



Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë  
Ministry of Education, Science and Technology  
Ministarstvo Obrazovanja Nauke i Tehnologije

Projekti Mbështetje Teknike për MASHT (FBSA) Kosovë  
Technical Assistance to MEST (ESPF) Kosovo Project

# Vlerësimi i performancës

## Rregullorja e re dhe kërkesat specifike

Prishtinë, më 9.12.2014

# Përmbajtja

1. Hyrje
2. Procesi i vlerësimit dhe menaxhimit të performancës
3. Kriteret dhe elementet e përdorura për vlerësimin e rezultateve në punë

# HYRJE

---

- Legjislacioni i ri për shërbimin civil në Republikën e Kosovës
- Vlerësimi i performancës sipas modelit të ri
- Rregullorja nr. 19/2012 e miratuar nga Qeveria
- Pasojat e procesit

# TERMINOLOGJI

- **I VLERËSUARI**- nëpunësi që i nënshtrohet vlerësimit
- **VLERËSUESI**- është mbikqyrësi i parë i të vlerësuarit
- **PERIUDHA E VLERËSUAR**- përfshinë kohën për të cilën vlerësohen rezultatet e punës (1 janar- 31 dhjet)
- **CIKLI I VLERËSIMIT** - koha kur duhet të kryhet vlerësimi (1-31 dhjetor)
- **OBJEKTIVAT** - janë prioritet e punës së NC dhe përfshijnë aktivitet që duhet realizuar deri në fund të periudhës së vlerësuar

# TERMINOLOGJI

Aftësitë e nëpunësit civil përfshijnë

- **Aftësitë Profesionale Menaxheriale:**

- planifikim dhe organizim
- vendimmarrje
- motivim (zhvillim) dhe trajtim të paanshëm të stafit

dhe **Aftësitë dhe Shkathtësitë Profesionale:**

- njohuritë profesionale/teknike
- iniciativa dhe kreativiteti
- puna në grup
- aftësi komunikuese dhe përfaqësuese
- efektiviteti në punë

# PROCESI I VLERËSIMIT DHE MENAXHIMIT TË PERFORMANCËS

Vlerësimi i rezultateve në punë:

- proces, pjesë përbërëse e menaxhimit të performancës
- matja e arritjes së objektivave individuale për secilin nëpunës civil
- vlerësohet nëse aftësitë dhe kompetencat e nëpunësit janë të përshtatshme për realizimin e objektivave që i caktohen pozitës së tij të punës
- përcaktohen nevojat për trajnim të nëpunësit

# PROCESI I VLERËSIMIT DHE MENAXHIMIT TË PERFORMANCËS

## Objektivat e sistemit:

- të sigurohet një perceptim i përbashkët i asaj që duhet realizuar, duke rritur kështu mundësitë për një rezultat përfundimtar të suksesshëm;
- të rritet mundësia për komunikim dypalësh përmes standardeve të punës dhe kritereve të performancës të pranuar nga të dyja palët;
- të planifikohet dhe shqyrtohet formalisht performanca e punonjësve gjatë gjithë vitit financiar;

# PROCESI I VLERËSIMIT DHE MENAXHIMIT TË PERFORMANCËS

## **Objektivat e sistemit (vazhdim):**

- të jepet informacion në kohë për performancën, duke mbajtur parasysh që veprimi korrigjues të ndërmerret për të sjellë një përmirësim të përgjithshëm të rezultateve të arritura;
- të motivohen punonjësit përmes vlerësimit të performancës së tyre;
- të nxitet trajnimi i punonjësve për zhvillimin e aftësive të tyre, si dhe të ndihmohen individët të fitojnë shprehi të reja dhe të përmirësojnë performancën.



# PERFORMANCA INSTITUCIONALE DHE PERFORMANCA INDIVIDUALE

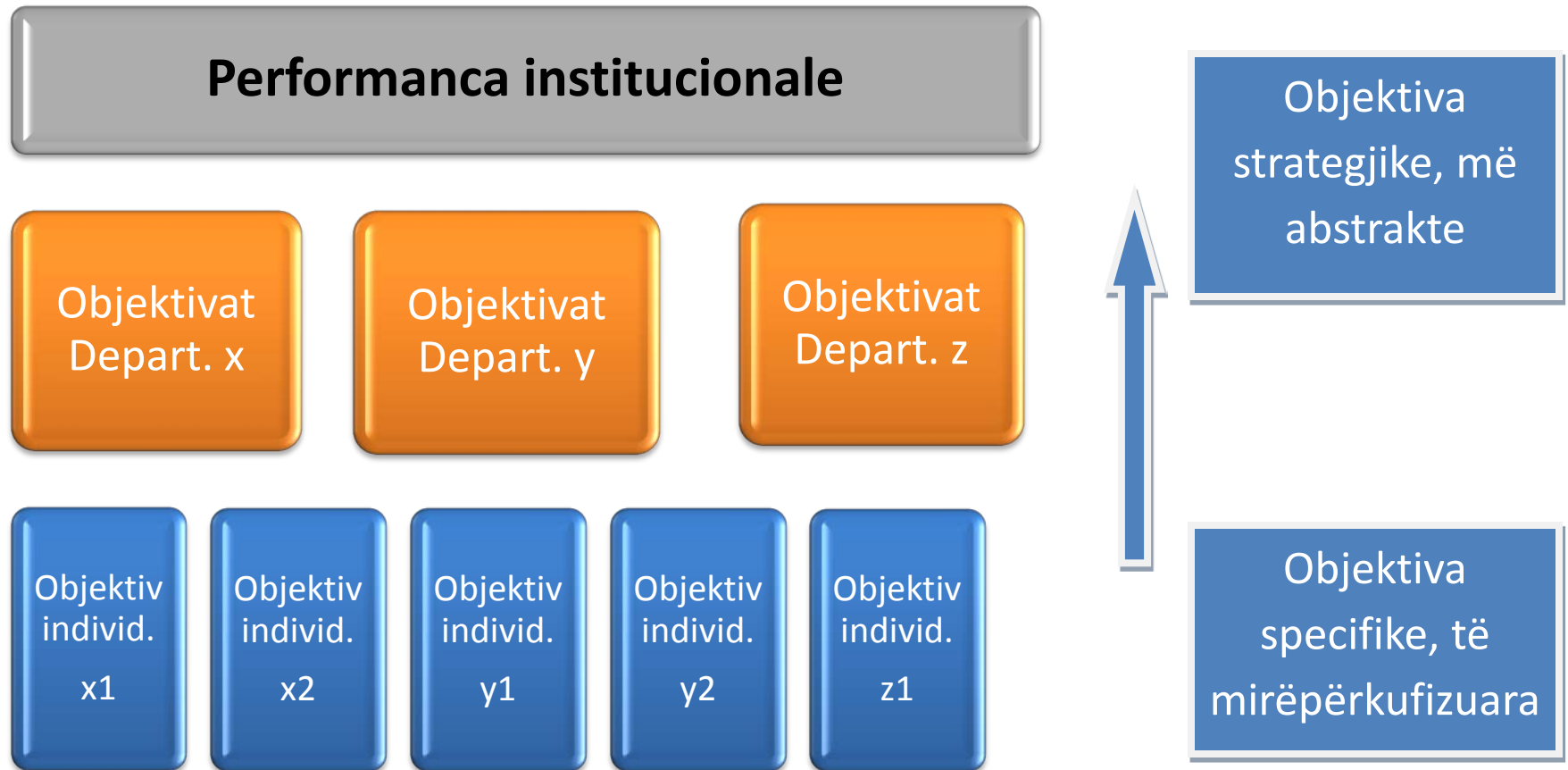
9

Tre aspekte të rëndësishme:

1. Përcaktimi dhe lidhja ndërmjet objektivave për tu arritur
2. Tipi i objektivave dhe llojet e pozitive përgjegjëse për secilin tip
3. Vendosija në kohë e proceseve

# PERFORMANCA INSTITUCIONALE DHE PERFORMANCA INDIVIDUALE

10



**“cascading objectives / shkallëzimi i objektivave”**

# PERFORMANCA INSTITUCIONALE DHE PERFORMANCA INDIVIDUALE

11

## Vendosja në kohë e proceseve

- Nëse institucioni nuk e ka realizuar planin e punës dhe objektivat që ishin parashikuar, atëhere nuk është e mundur që nëpunësit të kenë rezultate të larta në vlerësimin e punës!
- Menaxhimi i performancës së institucionit normalisht i paraprin në kohë menaxhimit të performancës individuale.

# CIKLI I VLERËSIMIT TË REZULTATEVE NË PUNË

12

Fazat e procesit:

- I. Përcaktimi i objektivave individuale (dhjetor-janar);
- II. Rishikimi i objektivave (qershor);
- III. Përgatitja për vlerësimin (nëntor);
- IV. Zhvillimi i intervistës së vlerëimit të rezultateve në punë (dhjetor);
- V. Finalizimi i vlerëimit dhe zhvillimi i procedurave ankimore eventuale (dhjetor).

# Produktet e procesit

13

1. Vlerësimi i kontributit të gjithsecilit prej nëpunësve në arritjen e objektivave
2. Vlerësimi individual i secilit NC
3. Krijimi i kushteve për përdorimin e incentivave dhe motivimin e stafit
4. Evidentimi i dobësive të NC
5. Krijimi i programeve për ngritjen e kapaciteteve

# Hapat e vlerësimit

14

1. Plotësimi i formularit të vlerësimit nga eprori i drejtpërdrejtë
2. Dërgimi i formularit të plotësuar për njoftim NC dhe caktimi i datës së intervistës (3 ditë pune përpara)
3. Zhvillimi i intervistës dhe finalizimi i vlerësimit (nënshkrimi i formularit nga dy palët dhe dërgimi tek DBNJ)
4. Mundësi – ankimi administrativ tek SP brenda 2 ditësh
5. Ankim tek Komisioni i Ankesave dhe më tej

# Probleme të rregullores

15

- Përcaktim jo i plotë i të gjitha hapave të procesit (mungon procedura përcaktimit të objektivave);
- Përkufizim jo tërësisht i qartë i notave vlerësuese;
- Vendosja e niveleve strikte të vlerësimit;
- Mungon procedura e menaxhimit të rezultateve;
- Bëhet referencë në rregullore të tjera – vështirësi në implementim;
- Udhëzimet nuk janë tërësisht të përshtatshme;
- Titullari institucionit nuk ka mundësi të drejtpërdrejtë korigjimi të rezultateve.

# Pesha e vlerësimit

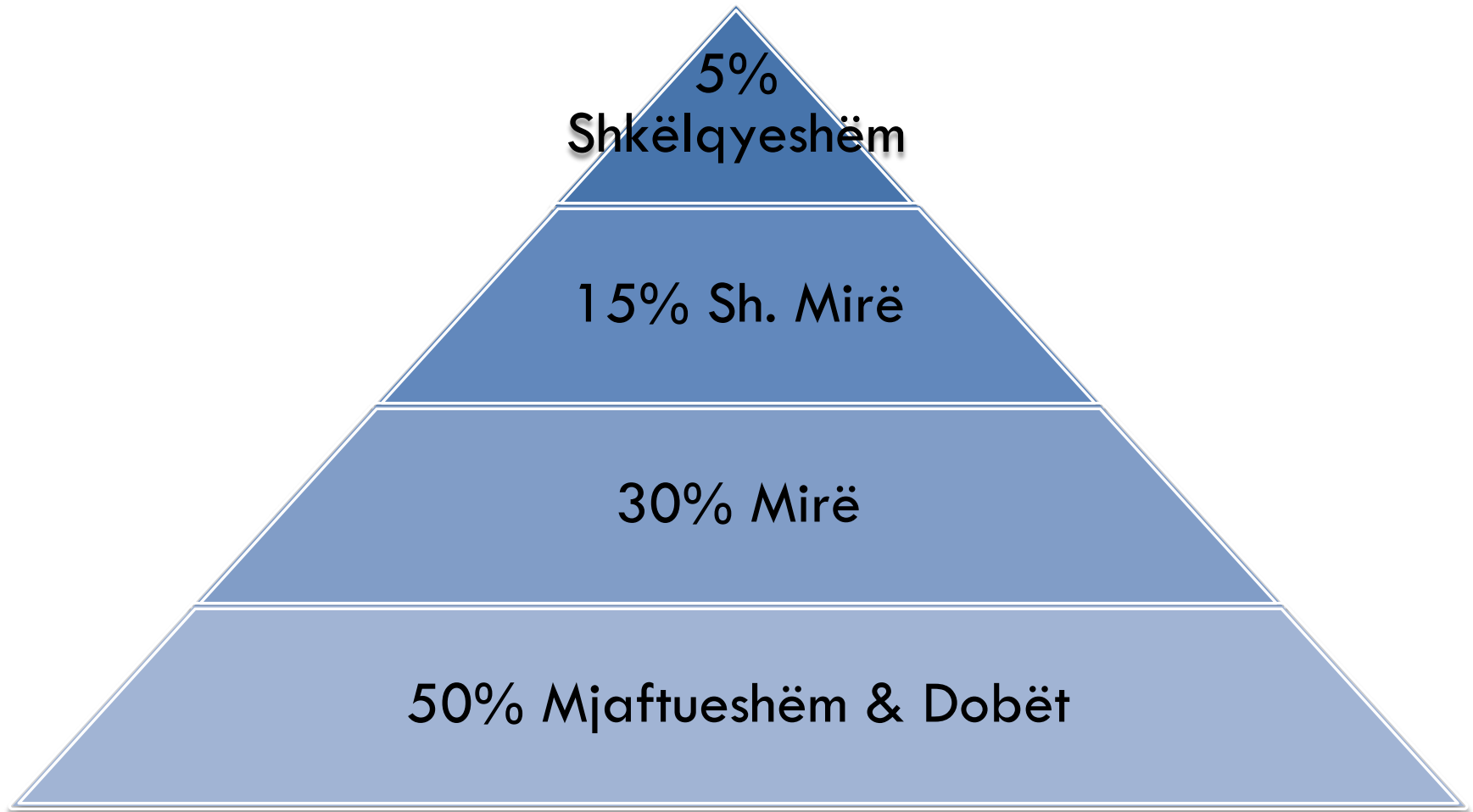
16

- 60% vlerësimi i objektivave të punës
- 40% vlerësimi i aftësive personale



# Ndarja në nivele

17



# Përkufizimi i niveleve të vlerësimit

18

- “**shkëlqyeshëm**”, vlerësohen nëpunësit civil, të cilët jo vetëm i kanë arritur të gjitha objektivat e punës (përmes realizimit të të gjitha aktiviteteve), por kanë treguar edhe aftësi dhe cilësi të punës, që **tejkalon shumë pritjet**. Po ashtu ata që kanë **kontribuar thelbësisht** në realizimin e objektivave të njësisë organizative, gjegjësisht të institucionit
- “**shumë mirë**”, vlerësohen nëpunësit civil, të cilët jo vetëm i kanë arritur të gjitha objektivat e punës (përmes realizimit të të gjitha aktiviteteve), por kanë treguar aftësi dhe cilësi të punës, që **tejkalon pritjet**, kanë **kontribuar** në realizimin e objektivave të njësisë organizative

# Përkufizimi i niveleve të vlerësimit

19

- “**mirë**”, vlerësohen nëpunësit civil, të cilët **i kanë arritur të gjitha objektivat e punës** (përmes realizimit të të gjitha aktiviteteve) dhe kanë treguar aftësi dhe cilësi të **prishme**
- “**mjaftueshëm**”, vlerësohen nëpunësit civil, që **i kanë arritur vetëm disa nga objektivat e punës** (përmes realizimit të disa nga aktivitetet e parapara) dhe kanë treguar aftësi dhe cilësi **nën pritjet**. Kontributi i tyre **nuk ka ndikuar, ose ka ndikuar vetëm pjesërisht** në realizimin e objektivave të njësisë organizative, gjegjësisht të institucionit
- “**dobët**”, vlerësohen nëpunësit civil, që **nuk e kanë arritur shumicën e objektivave** (pra, shumicën e aktiviteteve) dhe kanë treguar aftësi dhe cilësi personale **nën pritjet**. Kontributi i tyre ka ndikuar në **mosarritjen e objektivave** të njësisë organizative, gjegjësisht të institucionit

# E rëndësishme

20

- Kemi një ndryshim të qasjes në vlerësim
- Ka një fokus më të madh tek arritjet dhe impakti, jo vetëm një analizë e thjeshtë e kryerjes së punës, apo jo
- Kërkon një përfshirje më të madhe nga të gjithë, veçanërisht nga drejtuesit
- Efektet pozitive nuk arrihen nëse nuk implementohet në rregull

## Efektet e vlerësimit dhe menaxhimi i procesit

# EFEKTI I VLERËSIMIT TË REZULTATEVE NË PUNË

22

Neni 33 i ligjit për shërbimin civil:

“1. Rezultatet e vlerësimit të punës kanë ndikim dhe efekte për përcaktimin e:

-1.1. nevojave për trajnim individual ose të grupeve të nëpunësve civilë;

-1.2. përshtatshmërisë së nëpunësit civil për avancim në karrierë;

1.3. ekzistimin e kushteve për shndërrimin e punës provuese në emërim ose në shkarkim;

# EFEKTI I VLERËSIMIT TË REZULTATEVE NË PUNË

23

Neni 33 i ligjit për shërbimin civil (vazhdim):

1.4. ekzistimin e kushteve për transferim të përkohshëm në detyra ndërkombëtare;

1.5. ekzistimin e kushteve për dhënien e pushimeve të veçanta;

1.6. vazhdimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

...

4. Rezultatet e vlerësimit të punës, po ashtu merren parasysh gjatë procedurave disiplinore.”

# EFEKTI I VLERËSIMIT TË REZULTATEVE NË PUNË

24

- Neni 11 i ligjit për pagat në shërbimin civil përcakton rregullat dhe mekanizmin për avancimin në hapat e pagës, mbështetur në rezultatet e vlerësimit.
- Risku: vlerësim masiv në nivelet e larta dhe rrjedhimisht, rritja e pakontrolluar e faturës së pagave!



# Ndarja në nivele

25

Kat. Funktionale	Total NC	Shkëlqyeshëm 5%	Sh. Mirë 15%	Mirë 30%	Mjaftueshëm & dobët 50%
Niveli drejtues (drejtor dhe shef)	33	1.65	4.95	9.9	16.5
Ekzekutues/ Profesional	178	8.9	26.7	53.4	89
Administrativ	?	?	?	?	?

# Menaxhimi i rezultateve – Rradha e vlerësimeve

26

**Vlerësimi i arritjeve të institucionit**



**Vlerësimi i arritjeve të departamentit**



**Vlerësimi i arritjeve të eprorit**



**Vlerësimi i arritjeve të nëpunësit**

# Menaxhimi i rezultateve

27

- Krijimi i një komisioni në MASHT (Bordi Drejtorëve)
- Vendosja e rregullave të vlerësimit në MASHT  
(rregulla e artë – shumë NC punojnë mirë, por cilët kanë qenë më të spikatur nga të mirët?)
- Vlerësimi në Bord për secilin Departament dhe Divizion autonom
- Përcaktimi i NC më të dalluar në nivel MASHT-i
- Ndarja e kuotave për secilin departament
- Vlerësimi i NC nga eprorët
- Menaxhimi rezultateve nga SP dhe DBNJ

# Roli Divizionit BNJ

28

- Asistimi i gjithë departamenteve dhe divizioneve
- Mbështetja logjistike e procesit dhe këshilldhënie e vazhdueshme
- Konsolidimi informacionit dhe komunikimi me MAP
- Menaxhimi procesit avancimit në hapat e pagës

# Faleminderit për vëmendjen!

**PYETJE DHE DISKUTIME**