



UNIVERSITETI PUBLIK "KADRI ZEQA" GJILAN

"Zija Shemsu" pn. 60000 Gjilan, Kosovë

Tel: +381 (0) 280 390 112;

URL: <http://www.uni-gjilan.net>; E-mail: info@uni-gjilan.net

FAKULTETI I SHKENCAVE KOMPJUTERIKE, EKONOMIK DHE JURIDIK

SHËRBIMI I STUDENTËVE MASTER

Ref.nr. ____/____

Dt. ____/____/2024

KËRKESE

PËR MIRATIMIN E PROJEKT-PROPOZIMIT (TEZAVE) PËR PUNIM TË DIPLOMËS MASTER

TË DHËNAT E STUDENTIT	
Emri (emri i prindit) dhe mbiemri	Tuba(Abdylmexhid)Klaiqi
Adresa	Rr.Dardania II. Bajram Curii,nr 76 /Gjilan, Kosovë
E-mail, Nr.mob.	Tuba.klaiqi.st@uni-gjilan.net,
ID Regjistri	22181014
Departamenti	(FSHK, FEK & FJU) - Fakultetet Shkenca Kompjuterike, Ekonomik dhe Juridik
Programi i studimit	Master: E-qeverisje
PROJEKT PROPOZIMI (TEZAT)	
Titulli i projekt propozimit punimit të masterit (në gjuhën shqipe dhe angleze)	<i>Ndërlidhja në mes të menaxhimit të burimeve njerëzore me trajnimet dhe vlersimin e përformances së personelit në Komunën e Gjilanit</i>
Tezat e projekt propozimit për punim masteri i kam kryer në konsultim me profesorin	Prof.Ass.Dr.Valbona Zeqiraj
Emri dhe mbiemri dhe nënshkrimi i mentorit	Prof.Ass.Dr.Valbona Zeqiraj
Emri dhe mbiemri dhe nënshkrimi i studentit	Tuba Klaiqi

Kërkesës ia bashkëngjisë:

1. *Certifikatën e notave*
2. *Vërtetimin për statusin e studentit*
3. *Projekt propozimin e masterit*

Abstrakt

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është pjesë apo thelbi më i rëndësishëm i funksionimit të procesit të menaxhimit. Selektimi, trajnimi dhe performanca si vlerësimi i forcës punëtore është një mjet i rëndësishëm dhe strategjik që ndihmon në krijimin e një përparësie të qëndrueshme konkurruese dhe i shton vlerën administratës publike. Puna me performancë të lartë shton vlerat individuale po ashtu dhe organizative. Pra mund të themi se termi vlerësim i performancës është një funksion kyç në Menaxhimin e Burimeve Njerëzore i cili duke u realizuar shton edhe më shumë vlerën e Komunës së Gjilanit.

Qëllimi i këtij hulumtimi në Komunën e Gjilanit në lidhje me ndërlidhjen në mes Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe vlerësimit të performancës së personelit në Komunën e Gjilanit është të kuptohet më mirë se si proceset dhe praktikat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore ndikojnë në performancën dhe rezultatet e punës së personelit në këtë kontekst të veçantë administrativ. Trajnimit dhe kënaqësisë në punë të punonjësve mbështetur edhe në përfshirjen që ata përceptojnë nga vlerësimi i performancës. Për të vlerësuar se sa efektive janë këto procese në rritjen e performancës së personelit dhe në arritjen e qëllimeve të organizatës së Komunës së Gjilanit.

Ne kemi menduar që këtë studim ta realizojmë në Komunën e Gjilanit gjegjësisht tek stafi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, dhe hulumtimi do të realizohet me anë të pyetësorit të cilin do ta formulojmë me pyetje të mbyllura , metodat të cilat i kam përdorur gjatë hulumtimit janë : metoda përshkruese përmes së cilës janë bërë hulumtime nga literaturat të cilat janë marrur nga autorë të ndryshëm, konsiderata etike.

Në këtë mënyrë hulumtimi do të kontribojë në zhvillimin e një kuptimi më të thellë mbi lidhjen mes Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, performancës së personelit në administratën lokale të Komunës së Gjilanit, duke ofruar rekomandime konkrete për përmirësimin e proceseve dhe praktikave në këtë fushë.

Fjalët kyqe: *Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, performancë ,trajnim*

Përmbajtja e temës së projekt propozimit

HYRJE	4
1. Perkufizimi i problemit që hulumtohet	5
2. Qëllimi i studimit dhe objektivat.....	5
2.2. Pytjet kërkimore dhe hipotezat e studimit.....	6
4. Metodologji.....	7
4 .Rishikimi i literaturës	8
4.1. Burimet Njerëzore	9
4.2. Historiku dhe rëndësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore	10
4.3. Përformanca dhe Planifikimi i Burimeve Njerëzore	11
4.4. Rekrutimi Burimeve njerëzore	12
4.5. Përgjegjësitë kryesore të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Komunën e Gjilanit	13
5. Analiza dhe prezantimi i rezultateve	13
7.Afatet kohore.....	14
6.Literatura që përdoret.....	15
Biografia e studentit	16

HYRJE

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është term që përdoret për të përshkruar sistemet formale të hartuara për menaxhimin e njerëzve brenda një institucioni. Përgjegjësitë e një Menaxheri të Burimeve Njerëzore bien në tre fusha kryesore: personelin, kompensimin e punonjësve, përfitimet, dhe përcaktimin projektimit e punës. Menaxhimi është një koncept i gjerë i cili na shfaqet në çdo sferë të punës dhe na bënë më të suksesshëm duke shtuar kështu më shumë produktivitetin në punë por gjithmonë kjo nxitet nga shpërblimi që marrim e që në këtë rastë është mjet menaxherial. Me këtë punim shpresojmë që të shërbejë si një fillesë e mirë për të nxitur diskutimet.

Në thelb, qëllimi i MBNJ është të maksimizojë produktivitetin e një institucioni duke optimizuar efektivitetin e punonjësve të saj. Misioni themelor i burimeve njerëzore do të jetë gjithmonë për të fituar, zhvilluar dhe mbajtur talentin, për të lidhur fuqinë punëtore me biznesin dhe për të qenë një kontribues i shkëlqyer për biznesin. (Merkle, Judith A.,1980). Çdo organizat bënë përpjekje maksimale që të ketë në rradhët e saj njerëz me aftësi dhe shkathtësi të duhura për nevojat e saj. Procesi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore fillon që në fazën e rekrutimit të individëve, proces gjatë të cilit organizata zgjedh bashkëpunorët e saj, duke u bazuar në aftësin dhe përgaditjen e kandidatëve duke vazhduar zhvillimin e tyre me anë të trajnimit.

Departamentet e Burimeve Njerëzore çdo herë përpiqen të ofrojnë përfitime që do t'u bëjnë thirrje punëtorëve duke zvogëluar kështu rrezikun e humbjes së angazhimit të punonjësve, dhe pronësisë psikologjike. (Mathis, Robert L., and John H. Jackson, 2005).

Ky hulumtim ka si qëllim që të paraqes kontribute praktike dhe teorike si dhe të ofrojë udhëzime për hulumtimet e ardhshme. Do të paraqiten ide se si mund t'i menaxhojmë punonjësit që të kenë një performancë sa më të mirë, si dhe që të bëhet përzgjedhja e punonjësve të duhur për pozitën e ofruar, siç është shprehja personi i duhur në vendin e duhur sepse vetëm në këtë mënyrë mund të rritet efienca dhe efikasiteti në punë që paraqesin suksese të shumta. Vlerësimi i performancës është një proces i cili kontribon në menaxhimin e efektshëm të individëve, në mënyrë që të arrihen nivele të larta performancë organizative. Si i tillë ai vendos kuptim të barabartë rreth asaj që duhet të arrihet, një përjasje në të udhëhequrit dhe zhvilluarit e njerëzve që do të sigurojnë arritjen e tij. (Koli.Z, Llaci.Sh, 2005).

1. Përkufizimi i problemit që hulumtohet

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është pjesë e rëndësishme e funksionimit të procesit të menaxhimit. Vlerësimi i performancës është funksioni kyq në MBNJ, i cili duke u realizuar i shton edhe më shumë vlerë biznesit dhe vendit në përgjithësi. Arsyeja e kësaj teme është që të kuptojmë mënyrën e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Komunën e Gjilanit, temë e rëndësishme së veçantë ku do të kontribuoj si për Komunën po ashtu edhe për qytetarët të cilët marrin shërbime të shumta në Komunë dhe do të trajtojë probleme dhe faktorë të ndryshëm që po kanë mangësi të shumta. Duke filluar nga performanca, trajnimi dhe rekrutimi që në jetën tonë të përditëshme ballafaqohemi çdo ditë për këto mangësi të shumta.

2. Qëllimi i studimit dhe objektivat

Qëllimi i këtij punimi është që të shikohet se a ka ndërlidhje në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me vlerësimin e performancës dhe trajnimit të stafit të këtij departamenti. Të kuptojmë ndikimin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, në vlerësimin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit dhe të identifikojmë çështjet e mundshme apo sfidat që shkaktohen nga ky proces.

2.1. Objektiva

Për të realizuar këtë punim kam përpiluar objektivat të cilat synoj që të përmbushin qëllimin e këtij studimi këto janë:

⇒ *Ofrimi i informacioneve më thelbësore për aktualizimin e rëndësisë që Ndërlidhja në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me trajnimet dhe vlerësimin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit*

⇒ *Mbledhja dhe analizimi i informacioneve lidhur me gjendjen aktuale Ndërlidhja në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me trajnimet dhe vlerësimin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit*

⇒ *Nxjerrja e konkluzioneve dhe dhënia e rekomandimeve lidhur me Ndërlidhjen në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me trajnimet dhe vlerësimin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit*

2.2. Pyetjet kërkimore dhe hipotezat e studimit

Për shumë persona, Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është një proces i menaxhimit të përditshëm dhe asgjë më shumë. Por jo edhe për ata të cilët kanë njohuri apo edhe janë të kyqur në procesin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Ky hulumtim synon t'i japë përgjigje disa pyetjeve kërkimore që lidhen me Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Komunën e Gjilanit:

- 1. Si ndikojnë praktikat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në vlerësimin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit*
- 2. Çfarë metodash dhe politikash të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore përdoren aktualisht në Komunën e Gjilanit*
- 3. Si përcaktohet dhe mbahet vlerësimi i performancës të personelit në Komunën e Gjilanit*
- 4. Cilat janë sfidat kryesore dhe çështjet në vlerësimin e performancës së personelit në kontekstin e Komunës së Gjilanit*

Për hulumtimin e lidhjes midis Menaxhimit të Burimeve Njerëzore dhe vlerësimit të performancës së personelit në Komunën e Gjilanit përfshinë hipotezat kryesore:

Hipoteza kryesore: Praktikrat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore kanë një ndikim pozitiv në vlerësimin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit.

Hipoteza ndimëse: Përdorimi i metodave të drejta dhe transparente për vlerësimin e performancës së personelit do të rrisë nivelin e performancës së personelit në Komunën e Gjilanit.

4. Metodologji

3.1. Pjesëmarrësit

Pyetësi do të aplikohet në Komunë, pra në vend të punës së punonjësve, do të përfshihen të dy gjinitë dhe përzgjedhja e pjesëmarrësve do të bëhet në mënyrë rastësore.

Metoda e studimit do të jetë sasior, mostra e qëllim. Do të përdoren pyetësor për të dhëna demografike, dhe pyetësi i cili do të shohë ndërlidhjen në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me vlerësimin e performancës dhe trajnimit të stafit.

3.2. Dizajni i studimit

Dizajni deskriptiv do të përdoret për të bërë analizën e të dhënave, analiza e korrelacionit do të përdoret për të treguar lidhshmërinë në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me vlerësimin e performancës dhe trajnimit të stafit në Komunën e Gjilanit.

3.3. Procedura

Pyetësi do të aplikohet në institucion publik pra në Komunën e Gjilanit. Fillimisht do të marrim leje me shkrim nga Komuna e Gjilanit, gjegjësisht zyra e kryetarit e pastaj do të takohemi me drejtorin e administratës së përgjithshme në Gjilan, për të marrë aprovimin për aplikim të pyetësit dhe në bashkëpunim me të do të bëhet anketimi. Të gjithë të anketuarit do të informohen për qëllimin e hulumtimit dhe procedurën e plotësimit.

3.4. Konsiderata etike

Ka një numër parimesh etike që duhet të merren në konsideratë kur realizohet një studim. Në thelb, këto parime etike theksojnë nevojën për të bërë më të mirën dhe njëkohësisht për të mos shkaktuar asnjë . Respektimi i parimeve etike do të jetë njëra ndër çështjet më të rëndësishme të këtij studimi. Qartësimi i qëllimit të studimit, do të jetë një ndër elementet kryesore të këtij hulumtimi i cili bëhet me qëllim të shmangies së keq interpretimeve që mund të lindin si pasojë e çështjes së marrë në analizë, për të cilën të gjitha subjektet shprehën qëndrimin personal.

4 .Rishikimi i literaturës

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (MBNJ) është praktikë e rekrutimit, punësimit, vendosjes dhe menaxhimit të punonjësve të një organizate. MBNJ shpesh referohet thjesht si burime njerëzore. Departamenti i burimeve njerëzore të një kompanie ose organizate është zakonisht përgjegjës për krijimin, vënien në fuqi dhe mbikëqyrjen e politikave që rregullojnë punëtorët dhe marrëdhëniet e organizatës me punonjësit e saj. Termi burime njerëzore u përdor fillimisht në fillim të viteve 1900, dhe më pas më gjerësisht në vitet 1960, për të përshkruar njerëzit që punojnë për organizatën, në total. (Biqku, 2015)

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është funksioni brenda një organizate që fokusohet në rekrutim, menaxhimin dhe ofrimin e drejtimit për njerëzit që punojnë në një organizatë. Siç mund ta imagjinoni, të gjitha proceset dhe programet që preken nga njerëzit janë pjesë e mbretërisë së BNJ.

Anëtarët e departamentit të Burimeve njerëzore sigurojnë mbikëqyrjen e njohurive, mjeteve të nevojshme, trajnimit. Shërbimeve administrative, trajnimeve, këshillave ligjore dhe menaxhimit, menaxhimit të talentëve që pjesa tjetër e organizatës ka nevojë për funksionim të suksesshëm. Shumë departamente të BNJ janë përgjegjëse për zhvillimin e organizimit që gjeneron kulturën e organizatës . Ata janë të ngarkuar me përgjegjësi mbikëqyrëse për të siguruar që organizata e tyre në mënyrë të përshtatshme ndërton ekipe dhe frymëzon fuqizimin e punonjësve.

Njerëzit që merren me ndërrimin e strukturës organizative dhe udhëheqjen e ndërmarrjeve quhen menaxher. Ndërkaq funksioni i planifikimit, organizimit , Burimeve Njerëzore, udhëheqja , kontrolli i punëve në ndërmarrje paraqesin menaxhmentin.

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është një proces që ta bëjë sigurimin e njerëzve të duhur në vendin e duhur. (Havolli, 2016) Tradicionalisht vlera është konsideruar dhe trajtuar vetëm nga këndvështrimi i vlerës materiale. Me lindjen dhe zhvillimin e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore si shkencë, vlera u trajtua edhe nga këndvështrimi i vlerës njerëzore.

Vlerësimi i faktorëve të Burimeve Njerëzore është hapi i parë dhe shumë i rëndësishëm në rrugën e zhvillimit. Vlerësimi individual ose i personelit të organizatës, do të ndihmojë të identifikojmë pikat e forta dhe të dobëta tuaja si individ, por për organizatën dhe punonjësit e ekipit tuaj, ata që

kanë kapacitet dhe do të përmirësohen në të ardhmen, dhe ku ata kanë nevojë për t'u përmirësuar. (Staroňová, 2018)

Vlerësimet tona shikojnë tiparet dhe aftësitë duke nxjerrë në pah çfarë mund të bëjë diferencën për suksesin e ekipit tuaj.

4.1. Burimet Njerëzore

Burimet Njerëzore janë njerëzit duke përfshirë diturinë e tyre aftësitë dhe shkathtësitë, të cilët kryejnë punët konkrete brenda një ndërmarrje. Mjeti kryesor më i vlefshëm për menaxhmentin e ndërmarrjes janë njerëzit të cilët duke punuar brenda saj kontribuojnë në mënyrë individuale dhe kolektive për arritjen e qëllimeve të parashtruara.

Menaxhmenti i Burimeve Njerëzore ka të bëjë vetëm me anën njerëzore të menaxhmentit të ndërmarrjes dhe relacionet e të punësuarve brenda saj. Qëllimi i tij është të siguroj që të punësuarit brenda një kompanie të përdoren në mënyrë të drejt, të krijohen përfitime nga aftësitë e tyre dhe për këtë ata të marrin shpërblime material dhe psikologjik për punën e bërë. Në literatur ne ndeshemi me termin Resurs ose Burim, që në të vërtetë është i njëjti kuptim.

Burimet (resurset) paraqesin mjetet nëpërmjet të cilave ndërmarrjet duke ofruar shërbime, i transformojnë ato në vlera të reja të përdorimit sipas nevojave dhe kërkesave të tregut. Burimet mund të jenë burime natyrore, burime në para, burime për përdorim të caktuar dhe burime njerëzore.

Burimet njerëzore paraqesin diturinë e tërësishme, shkathtësinë, aftësinë, mundësitë kreative, motivimin dhe mardhënjet që ka një ndërmarrje apo një shoqëri. Kjo është energjia intelektuale të cilën ndërmarrja mund të angazhojë me qëllim të realizimit të qëllimeve dhe zhvillimit.. (Sylaj, 2021)

4.2. Historiku dhe rëndësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Rëndësia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (MBNJ) duhet të jetë gjithëpërfshirëse, e cilësisë së lartë, e shpejtë, fleksibile dhe në përputhje me tendencat e ardhshme, sepse është një nga parametrat e biznesit të suksesshëm. Përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit bëhet një domosdoshmëri për MBNJ, si dhe aktivitetet e tjera në kompani.

Në çdo organizatë, eprorët vlerësojnë punonjësit, punonjësit vlerësojnë eprorët. Për organizatat problemi i vlerësimit të performancës shpesh shtrohet në procedurën formale ose jo përmes së cilës duhet të bëhet vlerësimi i performancës së punonjësve të saj.

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është pjesë e rëndësishme e funksionit të procesit të menaxhimit. Selektimi, trajnimi dhe evoluimi i forcës punëtore është një mjet i rëndësishëm dhe strategjik që ndihmon në krijimin e një përparësie të qëndrueshme konkurruese të organizatës dhe i shton vlerën asaj. Puna me performancë të lartë çon përpara si performancën individuale dhe atë organizative. Vlerësimi i performancës është një proces i cili kontribon në menaxhimin e efektshëm të individëve dhe skuadrave në mënyrë që të arrihen nivele të larta performace organizative. (brahimi.L, 2019) Pse e quajmë si Menaxhimi i Burimeve Njerëzore?

Njerëz: i referohet fuqisë punëtore të kualifikuar në një organizatë.

Burimi: i referohet disponueshmërisë së kufizuar ose të pakët.

Menaxhimi: i referohet mënyrës se si të optimizoni dhe përdorni më së miri burimet e tilla të kufizuara ose të pakta në mënyrë që të përmbushen qëllimet dhe objektivat e organizatës.

4.3. Përformanca dhe Planifikimi i Burimeve Njerëzore

Vlerësimin e përformancës si term e kemi hasur nëpër literatura të ndryshme apo edhe në punë praktike, mirëpo nuk është termi i vetëm që e kemi dëgjuar pasi që vlerësimi i përformancës është përdorur me emra të ndryshëm, si klasifikim i punonjësve, rishikim i përformancës, apo rezultatet e përformancës. Me nocionin përformancë kuptojmë aftësinë e punonjësit që të kryej në mënyrë më të efektshme punën, njohuritë, analizimin e çështjeve, përvojën dhe karakteristikat e tjera të veçanta që i kërkon një vend pune {Leopold et al.,1999}. Koncepti i burimeve njerëzore është zgjeruar nga termi Menaxhim i Burimeve Njerëzore në zhvillim të burimeve njerëzore, i cili ka të bëjë me mbështetjen dhe aftësitë që u jepen punonjësve jo vetëm për të realizuar punën e tyre, por edhe për t'u përgatitur për rritjen e karrierës së tyre. Qëllimi i vlerësimit është të ofroj ide të qartë për përformancën e kaluar, të tanishme apo të ardhshme të punonjësve. Informacioni i cili vjen nëpërmjet këtij procesi ofron bazë për rekrutim, seleksionim, trajnim dhe zhvillim të stafit ekzistues e po ashtu për ruajtjen e kualitetit të forcës së punës duke i shpërblyer punonjësit në mënyrë adekuate dhe të duhur për përformancën e tyre.

Vlerësimi i përformancës bëhet përmes këtyre kriterëve: cilësisë, sasisë, iniciativës inovacionit, njohurive, kreativitetit, komunikimit, aftësive etj. Planifikimi i Burimeve njerëzore mund të definohet si përpjekje për ta parashikuar numrin dhe strukturën e punëtorëve që do të kërkohen në të ardhmen, si dhe mundësit e përmbushjes së kësaj kërke. Është proces i parashikimeve për lëvizjen brenda dhe jasht ndërrmarjes. Qëllimi është ti organizojë këto burime në mënyrë efektive, në kohën dhe në vendin që ato janë të nevojshme, në mënyrë që të realizohen objektivat e organizatës. Planifikimi i dobët i Burimeve njerëzore do të shkaktoj telashe në organizatë. (Gupta, 2018). Planifikimi i Burimeve njerëzore e ndihmon menaxhmentin e ndërrmarjes në procesin e marrjes së vendimeve në këto fusha:

1. Në procesin e rekrutimit ,
2. Në procesin e trajnimit, numrit dhe të kategorive,
3. Menaxhimit dhe zhvillimit,
4. Vlerësimit të shpenzimeve të tregut të punës,
5. Vendosijes dhe orientimit,
6. Vlerësimin e tepcës së Burimeve njerëzore etj . (Zeqiri, 2016)

4.4. Rekrutimi Burimeve njerëzore

Rekrutimi është proces i tërheqjes së njerëzve të duhur dhe të kualifikuar, është proces i evulimit –vlerësimit të tyre , proces i zhvillimit të njerëzve të posapranuar. ‘Rekrutimi është proces i tërheqjes së njerëzve të cilët mund të kontribojnë në organizatë me plotësimin e vendeve të punës

Zakonisht, rekrutimi stimulohet kur ndonjë punëtorë largohet për shkaqe të ndryshme nga ndërrmarja (pensionimit, shkuarjes në ndonjë ndërrmarje tjetër, ose për shkak të ndryshimeve teknologjike).

Qëllimi i rekrutimit është tërheqja e njerëzve për të konkuruar për vende të lira në ndërrmarje, për ti plotësuar vendet e lira të punës. Burimet e rekrutimit janë të brendshme dhe të jashtme

Procesi i rekrutimit, në vete duhet të përmbaj procesin e planifikimit të burimeve të nevojshme, i cili në mënyrë të përpikët duhet të përfshijë ; diturinë , aftësinë, shkathhtësinë , përkatësisht duhet të jenë të përcaktuar kur dhe si të rekrutohen. (E.Hoch, 2012)

Një rekrutim i suksesshëm do t’i kontribonte ndërrmarjes në zgjedhjen e kandidatëve më të mirë nga tregu i punës , të cilët do ti shprehin aftësitë dhe njohurit e tyre në ndërrmarje, duke ndihmuar kështu në krijimin e një imazhi të mirë të ndërrmarjes dhe përmirësimin e produkteve dhe shërbimeve.

4.5. Përgjegjësitë kryesore të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Komunën e Gjilanit

Çdo biznes i madh apo i mesëm duhet të ketë një departament të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Kur ka nevojë për punësimin e më shumë punëtorëve burimet njerëzore do të krijojnë aplikacione të përshtatshme.

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore gjithashtu menaxhon kohën e pushimeve dhe problemeve tjera pa pasur nevojë për përfshirjen e menaxhmentit të lartë. Kur personeli shkel kontratën e punës, MBNJ do të ndërhyjë dhe do të trajtojë ndonjë ndërprerje nëse është e nevojshme.

Puna e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore përfshinë trajnimin në praktikat më të mira të punës, por gjithashtu edhe në përgaditjen e stafit për avancim brenda Organizatës.

Departamenti i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore siguron funksionim normal të stafit brenda Komunës së Gjilanit, Menaxhimi i Burimeve Njerëzore gjithashtu e mban Institutin në fjalë në një vend të këndshëm për të punuar .

Për të qenë i suksesshëm menaxhimi i performancës duhet të fokusohet edhe në përmirësimin e njerëzve dhe në zhvillimin e tyre, menaxhimi i performancës është një proces i vazhdueshëm.

5. Analiza dhe prezantimi i rezultateve

Në këtë punim synohet të analizojmë ndërlidhjen në mes të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore me vlerësimin e performancës si dhe trajnimit të stafit në Komunën e Gjilanit. Dhe presim që rezultatet e këtij studimi ti mbështesin hipotezat tona.

7.Afatet kohore

Nr.	Lloji i aktivitetit	Koha
1	Konsultime me mentorin në lidhje me përzgjedhjen e temës	2 ditë
2	Diskutime me mentorin rreth prioriteteve, objektivave dhe detyrave	2 ditë
3	Gjetja e burimeve, literaturës dhe shqyrtimi i aspekteve teorike	27ditë
4	Ngritja e hipotezës dhe pyetjeve kërkimore	2 ditë
5	Zgjedhja e metodologjisë dhe metodave të hulumtimit	3 ditë
6	Rishikimi i literaturës, interpretimi, citimi, dokumentimi i burimeve si dhe analizimi i gjetjeve dhe sistemimi i tyre	Në vazhdimësi
7	Punimi i projektpropozimit dhe finalizimi i tij	12 ditë
8	Hartimi i pyetësorit dhe intervistës	5 ditë
9	Realizimi i anketimit dhe intervistave	15 ditë
10	Analizimi i rezultateve, shqyrtimi dhe rishqyrtimi	12 ditë
11	Konkluzione dhe rekomandime	8 ditë
12	Kontrollimi, reduktimi, përfundimi dhe lidhja	4 ditë

6.Literatura që përdoret

- Biqku, G. (2015). *MENAXHIMI I BURIMEVE NJERËZORE DHE NDIKIMI I VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS NË ADMINISTRATEN PUBLIKE*. Prishtine: Kolegji UBT.
- brahimi.L. (2019). *Burimet Njerzore*. Kolegji.UBT,I.
- E.Hoch, J. &. (2012). *Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management system implementation*. Elsevier. .
- Gupta, A. (2018). *Enterprise resource planning: the emerging organizational value systems*. Emerald logo. .
- Havolli, Y. (2016). *Menaxhimi i Burimeve Njerëzore është një proces që ta bëjë sigurimin e njerëzve të duhur në vendin e duhur*. Prishtine:
<https://www.scribd.com/document/342932619/Menaxhimi-i-Burimeve-Njerzore-YMER-HAVOLLI>.
- Staroňová, K. (2018). *Vlerësimi individual i performancës së punonjësve të administratës publike qëndrore në vendet e Ballkanit Perëndimor*. në Bratisllavë: Universitetit Comenius.
- Sylaj, E. (2021). *FORMAT MOTIVUESE QË NDIKOJNE NE MENAXHIMIN E BURIMEVE NJERZORE*. Prishtine: Kolegji UBT.
- Zeqiri, I. (2016). *Menaxhimi Burimeve Njerzore*. Bashk%C3%ABkohor-Izet-Zeqiri-2016.pdf.
- Hierarkia Maslow e Nevojave: Pesë Nivelet. <https://sq.reoveme.com/pese-nivelet-e-hierarkise-se-nevojave-te-maslow-it/>. Accessed 17 Jan. 2023.
- Hierarkia Maslow e Nevojave: Pesë Nivelet. <https://sq.reoveme.com/pese-nivelet-e-hierarkise-se-nevojave-te-maslow-it/>. Accessed 17 Jan. 2023.
- <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>
- <https://albiz.org.mk/faqja/wp-content/uploads/2017/01/Bazat-e-menaxhimit->
- Dr.Ymer Havolli ,-faqe 1
- Menaxhimi i Burimeve Njerzore,Dr.Ymer Havolli -Skript
- <https://www.whatishumanresource.com/human-resource-management>
- Ymer Havolli,
- Krasniqi.E-faqe-4, 2014 Pejë
- Hall., A. P. (a.d.). management.

7. Biografia e studentit

Informatat personale (CV)

Emri / Mbiemri	Tuba Klaiqi
Adresa	Dardania II. Rr. Bajram Curi,nr 76 /Gjilan, Kosovë
Telefoni(at)	+383 (0) 45 561 477
E-mail	Tuba.klaiqi.st@uni-gjilan.net
Shtetësia	Kosovare
Data e lindjes	10.07.1987 Prishtinë
Gjinia	Femër

Arsimi dhe trajnimet

Data	2024 - vazhdim
Universiteti	Universiteti i Gjilanit “Kadri Zeka” (E-Qeverisja)
Niveli i studimeve	Master
Data	2007–2010
Universiteti	Kolegji i Gjilanit - Fakulteti Ekonomik departamenti Banka Financa dhe
Niveli i studimeve	Kontabilitet
Shkolla e mesme e larte	Shkolla e Mesme Teknike“Mehmet Isai” Gjilan
Shkolla e mesme e ulet	Shkolla Filllore “Selami Hallaçi” Gjilan

III MIRATIMI I KËRKESËS DHE CAKTIMI I KOMISIONIT PËR VLERËSIM E PROJEKT-PROPOZIMIT TË TEMËS PËR PUNIM MASTERI

KËSHILLI I FAKULTETIT _____	
Data e miratimit të kërkesës	
Vendimi Këshillit të fakultetit	
Anëtarët e komisionit profesional për vlerësim e projekt-propozimit	1. Prof. _____, Mentor 2. Prof. _____, Anëtar 3. Prof. _____, Anëtar
Nënshkrimi i dekanit	
Vërejtje	

IV RAPORT VLERËSIMI I PROJEKT-PROPOZIMIT

FAKULTETI	
Programi i studimit	
Kandidati	
Projekt – propozimi	
Vlerësimi i projekt propozimit	

Gjilan, _____

Komisioni:

1. Prof., _____, Mentor
2. Prof., _____, Anëtar
3. Prof., _____, Anëtar