



МАКЕДОНСКА АКАДЕМИЈА НА НАУКИТЕ И УМЕТНОСТИТЕ

MACEDONIAN ACADEMY OF SCIENCES AND ARTS



Центар за стратегиски истражувања на МАНУ
Национален центар за развој на иновации и претприемачко учење



British Embassy
Skopje

Советувањето беше поддржано од проектот:
„Градење капацитети за поголема вработливост“
финансиран од

Амбасадата на Кралството Велика Британија и Северна Ирска
во Република Македонија



Национален центар за развој на
иновации и претприемачко учење



Проектот се реализираше во координација со
Министерството за образование и наука на Република Македонија и
Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија

СОВЕТУВАЊЕ

**КАКО ДО ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ
НА СТУДЕНТИТЕ И ДИПЛОМЦИТЕ?**

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ

14 март 2014 – МАНУ

Скопје 2014

Редакција

Академик Таки Фити
Проф. д-р Радмил Поленаковиќ

Зборник на трудови од Советувањето: Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?

Лектура

Здравко Корвезироски

Компјутерска обработка и коректура

Бојан Р. Јовановски
Ивана Станковска

Сите права се заштитени. Ниту еден дел од ова дело не може да биде репродуциран или пренесен во која било форма или со кои било средства, електронски или технички, вклучувајќи фотокопирање, преснимување и чување во информативни системи, без претходна писмена дозвола на Издавачот.

CIP – Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.5-053.6(497.7)(063)

СОВЕТУВАЊЕ "Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?" (2014 ; Скопје)

Како до поголема вработливост на студентите и дипломците? : зборник на трудови / Советување "Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?", 14 март 2014 - МАНУ. - Скопје : Национален центар за развој на иновации и претприемачко учење, 2014. – VI, 164 стр. ; 25 см. – (#Едиција #Зборник)

Дел од трудовите на англ. јазик. Предговор / Таки Фити, Радмил Поленаковиќ: стр. I – VI. – Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-65144-8-8

а) Млади - Вработување - Македонија - Собири
COBISS.MK-ID 96669962

Издавач: Национален центар за развој на иновации и претприемачко учење
Едиција: Зборник

Печатено во Република Македонија
Печати: СТВ Призма, Скопје

Научен и Организациски одбор

- Академик Таки Фити, претседател на Научниот одбор

- Академик Владо Камбовски
- Академик Љупчо Коцарев
- Академик Владо Матевски
- Академик Гоце Петревски
- Академик Абдулменаф Беџети
- Академик Јордан Поп-Јорданов
- Академик Глигор Каневче
- Академик Томе Бошевски
- Академик Алајдин Абаз
- Академик Леонид Грчев
- Академик Ратко Јанев
- Академик Бојан Шоптрајанов
- Академик Глигор Јовановски
- Академик Дончо Димовски
- Проф. д-р Велимир Стојковски
- Проф. д-р Златко Жоглев
- Проф. д-р Саша Митрев
- Проф. д-р Нинослав Марина
- Проф. д-р Вулнет Амети
- Проф. д-р Замир Дика
- Проф. д-р Марјан Бојаџиев
- Проф. д-р Лидија Наумовска
- Проф. д-р Јордан Плевнеш
- Проф. д-р Аце Миленковски
- Проф. д-р Шинаси Гундуз
- Проф. д-р Антонија Јосифовска
- Проф. д-р Цветко Смилевски
- Проф. д-р Башким Рама
- Проф. д-р Митко Панов
- Проф. д-р Југослав Зиберовски

- Проф. д-р Радмил Поленаковиќ – претседател на Организацискиот одбор

- Пом. асс. м-р Бојан Р. Јовановски – технички секретар
- Проф. д-р Владимир Филиповски
- Проф. д-р Атанас Кочов
- Проф. д-р Љубомир Дракулевски
- Проф. д-р Тодор Кралев
- Проф. д-р Владимир Дуковски
- Проф. д-р Роберт Миновски
- Проф. д-р Ванчо Донев
- Проф. д-р Миколај Кузиновски
- Доц. д-р Предраг Трпески
- Доц. д-р Стојан Дебарлиев
- Асс. м-р Бојан Д. Јовановски
- Пом. асс. м-р Трајче Велковски
- Симеон Петров

Предговор

Невработеноста, особено кај младата популација (20–30 години), влегува во редот на најтешките макроекономски и социјални проблеми и претставува општествен феномен на кој не се имуни и најразвиените земји. Република Македонија, со стапка на невработеност од околу 30% и со 33% учество на невработеноста на младите (20 до 30 години) во вкупниот број невработени, влегува во редот на земјите со висока невработеност.

Советувањето „Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?“ имаше за цел да го слушне гласот на научната јавност во функција на анализа на состојбите во доменот на невработеноста на младата популација во светски размери и посебно во Република Македонија. Притоа, презентираниите анализи од страна на учесниците на Советувањето беа сосредоточени на елаборација и воопштување на искуствата на универзитетите (во селектирани земји), како и на искуствата на нашите универзитети, во зголемувањето на вработливоста на младата популација со завршено високо образование.

Советувањето претставуваше завршен настан на проектот „Градење капацитети за поголема вработливост“, инициран од Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика, а финансиран од Амбасадата на Кралството Велика Британија и Северна Ирска во Република Македонија (септември 2012 – март 2014).

Во рамките на проектот, беа реализирани поголем број активности, кои имаа за цел да ги лоцираат проблемите со невработеноста на младата популација по дипломирањето. Притоа, преку анализа на 200 компании, посебен фокус беше ставен на откривањето на јазот помеѓу вештините потребни на пазарот на труд и реалните знаења со кои дипломците излегуваат од факултетите – особено во техничките области (за една пилот-студиска програма); беше направен преглед на добрите светски практики за зголемување на вработливоста на студентите и дипломците со посебен фокус на искуствата од Велика Британија; детаљно беа разработени процедурите за практична настава (практика) во стопанството и целокупната придружна документација; со формирањето на Меѓуресорската работна група беше зајакнат социјалниот дијалог меѓу партнерите; разработена е и предлог-методологија за континуирано следење на промените на пазарот на труд и за соодветно адаптирање и подобрување на наставните планови и програми на универзитетите, итн.

Дел од резултатите и препораките од проектот се презентирани на Советувањето и како научни трудови се поместени во овој Зборник.

Советувањето допре поголем број теми поврзани со вработливоста на младите, за кои се произнесоа реномирани експерти од пет универзитети од земјава и од Обединетото Кралство:

- невработеноста на младата популација – светски искуства (во избрани земји) со посебен осврт за состојбите во посткризниот период;
- фактори кои влијаат врз состојбата на невработеноста на младите и посебно на академската популација (студенти и дипломци);
- избрани искуства и најдобри практики на универзитетите во светот во зголемувањето на вработливоста на младите;
- невработеноста на младите и на академската популација во Република Македонија – состојби и тенденции;
- искуствата на македонските универзитети за зголемување на вработливоста на младите.

Во текот на Советувањето, низ презентациите и дискусиите, експертите промовираа корисни сугестии поврзани со:

- подигање на квалитетот на образованието;
- приспособување на наставните планови и програми според потребите на стопанството;
- улогата на универзитетите во афирмацијата на претприемништвото и ширење на претприемачката култура;
- стекнување на вештини за вработливост;
- вклученост на социјалните партнери во наставниот процес;
- оспособување на младите (студентите и дипломците) за отворање на сопствени мали бизниси (самовработување versus работа за друг);
- проблеми и предизвици на студентската практика;
- организирање на денови/саеми на кариера;
- улогата на универзитетот во осмислувањето и предлагањето на активни пристапи на пазарот на труд за зголемување на вработливоста на младите итн.

Научниот и Организацискиот одбор на Советувањето им изразуваат искрена благодарност на сите учесници и поддржувачи на Советувањето:

- Министерството за труд и социјална политика и Министерството за образование и наука на Република Македонија,
- 36-те автори и коавтори на трудовите од 5 домашни универзитети, и од 2 универзитетата од Обединетото Кралство,

- над 150 гости и слушатели, од кои голем број студенти од Економскиот и Машинскиот факултет при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“,
- 20-тина студенти од Машинскиот факултет од насоката индустриско инженерство и менаџмент, кои од логистички аспект организациски го потпомогнаа Советувањето,
- претставниците на Меѓуресорската група за анализа на наставните планови и програми во високото образование и на потребите на пазарот на труд, со цел подигање на нивото на меѓусебна сообразеност во Република Македонија,
- тимот кој работеше на техничката подготовка на Зборникот,
- вработените во МАНУ кои организациски го потпомогнаа одржувањето на Советувањето.

Посебна благодарност членовите на Научниот и на Организацискиот одбор изразуваат до куќата-домаќин на Советувањето, Македонската академија на науките и уметностите, како и до Амбасадата на Кралството Велика Британија и Северна Ирска во Република Македонија, која финансиски го потпомогна одржувањето на ова Советување.

Се надеваме дека презентираниите трудови и поместените заклучоци од ова Советување ќе ѝ дадат скроман придонес на академската јавност, но и на политичките структури, кон решавање на проблемот со невработеноста на младите, особено кај делот на универзитетската популација (студентите и дипломците).

Мај, 2014 година

академик Таки Фити
проф. д-р Радмил Поленаковиќ

Содржина

Како може претприемништвото да придонесе за зголемување на вработеноста на младата популација во Република Македонија? ; <i>академик Таки Фити</i> , раководител на Центарот за стратегиски истражувања при МАНУ, <i>Владимир Филиповски, Билјана Ташевска</i> ; Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	1
Градење капацитети за поголема вработливост: Искуства со вработливоста во Обединетото Кралство; <i>Е. Пенелуна</i> , Универзитет во Велс – Тринити Сент Дејвид, Свонси (Building Capacity for Better Employability: A UK Perspective; <i>A. Penaluna</i> , University of Wales Trinity Saint David).....	13
Методологија за приближување на универзитетските студиски програми со барањата на пазарот на труд; <i>Р. Поленаковиќ</i> , Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	27
Очекувања во врска со работата на младите во Република Македонија; <i>М. Борота Поповска, М. Топузовска Латковиќ, В. Поповски</i> ; Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	39
Знаењата и вештините на студентите – предуслов за нивна вработливост на пазарите на труд во Југоисточна Европа; <i>М. Ангелески, Д. Николоски, С. Роческа, Ѓ. Манчески</i> ; Универзитет „Св. Климент Охридски“ во Битола.....	47
Вработливоста на студентите и дипломците и проблемот со одливот на мозоци во Република Македонија; <i>Љ. Ефтимов</i> ; Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	55
Мотивот на постигнување кај студентската популација од Универзитетот Св. Климент Охридски во Битола во функција на нивниот професионален и кариерен развој; <i>Д. Груевски, М. Марковска</i> ; „Св. Климент Охридски“ во Битола.....	69

Градење капацитети за поголема вработливост: случајот на „Демоните на Да Винчи, Универзитет во Велс – Тринити Сент Дејвид, Свонси“; <i>К. Пенелуна; Универзитет во Велс – Тринити Сент Дејвид, Свонси</i>	
(Building Capacity for Better Employability: the case of Da Vinci’s Demons, The University of Wales Trinity Saint David (UWTSD); <i>К. Penaluna; University of Wales Trinity Saint David)</i>	77
Анализа на искуства за организација на студентската практика; <i>Р. Поленаковиќ, А. Кочов, Р. Миновски, В. Гечевска, Ј. Чаловска, Б. Р. Јовановски, Т. Велковски, Б. Д. Јованоски;</i> Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	89
Креирање претприемачко општество – предуслов за поголема вработливост; <i>Д. Шутевски; Шутевски Консалтинг; Р. Поленаковиќ;</i> Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	100
Младите невработени и улогата на алтернативните механизми за приспособување на пазарот на труд – студија на случај за Република Македонија; <i>Д. Николоски, Љ. Печијарески; „Св. Климент Охридски“ во Битола</i>	109
Како до поголема вработливост на студентите и дипломците? – парадоксот невработени дипломирани криминалисти; <i>М. Ангелески, Н. Габерова, М. Неделковска;</i> ФОН универзитет во Скопје.....	121
Зголемување на вработливоста на дипломците – случајот на Универзитетот Ланкастер; <i>И. Станковска, С. Јосимовски;</i> Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.....	128
Професијата дизајнер – од јасни компетенции и апликативност во студиите до успешно профилирање кадар неопходен за развој на економијата; <i>С. Манева-Чупоска – Јана, Г. Вренцоска;</i> Европски универзитет - Република Македонија.....	136
Подобрување на вработливоста на студентите и дипломците; <i>Д. Павлоска-Ѓорѓиеска, А. Средовска Божинов;</i> МИТ универзитет.....	145
Заклучоци и препораки од Советувањето	153

КАКО МОЖЕ ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО ДА ПРИДОНЕСЕ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ВРАБОТНОСТА НА МЛАДАТА ПОПУЛАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА?

Таки Фити¹, Владимир Филиповски², Билјана Ташевска³

¹ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, Економски факултет – Скопје, Бул. Гоце Делчев 9В, Скопје, Република Македонија, takifiti@eccf.ukim.edu.mk

² Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, Економски факултет – Скопје, Бул. Гоце Делчев 9В, Скопје, Република Македонија, vladfil@eccf.ukim.edu.mk

³ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, Економски факултет – Скопје, Бул. Гоце Делчев 9В, Скопје, Република Македонија, biljana@eccf.ukim.edu.mk

Невработеноста влегува во редот на најтешките макроекономски, социјални и политички проблеми со кои се соочуваат современите земји. Глобалната криза од 2007/2009 година посебно ги погоди младите (делот од работната сила под 25 години), со што уште повеќе се зголеми јазот помеѓу општата стапка на невработеност и стапката на невработеност на младата популација. Светските искуства покажуваат дека развојот на малите и на средните претпријатија (МСП) и на претприемништвото дава посебен придонес во креирањето нови работни места и во зголемувањето на шансите за вработување на младите. Врз основа на таквите искуства и низ критички осврт на процесот на развој на малите бизниси и на претприемништвото во Македонија, селектираме неколку приоритети на економската политика кои можат да придонесат за развој на претприемништвото (посебно на виталните претприемачки процеси – иновативност, индустриски супконтрактинг, бизнис-инкубација, развој на ризичниот капитал и сл.) и за ублажување на високата невработеност на младата работна сила: (1) подобрување на инвестициската клима, т.е. креирање поволен претприемачки амбиент, посебно во сегментите врзани за заштитата на сопственичките права, борбата против корупцијата, подобрување на регулацијата на бизнисите, спречување на инволвирањето на политиката во бизнисот и сл.; (2) креирање капацитет за трансформација на локалните влади, т.е. за оспособување на јавната администрација за поведување и имплементација на претприемачкиот процес во единиците на

локалната самоуправа; (3) подобрување на квалитетот на претприемачкото образование и ширење на претприемачката култура низ комбинација на знаењата кои се стекнуваат во „училниците“ со вештините во практиката; (4) олеснување на пристапот на МСП до средства за финансирање на нивниот раст преку докапитализација на Македонската банка за поддршка на развојот и промоција на алтернативни форми за финансирање на бизнисите – посебно на ризичниот капитал; (5) понатамошен развој на активните пристапи преку критичко преиспитување на нивните практични ефекти.

Клучни зборови: *инвестициска клима, креативност и иновативност, мали и средни претпријатија, претприемачка едукација и култура, претприемништво.*

1. Вовед

Во овој прилог најпрвин се елаборирани, во резимирана форма, светските и особено европските искуства во зголемувањето на вработеноста на младата популација во посткризниот период, преку развојот на малите и на средните претпријатија (МСП) и на претприемништвото. Анализата потврдува дека динамичниот процес на развој на малите бизниси во развиените земји е поддржан со добро осмислени политики за промоција на претприемништвото и посебно на квалитативните претприемачки процеси: иновативноста, супконтракторството, бизнис-инкубацијата, кластерингот, ризичниот капитал и сл. Трудот дава резимирана оценка и на развојот на МСП и на претприемништвото во транзицискиот период во Република Македонија со селекција на силните и на слабите страни на процесот. Претприемништвото и кај нас, како што впрочем тоа е случај и во останатите економии во светот, може да даде посебен придонес во креирањето нови работни места и во зголемувањето на шансите за вработување на младите. Во овој контекст се сугерирани и кратко коментирани неколку приоритети во кои креаторите на економските политики, во иднина, треба да ја насочат својата активност: подобрување на клучните сегменти на инвестициската клима, креирање капацитетот за „трансформација“ на локалните влади, подигнување на квалитетот на образованието во доменот на претприемништвото, подобрување на пристапот на МСП до средствата за финансирање на нивниот раст и понатамошен развој на активните пристапи на пазарот на труд.

2. Што покажуваат светските искуства?

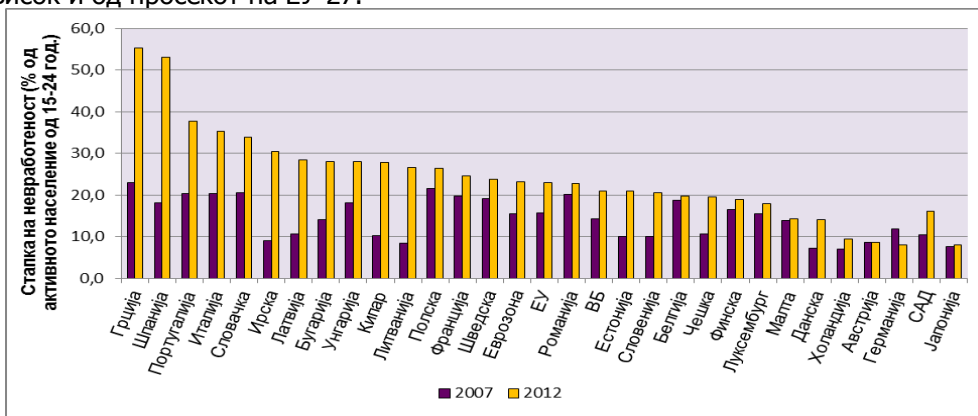
Генерално гледано, стапките на невработеност на младата популација (на лицата помлади од 25 години) се значајно повисоки од оние на сите други возрасти. Ваквата законитост се манифестира во светски размери, се разбира, независно од фазата на економскиот циклус. Така, на пример, во земјите членки на ЕУ-27, стапката на невработеност на младата популација (од 15 до 24 години) во 2008 година, кога последиците од глобалната криза сè уште не беа почувствувани на пазарот на труд, беше двапати повисока од општата стапка на невработеност [1]. Причините за

ваквата ситуација, во основа, се сведуваат на фактот што младите имаат помало работно искуство, помало знаење за тоа како и каде да најдат вработување и помалку контакти со бизнисите врзани за барање вработување [2]. Меѓутоа, глобалната финансиска и економска криза од 2007/2009 година посебно ја погоди младата популација, поради што разликите во стапките на невработеност на младите и на другите возрасти на популацијата уште повеќе се зголемија. Според процените на Меѓународната организација на труд (ILO), во 2009 година во светот без работа беа околу 81 милион млади лица, наспроти 73 милиони во 2007 година (пред почетокот на кризата) [2].



Слика 1. – Невработеноста на младите во апсолутни бројки и стапки на невработеност на младите во светот (2000 - 2011) [3, стр.8]

Европската должничка криза и кризата на еврото посебно ги погоди земјите-членки на ЕУ, при што негативниот импакт на пазарот на труд најмногу го почувствуваа младите лица – фактички многу повеќе од другите возрасни групи. Имено, на крајот од 2012 година, стапката на невработеност на младите во ЕУ-27 беше 2,6 пати повисока од општата стапка на невработеност. Состојбата со невработеноста на младите е најтешка во земјите на ЕУ кои најсилно беа погодени од кризата – Грција, Шпанија, Португалија и Ирска. Но, поради кризата на еврото, јазот помеѓу невработеноста на младите и останатите возрасни групи во земјите-членки на ЕМУ, исто така силно се продлабочи, а на крајот од 2012 година дури беше повисок и од просекот на ЕУ-27.



Слика 2. – Невработеноста на младите во земјите на ЕУ и споредба со САД и Јапонија (2007–2012) [1]

Развојот на малите и средните претпријатија и на претприемништвото, насекаде во светот, дава посебен придонес во доменот на вработувањето. Европските искуства потврдуваат дека во нефинансискиот сектор на земјите на ЕУ-27, од вкупно 19,65 милиони претпријатија, дури 19,6 милиони претпријатија, или 99,8%, влегуваат во групата на МСП. МСП вработуваат 85 милиони луѓе, или 67% од вкупната вработеност во нефинансискиот сектор на ЕУ-27 и креираат додадена вредност поголема од 3 000 милијарди евра, што претставува 58% од вкупната додадена вредност. Во овој контекст, особено се значајни микро-претпријатијата – ги има преку 18 милиони и тие креираат дури 92% од вкупната вработеност [4]. Слични се состојбите и во низа други високоразвиени земји надвор од ЕУ, а и во голем број земји во развој. Многу млади луѓе наоѓаат свое вработување токму во малите бизниси. За студентите и дипломците посебно се значајни МСП во доменот на модерните услуги – оние врзани со информатичките технологии, со финансиските услуги, со образовните услуги и сл., каде што посебно доаѓа до израз креативноста и иновативноста на претприемачите. Синтетички гледано, неколку карактеристики на развојот на МСП и на претприемништвото во развиените земји, укажуваат на нивниот придонес не само за вработувањето воопшто, а во тој контекст и за вработувањето на младата популација, туку и за економскиот раст и развој во целина:

- *Иновативноста на МСП* – денес се смета дека 30 до 60% од МСП во OECD влегуваат во групата иновативни фирми, а во групата исклучително иновативни фирми спаѓаат 5 до 10% од вкупниот број МСП [5];
- *Високата застапеност на квалитативните претприемачки процеси* – индустрискиот супконтрактинг (во 2007 год. во ЕУ-15 постоеја 265 496 супконтракторски фирми кои вработуваа 3,8 милиони луѓе), новите мерки за поддршка на претприемништвото – инкубатори, технолошки паркови (на почетокот на 2000-тите години во ЕУ-15 постоеја околу 900 бизнис-инкубатори и 365 технолошки паркови [6, стр.66]), новите извори за финансирање на МСП (лизингот во финансирањето на МСП на земјите на ЕУ веќе учествува со 24%, ризичниот капитал со 10% итн. [7, стр.5], кластери, бизнис-мрежи итн.;
- *Добро осмислените програми за поддршка на МСП* – во ЕУ, Европската комисија за поддршка на МСП и на претприемништвото реализира бројни програми наменети за малите бизниси – програма за конкурентност и иновации, за информациски технологии, за интелигентна енергија, за иновативни професионалци, за иновативно опкружување итн.

3. „Гаранција за младите“ – одговорот на Европа за зголемување на вработеноста на младите во посткризниот период

Препознавајќи го проблемот на младите невработени како клучен проблем од кој зависи „одржливоста на нашиот континент и на ЕУ“ (Ангела Меркел), шефовите на држави и влади на земјите-членки на ЕУ во 2013 воспоставија иницијатива наречена „Гаранција за младите“. Оваа иницијатива за премавнување на проблемот на младите невработени се базира на три генерални приоритети: тренинг и обучување; олеснување на интеграцијата на младите во „светот на работата“ и промовирање на

start-up бизнисите за младите луѓе [8]. За финансирањето на Иницијативата се планира обезбедување на 46 милијарди евра.

Иницијативата „Гаранција за младите“ има за цел да им обезбеди на младите луѓе (под 25 години) кои ќе излезат од системот на формално образование или ќе станат невработени, во текот на четирите месеци од денот кога се стекнале со ваквиот статус, да им биде дадена конкретна понуда за една од следниве алтернативи: работно место, програма за континуирано образование, практика и обука, и тоа соодветно на нивната ситуација и потреби. При тоа, младите лица и не мора да бидат формално регистрирани како невработени во соодветната национална агенција за вработување. Исто така, се планира дополнителни 6 милијарди евра да станат достапни за *Европскиот социјален фонд*, преку *Иницијативата за вработување на младите*.

Успехот на ваквата иницијатива претпоставува многу поблиска и поефективна соработката на сите клучни играчи во секторот на вработувањето, како што се: министерствата, агенциите за вработување, фирмите за помагање при вработување, институциите за образование и обуки, бизнисите, асоцијациите на работодавците, синдикатите и сл. Во овој контекст, *Европската инвестициска банка* се планира да обезбеди финансии за малите бизниси со цел вработување и тренинг на младите, што фактички би значело директно поврзување на претприемништвото и малиот бизнис во решавањето на проблемот на невработеноста на младите луѓе.

Иницијативата вклучува и програми на билатерални партнерства меѓу релевантните национални институции, а во чија суштина е трансферот на know-how, т.е. искуствата на СР Германија во комбинирањето на процесот за стекнување знаења „3 училища“ со програмите на практиканство, т.е. процесот на стекнување практични знаења преку извршување конкретни работни активности во самите компании.

Иако проценетите трошоци на оваа иницијатива на ниво на Еврозоната се движат околу 21 милијарда евра годишно, односно околу 0,22% од БДП на Зоната, сепак, тоа е неколкукратно (околу 6 пати) помалку од ефективниот агрегатен трошок што го предизвикува невработеноста на младите луѓе во Еврозоната – 153 милијарди евра или околу 1,21% од БДП на зоната, во форма на социјална помош плус неостварени доходи од работа и нереализирани даночни приходи [9].

Зошто Владите на современите земји преземаат вакви и слични мерки за зголемување на вработеноста? Одговорот на економистите е едноставен – невработеноста, насекаде каде што постои, креира високи општествени трошоци. *Прво*, тие трошоци се економски – познатиот Окунов закон ги квантифицира преку загубениот БДП (аутпут) како резултат на порастот на невработеноста: секое намалување на актуелниот БДП под потенцијалниот за 2 до 3%, ја зголемува стапката на невработеност за 1 процентен поен. *Второ*, невработеноста двојно го погодува Буџетот на земјата – невработените не плаќаат даноци, но се корисници на социјални трансфери. *Трето*, високи се и социјалните трошоци од невработеноста – инфериорноста и депресивноста на невработените кои не можат да осигурат егзистенција за себе и за семејството и не партиципираат во економскиот раст на сопствената земја, бесперспективност, болести, навлегување во „матните води“ на криминалот итн.

4. Развојот на малите и на средните претпријатија и на претприемништвото во функција на зголемување на вработеноста на младите во Република Македонија

Република Македонија е земја со екстремно висока невработеност. Според податоците на Државниот завод за статистика, стапката на невработеност во Република Македонија во 2010 година изнесуваше околу 32%. Истовремено, стапката на невработеност на работната сила на возраст од 15 до 19 години беше двапати повисока од општата стапка на невработеност, стапката на невработеност на возрасната група од 20 до 24 години изнесуваше 52%, а стапката на невработеност на возрасната група од 25 до 29 години изнесуваше 39% [10, стр.255]. Очевидно, младата популација во нашата земја, исто така, е силно погодена од невработеноста.

Од економската теорија и практика е познато дека оспособувањето на економијата да креира нови работни места е невозможно без динамичен и одржлив економски раст. Оттука, инвестициите и растот се вистинското решение за невработеноста како круцијален макроекономски и социјален проблем. Во земја со висока и перзистентна невработеност, како што е Република Македонија, мерките за зголемување на невработеноста од типот на зголемување на флексибилноста на пазарот на труд, активните политики на пазарот на труд и сл., можат да го ублажат, но не и да го разрешат проблемот на високата невработеност. Затоа, во овој дел на трудов ќе се обидеме да покажеме како може претприемништвото, коешто во модерната економска наука се третира како посебен развоен фактор, да придонесе за зголемување на вработувањето на младата популација на Република Македонија.

Во транзицискиот период во Република Македонија, како што впрочем тоа беше случај и со останатите земји во транзиција, се одвиваше процес на спонтано претприемништво и се создаде релативно богата популација на МСП. Така, во 2010 година во Македонија имаше 75 497 активни претпријатија, од кои само 203 влегуваат во групата на големи претпријатија – останатите 75 294 претпријатија, односно дури 99,3% од вкупниот број активни претпријатија, влегуваат во групата на МСП. Денес, секторот на МСП и во Република Македонија има доминантни позиции во формирањето на БДП, на додадената вредност и во вработеноста во бизнис-секторот [10, стр.337]. Ако се анализира состојбата во доменот на развојот на МСП и на претприемништвото од раните транзициски години до денес, евидентни се квалитативни промени и поместувања во неколку домени:

Прво, се случува значајни позитивни промени во секторската дистрибуција на МСП. Имено, ако во 1993 година дури 67% од МСП во Македонија беа лоцирани во секторот на трговијата, денес нивното учество е сведено на околу 37%. Паралелно со ваквите промени, дојде до пораст на учеството на МСП во преработувачката индустрија, во градежништвото и во секторот на модерните услуги [11].

Второ, во раните транзициски години, речиси целосно отсутствуваа владини политики, т.е. мерки и инструменти за поддршка на развојот на МСП и на претприемништвото. Денес во Македонија е воспоставена институционална поддршка на МСП (Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија, регионални центри, бизнис-инкубатори, ЛЕР-канцеларии итн.), финансиска поддршка на МСП (посебно кредитните линии од домашни и од странски извори кои Македонската банка за поддршка на развојот – МБПР ги обезбедува за потребите на МСП и ги пласира преку комерцијалните банки), промотивна активност за ширење на претприемачката култура, активни пристапи на пазарот на труд за

започнување сопствен бизнис итн. Со други зборови, денес и кај нас можеме да говориме за политики за поддршка на МСП и на претприемништвото, што е вонредно значајно, дури и покрај фактот што тие, во одделни сегменти, се оптоварени со слабости и недостатоци.

Трето, во раните транзициски години, првпат, најпрвин на редовните студии на економските факултети, се вовеле наставната дисциплина претприемништво, а се воведоа и други сродни наставни дисциплини кои ја третираат оваа проблематика. Набрзо потоа, претприемништвото стана наставна дисциплина и на постдипломските студии, а денес веќе и на докторските студии. Проблематиката на претприемништвото се изучува и на некои факултети од некономската струка. Во меѓувреме, во средните училишта воведени се предметите бизнис и претприемништво. На овој начин, се создадоа основните претпоставки за едукација на младите во областа на претприемништвото, како вонредно значајна бизнис-дисциплина и за ширење на претприемачките знаења и на претприемачката култура во земјава. Овој момент, исто така, е релевантен, сеедно што и на овој план уште многу треба да се работи и да се сработи.

Од друга страна, синтетички гледано, основните слабости на процесот на развојот на МСП и на претприемништвото во Република Македонија може да се лоцираат во две сфери:

- во македонската економија, сè уште, е занемарлив бројот на вистински претприемачки фирми, т.е. на иновативни извозно-ориентирани и брзорастечки мали бизниси. Една студија на Европската комисија, т.е. на PHARE-програмата од 1998 година, којашто се однесува за земјите во регионот, покажува дека само 5% од МСП се фирми со потенцијал за брз раст, со можност за воведување иновации и за подигнување на нивната конкурентска способност на домашниот и на меѓународниот пазар [12]. Во меѓувреме, состојбите се подобруваат и на овој план, во смисла на зголемување на бројот на мали бизниси кои вршат диверзификација на своите производствени програми, зголемување на квалитетот на производите и на услугите и сл., но главно преку технолошки адаптации и приспособувања;
- евидентно отсуство на другите квалитативни претприемачки активности – индустриски супконтрактинг, бизнис-мрежи, кластеринг, успешни бизнис-инкубатори, ризичен капитал во неговите основни форми (бизнис-ангели и официјални ризични фондови) итн., т.е. отсуство на витални сегменти на претприемачкиот процес кои можат да имаат синергетски ефекти врз динамизирањето на растот на МСП и креирањето на нови работни места.

Во продолжение, во резимирана форма, ќе укажеме на неколку приоритетни активности, кои како обврски стојат пред Владата на Република Македонија, локалните влади и одговорните институции за поддршка на МСП и на претприемништвото, на кои во иднина треба перманентно и систематски да се работи за да се поттикне развојот на МСП и на претприемништвото, а во тој контекст, и да се отворат шанси за поголемо вработување на младата популација во Република Македонија.

4.1. Креирање поволна инвестициска клима (поволно претприемачко опкружување)

Поволната инвестициска клима ги поттикнува фирмите (домашни и странски) продуктивно да инвестираат, да ги шират бизнисите и да ја зголемуваат вработеноста [13, стр.2]. Поедноставувањето на процедурите и скратувањето на времето за регистрација на фирми, „регулаторната гилотина“, забрзувањето на постапките за добивање градежни дозволи, зголемувањето на ефикасноста на катастарот, на рамниот данок (т.е. ниското даночно оптоварување на бизнисите), се сфери во кои последниве неколку години е забележан определен напредок. Но, другите значајни сегменти на бизнис-климата и понатаму се проблематични. Тоа особено се однесува на големата и неефикасна јавна администрација, на слабостите во судскиот систем и на ефикасноста на извршувањето на договорите, на корупцијата, на слабостите во ефикасноста и во праведноста на регулацијата (економска и општествена) на одделни сектори (посебно на оние со елементи на природен монопол), на долгото време за затворање фирми, на инволвирањето на политиката во бизнисот и сл. Иако добар дел од споменатите мерки се компетенција на централната влада, во низа сегменти на инвестициската клима се испреплетуваат и надлежностите на локалните влади (единиците на локалната самоуправа). Капацитетот, квалитетот и ефикасноста на институциите за поддршка на претприемништвото претставуваат значаен сегмент на инвестициската клима. Централната влада и локалните влади треба да го помогнат процесот на зајакнување на овие институции (Агенцијата за поддршка на претприемништвото, регионалните центри за поддршка на претприемништвото, бизнис-инкубаторите и сл.). Овие институции сè уште не осигурале финансиска самоодржливост, поради што им е потребна поддршка со буџетски трансфери, но според строго определени критериуми – во прв ред, критериум треба да биде ефикасноста на извршувањето на задачите. Потребна е и подобра кадровска екипираност на овие институции со млади, добро едуцирани и способни кадри, како и нивно усовршување дома и во странство. Во овој контекст, треба да се има предвид и фактот дека опфатот на поголем број луѓе во претприемачкиот процес може да се осигура и преку практика на студенти, ангажирање на дипломирани студенти на конкретни проекти, повремено ангажирање на експерти и локални консултанти на конкретни проекти и сл.

4.2. Зголемување на капацитетот за дејствување и за „трансформација“ на локалните влади

Светските искуства потврдуваат дека претприемливи луѓе се сретнуваат и во јавната администрација - тоа се луѓе кои се зафатиле и успешно реализирале значајни проекти за реформирање и подигнување на капацитетот на дејствување на јавната администрација, различни инфраструктурни проекти кои ја подобриле бизнис-климата, кои иницирале воспоставување на модерни институции за поддршка на МСП и на претприемништвото – бизнис-инкубатори, технолошки паркови, кластери, бизнис-мрежи итн. Во оваа смисла и во овој контекст треба посебно да се работи на подигнување на ефикасноста на јавната администрација на локално ниво. Македонија на републичко ниво има сериозни проблеми со јавната администрација (хипертрофираност, некомпетентност, корумпираност, вработување и унапредување по политичко-партиски критериуми итн.). Состојбите на локално ниво уште се

поалармантни. Малите општини имаат евидентен недостиг на луѓе и на други ресурси за покренување на претприемачкиот процес. Дури и во дел од поголемите и поразвиени општини има недостиг на способни кадри во клучните економски ресори, инертност, отсуство на иницијативност и сл. Според нашето мислење, единствено млади и амбициозни високообразовани кадри (економисти, правници, инженери, технолози и сл.), со нужни предзнаења од областа на претприемништвото и бизнисот и со мотивираност да работат и да учат, може да го придвижат претприемачкиот процес на локално и на регионално рамниште. Единиците на локалната самоуправа, т.е. локалните влади, место постојано да се жалат на недостигот на ресурси, треба да изнајдат можности (на пример, со намалување на непродуктивните трошоци) да вработат вакви кадри во клучните економски ресори во општините и да им делегираат одговорност за развој на претприемништвото на локално ниво. Понекогаш е доволно да се вработат мал број млади и способни кадри во најзначајните ресори кои имаат компетенции во доменот на поддршка на развојот на бизнисите и претприемништвото, за да ги „растресат“ и да ги “пробудат” ресорите и луѓето и да воспостават мрежа на поддржувачи во општината, во регионот и пошироко. Нивните задачи би биле:

- воспоставување солидна и богата статистичка евиденција за бројот на активни МСП во општината и во регионот (демографија, структура, вработеност, планирани инвестиции и сл.), изготвување на развојни програми и предлагање мерки за поддршка на претприемачките процеси;
- изготвување проекти за инфраструктурни зафати кои би имале значаен импакт врз подобрувањето на бизнис-климата и барање финансиски средства за нивна реализација;
- креирање и поддршка на иницијативи за основање бизнис-инкубатори, канцеларии за локален економски развој, регионални центри за поддршка на МСП и претприемништвото и сл., во соработка со локалните бизниси, образовните институции, регионалните ентитети на стопанските комори и сл.;
- воспоставување едукативни програми за постојните и за идните претприемачи;
- евиденција на добрите претприемачки идеи и охрабрување и поддршка на нивните носители итн.

Младите и невработени кадри во регионите и општините се соочени со ограничен избор: свесни за фактот дека долгото чекање на вработување значи губење на стекнатиот „човеков капитал“, решаваат да го напуштат местото на живеење и да бараат вработување во главниот град или, уште полошо, размислуваат за напуштање на земјата. Општините и регионите, на овој начин, губат дел од своите високообразовани кадри. Овде посебно сакаме да нагласиме дека трошоците за плати за новите вработувања може да се повратат на среден рок, а долгорочните ефекти да бидат значајни.

4.3. Зголемување на квалитетот на образованието во областа на претприемништвото

Претходно споменавме дека на овој план се постигнати значајни резултати, кои не треба да се потценуваат. Во иднина фокусот на дејствување треба да биде кон: (1) збогатување на наставните програми и содржини, посебно на факултетите, со практични теми од областа на претприемништвото, за да можат студентите, низ едукативниот процес да стекнуваат знаења и вештини поврзани со разрешување на

конкретни прашања и проблеми со кои се соочуваат претприемачите во различните развојни фази на бизнисот - тоа, на пример, се прашањата поврзани со пристапите за поттикнување на креативноста и имплементирање на иновациите, развојот на бизнис - планови, креирање тимови во претпријатијата и избегнување на "замката на основачот" и сл.; (2) ваквиот приод во наставата може да се стимулира со групна работа поврзана со изготвување на бизнис-планови, формирање на виртуелни фирми, обезбедување на практика на студентите во претприемачки фирми, во институции одговорни за развој на претприемништвото итн.; (3) стимулирање на студентите, низ наставниот процес, да се оспособуваат за отворање на претприемачки фирми базирани на знаење (пример, фирми за консултативни совети на претприемачите); (4) организирање на специјалистички курсеви и постдипломски студии од областа на претприемништвото; (5) за ширење на претприемачките знаења и на претприемачката култура значаен придонес можат да дадат и институциите основани за поддршка на претприемништвото (АПП, регионалните центри, бизнис - инкубаторите, кластерите, канцелариите за локален економски развој и сл.) преку организирање на едукативни семинари со учество на странски и домашни експерти и предавачи итн.

4.4. Подобрвање на пристапот на МСП до средства за финансирање на нивниот раст

Постојат бројни фактори кои го отежнуваат пристапот на МСП до средства за финансирање на нивниот раст – слаб менаџмент, недиверзифицирани производствени програми, недостиг на колатерал, отсуство на референција за долгогодишен успешен бизнис итн. Македонската банка за поддршка на развојот, по 1999 година, даде значаен придонес во зголемувањето на финансиската поддршка на МСП преку обезбедување поволни кредитни линии од домашни и особено од странски извори. Кредитното портфолио на МБПР бележи континуиран пораст, особено по 2008 година, со исклучително поволните кредитни линии од Европската инвестициска банка. МБПР е единствена банка во државна сопственост во Република Македонија. Мислиме дека во иднина треба да се оди на зголемување на капиталот на Банката со буџетски средства. На тој начин, Владата на Република Македонија би дала директен придонес за финансирање на МСП, без нејзино инволвирање во распределбата на кредитите до крајните корисници, бидејќи, како што е познато, операционализацијата на кредитните линии на МБПР, главно ја вршат комерцијалните банки по строги банкарски критериуми и стандарди. Владата може да даде значаен придонес и во развојот на другите, би рекле, типично претприемачки форми на финансирање на малите бизниси – посебно на ризичниот капитал, кој кај нас, речиси, комплетно отсуствува. Светските искуства, на пример, потврдуваат дека при основањето на официјалните ризични фондови во земјите во транзиција (т.н. private equity), државниот капитал, во почетокот, одигра значајна улога [14, стр.70-79], како и дека мрежите на бизнис-ангели во ЕУ, често, функционираат како јавно-приватни институции, со годишен буџет од околу 200 000 ЕУР итн. Ваквото инволвирање на Владата би било сосема оправдано ако се има предвид фактот дека насекаде во светот МСП се значаен фактор на стабилен и одржлив развој и креатори на нови работни места [15, стр.51-52].

4.5. Понатамошен развој на активните пристапи на пазарот на труд (АППТ)

Владата по 2006 година се ориентира кон реализација на активни пристапи на пазарот на труд, што во основа е добро, бидејќи тие, во голема мера, се насочени кон младата популација на Република Македонија. Меѓутоа, она што му недостасува на овој план е отсуството на покомплексни анализи за ефектите од ваквите мерки на пазарот на труд. Имено, податоците за бројот на новоосновани бизниси и новокреирани работни места преку овие пристапи на пазарот на труд, самите по себе, ништо не кажуваат – анализите треба да покажат дали и колку тие се одржливи. Такви анализи, барем засега, отсуствуваат.

5. Заклучок

Стапките на невработеноста на младата популација (на лицата помлади од 25 години) се значајно повисоки од оние на сите други возрасти. Глобалната криза од 2007/2009 година уште повеќе го зголеми јазот помеѓу стапката на невработеност на младите и општата стапка на невработеност. Општествените трошоци од невработеноста (економските, социјалните и трошоците на Буџетот) се енормно високи, поради што владината регулација на пазарот на труд се покажува како неопходност. Нашата анализа потврдува дека динамичниот процес на развој на малите бизниси, доколку е поддржан со добро осмислени политики на промоција на претприемништвото, може да даде значаен придонес во зголемувањето на вработеноста на младата работна сила. Иако во Македонија, во транзицискиот период, се создаде релативно богата популација на МСП, отсуството на виталните претприемачки процеси (креативност, иновативност, супконтракторство, бизнис-инкубација, ризичен капитал и сл.), го лимитира идниот развој на секторот на МСП. Во иднина е неопходно политиките на поддршка на малите бизниси и на претприемништвото да се сосредоточат, синтетички гледано, во две сфери. Првата сфера е градење поволен и пријателски претприемачки амбиент, преку подигнување на квалитетот на сегментите на инвестициската клима поврзани со заштитата на сопственичките права, борбата против корупцијата, спречувањето на инволвирањето на политиката во бизнисот, олеснувањето на пристапот на МСП до средства за финансирање на развојот (особено преку зголемување на капиталот на Македонската банка за поддршка на развојот и преку афирмирање и развој на алтернативни извори за финансирање на бизнисите – ризичен капитал, лизинг и сл.) и подигнување на квалитетот на претприемачката едукација и претприемачката култура. Втората сфера се однесува на зголемување на капацитетот и ефикасноста на дејствување на институциите одговорни за промоција на МСП и на претприемништвото и посебно на градење капацитет за „трансформација“ на локалните влади – оспособување на јавната администрација на локално ниво да конципира и имплементира претприемачки процеси кои ќе резултираат со зголемување на растот и со креирање нови работни места.

Листа на референции

- 1 Eurostat. Unemployment statistics. European Commission; 2014. Достапно на: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- 2 Elder, S. Youth for Hire. Finance and development. 2010 Dec; 26-7.
- 3 ILO. Global employment trends for youth 2013: a generation at risk. International Labour Office – Geneva: ILO. 2013.
- 4 Schmiemann, M. Statistics in focus. Industry, trade and services no. 31/2008. Eurostat; 2008.
- 5 OECD. Small and medium-sized enterprises: local strength, global reach. OECD Observer; 200Jun.
- 6 Brach, I. Regional research intensive clusters and science parks. Brussels: EURADA; 2008.
- 7 Jekkel, K. Financing small and medium enterprises in European Union. SME UNION of the EPP. Brussels; 2006.
- 8 EU Youth Guarantee [Online] 2013 Nov 13. <http://www.bundesregierung.de/ContentArchiv/EN/Archiv17/Reiseberichte/2013/2013-11-13-paris-jugendarbeitslosigkeit.html>
- 9 European Commission. Youth Guarantee [Online] <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- 10 ДЗС. Статистички годишник на Република Македонија 2011. Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија; 2011.
- 11 ДЗС. Број на активни деловни субјекти, 2010 година. Соопштение бр. 6.1.11.12. Скопје; 2011 Фев 25.
- 12 Европска комисија – ФАРЕ. Економска оцена на НЕПА за развојот на малите и средните претпријатија во Македонија и нацрт бизнис – план. 1998 Мар.
- 13 The World Bank. World development report 2005 - A better investment climate for everyone. New York: The World Bank and Oxford University Press; 2005.
- 14 EBRD. Transition report: 2006. London; 2006.
- 15 Solow R. Rethinking economics in a changed world. Finance and Development. 2011 Jun; 48(2): 50-51.

Друга користена литература

- 1 Birch, D. Job creation in America - how our smallest companies put the most people to work. New York; 1987.
- 2 ILO. Global employment trends for youth 2013: a generation at risk. International Labour Office – Geneva: ILO. 2013.
- 3 Фити, Т., Хаџи Василева – Марковска, В., Бејтмен, М. Претприемништво. Скопје: Економски факултет – Скопје; 2007.
- 4 Фити, Т. Оценка на економската транзиција – клучни реформи, состојби, проблеми, перспективи. Зборник од Меѓународниот научен собир Дваесет години самостојност на Република Македонија (1991–2011); 2011 ное 24–25; Скопје, Република Македонија. Скопје: МАНУ; 2013.
- 5 Фити, Т., Филипovski, В. Малите и средните претпријатија и претприемништвото – столб на регионалниот развој. Во: Фити Т. (уредник) Општествено-економскиот развој на Република Македонија со посебен осврт врз регионалната компонента и пазарот на труд. Зборник на трудови по повод 100 години од раѓањето на акад. Кирил Миљовски. Скопје: МАНУ, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ и Економски факултет – Скопје; 2012.
- 6 Fondation Robert Schuman. Rapport Schuman sur L' Europe, 2013. Paris; 2013.
- 7 Youth unemployment in Europe - Guaranteed to fail. The Economist, 2013 Jul 20th -26th.

BUILDING CAPACITY FOR BETTER EMPLOYABILITY: A UK PERSPECTIVE

Prof. Andy Penaluna¹

¹*University of Wales Trinity Saint David, Mount Pleasant, Swansea, SA1 6ED, UK, andrew.penaluna@smu.ac.uk*

Presented to the Minister of Labour and Social Policy - Dime Spasov, Academician Taki Fiti, Professors, students and representatives from the business sector and media at the Macedonian Academy of Sciences and Arts, Skopje, 14 March 2014.

1. Introduction

This paper forms part of a project undertaken by University of Wales Trinity Saint David (formerly Swansea Metropolitan University) in collaboration with The Mechanical Faculty of Ss. Cyril and Methodius University. It was funded by Foreign and Commonwealth Office, UK Embassy in the Republic of Macedonia, and implemented by National Center for Development of Innovation and Entrepreneurial Learning (NCDIEL). Academic support was offered by Enterprise Educators UK (EEUK), a national body that represents over 100 Universities in Great Britain [1].

The overall aim of the project was to compare and contrast best UK practice in employability with the needs and requirements of the University sector in the Republic of Macedonia. This paper forms an integral part of this task, by introducing a range of pertinent texts including UK educational policies, the views and opinions of organizations that represent UK employers, professional bodies that support the UK's Higher Education quality and standards and other academic and informed literature that helps to indicate issues for debate.

The text will consider the issues that arise and indicate potential ways of embedding the knowledge discovered into a methodology that will support the Republic of Macedonia's future strategies at Government, University and Faculty level. In order to illustrate the key findings, direct quotations will feature strongly throughout this document, so as to give the reader a strong indication of the views and opinions of the expertise consulted. In the interests of clarity, each key issue will therefore be introduced as a pertinent quotation that is delivered with an author's emphasis (in bold), then commented on and considered in the context of our overall question, how can the UK's experience inform progress in the Republic of Macedonia's Higher Education system?

2. Key issue 1 – Knowing what the future holds / the pace of change

*"Our belief is that **deep, radical and urgent transformation** is required in higher education as much as it is in school systems. Our fear is that, perhaps as a result of complacency, caution or anxiety, or a combination of all three,*

the pace of change is too slow and the nature of change too incremental."[2]

This statement from the Institute for Public Policy Research (IPPR), well known for their rigorous research and innovative policy ideas, sets the scene. It suggests that citizens will need to have greater control over their careers and lives, that every citizen should be considered as a potential entrepreneur and employer as well as an employee, and that in order to keep pace of this change, the University sector has to reappraise its offerings to the community it serves. Whether this offering be in a local, national or in an international context, the same problem remains; an infrastructure that relies on traditional thinking and traditional approaches will not last long in the face of international competition that puts students and learners at the forefront of its mission and delivers knowledge through a wide range of media, not merely the classroom lecture.

Young people are learning differently, they have knowledge at their fingertips through smart phones and hand-held devices that offer more up-to-date knowledge than their lecturers. The report believes that knowledge is no longer the solid snow capped mountain, but more the fast paced and unpredictable environment of the avalanche, where quick decision-making and the harvesting of knowledge becomes more important than the simple retention of it.

The Royal Society of Arts (RSA) supports this view. In partnership with the Royal Bank of Scotland (RBS) they conducted a survey of young entrepreneurs, concluding that:

"Our findings indicate that there can and **should be another way to support young enterprise in the UK – one that is more nimble and better attuned to the unconventional entrepreneurial journeys taken by many young people... Underlying these recommendations is an attempt to challenge and change the outdated and potentially harmful culture that currently surrounds enterprise.**"[3]

The first recommendation of this report suggests that we need to launch a 'myth busting' campaign to challenge the assumed culture surrounding enterprise. As will be discussed later, the report's authors advocate that entrepreneurial learning should be embedded in school and university curricula, not merely bolted on to it. This too has implications, as it suggests that the very core of educational approaches need to be changed; it is not simply a case of tinkering at the peripheries.

The above suggest a key shift in our thinking about education, one that suggests that we need to move away from considering the learning and retention of knowledge, towards the more purposeful role of harvesting knowledge in order to respond to ever changing problems and constantly emerging new contexts.

3. Key issue 2 – The need for key skills and behaviours, not just knowledge

"In an increasingly competitive employment market, **employers are looking beyond simple academic achievement** when considering applicants for a job or internship... Many now **expect to see evidence of other skills and achievements** that boost someone's attractiveness as a potential employee."[4]

The UK's Confederation of British Industry (CBI) offer a voice for business people and their businesses; they speak for more than 240,000 companies including

many in the FTSE 100 and FTSE 350, mid-caps, SMEs, micro businesses, private and family owned businesses, start ups, and trade associations [5]. In keeping with our previous discussion, they also state that:

*"Businesses want graduates who not only **add value** but who have the **skills to help to transform their organization in the face of continuous and rapid economic and technological change**... Employability covers a broad range of non-academic or softer skills and abilities which are of value in the workplace. It includes the ability **to work in a team**; a willingness to **demonstrate initiative and original thought**; **self-discipline** in starting and **completing tasks to deadline**."*[4]

It therefore follows that we need to take into account the following:

Teamwork – having an ability to make meaningful contributions within teams is important. It also relies on good communication skills (See below).

Communication – expressing ideas clearly and confidently. This is especially important when explaining complex ideas to non-specialists and when communicating new and creative ideas that challenge accepted norms.

Initiative/original thought – being able to identify opportunities and to challenge prior knowledge and understandings, in order to find new ways forward.

Self-Discipline and Motivation / Drive – Being able to act on your own initiative and to be proactive in putting forward ideas, then seeing things through to completion.

Problem solving - The ability to think both divergently (to have an open mind to all kinds of possibilities and influencing factors) and then to systematically analyze the findings to establish potential ways forward - through vision and insight.

Planning, Organizing and Time Management – To be able to plan activities, to manage time, both your own and the team's effectively – by identifying key tasks, prioritizing their importance, then working to interim and final deadlines.

Flexibility – An ability to adapt quickly to changing situations and to be nimble within ever changing environments, yet still be able to achieve success.¹

4. Key issue 3 – The need assessment strategies that maximise opportunities for student development and creativity skills

*"Enterprise skills require **responsiveness to unexpected pressures and tasks**; they require **reaction to changing circumstances and disruptive interventions**. These attributes are **contrary to the established framework of assessment processes**. Enterprise skills do not presently lend themselves to formal assessment methods."*[6]

In an ever-changing world, the reliance that education has on examinations and tests, in conjunction with essay writing and other written assignments is a cause for concern, especially in the light of the attributes mentioned above. This can be illustrated by the following three questions:

¹ It should be noted that his list has drawn heavily on two UK bodies with considerable educational expertise, the Higher Education Academy and the Quality Assurance Agency for Higher Education. The notes amalgamate and overview prior work.

1. Does the assessment meaningfully take into account original thought within ever changing contexts and timescales?
2. If a learner's solution is new and innovative, how can an assessor predict the outcome - in order to measure the learner's solution against his or her own pre-determined perspectives?
3. Does the assessment focus on talking about, or does it facilitate learning to be able to actually do the tasks required?

There are many calls to review assessment cultures within the University sector, not only because the approaches may be out dated in terms of what we are attempting to assess, but also because the very nature of what we are attempting to capture has changed. The question therefore arises as to whether our education system is broken, or is it merely obsolete and in need of extensive review - as our earlier discussion appears to suggest?

In his research for a book, and expressed in a keynote speech about moving from the classroom to the boardroom at an IBM Convention Centre in Singapore, Andrew Grant discovered that 98 per cent of children had the ability to be divergent thinkers, yet by adulthood this reduced dramatically to two per cent, and question why this was the case [7]. These findings are not new, and the 2006 TED talk by Sir Ken Robinson is often cited as the trigger for much of this debate:

*"...something strikes you when you move to America and when you travel around the world: **Every education system on earth has the same hierarchy of subjects. Every one. Doesn't matter where you go. You'd think it would be otherwise, but it isn't. At the top are mathematics and languages, then the humanities, and the bottom are the arts. Everywhere on Earth. And in pretty much every system too, there's a hierarchy within the arts. Art and music are normally given a higher status in schools than drama and dance... I think you'd have to conclude the whole purpose of public education throughout the world is to produce university professors... creativity -- which I define as the process of having original ideas that have value -- more often than not comes about through the interaction of different disciplinary ways of seeing things.**"* [8]

However prior research by the UK's Treasury expert Sir George Cox had already considered this shortfall, and placed it in a more business-related context. In his 'Cox Review of Creativity in Business' [9], Cox saw the lack of creativity in UK business as a distinct issue in terms of future competitiveness and overall productivity. The need for links between industry and the University sector were highlighted, but more pertinent to our discussion, was his recommendation that University assessment strategies would benefit significantly from an enhanced understanding of how the design industry worked and evaluated progress.

These thoughts were mirrored by the Department of Trade and Industry, who in a parallel report used the following definition and thoughts to drive their investigation:

Creativity is defined in this report as the production of new ideas that are fit for a particular business purpose. This sees creativity as the first stage in innovation. Creativity has a role in enhancing all aspects of business performance – from the design of new products and services

*to their production, marketing and distribution. It is not unusual to link creativity to certain industries such as film, music or design. But **the challenge, as noted by the Chancellor, is 'not just to encourage creative industries, our priority is to encourage all industries to be creative'**.* [10]

Importantly, the lack of understanding as to where companies and business could look to for help was considered to be a major obstacle. The report makes a number of recommendations that suggest that the design industry and the design education community could have significant expertise to draw upon, and this has led to the evolution of the term 'design thinking' which evaluates not only knowledge, but the process by which individuals harness knowledge to purpose and flexibly and adaptably resolve issues and problems through an iterative process of divergent and convergent thinking [11]. This approach also requires multi-disciplinary thinking, and as the report suggests, this was seen as a weakness in both management strategies and educational environments, primarily because of the resultant silo nature of knowledge within specialist expert groups.

To support this perspective, in a survey-led review of University education strategies for Enterprise and Entrepreneurship, Pittaway and Edwards concluded that there needed to be more and extended research into these issues, that pockets of expertise existed and that business schools especially, needed to rebalance the assessment that they were developing in order to address the issues or learning about a topic as opposed to learning and assessment that enhances ability to actively contribute [12].

Hence we see that understanding the problems inherent in developing the skills required are constructively linked to understanding how assessment practices can influence learning. Indeed, the discussion thus far illuminates the fact that more traditional essay writing and examinations can actually contrive to limit the very attributes that we wish to develop.

5. Key issue 4 – Links with business, especially small businesses

*"Small business struggle to recruit the right graduates, however, research conducted by TARGETjobs has revealed that **36% of the undergraduates** that participated in the poll were **unfamiliar with what 'SMEs' are!**"* [13]

This statement, from the UK's Association of Graduate Recruiters (AGR), illustrates what to some would be an alarming state of affairs. If over a third of all students polled did not know what a Small or Medium Enterprise was, how could they possibly align their thinking with this type of employer? Moreover, a survey from the National Union of Students [14] suggested that whilst 87% of the 1,000 students surveyed would be happy to consider working in a small business, over a third reported that they heard nothing whatsoever about small business in their University setting [15]. The NUS research document, 'The Modern Jobs Economy: trends in employment for study leavers',² acknowledges that the problems are deep rooted and cite requirements to be more flexible, more aware of the opportunities in the private sector and the lack of real world experience within education – something that recruiters demand.

² National Union of Students (2013)

In contrast, the UK, the Federation of Small Businesses reported that 2013 Government statistics from the Department of Business Innovation and Skills indicated that SMEs account for 99.9 per cent of all private sector businesses in the UK, 59.3 per cent of private sector employment and 48.1 per cent of private sector turnover [16] – they start out with very few employees, if any, and are distinctive in that they survive in turbulent financial environments and an extremely competitive environment.

The Federation calls for an enhanced understanding of small business needs and small business problems, especially in terms of working financial literacy and inspiring and equipping young people to learn through enterprise [17].

These thoughts are echoed by research undertaken by GTI Media, who in 'Smaller businesses – a positive career choice for graduates?' [18], specifically suggest that small and graduate friendly companies may require a jobs portal or some other marketing strategy to get the message through to students and their Universities. The message was not lost on Government's Department of Business Innovation and Skills, who commissioned a report through the small business sector skills body SFEDI [19], to consider the problem in depth.

*"...available evidence suggests that there are **market failures on both sides of the market**; for example, **graduates tend to undervalue the benefits of working in SMEs** and **SMEs tend to undervalue the skills and attributes that graduates can bring to the business**"[20]*

Positive student perceptions from the GTI Media survey included:

- 61 percent thought that they would learn more skills and develop as a person quicker in a smaller business
- 77 percent thought they would receive earlier responsibility at work with a smaller business
- 72 percent thought they would stand out better when working in a small business [18].

Thus it can be argued that in terms of motivation as well as opportunity, the University sector needs to take greater account of the needs of small businesses, especially when it comes to issues surrounding employability.

6. Key issue 5 – Are we discussing employability, enterprise or entrepreneurship?

*"There is **unquestionably an overlap... Enterprise Education can enhance careers education and student employability** by enabling students to be **more opportunity focussed, self-aware and more tuned to the business environment.**"[21]*

*"Frequently **mentioned by both employers and universities** is **entrepreneurship/enterprise: broadly, an ability to demonstrate an innovative approach, creativity, collaboration and risk taking.** An **individual with these attributes can make a huge difference to any business.**" [22]*

Supporting the previous discussion on the value of understanding small businesses, the CBI concur with University guidance from the Quality Assurance Agency for Higher

Education, as they both note the diminishing gap between the two areas of interest. The same may be said for the UK's Higher Education Academy, who note that:

*"...more and more graduates turned to SMEs for employment opportunities, and a good **enterprising approach was valued in these small and micro businesses...** Yes the agendas were merging and it was indicated that **less than 20% of graduates in the UK found their way into the top 100 companies, hence developing enterprising mindsets was a key requirement for both agendas.**" [23]*

This comment by HEA, supported by their research into student employability profiles [24], highlights the breadth of entrepreneurial learning required for effectiveness in gaining meaningful graduate employment. It also informed later HEA work on developing pedagogies for employability. Here the discussion moved toward an updated and developed understanding as to what the relationship between economies and Universities had evolved into. In turn, this highlighted the urgent nature of the changes, in specific terms of the teaching and learning approaches, which were required to respond to the changing landscape. No less than 12 references are made to the fact that an enterprising approach is integral to this learning, whether it be through the specific discipline of dance, information technology, illustration, or even the Sheffield Hallam University example of 'Venture Matrix', where 1,100 students from over 50 modules across many disciplines join forces to develop cross curricular approaches to enhancing their employability and enterprise capabilities [25].

A consistent message in all of the above is not only the merging relationship between enterprise, entrepreneurship and employability, but also the need for the studies to be rooted within a discipline or subject – so that the learning can be situated within an appropriate and relevant context, not merely bolted on as an extra element to be considered as a separate entity. Thus any subject, even something perhaps quite unusual such as archeology and the study of the classics, can be considered in the context of the opportunities that may be derived from that particular area of study, and how the student's focus may need to shift toward an understanding of the relevant external and business contexts that they may face upon graduation.

Both HEAs work on developing a framework to match these understandings, 'Developing and defining your Approach to Employability' [26] and QAA's 'Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers' [21] acknowledges this perspective, and recommend contextualization - as no one size fits all.

A useful definitional stance, which has been developed by QAA, may offer additional and useful insights. Here a distinction is made between the terms enterprise and entrepreneurship:

*"...**enterprise education** is defined as the process of equipping students (or graduates) with an enhanced capacity to generate ideas and the skills to make them happen.*

***Entrepreneurship education** equips students with the additional knowledge, attributes and capabilities required to apply these abilities in the context of setting up a new venture or business.*

*All of this is a prerequisite for **entrepreneurial effectiveness**, that is, the ability to function effectively as an entrepreneur or in an entrepreneurial capacity, for example within small businesses or as part of 'portfolio careers,*

where multiple job opportunities, part time work and personal ventures combine³

These distinctions are useful in a number of ways, as not only do they highlight the differences between knowledge and ability to undertake a start up (entrepreneurship) from the underlying and prerequisite skills of creativity and innovation (enterprise), they also offer insights into how the employability agenda may be served according to the type and nature of job market that a graduate may find his or herself in. This has a number of advantages, not least that an educator can tailor their delivery toward the type of work opportunities that their learners are most likely to engage with. This of course presupposes that the educator is alert and aware of the contextual and subject-specific changes that are occurring in the marketplace. The question then arises, as to how they may be best placed to continuously discover what is going on beyond the walls of the University, and what implications these may have on the teaching and learning required.

One solution might be to place the educator back into the working environment periodically, however this may be sub-optimal compared to harvesting and harnessing the understandings of past students for the discipline or subject area.

7. Key issue 6 – Understanding alumni and the potential for alumni support

Many alumni organisations focus upon the search for funding, and this is especially prevalent amongst US based Universities where the practice is widespread and culturally accepted. Other Universities attempt to 'sell' their past students new an extended courses or part time studies, focussing only on the achievement of high flyers and well-known successes.

However the mining of past student experiences can also provide significant insights into future opportunities and trends, and is possibly best placed within the course or subject area where the student has direct connection with his teachers and former educators. Centrally-driven / University or Faculty wide initiatives can support this, but in a European context the continuous search for funding can sometimes predetermine the propensity for enlightenment that past students can offer their former educators.

Much of this strategy is reliant upon the alumnus valuing the teaching that he or she has received at University, hence the better the education system and the better the educator in terms of supporting the student towards achieving their individual aspirations and goals, the better the virtuous circle of enlightenment becomes.

Of course International, national and local trends should also be taken into consideration, ideally alongside a good knowledge of where past students are and what they have achieved. In the UK data such as the Key Information Sets (KIS) [27] and the Higher Education Statistics Agency (HESA) [28] support this, as does the Higher Education Education-business Interaction Survey (HEBCIS) [29].

All of the above combine to enhance the educator and education manager's understanding as to what is required, in what context, and enhances their understanding as to what is needed - and on a regular basis.

³ Ibid, P2

8. Key issue 7 – Educator Networks that inform policy, quality and other education / educator development

"Often entrepreneurship starts with one committed individual, an 'entrepreneurship champion' who develops programmes and/or activities from the ground up, either within the formal education system or outside. If successful, they attract others and build momentum. These individuals can be encouraged and supported through incentives and rewards such as university chairs in entrepreneurship which are a very effective way to recognize and provide resources to entrepreneurship faculty champions...Expertise and programmes in the area of entrepreneurship education could be further disseminated through entrepreneurship educators' networks at national, regional and international levels. [30]

This perspective from the United Nations Conference for Trade and Development is echoed in European initiatives from the Commission's Directorate-General for Enterprise and Industry:

"To assure continuous quality, teachers engaged in entrepreneurial teaching and learning should develop networks, meeting regularly and exchanging experiences, know-how and material." [31]

A missing link in the discussion thus far is the role that good educator networks can play. This paper is an example of work undertaken through collaboration between Enterprise Educators UK and the Macedonian National Center for Development of Innovation and Entrepreneurial Learning, and through the collaborative networking that took place between University of Wales Trinity Saint David and Ss. Cyril and Methodius University.

The EEUK network in the UK has provided not only a useful lens, through which over 100 Universities have contributed to the enterprise agenda, but as referenced above, the combined knowledge has also informed progress in the European Union and the United Nations Conference for Trade and Development, as well as within the Regional Government of Wales and the National Government in Westminster. The most recent example of this kind of educator collaboration can be seen in the UK's All Party Parliamentary Group for Micro Businesses report, 'An Education System Fit for An Entrepreneur' [32].

This policy guidance not only offers an overview on current development in a holistic manner that considers all educational levels from cradle to grave, it also engages small business and entrepreneurs in the policy-making process.

A key requirement that has been identified within all of the above is the demand for educator development, both through formal teacher training and continuous professional development. As it is often the role of the University sector to provide initial teacher training, this also forms part of our discussion.

Both Macedonia's National Center for Development of Innovation and Entrepreneurial Learning and Enterprise Educators UK already offer such best practice events and networked training opportunities, however, this needs to extend to initial teacher training in a formalized way, perhaps drawing on the experience of the Welsh Government funded Entrepreneurship Educators module at University of Wales Trinity Saint David [33] or the European Leonardo Da Vinci project, 'Acknowledging and Developing Entrepreneurial

Practice in Teacher Training' (ADEPTT), where 162 teacher trainers actively took part in new educator initiatives [34].

"Student teachers should get the chance to experience entrepreneurial learning in their initial training. By studying in an institution that enforces entrepreneurship education in a broad sense, student teachers develop a range of skills and methods that enables them to be innovative and entrepreneurial themselves. Teachers entering their profession with an awareness of entrepreneurial principles are able to ignite the 'entrepreneurial spark' and inspire their students right from the beginning of their professional career".
[31]

9. Discussion – the 7 Key Issues and their propensity for inclusion in the Macedonian Education System

Central to this discussion has been the requirement for the University Sector to think beyond academic achievement towards the needs and requirements of other stakeholders, especially their own students. The argument to take on board the views and perspective of those beyond academia is compelling. The 'Ivory Tower' approach may seem to have little merit in all but a few specialized areas, where the development of PhD students (and ultimately professors) requires extensive academic understanding of research methodologies and theoretical underpinning that ensures robustness of argument and clarity of thinking.

Therefore this discussion does not intend to exclude academic thinking, far from it, as academic reliability is central to all University progress and achievements. What this discussion does highlight however, is the need to contextualize such thinking within the broader 'eco system' of employability and enterprise education. We need to put it to purpose, to help us to understand emerging situations and contexts within which we are yet to be familiar.

Our discussion has led us through a debate that considers such unknowns (Key Issue 1), and explained the reasoning behind the need for better understanding of the development of skills and abilities that go beyond the mere recollection of knowledge (Key Issue 2). We have considered the limitations that assessment strategies (Key Issue 3) may place on our learner's development in terms of being equipped for future opportunities, and acknowledged the fact that small businesses have a significant role to play in our understanding as to what is needed to enhance employability skills (Key Issue 4). This, in turn, has led us to consider the changing landscape and definitional limitations of attempting to silo knowledge (Key Issue 5) into subject-specific domains, employability and entrepreneurship, when the linking concept of the innovative / problem solving and enterprising individual offers insights into ways forward that matches all of our aims and objectives.

We have also looking for the 'connecting tissue' between educators and the needs of their learners (Key Issue 6), concluding that alumni / past students offer many opportunities to gain enhanced insights that will enable better planning that is more robustly considered within the challenges that education faces. Our final points relate to the power that good educators who understand the dilemmas can bring not only to their

immediate environments, but also through networking and enhanced connectivity, can informed strategic development and policy making (Key Issue 7).

All of the above combine to suggest that there are clearer ways forward than may have at first been anticipated. Of course there are limitations to this study, such as even broader engagement and stakeholder analysis, especially in terms of quantifiable and data driven findings. To this end we introduce an outline of a stakeholder plan (figure 1) that, whilst it is beyond the scope of this particular investigation, offers insights into other areas of study and research possibilities.

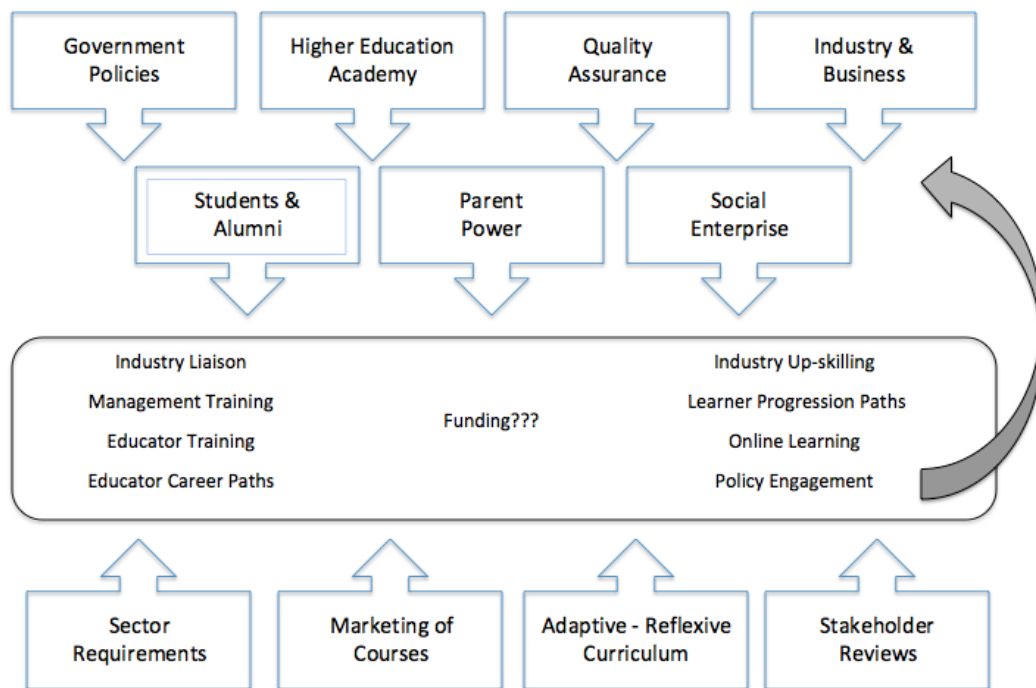


Figure 1. – Stakeholder and engagement strategies – a proposed model for the development of a interconnected stakeholder approach to developing employability skills in the Republic of Macedonia. Presented to representatives of the Macedonian Government and the British Embassy in Skopje, 18 October 2013.

However in the context of this particular study, the concepts developed here are considered to have much merit, and insights such as these can form the basis of new research projects - which in turn will also help our understanding of what may be required and how adaptable and flexible our education systems may have to become, especially in the face of new technologies and models of learning, where up to date data and informed insights are available within seconds, and at the touch of a button of a smart phone or other mobile device.

10. Conclusion

It has been noted that there are many comparisons that can be made between the needs of Republic of Macedonia and parallel discussions within the UK, the European

Commission and the United Nations Conference for Trade and Development. Our 7 key issues draw out essential elements of the debate and present them in a coherent and interconnected way.

The work presented here offers as many questions as it does answers, but in the domains within which we have worked, our text also offers routes forward and opportunities for further collaboration.

Acknowledgements

The author would like to thank Prof. Radmil Polenakovikj for his insights into how the project could and has been developed, to the British Embassy in Skopje for their support and encouragement and Ministers Spiro Ristovski (Minister of Education and Science) and Dime Spasov (Minister of Labour and Social Policy) for their support and insightful suggestions.

References list

- 1 Enterprise Educators UK. <http://www.enterprise.ac.uk> 2014 March
- 2 Barber M, Donnelly K, Rizvi S. (2013) *An Avalanche Is Coming: Higher Education and the Revolution Ahead*. London: Institute for Public Policy Research.
<http://www.ippr.org/publication/55/10432/an-avalanche-is-coming-higher-education-and-the-revolution-ahead> 2014 March
- 3 Dellot B, Thompson J. (2013) *Disrupt Inc: How Young People are Challenging the Conventions of Entrepreneurship*. London: RSA in partnership with RBS.
http://www.thersa.org/_data/assets/pdf_file/0019/1052380/RSA_disrupt-inc_report.pdf 2014 March
- 4 CBI (2013) *Boosting Employability Skills*. <http://www.cbi.org.uk/business-issues/education-and-skills/in-focus/employability/> 2014 March
- 5 Confederation of British Industry's. <http://www.cbi.org.uk> 2014 March
- 6 Wilson T. (Sir) (2012) *A Review of University-Business Collaboration*. London: Department of Business Innovation and Skills. P 50-51.
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32383/12-610-wilson-review-business-university-collaboration.pdf 2014 March
- 7 Andrew Grant Keynote: *From the Classroom to the Boardroom*.
<http://www.whokilledcreativity.com/videos/keynote-talks/keynote-from-classroom-to-boardroom> 2014 March. Also Grant, A. & Grant, G. (2012) *Who Killed Creativity... and can we get it back?* Australia: Jossey Bass Publishing
- 8 Robinson K. (Sir) (2006) *Schools Kill Creativity*.
http://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity 2014 March
- 9 Cox G. (Sir) (2005) *The Cox Review of Creativity in Business: building on the UK's strengths*. London: Commissioned by the Chancellor of the Exchequer at the time of Budget 2005.
- 10 Department of Trade and Industry (2005) *Economics Paper No. 15, Creativity, Design and Business Performance*, Piv. London: Department of Trade and Industry.
<http://www.dti.gov.uk/files/file13654.pdf> 2014 March
- 11 Penaluna A, Penaluna K. (2009), *Assessing creativity: drawing from the experience of the UK's creative design educators*. *Education and Training*, Vol. 51 Nos 8/9, Pp. 718- 732
- 12 Pittaway L, Edwards C. (2012) *Assessment: examining practice in entrepreneurship education*", *Education + Training*, Vol. 54 Iss: 8 Pp. 778 – 800
- 13 Association of Graduate Recruiters (2012) *Small business struggle to recruit the right graduates*.
<http://www.agr.org.uk/-/a-third-of-students-unaware-of-what-an-sme-is#.Ul-eKZUsGfR> 2014 March

- 14** National Union of Students. <http://www.nus.org.uk> 2014 March
- 15** Target Jobs (2013) The Small Business Employers that Want to Help You Launch Your Graduate Career. <http://targetjobs.co.uk/news/338217-the-small-business-employers-that-want-to-help-you-launch-your-graduate-career> 2014 March
- 16** Federation of Small Businesses (2013) Small business statistics (from the Department of Business Innovation and Skills). <http://www.fsb.org.uk/stats> 2014 March
- 17** Federation of Small Businesses (2014) Education, skills and business support. <http://www.fsb.org.uk/business-issues/education#> 2014 March
- 18** Phillips C, Donnelly P. (2013) Smaller businesses – a positive career choice for graduates? Oxford: GTI Media (in partnership with STEP). <http://gtimedial.co.uk/sites/gtimedia.co.uk/files/imce/Smaller-Businesses-Research-Nov.pdf> 2014 March
- 19** SFEDI Solutions Ltd. <http://sfedisolutions.co.uk> 2014 March
- 20** Sear L. (SFEDI) & Scurry T, Janine Swail J, Down S. (2013) Graduate Recruitment to SMEs: Final Report. London: Prepared for: Ian Drummond, Department for Business, Innovation and Skills. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/68936/bis-13-546-graduate-recruitment-to-smes.pdf 2014 March
- 21** Quality Assurance Agency for Higher Education (2012) Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers. <http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Documents/enterprise-guidance.pdf> 2014 March
- 22** Universities UK & Confederation of British Industry (2009) Future Fit: Preparing Graduates for the World of Work. London: Universities UK & Confederation of British Industry. <http://www.agcas.org.uk/assets/download?file=941&parent=383> 2014 March
- 23** Carr J. Changing society: the role of enterprise education in achieving economic and social impact. <http://blogs.heacademy.ac.uk/social-sciences/2013/04/29/changing-society-the-role-of-enterprise-education-in-achieving-economic-and-social-impact/> 2014 March
- 24** Rees C, Forbes P, Kubler B. (2007) Student employability profiles: A guide for higher education practitioners. London: Graduate Prospects / CIHE / HEA. http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/student_employability_profiles_apr07.pdf 2014 March
- 25** Pegg A, Waldock J, Hendy-Isaac S, Lawton R. (2012) Pedagogy for Employability York: Higher Education Academy, P39. http://www.heacademy.ac.uk/resources/detail/employability/pedagogy_for_employability_update_2012 2014 March
- 26** Cole D, Tibby M. (2012) Defining and Developing Your Approach to Employability: A Framework for Higher Education Institutions. York: Higher Education Academy. http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/Employability_framework.pdf 2014 March
- 27** Higher Education Funding Council for England (2014) Unistats and Key Information Sets. <http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/lt/publicinfo/kis/> 2014 March
- 28** Higher Education Statistics Agency (2014) The Official Source of Data about UK Universities and HE Colleges. http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1899&Itemid=239 2014 March
- 29** Higher Education Funding Council for England (2014) Higher education-business and community interaction survey. <http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/kes/measureke/hebeci> 2014 March
- 30** United Nations Conference for Trade and Development (2013) Entrepreneurship Policy Framework. Geneva: United Nations Conference for Trade and Development - Division on Investment and Enterprise, Pp 25-6. http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diaeed2012d1_en.pdf 2014 March
- 31** European Commission (2013) Entrepreneurship Education: A Guide for Educators. Brussels: Directorate-General for Enterprise and Industry / ICF GHK, P6. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/education/entredmanual-fv_en.pdf 2014 March

- 32** Anderson S, Culkin N, Penaluna A, Smith K. (2014) An Education System Fit for An Entrepreneur. Westminster Parliament: All Party Parliamentary Group for Micro Businesses. <http://www.enterprise.ac.uk/index.php/news/item/402-entrepreneurs-and-educators-agree-new-report-calls-for-better-integration-of-entrepreneur-skills-at-all-levels-of-education> 2014 March
- 33** Penaluna A, Penaluna K, Usei C. and Griffiths D. (2012) Enterprise Education Needs Enterprising Educators: Inspiring New Teachers through Formal Teacher Training Provision. 57th International Congress of Small Business World Conference. June, Wellington, New Zealand: Massey University. <http://sbaer.uca.edu/research/icsb/2012/Penaluna%20486.pdf> 2014 March
- 34** European Commission / Leonardo Da Vinci Project (2013) Acknowledging and Developing Entrepreneurial Practice in Teacher Training'. <http://publiek.syntra.be/websites/europeseprojecten/adeptt/default.aspx> 2014 March

Further Related Reading

WORLD BANK TECHNICAL ASSISTANCE PROJECT (P123211) OCTOBER 2013 - COUNTRY PAPER SERIES: WESTERN BALKANS REGIONAL R&D STRATEGY FOR INNOVATION - FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA. <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Western-Balkans-R&D-Macedonia.pdf> 2014 March

METHODOLOGY FOR CLOSING THE GAP BETWEEN COMPETENCES OF STUDENTS AND RECENT GRADUATES AND LABOUR MARKET NEEDS

Radmil Polenakovik¹, Andy Penaluna², Kathryn Penaluna³

¹National Centre for Development of Innovation and Entrepreneurial Learning, Dame Gruev str., 1/2 - 17, Skopje, Macedonia, radmil.polenakovik@ncdiel.mk

²University of Wales Trinity Saint David, Mount Pleasant, Swansea, SA1 6ED, UK, andrew.penaluna@smu.ac.uk

³Centre for Creative Entrepreneurship, University of Wales Trinity Saint David, Mount Pleasant, Swansea, SA1 6ED, UK, kathryn.penaluna@sm.uwtsd.ac.uk

This paper presents key outcome from the project “Building capacities for better employability” funded by the UK Embassy in the Republic of Macedonia, supported by the Ministry of education and science, and Ministry of labour and social affairs of the Republic of Macedonia. The project was implemented by NCDIEL with support from experts from University of Wales Trinity Saint David. This paper presents a methodology for closing the gap between current competences of graduates, and skills needed in the labour market. The methodology presents activities/measures that should be taken on different levels (macro, mezzo, micro, sub-micro) as well as considering institutions/actors that are responsible for these measures.

Key words: *employability, higher education, mismatch between labour market needs and graduates competences and skills.*

1. Introduction

The Project “Building capacities for better employability” started in September 2012 in Skopje, with official trilateral meeting and signature of the Memorandum of Understanding between Ministry of education and science, Ministry of labour and social affairs, and the UK Embassy in the Republic of Macedonia. The implementing body was the National Centre for Development of Innovation and Entrepreneurial Learning from Skopje. The project was completed in March, 2014 with a closing ‘dissemination’ conference at the Macedonia Academy for Sciences and Arts.

Through its four main activities Project aimed to institutionalise stakeholder cooperation for matching education curricula according to labour market needs. More specifically, the Project developed labour market monitoring & evaluation tools in order more efficiently to follow the market needs, developed a questionnaire to analyse the skills needs with a range of 200 entrepreneurs, and designed a revised curricula for one of the programmes of the Pilot technical faculty in accordance to the survey results and best practices from the University of Wales Trinity Saint David.

The Project supported establishment of the Interagency Board consisting of representatives of main stakeholders (responsible Ministries and state Agencies, Business sector, employers, Universities and National Board for Quality Assurance and Evaluation in Higher Education) as a steering committee for all the activities undertaken. Based on the products it developed, the Project provided advice to the Ministry of Education in the drafting of the amendments to the Law on higher education to introduce/strengthen Career Centers, and Councils in the Faculties as bodies to facilitate the links between the market needs and curricula offered at the Universities.

Based on the analyses and recommendations of the Project, the National Board for Accreditation and Evaluation in Higher Education, represented in the Interagency Board, developed its Guidance (May 2013) for self evaluation of the Universities/Faculties introducing the "employability" (as a prerequisite for introduction of new curriculums, and as one of the indicators for evaluation of current study programs) as one of the criteria for self-evaluation. This criterion will motivate the Faculties to do regular revisions of their curricula to reflect the market needs. To do the self-evaluations, the Faculties will be advised to use the Methodology for closing the gap between competences of students and recent graduates and labour market needs developed by the Project. This Methodology can be a powerful tool in the hands of the stakeholders for better employability of the students/graduates and can facilitate whole process.

This paper elaborates details of the proposed Methodology.

The Ministry of Education and Science is committed to support the continuation of the work of the Interagency board. The networking training session of the Employability Project resulted with the design of a project fiche for twinning project supported by Ministry of Education and Science. This fiche was filed with the EU Delegation in Skopje with aim to build onto the Employability Project activities. The new twinning programme will assist the National Board for Quality Assurance and Evaluation in Higher Education, as well as Universities/Faculties Career Centers and Councils in its continuous engagement in the higher education reforms, and improvement of the coordination among the higher education and the business community for better employability of the young educated people.

In addition, detailed analysis of the study program of the major Industrial Engineering and Management (IE&M) from the Faculty of Mechanical Engineering was conducted and on-site evaluation of 200 companies where mechanical engineers (from the major IE&M) works in order to find the mismatch between competences of the graduates and required skills on the job positions. This analysis was one of the cornerstones for development of the methodology presented in the section 2 of this paper.

2. Main principles of the Methodology for closing the gap between competences of students and recent graduates and labour market needs

The developed Methodology targets a wide range of Institutions (actors) in the process of closing the gap between competences of students and recent graduates and labour market needs, extended from international (supra-macro) level to single student, and single subject (sub-micro) level.

Table 1. – Methodology for closing the gap between competences of the students and recent graduates and labour market needs

Level	Institution / Actor	Activity / Measurement
International (macro)	EU / OECD / World Bank / World Economic Forum / UN-related organizations, etc.	Directives / Communiqué / White papers / Measures related to: <ul style="list-style-type: none"> - Higher Education - Employment (Employability), especially of young people - Entrepreneurship - Entrepreneurial education - Innovation, science and technology (and research and development) - Academy – Industry collaboration - Sustainable business practice
National (macro)	Government	<ul style="list-style-type: none"> - Definition of strategic areas / national priorities for the next 15-30 years in the areas of economic development (eg. ICT, automotive industry, renewable energy, etc.) in order to forecast further profiles and opportunities for development - Develop national level strategies for Higher education and employment - Providing funds to support higher education and employment of young people
	Ministry of: <ul style="list-style-type: none"> - Education and Science - Labour and Social Affairs - Economy - Information Society and Administration 	<ul style="list-style-type: none"> - Legal regulative - State/Ministry level procedures – developing and taking responsibility for graduate destination surveys and their dissemination. <i>See UK Higher Education Statistics Agency at:</i> http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1899&Itemid=239 <i>and UK Key Information Sets at:</i> http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/lt/publicinfo/kis/ - Trends and initiatives - Economic conditions and comparisons - Social welfare and social needs

Level	Institution / Actor	Activity / Measurement
	<p>Employment Service Agency</p> <p>State statistical office</p> <p>Board for Accreditation and Evaluation in Higher Education</p> <p>Agency for Entrepreneurship Promotion</p> <p>Fund for Innovation and Technology Development</p>	<p>- Professional (career) advices for choosing the University / Faculty</p> <p>- Support for employment of young people</p> <p>- General analysis of the gap between labour market and competences of the graduates</p> <p>- Providing 'once a year' information to Universities about unemployment rate of different profiles.</p> <p>Approval of new study programs / Evaluation of current study programs (with special focus on employability and the needs of small as well as large businesses) <i>See UK Higher Education Innovation Funding scheme at: http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/kes/heif/</i></p> <p>And to develop National Guidance for the University sector on Enterprise, Entrepreneurship and Employability. <i>See UK Quality Assurance Agency Guidance at: http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/enterprise-entrepreneurship-guidance.aspx</i></p> <p><i>And UK Higher Education Academy Guidance on defining and developing approaches to employability at: http://www.heacademy.ac.uk/resources/detail/employability/A-framework-for-higher-education-institutions</i></p> <p>Support to start-up and spin-off companies from students and university staff</p> <p>Digital infrastructure – strategic development and management</p>
	<p>Employers</p> <p>Chambers</p> <p>Entrepreneurs / Companies</p> <p>Foreign investors</p>	<p>Direct impact and suggestions for improvement of curriculum / noting trends and changes in business needs</p> <p>Direct support to internships</p> <p>International partnerships and strategic directives</p>
Regional / local (Mezzo)	University	<p>- Coordination of the information flow between faculties/institutes and external environment</p> <p>- Development and implementation of strategies for employment and entrepreneurial learning (e.g. Introduce in the assessment and staff promotion system employment/entrepreneurship indicators)</p> <p>- Coordination of staff training on employability and entrepreneurship and inter-faculty best practice information sharing (building learning organization)</p> <p>- Coordination of Faculties (or central) Career Centre and Alumni services</p> <p>- Development of tracking system of former students (to compliment Government statistics / illustrate local requirements for change)</p>

Level	Institution / Actor	Activity / Measurement
Micro	Faculty	<ul style="list-style-type: none"> - Strengthening career centre services - Support Alumni organization as a main source for feedback from former students (newsletter and social community) - Coordination of internship program - Strengthening capacities of the Board for trust and cooperation with the public
	Major (Department)	<ul style="list-style-type: none"> - Survey of at least 100 companies where former students are / are likely to be employed - Development of case study (simulation regarding employment) before introduction of new course or study program
Sub-Micro	Single subject/course	<ul style="list-style-type: none"> - At least once a year consultation with minimum 10 practitioners (companies, entrepreneurs, administration and public sector) asking for input for subject content improvement and making it more real – sector (business/administration) oriented and the monitoring and evaluation of learning outcomes - compared to the need of business. - Continuous comparison of the study program with syllabuses of similar subjects/courses in the country and internationally
Sub-micro	Student	<p>Each student is responsible for his/her professional development:</p> <ul style="list-style-type: none"> - each student is in charge for his/her activities regarding employability issues, proactive approach towards use of university career services, etc.), - key decisions regarding choosing University/Faculty, elective subjects, companies for internship and for project assignments are made by students themselves.
Sub-micro	Family (parents / spouse)	<ul style="list-style-type: none"> - Early childhood is the most important period of the life of the children where main attitudes toward work are developed. Parents have also great obligation for right early career guidance of their children. - After marriage spouses are having significant influence to career/professional path of his/her wife/husband

It is acknowledged that there are significant challenges in embedding employability and engaging all stakeholders in the process for developing enhanced provision, hence the framework has to address employability systematically and holistically. Developing a single element of the eco-structure will have limited traction, as each element is interdependent on others.

2.1. International Level (Supra-macro)

At the macro level a significant amount of work is being undertaken internationally. The United Nations Conference for Trade and Development for example, produced a review in 2012 that considered investment practice for sustainable development [1]. "UNCTAD is a global centre of excellence dealing with issues related to investment and enterprise development in the United Nations System. It builds on three-and-a-half decades of experience and international expertise in research and policy analysis, fosters

intergovernmental consensus-building, and provides technical assistance to developing countries” [1, *ii*]. Whilst not focussing specifically on transitional countries, many of the lessons may still be pertinent. For example, investment policies for development in an international context, and changing policy environments indicate that investment gaps are not issues limited to large multinational companies. Moreover acknowledgement of the value of intellectual properties and associated innovation can be key attributes to any developing economy.

“*Enterprise development.* Domestic enterprise development is a key transfer mechanism for the development benefits of investment to materialize. At the same time, especially for foreign investors, the presence of viable local enterprise is a crucial determinant for further investment and for partnerships...” [1, p.18].

UNCTAD have also produced a specific policy framework that emphasises the need for a holistic view [2]. Offering 6 checklists that range from optimising regulatory environments to enhancing entrepreneurship education (Area 3) – figure 1 [3]. The three-year developmental process highlighted two primary aspects that bear direct relation to our discussion here.

- The availability of entrepreneurship education
- The success of higher education institutions in enterprise-relevant research and in commercializing results of research

Area 3: Enhancing Entrepreneurship Education and Skills Development	
Policy objectives	
Policy objectives	Policy options
<ul style="list-style-type: none"> • Embed entrepreneurship in formal and informal education 	<ul style="list-style-type: none"> • Mainstream the development of entrepreneurship awareness and entrepreneurial behaviours starting from primary school level (e.g., risk taking, teamwork behaviours, ...) • Promote entrepreneurship through electives, extra curricular activities, career awareness seminars and visits to businesses at secondary school level • Support entrepreneurship courses, programmes and chairs at higher education institutions and universities • Promote vocational training and apprenticeship programmes • Promote and link up with entrepreneurship training centres
<ul style="list-style-type: none"> • Develop effective entrepreneurship curricula 	<ul style="list-style-type: none"> • Prepare basic entrepreneurial skills education material • Encourage tailored local material, case studies and role models • Foster interactive and on-line tools • Promote experiential and learning- by- doing methodologies
<ul style="list-style-type: none"> • Train teachers 	<ul style="list-style-type: none"> • Ensure teachers engage with the private sector and with entrepreneurs and support initiatives that bring entrepreneurs to educational establishments • Encourage entrepreneurship training for teachers • Promote entrepreneurship educators' networks
<ul style="list-style-type: none"> • Partner with the private sector 	<ul style="list-style-type: none"> • Encourage private sector sponsorship for entrepreneurship training and skill development • Link up business with entrepreneurship education networks • Develop mentoring programmes

Figure 1. – Policy objectives for Enhancing Entrepreneurship Education and Skills Development

The EU also takes a broad perspective when considering the issue of employability, for example their literature review by their Joint Research Centre does not just consider young people, but also considers older workers and migrants. The 'Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants' [4] notes that, amongst other issues, the very definition of employability remains the topic of debate, and this can cloud the issues.

"The simple dictionary definition of 'employability' is 'the quality of character of being employable'. More broadly, it can be conceptualised as 'gaining, sustaining and progressing in employment'." [5]

The latter definition implies that simply getting people into work is insufficient, and that a longer-term goal of gaining and sustaining levels of employment is a more appropriate measure, hence it is this perspective that drives our discussion. Other key factors discussed here will reappear as our text evolves, for example these include the need for a person-centred approach, flexibility and adaptability, innovative thinking and self-efficacy – the confidence to function within business related situations and contexts.

The World Economic Forum (WEF) sees mobility as a key issue, but acknowledges that before any discussion can start, the government of any country needs to be able to see where they currently stand, and the potential directions for development actual are [6]. They therefore call for countries to:

"Assess current and anticipate future skills shortages through strategic skills planning. Governments and industry associations should analyse capacity and productivity risks for each job type, such as mechanical engineers, and develop policies to mitigate anticipated shortfalls" [6]. WEF dedicate a special page on their website, and key themes such as the breadth of stakeholder engagement, especially between business and education [7].

The World Bank also highlight the need for strategies that address the potential mismatch between training and the ever changing environment, especially when it come to the value of current and quickly changing knowledge creation [8].

Thus we see from outset that maintaining a broader perspective is advantageous in the context of employability, and it is this perspective that drives International policy making and advice to Governments.

2.2. National (Macro) Government Level

Following the arguments above, all countries have strengths and weaknesses when it comes to the type and nature of employment opportunities in their countries. Concerns over 'brain drains' of the most talented students are common, whether they are from the rural regions to the main cities or from small countries to larger ones, and the Republic of Macedonia is no different in this context.

It therefore becomes important to map and understand labour movement and labour opportunities, and to map these to educational opportunities within the country. Moreover, Government needs to be aware of the latest labour restrictions, or lack of, within the European Community [9].

Mapping exercises will also enable a degree of 'forecast ability' to be developed, so that funding decisions can be strategically made, and with an eye towards future opportunities and labour / skills / social trends.

In order to understand the University / business / employment landscape, there is a clear need for an annual survey, with Universities self reporting on their Business and Community Interaction (see UK Higher Education Education-business Interaction Survey [10]). Universities can report on the number of businesses they engage with, how many businesses start up and how many survive after 3 years.

All of the above is reliant on a well-informed, educationally relevant, approach to teaching, learning and assessment strategy. Case studies and guidance from the European Commission [11] is continuously evolving and events such as Guarda Polytechnic's Conference for Enabling Teachers for Entrepreneurship [12] illustrate the need for dissemination of what to some, may appear to be unusual and potentially different methodologies. This requires centralized government support, and in the case of the UK, this is realised through the funding of the Higher Education Academy (HEA) and the Higher Education Quality Assurance Agency (QAA). For example, HEA provide specific national guidance on teaching for employability [13] and QAA provide quality-driven guidance for all UK Universities [14].

Initiatives such as the development of strategic partnerships and the enhancement of business university interaction through internships are other areas in which Government can support the development of business - university learning strategies. These in turn can be periodically reviewed, as per the UK's 'Wilson' [15] and 'Witty' reviews [16].

Finally, trade organisations and chambers of commerce can also be engaged with government support. The recent UK All Party Parliamentary Group for Micro Businesses 'An Education System Fit for an Entrepreneur' illustrates the way through which policy can be developed through enhanced understanding of what business needs are and how they may be met.

2.3. Regional / Local (Mezzo) University Level

As a result of growing concern about the employability levels of graduates in the UK, Dacre Pool and Sewell (2007) developed a framework for working with students in higher education for the UK's Higher Education Academy, in order to assist the UK University sector to develop their employability rates. This and other models can be found in the document 'Defining and Developing your approach to employability' [18] and through dissemination proceedings such as the HEA's employability conference [19]. Five essential components are considered to be degree subject knowledge; generic skills suited for a range of contexts; emotional intelligence; career development learning; and experience – of both work and life.

Hence it can be seen that only one component in this model is the degree topic itself. Further to these attributes, self-efficacy, self-confidence and self-esteem, developed through reflection, are considered to be extremely important. Labour market information, advice and guidance services can enable enhanced perspectives.

Employability is related to new business development, which in turn is related to innovation. It is widely acknowledged that innovation is often reliant on seeing beyond the norm, or perhaps in a university context, beyond your own discipline. This also has implications, as interdisciplinary and cross Faculty learning is often a rare occurrence, be it due to financial constraints or geographical locations, yet we need to address the need to look wider as opposed to simply looking deeper within the disciplines. This can only be achieved if University senior managers appreciate the limitations that such policies bring to the learning environments that they create.

However, against these understandings it must also be noted that not all academic staff wish to focus on student destination outcomes, but prefer more emphasis on academic attainment levels, which they are more accustomed to evaluating and testing [20]. These perceptions also relate to the evaluation of staff members, recruitment strategies and progression into senior roles. Thus a more balanced University sector is required to meet the demands of the 21st Century student. Education Ministries as far away as Taiwan [21] and the Association of American Universities and Colleges in America are well aware of the challenges these perspectives bring [22].

Understanding alumni, their developing roles in employed contexts can greatly assist this journey of discovery, hence more localised understandings as to where students find employment will offer great benefits. Moreover, how the student's learning has empowered them (or not) could also bring enhanced understanding to their own University and the sector as a whole. Career services also have a role to play here, as do quality enhancement panels and new course provision developers.

2.4. Micro / Faculty and Department Level

Much of the above discussion can inform the Faculty, department and even course level managers in the Universities. For example, maintaining a data base of alumni, engaging with them so they may return to their programs of study to act as role models / inspiring students to consider their personal career paths and the option to consider self-employment as a valuable careers choice, are all merit able outcomes. Alumni can be case studies, set student projects, support delivery and be involved in the assessment process. After the initial (and possibly funded) process has evolved, it should become self-perpetuating and the culture of self-learning should pervade the process, to the benefit of all.

Implementing a departmental action plan and capturing good practice requires broad stakeholder engagement, not just the views of the academic community. Therefore, specialised surveys relating to the courses and specialisms represented should be developed, so that the micro issues can inform careers services through specially designed surveys and the development of an archive of case studies that are pertinent to the type and nature of learning taking place.

Faculties and departments should actively provide opportunity's for inter-disciplinary networking, possibly using the delivery of generic information as a stimulus. By way of example intellectual property, branding, trade-marking and marketing skills could provide core activities that trigger inter departmental learning. Ideas competitions in addition to that of business plan competitions, for example developing ideas to make you more employable, could also offer considerable benefits.

Embedding employability in the curricula has to be undertaken with reference to the curricular context and the demands of the external social and or business environment. It is also important to ensure that enterprise and entrepreneurship are referenced together and not perceived as disparate elements.

2.5. Sub-Micro / Subject-course Level and Student – Family/Parents level

The lowest level that can help in increasing the employability among students and graduates, is maybe the most important. Our suggestion is that each subject/course should have direct impact on increasing students' employability skills. Key questions that each teacher/professor should ask about his/her course are:

- How my subject/course will increase student employability skills?
- What are the competences that will my student gain from my subject/course and will increase his/her chance to be more employable?
- What are the direct outcomes from my subject/course related to the working place and professional qualifications needed for that job?
- Do my students understand that their ideas have commercial value?
- What do my past students say and what did they value (or not value) about their education for employability?
- Do past students maintain contact and can they assist teachers and professors by extending their networks of business contacts?
- Can my course change direction in response to employer's needs and feedback?

Family is also one of the key cornerstones for early development of work/job related habits. Parents very often have key role for advising their children for choosing higher education establishment. However, these aspects are not the focus of this paper.

3. Conclusion

As the worldwide economic crisis appears to be passing, countries around the world have been pulling back on public investments in education and skills. In some cases the increased costs of education is being passed onto individuals through higher fees and on employers through cutbacks in public subsidy. Industries as diverse as tourism, oil, manufacturing or healthcare are looking to hire more skilled workers. Central to the understanding of where the jobs and growth of the future will come from is good intelligence about the labour market.

In that direction authors of this paper were main implementers of the project "Building capacities for better employability", financed by the UK Embassy in the Republic of Macedonia. The focus of the project was on the higher education system and its surroundings. One of the main outputs of the project is in this paper, which presents a methodology for closing the gap between competences of the students and recent graduates and labour market needs.

We structured the Methodology in four main levels with a number of institutions (actors) and activities (measures) related to them. Primarily, UK experience with 'employability issues' was used as a lens, although as best world-wide practices were also reviewed and considered.

The methodology is submitted for public debate to the main stakeholders (Universities, Ministry of Education and Science, Ministry of Labour and Social Affairs, Ministry of Economy, Chambers of commerce, Associations of employers, State Employment service agency, State statistical office, Board for accreditation and evaluation in higher education, etc.) in the Republic of Macedonia for further evaluation and improvement.

This is on-going research on one very “hot” topic. Potentials for further research are numerous and might include:

- Strengthening labour market intelligence,
- Integration of graduates tracking systems in university IT systems,
- Development of more entrepreneurial universities,
- Increasing capacities of the teaching staff,
- The global picture, and where are the opportunities (for both individuals and the Republic of Macedonia)?
- Sustainability - how can we ensure-long term success for both the economy and the environment?
- Research informed awareness of the agenda / opportunities for policy development

Acknowledgements

The authors would like to thank the UK Embassy in the Republic of Macedonia for financing the project “Building capacities for better employability” and for their support and encouragement during the realisation of the whole project. The authors express their sincere gratitude to the Ministry of Education and Science and Ministry of Labour and Social Policy for their full commitment to the aims of the project. Special thanks go to the all members of the Interagency board for their full dedication during the project implementation.

References list

- 1 UNCTAD: INVESTMENT POLICY FRAMEWORK FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaepcb2012d6_en.pdf 2014 March
- 2 UNCTAD: Entrepreneurship Policy Framework and Implementation Guidance http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Entrepreneurship/UNCTAD_Entrepreneurship_Policy_Framework.aspx 2014 March
- 3 UNCTAD: Enhancing Entrepreneurship Education and Skills Development <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Entrepreneurship/EPF-3.aspx> 2014 March
- 4 European Commission: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC75518.pdf> 2014 March
- 5 Ibid 11
- 6 World Economic Forum <http://www.weforum.org/news/world-economic-forum-report-calls-greater-talent-mobility-prevent-global-labour-crisis> 2014 March
- 7 World Economic Forum – Employment <http://www.weforum.org/issues/employment> 2014 March
- 8 World Bank: Skills & Employability <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:22595969~menuPK:7109795~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html> 2014 March
- 9 CESifo DICE Report 2011 <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Migration/Labour-Migration/dice-rep-free-mov-labour/fileBinary/dice-rep-free-mov-labour.pdf> 2014 March
- 10 HEFCE Higher education - business and community interaction survey <http://www.hefce.ac.uk/whatwedo/kes/measureke/hebci/> 2014 March

- 11** European Commission: Entrepreneurship Education: A Guide for Educators
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/education/entredu-manual-fv_en.pdf 2014 March
- 12** <http://www.ipg.pt/entrep2013/files/Proceedings%20book%20ENTENP%202013%20%20versao%20final%202.pdf>
- 13** The Higher Education Academy: Pedagogy for employability
http://www.heacademy.ac.uk/resources/detail/employability/pedagogy_for_employability_update_2012_2014 March
- 14** QAA: Enterprise and entrepreneurship guidance
<http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/enterprise-entrepreneurship-guidance.aspx> 2014 March
- 15** Wilson, T. A Review of Business-University Collaboration
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32383/12-610-wilson-review-business-university-collaboration.pdf 2014 March
- 16** Encouraging a British Invention Revolution: Sir Andrew Witty's Review of Universities and Growth
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/249720/bis-13-1241-encouraging-a-british-invention-revolution-andrew-witty-review-R1.pdf 2014 March
- 17** All-Party Parliamentary Group for Micro Businesses. An Education System fit for an Entrepreneur
http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/Final_Report_-_An_Education_System_Fit_for_an_Entrepreneur.pdf 2014 March
- 18** The Higher Education Academy. Defining and developing your approach to employability
http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/employability/Employability_framework.pdf 2014 March
- 19** The Higher Education Academy. Defining and developing your approach to employability 2013
http://www.heacademy.ac.uk/events/detail/2013/17_Oct_emp_conf 2014 March
- 20** Coiffait, Dawkins, Kirwan and Mann. Enterprise Education Report – Evaluating and testing
http://www.educationandemployers.org/media/16158/enterprise_education_-_value_and_direction__interim_report__2012_.pdf 2014 March
- 21** Ministry of Education, Republic of China (Taiwan). 21st Century University Education
<http://english.moe.gov.tw/ct.asp?xItem=315&ctNode=369&mp=2> 2014 March
- 22** Association of American Colleges and Universities. Changing Students, Faculty, and Institutions in the Twenty-First Century http://www.aacu.org/peerreview/pr-su10/pr-su10_changing.cfm 2014 March

ОЧЕКУВАЊА ВО ВРСКА СО РАБОТАТА НА МЛАДИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Мирјана Борота Поповска¹, Марија Топузовска Латковиќ²,
Васил Поповски³

¹Институт за социолошки и политичко-правни истражувања – УКИМ, Скопје,
Република Македонија, mborota@isppi.ukim.edu.mk

²Институт за социолошки и политичко-правни истражувања – УКИМ, Скопје,
Република Македонија, marija_t@isppi.ukim.edu.mk

³Економски институт – УКИМ Скопје, Република Македонија, vasil@ek-inst.ukim.edu.mk

Трудов се базира врз концептот за генерациски разлики, според кој младата македонска генерација ѝ припаѓа на Милениумската генерација или на Генерацијата Y, за која се верува дека поседува специфичен сет на вредности, ставови и карактеристики, според кој се разликува од останатите генерации кои се дел од актуелната работна сила. Од аспект на менаџментот на човековите ресурси, управувањето со различности е мошне значајно, па затоа трудов настојува да дојде до сознанија за очекувањата коишто ги имаат младите во Република Македонија од работата/работното место, главно преку утврдување на преференциите на младите кон секторот вработување, посакуваните карактеристики на работното место, бариерите во процесот на вработувањето, корисноста од формалното образование при пронаоѓањето работа, факторите коишто влијаат за вработување и прифаќање на определена работа, претприемачкиот дух на младите и мотивите/бариерите за започнување сопствен бизнис. Квантитативната анализа на резултатите е спроведена врз примерок составен од студентската популација во земјата.

Клучни зборови: Генерација Y / Милениумска генерација, генерациски разлики, млади во РМ, очекувања од работата.

1. Вовед

Младата македонска генерација (родени помеѓу 1981–1999 година) е дел од генерацијата позната во светски рамки како Генерација Y или Милениумска генерација, за која се верува дека поседува специфичен сет на вредности, ставови и однесувања, во однос на кои се разликува од другите генерации. Научната литература сугерира дека секоја генерација поседува уникатен сет на

Советување: Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?

МАНУ, Скопје, 2014

карактеристики и преференции кои се однесуваат на тенденциите поврзани со работниот живот [1]. Младата работна сила е од круцијално значење за иднината на економијата на една земја, па оттаму се поставува како мошне значајно прашањето како да се привлечат младите на определено работно место, но и како да се задржат на него. Одговорот на ваквото прашање им се наметнува како потреба на креаторите на политиките во државата, на образованите системи и на самите организации. Познавањето како да ѝ се пристапи на регрутацијата на младите од Милениумската генерација кои денес ја сочинуваат работната сила, може да им помогне на организациите да стекнат конкурентна предност. Свесноста дека постојат разлики меѓу генерациите ќе им овозможи на организациите да развијат соодветни стратегии за регрутирање, но исто така и соодветни системи за наградување, планови за обука и развој, работни распореди и механизми за задржување на младите.

2. Концептот за генерациските разлики и карактеристики на Милениумската генерација / Генерацијата Y поврзани со работата

Концептот за генерациски разлики е развиен од страна на Carl Mannheim [2]. Според него, за една генерациска група не е детерминирачка хронолошката возраст на луѓето и биолошките фактори, туку т.н. социјалната локација, преку местото на раѓање и социолошко-политичките настани коишто се случуваат во текот на животот на определена група, особено кога таа е на определена возраст. Од таквата социјална локација директно зависат „однесувањето, емоциите и размислувањето“ на една генерација [3]. Се претпоставува дека клучна возраст во која се развива припадноста кон определена генерација е почетокот на раната адолесценција заклучно со периодот до раните дваесетти години, или, поточно, периодот кога се формира идентитетот [4]. Според повеќемина автори, припадноста кон една генерација има определено влијание и врз очекувањата од работата кај припадниците на конкретната генерациска група, па затоа, од аспект на менаџментот на човекови ресурси, секоја генерација треба да се гледа како работна сила за која важат посебни карактеристики, очекувања и вредности.

Младите од Милениумската генерација или Генерацијата Y се сведоци на бројни општествени и економски трансформации, на драматични настани (како граѓански војни, терористички напади), на технолошки иновации (компјутери, мобилни телефони, интернет), како низ целиот свет, но исто така и конкретно во Република Македонија, па оттаму значително се разликуваат во однос на претходните генерации.

За младите од Милениумската генерација се верува дека „се амбициозни, полни со самодоворба, со високи очекувања, и мислат дека можат да го променат светот“ [5].

Чувството на сигурност кое го имаат припадниците на оваа генерација, а е добиено од силната инволвираност и заштита на нивните родители, им дозволува да помислат дека можат да постигнат сè, а и доколку не го направат тоа – секогаш ќе ја имаат поддршката на своите родители [6].

Генерацијата Y е една од најобразованите генерации досега, но истовремено и најмалку вработена, а како една од причините за тоа е фактот што светската економска криза настана во времето кога младите од оваа генерација достигнаа соодветна возраст за вработување. Но, и покрај ниската стапка на вработеност,

младите од оваа генерација имаат поголема почетна плата за разлика од претходните генерации, па затоа може да се каже дека нивното образование се исплати [7].

За да биде привлечна за вработување една организација, приоритет број еден за оваа генерација е можноста за брз кариерен развој, компетитивната плата е на второ место, а на трето место можноста за обука и развој, додека како најзначајни фактори за прифаќање на работата се посочуваат: можноста за личен развој, репутацијата на организацијата, работното место и почетната плата [8]. Според истото истражување, младите од Милениумската генерација како најатрактивни организации за вработување ги сметаат оние брендови на кои им се воодушевувале како потрошувачи, и во голема мера преферираат да работат во организации чии вредности се совпаѓаат со нивните индивидуални вредности, во спротивно не би се вработиле или би ја напуштиле таквата организација.

Сознанијата од досегашните истражувања [9] укажуваат дека припадниците на оваа генерација повеќе се заинтересирани за сопствената кариера отколку за организацијата во којашто работат, дека не се карактеризираат со лојалност кон организацијата, но можат да бидат лојални кон определени индивидуи (како претпоставениот), не се тимски играчи туку индивидуалци, и на честото менување на работните места гледаат како на предизвик. Подготвени се во поголема мера за разлика од останатите генерации да ги комбинираат работниот и приватниот живот. За нив е карактеристично мотото „work hard, play hard“ (работи напорно, играј напорно), но во период од неколку години, а потоа да следи одмор/стагнација. Припадниците на оваа генерација воопшто не се против напорна работа и не се мрзливи, единствено што очекуваат е за сработеното веднаш да бидат наградени. Сакаат да ја завршат работната задача подобро и побрзо од своите колеги, односно конкурентноста е во нивната природа.

Според Loyd [10], тие не се идентификуваат со организацијата во којашто работат, туку со самата работа. Исто така долгите работни часови за нив не значат поквалитетна работа и поголема посветеност кон работодавецот. Поради предноста којашто ја имаат во познавањето и управувањето со технологијата, сметаат дека можат да работат надвор од работното место и да продуцираат високи перформанси и квалитет. За нив традиционалниот контекст на работење, или типичниот канцелариски начин на работа, значи залудно потрошено време, поради честата интеракција на работното место. Оттаму, тие преферираат флексибилни работни аранжмани.

На припадниците на Милениумската генерација им е мошне битно да добијат фидбек од претпоставениот/менаџерот за сработеното и се волни да учат од повозрасните/поискусните колеги. Понатаму, мошне им е битно да се чувствуваат поврзани со организациските цели, односно да се чувствуваат значајно и корисно, сакаат да работат во организациска култура која ќе ги предизвикува да го даваат најдоброто од себе [11].

Генерацијата Y е многу разновидна група и поради тоа таа е многу толерантна кон останатите етнички групи. Работата и комуникацијата со луѓе надвор од својата етничка група е дел од секојдневието на оваа генерација. Исто така, нејзините припадници лесно се адаптираат и сакаат да се согласуваат и да соработуваат со припадниците на останатите/повозрасните генерации [12].

Во однос на преференциите за секторот за вработување, во погоре наведеното истражување [13], како и во повеќето студии, се добиваат податоци дека младата Милениумска генерација го преферира јавниот сектор, и покрај погоре досега

опишаните лични карактеристики и очекувања од работното место, кои повеќе се поврзуваат со начинот на работа во приватниот/бизнис сектор, како и со самовработувањето. Ваквиот став во голема мера може да се должи на несигурноста на работните места во приватниот сектор и немањето финансии за започнување сопствен бизнис, што секако е уште повеќе истакнато за време на економската криза, иако е неопходно да се измери и мотивацијата на младите за работа во јавниот сектор [14] (Public Service Motivation Theory) како интринзичен мотивациски фактор [15], за што засега не постојат конкретни научни сознанија во однос на Милениумската генерација.

3. Користена методологија

За трудов се употребени примарните податоци добиени од истражувањето [16] спроведено на репрезентативен примерок испитаници (N=1026), од младата популација во Република Македонија (на возраст од 15 до 29 години). Истражувањето е спроведено во периодот од септември до ноември 2013 година, од страна на истражувачки тим на Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања. За целите на конкретниот труд е креиран потпримерок составен од студентската популација (N=310). Од големиот обем на прашања од истражувачкиот инструмент/анкетниот прашалник се анализирани аспектите кои се поврзани со очекувањата на младите кон работата. За емпирискиот дел е употребен дескриптивен метод, при што податоците се анализирани главно на униваријантно ниво, преку општа дистрибуција на одговорите и аритметичка средина.

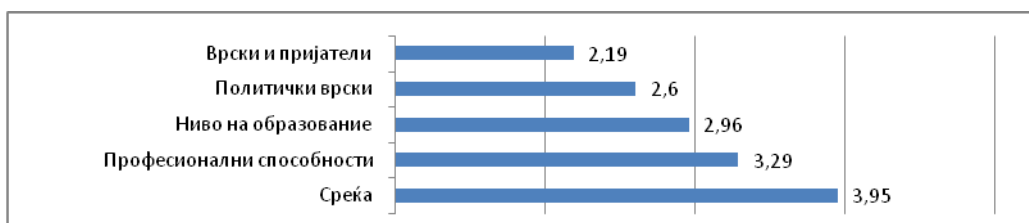
4. Резултати

Со цел да се испита локусот на контрола кај младите, подготвеноста за преземање ризик и вреднувањето на кариерата, претставени се одговорите во однос на неколку ставови кај младите (преку средните вредности од петтостепената Ликертова скала), па може да се забележи дека младите во голема мера се согласуваат дека „за да се постигне нешто во животот, треба да знаеш што сакаш“ (AD=4,37), што укажува на изразена самонасоченост, чувство за постигнување и внатрешен локус на контрола. Исто така, многу е ниска оцената за ставот „најпаметна работа во животот е да те раководат други и да се движеш според струјата“ (AD=1,72), што потврдува дека тие сакаат контролата врз сопствениот живот главно да ја имаат „во свои раце“. Но, истовремено е релативно висока вредноста за ставот „мора да се прифати судбината и сè што носи животот“ (AD=3,05), што значи дека младите делумно ги прифаќаат, односно се помируваат со определени (негативни, непријатни) ситуации/состојби во кои се наоѓаат во текот на животот, припишувајќи ѝ ги на „судбината“, како на нешто што е надвор од нивната контрола (виша сила). Дека младите го доживуваат времето во коешто живеат како несигурно, посочува и релативно високата вредност за ставот „нема смисла да се поставуваат цели во животот, бидејќи во денешно време ништо не е сигурно“ (AD=2,82). Кариерата им е битна, но не и најбитната работа во животот, ако се земе предвид вредноста AD=2,67 за ставот дека „фокусот треба да се стави на кариерата, сè друго е споредно“. Позитивен е податокот што младите немаат отпор кон преземањето ризик, според ниската вредност за ставот „кој ризикува, тој губи“ (AD=2,45).



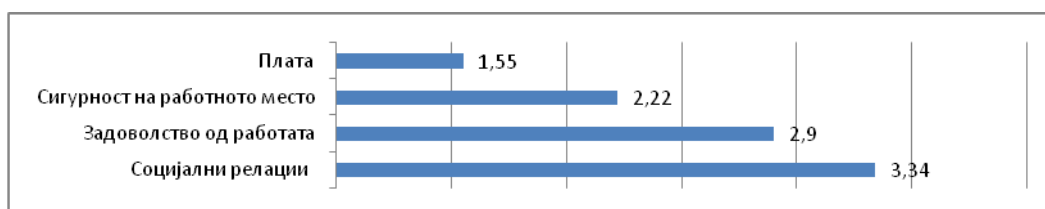
Слика 1. – Карактеристики на личноста на младите

Како фактори кои се најзначајни за наоѓање работа, младите ги рангираат следниве: на прво место – врските и пријателите; на второ место – политичките врски; на трето место – нивото на образование; на четврто место – професионалните способности; и на петто место – среќата. Резултатите се претставени преку средните вредности, при што најниската вредност ја означува прворангираната категорија, а највисоката – последната.



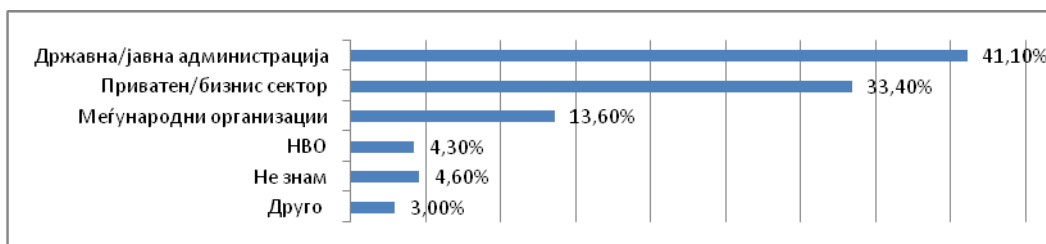
Слика 2. – Најзначајни фактори за наоѓање работа

Како фактори кои се значајни да се прифати определена работа, младите ги посочуваат: на прво место – платата; на второ место – сигурноста на работното место; на трето место – задоволството од работата; и на четврто место – социјалните релации. Резултатите се претставени преку средните вредности, при што најниската вредност ја означува прворангираната категорија, а највисоката – последната.



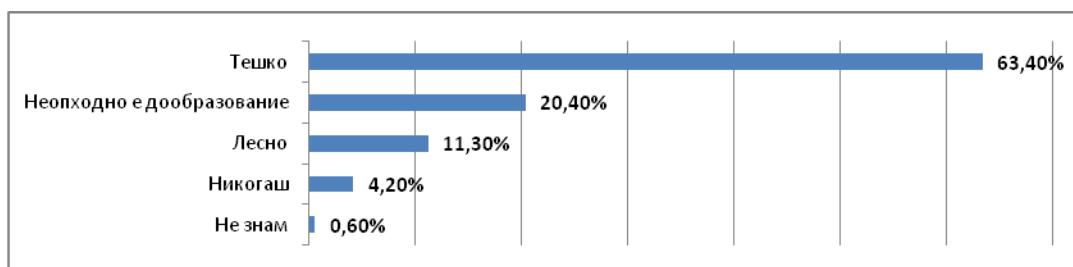
Слика 3. – Значајни фактори за прифаќање на работата

Во однос на преференциите за секторот на вработувањето, се потврдува приоритетот кој му се дава на државниот јавен сектор (41,10%), веднаш потоа како избор се посочува приватниот/бизнис сектор (33,40%); трета опција се меѓународните организации (13,60%) и на крајот невладиниот сектор (4,30%).



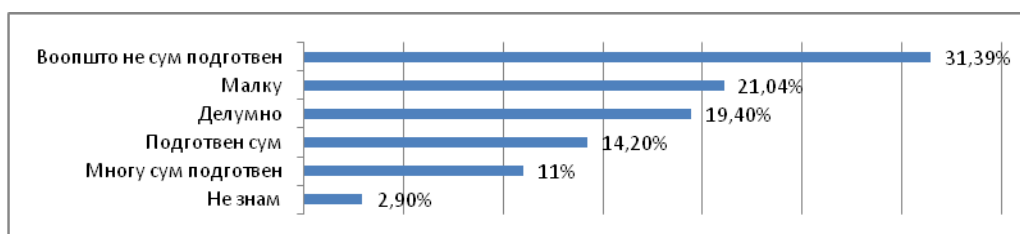
Слика 4. – Преференции за секторот на вработувањето

Поразителен е податокот дека дури 63,40% од студентите сметаат дека тешко ќе најдат работа со своето додипломско образование, 20,40% се убедени дека ќе им биде потребно дообразование, само 11,30% веруваат дека лесно ќе најдат работа по завршувањето на факултетот, а 4,20% мислат дека никогаш нема да најдат работа.



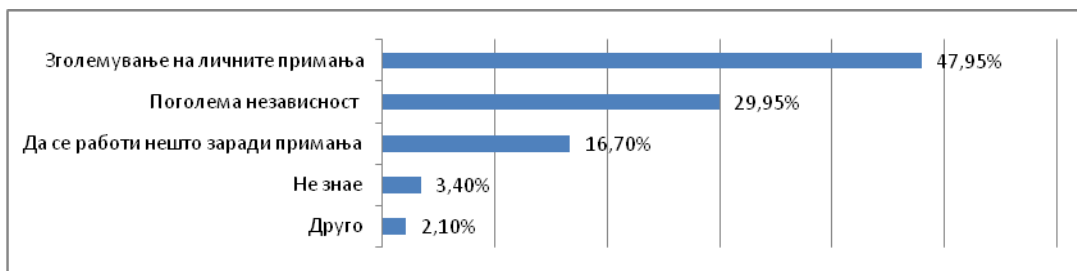
Слика 5. – Наоѓање работа по завршувањето на студиите

Иако во поголема мера младите/студентите не се чувствуваат подготвени за отворање сопствен бизнис, речиси половината од испитаниците (вкупно 44,90%) се подготвени, или барем размислуваат, да започнат свој бизнис.



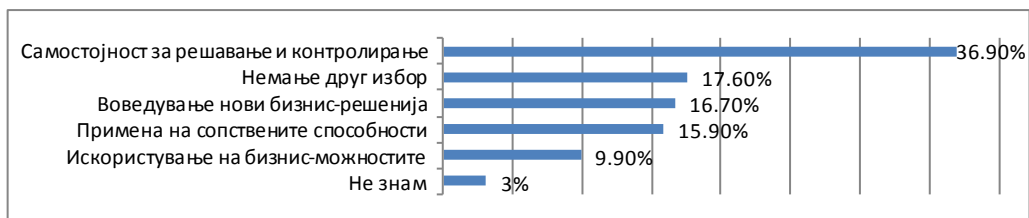
Слика 6. – Подготвеност за започнување сопствен бизнис

Како главен мотив за започнување сопствен бизнис, го посочуваат зголемувањето на личните примања (47,95%), потоа поголемата независност (29,95%), и на трето место потребата да се работи нешто заради примања (16,70%).



Слика 7. – Мотив за започнување сопствен бизнис

Како основна причина за отворање сопствен бизнис се посочува самостојноста за решавање и контролирање (36,90%), а дури потоа следат: немањето друг избор (17,60%), воведувањето нови бизнис-решенија (16,70%), искористувањето на бизнис-можностите (9,90%).



Слика 8. – Основна причина за започнување сопствен бизнис

5. Заклучок

Од сознанијата може да се констатира дека македонската млада (студентска) популација навистина поседува заеднички карактеристики со припадниците на Генерацијата Y/Милениумската генерација низ целиот свет, па така како главни заклучоци од трудов, во однос на очекувањата на младите кон работата, произлегуваат следниве:

- младите поседуваат внатрешен локус на контрола и сакаат да управуваат со својата иднина, но за негативните/непријатните случувања полесно им е да ѝ ги припишат на судбината, како на некаква виша сила;
- кариерата им е битна, но не и најбитна работа во животот;
- младите немаат отпор кон преземањето ризик;
- како најзначајни фактори за вработување, младите ги посочуваат: на прво место – врските и пријателите; на второ место – политичките врски; на трето место – нивото на образование; на четврто место – професионалните способности; и на петто место – среќата;
- како најзначајни фактори за прифаќање определена работа, младите ги вреднуваат: на прво место – платата; на второ место – сигурноста на работното место; на трето место – задоволството од работата; и на четврто место – социјалните релации;

- младите, во најголемиот дел, преферираат да се вработат во јавниот сектор, а на второ место е приватниот/бизнис сектор;
- дури 63% од младите сметаат дека тешко ќе најдат работа по завршувањето на студиите;
- половина од младите не би започнале сопствен бизнис, а половина се (многу или делумно) подготвени да започнат сопствен бизнис;
- како главен мотив за сопствен бизнис се посочува зголемувањето на личните примања, а како основна причина – самостојноста за решавање и контролирање.

За организациите се препорачува при регрутацијата за млади луѓе да понудат солидна почетна плата; сигурно работно место; јасно дефинирани, значајни и разновидни, предизвикувачки работни задачи; можности за кариерен развој; како и механизми за постигнување баланс помеѓу работниот и приватниот живот.

Образовните системи е неопходно да соработуваат со бизнис-секторот и своите образовни програми да ги адаптираат на потребите на компаниите, како и на своите студенти да им овозможат соодветна практика, односно влез во работниот свет.

Се препорачува на младите да им се овозможи финансиска помош и техничка поддршка за отворање сопствен бизнис.

Како препорака за следно истражување, произлегува потребата од мерење на мотивацијата за работа во јавниот сектор кај младите.

Листа на референции

- 1 Hill, R.P. Managing Across Generations in the 21st Century: Important Lessons from the Ivory Trenches, *Journal of Management Inquiry*. 2002: 11; 60-69
- 2 Mannheim, K.(1964) *Essays on the sociology of knowledge*, Routledge & Kegan Paul LTD, London, 3th ed., 276-320
- 3 Pilcher, J. Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy, *The British Journal of Sociology*. 1994: 45, 481–95
- 4 Cavalli, A. Generations and Value Orientations, *Social Compass*. 2004: 51(2): 155–68
- 5 <http://www.telegraph.co.uk/finance/personalfinance/?xml=/money/2007/11/29/cmgen29.xml> 2014 March
- 6 NAS Insights. Generation Y: The Millennials- Ready or not, here they come. 2006: 2-3
- 7 Taylor, P. & Keeter, S. *MILLENNIALS: A Portrait of Generation next*. Washington: Pew Research Center, 2010: 15-35
- 8 PwC. *Millennials at work: Reshaping the workplace*. 2010
- 9 Macleod, Alison. *Generation Y: Unlocking the talent of young managers*, London: Chartered Management Institute. 2008: 3
- 10 Lloyd, J. The Truth About Gen Y. *Marketing Magazine*. 2007: 112 -119
- 11 BSG Concours. *Engaging Today's Young Employees*. 2007
- 12 NAS Insights. Generation Y: The Millennials- Ready or not, here they come. 2006: 3-5
- 13 BSG Concours. *Engaging Today's Young Employees*. 2007
- 14 Perry, J. Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct, Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research & Theory (Transaction)*. 1996: 6 (1): 5-22
- 15 Brewer, G., Selden, S., and Facer, R. Individual Conceptions of Public Service Motivation. *Public Administration Review*. 2000: 60 (3): 254-264
- 16 Топузовска Латковиќ, М., Борота Поповска М., et al. (2013) *Студија за младите во Република Македонија 2013*. Скопје: Фондација Фридрих Еберт

ЗНАЕЊАТА И ВЕШТИНИТЕ НА СТУДЕНТИТЕ – ПРЕДУСЛОВ ЗА НИВНА ВРАБОТЛИВОСТ НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУД ВО ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА

*Марјан Ангелески¹, Димитар Николоски², Славица Роческа³,
Ѓорѓи Манчески⁴*

¹Економски факултет – Прилеп, „Ѓорче Петров“, 133, Прилеп, Р Македонија, e-mail: angeleskimarjan@gmail.com

²Економски факултет – Прилеп, „Ѓорче Петров“, 133, Прилеп, Р Македонија, e-mail: dimitar.nikoloski@uklo.edu.mk

³Економски факултет – Прилеп, „Ѓорче Петров“, 133, Прилеп, Р Македонија, e-mail: sroceska@t-home.mk

⁴Економски факултет – Прилеп, „Ѓорче Петров“, 133, Прилеп, Р Македонија, e-mail: gmanceski@t-home.mk

Процесот на транзиција во Југоисточна Европа предизвика големи промени во функционирањето на пазарите на труд што се манифестираат со зголемена невработеност, а особено со долгорочна невработеност. При тоа, еден од клучните проблеми претставува неусогласеноста меѓу потребните вештини за новосоздадените работни места и ефективните вештини што ги поседуваат работниците. Во вакви услови, високото образование се соочува со предизвикот да стане генератор на конкурентни и пазарно-ориентирани знаења и вештини со цел да овозможи поголема вработливост на студентите. Во овој труд се презентирани резултатите од емпириското истражување чија цел е да се утврдат ставовите на студентите во поглед на стекнатите теориски знаења и практични вештини и нивната применливост на пазарот на труд. Како резултат на тоа, формулирани се препораки за идните реформи во високообразовните системи што треба да обезбедат поголема усогласеност меѓу побарувачката и понудата на вештини на пазарот на труд, а со тоа и поголема вработливост на студентите.

Клучни зборови: *високо образование, вештини, пазар на труд, вработливост.*

1. Вовед

Изминатите две децении, земјите на Југоисточна Европа поминаа низ долг процес на транзиција којшто имаше длабоки импликации врз политичкиот, економскиот и општествениот живот. Почетната транзициска рецесија, меѓу другото, имаше изразени негативни ефекти и врз перформансите на пазарот на труд, што се манифестира преку високите стапки на невработеност. Искуството во речиси сите земји во транзиција, вклучувајќи ги и земјите на Југоисточна Европа, покажува дека креирањето нови работни места во приватниот сектор иницијално не беше доволно силно за да ја апсорбира масата отпуштени работници од реструктурираните државни компании. Во исто време, неусогласеноста меѓу барањата за вештини кај новосоздадените работни места и стекнатите вештини што ги поседуваат работниците претставуваа реален и суштински проблем. Почетната транзициска невработеност се разликува од другите видови невработеност според неколку аспекти и се карактеризира со сегментација на пазарот на труд, со зголемување на просечното време на траење на невработеноста и со ниска веројатност за вработување.

Во овие околности, високото образование во земјите на Југоисточна Европа се соочува со предизвикот да биде генератор на конкурентни вештини што се бараат на пазарот, со цел да промовира поголема вработливост на студентите. Во текот на дведеценискиот период на транзиција, сведоци сме на голем број промени во сферата на високото образование, насочени кон подобрување на квалитетот и кон усогласување со европските стандарди во оваа област. Овие промени предизвикаа пораст на бројот на јавни и приватни високообразовни институции и воведување на иновативни едукативни практики. Сепак, за да се постигне усогласеност со потребите на пазарот на труд, реформите во високото образование треба да бидат разгледувани во контекст на реформите на целокупниот образовен систем.

Имајќи ги предвид состојбите на пазарите на труд во земјите на Југоисточна Европа и тековните реформи на високообразовните системи, целта на овој труд е да ги анализира ставовите на студентите во поглед на стекнатите знаења и вештини што се релевантни за нивната вработливост. Затоа, најнапред ќе биде претставен контекстот на истражувањето преку анализа на карактеристиките на пазарите на труд во земјите на Југоисточна Европа и нивните високообразовни системи. Потоа, посебно внимание ќе биде посветено на оцената на ставовите на студентите во поглед на исполнување на претходните очекувања, на квалитетот на стекнатите теориски знаења и практични вештини, на подготовката за успешен трансфер од образование кон работа, како и на нивната перспектива на пазарот на труд. За таа цел е спроведено емпириско истражување врз примерок од студенти во два универзитетата во Југоисточна Европа, и тоа: Универзитетот „Св. Климент Охридски“ во Битола и „Александар Џувани“ од Елбасан. На крајот од трудов се поместени заклучните размислувања и препораки за идните реформи во високообразовните системи во земјите на Југоисточна Европа.

2. Контекст на истражувањето

Транзицискиот период, меѓу другото, имплицира длабоки и остри промени на пазарите на труд. Врз основа на макроекономската анализа, промените предизвикани на пазарот на труд произлегуваат од влијанието на неколку фактори, и

тоа: наследените услови, спроведените политики и/или други независни фактори. Генерално, транзициските реформи имаа негативни ефекти врз пазарите на труд манифестирани преку појавата на т.н. „транзициска невработеност“, којашто според своите карактеристики се разликуваше од другите типови невработеност [1]. Во доменот на пазарите на труд, процесот на транзиција, главно, беше поттикнат од: сопственичкото реструктурирање и секторската реалокација [2]. Овие процеси опфаќаа трансформација на државните фирми во приватни и реалокација на значителен дел од работната сила од индустријата и земјоделството кон растечкиот сектор на услужни дејности. Искуството на речиси сите земји во транзиција покажува дека создавањето нови работни места во приватниот сектор првично не беше доволно за да ја апсорбира слободната работната сила што се појави како резултат на реструктурираните државни фирми. Истовремено, како суштински проблем се појави неусогласеноста меѓу бараните вештини за новосоздадените работни места и вештините со коишто располагаа работниците [3]. Како резултат на тоа, пазарите на труд кај земјите во транзиција се одликуваа со мала динамичност и стагнантна невработеност, што водеше кон зголемување на долгорочната невработеност [4].

Земјите од Југоисточна Европа може да се издвојат како посебна група транзициски земји од аспект на промените што настанаа на пазарот на труд. Анализите покажуваат дека лошите перформанси во овој регион се резултат на влијанието на повеќе фактори, како што се: политичката нестабилност, високото ниво на корупција, застарената инфраструктура, неразвиените институционални капацитети, високите даноци, сивата економија итн. [5], [6], [7] и [8]. Сите овие фактори креираа неповолен макроекономски амбиент и го попречуваа натамошното подобрување на перформансите на пазарите на труд. Состојбата на пазарите на труд во земјите на Југоисточна Европа може да се сумира преку следниве карактеристики:

- одржливост на високи стапки на невработеност во текот на подолг временски период;
- изразена сегментација, што се манифестира со непропорционално зголемен ризик од невработеност кај определени сегменти како што се младите, жените и работниците со понизок степен на квалификации;
- доминантна застапеност на долгорочната невработеност, што укажува на потенцијална ерозија на човековиот капитал;
- изразена улога на алтернативни механизми за приспособување на пазарите на труд како што се: неактивност, вработување во неформален сектор и емиграција.

Во контекст на факторите што имаа значајно влијание врз движењето на пазарот на труд, секако се и расположливите вештини и знаења на работната сила. Евидентно е дека наследениот образовен систем не продуцираше профили на кадри според потребите на динамичното економско опкружување. Особено значајно е да се потенцира дека високото образование беше соочено со предизвикот да изврши радикални реформи во насока на дизајнирање на студиски програми коишто ќе понудат поатрактивни знаења и вештини што се приспособени на потребите на пазарите на труд. Како резултат на потпишувањето и прифаќањето на Болоњската декларација, направени се низа промени, чие темпо никогаш не било подинамично во историјата на реформи во системот на високото образование. Ваквите промени во голема мера беа условени и од развојот на новите технологии, од очекувањата на студентите, од растечката конкуренција и миграција на висококвалификуван кадар во глобални рамки [9]. Новонастанатите услови наметнаа приспособување на курикулумите на студиските програми и инкорпорирање нови наставни содржини од

областите што се релевантни за функционирање на конкурентна пазарна економија, како на пример претприемништвото, бизнисот и менаџментот, но и области што ги наметна современата динамика на економскиот развој во услови на глобализација [10]. Имајќи ги предвид ваквите промени, нужно се наметнува потребата за согледување на задоволството на студентите од стекнатите знаења и вештини и нивните перцепции за перспективите на пазарот на труд.

3. Емпириска оцена за ставовите на студентите

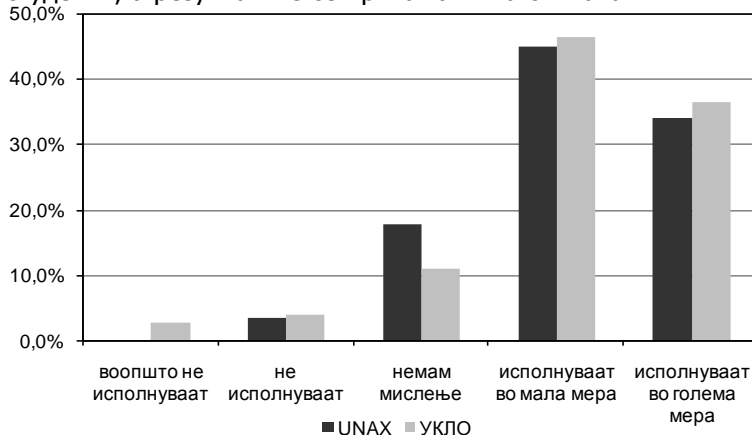
За да се испитаат ставовите на студентите во поглед на теориските знаења и практичните вештини што ги стекнуваат во текот на студирањето, но и да се оцени нивното задоволство од квалитетот, беше спроведено анкетно истражување. Истражувањето беше реализирано на репрезентативен примерок студенти во два универзитета: „Св. Климент Охридски“ од Битола (УКЛО), и „Александар Џувани“ од Елбасан, (UNAX). Во Универзитетот „Св. Климент Охридски“ од Битола беа анкетирани вкупно 578 студенти од шест различни факултети, и тоа: економски факултет, педагошки факултет, технички факултет, факултет за администрација и менаџмент на информатички системи, правен факултет и високата медицинска школа. На Универзитетот „Александар Џувани“ беа анкетирани вкупно 350 студенти од четири факултети: економски факултет, педагошки факултет, факултет за природни науки и факултет за хуманистички науки. Големината и структурата на примерокот според различни релевантни атрибути се презентирани во табелата 1.

Табела 1. – Големината и структурата на примерокот според различни атрибути

	Универзитет „Св. Климент Охридски“ (УКЛО)	Универзитет „Александар Џувани“ (UNAX)
Примерок	578	350
Циклус на студии		
додипломски	516 (89,27%)	295 (84,29%)
постдипломски	62 (10,73%)	55 (15,71%)
Година на студии		
1	227 (39,27%)	67 (19,14%)
2	91 (15,74%)	64 (18,29%)
3	139 (24,05%)	164 (46,86%)
4	121 (20,93%)	55 (15,71%)
Пол		
машки	218 (37,72%)	123 (35,14%)
женски	360 (62,28%)	227 (64,86%)
Место на живеење		
град	454 (78,55%)	259 (74,00%)
село	124 (21,45%)	91 (26,00%)

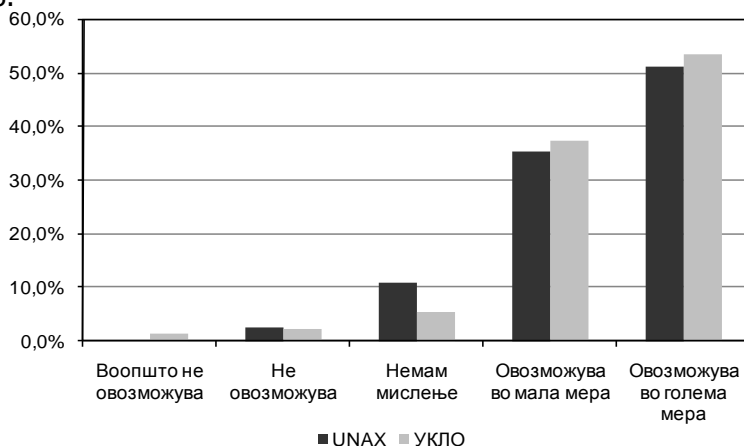
Од табелата 1 може да се заклучи дека и покрај тоа што големината на примерокот е различна, структурата е релативно блиска во однос на поголемиот број атрибути, како што се: степенот и годината на студии, полот и местото на живеење на анкетираниите студенти. Применетата методологија на испитување се состои од стандардни методи за статистичко заклучување за табели на контингенција. Исто така, применета е компаративната анализа со цел да се изведат корисни заклучоци и препораки при дизајнирањето на соодветни реформи во системот на високото образование во земјите на Југоисточна Европа.

Најнапред фокусот на емпириската анализа е ставен врз оценувањето на нивото на исполнувањето на очекувањата на студентите од аспект на стекнатите знаења за време на студирањето. Во тој поглед, 81,3% од испитаниците одговориле дека се исполнети нивните очекувања, а само 5,3% одговориле дека нивните очекувања не се исполнети, додека 13,4% од испитаните студенти немаат мислење по однос на ова прашање. Распределбата на одговорите покажува сличности меѓу македонските и албанските студенти, а резултатите се прикажани на сликата 1.

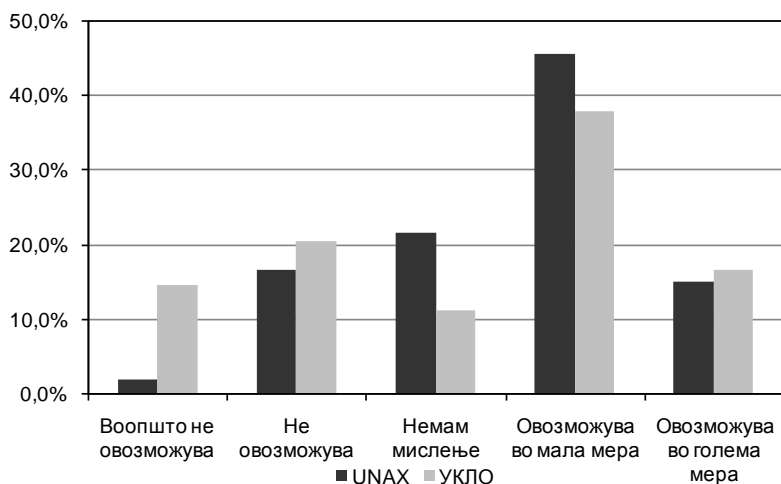


Слика 1. – Очекувања на студентите во однос на стекнатите знаења

Натаму беа оценети ставовите на студентите во однос на можностите за стекнување теориски знаења и практични вештини за време на студирањето. Во овој контекст, дури 89,2% од анкетираните студенти сметаат дека студиските програми им обезбедуваат солидни теориски знаења, а само 3,4% сметаат дека за време на студирањето не се стекнуваат со доволно теориски знаења. Од друга страна, пак, околу 56,5% од испитаниците одговориле дека нивните студиски програми обезбедуваат задоволително ниво на практични вештини, додека 28,5% сметаат дека во текот на студирањето не се стекнале со соодветни практични вештини. Само мал дел од околу 15% од испитаните студенти немаат мислење по однос на ова прашање. Задоволството на студентите од стекнатите теориски знаења е претставено на сликата 2, додека задоволството од понудените практични вештини е прикажано на сликата 3.



Слика 2. – Ставови на студентите за стекнатите теориски знаења



Слика 3. – Ставови на студентите за стекнатите практични вештини

Овие одговори упатуваат на фактот дека студентите во текот на студирањето добиваат многу повеќе теориски знаења отколку што стекнуваат практични вештини. Но, овие заклучоци не се однесуваат на сите полиња на студирање, бидејќи студентите од техничките и природните науки манифестираат поголемо задоволство во поглед на практичните знаења отколку студентите од општествените и хуманистичките науки. Во прилог на ова тврдење е и тестот за независност меѓу модалитетите на стекнувањето практични знаења и факултетот на којшто припаѓаат студентите ($\chi^2 = 172,41$; $df = 36$; $p < 0,0001$). Имено, на ниво на значајност $\alpha = 5\%$, заклучуваме дека треба да се отфрли нултата хипотеза, односно нивото на стекнување практични знаења во голема мера зависи од типот на факултетот. Но, од друга страна, пак, студентите што добиваат поголеми теориски знаења, стекнуваат и поголеми практични вештини. Тоа може да се заклучи и од тестот за независност меѓу модалитетите на индикаторите што ги мерат теориските, односно практичните знаења. Имено, на ниво на значајност $\alpha = 5\%$ се отфрла нултата хипотеза на независност ($\chi^2 = 130,63$; $df = 16$; $p < 0,0001$).

Во однос на прашањето за перспективите на пазарот на труд по завршувањето на студиите, дури 25,9% од вкупниот број испитаници немаат одговор по однос на ова прашање. Добиените резултати покажуваат дека повеќе од двојно е поголем процентот на студенти без мислење во Абанија отколку во Република Македонија. Индикативно е тоа што 18% од студентите во перспектива се гледаат себеси како невработени. Исто така, многу е поголем процентот на студенти од Република Македонија што себеси се гледаат како самовработени (21,9%) споредено со студентите од Албанија (5,1%) (табелата 2).

Интересен е податокот што дури 76,8% од испитаниците одговориле дека ќе го продолжат своето образование и по завршувањето на студиите од прв циклус. Речиси идентични се одговорите и на македонските и на албанските студенти (табелата 3). Тоа може да се заклучи и од тестот на независност, т.е. дека на ниво на значајност од 5% треба да се прифати нултата хипотеза за независност меѓу модалитетите и припадноста на студентите на универзитетот ($\chi^2 = 3,457$; $df = 2$; $p < 0,178$). Овие одговори кореспондираат и со фактот што

голем дел од анкетираниите студенти или себеси се гледаат невработени, или, пак немаат изградено мислење по однос на прашањето за вработување по завршувањето на студиите.

Табела 2. – Перспектива на пазарот на труд по завршувањето на студиите

	Невработен	Само-вработен	Немам мислење	Вработен на структурата кај работодавец	Вработен на друга струка кај работодавец	Вкупно
UNAX (%)	61 17,4%	18 5,1%	134 38,3%	106 30,3%	31 8,9%	350 100,0%
УКЛО (%)	105 18,4%	125 21,9%	104 18,2%	183 32,1%	53 9,3%	570 100,0%
Вкупно (%)	166 18,0%	143 15,5%	238 25,9%	289 31,4%	84 9,1%	920 100,0%

Извор: Пресметка на авторите

Табела 3. – Амбиции за продолжување на образованието по завршувањето на студиите

	Не	Да, во истата струка	Да, но во друга струка	Вкупно
UNAX (%)	79 22,6%	201 57,4%	70 20,0%	350 100,0%
УКЛО (%)	134 23,5%	349 61,2%	87 15,3%	570 100,0%
Вкупно (%)	213 23,2%	550 59,8%	157 17,1%	920 100,0%

Извор: Пресметка на авторите

4. Заклучоци и препораки

Квалитетот на високото образование претставува тема што континуирано предизвикува внимание, како од страна на академските кругови, така и од страна на донесувачите на одлуки. Тековните реформи во системите на високо образование во земјите на Југоисточна Европа ја наметнаа потребата за евалвација на нивната ефикасност. Во овој труд е направен обид ваквата оценка да се направи преку согледувањето на ставовите на студентите во поглед на квалитетот на стекнатите теориски знаења и практични вештини. Врз основа на анализата спроведена врз примерок од студенти во два универзитетата од земјите на Југоисточна Европа, може да се заклучи дека студиските програми, генерално, ги исполнуваат очекувањата на студентите и дека тие во поголема мера се задоволни од стекнатите теориски знаења отколку од практичните вештини. Покрај тоа, постои изразена неизвесност и песимизам во поглед на идните перспективи на пазарите на труд, што може да се смета како една од причините за продолжување на образованието по завршувањето на студиите.

Резултатите од реализираното истражување несомнено потврдуваат дека вработливоста на младите во голема мера е детерминирана од видот на стекнатите знаења и вештини, како и од нивната кореспондентност со потребите и барањата на пазарот на труд. Добиените сознанија јасно укажуваат на потребата од динамично

преструктурирање на студиските програми и нивно редицајнирање според спецификите и потребите наметнати од современиот економски развој, којшто сè повеќе се темели на примената на софистицирани знаења и вештини, од една страна, и на диверзифицирана понуда на стручни профили, од друга страна. Во овој контекст реформите во иднина би требало да опфатат:

- креирање на флексибилни курикулуми и поголема застапеност на курсевите што ќе ги развиваат креативноста и претприемачките знаења на студентите;
- промена на традиционалните пристапи и методи на учење и примена на методи за пренесување на практичните знаења;
- поголема вклученост на претставници од бизнис-секторот и успешни претприемачи во едукативниот процес и во пренесувањето на искусственото знаење;
- воведување стимулативни мерки (награди) за успешни претприемачки идеи понудени од студенти;
- развој на студентски центри за претприемништво и иновативност;
- финансиска помош и примена на други мерки за поттикнување на самовработување на студентите;
- вклучување на студентите во конкретни проекти и активности на компаниите со сопствени предлози, решенија и идеи;
- поттикнување на претприемачкиот дух, самодовербата и мотивацијата за преземање претприемачки иницијативи.

Ваквиот приод ќе овозможи стеснување на опсегот на дефицитарни вештини што се бараат на пазарот на труд и ќе влијае за пораст на вработеноста. Истовремено, стекнатите вештини ќе придонесат за зголемена ефикасност во извршувањето на професионалните обврски и задачи со директни позитивни импликации врз вкупниот социо-економски развој.

Листа на референции

- 1 Mickiewicz, T. and Bell, J. Unemployment in transition – restructuring and labour markets in Central Europe, Harwood Academic Publishers, 2000.
- 2 Blanchard, O. The Economics of Post-Communist Transition, Clarendon Press Oxford, 1997.
- 3 Svejnar, J. Labour Market Flexibility in Central and East Europe, William Davidson Working Paper, No. 496, 2002.
- 4 Cazes, S. and Nesporova, A. (2003) "Labour Markets in Transition, Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe", International Labour Office, Geneva.
- 5 Minassian, G. (2002) "The Economic Environment in Albania, Bulgaria, Macedonia FYR, and Greece, A Cross-Country Study", Eastern European Economics, 40(4): 45–82.
- 6 Köse, S. and Karadeniz, O. (2004) "Coping with Unemployment in the West Balkans: A Comparative Analysis with Respect to Central and East European Countries", South-East Europe Review, 4(2004): 21–40.
- 7 Micevska, M. (2008) "The Labour Market in Macedonia: A Labour Demand Analysis", LABOUR, 22(2): 345–368.
- 8 Arandarenko, M. (2011) "The Serbian labour market – trends, institutions and policies", Faculty of economics-Belgrade.
- 9 World University Service Higher education in South Eastern Europe, University – Economy partnership for Enhancing Knowledge Transfer, 2010.
- 10 EACEA reports for Higher Education System in Albania, Bosnia and Herzegovina, Serbia, Macedonia, Kosovo, Montenegro, 2012.

ВРАБОТЛИВОСТА НА СТУДЕНТИТЕ И ДИПЛОМЦИТЕ И ПРОБЛЕМОТ СО ОДЛИВОТ НА МОЗОЦИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Доц. д-р Љупчо Ефтимов¹

¹Економски факултет – Скопје, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, Бул. Гоце Делчев 9В, 1000 Скопје, Република Македонија, e-mail: eftimov@eccf.ukim.edu.mk

Република Македонија оваа година навршува една деценија од потпишувањето на Болоњската декларација. Не сомневајќи се во своите европски аспирации, јасно и без двоумење презема голем број на реформи во високото образование кои со текот на времето требаше да обезбедат негова компатибилност со останатите европски образовни системи, но и успешно задоволување на новите потреби на пазарот на работна сила.

Една деценија континуирани реформи е прилично долг период после кој е ред да се направи еден пресек и детална анализа на планираното и постигнатото.

Со цел да се обезбедат емпириски податоци за постигнатите резултати од овие комплексни реформи, спроведена е сеопфатна студија на македонскиот високообразовен систем со посебен фокус на вработливоста на студентите и дипломците како една од најважните Болоњски цели.

За потребите на таа студија, покрај официјалните статистички податоци, спроведено е емпириско истражување на 981 студент од македонските државни и приватни универзитети. Истражувањето и покрај релативно големиот број на позитивни резултати, за жал, откри и некои неповолни трендови, како што се зголемување на процентот на невработени лица со високо образование во вкупниот број на невработени и одлив на мозоци. На крајот на овој труд се претставени некои потенцијални решенија за превенирање на одливот на мозоци и зголемување на вработливоста на студентите и дипломците.

Клучни зборови: *високо образование, реформи, практично искуство, (не)вработеност, одлив на мозоци, потенцијални решенија.*

1. Современите реформи во високото образование во Република Македонија

Во последниве две децении во Р Македонија, а и во светот воопшто, се случила голем број промени кои несомнено наметнаа големи предизвици. Паралелно со политичката и економската трансформација на државата по нејзиното осамостојување, под силното влијание на светските процеси на глобализација, се случи отворање на границите, зголемување на мобилноста на луѓето, силна динамика на промените, брз развој на техниката и технологијата, со посебен акцент врз информатичката технологија. Сите тие промени ја наметнаа потребата од целосно реструктурирање на македонското општество.

И високото образование не беше имуно на овие случувања. Општествените промени несомнено бараа и негово приспособување на новосоздадените предизвици во опкружувањето. Пред универзитетите се поставуваа нови, поинакви барања, со што тие добија нова, далеку понагласена улога од дотогашната. Се бараа нови знаења, се бараше критичко размислување, се бараше создавање претприемачка свест и култура кај студентите, се бараше нивно вооружување со современи вештини, флексибилност и способност да се носат со идните промени. Од нив се очекуваше да понудат решенија за тековните проблеми, да ги предвидат идните предизвици, да развијат иновативни решенија и модели на образование кои ќе му осигурат континуиран општествен развој на општеството во вистинска насока.

Тоа ја наметна потребата за донесување нова мисија и визија за високото образование, нови стратемиски цели, дизајнирање нова структурна и организациска поставеност на универзитетите, нови наставни програми, нови методологии за следење на квалитетот во работењето, или нивна нова редизајнирана улога во општеството.

Ова беше неопходно во Р Македонија за да ја заземе високото образование својата улога во обезбедувањето на фундаменталната стабилност на националната економија, за поттикнување на економскиот раст и за зајакнување на конкуритивноста на јавниот и приватниот сектор, за создавање ефикасна легислатива и практикување на високи стандарди и вредности [1, стр.17].

Внатрешните процеси на трансформацијата, како и предизвиците на економски, политички, културен, еколошки и безбедносен план, бараа поблиска меѓународна соработка меѓу државите во решавањето на сличните, односно заедничките проблеми, што несомнено упатуваше на потреба за компатибилност и на образовните системи или за брза образовна глобализација.

Република Македонија, без сомневање, во своите европски аспирации и европската иднина, јасно и без двоумење зачекори по патот кон реформите во високото образование, кои ќе ја овозможат таквата компатибилност со останатите европски образовни системи, но и со новите потреби на пазарот на работна сила.

2. Болоњскиот процес во Република Македонија

Иако Република Македонија формално пристапи кон Болоњскиот процес во 2003 година, неколку години пред тоа таа презеде некои чекори за побрзо приспособување на македонскиот образовен систем кон европските системи, како на пример обврската на универзитетите да пристапат кон воведувањето на ЕКТС системот и кон дизајнирање на наставните програми според принципите од Болоња.

Воедно, во правец на јакнење на приватната иницијатива, се дозволи и отворање на приватни факултети и универзитети на домашна или на странска иницијатива.

Реализацијата на Болоњските цели во Република Македонија, почитувајќи ги националните културни вредности и особености на постојниот високообразовен систем, покрај зголемената ефикасност во студирањето, поголемата мобилност на студентите и академскиот кадар, подобрениот квалитет на образовниот процес и поактивната улога на студентите во обезбедувањето квалитет, можеби најважно од сè требаше да овозможи и подобра образовна структура на населението и зголемување на можноста за вработување на дипломираниот кадар на националниот и на европскиот пазар на труд [1, стр.265].

Република Македонија оваа година наврши точно една деценија од потпишувањето на Болоњската декларација. Голем дел од реформите кои произлегоа од неа беа сложени, непријатни и долготрајни, но, колку и да беа тешки за спроведување, секогаш се опстојуваше на реформскиот курс, имајќи ги предвид бенефитите што требаше да се остварат со нив.

Една деценија континуирани реформи е прилично долг период по кој е ред и очекувано да се направи еден пресек и детална анализа на планираното и постигнатото, на очекуваното и реализираното. И досега се правени определени обиди за анализа на резултатите од Болоњскиот процес во Р Македонија, но, најчесто, тоа се или истражувања на конкретни и специфични аспекти од реформите, како на пример, имплементацијата на ЕКТС [2], ефектите од дисперзираните студии [3], академската и студентската мобилност [4], или се покомплексни анализи, но се изведени одамна, како, на пример, анализата на капацитетите за добро управување во образованието [5], или поврзување на високото образование со пазарот на труд [6]. Она што недостасуваше е токму едно истражување за ефектите од реформите во високото образование во делот на ефикасноста на студирањето и вработливоста на дипломираните студенти и евентуалните промени во образовната структура на населението.

3. Истражување

Мотивирани од ваквата состојба, пристапивме кон истражување и анализа на моменталната состојба во високото образование во Р Македонија и постигнатите резултати од еднодецениските реформски процеси. За таа цел, покрај тоа што користевме официјални податоци од државните институции, спроведовме и сопствено истражување на 981 студент од државните или приватните универзитети во државава. Истражувањето беше спроведено во периодот од 26.03.2012 до 21.05.2012 година, со помош на анкетен прашалник. За креирање, лансирање и техничка поддршка при спроведувањето на истражувањето, беше користен бесплатниот софтвер KwikSurveys. При неговото креирање се имаа предвид искуствата на веќе докажани авторитети во делот на ваквиот тип истражувања, како и на повеќе слични истражувања спроведени во соседните, но и во некои подалечни европски земји. Овие 981 испитаници (кои се на својата претпоследна, односно последна година од студирањето, или се штотуку дипломирани, но не подолго од една година), сочинуваат 2,6% од вкупната студентска популација која спаѓа во некоја од овие категории, што дефинитивно го потврдува фактот дека ова истражување е прилично репрезентативно и веродостојно (види го Прилогот).

4. Резултати од истражувањето

4.1. Високообразовани кадри во Република Македонија

Во овој момент, учеството на високообразованите кадри во работната сила на Република Македонија изнесува 18,9%. Треба да се нагласи дека овој процент од 2003 година до денес бележи тенденција на постојан пораст, а со оглед на случувањата во образованието, се очекува овој тренд да остане непроменет и во блиска иднина (види ја табелата 1 во Прилогот).

Сепак, овој процент на високообразовани кадри од активното население во Р Македонија, во споредба со поразвиените земји од Европа, но и со земјите од нашето соседство, е на релативно ниско ниво. Само за споредба, околу 37% од лицата на возраст од 30 до 34 години во ЕУ имаат универзитетска диплома или нејзин еквивалент, 40% во САД и над 50% во Јапонија [7, стр.12]. Во Р Македонија тој процент изнесува 22,3% (види ја табелата 2 во Прилогот).

Како позитивен тренд кој оди во насока на подобрување на ваквата незавидна состојба е континуираното зголемување на бројот на студентите од година во година, кој во овој момент изнесува приближно 56 906 студенти, следено со зголемување на бројот на високообразовни институции (139 приватни и државни) и со зголемување на бројот на наставници – 2 207 (види ја табелата 3 во Прилогот).

Високото образование во Р Македонија, од привилегија на малкумина, стана право на секој. Последниве години сè повеќе млади лица решаваат да се запишат на факултет. Според податоците од Министерството за образование и наука на Р Македонија, во 2010 год. дури 96,5% од матурантите се запишале на факултет (за разлика од 85% во 2008 год., 64% во 2007 и 42% во 2006 год.) [8].

И нашето истражување потврди дека поголемиот број млади лица во образованието гледаат пасош за подобро утре. На прашањето дали по дипломирањето планираат да ги продолжат своите студии на постдипломски и докторски студии, дури 65,4% од студентите одговориле потврдно, 24,2% од нив сè уште не знаат, а само 10,4% одговориле негативно (види ја сликата 1 – Прилог).

Но, би било премногу наивно тука да ја запреме анализата и да заклучиме дека работите на овој план одат во вистинската насока. За таа цел се обидовме да ги идентификуваме клучните причини за ваквиот тренд, па како резултат на нашата анализа дојдовме до следниов заклучок: Веројатно повеќето млади тоа примарно го прават поради желбата за своја образовна надградба, но голем број од нив во уписот на факултет, или во продолжувањето на образованието на втор или трет циклус на студии, гледаат привремено прибежиште од невработеноста која е хронична болка на македонското општество. Со ова тие го одлагаат процесот на барање работа и се обидуваат да ги зголемат шансите за вработување во иднина. Се разбира, не треба да се занемари и влијанието на агресивните медиумски кампањи на Владата на Р Македонија во кои се пропагираат бенефитите од високото образование, како и од отворањето нови универзитети, факултети и голем број дисперзирани студии во места кои досега не биле универзитетски центри.

Воедно, уште еден мошне значаен детал кој постојано се наметнуваше и го окупира нашето внимание во анализата, е фактот што зголемувањето на учеството на лица со универзитетска диплома во вкупното активно население може да се зголемува и на страната на вработените лица (што секако е добра и посакувана опција), но и на страната на невработените лица (што е дефинитивно непопуларен и

најмалку посакуван тренд за секое општество). За таа цел, нашиот интерес го насочивме кон подетална анализа на секој од овие поединечни аспекти.

Прво, пристапиме кон анализа на учеството на вработените лица со високо образование во вкупната вработеност на Р Македонија, и тоа за периодот 2008–2013 година и кон споредба со состојбата на овој план во 2003 година, како година во која официјално пристапиме на Болоњскиот процес (види ја табелата 4). Како што може да се види од податоците, бројот на вработени со високо образование бележи континуиран пораст и во споредба со состојбата од 2003 година е речиси двојно зголемен. И процентот на лица со високо образование во вкупното вработено население бележи пораст, од 13,8% во 2003 година, на 21,1% во 2012 година, што секако е добар тренд.

Но, загрижувачки е фактот што паралелно со овој тренд, истовремено се случува и трендот на пораст на процентот на невработени лица со високо образование во вкупната невработеност од 7,8% во 2008 година на 15,1% во III тримесечје во 2013 година, што е прилично загрижувачка тенденција (види ја табелата 5 во Прилогот). Само за споредба, тој процент во 2003 година изнесувал одвај 5,6%.

Уште поалармантен е податокот дека повеќе од половината од овие 41 509 невработени лица со високо образование се долгорочно невработени, односно бараат работа 1 или повеќе години. Колку подолго овие лица бараат работа, толку повеќе се зголемува ризикот за нивно вклучување на пазарот на работна сила пред сè поради застарување на стекнатите знаења и квалификации, но и поради фактот што овие лица немаат никакво работно искуство, на кое сè почесто инсистираат работодавците во своите огласи за вработување. Воедно, како поминува времето, се зголемува и нивната возраст, што ги прави уште понеконкурентни во однос на новите високообразовани кадри на пазарот на работна сила.

На крајот, постои реален ризик тие воопшто да не се вклучат на пазарот на работна сила, или пак да бидат принудени да се задоволат со работни места за кои не е задолжително високо образование, па нивните инвестиции во образованието да останат залудни [6, стр.25].

И мислењето на студентите кореспондира со општата состојба која владее на пазарот на работна сила. На прашањето колку се задоволни од можностите за вработување по дипломирањето, најголемиот дел, или приближно 47%, од студентите-испитаници одговориле дека се незадоволни, 25% од нив одговориле дека се делумно задоволни, а околу 28% искажале задоволство од можностите кои им се нудат за вработување (види ја табелата 6 во Прилогот).

Според студентите, најважни причини за недоволните можности за вработување се: лошата состојба на пазарот на работна сила (58,5%), немањето практично искуство (23,5%) и несоодветните знаења и обука стекнати низ студирањето (4%) (види ја табелата 7 во Прилогот).

Чувствуваме потреба да апелираме до надлежните државни органи сериозно да пристапат кон испитување на причините за ваквата негативна состојба. Од круцијално значење е да се утврди дали ваквата тенденција е резултат на сè поголемиот број (дипломирани) студенти во државата, на замената на квалитетот со квантитет во образованието, на анемичната апсорпциона моќ на пазарот на работна сила, или пак на несовпаѓањето на видот и бројот на кадри и/или на нивните вештини и способности кои ги генерираат високообразовните институции во однос на реалните потреби на пазарот на работна сила.

Доколку не се преземат брзи, системски и решителни мерки за подобрување на ваквите неповолни состојби на македонскиот пазар на работна сила, и за совладување на долгорочната невработеност на високообразованите кадри во Македонија, ќе се соочиме со уште поголем ризик и со непроценлива загуба како за државата, така и за поединечните семејства. Имено, поголем дел од високообразованите кадри, во надеж дека во блиска иднина ќе се подобрат можностите за вработување и во обид да ги подобрат сопствените шанси, ќе го одложат моменталното барање работа и ќе се насочат кон продолжување на своето образование на постдипломски студии, што впрочем го покажаа и резултатите од нашето истражување. Но, доколку и по завршувањето на овие студии (кои траат релативно краток период – недоволен за позначајни промени на страната на побарувачката на работна сила) се соочат со истата неповолна ситуација, прво ќе настане големо разочарување, кое доколку трае доволно долго на крајот ќе резултира со една од двете (подеднакво лоши) алтернативи: првата е да прифатат лошо платени и бесперспективни работни места за кои воопшто не е потребно високо образование (феномен познат како brain waste), или втората алтернатива е трајно иселување на овие кадри од државава во други земји во потрага по пристоен живот (brain drain).

4.2. Проблемот на Brain Drain во Република Македонија

Трајната и масовна емиграција на високообразовани и стручни лица од земјава во странство, позната како одлив на мозоци (brain drain), е крајно негативна појава, односно загуба на најзначајната и највитална работна сила која треба да претставува столб на идниот општествен и економски развој и просперитет на секоја земја. Миграцијата на високообразованата работна сила е вообичаена појава за речиси сите земји во светот и со процесот на глобализација таа ќе станува сè поизразена, но, сепак, од круцијално значење е нејзиниот интензитет, односно нето ефектот кој се остварува за секоја земја одделно.

За жал, моменталната состојба во Р Македонија на овој план е крајно незавидна. Според истражувањето на Светскиот економски форум презентирано во Извештајот за глобална конкурентност за 2010/2011 година за степенот на одлив на мозоци со кој се соочуваат земјите во светот, Македонија се наоѓа на ниското 126 место од 139 земји во светот опфатени со ова истражување, што укажува на нејзината (не)успешност да ги задржи поголемиот број високообразовани и талентирани лица во земјава [9, стр.451].

Најчестите причини за емиграција на високообразованите и стручни лица од Македонија можат да се поделат во три групи [10, стр.1]:

- 1) Политички и општествени причини (политички и безбедносни ризици, низок степен на економскиот развој, висока стапка на невработеност, долгогодишен процес на транзиција, предолга статус кво ситуација на државата во евроатланските интегративни процеси, недовољно, односно неколкукратно пониско издвојување од буџетот на државата за истражување и развој од европскиот просек, почитување на академските права и слободи, политичка дискриминација, нетранспарентност при вработувањата, процес на елитизација во образованието);
- 2) Материјални причини (низок животен стандард, егзистенцијални проблеми, релативно ниски плати);

3) Професионални причини (недостапност на современа опрема и литература, ограничена можност за присуство на симпозиуми и конференции, низок степен на научна продукција, многу бавен начин на напредување и голема зависност од менторот, несигурност на работните места, научна изолираност, ограничена можност за професионална реализација, недоволно можности за стручно образование и усовршување, недоволно стимулативни работни услови).

Врз основа на голем број емпириски истражувања спроведени во земјите од соседството, но и во поширокиот регион, може да се заклучи дека и покрај големото незадоволство што го предизвикуваат лошите материјални услови (плата и нерешени egzистенцијални услови) кај интелектуалците, сепак, како најкритични push фактори или главни мотиви за заминување во странство, пред економските, се општествениот третман на науката, потоа условите за работа и организацијата на научно-истражувачките процеси.

4.3. Потенцијални решенија за претворање на *Brain Drain* во *Brain Gain* и максимално искористување на *Brain Circulation* во Република Македонија

Дека знаењето и образованието се најважниот капитал во кој е најисплатливо да се вложува, не е повеќе дилема. Од друга страна, достапноста и расположливоста на таа интелигенција на една држава е главен ресурс кој го создава богатството на една нација. Што во случаите кога таа миграција е неповолна за една држава? Потребно е час поскоро да се преземат низа системски мерки кои во иднина ќе обезбедат пристојни услови за вработување на високообразованите кадри, ќе го намалат одливот на мозоци, ќе создадат услови за поврат на сопствената интелигенција, како и нејзина брза интеграција во општествените текови.

Иако, можеби Р Македонија во споредба со земјите од соседството доцни со преземањето конкретни мерки за подобрување на ваквата незавидна состојба со одливот на мозоци од државава, сепак минатата (2013) година беше направен и првиот чекор напред во таа насока и беше донесена „Стоп Brain Drain стратегијата 2013–2020“ по претходено извршениот benchmarking на најдобрите практики од светот за претворање на Brain Drain во Brain Gain и за максимално искористување на Brain Circulation. Се надеваме на успех и на брзи резултати во овој домен во Р Македонија.

За среќа, одливот на мозоци е динамична појава, а нејзината насока и интензитет битно може да се промени преку подобрување на општествено-економските и политичките услови во земјава. Во таа насока, добро осмислените мерки за зачувување на човековиот капитал во земјава и за нивно доследно спроведување во практиката, во период од 5–7 години овој тренд на одлив на мозоци би можеле да го претворат во циркулација на мозоци во Македонија. Она што недостасува е континуираното испитување на потребите на пазарот на работна сила и споделување на сознанијата заради усогласување на образовните политики.

Што се однесува до активностите на микро ниво за подобрување на ваквата незавидна состојба со одливот на мозоци, универзитетите можеби не можат битно да повлијаат за подобрување на условите кои владеат на пазарот на работна сила во државава, или пак на урамнотежувањето на понудата и побарувачката за човекови ресурси, но во голема мера можат да ги подобрат условите и можностите за практика и/или за стажирање на своите студенти преку поголемо залагање во изнаоѓањето

компанији за практика, за подобро осмислување на самиот процес на практична настава, за активирање некои механизми како менторство и инструктора, за воведување нова практика според која стручните трудови и/или дипломската работа кои ги изработуваат студентите би биле само врз основа на сознанијата и искуствата што тие ќе ги стекнат со практиката во конкретната компанија или институција. Со ова би се постигнале поголема мотивираност и посериозен однос на студентите во текот на практиката, би се овозможило поврзување и тестирање на теоријата која се учи со реалноста, би се остварила поголема и подобра соработка со работодавците, а со тоа би се постигнало поголемо практично искуство на студентите и нивна подобра видливост и вработливост на пазарот на работна сила.

Како што видовме од претходно презентираниите резултати од истражувањето, практичното искуство се јавува како битен фактор кој има големо влијание врз вработливоста на студентите. Тоа е сосема разбирливо ако за најголем дел од работодавците, покрај академските достигнувања и личните карактеристики на кандидатот, при изборот на селекцијата пресудно биде и неговото практично искуство. Поседувањето практично искуство ги смалува организациските трошоци за до/обука на вработените и битно го скусува процесот на воведување во работата.

Мораме да укажеме дека и покрај несебичните залагања на академскиот кадар и на управата на факултетите, поради ограниченоста на македонскиот пазар, не секогаш може да се обезбеди доволно голема заинтересираност на македонските компании и институции за овозможување практика на студентите. Во овој дел, се чини дека токму државните институции се тие кои се недоволно отворени за соработка во овој домен. Со цел да се избегнат овие ограничувачки фактори, и истовремено да се обезбеди доволно простор за квалитетна практика и можност за изградба на соодветни практични вештини кај студентите, некои факултети приобегнуваат кон некои иновативни решенија.

Покрај гореспомнатите потреби и препораки за реформирање на пазарот на труд на Република Македонија, во продолжение ќе предложиме определени практични предлози и можни решенија за подобрување на состојбите во вработувањата:

– Едно такво решение применливо на економските и на бизнис-факултетите како едни од најбројните во нашиов образовен систем е формирањето виртуелни претпријатија (фирми за практика или компјутерска симулација на деловното работење на едно претпријатие), кои претставуваат еден мошне економичен начин за интерактивно учење, за стекнување и унапредување на деловните вештини како подготовка за работа во реално претпријатие. Виртуелното претпријатие е успешна софтверска програма замислена за симулација на реално претпријатие која во себе вклучува водење на сметководство, финансиски менаџмент, маркетинг, продажба и набавка, менаџмент на човекови ресурси, плаќање даноци и сл. Претставува успешен метод за образование (во некои земји и задолжителен) за бизнис-обука на студенти и лица кои бараат работа. Оваа програма обезбедува реална слика за секојдневниот деловен живот и за внатрешните деловни процеси, увид во надворешните деловни односи како и во сите останати деловни текови. Во овој проект досега се вклучени 42 земји од светот кои го користат како начин за задолжителна или дополнителна едукација на студентите од бизнис-факултетите, но во последно време и како начин за обука на невработените лица од помладата популација. Виртуелните претпријатија претставуваат мошне успешен метод за бизнис-обука. На тоа укажува и фактот што на самиот почеток, овој проект, European – PEN, почна да функционира како европски проект. Но, со текот на времето тој стана меѓународен и денес во него се вклучени 5 500 виртуелни претпријатија од 42

земји од светот. Најголеми предводници по бројот на регистрирани виртуелни претпријатија во Европа се Австрија со 1 094, Словачка со 674, Чешка со 594 и Германија со 574 претпријатија. Во поблиското опкружување, Словенија има 246, Хрватска – 73 и Србија – 94 претпријатија (заклучно со октомври 2010 година). Сметаме дека виртуелните претпријатија може успешно да се искористат во Македонија како начин за задолжителна или дополнителна едукација на студентите од бизнис-факултетите, но и како начин за обука на невработените лица, посебно оние од помладата популација. На тој начин би им се помогнало во стекнувањето конкретни практични искуства потребни за вработување, но и во победувањето на стравот од неуспех или незнаење при отворање сопствени бизниси [11, стр.66].

Слично виртуелно решение со кое им се овозможува на студентите да го разберат и научат принципот на работење на вистинските берзи со хартии од вредност, да стекнат искуство во овој домен, и да го применат понатаму во текот на своите работни кариери е проектот „Студентска берза“. Станува збор за едукативна интернет-апликација која им ја приближува проблематиката на функционирање на овие системи преку фиктивни парични средства кои им се на располагање на студентите при учество во проектот [12].

– Изградба на национална мрежа на големи бизнис-инкубатори и бизнис-центри со солидна деловна инфраструктура во рамките на универзитетите. Потребно е да имаат доволен капацитет за поддршка на 500 до 1 000 мали бизниси и претприемачки идеи, обезбедувајќи им целосна, односно значајна субвенција на нивните деловни трошоци во првите три години од работењето. Вакви бизнис-инкубатори и центри потребно е да се основаат во секој град со повеќе од 20 000 жители. Тие би обезбедувале помош при основањето на бизнисите, но и најразлични видови услуги во текот на нивното работење – канцелариски, финансиски, информатички, маркетинг-услуги, помош при планирање, обуки и други. Воедно, би стимулирале тесна соработка меѓу владата, образовните институции, општините, невладините организации, бизнис-секторот заради динамизирање на локалниот економски развој. Секој бизнис-инкубатор би имал сериозен буџет, кој освен за покривање на сопствените трошоци, во голем дел би се користел за микрофинансирање на бизнисите. Под навистина поволни услови би се обезбедувале кредити за: 1. обртни средства; и 2. финансиски лизинг за купување технологија, производствени или земјоделски машини и опрема. Само ваквите амбициозни проекти може да донесат позначајни промени во економскиот развој на земјата, но и во намалувањето на општата невработеност, посебно кај младите лица како една од ранливите групи на националниот пазар на труд.

– Законско регулирање, промоција и поттикнување на примената на скратеното работно време, а потоа и на флексибилното работно време или т.н. лизгачко работно време. Станува збор за работен концепт според кој би им овозможил на студентите субвенционирано вработување не подолго од 20 часови неделно, со можност самото работното време кое треба да го поминат на работа да го регулираат во договор со самиот работодавец или да можат да го одработат со работа од дома. Со развојот на информатичката и комуникациската технологија, овој концепт е лесно применлив и соодветен на потребите на студентите. Некои западни компании веќе одамна го применуваат овој концепт на работно време како начин за смалување на трошоците во работењето. Оваа мерка е од особено значење и помош за зголемување на вработливоста и олеснување на животот на студентите и на жените како една од ранливите групи.

- Сличен на претходниот е и ваучер-системот со фиксна вредност за доквалификација, преквалификација, обука на долгорочно невработени лица над 4 или повеќе години. Овие обуки би се изведувале од страна на 10-тина лиценцирани и професионални агенции за обука или образовни институции во строго контролирани услови и со однапред определени правила и стандарди. Оваа мерка е применлива за долгорочно невработените лица како посебно ранлива категорија на пазарот на труд. Ваквите програми, освен што ќе им овозможат подобрување на своите знаења и квалификации на вработените, им овозможуваат зголемување на самовербата и превенција од социјално исклучување.
- Отворање спин-оф претпријатија (претпријатија основани од страна на истражувачите-членови на универзитетот со цел да ги промовираат и применат во практика резултатите од нивните истражувања). Основни предности на овие спин-оф претпријатија се трансферот и примената на научните и практичните резултати, технологии и иновации во реалниот сектор. Посебноста на спин-оф претпријатијата лежи во фактот што тие се промовирани, креирани и развиени во рамките на истражувачките центри или образовните институции од страна на лице/лица. Овие претпријатија претставуваат капитална инвестиција на универзитетите, кои лиценцирале технологија или know-how создадени на универзитетите, и тоа најчесто како резултат на јавни истражувачки проекти или во соработка и по нарачка на приватниот бизнис-сектор.

5. Заклучок

Резултатите од истражувањето упатуваат на фактот дека Р Македонија како последица од комплексните реформски процеси на високообразовниот систем постигна релативно добри резултати:

- Континуиран пораст (речиси дуплиран) на бројот на високообразовани вработени лица во вкупната работна сила во Р Македонија од 2003 година, како година во која Македонија се приклучи кон Болоњскиот процес;
- Процентот на вработени лица со високо образование во вкупниот број вработени лица во Р Македонија за периодот 2008–2012, во споредба со 2003 година, е речиси дуплиран од 13,8% во 2003, на 21,1% во 2012 година, што секако е уште еден позитивен тренд;
- Позитивен тренд на континуиран пораст на процентот на средношколци кои се запишуваат на факултети следен од пораст на бројот на (приватни и државни) високообразовни институции во државата (42% во 2006, 64% во 2007, 85% во 2008 и 96,5% во 2010 година) и пораст на бројот наставен кадар;
- Голем процент од студентите-испитаници, или 65,4%, планираат да го продолжат своето образование на постдипломски, односно на докторски студии.

Но, паралелно со овие трендови, се случуваат и некои загрижувачки трендови:

- Тренд на пораст на процентот на невработени лица со високо образование во вкупната невработеност. Имено, од 5,6% во 2003, 7,8% во 2008, тој процент порасна на 15,1 во III квартал од 2013 година;
- Уште позагрижувачки е фактот што речиси половината од 41 509 невработени лица со високо образование се долгорочно невработени лица, односно бараат работа подолго од 1 година;

- Појава на феноменот познат како brain waste – во недостиг на вистински шанси за вработување, се прифаќаат лошо платени и бесперспективни работни места за кои воопшто не е потребно високо образование;
- Појава на феноменот познат како brain drain – трајно иселување на овие кадри од државава во други земји во потрага по пристоеен живот.

Според студентите, најважни причини за недоволните можности за вработување се: лошата состојба на пазарот на работна сила (58,5%) и немањето практично искуство (23,5%).

Универзитетите можеби не можат битно да повлијаат за подобрување на условите кои владеат на пазарот на работна сила во државава, но во голема мера можат да ги подберат условите и можностите за практика и/или за стажирање на своите студенти преку поголемо залагање во изнаоѓањето на компании за практика, за подобро осмислување на самиот процес на практична настава, за активирање на некои механизми како менторство и инструктажа, за воведување нова практика според која стручните трудови и/или дипломската работа кои ги изработуваат студентите ќе бидат само врз основа на сознанијата и искуството стекнато со практиката во конкретната компанија или институција.

Факултетите треба да прибегнат кон некои иновативни решенија, како формирање виртуелни и спин-оф претпријатија. Покрај овие решенија, како потенцијални предлози за подобрување на вработливоста на студентите и дипломците се и изградба на национална мрежа на големи бизнис-инкубатори и бизнис-центри во рамките на универзитетите, законско регулирање, промоција и поттикнување на примената на скратеното и флексибилното работно време, ваучер-системот наменет за доквалификација, преквалификација, обука на долгорочно невработените лица.

Листа на референции

- 1 Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia, National Program for Education Development (2006). National Program for Education Development in Republic of Macedonia 2005-2015 with associated program documents. Skopje: Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia. (In Macedonian).
- 2 Pop-Ivanov L, Velkovski G. (2010) ECTS - Reality or Illusion in Higher Education. Skopje: Youth Educational Forum. (In Macedonian). <http://soros.org.mk/dokumenti/EKTS-Realnost-ili-iluzija-vo-visokoto-obrazovanie.pdf> 2012 June.
- 3 Popovski T Z. (2010) The quality of higher education in question - the studies dispersion as Macedonian phenomenon. Skopje: Foundation Open society-Macedonia. (In Macedonian). <http://soros.org.mk/dokumenti/disperzirani-studii-za-WEB.pdf> 2012 June.
- 4 Pop-Ivanov L, Bozinoska M, Bozovik S. (2010) We Dream to Travel: An Analysis of Academic and Student Mobility. Skopje: Youth Educational Forum.(In Macedonian). <http://mof.org.mk/publikacii/Studentska%20Mobilnost%202011.01.2011.pdf> 2012 June.
- 5 Popovski T Z, Velkovski Z, Gadzoska L, Rusiti A, Masnikoska M, Mucunska-Palevska V, Dimitrievska B. (2007). Analysis of the good governance capacity in education, Report. Skopje: Foundation Open society-Macedonia. www.gg.org.mk/pdf/analiza_obrazovanie.pdf 2012 June.
- 6 Center for Research and Policy Making (2009) Quality in Tertiary Education-How to Improve It? Skopje: CRPM. www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2012/03/EducationENG.pdf 2012 June.
- 7 EC Communications (2010) Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020 of 3.3.2010. Brussels: European Commission.
- 8 Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia (2008). Results of The Government Efforts for Higher Education For More Citizens of Macedonia. Skopje: Ministry of

Education and Science of the Republic of Macedonia. (In Macedonian).

<http://www.mon.gov.mk/mk/novosti/193-2009-06-30-13-03-07> 2012 June.

9 World Economic Forum (2010) The Global Competitiveness Report 2010–2011. Geneva.

10 Eftimov L. (2011) Braindrain in Republic of Macedonia. Working Paper of the Operational Group Responsible for Stop Brain Drain 2013 – 2020 strategy. 01.12.2011. Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia. (In Macedonian).

11 Eftimov L. (2010) Labour Market: Employment conditions and labour market in Republic of Macedonia. In: The Report on Business Environment and Socio-Economic Situation in The Republic of Macedonia, pp.55-74. Skopje: Business Confederation of Republic of Macedonia.

12 Студентска берза <http://www.studentskaberza.com.mk/> 2010 September.

Прилог

Според податоците од Државниот завод за статистика на РМ, бројот на студенти кои биле трета или повисока година на студирање во учебната 2010/2011 година изнесувал 28 123 студенти, а бројот на дипломирани во 2010 година изнесувал 9 944 студенти. Тоа значи дека истражувањето беше успешно спроведено на 981 испитаник од вкупно 38 067 студенти и дипломирани – квалификувани за ова истражување, што претставува 2,6%. Притоа, целосно се почитувани сите критериуми на правилна и пропорционална застапеност на студенти од различен пол, од различни образовни профили, на студенти и од приватни и од државни универзитети, на студенти со различен начин на финансирање на своето студирање, на студенти со различен успех во студирањето, што во голем дел ја следи и ја потврдува нивната реална процентуална застапеност во македонскиот образовен систем.

Табела 1. – Учество на активни лица со високо образование во вкупната работна сила на Р Македонија за периодот 2008–2012 во споредба со 2003 година

Година ⇒	2003	2008	2009	2010	2011	2012
Вкупна работна сила	860 976	919 424	928 775	938 294	940 048	943 055
% на активни лица со високо образование	10,8%	12,0%	14,3%	15,5%	17,9%	18,9%

Извор: Според податоците на Државниот завод за статистика објавени во *Статистичкиот годишник на Република Македонија за 2012 и за 2004 година* и според Соопштението за состојбите на пазарот на труд за III тримесечје во 2013 година објавено на 17.12.2013 година

Табела 2. – Учество на лица на возраст од 30 до 34 години со универзитетска диплома или со нејзин еквивалент во ЕУ и во Македонија

Година ⇒	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Цел за 2020
ЕУ (28)	28,8%	29,9%	31,0%	32,1%	33,4%	34,5%	35,7%	36,6%	40%
Македонија	11,6%	12,2%	12,4%	14,3%	17,1%	20,4%	21,7%	22,3%	40%

Извор: Според податоците од Еуростат достапни на http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_41 (17.10.2013)

Табела 3. – Преглед на бројот на факултети и високи стручни школи, на студенти и наставници по учебни години во периодот 2000–2013 година

Академска година	Факултети и високи стручни школи (државни и приватни)	Студенти (редовни и вонредни)	Наставници (без соработници)
2000/2001	31	40 246	1 495
2001/2002	30	44 710	1 561
2002/2003	30	45 624	1 519
2003/2004	30	46 637	1 568
2004/2005	39	49 364	1 674
2005/2006	40	48 368	1 670
2006/2007	46	57 011	1 671
2007/2008	81	64 254	2 028
2008/2009	99	63 437	2 182
2009/2010	107	57 894	2 057
2010/2011	116	63 250	2 276
2011/2012	126	58 747	2 240
2012/2013	139	56 906	2 207

Извор: Според податоците на Државниот завод за статистика објавени во *Статистичкиот годишник на Република Македонија за 2013 година* и *Соопштението бр.: 2.1.13.25 од 23.07.2013 година* за запишани студенти на високообразовните институции во учебната 2012/2013 година

Табела 4. – Учество на вработените со високо образование во вкупната вработеност на Р Македонија за периодот 2008–2012 во споредба со 2003 година

Година ⇒	2003	2008	2009	2010	2011	2012
Вкупно вработени	545 108	609 015	629 901	637 855	645 085	650 554
Вработени со високо образование	75 095	86 688	103 411	112 395	129 256	136 982
% на вработени со високо образование	13,8%	14,2%	16,4%	17,6%	20,0%	21,1%

Извор: Според податоците на Државниот завод за статистика објавени во *Статистичкиот годишник на Република Македонија за 2012* и *за 2004 година* и според *Соопштението за состојбите на пазарот на труд за III тримесечје во 2013 година* објавено на 17.12.2013 година

Табела 5. – Учество на невработените високообразовани кадри во вкупната невработеност на Р Македонија за периодот 2008–2013 година во споредба со 2003 година

Година ⇒	2003	2008	2009	2010	2011	2012	2013/III
Вкупно невработени	315 868	310 409	298 873	300 439	294 963	292 502	274 969
Невработени со високо образование	17 669	24 077	29 376	32 973	39 473	41 614	41 509
% на невработени со високо образование	5,6%	7,8%	9,8%	11,0%	13,4%	14,2%	15,1%

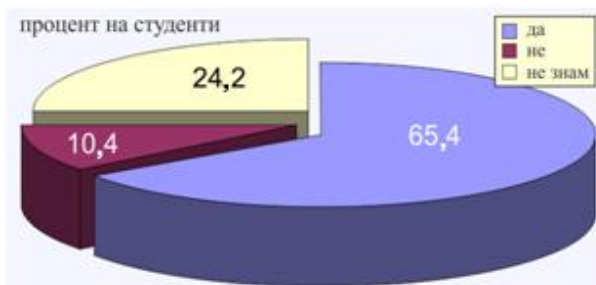
Извор: Според податоците на Државниот завод за статистика објавени во *Статистичкиот годишник на Република Македонија за 2012 и за 2004 година* и според Соопштението за состојбите на пазарот на труд за III тримесечје во 2013 година објавено на 17.12.2013 година

Табела 6. – Степен на задоволство од можностите за вработување по завршувањето на студиите

во целост	62	6,35%
прилично	210	21,52%
релативно	246	25,20%
недоволно	300	30,74%
воопшто	158	16,19%

Табела 7. – Најважни причини за недоволните можности за вработување на дипломираните студенти

несоодветните знаења и обука стекнати во текот на студирањето	37	3,83%
немањето практично искуство	228	23,60%
лошата состојба на пазарот за работна сила	566	58,59%
не можам да проценам	135	13,98%



Слика 1. – Македонските студенти кои планираат да ги продолжат студиите по дипломирањето (на постдипломски или докторски студии)

МОТИВОТ НА ПОСТИГНУВАЊЕ КАЈ СТУДЕНТСКАТА ПОПУЛАЦИЈА ОД УНИВЕРЗИТЕТОТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ ВО БИТОЛА ВО ФУНКЦИЈА НА НИВНИОТ ПРОФЕСИОНАЛЕН И КАРИЕРЕН РАЗВОЈ

Д-р Драган Груевски¹, Д-р Моника Марковска²

¹ Универзитет „Св. Климент Охридски“, Факултет за администрација и менаџмент на информациски системи – Битола, ул. Партизанска бб, Битола, Р Македонија, asprebt2@gmail.com

² Универзитет „Св. Климент Охридски“, Факултет за администрација и менаџмент на информатички системи – Битола, ул. Партизанска бб, Битола, Р Македонија, monikamarkovska34@gmail.com

Трудов претставува пресек на снимената состојба во однос на нивото на присутност на мотивот на постигнување кај актуелните студенти од Универзитетот „Св. Климент Охридски“ во Битола, а со цел да се утврдат евентуалните сигнификантни разлики во неговата заситеност. Истражувачката претпоставка е едноставна и вели: „Со оглед на социо-културната детерминираност на мотивот за постигнување кај студентите од различните единици на УКЛО – Битола, не постојат статистички значајни разлики во однос на нивото на неговата присутност“.

Клучни зборови: *мотив за постигнување, професионален и кариерен развој*

1. Вовед

Сегментот на образованието во ерата на економијата на знаење е предметен фокус на автори од различните сфери во науката. Кај нас се чини дека во преден план се истакнуваат специјалисти од менаџментот и економијата, кои многу полесно го наоѓаат својот професионален предизвик кога е во прашање оваа тема. Во секој случај, можеби и со извесна резерва, но секако во многу посиромашен обем, ова прашање е третирано и од аспект на образованието и социо-психологијата, чија експертиза веројатно директно или индиректно, но во голема мера би можела успешно да придонесува.

Уште повеќе, ако се имаат предвид некои концепти кои се обид да ја индивидуализираат конкурентноста „Конкуренцијата не е борба со другите и *против*

другите. Тоа е борба на секој поединец со себе" [1], интересот за истражувањето на персоналните варијабли во контекст на ефикасноста, развојот, продуктивноста, треба да бидат систематски поттикнувани и повеќе застапувани.

Денес, во контекст на актуелните општествено-економски промени кај нас, сведочиме за важните импликации кои ги имаат и врз сегментот на високото образование. Имено, ако во минатото тоа го прифаќавме само како најава, денешната реалност, многу често и со право, се доживува како опасност. Веројатно несоодветниот и нејасно дефиниран притисок врз институциите од високото образование кој е во правец и носи кон можноста тие да се сведат на обични центри, тренинг-кампови, терени за обука, насочени кон тесно ostruchување и оспособување првенствено на кадри според актуелните потреби на стопанството, води до потребата од што побрз интердисциплинарен ангажман кој се заговара на почетокот.

Целта на трудов е да го потенцира значењето на неопходноста за активна партиципација и однос кон поимите од образовната сфера (предавање на знаења, градење на вештини, образование, обука, развој, учење, студирање, мотивираност, методологија на работата, методика на наставата итн.). Притоа останува дилемата дали воопшто тоа е единствената цел и колку таа е јасно дефинирана?!

Постојат размислувања кои велат дека „реалноста треба да се прифати“ и на барањата за таа строга специјализација и ostruchување да се гледа со позитивност, но со јасно акцентирање на потребата од постоење на некое „општо образовно јадро“ сочинето од најесенцијалните компоненти потребни секому, а како добра база за негово ефективно и активно вклучување во новото технолошко општество.

Во овој контекст, мора да се признае дека залагањата за *оспособување на креативни, интелектуално супериорни и претприемливи индивидуалци, кои се широко информирани и по карактер екстровертни и кај кои секогаш се работи на поттикнувањето на нивната внатрешна мотивација и свеста за потребата од доживотно учење* [2], сè уште е само убаво поставена цел и желба.

Вака определените заложби упатуваат кон основните области кои би требало да ја сочинуваат структурата на основната образовна компонента. Можеби поради професионалниот ракурс, во овој дел се истакнува примарната важност токму на поттикнувањето на свеста за значајноста на внатрешната мотивација (мотивот за постигнување) и со него поврзаниот концепт за доживотното учење. Флексибилноста и внатрешната потреба за менување и развој е клучното својство на индивидуата соочена со потребата да се приспособи на брзите промени.

Значи, независно од нивото и профилот за кои се подготвува студентот, општообразовната компонента, која засега го познава само обидот за заживување на претприемништвото како наставен предмет вклучен во повеќе студиски програми, неминовно е да се збогати уште со нешто. Наведни се разни предлози (комуникациски способности, поттик на критичко мислење, интерперсонални способности, општествена одговорност и етика, способност за донесување одлуки и мотивираност за активна општествена партиципација итн.). Останува на одговорните институции низ процесите на тестирање во практиката, соодветно да избираат и да воведуваат.

2. Теориско-методолошка рамка

Од педесеттите години на минатиот век мотивот на постигнување (Achievement), како нов клучен поим во теорискиот концепт на авторот МекКлиленд (McClelland), ги

поминал сите фази на развој во науката, а денес тој е целосно интегриран и неизоставен дел од учебниците во областа на мотивирањето, организациското однесување и менаџментот.

Неговото поимање како *менлива структура* со значајна *предиктивна моќ* во однос на професионалниот и кариерен развој од аспект на поединецот, личноста, индивидуата е неоспорно и нуди многубројни практични импликации. Но, обидите за проширување на опсегот на неговото влијание во поширокиот општествен контекст, како клучна детермината и на националниот – економски развој на државите, се чини остана само на ниво на теорија. Уште повеќе денес, во светлината на глобализацијата и сè поголемата доминација на мултинационалните компании, таквото праволиниско генерализирање за супериорните поединци кои се основата на развојот на супериорната нација, се чини дека е само една тешко проверлива и неактуелна теза.

Тргнувајќи од мислата: *Дајте ми ги (не) најдобрите поединци, туку најфлексибилните борци за промени*, која се споделува како анегдота, правило, принцип, добра практика, застапувана од специјалисти за селекција на кадри, а истовремено имајќи ги предвид актуелните состојби и укажувања кои зборуваат за некомпатибилноста на барањата на стопанските субјекти наспроти „крајниот производ“ на академскиот кадар (завршените студенти), во трудов е направен обид да се потенцира значењето на дуалистичкиот принцип „*знае и сака*“, кој е круцијален за да се истакнува постојано.

Често велíme дека *мотивацијата е моторот на личноста*, но додаваме дека и вредностите како *когнитивни репрезенти на конативното*, исто така влијаат на индивидуалните преференции, аспирации, желби, па со право заклучуваме дека мотивацијата самата по себе не е доволна за да предизвика определено однесување, како општо, така и специфично во различните сфери на животот (учење, работење, спортување, кариерен и професионален развој итн.). Сублимираниот преглед во однос на овие прашања [3], може да се сведе на констатацијата дека човековото однесување во голема мера е условено од непосредното опкружување, но и од пошироките општествени, економски и политички услови кои го карактеризираат периодот во кој личноста живее и се развива. Она што во овој контекст за нас е важно е дека – според резултатите од наведените истражувања анализирани од спомнатите автори, а кога е во прашање односот на културата и развојот – се истакнуваат два различни модели на култура: а) *поттикнувачка*; б) *резистентна на развојот* [1], [2].

Во контекст на нашата дилема, веруваме дека е сосема целсходно адекватната методолошка рамка за анализирање на проблемите поврзани со мотивираноста на нашите студенти-партиципенти на *образованието во ерата на економијата на знаење*, да тргне од прашањата: Дали сме резистентно или поттикнувачко општество?! Дали иновативната организација и култура, претприемништвото, почиваат врз принципи на протекционизам и униформност?! Имаме ли воопшто право да зборуваме за *нова економија базирана на знаење*, кога сме сведоци на многу примери на односи и релации кои бездруго зборуваат за присутноста на сè уште ненадминатиот *прединдустриски менталитет* опишан уште во шеесеттите години од минатиот век, а за кој, во нашата тогашна држава, се говорело како за *кочничар на развојот* [4].

Крајно нè интересира: Како влијае актуелниот културен и општествен контекст врз предметната варијабла – мотивот за постигнување?! Односно, сакаме да ја

провериме тезата која тврди: „Оние кои избрале да се образуваат за работа во стопанството, поседуваат повисоко ниво на мотивот за постигнување, наспроти оние чиј професионален избор се другите занимања“ [5, стр.233]. Притоа, мислиме дека практичната димензија на ова прашање имплицира во неколку правци: а) нашиот однос кон ставот издигнат на ниво на јавна политика дека решението на проблемот е во форсираната продукција на технички кадар, заради неговата поголема пропулзивност во системот; б) вистинитоста на тезата дека јасниот поттик и поддршка на направениот избор на студентите ќе ја зголеми нивната мотивација.

Историски, мотивот за постигнување се спомнува уште во триесеттите години од минатиот век од авторот Мареј (Murray, H.,1938), кој меѓу *дваесетте потреби за кои сметал дека се основните движечки сили на луѓето, ја вброил и потребата за постигнување* [5, стр.229]. Сепак, овој мотив најчесто се врзува за авторот Мек Клиленд (McClelland), кој со своите соработници на систематски начин го проучувал од аспект на неговиот развој, релациите со други варијабли, неговите влијанија, а се познати и неговите постапки за негово мерење. Неговата теорија за мотивација се вбројува во групата структурни теории и покрај овој мотив ги опфаќа потребите за поврзаност и моќ [6].

На просторот на поранешна Југославија, по неговото проучување, особено на специфичните аспекти поврзани со постигнувањата во спортот, познати се авторите Хавелка и Лазаревиќ (Havelka, Lazarević), чиј инструмент МОП – за мерење на општиот мотив за постигнување – е користен и од професорот Томе Николовски (1990), во неговите истражувања спроведени на студентска популација во Р Македонија.

Во поново време, мотивот за постигнување кај нас е истражуван и од страна на бројни истражувачи. Иако низ процесот на неговиот развој овој мотив бил различно дефиниран, генерално за него може да се каже дека претставува релативно стабилна диспозиција на личноста, формирана во текот на нејзиниот развој и во процесите на социјализација под влијание на разните агенсии. Најопшто, неговите структурни компоненти се мотивот за постигнување успех и мотивот за избегнување неуспех, што всушност претставуваат два поларитета на мотивацијата за постигнување [7].

Во истражувањето е користен прашалникот за мерење на општиот мотив за постигнување (МОП 2002) од авторот Франческо (Francesco et. all., 2002). Инструментот е од типот скалер прашалник со 55 прашања, индикативни за четирите компоненти, фактори на мотивот за постигнување: а) Натпревар со други; б) Истрајност во остварување на целта; в) Остварувањето на целта како извор на задоволство; г) Ориентација кон планирање. Тој всушност е понова модифицирана верзија на МОП на авторите Хавелка и Лазаревиќ, што овозможува споредување на добиените податоци од нашето со претходните истражувања.

3. Дискусија

Во истражувањето беа опфатени активни студенти речиси од сите единици на Универзитетот „Св. Климент Охридски“ од Битола. По обработката на суровите податоци, добиените вредности за мерките на централната тенденција се дадени во табелата 1:

Табела 1. – Мотивот на постигнување кај студенти од различни единици на УКЛО – Битола

Единица на УКЛО	N	M	σ	Min	Max	Rang
Технички факултет	88	204,03	26,04	111	252	5
Економски факултет	22	201,58	21,88	153	239	6
Факултет за туризам	34	211,94	18,5	174	252	3
Биотехнички факултет	14	187,93	33,52	129	230	10
Факултет за безбедност	10	218,90	24,15	181	261	2
ФАМИС (информатика)	88	209,39	29,22	108	255	4
ФАМИС (општествени)	24	202,38	23,03	165	258	7
Правен факултет	29	200,03	21,31	156	249	8
Ветеринарен факултет	7	199	27,21	151	243	9
Висока медицинска	21	220,95	16,55	181	252	1

Од табелата 1 може да се заклучи дека разликите во нивоата на мотивот за постигнување кај студентите од различните факултети се различни, со тоа што разликата меѓу првиот и последниот рангиран изнесува 33 единици. Од друга страна, јасно се забележува дека кога е во прашање компактоста на групите, претходните рангови како да го следат истиот тренд, односно прворангираната и последнорангираната единица ги заземаат истите места. Гледано поединечно, можеме да констатираме дека највисокото измерено ниво на мотивот за постигнување (261), се приближува до максималната вредност, што значи дека на нашите факултети имаме навистина силно мотивирани поединци.

Со оглед на релативната големина на несразмерните разлики во истражувачките примероци, ќе се воздржиме од извесни генерализации. Уште повеќе што нашата цел беше: а) да ја тестираме значајноста не поединечно туку кај групните профили кои продуцираат техничко-инженерски, наспроти неинженерскиот кадар, а поврзано со актуелните политики во образованието кај нас; и б) тестирање на значајноста на разликите во однос на мотивот за постигнување кај групи профили насочени кон стопанството, наспроти профилите насочени кон јавниот сектор, а поврзани со добиените резултати за таквиот однос во други истражувања.

Во продолжение следат табелите 2 и 3 за добиените вредности на t-тестот за значајноста на разликата меѓу аритметички средини кај големи и независни примероци.

Табела 2. – Значајност на разликите во однос на мотивот за постигнување кај студенти од техничките науки (инженерска профилација) и општествени и други науки (неинженерска профилација) на УКЛО – Битола

Мотив на постигнување							
Единица	N	M	σ	σM	df	t	p
Технички науки	176	206,71	27,72	2,090	335	0.91	<
Општествени науки	161	205,93	23,69	1,869	1.96		<
					2.55		

Табела 3. – Значајност на разликите во однос на мотивот за постигнување образовни профили-претенденти кон стопанството, наспроти претенденти за јавниот сектор

Мотив на постигнување							
Единица	N	M	σ	σM	df	t	p
Профили за стопанство	197	206,09	27,189	1,93	335	070	< 1,96
Профили за јавен сектор	140	206,64	23,914	2,02			< 2,5

Од табелите 2 и 3 јасно се гледа дека добиените вредности за $(t=0,91)$ и $(t=0,70)$ не ја надминуваат граничната вредност 1,96 и 2,58, што ни дава за право да тврдиме дека меѓу групите не постои статистички значајна разлика во однос на нивото на мотивот на постигнувањето.

Имајќи ги предвид целта и задачата на овој труд, ние ќе се воздржиме и од изнесување на добиените вредности и рангови на останатите структурни варијабли на мотивот за постигнување (натпревар, истрајност, остварливост на целите, ориентација кон планирање), за кои сметаме дека укажуваат на некои постојни состојби произлезени од специфичните барања и карактеристики на самите професии; преференцијата на определени занимања од определени групи во општеството и сл. Овде само би го спомнале интересниот факт дека кога се во прашање првите три варијабли, факултетите кои профилираат кадар за услужниот сектор првото и второто место го делат наизменично, што секако веројатно се должи на присутноста на некои традиционални и установени професионални избори за кои постои јавна свест и веќе отворена дебата со конкретни акции за определена промена и поместување кон инженерско-технички профили на занимањата. За жал, во нашето истражување еден од профилите што со овие политики е форсиран во однос на сите варијабли доследно го држи последното место.

4. Заклучок

Врз основа на добиените резултати од истражувањето, можеме да ги истакнеме сопствените размислувања кои, пред сè, се самонасочувачки, иако можеби на прв поглед дејствуваат критички.

Дискутабилна е основаноста на постојаните укажувања и критики на претставниците на стопанските здруженија и поединци, упатена кон образовните институции, а во однос само на квалитетот и обемот на знаењата кои ги добиваат нашите студенти. Имено, во ерата на економијата на знаење, кога периодот на нејзиниот распад веќе не се смета во децении, туку во години, мислиме дека е потребно да се подигне свеста поврзана со нашите севкупни ангажмани околу механизмите на мотивирањето и мотивираноста. Принципот на „знае – сака“ кога се во прашање вработени, студенти, ученици, гласачи, граѓани во Р Македонија, критично натежнува кон она „сака“, односно кон мотивираноста.

Со фактот за зголемениот извоз на мозоци, но и од резултатите од нашата анализа, ние го потврдивме очекувањето дека она што според нас е попотребно – мотивот за постигнување, кај нас го има во доволна мера. Имено, податоците за постепеното зголемување на неговото ниво од периодот на поранешна Југославија до денес е она што треба да нè радува. Бидејќи, ако тогашните компаративни анализи покажуваа загрижувачко ниво на негова ниска присутност кај студентската популација (Хавелка, Лазаревиќ, Николовски), гледаме дека денес состојбата е сосема поинаква. Од друга страна, кога се во прашање знаењата и вештините, ние сметаме дека форсирањето на т.н. знаења и вештини од областа на современиот менаџмент, тимската работа, интерперсоналните деловни вештини, забрзано треба да се форсираат и систематски да се имплементираат, и тоа пред сè во нашите курикулуми, но преку форми на обука и во работата на нашите компании.

Во контекст на можните мерки за поттикнување на мотивот за постигнување, наведуваме и некои резултати од современи истражувања: *Истражувањата покажуваат дека мотивот за постигнување игра важна улога при предвидувањето на*

идниот успех или неуспех кај студентите. Според тоа, се наметнува потребата да се стави фокусот на формирање на високо ниво на мотив за постигнување кај студентите преку специјално наменети обучувачки програми [8].

Кога е во прашање пристапот на работа при поттикнување на мотивот за постигнување, постојат валидни истражувања кои зборуваат дека примената на добрата стратегија за учење и поттикнување на висок напор дава солидни резултати [9]. Овие резултати имплицираат на тоа дека е потребно да се стави фокус на зголемување на самостојната мотивација кај студентите со цел да се охрабрат во насока на учење, напор и добри перформанси.

Исто така, во контекст на развојот на мотивот за постигнување, важно е да се напомни дека и родителите и едукаторите треба да разберат зошто треба да се промовира и охрабрува мотивацијата уште од најмала возраст како императив [10].

На крајот, би завршиле со размислувањето на современите автори кои се занимавале со оваа проблематика и кои велат дека актуелниот предизвикувачки пазар на труд бара поединци не само добро едуцирани туку и доволно флексибилни и внатрешно мотивирани. Меѓу барањата поставени од страна на пазарот на труд, треба да се знае дека особена важност имаат оние персонални карактеристики поврзани со креативноста, социјалните вештини и најважната – „мотивот за постигнување“. Работодавците бараат „високомотивирани постигнувачи“. Претходното целосно е во согласност со размислувањето на авторите кои велат: *Луѓето чиј мотив на постигнување е на високо ниво се цврсти, исполнителни и ги подобруваат нивните работни перформанси. Тие се ориентирани кон задачи и преферираат да работат на задачи што се предизвикувачки. „Постигнувањето е однесување ориентирано кон задачи што овозможува индивидуалните перформанси да бидат евалуирани според определени внатрешно или надворешно воведени критериуми што го вклучуваат индивидуалецот во конкуренција со другите [8, стр.42–48].*

Од сето ова, слободни сме да предложиме некои конкретни мерки:

- Да се подигне свеста за важноста на мотивацијата и на мотивираните поединци;
- Да се внимава при донесувањето политики и мерки кои директно атакуваат (афект на мотивираноста) кон некоја од трите алки во процесот на мотивација, и тоа очекувањата, валентноста и мотивираноста;
- Да се воспостави поддршка и практика за континуирано следење на овие персонални варијабли пред и по воведувањето развојни образовни владини политики;
- Да се дадат можности и да се обезбеди поддршка за основање сопствен бизнис и во секторите кои де факто избобилуваат со високомотивиран кадар (пример: законските ограничувања во однос на правото за регистрирање медицинска установа за кадар едуциран на високите медицински школи);
- Промена на методите на работа на високообразовните институции со акцент на проблемската настава, практикумите за вежби, соработка со стопанството.

Листа на референции

- 1 Vukotic, V. Ekonomska kultura i konkurentnost. http://www.vukotic.net/files/publikacije/1242826322_8139.pdf 2012 February.
- 2 Груевски, Д., Марковска, М. Дидактика и вештини на презентација, интерен прирачник за работен семинар на трет циклус студии ФАМИС; Битола; 2012; 23.

- 3** Arsenijevic, O., Djukic, M., Bubulj, M.. Uticaj kreativne organizacione klime na efektivnost menadzmenta u privredi AP Vojvodine, (avtorski trud). Fakultet za menadzment Novi Sad: <http://famns.academia.edu/MilanBubulj/Papers/> 2012 February.
- 4** Obradovic, J., Psihologija i sociologija organizacije, Skolska knjiga, Zagreb; 1982; 415–30.
- 5** Rot, N., Osnovi socijalne psihologije, sedmo izdanje, ZNUS, Beograd; 1987; 233.
- 6** Смилевски, Ц., Груевски, Д. Стратегиски менаџмент на човечки ресурси, БАС, Скопје; 2010; 139.
- 7** Донеvsка, Н. Екстравертност и мотив за постигнување во кариерниот развој кај работници во невладин сектор, магистерски труд, ИСПГИ, Скопје; 2009.
- 8** Kolodziej, S. The role of achievement motivation in educational aspirations and performance. General and professional education. 1/2010; 45.
- 9** Kusrkar, R. A, Ten Cate J, Vos C M P, Westers P, Croiset G. How motivation affect academic performance: a structural equation modeling analysis, Springer, February, 2012, Springerlink.com.
- 10** Kulwinder, S. Study of achievement motivation in relation to academic achievement of students. International Journal of Educational Planning & Administration. 2011: 1(2): 161-171.

BUILDING CAPACITY FOR BETTER EMPLOYABILITY: THE CASE OF DA VINCI'S DEMONS, THE UNIVERSITY OF WALES TRINITY SAINT DAVID (UWTS D)

Kathryn Penaluna¹

¹Centre for Creative Entrepreneurship, University of Wales Trinity Saint David, Mount Pleasant, Swansea, SA1 6ED, UK, kathryn.penaluna@sm.uwtsd.ac.uk

Presented to the Minister of Labour and Social Policy - Dime Spasov, Academician Taki Fiti, Professors, students and representatives from the business sector and media at the Macedonian Academy of Sciences and Arts, Skopje, 14 March 2014.

The agendas for employability, enterprise and entrepreneurship, together with their subsequent underlying desire to enhance the creativity of learners to equip them with the knowledge and skills that will enable them to respond to the global challenges and opportunities of the 21st Century, are merging. Therefore, throughout this paper the umbrella term of 'employability' is used to encompass enterprise, entrepreneurship and creativity. These are all topics of high priority for Higher Education institutions, for which there is a plethora of evolving texts providing guidance for developing effective curricula. It is however, widely acknowledged that there is no 'one size fits all' as the culture and context for each establishment and indeed each individual program of study will have its own considerations and agendas to satisfy [1], [2], [3].

Acknowledging the evolving and disparate nature of scholarship and the challenges of assessment, it is observed that 'articulating a compelling rationale for creativity and entrepreneurship curricula remains both intimidating and essential' [4, p.xix].

In consideration of the essential nature of embedding employability within Higher Education curricula, this paper provides a case study that discusses the context of the University of Wales Trinity Saint David, and details an initiative 'Da Vinci's Demons' whereby University students have the opportunity to undertake placements with Bay Studios, Swansea, Wales to create student opportunities in film and television.

1. Introduction – definitions and the Welsh context

At the outset of this paper it should be acknowledged that whilst there are definitional stances for 'employability', 'enterprise' and 'entrepreneurship' [2] the terms are frequently used interchangeably within Higher Education. This can lead to confusion amongst staff, students and employers [5]. To mitigate for such confusion the term 'employability' is frequently used throughout this paper to encompass all three agendas. In doing so the [2] definitions of enterprise and entrepreneurship are adopted, viewing 'enterprise as the process of equipping students (or graduates) with an enhanced capacity to generate ideas and the skills to make them happen and entrepreneurship education equips students with the additional knowledge, attributes and capabilities required to apply these abilities in the context of setting up a new venture or business' [2, p.2].

The case study is from Wales, a principality of the United Kingdom. Wales has a population of 3.1 million as compared to the 2 million within Macedonia. To put this into perspective within the United Kingdom, England has a population of 53.5 million. The Welsh Government is the devolved Government for Wales responsible for the economy. It provides for entrepreneurship education via the Youth Entrepreneurship Strategy – An Action Plan for Wales 2010-15 which draws together the different dimensions of economic development with that of education policies. The aim is to equip young people 5-25 with entrepreneurial skills and attitudes. The employability aspect is clarified in the strategies objective to enhance the potential of those setting up in business, working for someone else or being active in the community [6]. The links with Further and Higher Education are explicit, and their various initiatives fund champions who have a management responsibility for enterprise within each institution. An element of the support is continuous professional development for these champions, with the sharing of networks and practices. The author of this paper has been a Welsh Government enterprise champion since 2005.

There are nine public universities in Wales and no private universities. With the introduction of student fees, which are up to £9000 a year, it is a student market with students frequently relocating away from their home town in order to access the course and the environment they deem most appropriate. Employability figures, collated via the Higher Education Statistics Agency [7] are amongst the figures that affect the student choice. They are reported on University websites as well as featuring in the press [8].

2. Methodology

The author fits the criteria of Gibb (2005), who advocates that the authorship of publications that take forward educational practice should be immersed in the field of employability, engaged with research and development with responsibility for curriculum pan-university, and not solely engaged with research and publication. Therefore the author is not a passive observer but one that has 'lived in the world' [9], [10] and learned by participating in the shared practice within the education community. Thus observations reflect an understanding of constraints and practicalities by learning 'within' the practice, rather than 'about' it [11].

The author has drawn on extensive educator networks, conference presentations and a literature review that is predominantly from a Higher Education perspective, it is taken from an interdisciplinary base, namely the pedagogic approaches and practices from the creative industries, business and education. Consequently it is asserted that the

methodology addresses concerns that 'each discipline views entrepreneurship from its own perspective without taking cognisance of approaches from other disciplines' [12, p.99] and that, 'entrepreneurship as a discipline is fragmented among specialists who make little use of each others work' [13, p.58].

The case chosen 'Da Vinci's Demons', describes a local flexible placement initiative, within the film industry. With context being an essential element to consider [14] it is viewed in relation to other drivers and the defining characteristic of the university. All initiatives discussed have synergistic strands, often co-created hand in hand with other opportunities so they may evolve for the benefit of all stakeholders.

Opportunities for placements are a component of most HE University curricula, and UWTSD has a portfolio of industry links both locally and some transnational (for more information see [15], [16], [17]). The case study of Da Vinci's demons was chosen to highlight an initiative, which in itself demonstrates an entrepreneurial approach by its stakeholders (Welsh Government, local government, UWTSD, Royal Welsh College of Music and Drama RWCMD), Swansea Bay Studio's STARZ, local businesses), with the aim of stimulating the local economy. It is informed by the findings of the Education Officer, an employee of the University of Wales Trinity Saint David, based in Bay Studios (formerly Tonto films). The Education Officer is based in the film studio, engaging with the local education community to support work placement and employment opportunities and through the collaboration engages directly with students, educators and the Bay Studio team. Commentary from two placement students who obtained paid work, are used to illustrate the students perspective.

3. The University of Wales Trinity Saint David (UWTSD) – Defining Characteristics

UWTSD is a University that:

- Combines traditional higher education with vocational, professional and academic research activities
- Delivers distinctive graduate attributes in the areas of employability, enterprise, sustainable education and global citizenship
- Is pioneering new approaches to work-based learning and professional practice that enhance workforce and enterprise capabilities

The University of Wales Trinity Saint David (UWTSD) was formed through the merger of the University of Wales Lampeter, Trinity University College Carmarthen and Swansea Metropolitan University. The University's Royal Charter is the oldest in Wales and England after the universities of Oxford and Cambridge. In 2011 HRH the Prince of Wales became its Royal Patron.

The University's main campuses are situated in various locations in and around Swansea's city centre as well as in the rural towns of Lampeter and Carmarthen in South West Wales. UWTSD has seven Faculties including Applied Design and Engineering, Art and Design, Business and Management, Humanities, Performance, Social Sciences and Teacher Education with over 25 schools/departments located in various locations in Swansea, Lampeter and Carmarthen in Wales. The Wales International Academy of Voice is located in Cardiff and in addition the University has a Business School in London for international students. The UWTSD Group is also enhanced by the addition of Coleg Sir Gâr, a further and higher education college with 5 campuses in Carmarthenshire, and

Coleg Ceredigion, a further education college with two campuses. The UWTSD Group has over 25,000 learners across 17 campuses in rural and city locations, aiming to deliver clear, tangible benefits for learners, employers, industry and communities by offering a vocational approach from entry level to post-doctoral research.

The learner experience is described as being at the heart of its mission and feedback from students in addition to acknowledging the educational experience also reference the supportive nature and friendliness of the staff. Recently the University was awarded the Guardian University Award for embedding sustainable development through its learning, teaching, curricula, campus, community and culture.

There is no single metric that can be utilised to evaluate the impact of employability education. However one metric for entrepreneurship is the number of student and graduate businesses that have survived three or more years. According to the Higher Education Business Community Interaction Survey (2014) [18] the Swansea campus of UWTSD, formerly the Swansea Metropolitan University, was consistently one of the highest in the UK with in excess of 100 firms. A remarkable graduate achievement from a University who at the time only had 6000 students. These graduates continue to provide their expertise, experiences and extended networks and as outlined further into this study, they are invaluable in enhancing and developing the University's entrepreneurship provision. It is of note that the survival rate of new businesses in the UK is far lower than that of start-ups in Macedonia, but that the reason behind this is arguably because of the more competitive environment in the UK. Macedonia may well find increasing competition as their policies move toward a more European perspective, hence the discussion here may help future planning and associated considerations.

4. Da Vinci's Demons – Bay Studios Swansea: creating student opportunities within film and television

In the UK 99% of businesses in 2012 were small or medium sized businesses, employing less than 250 people and 96% were micro-businesses employing 0-9 people [19]. They are essential to the economy and these businesses are looking to recruit graduates with the knowledge anticipated from their subject degree but who also have the skills to problem solve and recognise opportunities, to be able to turn their hand to a number of tasks. Thus exposing learners to interdisciplinary and multidisciplinary educational experiences offers them different ways of thinking as well as a greater appreciation of the skillsets and a network of learners from other programs of study.

Thus this case study in featuring the series of Da Vinci's Demons, may be seen as particularly relevant given the multiple skills attained by Leonardo Da Vinci, as a painter, sculptor architect, designer, theorist, engineer and scientist [20].

Swansea Bay Studios (formerly Tonto films) received assistance from the Welsh Government to develop the film studio on the former site of the Visteon car parts factory on the outskirts of Swansea. The Visteon factory, formerly a direct part of the Ford Business (figure 1), had supplied car parts for Ford and its closure in 2008 meant the loss of hundreds of jobs. The empty factory was falling into poor repair, yet yielded opportunity for innovative use.



Figure 1. – Ford production facility

At outset it was estimated that the filming of *Da Vinci's Demons* in Swansea would inject £60 million into the local economy and involve 2500 people [21]. An educational project was designed as collaboration between STARZ, Bay Studios, UWTSO and Royal Welsh College of Music and Drama. The empty factory was the key, as it offered open accommodation for the building of film sets and similar work.

Since 2013, it has facilitated work placements, provided tailor made educational visits for universities, colleges and schools and runs onsite project related projects. To date it has worked across 3 productions, the main production is *Da Vinci's Demons* series 2, produced by STARZ. Students have worked on projects presented on figures 2 - 7.



Figure 2. – Art and concepts



Figure 3. – Set Design



Figure 4. – 3D Computing

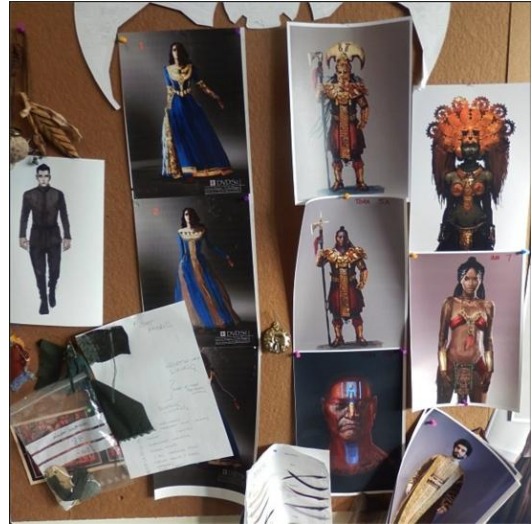


Figure 5. – Costume – fittings and workshops



Figure 6. – Props and scenery
(Source: Instagram.com/davincisdemons_starz)



Figure 7. – Filming and Editing

98 students and recent graduates, 70 from UWTSD and 28 from the Royal Welsh College of Music and Drama have been placed in departmental placements. The educational officer is an employee of UWTSD - engaged full time to support and develop tailored educational opportunities. The placements can be designed to enable students to meet learning outcomes of their assessed activities or as extra curricula. Students gain an enhanced appreciation of their own program of studies, but have also responded to industry briefs delivered to industry standards within the corresponding time frames. This in turn has afforded students with business acumen as the student is motivated to gain knowledge in readiness for an opportunity of paid work.

Советување: Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?

МАНУ, Скопје, 2014

The knowledge for starting a business is embedded into the majority of the UWTSD curriculum, however for students taking studies outside of the business disciplines, learning about business needs to be made relevant, and is most successful at the point the student wants to acquire the knowledge. As Dewey [22, p.46] observed 'education is not an affair of 'telling' and being told, but an active and constructive process'.

Students who obtained paid work include Lewis Kenting, a second year digital film student who commented:

"I've benefitted amazingly from the placement. While working I was amazed by the way filming works, of course I knew how shows were filmed but seeing it happen is a completely different experience. I'm still benefiting from the placement now as I have been asked back to do paid dailies work on set. So far I've worked 4 days and the days I'm not working I'm writing new scripts because of the boost to motivation that the placement gave me. It's amazing I still can't quite believe I get to work on a TV show weeks after my placement finished".

Rachel Jammile a second year surface pattern student observes:

"At the beginning of my placement Julian the head of props took me under his wing and showed me how things worked throughout the studios, he was interested in what I was doing in Uni. and finding out what I was hoping to gain from the placement, once he knew I was a maker he was more than happy to give me projects to complete on my own which was fantastic and from then on I spent most of my time down in the props workshop with A-Team, lead by the lovely Barry. Having been working on my own stuff in uni for two years I feel this placement has opened my eyes and given me valuable insight into the importance of having excellent communication skills, especially when working as a team. I took this placement really seriously and gave my everything to the projects I was working on, this really paid off as I have been offered the opportunity to come back over the summer to do some paid work, I can't wait to go back!"

It should be noted that the learners' educational/employability experience was designed in collaboration with the relevant specialists and Program Directors, and that this determines their engagement, The intention is that they compliment and not replace the expertise of existing businesses. We do not compete with local business, we support their endeavours.

There has been a long-standing tradition of educators from the Business Faculty providing business training for non- business disciplines. This has presented a number of challenges, particularly for the creative sector, who observe that the traditional methodologies for entrepreneurship education are ineffective [23], [24], [25].

A recurring theme within the literature is a debate about the art and science of business. The 'science' refers to the business management skills and the 'arts' refers to creative thinking. The 'science' is considered teachable using conventional pedagogical approaches, with an implication that the 'arts' couldn't be embedded into the curriculum [12], [26]. Yet in education for theatre, dance music and art and design, the premise is that creativity can be enhanced in contextualised learning environments [27].

The intention is to stimulate placements for Business Faculty students, alongside the portfolio of other placement opportunities available for them [15], [16], [17], so they are exposed to these different ways of learning.

Students engaged in the project are exposed to entrepreneurial activity at outset, as there are many similarities between that of any business and that of 'show business' [28].

Daum [29, p.56] suggests that:

"The business start-up process has much in common with arts production, particularly the performance process. In both cases an idea is formed and must be researched in detail. The artist/entrepreneur must extrapolate and explore all the possibilities that can stem from the original idea. Once the idea is developed and articulated, the artist/entrepreneur must recruit a team of helpers to mould the ideas into a physical reality. The execution process must be done with extreme frugality and efficiency since both artists and start-up entrepreneurs typically begin with limited resources. This makes philosophical alignment and effective internal communication critical in the transformation of vision to creation. A shared culture and vocabulary plays a big part in the success of the endeavour"

From the film studios perspective the project has opened up the potential to develop a 'Talent pool' of potential employees who are highly skilled and have, when they graduate, experience of working within the film and television industry.

This initiative responds to one of the many challenges for educators in creating learning environments and activities that are meaningful, challenging and engaging for our learners. It is designed to generate activities that take into consideration and respond to the needs of the natural diversity that exists within any cohort of students [30].

This development of innovative curricula and in particular creating learning outcomes and constructively aligned assessment strategies, i.e. the most relevant to the task, and therefore rarely a time constrained, retention based examination [31] provides a relevant and authentic experience for the students. The educators themselves both within the University and within the film studio are role models for the students as they demonstrate their own creativity and expertise [32].

5. Business engagement/employability strategies

Having described the overall University context and one placement opportunity, an overview of some of the business engagement and employability strategies follow, so as to better contextualize the cases within the University's structures and procedures.

No one understands their particular context and needs of the learners to the same extent as the individual program directors, who have the day-to-day responsibility for the running of their courses. Support is intended to enhance their engagement by aligning their existing activities with employability support, seeking to negate an onerous increase of workload. An observation at many employability conferences is that disparate stand-alone activities, whilst having value, have less long term impact on curriculum development and are significantly challenged with sustainability issues if initiatives rely heavily on an individual lecturers enthusiasm, and their competencies and networks for implementation. It should be noted that not all lecturers view employability as a priority agenda, but have a perspective that learning for learning sake without the impediment of any other agendas is the most valid. A discussion with such colleagues will invariably

identify alignment between enhancing an individual's research capability for seeking problems and solutions with that of the enterprising mind set. It is frequently the terminology that creates a perceived impasse.

Strategies include:-

- Dedicated staff who liaise with businesses
- Industry involved with all new course design/improvements
- Teaching and Learning Committee – an agenda item
- Curriculum includes subject specific embedded enterprise activities
- Entrepreneurial alumni programme – entrepreneurs joining their original programs of study to provide presentations, set projects and develop curriculum to ensure it is industrially relevant.
- Student enterprise interns – employed to promote and develop extra curricula events that enhance employability
- Extra curricula events include 'Shut Up and Start Up' a business start-up club run by graduates for students and graduates.
- Free business mentoring for students, graduates and staff and assisted incubation space for business start-ups
- Networking events/partnering business/partnering government
- Creative bubble – working with partners to design and deliver arts based activities for the community, within the City Centre [33].
- Placements

One particular initiative that still appears to be a UK first is the accredited training module for entrepreneurial education delivered by UWTSU. The course is outlined below as it adds further impetus in explaining the UWTSU culture and pro-active engagement by staff in the agenda.

6. Educating the educator courses

Supported by the Enterprise Educators UK (EEUK) network, and led by the Welsh Enterprise Educators network through sponsorship by Welsh Government, a new 'creativity-led' credit-bearing teacher training module was developed, approved and piloted in 2011-12. The programme addresses the need for enhanced educator capacity [34], [35] and provides experiential 'curiosity-based' learning opportunities that aim to enable educators from any discipline to develop their own curricular content.

Believed to be a UK first, its intention is to empower educators through a credit-bearing teacher-training module that is an integral element of established teacher training provisions - the Post Graduate Certificate in Education and Post Compulsory Education and Training (PGCE / PCET) awards. Professional Graduate Certificate in Education and Professional Certificate in Education are also offered to those who successfully complete the first year of study. The module was validated and approved by a quality control scrutiny panel at Swansea Metropolitan University (now University of Wales Trinity Saint David) and subsequent external evaluation by University appointed experts, before being approved for delivery. Transdisciplinary approaches consider perspectives from not only the UK Higher Education Academy's Business Management Accountancy and Finance specialists [36], but also draw upon disciplines such as creative design, brain-related occupational therapy and teacher education.

The insights provided through the delivery of the courses offer new opportunities for development with the University. This is especially the case when alumni bring their experiences to bear in the classroom – by actively engaging with the current cohorts and sharing the relevance of the education that they have received [14].

Bresler [37] observes that the passion that drives entrepreneurs [38] is also characterized in academics (2006). This is especially the case at University of Wales, as the preceding text illustrates.

Note: *To find out more about the University engagement with industry the reader is encouraged to read one of the issues of a publication it produces for industry, The South Wales Business Review [39]. Within the publication the reader will see features from some of the staff and businesses - illustrating their involvement in the initiatives within this paper and adding additional resonance to this debate.*

7. Conclusion

This brief overview of the work being undertaken at University of Wales Trinity Saint David focuses on a single case, but as has been indicated, it is one part of a much broader ecosystem that has been established within the University. The placements and work at the former Ford factory illustrate how innovative partnerships can lead to new job opportunities and enhance the local economy, thus leading to more opportunities and growth in the region.

Supported by educators who have engaged with the employability and enterprise agendas, students can integrate their learning with real life experiences. Through advanced understanding of the entrepreneurial mindset, new opportunities in teaching and learning can enhance the University provision, This is especially the case when alumni bring relevant experiences back into the classroom, and this not only informs the students, but also those delivering the educational experience.

References list

- 1 Penaluna, K., Penaluna, A. and Jones, C. (2012b) 'The Context of Enterprise Education: Insights in Current Practices', *Industry and Higher Education*, 26 (3), 163-175.
- 2 QAA (2012) 'Enterprise and Entrepreneurship Education: Guidance for UK Higher Education providers'. <http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Documents/enterprise-guidance.pdf> (accessed 13 February 2014).
- 3 Rae, D. (2007) 'Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the higher education culture and curriculum?', *Education + Training*, 49 (8/9), 605– 619.
- 4 Book, L. and Phillips D. P. (2013) (eds) *Creativity and Entrepreneurship: Changing Currents in Education and Public Life*. Cheltenham UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- 5 Sewell, P. and Dacre Pool, L. (2010) 'Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education', *Education + Training*, 52 (1), 89 – 94.
- 6 Welsh Government (2010) *Youth Entrepreneurship Strategy-An Action Plan for Wales 2010-15* http://ms.fs4b.wales.gov.uk/sub_sites/yes.aspx accessed 1 March 2014.
- 7 Higher Education Statistics Agency (2014) 'Overview' <http://www.hesa.ac.uk/content/view/3087/804/> (accessed 18 February 2014).
- 8 Guardian (2010) 'Employment statistics by university: how likely are you to get a job when you leave your course? Which universities are most likely to get their graduates into jobs when they

- leave college?' <http://www.theguardian.com/news/datablog/2010/jul/15/employment-statistics-university-graduates> (accessed 1 March 2014).
- 9** Fuller, A. and Unwin, L. (1998) 'Reconceptualising apprenticeship: reconceptualising the relationship between work and learning', *Journal of Education and Vocational Training*, 40, 153-173.
 - 10** Sikes, P. and Potts, A. (eds) (2008) *Researching Education From the Inside: Investigating Institutions From Within* London: Routledge/Falmer.
 - 11** Lave, J. and Wenger, E. (1991) *Situated Learning, Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge: Cambridge University Press.
 - 12** Henry C, Hill F, Leitch C. Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I", *Education + Training*, 2005: 47(2): 98-111
 - 13** Ucsbasaran D, Westhead P, Wright M. The focus of entrepreneurial research: contextual and process issues, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2001: 25(4): 57-80
 - 14** Penaluna A, Penaluna K, Usei C, Griffiths D. Enterprise Education needs Enterprise Educators: A case study on initial teacher training provision, presented at the 57th International Congress of Small Business World Conference. June, Wellington, New Zealand: Massey University 2012 <http://sbaer.uca.edu/research/icsb/2012/Penaluna%20486.pdf> 2014 March
 - 15** HEA (2012) Graduates for our Future enhance theme: Learning in Employment, Learning in Work, Leisure Tourism and Sport, Swansea Metropolitan University http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/events/academyevents/2012/Learning_In_Employment_English_200412_1237.pdf 2014 March
 - 16** Jones J. Managing Tourism Leisure and Sport Placements: experiences from Swansea Metropolitan University 2010: 20-23 http://www.heacademy.ac.uk/assets/hlst/documents/LINK_Newsletter/Link_25_wales.pdf 2014 February
 - 17** Jones J. Jacqui Jones talks about the placement opportunities at Swansea Metropolitan 2013 <http://www.youtube.com/watch?v=YnFPQXGayC4> 2014 February
 - 18** HE- BCIS (2013) 'The Higher Education Business Community Interaction Survey' http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_pubs&task=show_pub_detail&pubid=1718&Itemid=276 2014 February
 - 19** Parliament UK (2012) Small Business and the UK Economy www.parliament.uk/briefing-papers/sn06078.pdf 2014 February
 - 20** National Gallery (2014) Leonardo Da Vinci, 1452 – 1519 <http://www.nationalgallery.org.uk/artists/leonardo-da-vinci> 2014 February
 - 21** Guardian (2013) Renaissance for south Wales as Da Vinci slays his demons in Swansea: Big-budget drama series on the artist's early life brings a taste of Hollywood and a TV production boom to Wales, Thursday 4 April 2013 <http://www.theguardian.com/tv-and-radio/2013/apr/04/da-vinci-demons-drama-swanea> 2014 March
 - 22** Dewey J. (1916) *Democracy and education*, New York: Macmillan
 - 23** Raffo C, O'Connor J, Lovatt A, Banks M. Attitudes to formal business training and learning amongst entrepreneurs in the cultural industries: situated business learning through 'doing with others' *Journal of Education and Work*, 2000: 13(2): 215-230
 - 24** Leadbetter C. (2000) *The Weightless Society: Living in the New Economic Bubble*, New York: Terare.
 - 25** Carey C, Matlay H. Entrepreneurs as educators: the case of the creative industries in the UK, *Industry and Higher Education*, 2007: 21(6): 435-443
 - 26** Silver J, Maclean C. Fostering an entrepreneurial mindset: a pan university holistic approach, paper presented at the Internationalizing entrepreneurship education and training conference, 2007 Gdansk, Poland, July
 - 27** Penaluna A, Penaluna K. (2011) The evidence so far: calling for creative industries engagement with entrepreneurship education policy and development. in Henry C. and de Bruin, A. (eds), *Entrepreneurship and the Creative Economy: Process, Practice and Policy*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar, pp.50-78

- 28** Roark C D, Daum K, Abrahams M. (2013) How to develop an entrepreneur in Book L, Phillips D P. (eds) Creativity and Entrepreneurship: Changing Currents in Education and Public Life. Edward Elgar, Cheltenham UK, Northampton, MA, USA. Pp.77-87
- 29** Daum K. Entrepreneurs: the artists of the business world'. Journal of Business Strategy, 2005: 26(5): 53-57
- 30** Jones C. (2013) Teaching Entrepreneurship to Postgraduates. Cheltenham UK, Northampton, MA USA: Edward Elgar
- 31** Biggs J. (2003) Teaching for Quality Learning in University. Maidenhead: SRHE and Open University Press
- 32** Runco M A. (2007) Creativity Theories and Themes: Research, Development, and Practice, MA: Elsevier
- 33** Welsh Government (2014) Swansea shows the way on supporting the arts 19 February 2014 <http://wales.gov.uk/newsroom/cultureandsport/2014/140219-swanea-shows-the-way-on-supporting-the-arts/?lang=en> 2014 February
- 34** World Economic Forum (2009) Educating the Next Wave of Entrepreneurs: Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century, Report of the Global Education Initiative, Switzerland
- 35** European Commission (2012) Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=7428 2014 February
- 36** HEA/BMAF (2011) Entrepreneurial Learning Special Interest Group http://www.heacademy.ac.uk/business/ourwork/sigs/entrepreneurial_learning_sig 2014 February
- 37** Bresler L. (2013) Academic intellectual entrepreneurs: Interdisciplinary innovation in university settings in, Book L, Phillips D P. (eds) Creativity and Entrepreneurship: Changing Currents in Education and Public Life. Cheltenham UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar, pp.20- 25
- 38** Spinosa C, Flores F, Dreyfus H. (1997) Entrepreneurship, Democratic Action, and the Cultivation of Solidarity: Disclosing New Worlds, Cambridge, MA: MIT Press
- 39** Griffiths L. (2012) Bright Sparks: How Wales is igniting its Entrepreneurial Spirit. South Wales Business Review http://issuu.com/lucygriffiths/docs/south_wales_business_mag_volume_4_issue_1 2014 February

АНАЛИЗА НА ИСКУСТВАТА ЗА ОРГАНИЗАЦИЈАТА НА СТУДЕНТСКАТА ПРАКТИКА

*Радмил Поленаковик¹, Атанас Кочов², Роберт Миновски³,
Валентина Гечевска⁴, Јасмина Чалоска⁵,
Бојан Р. Јовановски⁶, Бојан Д. Јованоски⁷, Трајче Велковски⁸*

*Сите од Машинскиот факултет, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, ул.
„Ругер Бошковиќ“ бб, Скопје, Република Македонија*

*¹radmil.polenakovik@mf.edu.mk, ²atanas.kochov@mf.edu.mk,
³robert.minovski@mf.edu.mk, ⁴valentina.gecevska@mf.edu.mk,
⁵jasmina.chaloska@mf.edu.mk, ⁶bojan.r.jovanovski@mf.edu.mk,
⁶bojan.jovanoski@mf.edu.mk, ⁷trajce.velkovski@mf.edu.mk*

Преку поддршка на компаниите и институциите на процесот за реализација на студентската практика, се придонесува кон зголемување на нивото на практичните знаења и компетенции на студентите, како и кон нивна подобра подготвеност за работа, односно за пласирање на пазарот на труд. Притоа, се овозможува запознавање на студентите со деловните процеси и работното опкружување, пред нивното вработување, што придонесува кон подобрување на нивните вештини. Од друга страна, компаниите добиваат увид во знаењата на студентите и можност да ги изберат најдобрите меѓу нив, за стипендирање и за вработување, со што се намалуваат трошоците за обука и времето за приспособување на нововработените кон работните обврски. Токму поради значајноста на практиката како сегмент на образованието, во оваа статија прикажани се резултатите од спроведената анализа на искуствата за организирање студентска практика и за подобрување на процедурата за реализирање на студентската практика.

Клучни зборови: *студентска практика, компетенции, пазар на труд, реализација, мониторинг.*

1. Вовед

Модернизацијата на високото образование и трансформацијата на деловното опкружување, од опкружување базирано на ресурси кон опкружување базирано на знаење, се предуслови за зголемување на конкурентноста и за постигнување успешна економија. Работодавците посакуваат новите вработени да се залагаат за обезбедување „додадена вредност“ и притоа да се приспособливи, аналитични и способни за тимска работа. Од друга страна, обуката на нововработените е скап и временски долг процес. Оттука, поддршката на компаниите и институциите во процесот за реализација на студентска практика е од круцијално значење.

Воведувањето практична работа за студентите (студентска практика), како важен сегмент во процесот на образование во сите области [1], [2], има за цел унапредување на процесот за формално образование на студентите преку воведување нивна мобилност и практичен тренинг во разни надворешни институции (компани, институции, невладини организации итн.) или во истражувачките центри и лаборатории на универзитетите, при што стекнуваат практично искуство во областа на нивните студии и ги развиваат своите професионални и персонални вештини.

Програмата за спроведување на студентската практика треба да биде фокусирана на апликативна примена на теориските знаења на студентот во решавањето конкретни задачи во деловното опкружување, заради зголемување на нивото на знаења, вештини и компетенции потребни при вработувањето [5], [6]. Спред тоа, студентската практика претставува начин за стекнување искуство, како и дополнително развивање на потенцијалите за личен развој на студентите, потребни во професионалниот живот.

2. Цели на студентската практика

Практиката им помага на студентите да го насочат своето образование кон потребите на пазарот на труд [1], [4], преку нивно вклучување во работното опкружување и да ја подобрат својата можност за вработување преку стекнувањето професионално искуство, покрај теориските знаења. Студентската практика овозможува и интернационална мобилност преку промовирање на можноста за реализација на интернационални студентски практики, при што студентите можат да учествуваат во програмите за студентски практики организирани од страна на странски универзитети или интернационални компании.

За да се дефинираат и да се препознаат значењето и придобивките на студентската практика од аспект на студентите, компаниите/институциите каде што таа се реализира, како и универзитетите, важно е да си постават јасни цели на студентската практика [3]. Практиката треба да овозможи практична верификација на стекнатите теориски знаења на факултетот, да поттикнува инвентивност и тимска работа кај студентите, да стимулира развој на човековите ресурси кај компаниите/институциите и да овозможи трансфер на знаења и технологии меѓу учесниците (студентите–компаниите–универзитетите).

2.1. Видови студентски практики

Студентските практики може да се реализираат во разни видови институции, како што се компаниите во деловниот сектор, институциите во јавниот сектор, невладини организации, лаборатории, научни институции итн. Главно, тоа зависи од видот на студиите за кои треба да се реализира студентска практика [5], како што е прикажано во табелата 1.

Табела 1. – Видови студии и институции за изведување студентска практика

Вид на студии	Институција во која се изведува студентската практика
Медицински науки, педагошки студии, филолошки студии	Училишта, универзитети, здравствени институции, болници итн. (дефинирани во согласност со договори на национално ниво меѓу Министерството за образование, Министерството за здравство, Министерството за труд или други надлежни институции вклучени во образовната и социјалната политика на државата)
Технички студии	Деловни компании (производствени и услужни), јавни институции, истражувачки институции итн.
Други професионални студии (општествени и др.)	Институции од јавната управа, невладини организации, институти итн.
Фундаментални науки, хуманистички науки, уметност	Универзитети, лаборатории, екстерни институции итн.

2.2. Видови студентска практика во земјите од балканскиот регион

Во зависност од студиската програма на студиите и нивото на студии (додипломски или постдипломски), секој од факултетите на еден универзитет има дефинирана задолжителна студентската практика со различно траење и со различна динамика на реализација.

За да се согледаат искуствата во земјите од балканскиот регион, спроведена е анализа на искуствата за организирање студентска практика во Република Србија, Република Хрватска и Република Словенија, компарирано со искуствата за овој процес во Република Македонија. Притоа, во балканскиот регион идентификувани се четири видови студентски практики:

- Студентска практика за време на финалниот семестар од додипломските или постдипломските студии, како задолжителен предмет кој носи определен број кредити (ЕКТС), со определено траење (број на денови или часови во семестар), се реализира главно преку студентски престој во компанијата / институцијата еден ден во неделата (8 часа);
- Студентска практика, како летно практиканство, која се реализира во текот на летниот распуст (по завршувањето на семестрите од додипломските или постдипломските студии), со определено траење (вообичаено од 1 до 3 месеци или минимум 20 дена), студентот престојува во компанијата / институцијата 8 часа на ден во текот на работните денови;
- Практика во странство, во компании/институции или центри за истражување, вообичаено се организира преку координација на канцеларијата за меѓународна соработка на универзитетите или во рамките на донаторски програми, се

реализира најчесто надвор од семестрите, без да ги попречува тековните студиски обврски;

- Практика кај дипломирани студенти (дипломци) кои сакаат да се во рамките на „платена“ или „неплатена“ практика, вообичаено во траење од шест месеци до една година во компанијата/институцијата, со што ќе се здобијат со потребните практични знаења и вештини, кои можат да ја зголемат можноста за нивно вработување.

2.3. Реализација на студентска практика во Република Македонија

Основата за реализирање на практичната настава за студентите или на студентската практика е утврдена во членот 99 од Законот за високо образование. Начинот и условите за реализирање на практичната настава за студентите се утврдени со Правилникот за начинот и условите за организирање практична настава за студентите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 120/10).

Студентската практика за студентите на универзитетите во Република Македонија генерално се одвива преку: престои во работната средина, практични курсеви, практична настава, теренска настава, односно преку извршување корисни и практични работни задачи во определени државни институции од страна на студентот, во приватни компании, здруженија, фондации, односно, во кој било тип организација во Република Македонија, во која студентот може да се стекне со практични знаења и вештини поврзани со областа на студиите, при што студентот го применува сопственото знаење и ги усовршува своите вештини во реална работна средина.

Во моментот постои разновидност во застапеноста, во распределбата и во начинот на реализирање на практичната настава на сите факултети. Евалвацијата на стекнатите знаења, способности и вештини од страна на студентите при реализацијата на студентската практика, се спроведува од страна на менторот на факултетот, но може да се вклучи и менторот во компанијата/институцијата. За начинот на евалвација на практиката, тешко е да се постават генерални стандарди, па според тоа евалвацијата се реализира на различен начин за различни студиски програми, пропишан на факултетот каде што се реализира студиската програма.

На определени високообразовни институции – каде што поради организираните специфични студиски програми (медицински науки, педагошки и филолошки науки) за кои е неопходна дополнителна практична настава и практика, интерно е регулиран и предвиден зголемен обем на практична настава и работни активности – тоа претставува важен елемент за подобра подготвеност на идните кадри да одговорат на потребите на пазарот на труд.

Практичната настава, односно студентската практика за студентите кои студираат на студиски програми од природните и техничките студиски програми, се реализира во соодветни институции, како во државните, така и во компаниите од приватниот сектор. Таа се изведува во текот на академската година кога се одвива настава или во текот на летниот период, за време на распустот. Студентската практика во голема мера се организира во последните студиски години, а во практичната настава се вклучуваат предавачи од индустријата и значајни експерти од практиката, преку склучување договори за меѓусебна соработка со домашните и интернационалните компании, присутни во државата.

Од гледна точка на распределбата на студентските практики по градовите, најголемиот дел од студентите практичната настава ја завршуваат во градот каде што е лоцирана високообразовната институција или во градот каде што живеат. Студентите најмногу се заинтересирани практиката да ја завршат во текот на летниот период, кога тие завршуваат со предавањата и се враќаат во нивните места на живеење.

За понудата на студентски практики од страна на компаниите/институциите, улогата на Центарот за кариера на универзитетот или факултетот е од исклучителна важност, поради континуираното одржување контакти со компаниите и институциите и следењето на нивните барања и можности за прифаќање на студентите. Притоа треба да се води евиденција на понудените студентски практики и компании кои ги нудат, а на соодветен начин студентите да добиваат информација за понудените можности. Поради дејствување во наведените правци, потребно е засилување на капацитетите на центрите заради водење на процесот за реализација на студентските практики.

2.3.1. Искуства за известување за реализација на студентската практика

Формите на мониторинг и на известување за реализираната студентска практика, се различни за различните студиски програми и вообичаено се пропишани од страна на универзитетите/факултетите каде што се реализираат студиските програми во чии рамки се студентските практики.

Во рамките на спроведеното истражување, направена е анализа на процесот за реализација на студентските практики на техничките факултети. Притоа, од истражувањето произлезе предлог за подобрување на процедурата за реализација на практиките, како и на придружните документи за аплицирање, известување и оценување на студентските практики.

3. Предложена подобрена процедура за водење и за реализација на студентската практика

Во согласност со спроведеното истражување и анализата поврзани со организирањето, планирањето и спроведувањето на студентската практика, со осврт на техничките факултети, предложен е генерален модел за организација на студентската практика, со предлог-чекори и процедури, кои се однесуваат на:

- Планирање на студентската практика;
- Реализација на студентската практика;
- Мониторинг на студентската практика и известување;
- Евалвација и оцена на студентската практика.

3.1. Планирање на студентската практика

Пронаоѓањето и дефинирањето на компаниите/институциите кои ќе примаат студенти за реализација на студентската практика, можно е да се изведе на три начина:

- Универзитетот/факултетот пронаоѓа компании/институции кои се компатибилни со студиските програми кои се изучуваат и се подготвени да прифатат студенти за практика со дефинирани карактеристики (вид на работа, задолженија, временско траење итн.). Оваа активност најчесто се спроведува преку центрите за кариера на универзитетите/факултетите;
- Студентот предлага соодветна компанија/институција врз основа на податоците за расположливите ресурси и во сообразност со неговиот план за професионален развој;
- Компаниите/институциите ја изразуваат подготвеноста да прифатат студенти и нудат студентски практики со посочување на карактеристиките на практиката.

Покрај компаниите и институциите, реализација на практиката е можно да се спроведе и во истражувачките единици на универзитетот или во лабораториите и научните центри, доколку студентот има афинитети за научна кариера.

Во врска со практиката како дел од образовниот процес, неопходно е да се дефинираат:

- Видот и обемот на работа што ќе ја реализира студентот, времето на траење на практиката, следење и менторство на студентот;
- Условите за осигурување на студентот во текот на траењето на практиката;
- Договорот за реализација на студентските практики помеѓу универзитетот/факултетот и компанијата/институцијата која прима студенти на практика;
- Должноста на студентите за следење на правилата за доверливост на податоците и информациите до кои може да дојдат во компанијата/институцијата во текот на реализацијата на практиката, што треба да биде наведено во Договорот.

Во согласност со наведеново, процесот на планирање на студентските практики се спроведува низ неколку фази, кои се прикажани во табелата 2, преку активноста и реализаторот на таа активност.

Табела 2. – Фази на планирање за студентската практика

Планирање	
Активност	Лице кое ја реализира активноста
Ажурирање на база на податоци за практики во компании/институции	Центар за кариера, претставник од универзитетот/факултетот
Усогласување на потребите на студентот и компанијата/институцијата	Координатор за студентска практика, одговорно лице за практики во компанијата/институцијата
Специфични барања на работното место (доколку ги има)	Координатор за студентска практика, одговорно лице за практики во компанијата/институцијата
Договарање	Центар за кариера, претставник од универзитетот/факултетот, одговорно лице за практики во компанијата/институцијата

3.2. Реализација на студентската практика

По истражувањето на можностите за реализација на студентска практика, анализата на базата на податоци на понудените студентски практики, контактите со одговорните центри при универзитетите/факултетите и координаторите за практика, студентот прави избор за реализирање на студентската практика и аплицира за соодветната практика со пополнување – *Формулар за пријава за студентска практика*.

Во следната фаза, академскиот ментор од факултетот, одговорен за реализација на студентска практика на студентот, упатува – *Барање за реализирање студентска практика* до лицето за контакт во компанијата/институцијата во која ќе се реализира практиката. Во случај на одобрување на практиката врз основа на Барањето, одговорното лице во компанијата/институцијата одговара со назначување ментор на студентот од компанијата/институцијата, кој е одговорен за координација и за мониторинг на практиката и се пристапува кон потпишување – *Договор за реализација на студентска практика*.

Пред почетокот на практиката, студентот во координација со академскиот ментор и менторот од компанијата/институцијата подготвува *Предлог-програма за студентската практика*. Притоа, се земаат предвид теориските знаења што ги стекнал студентот во дотогашниот процес на студиите и се предвидуваат работните активности низ кои тој би ги зголемил практичните знаења и вештини. На тој начин ќе се сообрази понудата со потребите на компанијата/институцијата за нови млади професионални кадри и ќе се зголемат можностите за вработување на младите.

Студентот, во согласност со Програмата за практика, совесно треба да ги извршува сите планирани активности и задачи под надзор на менторот во компанијата/институцијата. Во текот на реализацијата на практиката, неопходно е студентот систематски да ги следи активностите и задачите во чија реализација учествува, што ќе претставува основа за изработката на *Финалниот извештај за студентската практика*, како завршен документ.

Фазите од реализацијата на студентската практика се прикажани во табелата 3.

Табела 3. – Фази на реализација на студентската практика

Реализација на студентската практика	
Документ	Лице кое го пополнува или е задолжено за документот
Формулар за пријава за студентската практика	Студент
Договор за реализација на студентската практика	Академски ментор од факултетот, ментор во компанијата/институцијата, студент
Програма за студентската практика	Студент
Финален извештај за студентската практика	Студент

3.3. Мониторинг на студентската практика и известување

При изведувањето на студентската практика, мониторингот и известувањето се реализираат низ неколку фази, прикажани во табелата 4.

Табела 4. – Фази на мониторинг и известување за студентската практика

Мониторинг и известување	
Документ	Лице кое го пополнува документот
Мониторинг-извештај на менторот од компанијата/институцијата	Ментор од компанијата/институцијата
Финален извештај за студентската практика	Студент
Презентација на финалниот извештај за студентската практика	Студент

Менторот од компанијата/институцијата ги контролира напредокот на студентот и реализацијата на практиката и на крајот го пополнува – *Мониторинг-извештајот на менторот од компанијата/институцијата*, со кој се потврдува реализираната практика од страна на студентот во компанијата/институцијата и се проценуваат неговите перформанси и неговиот учинок.

Во текот на реализацијата на практиката, студентот е должен да известува на следниве начини:

- да врши усна комуникација со менторот во компанијата/институцијата;
- да изработи писмен *Финален извештај*, контролиран и одобрен од страна на академскиот ментор; и
- да подготви *презентација на содржината на Финалниот извештај*.

Презентациите на финалните извештаи за реализираните студентски практики од страна на студентите потребно е да се изложат во рамките на информативна работилница, која се организира на крајот од реализацијата на практиките (вообичаено на крајот од семестарот), на која учествуваат: академскиот ментор, потоа менторот од компанијата/институцијата, чие присуство е условено од неговите обврски на работното место, и колегите од студиската програма на факултетот, со цел размена на резултатите од практиката (оние кои не се од доверлив карактер).

Со Финалниот извештај, студентот го доставува и Мониторинг-извештајот на менторот од компанијата/институцијата, потпишан и заверен од страна на ментор или на лицето задолжено за координација на практиката во компанијата/институцијата.

3.4. Евалвација на студентската практика

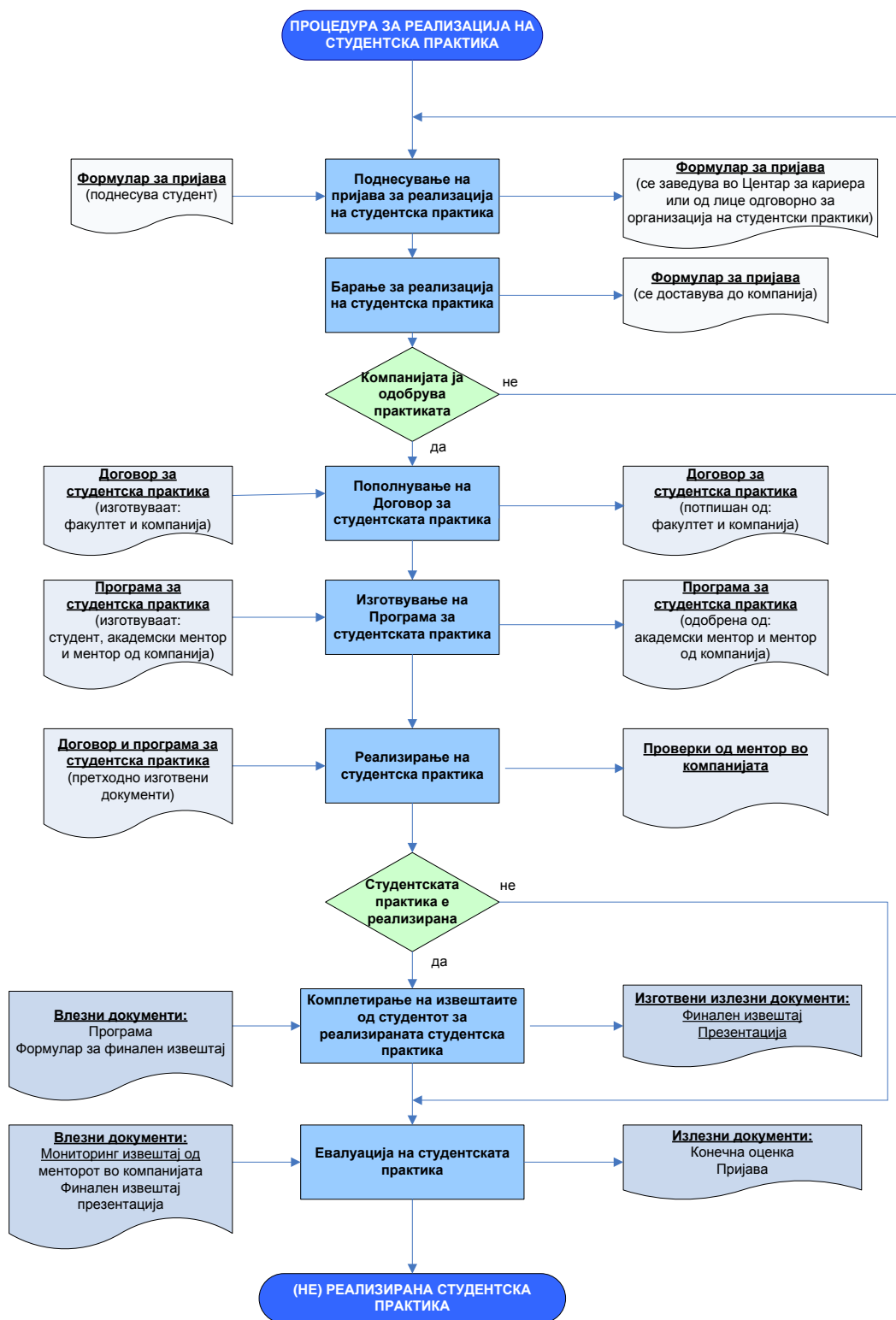
По презентацијата и доставувањето на Финалниот извештај, академскиот ментор го оценува студентот, земајќи ги предвид, покрај квалитетот на Финалниот извештај, процената на постигнатите резултати при студентската практика и содржината на мониторинг-извештаите од страна на менторот од компанијата/институцијата.

3.5. Приказ на процедурата за водење и за реализација на студентската практика

Во согласност со наведените фази во предложениот модел за организација, реализација и евалвација на студентската практика, во продолжение, на сликата 1, е даден приказ на целокупната процедура преку дијаграм на тек, во кој се наведени сите одделни активности, документите кои се влез или излез на секоја активност и носителот на секоја активност.

4. Заклучок

Студентската практика овозможува стекнување на практични знаења во областите во кои студентот е ангажиран во текот на студиите, примена на стекнатите теориски знаења, можност за запознавање со работната култура во компаниите/институциите и стекнување комуникациски вештини. Со реализацијата на практиката, се овозможува подобро разбирање на деловното опкружување во кое треба да се развијат вештини за решавање на проблемите, преку тимска работа, сопствена иницијатива, самоорганизирање и анализа. Покрај тоа, практиката треба да им помогне на студентите да започнат развој на својата кариера, која бара дополнителни знаења и вештини, усовршување или обука, надвор од формалното универзитетско образование. Од студентот се очекува, покрај развојот на практични знаења во професијата, да развие и вештини за управување со времето преку реализацијата на дневни и/или неделни планови, преку исполнувањето на разни активности на различни локации и сектори во компанијата/институцијата. Во зависност од афинитетите и претходното знаење на студентот, тој може да биде вклучен во тековните активности на компанијата/институцијата преку учеството во тимови за реализација на помали задачи, со што ќе се зголеми неговата мотивација за понатамошен професионален развој и посветеност за конкретна професија. Во исто време, менторот во компанијата/институцијата може да ја процени способноста на студентот за решавање на конкретни проблеми и да предложи негово стипендирање и/или вработување во понатамошниот период.



Слика 1. – Дијаграм на текот на процедурата за реализација на студентската практика

Листа на референции

- 1 Working conditions of young entrants to the labour market, Study of Internship opportunities in European and International Organisations, EU Institute for Public Policy Research, 2011.
- 2 Lasfer, K., Pyster, A.: Integration University-Industry Model for Internship Concept in Academic and Industrial Environments, International Journal of Engineering Education, Vol.29, No.3, 2013.
- 3 Regering, N.: Activities for young people in the labor market, Government Offices of Sweden, Stockholm, 2012.
- 4 Employing Interns in UK, Enterprice European Network, London, 2010.
- 5 Quality Assurance Agency for High Education of UK: Guidelines for preparing programme specifications, 2010.
- 6 General Social Care Council: Quality assurance benchmark statement and guidance on the monitoring of practice learning opportunities, www.gsc.org.uk.

КРЕИРАЊЕ ПРЕТПРИЕМАЧКО ОПШТЕСТВО – предуслов за поголема вработливост

Проф. Д-р Радмил Поленаковик¹, Д-р Драган Шутевски²

¹Машински факултет Скопје, Карпош II, Скопје, Република Македонија,
radmil.polenakovik@mf.edu.mk

²Шутевски консалтинг, Илинденска 19, Куманово, Република Македонија,
dragan.sutevski@pretpriemas.com

Во трудов е презентирани предлог-екосистем за претприемачко учење со кој ќе се обезбеди креирање на претприемачко општество во Република Македонија како предуслов за поголема вработливост. Екосистемот е резултат на истражувањата спроведени од страна на авторите во текот на 2013 година, во кои беа вклучени сите фактори на идниот екосистем за претприемачко учење и кое се базираше врз проучување на научната литература, најдобрите практики во развиените земји и истражувањето на терен.

Клучни зборови: *претприемачко општество, претприемачко учење, образование, вработливост*

1. Вовед

Теоријата и практиката ни покажуваат дека претприемачите може да бидат создадени. Меѓутоа, важно прашање е како тие може да се создаваат врз стратешки основи и како формалното и неформалното образование може да помогнат во создавањето на силни претприемачи во Република Македонија, со цел да се осигури долгорочен одржлив економски развој и благосостојба во земјата.

Претприемништвото како процес е посложено од оние што може да се опишат преку различните наставни програми, бидејќи за различни ситуации врз основа на индустријата, пазарот, културата во земјата и други фактори се потребни различни приоди во практикувањето на претприемништвото. Во моментот, многу образовни предмети на сите образовни нивоа користат опкружување коешто се базира врз едноставни задачи кои се решаваат во лабораторија за обука, каде што сите ученици истовремено може да ги испитуваат сосема истите проблеми. Меѓутоа, една вообичаена ситуација при решавањето на проблемите со коишто се соочуваат претприемачите се карактеризира со високо ниво на неизвесност, слабо дефинирани цели, многу повеќе непознати, многу поголем притисок и многу поголемо преоптоварување со информации.

Класичниот образовен процес што бил дефиниран за минатото, односно за индустриските револуции кои барале поголема продуктивност од страна на вработените, не го даваат и нема да го дадат посакуваниот резултат за создавањето на новата генерација претприемачи. Оттаму, традиционалното педагошко и психолошко истражување во врска со поранешните процеси за настава и учење не е и не може да биде директно применливо за претприемачкото учење. Наставата не може веќе да се гледа како едноставна испорака на факти и знаење од страна на наставникот кон ученикот. Тие факти и знаење веќе не претставуваат „монопол“ само за наставниот кадар, туку се наоѓаат насекаде околу нас, и тоа во форма лесно достапна и употреблива. Новото „претприемачко општество“, за да креира претприемачки начин на размислување, бара нов вид „претприемачко учење“ и нов вид „претприемачки наставници“ со сосема различна улога од онаа која сè уште ја практикуваат.

Поради цврстите врски што постојат меѓу „научната страна на претприемништвото“ и „уметноста на претприемништвото“, како и поради тоа што успехот на секое претпријатие во голема мера зависи токму од аспектот на уметноста која придонесува до нови уникатни и иновативни идеи во форма на нови производи или услуги што се нудат на пазарот, голем број земји работат на спроведувањето крупни промени во своите образовни системи. Помагањето на учениците да изградат повеќе вештини што се поврзани со аспектот на „уметноста“ на претприемништвото ќе го надополни научниот аспект на знаењето како функционираат претпријатијата и како тие успеваат да се одржат во живот.

Негувањето на претприемачкиот дух и осигурувањето на позитивно опкружување што го поддржува претприемништвото, претставува основна одговорност на целото општество, а со тоа и на образовниот систем кој има голема улога во општеството. Најновите наоди од истражувањето што го спроведе Европската комисија упатуваат на тоа дека лицата што поминале низ претприемачките програми и активности покажуваат посилни претприемачки ставови и намери, се вработуваат побргу по завршувањето на студиите, може да бидат поинновативни дури и како вработени во некое претпријатие и отвораат повеќе компании [1].

2. Претприемачкото учење како предуслов за претприемачко општество

Претприемачкото учење може да се дефинира како процес во којшто општеството креира претприемачи, односно лица со претприемачко размислување, што не се само сопственици на бизниси, туку лица кои поседуваат знаења и работни навики за иднината, лица што се подготвени да го променат светот на подобро, лица што даваат придонес за општеството и му враќаат на општеството што им овозможило да станат тоа што се во моментот.

Република Македонија како членка на Центарот за претприемачко учење за земјите од Југоисточна Европа (South East European Centre for Entrepreneurial Learning – SEECCEL) формално ја прифаќа нивната дефиниција за претприемачко учење преку потпишувањето на Регионалната повелба за претприемачко учење на SEECCEL: „Камен темелник за раст и работни места“. Во овој документ, земјите-членки на SEECCEL го дефинираат претприемачкото учење како [2]:

„Концепт за образование и обука кој го поддржува претприемачкиот начин на размислување и се базира врз развојот на индивидуалците, вклучувајќи ги основните

начела за ефикасност во секојдневниот живот без посебен фокус врз започнување бизниси, при што сè од наведеново води кон претприемачка писменост за општеството како целина.”

Се забележува дека експертите од земјите-членки на SEECEL одат и еден чекор подалеку со воведувањето на поимот за „претприемачка писменост“, што води кон претприемачки писмено општество како целина во коешто секој граѓанин треба да биде претприемачки писмен.

Од друга страна, Европската фондација за обуки (ЕТФ – European Training Foundation) го дефинира претприемачкото учење како [3]: „Сите облици на образование и обука (формални и неформални), вклучувајќи го и учењето преку работа, што придонесуваат кон претприемачкиот дух и однесувањето со или без комерцијална цел.”

Сосема е јасно дека потребата за претприемачкото учење како основа за креирање претприемачко општество бележи постојан раст. Меѓутоа, сè уште постојат и определени пречки во однос на прифаќањето на претприемачкото учење. Една од најголемите пречки е недостигот од човекови ресурси и финансии за ваков вид образование, како и сè уште многу ниското ниво на свесност за важноста на претприемништвото за економскиот развој. Покрај тоа, постојат видливи тенденции во академската/наставната средина поимот претприемачко учење да го идентификуваат исклучиво со учењето како да се започне и да се води бизнис. Иако наоѓањето одржливи идеи за нови бизниси претставува голем предизвик, предизвик е исто така и развојот на луѓе коишто ќе можат проактивно да ги поддржат и подобрат сите овие нови бизниси; инаку, не може да се очекува успех тие нови бизниси да креираат доволен број работни места.

Начелно, се користат две основни терминологији: претприемачко образование и претприемачко учење. Голем број експерти не прават јасна разлика меѓу овие поими. Многу често го користат поимот претприемачко образование за да опфатат некои работи што се дел од претприемачкото учење. Најголемата разлика меѓу двата поима е токму во вториот дел: образование наспроти учење. Образованието е процес на стекнување компетенции преку наставата, што, со едноставни зборови, значи пренесување на знаењето од општеството на поединците. Од другата страна, учењето е процес на стекнување компетенции, исто така преку наставата, но и дополнително преку искуството и многу поголемата самоиницијативност на лицето што сака да научи нешто ново.

Затоа, претприемачкото учење е поширок поим кој предвидува широк спектар активности што ќе доведат до креирање претприемачко општество.

Дополнително, последниве неколку години се зголемува потенцирањето на „вработливоста“ на студентите и на вештините за „вработливост“ како резултат на севкупниот образовен систем. Во таа насока, поимите претпријатија, претприемништво и вработливост меѓусебно се приближуваат, а претприемачките луѓе треба да бидат оспособени да ги забележат можностите – тоа е едно од клучните барања. „Несомнено постои преклопување... образованието за претпријатијата може да ги зајакне кариерното образование и вработливоста на студентите, оспособувајќи ги студентите да бидат пофокусирани на можностите, посамосвесни и подобро приспособени кон деловното опкружување“ [4]. Во таа насока – „Сега, повеќе отколку кога било порано, ни се потребни иновации, нови решенија, креативни пристапи и нови начини на работење. Се наоѓаме на неистражен терен и потребни ни се луѓе во сите сектори и на сите возрасти што

може да размислуваат неконвенционално за да ги препознаваат и да ги следат можностите на нови начини што ја менуваат парадигмата” [5].

3. Екосистем за претприемачко учење

Врз основа на истражувањето спроведено од страна на авторите во 2013 година базирано врз преглед на литературата, најдобрите практики во развиените земји, истражувањето на терен со интервјуирање на сите заинтересирани страни и прашалник испратен до специфична група луѓе-фактори на идниот екосистем за претприемачко учење, дефинираа 5 главни столбови на екосистемот и 5 двигатели на екосистемот прикажани на сликата 1.



Слика 1. – Екосистем за претприемачко учење

Првиот двигател е *креирање силна свест* во целата средина во врска со вистинското значење и важноста на претприемачкото учење. Само со силна свест ќе се обезбеди доволно поддршка од сите страни за преземање на потребните активности поврзани со креирањето на овој екосистем. Во креирањето на успешен екосистем за претприемачко учење, навистина ќе бидат потребни темелни *реформи*, вклучувајќи ја и регулативата поврзана со претприемачкото учење и образованието воопшто, како и континуираното професионално *усовршување на наставниците*. Ова е вториот важен двигател во екосистемот за претприемачко учење. Третиот двигател е *технолојата*, што значи користење современа технологија при спроведувањето активности за претприемачко учење, што ќе доведе до подобри компетенции на сите заинтересирани страни вклучени во процесот. Четвртиот двигател ги претставува *добрите практики*, што значи примена на систематски пристап во развивањето, спроведувањето и споделувањето на добрите практики кои се однесуваат на спроведувањето активности за претприемачко учење во и надвор од земјата. На крајот, овој екосистем се заснова на градењето силна *меѓународна соработка* на сите

образовни институции во земјата, со цел да се споделат и научат нови практики поврзани со претприемачкото учење.

Овој екосистем на сите нивоа на формалното образование ќе бара зајакнување на системскиот пристап во градењето „претприемачка образовна институција“ преку зајакнување на менаџерските системи и градење стратешки алијанси на формален и неформален начин со бизнис-секторот и локалната заедница. Независно од локацијата на институциите за формално образование, големината или пак претходната историја, сите треба да имаат исти цели и треба да користат унифицирани работни процеси.

За да се осигури ефикасно и ефективно креирање на екосистемот, ќе биде потребна потемелна анализа на тековното законодавство, особено во однос на овозможувањето соодветни услови за стратешки алијанси и за соработка на „претприемачките образовни институции“ со локалната и со бизнис-заедницата, како и обезбедување практична работа на учениците/студентите и спроведување претприемачки проекти на пазарот независно од нивото на образование.

Овој екосистем ќе бара да се креираат посебни резултати на претприемачкото учење за сите нивоа формално образование, со што ќе се поддржи подобра интеграција на претприемачкото учење во самата наставна програма, пофокусиран развој на наставниците и нивно обезбедување со алатки и материјали што ќе овозможат споделување на најдобрите практики. Соработката на институционално ниво и надвор од границите на институциите преку зајакнување на мрежата на едукатори за претприемништво, дополнително ќе го поддржи екосистемот и ќе воведат систем на континуирано подобрување на наставната програма и на усовршувањето на наставниците.

3.1. Основно образование

Основното образование како прва фаза на формалното образование во делокругот на основните предмети е еден од столбовите на овој екосистем, затоа што преку оваа институција може да се креира повисока свест кај учениците уште од нивната најрана возраст. Учењето да се биде креативен, да се работи во тим, да се решаваат практични проблеми и да се презентираат различни решенија, да се истражуваат и да се експериментира со нови пристапи – е нешто што може да се научи од најраната возраст и основното образование има потенцијал во голема мера да придонесе во создавањето претприемачки дух кај најмладите во земјата. Постојат лица кои тврдат дека на оваа возраст младите веќе го имаат вродено тој претприемачки дух окарактеризиран низ креативноста во најмладите години, но понатаму преку стилот „учење само заради тестирање“, наметнат од образовниот систем, тој дух сè повеќе и повеќе се губи како што се преминува во следните фази на образование.

На најрана возраст, учениците не се плашат да почнат нешто ново, да експериментираат со различни работи, да се обидат со различни активности, и целта на основното образование е да помогне овие лични карактеристики да се доразвијат и да се поттикнат како корисни во секојдневниот живот.

Основното образование обезбедува многу можности преку различни наставни предмети да се интегрира процесот за претприемачко учење. Учениците лесно можат да се поттикнат да учат за локалната заедница, за потребите на заедницата и за практичните проблеми, кои може и треба да се решат. За да се запознаат со

локалната заедница, младите треба да се воведат во светот на возрасните, онаму каде што тие работат и создаваат. Основното училиште е идеално место каде што децата може да се запознаат со светот на работата, каде што може да се сретнат и да зборуваат со лица од различни професии, а вклучуваат и лица кои веќе започнале со сопствен бизнис. Тоа, се разбира, може да биде во вид на игра и на забава за младите ученици.

Во повозрасните одделенија на основното образование, учениците може да почнат да учат за вештини кои ќе им бидат потребни во иднина, како процес за генерирање идеи, донесување одлуки и решавање проблеми. Една од целите на претприемачката институција за основното образование е учениците да се запознаат со обврските кои ги имаат кон заедницата и да започнат со активности што ќе можат да доведат до подобрување на животот околу самото училиште, а кои ќе дојдат директно од учениците и ќе бидат корисни не само за нив, туку и за заедницата воопшто.

3.2. Средно образование

Средното образование како втора фаза на образовниот процес е вториот столб од екосистемот за претприемачко учење во Република Македонија. Средното образование тука ги опфаќа средните стручни училишта и гимназиите.

Во овој дел од образовниот развој, учениците имаат потреба да продолжат да ги развиваат нивните претприемачки вештини и би требало да започнат да работат на практични проекти од генерирање идеи до целосно спроведување претприемачки процеси. Тие може да ги реализираат своите претприемачки проекти со помош на нивните училишта или со постојните релевантни здруженија и НВОи (меѓународни, домашни) или, алтернативно, преку директен ангажман со локалната заедница – кога проектот ќе биде насочен кон решавање на конкретен проблем или потреба на специфичната средина во која функционира училиштето.

Целта на претприемачката институција за средното образование е учениците да стекнат искуства поврзани со различни можности во кариерата од „прва рака“. Претприемачките вештини може да се промовираат преку сите области на наставната програма и наставните предмети, како и преку посебните предмети поврзани со претприемништвото и иновациите.

3.3. Универзитети

Високото образование, односно универзитетите, претставуваат третиот столб на екосистемот за претприемачко учење заради креирање претприемачко општество. Универзитетите имаат важна улога во полето на истражување и развој и, во голем дел, може да бидат и највредната поддршка за првите претприемачки потфати на нивните студенти.

На универзитетско ниво, студентите треба да имаат можност да научат повеќе претприемачки вештини поврзани со нивната област на студии.

Со креирањето на овој екосистем за претприемачко учење, универзитетите ќе му дадат можност на секој студент да изгради претприемачки вештини и ќе имаат улога на катализатор за иновации и за практично трансформирање на најиновативните идеи во претприемачки потфати. Градењето услови за обезбедување поддршка за

студентите (потенцијални претприемачи) на универзитетите, ќе треба да се спроведе преку создавањето и поддршката на стартап/бизнис акцелераторите и инкубаторите, што ќе обезбедат високо ниво на know-how за студентите (идни нови претприемачи), подготвувајќи ги за обезбедување инвестиции и помагајќи им да пристапат до финансиските грантови и до почетен/стартап капитал.

Дополнително, универзитетите ќе треба да работат на зајакнување на студентските организации со цел да ги „вградат“ претприемачката култура и вештините во нив како поддршка за севкупниот екосистем за претприемачко учење во земјата.

3.4. Неформално образование

Четврти столб на екосистемот за претприемачко учење претставува неформалното образование, како клучна алка во обезбедувањето услови за доживотно претприемачко учење. Преку неформалното образование се опфатени видовите образование и обука кои се надвор од формалното образование, но може да донесат дополнителни можности за образование за граѓаните на Република Македонија независно од нивната возраст – тоа е составен дел на севкупната стратегија за екоструктура.

„Формалното учење секогаш е организирано и структурирано и има свои цели. Од гледна точка на ученикот, тоа секогаш е намерно: односно јасната цел на ученикот е да се стекне со знаење, вештини и/или компетенции. Неформалното учење ретко е така структурирано, нема поставени цели во поглед на исходите на учењето и често не е намерно од гледна страна на ученикот. Тоа често се нарекува како учење преку искуство или, едноставно, искуство. Меѓу нив се наоѓа неформалното образование, односно концептот за кој најмалку постои консензус, што не значи дека постои консензус за другите две, туку едноставно дека големиот број разновидни пристапи во овој случај го отежнуваат консензусот. Во секој случај, за мнозинството автори, се чини дека е јасно дека неформалното учење е организирано и има цели на учењето. Предноста на еден концепт што опфаќа сè, лежи во фактот дека ваквото учење може да се случи на иницијатива на поединецот, но исто така тоа се случува како спореден производ, како резултат на повеќе организирани активности, независно дали самите активности имаат цели на учењето или немаат. Во некои земји, целиот сектор за образование на возрастните спаѓа во неформалното учење; додека пак во други образованието на возрастните е формално. Неформалното учење дава определена флексибилност меѓу формалното и неформалното учење, што строго мора да се дефинира како оперативно, со тоа што тие меѓусебно се исклучуваат и треба да се избегне нивно преклопување.“ [6]

Неформалното образование е најдобриот начин да се изградат можности за да се приклучат возрастните лица во процесот на претприемачко учење, како лицата што ги загубиле своите работни места, така и лицата кои имаат бенефицирана пензија. Исто така, тука спаѓаат и лицата кои сакаат да ги прошират своите знаења учејќи сами, на пример во текот на работата или во нивното слободно време.

Неформалното образование треба да го поддржи развојот на бројни компетенции кои ќе им дозволат на поединците да ги зголемат:

- капацитетите за доживотно учење,
- посебните компетенции поврзани со видот на индустрија/сектор или хоби,
- можностите за вмрежување,

- искористувањата на ресурсите,
- искористувањата на новата технологија,
- новите можности и новите опции за кариера,
- последователните активности за зголемување на употребата на наученото,
- проактивниот пристап во однос на самовработувањето и економската независност.

Од друга страна, овој столб на неформално образование како поприспособлив во однос на промените во глобалното опкружување ќе има корективна улога за формалното образование преку двигателот кој овозможува споделување на најдобрите практики поврзани со претприемачкото учење. На ваков начин, преку соодветен развој на неформалното образование, ќе се овозможи континуирано подобрување и на формалното образование.

3.5. Претприемачи

Претприемачите, тековни и потенцијални, се значајна компонента на овој екосистем за претприемачко учење. Успехот на претприемачите ќе значи успех за самиот екосистем воопшто. Главниот фокус на екосистемот е врз младите претприемачи и врз условите и опкружувањето потребни за успешен раст и развој.

Овој столб на екосистемот треба да се погрижи претприемачите да ги зајакнат своите капацитети за:

- проширување на постојните развиени „тврди вештини“,
- барање можности и преземање иницијативи,
- користење на технологијата, иновации и развој на нови производи,
- истрајност,
- инсистирање на квалитет и ефикасност,
- пресметано преземање ризици,
- систематско планирање, поставување цели и мониторинг,
- убедување и вмрежување,
- независност и самодоверба,
- собирање и пристапување до финансиски средства,
- интернационализација на нивната работа.

4. Заклучок

Република Македонија континуирано треба да работи на креирањето и развојот на екосистем за претприемачко учење, кој ќе придонесе за креирање и развој на претприемачкото општество. Од друга страна, претприемачкото општество е предуслов за обезбедување поголема „вработливост“ на младите во земјава.

Креативноста, иновациите и претприемништвото мора да се вградат во сите сегменти на образовниот систем, затоа што едноставно постои потреба за поттикнување на претприемачкиот начин на размислување кај младите луѓе и за создавање поповолна општествена клима за претприемништво. Образованието треба да одигра важна улога во подобрувањето на клучната претприемачка компетенција на македонските граѓани.

Листа на референции

- 1 EIM Business & Policy Research. Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education. EC – DG Enterprise and Industry. Netherland, 2012.
- 2 SEECEL. Entrepreneurial Learning: A Key Competence Approach – ISCED Level 2. <http://www.seecel.hr/UserDocsImages/Documents/Documents%20Section/SEECEL%20-%20Entrepreneurial%20Learning%20ISCED%20Level%202.pdf> 2014 Март.
- 3 Gribben, A. Anthony. Entrepreneurship Learning: Challenges And Opportunities. ETF, April 2006. [http://etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125723400373D47/\\$file/NOTE6VYDT3.pdf](http://etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC125723400373D47/$file/NOTE6VYDT3.pdf) 2014 март.
- 4 QAA. Enterprise and entrepreneurship education: Guidance for UK higher education providers. The Quality Assurance Agency for Higher Education 2012. <http://www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Documents/enterprise-guidance.pdf> 2014 март.
- 5 World Economic Forum. Educating the Next Wave of Entrepreneurs – Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century. 2009. www3.weforum.org/docs/WEF_GEI_EducatingNextEntrepreneurs_ExecutiveSummary_2009.pdf 2014 март.
- 6 OECD. Recognition of Non-formal and Informal Learning. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm> 2014 март.

МЛАДИТЕ НЕВРАБОТЕНИ И УЛОГАТА НА АЛТЕРНАТИВНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ПРИСПОСОБУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД – студија на случај за Република Македонија

Димитар Николоски¹, Љупчо Печијарески²

¹Економски факултет – Прилеп, „Ѓорче Петров“, 133, Прилеп, Р Македонија, e-mail: dimitar.nikoloski@uklo.edu.mk

²Економски факултет – Прилеп, „Ѓорче Петров“, 133, Прилеп, Р Македонија, e-mail: ljpeci@yahoo.com

Пазарот на труд во Република Македонија се одликува со висока невработеност, голема застапеност на долгорочната невработеност и изразена сегментација. Во тој контекст, младите претставуваат сегмент којшто се наоѓа во неповолна положба и е особено погоден од невработеноста. Во услови на недоволно креирање работни места во формалниот сектор, на пазарот на труд се јавуваат алтернативни механизми за негово приспособување како што се: емиграција, неактивност и вработување во неформален сектор. Овие механизми апсорбираат дел од невработените, овозможуваат дополнителни приходи за нивните домаќинства и придонесуваат за намалување на негативните последици од високата невработеност, како што се: сиромаштијата, економската нееднаквост и социјалната ексклузија. Во овој труд е направен обид преку емпириско истражување да се оцени улогата на алтернативните механизми за приспособување на пазарот на труд кај младите невработени во Република Македонија. Добиените резултати од истражувањето се употребени за формулирање соодветни препораки за образовните политики во насока на подобрување на вработливоста на младите.

Клучни зборови: *пазар на труд, сегментација, млади, невработеност, вработливост.*

1. Вовед

Повеќе од две децении, долгиот процес на транзиција со целата своја комплексност остави длабоки траги во функционирањето на економскиот,

политичкиот и општествениот живот во Република Македонија [1]. Влијанието на продолжената транзиција врз пазарот на труд се манифестираше со висока и перзистентна стапка на невработеност. Според структурата на невработената популација, може да се заклучи дека определени групи невработени, како што се младите, лицата со понизок степен на образование, некои етнички малцинства и сл. се соочуваат со поголема веројатност на невработеност отколку остатокот од работната сила. Покрај тоа, процентот на долгорочната невработеност како дел од вкупната невработеност во Република Македонија е особено голем во споредба со други посттранзициски земји, што укажува на потенцијален проблем од депрецијација на човековиот капитал. Анализата на тековите меѓу основните контингенти на пазарот на труд укажува на тоа дека неповолните состојби на пазарот на труд во земјава произлегуваат од ниската веројатност за премин во вработеност, што пред сè се должи на недоволно креирање работни места во формалниот сектор [2], [3].

Одржливоста на високата невработеност во Република Македонија во долг временски период укажува на постоење супоптимален еквилибриум на пазарот на труд, каде што истакнато значење имаат алтернативни механизми на приспособување како што се: емиграцијата, вработувањето во неформалниот сектор и неактивноста. Истражувањето на меѓусебната поврзаност на невработеноста со овие механизми на приспособување на пазарот на труд е од особено значење за идентификување на нивната улога во ублажување на економските и социјалните последици од високата невработеност. Со други зборови, се јавува потреба да се согледаат алтернативните механизми на приспособување од аспект на нивниот капацитет да апсорбираат дел од невработените и да обезбедат дополнителни приходи за нивните домаќинства [4].

Младите, со својот продуктивен потенцијал претставуваат мошне значаен сегмент на пазарот на труд во секоја национална економија. Тие се наоѓаат во фаза кога интензивно вложуваат во своите квалификациски способности и вештини од коишто ќе зависи нивното позиционирање на пазарот на труд. За жал, досегашната положба на младите на пазарот на труд во Република Македонија е изразено неповолна, како од аспект на нивната активност, така и во поглед на невработеноста. Ваквата положба делумно се должи на недоволниот број нови креирани работни места, но и на неусогласеноста меѓу вештините за кои имаат потреба работодавците и ефективните вештини што ги поседуваат младите. Од тие причини, еден дел од младите го одлагаат нивното пристапување кон работната сила, други се занимаваат со неформални активности, а трети привремено или перманентно емигрираат од државава.

Во тој контекст, целта на овој труд е да се утврди улогата на алтернативните механизми за приспособување на пазарот на труд кај сегментот на младата невработена популација и врз основа на тоа да се формулираат соодветни препораки за образовните политики во насока на подобрување на вработливоста на младите. Во следниот дел ќе бидат анализирани теориските претпоставки за положбата на младите на пазарот на труд од аспект на улогата што ја играат алтернативните механизми за приспособување на пазарот на труд. Во тој контекст, потоа ќе бидат презентирани резултатите од емпириското истражување за нивната улога во Република Македонија кога се во прашање младите невработени. На крајот, ќе бидат поместени заклучоци од истражувањето и ќе бидат формулирани соодветни стратешки насоки за развој на високото образование и активните политики на

пазарот на труд, преку коишто би се подобриле вештините што ги поседуваат младите, а со тоа и нивната вработливост.

2. Младите на пазарот на труд

За потребите на статистиката за пазарот на труд, за млада популација генерално се сметаат лицата од моментот кога завршува задолжителното образование до 24-годишна возраст. За поголемиот број земји тоа значи дека го опфаќа периодот од 15 до 24 години. Со воведувањето на задолжителното средно образование во Република Македонија во 2008 година, оваа граница се поместува нагоре и затоа, за потребите на овој труд, како млади ќе бидат сметани лицата до 29-годишна возраст.

Општо правило е дека младите коишто стапуваат во работната сила се соочуваат со поголема невработеност. Емпириските анализи укажуваат на тоа дека дури и во развиените земји, стапката на невработеност кај младите е речиси двојно поголема од онаа на возрастната популација [5]. Ситуацијата во помалку развиените региони, како, на пример, Југоисточна Европа во поглед на невработеноста на младите е уште понеповолна. Така, на пример, просечната стапка на невработеност на младите во регионот на Југоисточна Европа е речиси 2,5 пати поголема од просекот во ЕУ и 3 пати поголема од стапката на невработеност кај возрасните [6].

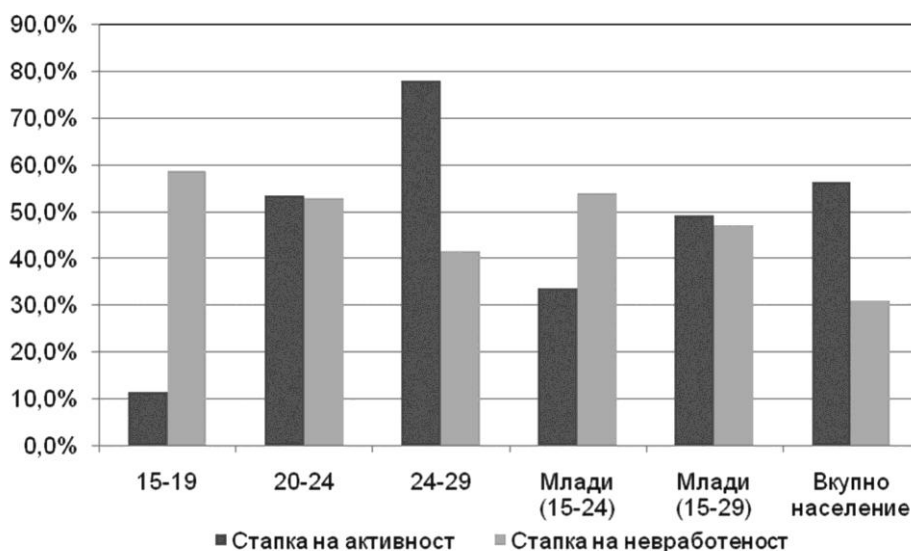
Главна причина за поголема невработеност кај младите работници е недостигот на вештини и на работно искуство, што ги прават помалку конкурентни во споредба со повозрасните работници. Во тој контекст, формалните системи на образование и тренинг, честопати се неефикасни во олеснувањето на преминот од образование кон работа или, пак, бавно се адаптираат кон потребите на економијата што произлегуваат од брзите промени во индустриската структура [7]. Меѓу другите фактори што може да предизвикаат повисока невработеност кај младите, се и институциите на пазарот на труд како што се минималната плата и надоместоците за невработеност. Честопати, проблемот на невработеноста на младите се поврзува со улогата на семејството во обезбедувањето приходи, особено во општествата со доминантно традиционални вредносни системи. Покрај тоа, вредно е да се напоми дека невработеноста кај младата популација е особено осетлива на цикличните промени, односно младите во поголема мера се погодени во периодите на рецесија, а тоа се покажа и со последната глобална економска криза и нејзините негативни ефекти врз побарувачката за труд [8]. Присуството на високи стапки на невработеност кај младите, причинува долгорочни траги врз вработливоста на наредните генерации возрастна популација [9]. Невработеноста кај младите, а особено долгорочната невработеност, создава зголемена веројатност од вклучување во ризичните практики, како што се девијантното однесување и манифестацијата на разни социо-патолошки појави.

Поради неповолните перспективи за вработување, младите работници имаат големи изгледи за прибегнување кон разни алтернативни механизми за приспособување на пазарот на труд, како што се неформална работа или емиграција. Имено, со оглед на високата невработеност на младите во регионот на Југоисточна Европа, вклучително и во Република Македонија, многу млади ги напуштаат своите земји и заминуваат во потрага по работа во странство, што претставува трајна загуба на инвестираните знаења и вештини на матичните земји. Врз основа на тоа може да се заклучи дека високите стапки на невработеност кај младите имаат негативно влијание врз потенцијалот за економски раст особено кај земјите во развој.

Досегашните политики за редуцирање на невработеноста кај младата популација во земјите на Југоисточна Европа опфаќаат палета од мерки, како што се: неформално образование како комплемент на формалното, поддршка на одржливи младински организации, застапеност на младите во управувањето на различни нивоа, како и развој и имплементација на национални акциони планови за младите [6]. Сепак, општ е заклучокот дека ваквите мерки се недоволни за соодветен третман на високата невработеност на младите и дека се неопходни алтернативни пристапи. Во тој контекст, соодветните реформи на образовните системи, а особено во високото образование, може да ги подобрат вештините на младите и нивната претприемачка култура, со што би се подобриле нивните перспективи на пазарот на труд.

3. Студија на случај – Република Македонија

Состојбата со младите на пазарот на труд во Република Македонија е мошне слична со останатите земји во развој. Имено, тие се соочуваат со помали стапки на активност и изразито поголеми стапки на невработеност во споредба со стапките на повозрасните групи население. Индикаторите за положбата на младите на пазарот на труд во Република Македонија се претставени на сликата 1, при што се употребени податоци од Анкетата за работна сила што ја спроведува Државниот завод за статистика на Република Македонија.



Извор: Државен завод за статистика на Р Македонија, Анкета за работната сила

Слика 1. – Стапки на активност и на невработеност во Република Македонија, 2012

Она што е важно да се земе предвид, е претпоставката дека младите од 15 до 24-годишна возраст, за разлика од младите од 25 до 29 години, се повеќе вклучени во образовниот систем отколку што активно се вклучени на пазарот на труд и поради тоа неминовно е да се јават разлики во стапките на учество на пазарот на труд меѓу овие возрасни групи. Без оглед дали доброволно или не, повеќето млади го одложуваат нивното вклучување во пазарот на труд и она што може да се забележи

е тоа што сè повеќе се зголемува неактивноста кај младите. Сепак, во Република Македонија не постојат податоци кои ќе овозможат да се направат анализи за распределбата на младите во однос на можните причини за неактивност, иако зголеменото учество во образованието е главниот фактор за објаснување на намалената економска активност кај младите. Така, поради неповолните перспективи на пазарот на труд, сè повеќе млади се вклучуваат во високото образование и во него остануваат подолг временски период [10].

Покрај образованието, обесхрабрувањето од перспективите на пазарот на труд има големо влијание врз неактивноста кај младите. Младиот човек, кој е обесхрабрен, се класифицира како привремено неактивен, бидејќи смета дека барањето работа е залуден напор, затоа што не може да се најде. Најчесто, младите се обесхрабрани бидејќи немаат соодветно образование и вештини, сметаат дека не постои соодветна работа за нив, или едноставно не знаат каде да бараат работа. Обесхрабрените млади луѓе, исто како и оние кои се невработени подолг временски период, се ранливи и се соочуваат со тешкотии во процесот на реинтеграција на пазарот на труд. Поради тоа, постои опасност тие да се чувствуваат бескорисни и да станат отуѓени од општеството. За економијата, присуството на обесхрабрани работници претставува губење на човековиот капитал и продуктивен потенцијал [11].

Карактеристично за Република Македонија, посебно за сегментот млади, е доминантната долгорочна невработеност. Долгорочната невработеност кај младите доведува до помали приходи, до социјална исклученост, до намалување на самодовербата и сл. Сепак, политиката на вработување насочена кон младите, треба да овозможи младите да се интегрираат во севкупните стратегии за вработување на национално ниво, така што нема да се изолира еден сегмент на општеството на штета на другите. Во реалноста, значителен дел од долгорочно невработените, доколку не работат, ги губат контактите со пазарот на труд. Исто така, работодавците при вработувањето високо го вреднуваат претходното работно искуство. При тоа, поединците со поголем прекин во работното ангажирање или без никакво работно искуство, имаат помали шанси за работа, меѓу другото, и поради отпорот на работодавците да вработуваат неискусни млади луѓе и да инвестираат во нивната обука.

Со цел да биде истражена положбата на младите невработени на пазарот на труд во Република Македонија, кон крајот на 2011 и во почетокот од 2012 година беше спроведено анкетно истражување врз примерок од 986 млади невработени на возраст од 15 до 29 години избрани на случаен начин од целата територија на земјава. За потребите на ова истражување, посебно внимание е посветено врз идентификувањето на факторите што влијаат во барањето работа, ангажираноста во неформалниот сектор и намерата да се емигрира кај младата невработена популација. За таа цел, оценети се три LOGIT регресивни модели каде што зависната променлива е бинарна. Обликот на LOGIT моделот е следниов:

$$\text{logit}(E[Y_i|X_i]) = \text{logit}(p_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_{1,i} + \dots + \beta_m x_{m,i}$$

каде што Y_i е зависна променлива којашто прима вредност 1 со веројатност p_i , а вредност 0 со веројатност $1 - p_i$. Од друга страна пак, X_i е векторот од независни променливи чијшто ефект врз зависната променлива се согледува преку оценетите коефициенти β_i и нивната статистичка значајност [12].

Како независни променливи во моделот ќе бидат вклучени индивидуалните карактеристики на испитаникот (пол, брачна состојба, место на живеење, степен на образование), перцепцијата на невработеноста, карактеристиките на домаќинството (бр. на членови, бр. на вработени и сл.), третманот од страна на политиките и сл. Резултатите од трите оценети модели се сумирани во табелата 1, каде што се прикажани процентуалните промени на зависните при единично зголемување на дадена независна променлива што е статистички значајна врз основа на t-тестот. Деталните извештаи од оценките се прикажани во Анексите 1–3.

Во однос на барањето работа (Модел 1), може да се забележи дека кај младите со високо образование веројатноста да бараат работа е за 43,3% поголема во споредба со пониските степени на образование. Обесхрабреноста на младите влијае врз барањето работа, така што оние кои се гледаат себеси за невработени по 5 години имаат 63,5% помала веројатност да бараат работа. Дополнително вработен член на домаќинството ја зголемува веројатноста младиот невработен активно да бара работа за 31,2%, додека емигриран член на домаќинството ја намалува веројатноста за барање работа за 46,3%. Оние млади кои се вклучени во неформални активности, имаат речиси 90% поголема веројатност да бараат работа. Оттука може да се заклучи дека емиграцијата, пред сè преку ефектот на доход што го вршат дознаките од странство, го намалува интензитетот на потрагата по работа, додека ангажманите во неформалниот сектор создаваат дополнителни можности и го зголемуваат интензитетот на барање работа кај младите невработени.

Табела 1. – Сумарни резултати од оценетите LOGIT модели (процентуална промена на Y за единично зголемување на X)

Независни променливи Емигрирање	Модел 1	Модел 2	Модел 3
	Барање работа		Неформ.вработ.
Пол (маж=1)		85,6%	28,3%
Брачна состојба (оженет=1)			-64,6%
Место на живеење (град=1)		-25,6%	34,6%
Образование (високо=1)	43,3%	-21,7%	-22,1%
Време на траење на невработ. (долгороч.=1)			
Невработеноста предизвикува стрес			41,1%
Се перципира невработен по 5 години	-63,5%		
Има намера да емигрира во странство		42,5%	
Корисник на здравствено осигурување		-41,6%	
Корисник на паричен надомест			
Учествувал во активни мерки		84,2%	
Активно бара работа		80,4%	
Вкупен број членови во домаќинството			
Број на работосп. членови во домаќинст.			
Број на вработени членови во домаќинст.	31,2%	-24,8%	
Има друг невработен член во домаќинст.			
Има пензионирани членови во домаќинст.			
Домаќинството прима социјална помош		81,7%	
Има емигрирани членови од домаќинст.	-46,3%	115,1%	76,8%
Заработува од неформални активности	88,9%		44,7%

Извор: Пресметки на авторите

Советување: Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?

МАНУ, Скопје, 2014

Кога е во прашање ангажирањето во неформалниот сектор како можна алтернатива за вработување во формалниот сектор (Модел 2), може да се забележи дека младите невработени од машки пол се соочуваат со 85,6% поголема веројатност да остваруваат приходи од неформални активности. Од друга страна, младите што живеат во град и оние со завршено високо образование имаат 25,6%, односно 21,7% помала веројатност да бидат ангажирани во неформалниот сектор. Доколку младиот невработен е корисник на здравствено осигурување од Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), тоа ја намалува веројатноста за ангажман во неформалниот сектор за 41,6%, а учеството во активните мерки на АВРМ ја зголемува веројатноста за дури 84,2%. Од друга страна, младите невработени од домаќинствата што примаат социјална помош се во просек 81,7% повеќе ангажирани во неформалниот сектор како дополнителен извор на приходи. Вредно е уште да се напоми дека младите невработени од домаќинствата што имаат емигрирани членови, имаат 115% поголема веројатност да се занимаваат со неформални активности, а доколку активно бараат работа, таа веројатност се зголемува за повеќе од 80%.

Третиот оценет модел во табелата 1 ги идентификува факторите коишто влијаат врз намерата за емигрирање од земјава. Така, во однос на индивидуалните карактеристики на испитаниците, може да се забележи дека мажите и оние кои живеат во урбана средина манифестираат 28,3%, односно 34,6% поголема веројатност за емигрирање. Од друга страна, оние невработени млади коишто се во брачна заедница или пак се со високо образование, пројавуваат 64,6%, односно 22,1% помала веројатност за емигрирање. Младите невработени кај коишто невработеноста предизвикува стрес и други здравствени проблеми, имаат 41,1% поголема веројатност да емигрираат од земјава, слично како и оние коишто веќе имаат емигриран член на домаќинството и за коишто веројатноста за емигрирање се зголемува за 76,8%. На крајот, вредно е да се истакне дека оние невработени млади кои заработуваат од неформални активности, исто така манифестираат за 44,7% поголема веројатност да емигрираат од земјата. Тоа, од своја страна, укажува на меѓусебната поврзаност на алтернативните механизми на приспособување на пазарот на труд.

4. Заклучоци и препораки

Врз основа на студијата на случај за улогата на алтернативните механизми за приспособување на пазарот на труд кај младите невработени во Република Македонија можат да се извлечат мошне корисни заклучоци а, врз основа на тоа, да се формулираат препораки за политиките во насока на зголемување на нивната вработливост. Општ е заклучокот дека младите на пазарот на труд се наоѓаат во изразито неповолна состојба во споредба со остатокот од популацијата, што се манифестира како со пониските стапки на активност, така и со поголемите стапки на невработеност. Младите претставуваат сегмент што преку формалното образование интензивно вложува во своите знаења и вештини и се очекува тие да бидат ефектуирани со нивно активно вклучување на пазарот на труд и со обезбедување пристоен работен ангажман.

Сепак, најголем дел од младите кои се невработени чекаат подолг период за да го добијат своето прво вработување, што ги прави фрустрирани и незадоволни, бидејќи се принудени да ги одложуваат своите важни животни прашања (на пример,

склучувањето брак и родителството). Како последица, се создава чувство на бесперспективност и ниска вредност, што доведува до состојба на апатија, бидејќи во период кога младите луѓе се најпродуктивни и најмногу можат да придонесат за економскиот развој на земјата, тие едноставно немаат можности за тоа. Токму поради неповолната состојба во која се наоѓаат младите, голем дел од нив стапуваат во неформалниот сектор или пак се определуваат да го решат својот егзистенцијален проблем со емигрирање надвор од земјава.

Неминовно е да се забележи големата улога што високото образование ја има во едуцирањето на младите кадри кои ја претставуваат идната движечка сила во секое општество. Натому, стекнатите знаења и вештини тие ќе ги користат во извршувањето на работните задачи, а со тоа ќе ја придвижуваат економијата на еден повисок степен на развиеност. Важноста која ја има образованието за една економија ја препознаваат не само развиените земји, туку и земјите во развој кои и покрај големиот број проблеми со коишто се соочуваат, ја акцентираат потребата од создавање високоедуцирана работа сила. Она што впрочем беше потврдено и со нашата студија на случај, високообразованите млади во поголема мера својата иднина ја гледаат во формалното вработување, каде што најмногу ќе дојдат до израз нивните знаења и способности. Затоа, тие манифестираат поголема веројатност да бараат работа, а помала веројатност да бидат ангажирани во неформалниот сектор или да емигрираат во споредба со невработените млади со понизок степен на образование.

И покрај досегашните спроведени реформи во високото образование во Република Македонија коишто со себе ги наметна Болоњската декларација, сепак се забележуваат определени празнини каде што може да се интервенира, со цел да се подобри квалитетот на знаењата и на вештините што ги стекнуваат студентите. Пред сè, тука се мисли на градењето нова стратегија за високо образование која би била во функција на усогласување на понудата со побарувачката на пазарот на труд. На страната на понудата потребно е да се стимулираат креативноста, иновативноста и критичноста во стекнувањето нови знаења. Покрај тоа, неопходно е да се подигне свеста кај поширокиот круг социјални партнери, меѓу кои и работодавците, во дизајнирањето нови и во модернизацијата на постојните курикулуми коишто во поголема мера ќе одговорат на брзите техничко-технолошки промени. Притоа, акцент треба да се става врз практичните вештини на студентите, без да се занемари квалитетот на теориските знаења. За таа цел, покрај практиканството, би требало да се користат и други иновативни формикако што се универзитетските бизнис-инкубатори.

Во однос на политиките на пазарот на труд, посебно внимание неопходно е да им се посвети на активните мерки како од аспект на нивното таргетирање, така и од аспект на нивниот дизајн. Односно, целни групи на активните мерки треба да бидат ранливите сегменти на пазарот на труд меѓу коишто спаѓаат и младите, а нивниот дизајн треба да овозможува подобрување на вештините на младите и креирање нови работни места во формалниот сектор. Покрај тоа, неопходно е постигнување соодветна комплементарност меѓу активните и пасивните политики на пазарот на труд, со што ефектот на доход од социјалните трансфери, како и од дознаките од странство, не би се одразил негативно врз активноста на младите и нивната идна вработливост.

Листа на референции

- 1 Печижарески, Љ. и Роческа, С. Транзицијата во Македонија, помеѓу теорија и пракса, 1998, НИП Метафора, Прилеп.
- 2 Micevska, M. The Labour Market in Macedonia: A Labour Demand Analysis, Labour, 2008, 22(2), 345–368.
- 3 Nikoloski, D. The sustainable rate of unemployment in transition countries – A case study for Macedonia, 2009, VDM Verlag.
- 4 Nikoloski, D. and Pechijareski, Lj. Pechijareski, G. The impact of labour market adjustment mechanisms on the labour market segmentation in Macedonia, Proceedings from the International conference “Migration and labour market”, Krushevo, 19-20 October, 2012.
- 5 OECD 2011 Employment Outlook.
- 6 La Cava, G. Lytle, P. and Kolev, A. Young People in South Eastern Europe: From Risk to Empowerment, 2006, The World Bank, Environmentally and Socially Sustainable Development.
- 7 O’Higgins, N. Youth Labour Markets in Europe and Central Asia, 2010, IZA Discussion Paper No. 5094.
- 8 Bell, D. and Blanchflower, D. Youth Unemployment: Déjà vu? 2010, IZA Discussion Paper No.4705.
- 9 Blanchflower, D. and Oswald, A. What Makes a Young Entrepreneur?, 2007, IZA Discussion Paper No.3139.
- 10 Николоски, Д. и Стевановска, Б. Невработеноста на младите во Република Македонија, 2012, Економија и бизнис, бр.170, август.
- 11 Nikoloski, D. and Pechijareski, Lj. The labour market attachment in post-transitional countries – The case study of Macedonia, Proceedings from the International conference “Economic and social challenges and problems – Globalisation and sustainable development”, Tirana 9-10 December 2011.
- 12 Gujarati, D. Basic Econometrics, 2003, McGraw Hill, fourth edition.

Анекс 1

Оценет LOGIT модел за барање работа (зависната променлива Y добива вредност 1 доколку испитаникот се изјаснил дека активно бара работа, а 0 во спротивниот случај).

Независни променливи	Коефициент	Стандардна грешка	t-статистика	Процентуална промена на Y за единично зголемување на X
Отсечок	0,4391628	0,553589	0,793300	
Пол (маж=1)	-0,0188872	0,208575	-0,090553	
Брачна состојба (оженет/омажена=1)	-0,3124500	0,261679	-1,194019	
Место на живеење (град=1)	0,2676803	0,237927	1,125050	
Образование (високо=1)	0,3604982	0,209994	1,716708*	43,3%
Времетраење на невработеноста (долгорочна=1)	0,3048116	0,219438	1,389053	
Невработеноста предизвикува здрав. проблеми	0,3140718	0,218613	1,436656	
Се перципира себеси за невработен по 5 години	-1,0076971	0,349793	-2,880839**	-63,5%
Има намера да емигрира во странство	-0,0265388	0,221049	-0,120058	
Корисник на здравствено осигурување од АВРМ	0,1543567	0,203353	0,759057	
Корисник на паричен надомест од АВРМ	0,6566388	0,745396	0,880925	
Учествувал во активни мерки од АВРМ	-0,1929063	0,334142	-0,577318	
Вкупен број членови во домаќинството	0,0654934	0,120033	0,545626	
Број на работоспособни членови во домаќинството	-0,0053852	0,132998	-0,040491	
Број на вработени членови во домаќинството	0,2717747	0,137032	1,983292**	31,2%
Заработува од дополнителни неформални активности	0,6359067	0,236449	2,689403***	88,9%
Има друг невработен член во домаќинството	0,1860475	0,219107	0,849117	
Има пензионирани членови во домаќинството	-0,0847281	0,239064	-0,354415	
Домаќинството прима социјална помош	-0,4996406	0,462092	-1,081257	
Има емигрирани членови од домаќинството	-0,6211019	0,296969	-2,091465**	-46,3%

Забелешка: ***, ** и * кај t-статистиките означува статистичка значајност на ниво 0,01; 0,05 и 0,1 процент соодветно.

Анекс 2

Оценет LOGIT модел за вработеност во неформалниот сектор (зависната променлива Y добива вредност 1 доколку испитаникот се изјаснил дека остварува приходи од дополнителни неформални активности, а 0 во спротивниот случај).

Независни променливи	Коефициент	Стандардна грешка	t-статистика	Процентуална промена на Y за единично зголемување на X
Отсечок	-0,7126023	0,454774	-1,566935	
Пол (маж=1)	0,6181796	0,153296	4,032562***	85,6%
Брачна состојба (оженет/омажена=1)	0,0975442	0,201637	0,483759	
Место на живеење (град=1)	-0,2952929	0,181443	-1,627466*	-25,6%
Образование (високо=1)	-0,2440539	0,151671	-1,609096*	-21,7%
Времетраење на невработеноста (долгорочна=1)	-0,0881797	0,161446	-0,546185	
Невработеноста предизвикува здрав. проблеми	0,1526663	0,173581	0,879506	
Се перципира себеси за невработен по 5 години	-0,1760423	0,338756	-0,519672	
Има намера да емигрира во странство	0,3541043	0,169119	2,093812**	42,5%
Корисник на здравствено осигурување од АВРМ	-0,5370899	0,149084	-3,602582***	-41,6%
Корисник на паричен надомест од АВРМ	0,2704629	0,412740	0,655286	
Учествувал во активни мерки од АВРМ	0,6108197	0,233653	2,614215**	84,2%
Активно бара работа	0,5898999	0,233390	2,527521***	80,4%
Вкупен број членови во домаќинството	-0,0037748	0,087501	-0,043140	
Број на работоспособни членови во домаќинството	-0,1023933	0,094551	-1,082936	
Број на вработени членови во домаќинството	-0,2854151	0,099976	-2,854829**	-24,8%
Има друг невработен член во домаќинството	0,1095113	0,158597	0,690500	
Има пензионирани членови во домаќинството	-0,1374478	0,177038	-0,776371	
Домаќинството прима социјална помош	0,5973918	0,371914	1,606259*	81,7%
Има емигрирани членови од домаќинството	0,7660746	0,232996	3,287927***	115,1%

Забелешка: ***, ** и * кај t-статистиките означува статистичка значајност на ниво 0,01; 0,05 и 0,1 процент соодветно.

Анекс 3

Оценет LOGIT модел за намерата да се емигрира (зависната променлива Y добива вредност 1 ако испитаникот се изјаснил доколку има можност би емигрирал во странство, а 0 во спротивен случај).

Независни променливи	Коефициент	Стандардна грешка	t-статистика	Процентуална промена на Y за единично зголемување на X
Отсечок	0,172153	0,437322	0,393653	
Пол (маж=1)	0,248966	0,151786	1,640237*	28,3%
Брачна состојба (оженет/омажена=1)	-1,039019	0,187883	-5,530118***	-64,6%
Место на живеење (град=1)	0,297219	0,183565	1,619147*	34,6%
Образование (високо=1)	-0,249889	0,152669	-1,636801*	-22,1%
Времетраење на невработеноста (долгорочна=1)	0,083747	0,161966	0,517066	
Невработеноста предизвикува здрав. проблеми	0,344322	0,168186	2,047266**	41,1%
Се перципира себеси за невработен по 5 години	-0,031367	0,333959	-0,093924	
Корисник на здравствено осигурување од АВРМ	-0,045262	0,152420	-0,296959	
Корисник на паричен надомест од АВРМ	-0,469473	0,411687	-1,140364	
Учествувал во активни мерки од АВРМ	0,016244	0,256024	0,063448	
Вкупен број членови во домаќинството	0,015521	0,089479	0,173466	
Број на работоспособни членови во домаќинството	0,058080	0,097280	0,597044	
Број на вработени членови во домаќинството	-0,064903	0,100214	-0,647643	
Заработува од дополнителни неформални активности	0,369329	0,168920	2,186411**	44,7%
Има друг невработен член во домаќинството	0,199654	0,161611	1,235398	
Има пензионирани членови во домаќинството	0,172531	0,181685	0,949614	
Домаќинството прима социјална помош	0,148631	0,408265	0,364056	
Има емигрирани членови од домаќинството	0,569969	0,275590	2,068176**	76.8%
Активно бара работа	-0,028313	0,220801	-0,128229	

Забелешка: ***, ** и * кај t-статистиките означува статистичка значајност на ниво 0,01; 0,05 и 0,1 процент соодветно.

КАКО ДО ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ НА СТУДЕНТИТЕ И ДИПЛОМЦИТЕ? – парадоксот невработени дипломирани криминалисти

*проф. д-р Методија Ангелески¹, Николина Габерова²,
Мартина Неделковска³*

¹Фон универзитет, Бул. Војводина бб, Скопје, Р Македонија,
metodija.angeleski@fon.edu.mk

²Фон универзитет, Бул. Војводина бб, Скопје, Р Македонија,
nikolina.gaberova@yahoo.com

³Фон универзитет, Бул. Војводина бб, Скопје, Р Македонија,
m_nedelkovska@hotmail.com

Криминалот потекнува уште од самите почетоци на човештвото, а со текот на времето прерасна во општочовечко зло со светски димензии. За криминалот денес, карактеристични се бројните феноменолошки облици, како резултат на брзите промени, особено во поглед на методите, средствата, начините на организирање и негово вршење. Токму поради комплексноста на криминалот, потребата од сеопфатен и стручен третман се јавува како исклучително битна основа за борба со овој вид закана, која постојано се шири.

Несомнено е дека борбата со класичните, но и неконвенционалните облици на криминал (кои патем во современи услови се секојдневие) треба да ја водат специјализирани кадри со соодветно образование, кои постојано треба да ги надградуваат своите знаења, заради подобрување на капацитетите за справување со овој феномен. А она што логично се поставува како прашање е каде може да се вработи еден дипломиран криминалист како високообразована личност, ако не во безбедносните институции на државата?

Клучни зборови: *безбедност, дипломирани криминалисти, невработеност*

1. Вовед

Секоја држава го креира бројот на лица кои како припадници на безбедносните структури, во зависност од соодветната ситуација и општите услови, се задолжени на еден или друг начин за одржување на безбедноста.

Она што значително придонесува за остварување на безбедносните цели е начинот на избор на кандидатите кои треба да бидат дел од безбедносниот сектор, кои треба максимално стручно, објективно и професионално да бидат селектирани од соодветните структури, во законски прецизно дефинирана постапка.

Последниве неколку години (поточно од 2008 па наваму) сведоци сме на низа протести од страна на дипломираните криминалисти, кои се незадоволни поради игнорантскиот однос од страна на безбедносните служби. Имено, со донесувањето на Законот за полиција, а со укинувањето на Полициската академија (како сегашен претходник на Факултетот за безбедност), оваа категорија високообразован кадар остана на некој начин надвор од институцијата за која беше наменета.

Министерството за внатрешни работи, како основна институција за која овој кадар се едуцира, вовеле навидум транспарентен процес за вработување соодветни кадри, но, она што е суштински битно да се определи, е квалитетот на извршените задачи од страна на вработените, бидејќи тие се основен предуслов за успешно справување со сериозните безбедносни предизвици.

2. Анализа на спроведеното емпириско истражување

Како автори на овој труд, се потрудивме да дадеме соодветен преглед на проблемите со кои се соочуваат безбедносниот сектор и младата популација на пазарот на труд, трагајќи по соодветно работно место во согласност со стекнатата академска титула, на проблемите со кои се соочуваат во процесот на етаблирање и градење на своите кариерни достигнувања, како и на огромните промени во управувањето и менаџирањето што се резултат на несоодветниот и некомпетентен кадар структуриран во високите позиции на раководење во безбедносните служби, и секако на проблемите кои се резултат на лошата систематизација на работни места и игнорантскиот однос на државните органи и круцијалните субјекти во системот на безбедноста.

Спроведовме емпириско истражување (со помош на анкетен инструментариум составен од писмени прашалници и интернет-анкети) за да добиеме директна информација од луѓе кои имаат долгогодишно работно искуство на полето на успешното менаџирање во безбедносниот сектор, како и во образовните институции (приватни и државни) кои произведуваат кадар во согласност со потребите на безбедносниот сектор.

Истражувањето, главно, го спроведовме на територијата на Р Македонија на околу шеесетина испитаници. Иако примерокот не е импозантен, во овој момент сепак се прибра релевантна емпириска граѓа погодна за извлекување на круцијални заклучоци, со оглед на фактот што станува збор за искусни и еминентни испитаници во својата доменска област и доволно компетентни за конкретната проблематика.

Истражувањето ќе го продолжиме и понатаму, со цел да присобереме доволен број релевантни и вистинити податоци, кои ќе ни овозможат да оформиме една реална слика на ситуацијата во земјава, како и да ни го отсликаат проблемот со кој се соочуваат невработените млади дипломирани кадри од областа на безбедноста, и

секако да изнајдеме начини и да дадеме предлог-мерки со кои би се решил овој горлив проблем, кој се повлекува со децении.

2.1. Структура на испитаниците

Во емпириското истражување кое беше спроведено, беа опфатени лица од 20 до 60-годишна возраст (под 20 години – 10%; 21–30 години – 81%; 31–40 години – 7%; над 60 години 1%), искусни и еминентни во својата доменска област и доволно компетентни за конкретната проблематика.

Истражувањето беше спроведено во март 2014 година, при што половата структура на испитаниците беше пропорционално (машки пол – 47% и женски пол – 53%) застапена, во согласност со половите разлики и етничката припадност.

Станува збор за испитаници, главно, со високо образование (16% со средно образование, 84% со високо образование), соодветно на нивната работна позиција (државен службеник, менаџер во продажба, финансиски менаџер, директор, правник, дипломирани криминалисти, студенти во додипломски и постдипломски студии на факултети за безбедност, сообраќаен техничар, асистенти и универзитетски професори на Факултети за безбедност, економисти).

2.2. Академски услови, проблеми и јавно мислење за состојбите во безбедносниот сектор во Р Македонија

Поставивме неколку суштински прашања со кои би успеале да одгатнеме кои се причините што придонесуваат за големиот број невработени криминалисти (кадри од областа на безбедноста). Резултатите од поставените затворени варијабли се движееа процентуално различно.

- 1% од анкетираниите како причина за невработеноста на младите дипломирани криминалисти ги сметаат лошите или некомпетентни студиски програми;
- 1% причината за невработеноста ја бараат во етничката припадност на дипломираните кадри;
- 2% од испитаниците сметаат дека причина за невработеноста на младите дипломирани криминалисти се недоволната подготвеност и стручноста на кадрите за време на нивното студирање, со што не се подготвени подоцна да одговорат и на зададените предизвици и задачи;
- 5% од испитаниците решија причина за невработеноста да биде недоволниот активизам од страна на студентите за нивно практично и научно усовршување;
- 6% од нив сметаат дека причина за тоа е недоволниот активизам од страна на наставничкиот кадар, кој би требало да ги мотивира студентите за прогрес во нивното универзитетско усовршување;
- 8% сметаат дека тоа е поради недоволната практична настава, чија цел би била усовршување на студентите-криминалисти;
- 8% од анкетираниите како причина за невработеноста на младите дипломирани криминалисти го сметаат токму суфицитот на дипломирани млади кадри од областа на безбедноста, без да има реална потреба за тоа во безбедносните служби;

- 21% причината за невработеноста ја бараат во политичката определба на дипломираните кадри;
- 22% сметаат дека тоа е поради лошата систематизација на работните места;
- 26%, или најголемиот дел од испитаниците, како причина за невработеноста на младите дипломирани криминалисти го издвојуваат игнорантскиот однос на државните органи и на другите субјекти од системот за безбедност.

Нè интересираше и мислењето на испитаниците по однос на подготвеноста на дипломираните криминалисти за работа во безбедносните служби.

Како што се изјаснија мнозинството од испитаниците, факт е дека дипломираните кадри од областа на безбедноста теориски се добро потковани, но им недостасува круцијалниот сегмент на практична примена на стекнатите знаења.

Но, сепак, она што го имаат стекнато како предзнаење во академските денови, претставува добар предуслов, како и гаранција, за идно професионално исполнување на работните задачи, доколку им се пружат соодветни шанси и можности токму на оние талентирани студенти кои би успеале да одговорат на зададените задачи, и покрај „недостигот“ од практично искуство.



Слика 1. – Подготвеност на дипломираните кадри од областа на безбедноста за работа во безбедносните служби

Нè заинтригира и проблематиката во однос на големиот број високообразовни институции кои се отворија последниве години, и притоа нудат насоки за безбедносни студии, што неминовно води кон суфицит на кадар, кој подоцна на пазарот на труд се судира со својата конкуренција и како ортодокс се јавува прашањето за компетентноста и научната подготовка на кандидатите, како и за образовната институција од која доаѓаат.

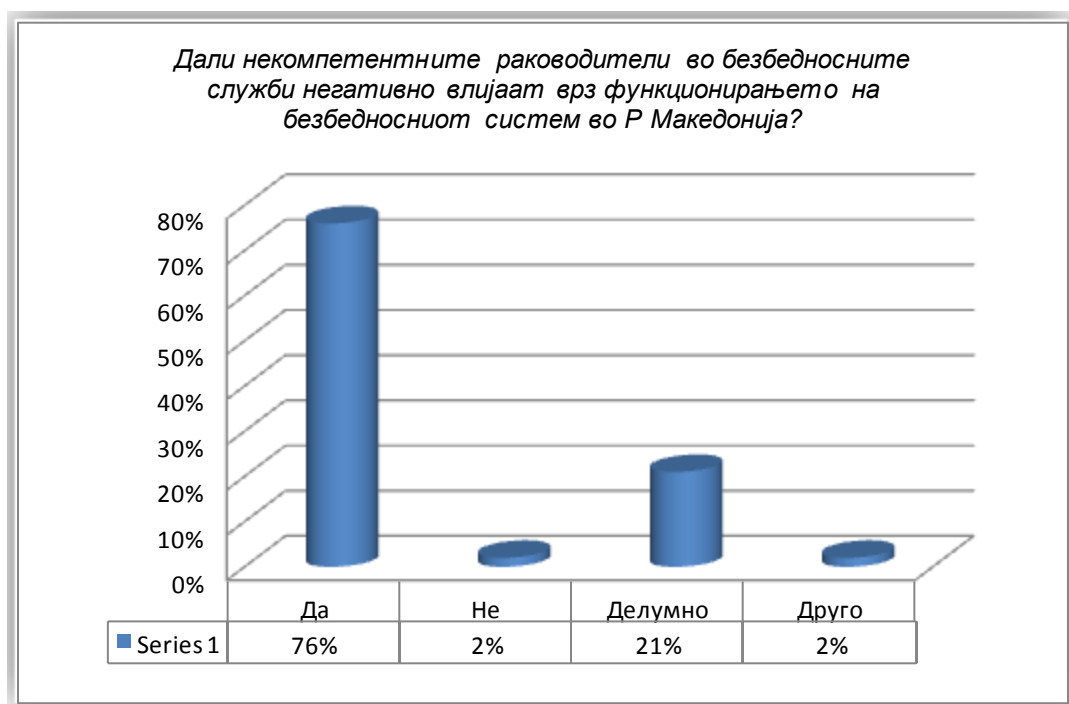
Резултатите од поставените затворени варијабли се движеа процентуално близу.

- 8% од анкетираниите лица сметаат дека зголемената потреба од стручен дипломиран и компетентен кадар во безбедносните служби е причината поради која во последно време се отворија голем број високообразовни институции во областа на безбедноста во Р Македонија;
- 21% од испитаниците сметаат дека причината поради која во последно време се отворија голем број високообразовни институции во областа на безбедноста во Р

Македонија е одраз на зголемената заинтересираност на младите матуранти да студираат и да ја проучуваат токму оваа проблематика;

- 24% од прашаните мотивацијата за големиот број високообразовни институции во областа на безбедноста во Р Македонија, ја наоѓаат во финансиските причини, бидејќи умешните претприемачи увиделе дека креирањето универзитетски насоки што овозможуваат изучување на безбедносната проблематика би ѝ донело поголем профит на високообразовната институција, и како на приватен субјект кој опстојува во деловниот свет и како на државна институција од која би се зголемиле приходите во јавниот буџет;
- 42%, или најголем дел од испитаниците, сметаат дека големиот број високообразовни институции кои нудат студиски програми во областа на безбедноста се резултат на добро осмислените кампањи на универзитетите за да успеат да привлечат што поголем број на студенти. Ова неминовно е поврзано со финансиската причина, која ја изводија 24% од испитаниците;
- 5% од испитаниците сметаат дека причината е друга.

Како парадокс на сето, ова се јавуваат и стручноста и подготвеноста на раководителите во конкретните безбедносни служби, кои токму со својата (не)компетентност влијаат позитивно, односно негативно врз функционирањето на целокупниот безбедносен систем во Р Македонија.



Слика 2. – Влијание на некомпетентните раководители во безбедносните служби врз функционирањето на безбедносниот систем во Р Македонија

2.3. Предлог-мерки со кои би се надминал проблемот на невработени дипломирани криминалисти

Од изложените мислења како одговор на отворените варијабли од страна на испитаниците, може да издвоиме *три основни начела* според кои би требало да се решава проблемот на невработеноста на дипломираните криминалисти и кадри од областа на безбедноста:

- 1) *Образованието*: има голем број образовни институции кои нудат студирање на безбедносни студии, а притоа во студиските програми на сиве овие универзитети постои голема разноликост и во квалитетот и во реалната потреба на оние наставни предмети кои ѝ се потребни на Р Македонија. Како втор, но не помалку значаен проблем кој се наметнува во креирањето на студиските програми, е нивното просто копирање од страна на универзитетите во оние земји кои се земени како пондер. Неопходно е да постојат построги критериуми и при уписот и во текот на студирањето, за да се добие резултат кој би ги издвоил студентите кои ги поседуваат предиспозициите за успешност во оваа област, како и студентите кои би напредувале во текот на своите кариери. Не треба единствена мотивација на високообразовните институции да се само финансиските придобивки и квантитетот на запишаните студенти, а со тоа и на произведен кадар, туку нивниот квалитет.
- 2) *Општествени релации*: општопозната е практиката во нашата држава, веќе долги години, да се вработуваат кадри по крвно, партиско или меѓучовечко сродство. Ова, во согласност со мислењата на испитаниците, е најгорливиот проблем од кој произлегуваат и понатамошните тешкотии во функционирањето на целокупниот безбедносен систем. Веќе е време да се надмине оваа долги години наметнувана практика и да се обрати поголемо внимание, а воедно да станат и предуслов за идното вработување стручноста, компетентноста, поткованоста со знаење и индивидуалната способност на поединецот, кој треба да биде вработен во иднина.
- 3) *Реструктуризација на системот на работните позиции*: во институциите на државата од областа на безбедноста, во денешно време постои голема несразмерност, несвојственост и неправедност во распределбата на работните позиции по стручност, квалитет и компатибилност меѓу веќе постојниот кадар и кадарот кој во иднина треба да се вработи. На овој проблем многупати досега ни се има укажано и од страна на меѓународниот фактор, што претставува доволен предзнак дека нешто конкретно треба да се промени. Според мислењата на испитаниците, а воедно и наше стојалиште, е дека веќе е време да се изгради еден нов систем на распределба на работните позиции кој би овозможил идниот вработен кадар да започне од најниското скалило на своето кариерно достигнување, и сè така полека да се искачува по скалилата на титулите кои ќе ги стекнува и звањата кои ќе ги добива, а реципрочно на тоа да се отвора простор постарите кадри да можат да ги пренесат своите знаења и искуства на младите перспективни кадри, притоа без да постои страв од бирократизација и преземање на нивните работни места. Придобивка од сето ова би било тоа што би се избегнал проблемот со создавањето „вакуум простор“ или „генерациски јаз“ меѓу вработените и би постоел еден природен тек на промена на генерациите, а со тоа работните места би им припаѓале на најквалитетните по искуство и знаење.

3. Заклучок

Еден стабилен безбедносен систем, кој на национално ниво се грижи за безбедноста како суштинска категорија, предвидува соодветна политика и стратегија, која овозможува искористување на знаењето на лицата кои се едуцираат за оваа област. Изборот на соодветен и стручен кадар е секако основен предуслов за сеопфатен пристап кон проблемот: сè помалиот број дипломирани криминалисти кои се вработени во Министерството за внатрешни работи.

Резултатите од емпириското истражување даваат битни насоки кои би можеле да се искористат како патоказ кон решавање на проблемот. Најголемиот број од испитаниците, како причина за невработеноста на дипломираните криминалисти, пред сè, го сметаат игнорантскиот однос на државните органи и другите субјекти од системот за безбедност, потоа лошата систематизација на работните места, како и политичката определеност на криминалистите.

Кога станува збор за знаењето кое го поседуваат дипломираните криминалисти, истражувањето укажува на фактот дека теориски тие се добро потковани, но им недостига повеќе практична настава за да се усогласат овие две категории.

Интересни резултати даде прашањето кое се однесува на големиот број високообразовни институции од областа на безбедноста кои се појавија последниве години. Иако најголемиот број од испитаниците (42%), сметаат дека причина за тоа е кампањата на Владата на РМ која се спроведуваше со цел да се зголеми бројот на студенти на универзитетите, сепак поделени се мислењата дека тоа е одраз на зголемениот интерес за изучување на оваа проблематика (21%), но и дека тоа е резултат на финансиската придобивка која би можеле да ја стекнат високообразовните институции (24%).

Што се однесува до влијанието на некомпетентните раководители во безбедносните служби, речиси неоспорен е фактот дека тие негативно влијаат врз функционирањето на безбедносниот систем.

Предлог-мерките кои беа наведени од страна на испитаниците за надминување на проблемот со дипломираните криминалисти, се насочени кон три насоки. Резултатите укажуваат на тоа дека образованието е една од областите во кои треба да има промени, пред сè во насока на подобрување на студиските програми и на зајакнување на критериумите, а не на нивно едноставно копирање. Општествените релации и понатаму остануваат еден од најгорливите проблеми не само на криминалистите, туку и на сите останати кадри. Кога станува збор за систематизацијата на работните места во Министерството за внатрешни работи, и претходно меѓународниот фактор ни укажа на определени недоследности во поглед на напредувањето и распоредувањето, насочувајќи нè на континуиран кариерен развој на вработените кои на тој начин постепено би се усовршувале и би стекнале знаење и искуство.

Експертската јавност повеќепати посочува дека сериозните држави своите безбедносни капацитети ги проектираат во согласност со потребите и толкав број обучуваат на своите полициски академии. Приватниот безбедносен сектор во земјите-членки на ЕУ е сериозен партнер на државниот безбедносен сектор, а ваквиот тренд на вработување треба да го следи и земјава. Ова, според експертите, е еден од начините со кои би можел да се намали притисокот од големиот број дипломирани криминалисти, но само под услов на измени во законските решенија во соодветната законска област.

ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ВРАБОТЛИВОСТА НА СТУДЕНТИТЕ – СЛУЧАЈОТ НА УНИВЕРЗИТЕТОТ ЛАНКАСТЕР

Ивана Станковска¹, Сашо Јосимовски²

¹Економски факултет, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Бул. Гоце Делчев, 9В, Скопје, Македонија, papev@mail@gmail.com

²Економски факултет, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Бул. Гоце Делчев, 9В, Скопје, Македонија, sasojos@eccf.ukim.edu.mk

Целта на овој труд е истражување на активностите на Универзитетот Ланкастер (лоциран во Обединетото Кралство) кон подобрување на вработливоста на додипломците и дипломците. Врз основа на длабински интервјуа спроведени врз влијателни членови на посредничките организации помеѓу студентите и индустријата, како и преглед на достапната литература, овој труд ги испитува методите употребени за подобрување на вештините за наоѓање работна позиција во индустријата, за самовработувања и подобрување на претприемачките предекспозиции. Дополнително, објаснети се и некои од владините и европските мерки за финансиска помош. Презентираните добри практики можат да резултираат во потенцијални идеи за подобрувања, соодветни на високообразовниот и индустрискиот сектор во Македонија. Практичните импликации се мултидимензионални: тие се круцијални за градење на вештините за вработливост кај студентите, за размената на знаење со индустријата, за адаптирање на образовните програми на реалните индустриски потреби и за усовршување на апликативните истражувачки капацитети на универзитетите. На долгорочен план, овие активности ги промовираат факултетите и компаниите како социјално активни и како овозможувачи за подигање на националната економија и општествениот екосистем воопшто.

Клучни зборови: високо образование, вработливост, вработување на дипломци, соработка меѓу универзитетот и индустријата.

1. Вовед

Забрзаниот трансфер на знаење, технологија, способности и искуства, како и човекови ресурси од универзитетите во индустријата, привлекува големо внимание кај академијата, кај индустриските лидери и политичарите. Соработката меѓу

универзитетот и индустријата за заедничко истражување резултира во нови технички претпријатија [1], [2] и е оценета како многу важен фактор за продуцирање иновации [3], [4], [5], [6], [7]. Главен двигател на оваа соработка се студентите и дипломците, па според тоа воопшто не изненадува фактот што реномираните универзитети вложуваат огромни ресурси за подобрување на нивните квалитети.

Вработливоста на студентите е дефинирана како адаптабилност на работните услови, која се состои од три димензии: идентитет на кариера, персонална приспособливост и социјален и човеков капитал [8]. Целта на овој труд е да ги прикаже напорите на еден врвен светски универзитет, Универзитетот Ланкастер, кон подобрување на димензиите кои ја сочинуваат вработливоста, како пример на добри практики кои би можеле да се следат во случајот на македонските високообразовни институции. Овој универзитет се наоѓа во северозападниот дел на Англија и функционира како самоодржливо претпријатие. Неговиот успех се заснова на врвен академски менаџмент на сите нивоа, на разумно раководење со ресурсите и на институционална автономија за донесување одлуки [9]. Методологијата која е применета за истражување е интервјуирање на клучните луѓе во универзитетските сектори и преглед на достапната литература.

Содржината презентирана во овој труд е организирана во два дела: во првите три глави се селектирани и презентирани најзначајните активности кои се одвиваат на Универзитетот со цел подобрување на вработливоста на додипломците и постдипломците, додека во петтата и шестата глава се опишани два случаја на спин-оф компании како пример на иницијативи за проширување на индустриските капацитети каде што студентите би се вработиле.

2. Центар за вработливост, претпријатија и кариери

Универзитетот е основан во 1964, но дури во 1989, со отворањето на приемната зграда, е основан центар за кариери, кој во 2005 година е трансформиран во Центар за вработливост, претпријатија и кариери [9]. Центарот има постојано вработен персонал, кој е достапен за студентите за прашања и совети, за материјали за поддршка при процесот на вработување, а овозможува и електронска поддршка и советување. Некои од понудените услуги се советодавни, но се нуди и менторство за кариера, обука за CV, апликации и интервјуа. Овие услуги ги изведува персоналот, но и надворешни организации, како на пример национални и интернационални организации за вработување, а Центарот служи како посредник за да ги насочи студентите кон овие организации. Исто така, некои од услугите, особено работилниците и тренинзите, се организирани од страна на компаниите, како што се: Делоит, Центрика, Англиска банка, итн. (сликата 1).



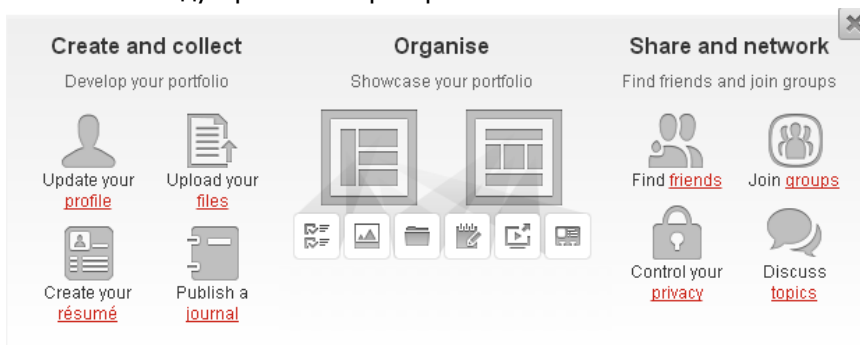
Слика 1. – Професионални партнери на Центарот за кариери

Неодамна беше воведено натпреварување за наградата Lancaster University Award, со цел да се мотивираат студентите сами да преземат иницијативи за зголемување на нивната вработливост преку стекнување практично искуство, учество во активности на кампусот и општеството (најчесто учество во здруженија за проширување на мрежата на пријателства, подобрување на самодовербата и преносливите вештини), и учество во курсеви и работилници организирани од Центарот за кариери. Оваа награда Универзитетот ја воведува во соработка со студентската унија и е признаена од работодавците како симбол за квалитет.

Главни настани кои ги организира овој Центар се:

- Саеми за вработување: годишен саем на кој се претставуваат врвните работодавци од земјата и дополнителни помали саеми фокусирани на определена индустриска област во текот на годината;
- Работилници за кариера: ги одржуваат вработените од Центарот во текот на целата година на широк спектар тематски подрачја;
- Претставување на компаниите на кампусот: одлична можност студентите да ги сретнат компаниите и организациите и да се информираат за сè што ги интересира околу работењето и вработувањето;
- Фокусирани настани: наменети за развивање на определена способност која се цени од страна на работодавците;
- Настани за увид: имаат за цел да го продлабочат знаењето за определена индустриска област;
- Lancaster University Award;
- Дополнителна финансиска помош за студентите кои се соочуваат со финансиски проблеми при процесот на вработување.

Дополнителна активност на овој Центар е и студентскиот портал, чиј изглед може да се види на сликата 2. Преку овој портал, студентите ги користат електронските услуги на Центарот, а воедно Центарот одржува контакти со Алумни клубот на Универзитетот и со индустриските партнери.



Слика 2. – Студентски портал

3. Проектот Unite with Business

Овој проект е инициран од Центарот за кариери, а е спонзориран од страна на Европскиот фонд за регионален развој. Целта на проектот е да им обезбеди на студентите и постдипломците платено работно искуство во индустријата. Оваа исклучителна програма ги вклучува студентите во високовлијателни бизнис-проекти.

Секое вакво искуство за студентите значи извор на клучни вештини и материјал за нивните апликации за работа и CV-а, а во исто време ја зголемува нивната самодоверба и знаење за професионалниот свет.

Најчесто, проектите се 140 часа (или 20 дена) консултантска работа и се флексибилни во однос на работното време и локација, за да можат студентите да ги извршат работните обврски без да ги нарушат редовните факултетски обврски. Консултантските услуги за компаниите се бесплатни, а студентите за нивната работа се платени од проектот.

Успешно завршување на еден ваков проект значи дека студентот придонел за мерливи придобивки за бизнисот, кои директно водат кон зголемување на прометот. Мерењето и евалвацијата на проектите ја прават Unite with Business советници, кои спроведуваат серија посети во компаниите во период од 2 години.

За компаниите од регионот (мали и средни претпријатија од северозападниот дел на Англија), оваа програма за поддршка на бизнисот ги зголемува иновациите, продуктивноста и производството. Примери на активности кои се извршени во рамките на овој проект се: дизајнирање или редизајнирање на веб-сајт, развој на комуникациска или маркетинг-стратегија, па дури и изработување прототип за нов продукт. Компаниите имаат придобивки од новите вештини, знаењето и ентузијазмот кои се внесени од студентите, кои пак можат да дадат позитивен импулс во стратешки проекти или вредности за бизнисот изразени во мерливи придобивки, како на пример нови продукти, нови пазари, зголемена продажба и нови клиенти.

4. Програмата ISIS (InfoLab21 Strategic Innovation Support)

Оваа програма се стреми да ги зголеми инвестициите во информатичките и комуникациските технологии кај малите и средните претпријатија во регионот преку овозможување совети, обуки и соодветни софтверски решенија за поддршка на промените во бизнисот, за да се намалат трошоците и да се максимизираат придобивките од технологиите. Програмата е организирана од страна на факултетот за компјутерство и комуникации и е лоцирана во InfoLab21, како дел од информатичкиот „центар за врвност“. Исто така, оваа програма е дел од владините решенија за бизнис-портфолио, поточно Transformational ICT product, а е заеднички финансирана од страна на Универзитетот и Европскиот фонд за регионален развој. InfoLab21 игра улога на транслатор на технологии преку специјалисти за технологии, знаење и разбирање на технологиите.

ISIS започна кон крајот на 2009 година и досега им има помогнато на 293 компании од регионот, а има генерирано 185 нови работни места, осигурувајќи уште 900 постојни. Во програмата учествуваа 76 студенти, кои веднаш по програмата успешно најдоа работни места, а дел од нив основаа свои ИТ компании.

Докажаниот успех на програмата резултирало во дополнителни финансиски средства од 2 милиони фунти за наредната година, кои се очекува да им помогнат на 130 нови компании во надминување на бариерите идентификувани од страна на владата.

Демонстрирањето на придобивките од информатичките технологии за малите компании се одвива преку веќе потврдени методи, а има за цел да ги доведе компаниите до позиција во која се подготвени да инвестираат во дигиталниот сектор.

Програмата овозможува поддршка за следниве области:

- Развој на прототип;
- Мобилни и безжични технологии;
- Развој на софтверско решение;
- Информатичко-комуникациска стратегија, развој на инфраструктурата;
- Истражување во нови технологии;
- Веб-апликации;
- Оптимизација на ресурсите преку Акцелератор програма.

Најчести случаи каде што оваа програма им помага на претпријатијата, се случаите каде што компаниите немаат ресурси да инвестираат во софтверско решение, или нема соодветно решение на пазарот, или пак е потребно да ја зголемат довербата од придобивките при инвестирање во информатичките технологии.

5. Qorto – спин-оф компанија

Основањето на оваа спин-оф компанија започна на Универзитетот Кембриџ, но со стекнувањето професорска позиција на Универзитетот Ланкастер од страна на основачот, компанијата е пренесена во Ланкастер. Основачот Роберт Јанг е прогласен за истражувач на „кралската заедница“ (Royal Society Research Fellow), а негова специјалност е областа на квантната физика. Овој случај на основање ваква компанија е специфичен, поради тоа што како основа за новиот подвиг не е понуден конкретен пронајдок, прототип или патент, туку потенцијалот на целокупното истражување, поточно на методот кој го развил истражувачот, а може да биде применлив во низа продукти, главно, за телекомуникацискиот пазар.

Роберт и неговиот бизнис-партнер кој располага со широка професионална мрежа компании, индивидуални инвеститори и други влијателни личности во телекомуникациската индустриска област, ја основаа компанијата и им понудија мал процент на сопственост на заинтересираните инвеститори – бизнис-ангелите. Дополнително, компанијата аплицираше и освои грант на кралската заедница – Royal Society. Стекнатите финансиски апарати: грантот и инвестициите од продажбата на 5% од сопственоста, беа сосема доволно средства за да се основа компанија со сопствен веб сајт и да се започне со истражувањето. Универзитетот Ланкастер отвори најсовремена лабораторија од светски ранг – Центар за квантна технологија (сликата 3), каде што се одвиваат ваквите истражувања. Моментално се вклучени неколку докторанди и постдокторанди, кои се спонзорирани со заеднички средства помеѓу фирмата и националниот истражувачки одбор (research council).



Слика 3. – Центар за квантна технологија

Предвидено е почетниот инвестициски фонд да обезбеди средства за првите 18 месеци, по што се очекува компанијата да достави продукт, патент или прототип и со тоа да настапи пред инвеститори (Venture Capital) за нови инвестиции, за чија противвредност ќе понуди сопственост на 40% од компанијата.

6. Центар Reach – спин-оф компанија

Оваа компанија е консултант за животна средина, поточно за хемиски продукти и гасови, водечка за технички и аналитички услуги, за регулаторни совети и обуки од областа на менаџерството во хемијата. Компанијата е основана по воведувањето на една нова регулатива од страна на ЕУ. Комплексноста на оваа регулатива за малите компании од хемиската индустрија претставуваше сериозен проблем, поради тоа што тие немаа соодветен персонал посветен на неа. Депарتمانот за животна средина при Универзитетот Ланкастер ја забележа оваа проблематика и презеде иницијатива за аплицирање за грант со кој ќе им се излезе во пресрет на ваквите компании. По добивањето на грантот, бидејќи Универзитетот немаше експерти за овој закон, најми стручни лица кои учествуваа во изготвувањето на регулативата и имаа богато практично искуство во областа за да ги извршуваат консултантските услуги, кои пак ја основаа компанијата. Поради ризиците и строгите правилници на Универзитетот, тој реши да не учествува во сопственоста на новоформираната приватна компанија, туку да послужи само како бизнис-инкубатор. Понудените услуги, покрај консултантски, вклучуваат и обуки за хемиските регулативи, како и софтверски пакет за управување со продуктите (сликата 4). По истекот на првиот грант, компанијата аплицираше за дополнителен грант од Европскиот фонд за регионален развој, овојпат преку друг универзитет, и доби 50% од побараните средства.



Слика 4. – Reach функционалности

За да биде лоцирана мала компанија на реномиран универзитет, значи да се користи кредибилитетот на Универзитетот, како и да се демонстрира капацитет за

извршување комплексни истражувачки проекти. Универзитетот, од друга страна, е вклучен во соработка со индустријата и добива комерцијален надомест за искористените стручни консултации, лабораториски истражувања и персонал. Истовремено, експертите од Reach се почесни членови на Универзитетот и учествуваат во предавањата и менторирањето на практиканти и докторанди. И оваа компанија ја користи можноста за заедничко стипендирање на докторските истражувања во соработка со националниот истражувачки одбор.

Reach-центарот е активен во разни сектори на пазарот, а негови клиенти се: производители на хемиски производи, увозници, дистрибутери и трговци. Покрива голема географска област, а има канцеларии во Обединетото Кралство, Италија и Јапонија. Центарот претставува околу 80 неевропски компании во Европа, а некои од неговите клиенти се: Тојота, Хјундаи, Крајслер, Тата, Фолксваген, инвестициски банки, супермаркети како: ТКМахх, Next, итн. Располага со врвни консултанти кои покрај регулаторното знаење, поседуваат и техничка и правна експертиза. Стратешките партнерства кои оваа компанија ги одржува, се круцијални за доставување успешна, долготрајна и одржлива стратегија за менаџирање со хемиските продукти.

7. Заклучок

За зголемување на вработливоста кај студентите, несомнено едни од главните актери се универзитетите. Во овој труд презентирани се најзначајните активности што се одвиваат на еден реномиран универзитет во развиена земја, како потенцијал за идеи применливи во македонските високообразовни институции. Во прв ред е претставено практичното работно искуство на студентите. Студентските практики и проектите ги прошируваат видиците на студентите, го збогатуваат нивното работно искуство и им даваат можност практично да ги аплицираат стекнатите знаења, со што ја подобруваат нивната самодоверба. Оваа активност е придружена со постојано приспособување на студиските програми според реалните индустриски потреби, како и услуги или со Центар за кариери, каде што студентите имаат константна поддршка од стручни лица за консултантска и информативна помош, при што процесот на вработување е од огромно значење.

Од аспект на проширување на индустриските капацитети, каде што младите би имале иднина, мошне важна е улогата на Универзитетот како поттикнувач на развојот на постојните и при креирањето нови компании.

Владата и нејзините активности исто така се значаен фактор за вработливоста на студентите, пред сè како креатор на полисите и регулативите според кои се одвива соработката меѓу универзитетите и индустријата. Уште позначајно, владините тела за поддршка на различни сектори овозможуваат финансиска потпора за ваквата соработка, заедно со европските фондови.

Импликациите од овие мерки се многустрани. Практичната работа на студентите и соработката со индустријата се особено важни за стекнување вештини за вработливост и за подобрување на нивниот апликативен потенцијал. Приспособувањето на студиските програми според потребите на индустријата, ја зголемува конкурентноста на студентите и ги намалува потребите за нивно дообучување од страна на компаниите. Истовремено, за локалната индустрија трансферот на новите знаења, ентузијазмот и свежите идеи кои се внесени од студентите, се огромен поттик за развој. Универзитетите, како главни иницијатори

на овие мерки, се стекнуваат со имиџ на успешност и со експертиза во соодветните индустриски области и се промовираат како проактивни во подобрувањето на националната економија воопшто.

Листа на референции

- 1 Rahm, D., Kirkland, J., Bozeman, B. University-Industry R&D Collaboration in the United States, the United Kingdom, and Japan. Kluwer Academic Publishers 2000; 29–37.
- 2 Meyer-Krahmer, F., Schmoch, U. Science-based technologies: university-industry interactions in four fields. Res Policy 1998; 27:835–851.
- 3 Boardman, P. C. Government centrality to university-industry interactions: University research centers and the industry involvement of academic researchers. Res Policy 2009; 38(10):1505–1516.
- 4 Kawasaki, K. A Study on University-Industry Research Collaborations of Small-Medium Enterprises. IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology 2008; 1-3: 140–145.
- 5 Arvanitis, S., Sydow, N., Woertel, M. Is there any Impact of University Knowledge Transfer on Innovation and Productivity? An Empirical Analysis Based on Swiss Firm Data. Rev Ind Organ 2008; 32:77–94.
- 6 Fritsch, M., Franke, G. Innovation, regional knowledge spillovers and R&D cooperation. Res Policy 2004; 33: 245–255.
- 7 Monjon, S., Waelbroeck, P. Assessing spillovers from universities to firms: Evidence from French firm-level data. Int J Ind Organ 2003; 21: 1255–1270.
- 8 Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. J Vocat Behav 2004; 65(1): 14–38.
- 9 McClintock, M. Shaping the Future: a history of the University of Lancaster, 1961–2011. The University of Lancaster 2011.

ПРОФЕСИЈАТА ДИЗАЈНЕР – од јасни компетенции и апликативност во студиите до успешно профилирање кадар неопходен за развој на економијата

Стојанка Манева-Чупоска – Јана¹, Гордана Вренцоска²

¹Факултет за арт и дизајн, Европски универзитет – Р Македонија, Климент Охридски 68, Скопје, Р Македонија, jana.manevacuposka@eurm.edu.mk

²Факултет за арт и дизајн, Европски универзитет – Р Македонија, Климент Охридски 68, Скопје, Р. Македонија, vrencoska@eurm.edu.mk

Трудов ги анализира практиките и искуствата од студиските програми на Факултетот за арт и дизајн при Европскиот универзитет во РМ, започнувајќи со изучување на основните принципи, методи, алатки на дизајнот, до крајната цел – пазарот на труд и придонесот за развојот на економијата. Со совладувањето на релевантните и специфични дизајнерски вештини, нагласената апликативност на студиите, редовната студентска практика, интердисциплинарниот дипломски труд, можностите за вработување и самовработување, се профилира кадар кој додава нова економска вредност на домашниот пазар и со тоа се зголемува конкурентноста на земјава на глобално ниво. Издвоените успешни примери од овој труд докажуваат дека со вистински насочено високо образование можат да се создадат услови за нови работни места и за самовработување на кадрите. Професијата дизајнер, како нова академска дисциплина во Македонија, придонесува за подобрување на имиџот на компаниите, за зајакнување на комуникацијата со потрошувачите, за создавање нови производи и услуги, овозможувајќи економска рентабилност и профитабилност.

Клучни зборови: *дизајнерски компетенции, дизајн-образование, економија, пазар на труд, професија дизајнер.*

1. Вовед

Дефиницијата за дизајн во себе содржи многу основни карактеристики и начела на интердисциплинарноста. Се однесува на систематска предодреденост која е првенствено уметничко-творечки креативен процес, научно поткрепена, со употреба на естетско обликување на производи, но и со дизајнирање услуги. Создавајќи

функционалност, а со тоа и креирање економска политика на исплатливост, дизајнот влијае во општеството, создавајќи во него специфичен културен идентитет.

Хрватскиот професор на Економскиот факултет во Загреб проф. д-р Горослав Келер, од својата книга посветена на дизајнот и економијата, во едно интервју вели: „Елементарна вистина, со која ќе се сложат и најтврдокорните догматици во дизајнот и економијата, е дека: без пазар нема дизајн, без пазар дизајнот е луксуз“ [1].

Поврзаноста на дизајнот и економијата е глобална и современа практика. Ваквата практика, од една страна, е да му ја овозможи функцијата на дизајнот да поставува дизајн-проблеми, креирајќи дизајн решенија. Од друга страна, мисијата на дизајнерот е пред сè да биде интелектуалец и критички настроен кон општеството, на ваков начин создавајќи услови за креирање нов дизајн, нова форма. Дизајнот треба да ја задоволи својата естетско-ергономска функција, која мора да се понуди на актуелниот пазар.

Многуге светски искуства ја потврдуваат оваа креативна синергија. Такви се примерите од повеќе области, со добропознатите брендови како што се: „Apple“, „Google“, „H&M“, „Coca Cola“ и многу други.

Истражувајќи ја економијата на дизајнот, експертот за дизајн проф. Бригит Борја де Мозота ќе каже: „Дизајнот сега е сосема зрел за да се дефинира себеси и како професија, а и преку економската вредност што дизајнерската практика ја обезбедува преку примената на специфичните вештини и креативни продукти“ [2].

Потребата за високо образование во Македонија од областа на применетата уметност и дизајнот беше повеќе од потребна. Поради недостигот на стручни едукатори и поширока систематска поддршка, во Македонија до пред една деценија не постоеја услови за едуцирање кадри од оваа област.

Факултетот за арт и дизајн при Европскиот универзитет во РМ е формиран во 2006 година, како прва високообразовна институција од областа на дизајнот и применетата уметност во Република Македонија. На Факултетот се издвоени модулите на графичкиот дизајн, модниот дизајн и дизајнот на ентериер, во прв и втор циклус. Студиската програма е интердисциплинарна, со рамномерна застапеност на изучување на теориите/историјата, уметничките и визуелните вештини, развојно-дизајнерските и компјутерските вештини.

Пристапот кон студентите е индивидуален, со нагласена меѓусебна комуникација во духот на постојани отворени дискусии за материјата која се разработува. Во оваа насока треба да се спомни и постојаната флукуација на гости предавачи-експерти од областа, кои од самиот почеток на студиите ја збогатуваат наставната програма.

2. Професијата започнува уште со студирањето

Во рамките на предметот *методологија на дизајнирање*, на Факултетот за арт и дизајн уште во првиот семестар јасно се образложуваат суштинските карактеристики и интердисциплинарноста на *професијата дизајнер* и се нагласуваат сложените компетенции кои современиот дизајнер на XXI век треба да ги поседува. „Образованието за дизајн, очекувано, мора да ги следи трендовите и потребите на современите дизајнерски практики и да ги подготви младите дизајнери за одговорната улога што тие треба да ја преземат“ [3]. За таа цел, се образложуваат потребните вештини: *визуелни вештини, развојни вештини, вербална комуникација*,

писмена комуникација, интерперсонална комуникација, презентациски вештини, преговарачки и бизнис вештини, компјутерски вештини.

Во продолжение, студентите се информирани за „основните начини на кои еден дизајнер може да ја остварува својата професионална практика“. Тоа се: независен професионалец (freelancer), вработен професионалец (in-house designer), партнерство (partnership), сопствеништво (ownership) [4]. Исто така, се запознаваат со вообичаените работни позиции карактеристични за професијата.

И во други предмети, како *компјутерско дизајнирање, визуелни комуникации, дизајн на печатени медиуми, портфолио, колекција, дизајн-проект* – се изучуваат начините на презентација и на раководење на проект, креирањето на CV и презентациско портфолио. Бидејќи продуктот на самата професија е од јавен карактер, во дизајнот се обрнува големо внимание на презентабилноста на вештините и креативните резултати. Задачата „*Јас, дизајнерски бренд*“ која се работи во предметите *портфолио* и *визуелни комуникации* е задолжителна за сите студенти, и преку тој проект студентите ги формулираат своите способности, преференции, амбиции, но и сопствениот личен стил и визуелниот идентитет преку кој ќе се претставуваат во јавноста.

3. Студентска практика

Врз основа на член 99, став 11 од Законот за високо образование, во 2010 година Министерството за образование и наука на РМ донесе одлука за задолжителна практика со спроведување правилник кој се однесува на начинот и условите за организирање практична настава за студентите. Со овој Правилник се легитимизира задолжителната практика, која има за цел да им овозможи на студентите од Факултетот за арт и дизајн стекнување реални искуства, вештини и приближување кон пазарот од областа на графичкиот, модниот и дизајнот на ентериерот.

Следејќи ги ваквите иницијативи, Факултетот за арт и дизајн ја започна задолжителната практика, спроведувајќи ја со потпишување договори со повеќе фирми и компании кои ги отворија вратите на младите дизајнери. *Покрај* тоа, се создадоа подобри услови за учество на студентите во повеќе проекти, конкурси и јавни презентации за дизајн, во соработка со: Модната недела во Скопје, Британскиот совет (реализација на проект од областа на Инклузивниот дизајн) [5], МАТА (Македонска артисанска трговска асоцијација), Биеналето на млади уметници од Европа и Медитеранот, ГТЗ (Германско друштво за техничка соработка) со семинари и предавања со гости од Р Германија и други субјекти.

Со ваквите примери се овозможува зближување и соработка помеѓу образованието и стопанството. Се препознаваат можностите на дизајнот и се стимулира новото производство. Понатаму, се создаваат услови за отворање мали дизајнерски студија како важен елемент со кој се поттикнува индивидуалната иницијатива и развојот на мали бизниси.

4. Дипломскиот труд – влезница во светот на професионализмот

Дипломскиот труд на Факултетот за арт и дизајн е конципиран на тој начин што ги интегрира вештините и знаењата стекнати од сите предмети во програмата.

Структурата за изработка е базирана врз јасно дефинирана методологија, која ги содржи сите неопходни фази во изработката на еден дизајн-проект, од *идентификација на проблемот, истражување, преку развој на креативните решенија, презентација на решенијата, анализа и евалвација на резултатите*. Покрај презентацијата на сите фази од проектот и изработката на дизајнерски прототипови, трудот се образложува во писмена форма на 30 страници.

Пред започнувањето на работата на дипломскиот труд, сите апсолвенти следат заедничко советување, каде што се запознаваат со процесите, пропишаните правилници и начините на неговата реализација. Голема важност во осамостојувањето на студентите има фактот што тие се поттикнати сами да ја идентификуваат можноста за дизајн со пронаоѓање конкретен дизајнерски проблем, а воедно и да изберат предмет и тематика што ќе ги обработуваат. Тоа значи дека голем дел од дипломските проекти се базираат врз реални потреби и проблеми, што понатаму ги отвора вратите за вистинска *имплементација* на понудените креативни решенија.

Јавниот карактер на одбраната на дипломскиот труд овозможува присуство на *публика* и зголемена видливост на креативните резултати. Менторите, во соработка со самите кандидати, покануваат лица од *стручната јавност, потенцијални клиенти и претставници на медиумите*, со цел да се презентираат вредните проекти и да се креира интерес/побарувачка (Creating Demand).

Дипломираните дизајнери, едуцирани дома според европски и светски стандарди, понатаму ќе можат успешно да го имплементираат стекнатото знаење во нашата земја, овозможувајќи подобрување на квалитетот на производите и услугите во стопанството и нивна подобра конкурентност на западноевропските и светските пазари.

5. Неколку успешни приказни на дипломираните дизајнери

5.1. Креирање на побарувачка за дизајн и ново работно место: Стефан Николовски

Стефан Николовски дипломира на Факултетот за арт и дизајн во 2011 година со труд на тема: „Редизајн на трговската марка на веригата маркети Рептил во Скопје“. Карактеристична е студиозноста со која Николовски ја работеше дипломската задача, на која се посвети речиси една година. Преку наставата и развивањето на способноста за *идентификација на дизајнерски проблем*, тој ја детектира проблематиката на несоодветниот визуелен идентитет на компанијата Рептил. Со обемното истражување и прецизната анализа, Николовски успеа точно да ги дијагностицира проблемите во комуникацијата со јавноста и воопшто во пазарната позиција на брендот Рептил. Освен редизајнот на логото и целосниот визуелен идентитет на компанијата, тој понуди сериозни маркетиншки анализи и нова комуникациска стратегија, базирана на реални показатели.

Менаџерскиот тим на компанијата Рептил присуствуваше на одбраната на дипломскиот труд на Стефан Николовски. По проследувањето на презентацијата на проектот и позитивните коментари од комисијата и публиката, тие набрзо му понудија ангажман. За Николовски специјално беше креирано ново работно место во Рептил, и тој по дипломирањето се вработи како бренд-менаџер во Компанијата.

Набрзо успеа да ги имплементира во целост сите свои идејни решенија од дипломскиот труд (сликата 1). Со новиот имиџ и подобрената позиција на пазарот, Компанијата стекна нова репутација, нови потрошувачи и пораст во продажното учество на пазарот.

Компанијата Рептил стана пример за тоа како треба да им се даде доверба на образувани професионалци кои ќе го применат дизајнот за што поуспешно работење.

Во 2012 година, од страна на Стопанската комора на Македонија, Стефан Николовски беше поканет да ја презентира оваа успешна приказна на Семинарот за дизајн-менаџмент. што беше организиран за компаниите-членки на Комората.



Слика 1. – Редизајн на трговската марка Рептил маркети

5.2. Самовработување и новост на пазарот: Елена Максимовска

Елена Максимовска дипломира на Факултетот за арт и дизајн на насоката моден дизајн. „Модата претставува феномен на модерното доба кој не се ограничува само на облеката, туку таа е механизам или своевидна идеологија и е важен елемент во сите области на општествениот живот“ [6]. Како амбициозен студент, во предметот *коллекција*, во којшто се развива систематски пристап кон модата, Елена секогаш се издвојуваше со нејзиниот претприемачки дух. Нејзината првична желба по завршувањето на студиите на овој факултет, беше да се вработи како моден дизајнер во текстилна фабрика. Анализите која таа ги направила за македонскиот текстилен пазар и можностите за вработување како моден дизајнер, ја принудиле таа да се премисли и да основа сопствено модно студио.

Во интервјуто спроведено за потребите на овој труд, таа истакна: „Соочена со проблемот за вработување, јас кога го завршив моето образование решив да отворам мое модно ателје, кое го носи името „Лимпија“. Со поддршка од Агенцијата за вработување на Македонија и УНДП, добив грант кој изнесуваше 183 000,00 денари. Грантот се однесуваше на набавка на нови машини и репро-материјали за работа за сопствено производство и услуги. Целиот процес на добивање грант се одвиваше неколку месеци. Основав фирма, зедев дуќан под кирија, го опревив и почнав со работа“ [7].

За дневниот весник „Дневник“, Максимовска ќе изјави: „Од Агенцијата велат дека пресуден фактор при донесувањето одлука за тоа кој невработен ќе го добие грантот, е економската оправданост и одржливоста на бизнис-планот, но и бројот на вработувањата што ќе произлезат“ [8].

Советување: Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?

МАНУ, Скопје, 2014

Модниот бренд наречен „Лимпија“ е карактеристичен и по производството на балетска опрема, новост на пазарот во Македонија. Младата модна дизајнерка веќе има реализирано голем број детски театарски претстави, каде што се истакнува со нејзиниот специфичен дизајнерски потпис.

Овој храбар потег на студентката Елена Максимовска е успешен пример, кој укажува на условите и на реалната можност за самовработување, преку наметнување на пазарот со сопствен дизајн и идентитет.



Слика 2. – Детски балетски костими, производи на модниот дизајнер Е. Максимовска

5.3. Самопромоција и ангажман од регионален пазарен лидер: Иван Дургутовски

Иван Дургутовски дипломира на Факултетот за арт и дизајн во 2010 година и е запишан на втор циклус на насоката Графички дизајн. Како еден од најдобрите студенти во својата генерација, постојано е активен во сите редовни и вонредни проекти за време на студиите. По завршувањето на студентската практика во агенција за адвертајзинг и по дипломирањето, тој решава да работи независно, како фриленсер. Кај Дургутовски е изразена самоиницијативноста, па тој често работи проекти кои не се нарачани од определен клиент, туку како потреба за лично дизајнерско изразување и самопромоција.

Еден од тие мини-проекти е и плакатот „I have a Kraš on you“ (сликата 3), а реченицата во слободен превод значи „Затрескан сум во тебе“, при што зборот „crush“ е заменет со името и логото на познатата компанија Краш [9]. Оваа мала забавна игра на зборови, објавена во онлајн портфолио, ја привлече компанијата Краш од Хрватска да го контактира Дургутовски и да му понуди соработка. Па така, од „играчка“, оваа идеја прерасна во успешна регионална кампања за Денот на вљубените во 2014 година (слика 4). Со агенциски осмислена комуникациска стратегија и механизам за наградување, овој проект ги освои срцата на потрошувачите. Дургутовски и официјално беше во тимот на кампањата како надворешен соработник. Според него, оваа кампања веќе му донесе нови деловни контакти и понуди за соработка и е голема трамболина за понатамошната дизајнерска кариера.

I
HAVE
A

ON
YOU



Слика 3. – Плакат за Краш

Слика 4. – Реализација на кампања на Краш

6. Статистика и конкурси за вработување

Анализата на неколку конкурси за работното место дизајнер, објавени на интернет во периодот од 2012 до 2014 година, укажува на тоа дека сè уште постојат непознавања околу професијата дизајнер, ретко се бара високообразован кадар, а акцентот е ставен на техничките вештини (познавање софтверски програми и сл.) Статистиката од Агенцијата за вработување од 26.02.2014 (сликата 5) покажува дека во Македонија како невработени се водат вкупно 46 лица со високо образование од областа дизајн, што е мала бројка во однос на пазарот. Според сознанијата, дел од овие лица заработуваат хонорарно како независни дизајнери, што дополнително ја минимизира состојбата со невработеност.

АГЕНЦИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА						
ПРЕГЛЕД						
на невработени лица и други лица кои бараат работа, според профил на образование со состојба на 24.02.2014 година						
1	2	3	4	5	6	7
Степен	Степен опис	Установа	Школска подготовка	Невработени лица -активни баратели на работа	Други лица кои бараат работа-пасивни баратели на работа	
1	УИБ	Прв циклус на студии: универзитетски 180, стручни 180	Факултети - применети уметности	Дипл. ДИЗАЈНЕР (180 ектс)	26	20

Слика 5. – Статистика на Агенцијата за вработување

7. Анкета со дел од дипломираните студенти

Анкетата е спроведена со дел од дипломираните студенти од Факултетот за арт и дизајн, со цел да се провери и анализира нивната професионална состојба на пазарот на труд по дипломирањето. Во анкетата учествуваа 20 испитаници, кои одговараа на 8 поставени прашања.

Табела 1. – Анкета со дипломирани студенти

Анкета за проверка на професионалната состојба на дипломираните дизајнери / Примерок од 20 испитаници			
	1.Пол	Машки: 9	Женски: 11
2. Каков е вашиот професионален статус по дипломирањето? 12 се со статус вработени, од кои: 1 со своја фирма, 1 е вработен во фирмата на своите родители, 3 се партнери во своја фирма, 7 се вработени во приватна / владина / невладина организација, 5 независни дизајнери, 3 невработени. Од вкупно 20, 3 истовремено работат и студираат на втор циклус.			
3. Како гласи вашето работно место / позиција во моментот? 3Д дизајнер, менаџер, графички дизајнер (6 испитаници), предавач/фотограф, консултант, бренд менаџер, костимограф/стилист.			
4. Дали имавте тешкотии при наоѓањето работа по дипломирањето?			
Можеби (1)	а) Да (11)	б) Не (8)	в)
5. Дали сметате дека сте стекнале соодветни вештини преку високото образование за дизајн, потребни за на пазарот на труд? а) Да (15)			
		б) Не (1)	в) Можеби (4)
6. Дали високото образование и дипломата по дизајн ги зголемуваат вредноста и угледот на дизајнерот на пазарот на труд? а) Да (10)			
		б) Не (3)	в) Можеби (7)
7. Дали сметате дека професијата дизајнер е доволно ценета и платена во Р Македонија?			
Можеби (2)	а) Да (7)	б) Не (16)	в)
8. Дали во одлуката за студии по дизајн имавте некакви пречки од родителите/семејството?			
	а) Да (3)	б) Не (17)	в) Можеби (0)

Од резултатите на анкетата може да се согледа дека најголемиот број студенти се со статус на вработени (60%), помал дел работат како фриленсери (25%), а најмал дел се невработени (15%). Дел од оние што работат, истовремено студираат и на втор циклус. Речиси 55% од испитаниците се соочиле со тешкотии при вработувањето, но 50% немале проблем да најдат ангажман. Некои од дипломираните дадоа забелешка дека започнале да работат уште пред дипломирањето.

Дури 75% од анкетираниите сметаат дека ги стекнале потребните вештини за време на студирањето и 50% сметаат дека високото образование ја зголемува вредноста на дизајнерот на пазарот на труд. Според досегашните искуства на овие испитаници, професијата дизајнер сè уште не е доволно ценета и платена во нашава држава (80%). И, на крајот, 17% имале проблем со своите родители околу изборот на студиите по дизајн, додека остатокот не се соочиле со такви пречки.

8. Академската класификација – основа на дисциплината и на потребните компетенции

Факултетот за арт и дизајн, во насока на залагањата за етаблирање на дисциплината и професијата дизајнер, даде предлог првично до Ректорот на ЕУРМ а подоцна и до Државниот завод за статистика (октомври 2013) за издвојување на применетите уметности и дизајнот како посебни области во академската класификација. Нивното признавање од надлежните институции понатаму ќе овозможи и суштинско, не само формално признавање на факултетската диплома по дизајн и на компетенциите кои се јасно дефинирани во додатокот на дипломата.

9. Заклучок

Факултетот за арт и дизајн уште од самиот почеток ги наметна современите методи на дизајн-образование во Македонија, креирајќи кадар според теркот на глобалните пазари. Анализата покажува дека побарувачката за дизајнерите на пазарот на труд во Македонија расте, а со тоа и ангажманите на дипломираните студенти.

Квалитетот на новосозданиот кадар од факултетите за применета уметност и дизајн и нивното успешно интегрирање во индустријата, се должи на:

- Јасното формулирање на потребните вештини, знаења, компетенции кои се следат уште од почетокот на студиите;
- Принципот на отворена комуникација со студентите, менторскиот пристап, јакнењето на нивната самоиницијативност и самопромоцијата;
- Континуираниот дијалог и соработката на наставниот кадар и студентите со професионалната заедница, преку студентската практика, проектите, семинарите, клиничката настава, јавните презентации;
- Апликативноста и претприемачкиот карактер на дипломскиот труд и неговото експонирање за стручната и медиумската јавност, кои ќе овозможат лесна транзиција кон професионалниот домен;
- Постојаното лобирање за важноста на професијата, на сите нивоа.

На ваков начин се профилира кадар кој ќе додаде нова економска вредност во домашните компании и ќе ја зголеми конкурентноста на државата на светските пазари.

Листа на референции

- 1 Krsic, D. dejan krsic's mega_zine Intervju Goroslav Keler: Design & New Primitivs 21.02.1987 <http://dejankrsic.wordpress.com/1987/02/21/intervju-goroslav-keller-design-new-primitivs/> 2014 март.
- 2 Borja de Mozota, B. Design Economics—Microeconomics and Macroeconomics: Exploring the Value of Designers' Skills in Our 21st Century Economy. Paris: Proceedings of the 1st International Symposium for Design Education Researchers; 2011.
- 3 Vrencoska, G. Low-tech skills in High-tech solutions Era: the cognitive benefits of basic craft techniques in formal design education. Oslo: Proceedings, DRS/Cumulus conference; 2013.
- 4 Вренцоска, Г. Методологија на дизајнирање – Вовед во современите дизајнерски практики (авторизирани предавања). Скопје: ЕУРМ; 2007.
- 5 Инклузивна зона: Како да направите производи од текстил, филц и дрво. Скопје: Британски совет во Македонија; 2012.
- 6 Манева - Чупоска, С.Ј. Колекција (авторизирани предавања). Скопје: ЕУРМ; 2010.
- 7 Максимовска, Елена. Дизајнер во Македонија. [интернет]. Порака до: Стојанка Манева – Чупоска и Гордана Вренцоска. 25.02.2014. 2014 март.
- 8 Томиќ, А. Со добра идеја и помош лесно се шие успех. Дневник. 25.02.2013. <http://www.dnevnik.mk/default-mk.asp?ItemID=17A0EA9FBE720144BF89FB53591E698B> 2014 Март
- 9 Андова, А. Иван Дургутовски, млад дизајнер од Ресен: Објавив плакат на интернет и добив соработка од „Краш“. Дневник. 25.02.2014; 20–21.

ПОДОБРУВАЊЕ НА ВРАБОТЛИВОСТА НА СТУДЕНТИТЕ И ДИПЛОМЦИТЕ

Доц. д-р Дори Павлоска-Ѓорѓиеска¹, доц. д-р Ангелина Средовска Божинов²

¹МИТ универзитет, Бул. Трета македонска бригада бб, Скопје, Македонија, dori.pavloska@mit.edu.mk

²МИТ универзитет, Бул. Трета македонска бригада бб, Скопје, Македонија, angelina.sredovska@mit.edu.mk

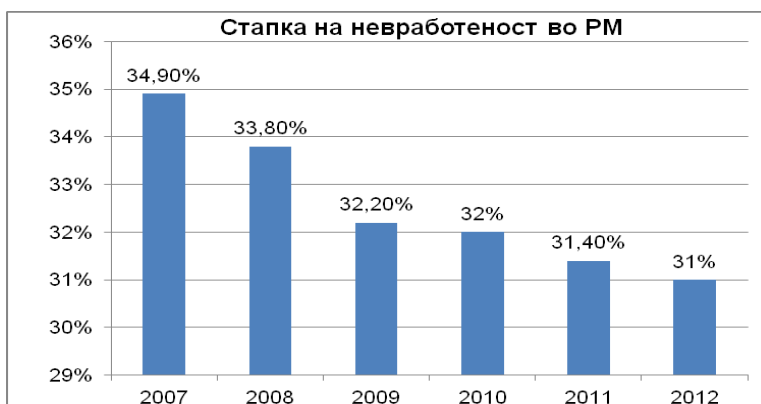
Високата стапка на невработеност кај младите во Македонија, која е една од највисоките во светот, значи загуба на инвестиции во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци. Притоа, степенот на образование и теориските концепти коишто ги стекнуваат студентите не се несоодветни во понудата на пазарот на труд. Тоа што недостига се вештините и искуствата на студентите коишто сè уште не се на нивото коешто го бара пазарот на труд. Овој труд како решение го нуди педагошкиот модел на Raelin, којшто ги поврзува фазите на концептуализација, експериментирање, искуство и рефлектирање како начин студентите да се здобијат со бараните вештини и способности во текот на студиите. Во таа насока, Центарот за квалитет и развој на кариера на МИТ универзитетот спроведува континуирани активности коишто овозможуваат застапеност на концептуализацијата, но и на експериментирањето, искуството и рефлектирањето во рамките на наставата на Универзитетот.

Клучни зборови: *вработливост, компетенции, вештини, невработеност, пазар на труд, високо образование.*

1. Вовед

Младоста е клучен период од животот, кога се очекува луѓето да стекнат економска независност и со својата работа да почнат значително да придонесуваат во целокупниот економски и општествен развој. Меѓутоа, во услови на голема невработеност, слаб квалитет на работните места за оние што ќе најдат вработување, долг и несигурен премин од образование на работа, таквите очекувања се различни од реалните состојби.

И покрај трендот на опаѓање од 2007 година наваму, стапката на невработеност во Република Македонија сè уште се задржува на високо ниво над 30% [1].



Слика 1. – Движење на стапката на невработеност во РМ

Притоа, од вкупниот број невработени, во 2012 година 37% биле млади на возраст од 15 до 29 години [2]. Стапката на невработеност на младите (на возраст 15–24) е речиси двојно повисока од таа на возрасните, со 52,1% во третото тримесечје на 2012 година [3]. Премиот кон пазарот на труд за младите е долготраен. Живеењето во град, приходот на домаќинството и нивото на образование се добри детерминанти за тоа кој ќе има подобри изгледи при премиот на пазарот на труд [4].

Невработеноста на младите во Македонија претставува голем трошок за земјата од економски, политички и општествен аспект. Високата стапка на невработеност кај младите, која е меѓу највисоките во светот, значи загуба на инвестиции во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци. Долгорочната невработеност во почетните фази од животот има влијание врз изгледите за вработување низ целиот работен век на младите. Високото ниво на невработеност кај младите може да стане извор на социјална нестабилност [4].

Овој труд се фокусира на дефинирање на јазот помеѓу потребите на пазарот на труд, од една страна, и знаењата, вештините и способностите што моментално ги добиваат младите луѓе во високообразовните институции во Македонија, од друга страна, со препораки за негово надминување.

2. Методологија

За да се утврди јазот помеѓу потребите на пазарот на труд и знаењата, вештините и способностите што младите ги добиваат на високообразовните институции, во трудов се користени:

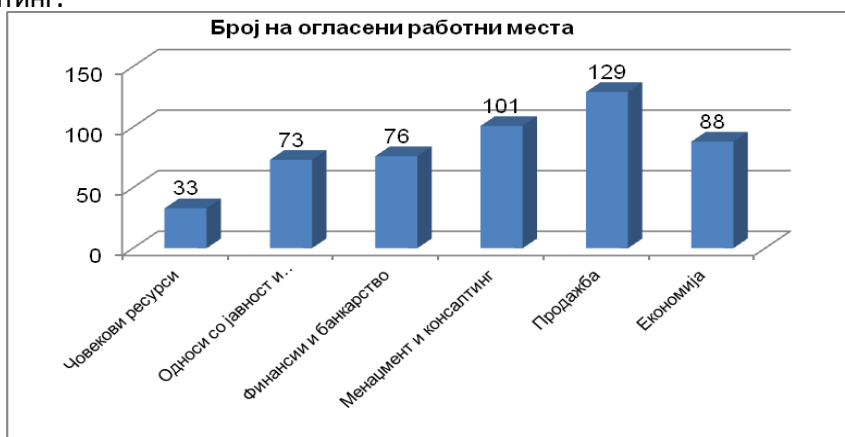
- Истражувањето на регионалниот пазар на труд [5] спроведено во два наврата: во периодот февруари–април 2012 (пилот-фаза), и повторно во периодот јануари–јуни 2013 година, кое опфаќаше интернет портали каде што се објавуваат огласи за вработување за четири земји од регионот: Македонија (www.najdirabota.com.mk), Косово (www.ofertapune.com), Албанија (<http://duapune.com>) и Србија (www.nadjiposao.rs). Истражувањето беше фокусирано на пазарот на труд од областа на маркетинг и менаџмент. Во пилот-фазата во 2012 година беше креирана база на податоци од која беа избрани по случаен избор 28 огласи со цел да се анализираат специфичните квалификации

кои ги бараат работодавците. Во истражувањето од 2013 година, базата на податоци беше проширена на 1237 огласи од четирите земји во регионот, од кои посебно се анализираа 500 огласи од областа на маркетинг и менаџмент;

- Анализа за потреба од вештини на пазарот на труд (2013/2014), спроведена од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

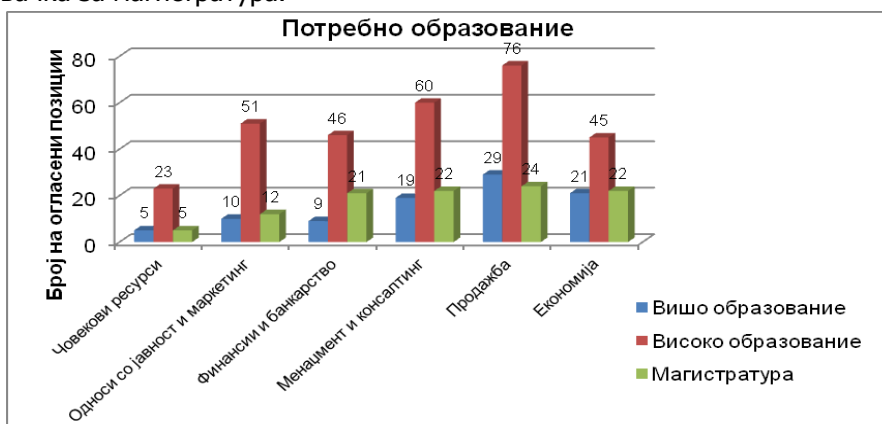
3. Анализа

Истражувањето на регионалниот пазар на труд (Македонија, Албанија, Косово, Србија) покажа дека од релевантните огласи за работа од областа на маркетинг и менаџмент, најбројни се оние кои се однесуваат на продажба, а потоа на менаџмент и консалтинг.



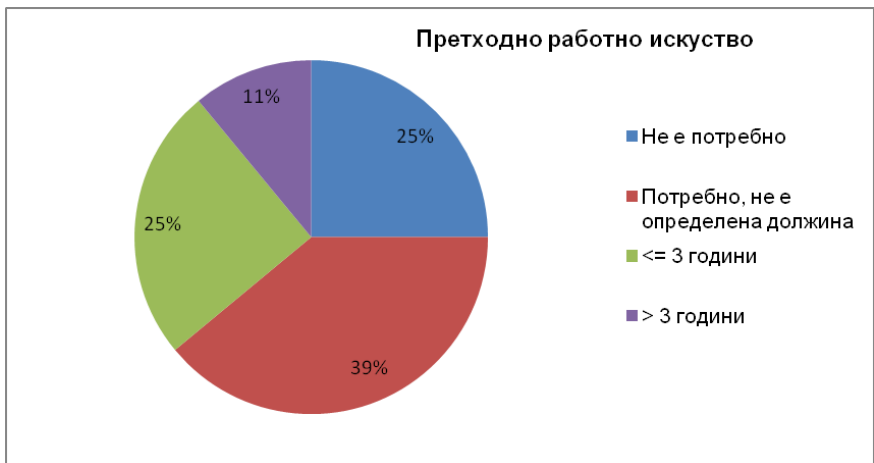
Слика 2. – Број анализирани огласи за работа од областа на маркетинг и менаџмент [5]

Најбаран степен на образование е високото образование, а растечки е трендот на побарувачка за магистратура.



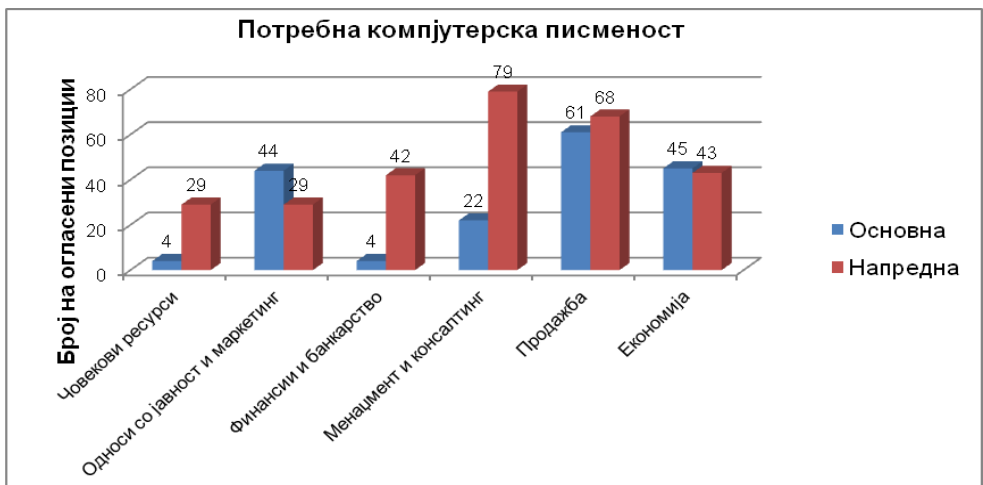
Слика 3. – Барањата на регионалниот пазар на труд во поглед на степен на образование [5]

Работното искуство е многу важно за регионалните работодавци. Во 75% од анализираниите огласи за работа, се бара претходно работно искуство, а само во 11% тоа треба да биде подолго од 3 години.



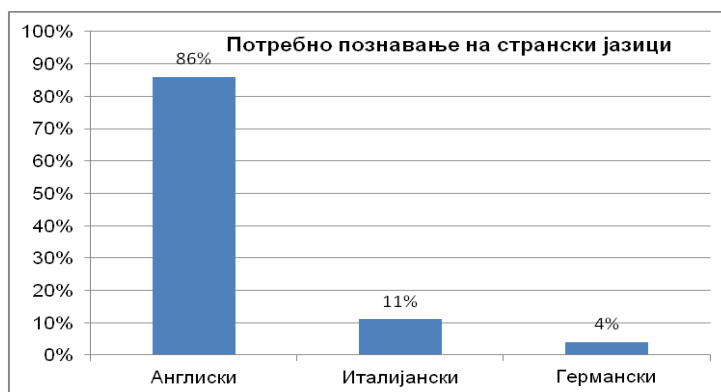
Слика 4. – Барања на регионалниот пазар на труд во однос на претходно работно искуство [5]

57% од работодавците бараат од кандидатите вештини од областа на информатичката технологија, особено на Microsoft Office и интернет. Особено големи вештини од информатичката технологија се бараат за позициите во менаџмент и консалтинг, финансии и банкарство и човекови ресурси.



Слика 5. – Потребни на пазарот на труд за компјутерска писменост [5]

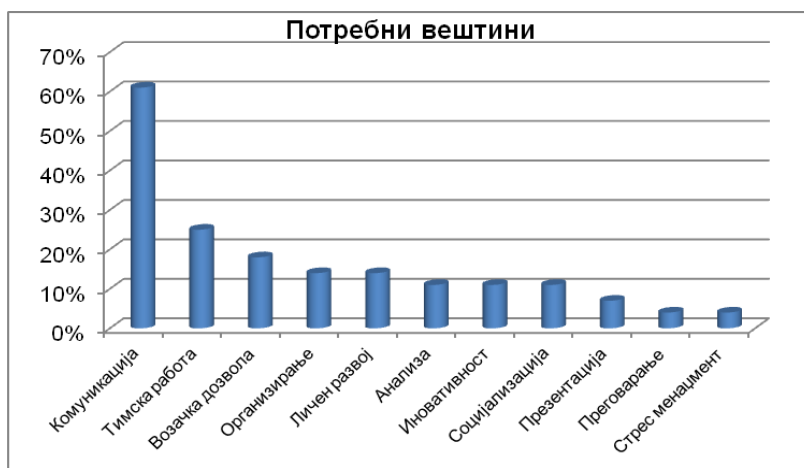
Најголемиот дел од работодавците (86%) бараат познавање на англискиот јазик од страна на кандидатите.



Слика 6. – Потребни на регионалниот пазар на труд од познавање на странски јазици [5]

Притоа, повеќето од нив бараат течно говорење и пишување на англискиот јазик.

Работодавците бараат и специфични меки вештини од кандидатите за огласените позиции, како што се: комуникациски вештини, способност за тимска работа, организациски, аналитички, социјални, презентациски, преговарачки вештини итн.



Слика 7. – Барања на регионалниот пазар на труд во поглед на меките вештини од страна на кандидатите [5]

Според анкетата спроведена од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија, работодавците коишто изјавиле дека имале тешкотии да најдат соодветен кадар за нивните организациски потреби, причините за тоа ги наоѓаат во недостигот на искуство и вештини од страна на младите [6].

4. Дискусија

Анализата покажува дека со цел да се подобри вработливоста на дипломираните студенти, тие треба да имаат:

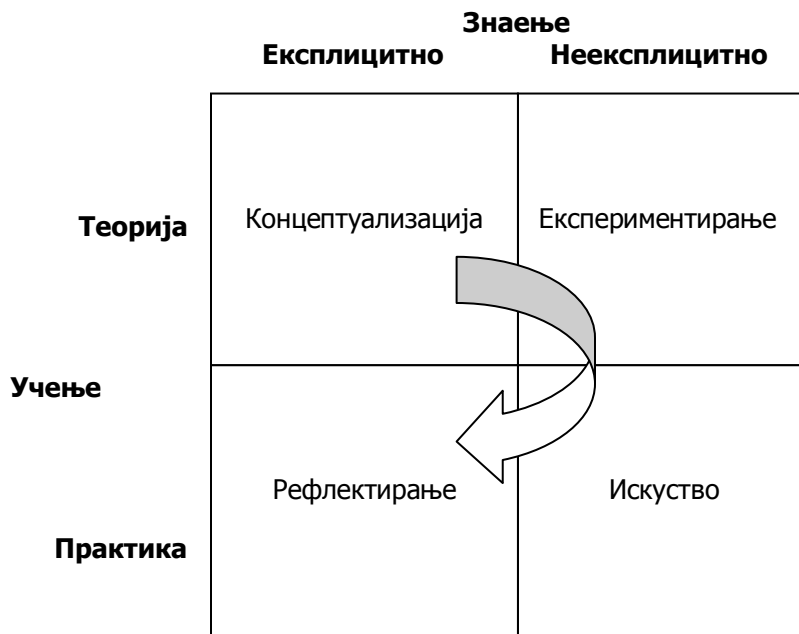
- Високо образование, кое вклучува теориски концепти;

- Вештини: комуникациски вештини, способност за тимска работа, организациски, аналитички, социјални, презентациски, преговарачки вештини итн.;
- Претходно работно искуство.

Исто така, таа покажува дека степенот на образование и теориските концепти не се несоодветни во понудата на пазарот на труд. Тоа што недостига се вештините и искуството коишто сè уште не се на нивото што го бара пазарот на труд.

Очигледно е дека високообразовните институции во Македонија и регионот треба да се фокусираат на приспособување на педагошкиот модел, со цел да обезбеди студентите да ги развиваат вештините, способностите и искуствата потребни на пазарот на труд. Еден таков модел е оној што го предлага Raelin [7]. Моделот ги комбинира експлицитната и неексплицитната форма на знаење и теоријата и практиката како начини на учење. Неексплицитното знаење е знаењето што го има поединецот и коешто е тешко да им се пренесе и објасни на другите ако директно не го восприемиле. Експлицитното знаење може да се објасни во прирачници, учебници итн. и на тој начин да им стане достапно на другите. Теоријата објаснува како е идеално да се спроведуваат процесите, а практиката прикажува како процесите всушност се спроведуваат [8].

Ваквиот модел резултира со матрица со четири ќелии (сликата 4.1.). „Концептуализацијата“ е експлицитно знаење восприемено преку теорија. „Експериментирањето“ го поткрепува концептуалното знаење со неговата примена во контролирани услови. „Искуството“ е практична примена на неексплицитното знаење. Со „рефлектирањето“ конечно се доаѓа до градење на компетенциите преку поврзување на експлицитното знаење и практиката. Всушност, компетенциите се она што работодавците го бараат на пазарот на трудот, а недостасува во понудата од страна на високообразовните институции.



Слика 8. – Педагошки модел предложен од Raelin (1997) [7]

Во оваа насока, МИТ универзитетот во 2013 година воспостави Центар за квалитет и развој на кариери (ЦКРК), којшто има за цел да обезбеди дека педагошкиот модел се следи во наставата на Универзитетот и студентите ги постигнуваат соодветните вештини, компетенции и искуство потребни на пазарот на труд.

Поаѓајќи од прикажаниот педагошки модел, активностите на ЦКРК опфаќаат:

- Воспоставување соработка и периодични состаноци со релевантни фактори (потенцијални работодавци) за дискутирање на наставните програми и нивна адаптација на потребите на пазарот на труд, со цел студентите да ги стекнат бараните теориски концепти (концептуализација);
- Гости-претставници од приватниот, јавниот и граѓанскиот сектор како дел од наставата, заради приближување на реалните проблеми од практиката на студентите, но и на дипломците и нивно вклучување во изнаоѓањето решенија на проблемите (експериментирање);
- Практика на студентите во рамките на соодветната организација заради стекнување релевантни вештини и способности на терен (искуство);
- Работилници за поврзување на стекнатите теориски и практични знаења и евалвација на постигнатите компетенции на студентите и дипломците (рефлектирање).

Досегашното искуство на ЦКРК на МИТ универзитетот во врска со соработката со потенцијалните работодавци е дека не сите организации се заинтересирани за ваква соработка. Оние што се заинтересирани се организациите кои се иновативни, имаат долгорочна визија за развој, се во чекор со трендовите на пазарот и се флексибилни. Менаџментот на таквите организации е свесен за значењето на потенцијалот на работната сила како економски фактор во нивниот развој.

5. Заклучоци

Очигледно е дека на пазарот на труд во Македонија и регионот постои јаз помеѓу побарувачката и понудата. Тој јаз, пред сè, го сочинуваат вештините и искуствата што им недостигаат на дипломираните универзитетски кадри.

Затоа високообразовните институции во Македонија и регионот треба да се фокусираат на приспособување на педагошкиот модел заради обезбедување на студентите со вештини, способностите и искуствата потребни на пазарот на труд. Овој труд како решение го нуди педагошкиот модел на Raelin, којшто ги поврзува фазите на концептуализација, експериментирање, искуство и рефлектирање како начин студентите да се здобијат со бараните вештини и способности.

Во таа насока, Центарот за квалитет и развој на кариери на МИТ универзитетот спроведува континуирани активности коишто овозможуваат застапеност на концептуализација, но и на експериментирање, искуство и рефлектирање во рамките на наставата на Универзитетот.

Листа на референции

- 1 Државен завод за статистика на РМ (2013) Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје 2013 година, 17.12.2013.
- 2 Државен завод за статистика на РМ (2013) Анкета за работната сила 2012, јуни 2013.

- 3 Елдер, С., Новковска, Б., Крстева, В. (2013) Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија, Меѓународна канцеларија на трудот, Женева, јули 2013.
- 4 International Labour Office (2013) Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk, ILO Geneva.
- 5 Pavloska – Gjorgjieska, D., Miller C. (2014) Achieving Employability of Students in a Challenging Environment, international Business College Mitrovica.
- 6 Агенција за вработување на РМ 2013–2014 (2013) Анализа за потреби од вештини на пазарот на трудот, октомври–ноември 2013.
- 7 Raelin, J. A. (1997) A Model of Work-Based Learning, Northeastern University – D’Amore McKim School of Business, Organization Science Vol. 8, No. 6, pp. 563-578, 1997.
- 8 Ivergard, T. Hunt, B. (2008) Handbook of Control Room Design and Ergonomics: A Perspective for the Future, Second Edition CRC Press, Sep 19, 2008.

Заклучоци и препораки од Советувањето

Невработеноста влегува во редот на најтешките макроекономски, социјални и политички проблеми со кои се соочуваат современите земји. Глобалната криза од 2007/2009 година посебно ги погоди младите, со што уште повеќе се зголеми јазот помеѓу општата стапка на невработеност и стапката на невработеност на младата популација. Република Македонија не е исклучок од овие трендови.

Владата на Република Македонија интензивно работи на проблемот на невработеноста, особена кај младата популација, и со низа мерки успеа да ја намали општата стапка на невработеност на 29% од целокупната популација.

Имајќи го предвид сè уште горливиот проблем со невработеноста на младата популација (со посебен фокус на студентската популација и дипломците), организирано е Советувањето „Како до поголема вработливост на студентите и дипломците?“ во МАНУ на 14 март 2014 година.

Во текот на подготовката, а и за време на самата реализација на Советувањето, се појави дилема дали оригиналниот термин „employability“, на македонскиот јазик да се преведе како **„вработливост“ или „вработеност“**.

Оригиналниот термин employability има различни дефиниции и објаснувања. Една од пошироко прифатените дефиниции е онаа на Академијата за високо образование на Обединетото Кралство (The Higher Education Academy)⁴: **„employability“ – „вработливоста“ е група достигнувања (вештини, разбирања и лични атрибути) кои им овозможуваат на дипломците поголема можност за вработување и поголеми шанси да бидат успешни во избраната професија, и со тоа придобивки да имаат самата личност, работното место (компанијата), заедницата и целокупната економија** (HEA, 2012).

Значаен е да се спомене Националниот институт за континуирано образование за (The National Institute of Adult Continuing Education (NIACE)), кој, уште во 1998 година, посочи дека вработливоста подобро би била сфатена ако се разгледува како социјален ентитет и нагласи дека ако се разгледува во изолација како индивидуален проблем, ќе се занемарат значајни аспекти од концептот. Оттука, NIACE верува дека вработливоста како одговорност е подеднакво поделена помеѓу:

- Индивидуите, кои мора да понесат одговорност за прифаќањето на последиците од нивните сопствени одлуки;
- Бизнисите, кои во процесот на вработување на работната сила и опслужување на клиентите индицираат определени вредности и ставови, како и однесувања кои го обликуваат процесот. (Во многу случаи, работодавците определуваат што ќе ја сочинува вработливоста). Работодавците имаат определена одговорност во развојот на вработливоста на нивниот персонал – повеќе од бизнис, отколку од алтруистички причини;

⁴ <http://www.heacademy.ac.uk/employability> (Дефиницијата за првпат во сличен изглед се појавува во 2004 година во работата и делата на Mantz York)

- Јавните установи (училишта за основно и средно образование, универзитети, локални, регионални и национални владини институции и агенции), кои имаат обврска да ја осигурат вработливоста на сите граѓани.⁵

Врз основа на презентираниите трудови и развиената дискусија на Советувањето, како и врз основа на личната експертиза и познавањето на проблематиката поврзана со вработеноста, односно невработеноста, тимот кој го организираше ова Советување ги донесе следниве заклучоци и препораки:

1. Невработеноста (особено кај младата популација), е рак-рана за секоја економија. Затоа, неопходен е систематски приод за намалување на невработеноста и за зголемување на вработливоста на младата популација, кој ќе опфати широк спектар на мерки и кој ќе ги вклучи и поттикне сите засегнати страни (фактори) активно да партиципираат во разрешувањето на овој горлив макроекономски, социјален и политички проблем. Парцијални решенија, поради комплексноста на проблемот, нема да вродат со плод. Оттука, само со заеднички, долгорочни и добро осмислени и координирани напори, може да се успее во намалувањето на невработеноста на младата популација;
2. Со цел да се воспостави сеопфатен пристап за разрешување на овој тежок проблем, предлагаме развивање на методологија којашто во себе ќе вклучи дефинирање на различни нивоа на влијание и низа институции (организации) со јасно утврдени активности и одговорности во борбата со невработеноста:

а. Макро ниво (меѓународното опкружување) – следење на економските трендови во клучните индустрии (сектори) и на препораките и директивите на Европската комисија, Меѓународната организација на трудот, Светската банка, OECD, Организацијата на обединетите нации и други значајни меѓународни организации со компетенции и одговорности за состојбите на пазарот на труд, како и на сознанијата и препораките кои доаѓаат од науката, високото образование, посебно од бизнис-дисциплината – претприемништво, од најдобрите практики (особено оние поврзани со политиките за поддршка на малите и на средните претпријатија) и сл.,

б. Макро ниво (владата) – дефинирање на стратешки / национални приоритети за развој на економијата (и на клучните индустриски гранки) во наредните 15–30 години; развој на национални стратегии за високото образование и за борба против невработеноста на младите; подобрување на инвестициската клима, т.е. креирање поволен претприемачки амбиент, посебно во сегментите врзани за заштитата на сопственичките права, борбата против корупцијата, подобрување на регулацијата на бизнисите,

⁵ Harvey, L., Locke, W. and Morey, A.: Enhancing Employability, Recognising Diversity, London, 2002, Universities, UK

спречување на инволвирањето на политиката во бизнисот; понатамошен развој на активните пристапи (мерки) за вработување преку критичко преиспитување на нивните практични ефекти и сл.,

- в. Мезо ниво (локалната самоуправа)** креирање на капацитет за трансформација на локалните влади, т.е. оспособување на јавната администрација за поведување и имплементација на претприемачкиот процес во единиците на локалната самоуправа,
- г. Мезо ниво (универзитетите)** – координација на информираноста меѓу факултетите/институтите и опкружувањето; развој и имплементација на стратегии за вработливост и за претприемачко учење преку воведување индикатори за мерење на вработливоста; координација на обуките за вработливост и за претприемништво на човековите ресурси (градење организација која учи), соработка меѓу универзитетите/институциите и опкружувањето, како и координација на факултетите, на центрите за кариера и алумни-асоцијациите; воспоставување систем за следење на дипломираните студенти; подобрување на квалитетот на претприемачкото образование и ширење на претприемачката култура низ комбинација на знаењата кои се стекнуваат во „училниците“ со вештините во практиката; посебна група мерки треба да се однесува на обезбедувањето перманентен тренинг и обука на целокупниот наставно-научен кадар во делот на претприемачкото образование, и сл.,
- д. Мезо ниво (државните агенции, стопанските комори, асоцијациите на работодавци, и др.)** – имплементација на владините политики, следење на трендовите за потреба од вештини на ниво на индустриски гранки, реализација на редовни анализи за недостигот на вештини и сл.; зајакнување на трипл хеликсот и врската меѓу универзитетите, бизнис-секторот и владините тела,
- ѓ. Мезо ниво (финансиски услуги)** – олеснување на пристапот на МСП до средства за финансирање на нивниот раст преку докапитализација на Македонската банка за поддршка на развојот и промоција на алтернативни форми за финансирање на бизнисите – посебно на ризичниот капитал,
- е. Микро ниво (факултетите и департаментите/институтите)** – зајакнување на услугите за развој на кариери, поддршка на алумни организациите, координација со програмите за студентски практики, зголемување на капацитетите за соработка со граѓаните, анкетирање на компании каде што студентите или дипломците потенцијално би работеле, како и развој на студии на случај пред воведување нова

наставна програма во функција на проверка на оправданоста од новата студиска програма/модул,

- ж. Суб-микро ниво (поединечен предмет / курс)** – најмалку еднаш годишно консултација на предметниот наставник со минимум 10 институции од практиката (компани, претприемачи, администрација и јавен сектор), за евалвација на бизнис-ориентираните промени во наставните содржини, во однос на реалните потреби на бизнисите; и постојана споредба на наставните содржини со слични национални и меѓународно признати курсеви/предмети;
- з. Суб-микро ниво (студенти)** – секој студент е одговорен за сопствениот професионален развој, за неговата проактивност, употребата на достапните услуги за развој на кариери, изборот на факултет и изборни предмети, изборот на компаниите за практика и на проектни задачи; волонтерска работа и членство во различни асоцијации и организации,
- с. Суб-микро ниво (семејството: родителите и партнерите)** – најраното детство е многу значајно во формирањето на работните навики. Родителите се обврзани да го насочат правилниот кариерен развој на детето, а дополнителна улога во подоцнежните кариерни одлуки имаат и брачните партнери.

Заклучоците и препораките од ова Советување ќе бидат доставени до сите релевантни фактори кои имаат одговорности во борбата против невработеноста во Република Македонија.

Мај, 2014 година

Академик Таки Фити
Проф. д-р Радмил Поленаковиќ