



Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe zhvillimi i qëndrueshëm

(Resource ID: 340)

Alma Shehu

alma.shehu(at)unhz.eu

This teaching resource is allocated to following University:

UPHZ - University of Peja "Haxhi Zeka"

Institution:

University Haxhi Zeka

<http://www.sustainicum.at/sq/modules/view/340.Ngritja-e-kapaciteteve-t-burimeve-njerzore-dhe-zhvillimi-i-qndrueshm>



Puna ne grup



**11 deri ne 30
studente**



**deri ne 1
semester**



Anglisht, Shqip

Ju lutem, vini re: modulet shtese- kerkohen me shume se 7 njesi leksionesh!



Burimet njerëzore sot konsiderohen të jenë aset më vlefshëm i çdo organizate. Për të menduar për një zhvillim të qëndrueshëm fillimisht duhet të mendojmë për kapitalin njerëzor dhe ngritja e kapaciteteve të tij është një ndër kërkesat e domosdoshme për zhvillim. Organizatat shumë shpesh hezitojnë të investojnë tek burimet e tyre njerëzore pa menduar se kthimi i këtij investimi do të jetë një pasuri për vete organizatën. Materiali i mëposhtëm përvec dobive të tjera do të jetë edhe një udhëzues për menaxherët

dhe/ose drejtuesit e ardhshëm të organizatave lokale (studentët e tanishëm) të cilët së pari duhet të mendojnë për ngritjen e kapaciteteve të BNJ ekzistuese, për rekrutim të paanshëm të njerëzve të dijes dhe që vetëm në këtë mënyrë do të mund të arrijnë qëllimet e organizatës dhe të krijojnë profitin e synuar.

Në shekullin e 21 Burimet njerëzore janë suksesi dhe dështimi i organizatave. Ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore brenda organizatës do të ndikonte ndjeshëm në zhvillimin e saj. Për shoqërinë tonë burimet e organizatës shihen thjesht si vartës dhe jo si partnerë, prandaj në këtë material do të shpjegojmë mbi rëndësinë që kanë burimet njerëzore në organizatë, duke ju bërë me dije audiencës (studenteve) se BNJ të mirë edukuar, të trajnuar dhe zhvilluar jo vetëm janë pasuri e organizatës por e shoqërisë në përgjithësi dhe e një zhvillimi të qëndrueshëm.

Nga ky material studentët do ta kenë më të lehtë të kuptojnë se sa ndikon ngritja e kapaciteteve të BNJ nëpërmjet trajnimit të vazhdueshëm. Duke qenë se zakonisht leksionet janë thjesht teorike një kombinim leksione – kuiz do të jua bëjë më të qartë këtë ide dhe ata do ta kenë më të lehtë për ta kuptuar se çdo të thotë të punësosh njerëz të dijes ashtu siç edhe Bill Gates ka thënë: “The key for us, number one, has always been hiring very smart people”, çdo të thotë të trajnosh punëtorët e organizatës, cilat janë benefitet e organizatës nga trajnimet, dhe çdo të thotë të te kesh qëndrueshmëri në zhvillim, etj.

Prandaj:

Seanca e 1-rë: Do të paraqiten disa raste studimi të organizatave me emër të cilat suksesin e tyre e kanë parë tek ngritja e kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe organizatat të cilat nuk i kanë dhënë shumë rëndësi këtyre burimeve dhe si rezultat kanë hasur në vështirësi. Vështirësitë që kanë hasur këto organizata derisa kuptojnë se themeli që mban gjithë organizatën janë burimet njerëzore që ajo ka.

Seanca e 2-të: leksione teorike mbi termin ngritje të kapaciteteve ku do të flitet mbi të gjitha mbi rëndësinë e trajnimeve dhe zhvillimit të BNJ. Do të merren shembuj të organizatave lokale të identifikuara nga studentët të cilat kanë investuar në trajnim dhe zhvillim të stafit të tyre.

Seanca 3-të: Nje kuiz i përpiluar nga ligjëruesi i seminarit me pyetje mbi ngritjen e kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe studentët do të provojnë dijen e marrë gjatë dy orëve të para. Kuizi organizohet në atë

mënyrë që të nxiten studentët të marrin pjesë aktivisht dhe të japin mendimet e tyre në lidhje me rëndësinë e trajnimeve në zhvillimin e BNJ.

Seanca e 4-t: Të ftuar menaxhere të BNJ të organizatave lokale dhe ekspertw të MBNJ të cilwt do sjellin përvojat e tyre mbi rekrutimin, trajnimin dhe zhvillimin e stafit. Në literaturwn më poshtë janë disa linqe dhe disa raste studimi të disa organizatave të ndryshme jashtë Kosovës të cilat më së miri mund të shërbejnë kësaj pike.

Seanca e 5-të: Vizitë studimore tek organizatat të cilat kanë arritur sukses për shkak të menaxhimit të duhur të BNJ dhe që kanë investuar në këto burime. Vizitat studimore mund të organizohen tek DEVOLLI CORPORATION, BIRRA PEJA, DEVOLLI GROUP. Organizata këto që i kanë dhënë rëndësi të vecantë jo vetëm teknologjisë bashkëkohore por mbi të gjitha zhvillimit të burimeve njerëzore të organizatës nëpërmjet trajnimeve që kanë bërë brenda dhe jashtë vendit. Në këtë vizitë do të takohen punonjësit të cilët janë trajnuar dhe menaxherët e këtyre ndërmarrjeve ku studentët do të kenë mundësi të pyesin mbi efektshmërinë që kanë pasur trajnimet në performancën e punonjësve dhe të të gjithë organizatës. Studentët në këtë vizitë do të kenë mundësinë që të shohin në praktikë atë që e kanë mësuar në teori.

Mjetet e mësimdhënies



Lojë

Integrimi i palëve të interesuara shoqërore

Organizatat lokale dhe ekspert të fushës do të jenë pjesë e këtij seminari.

Pika e forte

- Njohje mbi rëndësinë e burimeve njerëzore në organizatë
- Njohja mbi rëndësinë e trajnimeve dhe zhvillimit
- Lidhja në mes studentëve dhe organizatave lokale për punësim të mëvonshëm

Pika e dobët

· Gadishmeria e organizatave per te bashkepunuar

Rezultatet e të mësuarit

Mësimi i praktikave më të mira për ngritje të kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe pasojave negative që mund të ketë organizata nëse këtyre burimeve nuk ju jepet rëndësia e duhur.

Lidhja për qëndrueshmëri

Me rritjen e kapaciteteve të BNJ në organizatë kemi qëndrueshmëri të vet organizatës dhe progres të rajonit dhe qytetarëve që organizata punëson.

Njohuri paraprake

Asnje lloj njohurie paraprake specifike nuk kërkohet?

Përpjekjet e përgatitjes

Te□ pakta

Përshkrimi i përpjekjeve të përgatitjes

Përgatitja per pjesen teorike: 4 ore Përgatitja e kuizit: 2 ore Përgatitja per vizita ne kompani: 4 ore

Aksesi

Free

Gjykimi / vlerësimi

Vleresohet puna praktike e studentit.

Kreditim/Çertifikatë

Pa kredit apo certifikim

Burime dhe lidhje

Noe, R.(2012). Employee training and development (6th ed.). Boston McGraw-Hill.

Steven, H. (2014). Common Sense Talent Management: Using Strategic Human Resources to Improve Company Performance. Pfeiffer

<http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/3642/3441>

<http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/viewFile/5938/4794>

<http://view2.fdu.edu/legacy/hrrolesustpaper.pdf>

<http://www.cisl.cam.ac.uk/publications/publication-pdfs/hr-briefing.pdf>

Financuar nga

This teaching resource, realised within the project ConSus, has been funded with the support of the TEMPUS of the European Union. The contents reflect the views of the authors, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.