



ODA EKONOMIKE | KOSOVA CHAMBER
E KOSOVËS | OF COMMERCE

Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar - sfidë për bizneset



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Prishtinë, 2017



Mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar– sfidë për bizneset



Përmbajtja

1. Informacione të përgjithshme	4
2. Qëllimi i hulumtimit	5
3. Mungesa e punëtorëve të kualifikuar	6
4. Stafi aktual i ndërmarrjeve	7
4.1. Kënaqshmëria e ndërmarrjeve me puntorët aktual.....	8
4.2. Investimi në ngritjen profesionale të puntorëve	10
5. Mundësitë për punësim në tri vitet e ardhshme.....	12
5.1. Numri i punëtorëve që do të punësoheshin nga ndërmarrjet në tri vitet e ardhshme.....	13
5.1.1. Top profesionet e kërkuara në tregun e punës në vendin tonë	15
6. Opinion mbi sistemin arsimor në Kosovë	16
4.1. Arsyet e dështimit të sistemit arsimor në Kosovë	18
4.2. Bashkëpunimi ndërmarrja - institucion arsimor/shkollë.....	19
Konkluzionet	21
Rekomandimet	23



Të dashur miq dhe kolegë,

Pas hulumtimeve të ndryshme mbi gjendjen e përgjithshme të biznesit në Kosovë, si dhe trendin e tyre të zhvillimit, OEK-u trajton dhe shqyrton aspektet e zhvillimit të burimeve njerëzore dhe të tregut të punës në përgjithësi.

Nga këto hulumtime janë gjetur barrierat dhe sfidat të ndryshme, dhe njëra prej tyre është mungesa e fuqisë punëtore të kualifikuar. Prandaj, Oda Ekonomike e Kosovës përmes këtij hulumtimi synon të identifikojë faktorët që pengojnë krijimin e një mjedisi të përshtatshëm në drejtim të zhvillimit të burimeve njerëzore dhe rekrutimin e stafit të trajnuar posaçërisht me qëllim lehtësimin e bërjes së biznesit për kompanitë tona.

Në përgjithësi, fuqia punëtore e kualifikuar në Kosovë është në fushat e përgjithshme që merren nga institucionet e arsimit të lartë në Kosovë, sidoqoftë, ka pak interesim për të kryer studime në deficitin ose drejtimet teknike më të kërkuara nga tregu i punës.

Oda Ekonomike e Kosovës vazhdimisht shpreh shqetësimin e saj për bizneset që pa një sistem arsimor të vërtetë nuk mund të mendojnë për zhvillimin ekonomik, rritjen e punësimit dhe atë më pak rritjen e investimeve të huaja direkte.

Ky studim realizohet me mbështetjen e GIZ dhe do t'u shpërndahet të gjithë aktorëve relevantë, institucioneve qeveritare, zyrave diplomatike, organizatave donatore, shkollave profesionale, universiteteve, kolegjeve dhe bashkëpunëtorëve të tjerë të OEK.

1. Informacione të përgjithshme

Oda Ekonomike e Kosovës ka kryer vite me radhë hulumtime të rregullta të tregut të punës, duke ofruar informacione të vlefshme për situatën aktuale të bizneseve në Kosovë, sfidat me të cilat ballafaqohen dhe dhënien e rekomandimeve për përmirësimin e një situatë të tillë. Një nga hulumtimet është gjithashtu "Hapja e rrugës për një biznes më të mirë në Kosovë" ku është integruar pjesa e Arsimit dhe Trajnimit Profesional si dhe mungesa e fuqisë punëtore. Ky hulumtim është hartuar në mënyrë të tillë që të përshkruajë faktorët themelorë që tregojnë sfidat dhe problemet e ndërmarrjeve në punësimin e punëtorëve të rinj me aftësitë e kërkuara nga ndërmarrjet në sektorë të ndryshëm të biznesit. Për këtë arsye, OEK është kujdesur që pyetësoni të ketë shtrirje në të gjithë vendin dhe të përfshijë sektorë kryesorë në vend, si prodhimi, ndërtimi, shërbimi, tregtia me shumicë dhe tregtia me pakicë.

Nga rezultatet e anketës " Hapja e rrugës për një biznes më të mirë në Kosovë " - Bottleneck, OEK me qëllim të marrjes së informacionit më specifik, analizimin e gjendjes së ndërmarrjeve në lidhje me zhvillimin e burimeve njerëzore, ndërmarrjet e sektorëve të lartpërmendur të cilët në fillim të vitit 2017 kanë deklaruar se kanë pengesat kryesore për mungesën e personelit të kualifikuar. Të njëjtat kompani, gjithashtu në studimin e dytë, deklaruan se gjetja e punëtorëve të aftësive të duhura mbetet ende një sfidë.

Mostra e këtij hulumtimi ka pasur një numër prej 100 ndërmarrjesh, të cilat i përkasin sektorëve të lartpërmendur dhe me shpërndarje jo proporcionale në numër. Nga të dhënat e hulumtimit të dytë, ajo verifikohet më tej nga opinioni mbi rolin e padiskutueshëm të Arsimit Profesional në zhvillimin ekonomik të vendit dhe në rritjen e punësimit në veçanti. OEK ka dëshmuar edhe këtë në raste të tjera, duhet përmendur bashkëpunimin e vazhdueshëm me institucionet vendore dhe ndërkombëtare në këtë drejtim. Me këtë angazhim dhe ofrim të shërbimeve për bizneset, OEK ka bërë që bizneset të mos kenë shumë vështirësi në këtë drejtim, duke lehtësuar dhe kontribuar edhe më shumë në rritjen e bashkëpunimit në mes të sektorit publik dhe atij privat.



2. Qëllimi i hulumtimit

Qëllimi i studimit është të hulumtojë situatën aktuale të bizneseve në gjetjen e fuqisë punëtore sipas nevojave të biznesit të ndërmarrjeve në të njëjtën kohë sfidat me të cilat ballafaqohen. Rëndësi e veçantë i jepet edhe kërkesave të bizneseve për të ardhmen në mënyrë që institucionet arsimore dhe politika e pergjithshme arsimore të shkojë në atë drejtim që të jetë në linjë me këto kërkesa biznesore.

Hulumtimi ka pasur për qëllim të vlerësojë ndikimin e arsimit profesional në angazhimin dhe pjesëmarrjen e suksesshme të punëtorëve në procesin e punës, në realizimin e objektivave dhe detyrave konform vendit të punës.

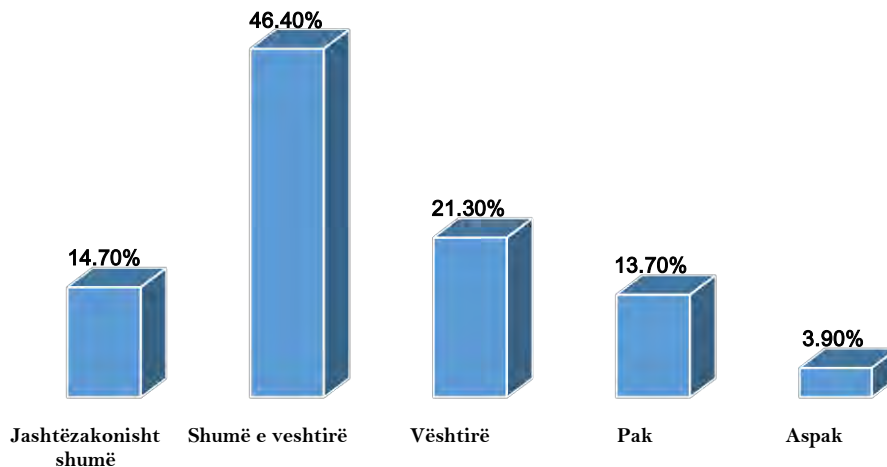
Gjithashtu, hulumtimi pati qëllim të evidentojë edhe nivelin e kënaqshmërisë së ndërmarrjeve me kuadrin aktual të punëtorëve dhe mundësitë e krijimit të vendeve të punës nga ato ndërmarrje për ata kandidatë që do të jenë të përgatitur sipas nevojave dhe profilit të ndërmarrjes.



3. Mungesa e punëtorëve të kualifikuar

Në hyrje të anketës janë analizuar disa faktorë që kategorizohen si pengesë në ushtrimin e aktivitetit biznesor në vendin tonë. Përpos barrierave tashmë të njohura për bizneset siç janë konkurrenca jo-lojale, mungesa e parasë së gatshme – cash-it, kamatat e larta nga bankat, vonesat në pagesa, mungesa e tregut për plasim të produkteve, një pengesë tjetër, mjaft e rëndësishme e të bërit biznes është edhe mungesa dhe vështirësitë në gjetjen e punëtorëve adekuat për nevojat e bizneseve. Në përgjithësi ndërmarrjet ballafaqohen me këtë realitet, gjë që ju shkakton atyre vonesa dhe shpenzime shtesë në procesin e rekrutimit të stafit të ri.

Sa është e vështirë të gjeni punëtorë të kualifikuar?

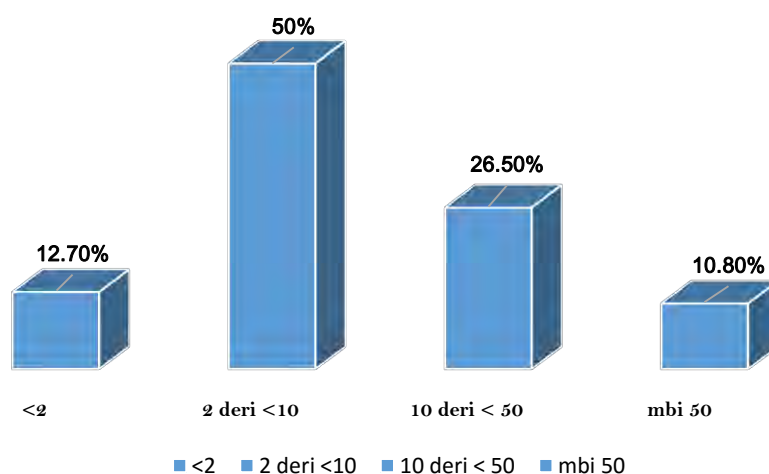


Nga rezultatet mund të vërehet se vërtetë ndërmarrjet ndër barrierat kryesore cilësojnë vështirësinë e gjetjes së punëtorëve të kualifikuar. Mjaft shqetësuese janë të gjeturat e këtij rezultati, ku mbi 80% të ndërmarrjeve direkt ballafaqohen me këtë problem dhe kanë vështirësi në çdo konkurs të hapur nga ta.

4. Staf i aktual i ndërmarrjeve

Nga mostra në këtë hulumtim, janë përfshirë afër 13% mikro ndërmarrje, 50% ndërmarrje të vogla, 26% ndërmarrje të mesme dhe rreth 11% ndërmarrje të mëdha, nga të gjithë sektorët e targetuar për këtë hulumtim.

Numri i punëtorëve që aktualisht ka ndërmarrja e Juaj?



Siç edhe mund të vërehet nga grafikoni, në zgjedhjen e mostrës për këtë hulumtim dominojnë ndërmarrjet e vogëla dhe të mesme, të cilat ballafaqohen me lëvizje të punëtorëve të rinj brenda ndërmarrjeve, të cilat janë target për shumë punëkërkues dhe që kanë potencial në rritjen e numrit të të punësuarve.



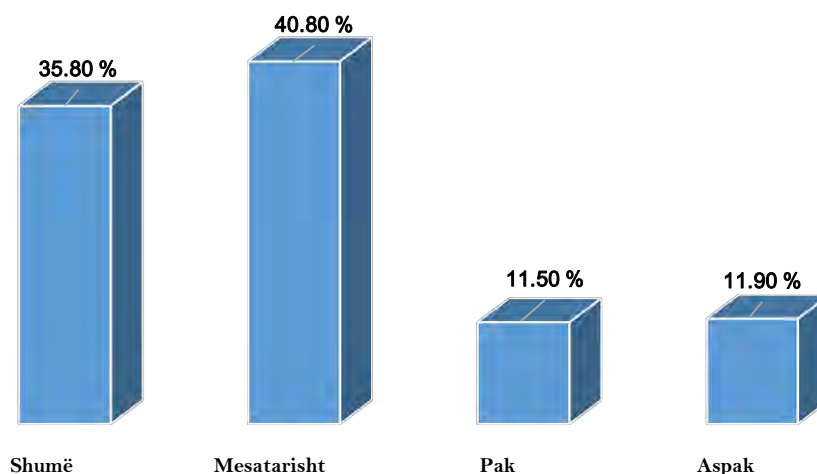
4.1. Kënaqshmëria e ndërmarrjeve me punëtorët e tyre aktual

Studimi ngërthen në vete edhe segmente të veçnata, siç është pjesa me stafin aktual të ndërmarrjeve, ku ndërmarrjet janë pyetur se sa në të vërtetë janë të kënaqur me stafin aktual, me shkathtësitë e tyre në vendin e punës, përballjes me situata të ndryshme, menaxhimin e kohës dhe produktivitetin në punë.

Dhe në bazë të kësaj konkludohet që mbi gjysma e ndërmarrjeve të anketuara, nuk janë të kënaqur me punëtorët e tyre aktual.

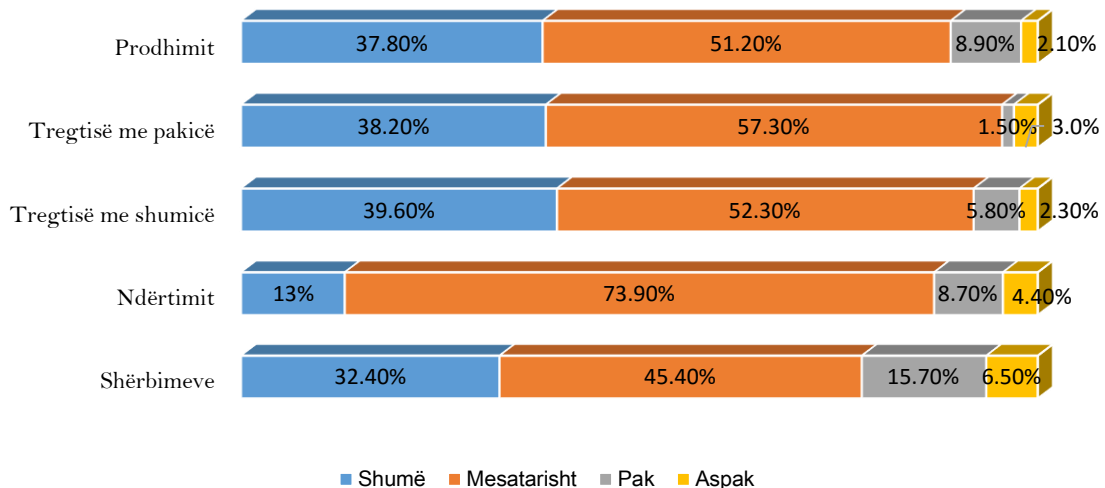
Ndërsa, pjesa tjetër deklarojnë se janë të kënaqur me punëtorët e tyre dhe me shkathtësitë që posedojnë punëtorët e tyre, duke theksuar që këtë nivel të plotësimit profesional punëtorët e kanë arritur me investimin e kompanive përmes pjesëmarrjes në trajnime të ndryshme dhe po ashtu edhe duke sjellë mentorë/trajnerë të ndryshëm në vendin e punës.

Në përgjithësi sa jeni të kënaqur me shkathtësitë e punëtorëve aktual?



Përveç kësaj, është bërë edhe një analizë më e thellë, ku hulumtimi në këtë fushë është shtrirë edhe në nivel të sektorëve, me qëllim, që të pasqyrohet se cili është mendimi i tyre bazuar në nevojat dhe specifikat - sektoriale.

Në përgjithësi sa jeni të kënaqur me shkathtësitë e punëtorëve aktual - sipas sektorëve?



Nga këto rezultate mund të vërehet se sektori i ndërtimit, prodhimit dhe shërbimeve kanë nivel më të ultë të kënaqshmërisë me punëtorët aktual. Nga analiza më e detajuar, vërehet që janë pikërisht këta sektorë që edhe e kanë problemin më të madh në gjetjen e punëtorëve të përgatitur konform veprimtarisë së tyre, gjithashtu nevojitet më shumë kohë dhe kanë shpenzime shtesë derisa një punëtor të jetë i gatshëm për vendin e punës pa pasur nevojë për mbikqyrje dhe monitorim.

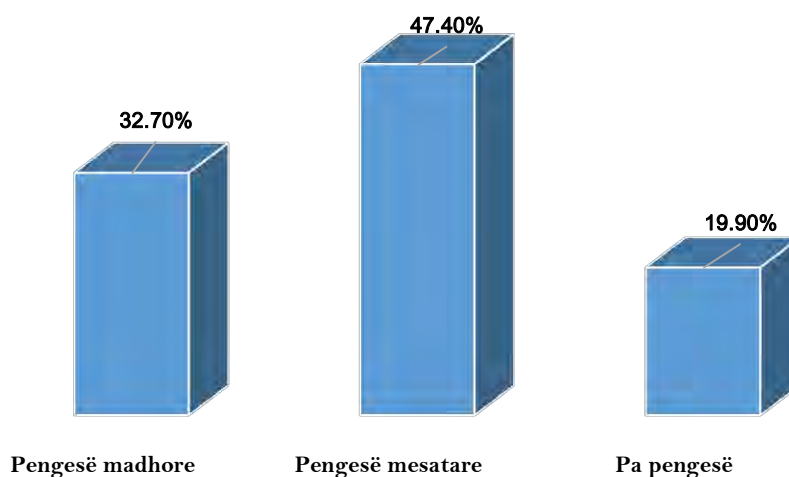
Janë pikërisht këta tre sektorë që deklarojnë të kenë numrin më të lartë të punëtorëve që largohen nga puna për shkak të mos përfundimit të mirë në punë apo mos posedimit të shkathtësive të duhura për atë vend pune.



4.2. Investimi në ngritjen profesionale të punëtorëve

Në kontekstin e investimit të kompanive në përmirësimin e stafit profesional, duke përfshirë trajnime, kurse, etj, Ndërmarrjet janë të vetëdijshme se pa investuar në fuqinë punëtore, zhvillimi i biznesit dhe personeli i performancës janë në rrezik të dështojnë në përmbushjen e pritjeve. Rrjedhimisht, kjo situatë nuk rezulton vetëm nga dështimi i biznesit për të investuar në staf, por në kufizimet financiare të bizneseve për të investuar në zhvillimin profesional të punëtorëve.

Mungesa e investimeve në ngritjen profesionale të punëtorëve?

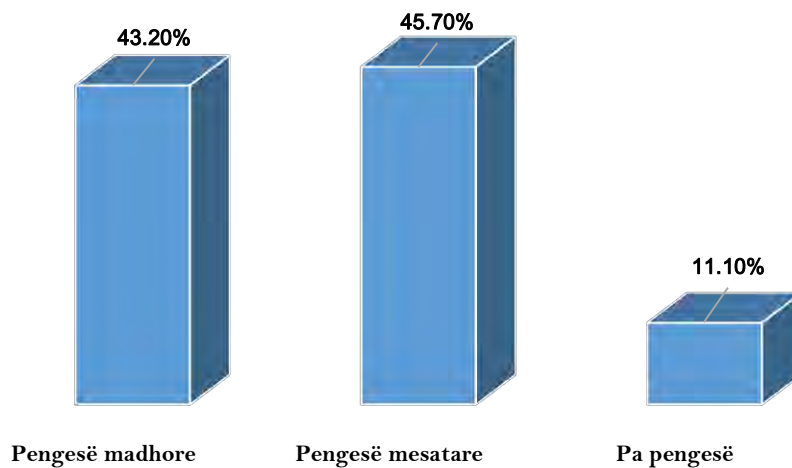


Nga hulumtimi del që rreth 33% e ndërmarrjeve e shohin si pengesë madhore, mos investimin në zhvillim profesional të stafit të tyre, nga edhe buron mos aftësia për të qenë konkurrent në treg. Ndërsa 47.40% e ndërmarrjeve e shohin si pengesë mesatare këtë çështje dhe rreth 20% nuk e shohin si pengesë.

Gjithashtu një problem tjetër që është i theksuar tek ndërmarrjet me të cilën edhe ballafaqohen në baza ditore, është aspekti i kushteve kontraktuale në mes të punëdhënësit dhe punëmarrësit, përkatësisht respektimi i kontratës së punës nga punëtorët.

Largimi punëtorëve nga puna pas përfitimit nga ndonjë trajnim, paraqitet si shqetësim dhe pengesë në punën e ndërmarrjeve. Ndërmarrjet janë të interesuara të investojnë në punëtorë, me kusht që të ketë një lloj garancioni që punëtori do të respektojë kontratën e punës.

Mos respektimi i kontratës së punës nga punëtorët?



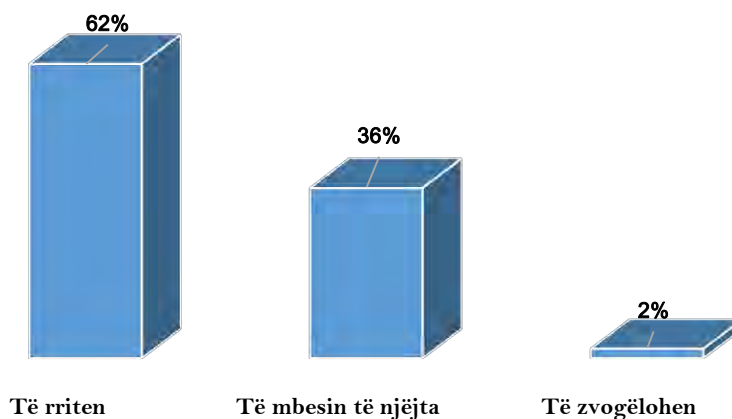
Siç mund të vërehet nga grafikoni, gati gjysma e të të intervistuarve, respektivisht 43.20% konsiderojnë se mos respektimi i kontratave është pengesë madhore në aktivitetin biznesor në ndërmarrjen e tyre.



5. Mundësia e punësimit në tri vitet e ardhshme

Sigurisht që një faktor që ndikon që numri i të punësuarve të rritet është edhe ai se sa ndërmarrjet planifikojnë dhe kanë mundësinë e rritjes së kapaciteteve gjatë vitit aktual dhe për vitet e ardhshme. Prandaj, fillimisht është parë e arsyeshme që të hulumtohen mundësitë dhe planifikimet e ndërmarrjeve për sa i përket rritjes së kapaciteteve në kuadër të veprimtarisë/ve përkatëse të tyre, që më pas do të rezultonte me rritje të të punësuarve.

Cilat janë vlerësimet tuaja sa i përket rritjes së kapacitetit të ndërmarrjes suaj për tri vitet e ardhshme?



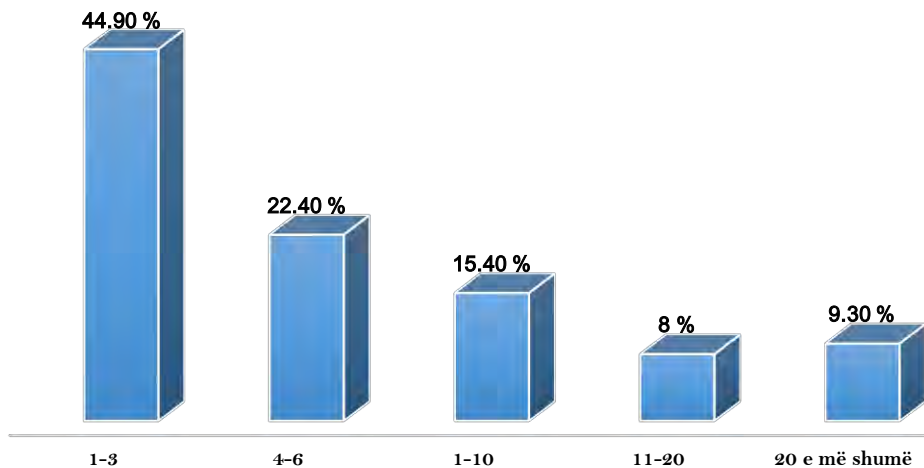
E gjetur mjaftë premtuese është fakti që shumica e ndërmarrjeve të intervistuar, presin rritje në aktivitetin e tyre biznesor, meqenëse kanë dëshirën, vullnetin, gatishmërinë dhe janë duke punuar në këtë drejtim. Prandaj, kur këtë e përkthejmë në shifra del se 62% e ndërmarrjeve presin dhe kanë plane që kapaciteti i tyre të rritet, 36% deklarojnë se do të mbesin në kapacitetet e njëjta edhe për këtë vit dhe për vitet e ardhshme dhe vetëm 2% e tyre presin që kapacitetet e tyre të zvogëlohen. Ky rezultat i mirë i ndërmarrjeve sa i përket rritjes së kapacitetit të tyre, sigurisht që reflekton edhe tek numri i të punësuarve të profileve të ndryshme.

5.1. Numri i punëtorëve që do të punësoheshin nga ndërmarrjet në tri vitet e ardhshme

Është analizuar edhe një çështje shumë e rëndësishme dhe me interes të gjerë siç është punësimi.

Mirëpo për këtë duhet një bashkëpunim zinxhiror i disa institucioneve, në mënyrë që të jenë kandidatët e duhur në vendin e duhur të punës dhe me përgatitjen e duhur. Nga mostra me 372 biznese, 312 biznese janë deklaruar haptas se do të punësonin nëse do të gjenin punëtorë me shkathtësi adekuate. Kurse të dhënat në përqindje të ndërmarrjeve të shprehura sipas numrit të punëtorëve që do t'i punësonin në tri vitet e ardhshme janë të paraqitura më poshtë.

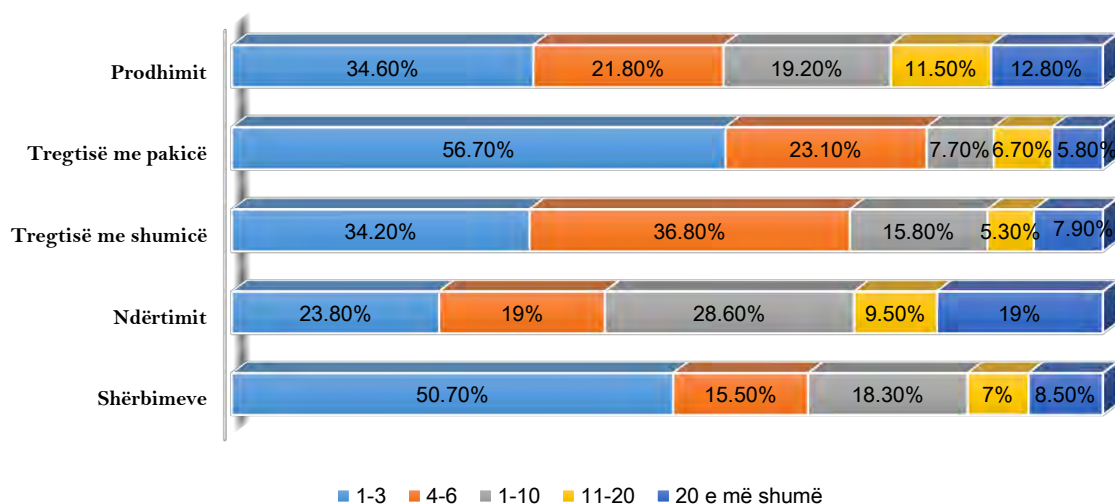
Nëse do të gjenit punëtorë të shkathtë, sa punëtorë kishit me i punësu në 3 vitet e ardhshme?





Ndërsa nga aspekti sektorial, duke analizuar mundësinë e punësimit në rast se punëtorët do të ishin të përgatitur me shkathësitë e nevojshme, kuptojmë se të gjithë sektorët do të ishin në gjendje të rritnin numrin e punëtorëve. Në grafikun e mëposhtëm është paraqitur, përqindja e ndërmarrjeve të shprehura sipas numrit të punëtorëve që do t'i punësonin në tri vitet e ardhshme.

Nëse do të gjenit punëtorë të shkathtë, sa punëtorë kishit me i punësu në 3 vitet e ardhshme - sipas sektorëve?



5.1.1. Top profesionet e kërkura në tregun e punës në vendin tonë

Në pyetjen për preferencat që kanë ndërmarrejt për profesione të caktuara, rezultatet kanë treguar se 15 profesionet më të kërkura që lidhen me nevojat e bizneseve janë:

- ✓ *Kontabilist*
- ✓ *Hulumtues tregu*
- ✓ *Agjent distributor i shitjes*
- ✓ *Furnizues për stoqet e mallrave*
- ✓ *Saldues*
- ✓ *Dizajner i Enterierit*
- ✓ *Teknolog i ushqimit*
- ✓ *Operues dhe serviser i makinave prodhuese*
- ✓ *Kuzhinier*
- ✓ *Elektriko/hidro/termo Instalues*
- ✓ *Automekanike*
- ✓ *Arkitekt*
- ✓ *Strukturues metali*
- ✓ *Perpunues i drurit*
- ✓ *Dizajner i tekstilit*

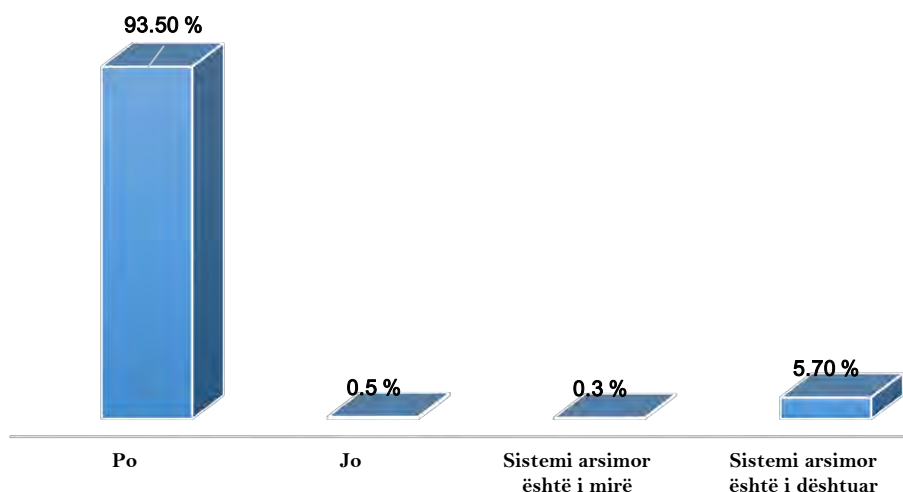


6. Opinioni mbi sistemin arsimor në Kosovë

Sigurisht se të gjithë ne jemi dëshmitarë të asaj së gjithmonë është kërkuar që të ketë një ndryshim në sistem arsimor në mënyrë që sado pak të ndryshojë gjendja ekonomike dhe të ulët niveli i papunësisë në vend.

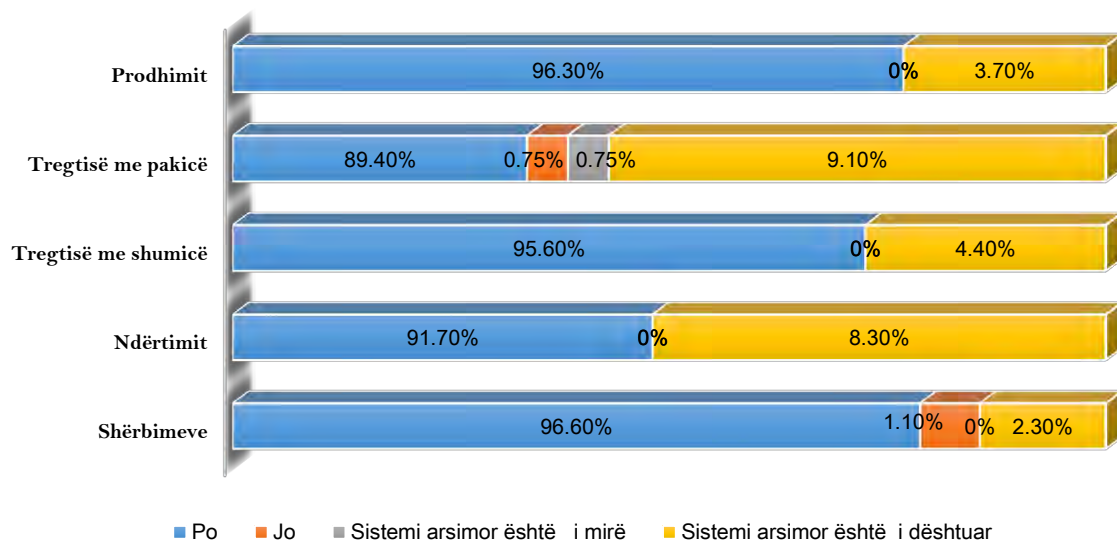
Mirëpo, për të bërë edhe më të qartë dhe për të vërtetuar se a i duhet/nevojitet Kosovës reforma në sistemin e arsimit janë analizuar edhe opinionet e komunitetit të biznesit. Meqenëse bizneset ballafaqohen me kuadrot e diplomuara nga ky sistem arsimor dhe janë ata kandidatë që kërkojnë dhe synojnë të përfshihen në tregun e punës, përmes punësimit në këto ndërmarrje dhe përgatitja e tyre duhet të jetë konform nevojave dhe kërkesave të bizneseve. Prandaj, nga hulumtimi i bërë në teren me biznese, del se rreth 93.50% e ndërmarrjeve deklarojnë se vërtetë duhet të ketë reforma në sistemin arsimor, kurse një pjesë prej 5.70% e tyre mendojnë se ky sistem ka dështuar plotësisht.

A ka nevojë Kosova për reforma në sistemin e arsimit?



Gjithashtu situatë e njëjtë është edhe po të analizohet edhe në bazë të sektorëve. Nga grafiku i mëposhtëm poshtu mund të vërehet se për të gjithë sektorët, respektivisht për secilin sektor, janë mbi 90% e ndërmarrjeve që deklarojnë që vërtetë nevojiten reforma në sistemin e arsimit.

A ka nevojë Kosova për reforma në sistemin e arsimit - sipas sektorëve?





6.1. Arsyet e dështimit të sistemit arsimor

Në pyetjen se çfarë mendojnë, se përse ka dështur sistemi arsimor që të jetë në linjë me kërkesat që dalin nga tregu i punës, ndërmarrejt e vogla dhe të mesme në Kosovë kanë mendime të ndryshme, si:

- ✓ Studentët nuk janë të përgatitur për tregun e punës;
- ✓ Përgatitja e tyre është gjenerale, kërkohen shkathtësi të veçanta;
- ✓ Ata nuk kanë madje as shkathtësitë bazike;
- ✓ Mungesa e iniciativave nga MASHT për punë praktike në shkolla / universitete.

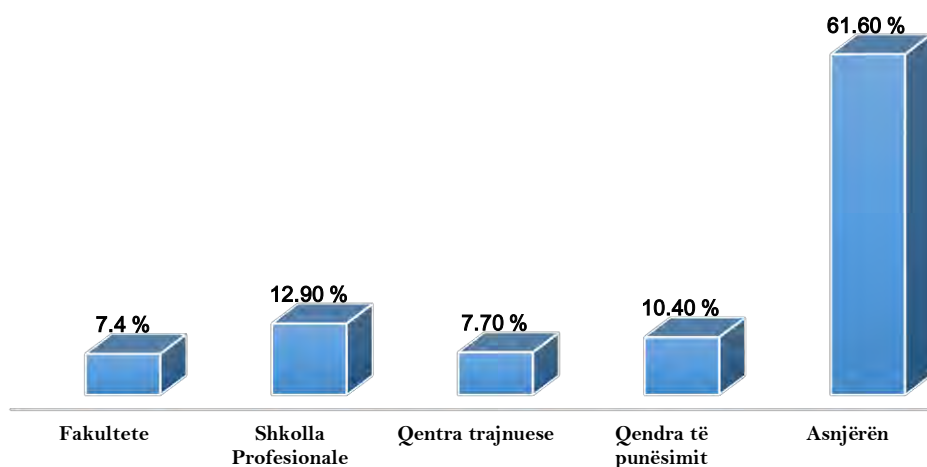


Siç edhe mund të vërehet nga grafikoni, arsyeja kryesore për dështim të sistemit arsimor është mungesa e punës praktike në shkolla/fakultete, studentët nuk janë të përgatitur për tregun e punës, përgatitja e tyre është gjenerale dhe kanë mungesë të shkathtësive të veçanta, mungesë e shkathtësive bazike të procesit të punës dhe disa të tjera që janë më pak të rëndësishme.

6.2. Bashkëpunimi ndërmarrje – institucion arsimor/shkollë

Një gjë që duhet të jetë vërtetë shqetësuese për secilin, është fakti i bashkëpunimit ndërmarrje – institucion arsimor. Nga hulumtimi i realizuar ky bashkëpunim del të jetë shumë i ulët dhe me shumë probleme që janë vështirë të tejkalueshme. Nga mostra e hulumtimit del se 61.60% e ndërmarrjeve nuk bashkëpunojnë me asnjë institucion arsimor. Kur gjithë kësaj i'a shtojmë faktin se shumë ndërmarrje që kanë deklaruar që kanë bashkëpunim me një institucion arsimor, si rezultat i vetëm një vizite që i'u bëhet një herë në vit apo i'u është bërë nga një shkollë profesionale apo fakultet me kandidatët e tyre.

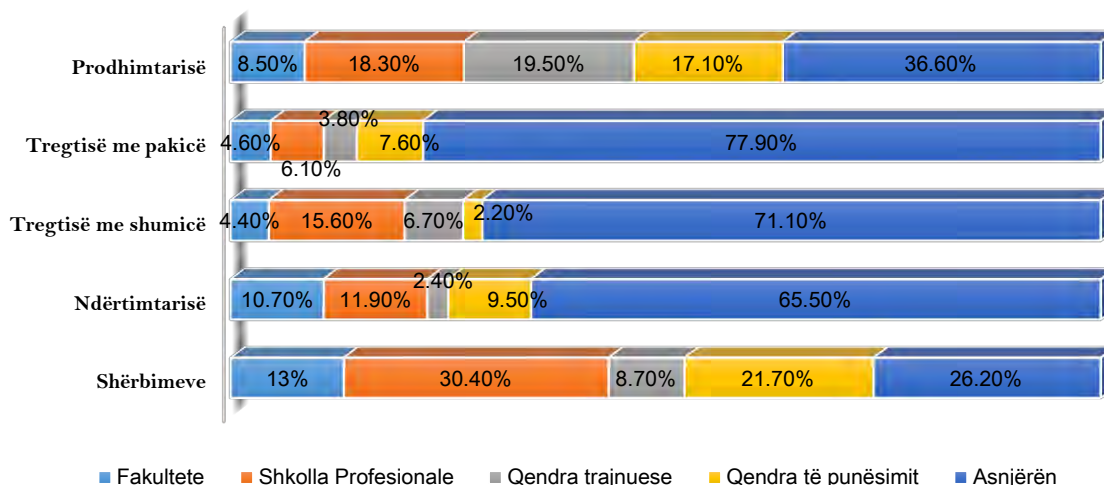
Me cilin institucion arsimor bashkëpunoni?



Në këtë aspekt vërtetë ngec sektori i tregtisë me pakicë dhe tregtisë me shumicë i përcjellur nga sektori i ndërtimit dhe prodhimit. Këta sektorë bashkëpunojnë me asnjërin nga institucionet arsimore dhe që për fat të keq është një numër goxha i madh i ndërmarrjeve që deklarohen se vërtetë nuk kanë asnjë bashkëpunim apo vizitë të ndërsjelltë.



Me cilin institucion arsimor bashkëpunoni - sipas sektorëve?



Të gjitha ndërmarrjet e anketuara dhe në kuadër të këtyre pesë sektorëve gjejnë shkaktarë dhe arsyetime të ndryshme për mos bashkëpunim me institucione arsimore.

Ndërmarrjet e të gjithë sektorëve deklarohen se është një varg i faktorëve që ndikojnë në mos funksionimin e këtij bashkëpunimi. Ky varg i faktorëve fillon me:

- mos interesim nga ana e institucioneve arsimore për bashkëpunim me ndërmarrje,
- pengimi i vizitave të kandidatëve në procesin e punës,
- angazhimi i një mentori për monitorimin e kandidatëve, që është barrë për ndërmarrjet,
- Siguria dhe shëndeti në punë,
- Paqartësi në bashkëpunim.



Konkluzionet

Bazuar në rezultatet e hulumtimit dhe opinionit të ndërmarrjeve, mund të japim konkluzionet si më poshtë:

- Megjithë papunësinë e madhe në Kosovë, ndërmarrjet kanë problem në gjetjen e punëtorëve adekuat për nevojat e tyre biznesore.
- Në vazhdimësi ndërmarrjet ankohen se të diplomuarit e shkollave profesionale por edhe të institucioneve të arsimit të lartë nuk kanë aftësi adekuate për të përformuar sipas kërkesave që dalin nga pozita e punës.
- Në përgjithësi ndërmarrjet kanë një mendim jo të mirë për sistemin e arsimit dhe për cilësinë e të kualifikuarve dhe me këtë edhe mosbesueshmëria është rritur në vazhdimësi.
- Megjithë vullnetin për të bashkëpunuar me institucione, shumica e ndërmarrjeve e kanë të paqartë formën e bashkëpunimit mes institucioneve dhe komunitetit të biznesit, sepse bashkëpunimi bëhet në mënyrë të ndryshme e bazuar në projekte dhe iniciativa të ndryshme.
- Mungon bashkërendimi për artikullimin e kërkesave si nga sektori privat në raport me institucionet arsimore dhe nga institucionet arsimore kundrejt bizneseve në rajon por edhe më gjerë.

- Vërehet një pasivitet i institucioneve arsimore në mënyrë që të jenë për së afërmi të njoftuar me profilet e nevojshme, punën e ndërmarrjeve dhe nevojën e llojit të punëtorëve që kanë ndërmarrjet në rajonin ku ata veprojnë.
- Si rezultat i cilësisë jo adekuate të punësuarve, ndërmarrjet janë detyruar që të bëjnë investime për të ngritur kapacitetet e tyre, duke filluar nga trajnimet bazike deri tek ato të avancuara.
- Mungesa e një rregullative ligjore për mos braktisjen e punëdhënësit i cili ka investuar në ngritje profesionale. Shumë ndërmarrje investojnë në punëtorë, dhe pas një kohe ata braktisin atë dhe shkojnë tek konkurrenti apo hapin një biznes të ri.
- Ndërmarrjet përveç vërejtjeve në aftësitë profesionale, ato shkojnë edhe për të ashtuquajurat aftësi të buta, të komunikimit, respektimit të orarit, mos serioziteti i tyre në punë dhe mos angazhimi në proceset e ndryshme të punës, vonesa të pa arsyeshme apo edhe mos ardhje me ditë të tëra në praktikën profesionale.



Rekomandimet

Bazuar në rezultatet e treguara, Oda Ekonomike e Kosovës si përfaqësuese e bizneseve jep rekomandimet e mëposhtme:

- ✓ Është momenti i fundit që zhvillimi i politikave arsimore të jetë në bashkërendim me politikat ekonomike.
- ✓ Hapja e profileve sipas kërkesave të biznesit, duke fuqizuar rolin e përfaqësve të biznesve në këto politika.
- ✓ Rishikimi i profileve nga institucionet arsimore sipas kërkesave dhe trendit të zhvillimit ekonomik të vendit dhe më gjerë.
- ✓ Zhvillimi i mekanizmave për përkrahjen e ndërmarrjeve që janë kontribuese në zhvillimin e arsimit dhe aftësisimit profesional në Kosovë.
- ✓ Të përmirësohet imazhi i drejtimit profesional nga shkollat e mesme dhe atyre në shkencat aplikative.
- ✓ Ngritje të vetëdijes dhe besimit mbi rëndësinë e bashkëpunimit ndërmarrje – shkollë në hapjen e vendeve për praktikë, programe të mentorimit dhe më vonë të punësimit.



ODA EKONOMIKE | KOSOVA CHAMBER
E KOSOVËS | OF COMMERCE



ODA EKONOMIKE | KOSOVA CHAMBER
E KOSOVËS | OF COMMERCE

Rr. Nenë Tereza Nr.20
10000 Prishtinë, Republika e Kosovës
Tel & Fax: +381 (0) 38 224 299
info@oek-kcc.org, www.oek-kcc.org