



# Menaxhimi Financiar, Kontabilitet dhe Kontrolli – Zhvillimi i Kurrikulave për Ngritjen e Kapaciteteve të Administratës Publike

## RAPORT I KËRKIMIT 1.2: SHQIPËRIA

Hartëzimi i strukturës aktuale të kualifikimit të punonjësve të administratës publike në menaxhimin financiar, aktivitetet e kontabilitetit dhe kontrollit



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Ky projekt financohet nga Bashkimi European. Ky publikim reflekton pikëpamjet e autorit dhe Komisioni European nuk mund të mbahet përgjegjës për përdorimin që mund t'i bëhet informacionit që gjendet në këtë raport kërkimor.*

## Contents

Hyrja .....	4
METODAT.....	6
Qasja .....	6
Matjet.....	6
Pyetësoni On-line.....	6
Pjesëmarrësit .....	7
Karakteristikat e kampionit të realizuar .....	8
REZULTATET .....	10
Menaxherë të përgjithshëm.....	10
Punonjësit në departamentin e financës.....	14
Auditues e brendshëm.....	18
PËRFUNDIME .....	23

## Hyrja

Ky raport shkruhet në kuadër të projektit Menaxhimi Financiar, Kontabilitet dhe Kontrolli – Zhvillimi i Kurrikulave për Ngritjen e Kapaciteteve të Administratës Publike (FINAC), projekt i programit Erasmus+ të Bashkimit Europian, nën programi Zhvillimi i Kapaciteteve në Arsimin e Lartë. Raporti është produkt i Paketës së Parë të Punës të projektit FINAC: Hartëzimi dhe raportimi i kapaciteteve aktuale të punonjësve të administratës publike në Shqipëri dhe Serbi. Projekti zbatohet në Shqipëri dhe në Serbi dhe konsortiumi përbëhet nga 12 partnerë nga Shqipëri, Serbia dhe katër vendet e Bashkimit Europian.<sup>1</sup> Institucioni koordinues i projektit është Universiteti i Beogradit, Fakulteti i Shkencave Organizative.

Fokusi kryesor i “Menaxhimi Financiar, Kontabilitet dhe Kontrolli - Zhvillimi i Kurrikulave për Ngritjen e Kapaciteteve të Administratës Publike” (FINAC), është të japi një kontribut për të rritur cilësinë e buxhetimit, menaxhimit të parasë, menaxhimit financiar, kontabilitetit dhe kontrollit në Administratën Publike në Shqipëri dhe Serbi. Objektivat specifike të këtij projekti janë: (i) të hartojë dhe zhvillojë tre programe të reja masteri në Serbi dhe dy programe të reja masteri në Shqipëri në fushat e menaxhimit financiar, kontabilitetit dhe kontrollit në Administratën Publike në Shqipëri dhe Serbi; (ii) të ofrojë trajnime në Qendrat Universitare/Institute për punonjësit e Administratës Publike në Serbi e Shqipëri; (iii) Modernizimi i njërës prej programeve master në fushën e Menaxhimit Financiar Publik në Serbi.

Në kuadër të paketës së punës 1, projekti FINAC parashikon tetë raporte si produkte konkrete bazuar në një proces kërkimor të dakordësuar mes gjithë partnerëve: 4 raporte për Serbinë dhe 4 për Shqipërinë:

- Raporti 1.1: Hartëzimi i nivelit aktual të dijeve të punonjësve të administratës publike në fushën e menaxhimit financiar, kontabilitetit dhe kontrollit;
- Raporti 1.2: hartëzimi i strukturës së kualifikimeve aktuale të punonjësve të administratës publike në fushën e menaxhimit financiar, kontabilitetit dhe kontrollit;
- Raporti 1.3: Rezultatet mësimore dhe harmonizimi i strategjive kombëtare me direktivat e BE-së për administratën publike në këtë fushë;
- Raporti 1.4: Hartëzimi i nivelit aktual të dijeve dhe ekspertizës së trajnuesve në universitetet partnere në projekt.

Ky raport paraqet procesin e hulumtimit dhe një pjesë të gjetjeve të hulumtimit që kanë të bëjnë me strukturën aktuale të kualifikimit dhe praktikën e zhvillimit profesional të punonjësve të administratës publike që punojnë në fushën e veprimtarisë së menaxhimit financiar, kontabilitetit

---

<sup>1</sup> Partnerët e projektit janë: Universiteti i Beogradit (Koordinator), Universiteti Europian i Tiranës, Universiteti i Kragujevac, Universiteti Shtetëror i Novi Pazar, Universiteti Singidunum, Ministria e Administratës Publike dhe Qeverisjes Lokale, Beograd; Qendra për Politika Edukimi; Universiteti Luigj Gurakuqi, Shkoder; Universitetit i Split; Universiteti Marconi; Universiteti Masaryk; Fakulteti i Ekonomisë në Universitetin Matej Bel. Më shumë rreth projektit gjeni në - <http://finac.org.rs/>

dhe kontrollit në Shqipëri (Raporti 1.2.). Raporti përveç këtij seksioni prezantues përmban pjesën Metodave e cilat në detaje përshkruan projektin e hulumtimit, kampionin, instrumentet dhe të gjitha hapat në procesin e hulumtimit. Ajo ndiqet nga seksioni mbi rezultatet, seksioni i konkluzioneve dhe anekset ku, ndër të tjera, gjenden të gjitha instrumentet kërkimore.

Partneri kryesor i konsorciumit përgjegjës për hartimin e hulumtimit, organizimin dhe administrimin e tij, analizën e të dhënave dhe shkrimin e raporteve ishte Qendra për Politika Arsimore nga Beogradi, Serbi. Për pjesën e hulumtimit të kryer në Shqipëri, partneri kryesor ishte Universiteti Europian i Tiranës - përfaqësuesit e tij ishin përgjegjës për planifikimin dhe ekzekutimin e segmenteve të ndryshme të procesit të kërkimit. Koordinimi i përgjithshëm i procesit të kërkimit në dy vende u mbikëqyr dhe u mbështet nga institucioni koordinues - Fakulteti i Shkencave Organizative (Universiteti i Beogradit).

# METODAT

## Qasja

Hulumtimi u hartua në bazë të metodave të përziera, për shkak të kompleksitetit dhe fushëveprimit të temave të studiuara, kryesisht në fushën e hartëzimit të nivelit aktual të njohurive të punonjësve në administratën publike në fushën e menaxhimit financiar, kontabilitetit dhe kontrollit. Megjithatë, struktura e kualifikimit të punonjësve të administratës publike është adresuar vetëm përmes pyetësorëve on-line.

## Matjet

### Pyetëtori On-line

Qëllimi kryesor i hulumtimit ishte hartëzimi i kapaciteteve aktuale të punonjësve të administratës publike në gjashtë fusha të gjera: Menaxhimi dhe kontrolli financiar; Auditimi i brendshëm; Buxhetimi i programit; Zbatimi i buxhetit; Kontabiliteti; dhe procesit të menaxhimit të politikave. Përveç kësaj pjese kryesore, secili pyetësor përbëhej nga grupe plotësuese të pyetjeve - pyetje mbi arsimin dhe zhvillimin e mëtejshëm profesional të të anketuarve.

Në pjesën që kanë të bëjnë me arsimin, të anketuarve u është kërkuar të japin informacion rreth tyre:

- a) Plotësimi i nivelit më të lartë të arsimit formal
- b) Vendi i studimit
- c) Lloji i institucionit (publik ose privat)
- d) Emri i universitetit
- e) Emri i fakultetit ose i institucionit të arsimit të lartë profesional
- f) Kualifikimi i fituar (emërtimi i titullit)
- g) Viti i diplomimit
- h) niveli në të cilën kompetencat e fituara gjatë arsimit formal janë të rëndësishme për kryerjen e punës së përditshme

i) niveli në të cilën puna e përditshme kërkon kryerjen e aktiviteteve për të cilat nuk është arsimuar.

Përfundimisht, seksioni që mbulon zhvillimin e mëtejshëm profesional përfshinte pyetje rreth trajnimeve më të rëndësishme (aktivitetet e zhvillimit profesional) në fushën e administratës publike ku kanë marrë pjesë:

- a) Zona e aktivitetit të zhvillimit profesional
- b) Vendi ku është mbajtur trajnimi
- c) Kohëzgjatja e trajnimit
- d) Viti kur u mbajt trajnimi
- e) Organizuesi i trajnimit
- f) Iniciativa e kujt ishte për marrjen pjesë në këtë aktivitet të zhvillimit profesional
- g) Motivimi më i rëndësishëm për zhvillim të mëtejshëm profesional

**Zhvillimi i pyetësorit dhe mbledhja e të dhënave.** Siç u përmend më parë, korniza konceptuale dhe plani i hulumtimit u miratuan në takimin e fillimit të projektit të mbajtur në nëntor 2016 në Beograd. Në fazën tjetër u hartuan pyetësorët (në gjuhën angleze) dhe draftet u dërguan në partnerët e konsorciumit për një rishikim në fillim të shkurtit 2017. Pyetësorët u ndryshuan në përputhje me komentet e marra dhe u bë përkthimi i instrumenteve përfundimtare të anketimit në gjuhën shqipe deri në mes të marsit të vitit 2017. Pyetësorët ndryshonin nga kampioni i synuar dhe nga tema të ndryshme - megjithatë, pjesët që trajtonin të dhënat që i përkisnin këtij raporti ishin pothuajse të njëjta në të gjitha pyetësorët. Pyetësorët në internet u krijuan duke përdorur platformën Qualtrics (ëëë.qualtrics.com). Në Shqipëri, studimi filloi më 7 prill, kur ekipi hulumtues i Universitetit European të Tiranës dërgoi letra ftese në lidhje me pyetësorët në internet për pikat e kontaktit në institucionet pjesëmarrëse. Thirrja e dytë për pjesëmarrje u dërgua më 10 maj 2017. Mbledhja e të dhënave zgjati deri në mes të qershorit 2017.

### Pjesëmarrësit

Popullata e synuar për këtë hulumtim ishin nëpunësit civil: menaxhmenti i lartë, menaxhmenti i mesëm, menaxhmenti i ulët dhe specialistët<sup>2</sup>. Ndarja më specifike e popullatës / kampionit të synuar u përcaktua edhe nga tematikat specifike që po studioheshin. Tre nën-kampione u përcaktuan: menaxherë të përgjithshëm<sup>3</sup>, staf i departamentit të financës (drejtues të njësive dhe staf në varësi), dhe Audituesë të brendshëm. Siç u tha më lart, kampioni ishte i kufizuar në

<sup>2</sup> Kategorizimi sipas Ligjit nr. 152/2013 për nëpunësin civil.

<sup>3</sup> Me menaxherë këtu kuptojmë ata individë që janë përgjegjës për përmbushjen e objektivave organizative në një fushë funksionale ose linjë biznesi të caktuar, duke shpërfillur pozicionin e tyre në hierarkinë e komandës.

autoritetet qendrore të administratës shtetërore. Ai përfshinte katër lloje të autoriteteve: ministritë, autoritetet e integruara brenda ministrive, organizatat e veçanta dhe shërbimet e qeverisë (zyrat). Kampionimi për anketën ishte jo-probabiliteti - qasja e përgjithshme ishte të mbulonte gamën e gjerë të institucioneve publike qendrore dhe të përfshinte personelin përkatës në hulumtim (Lista e institucioneve të kontaktuara mund të gjendet në Aneksin 2). Në hapin e parë të rekrutimit të pjesëmarrësve, pikat e kontaktit nga organizatat e administratës publike u kërkuan të shpërndanin ftesën elektronike në lidhje me pyetësin on-line për të gjithë nëpunësit civilë që plotësojnë kushtet e kërkua (që janë menaxherë / staf në departamentet e financave / Auditues të brendshëm).

Duke pasur këtë proces të rekrutimit të pjesëmarrësve në anketim me dy hapa, numri përfundimtar i nëpunësve civil të cilët morrën një ftesë për pjesëmarrje është i panjohur dhe kështu niveli i përgjigjshmërisë nuk mund të përcaktohet. Për më tepër, kampioni nuk mund të jetë përfaqësues i të gjithë popullatës së synuar ndaj rezultatet duhet të merrën si indicie të një tendence të caktuar. Tabela 1 prezanton kampionin e realizuar.

Tabela1. Kampioni i realizuar për anketës online

Nën-kampioni	Numri i pjesëmarrësve
Menaxherë të përgjithshëm	46
Staf i departamenteve të financës	27
Auditues të brendshëm	98

#### Karakteristikat e kampionit të realizuar

Në këtë seksion paraqiten të dhënat për karakteristikat profesionale të pjesëmarrësve në anketë, pra ata që plotësuan pyetësin online. Në tabelën 2 të dhëna për moshën e pjesëmarrësve prezantohen. Mesatarisht, auditues e brendshëm janë në moshë më të madhe sesa dy nën-grupet e tjera.

Tabela 2. Moshë e të anketuarave

Moshë	Menaxherë të përgjithshëm	Staf i departamenteve të financës	Auditues të brendshëm
Mesatarja	40,1	41,8	46,4
Devijimi standard	10,2	12,9	11,7
Minimum	26	25	25
Maksimum	63	60	64

Të dhënat e mëtejshme rreth kampionit kanë të bëjnë me llojin e institucionit të administratës publike qendrore ku të anketuarit janë të punësuar. Shumica e menaxherëve të përgjithshëm që morën pjesë në hulumtim punonin në një ministri, ndërsa menaxherët dhe punonjësit në departamentet e financave dhe auditues e brendshëm punonin më së shumti në një autoritet të integruar brenda një ministrie të



caktuar. Brenda dy nën-kampionëve të fundit, të anketuarit kishin më pak gjasa të vinin nga zyrat e qeverisë.

Tabela 3. Lloji i institucionit ku punon të anketuarit (%)

Institucioni	Menaxherë të përgjithshëm	Staf i departamenteve të financës	Auditues të brendshëm
Ministri	50,0	29,6	33,7
Autoritet i integruar brenda ministrive	28,3	59,3	40,8
Organizatë tjetër	2,2	7,4	20,4
Shërbime qeveritare (zyra)	19,6	3,7	5,1

Kur është fjala për sektorin e administratës publike ku të anketuarit po punojnë, në nënshembullin e menaxherëve të përgjithshëm, të anketuarit kanë ardhur nga 13 sektorë të ndryshëm (nga 22 të ofruara). Më shpesh ata vinin nga sektori i bujqësisë dhe zhvillimit rural (28,3%), sektori i të drejtave të njeriut dhe shoqërisë civile (21,7%), dhe sektori i sistemit financiar dhe fiskal (10,9%). Në një rast të menaxherëve dhe të punësuarve në departamentet e financave kanë ardhur 8 sektorë të ndryshëm të administratës publike - kryesisht nga sektori i energjisë, burimeve minerare dhe minierave (25,9%), sektorit të sistemit politik (22,2%), bujqësisë dhe zhvillimit rural (18,5%), dhe infrastruktura e transportit dhe transportit (14,8%). Auditues e brendshëm që morën pjesë në këtë hulumtim erdhën nga 14 sektorë të ndryshëm, por kryesisht nga dy: energjia, burimet minerale dhe sektori i minierave (29,6%) dhe shërbimet e përgjithshme të administratës publike (28,6%).

Në nivelin e të gjithë kampionit, shumica e të anketuarve kishin pozita të ekspertëve / specialistëve (52%), pasuar nga drejtuesit e nivelit të ulët (23,4%), menaxherët e nivelit të mesëm (17,5%) dhe menaxherët e nivelit të lartë 7%).

Një e katërta e nënshembullit të Audituesëve të brendshëm ishin në një pozitë menaxhuese (ekzekutivi kryesor i auditimit). Shumica e të anketuarve ishin jo-menaxhues, Audituesë të rregullt të brendshëm të certifikuar, ndërsa një e pesta ishte në një proces të bëhet Auditues i certifikuar.

Tabela 4. Pozicioni i Audituesëve të brendshëm (%)

Pozicioni	Auditues të brendshëm
Kryeauditues	26,5
Auditues i brendshëm (i certifikuar)	55,1
Auditues i brendshëm (në proces certifikimi)	18,4

Sa i përket kohëzgjatjes së përvojës në administratën publike, më me përvojë janë auditues e brendshëm, të ndjekur nga nëpunësit civilë nga departamentet e financave dhe nga menaxherët e

përgjithshëm. Tabela 5 gjithashtu tregon se auditues e brendshëm kishin një përvojë të konsiderueshme pune në administratën publike para se të bëheshin Audituesë të brendshëm.

Tabela 5. Kohëzgjatja e përvojës në administratën publike

Përvoja e punës	Menaxherë të përgjithshëm	Staf i departamenteve të financës	Auditues të brendshëm
Mesatarja	11,3	15,3	18,7 (7,7)*
Devijimi standard	8,9	12,5	12,1 (5,8)
Mediani	8	13,0	20,0 (7,0)

\*Numrat në kllapa përfaqësojnë vite pune si Auditues të brendshëm në administratën publike

## REZULTATET

Rezultatet në strukturën e kualifikimit dhe aktivitetet e zhvillimit profesional të punonjësve të administratës publike do të paraqiten në tre seksione, duke ndjekur ndarjen e kampionit në: drejtuesit e përgjithshëm, punonjësit në departamentet e financave dhe auditues e brendshëm.

### Menaxherë të përgjithshëm

Rezultatet tregojnë për një strukturë kualifikuese të favorshme të menaxherëve të përgjithshëm me  $\frac{3}{4}$  e të anketuarve që kanë diplomë të nivelit të dytë (master, specializim). Këto rezultate megjithatë duhet të kuptohen si pasojë e ekuivalentimit të diplomave të mëparshme para sistemit të Bolonjës nga diploma të nivelit të parë në diploma të nivelit të dytë në systemin aktual të kualifikimeve në arsimin e lartë. Shumica e atyre që janë diplomuar përpara sistemit të Bolonjës, kanë zgjedhur opsionin sipas së cilit niveli arsimor më i lartë i tyre është masteri. Format i pyetjes dhe përgjigjet e ofruara nuk mundësojnë ndarjen mes këtyre të dyjave, por një vlerësim parashikues bazuar në vitet e studimit të vetë-raportuara nga të anketuarit sugjerojnë se % e menaxherëve të përgjithshëm me diplomë masteri është më pak se 50%.

Tabela 6. Struktura e kualifikimeve të menaxherëve të përgjithshëm (%)

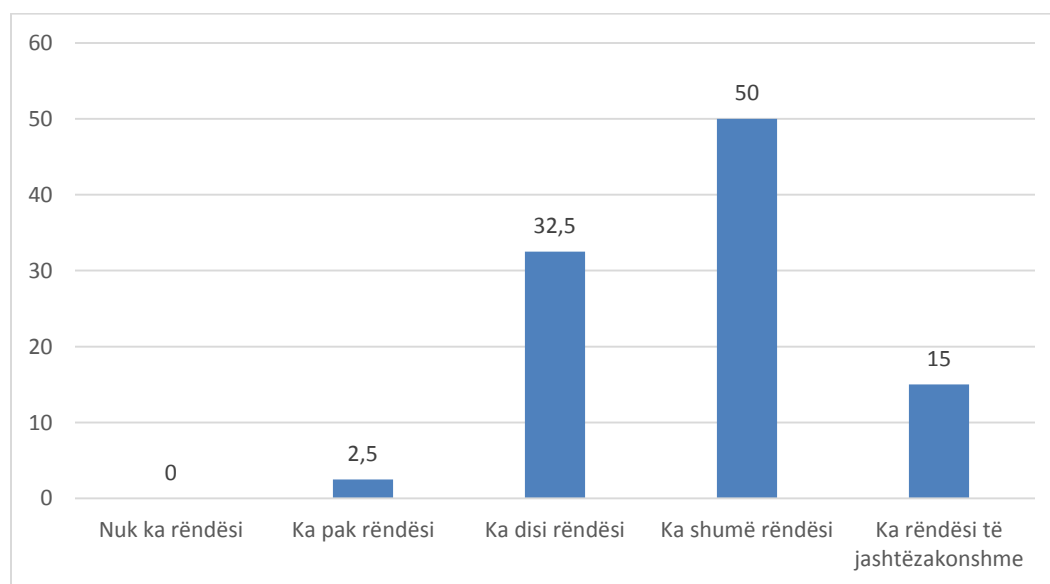
Niveli i arsimit	Diploma e parë nga institucioni i arsimit të lartë / VET	Diplomë nga universitet	Specializim/Master	Doktoratë
Menaxherë të përgjithshëm	8,9	11,1	75,6	4,4

Siç mund të pritet, për shkak të degëve të ndryshme të administratës publike, fusha e kualifikimeve të menaxherëve të përgjithshëm ndryshon. Shumica e të anketuarve kanë një diplomë në ekonomi (një e katërta e mostrës), të ndjekur nga afër nga punonjësit me diploma të ligjit, pastaj nga punonjësit me diploma në shkencat natyrore etj.

Për nivelin e parë të arsimit shumica e të anketuarve janë diplomuar në Shqipëri (86%). Kur diploma është marrë jashtë Shqipërisë, kjo bëhet më shpesh në Itali. E njëjta është e vërtetë për nivelin master, ndërsa të gjitha gradat e doktoratës janë fituar në Shqipëri. Institucionet e arsimit të lartë ku gradat janë fituar janë kryesisht publike, me vetëm pak gradë të fituara në universitetet private.

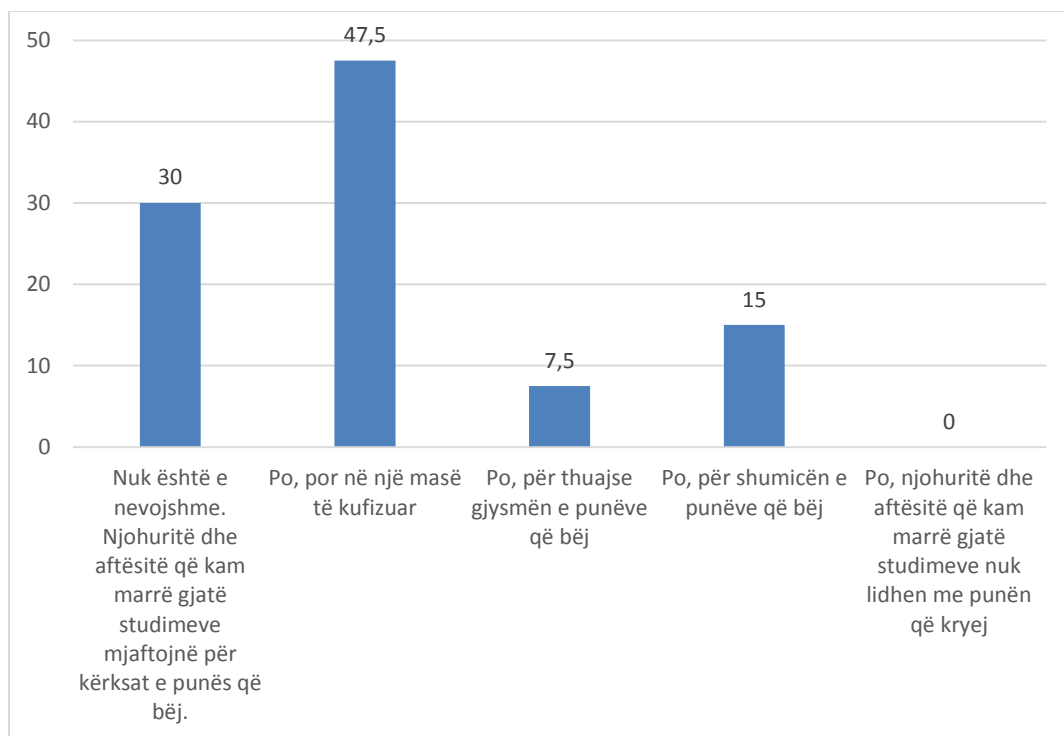
Pjesëmarrësve u është kërkuar të vlerësojnë shkallën në të cilën kompetencat e fituara gjatë edukimit formal janë të rëndësishme për kryerjen e punës së tyre të përditshme. Siç mund të shihet në Figurën 1, gjysma e tyre kanë deklaruar se janë shumë relevante dhe 15% kanë rëndësi të madhe. Nga ana tjetër, një e treta e menaxherëve deklaruan se ajo që kishin mësuar në arsimin e tyre formal është disi e rëndësishme.

Figura 1 - Rëndësia e kompetencave të fituara gjatë arsimit formal për kryerjen e punës së përditshme - menaxherët e përgjithshëm (%)



Menaxherëve u është kërkuar gjithashtu të vlerësojnë se sa shumë në punën e tyre të përditshme kërkohet nga ata që të kryejnë aktivitete për të cilat nuk janë të arsimuar gjatë edukimit formal. Rezultatet tregojnë se kjo kryesisht nuk po ndodh ose po ndodh në një masë të kufizuar (shuma agregate prej 77,5%). Nga ana tjetër, 7,5% e të anketuarve deklaruan se për pothuajse gjysmën e aktiviteteve ata kryejnë ata nuk ishin të arsimuar formalisht, dhe 15% deklaruan se është rasti për shumicën e aktiviteteve që ato kryejnë.

Figure 2. Kryerja e aktiviteteve për të cilat nuk janë të arsimuar gjatë edukimit formal - menaxherët e përgjithshëm (%)



Përveç arsimit fillestar formal, të anketuarve u është kërkuar të japin disa informacione rreth aktiviteteve të tyre të zhvillimit profesional, më saktë, për të dhënë informacion deri në tre, sipas mendimit të tyre cilat janë trajnimet më të rëndësishme (aktivitete të zhvillimit profesional) në fushën e administratës publike që kishin ndjekur .

Për sa i përket temave, të anketuarit mund të zgjedhin një nga katër përgjigjet: 1) Procesi i politikës publike (formulimi, zbatimi, vlerësimi), 2) Menaxhimi financiar dhe kontrolli, 3) Buxhetimi i programit, dhe 4) Tema të tjera në fushën e administratës publike. Një e treta e aktiviteteve të zhvillimit profesional u grupuan në fushën e procesit të politikave publike, 21% në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit dhe 7% në fushën e buxhetimit të programeve. Përgjigja më e shpeshtë ishte tema të tjera në fushën e administratës publike me 38% të aktiviteteve zhvillimore të klasifikuara në atë grup. Këto tema ishin kryesisht sektor specifike (p.sh. standardet e sigurisë së ushqimit).

Aktivitetet e zhvillimit profesional të ndjekur nga pjesëmarrësit u mbajtën kryesisht në Shqipëri - dy herë më shpesh se ato që mbaheshin jashtë vendit (Belgjika, Austria, Italia, Greqia, Portugalia, Mali i Zi, Bosnja dhe Hercegovina).

Pyetja e radhës ka të bëjë me organizatorët e këtyre aktiviteteve zhvillimore - të anketuarit mund të zgjedhin njërin nga përgjigjet e mëposhtme: 1) Qeveria / organi i administratës publike, 2) Organizata ndërkombëtare (agjencitë e BE, Banka Botërore, OSBE ...) Institucioni i arsimit të

lartë, 5) Organizata jofitimprurëse (shoqëria civile), 6) Organizata tregtare, dhe 7) Të tjera. Më shpesh, këto aktivitete u organizuan nga qeveria / njësia e administratës publike ose nga organizata ndërkombëtare - të dyja janë përgjegjëse për rreth 40% të aktiviteteve (së bashku për 83%). Interesant nuk është se një i anketuar ka raportuar se ka marrë pjesë në aktivitetin e zhvillimit profesional të organizuar nga institucioni i arsimit të lartë.

Kohëzgjatja e këtyre aktiviteteve të zhvillimit profesional ishte më së shumti 2-3 ditë. Rrallë herë ishte më shumë se një javë, me vetëm dy aktivitete që zgjatën një muaj ose më shumë.

Pjesëmarrësit gjithashtu dhanë informacion mbi nismën për të marrë pjesë në aktivitete të veçanta të zhvillimit profesional. Ata mund të zgjedhin një nga katër përgjigjet: 1) Iniciativa ime, 2) Iniciativa e mbikëqyrësit tim, 3) Trajnimi ishte pjesë e zhvillimit të detyrueshëm profesional për nëpunësit civil dhe 4) Të tjera. Rezultatet tregojnë (Figura 3) se në gjysmën e rasteve iniciativa erdhi nga mbikëqyrësit e tyre (menaxherët), 38% e aktiviteteve ishin pjesë e zhvillimit të detyrueshëm profesional të nëpunësve civilë dhe 12% u ndoqën me nismën e tyre.

Pyetja përfundimtare në këtë seksion ishte në lidhje me motivet për zhvillim të mëtejshëm profesional - të anketuarit duhej të zgjedhin se cili ishte motivi më i rëndësishëm për ta nga katër përgjigje: 1) Dua të përmirësoj njohuritë dhe aftësitë e mia në mënyrë që të jem më efektiv në punën time, 2) Dëshiroj të përparoj në karrierën time dhe për këtë kam nevojë për njohuri dhe aftësi shtesë, 3) Kam harruar shumë gjëra që kam mësuar gjatë arsimimit tim të mëparshëm, 4) Për momentin unë nuk jam i motivuar për zhvillim të mëtejshëm profesional, dhe 5) Të tjera.

Figura 3. Iniciativa për të ndjekur aktivitete të zhvillimit profesional – menaxherë të përgjithshëm (%)

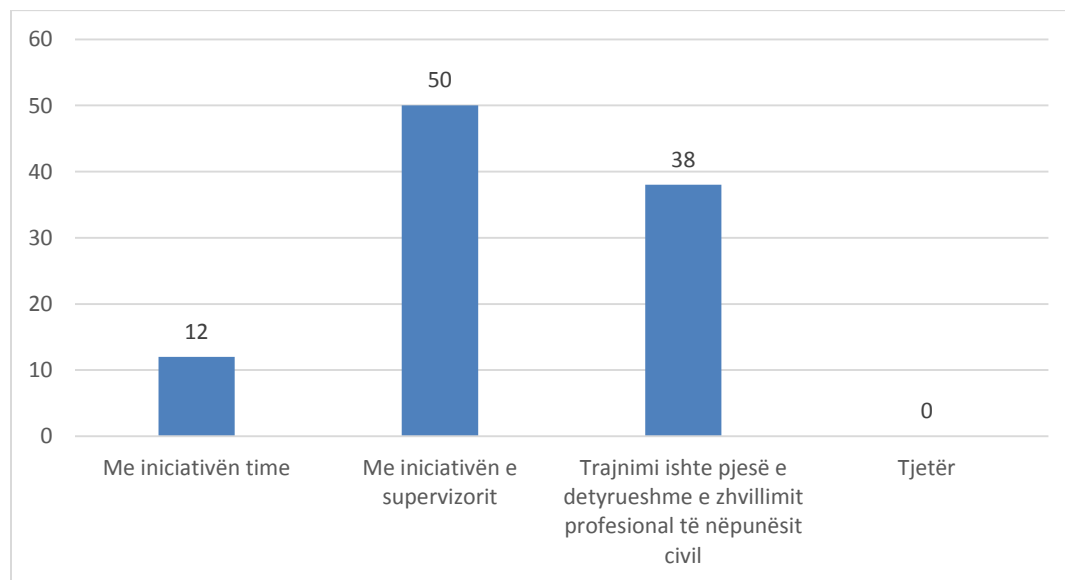
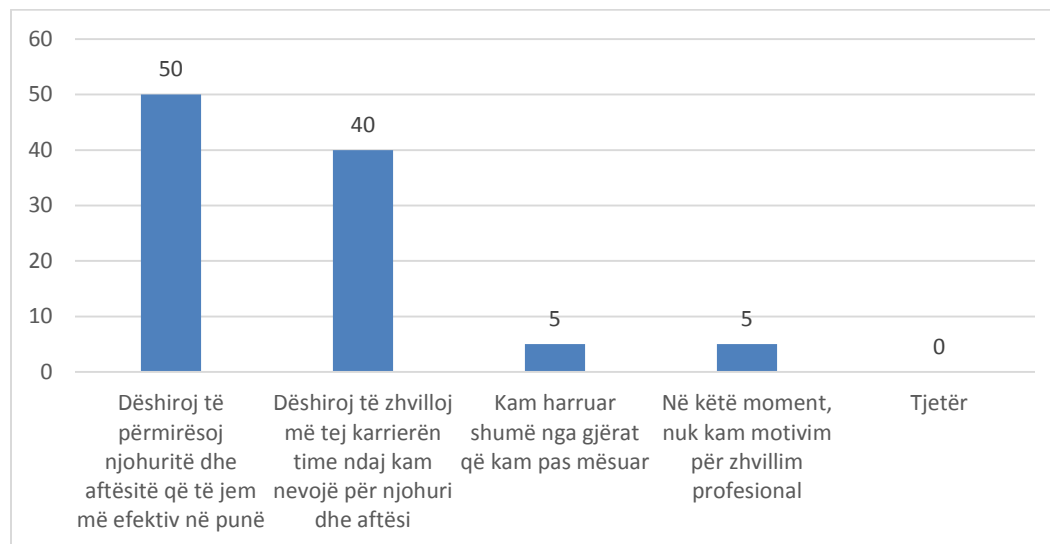


Figura 4 tregon se dy motivet më të rëndësishme për zhvillimin e mëtejshëm profesional janë që duan të përmirësojnë njohuritë për të qenë më efektive në punë dhe që duan të avancojnë në karrierë (përkatësisht 50% dhe 40% të përgjigjeve).

Figura 4. Motivet më rëndësishme për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional – menaxherë të përgjithshëm (%)



## Punonjësit në departamentin e financës

Rezultatet për nëpunësit civilë në departamentet e financave gjithashtu tregojnë strukturën e favorshme të kualifikimit - një tregues i mirë për këtë është gjetja se gjysma e të anketuarve kanë diplomë të nivelit të dytë (magisterium / specializim / master). Siç ishte rasti me menaxherët e përgjithshëm, këto shifra duhet të kuptohen si pasojë e ekuivalencës së diplomave të mëparshme (para-Bolonjës) nga cikli i parë i arsimit universitar me gradën master në sistemin aktual të arsimit të lartë. Shumë nga të anketuarit të cilët kanë diplomën e diplomës së nivelit të parë në p.sh. 1985, shënoi opsionin që niveli më i lartë i tyre i arsimit është në nivelin e magjistraturës / specializimit / masterit. Formatu i pyetjes dhe përgjigjet e ofruara nuk lejon dallimin në mes të dyve, por vlerësimi i bazuar në vitet e raportuara të diplomimit, sugjeron që përqindja e punonjësve në departamentet e financave me Magisteri / Specializim / Diplomë Master (jo me diplomë të barabartë të diplomës ) me siguri do të jetë nën 35%.

Tabela 6. Struktura e kualifikimeve të stafit të departamentit të financave (%)

Niveli i arsimit	Diploma e parë nga institucioni i arsimit të lartë /	Diplomë nga universitet	Specializim/Master	Doktoratë
------------------	--	-------------------------	--------------------	-----------

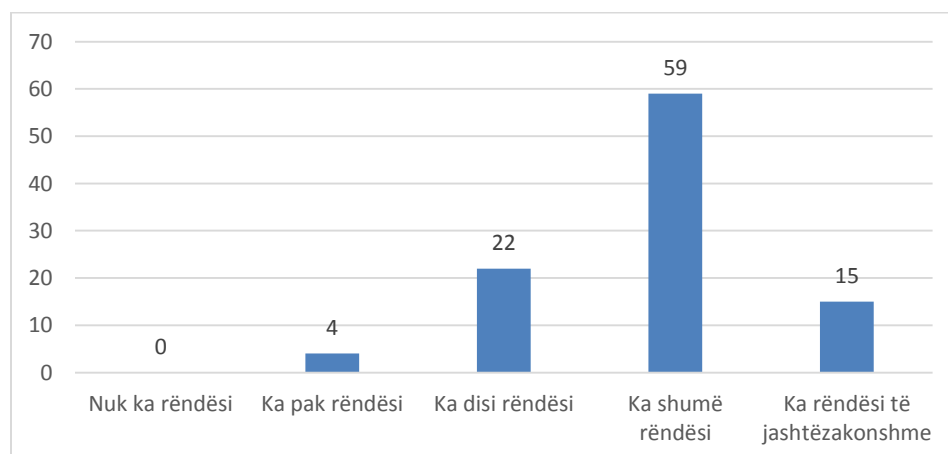
VET				
Nëpunësit civil në departamentet e financës	18,5	29,6	51,9	0,0

Siç mund të pritet, fusha e kualifikimeve është mjaft homogjene - të punësuarit dominojnë me një diplomë nga fakultetet e ekonomisë. Ka vetëm disa nëpunës civilë që devijojnë nga ky rregull - ka pak avokatë dhe inxhinierë. Të gjitha gradat janë fituar në institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri, kryesisht në universitetet publike.

Pjesëmarrësve u është kërkuar të vlerësojnë shkallën në të cilën kompetencat e fituara gjatë edukimit formal janë të rëndësishme për kryerjen e punës së tyre të përditshme. Siç mund të shihet në Figurën 5, 59% deklaruan se këto kompetenca janë shumë relevante dhe 15% se ato janë me rëndësi të madhe. Nga ana tjetër, gati një e katërta e të punësuarve deklaruan se ajo që kishin mësuar në arsimin e tyre formal është disi e rëndësishme; vetëm 4% deklaruan se kjo është nëse ka rëndësi të vogël për punën e tyre.

Punonjësve në departamentet e financave u kërkuar gjithashtu të vlerësonin se sa shumë në punën e tyre të përditshme u kërkohej prej tyre të kryejnë aktivitete për të cilat nuk ishin të arsimuar gjatë edukimit formal. Rezultatet tregojnë se kjo kryesisht nuk po ndodh ose po ndodh në një masë të kufizuar (shuma agregate 82%). Nga ana tjetër, 11% e të anketuarve deklaruan se për pothuajse gjysmën e aktiviteteve që ata kryejnë, ata nuk ishin të arsimuar formalisht, dhe 7% deklaruan se është rasti për shumicën e aktiviteteve që ata kryejnë.

Figure 5. Kryerja e aktiviteteve për të cilat nuk janë të arsimuar gjatë edukimit formal - nëpunësit civil në departamentet e financës (%)

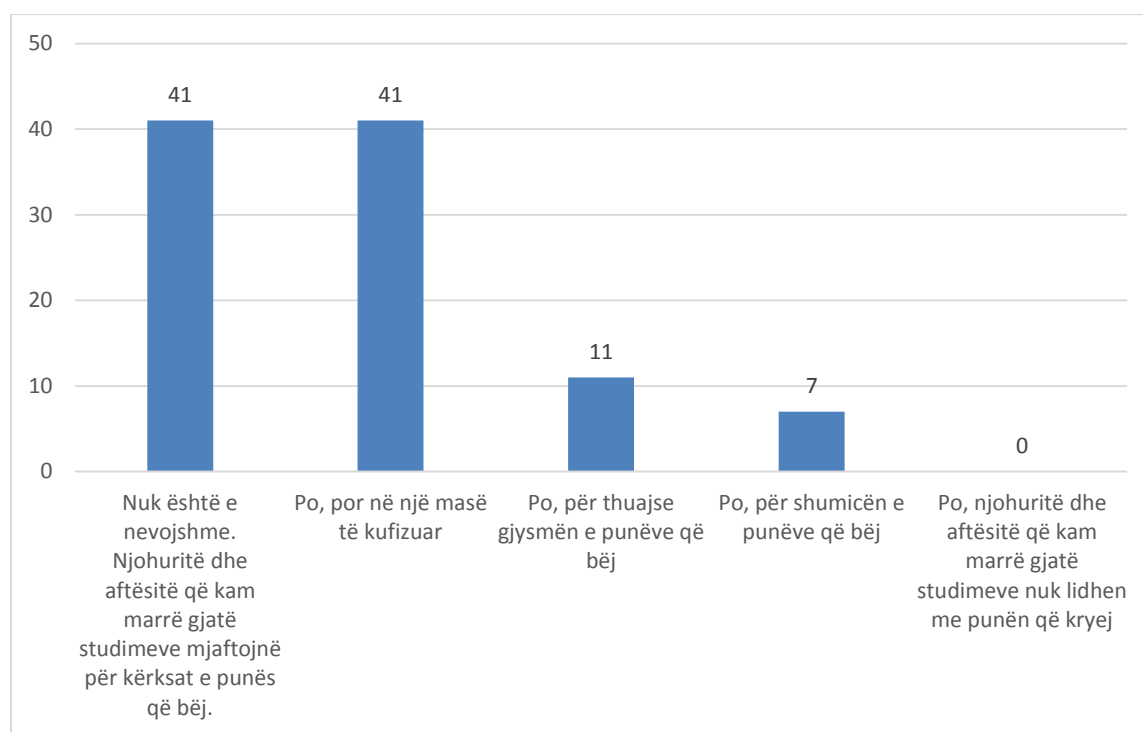


Përveç raportimit për arsimin e tyre fillestar formal, të anketuarve u është kërkuar të japin disa informacione rreth aktiviteteve të tyre të zhvillimit profesional, më saktë, për të dhënë

informacion deri në tre, sipas mendimit të tyre, trajnimeve më të rëndësishme (aktivitete të zhvillimit profesional) në fushën e administratës publike ata kishin marrë pjesë.

Për sa i përket temave, të anketuarit mund të zgjedhin një nga katër përgjigjet: 1) Procesi i politikës publike (formulimi, zbatimi, vlerësimi), 2) Menaxhimi financiar dhe kontrolli, 3) Buxheti i programit, dhe 4) Tema të tjera në fushën e administratës publike. Rezultatet tregojnë se më shumë se tre të katërtat (78%) të të gjitha aktiviteteve të raportuara të zhvillimit ishin në fushën e menaxhimit financiar dhe kontrollit; 13% në procesin e buxhetimit dhe 9% në procesin e politikave publike.

Figure 6. Kryerja e aktiviteteve për të cilat nuk janë arsimuar - nëpunësit civil në departamentet e financës (%)



Të gjitha aktivitetet e zhvillimit profesional u zhvilluan në Shqipëri (një përjashtim ishte pjesëmarrja e një trajnimit në Slloveni).

Pyetja e radhës ishte pyetja se kush ishin organizatorët e këtyre aktiviteteve zhvillimore - të anketuarit mund të zgjedhin një nga përgjigjet e mëposhtme: 1) Enti qeveritar / administrativ; 2) Organizata ndërkombëtare (agjencitë e BE, Banka Botërore, OSBE ...); 3) Institucioni i arsimit të lartë; 4) Organizata jofitimprurëse (shoqëria civile), 5) Organizata tregtare dhe 6) Të tjera. Më shpesh këto aktivitete janë organizuar nga Qeveria / njësia e administratës publike - në 58% të rasteve, e ndjekur nga organizata ndërkombëtare me 26% të rasteve. Është interesante se, si në



rastin e menaxherëve të përgjithshëm, asnjë i intervistuar nuk raportoi se merr pjesë në aktivitetin e zhvillimit profesional të organizuar nga institucioni i arsimit të lartë.

Kohëzgjatja e këtyre aktiviteteve të zhvillimit profesional ishte më së shumti deri në pesë ditë (52%). Kohëzgjatja prej gjashtë deri në 20 ditë është raportuar në 26% të rasteve. Aktivitetet më të gjata zhvillimore profesionale që zgjasin nga 60 ose 90 ditë u raportuan në 22% të rasteve.

Pjesëmarrësit gjithashtu dhanë informacion mbi nismën e të cilit ishte të merrnin pjesë në aktivitete të veçanta të zhvillimit profesional. Ata mund të zgjedhin një nga katër përgjigjet: 1) Iniciativa ime, 2) Iniciativa e mbikëqyrësit tim, 3) Trajnimi ishte pjesë e zhvillimit të detyrueshëm profesional për nëpunësit civil dhe 4) Të tjera. Rezultatet tregojnë (Figura 7) se arsyeja e zakonshme për aktivitetin zhvillimor ishte se ajo ishte pjesë e zhvillimit të detyrueshëm profesional (42%). Megjithatë, përqindja e lartë, dmth një e treta e të anketuarve pohuan se pjesëmarrja në një aktivitet të veçantë të zhvillimit profesional ishte me iniciativën e tyre. Në 19% të rasteve kjo ishte një iniciativë e mbikëqyrësve të tyre.

Pyetja përfundimtare në këtë seksion ishte në lidhje me motivet për zhvillim të mëtejshëm profesional - të anketuarit duhej të zgjedhin se cili ishte motivi më i rëndësishëm për ta nga katër përgjigje: 1) Dua të përmirësoj njohuritë dhe aftësitë e mia në mënyrë që të jem më efektiv në punën time, 2) Dëshiroj të përparoj në karrierën time dhe për këtë kam nevojë për njohuri dhe aftësi shtesë, 3) Kam harruar shumë gjëra që kam mësuar gjatë arsimit tim të mëparshëm, 4) Për momentin unë nuk jam i motivuar për zhvillim të mëtejshëm profesional, dhe 5) Të tjera. Figura 8 tregon se dy motivet më të rëndësishme për zhvillimin e mëtejshëm profesional janë që duan të përmirësojnë njohuritë për të qenë më efektive në punë dhe që duan të avancojnë në karrierë (respektivisht 44% dhe 33% e përgjigjeve).

Figure 7. Iniciativa për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional – nëpunësit civil në departamentin e financave (%)

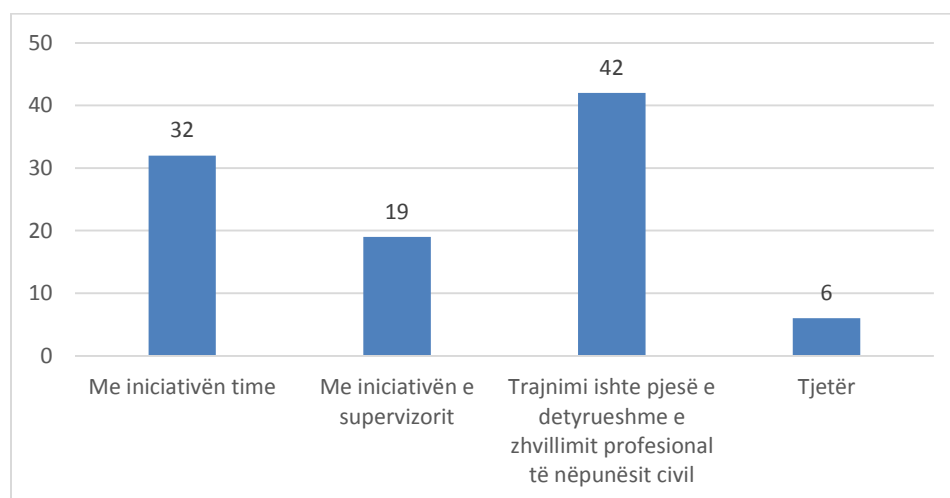
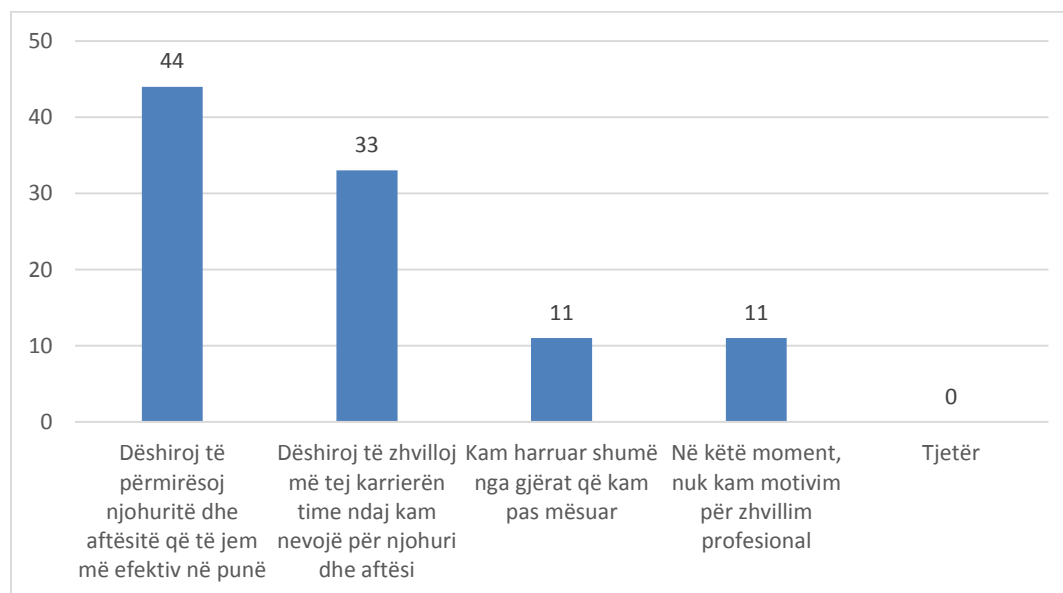


Figure 8. Motivimi më i rëndësishëm për zhvillim profesional - nëpunësit civil në departamentin e financave (%)



## Auditues e brendshëm

Rezultatet për nivelin e arsimit të Audituesëve të brendshëm tregojnë strukturën e favorshme të kualifikimit - një tregues i mirë për këtë është gjetja se 60% e të anketuarve kanë diplomë të nivelit të dytë (magisterium / specializim / master). Siç ishte rasti me menaxherët e përgjithshëm dhe punonjësit e departamenteve të financave, këto shifra duhet të kuptohen si pasojë e ekuivalencës së diplomave të diplomave të mëparshme (para-Bolonjës) nga cikli i parë i arsimit universitar me master në sistemin aktual të arsimit të lartë. Shumë nga të anketuarit të cilët kanë diplomën e diplomës së nivelit të parë në p.sh. 1985, shënoi opsionin që niveli më i lartë i tyre i arsimit është në nivelin e magjistraturës / specializimit / masterit. Format i pyetjes dhe përgjigjet e ofruara nuk lejon dallimin në mes të dyve, por vlerësimi i bazuar në vitet e raportuara të diplomimit, sugjeron që përqindja e Audituesëve të brendshëm me Magisteri / Specializim / Diplomë Master (jo me diplomë të barabartë të diplomave) do të me siguri të jetë nën 30%.

Table 7. Struktura e kualifikimit për auditues e brendshëm (%)

Niveli i arsimit	Diploma e parë nga institucioni i arsimit të lartë / VET	Diplomë nga universitet	Specializim/Master	Doktoratë
Auditues të	9,5	30,5	60,0	0,0

Fusha e kualifikimeve është mjaft homogjene - 90% e Audituesëve të brendshëm kanë një sfond në ekonomi. Ekzistojnë vetëm disa Audituesë me diplomë juridike, pastaj inxhinieri, agrobiznes etj. Të gjitha gradat janë fituar në institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri (përveç një diplome master në Itali), kryesisht në universitetet publike.

Pjesëmarrësve u është kërkuar të vlerësojnë shkallën në të cilën kompetencat e fituara gjatë edukimit formal janë të rëndësishme për kryerjen e punës së tyre të përditshme. Siç mund të shihet në Figurën 9, 58% deklaruan se këto kompetenca janë shumë relevante dhe 19% se ato janë me rëndësi të madhe. Nga ana tjetër, 16% e Audituesëve deklaruan se ajo që kishin mësuar në arsimin e tyre formal është disi e rëndësishme; vetëm 45% deklaruan se kjo është nëse ka pak rëndësi për punën e tyre dhe 2% se nuk është fare e rëndësishme.

Audituesëve të brendshëm u është kërkuar gjithashtu të vlerësojnë se sa shumë në punën e tyre të përditshme kërkohet prej tyre të kryejnë aktivitete për të cilat nuk janë të arsimuar gjatë formimit formal. Rezultatet tregojnë se kjo kryesisht nuk po ndodh ose po ndodh në një masë të kufizuar (shuma agregate 74%). Nga ana tjetër, 12% e të anketuarve deklaruan se për pothuajse gjysmën e aktiviteteve që ata kryejnë, ata nuk ishin të arsimuar formalisht, dhe 10% deklaruan se është rasti për shumicën e aktiviteteve që ata kryejnë.

Figure 9. Relevanca e aftësive të marra gjatë arsimit për kryerjen e detyrave të përditshme të punës – Auditues të brendshëm (%)

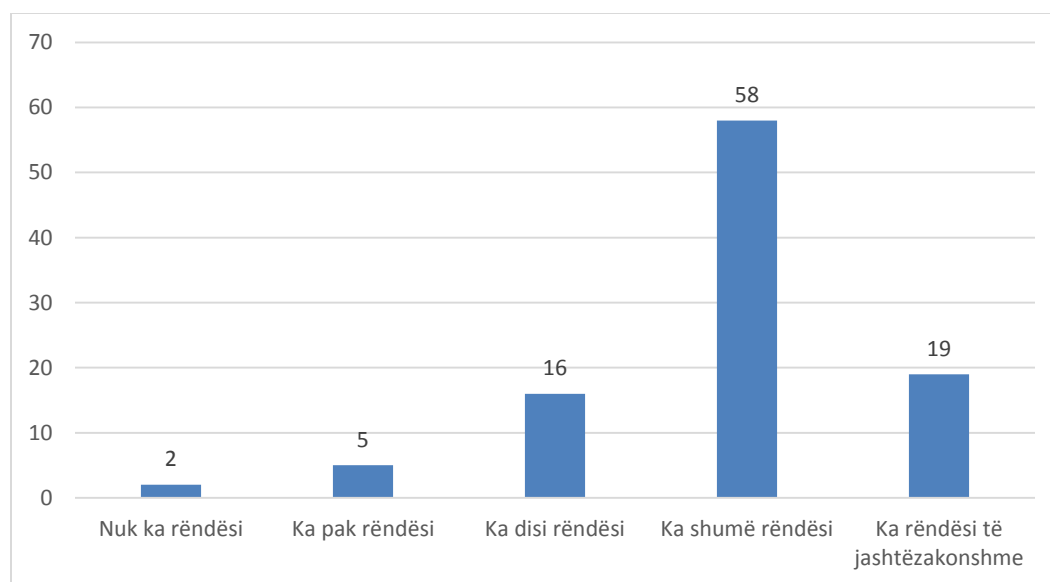
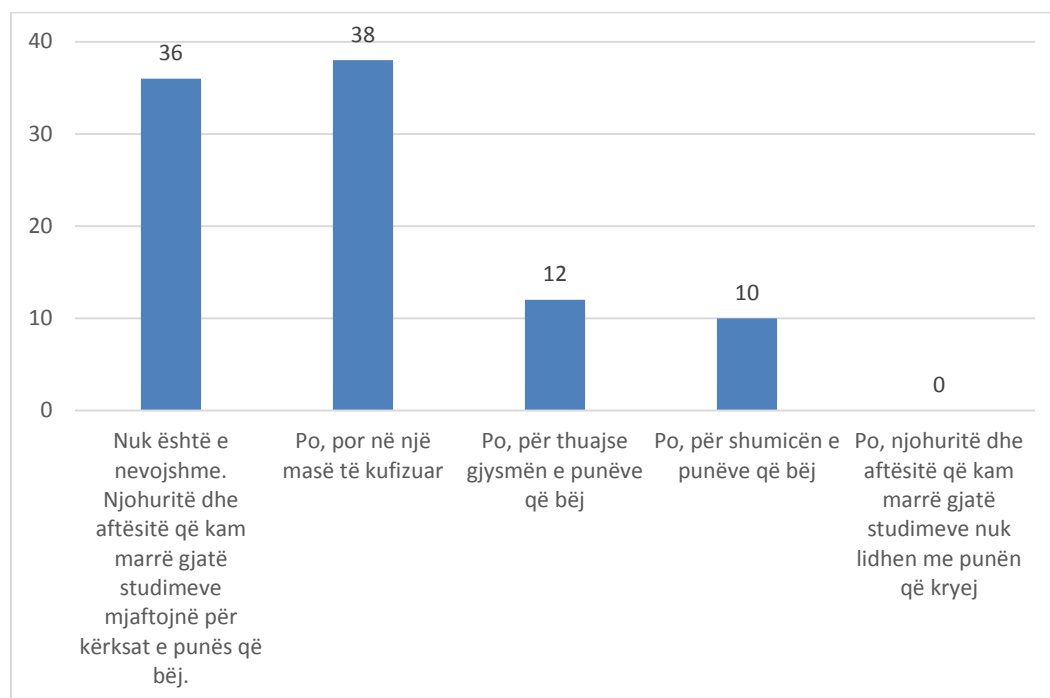


Figure 10. Kryerja e aktiviteteve për të cilat nuk janë përgatitur përgjatë arsimit – Auditues të brendshëm (%)



Përveç raportimit për arsimin e tyre fillestar formal, të anketuarve u është kërkuar të japin disa informacione rreth aktiviteteve të tyre të zhvillimit profesional, më saktë, për të dhënë informacion deri në tre, sipas mendimit të tyre, trajnimeve më të rëndësishme (aktivitete të zhvillimit profesional) në fushën e administratës publike ata kishin marrë pjesë.

Për sa i përket temave, auditues e brendshëm kishin marrë pjesë në një rrjet të gjerë të zhvillimit profesional. Temat që u raportuan janë paraqitur në Tabelën 8.

Tabela 8. Tema të zhvillimit profesional për auditues e brendshëm

<b>Tema të zhvillimit profesional për auditues e brendshëm ku ata kanë marrë pjesë</b>
Baza ligjore dhe përmirësimi i elementeve të menaxhimit financiar dhe kontrollit
Standardet e auditimit
Planifikimi strategjik dhe auditimi
Metoda dhe teknika të auditimit
Raportimi dhe komunikimi në audit
Zbatimi i rekomandimeve
Menaxhimi financiar dhe kontrolli
COSO zbatimi
Menaxhimi i riskut
Sistemi auditimi

Performanca e auditimit
Auditimit financiar
Qeverisja lokale dhe auditimi
Auditimi i prokurimeve publike
Auditimi i përputhshmërisë
Auditimi i teknologjisë së informacionit
Auditimi i fondeve IPA
Konflikti i interesave dhe anti-korrupsioni
Hetimi i mashtrimeve

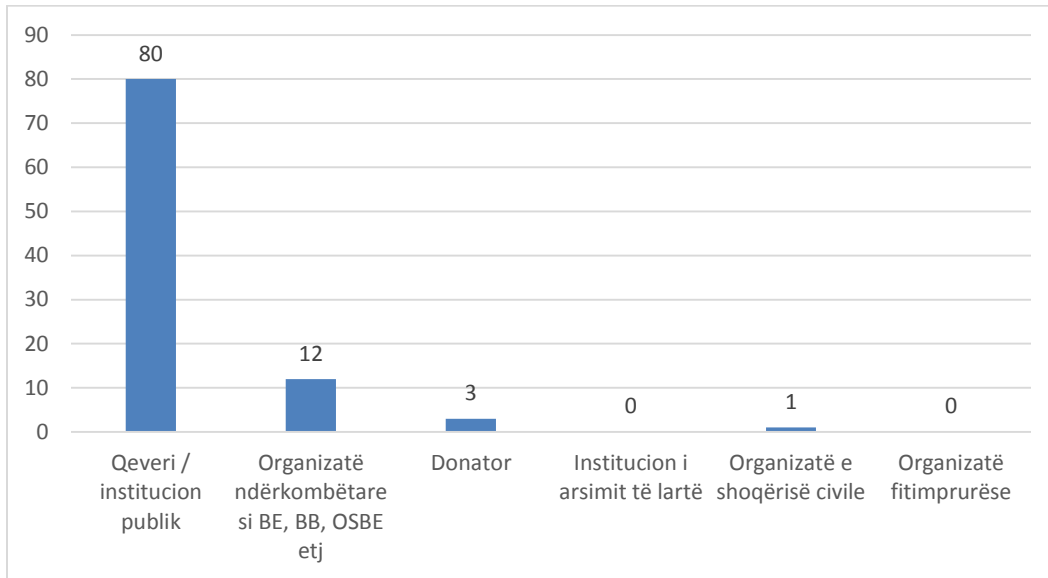
Pothuajse të gjitha aktivitetet e zhvillimit profesional u zhvilluan në Shqipëri (me një përjashtim të një aktiviteti të mbajtur në Spanjë dhe tjetri në Mbretërinë e Bashkuar).

Pyetja e radhës ishte pyetja se kush ishin organizatorët e këtyre aktiviteteve zhvillimore - të anketuarit mund të zgjedhin një nga përgjigjet e mëposhtme: 1) Enti qeveritar / administrativ; 2) Organizata ndërkombëtare (agjencitë e BE, Banka Botërore, OSBE ...); 3) Institucioni i arsimit të lartë, 4) Organizata jofitimprurëse (shoqëria civile), 5) Organizata tregtare dhe 6) Të tjera. Më shpesh, këto aktivitete janë organizuar nga qeveria / njësia e administratës publike - në 80% të rasteve (Figura 11). Ata u ndoqën nga organizatat ndërkombëtare me 12% - të gjithë organizatorët e tjerë të mundshëm ishin shumë më pak të pranishëm. Është interesante, siç ishte rasti i drejtuesve të përgjithshëm dhe punësimet në departamentet e financave, asnjë i intervistuar nuk raportoi se po merrte pjesë në aktivitetin e zhvillimit profesional të organizuar nga institucioni i arsimit të lartë.

Kohëzgjatja e këtyre aktiviteteve të zhvillimit profesional zgjati zakonisht 7 ditë ose më pak (89,5%) - zakonisht zgjati 5 ditë (në 62,5% të rasteve).

Pjesëmarrësit gjithashtu dhanë informacion mbi nismën e të cilit ishte të merrnin pjesë në aktivitete të veçanta të zhvillimit profesional. Ata mund të zgjedhin një nga katër përgjigjet: 1) Iniciativa ime, 2) Iniciativa e mbikëqyrësit tim, 3) Trajnimi ishte pjesë e zhvillimit të detyrueshëm profesional për shërbyesit civil dhe 4) Të tjera. Rezultatet tregojnë (Figura 12) se arsyeja dominuese për aktivitetin e zhvillimit ishte se ajo ishte pjesë e zhvillimit të detyrueshëm profesional (78%). Vetëm 2% e aktiviteteve të zhvillimit profesional janë kryer me iniciativën e tyre. Në 11% të rasteve kjo ishte një iniciativë e mbikëqyrësve të tyre.

Figure 11. Organizuesit e aktiviteteve të zhvillimit profesional për audituesit e brendshëm (%)



Pyetja përfundimtare në këtë seksion ishte në lidhje me motivet për zhvillim të mëtejshëm profesional - të anketuarit duhej të zgjedhin se cili ishte motivi më i rëndësishëm për ta nga katër përgjigje: 1) Dua të përmirësoj njohuritë dhe aftësitë e mia në mënyrë që të jem më efektiv në punën time , 2) Dëshiroj të përparoj në karrierën time dhe për këtë kam nevojë për njohuri dhe aftësi shtesë, 3) Kam harruar shumë gjëra që kam mësuar gjatë arsimit tim të mëparshëm, 4) Për momentin unë nuk jam i motivuar për zhvillim të mëtejshëm profesional, dhe 5) Të tjera. Figura 13 tregon se motivi më i rëndësishëm për zhvillimin e mëtejshëm profesional është që të përmirësojë njohuritë për të qenë më efektive në punën e vet (57%). Kjo u pasua nga dëshira për të avancuar në karrierë për të cilën nevojiten njohuri dhe aftësi shtesë (34%). Përgjigje të tjera kanë frekuenca marginale.

Figure 12. Iniciativa për të marrë pjesë në aktivitete për zhvillimin profesional (%)

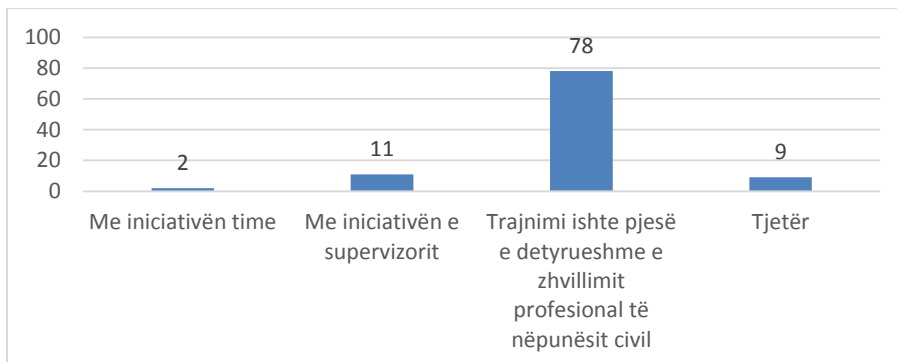
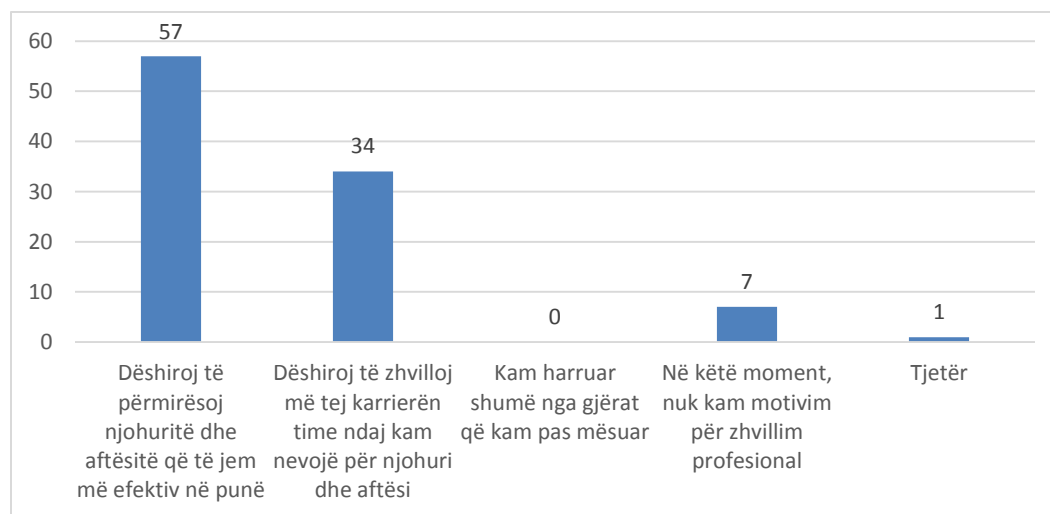


Figure 13. Motivet më të rëndësishme për të marrë pjesë në trajnime të zhvillimit profesional (%)



## PËRFUNDIME

Ky hulumtim ka treguar se struktura e kualifikimit të nëpunësve civilë në Shqipëri në lidhje me fokusin e projektit FINAC është adekuate, që do të thotë se kërkesat themelore për regjistrimin e programeve master do të plotësoheshin nga shumë nëpunës civilë sidomos të punësuar në departamentet e financave dhe auditues e brendshëm. Kjo është e vërtetë edhe për nivelin e arsimit (pavarësisht nga numri i nëpunësve civilë me diplomë universitare jo-universitare) dhe në fushën e arsimit. Siç pritej, fusha e edukimit të menaxherëve të përgjithshëm ndryshon sipas sektorit të administratës publike . Megjithatë, më të shpeshta se të tjerët janë menaxherë të përgjithshëm me sfond nga ekonomia dhe ligji. Kur është fjala për nëpunësit civilë në departamentet e financave dhe auditues e brendshëm, mbizotërojnë fakultetet e ekonomisë.

Pjesëmarrësit në hulumtim ishin kryesisht të arsimuar në institucionet publike të arsimit të lartë publik, sidomos në rastin e nëpunësve civilë në departamentet e financave dhe auditues e brendshëm.

Të anketuarit janë kryesisht të mendimit se arsimit i tyre fillestar i ka pajisur ata me kompetencat e nevojshme për punën e tyre të përditshme. Megjithatë, disa nëpunës civilë raportojnë se ka aktivitete që kërkohen për të kryer, për të cilat nuk janë të arsimuar formalisht.

Aktivitetet e zhvillimit profesional u kryen më shpesh në Shqipëri (sidomos në rastin e nëpunësve civilë në departamentet e financave dhe auditues e brendshëm). Kohëzgjatja e saj ishte kryesisht deri në një javë. Motivet kryesore për zhvillim profesional bien në dy kategori: dëshirojnë të përmirësojnë njohuritë dhe aftësitë në mënyrë që të jenë më efektive në punë dhe që duan të përparojnë në karrierë. Organizatorët ishin më shpesh subjektet e administratës publike, të ndjekura nga organizata ndërkombëtare. Në mënyrë të vazhdueshme, për të tre nënkampionët, asnjë i intervistuar nuk raportoi se po ndiqte një aktivitet zhvillimi profesional që u organizua nga institucioni i arsimit të lartë. Kjo ngre pyetje të rëndësishme për arsyet pse bashkëpunimi në mes të administratës publike dhe akademisë është kaq i rrallë në rastin e zhvillimit profesional të nëpunësve civilë, por gjithashtu tregon një territor të madh që mund dhe duhet të hapet për një bashkëpunim të tillë midis këtyre sektorëve.