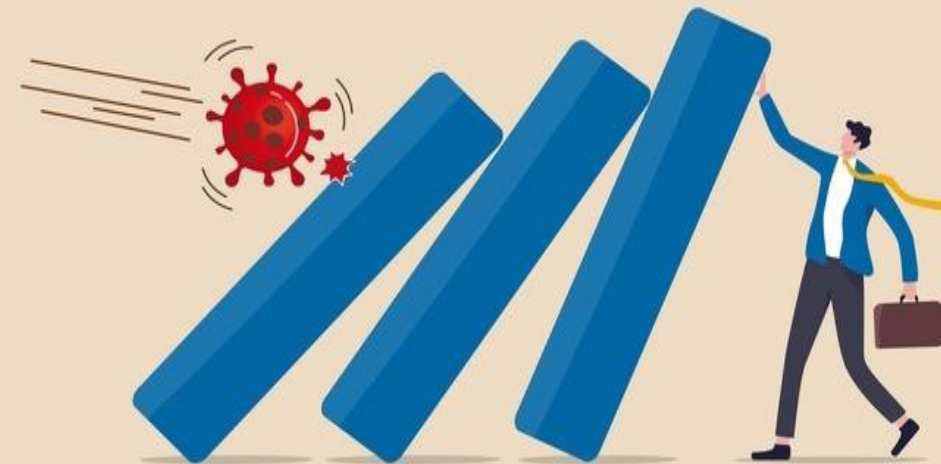


Ngritja & Ri-Aftësimi i Fuqisë Punëtore në Normalitetin e Ri

2020



Mbeshtetur nga:



Një projekt i Agjencisë Zvicerane për
Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agjencia Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC

Përmbajtja

Informacion në lidhje me Studimin	3
Metodologjia e Studimit	4
Gjetjet Kryesore	5
Kompanitë dhe Profilet e të Anketuarve	6
Ndikimi i COVID-19 dhe Masat e marra në lidhje me Fuqinë Punëtore	7
Aftësitë më të Kërkuara gjatë Pandemisë	10
Sfidat në lidhje me Ngritjen dhe Ri-aftësimin e Fuqisë Punëtore	13
Kategoritë e Reja të Vendeve të Punës që janë duke u shfaqur në Shqipëri.....	16
Panorama Digjitale e Biznesit	17
Mirëqenia e Punonjësve dhe Mënyra e Punës	18
Konkluzione & Rekomandime	20
SHTOJCA - Specifikat e Industrive	
Nënkontraktimi i Proceseve të Biznesit	21
Zgjidhjet nëpërmjet Softuerit/ TI-së	23
Institucionet Bankare/ Financiare.....	25
Shitje me Pakicë/ Tregti/ Pasuri të Paluajtshme	27
Mikpritje/ Turizëm	29
Digjital/ Ueb/ Marketim	31
Industri të Tjera	33

Informacion në lidhje me studimin

Ky është studimi i parë i realizuar në Shqipëri, i cili fokusohet tek ndikimi që ka patur COVID-19 mbi fuqinë punëtore. I kryer gjatë muajit dhjetor 2020, ky studim i mundësuar nga **Dynamics Partners**, mbështetur nga **RisiAlbania** shqyrton nevojat aktuale të fuqisë punëtore sa i takon ngritjes dhe riaftësimi* të tyre dhe prezanton edhe një udhërrëfyes për të ardhmen.

Pjesëmarrësit në këtë studim janë në vijën e parë të procesit të vendimmarrjes të bizneseve të përfshira sa i takon kapitalit njerëzor me të dhëna mjaft të vlefshme për të krijuar një tablo më të qartë si të situatës aktuale ashtu edhe të perspektivës së vendeve të punës dhe aftësive.

Industritë: raporti ofron informacion të thelluar në lidhje me 6 grupet e industrive/ sektorëve me potencialin më të lartë për punësimin e të rinjve në Shqipëri, përkatësisht: Nënkontraktimi i Proceseve të Biznesit (BPO); Shërbimet Bankare/ Financiare; Zgjidhjet nëpërmjet Softuer/ TI; Digjital/Ueb/ Marketim; Shitje me Pakicë/ Tregti / Pasuri të Paluajtshme, Mikpritje / Turizëm e të tjera.

Ky studim paraqet edhe një sërë rekomandimesh praktike në lidhje me mënyrën e përgatitjes nga ana e drejtuesve të bizneseve të planeve të duhura strategjike në lidhje me kapitalin njerëzor.

*Përkufizime

Ngritja/ përmirësimi i aftësive - procesi i të nxënimit ose të mësuarit të aftësive shtesë/ më të përparuara.

Ri-aftësimi - procesi i të nxënimit ose i të mësuarit të aftësive të reja për të kryer një punë tjetër.

Raporti i studimit synon të hedhë dritë mbi:

- Ndërgjegjësimin e organizatave në lidhje me mungesën e aftësive të punonjësve
- Rolet e reja që janë duke u shfaqur
- Rëndësinë e hartimit të një programi efektiv për zhvillimin e punonjësve
- Ndërgjegjësimin e organizatave në lidhje me mungesën e aftësive të punonjësve

Nismëtarët për këtë studim janë Ekipi i Dynamics Partners dhe Ekipi i AIMS Albania.



Përgjegjësia: Ky material u përgatit nga AIMS International Albania dhe Dynamics Partners, me mbështetjen e RisiAlbania.

Pikëpamjet dhe konkluzionet e përfshira këtu nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet dhe konkluzionet e Qeverisë Zvicerane ose të Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC.

Metodologjia e Studimit

Raporti i studimi bazohet në rezultatet e anketës “Nevojat për Ngritjen & Ri-aftësimin e Fuqisë Punëtore në Normalitetin e Ri”, një burim unik informacioni që mbledh kontributet nga industri të ndryshme në Shqipëri në lidhje me ndryshimin e natyrës së aftësive, vendeve të punës dhe punës vetë. Metoda e përdorur për këtë qëllim mbledh të dhëna cilësore dhe sasiore:

□ Konceptimi i Anketës

Metodologjia - anketë sasiore

Pyetje - 47 pyetje të mbyllura - të përgjithshme dhe të lidhura me industrinë/ sektorin

Kompanitë - NVM-të dhe Ndërmarrjet e Mëdha në Shqipëri

Industritë - Kompanitë e përzgjedhura me kujdes nga industri të ndryshme, që nga ato që u ndikuan negativisht nga pandemia deri tek ato që kanë lulëzuar në kohë krize. Industritë përfshijnë: Nënkontraktimin e Proceseve të Biznesit (BPO), Shërbimet Financiare, TIK-un, Marketimin, Shitjen me Pakicë, Tregtinë, Mikpritjen e të tjera.

Grupi i synuar - Ne synuam të ftojme pjesëmarrës që kanë një nivel të caktuar ndikimi ose ndikim të plotë sa i takon vendimeve që lidhen me buxhetin në organizatat përkatëse. Anketa jonë përmbledh pikëpamjet e drejtorëve ekzekutivë, menaxherëve të përgjithshëm, drejtuesve të burimeve njerëzore dhe ekspertëve, menaxherëve të linjave dhe projekteve.

Kampioni - në anketë u ftuan për të marrë pjesë 1,160 të anketuar. Nga këto, anketa u plotësua me sukses nga 174 pjesëmarrës.

Gjuha - Anglisht dhe Shqip

Sektori i BPO-së përfshin shërbime të ndryshme nga Softueri & TIK, përveç kompanive me linja të shumta shërbimi.

□ Shpërndarja e Studimit

Shpërndarja - Pyetësor që mund të plotësohet në internet, i dërguar nëpërmjet postës elektronike

Datat e punës në terren - 3-17 dhjetor.

Lista e kompanive - Ky informacion është marrë nga baza e të dhënave e Dynamics Partners, klientët dhe bashkëpunëtorët e AIMS International, standat e afishimit të vendeve të punës, LinkedIn, etj.

□ Intervistat telefonike

Metodologjia - cilësore

Pyetjet - pyetje të hapura

Metoda e përdorur - intervista telefonike

Grupi i synuar - Vetëm kompanitë që kanë punësuar punonjës jashtë kontigjentit ekzistues të punonjësve të tyre gjatë periudhës së pandemisë. Qëllimi i këtij informacioni është identifikimi i pozicioneve të punës të plotësuara përmes punësimit të jashtëm të të diplomuarve / punonjësve të rangut të ulët gjatë pandemisë.

Datat e punës në terren - Telefonatat pasuese janë kryer gjatë periudhës 10-18 dhjetor.

□ Analiza e të Dhënave

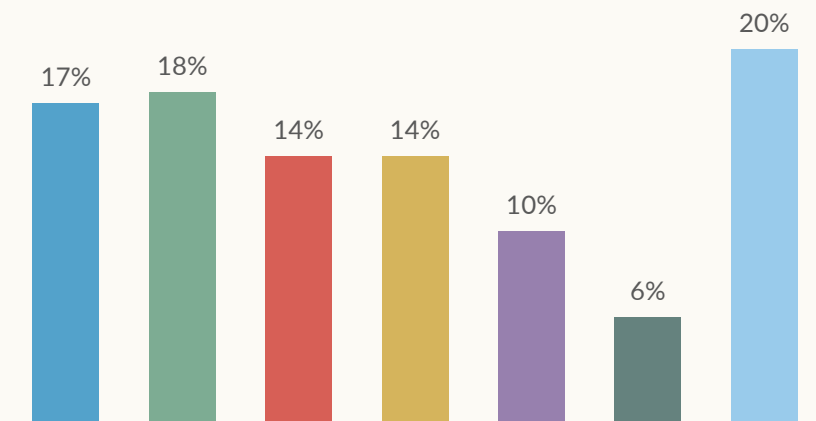
Përqindje, Mesatare, Kros-tabulime

Gjetjet Kryesore

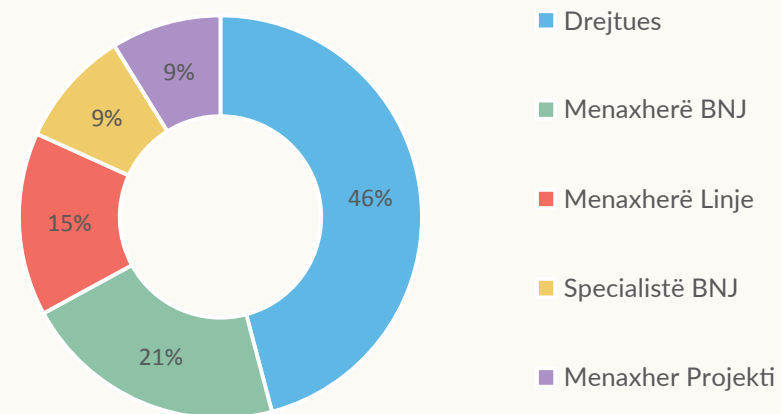
- **Ritmi i shpejtë i biznesit dhe ndryshimet teknologjike gjatë pandemisë i kanë vendosur programet për ngritjen dhe ri-aftësimin e fuqisë punëtore në qendër të vëmendjes së të gjitha industrive në Shqipëri.** Për të mbështetur biznesin e tyre, mobilizimi i talentëve të brendshme u identifikua si zgjidhja më efektive, ku 44% e pjesëmarrësve deklaruan se kishin planifikuar aktivitete për përmirësimin e aftësive të fuqisë së tyre punëtore, dhe një e treta (32%) aktivitete për ri-aftësimin e tyre. Gati 42% e tyre janë duke rritur buxhetin për të mbështetur gjatë vitit të ardhshëm aktivitetet në kuadrin e programit për Të Nxënëit & Zhvillimin e fuqisë punëtore, me qëllim zhvillimin e aftësive kryesore të tyre për të ardhmen sipas përparësive të biznesit.
- **Masat për ngritjen dhe ri-aftësimin e fuqisë punëtore ndryshojnë nga njëri sektor industrial në tjetrin,** ku niveli më i lartë (59%) i masave për ngritjen e aftësive është vërejtur në sektorin Bankar/ Financiar dhe për riaftësimin e fuqisë punëtore në sektorin e Mikpritjes / Turizmit dhe Tregtisë me Pakicë (48%).
- **Aftësitë më të rëndësishme që duhet të zhvillohen gjatë pandemisë për drejtuesit dhe punonjësit e rangut të lartë janë përshtatshmëria / rezilienca dhe komunikimi / bashkëpunimi.** Për nivelin e të diplomuarve, aftësitë më të rëndësishme janë fokusimi tek klientët dhe fryma e ekipit.
- **Trendet tregojnë se puna në distancë do të vazhdojë të ekzistojë.** Më shumë se gjysma e kompanive (51%) janë duke përqafuar mënyrën hibride të punës dhe 16.5% janë duke punuar tërësisht në distancë. Sfida për aktivitetet e të Të Nxënëit & Zhvillimit lidhet me identifikimin e saktë të aftësive të nevojshme për fuqinë punëtore dhe me hartimin e programeve efektive për përmirësimin dhe ngritjen e aftësive.
- **Ashtu siç pritej, shumica e bizneseve në Shqipëri kanë investuar për transformimin digjital.** Disa prej tyre kishin filluar ta bënin një gjë të tillë që para pandemisë (sektori Bankar, BPO, TIK) por për disa të tjerë pandemia thjesht e ka përshpejtuar punën e tyre. Investimi për transformimin digjital reflektohet edhe në aktivitetet për ngritjen e aftësive të fuqisë punëtore (54%) në sektorin e Softuer & TIK për të përballuar rritjen e kërkesës. Sidoqoftë, 40% e të anketuarve pohojnë se menaxherëve u mungojnë aftësitë e nevojshme digjitale që duhen zhvilluar gjatë periudhës së pandemisë.
- **Më shumë se një e treta e bizneseve të anketuara raportuan se Covid-19 nuk kishte patur asnjë lloj ndikimi në aktivitetin e tyre.** Kjo pasqyrohet qartë në numrin e fuqisë së tyre punëtore, pasi 43% nuk deklaruan ndonjë ndryshim në këtë aspekt në varësi edhe të sektorit.
- **Mikpritja/ turizmi është sektori që është prekur më negativisht nga Covid-19.** Reduktimi i përkohshëm i fuqisë punëtore (72%), ristrukturimi organizativ (56%) dhe ri-aftësimi i stafit për të kryer punë të ndryshme (48%), ishin masat më efektive të marra në këtë sektor për të mbështetur punonjësit dhe biznesin e tyre gjatë pandemisë. Sidoqoftë, një e katërta e drejtuesve janë ende të pasigurtë në lidhje me masat që duhet të marrin në lidhje me zhvillimin e kapitalit njerëzor për të mbështetur të ardhmen e biznesit.
- **Sektori i BPO (Nënkontraktimi i Proceseve të Biznesit) kishte shkallën më të lartë të punësimeve jashtë kontingjentit të tyre aktual të punonjësve gjatë pandemisë.** Pozicionet e punës në distancë (50%) ishin kryesisht për të diplomuarit / punonjësit e rangut të ulët. Kjo është një pikë shumë e rëndësishme për studentët për të identifikuar vendet e punës në treg, kur rekrutimi është në modalitetin e ngrirjes. Gjithashtu, BPO përfaqëson një mundësi të madhe punësimi për shkak të shkallës më të lartë të eksportimit të shërbimeve (73%) dhe shërbimeve të reja konkurruese në zhvillim e sipër.

Kompanitë dhe Profilet e të Anketuarve

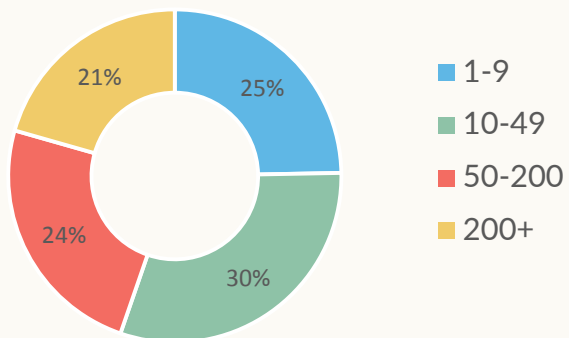
Industria



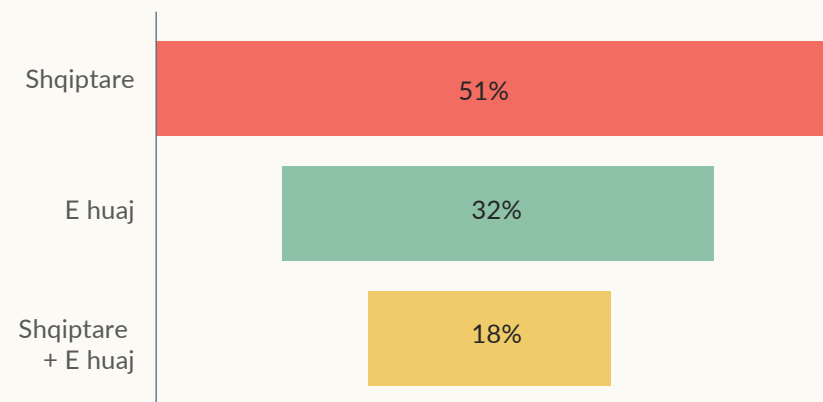
Funksioni



Madhësia e Kompanisë



Pronësia e Kompanisë



Ndikimi i COVID-19 në Shqipëri

Pandemia ka patur ndikimin e saj edhe në bizneset shqiptare. Ajo ka prekur mënyrën e funksionimit të tyre, produktet, klientët, të ardhurat si dhe punonjësit e tyre.

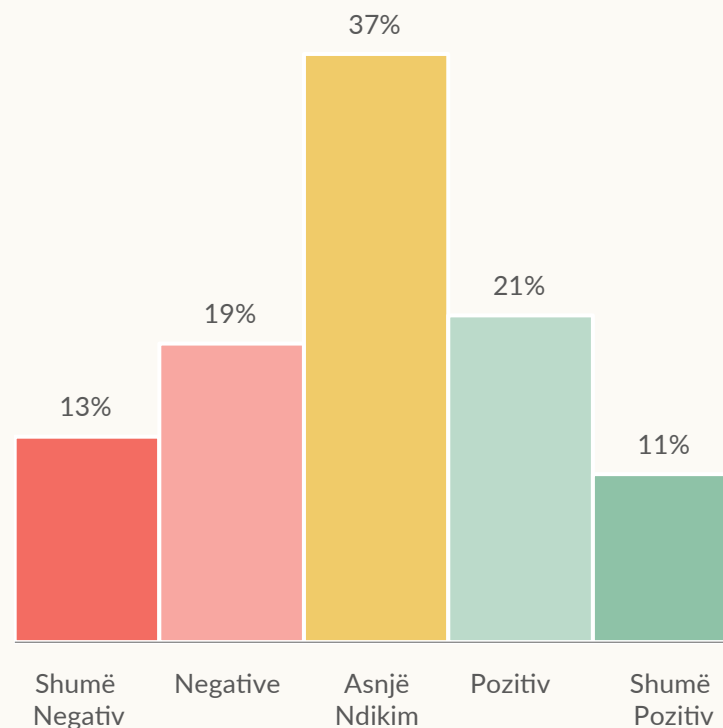
Të pyetur për ndikimin e pandemisë në aktivitetin e biznesit dhe në produktivitetin e tyre (në një shkallë deri në 5), të dhënat e studimit tonë zbulojnë se:

☐ Më shumë se një e treta e bizneseve kanë raportuar se pandemia nuk ka pasur asnjë lloj ndikimi

☐ 32 % deklaruan ndikim pozitiv

☐ 32 % deklaruan ndikim negativ

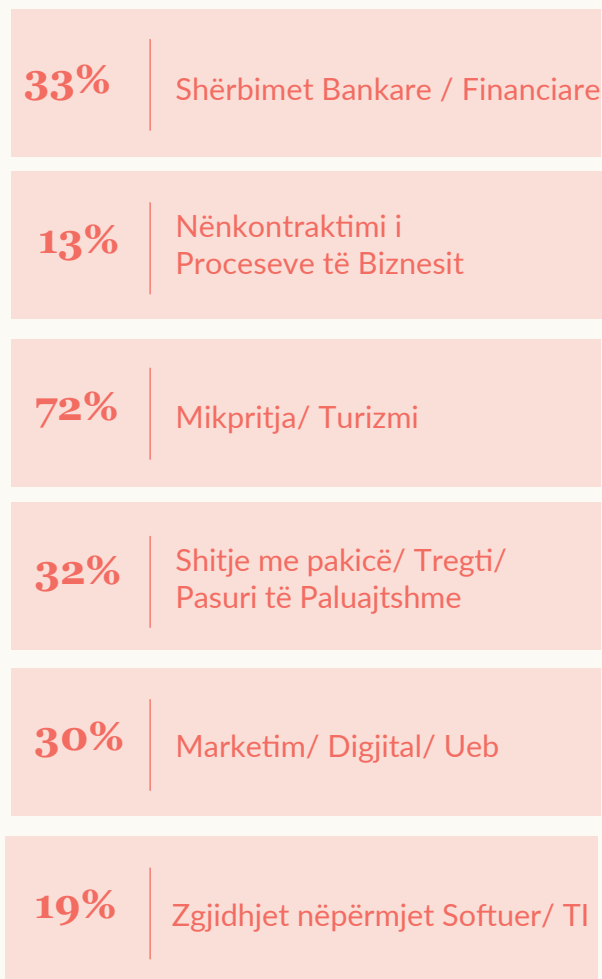
Çfarë ndikimi ka patur COVID-19 në biznesin tuaj?



Ndikimi i COVID-19 - sipas Industrive

Sipas analizës së të dhënave të dala nga anketimi në lidhje me ndikimin e COVID - 19 sipas industrive, rezultatet janë si më poshtë:

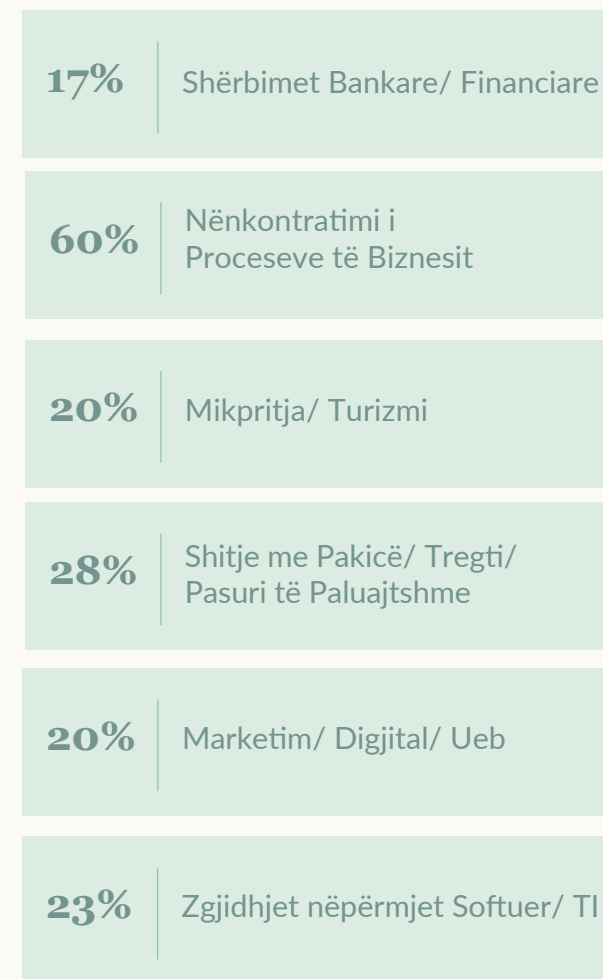
Ndikim Negativ



Asnjë Ndikim



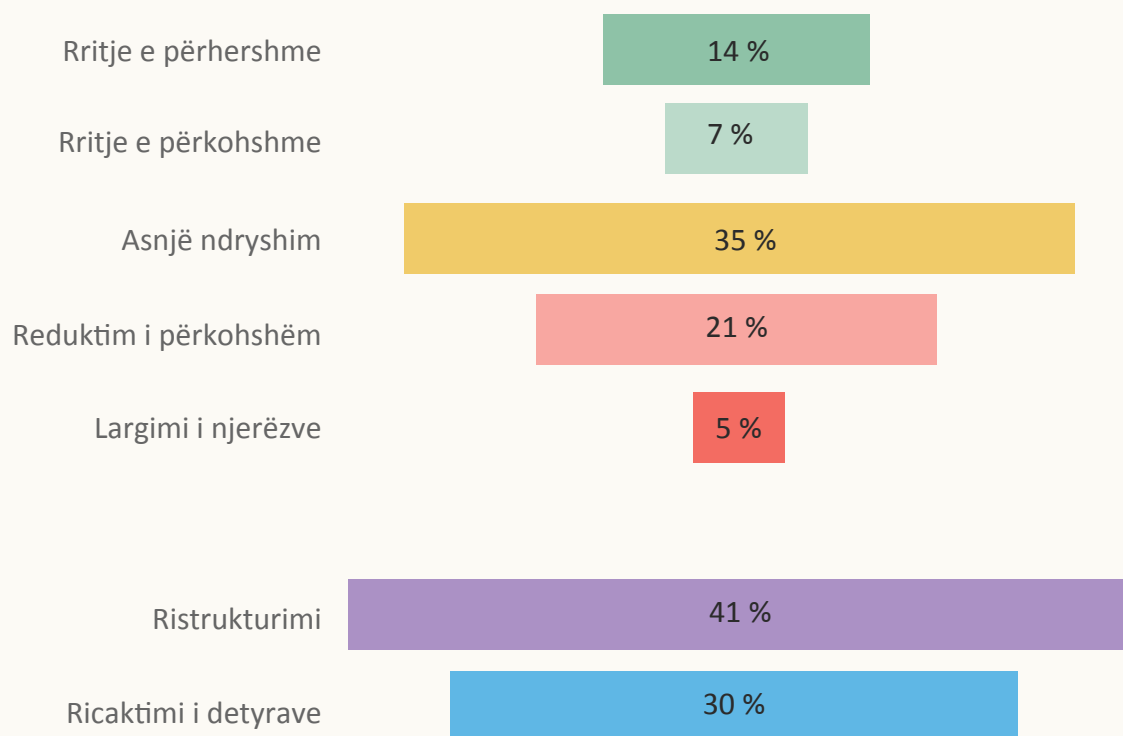
Ndikim Pozitiv



Masat e marra gjatë Covid-19

Pandemia i detyroi drejtuesit e bizneseve që të marrin masa në lidhje me fuqin e tyre punëtore për t'u përshtatur me normalitetin e ri. Grafiku i mëposhtëm paraqet përqindjen e të anketuarve në këtë studim të cilët deklaruan se:

Si ka ndryshuar fuqia juaj punëtore?



35%

nuk ka patur asnjë ndryshim në fuqinë punëtore

Edhe pse këto kompani nuk patën ndryshime të fuqisë punëtore, ato iu nënshtruan një transformimi të brendshëm nëpërmjet rristurimit të organizatës dhe caktimit të përkohshëm të punëtorëve për të kryer detyra të ndryshme.

Aftësitë më të kërkuara gjatë pandemisë

Pandemia COVID-19 është një nga krizat më sfiduese me të cilën është përballur ndonjëherë shumica e bizneseve sot. Duke qenë të papërgatitur përpara krizës, me qëllim përshtatjen e teknologjisë së re dhe menaxhimin e njerëzve në distancë kompanive iu desh të zhvillonin disa aftësi thelbësore. Duke synuar identifikimin e aftësive në fjalë, i kemi kategorizuar ato në tre nivele: në nivelin menaxherial/ drejtues, nivel eksperti dhe në nivelin e të diplomuarve.

Kjo pjesë e raportit analizon llojet e aftësive që kërkohen aktualisht në tre nivele të ndryshme. Ky informacion mund të përdoret si udhëzues nga profesionistët e aktiviteteve të Të Nxënimit & Zhvillimit (N&ZH) pasi i ndihmon për të kuptuar aftësitë më të vlerësuara në treg dhe në industrinë e tyre.

Përveç kësaj, ky raport mund të jetë i dobishëm për individët edhe për aktivitetet e tyre me qëllim vetë-zhvillimin. Punonjësit që do të zotërojnë ato aftësi që janë më të nevojshme për kompanitë do të jenë edhe talentet më të kërkuara në treg.



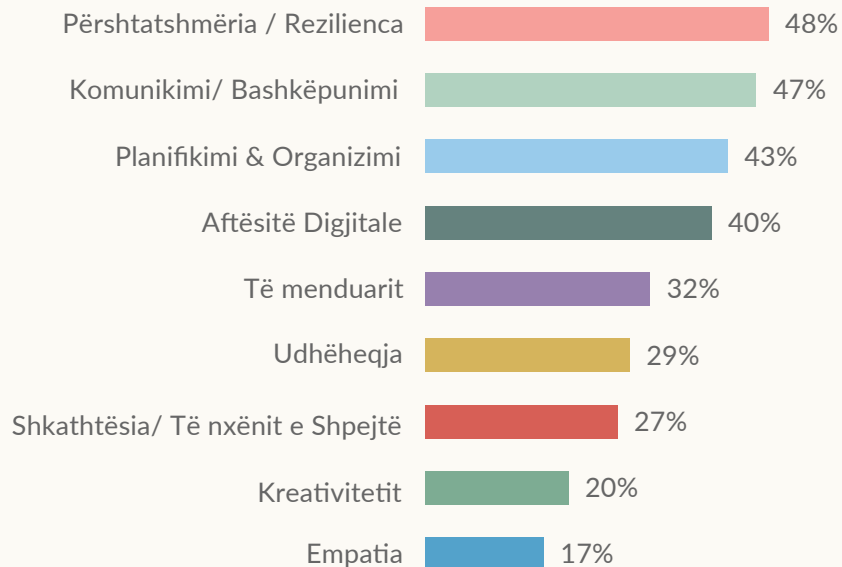
Komunikimi është një nga aftësitë më të rëndësishme të nevojshme për menaxherët, punonjësit e rangut të lartë dhe të diplomuarit.

Aftësitë më të kërkuara gjatë pandemisë: Menaxherët/ Punonjësit e rangut të lartë

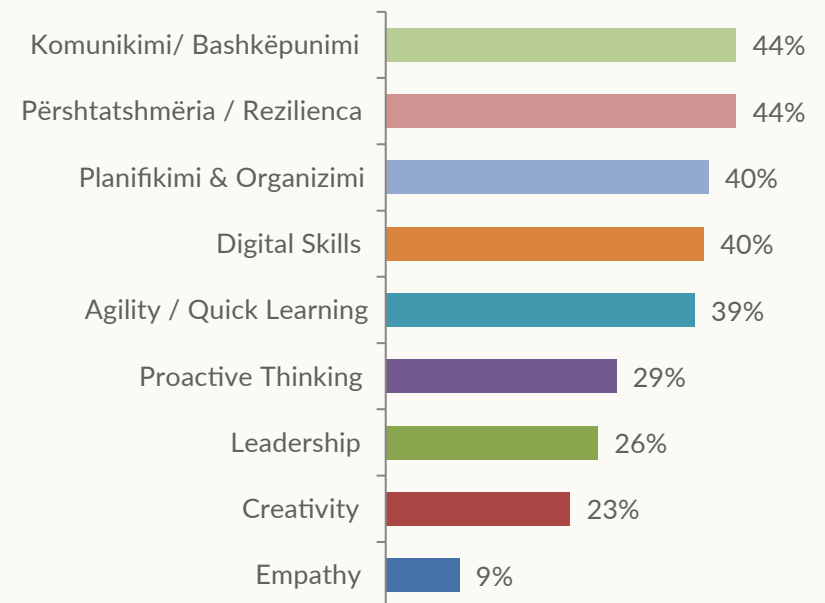
Sipas rezultateve, 4 aftësitë kryesore më të nevojshme për t'u zhvilluar në nivelin menaxherial/ drejtues dhe të lartë janë:

Përshtatshmëria / Rezilienca	për shkak të ndryshimeve të shpejta, kjo është aftësia më e rëndësishme për të mbështetur bizneset	Planifikimi & organizimi	planifikimi i aktiviteteve dhe organizimi i burimeve duke marrë parasysh ndryshimin e rrethanave është thelbësore për operacionet e biznesit
Komunikimi/ Bashkëpunimi	puna në distancë do të thotë se kjo aftësi është e rëndësishme për të përmirësuar marrëdhëniet me punonjësit dhe klientët	Aftësitë Digjitale	digjitalizimi i përshpejtuar në përgjigje të COVID-19, nevoja për të zhvilluar aftësitë digjitale

Aftësitë që duhen Zhvilluar në Nivel Menaxherial:

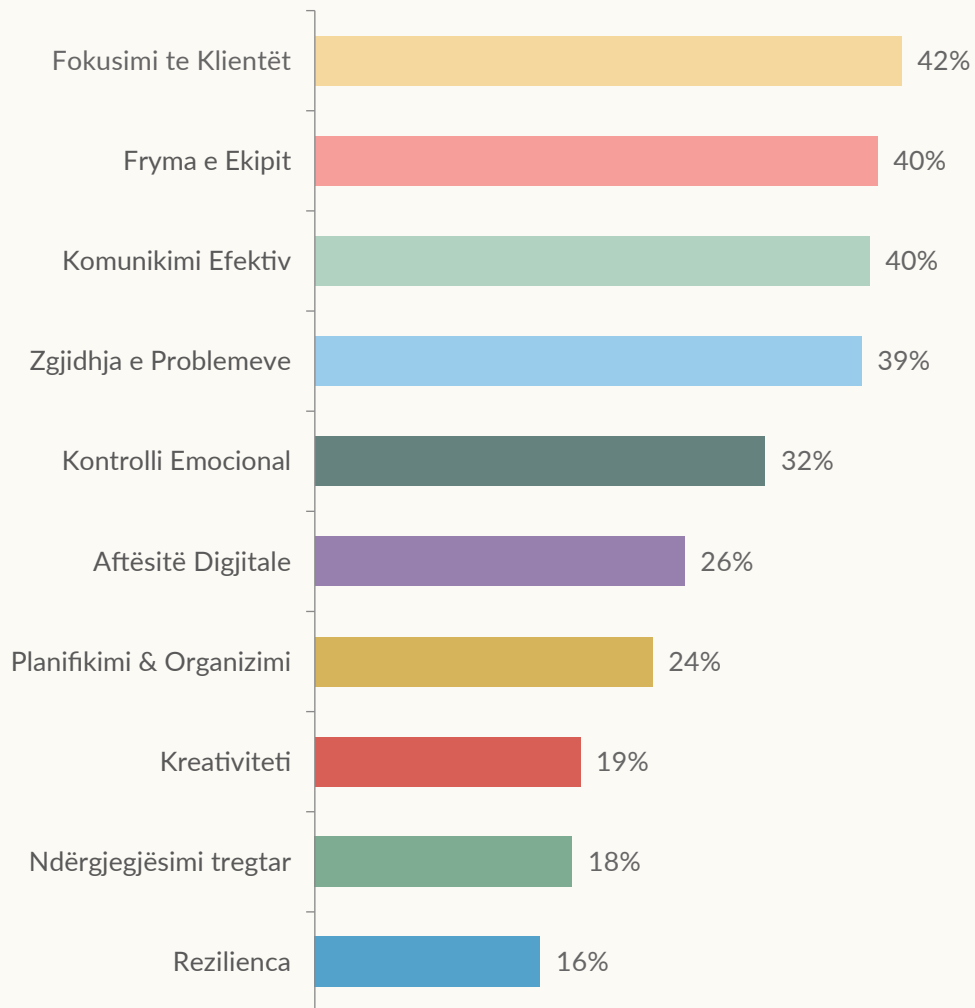


Aftësitë që duhen Zhvilluar në Nivelin e Lartë/ Senior:

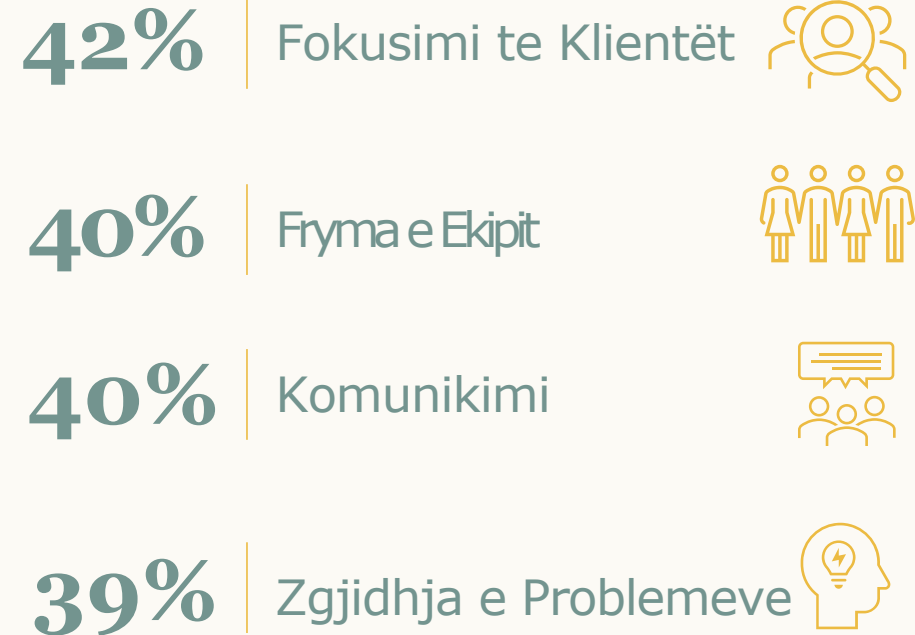


Aftësitë më të kërkuara gjatë pandemisë: Të diplomuarit

Aftësitë që duhen zhvilluar në nivelin e të Diplomuarve:

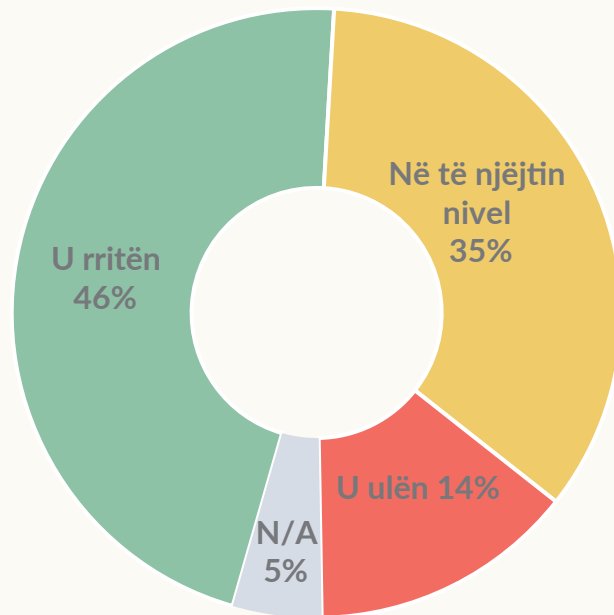


Grafiku i mëposhtëm paraqet listën e aftësive që duhen zhvilluar nga të diplomuarit / punonjësit e rangut të ulët gjatë periudhës së pandemisë. Aftësitë janë renditur sipas frekuencës së tyre. Katër (4) aftësitë kryesore të përzgjedhura nga të anketuarit janë:



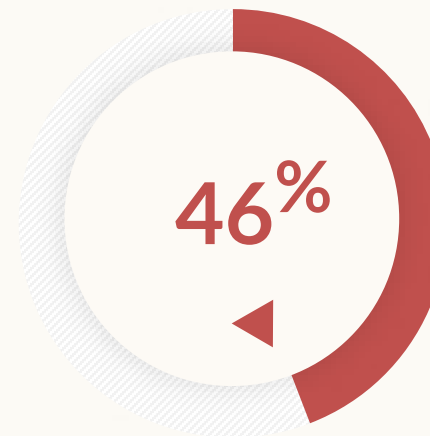
Ndikimi i COVID-19 në Programet e Ngritjes/ Riaftësimin të Fuqisë Punëtore

Programet e Ngritjes / Ri-aftësimin 2020



Covid-19 ka ndikuar në ecurinë e programeve për ngritjen/
ri-aftësimin e fuqisë punëtore në pothuajse të gjitha kompanitë.

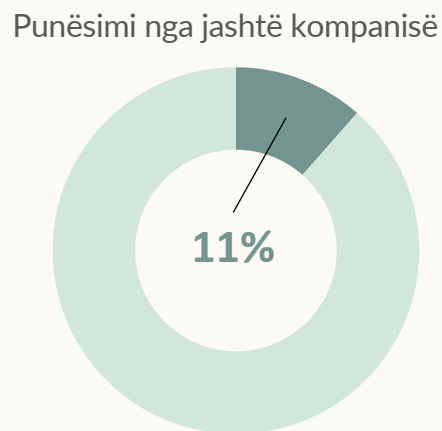
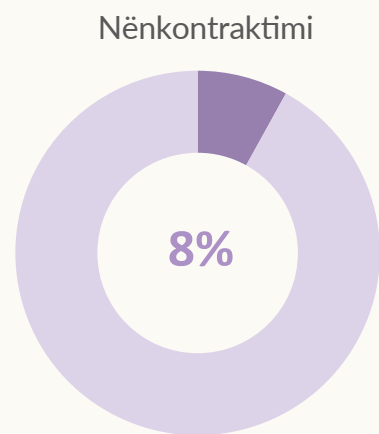
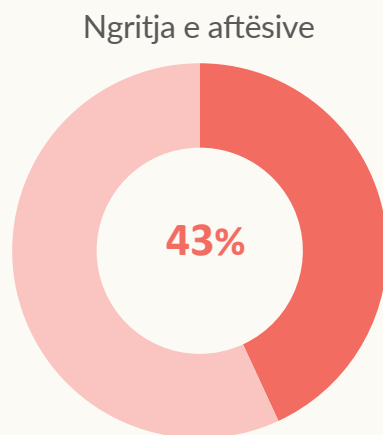
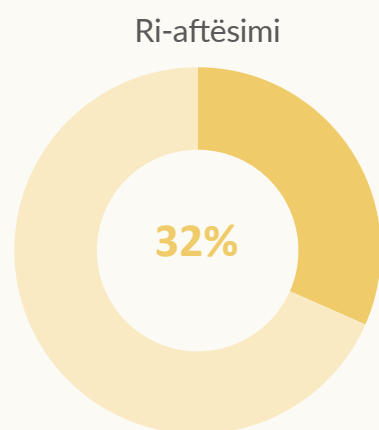
Raporti i studimit zbulon se:



pjesëmarrësve kanë rritur
numrin e programeve të tyre
për ngritjen dhe ri-aftësimin
e fuqisë punëtore.

Masat e marra për të mbështetur biznesin gjatë periudhës së pandemisë

Cili ishte veprimi kryesor i ndërmarrë nga kompania juaj për të mbështetur biznesin gjatë pandemisë?



Kur bëhet fjalë për veprimet kryesore të ndërmarra nga kompanitë për të mbështetur biznesin e tyre gjatë periudhës së pandemisë, të dhënat e anketës dalin me përfundimin që:

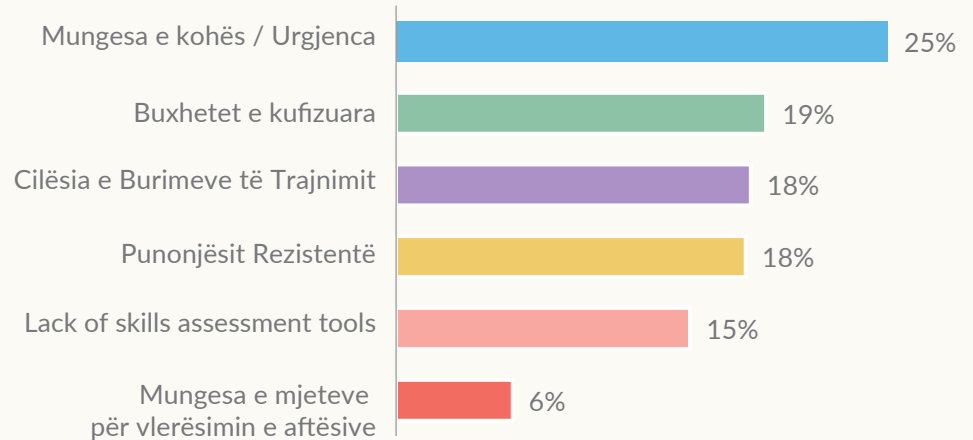
Shumica e kompanive kanë mobilizuar talentet e brendshme për të mbështetur biznesin e tyre gjatë pandemisë, përmes aktiviteteve për ngritjen e aftësive dhe ri-aftësimin.

Ndër gjetjet e dukshme, të dhënat tregojnë se 11% e të anketuarve e kanë rritur fuqinë e tyre punëtore përmes punësimeve jashtë kontingjentit aktual të punonjësve të tyre. Duke synuar identifikimin e pozicioneve të punës të plotësuar përmes punësimit të jashtëm të të diplomuarve/ punonjësve të rangut të ulët gjatë pandemisë, ne kemi përdorur edhe disa burime të tjera përveç të dhënave të dala nga studimi. Prandaj, secila prej këtyre kompanive është marrë në pyetje përmes telefonit. Si përfundim, gjatë periudhës së pandemisë janë kryesisht BPO-të ato që kanë rekrutuar të diplomuar / punonjës të rangut të ulët nga jashtë/ jashtë kontingjentit aktual të fuqisë së tyre punëtore.

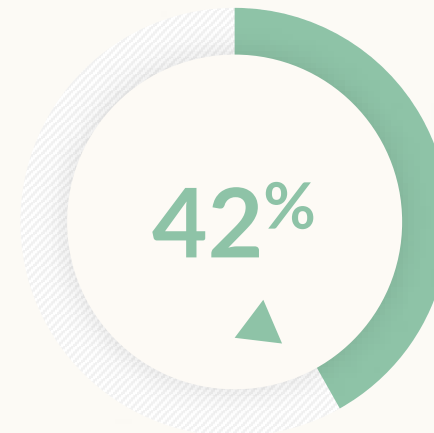
Sfidat në lidhje me nismat për Ngritjen/ Ri-aftësimin e Fuqisë Punëtore

Kur u kërkuam pjesëmarrësve të shpreheshin në lidhje me tre sfidat më të mëdha për zhvillimin e iniciativave për ngritjen/ riaftësimin e fuqisë punëtore gjatë vitit 2020 nga ana e tyre, mungesa e kohës/ urgjenca kryesoi listën e sfidave, e ndjekur nga buxhetet e kufizuara dhe gjetja e burimeve të duhura të trajnimit.

Pengesat kryesore për zbatimin e programeve të Ngritjes/ Ri-aftësimin



Pavarësisht nga rënia aktuale ekonomike, drejtuesit e lartë e kuptojnë vlerën e investimeve për kapitalin njerëzor. Është interesant fakti që, vendimmarrësit / drejtuesit ekzekutivë janë të gatshëm të zhvillojnë aftësitë e fuqisë së tyre punëtore.



e vendimmarrësve / drejtuesve ekzekutivë po rrisin buxhetin e tyre në lidhje me programet për të N&ZH në vitin 2021.

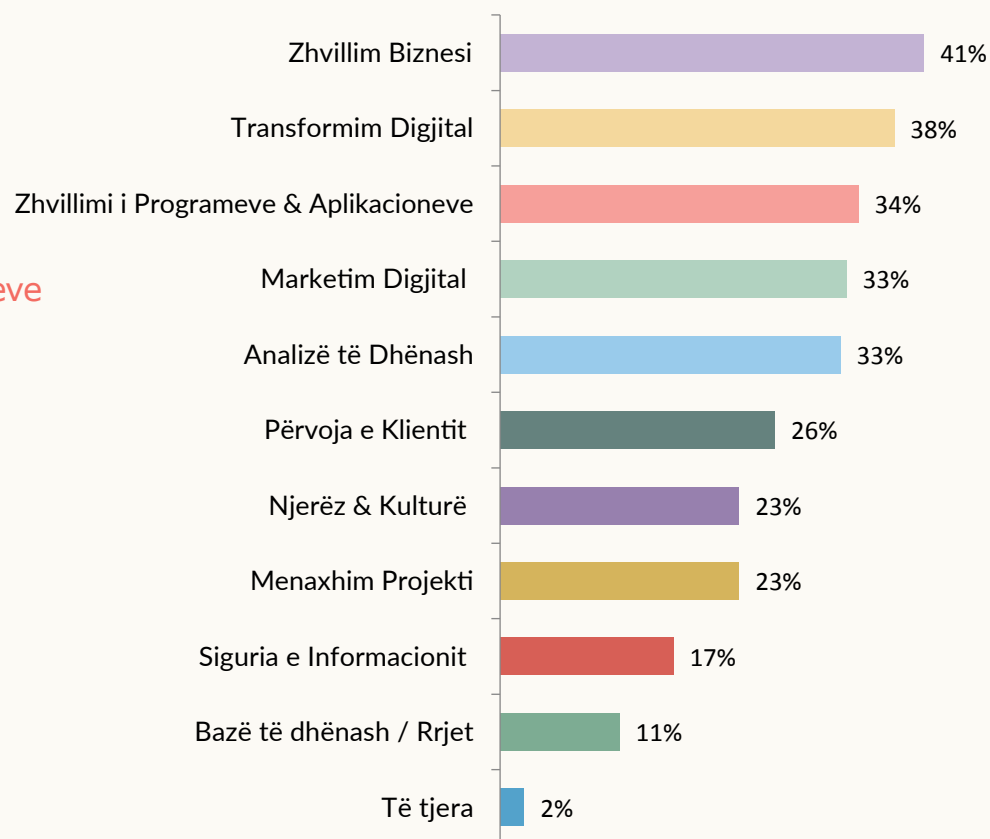
Kategoritë e reja të punës që janë duke u shfaqur në Shqipëri

Duke analizuar trendet nga shifrat e dala nga studimi, pjesëmarrësit parashikojnë që 5 kategoritë kryesore të vendeve të punës në Shqipëri për 5 vitet e ardhshme janë:



Shfaqja e këtyre kategorive të vendeve të punës pasqyron vazhdimësinë e përdorimit të teknologjisë në të ardhmen.

Cilat parashikoni se do të jenë kategoritë kryesore të vendeve të punës që do të shfaqen në sektorin tuaj gjatë 5 viteve të ardhshme?



Panorama Digjitale e Biznesit

Nëse ka pasur ndonjëherë një moment të përshtatshëm për të reflektuar në lidhje me Panoramën Digjitale të Biznesit, ai moment është pikërisht tani. Edhe para përhapjes së COVID-19, mjetet dhe përvojat digjitale po ktheheshin në diçka normale për ne. Tani, ndërkohë që ndjehemi të detyruar nga pandemia, normaliteti i ri digjital po përshpejtohet edhe më shumë.

Siç pritej, shumica e bizneseve në Shqipëri kanë investuar për teknologjinë dhe proceset e digjitalizuara të punës. Kur pjesëmarrësit në këtë studim u pyetën se në çfarë faze ndodhej kompania e tyre sa i takon punës në distancë dhe kulturës digjitale, ata theksuan se:

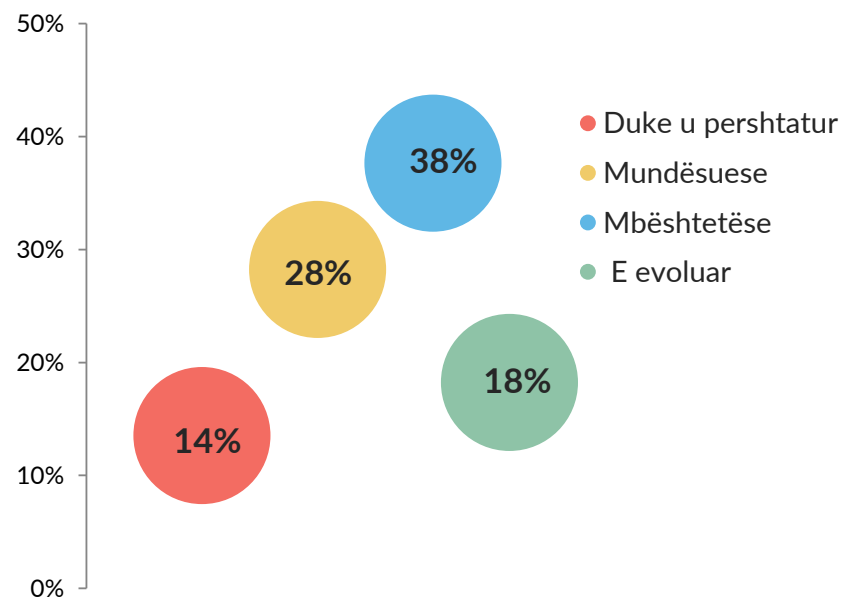
38 % janë në fazën mbështetëse- Teknologjia është në rregull. Fokusi është tek produktiviteti dhe angazhimi i njerëzve

28 % janë favorizues/mundësues - Digjitalizimi i proceseve të punës dhe përdorimi i mjeteve (komunikimi nëpërmjet videokonferencave, mjetet digjitale)

18 % prej tyre kanë evoluar plotësisht në aspektin digjital

Sidoqoftë, 14% e tyre janë duke u përballur me vështirësi sa i takon kulturës digjitale - Menaxhim ende në rrezik dhe infrastrukturë bazë teknologjike. Kryesisht kompanitë që ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorin e Mikpritjes / Turizmit dhe në sektorin e Shitjes me Pakicë.

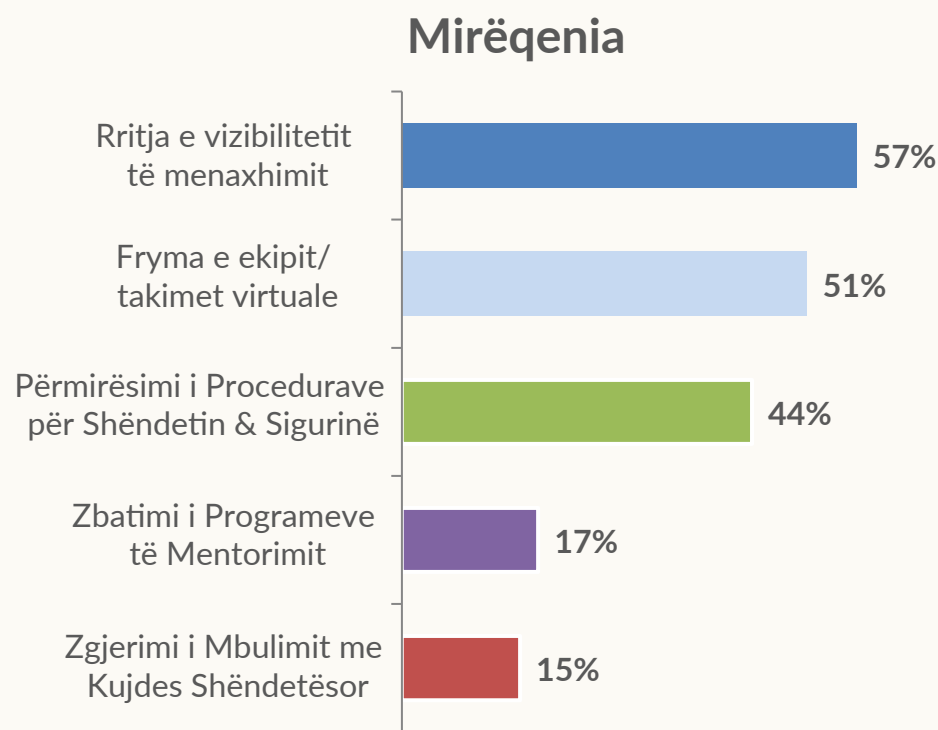
Faza Digjitale



Mirëqenia e Punonjësve

Përveç ndryshimeve që solli pandemia e Covid-19 në operacionet e biznesit, ajo ka gjeneruar edhe një sërë sfidash të konsiderueshme në aspektin e mirëqenies pasi punëtorët e kanë patur të vështirë për tu përshtatur me mënyrat e reja të punës në një periudhë të shkurtër kohore.

Për të adresuar veprimet më efektive të ndërmarra nga kompanitë e interesuara për mirëqenien e punonjësve, të dhënat tregojnë se:



57%

siguruan mbështetje duke rritur vizibilitetin e ekipit menaxhues

51%

krijuan frymën e ekipit, përmes takimeve virtuale

44%

përditësuan procedurat për shëndetin dhe sigurinë

Është interesant fakti që disa prej kompanive kanë përdorur programet e mentorimit, megjithëse shifrat nuk janë aq të larta (17%).

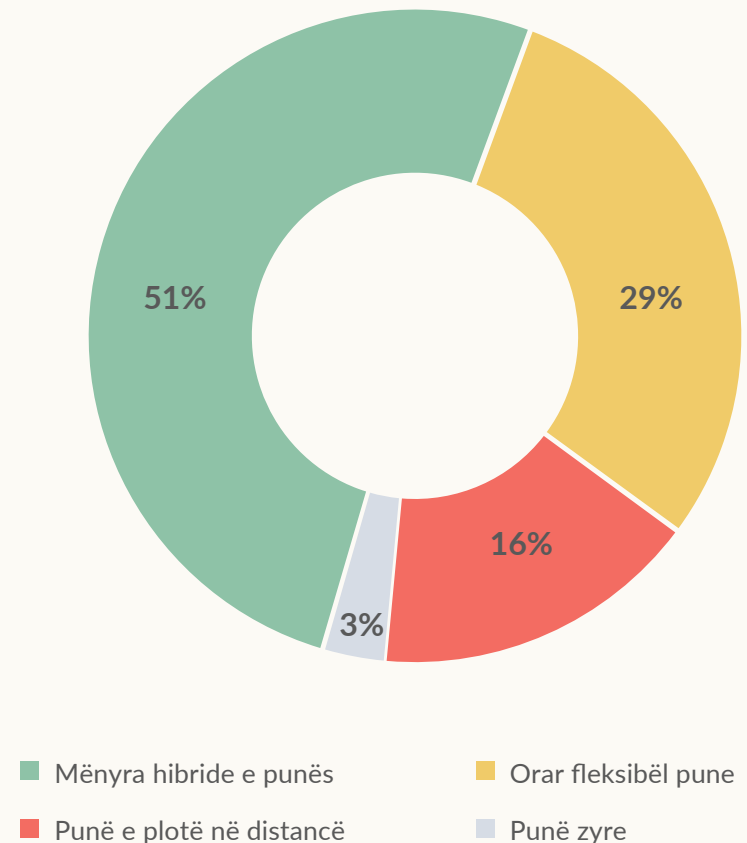
Mënyra e Punës

Rezultatet e studimit tonë tregojnë se pothuajse gjysma e kompanive janë duke përdorur mënyrën hibride të punës për të mbështetur ekuilibrin midis punës dhe jetës së punonjësve.

Është e rëndësishme të kuptohet se e ardhmja e punës tashmë ka arritur për një numër të madh të fuqisë punëtore. 29% e të anketuarve zbatojnë oraret fleksibël të punës dhe 16% e kanë zhvendosur fuqinë e tyre punëtore për të punuar në distancë.

Sidoqoftë, disa lloje të operacioneve të biznesit nuk mund të rifillohen në distancë, si për shembull operacionet e punës në sektorin e Mikpritjes ose Prodhimit që kërkojnë praninë fizike të personit.

Masat e marra për të mbështetur ekuilibrin midis punës dhe jetës së punonjësve:



Konkluzione dhe Rekomandime

- Ne kemi analizuar veprimet që janë ndër-marrë nga ato kompani që nuk janë prekur negativisht nga kriza ekonomike gjatë pandemisë. Zbuluam se këto kompani kanë ndër-marrë hapat e mëposhtëm:
- Kanë mundësuar mësimin e aftësive të reja përmes programeve të ngritjes dhe ri-aftësimit të fuqisë punëtore.
- Kanë rritur buxhetin e tyre për programet e të Nxënit & Zhvillimit duke synuar zhvillimin e aftësive të kërkuara për të ardhmen, në nivel menaxherial, ekspertësh dhe të diplomuarish.
- Kanë përdorur teknologji digjitale për të lehtësuar proceset e punës dhe për të përmirësuar produktivitetin.
- Kanë promovuar mirëqenien e fuqisë punëtore duke siguruar mbështetje për ta.
- Kanë përdorur teknologjinë për të mundësuar ekuilibrin midis jetës dhe punës dhe kanë zbatuar mënyrën hibride të punës.
- Kanë ushqyer kulturën e të nxënit dhe të angazhimit për të rritur motivimin e punonjësve drejt investimeve për ngritjen e aftësive/ ri-aftësimin e tyre.

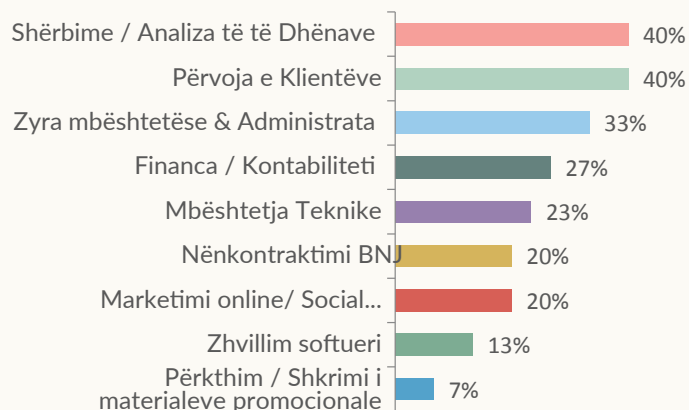
- **Profesionistët e programeve për të Nxënit & Zhvillimin duhet të kenë në dispozicion mjetet e duhura të vlerësimit për të identifikuar aftësitë e sakta që do t'ju nevojiten në kuadrin e transformimit digjital. Kjo është pika fillestare për ndërtimin e programeve efektive të zhvillimit.**

- **Sfida tani lidhet me adresimin e mungesës së aftësive më të kërkuara në industri - dhe sa më shpejt që të jetë e mundur. Prandaj, kjo mund të jetë koha e përshtatshme për të shqyrtuar me vëmendje talentet. Por është e rëndësishme që për kryerjen e këtyre vlerësimeve dhe për zhvillimin e programeve sa më efektive në lidhje me të nxënit dhe zhvillimin të përdoren të dhëna, dhe jo instinkti. Nëse nuk ndodh gjatë 2 viteve të ardhshme, kjo mund të dëmtojë ndjeshëm aftësinë e biznesit për t'u rikuperuar dhe për t'u rritur në klimën aktuale ekonomike.**

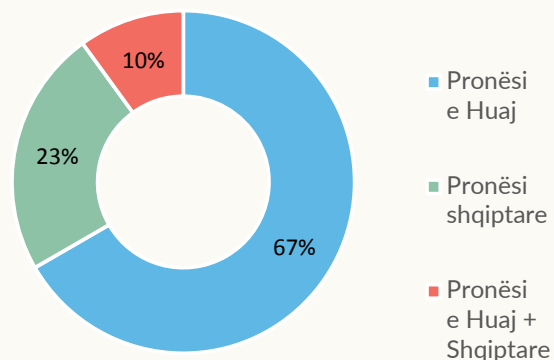
- Duke pranuar ekzistencën e hendekut të aftësive, drejtuesit po i japin vetes mundësinë për intensifikuar punën e tyre dhe për ta adresuar atë, nëpërmjet:
- Ngritjes/ri-aftësimit të stafit të tyre ekzistues, ndërkohë që u ofron edhe mbështetje.
- Investimit për rekrutimin e një gjenerate të re menaxherësh të orientuar drejt aspekteve digjitale.
- Ndërsa aftësitë digjitale nuk janë aq kritike për të diplomuarit / punonjësit e rangut të ulët, përshtatja e programeve të tyre të zhvillimit drejt aftësive më të kërkuara për këtë gjeneratë do të gjenerojë shumë shpejt një kthim të lartë të investimit të tyre.

Specifikat e Industrive - Nënkontraktimi i Proceseve të Biznesit

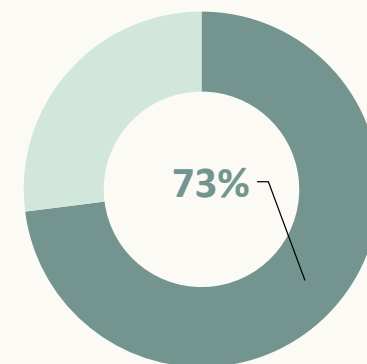
Nën-Sektori



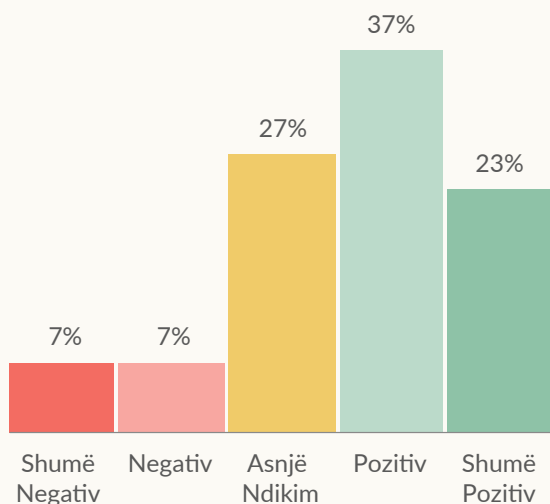
Pronësia e Kompanisë



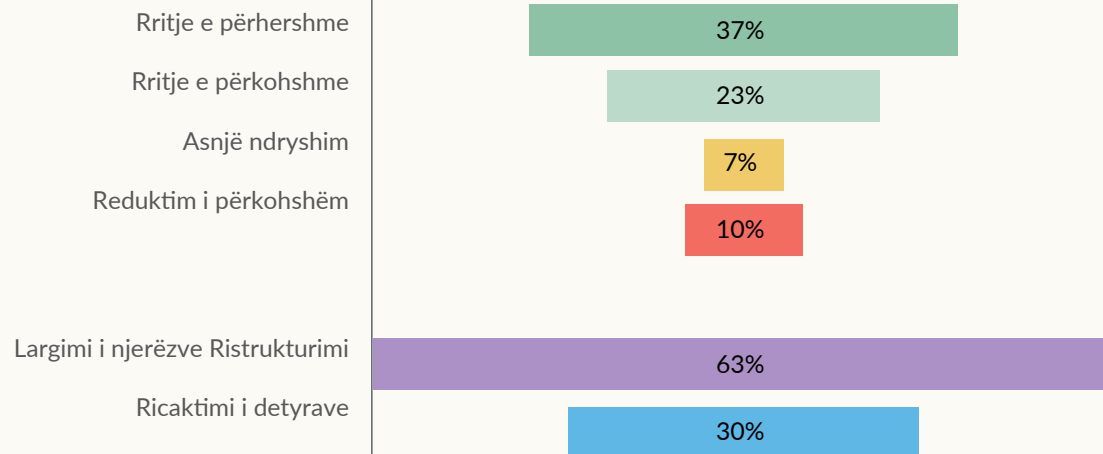
Eksporti



Ndikimi i COVID-19

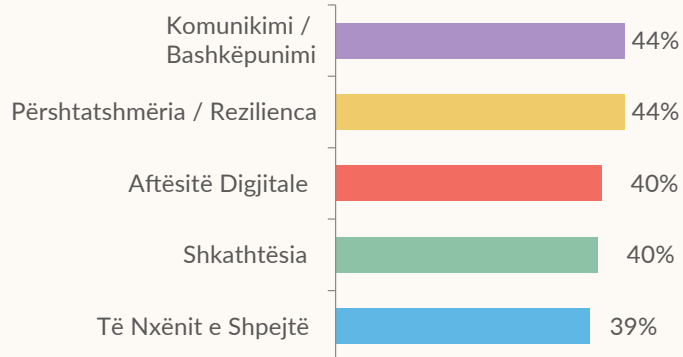


Ndryshimi i Fuqisë Punëtore

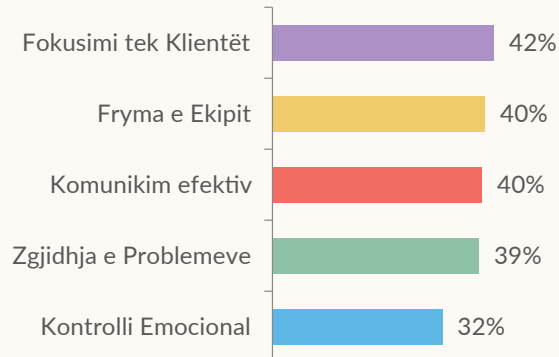


Specifikat e Industrive - Nënkontraktimi i Proceseve të Biznesit

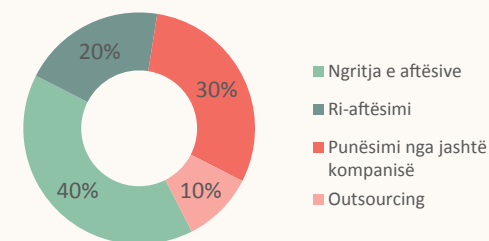
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



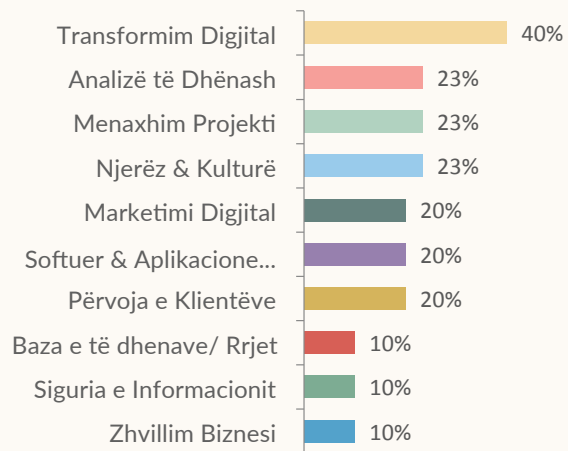
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuarit



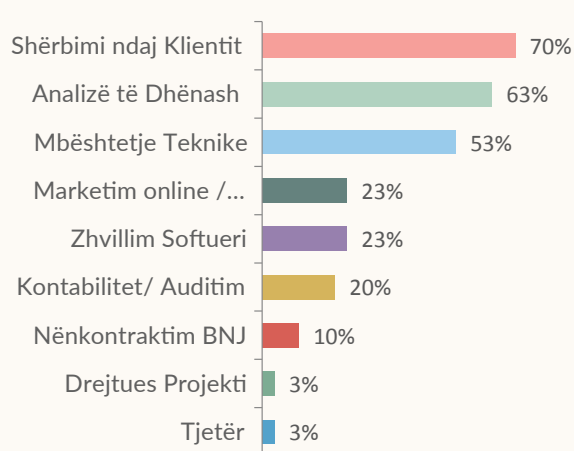
Veprimet e Ndërmarra për të Mbështetur Biznesin



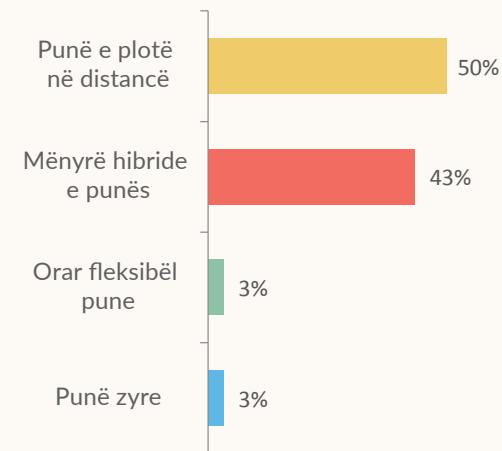
Vendet e reja të punës deri në vitin 2025



Vendet më të Vlefshme të Punës

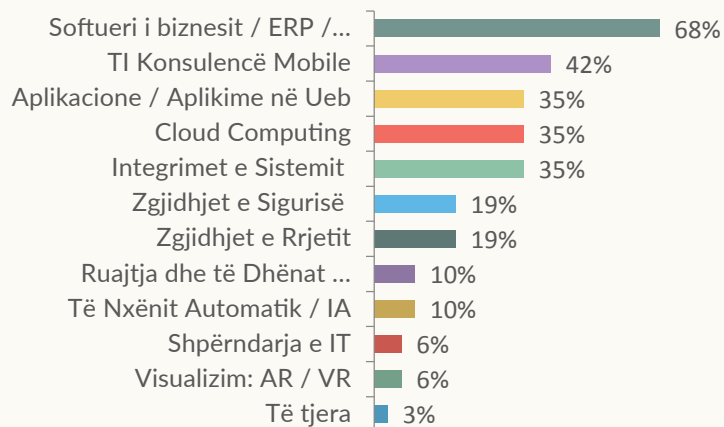


Mënyra e Punës

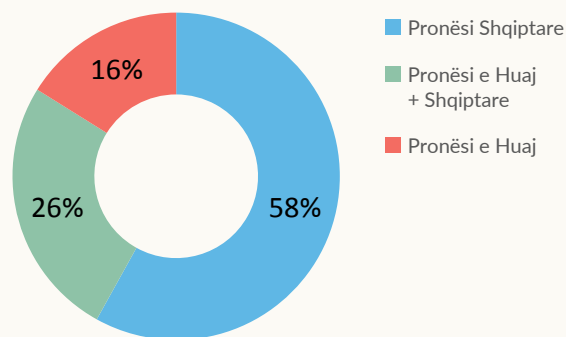


Specifikat e Industrive - Zhvillim Softueri/Zgjidhje TI

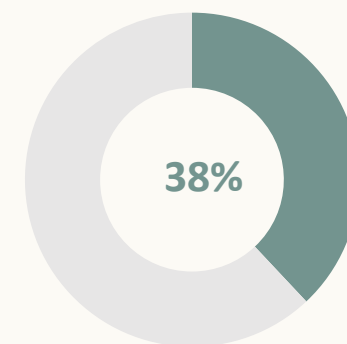
Nën-Sektori



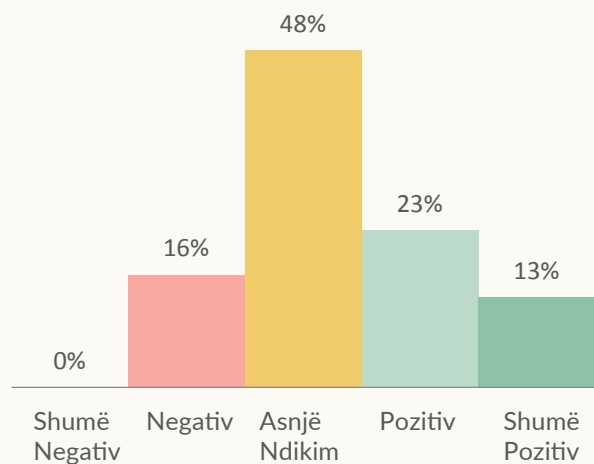
Pronësia e Kompanisë



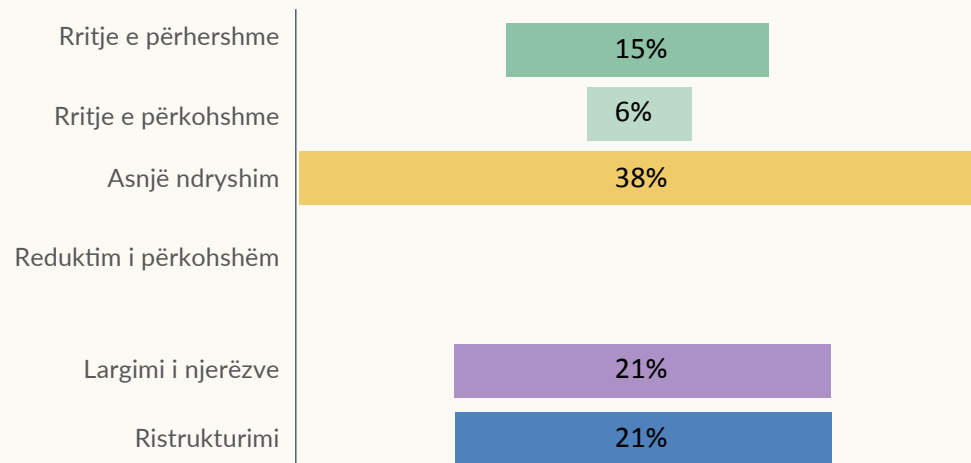
Eksporti



Ndikimi i COVID-19



Ndryshimi i Fuqisë Punëtore

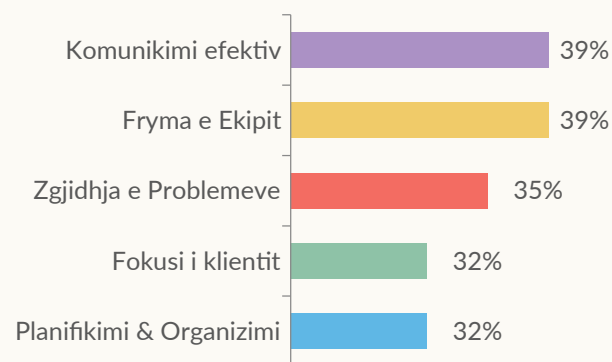


Specifikat e Industrive - Zhvillim Softueri/Zgjidhje TI

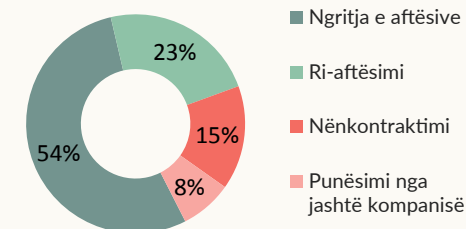
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



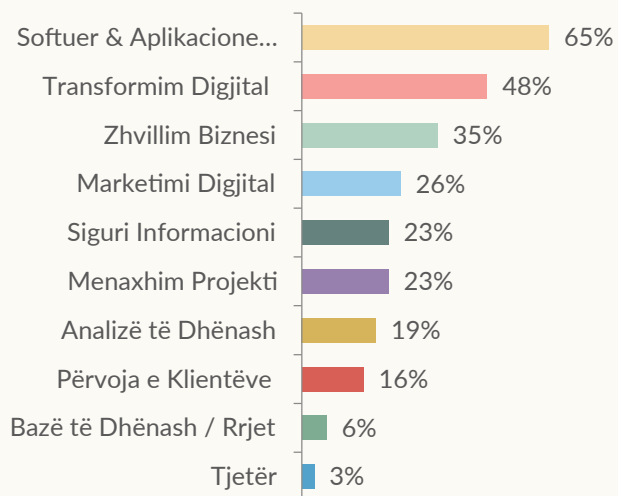
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuarit



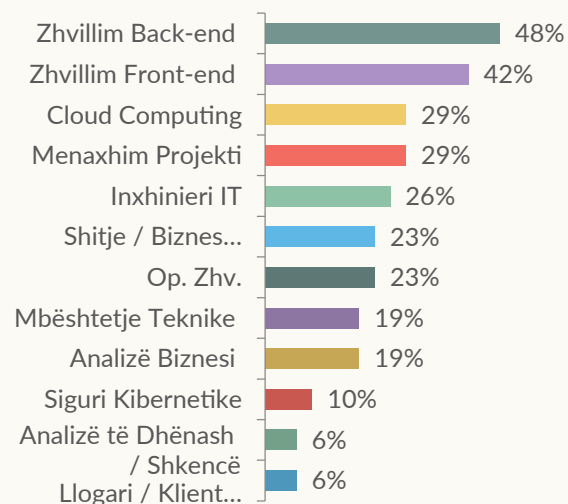
Veprimet e Ndërmarra për të Mbështetur Biznesin



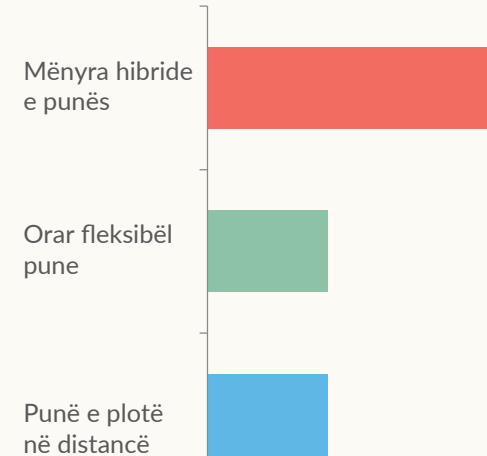
Vendet e reja të punës deri në vitin 2025



Most Valuable Jobs

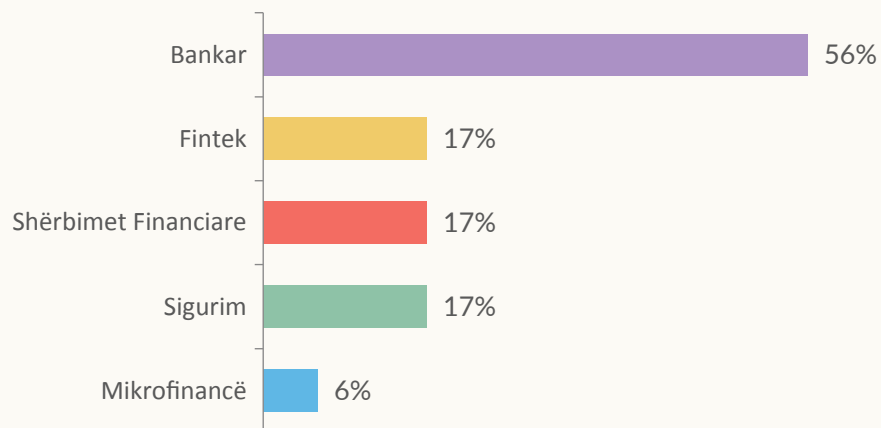


Mënyra e Punës

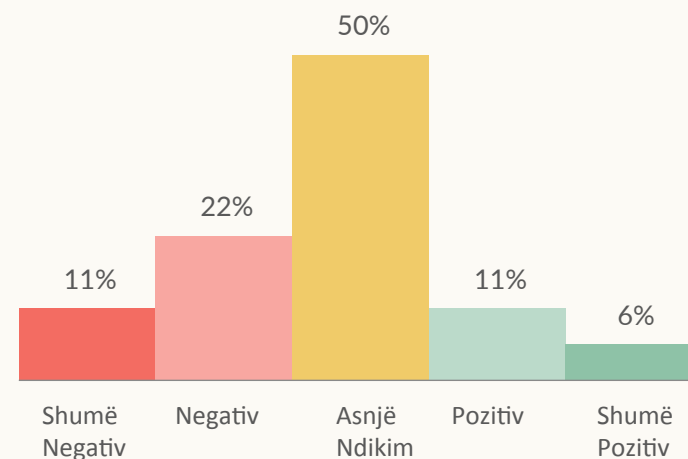


Specifikat e Industrive - Shërbimet Bankare/ Financiare

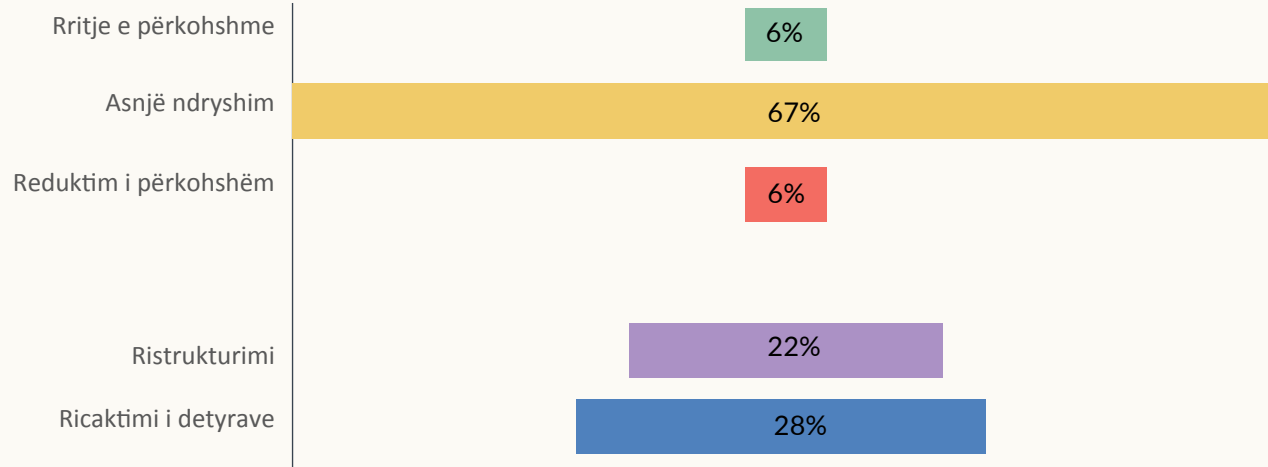
Nën-Sektori



Ndikimi i COVID-19

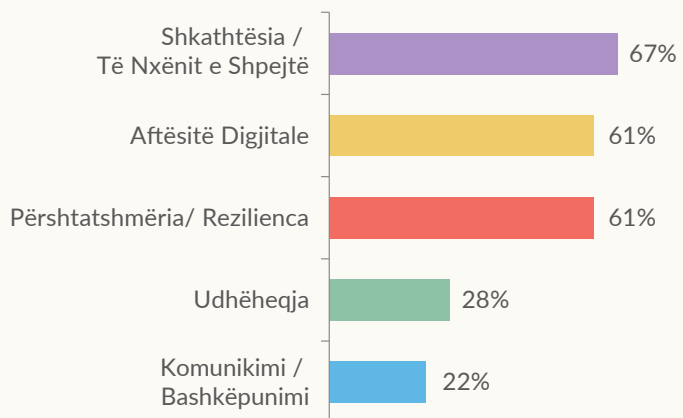


Ndryshimi i Fuqisë Punëtore

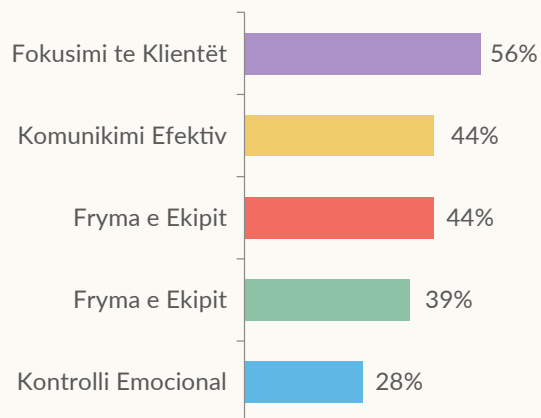


Specifikat e Industrive - Shërbimet Bankare/ Financiare

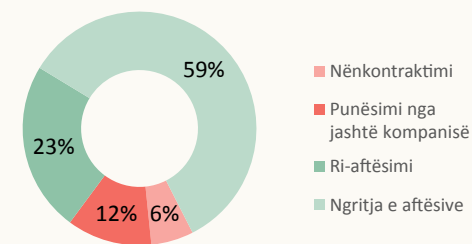
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



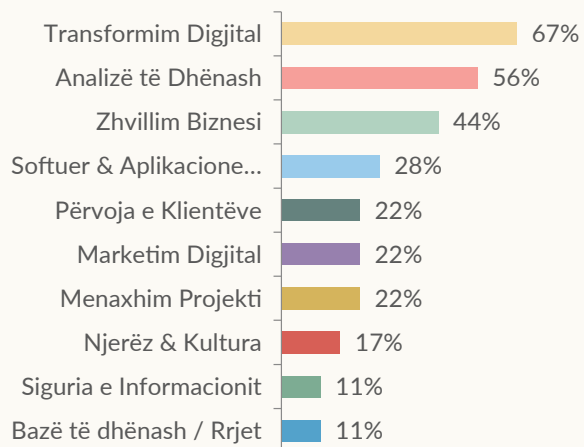
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuarit



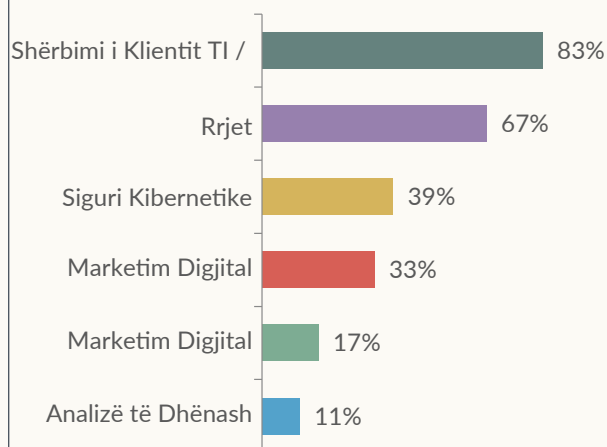
Veprimet e Ndërmarra për të Mbështetur Biznesin



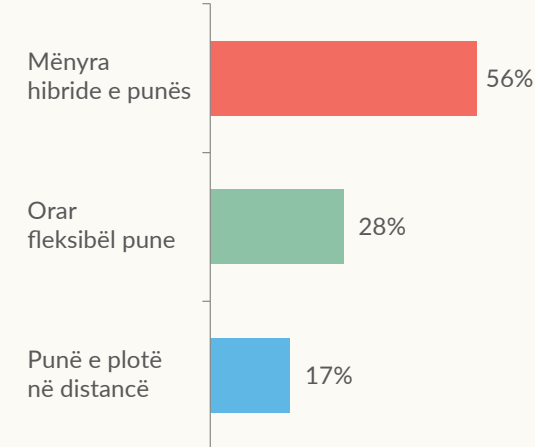
Vendet e reja të Punës deri në vitin 2025



Vendet më të Vlefshme të Punës

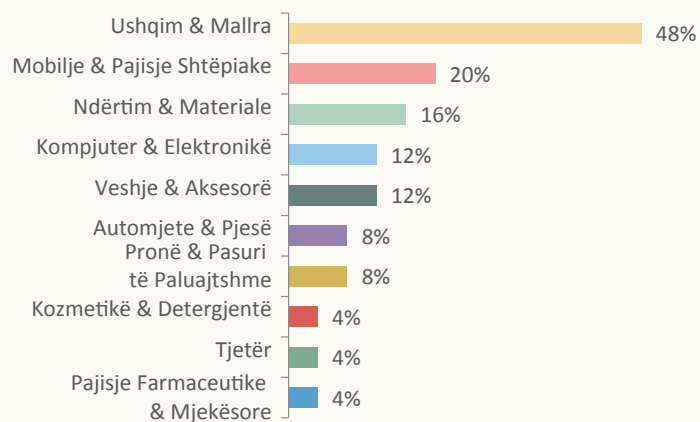


Mënyra e Punës

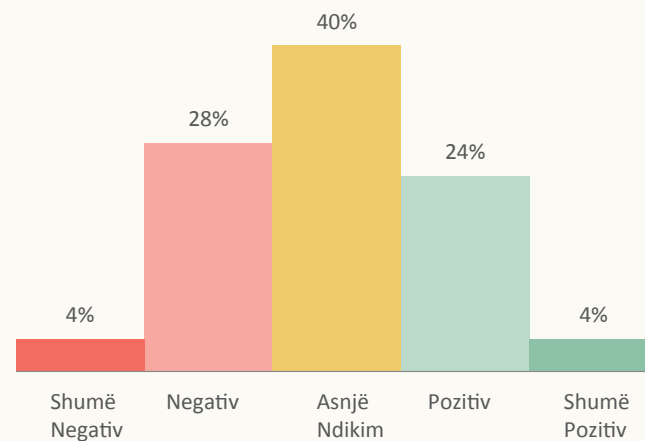


Specifikat e Industrive - Shitje me Pakicë/ Tregti/ Pasuri të Paluajtshme

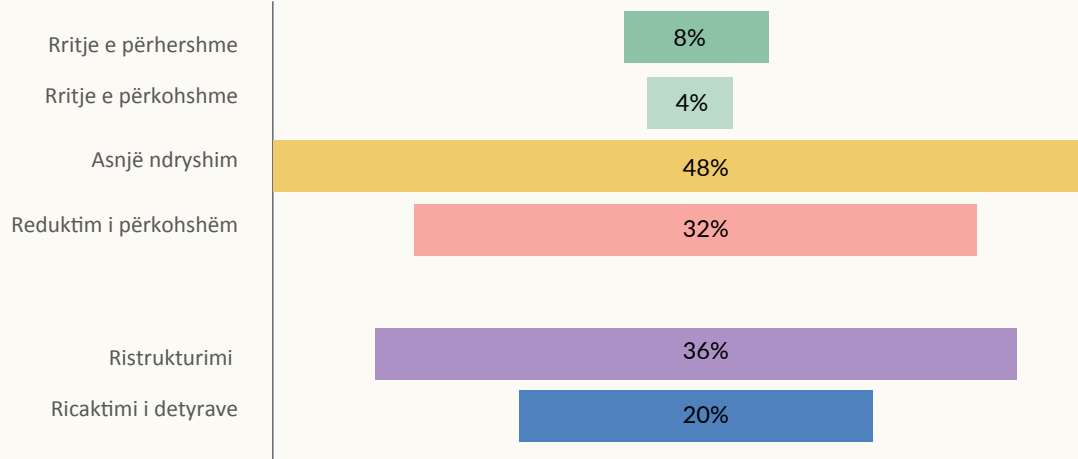
Nën-Sektori



Ndikimi i COVID-19

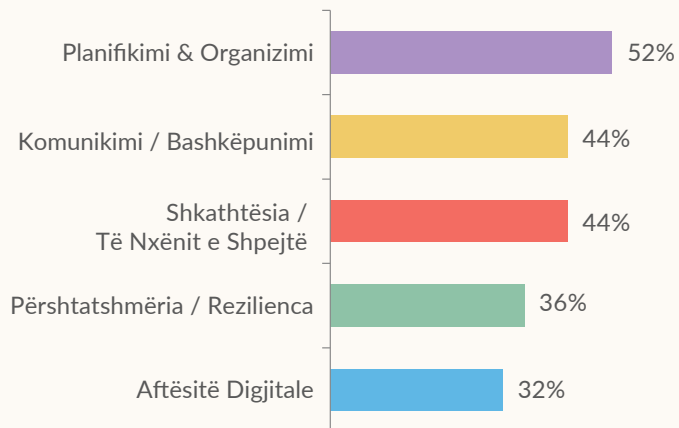


Nryshimi i Fuqisë Punëtore

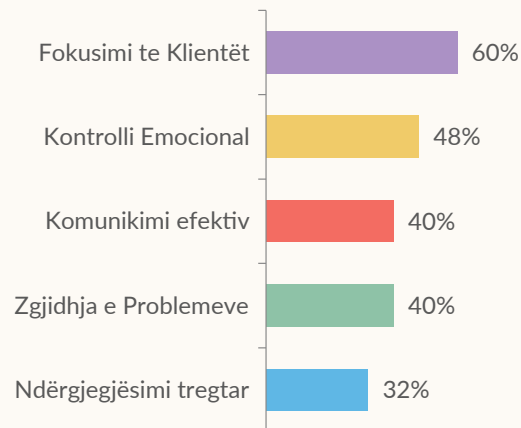


Specifikat e Industrive - Shitje me Pakicë/ Tregti/ Pasuri të Paluajtshme

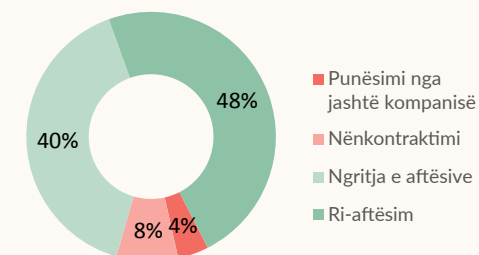
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



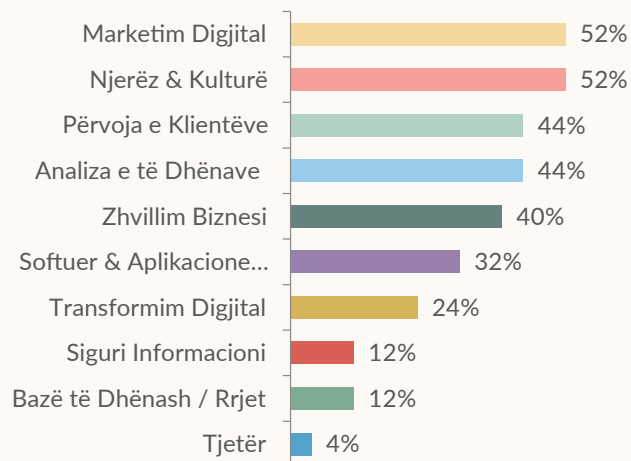
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuarit



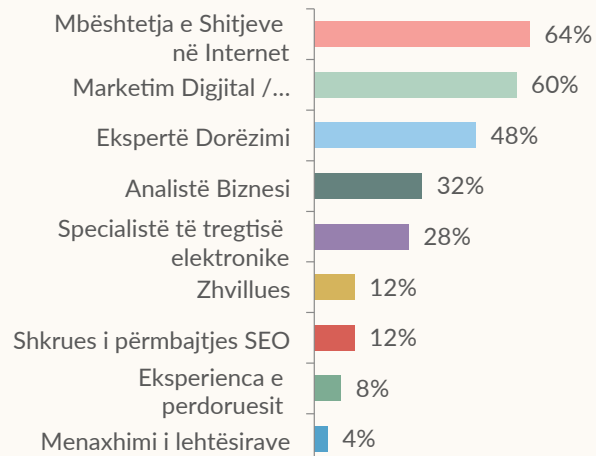
Veprimet e Ndërmarra për të Mbështetur Biznesin



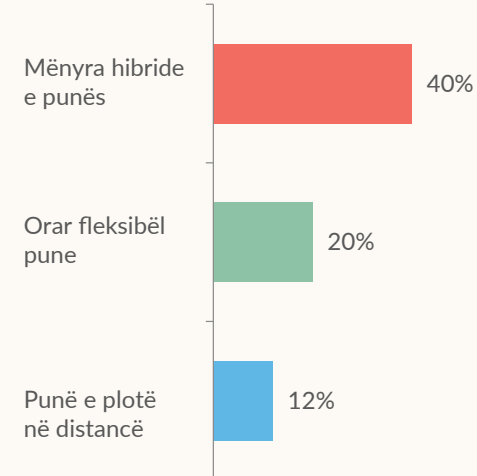
Vendet e Reja të Punës deri në vitin 2025



Vendet më të Vlefshme të Punës

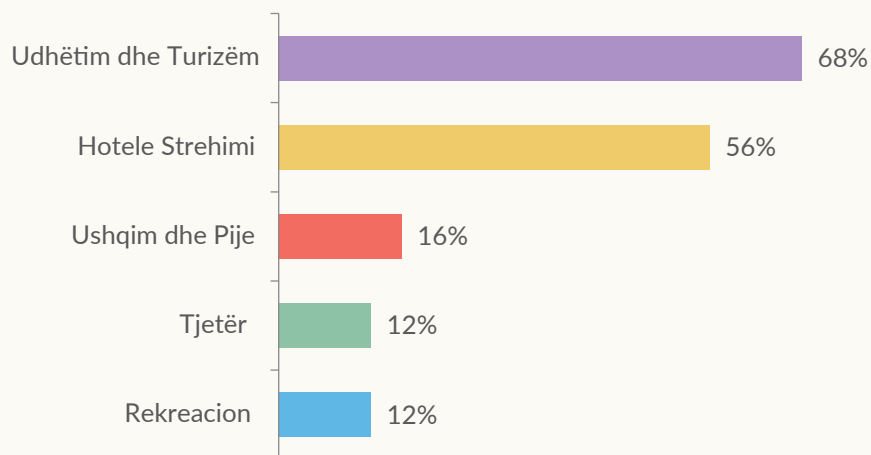


Mënyra e Punës

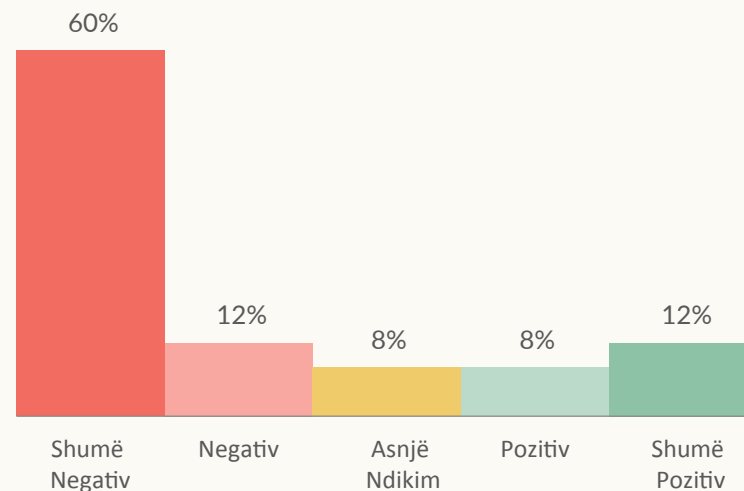


Specifikat e Industrive - Mikpritja/ Turizmi

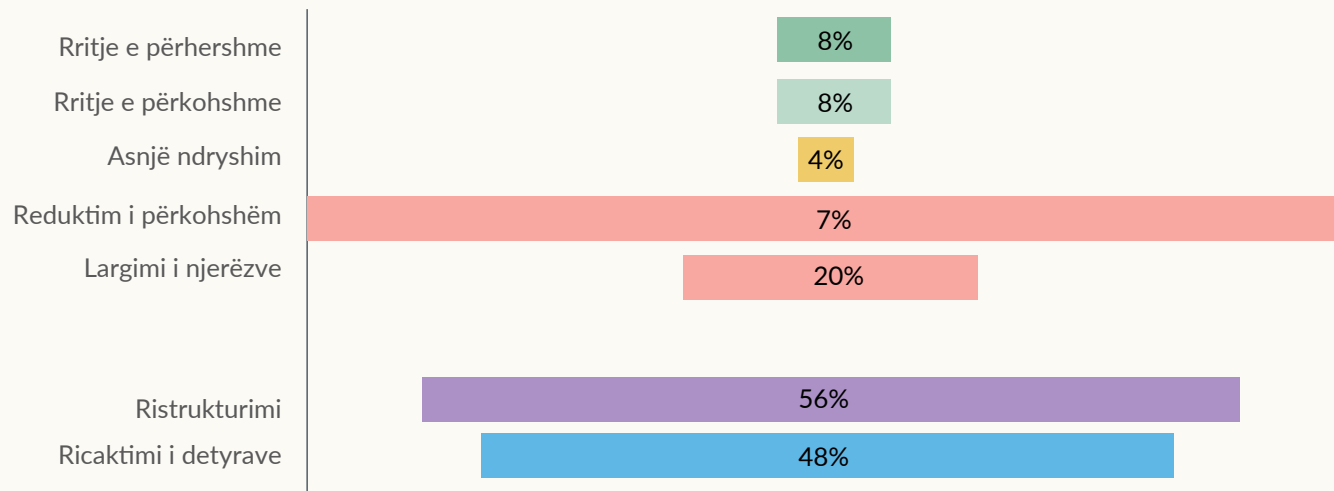
Nën-Sektori



Ndikimi i COVID-19

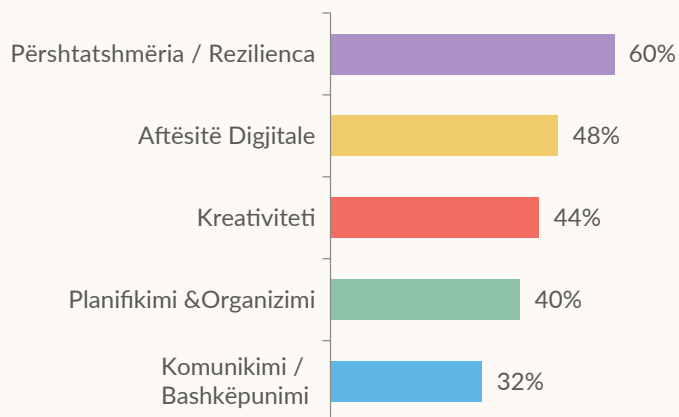


Ndryshimi i Fuqisë Punëtore

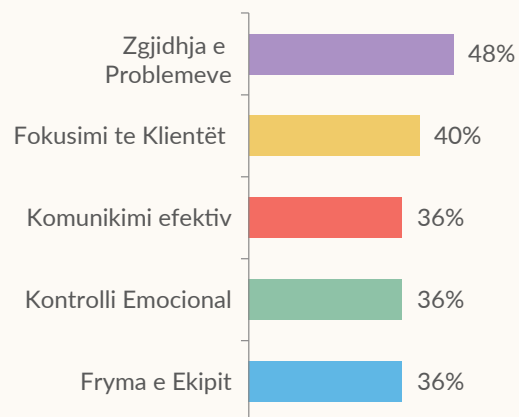


Specifikat e Industrive - Mikpritja/ Turizmi

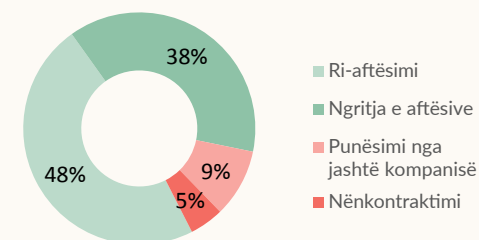
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



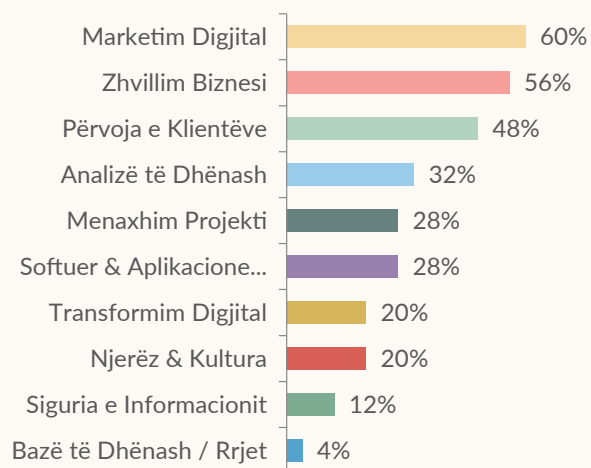
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuarit



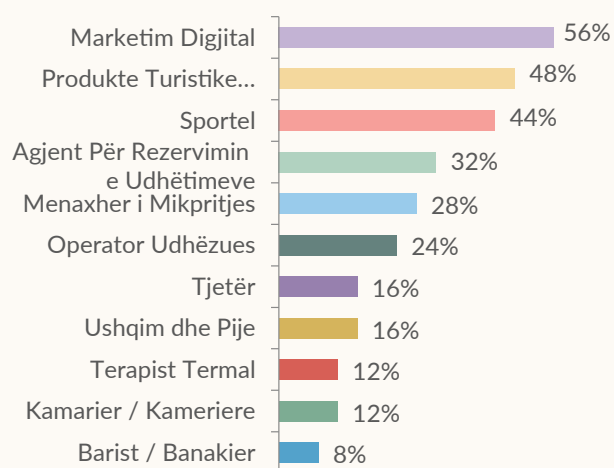
Veprimet e Ndërrmarra për të Mbështetur Biznesin



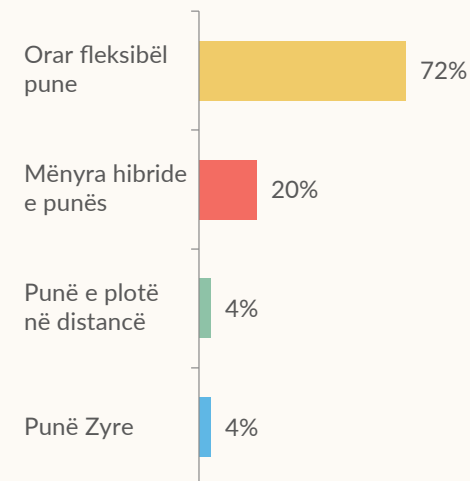
Vendet e Reja të Punës deri në vitin 2025



Vendet më të Vlefshme të Punës

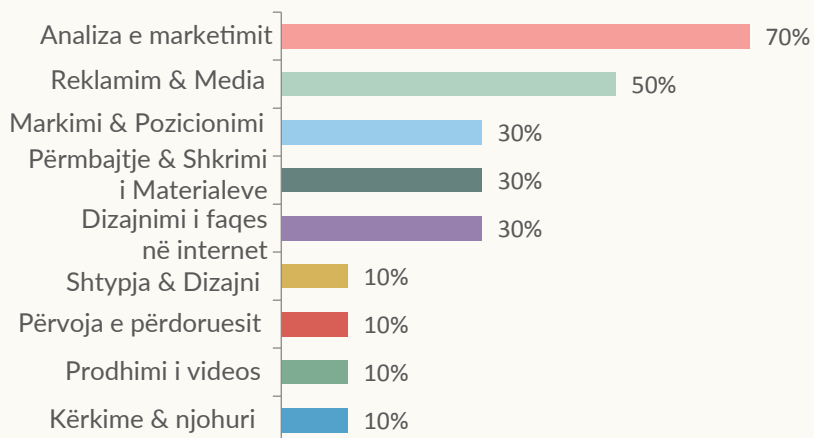


Mënyra e punës

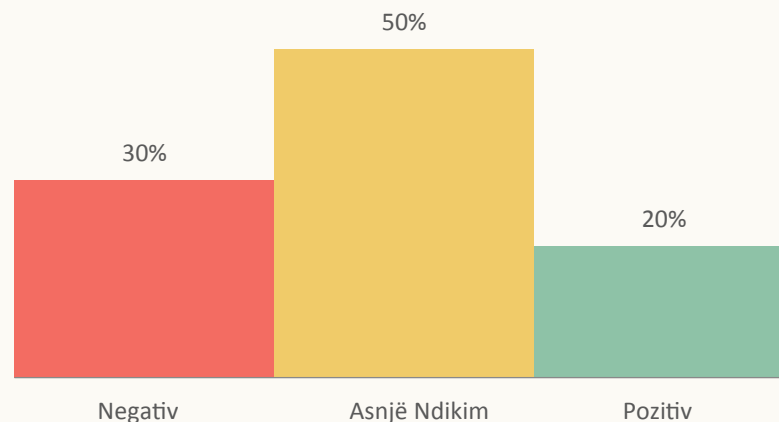


Specifikat e Industrive - Digjital/ Ueb

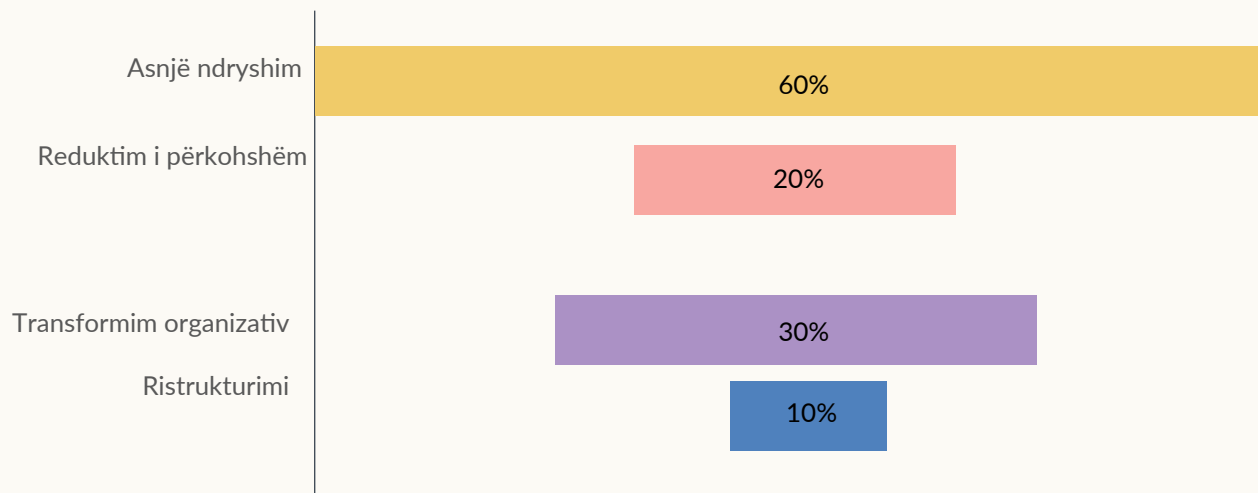
Nën-Sektor



Ndikimi i COVID-19

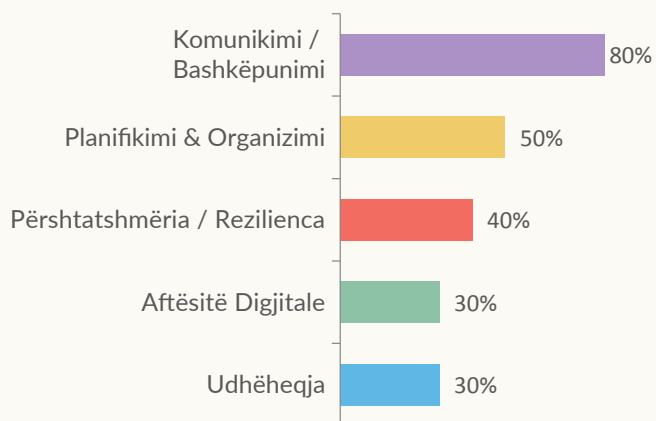


Ndryshimi i Fuqisë Punëtore

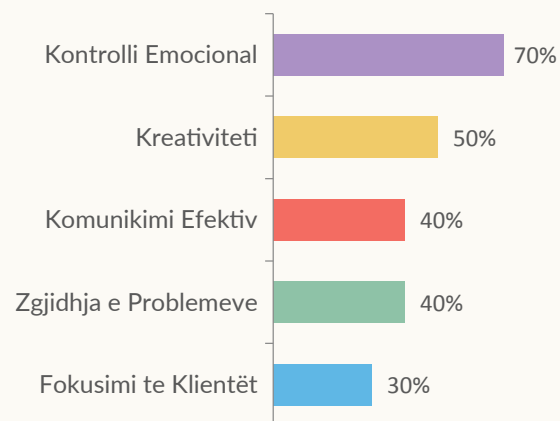


Specifikat e Industrive - Digjital/ Ueb

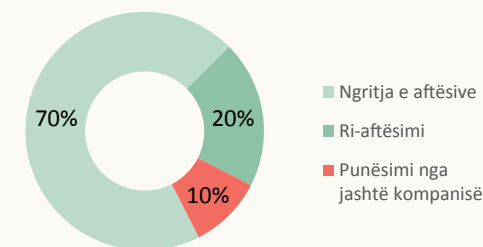
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



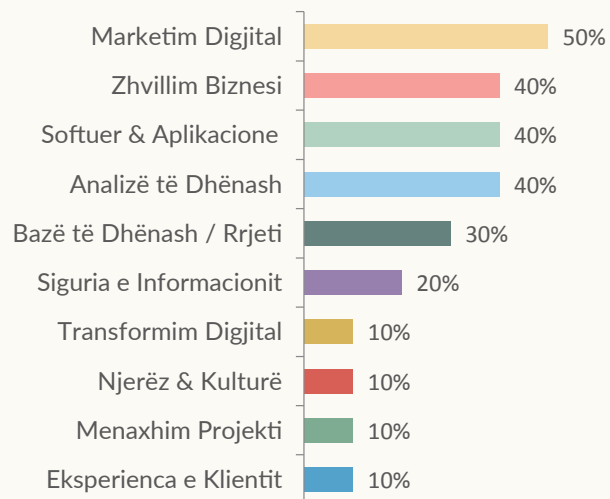
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuari



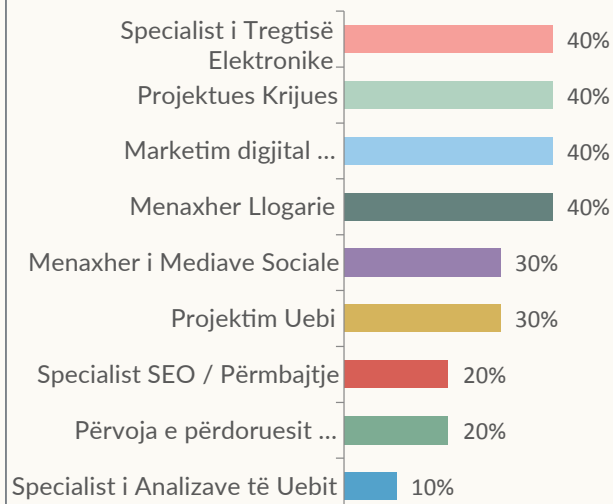
Veprimet e Ndërrmarra për të Mbështetur Biznesin



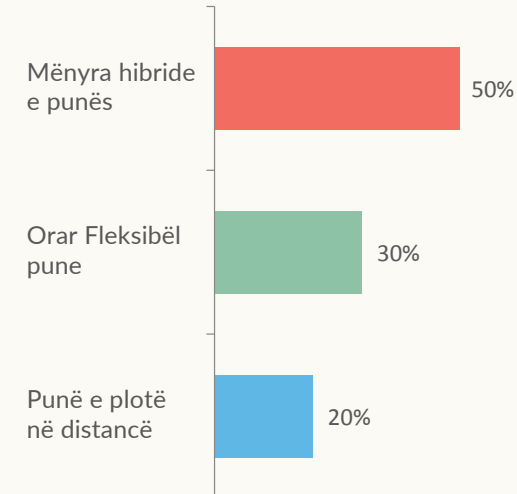
Vendet e Reja të Punës deri në vitin 2025



Vendet më të Vlefshme të Punës

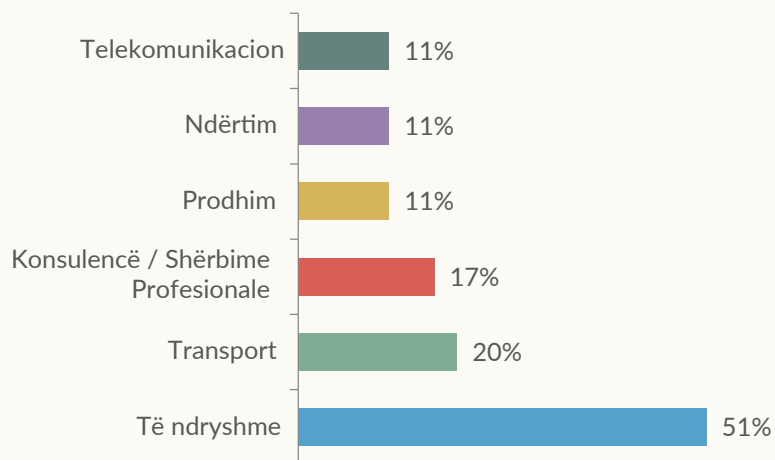


Mënyra e Punës

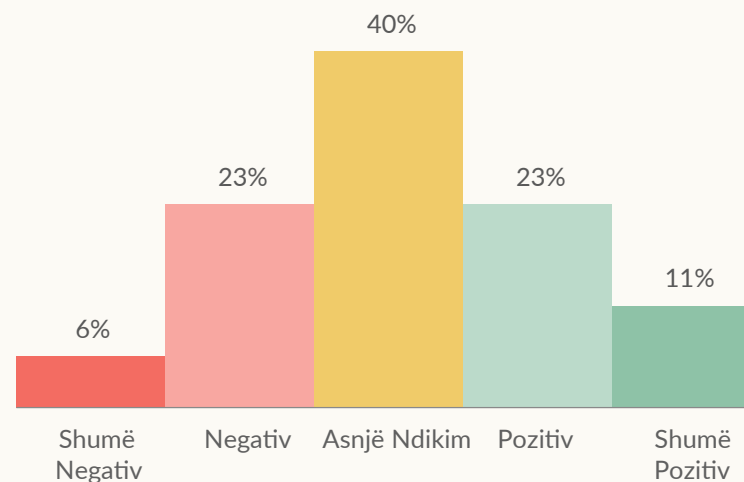


Specifikat e Industrive - Të tjera

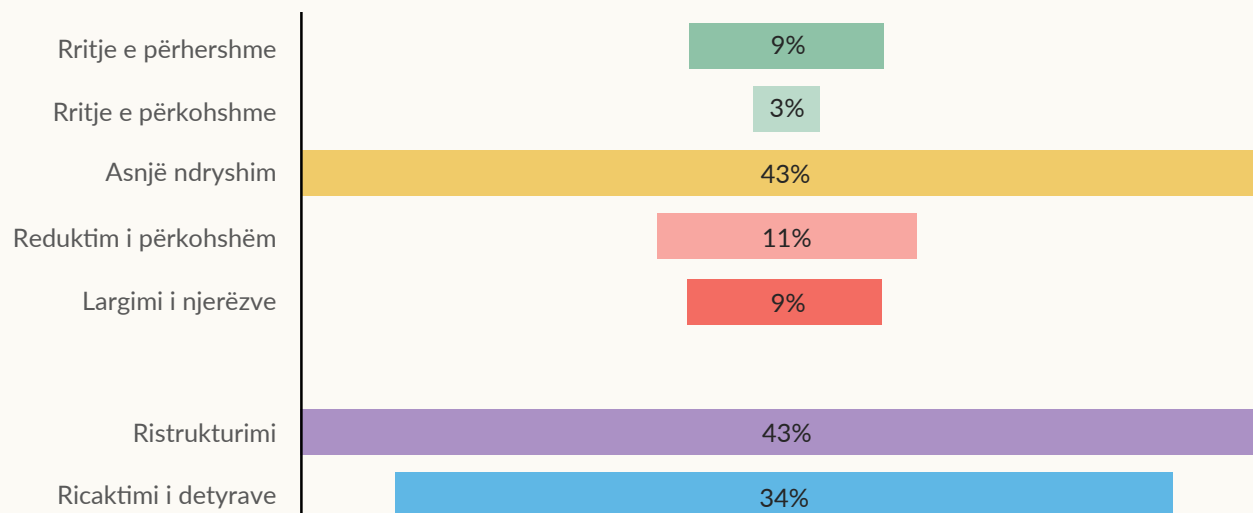
Nën-Sektor



Ndikimi i COVID-19

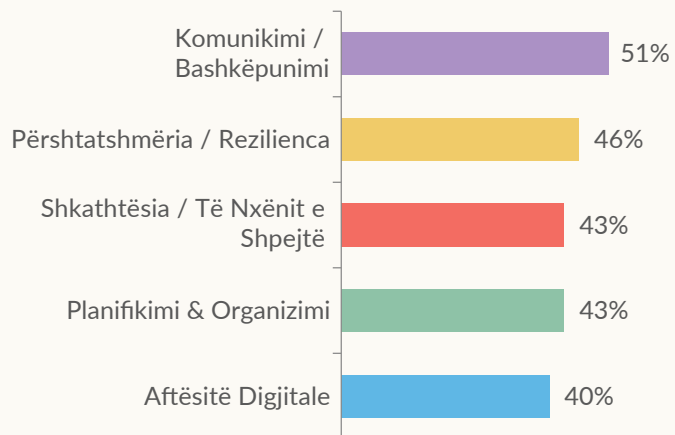


Ndryshimi i Fuqisë Punëtore

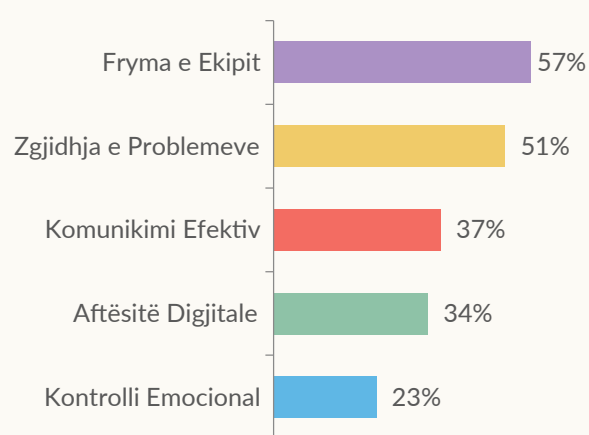


Specifikat e Industrive - Të tjera

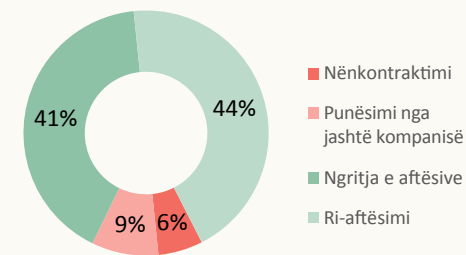
Aftësitë që duhen Zhvilluar për Punonjësit e Rangut të Lartë/ Senior



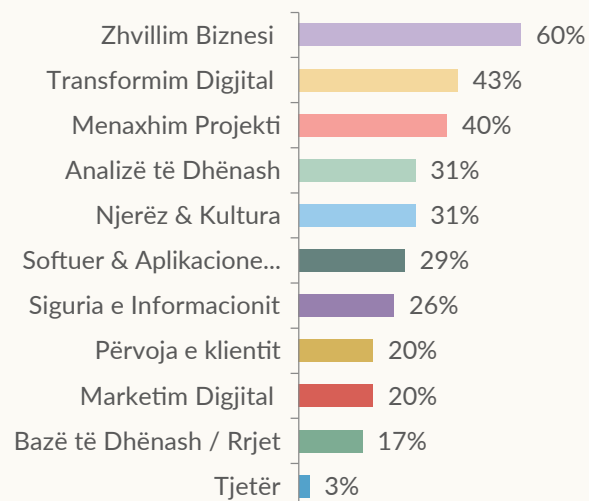
Aftësitë që duhen Zhvilluar për të Diplomuarit



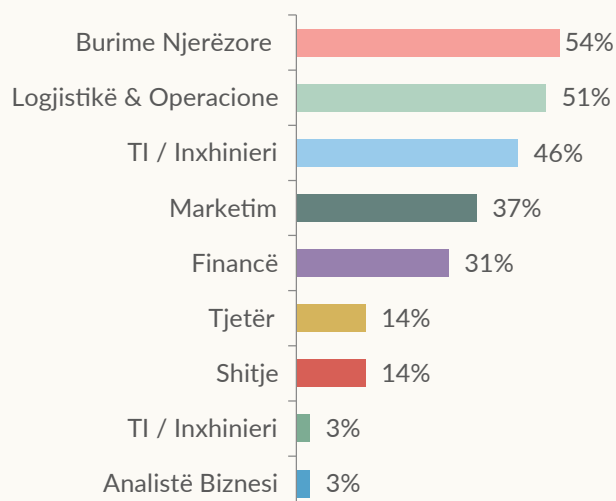
Veprimet e Ndërmarra për të Mbështetur Biznesin



Vendet e Reja të Punës deri në vitin 2025



Vendet më të Vlefshme të Punës



Mënyra e Punës

