

University for Business and Technology in Kosovo

UBT Knowledge Center

Theses and Dissertations

Student Work

Fall 11-2010

Aktivitetet për Ngritjen e Kapacitetit të Punëtorit në Organizatat në Kosovë

Kaltrina Shabaj

University for Business and Technology - UBT

Follow this and additional works at: <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/etd>



Part of the [Business Commons](#)

Recommended Citation

Shabaj, Kaltrina, "Aktivitetet për Ngritjen e Kapacitetit të Punëtorit në Organizatat në Kosovë" (2010). *Theses and Dissertations*. 2524.

<https://knowledgecenter.ubt-uni.net/etd/2524>

This Thesis is brought to you for free and open access by the Student Work at UBT Knowledge Center. It has been accepted for inclusion in Theses and Dissertations by an authorized administrator of UBT Knowledge Center. For more information, please contact knowledge.center@ubt-uni.net.



Fakulteti për Menaxhment, Biznes dhe Ekonomi

**Aktivitetet për Ngritjen e Kapacitetit të Punëtorit në Organizatat në
Kosovë**
Shkalla Bachelor

Kaltrina Shabaj

Nëntorë/2010
Prishtinë



Fakulteti për Menaxhment, Biznes dhe Ekonomi

Punim Diplome
Viti Akademik 2007 - 2008

Studentja: Kaltrina Shabaj

**Aktivitetet për Ngritjen e Kapacitetit të Punëtorit në Organizatat në
Kosovë**

Mentori: Valon Murtezaj

Nëntorë/2010

Ky punim është përpiluar dhe dorëzuar në përmbushjen e kërkesave të
pjeshme për Shkallën Bachelor

PËRMBAJTJA

ABSTRAKTI	<u>1</u>
MIRËNJOHJE	<u>2</u>
PËRMBAJTJA	<u>3</u>
1. HYRJE	<u>4</u>
2. SHQYRTIMI I LITERATURËS	<u>5</u>
3. PROBLEMI I HULUMTIMIT	<u>6</u>
4. METODOLOGJIA	<u>7</u>
5. REZULTATET DHE DISKUTIMI I REZULTATEVE	<u>8</u>
6. KONKLuzioni	<u>9</u>
7. REKOMANDIMET	<u>10</u>
8. REFERENCAT	<u>11</u>
9. SHTOJCAT	<u>12</u>

ABSTRAKTI

Qëllimi i këtij hulumtimi është të kuptoj rëndësinë e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë dhe sa i kushtohet vëmendje trajnimit të punëtorëve.

Duke pasur parasysh klimën e sotme të biznesit dhe inovacionet teknologjike që ndikojnë në vendin e punës e bëjnë të nevojshme që punëtori të rinovoj vazhdimisht njohuritë dhe aftësitë e tij. Përmes trajnimit oraganizata ndërton një ekip më efektiv dhe shumë të motivuar për ti realizuar objektivat e saj, dhe në anën tjetër punëtorët ndjejnë kënaqësi përmes arritjes së objektivave personale dhe të organizatës.

Organizatrat në Kosovë përcjellin deri në një masë trendin e zhvillimeve dhe inovacionet teknologjike dhe kjo lidhet direkt me vëmendjen që i kushtohet trajnimit dhe zhvillimit të punëtorit.

MIRËNJOHJE

Falenderoj prindërit që më kanë përkrahur në mënyrë materiale dhe financiare për të përfunduar studimet bachelor në UBT, që është i vetmi Institucion i arsimit të lartë në Kosovë me programe studimi të veçanta në vend.

Gjithashtu falenderoj stafin akademik dhe administrativ të UBT - së, zyrën për shërbimin e studentëve dhe personelin tjetër në institucion që kanë qenë gjithmonë në dispozicionin tonë, duke na ofruar konsultime dhe këshillim të vazhdueshëm me secilin prej nesh sa herë që kemi pasur nevojë.

Falenderoj edhe pjesmarrësit e hulumtimit për kontributin e tyre në këtë hulumtim, ndërsa një falenderim i veçantë shkon për profesorin Valon Murtezaj për ndihmën e tij në përzgjedhjen e temës shumë interesante mbi çështjen e aplikimit të trajnimit në organizatat, institucionet dhe kompanitë Kosovare, po ashtu edhe për këshillat e tij të vazhdueshme gjatë hulumtimit.

1. HYRJE

Duke pasur parasysh klimën e sotme të biznesit dhe inovacionet teknologjike që ndikojnë në vendin e punës e bëjnë të nevojshme që punëtori të rinovoj vazhdimisht njohuritë dhe aftësitë e tij (Koli & Llaci, 2005). Pasi që punëtori punon në rajone shumëdimensionale e cila zakonisht kërkon shumë më tepër nga fushat e tij të specializimit, duket çartë që ka nevojë për një trajnim për të zgjedhur metodat e përshtatshme të punës në organizatë (Koli & Llaci, 2005). Edhe në Kosovë organizatat që përcjellin trendin e zhvillimeve dhe inovacionet teknologjike duhet që të mos e lënë pas dore trajnimin dhe zhvillimin profesional të punëtorit.

Trajnimi ka nevojë për analizim dhe një nga format elementare dhe të zakonshme të analizimit të nevojave përdoren nga profesionistët e burimeve njerëzore në vendin e punës (Beckam, 2007). Hapi i parë i analizës për nevojat e trajnimit është përcaktimi i asaj se çfarë kërkohet, pastaj një studim më i detajuar i vendit të punës për të përcaktuar çfarë aftësish specifike kërkohen, dhe në fund analiza e performancës, që nëse ka mungesë të konsiderueshme të performancës përcaktohet nëse kjo mungesë mund të korigjohet përmes trajnimit (Schwartz, 2005).

Sigurisht që punëtori trajnohet për një arsye të drejtë, andaj për të kuptuar njohuritë dhe aftësitë që punëtori duhet ti zotëroj për ta kryer punën në mënyrë më efektive bëhet identifikimi nevojave për trajnim. Në këtë fazë, menaxheri hulumton apo rishikon të dhënat lidhur me performancën e punës së punëtorit, ditarët ditore të punëtorëve, intervistat me punëtorë dhe testet (Paul, 2010). E gjithë kjo përcakton llojin e trajnimit që përputhet me nevojat e punëtorit dhe me ato të organizatës për ti ndihmuar asaj që të përmbush nevojat e fuqisë punëtore në të ardhmen e saj.

Pra, përmes trajnimit oraganizata ndërton një ekip më efikas dhe shumë të motivuar për ti realizuar objektivat e saj, dhe në anën tjetër punëtorët ndjejnë kënaqësi përmes arritjes së objektivave personale dhe të organizatës.

Përderisa në pjesën hyrëse u paraqit qëllimi i këtij punimi dhe rëndësia e trajnimit të punëtorit në organizatë, në pjesën e dytë do shqyrtojmë literaturën rreth pikëpamjeve të ndryshme të autorëve për trajnimin e punëtorit.

2. SHQYRTIMI I LITERATURËS

Në këtë studim rasti për të kuptuar rëndësinë e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë, janë hulumtuar literatura rreth pikëpamjeve të ndryshme të autorëve për rëndësinë e trajnimit dhe aktivitetet në zhvillimin profesional të punëtorit në vendin e punës.

Ambienti i biznesit sot konsiderohet mjaft kompleks e i ndryshueshëm, dhe ndryshimet e shpejta teknologjike janë faktorë kryesorë që bëjnë që zhvillimi i punëtorëve të konsiderohet shumë i domosdoshëm për mbijetesën e organizatës. Këto zhvillime kërkojnë nga organizatat që të ndryshojnë mënyrën e funksionimit të tyre, dhe procesi i trajnimit ofron mundësi punëtorit për të mësuar aftësitë, njohuritë, dhe qëndrimet e reja në vendin e punës (Koli & Llaci, 2005).

Bazë e procesit të trajnimit është analizimi i nevojave për trajnim që të identifikoj aftësitë e kërkuara sidomos për punëtorët e rinj dhe analiza e performancës që vërteton munges të saj e cila mund të korigjohet përmes trajnimit. Metodatat e trajnimit janë trajnimi në vendin e punës duke pasur një person afër që ta njoh punëtorin me pajisjet, materialet, mjetet, pastaj të mësuarit jo formal, udhëzimet e punës së trajnimit, dhe leksionet efektive për teknikat e trajnimit. Poashtu edhe teletrajnimi, videokonferencat dhe trajnimi përmes internetit që mundësojnë trajnimin e grupeve të të punësuarve nga vendet e largëta (Murtezaj, 2008). Mirëpo trajnimi në vendin e punës është më efektiv sepse nuk kushton dhe jep një feedback të menjëhershëm tek punëtori për shkak se është nën mbikqyrje, punon me një ritëm normal dhe kohë pas kohe përsëritë pikat kryesore (Dessler, 2004).

Objektivi kryesorë i trajnimit dhe zhvillimit është për ti siguruar organizatës një fuçi punëtore të aftë për vendin e punës, përveç kësaj objektivi i trajnimit mund të jetë individual, organizativ, funksional dhe shoqërorë.

Pra, objektivi individual ndihmon punëtorin në arritjen e qëllimeve të tija personale ku nga ana tjetër e rritë kontributin e tij në organizatë, ai organizativ ndihmon organizatën që me objektivin e saj primar të rrisë efektivitetin individual, ai funksional ndihmon organizatën që departamenti të mbaj kontributin në një nivel të përshtatshëm për nevojat e organizatës dhe objektivi shoqërorë që të siguroj që organizata është etike, shoqërore dhe përgjegjëse për nevojat dhe sfidat e shoqërisë (Janpramila, 2010).

Sigurisht që punëtori trajnohet për një arsye të drejtë dhe në identifikimin e nevojave për trajnim, është e rëndësishme për të vendosur se çfarë trajnimi është i nevojshëm për punëtorin. Duhet pasur parasysh zgjedhjen e trajnimit se si organizata mund të përfitoj nga trajnimi i punëtorëve. Pra një program i trajnimit i strukturuar me objektivat e organizatës ndihmon në përmirsimin e produktivitetit të punëtorit dhe qëllimet dhe objektivat e tjera të trajnimit. Trajnimi rritë produktivitetin e punëtorit i cili është i lidhur kryesisht me punëtorët e rinj, por edhe për punëtorët aktual sepse ju ndihmon që të përshtaten me ndryshimet e shpejta në kërkesat e punës dhe i mban ata në hap me teknologjinë dhe metodat e reja (Paul, 2010).

Trajnimi i ndihmon punëtorit për të lëvizur më lehtë nga një organizatë në tjetrën për të ndjekur qëllimet e karrierës së tij, mirëpo ai i bënë punëtorët më besnikë në organizatë dhe ata do të jenë më pak të prirur për ta lënë vendin e punës ku e kanë mundësin e rritjes dhe zhvillimit (Gupta, 2009). Në këtë mënyrë trajnimi i bënë punëtorët të ndjehen si pjesë e familjes në organizatë dhe programet e trajnimit demostrojnë që jemi të interesuar në zhvillimin profesional të punëtorit. Kur punëtorët e kuptojnë që ne investojmë në ta, ata na kthejnë me besnikëri e kjo ndihmon për të krijuar reputacionin e madhë në organizatë. Në këtë mënyrë punëtorët ndjehen një kënaqësi më të madhe në vendin e punës (Adams, 2002).

E kuptojmë që trajnimi i punëtorëve sjellë benefite tek punëtori edhe në organizatë por sigurisht ai trajnim që përputhet me nevojat e punëtorit dhe të organizatës. Pra trajnimi lidhet me punën e punëtorit, përveç kësaj, punëtori nuk do të arrij potencialin e tij të plotë dhe nivele më të larta të produktivitetit nëse nuk trajnohet në mënyrë adekuate. Në këtë mënyrë trajnimi duhet të jetë i dëshiruar nga ana e punëtorit si dhe i dobishëm për organizatën (Wilke, 2006).

Trajnimi që plotëson nevojat e stafit dhe të punëdhënësit mund të rris cilësinë dhe fleksibilitetin e shërbimeve të organizatës duke inkurajuar saktësi, efektshmëri dhe sigurinë e mirë në punë. Gjithashtu me kalimin e kohës trajnimi mund të zvogëloj edhe shpenzimet e organizatës në lidhje me kostot e mirëmbajtjes së makinerive, pajisjeve, dhe aksidenteve që mund të ndodhin në vendin e punës, kështu krijon një ambientë më të përshtashëm dhe të sigurtë për punëtorin në vendin e punës (Duncer, 2006).

Të gjitha benefitet e trajnimit janë në disponim të organizatës sepse trajnimi ndihmon në forcimin e imazhit të saj, ndihmon në forcimin e punës ekipore, ndihmon në aplikimin e njohurive, zhvillimin e kompetencave kryesore, si dhe reduktimin e ngarkesës së punës. Përmirson mardhëniet e punës, ndihmon në zhvillimin e një stafi më të frymëzuar dhe çon në shanset më të mëdha të suksesit (Krishnan, 2009). E gjithë kjo tregon se nga trajnimi organizata përmirson moralin/etikën e fuçisë punëtore, ndihmon që njerëzit të identifikohen me qëllimet organizative që organizata të krijoj një imazh më të mirë dhe përmirson mardhëniet e besimit mes punëtorit dhe punëdhënësit (Kursija, 2009).

Edhe në Kosovë organizatat që dëshirojnë të jenë në hap me ndryshimet e shpejta në metodat e punës dhe inovacionet teknologjike duhet ti kushtojnë rëndësi trajnimit dhe zhvillimit profesional të punëtorit, e në këtë mënyrë do të kenë një staf më të zhvilluar në vendin e punës, do të jenë më efikase dhe më profitabile në treg.

Përderisa në këtë pjesë shqyrtoam literaturën rreth pikëpamjeve të ndryshme të autorëve për rëndësinë e trajnimit, aktivitetet, motivimin dhe zhvillimin profesional të punëtorit, në pjesën tjetër do të shqyrtohet metodologjia që do të përdoret.

3. PROBLEMI I HULUMTIMIT

Qëllimi i këtij hulumtimi është të kuptoj rëndësinë e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë. Në këtë fazë të hulumtimit trajnimi i punëtorëve do të definohet në mënyrë të përgjithshme si benefitet e trajnimit dhe aktivitetet në zhvillimin profesional të punëtorit në organizatat në Kosovë, si dhe motivimi dhe rritja e produktivitetit të punëtorit në vendin e punës.

Në Kosovë rëndësia dhe investimet mbi trajnimin e punëtorëve nuk janë në nivel të kënaqshëm andaj edhe procesit të trajnimit nuk i kushtohet vëmendje e duhur, e për derisa kompanitë në Kosovë nuk punojnë në këtë çështje dhe ti kenë të shkruara çartë politikat e kompanisë, do ta kenë të vështirë ti qëndrojnë konkurrencës.

4. METODOLOGJIA

Për nevoja të këtij hulumtimi janë përdorur dy teknika të mbledhjes së të dhënave. Njëra përfshin shqyrtimin e literaturës, e cila paraqet shqyrtimin rreth pikëpamjeve të ndryshme të autorëve për trajnimin dhe zhvillimin profesional të punëtorit në vendin e punës. Ndërsa tjetra përfshin intervistat gjysëm të strukturuar që paraqesin pikëpamje të ndryshme rreth benefiteve të trajnimit, aktiviteteve në zhvillimin profesional të punëtorit si dhe motivimin dhe rritjen e produktivitetit të tij në vendin e punës.

Instrument për mbledhjen e të dhënave janë përdorur pyetësor të përpiluar në formë të pyetjeve të hapuara në gjuhën shqipe. Për zhvillimin e intervistave janë përzgjedhur njerëz të niveleve të ndryshme të edukimit dhe profesioneve të ndryshme nga organizatat, institucionet, dhe kompanitë e ndryshme të Kosovës, gjithashtu edhe me punëtorë të cilët paraprakisht kanë marrë pjesë në trajnime. Pyetjet janë fokusuar në pikëpamjet e institucioneve për rëndësinë e trajnimit, aktivitetet apo metodat e trajnimit që përdorin për zhvillimin profesional të punëtorit, si dhe ndikimet e trajnimit në motivimin dhe rritjen e produktivitetit të punëtorit në vendin e punës.

Për grumbullimin dhe ruajtjen e informacionit gjatë intervistave është përdorur forma e inçizimit të bisedës me diktofon dhe pastaj bërja e transkriptit. Në fillim është kërkuar leja e të intervistuarve që të bëhet inçizimi, mirëpo disa prej të intervistuarve ishin kundër inçizimit andaj intervista është zhvilluar duke mbajtur shënime mbi përgjigjet e pyetjeve. Gjithashtu gjatë hulumtimit është respektuar konfidencialiteti dhe është ruajtur anonimiteti i tyre ndërsa përgjigjet e të intervistuarve për këtë hulumtim nuk do të përdoren në ndonjë rast tjetër.

5. REZULTATET DHE DISKUTIMI I REZULTATEVE

Për nevoja të hulumtimit të dhënat janë mbledhur nga 10 njerëz të profesioneve të ndryshme. Nga 10 të intervistuar 6 kanë qenë meshkuj ndërsa 4 femra, të grupmoshës prej 31 deri 47 vjeç. Gjithsej janë intervistuar 2 organizata, 3 institucione, 2 kompani një publike e një private dhe 3 punëtorë të cilët paraprakisht kanë marrë pjesë në trajnime.

Gjatë analizimit të të dhënave nga pyetësorët kanë dal në pah pesë çështje kryesore: rëndësia e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë, identifikimi i nevojave për trajnim, punëtorët që duhet trajnuar organizata, aktivitetet që i përdorin ato gjatë procesit të trajnimit dhe si ndikojnë ato në rritjen e produktivitetit dhe motivimit të punëtorit në vendin e punës.

Çështja e parë: Trajnimi dhe zhvillimi i punëtorit në organizatat në Kosovë

Nga kjo çështje nxorrëm në pah rëndësinë e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë. Bazuar në analizën e të dhënave, 50% e pjesëmarrësve të hulumtimit këtu theksuan se në Kosovë rëndësia e trajnimit të punëtorëve nuk është në nivel të kënaqshëm, për arsye se disa nuk i kanë të shkruara çartë politikat e kompanisë që do të thotë disa organizata nuk funksionojnë profesionalisht, gjë që duhet punuar në këtë drejtim pasi që punëtorët luajnë rolin më të rëndësishëm në organizatë.

Kurse 30% e të intervistuarve në këtë pyetje theksuan se megjëse rëndësia e trajnimit të punëtorëve nuk ka peshë të madhe, atëherë edhe investimet për trajnimin e punëtorit në organizatat në Kosovë janë të vogla apo vetëm një pjesë e vogël e tyre investon në trajnime. Ndërsa 10% e tyre theksojnë se trajnimet e punëtorëve në organizatat në Kosovë dita ditës janë në avancim e sipër gjithnjë duke u mbështetur mbi planet dhe modelet e aplikuara në vendet ndërkombëtare.

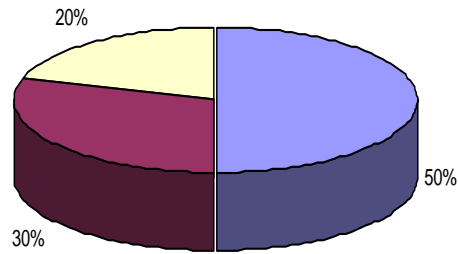


Figura 5.1

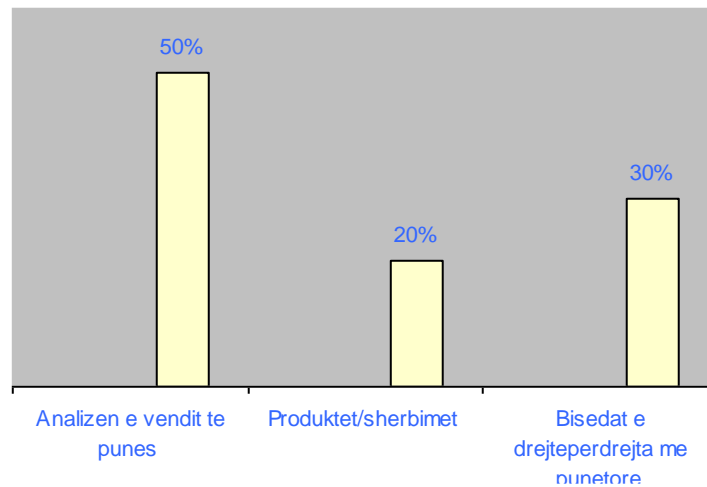
Edhe grafiku vë në pah të dhënat e pjesmarrësve të hulumtimit që deklaruan mbi rëndësinë e trajnimit dhe investimit të punëtorit në organizatat në Kosovë dhe avancimin e sipër të tyre mbi çështjen trajnimit. Në këtë mënyrë duke përcjellur inovacionet teknologjike dhe kërkesat për njohuritë dhe aftësitë e punëtorit do të jenë në hap me trendin e zhvillimeve gjithashtu duke mos e lënë pas dore trajnimin dhe zhvillimin e punëtorëve i cili është investimi më i rëndësishëm në biznesin e tyre.

Çështja e dytë: Si identifikojnë nevojën për trajnim

Në këtë çështje, 20% e të intervistuarve theksojnë se identifikimin e nevojave për trajnim e nxjerrin produktet apo shërbimet e reja të cilat organizata synon ti lansoj ose edhe atëherë kur stafi ka munges të njohurive të nevojshme lidhur me veprimtarin ose shërbimin. Ndërsa 30% e të intervistuarve deklarojnë se bisedat e drejtëpërdrejta me punëtorë ndihmojnë në identifikimin e nevojave për trajnim në këtë mënyrë i kuptojmë më lehtë nevojat e punëtorit që duhet aftësuar, gjë që është shumë pozitive.

Edhe inovacionet teknologjike janë faktorë që kërkojnë zhvillimin e njohurive, aftësive dhe qëndrimeve të reja të punëtorit në vendin e punës, duke mos harruar që trajnimin duhet ofruar punëtorëve në përputhje me arritjen e qëllimeve të organizatës.

Literatura vë në pah se identifikimi nevojave për trajnim bëhet me analizën e vendit të punës, kryesisht nga departamenti i burimeve njerëzore duke grumbulluar informata në forma të ndryshme, si: intervista, pyetësor ose vëzhgime, gjë të cilën e deklarojnë edhe gjysma e të intervistuarve apo 50% e tyre.



Figra 5.2

Grafiku vë në pah të dhënat e pjesëmarrësve të hulumtimit se identifikimi i nevojave për trajnim fillon me analizimin e vendit të punës, përcaktimi i asaj se çfarë kërkohet, pra një studim më i detajuar i vendit të punës përcakton më lehtë se çfarë aftësish specifike kërkohen.

Por meqenëse rëndësia dhe investimet mbi trajnimin e punëtorëve nuk janë në nivel të kënaqshëm dhe disa organizata nuk funksionojnë profesionalisht në Kosovë, ky proces i analizimit të vendit të punës nuk aplikohet në shumicën e kompanive përderisa nuk punojnë në këtë çështje dhe ti kenë të shkruara çartë politikat e kompanisë.

Çështja e tretë: Cilët punëtorë duhet trajnuar organizata

Bazuar në analizën e të dhënave, në këtë çështje, gjithë pjesëmarrësit e hulumtimit theksojnë se duhet trajnuar stafi i ri dhe ata me më pak përvojë, por edhe punëtorët aktual në mënyrë që të përshtaten me ndryshimet e shpejta në kërkesat e punës. Pra e gjithë fuqia punëtore duhet trajnuar, më e rëndësishmja është që çdo vitë duhet të trajnohen dhe çdo departament duhet të specializohet me trajnim. Të gjithë punëtorët kanë nevojë për trajnim jo vetëm ata të rinj por edhe ata aktual të cilët kanë nevojë për tu adaptuar me risitë në punën e tyre.

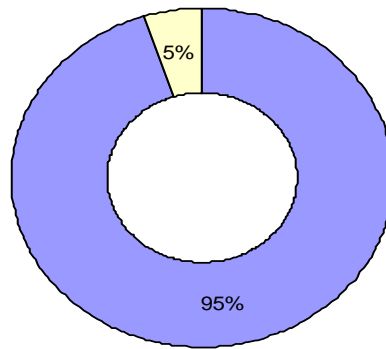


Figura 5.3

Një numër i vogël i anketuesve apo 5% e tyre theksojnë se nevojat dhe kërksat e klientëve ndryshojnë çdo ditë e më shumë, kështu që edhe teknikat e shitjes duhet të jenë në vij me këto nevoja dhe kërkesa andaj duhet fokusuar në trajnimin e stafit me programe në aftësi të komunikimit dhe si të sjellen me konsumatorë. Pra duke trajnuar stafin në sektorin e shërbimit të konsumatorëve do të rezultojë në konsumatorë më të kënaqur dhe besnikë e jo në ata cilët vinë një herë dhe nuk kthehen më. Andaj kombinimi i informacionit se çfarë kërkon një klientë së bashku me një prezantim të mirë të produktit apo shërbimit garanton shitje të suksesshme dhe përfitime për kompaninë.

Çështja e katërt: Aktivitetet që i përdorin ato gjatë procesit të trajnimit

Bazuar në analizën e të dhënave gjysma e të intervistuarve apo 50% e tyre, për këtë çështje theksojnë se shumë organizata sot përdorin seminare për të lehtësuar procesin e trajnimit sepse kjo ndihmon shumë në grumbullimin e kandidatëve në një vend ku shpenzimet janë më të vogla dhe efekti është më i madhë. E gjithë kjo për shkak se të trajnuarit njihen me pajisjet, mjetet, materialet, leksionet efektive për teknikat e trajnimit, gjithashtu edhe broshurat për temën aktuale të seminarit lehtësojnë procesin e trajnimit dhe ndihmojnë më shumë punëtorin ti çaset temës aktuale.

Si aktivitet tjetër përdorin edhe kuize të ndryshme të cilat realizohen pas seminareve për të kuptuar suksesin e atij trajnimit tek kandidati, dhe nëse është nevojë të përsëritet ai trajnim. Trajnimi i vërtetë ndihmon punëtorin që njohuritë teorike ti zbatoj më lehtë dhe më mirë. Edhe gjysma tjetër e të intervistuarve apo 50% e tyre, për këtë çështje shprehin se trajnimi në vendin e punës është më efektiv për shkak se nuk kushton dhe jep një feedback të menjëhershëm tek punëtori, e gjithë kjo për arsye se punëtori është nën mbikqyrje në vendin e punës, punon me një ritëm normal dhe kohë pas kohe përsëritë pikat kryesore.

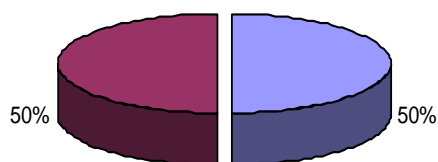


Figura 5.4

Edhe figura vë në pah të dhënat e pjesëmarrësve të hulumtimit që deklaruan se organizatat në Kosovë gjatë procesit të trajnimit përdorin aktivitete e poashtu edhe trajnimin në vendin e punës pasi që nuk kushton dhe është më efektiv.

Në këtë mënyrë duke shkëmbyer përvoja nga brenda dhe jashtë vendit angazhojnë trajner edhe nga jashtë. Të gjitha këto aktivitete ndihmojnë shumë punëtorin sepse e fusin drejtëpërdrejtë në rrjedhën e punës, ato i ndihmojnë në menaxhim sa më të mirë dhe fitojnë njohuri themelore praktike. Në këtë mënyrë punëtori mëson më shumë për punën e tij, ndjehet si pjesëtarë i familjes në organizatë dhe bëhet më besnikë për vendin e punës.

Çështja e pestë dhe e fundit: Ndikimi i trajnimit në motivimin dhe rritjen e produktivitetit të punëtorit në vendin e punës

Pjesëmarrësit e hulumtimit të cilët paraprakisht kanë marrë pjesë në trajnime, deklaruan se trajnimi ndikon pozitivisht tek punëtori pasi që është një shkëputje e përkohshme nga puna dhe gjithnjë është diçka e re për punëtorët. Rritja e produktivitetit të punëtorit është arsyeja më rëndësishme për trajnim, jo vetëm për të rritur produktivitetin, por edhe për të motivuar dhe frymëzuar punëtorët duke i lënë të kuptojnë se sa e rëndësishme është puna e tyre dhe duke ju dhënë atyre të gjitha informacionet që ju nevojiten për ta kryer atë punë.

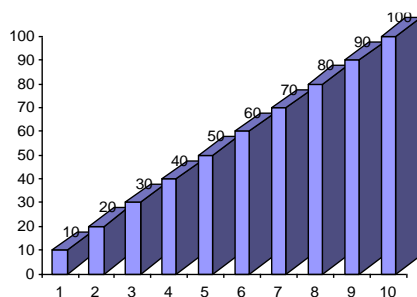


Figura 5.5

Mundësia për vazhdimin e rritjes dhe zhvillimit të punëtorit përmes trajnimit dhe zhvillimit është një nga faktorët më të rëndësishëm për motivimin e punëtorit. Kur punëtorët janë trajnuar profesionalisht dhe rrisin aftësitë për punë ata janë më të përqëndruar në punën e tyre, kanë më shumë vullnet të punojnë dhe rezultojnë me një performancë të sukseshme. Nga trajnimi i punëtorëve organizata ka shumë benefite, meqense procesi i punës rrjedh më mirë dhe produktiviteti është gjinjë në rritje.

6. KONKLUZIONI

Qëllimi i këtij studimi ka qenë të kuptojmë rëndësinë e trajnimit dhe aktivitetet në zhvillimin profesional të punëtorit në organizatat në Kosovë. Hulumtimi është bazuar në literaturë ku janë marrë për bazë të dhëna të ndryshme mbi rëndësinë e trajnimit dhe zhvillimin profesional të punëtorit si dhe në intervistat e zhvilluara me disa institucione, kompani, dhe organizata të Kosovës si dhe me disa punëtorë të cilët paraprakisht kanë marrë pjesë në trajnime dhe kanë shprehur mendimet e tyre mbi aplikimin e trajnimit në Kosovë.

Çështjet kryesore që dolën në pah janë: rëndësia e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë, aktivitetet që i përdorin ato gjatë procesit të trajnimit dhe si ndikojnë ato në rritjen e produktivitetit dhe motivimit të punëtorit në vendin e punës.

Rezultatet kyçe që dalin nga ky studim është se vlera e trajnimit është shumë e madhe dhe bota e biznesit është vazhdimisht në ndryshim, ndërsa organizatat sigurojnë punëtorëve të tyre trajnim gjatë karrierës së tyre dhe në qoftë se nuk ofrojnë trajnim të vazhdueshëm do ta kenë të vështirë ti qëndrojnë konkurrencës.

Ky studim vë në pah se rëndësia e trajnimit të punëtorëve në organizatat në Kosovë nuk është në nivel të kënaqshëm, por dita ditës është në avancim e sipër gjithnjë duke u mbështetur mbi planet dhe modelet e aplikuara në vendet ndërkombëtare. Në këtë mënyrë me një staf të trajnuar vazhdimisht do të arrijn në përmirsimin e aftësive të komunikimit, profesionalizmit, kreativitetit dhe inovacionit.

7. REKOMANDIMET

Çështjet kryesore që dolën në pah janë: rëndësia e trajnimit të punëtorit në organizatat në Kosovë, aktivitetet që i përdorin ato gjatë procesit të trajnimit dhe si ndikojnë ato në rritjen e produktivitetit dhe motivimit të punëtorit në vendin e punës.

Rekomandimet që mund të nxjerren nga ky studim mund të jenë:

- Organizatat duhet t'ju sigurojnë trajnime punëtorëve të tyre
- Trajnimet duhet të mbështeten në nevojat e punëtorëve
- Rëndësia e trajnimit të punëtorit duhet të avancojë gjithnjë
- Trajnimet duhet të mbështetën mbi planet dhe modelet e aplikuara në vendet ndërkombëtare.

Duke pasur parasysh kufizimet si mungesën e kohës, mungesën e literaturës në gjuhën shqipe ky studim nuk mund të gjeneralizohet por mund të shërbej për hulumtim apo studim të mëtutjeshëm.

8. REFERENCAT

Adams, P. (2002) Benefits of Employee Training Program: Employee Training Plan. Paradigm News.

http://www.morebusiness.com/running_your_business/management/d1023665813.brc

Beckman, M. (2007) Training Need Assessment for Warehouse Employees. Graduate Schoole. University of Wisconsin – Stout.

<http://www.uwstout.edu/static/lib/thesis/2007/2007beckmann.pdf>

Dessler, G. & Cole, N.(2007) Human Resource Management in Canada. Prentice Hall. 2007.

Dessler, G. (2005) Human Resource Management. Prentice Hall. 2005

Duncker, C. (2006) Five Benefits of Employee Training Programmes. EasyPublish.

<http://www.submyarticle.com/articles/Carl-Duncker-1274/training-7892.php>

Gupta, A. (2009) Training and Development. School of Menagement. Cranfield University.

<http://www.authorstream.com/Presentation/ankurguptastream.com-232254-training-development-education-ppt-powerpoint/>

Janpramila, R. (2010) The Objectives of Training and Development. Blurtit.

<http://www.blurtit.com/q228230.html>

Koli, Z. & Llaci, Sh. (2005) Menaxhimi i Burimeve Njerëzore. Albpaper. Tiranë.

Krishnan, Ch. (2009) Training & Development. AIBS, Amity University Noida.

<http://www.authorstream.com/Presentation/chitra1-219869-training-development-education-ppt-powerpoint/>

Kursija, A. (2009) Training and Development.

<http://www.authorstream.com/Presentation/amit.kursija-217224-training-development-appraisals-collective-bargaining-compensation-competency-employee-relations-hr-hrm-human-reso-education-ppt-powerpoint/>

Murtezaj, V. (2008) Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, [Ligjeratë për Trajnimin dhe Zhvillimin e Punëtorëve, Universiteti për Biznes dhe Teknologji]. 12 Mars.

Noe, R. (2009) Employee Training & Development. McGraw-Hill/Irwin.

Paul, H. (2010) Employee Training and Development. MBA Tutorials.

<http://www.mba-tutorials.com/human-resource-management/505-employee-training-and-development.html>

Sawardi, P. (2005) The Importance of Employee Development. Entrepreneur Media.

<http://www.entrepreneur.com/humanresources/article77678.html>

Shwartz, A. (2010) Employee Training. ReadySetPresent.

<http://www.readysetpresent.com/products/articles/employeetraining.htm>

Wilke, J. (2006) The Importance of Employee Training. Jacksonville Business Journal.

<http://www.bizjournals.com/jacksonville/stories/2006/07/24/smallb2.html>

9. SHTOJCAT

Pyetësor

1. Çfarë është mendimi juaj mbi trajnimin dhe zhvillimin e punëtorit në organizatat në Kosovë?
2. Çka mendoni për investimet e organizatave të Kosovës në trajnimin e punëtorit?
3. Si identifikojnë ato nevojën për trajnim?
4. Cilët punëtorë duhet trajnuar organizata?
5. Cilat janë aktivitetet e trajnimit që i përdorin?
6. Si ndihmojnë ato punëtorin gjatë procesit të trajnimit?
7. Si ndikon trajnimi në motivimin e punëtorit?

8. Si ndihmon trajnimi në rritjen e produktivitetit të punëtorit në vendin e punës?

9. Si bëhet vlerësimi i performancës së punëtorit?

10. Cilat janë benefitet e organizatës nga trajnimi i punëtorëve?

