



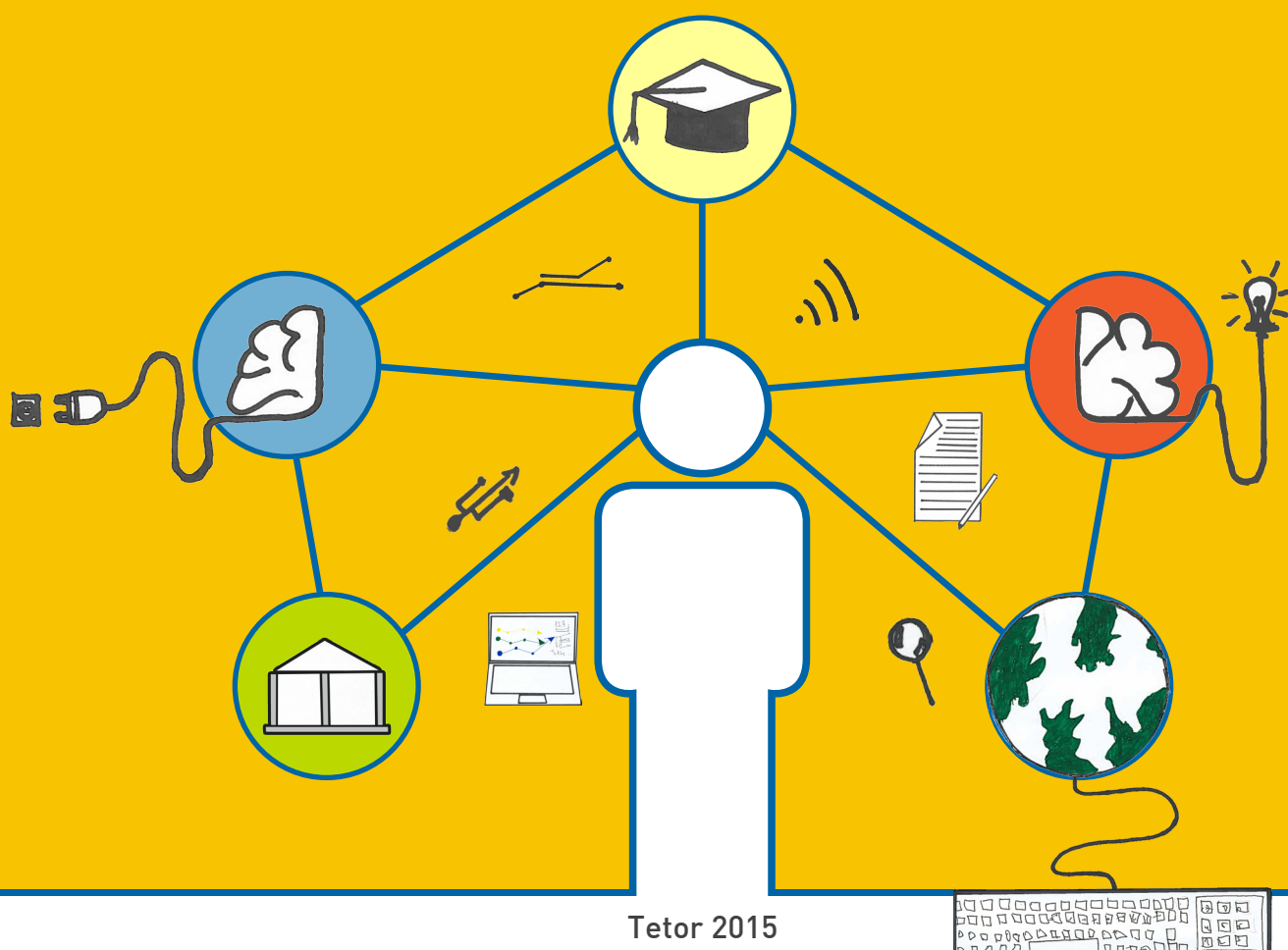
# STIKK

SHOQATA PËR TEKNOLOGJI TË INFORMACIONIT  
DHE TË KOMUNIKIMIT TË KOSOVËS

KOSOVO ASSOCIATION OF INFORMATION  
AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

## Identifikimi i **nevojave** të **tregut të punës** në **sektorin** **e TIK-ut**

Identifikimi dhe paraqitja e e nevojave dhe kërkesave të tregut të punës dhe identifikimi i barrierve në zhvillimin e talenteve në sektorin e TIK-ut



Tetor 2015



KY RAPORT ËSHTË PËRGATITUR NGA:

**UBO-CONSULTING**

ME PËRKRAHJE NGA:



## ANËTARËT E ARTË TË STIKK (2015/16)



# PËRMBAJTJA

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| TABELA E FIGURAVE .....                     | 4  |
| LISTA E SHKURTESAVE .....                   | 4  |
| PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE .....                | 5  |
| 1. KONTEKSTI.....                           | 6  |
| 1.1. STIKK.....                             | 10 |
| 1.2. OBJEKTIVAT.....                        | 11 |
| 1.3. STUDIMET E MËHERSHME.....              | 11 |
| 2. METODOLOGJIA .....                       | 12 |
| 2.1. HULUMTIMI DYTËSOR.....                 | 13 |
| 2.2. INTERVISTAT E STRUKTURUARA.....        | 14 |
| 3. REZULTATET .....                         | 15 |
| 3.1. PIKËPAMJA E BIZNESIT .....             | 16 |
| 3.2. SHKATHTËSITË E KËRKUARA PËR PUNË ..... | 21 |
| 3.3. FURNIZIMI I TREGUT TË PUNËS.....       | 28 |
| 4. PËRFUNDIMI DHE REKOMANDIMET .....        | 38 |
| 5. REFERENCAT .....                         | 40 |
| 6. SHTOJCË.....                             | 42 |
| 6.1. MJETI .....                            | 43 |

# TABELA E FIGURAVE

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Linjat kryesore të produkteve dhe shërbimeve të kompanive.....                                   | 16 |
| Figura 2: Performanca e përgjithshme të kompanisë 2014/2015 .....                                          | 17 |
| Figura 3: Pritshmëritë e kompanisë për rritje .....                                                        | 18 |
| Figura 4: Mundësitë e parashikuara të rritjes .....                                                        | 19 |
| Figura 5: Rritja e parashikuar në të ardhmen në fushat e TIK .....                                         | 20 |
| Figura 6: Zonat me mungesë të ofertës së punës .....                                                       | 21 |
| Figura 7: Çfarë lloj shkathtësish kërkohen.....                                                            | 23 |
| Figura 8: Cilat pjesë të aktiviteteve të biznesit tuaj do të mbështeten nga fuqia punëtore shtesë?.....    | 24 |
| Figura 9: Mungesa e shkathtësive më kritike dhe të mangëta të punonjësve aktualë dhe të ardhshëm.....      | 26 |
| Figura 10: Shkathtësitë softuerike dhe aplikative më të rëndësishme dhe ato që më së shumti mungojnë....   | 27 |
| Figura 11: Format më të shpeshta të firmës për rekrutim.....                                               | 28 |
| Figura 12: Metoda e strukturimit të pagave.....                                                            | 29 |
| Figura 13: A u ipet punëtorëve mundësi për zhvillim të karrierës?.....                                     | 30 |
| Figura 14: A keni bërë ndonjë hulumtim apo rishikimin e fuqisë punëtore për nevojat e kompanisë suaj?..... | 31 |
| Figura 15: A është kompania juaj në dijeni të kërkesave të saj për fuqi punëtore?.....                     | 32 |
| Figura 16: Zonat kritike dhe me mungesë të shkathtësive .....                                              | 34 |
| Figura 17: Struktura e kompenzimit për tërheqjen e punëtorëve të kualifikuar .....                         | 35 |
| Figura 18: Grupmosha e preferuar për punonjës të kualifikuar .....                                         | 36 |
| Figura 19: Bagazhi i preferuar arsimor për punonjësit e shkathët .....                                     | 37 |

# LISTA E SHKURTESAVE

|              |                                                                        |
|--------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>BJPB</b>  | Burimet e Jashtme të Procesit të Biznesit                              |
| <b>QKK</b>   | Qendra për Kujdes ndaj Konsumatorëve                                   |
| <b>TIK</b>   | Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit                            |
| <b>TI</b>    | Teknologjia e Informacionit                                            |
| <b>STIKK</b> | Shoqata për Teknologji të Informacionit dhe Komunikimit të Kosovës     |
| <b>AEP</b>   | Arsimi dhe Edukimi Profesional                                         |
| <b>ISP</b>   | Ofruesi i Shërbimeve të Internetit                                     |
| <b>ATK</b>   | Administrata Tatimore e Kosovës                                        |
| <b>PwC</b>   | PricewaterhouseCoopers                                                 |
| <b>AKS</b>   | Agjencia Kosovare e Statistikave                                       |
| <b>MASHT</b> | Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë                     |
| <b>MTI</b>   | Ministria e Tregtisë dhe Industrisë                                    |
| <b>UP</b>    | Universiteti i Prishtinës                                              |
| <b>USAID</b> | Agjencia e Shteteve të Bashkuara të Amerikës për Zhvillim Ndërkombëtar |
| <b>UNDP</b>  | Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara                           |
| <b>VTC</b>   | Qendrat e Aftësimi Profesional                                         |
| <b>XaaS</b>  | Gjithçka si Shërbim                                                    |

# PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

Qëllimi i këtij projekti hulumtues është që të paraqesë furnizimin dhe kërkesën në tregun e punës dhe të identifikojë çështjet në lidhje me brezin e talentëve në sektorin e TIK-ut. Hulumtimi fokusohet në identifikimin e hapsires mes shkathtësive të kërkuara në industrinë e TIK-ut dhe shkathtësive të ofruara nga institucionet arsimore dhe trajnuese në Kosovë gjë që do të shërbejë si një referencë gjatë planprogramit të formuluar për programin e ri të arsimit STIKK.

Po të krahasojmë raportet e tjera të mëparshme në sektorin e TIK-ut dhe fuqinë e tij punëtore në periudhën 2011-2014, do të vërejmë se nuk ka pasur ndonjë ndryshim të rëndësishëm të situatës. Kosova, si një vend në zhvillim, pavarësisht nga përparimi i saj i shpejtë në dy dekadat e fundit ende është duke përjetuar një ngecje në furnizim të profesionistëve të kualifikuar, sidomos në industrinë e TIK-ut. Rezultatet nga ky studim tregojnë se kompanitë e TIK-ut nuk janë të kënaqura me cilësinë e punonjësve të diplomuar nga institucionet e arsimit të lartë në Kosovë ku shumica e shkathtësive më të rëndësishme dhe shumë të kërkuara në industri mungojnë.

Të diplomuarit e universitetit nuk janë të gatshëm të punësohen. Përveç kompetencave të veçanta teknike, punonjësit e kualifikuar pritet të kenë përvojë me menaxhimin e projekteve IT dhe shitjes në IT. Edhe pse të diplomuarit universitarë nuk janë menjëherë të gatshëm për punësim, bizneset presin që punonjësit të kenë të mbaruar studimet universitare. Përveç kësaj, ekziston një mungesë e vlerësimit (vlerësimeve) formal(e) apo joformal(e) të nevojave të punës dhe mungesa e një mekanizmi të zhvilluar për informata kthyes nga tregu i punës (bizneset) së TIK-ut në institucionet arsimore dhe ofruesit e shërbimeve të trajnimit.

Pavarësisht mjedisit të vështirë ekonomik, optimizmi duket të jetë dominues në mesin e bizneseve të sektorit të TIK-ut përderisa shumica e tyre duket se kanë një pritshmëri pozitive sa i përket rritjes në të ardhmen. Një e treta e bizneseve e mendojnë zgjerimin e eksportit si nxitës kryesor të rritjes së biznesit në të ardhmen.

Zhvillimi i produkteve softuerike/aplikacioneve softuerike dhe integrimi i sistemeve/zgjidhjet e gatshme janë fushat kryesore ku kompanitë parashikojnë rritje të biznesit. Parashikimet e zhvillimit të bizneseve mund të konsiderohen si një tregues i fortë i rritjes së mundësive për eksport, model i eksportit të mallrave i cili tashmë është testuar nga kompani të ndryshme që funksionojnë në sektorin e TIK-ut në Kosovë.

Për më tepër, ky studim ka identifikuar shkathtësitë më të rëndësishme të punonjësve për TIK të cilat mungojnë në fushën Harduerike, Softuerike, dhe Shkathtësi/Motivim. Shkathtësitë më të kërkuara të cilat njëkohësisht mungojnë janë Programimi Java, Sistemet Integruese, SQL, Shkathtësitë për Zgjidhjen e Problemeve, Programimi Konceptual/OOP, Zhvillimi i Aplikacioneve, Organizimi (shumë-funksional, prioritizimi), Angazhimi, Inovacioni dhe të tjera. Sfera e trajnimit të ofruar nga programi arsimor i STIKK-ut do të mund të zgjerohet për të përfshirë një fokus shtesë në listën e lartpërmendur të shkathtësive.

# 1. KONTEKSTI

Nga një numër i vogël i shitësve harduerik dhe softuerik dhe një ofrues i vetëm i ISP përmes thirrjes telefonike (dialup) në vitin 1999, sektori i TIK-ut në Kosovë ka pasur një ndryshim të madh ndër vite. Sipas regjistrimit të bizneseve të ATK-së, në vitin 2015 gjithsej 571 kompani janë regjistruar të kenë TIK-un apo ndonjë formë të komponentës për TIK-un si aktivitet parësor të biznesit të tyre. Në këtë kategori, një numër i madh supozohet të jenë dyqane të kompjuterëve me pakicë dhe dyqane servisimi, megjithatë, prania dhe qëndrueshmëria e tyre është një tregues i fortë i kërkesës së tregut.

Struktura e sektorit të TIK-ut në Kosovë është dinamike në zona të veçanta, gjë që sipas PricewaterhouseCoopers (PwC)<sup>1</sup> është një karakteristikë e sektorit të TIK-ut në mbarë botën për shkak të natyrës së TIK-ut, e cila i nënshtrohet cikleve të shpejta të inovacionit dhe vjetërimit. Korniza standarde ende mund të përdoret për të bërë dallimin në mes të bizneseve me veprimtari kryesore të cilat kanë të bëjnë me harduer, softuer, telekom, integrim të sistemeve, ose kombinim të kategorive të përmendura. Ka edhe kategori të bizneseve që ndodhen në kufi dhe ndërlidhen me sektorin e TIK-ut, të tilla si dizajni, media, dhe kompanitë e thirrjeve telefonike (qendrat e thirrjeve). Në Kosovë, ekonomia vendore e vogël është shkak kryesor që pengon në specializimin e kompanive; sepse në ekonomitë e vogla bizneset janë të detyruara të ndjekin zgjerimin e segmentit të të ardhurave, shpesh duke u integruar horizontalisht për të përfshirë produktet dhe shërbimet zëvendësuese dhe plotësuese.

Sipas Agjencisë Kosovare të Statistikave (AKS), Kosova ende mburret me popullsinë më të re në Evropë, me rreth 50% të popullsisë nën moshën 30 vjeçare<sup>2</sup>. Sa i përket ndarjes dixhitale, depërtimi i internetit në Kosovë është 77% sipas STIKK<sup>3</sup>, ku edhe zonat shumë të largëta shërbehen prej njërit nga ISP-të kryesore të vendit. Interneti mobil i gjeneratës së 4 ka filluar në fund të vitit 2014 dhe ka pasur limitime për shkak të kufizimeve teknike dhe mbështetjes së dobët nga aktet e vonuara rregullative.

Në këndvështrimin arsimor, statistikat për vitin shkollor 2013/2014 të MASHT-it<sup>4</sup> theksojnë se në të ardhmen e afërt pritet një fluks në tregun e punës, ku do ketë kërkesa për punë si dhe shkathtësi lidhur me punën për të përmirësuar konkurrencën e tyre në tregun e punës.

1 PwC (2015). Pritshmëritë në Industrinë e Teknologjisë 2015. Vlera dhe inovacioni

2 Agjencia e Statistikave të Kosovës. Anketa e Fuqisë Punëtore 2014

3 Fazliu, A (2013). Depërtimi dhe Përdorimi i Internetit në Kosovë, STIKK

4 Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT). Statistikat e Arsimit në Kosovë 2013/2014

| Lloji i institucionit | Shkollat profesionale |        |          | Gjimnazet |        |          | Gjithsej |        |          |
|-----------------------|-----------------------|--------|----------|-----------|--------|----------|----------|--------|----------|
|                       | Meshkuj               | Femra  | Gjithsej | Meshkuj   | Femra  | Gjithsej | Meshkuj  | Femra  | Gjithsej |
| <b>Studentët</b>      | 32,990                | 21,902 | 54,892   | 20,230    | 24,456 | 44,686   | 53,220   | 46,358 | 99,578   |

Një dokument i planit të strategjive të arsimit në Kosovë në vitet 2011-2016<sup>1</sup>, në mesin e listës së prioriteteve gjithashtu përmban “lidhje më të mirë midis tregut të punës dhe sistemit arsimor ...”, si dhe “zhvillimin e TIK-ut në të gjitha nivelet e arsimit.” Kostoja e zbatimit të objektivit të TIK-ut sipas strategjisë së MASHT-it 2011-2016 arrin vlerën 73 milionë euro. Zbatimi aktual i kësaj strategjie është sfiduar në aspektin e kufizimeve buxhetore me të cilat përballet qeveria e Kosovës.

Sipas raportit të USAID-it<sup>2</sup> arsimi në Kosovë konsiderohet si njëri ndër faktorët kryesor për zhvillimin ekonomik, kjo për shkak të faktit se shoqëria është transformuar me shpejtësi nga një shoqëri agrare në shoqëri me ekonomi moderne. Për të plotësuar kërkesat e ekonomisë në zhvillim, arsimi dhe trajnimi shihen si mekanizma kryesore për të ndihmuar shoqërinë që të përparojë në ekonominë universale të informacionit. Sipas një raporti të Microsoft-it të vitit 2004<sup>3</sup>, mungesa për një kohë të gjatë e fuqisë punëtore të kualifikuar në TIK ndikon negativisht në konkurrencën e vendit jo vetëm në sektorin e TIK-ut, që konsiderohet si një nga industritë që zhvillohet më së shpejti në ekonominë globale, por në çdo sektor të mirëqenies ekonomike të vendit.

Në krahasim me sektorët e tjerë të biznesit që veprojnë në Kosovë, sektori i TIK-ut ka pasur një përparim të shpejtë në dekadën e fundit, duke krijuar një bazë të fortë dhe të suksesshme. Bazuar në raportin e Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë në profilin e Sektorit të TIK-ut<sup>4</sup>, në mesin e segmenteve të ndryshme të sektorit të TIK-ut, Burimet e Jashtme të Procesit të Biznesit dhe Qendrat për Kujdes ndaj Konsumatorit konsiderohen si sektorë shumë premtues për angazhimin e të rinjëve dhe inovacionit (që përfaqësojnë rreth 20% të 120 bizneseve aktive të TIK-ut) dhe si kontribuesit kryesor në zhvillimin ekonomik të vendit. Një raport i STIKK mbi Analizat e Mangësive të Shkathtësive në vitin 2013<sup>5</sup> vlerëson se sektori i TIK-ut në vitin 2013 ka punësuar 1716 punëtorë dhe ka dhënë mundësi për hapjen e vendeve të reja të punës të planifikuara për vitet e ardhshme dhe projekte për një rritje të madhe në tregun e brendshëm në të ardhmen.

Duke e kaluar fokusin nga perspektiva më e madhe në Kosovë, drejt tregut të punës në TIK, dalin dy mënyra të prodhimit të fuqisë punëtore të TIK-ut në Kosovë.

1 Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë. Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2011-2016

2 USAID Programi për Ndërmarrjet Private në Kosovë (2011). Analizat e Mungesave të Shkathtësive për Informacion dhe Komunikim

3 Microsoft (2004). TIK-at si mundësues të zhvillimit

4 Kica, D (2014). Profili i Sektorit TIK. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

5 Berisha, V and Ilazi, B (2013). Analiza për Mungesën e Shkathtësive në TIK, STIKK

Mënyra e parë dhe më e rëndësishme lidhet me mënyrën e furnizimit të tregut të punës së TIK-ut në Kosovë me fuqi punëtore që del nga fakulteti i Inxhinierisë Elektrike së UP (Departamenti i Shkencave Kompjuterike) dhe fakulteti i Shkencave Matematiko-Natyrore të UP. Ka edhe institucione private të arsimit të lartë që ofrojnë programe të arsimit të TIK-ut, si: Universiteti për Biznes dhe Teknologji, Universiteti Amerikan në Kosovë, Universiteti AAB Riinvest, Iliria, Dardania, dhe të tjerë. Profesionistët e TIK që kanë studiuar në universitete jashtë vendit gjithashtu hyjnë në këtë kategori.

Mënyra e dytë që lidhet me zhvillimin e furnizimit të tregut të punës në TIK vjen nga qendrat private të arsimit dhe shkathtësimit profesional. Sipas raportit të USAID-it të vitit 2011 dhe 2013<sup>1</sup> kjo udhë është konsideruar gjithashtu të jetë shumë e rëndësishme për përgatitjen e fuqisë punëtore për sektorin e TIK-ut.

Një udhë tjetër plotësuese është dhënë nga ofruesit e specializuar ose të autorizuar të shërbimeve të trajnimit për shitësit e certifikuar ose kurseve të specializuara, të tilla si Oracle, Microsoft, SQL, SAS, CISCO, etj. Kjo udhë mund të shihet edhe si pjesë e shërbimeve arsimore private apo kategori e ofrimit të shërbimeve trajnuese.

Shpërndarja gjeografike e kompanive të TIK-ut në Kosovë është shumë e pabarabartë. Sipas raportit të Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë në Profilin e Sektorit TIK, kompanitë e TIK-ut janë të shpërndara në një mënyrë të tillë që korrespondon me grupet e aktivitetit të përgjithshëm ekonomik, ku shumica janë të vendosura në Prishtinë 45%<sup>2</sup>. Qyteti i Prizrenit mbetet qendra e dytë më e madhe me 9.8% të kompanive të regjistruara në këtë komunë. Për shkak të shpërndarjes së pabarabartë të kompanive shoqëruar me faktin se shumica e universiteteve, si dhe institucioneve të trajnimit dhe zhvillimit janë në Prishtinë, del se qasja në fuqinë punëtore të kualifikuar, si dhe në informacione dhe mundësi të biznesit është gjithashtu shumë më e mirë në Prishtinë në krahasim me qytetet e tjera.

Sipas Raportit të vitit 2012 të UNDP-së për Zhvillimin Njerëzor në Kosovë, kompanitë e TIK-ut që aktualisht veprojnë në Kosovë nuk janë të kënaqura me shkathtësitë e të diplomuarve të TIK-ut që hyjnë në tregun e punës. Ekziston nevoja për investime të mëtejshme në trajnimin e fuqisë punëtore, si rezultat i mangësive në sistemin formal të arsimit. Kjo nënkupton se sistemet formale të arsimit që janë në dispozicion në vend nuk janë duke përgatitur një fuqi punëtore të kualifikuar e të gatshme për industrinë. Raporti thekson se programet akademike nuk janë në përputhje me zhvillimet më të fundit globale të TIK-ut dhe ka mangësi të mundësive inovative për studentët<sup>3</sup>.

1 USAID Programi për Ndërmarrjet Private në Kosovë (2011). Analizat e Mungesave të Shkathtësive për Teknologjinë e Informacionit dhe Komunikimit, STIKK

2 Kica, D (2014). Profili i Sektorit TIK. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

3 Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara UNDP (2012) Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë



Nga ana tjetër, aktivitetet e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), parashikojnë nevojën e përmirësimit të performancës së Divizionit të Shkathtësimit Profesional. Veçanërisht, përmirësimi i QFP-ve ishte një nga objektivat kryesore të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale gjatë viteve të fundit. Sipas një dokumenti të politikave të MPMS-së në vitin 2012, ka nevojë që të fillohet identifikimi i pengesave në ofrimin e trajnimit profesional, përmirësimit të cilësisë së këtyre trajnimeve përmes proceseve të ndryshme të akreditimit, si dhe duke ia bërë publikut të gjerë të mundshme qasjen në QFP<sup>1</sup>.

Përkundër vështirësive sistemike në sigurimin e shkathtësive të punës, ky sektor me rritje të shpejtë është zhvilluar shumë si përgjigje ndaj nevojave të tregut dhe mundësive të identifikuara nga sipërmarrësit e avancuar, në ndjekje të biznesit që rrjedh nga teknologjia dhe inovacioni.

---

1 Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale (2012). Strategjia e Trajnimit Profesional 2012-2014 Kosovë

# 1.1. STIKK

STIKK përfaqëson shoqatën më të madhe formale të industrisë së TIK-ut në Kosovë. Themeluar në vitin 2008, Shoqata e TIK-ut në Kosovë - STIKK u themelua nga gjashtë kompanitë anëtare dhe në mbështetje të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Norvegjisë, Crimson Capital dhe IKT Norge, me qëllim të të vepruarit si një zë i përbashkët i industrisë së TIK-ut. STIKK aktualisht mbështetet nga 125 + partnerë, të cilët përbëjnë 90% të të gjithë tregut të TIK-ut në Kosovë. I konsideruar si një nga ndikuesit kryesorë në zhvillimin e industrisë së TIK-ut në Kosovë. STIKK ka iniciuar projekte të ndryshme me qëllim të promovimit të sektorit të TIK-ut në Kosovë, përmirësimin e kuadrit drejtues, implementimin e hulumtimeve dhe analizave specifike të industrisë si dhe të ndihmojë në zhvillimin profesional të pjesëtarëve të sektorit.

STIKK ka avancuar shumë platforma, aktivitete dhe projekte që i përgjigjen interesave dhe nevojave të sektorit të TIK-ut në Kosovë. Projektet dhe iniciativat më të rëndësishme të STIKK-ut janë: Qendra e Inovacionit të Kosovës (ICK), KosICT, Arsimimi STIKK dhe Kosovo-Your Outsourcing Destination (Kosova- Destinacioni i Burimeve tuaja të Jashtme). Shumë dokumente të politikave dhe studime të sektorit kanë treguar se çelësi për hapjen e potencialit të TIK-ut në Kosovë është që të sigurojë furnizimin me shkathtësi të duhura të punës, në mënyrë që të jenë të gatshëm apo produktivë në një periudhë të shkurtër kohore. STIKK është duke e ndjekur mangësinë e përgjithshme të furnizimit me fuqi punëtore dhe kërkesën në lidhje me TIK përmes studimeve të ndryshme të tilla si Analizë e Mangësive të Shkathtësive për TIK dhe hulumtime për tregun TIK. Janë ndërmarrë studime të sektorit për të planifikuar ndërhyrje për një furnizim të shpejtë me punonjës përmes ndërhyrjeve të shpejta dhe të drejtpërdrejta nëpërmjet programeve të trajnimit, ose me anë të rekomandimeve të politikave për të adresuar mangësitë në sistemin kombëtar d.m.th. në planet mësimore, vendosjen e dialogut ndërmjet biznesit dhe universiteteve, dhe të tjera. Ky hulumtim është po ashtu një vazhdimësi e kërkesës dhe furnizimi për fuqi punëtore në sektorin e TIK-ut dhe ka për synim të paraqesë edhe nevojat më të imëta dhe pritshmëritë e bizneseve nga fuqitë punëtore.



## 1.2. OBJEKTIVAT

Qëllimi i këtij studimi është të paraqesë furnizimin dhe kërkesën në tregun e punës dhe të identifikojë çështjet në lidhje me prodhimin e talentëve në sektorin e TIK-ut. Si rezultat, do të përpilohet një pasqyrë e shkathtësive të nevojshme për sektorin e TIK-ut.

Qëllimi i analizës së mangësive të shkathtësive është të tregojë:

- Çfarë shkathtësish janë aktualisht të nevojshme në tregun e TIK-ut në nivel lokal;
- Çfarë shkathtësish janë aktualisht të nevojshme në tregun e TIK-ut ndërkombëtarisht (trendet e teknologjisë);
- Çfarë shkathtësish do t'i duhen industrisë TIK brenda periudhës 3 deri në 5 vjeçare;
- Ku duhet të përqendrohen institucionet e arsimit dhe shkathtësimit për zhvillimin e shkathtësive të TIK-ut, veçanërisht shtyllat e parashikuara në programin e Arsimimit STIKK.

Identifikimi i hapsires mes shkathtësive të kërkuara në industrinë e TIK-ut dhe shkathtësive të TIK-ut të ofruara nga institucionet arsimore dhe trajnuese të Kosovës do të shërbejë si një referencë për ndërtimin e një planprogrami të ri STIKK Education. Analizat do të identifikojnë shkathtësitë kryesore të nevojshme për TIK në kuadër të trajnimeve që do të ofrohen nga programi i Arsimimit STIKK, shkathtësitë e nevojshme në tregjet vendore dhe ndërkombëtare dhe analiza e mangësive të shkathtësive duke përdorur një qasje ekonomiko-teorikeprogram, the skills needed in the local and international markets, and analyses of skill gap using an economic-theory driven approach.

## 1.3. STUDIMET E MËHERSHME

Sektori i TIK-ut në Kosovë është ende në fazat e hershme të zhvillimit dhe ka vetëm pak studime që janë kryer për këtë industri, ku pjesa më e madhe janë autorizuar nga STIKK. Kosova ka filluar/kryer vetëm disa studime specifike për furnizimin e klases puntore në sektorin e TIK. Nga ana tjetër, kjo çështje është hasur shpesh dhe është shqyrtuar pak në hulumtime të tjera që shpesh janë të lidhura me strategjitë e përgjithshme të arsimit, ka ngritur çështjen e papunësisë së të rinjve dhe programe të tjera të ndërlidhura.

Studimet që aktualisht janë në dispozicion për domenin publik në lidhje me gjendjen e fuqisë punëtore në industrinë e TIK-ut në Kosovë, janë dhënë në botimet e mëposhtme:

- SAnaliza e Mangësive të Shkathtësive 2011/2013, STIKK;
- Profili i Vendit në TIK 2013 nga Iniciativa Qendrore Rajonale - KPEP/USAID;
- TI Barometri 2015 STIKK;
- Analiza e tregut të TIK në Kosovë 2013;
- Depërtimi dhe përdorimi i internetit në Kosovë 2014;
- Barometri i Industrisë së TIK i STIKK për Evropën Juglindore (SEEITIB) 2014 -Rezultatet për Kosovën.

## 2. METODOLOGJIA

Për realizimin e këtij hulumtimi është përdorur një metodë e përzier, duke shfrytëzuar hulumtimin e parë dhe të dytë të natyrës cilësore dhe sasiore. Fillimisht ky projekt hulumtimi filloi me shqyrtimin e botimeve ekzistuese për këtë temë, për të zhvilluar kontekstin dhe për të ndihmuar me zhvillimin e mjetit të mbledhjes së të dhënave. Historiku teorik për zhvillimin e mjetit është marrë nga korniza standarde e Sjelljes Organizative të tipareve të të punësuarve përballë kërkesave të punës apo organizimit. Në mënyrë të veçantë prapavija teorike përdori punonjës si një kategori abstrakte mbi dy dimensione, zotësi dhe qëndrim. Për më tepër, të dy dimensionet janë ndarë më tej në nënkategori dhe pyetje specifike që kanë të bëjnë me të punësuarit në industrinë e TIK-ut.

Të dhënat e hulumtimit të parë janë mbledhur përmes intervistave të drejtpërdrejta me pronarët dhe menaxherët e bizneseve TIK, duke përdorur formatin e strukturuar të intervistës (pyetësorin). Të dhënat e para të marra mbi përpunimin dhe analizën janë sintetizuar me të dhëna të tjera nga burime dytësore për të prodhuar përgjigje për objektivat e përcaktuara për këtë studim. Studimi primar ka përdorur listën e 40 bizneseve në sektorin e TIK-ut që janë anëtare të STIKK-ut.

## 2.1. HULUMTIMI DYTËSOR

Procesi i hulumtimit dytësor përbëhet nga mbledhja dhe rishikimi i të dhënave relevante dhe informatave të studimeve ekzistuese, vlerësimeve dhe raporteve të përgatitura nga institucionet relevante qeveritare, OJQ-të, shoqata STIKK, agjencitë donatore dhe partnerët e tyre implementues në lidhje me zhvillimin e shkathtësive të TIK-ut në Kosovë. Rëndësi më e madhe i është dhënë identifikimit të studimeve dhe publikimeve lidhur me zhvillimet e fundit në sektorin e TIK-ut në Kosovë, krahasuar me raportet e mëparshme të STIKK “Tregu i TIK në Kosovë 2013”, “Analiza e Mangësive të Shkathtësive 2013”, “Analiza e Mangësive të Shkathtësive për Teknologji të Informacionit dhe Komunikimit 2011”, dhe “TIK në Kosovë- Një sektor i deshifruar 2010”.

Në botë, informacione të rëndësishme për sektorin e TIK-ut vijnë nga sektorët strategjik të IT nga PwC dhe Deloitte. Në mjedisin e ashpër konkurrues, inovacioni mbetet komponent kyç sipas të dy burimeve me strategjitë e biznesit që zhvendosen kryesisht drejt zvogëlimit të koston dhe dhënies së çdo gjëje si shtesë sipas modelit (XaaS). Fushat e rritjes së lartë janë “cloud computing”, siguria kibernetike, të dhënat analitike dhe përmbajtje digjitale. Arritja e këtij progresi është e mundshme në grupin harduerik (serverat dhe rrjetet) dhe grupet e zhvilluesve (Java, Python, C Sharp), të gjitha në kosto të ulët. Lëmë të nënkuptohet se gjithçka që mund të sigurohet nga burimet e jashtme për zhvillim me kosto të ulët do të rrjedhë në ato vende. Sipas pikëpamjes së industrisë Deloitte “talenti duhet të jetë në radarin e sektorit të teknologjisë. Inovacioni ka qenë, dhe gjithmonë do të jetë, motori i zhvillimit të teknologjisë. Megjithatë, do të vazhdojë të ketë mungesë të talentit. Duke pasur parasysh mungesën e talentit dhe ritmin e shpejtë të ndryshimit të teknologjisë, ndërmarrjet e teknologjisë nuk mund të mbështeten vetëm në zhvillimin dhe punësimin e talentëve të reja. Ato do të duhet të nxjerrin ekspertizë dhe kreativitet kudo që ato të jenë.” Modis, një kompani e IT me reputacion, sa i përket vendeve të punës parashikon se deri në vitin 2022 në SHBA do të jenë hapur 685,000 vende të reja pune për TI<sup>1</sup>. Për fat të keq parashikime të tilla nuk vlejnë për tregun kosovar dhe për rajonin më të gjerë, por duke pasur parasysh faktin se ekonomia e brendshme po rritet me një ritëm të ngadalshëm, hyrja në tregjet globale është një strategji e prekshme dhe e dobishme. Reed, një kompani kryesore për vendosje të punës online në Mbretërinë e Bashkuar, në kohën e shkrimit të këtij raporti poston 2680 pozicione për zhvilluesit e softuerëve<sup>2</sup>. Në vendet e lira për zhvillues softuerikë, shkathtësitë më të kërkuara janë: Zhvillues i shkrimit Java, zhvillues i C#, Zhvillues i .NET, Zhvillues i Uebit dhe Zhvillues front-end. Informatika mobile dhe aplikacionet mobile ka kohë që kanë hapur një treg për zhvillimin e aplikacioneve që t’i shërbejnë një game të gjerë biznesore, sociale, arsimore, mjekësore, dhe aspekteve të tjera të shoqërisë moderne. Shumë nga këto pika specifike janë duke u adoptuar ngadalë në kontekstin social dhe biznesor kosovar.

1 Modis (2015), Punët e Teknologjisë në Rritje

2 Reed (2015), Software Jobs - [www.reed.co.uk](http://www.reed.co.uk)

## 2.2. INTERVISTAT E STRUKTURUARA

Intervistat e strukturuara janë kryer me 40 pronarët/menaxherët e kompanive në sektorin e TIK-ut në Kosovë. Mjeti i anketës është zhvilluar në lidhje me objektivat që janë zbërthyer dhe ndarë në pyetje të formuluar dhe koncize, mbi një grup të përbashkët pune mes UBO - Consulting dhe STIKK . Mostra e përbërë nga palët kryesore të interesit u finalizua në bashkëpunim me stafin e STIKK. Intervistat me pronarët/menaxherët shërbyen për të vlerësuar nevojën për shkathtësi, mundësi për praktik, mundësitë për punonjës plug&play (kyçu dhe luaj) dhe parashikimi i shkathtësive në sektorin e TIK-ut në Kosovë. Intervistat janë bërë gjatë dy javëve të fundit të shtatorit të vitit 2015. Intervistat e kompletuara kanë hyrë në një bazë të të dhënave të ndërtuar për përpunim dhe analizë.

# 3. REZULTATET

## 3.1. PIKËPAMJA E BIZNESIT

Periudha mesatare kohore e themelimit të kompanive që janë anketuar është 8 vjet, me kompaninë më të hershme të themeluar 25 vjet më parë. Dy e treta e kompanive janë më pak se 7 vjeç. Mosha relativisht e re e kompanive është një tregues i fortë i zhvillimit të këtij sektori kohëve të fundit.

Në diagramin rrethor më poshtë janë paraqitur produktet kryesore dhe/ose linjat e shërbimeve të kompanive të anketuara, ku zhvillimi i aplikacioneve është kategoria e vetme më e madhe me 25%. Konsulenca TIK dhe tregtia me harduerë që pason, paraqesin një aktivitet të rëndësishëm gjenerimi të të ardhurave për kompanitë e TIK-ut, prandaj të dyja renditen në vend të dytë me 14%.

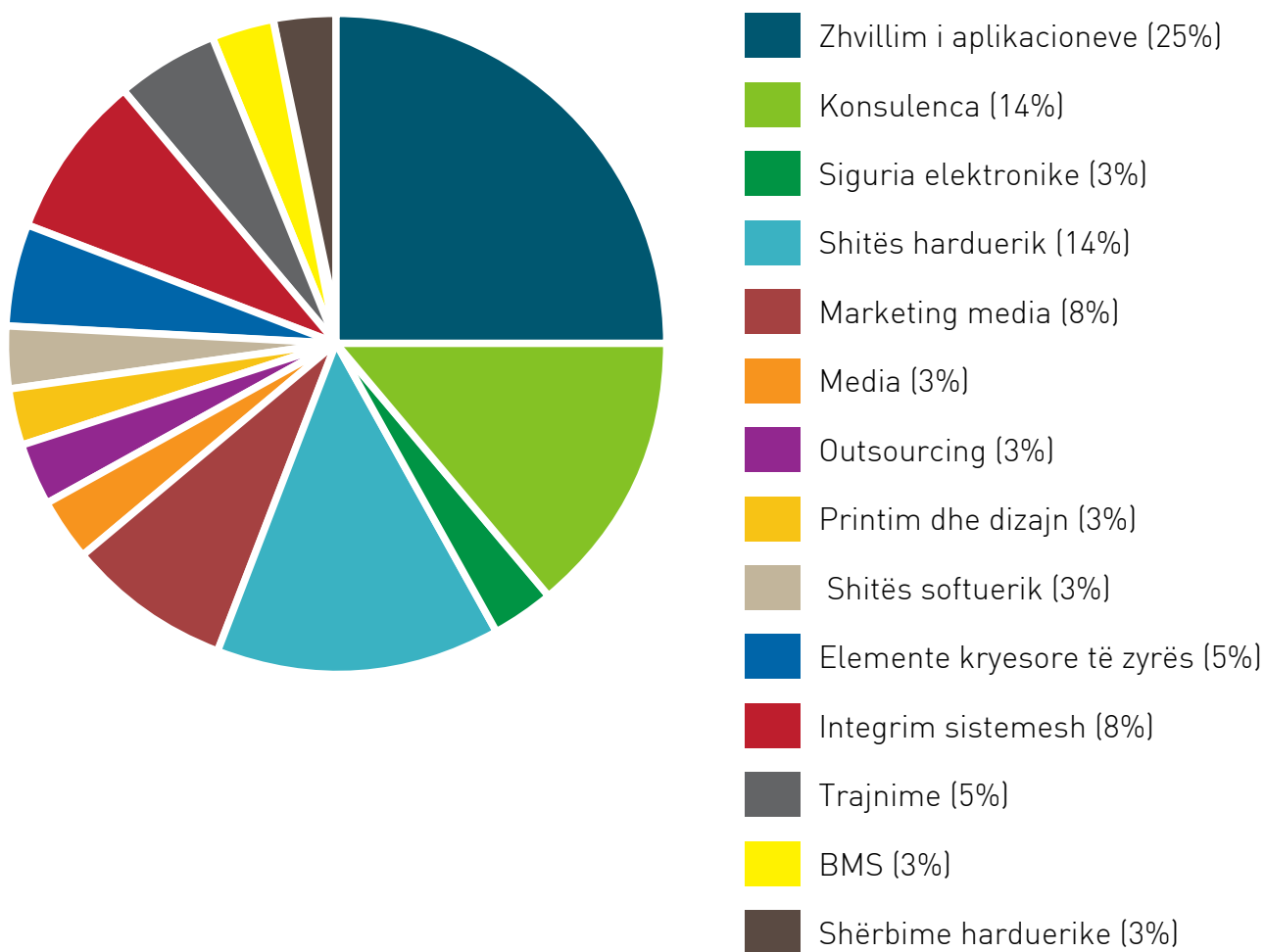


Figure 1: Linjat kryesore të produkteve dhe shërbimeve të kompanive



Gjysma e kompanive të anketuara thanë se në periudhën 2014/2015 kanë pasur fitime të vogla. Ndërsa 38% thanë se biznesi i tyre ishte siç e kishin pritur sa i përket fitimit, që është, në përputhje me parashikimet e tyre. Ndërsa 12% thanë se nuk kanë pasur fitim ose kanë qenë në rentabilitet. Në kontekstin e dhënë ekonomik, ku qeveria përfaqëson konsumatorin e vetëm të madh, në lidhje me ngadalësimin si rezultat i bllokimit të gjatë pas zgjedhjeve të qershorit 2014 rezultati është disi mbresëlënë, por megjithatë i merituar. Rezultatet e raportuara të biznesit përputhen me rezultatet nga sektorë të tjerë të ekonomisë, duke treguar marrëdhëniet e ngushta apo varësinë e sektorit të TIK-ut me kërkesën që është gjeneruar nga sektorët e tjerë ekonomik si tregtia, shitja me pakicë, ndërtimi, arsimi, shërbimi, apo të tjera.

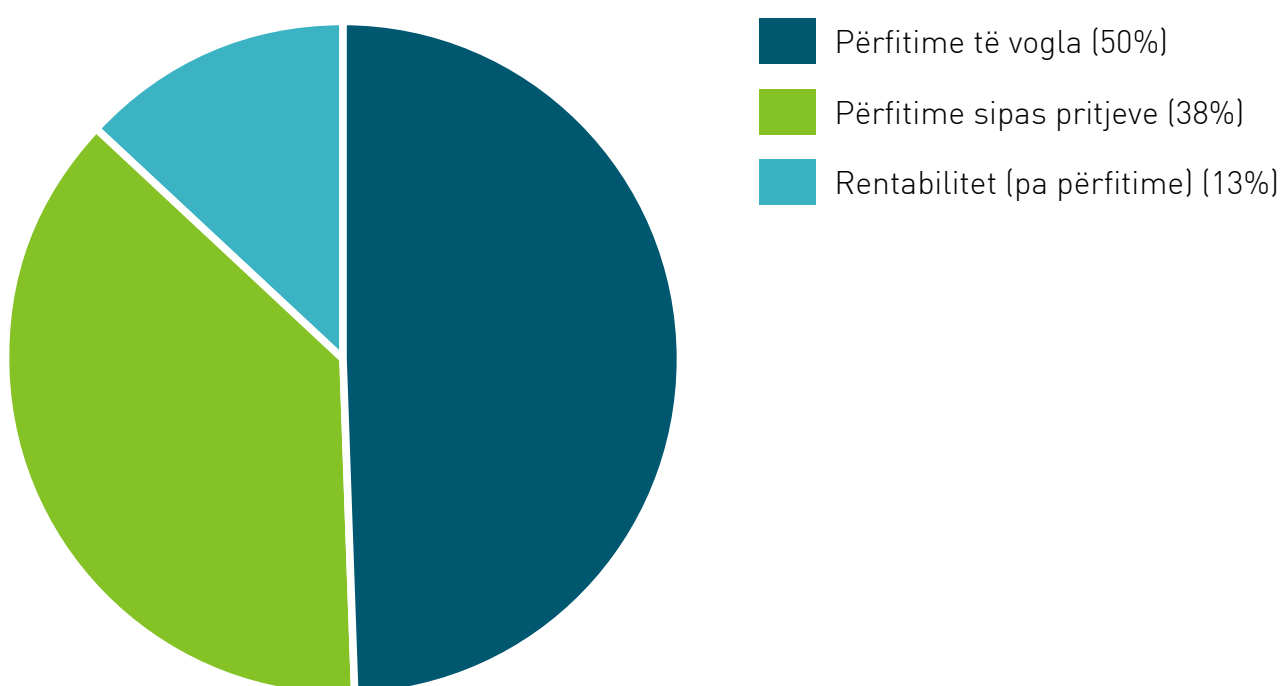


Figure 2: Performanca e përgjithshme e kompanisë 2014/2015

Kur u pyetën në lidhje me pritshmëritë e tyre për të ardhmen, sa i përket rritjes apo rënies së biznesit, shumica absolute e bizneseve ose 69% e tyre thanë se presin një rritje gjatë periudhës së ardhshme tri vjeçare. Gati një e treta ose 31% thanë se presin që biznesi të mbetet në të njëjtin nivel në tri vitet e ardhshme. Pavarësisht mjedisit të vështirë ekonomik, duhet të ketë optimizëm në mesin e bizneseve në sektorin e TIK-ut. Asnjë biznes nuk raportoi se ata presin një rënie në aktivitet gjatë periudhës së ardhshme tri vjeçare.

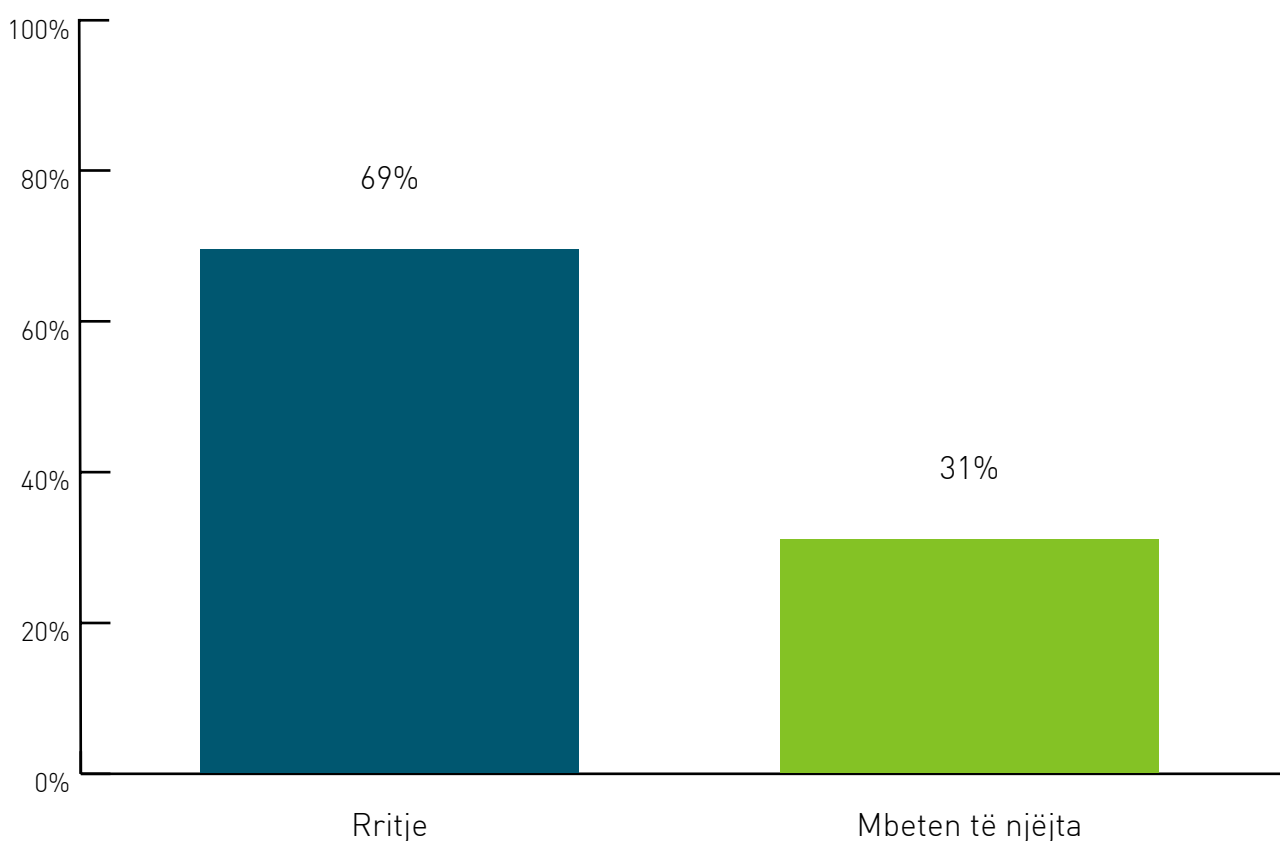


Figure 3: Pritshmëritë e kompanisë për rritje në tri vitet e ardhshme

Bizneset që kanë thënë se presin një rritje gjatë tri viteve të ardhshme u pyetën në lidhje me burimin e kësaj rritjeje. Në mënyrë të veçantë, bizneseve i'u kërkua të identifikojnë segmentet ku ata janë duke parashikuar rritje. Kategoria e vetme më e madhe e rritjes është parashikuar në zgjerimin e eksportit 27.3%, e ndjekur nga përmirësimet në efikasitet dhe teknologji 22.7%. Segmenti i tretë ku pritet një rritje e shitjeve është prej produkteve dhe shërbimeve të reja 18.2% dhe reduktimin e kostove të tjera 18.2% janë segmentet kryesore të rritjes së parashikuar të biznesit. Ka edhe segmente më pak të rëndësishme, por edhe segmente të rëndësishme në të cilat bizneset e bazojnë rritjen e tyre. Figura 4 ofron ndarje të detajuar të segmenteve ku parashikohet rritja e biznesit.

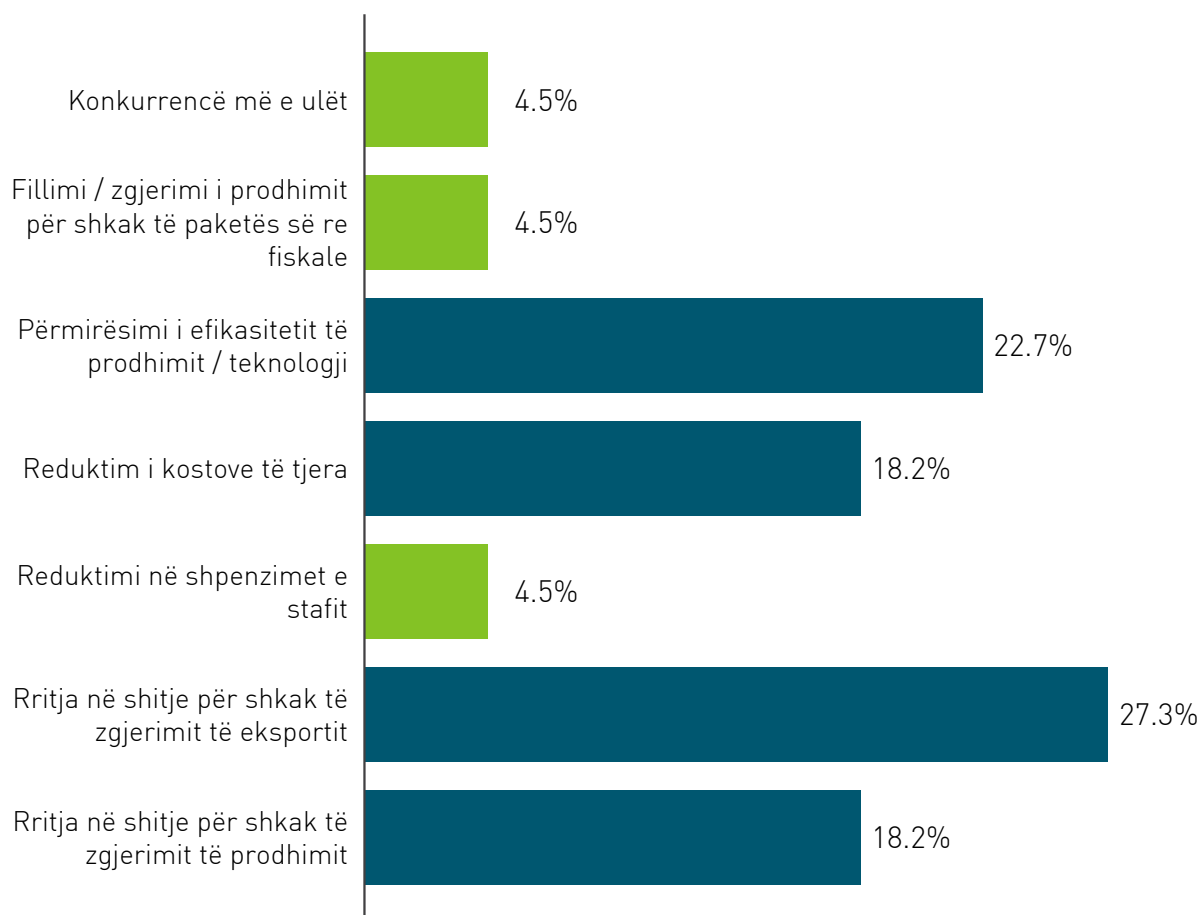


Figure 4: Mundësitë e parashikuara të rritjes

Në diagramin rrethor më poshtë janë paraqitur zonat e TIK-ut ku kompanitë parashikojnë rritjen e ardhshme dhe mundësitë e biznesit për rritjen e ardhshme. Fushat kryesore të parashikuara për rritjen e biznesit nga kompanitë janë “Zhvillimi i produkteve softuerike/aplikacioneve softuerike” (31.3%) dhe “Integrimi i sistemeve /zgjidhjet e gatshme” (28.1%). Këto ndiqen nga “Zhvillimi i komponenteve harduerike” (9.4%) dhe “Sigurimi i shërbimeve/zgjidhja e problemeve në qendrat e thirrjeve telefonike (call center)” (9.4%). Ka edhe fusha më pak të rëndësishme ku bizneset e TIK-ut janë duke parashikuar rritje, siç mund të shihet në fig 5 më poshtë. Zhvillimi softuerik dhe i aplikacioneve është një tregues i fortë i pikëpamjes vizionare për mundësitë në biznes, pasi që kjo tashmë është model i parë dhe i testuar i një malli të eksportit prodhuar nga sektori i TIK-ut në Kosovë. Gati një e treta e kompanive e shohin të ardhmen e tyre në zhvillimin e aplikacioneve softuerike.

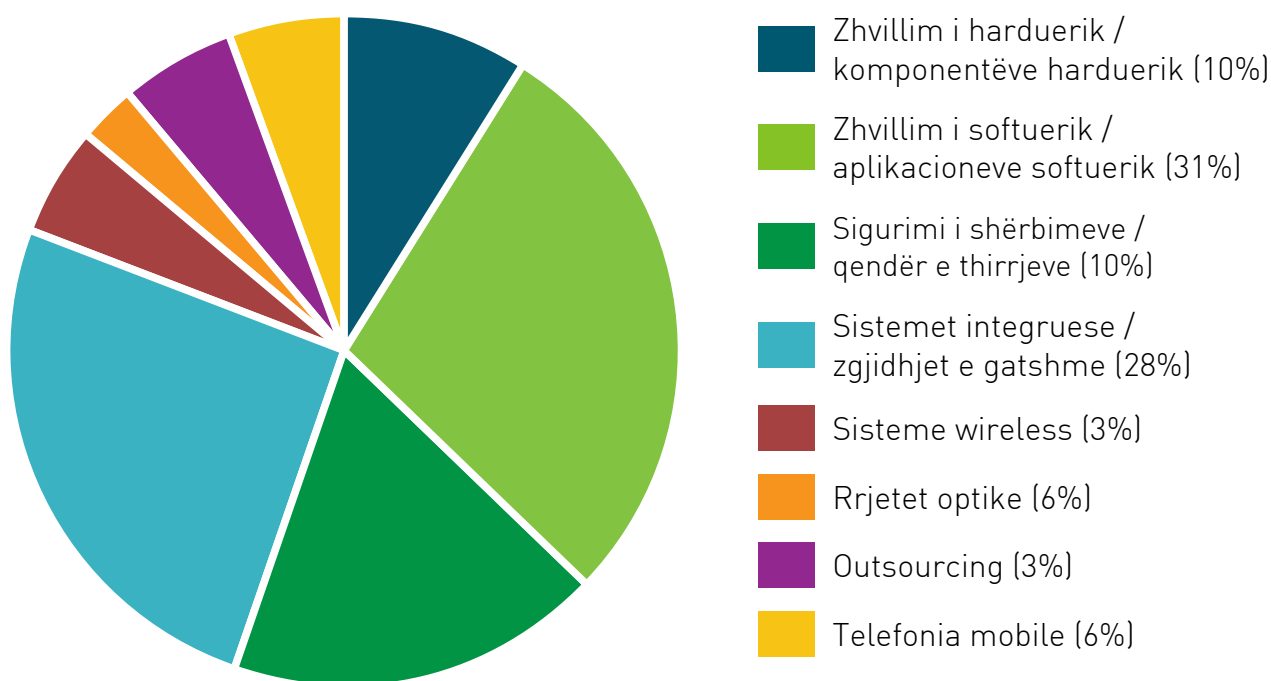


Figure 5: Rritja e parashikuar në të ardhmen në fushat e TIK-ut

## 3.2. SHKATHTËSITË E KËRKUARA PËR PUNË

Kur u pyetën në lidhje me fushat ku aktualisht ka mangësi në furnizimin e fuqis puntore, bizneset kryesisht përmendën kategorinë e punonjësve me përvojë në fusha specifike të TIK-ut, të tilla si zhvillimi i rrjeteve/programeve/ose profesionist tjerë i shkathët për TIK (36%). Ky numër nenkupton se një e treta e kompanive nuk kanë të punësuar të tillë, dhe se ka një mundësi kostoje të lidhur me mungesën e kategorisë së tillë të fuqisë punëtore. Mungesa e punonjësve me përvojë dhe shkathtësi të përgjithshme në sektorin e TIK-ut, përbën kategorinë e dytë më të madhe të fuqisë punëtore në mungesë. Nga mostra e përgjithshme e kompanive, 20% prej tyre kanë deklaruar se ata po përballen me mungesë të tillë. Punonjës të shkathët me kompetenca specifike në krijimin e rrjeteve, zhvillimin e programeve, apo gjëra tjera të lidhura me TIK-un, që nuk kanë përvojë pune përbëjnë grupin e tretë më të madh të mungesës së fuqisë punëtore, me 16% të bizneseve që thonë se ata përballen me mungesë të një profili të tillë. Pothuajse një e pesta e kompanive të anketuara (12%) në të vërtetë nuk e dinë se çfarë lloj profili i punëtorëve u mungon. Vetëm 4% e kompanive të anketuara thanë se ata aktualisht nuk kanë mungesë të punonjësve të shkathët, duke nënkuptuar mundësi potencialisht të konsiderueshme punësimi për një fuqi punëtore që kualifikohet sipas kriterëve të punëdhënësve! Analiza e STIKK-ut për Mangësitë e Shkathtësive e vitit 2013 është jehonë në përgjigjjet e dhëna nga bizneset në këtë anketë, ku kërkesa për profesionistë të TIK-ut është ende më e madhe se vete furnizimi i profesionistve të TIK.

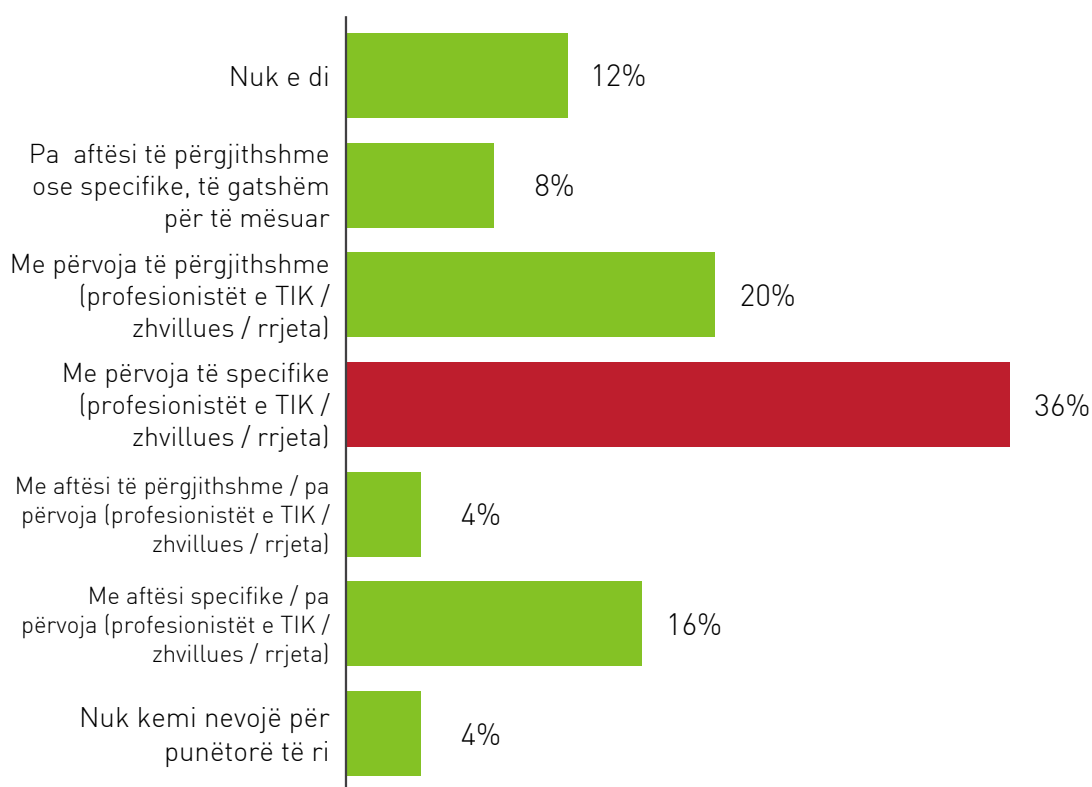


Figure 6: Fushat me mungesë të ofertës së punës

Bizneset që kanë thënë se aktualisht po përballen me një mungesë të punonjësve të shkathët, u pyetën në lidhje me shkathtësitë e veçanta që një punonjës direkt duhet t'i ketë, si: lloji i specializimit, përvoja dhe vitet e përvojës, arsimi universitar dhe për certifikimin profesional (në fusha specifike të IT). Rezultatet janë paraqitur më poshtë në figurën 7, në diagramin me kolona për secilën fushë të specializimit. Gjysma e bizneseve të anketuara, ose 50% e tyre kanë deklaruar se ata kanë nevojë për programuesit e bazës së të dhënave dhe të gjithë ose 100% e tyre duhet të kenë përvojë pune në këtë fushë të veçantë. Ndërsa vetëm 60% të programuesve të bazës së të dhënave kërkohet të kenë arsimim universitar ose një certifikim profesional. Tridhjetë e tetë 38% biznese thanë se ata kanë mungesë të punonjësve të specializuar për shitje dhe shkathtësi të menaxhimit të biznesit, të gjithë ata pritet të kenë 3 deri në 5 vjet përvojë pune dhe të kenë diplomë universitare. Ata pritet gjithashtu të kenë certifikatën profesionale në ndonjërin nga fushat e IT. Gati një e treta e bizneseve të anketuara u ballafaquan me një mungesë të punonjësve të kualifikuar me shkathtësi të lidhura me Windows, 80% prej tyre me përvojë, 40% prej tyre me diplomë universitare dhe 60% me një certifikim profesional. Një e katërta ose 25% e bizneseve të anketuara përballen me një mungesë të punonjësve me shkathtësi të MS-SQL, tre e katërta e tyre me një mesatare prej 3 vjet përvojë dhe vetëm një e katërta e tyre me arsimim universitar ose certifikatë trajnimi profesional. Personat me shkathtësi më të specializuara në TIK si gjuhë e veçantë programimi ose mjete të zhvillimit janë raportuar me mungesë prej 6% në pothuajse 20% të kompanive të anketuara. Pothuajse të gjithëve do t'u kërkohet të kenë përvojë 2 deri në 5 vjeçare, ku shumicës prej tyre nuk u kërkohet të kenë ndonjë diplomë universitare ose certifikatë trajnimi të specializuar. Shkathtësi të veçanta të TIK-ut që kërkohen janë: NET, PHP, instalim harduerik/setup, C ++, HTML/XML, mSQL/MySQL, ODBC, Programim/Zhvillim i Aplikacioneve, Delphi, Ite/400, Java/JavaScript, Objektivi C, PL /SQL, Python, Shell - C-Shell / K-Shell / Bourne-Shell, SQL, ISO 27001, ISO 20000, CMM/ CMMI. Nga ky grup i shkathtësive .NET dhe PHP janë përzgjedhur nga 19% e bizneseve. Përvoja mesatare e nevojshme për të gjitha llojet e shkathtësive është 2 deri në 5 vjet, me një mesatare prej 3.7 vitesh. Analiza e mësipërme tregon se kërkesat në biznese janë më shumë të orientuara drejt shkathtësive të punës me përvojë profesionale.

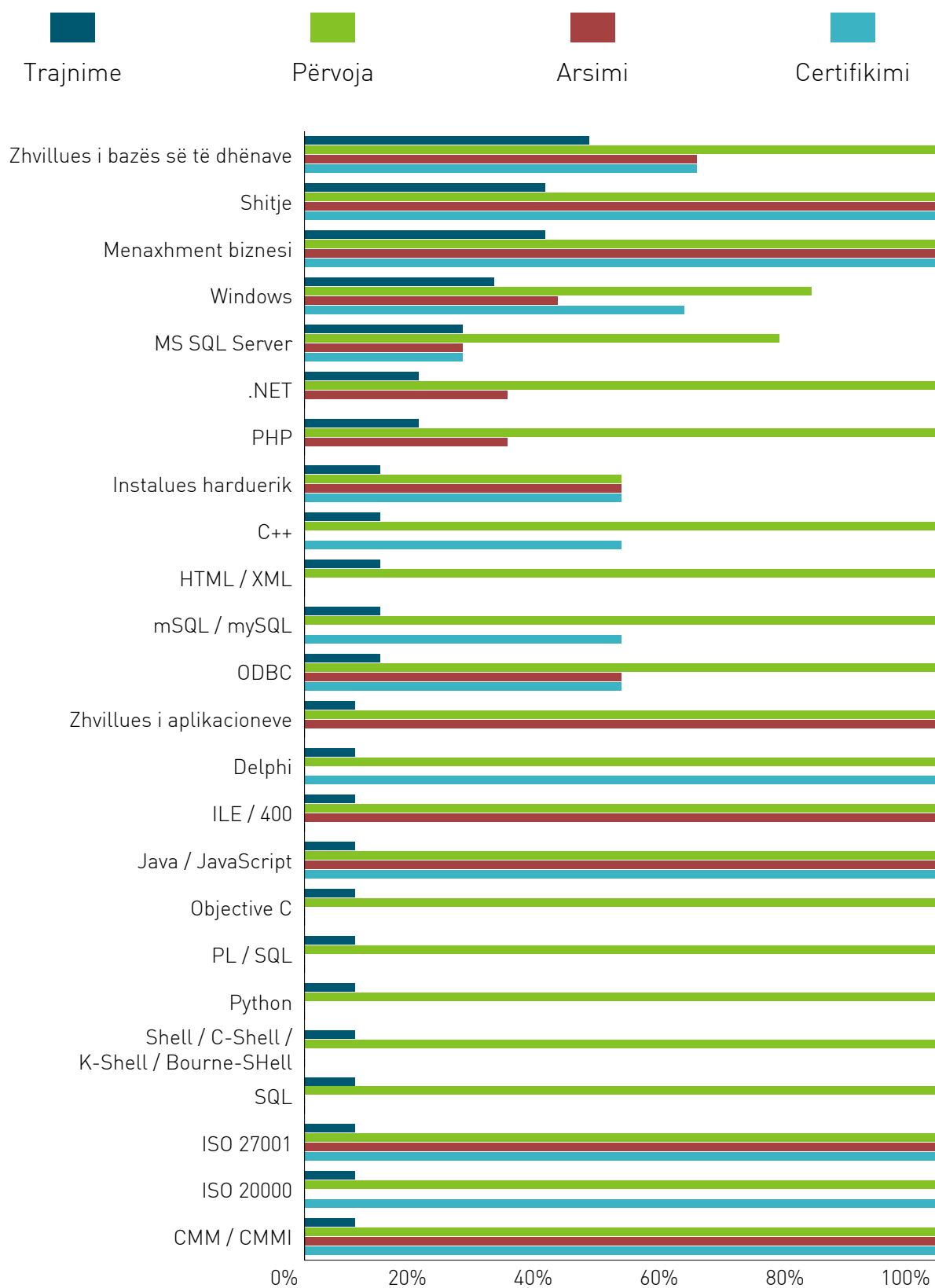


Figure 7: Çfarë lloj shkathtësish kërkohen?

Bizneseve iu kërkua që të ndajnë 100 pikë sipas prioritetit të tyre në katër kategori të ndryshme ose zona ku do të mbështeten nga fuqia punëtore shtesë. Sipas ndarjes së pikëve, 40% e bizneseve, thanë se pjesa më e madhe do të përdoren për të mbështetur klientët ekzistues vendas ose fushat aktuale të biznesit. Një e katërta ose rreth 24% e bizneseve kanë deklaruar se ata kanë nevojë për fuqi punëtore shtesë për të mbështetur aktivitetet e reja ndërkombëtare të biznesit apo tregjet ndërkombëtare. Gati një e pesta ose 22% e bizneseve deklaruan se fuqia punëtore shtesë do të jetë e nevojshme për të mbështetur aktivitetet e biznesit që lidhen me fusha të reja të biznesit vendas. Ndërsa 14% e bizneseve pohuan se bizneset aktuale ndërkombëtare apo tregjet e eksportit të biznesit do të mbështeten nga fuqi punëtore shtesë. Figura 8 më poshtë, tregon ndarjen e detajuar të aktiviteteve të biznesit që do të mbështeten nga fuqi punëtore shtesë.

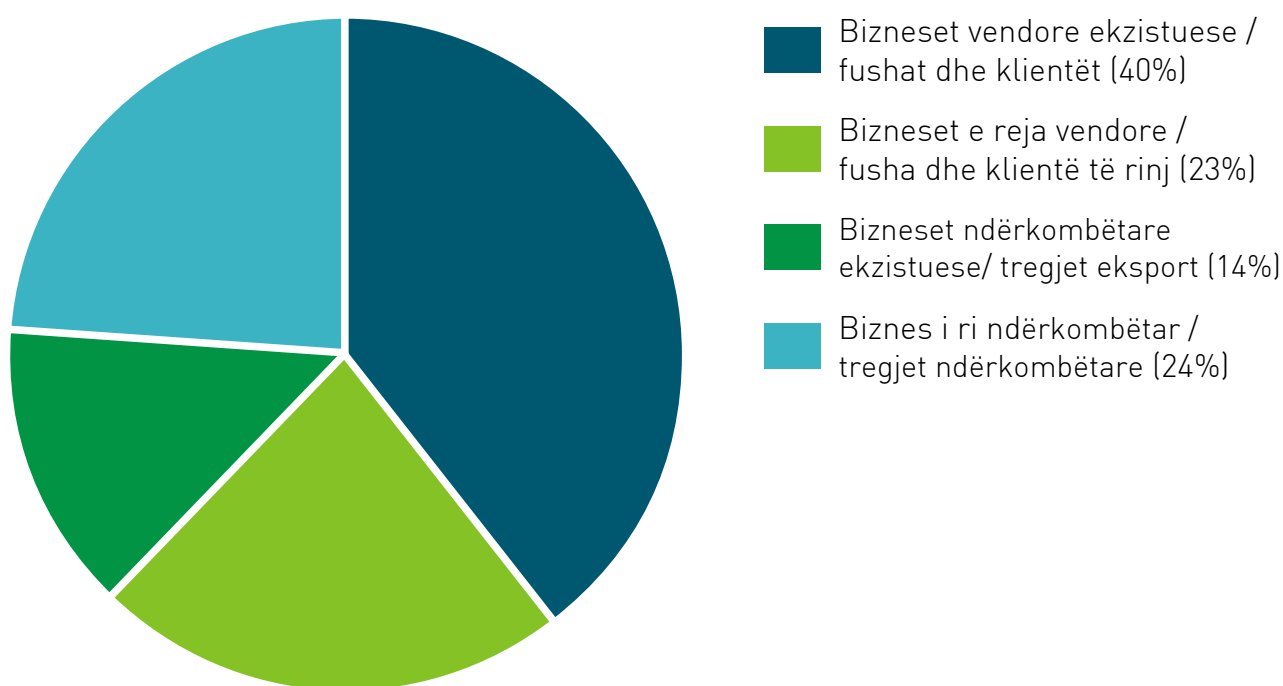


Figure 8: Cilat pjesë të aktiviteteve tuaja biznesore do të mbështeten nga fuqia punëtore shtesë?



Analiza e rezultateve të paraqitura më lart nënkupton dy gjëra. E para është se tregu i brendshëm ende konsiderohet të ketë potencial më të madh për rritje dhe kjo potencialisht do të përfaqësojë 62% të biznesit të përgjithshëm. Ndërsa, e dyta është se rreth 14% e bizneseve që operojnë në tregjet ndërkombëtare apo tregjet e eksportit kanë potencial të rriten pothuajse në 38% të tregjeve totale për kompanitë e TIK-ut në Kosovë.

Bizneseve iu kërkua të vlerësojnë se cilat janë hapsirat kritike dhe ato hapsira për shkathtësitë specifike që mungojnë e që janë të rëndësishme për linjën e tyre të biznesit, duke iu referuar punonjësve të tyre aktual dhe të ardhshëm. Diagrami me renditjen në një shkallë nga 1 deri në 5 është paraqitur më poshtë në Figurën 9. “Java script” është parë si shkathtësia e vetme më kritike e fuqisë punëtore, aktuale dhe të ardhshme, në lidhje me nevojat e kompanive të tyre. “Njohja e integritit të sistemeve” është parë gjithashtu si një shkathtësi vendimtare, duke u renditur e dyta pas njohurisë së programimit Java. Njohuritë e SQL dhe Real-time systems (Sistemet në kohë reale) janë renditur në vend të tretë dhe të katërt si shkathtësitë më të rëndësishme të punonjësve. Njohja e programimit .NET është gjithashtu një shkathtësi e vlerësuar në aspektin e rëndësisë për kompaninë, duke u renditur e pesta në listën e 103 grupeve të shkathtësive të ndryshme. Në këtë pikë, përputhja me trendet dhe pikëpamjet në tregjet globale është e dukshme, pasi që në të ardhmen pritet të ketë kërkesë të madhe për ekspertë me njohuri të shkrimit Java dhe derivateve Java. Po ashtu me .NET dhe rrjete tjera të internetit, si dhe platforma të ndërthurura në informatikë, së bashku me shkathtësi të programimit të bazës së të dhënave, e ardhmja pritet të gjenerojë kërkesën gjithnjë e më të madhe për produkte dhe shërbime nga personat me shkathtësi të tilla. Shumëllojshmëria e madhe e shkathtësive që janë vlerësuar si vendimtare nga bizneset tregon se bizneset operojnë nëpër një gamë të gjerë të segmenteve të biznesit, ku grupe të ndryshme shkathtësish janë shumë të nevojshme dhe deficitare, kështu duke u bërë vendimtare për kompaninë. Lista më e gjatë e shkathtësive më vendimtare është dhënë në figurën më poshtë.

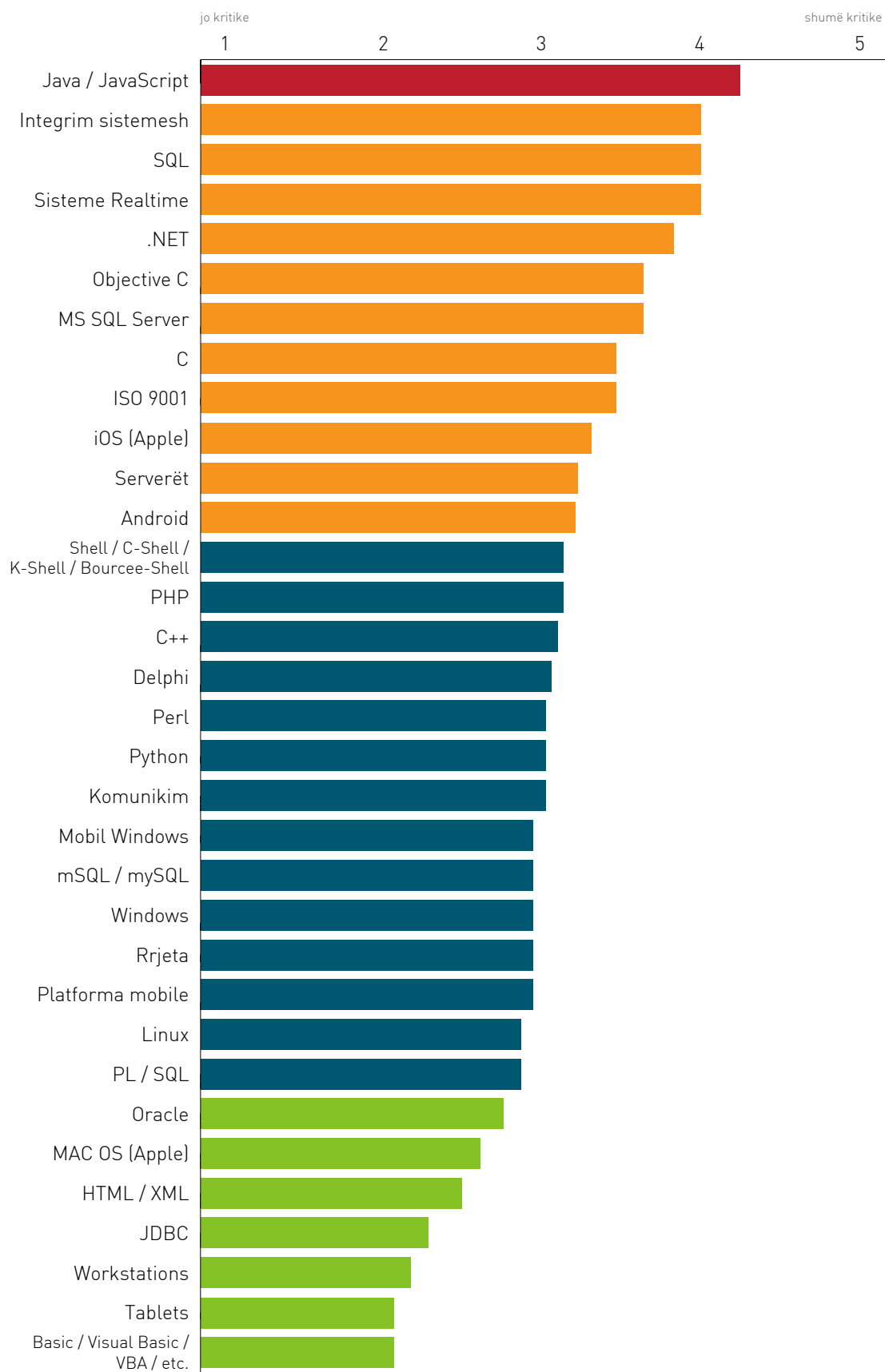


Figure 9: Mungesa e shkathtësive më kritike dhe deficitare të punonjësëve aktual dhe të ardhshëm

Përveç njohurive dhe shkathtësive të veçanta që lidhen me softuerin dhe harduerin, bizneset gjithashtu janë pyetur se cilat janë shkathtësitë më të rëndësishme ose vendimtare lidhur me kompetencat e përgjithshme të një punëtori lidhur me njohjen e softuerit dhe aplikacioneve. Çështja e rëndësisë ka të bëjë me nevojat e vet bizneseve të tyre. Pyetja i referohet punonjësve aktual dhe atyre në mungesë që mund të punësohen gjatë tri viteve të ardhshme. Kategoritë e shkathtësive janë vlerësuar në një shkallë me 5 pikë, ku 1 është më pak i rëndësishëm dhe 5 është shumë i rëndësishëm. Analiza e përgjigjeve tregon se në kontekstin e shkathtësive të përgjithshme, zgjidhja e problemeve është vlerësuar si shkathtësia më e vlefshme e pasuar nga programimi konceptual apo OOP. Zhvillimi i aplikacioneve është vlerësuar i treti, megjithatë të tri shkathtësitë e para janë vlerësuar me 4 ose më lart në krahasim me shkathtësitë tjera.

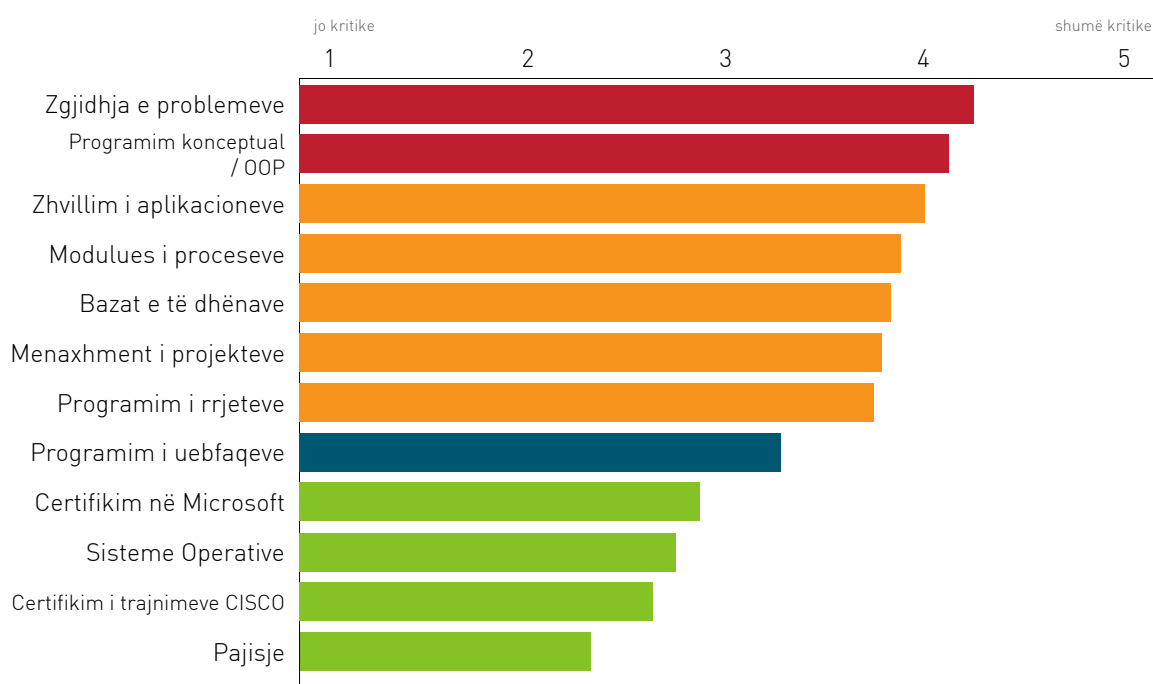


Figure 10: Shkathtësitë e përgjithshme softuerike dhe harduerike më të rëndësishme dhe ato që më së shumti mungojnë

## 3.3 FURNIZIMI I TREGUT TË PUNËS

Në një mjedis të industrisë së zhvilluar së fundmi me një rritje të shpejtë, një mekanizëm të mirë-strukturuar dhe funksional që ofron talente të vlefshme është një faktor i rëndësishëm dhe vendimtar për drejtimin e një biznesi të suksesshëm. Bizneseve i'u kërkua të japin informacion se ku e marrin ata fuqinë e tyre punëtore, duke iu referuar kanaleve që ofrojnë punonjës të shkathët çfarë metoda përdorin ata. Konkursët publike, praktika, dhe rrjetet profesionale janë metodat më të shpeshta që përdoren për punësimin e fuqisë punëtore të shkathët, me rreth 27% të kompanive që e deklarojnë këtë. Kjo pasohet nga rrjetet personale, që është rasti me rreth 15% të kompanive, dhe burimet më pak të përdorura janë gjetur në mesin e universiteteve dhe shkollave, si dhe në agjencitë e rekrutimit me 3%. Modelet korrespondojnë deri në një shkallë të caktuar me rezultatet e dhëna në Analizën e Mangësive të Shkathtësive të vitit 2013 nga STIKK, në lidhje me çkyçjen e Universiteteve me bizneset e TIK-ut. Raporti thekson pakënaqësinë e kompanive të TIK-ut me shkathtësitë e punonjësve (mangësitë e shkathtësive) që vijnë nga universitetet e ndryshme vendore.

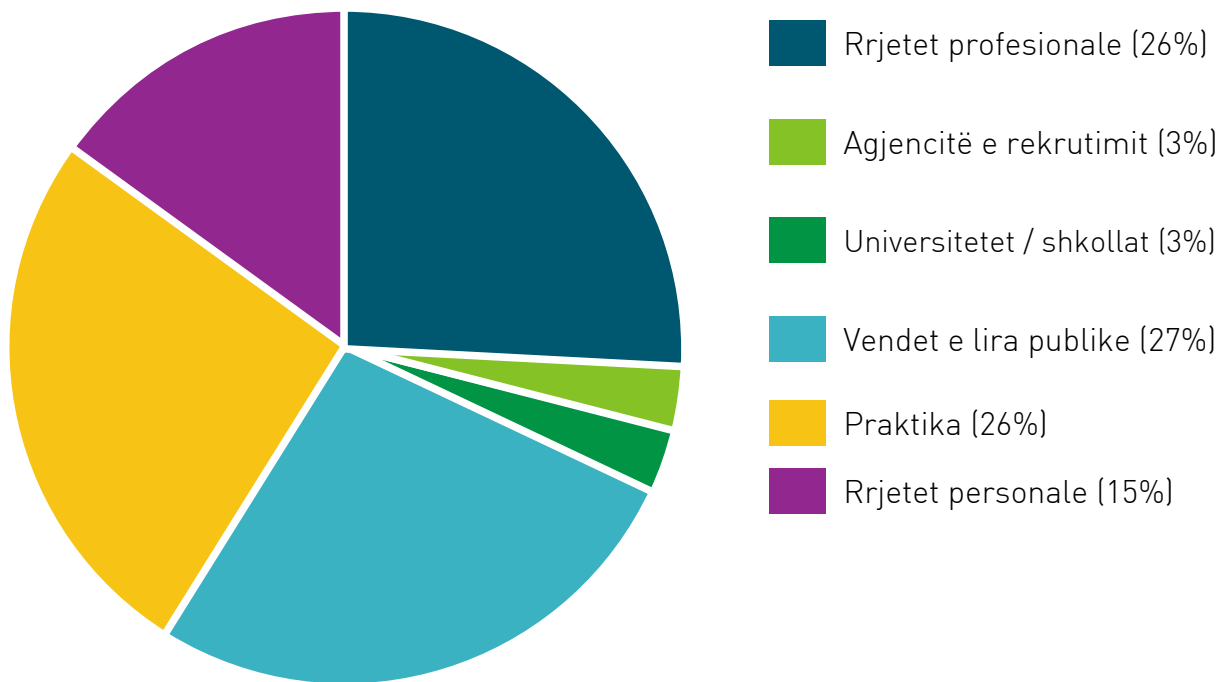


Figure 11: Format më të shpeshta të rekrutimit të firmës

Bizneset u pyetën në lidhje me strukturën e shpërblimit (kompensimit) për punonjës të shkathët, që në një ekonomi tregu vepron si sinjal për orientimin e fuqisë punëtore. Format dhe nivelet mbizotëruese të kompensimit që përdoren për të përcaktuar koston e përfitimit, duke kërkuar për investime në arsim dhe trajnim kundrejt kompensimit dhe mundësive të punësimit. Metoda mbizotëruese e bizneseve për strukturimin e pagave për punonjës të shkathët është përmes marrëveshjes, ku 38% e bizneseve të anketuara përdorin këtë formë. Forma të ndryshme dhe të ndryshueshme në strukturën e pagave midis punonjësve brenda të njëjtës kompani janë përdorur nga 25% e bizneseve. Ndërsa çmimet e tregut dhe fleksibile (pagë fikse+ përqindje mbi shitjet/projektet) janë përdorur nga 19% e bizneseve. Informacioni i dhënë për nivelin e pagave mujore për punonjës të shkathët, tregojnë se pagat shkojnë në një shumë prej 400 deri 1050 euro, me një mesatare prej 627 euro.

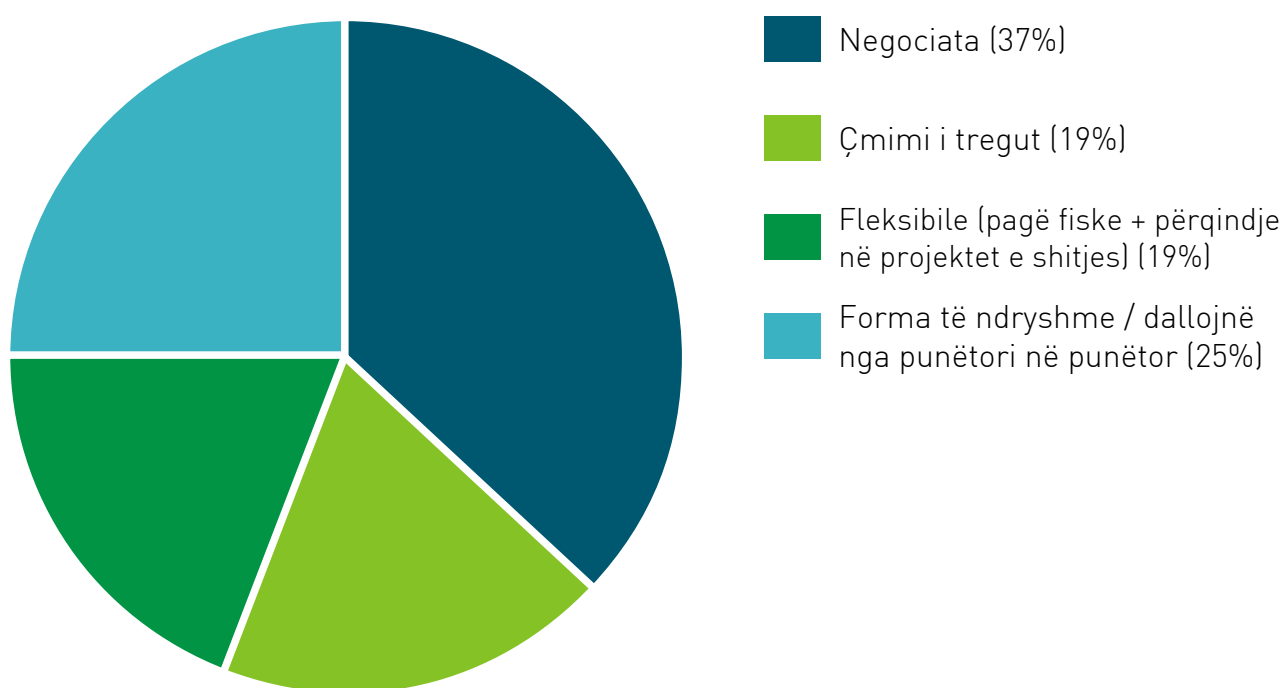


Figure 12: Mënyrat e strukturimit të pagave

Shtegu i zhvillimit të karrierës është një tjetër aspekt që punonjësit e marrin parasysh kur vendosin për punësim, përveç shpërblimit financiar, kjo për shkak se shumica absolute e fuqisë të shkathët punëtore janë të rinj dhe e marrin parasysh vlerën e një shtegu të zhvillimit profesional. Bizneset janë pyetur nëse në të kaluarën ose tani janë duke ofruar mundësi të zhvillimit profesional, të tilla si trajnime të çertifikuara, bursa, ose trajnime të punës. Shumica absolute e bizneseve, 94% thanë se ata i japin punëtorëve mundësi të zhvillimit të karrierës për punonjësit.

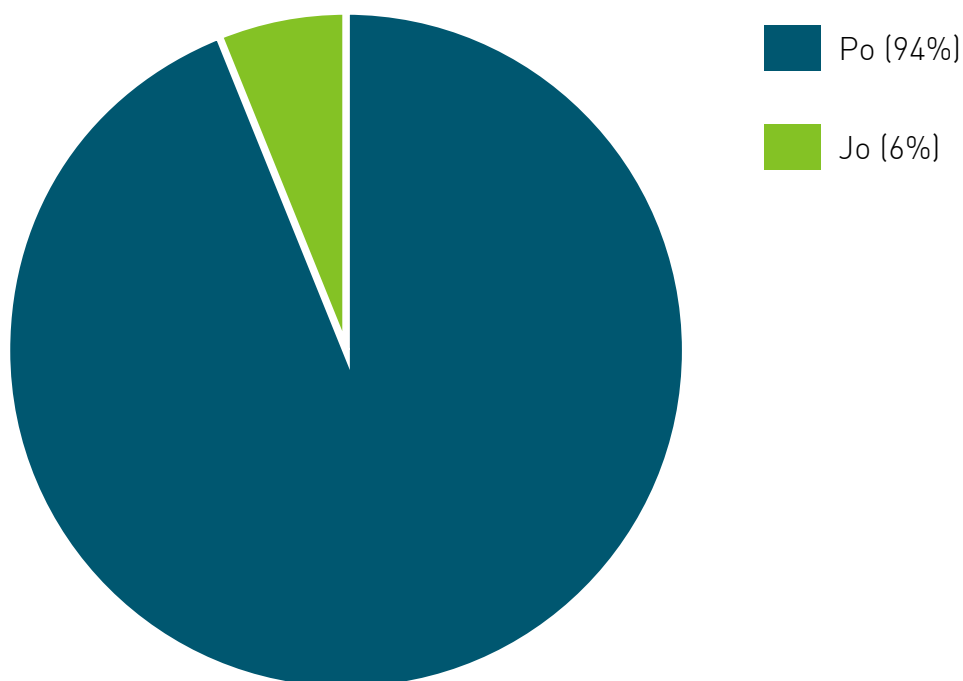


Figure 13: A u ofrohet punonjësve mundësi për zhvillimin e karrierës?

Që kur kapitali njerëzor është bërë një nga faktorët më të rëndësishëm në industrinë e TIK-ut, pritet që bizneset me një objektiv të qartë dhe një plan biznesi të kenë një vlerësim të stafit ose një plan të paktën të një niveli themelor. Bizneset janë pyetur nëse kanë bërë ndonjë hulumtim zyrtar apo rishikim jozyrtar të fuqisë punëtore për të cilën kompania e tyre ka nevojë. Më shumë se gjysma e bizneseve, ose 56% thanë se ata nuk kanë bërë ndonjë vlerësim zyrtar apo jozyrtar për nevojat e fuqisë punëtore në kompanitë e tyre. Ky është një tipar i ndërmarrjeve të vogla dhe me rritje të shpejtë me fokus në mbijetesë dhe teknologji dhe më pak në aspektin organizativ dhe rritjen e strategjisë së biznesit. Përveç kësaj, mungesa e një plani të qartë të personelit është një sfidë për realizimin e objektivave të biznesit. Siç është vërejtur në kontekstin e praktikave të çrregullta të rekrutimit, nevojat e ardhshme të stafit do të adresohen përmes praktikave reaguese të menaxhimit që më shpesh janë rastësore sesa merren parasysh apo analizohen në ndonjë kompleksitet më të madh. Nga ana tjetër, 44% e bizneseve kanë thënë se kanë kryer një vlerësim të fuqisë punëtore ose kanë marrë parasysh këtë aspekt në mënyrë zyrtare apo jozyrtare. Kjo shifër nga ana tjetër tregon se bizneset në industrinë e TIK-ut kanë parasysh aspektet organizative në nivel strategjik dhe taktik, si kapitalin njerëzor që është një nga faktorët kritik dominant për rritjen dhe zhvillimin e suksesshëm.

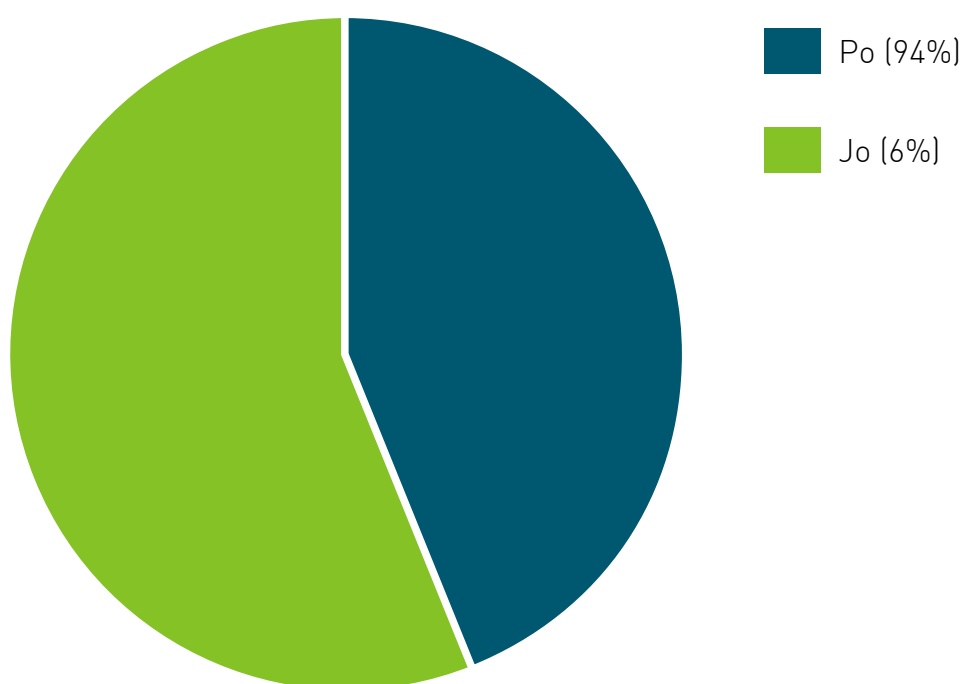


Figure 14: A keni bërë ndonjë hulumtim apo rishikim të fuqisë punëtore për nevojat e kompanisë suaj?

Bizneset më pas u pyetën nëse ato janë të vetëdijshme për kërkesat e tyre për fuqi punëtore dhe shumica 94% kanë thënë se po. Një numër shumë i vogël i bizneseve, vetëm 6% kanë thënë se ato nuk janë të vetëdijshme në lidhje me kërkesat e kompanisë së tyre për fuqi punëtore. Duke pasur parasysh se 56% e kompanive nuk kanë bërë ndonjë vlerësim apo rishikim të nevojave të kompanisë për fuqi punëtore, del se kompanitë i përcaktojnë nevojat e tyre për fuqi punëtore në forma të tjera përveç atyre të bazuara në marrëdhëniet në mes të objektivave të biznesit, organizimit, dhe burimeve të saj njerëzore.

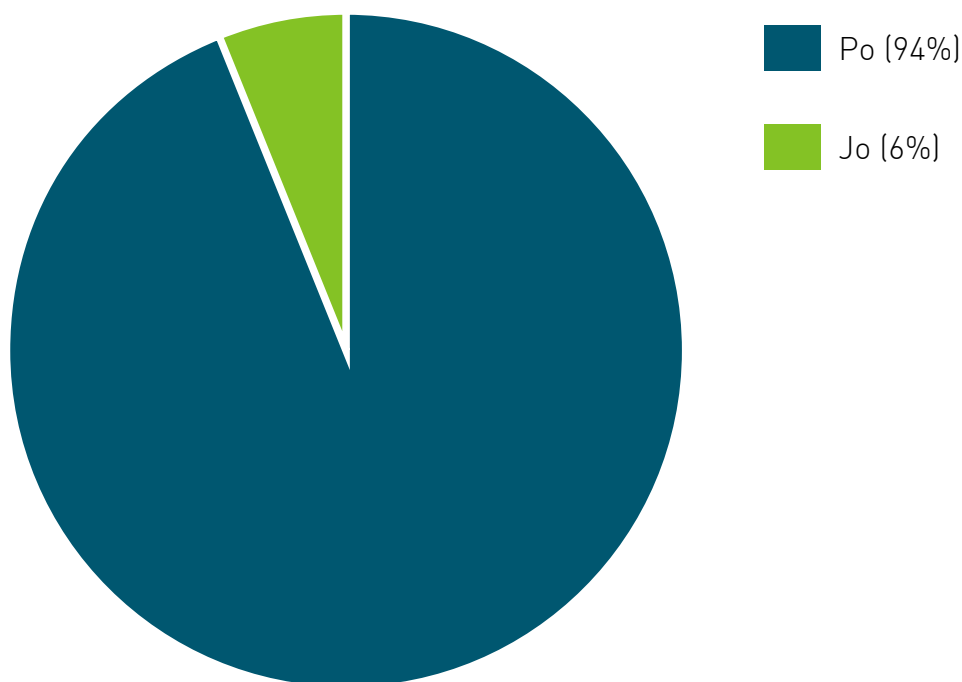


Figure 15: A është komania juaj e vetëdijshme për kërkesat e saj për fuqi punëtore?



Në një format të përgjigjeve të hapura, nga bizneset është kërkuar që ta shtjellojnë perspektivën e tyre në formë të një propozimi për programin e Programit të Arsimit STIKK. Në mënyrë të veçantë, bizneseve i'u kërkuar që t'i japin rekomandimet e tyre në lidhje me drejtimit dhe temat që akademia mund të ofrojë me qëllim të ofrimit të një fuqie punëtore të pajisur më mirë dhe të gatshme për industrinë e TIK-ut në Kosovë. Përveç kurseve specifike të trajnimit për zhvillimin e aplikacioneve të tilla si Java, .NET, SQL, dhe mjete të tjera për zhvillimin e aplikacioneve; rekomandimet mbizotëruese që kanë të bëjnë me ofrimin e kurseve të trajnimit për zhvillimin e biznesit IT, menaxhimit të projekteve IT, dhe shkathtësive në tregun harduerik dhe softuerik. Vetëm një prej të anketuarve tha se përmbajtja e kursit të trajnimit duhet të jetë e lidhur ngushtë me kërkesat e tregut, si një format i caktuar që pasqyron ndryshimet kohore të kërkesës së tregut. Kjo përgjigje e veçantë nënkupton se situata në lidhje me ofertën e akademisë STIKK duhet të shikohet në një kontekst të rrjedhshëm dhe evolues, e jo me një qëndrim të ngurtë dhe përshtatje të ngadaltë që tashmë është një tipar i arsimit dhe ofruesve tjerë të shërbimeve të trajnimit.

Përveç shkathtësive teknike dhe aftësisë për të qenë në hap me risitë, shkathtësitë delikate në lidhje me personalitetin dhe motivimin janë faktorë të rëndësishëm që parashikojnë integrimin dhe performancën e suksesshme të një punonjësi. Shkathtësitë delikate në këtë pjesë lidhen me zotësinë si një dimension relevant për punonjësit në lidhje me organizatën apo biznesin. Bizneset u pyetën, në fushën e zotësisë dhe motivimit ku janë boshllëqet kryesore dhe mangësitë e shkathtësive që janë të rëndësishme për bizneset e tyre, kur merren parasysh punonjësit e tanishëm apo të ardhshëm. Analiza e të dhënave tregon se, joçuditërisht, bizneset e duan një person të aftë në organizim, shumë-dimensional (multi-tasking) dhe me prioritizime. Së dyti vjen angazhimi, që është sigurisht tipar i vlefshëm i lidhur me performancën dhe përkushtimin. I treti, i katërti, dhe i pesti janë renditur pothuajse në mënyrë të barabartë në lidhje me rëndësinë, dhe janë inovacioni, vetë-iniciativa, dhe këmbëngulja. Edhe aspekte të tjera janë renditur mbi mesataren, siç mund të vërehet më poshtë në Figurën 16.

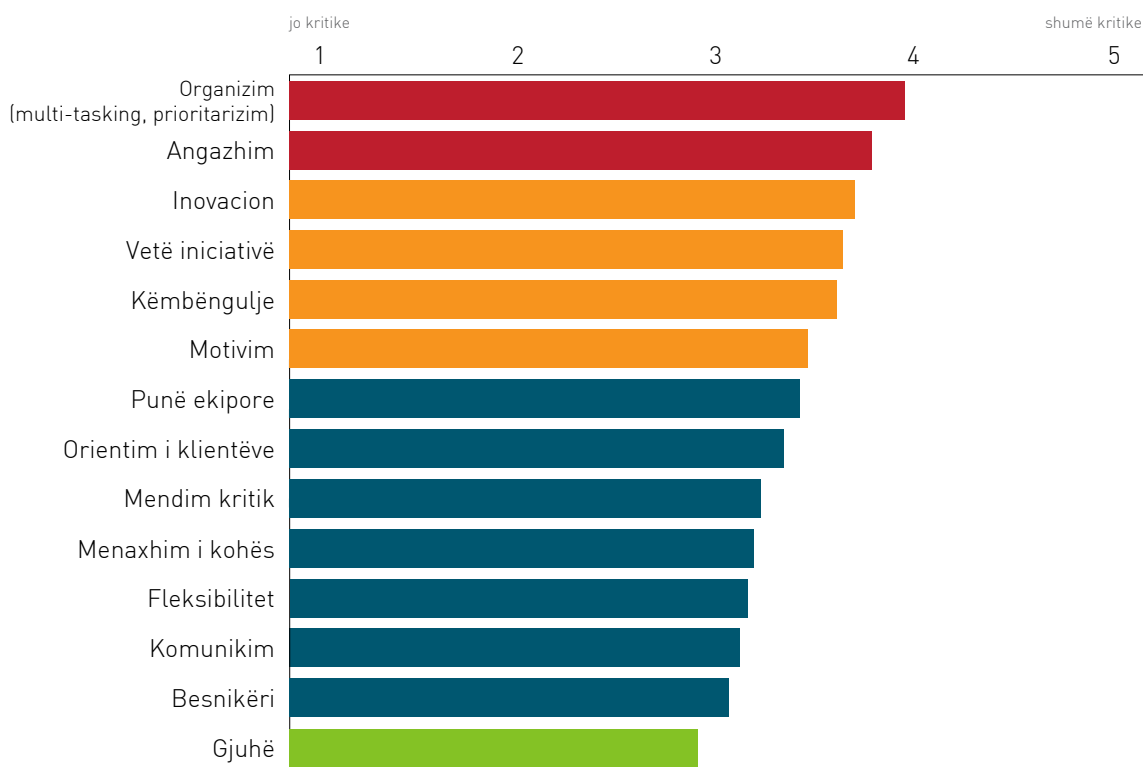


Figure 16: Fushat e zotësive vendimtare dhe shkathtësive që mungojnë

Shpërblimi (kompensimi) i punonjësve është një tërheqës i fortë i cili tërheq talentet vite me radhë në shtegun e zhvillimit. Për të parë se si oferta e punës është stimuluar nga ana e kërkesës, bizneset u pyetën se si është përdorur shpërblimi (kompensimi) si mjet për të tërhequr punonjës të shkathët. Në mënyrë të veçantë, bizneset u pyetën se si aktualisht strukturohet kompensimi me qëllim të tërheqjes së punonjësve me shkathtësi të veçanta që i plotësojnë kriteret sipas nevojave dhe kërkesave të bizneseve të tyre. Bizneseve iu kërkua që të ndajnë 100 pikë për të pesë kategoritë e mëposhtme të kompensimit si: pagesa, kompensimi jashtë orarit/ me orë pune, Bonusi/lidhur me performancën, përfitimet (telefon, makinë, orar fleksibil), mundësia e zhvillimit të karrierës/zhvillimit profesional. Struktura e mëposhtme e kompensimit është marrë në analizën ex-post.

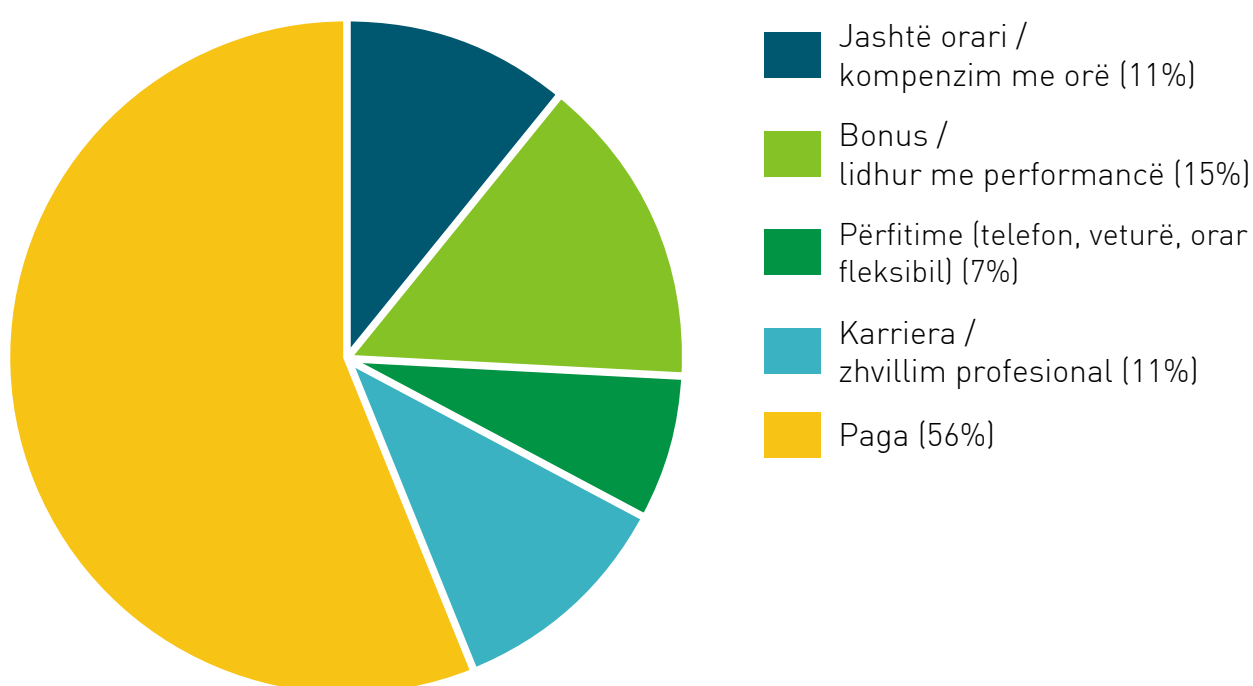


Figure 17: Struktura e kompensimit për të tërhequr punonjës të shkathët

Nga diagrami i mësipërm në fig. 17, mund të shihet se kompensimi në formën e pagës është përdorur më së shumti 56% nga bizneset për të tërhequr punonjës të kualifikuar. Ndërsa 15% janë ndarë në performancën lidhur me sistemin bonus të strukturës së kompensimit, duke treguar kështu se rreziku mbetet me bizneset në përgjithësi, kur synohen punonjës të shkathët si dhe kufizohen mundësitë për kompensim në bazë të performancës për punonjës të shkathët. Kompensimi jashtë orarit dhe ofrimi i mundësisë së zhvillimit të karrierës apo zhvillimit profesional u është dhënë vlerë prej 1/10 ose 11% e pikave të ndara në kuptim të strukturimit të pakos së shpërblimit nga bizneset për të tërhequr punonjës të shkathët. Përfitimet janë segmenti më pak i shfrytëzuar për kompensim me qëllim të tërheqjes së fuqisë punëtore të shkathët në vetëm 7% të bizneseve.

Në lidhje me përshkruesit demografik të fuqisë punëtore të shkathët, gjinia ishte absolutisht e parëndësishme në 100% të bizneseve të anketuara. Kur u pyetën për grupmoshën e preferuar, 44% e bizneseve thanë se mosha nuk ka rëndësi. Një grup më i ri (20-25 vjeçar) preferohet nga 25 biznese, dhe 31% e bizneseve preferojnë një grup me 36 -45 vjeçarë. Nga kjo mund të nënkuptohet se disa më shumë se gjysma, 56% e bizneseve kanë një preferencë në lidhje me moshën e fuqisë punëtore të shkathët për nevojat e biznesit të tyre. Kur e kemi parasysh ciklin e shpejtë të zhvillimit të produkteve dhe shërbimeve të TIK-ut, është i shpjegueshëm fakti se grupmoshat më të reja e kanë më të lehtë t'i ndjekin, kuptojnë dhe përvetësojnë trendet e reja në lidhje me produktet dhe shërbimet. Megjithatë, disa aspekte të TIK-ut, veçanërisht shkathtësitë më specifike që kërkohen në sistemet back-office (në prapaskenë), të tilla si programimi i bazës së të dhënave, arkitektura e harduerit dhe sistemeve periferike, kërkon ekspertë të kualifikuar me përvojë dhe qëndrim, duke sfiduar kështu faktorin e moshës në një aspekt të dëmshëm për grupmoshat e reja. Përfundimi në kontekstin e grupmoshave është se kjo varet nga lloji i shkathtësive të kërkuara dhe pozita e punësimit.

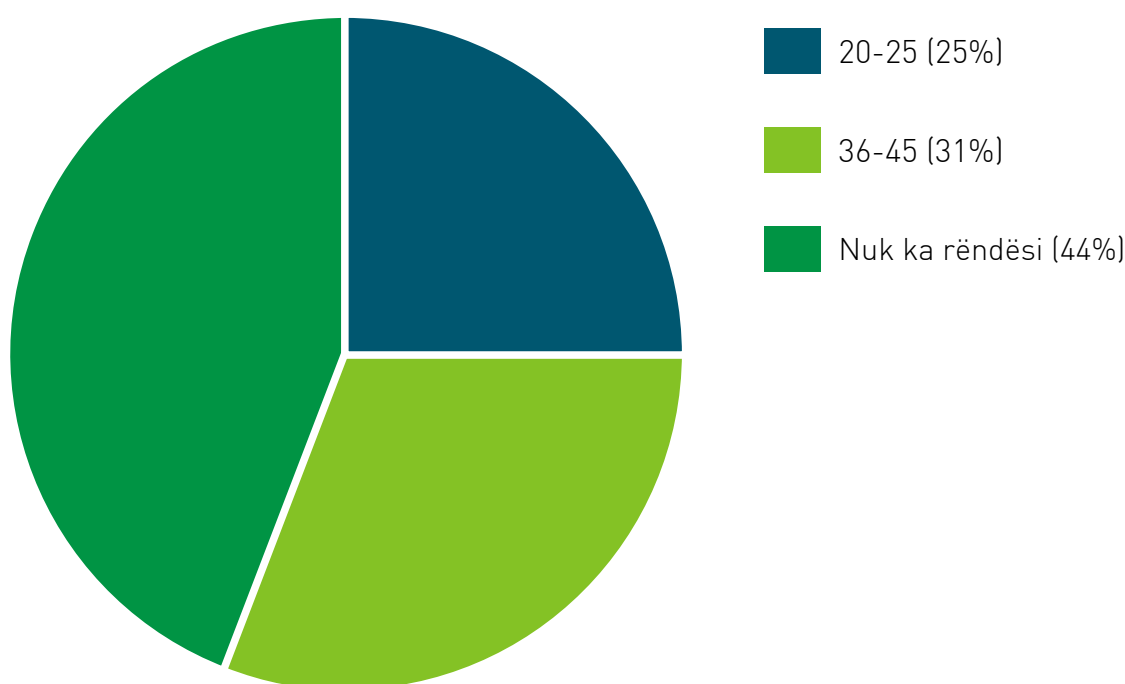


Figure 18: Grupmosha e preferuar për punonjës të shkathët

Bizneset u pyetën në lidhje me preferencën e tyre në aspektin e bagazhit arsimor për punonjës të shkathët, ku 50% e tyre preferuan të kenë punonjës të shkathët me arsimim universitar. Përveç kësaj, 12.5% e bizneseve kanë një preferencë për punonjës të shkathët me diploma të avancuara universitare. Nga ana tjetër 37.5% e bizneseve thanë se ata nuk kanë ndonjë preferencë, që do të thotë se bagazhi arsimor nuk ka rëndësi. Preferencë për arsim të lartë, në aspektin kumulativ, 62.5% vlerësojnë shkathtësitë e përgjithshme që janë parë si vendimtare të tilla si organizimi dhe prioritizimi, përkushtimi dhe inovacioni; përveç shkathtësive të veçanta të cilat janë të lidhura me programin e caktuar universitar në një masë të madhe e edhe më shumë për diploma (programe) universitare të avancuara.

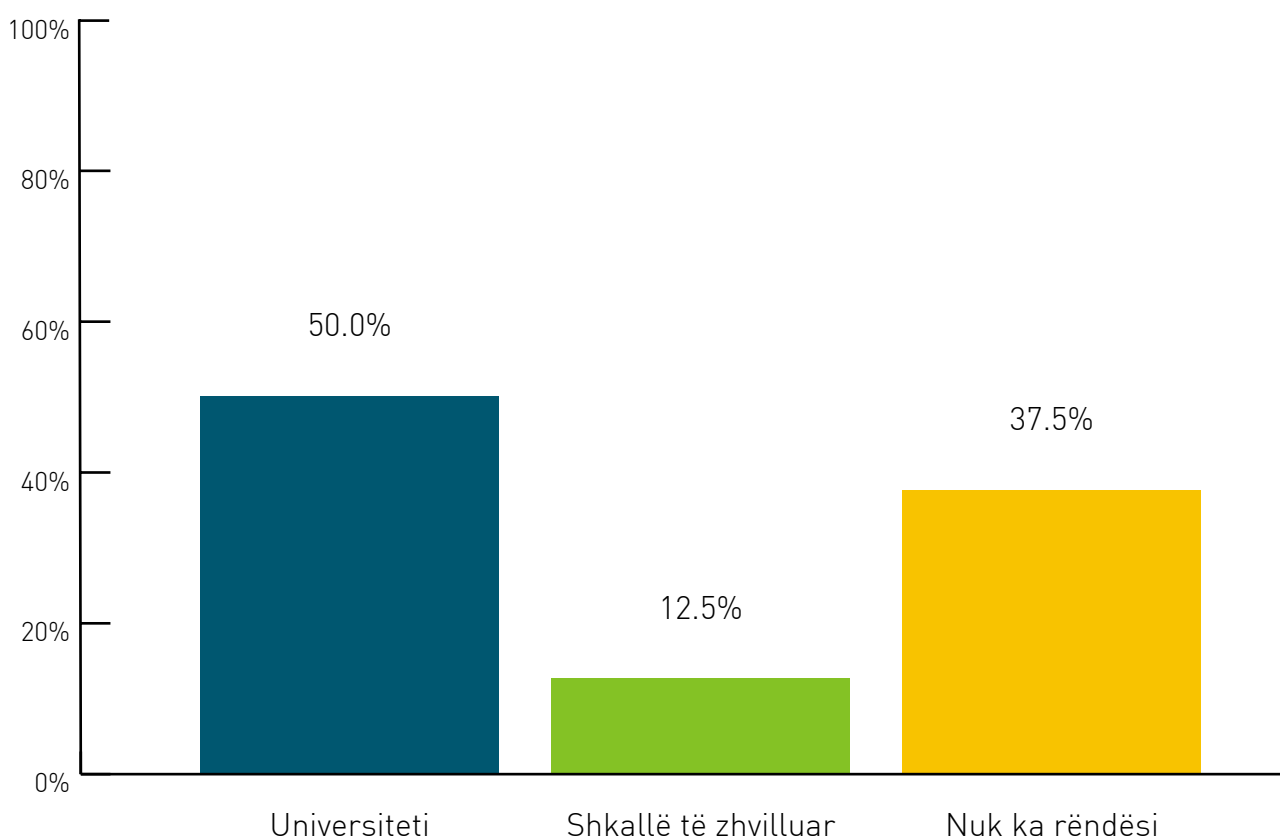


Figure 19: Bagazhi i preferuar arsimor për punonjësit e shkathët

## 4. PËRFUNDIMI DHE REKOMANDIMET

Rezultatet nga analizat prekin shumë drejtime, megjithatë mund të përmbliidhen shkurtimisht në katër kategori të përfundimeve.

- Ekziston një mungesë e fuqisë punëtore të shkathët në industrinë e TIK-ut dhe bizneset janë të vetëdijshme për këtë gjë.
- Bizneset janë optimiste në lidhje me rritjen e ardhshme të biznesit.
- Bizneset vendore përfaqësojnë segmentin më të gjerë, megjithatë një e treta e biznesit në të ardhmen është paraparë në tregjet e eksportit.
- Të diplomuarit e universiteteve nuk janë të gatshëm të punësohen, aty ku punonjësit e shkathët pritet të kenë përvojë dhe përveç kompetencave specifike teknike pritet të kenë shkathtësi të lidhura me menaxhimin e projekteve IT dhe IT shitjes.
- Përkundër faktit se të diplomuarit e universiteteve nuk janë menjëherë të gatshëm të punësohen, bizneset presin që punonjësit të kenë të mbaruar arsimimin universitar.

Përfundimet nga anketa japin një sërë rekomandimesh për programin e Arsimit STIKK, si për atë që është e nevojshme në bizneset e TIK-ut në aspektin e shkathtësive të punonjësve edhe në atë se çfarë presin bizneset nga punonjësit e ardhshëm të TIK-ut:

1. Të jenë të përgatitur me shkathtësi biznesore (shitje dhe menaxhim të projekteve).
2. Fuqi punëtore e pajisur dhe e avancuar me njohuri teknike për programimin e bazës së të dhënave (SQL) dhe mjeteve të zhvillimit të softuerit (Java, Net, dhe PHP).
3. Përvojë dhe aftësi për të vepruar me shkathtësitë delikate.

Shkathtësitë kryesore dhe më vendimtare të fuqisë punëtore që mungojnë të cilat njëkohësisht kërkohen shumë në industrinë e TIK-ut dhe të cilat duhet të jenë pjesë e planeve mësimore të Arsimit STIKK janë si më poshtë:

1. Programe softuerike dhe Aplikacione - (Programim Java, Integrim i Sistemit, SQL, Sistemet në Kohë Reale, Programimi NET, Programimi Konceptual/OOP, Zhvillimi i Aplikacioneve, Procesi Model i Bazës së të dhënave dhe Menaxhimi i Projekteve).
2. Zotësi dhe Motivim - Organizim (shkathtësi për zgjidhjen e problemeve, multi-tasking, prioritizimi, angazhimi, inovacioni, vetë-iniciativa dhe këmbëngulja).

Për më tepër, ky studim i thekson dy gjetjet specifike që janë në kufijtë e këtij hulumtimi, (I) mungesa e vlerësimeve formale dhe joformale për nevojat e tregut të punës dhe (II) mungesa e një mekanizmi të krijuar për gjetje të informacionit nga tregu i punës (bizneseve) së TIK-ut në institucionet arsimore dhe ofruesit e shërbimeve të trajnimit.

Si pasojë, ka një arsyetim të fortë për t'i ndihmuar kompanitë e TIK-ut në zhvillimin e nevojave për fuqi punëtore në kuadër të planeve të tyre të biznesit dhe qëllimet e ardhshme të biznesit. Për këtë arsye, këto plane formale të biznesit do t'i shërbejnë programit të Arsimit STIKK si një model në përgatitjen e fuqisë punëtore për t'iu përshtatur kërkesës nga ana e biznesit si në kohë ashtu edhe në shkathtësi konkrete (kompetencë).

## 5. REFERENCAT

Berisha, V and Ilazi, B (2013). ICT Skills Gap Analysis STIKK  
[http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/stikk\\_skills\\_gap\\_eng.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/stikk_skills_gap_eng.pdf)

Berisha, V and Ilazi, B (2013). Kosovo ICT Market Analysis, STIKK  
[http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/stikk\\_market\\_analysis\\_eng.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/stikk_market_analysis_eng.pdf)

Bejko, A and Shaipi, K (2010), ICT in Kosovo – A Sector Decoded, STIKK  
[http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/demand\\_supply\\_survey\\_iq\\_consulting\\_02.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/demand_supply_survey_iq_consulting_02.pdf)

Deloitte (2015), Industry Outlooks 2015  
<http://www2.deloitte.com/us/en/pages/outlooks/industry-outlooks.html>

IT Barometer Kosovo (2015), STIKK  
[http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/it\\_barometer\\_kosovo-2015\\_eng.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/it_barometer_kosovo-2015_eng.pdf)

Fazliu, A. (2013), Internet Penetration and Usage in Kosovo, STIKK  
[http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/Internet\\_penetration\\_and\\_usage\\_in\\_Kosovo.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/Internet_penetration_and_usage_in_Kosovo.pdf)

Kosovo Agency of Statistics, Labour Force Survey 2014

Kica, D. (2014), Sector Profile of ICT, Ministry of Trade and Industry  
[http://www.mti-ks.org/repository/docs/Sector\\_profile\\_ICT\\_840572\\_307277.pdf](http://www.mti-ks.org/repository/docs/Sector_profile_ICT_840572_307277.pdf)

Microsoft (2004), ICTs as enablers of development  
[http://www.academia.edu/5272661/ICTs\\_As\\_Enablers\\_of\\_Development\\_A\\_Microsoft\\_White\\_Paper](http://www.academia.edu/5272661/ICTs_As_Enablers_of_Development_A_Microsoft_White_Paper)

Ministry of Education Science and Technology (MEST), Education Statistics in Kosova 2013/2014

Ministry of Education, Science, and Technology, Kosovo Education Strategic Plan 2011-2016  
[http://www.entwicklung.at/uploads/media/2c\\_Kosovo\\_Education\\_Strategic\\_Plan\\_EN\\_FINAL\\_DRAFT.pdf](http://www.entwicklung.at/uploads/media/2c_Kosovo_Education_Strategic_Plan_EN_FINAL_DRAFT.pdf)



Ministry of Labour and Social Welfare (2012), Vocational Training Strategy 2012-2014 Kosovo

<https://mpms.rks-gov.net/Portals/0/Aktiviteti%20javor/VT%20Strategy%20ENG%20final.pdf>

Modis (2015), Tech Jobs on the Rise

<http://www.modis.com/it-insights/infographics/top-it-jobs-of-2016/#.ViDuDvkrKM8>

PwC (2015). Technology Industry Outlook 2015. Value and Innovation

<http://www.strategyand.pwc.com/perspectives/2015-technology-trends>

Reed (2015), Software Jobs

<http://www.reed.co.uk/>

STIKK (2015)

<http://stikk.org/en/>

United Nations Development Program UNDP (2012) Kosovo Human Development Report

[http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/KHDR2012\\_eng.pdf](http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/KHDR/KHDR2012_eng.pdf)

USAID – ICT Country Profile 2013, ESI Center Eastern Europe

[http://www.rciproject.com/itprofiles\\_files/ICT\\_Country\\_Profile\\_Kosovo\\_2013\\_1.1.pdf](http://www.rciproject.com/itprofiles_files/ICT_Country_Profile_Kosovo_2013_1.1.pdf)

USAID Kosovo Private Enterprise Program (2011), Skills Gap Analysis for Information and Communication Technology, STIKK

[http://stikk.org/fileadmin/user\\_upload/skills\\_gap\\_analysis\\_for\\_information\\_and\\_communication\\_technology\\_02.pdf](http://stikk.org/fileadmin/user_upload/skills_gap_analysis_for_information_and_communication_technology_02.pdf)

## 6. SHTOJCË

## 6.1. MJETI

| Emri i Institucionit | Emri i Personit | Roli i Përgjegjësit | Kontakti | Lloji i Kompanisë | Data e Intervistës |
|----------------------|-----------------|---------------------|----------|-------------------|--------------------|
|                      |                 |                     |          |                   |                    |

A1. Që sa kohë është organizata juaj në biznesin e TIK-ut? [ ] Vite

### Informacioni / profili i biznesit

A2. Cilat janë linjat kryesore të produkteve të kompanisë apo aktiviteve të shërbimeve?

|                                   |  |     |
|-----------------------------------|--|-----|
| Produkti/shërbimi i parë kryesor  |  | A2A |
| Produkti/shërbimi i dytë kryesor  |  | A2B |
| Produkti/shërbimi i tretë kryesor |  | A2C |

A3. Ju lutemi a mund të na tregoni numrin e të punësuarve, në kohën e themelimit të kompanisë suaj dhe tani, të ndarë në gjini:

|                             | Meshkuj |      | Femra |      |
|-----------------------------|---------|------|-------|------|
| a. Kur u themelua kompania? |         | A3AM |       | A3AF |
| b. Në vitin 2015?           |         | A3BM |       | A3BF |

A4. Ju lutemi a mund të na tregoni se cili pohim karakterizon më së miri paraqitjen e kompanisë suaj në vitin 2014/apo 2015?

1 = Humbje të mëdha

2 = Humbje të vogla

3 = Rentabilitet (pa përfitime)

4 = Përfitime të vogla

5 = Përfitime aq sa u pritën

6 = Përfitime të mëdha

|  |    |
|--|----|
|  | A4 |
|--|----|

A5. Kur mendoni për të ardhmen e afërt, ju lutemi a mund të na tregoni se cilat janë pritshmëritë/parashikimet tuaja për **tri vitet e ardhshme**, a prisni të:

1. Rriteni → → shkoni tek A6
2. Mbetni të njëjtë → → shkoni tek A8
3. Reduktioni → → shkoni tek A7
4. Nuk e di → → shkoni tek A8

### **Për bizneset që planifikojnë të rriten në tri vitet e ardhshme**

A6. Ju lutemi a mund të na tregoni se nga prisni që të vijë rritja e biznesit?

**(Zgjedhni të gjitha opsionet që përshtaten)** [Pastaj shkoni tek A8]

1. Rritje e shitjeve në saje të rritjes së prodhimtarisë
2. Rritje e shitjeve në saje të rritjes së eksportit
3. Rritje e shitjeve në saje të çmimeve më të larta
4. Reduktim në kostot e prokurimit
5. Reduktim në shpenzimet e personelit
6. Reduktim në kostot e tjera
7. Përmirësim i efikasitetit/teknologjisë së prodhimit
8. Inicimi/zgjerimi i prodhimit për shkak të pakos së re fiskale
9. Më pak konkurrencë
10. Tjera (\_\_\_\_\_)

A7. Cila do të ishte arsyeja e reduktimit të pritshëm në biznes në të ardhmen e afërt, ju lutemi zgjedhni arsyen(t). **(Zgjedhni të gjitha opsionet që përshtaten)** [Pastaj shkoni tek A8]

1. Rënie e shitjeve për shkak të nivelit të ulët të prodhimit
2. Rënie e shitjeve për shkak të eksporteve të ulëta
3. Rënie e shitjeve për shkak të çmimeve më të larta
4. Rritja në shpenzimet e prokurimit
5. Rritja në shpenzimet e personelit
6. Kostot e larta financiare
7. Rritja e çmimit të karburantit dhe energjisë elektrike, gazit, etj.
8. Joefikasiteti/teknologji të vjetëruara
9. Rritja e konkurrencës
10. Tjera (\_\_\_\_\_)

A8. Ju lutemi a mund të na tregoni në cilën fushë të TIK-ut parashikoni rritjen e ardhshme të rëndësishme për biznesin tuaj, në cilat fusha parashikoni mundësi të biznesit për kompaninë tuaj? [përgjigje e shumëfishtë]

1. Zhvillimi i harduerit/komponenteve harduerike
2. Zhvillimi i softuerit/aplikacioneve softuerike
3. Ofrimi i shërbimeve/problemimet me qendrën e thirrjeve
4. Integrimi i sistemeve /zgjidhje e gatshme
5. Rrjetet
6. Sistemet Wireless
7. Rrjetet optike
8. Media/TV/IPH
9. Telefonia mobile
10. Tjera (ju lutemi saktësoni) \_\_\_\_\_
11. Nuk e di

A8. Ju lutemi a mund të na tregoni në ç'fushë të ekspertizës/di-si jeni duke u përballur me një mungesë të ofertës së punës? [përgjigje e shumëfishtë]

12. Nuk ka mungesë të punonjësve
13. Me shkathtësi të veçanta teknike/pa përvojë (profesionistë të TIK-ut/ zhvillues/ rrjet)
14. Me shkathtësi të përgjithshme teknike/pa përvojë (profesionistë të TIK-ut/ zhvillues/rrjet )
15. Me shkathtësi të veçanta teknike dhe përvojë (profesionistë të TIK-ut/zhvillues/ rrjet)
16. Me shkathtësi të përgjithshme teknike dhe përvojë (profesionistë të TIK-ut/ zhvillues/rrjet )
17. Pa shkathtësi të përgjithshme ose të veçanta, të gatshëm për të mësuar
18. Staf mbështetës – zyrë apo shërbim ndihmës
19. Me të vërtetë nuk e di

A8a. Nëse ka një mundësi të punonjësve me shkathtësi të përgjithshme ose të veçanta, çfarë lloj shkathtësish janë të nevojshme? (shih kategoritë), dhe shëno me 1- PO, 0-Jo gjithçka që mund të quhet domosdoshmëri.

| Nr. | Kategoritë                             | Zgjedh | Përvoja | Vitet | Arsimimi Formal | Çertifikimi |
|-----|----------------------------------------|--------|---------|-------|-----------------|-------------|
| 1   | Programues i bazës së të dhënave       |        |         |       |                 |             |
| 2   | Programues/Zhvillues i Aplikacioneve   |        |         |       |                 |             |
| 3   | Instalimet harduerike/setup            |        |         |       |                 |             |
| 4   | Instalimet/Rrjetet                     |        |         |       |                 |             |
| 5   | Pajisjet e telekomunikacionit/Wirelesi |        |         |       |                 |             |
| 6   | Stafi mbështetës/futja e të dhënave    |        |         |       |                 |             |
| 7   | Shitjet                                |        |         |       |                 |             |
| 8   | Menaxhimi i biznesit                   |        |         |       |                 |             |
| 9   | Ndihma /shërbimi për konsumatorë       |        |         |       |                 |             |
| 10  | Windows                                |        |         |       |                 |             |
| 11  | Sistemet në kohë reale                 |        |         |       |                 |             |
| 12  | MAC-OS                                 |        |         |       |                 |             |
| 13  | OS/400                                 |        |         |       |                 |             |
| 14  | SUN OS, Solaris                        |        |         |       |                 |             |
| 15  | Windows Mobile                         |        |         |       |                 |             |
| 16  | Linux                                  |        |         |       |                 |             |
| 17  | UNIX                                   |        |         |       |                 |             |
| 18  | ABAP4                                  |        |         |       |                 |             |
| 19  | Montues                                |        |         |       |                 |             |
| 20  | Basic - Visual Basic, VBA etc.         |        |         |       |                 |             |
| 21  | C                                      |        |         |       |                 |             |
| 22  | C++                                    |        |         |       |                 |             |
| 23  | Clipper                                |        |         |       |                 |             |
| 24  | CList                                  |        |         |       |                 |             |
| 25  | CL/400 - AS/400 Control Language       |        |         |       |                 |             |
| 26  | Cobol                                  |        |         |       |                 |             |
| 27  | CORBA IDL                              |        |         |       |                 |             |
| 28  | dBase                                  |        |         |       |                 |             |
| 29  | Delphi                                 |        |         |       |                 |             |
| 30  | Eiffel                                 |        |         |       |                 |             |
| 31  | ESQL/C                                 |        |         |       |                 |             |
| 32  | Fortran                                |        |         |       |                 |             |
| 33  | Foxpro                                 |        |         |       |                 |             |
| 34  | Gupta, Centura                         |        |         |       |                 |             |
| 35  | HTML, XML                              |        |         |       |                 |             |
| 36  | ILE/400                                |        |         |       |                 |             |
| 37  | Java, JavaScript                       |        |         |       |                 |             |

| Nr. | Kategoritë                           | Zgjedh | Përvoja | Vitet | Arsimimi Formal | Çertifikimi |
|-----|--------------------------------------|--------|---------|-------|-----------------|-------------|
| 38  | JCL                                  |        |         |       |                 |             |
| 39  | Lisp                                 |        |         |       |                 |             |
| 40  | Lotus Notes Script                   |        |         |       |                 |             |
| 41  | Macro Gjuhë të tjera                 |        |         |       |                 |             |
| 42  | Natural                              |        |         |       |                 |             |
| 43  | .NET                                 |        |         |       |                 |             |
| 44  | Objective C                          |        |         |       |                 |             |
| 45  | Pascal                               |        |         |       |                 |             |
| 46  | Perl                                 |        |         |       |                 |             |
| 47  | PHP                                  |        |         |       |                 |             |
| 48  | PL/SQL                               |        |         |       |                 |             |
| 49  | PL/1                                 |        |         |       |                 |             |
| 50  | Powerbuilder                         |        |         |       |                 |             |
| 51  | Python                               |        |         |       |                 |             |
| 52  | QMF                                  |        |         |       |                 |             |
| 53  | Rexx                                 |        |         |       |                 |             |
| 54  | RPG                                  |        |         |       |                 |             |
| 55  | SAS                                  |        |         |       |                 |             |
| 56  | Gjuhët e shtypura – tjera            |        |         |       |                 |             |
| 57  | Shell - C-Shell,K-Shell,Bourne-Shell |        |         |       |                 |             |
| 58  | Smalltalk                            |        |         |       |                 |             |
| 59  | Tcl/Tk                               |        |         |       |                 |             |
| 60  | Visual Objects                       |        |         |       |                 |             |
| 61  | VRML                                 |        |         |       |                 |             |
| 62  | Xt, Motif                            |        |         |       |                 |             |
| 63  | yacc/lex                             |        |         |       |                 |             |
| 64  | 4g                                   |        |         |       |                 |             |
| 65  | Access                               |        |         |       |                 |             |
| 66  | Adabas                               |        |         |       |                 |             |
| 67  | Btrieve                              |        |         |       |                 |             |
| 68  | DAO                                  |        |         |       |                 |             |
| 69  | DB2                                  |        |         |       |                 |             |
| 70  | DB/400                               |        |         |       |                 |             |
| 71  | DL/1                                 |        |         |       |                 |             |
| 72  | Gupta, Centura                       |        |         |       |                 |             |
| 73  | IDMS                                 |        |         |       |                 |             |
| 74  | IMS                                  |        |         |       |                 |             |
| 75  | Informix                             |        |         |       |                 |             |
| 76  | Ingres                               |        |         |       |                 |             |
| 77  | Interbase                            |        |         |       |                 |             |

| Nr. | Kategoritë                        | Zgjedh | Përvoja | Vitet | Arsimimi Formal | Çertifikimi |
|-----|-----------------------------------|--------|---------|-------|-----------------|-------------|
| 78  | ISAM                              |        |         |       |                 |             |
| 79  | JDBC                              |        |         |       |                 |             |
| 80  | Lotus Notes                       |        |         |       |                 |             |
| 81  | MS SQL Server                     |        |         |       |                 |             |
| 82  | mSQL / mySQL                      |        |         |       |                 |             |
| 83  | Object Store                      |        |         |       |                 |             |
| 84  | ODBC                              |        |         |       |                 |             |
| 85  | Oracle                            |        |         |       |                 |             |
| 86  | Paradox                           |        |         |       |                 |             |
| 87  | POET                              |        |         |       |                 |             |
| 88  | Progress                          |        |         |       |                 |             |
| 89  | RDB                               |        |         |       |                 |             |
| 90  | SAS                               |        |         |       |                 |             |
| 91  | SESAM                             |        |         |       |                 |             |
| 92  | SQL                               |        |         |       |                 |             |
| 93  | Sybase                            |        |         |       |                 |             |
| 94  | UDS/IDMS                          |        |         |       |                 |             |
| 95  | VSAM                              |        |         |       |                 |             |
| 96  | xBase - dBase, FoxPro, Clipper... |        |         |       |                 |             |
| 97  | 4th Dimension                     |        |         |       |                 |             |
| 98  | ISO 27001                         |        |         |       |                 |             |
| 99  | ISO 20000                         |        |         |       |                 |             |
| 100 | ISO9001                           |        |         |       |                 |             |
| 101 | CMM / CMMI                        |        |         |       |                 |             |
| 102 | ITMark                            |        |         |       |                 |             |
| 103 | SPICE                             |        |         |       |                 |             |

A9. Ju lutemi a mund të na tregoni, se cila pjesë e aktiviteteve të biznesit tuaj do të mbështetet nga fuqi punëtore shtesë? Ju lutem vlerësoni në përqindje, duke vendosur përqindje në kategoritë e dhëna, shihni që shuma totale të dalë 100.

- a. Biznesi vendor ekzistues/klientët aktual-zonat ..... [ ]
- b. Biznesi i ri vendor/klientët e rinj-zonat ..... [ ]
- c. Biznesi ndërkombëtar ekzistues/tregjet e eksportit ..... [ ]
- d. Bizneset e reja ndërkombëtare/ tregjet e eksportit ..... [ ]

Gjithsej 100



A10. Ku jeni duke marrë fuqinë tuaj punëtore aktualisht, format e rekrutimit? Zgjedhni të gjitha opsinet që përshtaten

1. Konkursset publike
2. Praktikat
3. Rrjetet personale
4. Rrjetet profesionale
5. Agjencitë e rekrutimit
6. Universitetet/shkollat
7. Tjera (përkrahja) \_\_\_\_\_

A11. A mund të na tregoni se si mendoni t'i kompenzoni, apo si i strukturoni pagat për punonjësit e shkathët?

1. Me marrëveshje
2. Çmimet e tregut
3. Fleksibile (pagë fikse + përqindje në shitje / projekte)
4. Forma të ndryshme/të ndryshueshme në mes të të punësuarve
5. Të tjera (specifikoj) \_\_\_\_\_

A11a. Ju lutemi a mund të na tregoni, sa është paga mesatare mujore e punonjësit të shkathët në kompaninë tuaj?

EUR \_\_\_\_\_

A12. A u jepni apo i keni dhënë punonjësve mundësi për zhvillim të karrierës, dmth. trajnime të certifikuara, bursa, trajnime në punë?

1. Po
2. Jo

A13. Ju lutemi a mund të na tregoni, a keni bërë ndonjë hulumtim zyrtar apo jozyrtar për rishikimin e fuqisë punëtore që i mungon apo i nevojitet kompanisë suaj?

1. Po
2. Jo

A14. A është kompania juaj në dijeni të kërkesave të saj për fuqi punëtore, sa i përket kërkesave për numrin e saktë të të punësuarve dhe shkathtësive të kërkuara?

1. Po
2. Jo

### Qëndrimi i punonjësit (shkathtësitë e përgjithshme profesionale dhe teknike)

B1. Në fushën e NJOHURIVE TË VEÇANTA PËR HARDUER DHE SOFTUER, ju lutemi a mund të na tregoni se ku janë **boshllëqet në shkathtësitë më vendimtare dhe ato që mungojnë** (fushat) që janë të rëndësishme për biznesin tuaj, kur i keni parasysh punonjësit tuaj të tanishëm, ose punonjësit e ardhshëm (dikë që do ta punësonit brenda periudhës kohore prej nesër deri në tri vite)? A mund të na tregoni se cilat janë shkathtësitë e rëndësishme që mungojnë, për një person që kërkon punë që menjëherë të punësohej në kompaninë tuaj?

Vlerësoni në shkallë nga 1 deri në 5, ku 1- nuk është vendimtare/nuk mungon dhe 5- është shumë vendimtare dhe mungon

| Nr. | Fusha e Shkathtësive             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nuk e di / nuk zbatohet |
|-----|----------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1   | Rrjetet                          |   |   |   |   |   |                         |
| 2   | Komunikimi                       |   |   |   |   |   |                         |
| 3   | Serverët                         |   |   |   |   |   |                         |
| 4   | Workstations                     |   |   |   |   |   |                         |
| 5   | Tabletat                         |   |   |   |   |   |                         |
| 6   | Platformat mobile                |   |   |   |   |   |                         |
| 7   | IOS - Apple                      |   |   |   |   |   |                         |
| 8   | Android                          |   |   |   |   |   |                         |
| 9   | Integrimi i Sistemeve            |   |   |   |   |   |                         |
| 10  | Windows                          |   |   |   |   |   |                         |
| 11  | Sistemet në kohë reale           |   |   |   |   |   |                         |
| 12  | MAC-OS                           |   |   |   |   |   |                         |
| 13  | OS/400                           |   |   |   |   |   |                         |
| 14  | SUN OS, Solaris                  |   |   |   |   |   |                         |
| 15  | Windows Mobile                   |   |   |   |   |   |                         |
| 16  | Linux                            |   |   |   |   |   |                         |
| 17  | UNIX                             |   |   |   |   |   |                         |
| 18  | ABAP4                            |   |   |   |   |   |                         |
| 19  | Montues                          |   |   |   |   |   |                         |
| 20  | Basic - Visual Basic, VBA etc.   |   |   |   |   |   |                         |
| 21  | C                                |   |   |   |   |   |                         |
| 22  | C++                              |   |   |   |   |   |                         |
| 23  | Clipper                          |   |   |   |   |   |                         |
| 24  | CList                            |   |   |   |   |   |                         |
| 25  | CL/400 - AS/400 Control Language |   |   |   |   |   |                         |
| 26  | Cobol                            |   |   |   |   |   |                         |
| 27  | CORBA IDL                        |   |   |   |   |   |                         |
| 28  | dBase                            |   |   |   |   |   |                         |
| 29  | Delphi                           |   |   |   |   |   |                         |

| Nr. | Fusha e Shkathtësive                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nuk e di / nuk zbatohet |
|-----|--------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 30  | Eiffel                               |   |   |   |   |   |                         |
| 31  | ESQL/C                               |   |   |   |   |   |                         |
| 32  | Fortran                              |   |   |   |   |   |                         |
| 33  | Foxpro                               |   |   |   |   |   |                         |
| 34  | Gupta, Centura                       |   |   |   |   |   |                         |
| 35  | HTML, XML                            |   |   |   |   |   |                         |
| 36  | ILE/400                              |   |   |   |   |   |                         |
| 37  | Java, JavaScript                     |   |   |   |   |   |                         |
| 38  | JCL                                  |   |   |   |   |   |                         |
| 39  | Lisp                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 40  | Lotus Notes Script                   |   |   |   |   |   |                         |
| 41  | Macro Languages- others              |   |   |   |   |   |                         |
| 42  | Natural                              |   |   |   |   |   |                         |
| 43  | .NET                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 44  | Objective C                          |   |   |   |   |   |                         |
| 45  | Pascal                               |   |   |   |   |   |                         |
| 46  | Perl                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 47  | PHP                                  |   |   |   |   |   |                         |
| 48  | PL/SQL                               |   |   |   |   |   |                         |
| 49  | PL/1                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 50  | Powerbuilder                         |   |   |   |   |   |                         |
| 51  | Python                               |   |   |   |   |   |                         |
| 52  | QMF                                  |   |   |   |   |   |                         |
| 53  | Rexx                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 54  | RPG                                  |   |   |   |   |   |                         |
| 55  | SAS                                  |   |   |   |   |   |                         |
| 56  | Script Languages – others            |   |   |   |   |   |                         |
| 57  | Shell - C-Shell,K-Shell,Bourne-Shell |   |   |   |   |   |                         |
| 58  | Smalltalk                            |   |   |   |   |   |                         |
| 59  | Tcl/Tk                               |   |   |   |   |   |                         |
| 60  | Visual Objects                       |   |   |   |   |   |                         |
| 61  | VRML                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 62  | Xt, Motif                            |   |   |   |   |   |                         |
| 63  | yacc/lex                             |   |   |   |   |   |                         |
| 64  | 4g                                   |   |   |   |   |   |                         |
| 65  | Access                               |   |   |   |   |   |                         |
| 66  | Adabas                               |   |   |   |   |   |                         |
| 67  | BTrieve                              |   |   |   |   |   |                         |
| 68  | DAO                                  |   |   |   |   |   |                         |
| 69  | DB2                                  |   |   |   |   |   |                         |

| Nr. | Fusha e Shkathtësive              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nuk e di / nuk zbatohet |
|-----|-----------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 70  | DB/400                            |   |   |   |   |   |                         |
| 71  | DL/1                              |   |   |   |   |   |                         |
| 72  | Gupta, Centura                    |   |   |   |   |   |                         |
| 73  | IDMS                              |   |   |   |   |   |                         |
| 74  | IMS                               |   |   |   |   |   |                         |
| 75  | Informix                          |   |   |   |   |   |                         |
| 76  | Ingres                            |   |   |   |   |   |                         |
| 77  | Interbase                         |   |   |   |   |   |                         |
| 78  | ISAM                              |   |   |   |   |   |                         |
| 79  | JDBC                              |   |   |   |   |   |                         |
| 80  | Lotus Notes                       |   |   |   |   |   |                         |
| 81  | MS SQL Server                     |   |   |   |   |   |                         |
| 82  | mSQL / mySQL                      |   |   |   |   |   |                         |
| 83  | Object Store                      |   |   |   |   |   |                         |
| 84  | ODBC                              |   |   |   |   |   |                         |
| 85  | Oracle                            |   |   |   |   |   |                         |
| 86  | Paradox                           |   |   |   |   |   |                         |
| 87  | POET                              |   |   |   |   |   |                         |
| 88  | Progress                          |   |   |   |   |   |                         |
| 89  | RDB                               |   |   |   |   |   |                         |
| 90  | SAS                               |   |   |   |   |   |                         |
| 91  | SESAM                             |   |   |   |   |   |                         |
| 92  | SQL                               |   |   |   |   |   |                         |
| 93  | Sybase                            |   |   |   |   |   |                         |
| 94  | UDS/IDMS                          |   |   |   |   |   |                         |
| 95  | VSAM                              |   |   |   |   |   |                         |
| 96  | xBase - dBase, FoxPro, Clipper... |   |   |   |   |   |                         |
| 97  | 4th Dimension                     |   |   |   |   |   |                         |
| 98  | ISO 27001                         |   |   |   |   |   |                         |
| 99  | ISO 20000                         |   |   |   |   |   |                         |
| 100 | ISO9001                           |   |   |   |   |   |                         |
| 101 | CMM / CMMI                        |   |   |   |   |   |                         |
| 102 | ITMark                            |   |   |   |   |   |                         |
| 103 | SPICE                             |   |   |   |   |   |                         |

B2. Në fushën e NJOHURIVE TË PËRGJITHSHME PËR SOFTUER/APLIKACIONE, ju lutemi a mund të na tregoni se ku janë **boshllëqet në shkathtësitë më vendimtare dhe ato që mungojnë** (fushat) që janë të rëndësishme për biznesin tuaj, kur i keni parasysh punonjësit tuaj të tanishmëm, ose punonjësit e ardhshëm (dikë që do ta punësonit brenda periudhës kohore prej nesër deri në tri vite)? A mund të na tregoni se cilat janë shkathtësitë e rëndësishme që mungojnë, për një person që kërkon punë që menjëherë të punësohej në kompaninë tuaj?

Vlerësoni në shkallë nga 1 deri në 5, ku 1- nuk është vendimtare/nuk mungon dhe 5- është shumë vendimtare dhe mungon

| Nr. | Fusha e Shkathtësive            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nuk e di / nuk zbatohet |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1   | Sistemet operative              |   |   |   |   |   |                         |
| 2   | Bazat e të dhënave              |   |   |   |   |   |                         |
| 3   | Programimi i rrjetit            |   |   |   |   |   |                         |
| 4   | Zhvillimi i aplikacionit        |   |   |   |   |   |                         |
| 5   | Programuesi i dizajnit të uebit |   |   |   |   |   |                         |
| 6   | Programim konceptual/OOP        |   |   |   |   |   |                         |
| 7   | Modelues procesi                |   |   |   |   |   |                         |
| 8   | Çertifikatë të trajnimit CISCO  |   |   |   |   |   |                         |
| 9   | Çertifikatë të Microsoft-it     |   |   |   |   |   |                         |
| 10  | Pajisjet operuese               |   |   |   |   |   |                         |
| 11  | Zgjidhja e problemeve           |   |   |   |   |   |                         |
| 12  | Menaxhimi i projekteve          |   |   |   |   |   |                         |

B3. A keni ndonjë rekomandim për programin mësimor të Akademisë së Trajnimeve të STIKK në lidhje me trajnimet e fuqisë së re punëtore që do të jetë e gatshme për tregun e punës, fushat që kërkojnë zhvillimin e shkathtësive/ndërhyrjeve (caktim i menjëhershëm i punës)?

---



---

B4. Në fushën e ZOTËSISË DHE MOTIVIMIT, ju lutemi a mund të na tregoni se ku janë **boshllëqet në shkathtësitë më vendimtare dhe ato që mungojnë** (fushat) që janë të rëndësishme për biznesin tuaj, kur i keni parasysh punonjësit tuaj të tanishëm, ose punonjësit e ardhshëm (dikë që do ta punësonit brenda periudhës kohore prej nesër deri në tri vite)? A mund të na tregoni se cilat janë shkathtësitë e rëndësishme që mungojnë, për një person që kërkon punë që menjëherë të punësohej në kompaninë tuaj?

Vlerësoni në shkallë nga 1 deri në 5, ku 1- nuk është vendimtare/nuk mungon dhe 5- është shumë vendimtare dhe mungon

| Nr. | Fusha e Shkathtësive                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nuk e di / nuk zbatohet |
|-----|------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1   | Komunikimi                               |   |   |   |   |   |                         |
| 2   | Gjuhët                                   |   |   |   |   |   |                         |
| 3   | Fleksibiliteti                           |   |   |   |   |   |                         |
| 4   | Motivimi                                 |   |   |   |   |   |                         |
| 5   | Këmbëngulja                              |   |   |   |   |   |                         |
| 6   | Përkushtimi                              |   |   |   |   |   |                         |
| 7   | Besnikëria                               |   |   |   |   |   |                         |
| 8   | Puna ekipore                             |   |   |   |   |   |                         |
| 9   | Organizimi (multi tasking, prioritizimi) |   |   |   |   |   |                         |
| 10  | Risitë                                   |   |   |   |   |   |                         |
| 11  | Mendimi kritik                           |   |   |   |   |   |                         |
| 12  | Orientimi i klientit                     |   |   |   |   |   |                         |
| 13  | Menaxhimi i kohës                        |   |   |   |   |   |                         |
| 14  | Vetë iniciativa                          |   |   |   |   |   |                         |

## Kompensimi

C1. Ju lutemi a mund të na tregoni, si do ta kishit strukturuar kompenzimin për t'i tërhequr punonjësit që plotësojnë kriteret e kualifikimit sipas nevojave dhe kërkesave tuaja? Ju lutemi vlerësoni në përqindje, duke dhënë përqindje në kategoritë e dhëna, shihni që shuma totale të dalë 100.

- a. Paga ..... [ ]
- b. Puna jashtë orarit, kompensimi me orë pune ..... [ ]
- c. Bonuset/bazuar në performancën..... [ ]
- d. Përfitimet (telefon, makinë, orar fleksibil) ..... [ ]
- e. Zhillimi në karrierë/zhvillimi profesional..... [ ]

Gjithsej 100

C2. A mund të na tregoni, nëse kompania juaj ka preferenca në lidhje me demografinë e punonjësve, nëse është kështu çfarë janë kërkesat demografike?

| C2.a Gjinia      | M | F | Nuk ka rëndësi | Nuk e di/NA |
|------------------|---|---|----------------|-------------|
| Përgjigju/zgjedh |   |   |                |             |

| C2.b. Grupmosha    | Mbi 20 | 20-25 | 26-35 | 36-45 | 46-65 | Nuk ka rëndësi | Nuk e di/NA |
|--------------------|--------|-------|-------|-------|-------|----------------|-------------|
| Përgjigju / zgjedh |        |       |       |       |       |                |             |

| C2.c. Arsimimi     | Fillor | I mesëm | Universitar | Diplomë e specializuar | Nuk ka rëndësi | Nuk e di/NA |
|--------------------|--------|---------|-------------|------------------------|----------------|-------------|
| Përgjigju / Zgjedh |        |         |             |                        |                |             |

### Profili demografik i të anketuarit/intervistuarit

D1. Moshë ..... [    ]

D2. Gjinia ..... 1.M    2.F

D3. Arsimimi

1. Nuk ka arsimim formal
2. Fillor
3. I mesëm
4. Universitar
5. Studime të larta post-diplomike

D4. Komuna e banimit

---

**Faleminderit  
për kohën  
tuaj!**







Rexhep Mala str. 28A | 10000 Prishtinë, Republika e Kosovës | Tel. +381 38 77 11 80 ext. 501 | [www.stikk.org](http://www.stikk.org)

## ME PËRKRAHJE NGA:



Implemented by:

**giz**



**USAID**  
NGA POPULLI AMERIKAN  
OD AMERIČKOG NARODA

## ANËTARËT E ARTË TË STIKK (2015/16)



**entermedia**  
communications agency



**PRIMEDB**

