за натамошен раст и развој. Овие фактори дополнително влијаат врз развојот на националната економија и ја доведуваат до прашање конкурентноста на македонската економија на меѓународен план. За таа цел, Стопанската комора на Северна Македонија пристапи кон подготовка на анализа за потребите на работодавците од високообразовни квалификации.

Оваа анализа е подготвена за потребите на Министерството за образование и наука, на иницијатива на Советот за унапредување на високото образование и за стратешки истражувања, со цел идентификување на потребите на пазарот на трудот од високообразовни квалификации, како основа за дефинирање на квотите за упис во академската 2025/2026 година на државните универзитети.

Во насока на испорака на квалитетни податоци, се пристапи кон изработка на структуриран прашалник како поткрепа на анализата со инпут од работодавците. Во анкетното истражување беа опфатени 300 компании на територијата на Република Северна Македонија, од кои повратен одговор е обезбеден од 78 правни субјекти од осумте плански региони според Номенклатурата на територијални единици на статистика и различни економски дејности според Националната класификација на дејности. Стапката на респонзивност на компаниите во однос на учеството во анкетното истражување изнесува 26,34 % и се оценува како исклучително успешна земајќи ги предвид параметрите дека вообичаениот праг на одговор за виртуелно истражување се движи околу 20 до 25 %.

Советот за унапредување на високото образование и за стратешки истражувања искажува благодарност до компаниите кои учествуваа во анкетното истражување за изразените ставови и за придонесот кон идентификување на потребите на пазарот на трудот за периодот 2025 – 2030 година.

II. Методологија

Главната цел на анализата насловена „Анализа на потребите на работодавците од високообразовни квалификации“ беше преку истражувачки приод да се идентификуваат потребните вештини и компетенции за високообразовниот кадар, соработката со високообразовните институции, нивото на потребни квалификации, како и потребните квалификации на среден рок. За потребите на истражувањето се користеше техниката анкетирање и за таа цел се пристапи кон изработка на прашалник. Анкетниот прашалник се состоеше од 13 прашања од отворен и затворен тип, наменети за компаниите. Прашањата беа обработени со користење дигитални алатки за прибирање и за анализа на податоци, а линкот беше испратен до испитаниците преку електронска пошта. Прашањата во анкетниот прашалник беа групирани во два дела. I дел: општи информации за

компаниите; II дел: прашања поврзани со недостигот и потребата од високообразован кадар и со потребата од високообразовни квалификации.

Со истражувањето беа опфатени 300 компании според репрезентативниот примерок, кој се базираше на следните критериуми:

- да бидат опфатени компании од сите плански региони на територијата на Република Северна Македонија, во согласност со класификацијата според НТЕС: Скопски, Вардарски, Југозападен, Југоисточен, Источен, Пелагониски, Полошки и Североисточен Регион;
- да имаат различна форма на организирање;
- да бидат опфатени компании од различна големина: мали, средни и големи компании, според бројот на вработени лица;
- да бидат со различен вид на сопственост.

Државните компании не беа предмет на истражувањето затоа што неговата главна цел беше анализа на потребите на бизнис-секторот.

Методологијата на истражувањето се базира на користење на следните класификации:

- номенклатура на територијалните единици за статистиката со која се обезбедува единствена и унифицирана поделба на територијалните единици на регионално и на локално ниво;
- национална класификација на дејностите врз основа на која деловните субјекти (правни и физички лица) се распределуваат според дејноста што ја вршат;
- национална рамка на квалификации врз основа на која се распределуваат квалификациите по сектори и нивоа на квалификации.

Во рамките на истражувањето беше користена квантитативна метода, а резултатите се добиени преку анкетно истражување. Добиените наоди од анализираните прашања се систематизирани во анализа која содржи и препораки за обезбедување на потребните вештини.

III. Наоди од истражувањето

Во овој дел се прикажани наодите добиени преку анализа на одговорите добиени од анкетните прашалници за компаниите, спроведена по електронски пат.

Од вкупниот број компании кои дале одговор на анкетните прашалници, според планските региони, 47 компании или 60,3 % се од Скопскиот Регион, 10 компании или 12,8 % се од Пелагонискиот Регион, 7 компании или 9 % се од Источниот Регион, 5 компании или 6,4 % се од Југозападниот Регион, 4 компании или 5,1 % се од Југоисточниот Регион, 3 компании или 3,8 % се од Полошкиот Регион, а по 1 компанија, односно 1,3 % од Североисточниот и од Вардарскиот Регион.

На слика бр. 1 регионално е претставен бројот на компании кои учествувале во анкетирањето.



Слика 1 Приказ на застапеноста на компаниите по региони

Анализирајќи ги компаниите кои учествувале во анкетното истражување според видот на капиталот, можеме да заклучиме дека најголем дел од компаниите се со домашен капитал (43 %), следено од компаниите со странски капитал (40 %) и компании со мешовит капитал (17 %). Ова укажува на подеднаквиот интерес на домашните и на странските компании за учество во анкетни истражувања, што е поволен индикатор.

Во график 1 се прикажани компаниите според видот на капиталот.



График 1 Преглед на компаниите според видот на капиталот

Во насока на добивање појасна слика за вклученоста на овие компании во реализацијата на практичната обука, преку соработка со факултетите и со високообразовните институции, ја разгледуваме нивната соработка анализирајќи ги според видот на капиталот. Од добиените податоци можеме да заклучиме дека, врз основа на анализираните компании, повторно повисока е стапката на вклученост на домашните компании – дури 62 % од домашните компании имаат соработка, за сметка на компаниите со странски капитал, од кои 48 % одговориле дека имаат соработка или кај компаниите со мешовит капитал, каде што само 38 % реализираат соработка со високообразовни институции. Во график 2 се прикажани компаниите во согласност со видот на капитал и нивната соработка со високообразовните институции, со кој се докажува погоре презентираната констатација.

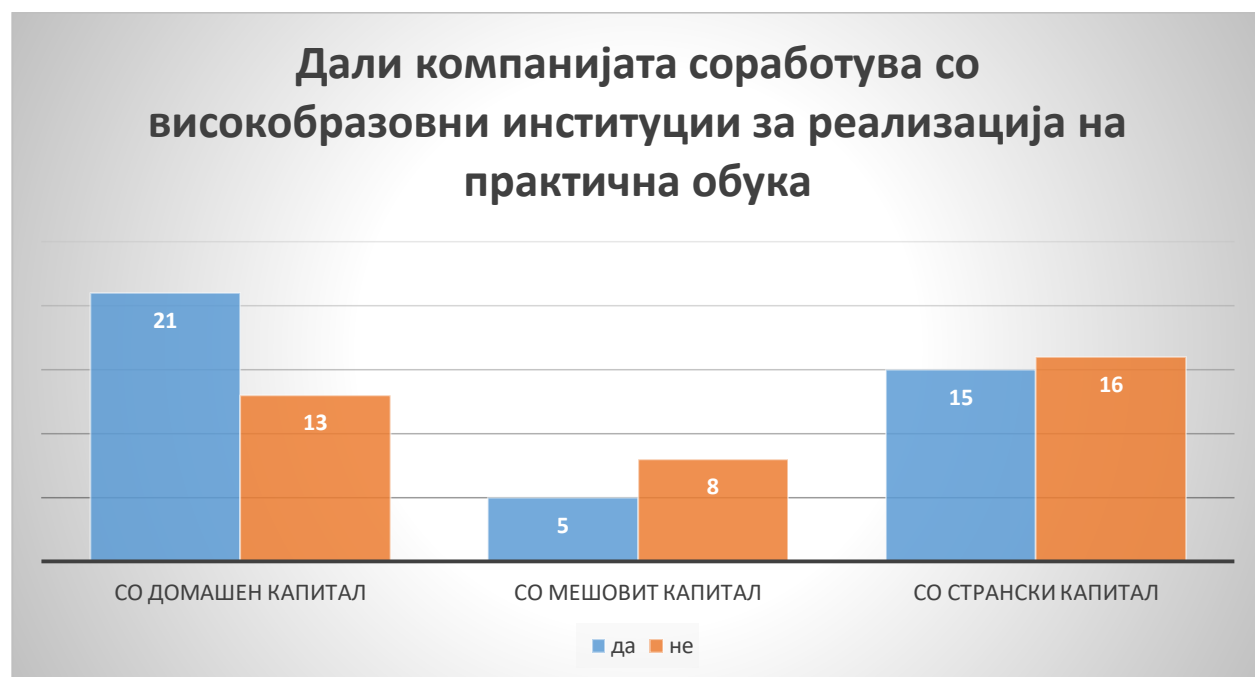


График 2 Преглед на компаниите според видот на капиталот и според соработката со високообразовните институции за реализација на практична обука

Најголем дел од компаниите кои учествувале во истражувањето се големи компании (50 %), кои вработуваат повеќе од 250 вработени, следени од средните компании (35,9 %), кои вработуваат од 50 до 249 вработени, а другите спаѓаат во групата на микро и мали компании (14,1 %), од кои најголем дел се оние кои вработуваат од 20 до 49 лица (7,7 %), следени од оние кои вработуваат од 10 до 19 лица, а најмало учество имаат компаниите кои вработуваат до 9 лица (2,6 %).

Во график 3 е прикажана големината на компаниите според критериумот број на вработени.

Големина на компании согласно критериум број на вработени

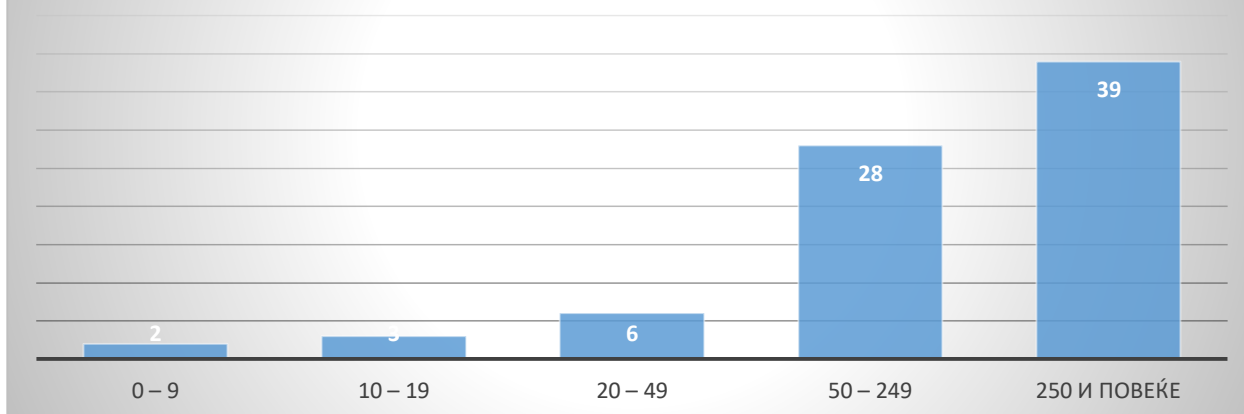


График 3 Преглед на компаниите според критериумот број на вработени

Од ваквата состојба натамошното истражување ни дава појасна слика за тоа дали големината на компанијата влијае врз потребата за соработка со високообразовните институции. Податоците прикажани во график 4 ја потврдуваат оваа теза земајќи предвид дека најголем број од компаниите кои соработуваат со факултетите и со високообразовните институции се токму од редот на големите компании, следено од средните компании, додека, пак, во сегментот на микро и мали компании соработка речиси и нема. Овој преглед зборува за самиот капацитет на компаниите да се посветат на испорачувањето практична обука земајќи предвид дека компаниите делегираат вработено лице ментор кое ги води студентите низ процесот на практична обука, ги обучува, им дава насоки и го следи процесот на испорака на практичната обука. Капацитетите на микро и малите компании се ограничени, па оттаму и апсорпциската моќ за вклучување во реализацијата на практичната настава е мала.

Дали компанијата соработува со високообразовни институции за реализација на практична обука

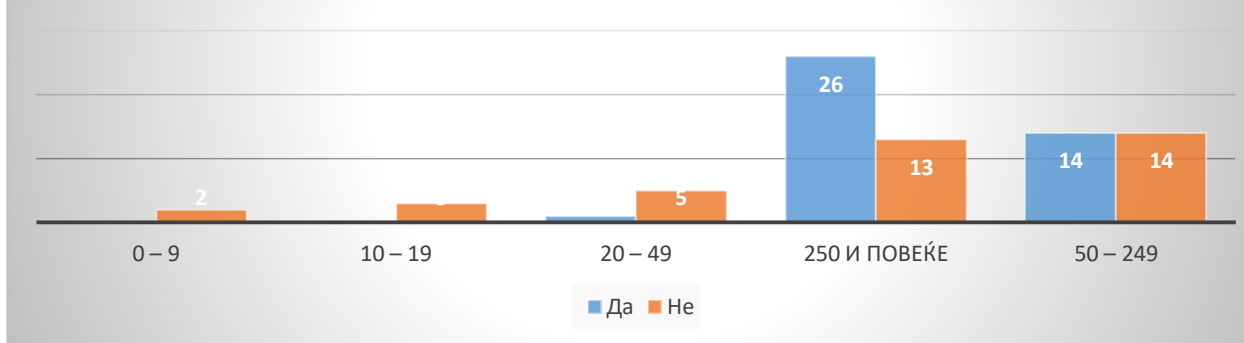


График 4 Преглед на компаниите кои соработуваат со високообразовните институции, според критериумот големина на компанијата

На прашањето дали моменталниот број на вработени ги задоволува потребите на вашата компанија, 59 % од компаниите одговориле позитивно, додека, пак, 41 % одговориле негативно.

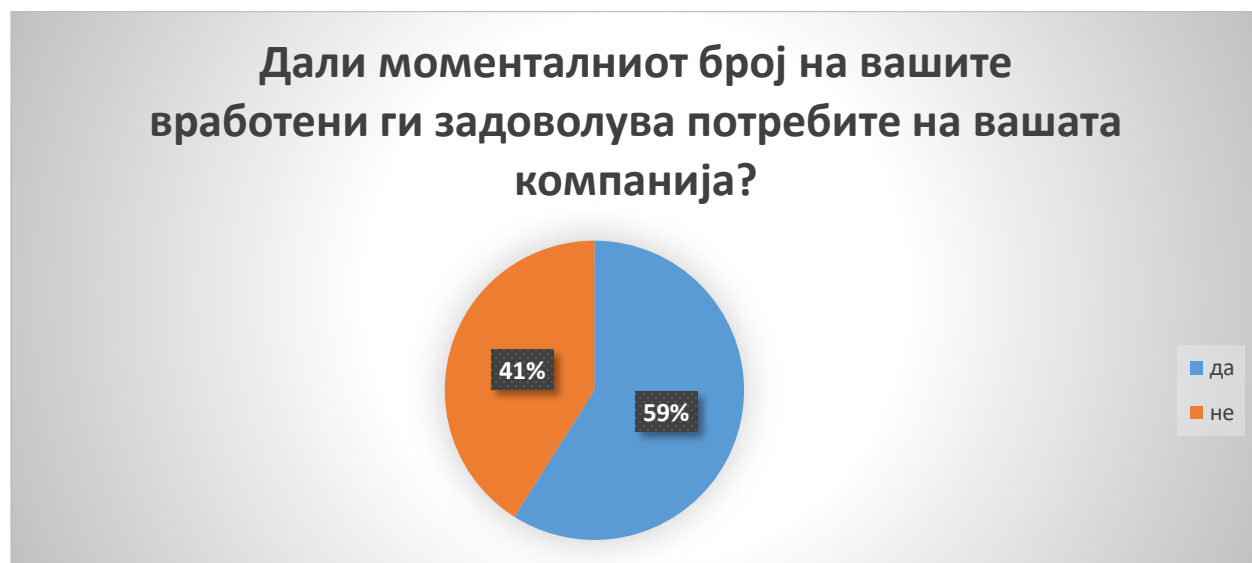


График 5 Потребите на компаниите од нов кадар

Предмет на анализа продолжуваат да бидат оние компании во кои бројот на вработени не ги задоволува потребите на компанијата (41 %), па така најголем јаз меѓу потребите на работодавците од работна сила се јавува кај компаниите со домашен капитал, односно кај големите компании (250 и повеќе вработени) и кај средните компании (од 50 до 249 вработени). Најголем дел од овие компании се лоцирани во Скопскиот Плански Регион, а гледано по дејности, тие, во најголем дел, се во преработувачката индустрија и во другите дејности неопфатени во НКД.

На прашањето дали работната сила на пазарот на трудот има соодветни знаења и вештини за работните позиции што ги нудат, дури 68 % од компаниите одговориле дека таа не располага со соодветни знаења и вештини за работните позиции што ги нудат. Гледано од аспект на дејностите, таа е најизразена во други дејности, неопфатени во другите категории на НКД: финансиски дејности и дејности на осигурување, градежништво, преработувачка индустрија, трговија на големо и трговија на мало, како и поправка на моторни возила и мотоцикли. На регионално ниво, пак, најголем дел од овие компании се лоцирани во Скопскиот Регион (43,6 %), потоа во Пелагонискиот регион (7,7 %), Источниот регион (5,1 %), Југозападниот и Полошкиот Регион (3,8 %), Југоисточниот (2,6 %) и во Североисточниот Регион (1,3 %). Според потеклото на капиталот, најголем дел од компаниите кои сметаат дека понудата на пазарот на трудот не располага со соодветни знаења и вештини за работните позиции што ги нудат се со странски капитал (41,5 %), следено од компаниите со домашен капитал (39,6 %) и од компаниите со мешовит капитал (18,9 %).

Дали понудата на работна сила на пазарот на трудот има соодветни знаења и вештини за работните позиции што ги нудите?

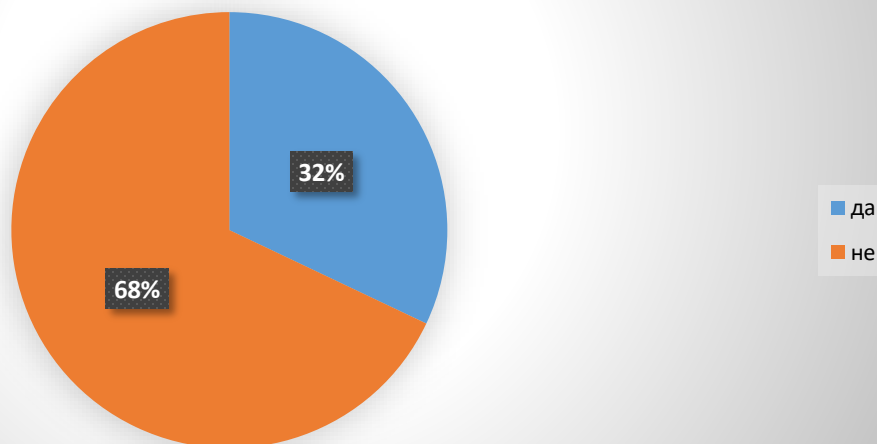


График 6: перцепција за понудата на работна сила на пазарот на труд

На прашањето дали имате договор со факултети/високообразовни институции за реализација на практична обука во вашата компанија, 53 % од компаниите одговориле позитивно, додека, пак, 47 % од нив одговориле негативно. Анализирајќи ги компаниите кои одговориле позитивно (53 %), гледано од аспект на дејностите, најзастапена е соработката во други дејности, неопфатени во другите категории на НКД (43,9 %), следена од финансиските дејности и дејностите на осигурување (17,1 %), преработувачката индустрија (12,2 %), градежништвото (7,3 %) и трговијата на големо и трговијата на мало, како и поправка на моторни возила и мотоцикли (7,3 %). Интересен е податокот дека најголем дел од компаниите кои немаат соработка се од истите дејности како и оние кои соработуваат: други дејности неопфатени во другите категории на НКД (29,7 %), финансиски дејности и дејности на осигурување (16,2 %), трговија на големо и трговија на мало, поправка на моторни возила и мотоцикли (10,8 %), градежништво (10,8 %), преработувачка индустрија (10,8 %), а дополнително се јавуваат и секторите информации и комуникации (8,1 %) и други услужни дејности (5,4 %). Ваквата ситуација ги доведува до израз потенцијалите кои ги имаат дел од овие дејности за континуирано унапредување на соработката, земајќи ги предвид постојните соработки на други компании од истите дејности.

Гледано од регионален аспект, најголем потенцијал за соработка има во Скопскиот Регион (58,5 %), следен од Источниот Регион (12,2 %), Пелагонискиот (9,8 %), Југозападниот (7,3 %), Југоисточниот и Полошкиот (4,9 %), додека, пак, најмал потенцијал за соработка има во Вардарскиот Регион (2,4 %) и во Североисточниот Регион, од кој нема ниту една компанија учесник во истражувањето.

Соработка со високообразовна институција за реализација на практична обука

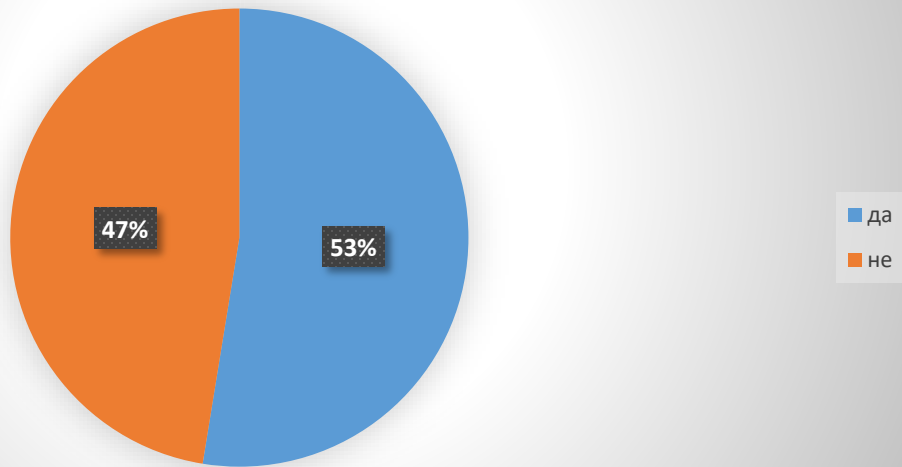


График 7: соработка со високообразовна институција за реализација на практична обука

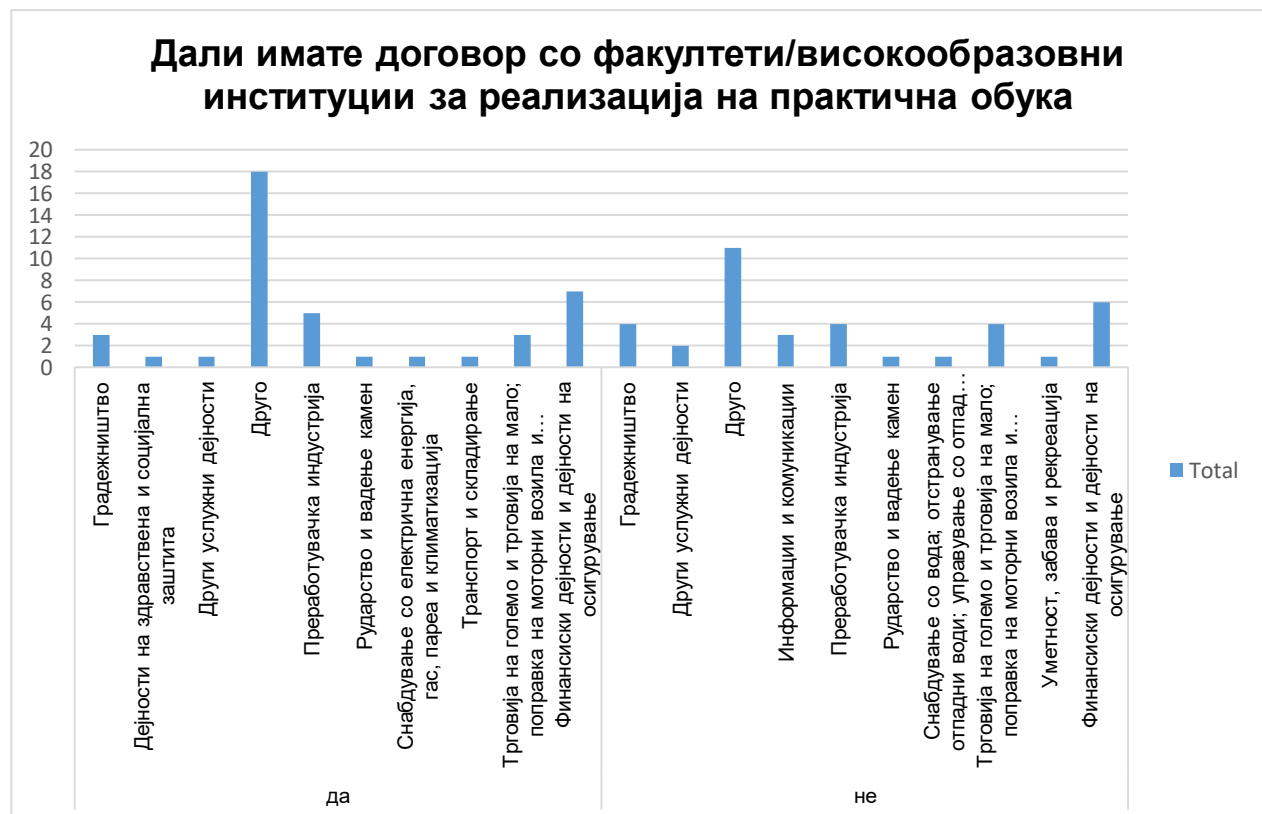


График 8: преглед на компаниите во согласност со соработката со високообразовните институции

На прашањето кои високообразовни квалификации ви се потребни за следните 5 години (период 2025 – 2030), добиени се одговори за околу 91 вид на занимање или професија, презентирани во табела 1. Може да се заклучи дека најголемите потреби

од високообразовни квалификации во приватниот сектор се од професиите економисти (19,2 %), ИТ-кадар (14,1 %), електроинженери (11,6 %), машински инженери (10,6 %), правници (4 %), градежни инженери (3 %), инженери (2 %), технолози (2 %), како и друг вид кадар од 56 квалификации прикажани во табела 1. Најбараните квалификации во следните 5 години се прикажани во график 9.

Кадар со потребните квалификации:

- **економисти:** сметководство и ревизија, финансии, управување со ризици, економетрија, бизнис-аналитичари, осигурување, брокери, внатрешни ревизори, контролинг;
- **правници:** усогласеност со регулативата;
- **ИТ-кадар:** ИТ-инженери, ИТ-менаџери, ИТ-специјалисти, софтвер инженери/развивачи на софтвер, мрежни инженери, проектни менаџери, САП, ИТ-ревизија, специјалисти за сајбер-безбедност, компјутерски инженер, програмери, специјалисти за аналитика на *блокчејн*, систем-администратори, специјалисти за вештачка интелигенција и за машинско учење;
- **медицински кадар:** медицински сестри, доктори по општа медицина, доктори по интерна медицина, фармацевти, нефролози, психолози, стоматолози и др.;
- **инженерски кадар:** инженери за автоматика, инженери за автоматика и за роботика, инженери за квалитет, инженери за логистика, инженери за заштита при работа, текстилни инженери, металуршки инженери, хемиски инженери, воздухопловни инженери, рударски инженери, градежни инженери (нискоградба надзор, нискоградба проектирање, конструктивна насока проектирање и хидропроектирање).



График 9: најбарани високообразовни квалификации во следните 5 години (2025 – 2030 година)

Табела 1: високообразовни квалификации и квалификации од стручното образование потребни во приватниот сектор во следните 5 години (2025 – 2030 година)

Кои високообразовни квалификации ви се потребни во следните 5 години (период 2025 – 2030)?	Број на потребни квалификации	%
Економисти	38	19,2 %
ИТ-инженери	28	14,1 %
Електроинженери	23	11,6 %
Машински инженери	21	10,6 %
Правници	8	4,0 %
Градежни инженери	6	3,0 %
Инженери	4	2,0 %
Технолози	4	2,0 %
Логистичари	3	1,5 %
Мехатроничари	3	1,5 %
Специјалисти за продажба	3	1,5 %
Фармацевти	3	1,5 %
Архитекти	2	1,0 %
Геолози	2	1,0 %
Рударски инженери	2	1,0 %
Хемиски инженери	2	1,0 %
Квалификации во царина и шпедиција	2	1,0 %
Менаџери во синџирот на снабдување	1	0,5 %
UX/UI-дизајнери	1	0,5 %
Квалификации за автоматика	1	0,5 %
Квалификации за автоматика и системско инженерство / управување со системи	1	0,5 %
Квалификации за безбедност и здравје при работа	1	0,5 %
Бизнис-логистичари	1	0,5 %
Биохемичари	1	0,5 %
Воздухопловни инженери	1	0,5 %
Геодети	1	0,5 %
Инженери за дизајн и инженеринг на текстилни производи и процеси	1	0,5 %
Доктори по интерна медицина	1	0,5 %
Доктори по медицина	1	0,5 %
Доктори	1	0,5 %
Доктори по општа медицина	1	0,5 %
Електротехничари	1	0,5 %
Инженери за автоматика	1	0,5 %
Инженери за автоматика и роботика	1	0,5 %
Инженери за квалитет	1	0,5 %

Инженери за логистика	1	0,5 %
Инженери за заштита при работа	1	0,5 %
Магистри по фармација (фармацевти)	1	0,5 %
Машински техничари	1	0,5 %
Медицински сестри	1	0,5 %
Менаџери за квалитет	1	0,5 %
Металурзи	1	0,5 %
Металуршки инженери	1	0,5 %
Нефролози	1	0,5 %
Овластени проценители на недвижен имот	1	0,5 %
Оператори во производство	1	0,5 %
Проектни менаџери	1	0,5 %
Психолози	1	0,5 %
Сервисери за телефонски центри	1	0,5 %
Сервисери за компјутерска мрежа	1	0,5 %
Сервисери на печатачи	1	0,5 %
Специјалисти за продажба во странство	1	0,5 %
Специјалисти за дигитален маркетинг	1	0,5 %
Специјалисти за е-трговија	1	0,5 %
Специјалисти за снабдување	1	0,5 %
Статичари	1	0,5 %
Стоматолози	1	0,5 %
Текстилни инженери	1	0,5 %
Техничари за автоматика и роботика	1	0,5 %
Техничари за одржување	1	0,5 %
Хемиски техничари	1	0,5 %
Хемичари	1	0,5 %
Менаџери за човечки ресурси	1	0,5 %

Доколку бараните квалификации се групираат по сектори на квалификации, се добиваат информации за водечките сектори кон кои ќе треба да се насочи развојот на идниот кадар за потребите на приватниот сектор. Според прикажаното во табела 2, убедливо најголем дел од квалификациите се токму од секторот електротехника (31,8 %), следено од економија, право и трговија (26,3 %), машинство (15,2 %), но, исто така, барани се и квалификациите од секторите здравство и социјална заштита (8,1 %), градежништво и геодезија (7,1 %), геологија, рударство и металургија (3 %), сообраќај, транспорт и складирање (3 %), а помалку барани се квалификациите од секторите хемија и технологија (2,5 %), земјоделство, рибарство и ветеринарство (2 %) и текстил, кожа и слични производи (1 %).

Табела 2: високообразовни квалификации и квалификации во стручното образование потребни во приватниот сектор во следните 5 години (2025 – 2030 година) групирани според секторит на квалификација

Потребни високообразовни квалификации и класификации во стручното образование за следните 5 години (период 2025 – 2030) според секторите на квалификација	Број на потребни квалификации	%
Електротехника	63	31,8 %
Економија, право и трговија	52	26,3 %
Машинство	30	15,2 %
Здравство и социјална заштита	16	8,1 %
Градежништво и геодезија	14	7,1 %
Геологија, рударство и металургија	6	3,0 %
Сообраќај, транспорт и складирање	6	3,0 %
Хемија и технологија	5	2,5 %
Земјоделство, рибарство и ветеринарство	4	2,0 %
Текстил, кожа и слични производи	2	1,0 %
Графичарство	0	0,0 %
Лични услуги	0	0,0 %
Угостителство и туризам	0	0,0 %
Шумарство и обработка на дрво	0	0,0 %
Спорт и рекреација	0	0,0 %
Уметност	0	0,0 %

На прашањето кое ниво на квалификации сметате дека е најсоодветно за потребите во вашата дејност, дури 65 % од испитаниците одговориле дека за нивната дејност најсоодветно е VI А-ниво, односно прв циклус на универзитетски студии со 240 кредити, 19 % од испитаниците одговориле дека за нивната дејност најсоодветно е VI Б-ниво, односно прв циклус на универзитетски студии до 180 кредити, 12 % одговориле дека соодветно ниво е VII А-ниво, втор циклус на студии/магистерски студии (од 60 до 120 кредити), додека, пак, само 4 % одговориле дека за нивната дејност соодветно ниво е VII Б-ниво, втор циклус на студии/специјалистички студии (60 кредити).

Ако се погледне од аспект на дејностите, може да се заклучи дека VI А-ниво, прв циклус на студии/универзитетски студии со 240 кредити, е најсоодветно за секторите финансиски дејности и дејности на осигурување, преработувачка индустрија, градежништво, дејности на здравствена и социјална заштита и други дејности неопфатени во НКД. Слично на А-ниво, и VI Б-ниво, прв циклус на студии/универзитетски студии со 180 кредити, е соодветно за финансиските дејности и за дејностите на осигурување, преработувачка индустрија и други дејности неопфатени во НКД. VII А-ниво, втор циклус на студии/магистерски студии, е најсоодветно за дејноста градежништво, што се однесува на инженерскиот кадар, кој за да се здобие со овластувања за проектирање, ревизија, изведба и за надзор на градби од прва категорија (А-овластувања), потребно е да има минимум 300 ЕКТС.

Кое ниво на квалификации сметате дека е најсоодветно за потребите во вашата дејност?



График 10: ниво на квалификации потребни во приватниот сектор

Ниво на квалификации по дејности	Бр. на компании
VI А-ниво – прв циклус на студии/универзитетски студии (240 кредити)	51
Градежништво	3
Дејности на здравствена и социјална заштита	1
Други услужни дејности	3
Друго	20
Информации и комуникации	2
Преработувачка индустрија	6
Рударство и вадење камен	2
Снабдување со вода; отстранување отпадни води; управување со отпад и дејности за санација на околината	1
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	4
Финансиски дејности и дејности на осигурување	9
VI Б-ниво – прв циклус на студии/универзитетски студии (180 кредити)	15
Друго	4
Информации и комуникации	1
Преработувачка индустрија	3
Транспорт и складирање	1
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	2
Уметност, забава и рекреација	1
Финансиски дејности и дејности на осигурување	3
VII А-ниво – втор циклус на студии/магистерски студии (од 60 до 120 кредити)	9

Градежништво	4
Друго	2
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	1
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	1
Финансиски дејности и дејности на осигурување	1
VII Б-ниво – втор циклус на студии/специјалистички студии (60 кредити)	3
Друго	3
Вкупно	78

На крајот од анкетното истражување испитаниците беа прашани за тоа што мислат дека недостига во студиските програми што ги нудат факултетите. На ова прашање тие имаа прилика да ги споделат дијагностицираните проблеми, но и да дадат препораки кои би биле претставени пред Министерството за образование и наука, во насока на дефинирање на политиките во високото образование.

Најголем дел од испитаниците сметаат дека практичната обука треба да биде неизоставен дел од реализацијата на студиските програми, но, исто така, мнозинството смета дека е потребно усогласување на програмите според моменталните потреби на пазарот, па затоа е потребни нивно соодветно ревидирање. Генералниот став е дека практичната обука треба да биде усогласена со барањата на модулите/предметите во студиската програма, но и поголема инволвираност на професорите во компаниите каде што се спроведува практичната обука. Покрај теоретските знаења, испитаниците детектираат недостиг на интердисциплинарни и трансферзални вештини, како и ниска ИТ-писменост, односно едукација за нови технологии и кариерно советување.

Нивните предлози се кон поголема застапеност на:

- меките вештини;
- комуникациските вештини;
- тимската работа;
- емоционалната интелигенција;
- примената на ИТ и вештачката интелигенција;
- интерактивното учење;
- флексибилноста и приспособливоста на високото образование – можност за приспособливи програми;
- поголемото присуство на експерти од реалниот сектор во образовниот процес како гости спикери или реализација на вонтеренска настава, со цел теоретското знаење да се надополни со примери од реалното искуство.

Во насока на стекнувањето вештини, фокусот треба да се насочи и кон:

- критичко размислување – развивање способност за анализа наспроти меморирање информации;
- интердисциплинарен пристап за поврзување на различните области на знаење применливи во повеќе дејности;

- претприемништво и иновативност;
- менторство и советување за кариера – преку менторски програми и кариерни центри да се работи со студентите за дефинирање на насоките за професионален развој;
- внесување практични примери базирани на реални проблеми во индустриите;
- користење софтвери што се применуваат во компаниите.

Приватниот сектор цени дека има потреба да се изготви детална, сеопфатна анализа за потребите, како и за стратешкиот и за деловниот развој на приватниот сектор, од каде што би се добиле насоки за тоа каде би се движел приватниот сектор и врз основа на тие насоки да се креираат студиски програми кои ќе ги следат потребите на приватниот сектор и ќе креираат кадар кој лесно ќе се приспособува на тековните работни предизвици.

Компании од дејноста градежништво, исто така, алудираат на тоа дека се соочуваат со системски проблеми како што се исполнување на законските услови за стекнување на овластувања од Комората на овластени архитекти и инженери, бидејќи постојниот Закон за градење условува инженерскиот кадар да има 300 ЕКТС за да може да добие овластувања за проектирање, ревизија, изведба и за надзор на градби од прва категорија, што тие го чувствуваат како наметнување од системот за создавање кадар со завршен втор циклус на студии – магистерски студии – за да може да се развиваат во областа.

IV. Заклучни согледувања и препораки

Иако станува збор за мал број на компании, анализата обезбедува информации кои индицираат за тоа кои високообразовни квалификации ќе бидат побарувани во следните пет години од приватниот сектор.

Анализата, исто така, покажува дека, и покрај големата потреба од високообразован кадар, постои значителна неусогласеност меѓу понудата на пазарот на трудот и побарувачката на работни места. Овој став го делат дури 68 % од компаниите кои учествуваа во анкетното истражување. Таа е најизразена во финансиските дејности и дејностите на осигурување, другите дејности неопфатени во другите категории на НКД, во градежништвото, преработувачката индустрија, трговијата на мало и во поправката на моторни возила и мотоцикли. На регионално ниво најголема неусогласеност на пазарот на труд е забележана во Скопскиот, Пелагонискиот и во Источниот плански регион, а од аспект на видот на капитал, подеднакво ги засега и компаниите со домашен, странски и со мешовит капитал.

Повеќе од половина од компаниите (53 %) имаат соработка со факултетите, односно со високообразовните институции, а гледано од аспект на секторите, најдоминантни се дејностите неопфатени во другите категории на НКД, финансиските дејности и дејностите на осигурување, преработувачката индустрија, градежништвото и трговијата на големо и на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли. Од регионален аспект, пак, најголем потенцијал за соработка има во Скопскиот, Источниот, Пелагонискиот и во Југозападниот плански регион.

Најголемите потреби од високообразовни квалификации во приватниот сектор се од квалификациите: економисти (19,2 %), ИТ-кадар (14,1 %), електроинженер (11,6 %),

машински инженер (10,6 %), следени од правници (4 %), градежни инженери (3 %), инженери (2 %) и технолози (2 %). Гледано низ призмата на сектори на квалификации, најголемите потреби од високообразовни кадри се од секторите електротехника (31,8 %), економија, право и трговија (26,3 %), машинство (15,2 %), здравство и социјална заштита (8,1 %), градежништво и геодезија (7,1 %).

Генералниот став на приватниот сектор е дека практичната обука треба да биде неизоставен дел од студиските програми, усогласена со пазарните потреби и со модулите/предметите во студиските програми. Претставниците на приватниот сектор веруваат дека подобрување на квалитетот на образованието ќе се постигне со усогласување на студиските програми со актуелните пазарни потреби, поголема вклученост на професорите во комуникацијата со компаниите за организирање теренска настава и конципирање практична обука. Тие, исто така, алудираат на тоа дека е потребно високообразовните институции да бидат пофлексибилни при подготовката на нови студиски програми; во подготовката да ја вклучат и бизнис-заедницата; покрај теоретските знаења да вклучуваат и интердисциплинарни и трансферзални вештини, вештини за ИТ-писменост и нови технологии, а во рамките на високообразовните институции да го подобрат степенот на кариерно советување, со цел подобро насочување на идните учесници на пазарот на трудот.

Од заклучните согледувања произлегоа и неколку препораки на кои треба да се работи следниве неколку години:

1. поголема флексибилност во подготовката на студиските програми и нивна усогласеност со релевантните потреби на пазарот на трудот;
2. системско уредување на практичната обука на студентите на реално работно место како дел од студиската програма и доделување кредитна вредност на практичната обука;
3. проактивно учество на претставниците од реалниот сектор во изработката на студиските програми;
4. поголема вклученост на професорите во комуникација со компаниите за организирање теренска настава и конципирање практична обука во согласност со студиската програма;
5. вклученост на интердисциплинарни и трансферзални вештини, вештини за ИТ-писменост и нови технологии во студиските програми, покрај стекнувањето на теоретските знаења;
6. подигнување на степенот на кариерно советување на високообразовните институции за подобро насочување на идните учесници на пазарот на трудот;
7. преиспитување на член 17, член 24, член 31 и член 35 од Законот за градење, со кој се условува инженерскиот кадар да има 300 ЕКТС за да може да добие овластувања А за проектирање, ревизија, изведба и за надзор на градби од прва категорија, со што се наметнува создавањето кадар со завршен втор циклус на студии. Во однос на ова прашање, потреба е сеопфатна консултација со фелата, за што може да биде иницирана и јавна дискусија.

Прилози

Прилог 1: прашалник за работодавците за потребите од високообразовни квалификации



Совет за
унапредување
на високото
образование



СТОПАНСКА КОМОРА
НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ECONOMIC CHAMBER
OF NORTH MACEDONIA

Стопанската комора на Северна Македонија, преку Советот за унапредување на високото образование и за стратешки истражувања, прави истражување за потребите на приватниот сектор од високообразовни квалификации на пазарот на трудот. Податоците што ќе бидат доставени ќе бидат основа за креирање мислење кое ќе го достави Комората до Министерството за образование и наука, за да биде земено предвид при дефинирањето на квотите за упис во академската 2025/2026 година.

1. Име на компанијата (отворено прашање)
2. Дејност на компанијата во согласност со НКД (избор на една дејност од понудените)

1.	Земјоделство, шумарство и рибарство
2.2	Рударство и вадење камен
2.3	Преработувачка индустрија
2.4	Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација
2.5	Снабдување со вода; отстранување отпадни води; управување со отпад и дејности за санација на околината
2.6	Градежништво
2.7	Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли
2.8	Транспорт и складирање
2.9	Објекти за сместување и сервисни дејности со храна
2.10	Информации и комуникации
2.11	Финансиски дејности и дејности на осигурување
2.12	Дејности во врска со недвижен имот
2.13	Стручни, научни и технички дејности
2.14	Административни и помошни услужни дејности
2.15	Образование
2.16	Дејности на здравствена и социјална заштита
2.17	Уметност, забава и рекреација
2.18	Други услужни дејности
2.19	Друго

3. Седиште на компанијата (отворено прашање)
4. Регион (избор на еден регион од понудените)

4.1	Вардарски
4.2	Источен
4.3	Југозападен
4.4	Југоисточен

4.5	Пелагониски
4.6	Полошки
4.7	Североисточен
4.8	Скопски

5. Година на основање (отворено прашање)

6. Вашата компанија е:

6.1	со домашен капитал
6.2	со странски капитал
6.3	со мешовит капитал

7. Ве молиме наведете го бројот на вработени во вашата компанија

7.1	0 – 9
7.2	10 – 19
7.3	20 – 49
7.4	50 – 249
7.5	250 и повеќе

8. Дали моменталниот број на вашите вработени ги задоволува потребите на вашата компанија?

- А) да
- Б) не

9. Дали понудата на работна сила на пазарот на трудот има соодветни знаења и вештини за работните позиции што ги нудите?

- А) да
- Б) не

10. Дали имате договор со факултети/високообразовни институции за реализација на практична обука во вашата компанија?

- А) да
- Б) не

11. Кои високообразовни квалификации ви се потребни во следните 5 години (период 2025 – 2030)? (отворено прашање)

12. Кое ниво на квалификации сметате дека е најсоодветно за потребите во вашата дејност?

- А) VI А-ниво – прв циклус на студии/универзитетски студии (240 кредити)
- Б) VI Бе-ниво – прв циклус на студии/универзитетски студии (180 кредити)
- В) VII А-ниво – втор циклус на студии/магистерски студии (од 60 до 120 кредити)
- Г) VII Бе-ниво – втор циклус на студии/специјалистички студии (60 кредити)
- Д) VIII ниво – трет циклус на студии/докторски студии

13. Што мислите дека недостига во образовните програми што ги нудат факултетите? (отворено прашање)