

# Analiza e Mjedisit te Brendshem

Naim Ismajli

# Permbajtja

- Struktura e Organizates
- Kultura Organizative
- Burimet e Organizates
- Analiza SWOT
- Kompetenca Dalluese
- Avantazhet Konkuruese
- Kurba e Eksperiences

# Hyrje

- Analiza e mbrendshme e organizates ka per qellim studimine te gjithe faktoreve qe veprojne brenda organizates
- Planifikimi strategjik dhe marrja e vendimeve ne nivel korporate nuk dote ishte e sukseshme pa njohjen e mire te faktorve strategjik brenda saj.
- Faktoret strategjik te cilet mund te kthehen ne fuqi apo dobesi per korporaten jane:Struktura,Kultura dhe Burimet

# Struktura e Orgaizates

- Struktura e organizates shpesh perkufizohet me termat;komunikimet,autoritetet dhe mardhenjet e ndersjella brenda organizates
- Struktura ka te beje me kordinimin e roleve dhe mardhenjeve te punonjesve mbrenda organizates.
- Njohja e struktures ka rendesi per formulimin e misionit te organizates
- Struktura duhet te perputhet me ndryshimet e propozuara ne strategji (ane e forte)

# Dimensionet e Struktures se Organizates

- Struktura percakton mardhenjet formale dhe informale midis anetareve te organizates
- Struktura mund te jete “e fuqishme”, me role dhe pergjegjesi te specifikuar mire ose “e dobet”, me njesi autonome (te pamvarura)
- Struktura organizative duhet pare ne kater diminsione;
- Perqendrimi
- Specializimi
- Fleksibilitete
- Formalizimi

# Dimensionet e Struktures se Organizates

- *Perqendrimi*-ka te beje me shkallen e perqendrimit te autoritetit te nivelet me te larta
- Nje strukture e perqendruar eshte menyra me efektive per realizimine detyrave.
- Eshte e organizuar me kartelet formale, pershkrim te roleve, politika, procedura dhe norma te specifikuara mire
- Nje struktur e decentralizuar mund te jete me efektive per inkurajimin e kreativitetit dhe novacioneve, eshte me organike, pjesmarrse dhe demokratike ne procesin e vendimarrjes (e pershtatshme per organizatat e vogla dhe ekipet profesionale)

# Dimensionet e Struktures se Organizates

- *Specializimi*-ka te beje me ndarjen e bazuar ne funksione te veqanta (te specializuara)
- Shembull kur organizata ka 4 departamente funksionale; personeli,financat,marketingu dhe prodhimi
- Ndarja ne departamente ne baza; gjeografike,prodhim apo funksionale me perparsi apo te metat cila eshte ma e drejt nuk ka pergjigje te preme
- Mvarsisht nga faktoret teknologjik dhe ambiental si dhe kompetenca dhe preferencat e menaxherve caktohet lloji I ndarjes.

# Dimensionet e Struktures se Organizates

- *Fleksibiliteti*-ka te beje me mardhenjet brenda organizates
- Struktura e fuqishme qe vendos kontroll bazuar ne rregulla, procedura dhe kontroll nga menaxhmenti I larte ( per tu pergjigj kerkesave te ambientit te jashtem me masa dhe veprime strikte)
- Struktura e dobet fleksibile qe krijon hapsire me te gjere veprimi pune grupore dhe vendimarrje ekipore (kur kemi te bejm me objektiva afatgjata dhe ku kerkohet kreativitet dhe novacione)



# Cikli i Jetes se Organizates

- Struktura e organizates varet shum edhe nga cikli I jetes se organizates.
- Cikli I jetes se organizates perbehet(pershkohet) nga kater etapa;
- **Stadi I lindja**-Organizata e vogel ne themelim me strategji te orjentuara ne nje produkt/sherbim apo familje poduktesh/sherbimesh,me drejtim autoritativ nga pronari pa delegim te puneve dhe pergjegjsive.
- **Stadi II rritja** –Organizat funksionale, sipermarrsi zavendesohet nga menaxheri profesionist,strategjia e organizates zgjerimi I games se produkteve dhe sherbimeve duke ju pershtat kerkesave te ambientit,delegim I detyrave dhe pergjegjsive ne nivele te ndryshme te menaxhereve.

# Cikli i Jetes se Organizates

**Stadi III pjekja-** Organizata e diversifikuar ,menaxhmenti ushtron kontrollin e centralizuar apo te decentralizuar

- Diversifikimi mund te realizohet permes strategjise se ekspansionit te mbrendshem apo blerjes (varesisht se cilen strategji aplikojm ateher I pershtasim edhe menyrene e kontrollit)

**Stadi IV plakja-**Organizata ne renje,mjedisi I jashtem detyron organizaten te ristrukturohet,likuidimi I mjeteve joproduktive,mbylljen e linjave te prodhimit,novacionet ne gjetjen e produktit/ sherbimit te ri ose falimentimi.

# Kultura e Organizates

- Gjate analizes strategjike del qarte se ekspriencia luan nje rol te rendesishem.
- Menaxheret shpesh,ne punet e tyre,i referohen tradites apo kultures se organizates,te krijuar me kalimin e kohes
- Kultura eshte nje koleksion besimesh,shpresash dhe vlerash te mishruara ne antaret e organizates dhe transmetohen brez pas brezi.
- Kjo krijon norma te cilat percaktojn sjelljet te punonjesit nga niveli me I larte deri te niveli me I ulet

# Kultura e Organizates

Kulturen organizative per ta kuptuar drejt duhet analizuar si te perbere nga tre elementa kryesore;

- **Vlera**-identifikohen lehte ne organizat dhe shpesh shprehen si mision,objektiva apo strategji te organizates,por ka edhe vlera jo te dukshme (shprehura) si sherbimi ndaj konsumatori,mundesia e barabart ne punesim etj.
- **Besimet**-jane me specifike,por mund te jen problem diskutimi mes punonjesve ne organizat,shembull nuk bejm tregti me x shtetin ose stafi profesional I organizates nuk dote kontrollohet nga menaxheret.
- **Supozimet (shpresat)**-jane esenca e kultures se organizates dhe barten nga brezi ne brez (zevendesimi I punetori punetorin me vullnet dhe punet nuk ngecin)

# Kultura e Organizates

*Kulturen organizative per ta kuptuar drejt duhet analizuar elementet qe e perbajne rrejtin kulturore te saj.*

- ❑ Rrjeti kulturor I nje organizate ndertohe nga keta elemente; ritualet, historite, simbolet, sistemi I kontrollit, strukturat e fuqise
- **Ritualet (rutinat)** e organizates;
- ✓ Sjelljet e anetarve ndaj njere-tjetrit shpesh krijojn kopetenc dalluese (specifike) per nje organizat
- ✓ Ritualet e sjelljes organizative si; programi I trajnimeve, vleresimi dhe promovimi I punonjesve, negocjatat me sendikata etj ,percaktojne menyren e vlersimit te punes.
- ❑ **Historite**-kane te bejne me jeten e organizates qe ontaret e organizates e transmetojn brez pas brezi duke kriju historin e organizates ne form ngjarje per personalitete apo produkte te organizates

# Kultura e Organizates

- ❑ Rrjeti kulturor I nje organizate ndertohehet nga keta elemente; ritualet, historite, simbolet, sistemi I kontrollit, strukturat e fuqise
- **Simbolet**-jane zyret, automjetet, teknologjia, titujt, lloji I gjuhes dhe terminologjia e perdorur.
- **Sistemi I kontrollit**-si matesit dhe sistemi I shperblimit, terheqin vemendjen e asaj qe eshte e rendesishme per organizaten.
- ✓ Organizatat publike fokusohen ne sisteme kontrollit te perdorimit te fondeve (buxhetit)
- ✓ Ndermarrjet prodhuese fokusohen ne sistemin e kontrollit te cilsise se produktit
- **Grupet e fuqishme**-ne organizat paraqesin ata individ apo grupe qe behen shembull vlerave dhe besimit per organizaten. Dhe eshte elemente kyq ne kulturen e organizates.

# Burimet e Organizates

- ❑ Ruga e suksesit dhe praktike per hartimin e strategjise se organizates eshte; zbulimi I pikave kyqe te konkurences dhe burimeve te kompanise
- ❑ Burime te organizates konsiderohe; burimet financiare, fizike, njerezore, si dhe aftesite teknologjike dhe organizative te saj.
- ❑ Burimet e organizates nuk kufizohen vetem ne ato mbi te cilat organizata ka pronesi, po edhe ne burime tjera te jashtme te cilat jane pjese integrale te lidhura ne zingjire te aktiviteteve nga projektimi I produktit/ sherbimit deri te tregu/ shitja (konsumatori).

# Burimet e Organizates

## Studimi I Burimeve

- ❑ **Burimet fizike**-analiza e paisjeve dhe teknologjise ne dispozicion te organizates (natyra e ketyre burimeve,mosha,kapaciteti,kushtet etj)
- ❑ **Burimet Njerezore**-analiza e potencialit si numri,profesionalizmi,eksperienca aftesit menaxhuese,ne perputhje me kerkesat e organizates.
- ❑ **Burimet financiare**-analiza e sigurimit,menaxhimit dhe kontrollit te parase,kapitalit,kreditorët dhe aksioneret.
- ❑ **Burimet e paprekshme**-paraqesin nje resurs shum me rendesi per organizaten ,ato paraqesin vullnetin e mire,emri I markes,imazhi I organizates.



# Burimet e Organizates

## Analiza e zinxhirit te vleres

- ❑ Kjo paraqet metoden e cila na ndihmon te analizojm rentabilitetin ne menyre te veqant per secilin stad te procesit te prodhimit, ne kete menyre kemi mundesi te nderhyjm me masat e korigjimit ne proces.
- ❑ Kjo analize na siguron perdorim te drejte te burimeve dhe me te krijojm avantazhin konkurues te organizates.
- ❑ Kontrolli I burimeve eshte me rendesi te veqant per strategjin e organizates dhe ai behet permes; *integritit vertikal, kontrollit te rezultatit te furnitoreve dhe drejtimit total te cilsise*

# Burimet e Organizates

## Analiza krahasuese

- ❖ *Per njohjen e kapacitetit strategjik te organizates dote perdorim metoden krahasuese e cila behet permes tre lloj analizave;*
- ❑ **Analiza historike**-studjon perdorimin e burimeve ne organizata duke krahasuar me periudhat paraprake (raportet e shitjes, auditimi etj)
- ❑ **Krahasimi me normat e industrise**-krahason menyren e perdorimit te burimeve te nje organizate me organizaten tjeter te prodhimtarise se njejte brenda industrise. (dy prodhues te ujit ne industrin e ujit)
- ❑ **Analiza e praktikes me te mire**-ndjek praktikat me temira ne industri dhe krijon standarde me te mira (praktika ma te mira nga disa organizata ne industri)

# Analiza SWOT

- Analiza SWOT është një metode e cila na mundëson të njohim me mirë biznesin, tregun dhe ambientin ku organizata konkuron
- Kjo analize na mundëson të dijme se çfarë bëjme me mirë, si mund të përfitojmë, apo të shfrytëzojmë të gjitha shanset që po na rrethojnë, dhe nëse kemi të bëjme me ndryshime në tregun ku po operojmë.
- Analiza SWOT bazohet në supozimin se një strategji efektive maksimizon fuqitë dhe shanset dhe minimizon dobësitë dhe kërcënimet.

# Analiza SWOT

- Analiza e brendshme:
  - Identifikon anët e forta **(S)** dhe dobësitë **(W)** në organizatën tonë.
- Analiza e jashtme:
  - Identifikon mundësitë (shanset) **(O)** dhe rreziqet **(T)** nga jashtë, përfshirë këtu edhe ndryshimet pozitive apo negative.

**Brenda**

## Anët e forta

- Aftësitë profesionale
- Struktura organizative e mirë
- Burimet adekuate financiare
- Reputacioni i mirë
- Shpenzimet me ekonomi
- Teknologjia (pajisjet) e duhur
- Kreativiteti/ Talenti/ Inovacioni
- Menaxhmenti i mirë dhe i dëshmuar
- Marrëdhëniet e mire në ekip

## Dobësitë

- Nuk ka një drejtim të qartë strategjik
- Pozita politike përkeqësohet
- Premisat dhe teknologjia e stërvjetruar
- Menaxhmentit i mungon dija, përvoja, shkathhtësitë
- Personelit i mungojnë aftësitë e duhura
- Nuk planifikojmë kurrë
- Mungon hulumtimi dhe zhvillimi
- Reputacioni ose Imazhi i dobët
- Diciplina financiare e dobët

**Jashtë**

## Mundësitë

- Të zgjerohet numri i grupeve të cilat i shërbejmë
- Të rritet numri i shërbimeve
- Integrimi vertikal
- Vetëkënaqësia e grupeve tjera
- Burime te reja financimi
- Përmirësimi i aftësive të menaxhmentit dhe personelit (trajtime nga organizatat donatore)
- Ndërlidhja me aktivitetet organizatave tjera që lidhe me aktivitetet e juaja

## Rreziqet

- Privatizimi
- Shërbimet që zëvendësojnë tuajat
- Mungon
- Rritja e vogël ekonomike, buxheti i ulët
- Politikat e pafavorshme të qeverisë
- Pakënaqësi nga klasa politike, qytetarët
- Kontrabanda, krimi i organizuar
- Kanë ndryshuar nevojat e klientëve
- Ndryshime te pafavorshme demografike
- Imazhi – perceptimi që mbretëron për ju nuk është i mirë

# Kompetenca Dalluese

- Analiza e fuqive dhe dobesive te organizates dote ishte me e efektshme dhe me reale nese ajo krahasohet edhe me konkurentet.
- Kjo mund realizohet permes perdorimit te konceptit kompetenca dalluese
- Kompetenca dalluese kan te bejne me identifikimin e atyre fuqive te veqanta qe e bejne organizaten me epersi karshi konkurenteve dhe dobesive qe duhet shmangur.
- Dy organizata nuk mund te jene te njejta sepse nuk kan ekspriencen,strukturen,resurset apo kulturen organizative te njejt.

# Avantazhi Konkuruese

Eshte koncept kyq ne menaxhimin strategjik

- *Te kesh avantazh konkurues do te thote te besh diqka me mire se tjeret,ose te besh nje gje qe tjeret nuk e bejne dhe si rrjedhoj e saj te kesh rezultate me te mira se te tjeret.*
- Menaxhimi I avantazhit konkurues eshte me rendesi strategjike per organizaten qe te jete me fitime apo humbje.
- Ekzistojne tri menyra te menaxhimit te avantazhit konkuruese;
  - **Metoda e organizimit industrial**-zgjedh industrin atraktive dhe pozicionimi me avantazhe konkuruese
  - **Metoda e bazuar ne burime**-siguro burimet e organizates me avantazh konkurues ne raport me konkurentet mbrena industrise
  - **Metoda guerilje**-avantazhe te perkohshme te organizates po gjithmon te ndryshushme.

# Kurba e eksperiences

- *Kurba e eksperiences tregon se kostoja e kryerjes se nje detyre qe perseritet, ulet me nje perqindje fikse, sa here qe volumi komulativ i prodhimit dyfishohet.*
- Efektet e kurbes se eksperiences mund te maten ne secilen hallk te prodhimit ; lende epare, fabrikim, montim marketin shitje transporte etj.
- Faktoret me te rendesishem qe shkaktojn uljen e koston jane;
- **Eksperienca**-duke kryer te njejten pune per kohe te gjate
- **Specializimi dhe riprojektimi I detyrave te punes**-ndarja dhe specializimi I detyrave rrit produktivitetin
- **Permisimi I produktit dhe procesit te prodhimit**-rritja e prodhimit krijon kushte per ngritje te cillsis se produktit
- **Ekonomia e shkalles**-rritja e numrit te njesive te prodhuara shperndan dhe ulet koston



# Permbledhje

- Analiza e mbrendshme e organizates ka per qellim studimine te gjithe faktoreve qe veprojne brenda organizates
- Faktoret strategjik te cilet mund te kthehen ne fuqi apo dobesi per korporaten jane:Struktura,Kultura dhe Burime
- Struktura e organizates shpesh perkufizohet me termat;komunikimet,autoritetet dhe mardhenjet e ndersjella brenda organizates
- Kultura eshte nje koleksion besimesh,shpresash dhe vlerash te mishruara ne antaret e organizates dhe transmetohen brez pas brezi.
- Burime te organizates konsiderohe;burimet financiare,fizike,njerezore, si dhe aftesite teknologjike dhe organizative te saj
- Analiza SWOT bazohet ne supozimin se nje strategji efektive maksimizon fuqit dhe shanset dhe minimizon dobesit dhe kerccnimet.
- Kompetenca dalluese kan te bejne me identifikimin e atyre fuqive te veqanta qe e bejne organizaten me epersi karshi konkurenteve dhe dobesive qe duhet shmangur
- Te kesh avantazh konkurues do te thote te besh diqka me mire se tjeret,ose te besh nje gje qe tjeret nuk e bejne dhe si rrjedhoj e saj te kesh rezultate me te mira se te tjeret
- Kurba e ekspriences tregon se kostoja e kryerjes se nje detyre qe perseritet,ulet me nje perqindje fikse,sa here qe volumi komulativ i prodhimit dyfishohet.