

Roli i burimeve njerëzore në rritjen e investimeve të NVM-ve

Rasti: Komuna e Ferizajt

Medain Hashani, Roberta Bajrami

Abstrakti

Burimet njerëzore janë pasuria me e madhe në një ndërmarrje, pasi që i gjithë zhvillimi është i varur nga puna dhe angazhimi i tyre. Çdo biznes ka për qëllim maksimizimin e profitit. Që kompania ta arrijë këtë duhet që përveç tjerash ta ketë në funksion dhe të zhvilluar departamentin e burimeve njerëzore. Nga ana tjetër, ndërmarrjet e vogla dhe të mesme mund të përcaktohen si firma të pavarura, të cilat punësojnë një numër të specifikuar të punëtorëve. Rëndësia e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme është krijimi i inovacioneve, mundësia e punësimit, pavarësia në veprim dhe konkurrenca.

Në këtë studim është punuar rreth rolit të burimeve njerëzore në rritjen e zhvillimit dhe rritjen e investimeve të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Së pari është analizuar rreth përgatitjes profesionale të stafit punues të NVM-ve në Komunën e Ferizajt, është bërë analiza për rritjen e numrit të punëtorëve profesionistë dhe dallimet në mes të stafit profesional dhe jo profesional. Së dyti është paraqitur rëndësia e trajnimeve në NVM-të në Komunën e Ferizajt, sa nga ndërmarrjet trajnojnë stafin punues, a kanë ndikuar trajnimet në performancën e të punësuarve dhe për cilat trajnime kanë nevojë më së shumti bizneset? Së treti-a janë bërë matjet për rritjen e investimeve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, numri i punëtorëve kur bizneset kanë filluar punën dhe numri aktual i të punësuarve?. Së fundi është bërë paraqitja e korelacionit në mes rritjes së investimeve, rritjes së numrit të punëtorëve me përgatitje profesionale dhe rritjen e trajnimeve.

Fjalët kyçe : Burimet Njerëzore (BNJ), Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme (NVM), investime, profesionalizëm, trajnim

Hyrje

Në këtë punim është bërë studimi i rolit të burimeve njerëzore në rritjen e investimeve të NVM –ve në Komunën e Ferizajt.

Pse burimet njerëzore ndikojnë në zhvillim? Është fakt se burimet njerëzore janë mjeti kryesor i zhvillimit të njerëzimit që nga krijimi i jetesës e deri më tani. Gjitha zhvillimet dhe revolucionet që kanë ndodh, faktori kryesor ka qenë njeriu, prandaj edhe në zhvillimin dhe rritjen e NVM – ve njeriu është burimi kryesor për arritjen e vizionit dhe qëllimeve të kompanisë.

Qëllimi i këtij punimi është vënia në pah e rëndësisë së burimeve njerëzore në zhvillimin e bizneseve, me saktësisht analizimi i bizneseve që të punësuarit e tyre të jenë të kualifikuar dhe me profesion përkatës për vendin e punës, bizneset që u japin rëndësi trajnimit dhe zhvillimit të kuadrit brenda kompanisë për rritjen e aftësive dhe shkathtësive të tyre.

Shumë kompani në Kosovë ende nuk i kushtojnë rëndësi të mjaftueshme burimeve njerëzore, planifikimit të tyre, rekrutimit, orientimit në punë e deri te vlerësimi i performances. Sipas studimeve të fundit në Kosovë, trajnimet nuk i marrin parasysh një numër i madh i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme dhe sipas mendimeve të tyre është se ato nuk kanë rëndësi.

Në këtë punim fokusi bie te profesionalizmi dhe rëndësia e trajnimeve në NVM – të dhe ndikimi i tyre në performancën e të punësuarve dhe performancën e tërë kompanisë. Pasi profesionalizmi është njëri ndër faktorët kyçë të formimit të njeriut në karrierë atëherë ky punim vë në pah sa nga ndërmarrjet në Komunën e Ferizajt kanë të punësuar profesionistë, dhe që janë dallimet me të shpeshta në mesë të stafit profesional dhe jo profesional.

Zakonisht në praktikat e deri më tashme ndërmarrjet e vogla nuk e kanë departamentin e burimeve njerëzore për shkak të numri të vogël të punësuarve, mirëpo kjo nuk do të thotë që ndërmarrjet e vogla nuk do të duhej që ta trajnojnë stafin e tyre, prandaj në jetën globale trajnimet janë mese të domosdoshme. Në këtë punim është analizuar edhe ndikimi i trajnimeve në performancën e të punësuarve dhe

dallimet në mesë të stafit të trajnuar dhe atyre të cilët nuk i kanë ndjek trajnimet.

Hipotezat e studimit

H : Burimet njerëzore ndikojnë në rritjen e Investimeve të NVM-ve

H1 : Niveli i përgatitjes profesionale ndikon në zhvillimin e NVM - ve

H2 : Trajnimi profesional ndikon në zhvillimin e NVM-ve

Rishikimi i literaturës

Çdo biznes ka për qëllim maksimizimin e profitit. Që kompania ta arrijë këtë duhet që përveç tjerash ta ketë në funksion dhe të zhvilluar departamentin e burimeve njerëzore. Menaxhmenti i BNJ më tepër është i përqendruar në fuqinë punëtore, kryesisht i drejtuar në organizimin e punëtorëve, gjetjen dhe trajnimin e tyre, angazhimin e pagesave dhe shpërblimeve që duhet bërë për ta, plotësimin e nevojave të tyre, duke u mbështetur në punën e tyre si dhe zgjidhjen e problemeve të cilat mund të shkaktojnë pakënaqësitë e tyre (Mullins, L.2002 fq.418).

Procesi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore përbëhet nga planifikimi, rekrutimi, seleksionimi, trajnimi dhe zhvillimi, orientimi në punë, performanca dhe promovimi (Ymer Havolli, 2009).

Analizat e deri tanishme rreth rolit të burimeve njerëzore në zhvillim janë bërë kryesisht në drejtim të zhvillimit ekonomik të një vendi dhe tërheqjen e investimeve direkte të huaja.

Sipas Lucas (1988), forma më e rëndësishme e akumulimit të kapitalit njerëzor është përvetësimi i aftësive përmes shkollimit dhe trajnimit profesional. Nëse një vend arrin t'i zhvillojë këto të dyja, pra shkollimin cilësor dhe trajnimet profesionale, siguron rritje të qëndrueshme ekonomike të vendit.

Sipas analizave të cilat janë bërë për investimet e huaja del se vendet me burime njerëzore të zhvilluara kanë tërhequr investime shumë më të mëdha në raport me vendet të cilat kanë shumë më pak të zhvilluar BNJ. (Aslam Khan M, 2007). Pra, kapitali njerëzor që të jetë avantazh konkurrues i çdo vendi duhet të ketë arsimim të nivelit të lartë dhe trajnime profesionale. (Aslam Khan M, 2007).

Sipas disa studimeve jo gjithëherë ekziston lidhshmëri pozitive ndërmjet kapitalit njerëzor dhe rritjes ekonomike. Behrman (1987), Dasgupta dhe Weale (1992) kanë gjetur se ndryshimet në arsimin e të rriturve nuk janë të lidhura në mënyrë të konsiderueshme me ndryshimet në prodhim. Banka Botërore (1995), gjithashtu raporton mungesën e një korrelacioni të pjesshëm mes rritjes ekonomike dhe zhvillimit të burimeve njerëzore (Daisi. O, 2011).

Nëse ekziston lidhshmëri pozitive apo negative ndërmjet burimeve njerëzore dhe rritjes ekonomike dhe vërtetime se burimet njerëzore kanë rol të rëndësishëm në rritjen ekonomike të vendeve, atëherë shtrohet pyetja : A ekziston lidhshmëri ndërmjet burimeve njerëzore dhe rritjes së investimeve të Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme ?

Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme mund të përcaktohen si firma të pavarura, të cilat punësojnë një numër të specifikuar të punëtorëve. Ky numër ndryshon në vende të ndryshme të Evropës, varësisht nga përcaktimet e tyre nëpër sistemet statistikore kombëtare. Përderisa në Bashkimin Evropian (BE, tash e tutje), ky numër i specifikuar është 250 punëtorë që një ndërmarrje e vogël dhe e mesme mund të cilësohet e tillë, në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA, tash e tutje) kjo shifër është më pak se 500 punëtorë, (OECD, 2000).

Ndërmarrjet e vogla në anën tjetër janë ato firma të cilat kanë të punësuar 50 ose më pak punëtorë. Te ndërmarrjet e vogla bënë pjesë edhe një kategori tjetër e ndërmarrjeve që quhen mikro-ndërmarrje. Këto mikro-ndërmarrje punësojnë dhjetë ose pesë punëtorë, por edhe më pak (OECD, 2000).

Edhe në Kosovë klasifikimi i ndërmarrje bëhet pothuajse i njëjtë me ato të BE-së dhe shteteve të rajonit. Në Kosovë janë të regjistruara shumë biznese si mikro-ndërmarrje të cilat kryejnë aktivitetin ekonomik të tyre me 1 deri në 9 të punësuar, ndërmarrjet e vogla (me 10 deri në 49 të punësuar) dhe ndërmarrjet e mesme (me 50 deri në 249 të punësuar), (MEI 2012, MTI 2012).

Rëndësia e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme është krijimi i inovacioneve, mundësia e punësimit, pavarësia në veprim dhe konkurrenca (Ramadani. V, 2012).

Efektet e informacionit rreth globalizimit por edhe faktorë të tjerë, ndryshojnë mjedisin e ndërmarrjes. Në këtë rast, që ndërmarrjet të

mbijetojnë, ato kanë nevojë për inovime. Faktorët kyçë në suksesin e një organizate janë teknologjitë e reja dhe përdorimi i njohurive speciale (Eslami N; Nakhaie H, 2011).

Pra, në çdo organizatë, faktori më i rëndësishëm për zhvillim është Departamenti i Burimeve Njerëzore duke qenë se ai përmban kuadro të kualifikuar dhe mirë të trajnuar për vendin e caktuar të punës. Njohuritë speciale punëtorët arrijnë t'i absorbojnë përmes trajnimeve të shumta dhe efektive, që sigurisht organizohen nga menaxhmenti i këtij departamenti.

Është vlerësuar se në vendet e zhvilluara punëtorët trajnohen shpesh në mënyrë që organizata si tërësi të jetë më produktive. Mirëpo, kjo nuk ndodh me të njëjtin intensitet në vendet në zhvillim dhe ato të pazhvilluara. Problemi i parë këtu është se në shumicën e vendeve në tranzicion dhe atyre të pazhvilluara mungon Departamenti i Burimeve Njerëzore. Në mungesë të tij, mundësitë për trajnimin e të punësuarve janë minimale, që kjo sigurisht reflektohet në produktivitetin dhe efikasitetin e organizatës. Dëshëm apo nuk dëshëm, një nivel i tillë i të punësuarve ka efekte të tjera negative edhe në ekonominë kombëtare si tërësi përmes proceseve makroekonomike. Një efekt negativ do të ishte p.sh: ulja e IHD-ve në vendin pritës sepse organizatat me një performancë të ulët si pasojë e punëtorëve të patrajtuar dhe joadekuatë për vendin e punës, nuk janë premtuese dhe tërheqëse për investitorët e huaj. Pastaj, kur IHD¹ të ndodhë, ajo e rritë punësimin e vendit pritës, mirëpo nëse punëtorët nuk janë të trajnuar dhe janë joprofesionalë investitori do të detyrohet që të investojë jo vetëm kapitalin dhe teknologjinë por gjithashtu edhe faktorin e tretë të prodhimit, pra, punën (punëtorët e vendit mëmë "investohen" përmes IHD në vendin pritës). Edhe pse shumë shpesh dëgjojmë të citojnë së IHD sjell edhe trajnime të stafit në vendin pritës, kjo implikon një kosto të re për të - kohën . (Kristo I, 2004).

Hulumtimet kanë argumentuar se Burimet Njerëzore mund të shihen si një burim i qëndrueshëm i avantazhit konkurrues për organizatat (Barney, 1991, 1995; Becker & Gerhart, 1996). Supozimi themelor është

¹ Investimet e Huaja Direkte

se BNJ janë unike në masën se konkurrentët nuk mund t'i emitojnë ata. Kjo sepse, secili njeri është subjekt në veti dhe se disa janë më kreativë e disa të tjerë preferojnë më shumë punët e krahut.

Gjithsesi, sot kemi praktika të ndryshme të menaxhimit të BNJ² për rritjen e performancës së ndërmarrjes. Shumica e vendeve i përdorin këto praktika: mundësitë e brendshme për karrierë, sisteme formale të trajnimit, siguria në punë, pjesëmarrja, përshkrimi i mirëfilltë i vendit të punës dhe ndarja e fitimit. Kjo qasje tani njihet si "praktika më e mirë" apo ndryshe quhet edhe qasja universale (Akhtar S; Z. Ding D; L Ge G, 2008).

Për një performancë sa më të lartë të organizatës, është e preferueshme që kongresi i punëtorëve të ketë të drejtë ligjore që të aprovojë ose jo vendime të organizatës rreth strategjive të saja që kanë të bëjnë pikërisht me BNJ.

Tashmë ka edhe prova empirike që dëshmojnë se praktikat universale, të përmendura më lart, kanë efekte pozitive shtesë në performancën e organizatës. Prej këtyre praktikave, ajo e cila më së shumti mungon në Republikën e Kosovës, veç tjerash, është siguria në punë.

Të gjitha vendet e zhvilluara grishin në zhvillimin e ekonomisë së tyre përmes njohurive nga kapitali njerëzor. Vendet si Japonia, SHBA dhe Gjermania nuk mbështeten në frymën tradicionale në atë se cilët janë faktorët kyçë në zhvillimin dhe prosperimin e organizatës, por këto vende çmojnë më së shumti kapitalin njerëzor.

Gjatë dy dekadave të fundit ka pasur një ndryshim në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore. Ky ndryshim ka drejtuar fokusin e BNJ prej hulumtimeve mikro-analitike që kanë dominuar këtë fushë në të kaluarën në një perspektivë më strategjike. Nëpërmjet kësaj strategjie, hulumtuesit kanë dashur të dëshmojnë rëndësinë e BNJ në performancën e organizatës. Menaxhimi i BNJ përfaqëson tre teori dominonte: perspektivën universale, kontingjente dhe atë të konfigurimit. Gjithashtu, janë identifikuar shtatë strategji të cilat përmes BNJ kanë ndikimin e tyre në rritjen e performancës financiare

² Burimet Njerëzore

të organizatës (Delery J; Doty H, 1996). Sipas këtyre strategjive, do të ketë një lidhje pozitive në mes të performancës financiare dhe a) përdorimit të karrierës së brendshme, b) sistemeve formale të trajnimit, c) vlerësimit të rezultateve, d) kompensimi në bazë të performancës, e) sigurimi në punë, f) zëri i të punësuarve, në kuptimin që edhe ata të marrin pjesë në vendimet rreth strategjisë dhe planeve të ndërmarrjes, g) definimi i gjerë i punës.

Çështjet e BNJ janë studiuar më së shumti në organizatat e mëdha. Kjo ka ndodhur për këto arsyeje: *së pari*, ka shumë dallime në praktikat e BNJ në organizatat e madhësive të ndryshme (Deshpande G; Golhar D, 1994). *Së dyti*, organizatat e vogla zakonisht nuk kanë njësi me tradita të veta të praktikave të BNJ. *Së treti*, organizatat e vogla zakonisht nuk kanë një departament të burimeve njerëzore (Welbourne U; Andrews U, 1996). *Së fundmi*, ndërmarrjet e vogla tregojnë një variacion të madh në rritjen e tyre prandaj është e nevojshme që ndryshimet të përcillen me rritjen e BNJ, e që për të bërë këtë duhet kapital, e që ndërmarrjet e vogla janë të kufizuar në këtë aspekt (Raynolds P; White L, 1997). Sipas tyre ndikimi i BNJ është më i lartë në organizatat e mëdha sesa në ato të vogla dhe të mesme. Por, që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme të zhvillohen më tutje, është e nevojshme që ato të trajnojnë BNJ në mënyrë që të rrisin performancën e kompanisë (Doty H; Glick W, 1994).

Sot, funksionet e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (MBNJ) janë duke u bërë çdo herë e më të rëndësishme. Ai përbën një fushë me rëndësi të madhe studimi si në ndërmarrjet e vogla ashtu edhe në ato të mesme. Menaxhimi i kujdesshëm i BNJ krijon mundësi të mira për të siguruar efikasitetin në prodhimin e të mirave për një jetë më të mirë të qytetarëve. Zhvillimi i BNJ është i lidhur ngushtë me zhvillimet socio-ekonomike. (Abduli S, 2013)

Me rritjen e performancës së punëtorëve rritet edhe performanca e përgjithshme e ndërmarrjes dhe kjo e bën ndërmarrjen shumë më konkurruese në krahasim me ndërmarrjet e tjera të të njëjtës degë të industrisë (Abduli S, 2013).

Çelësi për një mbijetesë të vazhdueshme dhe organizatë të suksesshme nuk janë qasjet racionale ose kuantitative, por janë në mënyrë të konsiderueshme aktivitetet e punëtorëve dhe menaxherëve

të cilat janë të bazuara në mbështetjen dhe besnikërinë e ndërsjellë. Suksesi i organizatës sot dhe nesër shihet të jetë çdo herë e më shumë i varur në efektivitetin e menaxhimit të BNJ (Sims R, 2002).

Që ndërmarrjet t'i arrijnë qëllimet dhe objektivat e tyre duhet të kenë të punësuar njerëz profesionistë. Sipas Fanning.B (2011) janë nëntë karakteristika që definojnë profesionalizmin:

1. Qeverisja Organizacionale - Një profesionist duhet të këtë trupin qeverisës i cili përfaqëson atë dhe ka fuqinë e kontrollit dhe disiplinës ndaj anëtarëve të tjerë.
2. Kodi Etik dhe Disiplina - Një profesion duhet të përmbajë standarde të larta të sjelljes dhe performances mbi ato që kërkohet nga ligji i përgjithshëm.
3. Pavarësia në veprim - profesionistët duan të kenë autonomi për zgjidhjen dhe trajnimin e problemeve të ndryshme.
4. Certifikimi, edukimi dhe trajnimet - janë fundamentale që duhet t'i posedojë një profesionist.
5. Statusi Legal - shumë profesione duhet të jenë të licencuara nga shteti që ato të kanë të drejtë të veprojnë.
6. Kontributi në shoqëri - një profesionist duhet që të kontribuojë në shoqëri.
7. Njohurit potenciale - duhet të ketë njohuri adekuate për fusha të caktuara.
8. Hulumtimet - një profesionist duhet të bëjë hulumtime në vazhdimësi për zhvillimin e profesionit të tij.

Njohja Publike - duhet të jetë i njohur nga rrethi që e rrethon atë.

Metodologjia

Për hulumtimin e këtij punimi janë shfrytëzuar burime primare dhe sekondare. Të dhënat sekondare janë gërshetuar nga literaturat bashkëkohore dhe hulumtimet që janë bërë deri me tani për këtë temë. Të dhënat primare do të mblidhen me anë të pyetësorëve gjysmë të strukturuar. Mostra përzgjedhëse për anketim është 40 NVM në Komunën e Ferizajt, nga e cila do të merren rezultatet për profesionalizimin dhe trajnimin e Burimeve Njerëzore dhe ndikimi i tyre në zhvillimin e NVM-ve. Nga ndërmarrjet e anketuara 12 janë

prodhuese apo 30 %, 8 janë tregtare apo 20 %, shërbyese janë 7 NVM apo 17,5 %, prodhuese dhe shërbyese është vetëm një ndërmarrje, prodhuese dhe tregtare janë 3 ndërmarrje ose 7,5 %, shërbyese dhe tregtare janë 5 ndërmarrje që në përqindje është 12,5 % dhe ndërmarrjet të cilat kanë qenë prodhuese shërbyese e tregtare janë 3 ose 7,5 % e ndërmarrjeve të anketuara.

Metodat të cilat do përdoren janë ;

1. **Metoda sasiore** - të dhënat dytësore sasiore janë për rritjen e investimeve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizaj, pra numri i bizneseve për pesë vitet e fundit. Kjo e dhënë është marrë nga ATK (Administrata Tatimore e Kosovës) për Komunën e Ferizajt. Të dhënat parësore sasiore janë mbledhur nga pyetësorët me gjendjen aktuale dhe rëndësinë e BNJ në rritjen e NVM-ve. Në të dhënat dytësore sasiore do shikohet dinamika e zhvillimit të rritjes së investimeve të NVM-ve në Komunën e Ferizaj. Ndërsa të dhënat primare kuantitative do merren nga pyetësorët lidhur me profesionalizmin dhe trajnimet e ndërmarrjeve.
2. **Metoda cilësore** - Interviste me menaxherët e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt. Ndërmarrjet të cilat kanë pasur departamentin e burimeve njerëzore intervista është bërë me menaxherët e këtij departamenti, kurse ata që nuk kanë poseduar intervista është bërë me menaxherët kryesorë dhe përgjegjës të kompanive.

Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave sasiore do bëhet me anë të programit Google forms, kurse analizimi i rezultateve me anë të programit Exel dhe SPSS.

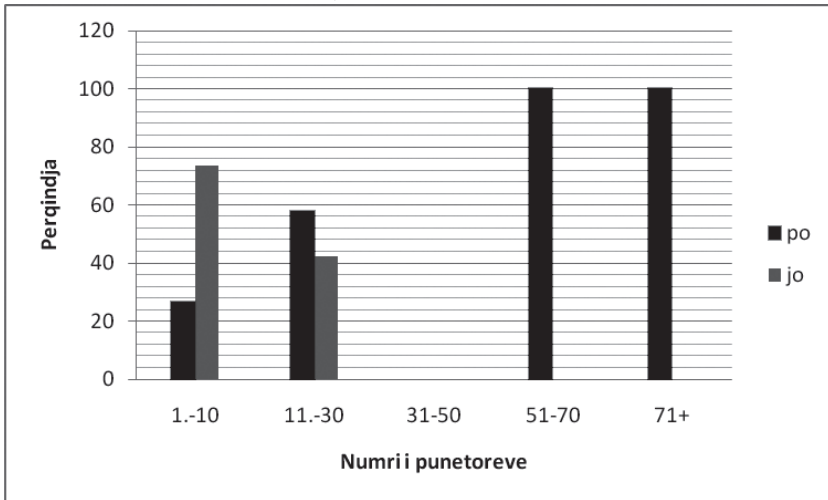
Të dhënat dhe analizat

Të dhënat janë mbledhur me ndihmën e studentëve të Universiteti AAB, të cilët kanë shpërndarë pyetësorët në gjithsej 40 ndërmarrje të vogla dhe të mesme, gjithashtu kanë bërë edhe intervista me menaxherët e po të njëjtave ndërmarrje.

Niveli i përgatitjes profesionale në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në komunën e Ferizajt

Niveli i përgatitjes profesionale është njëri ndër faktorët më të rëndësishëm për rritjen e investimeve dhe zhvillimin e bizneseve.

Departamenti i burimeve njerëzore në NVM

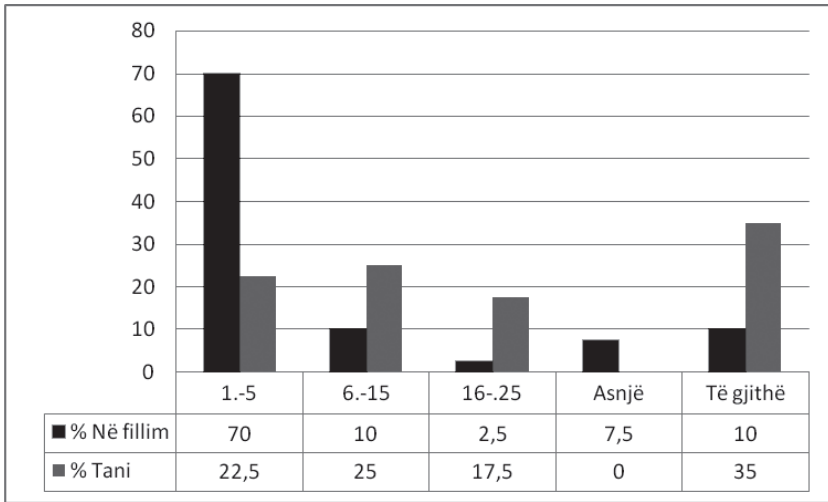


Grafiku 1. Departamenti i Burimeve Njerëzore në Biznese

Në grafikun 1 është paraqitur se sa nga bizneset e kanë departamentin e burimeve njerëzore sipas numrit të punësuarve. Bizneset të cilat kanë numrin prej 1 deri në 10, pjesa më e madhe e tyre nuk e kanë departamentin e burimeve njerëzore, pra 58 % e tyre. Me rritjen e numrit të punësuarve kjo përqindje shkon në rënie. Siç edhe shihet nga grafiku i mësipërm ndërmarrjet që kanë të punësuar 11-30 punëtorë, shumica e tyre e kanë departamentin e burimeve njerëzore ku në përqindje është 57 %. Ndërmarrjet e mesme, pra ato që kanë mbi 51 punëtorë të punësuar, siç shihet edhe në grafikun 1, numri i të punësuarve 51-70 dhe mbi 71, të gjitha kanë departamentin e burimeve njerëzore. Pra sa më i madh të jetë numri i të punësuarve në kompani aq më e madhe do jetë edhe përqindja e posedimit të departamentit të burimeve njerëzore në Komunën e Ferizajt.

Nga gjithsej 40 ndërmarrje të anketuara në mesin e tyre nuk ka pas ndërmarrje që kanë të punësuar 31-50 punëtorë.

Numri i të punësuarve me përgatitje profesionale në vitin e parë të operimit dhe aktualisht



Grafiku 2 : Përgatitja profesionale e të punësuarve në NVM në vitin e parë të operimit dhe përgatitja aktuale e të punësuarve.

Në grafikun 2 është paraqitur numri i të punësuarve profesionalë në fillim të operimit të biznesit dhe numri aktual i të punësuarve me përgatitje profesionale adekuate për vendin e punës. Zakonisht ndërmarrjet kanë filluar punën me 1 deri në 5 të punësuar me përgatitje profesionale që rezulton me 70 % e ndërmarrjeve të anketuara, 10 % e ndërmarrjeve janë përgjigjur me 6 deri në 15, po e njëjta përqindje është për ndërmarrjet që të gjithë kanë qenë profesionistë. 7,5 % kanë filluar punën pa asnjë punëtor me përgatitje profesionale dhe vetëm 2,5 kanë filluar punën me 16-25 punëtorë.

Me rritjen e bizneseve është rritur edhe numri i të punësuarve, me këtë rritje shumica e të punësuarve në NVM në Komunën e Ferizajt janë me përgatitje profesionale 35 % e kompanive janë përgjigjur se i gjithë stafi është me përgatitje profesionale, nuk ka ndërmarrje që operon pa punëtorë me përgatitje profesionale. 17,5 % e ndërmarrjeve

kanë të punësuar me përgatitje profesionale 16 deri 25 punëtorë, prej 6 deri 15 punëtorë me përgatitje profesionale kanë 25 % e ndërmarrjeve të anketuara dhe 22,5 % e ndërmarrjeve kanë 1 deri në 5 të punëtorë të punësuar me përgatitje profesionale.

Niveli i përgatitjes profesionale dhe zhvillimi i NVM-ve.

	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Nuk e di	Pajtohem	Plotësisht Pajtohem
Të punësuarit me nivel të lartë të përgatitjes profesionale tregojnë performancë më të mirë	3%	0%	0%	37%	60%
Të punësuarit me përgatitje të lartë profesionale kanë ndikuar që biznesi të zgjerohet	3%	3%	3%	33%	58%
Janë burimet njerëzore faktori kryesor për rritjen e investimeve në biznes	5%	55%	10%	25%	5%

Tabela 1: Opinioni i Menaxherëve të NVM-ve mbi rëndësinë e profesionalizmit dhe rritjes së investimeve

Në tabelën 1 është paraqitur ndikimi i profesionalizmit në zhvillimin e NVM-ve sipas respondentëve. 97 % e ndërmarrjeve të anketuar janë pajtuar se të punësuarit me përgatitje profesionale kanë treguar performancë më të mirë në raport me ata të cilët nuk kanë përgatitje profesionale. Të punësuarit me përgatitje të lartë profesionale kanë ndikuar që biznesi të zgjerohet dhe kanë qenë të pajtimit 91 % e ndërmarrjeve të anketuara. Te pyetja se a janë burimet njerëzore faktori kryesor për rritjen e investimeve 60 % nuk janë pajtuar se janë faktori kryesor, ku nga intervista është nxjerr deklarata se burimet njerëzore janë shumë të rëndësishme por jo faktori kryesor. 10 % nuk kanë pas njohuri se cili kishte me qenë faktori kryesor për rritje të investimeve dhe 30% janë deklaruar se njeriu është faktori kryesor në rritje të investimeve

Dallimet në mes të stafit profesional dhe jo profesional

Nga 40 ndërmarrje të anketuara 72,5 % janë përgjigjur se ka dallime në ndërmjet stafit të cilit janë të kualifikuar dhe atyre që nuk janë të kualifikuar, ndërsa 27,5 % nuk kanë qenë të pajtimit se ka dallim në mes stafit profesional dhe jo profesional.

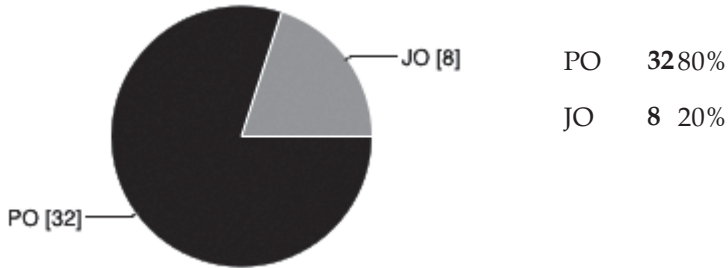
72,5 % e të anketuarve kanë thënë që dallimet që mund të veçohen janë :

- Dallime në aftësi dhe shkathtësi
- Sjellje dhe komunikim
- Kreativitet dhe inovacione
- Planifikim, organizim dhe udhëheqje

Trajnimet, dhe rëndësia e trajnimeve në nvm – rasti komuna e Ferizajt

Sipas Stiglitz.S, Globalizimi është proces i bashkëveprimit dhe integritit në mesin e njerëzve, kompanive dhe qeverive të vendeve të ndryshme, proces i drejtuar nga tregtia, investimeve ndërkombëtare dhe teknologjia e informacionit. Ky proces ka efekte mbi mjedisin, në kulturë, në sistemet politike, në zhvillimin ekonomik dhe prosperitetit në mirëqenien dhe shoqëritë në mbarë botën. Për t'iu përshtatur ndryshimeve të shpejta globale, si në tregti, teknologji, edukim, njohja e zbulimeve të fundit janë të domosdoshme trajnimet në ndërmarrje, pra pavarësisht përgatitjes dhe njohurive profesionale me ndryshimin dhe risit në kompani duhet që edhe profesionistët të trajtohen dhe të jenë në hap me kohën.

Trajnimi i stafit punues në NVM



Grafiku 3: Trajnimi i Stafit punues ne NVM – të në Komunën e Ferizajt

Nga 32 ndërmarrje apo 80% e NMV-ve të anketuara të cilët dërgojnë stafin e tyre në trajnime dhe u kushtojnë rëndësi trajnimeve, 45% e NVM-ve praktikojnë një herë në vit, 13 % dy herë gjatë vitit dhe 42 % janë përgjigjur sa herë të ketë nevojë, pra kur të ketë ndryshime në ndërmarrje.

Ndërmarrjet të cilat kanë më së shumti nevojë për trajnime janë ato prodhuese dhe shërbyese. Zhvillimi i shpejtë i jetës globale ka bërë që trajnimet të jenë shumë të nevojshme, pasi që çdo kompani duhet t'iu përshtatet ndryshimeve që të jetë konkurrent në treg. Nga të anketuarit ka dal se ndër trajnimet më të shpeshta dhe që paraqitën më së shumti si nevojë për stafin e ndërmarrjes janë :

- Trajnimi për teknologji të avancuar – te ndërmarrjet shërbyese kërkesa me e shpeshtë është për trajnime në software të ndryshëm, varësisht nga veprimtaria e biznesit, ndërsa tek ato prodhuese trajnimet më të shpeshta janë teknologjitë e prodhimit dhe linjat prodhuese.
- Trajnime për stafin udhëheqës – për planifikim, organizim dhe inovacione.

Trajnimet dhe performanca e punëtorëve

	Frekuenca	Përqindja
Po	30	75%
Jo	2	5%
Mungon	8	20%

Tabela 2: Ndikimi i trajnimeve në performancën e të punësuarve.

Nga tabela 2 shihet se nga ndërmarrjet të cilat kanë praktikuar trajnimet, 75 % e stafit kanë pas rezultate pozitive në performancën gjatë kryerjes së punëve dhe vetëm 5 % nuk kanë arritur të tregojnë sukses.

Nga intervista e bërë, menaxherët e NVM-ve theksojnë se stafi punues të cilët kanë ndjekur trajnimet kanë arritur që të zhvillojnë aftësitë dhe njohuri të reja, ku nga këto aftësi dhe njohuri ka përfituar e gjithë ndërmarrja si në aspektin e zhvillim dhe në ngritje të kapaciteteve.

Disa ndërmarrje të tjera kanë theksuar se me ndihmën e trajnimeve të punësuarit kanë kryer punët më shpejtë, kanë qenë më të efektshëm dhe më efikas në punë, nga kjo ka rezultuar që brenda orarit të njëjtë të punës të mundë të kryejnë me shume punë duke kursyer kohën.

Një deklaratë tjetër është se pas trajnimit të stafit punues arrijmë që të kemi më shumë përfitime, zakonisht këtë mendim e kanë ndërmarrjet shërbyese, të cilët kanë trajnuar stafin që është në komunikim të vazhdueshëm me klientë. Stafi ka arritur të zhvillojë aftësitë komunikuese dhe bindëse, mirëpritje dhe sjellje të mirë dhe si rezultat i kësaj është rritur numri i klientëve në këto kompani.

Rritja e investimeve të NVM -ve në komunën e Ferizajt

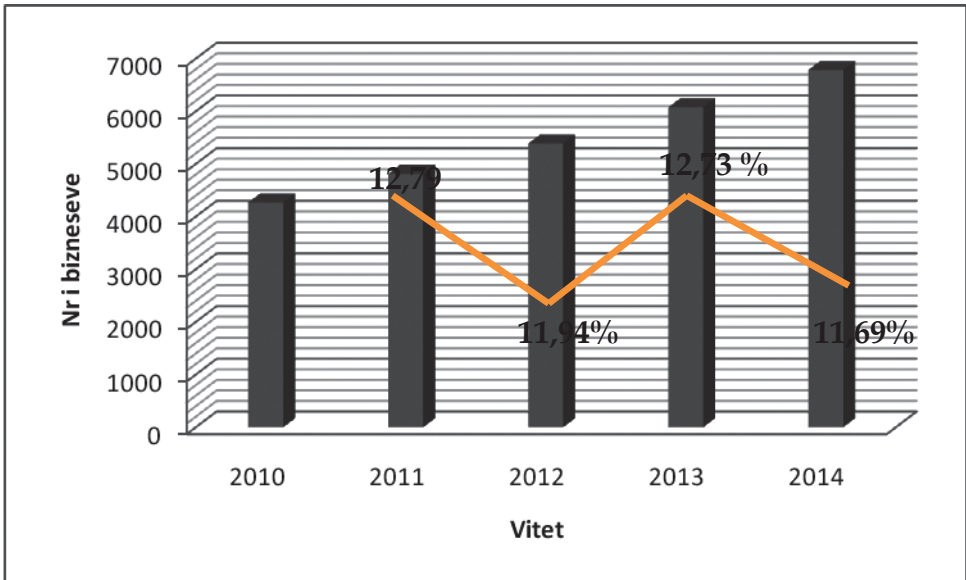
Nga ndërmarrjet e anketuara rezulton se ka pas rritje të investimeve që nga themelimi i tyre



Grafiku 4 : Investimet në NVM që nga themelimi i biznesit

95 % e ndërmarrjeve të anketuara kanë pas rritje të investimeve, ndërsa vetëm 5 % nuk kanë pasur rritje të investimeve.

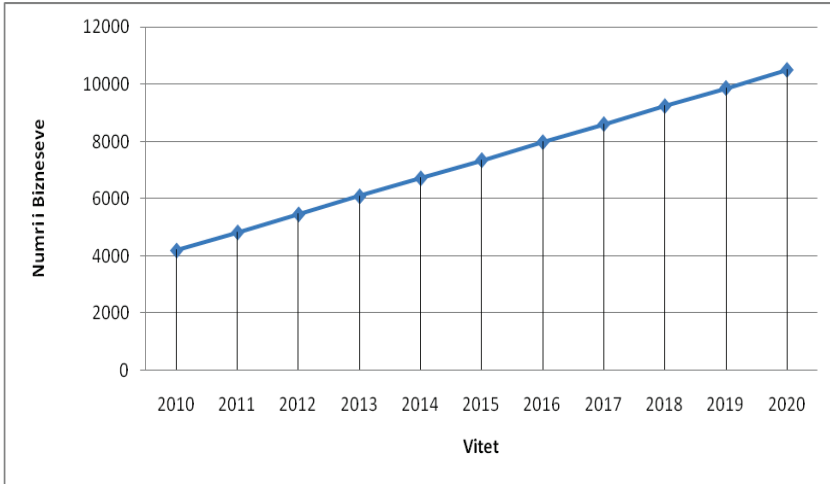
Rritja e investimeve të NVM-ve në Komunën e Ferizajt



Burimi :ATK (Administrata Tatimore e Kosovës)

Grafiku 5: Numri i Bizneseve në Komunën e Ferizajt

Në figurën pesë është paraqitur numri i bizneseve në Komunën e Ferizaj. Nga kjo shihet se për gjatë pesë viteve ka pasur rritje të investimeve. Përqindja e rritjes nga viti në vit ka qenë në tendencë luhatëse, siç edhe shihet në grafikun 5 nga viti 2010 deri në vitin 2011 ka pasur rritje prej 12,79%, prej vitin 2011 deri në vitin 2012 ka pasur rritje të investimeve për 11,94%, nga viti 2012 deri në vitin 2013 ka pasur rritje për 12,73%, dhe nga 2013 deri në vitin 2014 ka pasur rritje për 11,69%.



Grafiku 6. Trendi linear për rritjen e numri të bizneseve deri në vitin 2020

Në grafikun 6 është paraqitur parashikimi i rritjes së numrit të bizneseve për 6 vitet e ardhshme duke u bazuara në të dhënat historike nga viti 2010-2014.

Formula për përcaktimin e trendit është : $Y=a+bx$

$$Y= 5467,2 + 629,5x$$

Nga trendi i linear parashihet që në vitin 2015 në Komunën e Ferizajt të jenë 7355 biznese, në vitin 2016 të jenë 7985, në vitin 2017 të jenë 8614 biznese, në vitin 2018 të jeni 9244 NVM, 9873 biznese në vitin 2019 dhe 10503 kompani në vitin 2020. Mesatarja e rritjes për këto vite parashihet të jetë 9%-10%. Këtu duhet të cekët që nuk janë marr për analizë faktorët tjerë (Ceteris Paribus)

Zhvillimi i NVM-ve sipas numrit të punësuarve

Njëri nga treguesit për rritje të bizneseve apo zhvillim të NVM -ve është numri i të punësuarve, nëse gjatë viteve të operimit është rrit numri i të punësuarve atëherë nënkupton që edhe investimet në ato kompani janë rritur.

Vitet	Numri i punëtorëve %					Totali
	1.-5	6.-10	11.-15	16.-20	21+	
0-1	0	0	0	0	0	0
2.-4	7,5	0	0	0	2,5	10
5.-7	12,5	0	2,5	0	5	20
8.-11	17,5	5	0	0	2,5	25
12+	37,5	5	0	0	2,5	45
Totali	75	10	2,5	0	12,5	100

Tabela 3: Numri i punëtorëve në vitin e parë të operimit të bizneseve

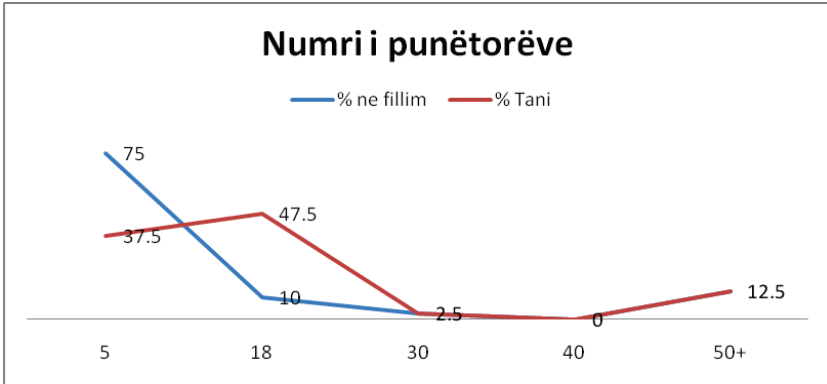
Në tabelën 3 është paraqitur numri i të punësuarve kur janë hap bizneset dhe vitet e operimit të bizneseve. Nga tabela e mësipërme shihet se shumica e bizneseve kanë filluar punën me 1 deri 5 punëtorë 75 % e bizneseve, 10 % me 6 deri 10 të punësuar, 2,5 % me 11-15 dhe me mbi 21 punëtorë kanë fillua punën 12,5 % e bizneseve në kuadër të cilëve hynë ndërmarrjet e mesme.

Nga gjithsej 40 NVM, 10 % e tyre janë duke operuar 2-4 vite, 20% 5-7 vite , 25% nga 8 deri 11 vite dhe 45 % mbi 12 vite.

Vitet	Numri i punëtorëve %					Totali
	1.-10	11.-30	31-50	51.-70	71+	
0-1	0	0	0	0	0	0
2.-4	2,5	7,5	0	0	0	10
5.-7	7,5	7,5	0	0	0	20
8.-11	10	7,5	0	2,5	5	25
12+	17,5	20	0	0	7,5	45
Totali	37,5	47,5	0	2,5	12,5	100

Tabela 4 : Numri aktual i punëtorëve

Në tabelën 4, janë paraqitur përqindja e të punësuarve aktualë në NVM sipas viteve që operojnë. Ndërmarrjet që operojnë 2 deri 4 vite kanë 2,5 % e tyre kanë të punësuar 1 deri ne 5 punëtorë. Kjo përqindje rritet për të gjitha nivelet nga viti i operimit të ndërmarrjeve në treg.



Grafiku 7. Lidhshmëria në mes të numrit të punëtorëve kur janë hap bizneset dhe numri aktual i të punësuar po në të njëjtat biznese.

Nga grafiku 7 shihet se mesatarja e të punësuarve në vitin e parë të operimit është 5 punëtorë, e cila është me përqindje me të lartë, ndërsa aktualisht mesatarja e numrit të punësuarve është 20 punëtorë, e cila rezulton me një përqindje me të lartë në krahasim me numrin e punëtorëve në ndërmarrjet e tjera. Kjo lidhshmëri është dal si rezultat i analizimit të tabelës një dhe dy.

Menaxherët e NVM - ve nga intervista kanë theksuar se më së shumti kanë pasur investime në:

- Investime në makineri
- Investime në patundshmëri (tokë, objekte afariste, banesa)
- Investime në teknologji
- Zgjerim të bizneseve (në fillim vetëm shitës të argjendit, tani shesin edhe ari)
- Rritje të numrit të punëtorëve
- Rritje të aseteve të përgjithshme të kompanisë
- Zgjerim i linjave të prodhimit
- Ndryshime në veprimtari të bizneseve
- Investime kapitale në përgjithësi

Korelacioni

Korrelacioni është një matës statistikore që tregon shkallën në të cilën dy ose më shumë variabla luhet së bashku. Një lidhje pozitive tregon shkallën në të cilën këto variabla rriten apo ulje në mënyrë paralele; një korrelacion negativ tregon shkallën në të cilën me rritjen e një variable ulet variabla tjetër. (Viv Bewick, 2003)

		INVESTIME	PROFESIONALIZËM	TRAJNIME
INVESTIME	Pearson Correlation	1	,973**	,972**
	Sig. (1-tailed)		,003	,003
	N	5	5	5
PROFESIONALIZËM	Pearson Correlation	,973**	1	,894*
	Sig. (1-tailed)	,003		,020
	N	5	5	5
TRAJNIME	Pearson Correlation	,972**	,894*	1
	Sig. (1-tailed)	,003	,020	
	N	5	5	5
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).				
* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).				

Tabela 5. Korelacioni për rritjen e investimeve, rritjen e profesionalizmit dhe trajnimeve.

Në tabelën 5 është paraqitur Korelacioni në mesë të rritjes së investimeve në NVM, rritjen e numrit të punësuar me përgatitje profesionale dhe ndikimi i trajnimeve në rritje të investimeve.

Nga të dhënat në tabelë shohim se lidhja në mesë këtyre tri variablave është pozitive (+), që nënkupton se me rritjen e profesionalizmit dhe trajnimeve është bërë edhe rritja e investimeve.

Nga Koeficienti i Korelacionit (Pearson Corretation) që shihen në tabelën 5 lidhja në mes të variablave të investimeve, profesionalizmi dhe trajnimeve është e fortë, pasi që është afër 1.

Kur koeficienti i korelacionit është afër numrit 1, lidhja pozitive është e fortë. Ky koeficient në mes të profesionalizmit dhe investimeve

është 0.973, e ngjashme është edhe koeficienti në mes të trajnimeve dhe investimeve që ka vlerën 0,972

Gjetjet, diskutimet dhe kufizimet e studimit

Nga rishikimi i literaturës është nxjerr në pah se hulumtimet deri tani që janë bërë kanë qenë kryesisht të orientuara në rolin e burimeve njerëzore në zhvillim ekonomik dhe në rritjen e investimeve të huaja direkt. Qëllimi i këtij punimi ka qenë i orientuar kryesisht në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në lidhshmëri me burimet njerëzore. Pra, a kanë ndikuar burimet njerëzore në rritjen e investimeve në NVM?

Hulumtimet e deritanishme në Kosovë kanë vërtetuar që NVM- të në Kosovë nuk i kushtojnë rëndësi trajnimit të stafit, ndërsa në hulumtimin tonë ka dalë që 80 % e ndërmarrjeve të anketuara trajnojnë stafin e tyre.

Përveç gjetjeve të cilat kanë qenë më ndryshe në krahasim me studimet e tjera, gjatë diskutimeve me menaxherë të ndërmarrjeve ka dalë se teknologjia është faktori kryesor për rritjen e investimeve në ndërmarrje e jo njeriu. Me mendimin se teknologjia mund t'i zëvendësojë shumë punë të cilat i bënë njeriu.

Ky studim është bërë vetëm në Komunën e Ferizajt, pra nuk ka përfshirje më të gjerë si për shembull hulumtim në tërë territorin e Kosovës.

Roli i burimeve njerëzore në rritje të investimeve në këtë punim është i kufizuar vetëm në profesionalizmin dhe trajnimin e burimeve njerëzore. Nëse stafi punues është i kualifikuar dhe posedon pozitën në kompani adekuate me përgatitjen profesionale a ka ndikuar që biznesi të zhvillohet? Gjithashtu në këtë punim janë përfshirë edhe trajnimet. Pasi jetojmë me një kohë ku zhvillimi tekniko – teknologjik dhe zhvillimet e tjera udhëheqëse dhe menaxheriale janë shumë të shpejta, atëherë edhe trajnimet janë të domosdoshme për ndërmarrjet. Pra, burimet njerëzore duket të jenë të përgatitura profesionalisht dhe të trajtuara mirë dhe në kohën e duhur që NVM-të sigurojnë rritje të qëndrueshme të investimeve. Përveç trajnimeve dhe përgatitjes profesionale, ka edhe faktorë të tjerë që kanë ndikim të rëndësishëm

në performancën e burimeve njerëzore si: motivimi, udhëheqja organizative, raporti epror – vartës etj.

Përfundimet dhe rekomandimet

Gjatë pesë viteve të fundit ka pasur rritje të qëndrueshme të investimeve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt. Si rezultat i kësaj ishte me rëndësi të dimë se a janë burimet njerëzore njëri ndër faktorët që kanë ndikuar në rritje të investimeve. Nëse trendi i rritjes do vazhdoj në formën i cili është nga viti 2010-2014, atëherë në vitin 2020 në Komunën e Ferizajt do ketë gjithsej 10503 NVM.

Sipas rezultateve të marra nga anketa për profesionalizmin dhe trajnimet në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt, vlen të theksohet se më shumë se gjysma e bizneseve e kanë departamentin e burimeve njerëzore, pra 52.5 %, kjo përqindje është me e madhe te ndërmarrjet e mesme, ndërsa tek ato të vogla është më e ulët, ndërsa pjesa prej 47,5% nuk e ka fare departamentin e burimeve njerëzore nga e cila përfshihen gjitha ndërmarrjet e vogla. Të gjitha ndërmarrjet e anketuara kanë filluar punën me një numër të vogël të punësuarve prej 1-5, ndër të cilët edhe numri i profesionistëve ka qenë i vogël në krahasim me gjithsej punëtorët aktualë. Me rritjen e numrit të profesionistëve në këto ndërmarrje kanë filluar që edhe investimet të rriten me një rritje të qëndrueshme, prandaj sipas menaxherëve të burimeve njerëzore dhe menaxherëve të përgjithshëm të kompanive, të punësuarit me përgatitje të lartë profesionale kanë treguar performancë më të mirë në raport me të punësuar pa përgatitje profesionale. Stafi punues me përgatitje profesionale kanë ndikuar që biznesi i çdo njëjës kompani të rritët. Rritja e investimeve në kompani është matur nga numri i të punësuarve. Në fillim mesatarja e të punësuarve ka qenë një deri në pesë punëtorë, ndërsa aktualisht mesatarja e të punësuarve në NVM është 18 deri në 40 punëtorë.

72,5 % e ndërmarrjeve kanë theksuar dallimet me të shpeshta në mes të stafit profesional dhe jo profesional. Këto dallime janë si aftësitë dhe shkathëtit gjatë kryerjes së punëve, të cilat kanë dikuar në

performancë gjatë kryerjes së punëve dhe nga kjo edhe rezultatet e punës kanë qenë shumë të dukshme. Ndër dallimet më rëndësi ka qenë edhe planifikimi, organizimi dhe udhëheqja, të punësuarit me përgatitje profesionale kanë zotuar të gjitha këto më mirë në raport me të ata të cilët nuk kanë pas përgatitje profesionale, madje dallime ka pasur edhe në kreativitet, inovacione, sjellje dhe komunikim.

Gjatë këtij studime vlen të theksohet që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt kanë filluar në masë të madhe t'iu kushtojnë rëndësi trajnimeve pasi që 80 % e ndërmarrjeve të anketuara trajnojnë stafin e tyre dhe 20% nuk i praktikojnë trajnimet. Menaxherët e këtyre kompanive kanë cituar disa nga dallimet në mes stafit të trajnuar dhe atyre të cilët nuk kanë ndjekë trajnimet, ndër to është se stafi i cili ka qenë në trajnime ka arritur që të zhvillojë aftësi dhe njohuri të reja të cilëve u ka ndihmuar në marrjen e iniciativave të ndryshme për hulumtim dhe zhvillim brenda ndërmarrjes. Faktor tjetër është "koha", e cila është e vlefshme për çdo punë, të trajtuarit në ndërmarrje kanë arritur që t'i kryejnë punët me shpejtë dhe më mirë në krahasim me ata të cilët nuk kanë ndjekur trajnime.

Si rezultat i gjitha argumenteve të cekura më lart, burimet njerëzore kanë rol të rëndësishëm në rritjen e investimeve të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Gjithashtu janë faktor kryesor që një ndërmarrje të mbijetojë ndaj konkurrencës dhe të sigurojë rritje të qëndrueshme. Pavarësisht teknologjisë të cilës duhet t'i adaptohem, asgjë nuk e zëvendëson faktorin njeri, kreativiteti, inovacionet, iniciativat për zhvillim gjithmonë i krijon njeriu dhe kapitali i dijes, sepse edhe teknologjinë e ka punuar dhe zhvilluar njeriu. Prandaj që një ndërmarrje të arrijë qëllimin e vet, e i cili është maksimizimi i profitit, duhet që të punësojë kuadro të cilët janë adekuate për vendin e punës, pra me nivel të përgatitjes profesionale të duhur dhe t'u përshtatet ndryshimeve tekniko - teknologjike duke trajnuar dhe rrikualifikuar stafin punues.

Vërtetimi i një lidhje të fortë në mesë profesionalizmit dhe investime, përkatësisht trajnimeve dhe investimeve është bërë me anë të korrelacionit nga e cila koeficienti është 0,973 që nënkupton se ka lidhshmëri të fortë pozitive.

Asnjëherë nuk duhet që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, por edhe të gjitha kompanitë në përgjithësi ta vlerësojnë stafin punues si mjet të punës, por duhet vlerësuar si pasuria me e madhe e ndërmarrjes.

Bibliografia

1. Abdul. S, Effective Human Resource Management in Small and Medium Size Enterprises in the Republic of Macedonia, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences , March 2013, Vol. 2, No. 2 ISSN: 2226-3624.
2. Akhtar.S, Ding.D, & Ge. G (2008), Strategic hrm Practices and Their Impact on Company Performance in Chinese Enterprises, Human Resource Management DOI: 10.1002/hrm,
3. Alsam Khan. M. (2007), Journal of Human Recourse Development, Role of Human Capital in Attracting Foreign Direct Investment : A South Asian Perspective.
4. Bewick.V, Cheek.L, & Ball.J (2003), Statistics review 7: Correlation and regression , (<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC374386/>(1 0.01.2015)).
5. Eslami . N, Nakhaie. H (2013), Effects of Human Resource Management Activities to Improve Development And Utilization On Employment Growth Of Small-Scale Businesses: A Causal Analysis, ISI Journal Citation Reports © Ranking.
6. Fanning.B, (2011), Human Recourse Menagment, The road of professionalization in the UK anf USA(Unpublished Master thesis), Kingston University, London, UK.
7. Havolli. Y (2010), Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, Universiteti AAB-Riinvest.
8. **John E. Delery and D. Harold Doty**, Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of

- Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, http://www.jstor.org/stable/256713?seq=1#page_scan_tab_contents (06.01.2015).
9. Khan. M (2007), Role of Human Capital in Attracting Foreign Direct Investment: A South Asian Perspective, SAARC Journal of Human Resource Development.
 10. Laurie.J, Mullins (2002), Menagment and organizational behavior, Prentice Hall.
 11. Ministria e Integritimit Evropian, Kosovë (2012), Material për diskutim për fushën e industrisë dhe NVM-ve, http://www.meiks.net/repository/docs/Material_Diskutues_Ndërmarrjet_e_Vogla_dhe_të_Mesme.pdf, (12.12.2014).
 12. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Kosove (2006), Hulumtimi i Ndërmarrjeve Të Vogla Dhe Të Mesme (NVM), http://mtiks.org/repository/docs/anketa_shqip.pdf, (12.12.2014).
 13. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Kosovë (2011), Strategjia e zhvillimit të NVM-ve në Kosovë 2012-2016 me Vizion 2020, http://mtiks.org/repository/docs/190711Strategjia_per_Zhvillimin_e_NVM-ve-E_APROVUAR-_permirsur_nga_MH_dhe_SF_1_.pdf (12.12.2014).
 14. Ramadani.V (2012), Ndërmarrësi dhe Inovacione, SEEU.
 15. Rauch. A, Frese. M, Utsch. A (2011), Effects Of Human Capital And Long-Term Human Resources Innovation in Enterprises , International Conference on Information and Financial Engineering.
 16. Sirin Elci (OECD) (2011), Leveraging Training Skills Development in SMEs; An Analysis Of Ostim Organised Industrial Zone, Turkey; http://www.technopolisgroup.com/resources/downloads/reports/leveraging_training_OECD.pdf (12.12.2014).
 17. Sherif. T, Ahmed. J, Abdullah. Sh (2013), European Journal of Business and Management, Human Recourses Development and Economic Growth in Bunladesh ; An Econometric Analysis.

18. Sharif.T, Ahmed.J, Abdullah.Sh (2013), Human Resource Development and Economic Growth in Bangladesh: An Econometric Analysis, European Journal of Business and Management.
19. <http://www.globalization101.org/what-is-globalization/> (25.12.2014).
20. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1739492, (06.01.2015).