

15
years



KCSS
Kosovar Centre for Security Studies

MBAJTJA E PERSONELIT NË SEKTORIN PUBLIK



Dhjetor 2023



Autor: Ramadan Ilazi

Rreth Programi për Qeverisje të Mirë,

Integriteti dhe Sundimi i Ligjit i cili ka për fokus insitucionet e sigurisë dhe sundimit të ligjit përbën një nga programet më të vjetra të QKSS. Ky program mbulon një gamë të gjerë çështjesh të lidhura me sigurinë si: sundimi i ligjit; ndërtimi i integritetit; të drejtat e njeriut; integrimi i pakicave; mbikëqyrjen parlamentare dhe marrëdhëniet ndërmjet shoqërisë civile dhe institucioneve të sigurisë; si dhe mbikëqyrjen e procesit të reformës së administratës publike, tashmë që ky sektor është bashkuar me Ministrinë e Punëve të Brendshme. Me zhvillimin e sektorit të sigurisë dhe sfidat e shfaqura në lidhje me integritetin institucional, programi synohet të ridizajnohet për të përmbushur kërkesat e reja. Duke kombinuar ekspertizën dhe mjetet në dispozicion, ky program synon të zhvillohet në mënyrë të vazhdueshme, nëpërmjet:

- Ruajtjes së një ekipi të përhershëm studiuesish dhe zyrtarësh që mbulojnë vetëm programin si dhe zgjerimin e vazhdueshëm të tij;
- Diversifikimin e partneriteteve me institucionet përkatëse, si dhe me organizata të ndryshme partnere vendore, rajonale e ndërkombëtarë;
- Ruajtjes së konsistencën sa i përket cilësisë së publikimeve;
- Rritjes së komunikimit dhe fuqizimit të marrëdhënieve me target audiencën e specializuar si dhe me publikun e gjerë.

Programi është ndërdisiplinor, dhe si i tillë në masë të madhe do të ndërlidhet me programin metodologjik të Barometrit të Sigurisë.



KCSS
Kosovar Centre for Security Studies

MBAJTJA E PERSONELIT NË SEKTORIN PUBLIKS

Dhjetor 2023

Përmbajtja

Mbajtja e Personelit në Sektorin Publik	1
Historiku	2
Sfidat me programet e mbajtjes së personelit	4
Ndikimi i ikjes së trurit në sigurinë kibernetike në Kosovë	5
Iniciativa aktuale e qeverisë: Njësia e Ekselencës	7
Mësimet e nxjerra nga programet e mëparshme	8
Konkluzion: Një model hibrid për zhvillimin e kapaciteteve dhe mbajtjen e personelit	9
Referenca	10

Mbajtja e Personelit në Sektorin Publik

Kosova përmes iniciativave të ndryshme ka dëshmuar synimin të adresoj boshllëqet e kapaciteteve brenda administratës së saj publike, me përqendrim të veçantë në mbajtjen e personelit dhe tërheqjen e profesionistëve të kualifikuar. Fondi për Kuadro, i lansuar nga Qeveria e Kosovës në vitin 2008, u shfaq si një program primar për të trajtuar sfidat e mbajtjes së personelit. Në të njëjtë kohë, Projekti për Zhvillimin e Kapaciteteve (CDF), i iniciuar në vitin 2004 nga UNDP-Kosova dhe Fondacioni Kosovar për Shoqëri të Hapur (KFOS) me financim nga qeveria norvegjeze, ka funksionuar deri në vitin 2015, duke mbështetur reformën e administratës publike të Kosovës dhe procesin e integritimit evropian.

Pavarësisht këtyre përpjekjeve, janë shfaqur sfida në zbatimin e programeve të mbajtjes së personelit, ku ndërhyrja politike ishte pengesë kryesore për suksesin e tyre. Fondi për Kuadro, në veçanti, u përball me çështje të tilla si vëmendja e pamjaftueshme në arsimin e avancuar, mungesa e përzgjedhjes konkurruese, mospërputhja e pozitive të punës me nevojat e tregut, mospërputhja në kriteret e deficiteve dhe mungesa e reformave gjithëpërfshirëse.

Duke njohur sfidat e vazhdueshme, kryeministri Albin Kurti në muajin tetor 2021 e propozoi një iniciativë të re të quajtur "Fondi i Ekselencës". Ky fond, që synon përshtetimin e reformës në sektorin publik, është plotësuar me themelimin e "Njesisë së Ekspertizës" në muajin janar 2022. Njësia e Ekspertizës, që vepron në kuadër të Sekretariatit Koordinues të Qeverisë, fokusohet në angazhimin e ekspertëve vendas dhe ndërkombëtarë për të adresuar mungesat e ekspertizës brenda institucioneve publike. Megjithatë, shqetësimet janë ngritur lidhur me mjaftueshmërinë e fondeve të alokuara për funksionimin e njësisë, me një shtesë prej 20 milionë eurosh të kërkuara për të plotësuar kërkesën e konsiderueshme për ekspertizë.

Ky raport thellohet në kontekstin historik të programeve të mbajtjes së personelit në Kosovë, trajton sfidat me të cilat ballafaqohen iniciativat ekzistuese dhe prezanton Njësinë e Ekselencës së qeverisë aktuale si përgjigje ndaj nevojës së vazhdueshme për kapacitete të specializuara brenda sektorit publik.

Historiku

Ka pasur shumë programe për të adresuar boshllëqet e kapaciteteve në administratën publike të Kosovës, si dhe për të ndihmuar në mbajtjen e personelit dhe tërheqjen e ekspertëve dhe profesionistëve për të punuar për sektorin publik. Programi kryesor i tillë nga qeveria e Kosovës ishte Fondi për Kuadro, pra një nga programet kryesore për mbështetjen e kapaciteteve joqeveritare të Kosovës.

Fondi për Kuadro dhe Programet tjera financiare: Në muajin dhjetor 2008, Qeveria e Kosovës inicioi Skemën e Fondit për Kuadro për të adresuar çështjet e mbajtjes së personelit. Kjo ide u propozua nga Instituti GAP si mjet për të "tërhequr ekspertë në fushat që konsideroheshin deficitare në shërbimin publik."¹ Vendimi fillestar ndante burime financiare për të krijuar pozita për specialistë të nivelit të lartë, duke ofruar paga mujore që sillleshin nga 800 deri në 1800 euro. Me kalimin e viteve, si buxheti i fondit ashtu edhe numri i pozitave u rritën.

Në vitin 2012, Qeveria e Kosovës miratoi Rregulloren nr. 14/2012, për të rregulluar funksionimin e Fondit për Kuadro, duke theksuar fushat kryesore prioritare, duke përfshirë integrimin evropian, zhvillimin e politikave, legjisllacionin dhe marrëdhëniet ndërkombëtare². Rregullorja përcaktoi kriteret për individët për t'u kualifikuar për fondin, krijoi Komisionin e mbikëqyrës dhe themeloi Njësinë e Fondit për Kuadro brenda Zyrës së Kryeministrit. Në vitin 2014, Fondi për Kuadro mbështeti 222 punonjës të qeverisë, me shpenzime në shumën 736,736 euro. Përderisa programi ofronte pozita me paga ndërmjet 800 dhe 1,800 Eurove, ai kryesisht shërbeu si

një mundësi pagash shtesë për personelin ekzistues në vend që të tërheqë efektivisht personel të ri.

Projekti i CDF-së është themeluar në vitin 2004 nga UNDP dhe Fondacioni Kosovar për Shoqëri të Hapur (KFOS), dhe me mbështetjen e Qeverisë së Norvegjisë ka funksionuar deri në vitin 2015, me qëllim të mbështetjes së administratës publike të Kosovës në përafrimin me standardet evropiane dhe modernizimin. CDF-ja ofroi ndihmë këshilluese dhe stërvitore për nëpunësit civilë të nivelit të lartë dhe të mesëm, me fokus në udhëheqjen, menaxhimin, zhvillimin organizativ dhe politikat publike. Ai evoluoi nga një qasje e ngritjes së kapaciteteve në zhvillimin e kapaciteteve, duke theksuar forcimin e ndërlidhur dhe holistik të kapaciteteve ekzistuese. CDF-ja zgjeroi fushën e saj për të adresuar komponentin politik të institucioneve shtetërore, në bashkëpunim me Zyrën e Kryeministrit, ofroi asistencë në 14 sektorë dhe ndërsektorë social-ekonomikë. Qasja e saj adaptive iu përgjigj ndryshimit të peizazhit politik dhe kontekstit kulturor të Kosovës duke promovuar balancën gjinore në përpjekjet për zhvillimin e kapaciteteve.

Instrumenti për Zhvillimin e Kapaciteteve gjatë periudhës 2013-2015, kishte për qëllim ngritjen e kapaciteteve të Qeverisë së Kosovës (QK) për qeverisje efektive, veçanërisht në kontekstin e integritit në BE dhe Reformës së Administratës Publike (RAP). Projekti u fokusua në dy fusha kryesore prioritare. Prioriteti i parë përfshinte forcimin e kapaciteteve të Qeverisë së Kosovës (QK-së) për zbatimin e politikave të Marrëveshjes së Stabilizim

Asociimit (MSA). Kjo nënkupton asistencë teknike, mbështetje për aktivitetet dhe masat afatshkurtra që adresojnë rekomandimet e MSA-së, asistencën gjatë negociatave të MSA-së dhe zhvillimin e strategjisë sektoriale. Projekti gjithashtu rriti aftësitë e nëpunësve civilë, duke u fokusuar në fusha të tilla si sundimi i ligjit, demokratizimi, të drejtat e njeriut dhe menaxhimi dhe lidhshipi. Prioriteti i dytë përqendrohet në forcimin e kapaciteteve të institucioneve publike për zbatimin e Strategjisë së Reformës së Administratës Publike. Kjo u arrit përmes mbështetjes së nivelit të lartë këshillues dhe politikash për të përshpejtuar objektivat e RAP-it, duke udhëzuar Komisionin Ndërmëtor për RAP-in, Ministrin e Administratës Publike dhe Departamentin për Menaxhimin e RAP-së. Projekti luajti një rol strategjik në zhvillimin e politikave dhe instrumenteve ligjore në lidhje me RAP, duke kontribuar në kapacitetet administrative të Kosovës, integrimin në BE dhe qeverisjen demokratike.

Rekomandimet kryesore të Grupit Tematik të Punës për Mobilitetin³ e Forumit të Shoqërisë Civile të procesit të Berlinit zbulojnë se, pavarësisht përparimeve në kapitalin njerëzor brenda Ballkanit Perëndimor (BB6), pabarazitë në zhvillim dhe boshllëqe të aftësive në krahasim me ekonomitë perëndimore u bënë të dukshme gjatë pandemisë COVID-19. Raporti zbulon se rajoni është i përgatitur keq për Revolucionin e Katërt Industrial, me ikjen e trurit që pengon inovacionin

dhe përparimin ekonomik. Për të adresuar këtë, raporti argumenton se ka nevojë për përmirësimin e mundësive vendase dhe të një mjedis mbështetës që vlerëson ekspertizën lokale. Përvetësimi i teknologjive të reja nga rajoni BP është i kufizuar, duke u mbështetur në fuqinë punëtore të lirë dhe jo në përparimet teknologjike. Kjo sfidë përkeqësohet nga ikja e trurit, gjë që ndikon në bashkëpunimin me institucionet hulumtuese dhe pengon kompanitë në përvetësimin e teknologjisë.

Programet e mbështetjes së kapaciteteve shpesh kontribuojnë në përsosmërinë e izoluar, duke theksuar nevojën për një entiteti rajonal të nxit sistematikisht bashkëpunimin midis studiuesve të BP6, duke promovuar qarkullimin e trurit dhe transferimin e përsosmërisë. Qeveria e Kosovës është përballur me sfida të vazhdueshme në mbajtjen e personelit të kualifikuar, duke çuar në krijimin e programeve të ndryshme për mbështetjen e kapaciteteve, duke përfshirë Fondin për Kuadro në vitin 2008, që synojnë tërheqjen dhe mbajtjen e profesionistëve të kualifikuar brenda sektorit publik. Megjithatë, këto programe nuk i kanë përmbushur vazhdimisht objektivat e tyre të synuara, duke çuar përfundimisht në ndërprerjen e Fondit për Kuadro 2022. Ky përmbledhje e politikave shqyrton programet kryesore të mbështetjes së kapaciteteve dhe ofron rekomandime për të adresuar në mënyrë efektive çështjet e mbajtjes së stafit brenda Qeverisë së Kosovës.

Sfidat me programet e mbajtjes së personelit

Zbatimi i programeve të mbajtjes së stafit në Kosovë ka hasur në shumë sfida, ku faktor mbizotërues që dëmton efektivitetin e tyre ishte ndërhyrja politike në menaxhimin e programeve. Kjo ndërhyrje ka ndikuar ndjeshëm në përzgjedhjen e përfituesve, duke çuar në devijime nga qëllimet e synuara të programeve dhe një transformim në iniciativa të pagave shtesë në vend që të arrijnë qëllimet e tyre fillestare.

Vëmendja e pamjaftueshme në Arsimin e Avancuar:

Një sfidë e dukshme qëndron tek një numër i konsiderueshëm përfituesish nga Fondi për Kuadro që nuk kanë arsim të avancuar universitar, një mospërputhje që bie ndesh me qëllimin fillestar të fondit. Për të nxitur tërheqjen dhe mbajtjen e individëve të kualifikuar, është e domosdoshme që qeveria t'i japë përparësi rekrutimit të kandidatëve me diploma të niveleve më të avancuara dhe ekspertizë përkatëse.

Mungesa e përzgjedhjes konkurruese:

Fondi për Kuadro ka ofruar kryesisht përfitime për punonjësit e brendshëm dhe jo për kandidatët e jashtëm, duke u larguar nga objektivi i tij kryesor për tërheqjen e aftësive të reja. Për të adresuar këtë, rikthimi në funksion i proceseve të përzgjedhjes konkurruese bëhet thelbësore, duke siguruar që pozicionet të plotësohen nga individët më të kualifikuar, duke përputhur kështu me qëllimin kryesor të fondit.

Mospërputhja e pozitive të punës me nevojat e tregut: Një sfidë e rëndësishme shfaqet nga përfituesit e Fondit për Kuadro që zënë pozita që nuk përputhen

me kërkesat e tregut të punës në Kosovë. Për të adresuar këtë mospërputhje, qeveria duhet të sigurojë me përpikëri që pozicionet e mbështetura nga fonde të tilla të ju përgjigjen mangësive të aftësive të personelit në nivel të vendit. Kjo përfshin me theks të veçantë në aftësinë e njohjes së gjuhës angleze dhe kualifikimet specifike që plotësojnë kërkesat e tregut.

Mospërputhja në kriteret e deficiteve:

Në disa raste, ka pasur mospërputhje në kategorizimin e vartësve si personel deficitar, ndërsa mbikëqyrësit e tyre nuk janë identifikuar si të tillë. Standardizimi i kriterëve për identifikimin e deficiteve është thelbësor për të ruajtur qartësinë dhe konsistencën, duke i bazuar këto kriterë në nevojat aktuale të departamenteve ose ministrive.

Mungesa e reformave gjithëpërfshirëse:

Derisa Fondi për Kuadro kishte për qëllim zbutjen e mungesës së personelit të aftësuar, ekzistenca e programeve dhe skemave të tjera financimi, siç janë ato si programet e Ngritjes së kapaciteteve dhe programet e ngritjes së kapaciteteve për integrimin evropian, ishin të fokusura në fusha specifike. Për ndikim optimal, qeveria duhet të ndjekë reforma gjithëpërfshirëse të shërbimit civil që integrojnë dhe harmonizojnë programe të ndryshme financiare, duke siguruar që ato të kontribuojnë kolektivisht në përmirësimet më të gjera brenda sektorit publik. Kjo qasje holistike do të nxisë një strategji më kohezive dhe efektive për rritjen e shkathtësive dhe aftësive të fuqisë punëtore të administratës publike në Kosovë.

Ndikimi i ikjes së trurit në sigurinë kibernetike në Kosovë

Njëra nga efektet kryesore të kapaciteteve të dobëta në administratën publike apo për qeverinë e Kosovës, ka qenë mungesa e aftësisë së qeverisë për t'iu përgjigjur apo parandaluar në mënyrë efektive sulmet kibernetike dhe dezinformatat.

Një hetim i kohëve të fundit nga BIRN Kosova ka ekspozuar një rrjet të përhapur dezinformimi brenda Kosovës, të nxitur nga ndikimet e huaja⁴. Studimi i shfaq marrëdhëniet e tendosura ndërmjet shqiptarëve të Kosovës dhe serbëve dhe thekson erozionin e besimit në përpjekjet për integrim në NATO dhe BE. Raporti vë në pah pamjaftueshmërinë e institucioneve të Kosovës, veçanërisht organeve të drejtësisë, në trajtimin e dezinformatave për shkak të mungesës së departamenteve të specializuara. Mungesa e programeve të edukimit mediatik dhe edukimi i kufizuar mediatik në sistemin arsimor kontribuojnë në ndjeshmërinë e shoqërisë ndaj dezinformimit. Studimi bën thirrje për rritjen e bashkëpunimit midis palëve të interesuara, zbatimin e programeve të edukimit mediatik dhe krijimin e mekanizmave të fuqishëm të kontrollit të fakteve brenda organizatave mediatike për të luftuar ndikimin e dezinformimit.

Kosova shpesh ka qenë objekt i sulmeve kibernetike. Në vitin 2018 pas vendosjes së taksës 100% për produktet serbe, një sulm masiv kibernetik kishte cak ueb faqet dhe emailt qeveritare. Dobësitë e sigurisë kibernetike u ekspozuan gjatë zgjedhjeve parlamentare në shkurt 2021, dhe se sulmet më të fundit kanë pasur cak Policinë e Kosovës dhe ueb faqet e qeverisë. Një nga arsytet pse në shumë raste sulmet kibernetike kanë qenë të suksesshme ndaj

institucioneve kosovare, ishte mungesa e kapaciteteve në administratën publike. Me krimet në internet që tejkalojnë kufijtë, hetimi dhe ndjekja penale e shkelësve kibernetikë bëhet sfiduese. Qeveria e Kosovës duhet të ketë prioritet ndërtimin e kapaciteteve dhe zhvillimin e ekspertizës në sektorin e informacionit dhe teknologjisë për të rritur sigurinë dhe mbrojtjen e infrastrukturës kritike.

Kapacitetet e Kosovës për sigurinë kibernetike përballen me sfida të rëndësishme, siç përkthehet në Raportin e Ekosistemit Kibernetik Ballkani Perëndimor: Kërcënimet Kibernetike të reja nga Qendra Ndërkombëtare dhe Çështjeve të Sigurisë (International and Security Affairs Centre)⁵. Si rezultat i kapaciteteve të dobëta, qeveria e Kosovës mbështetet shumë në njohuritë dhe informacionet ndërkombëtare, duke rezultuar në një qasje reaktive të bazuar në vetëdijen e përgjithshme dhe perceptimet e kapaciteteve dhe sistemeve ekzistuese në mbarë vendin. Forcimi i kapaciteteve në të dy nivelet, si atë legislative dhe operacionale, është thelbësor, siç rekomandohet në Raportin e Ekosistemit të Sigurisë Kibernetike, për menaxhimin efektiv të rreziqeve të sigurisë kibernetike në Kosovë..

Për të trajtuar në mënyrë efektive mangësitë në kapacitetet e sigurisë kibernetike, qeveria e Kosovës duhet të zbatojë një strategji holistike. Në radhë të parë, adresimi i mungesës së profesionistëve të aftë në këtë fushë kërkon një qasje gjithëpërfshirëse. Rritja e beneficioneve dhe pagave të ekspertëve të IT-së është thelbësore për të tërhequr dhe mbajtur talentet kulmor. Kjo përfshin krijimin e një

strukture kompensimi konkurrues dhe tërheqës që pasqyron natyrën kritike të roleve të sigurisë kibernetike.

Përmëtepër, qeveria duhet të mbështesë në mënyrë proaktive zhvillimin e kapaciteteve ekzistuese në sigurinë kibernetike. Kjo mund të arrihet përmes iniciativave të synuara si bursat dhe programet e tjera arsimore që synojnë rritjen e seteve të aftësive të individëve të angazhuar tashmë në fushën e sigurisë kibernetike në sektorin publik. Duke investuar në edukimin dhe trajnimin e vazhdueshëm të profesionistëve ekzistues, Kosova mund të kultivojë një grup ekspertësh të pajisur për të naviguar

në sfidat e reja të sigurisë kibernetike.

Bashkëpunimi me sektorin privat dhe shoqërinë civile është qenësor për zhvillimin e kapaciteteve në fushën e sigurisë kibernetike. Qeveria duhet të angazhohet në partneritete strategjike që të shfrytëzojnë ekspertizën dhe burimet e ndërmarrjeve private, por edhe të organizatave të shoqërisë civile që fokusohen në Teknologjinë e Informacionit. Kjo qasje mund të kontribuojë në nismat e shkëmbimit të njohurive, duke nxitur një ekosistem më të fuqishëm dhe të ndërlidhur të sigurisë kibernetike.

Iniciativa aktuale e qeverisë: **Njësia e Ekselencës**

Analiza e bërë nga Instituti GAP zbulon se një nga sfidat më urgjente në sektorin publik të Kosovës është mbajtja e personelit të specializuar, i cili ka çuar në largime të personelit për një periudhë të gjatë⁶. Kjo rënie ka rezultuar në një mungesë të dukshme të kapaciteteve të specializuara në fushat kritike, duke dëmtuar efektivitetin e administratës publike. Për të adresuar këto sfida, kryeministri Albin Kurti propozoi krijimin e "Fondit të Ekselencës" gjatë një takimi konsultativ me donatorët në muajin tetor 2021. Ky fond është krijuar për të mbështetur iniciativat zhvillimore dhe për të përshpejtuar reformën në sektorin publik. Një anketë paraprake e kryer nga Zyra e Kryeministrit evidentoi një nevojë konsiderueshme për ekspertizë brenda institucioneve qeveritare, që arrin në 45,000 ditë pune. Megjithatë, ka mungesë të qartësisë se cilat institucione kërkojnë ekspertizën e barabartë të 45,000 ditë pune dhe numrin e ekspertëve që pritet të angazhohen.

Më pas, në janar të vitit 2022, Qeveria e

Kosovës, në përgjigje të mungesës së ekspertizës, krijoi "Njësinë e Ekspertizës" në kuadër të Sekretariatit Koordinues të Qeverisë të Zyrës së Kryeministrit. Objektivi kryesor i kësaj njësie është të angazhojë ekspertë vendas dhe ndërkombëtarë për të ofruar mbështetje për institucionet në fushat me mungesë ekspertize. "Njësia e Ekspertizës" është përgjegjëse për hartimin e nevojave për ekspertizë të institucioneve publike, menaxhimin e proceseve të angazhimit të ekspertëve dhe përmirësimin e zhvillimit të politikave, planifikimit të projekteve dhe shërbimeve këshillimore. Analiza e Institutit GAP argumenton se ndarja e një milion eurove për punën e Njesisë së Ekspertizës konsiderohet e pamjaftueshme për të përmbushur këtë kërkesë⁷. Analiza e Institutit GAP tregon se qeveria synon të shtojë bazën e Fondit prej një milion eurove me 20 milion euro shtesë, megjithëse mbetet e paqartë nëse organizatat donatore do të kontribuojnë në Fondin për Ekselencë.

Mësimet e nxjerra nga programet e mëparshme

Duke u mbështetur në përvojat e nismave të kaluara, na dalin disa mësimet kritike që mund të rrisin ndjeshëm efektivitetin e programeve të ardhshme.

Definoni qartë kriteret e kandidatit:

Suksesi i çdo programi varet nga qartësia dhe saktësia e kriterëve të përshatshmërisë së aplikantit. Është e domosdoshme të vendosen udhëzime të qarta, duke vënë theks të shtuar në arsimin e avancuar dhe ekspertizën përkatëse. Kjo siguron që kandidatët të kenë kualifikimet e nevojshme për të kontribuar në mënyrë domethënëse në objektivat e programit.

Përafroni pozitave e punës me nevojat e tregut:

Një mësim jetik i nxjerrë është domosdoshmëria për të harmonizuar pozicionet e mbështetura me mungesat reale të aftësive në tregun e punës në Kosovë. Duhet të zhvillohen vlerësime të rregullta dhe sistematike për të identifikuar aftësitë dhe pozicionet më kritike të nevojshme në panoramën aktuale të punësimit. Kjo qasje proaktive siguron që programi të adresojë kërkesat e menjëhershme të tregut dhe të kontribuojë në zhvillimin e përgjithshëm ekonomik të vendit.

Standardizimi i kriterëve të mangësisë:

Konsistencanë identifikimit dhe përcaktimit e pozitave të mangëta është thelbësore për koherencën e programit. Standardizimi i kriterëve të mangësive në të gjitha

departamentet dhe ministritë qeveritare nxit qartësinë dhe drejtësinë në procesin e vlerësimit. Zhvillimi i një metodologjie të qëndrueshme për vlerësimin dhe përcaktimin e mangësive siguron një qasje të unifikuar për identifikimin e fushave që kanë nevojë për mbështetje.

Fokusimi në Reforma Gjithëpërfshirëse:

Përafrimi strategjik i programeve me reformat gjithëpërfshirëse të shërbimit civil ose të administratës publike është thelbësor për një ndikim të qëndrueshëm. Në vend që të shërbejnë vetëm si shtesa, këto programe duhet të jenë komponentë integrale të nismave më të gjera reformash. Përafrimi i programeve me qëllimet afatgjata të qeverisë dhe prioritetet e zhvillimit siguron që ato të kontribuojnë në mënyrë domethënëse në forcimin e kapaciteteve të sektorit publik.

Zbatimi i Monitorimit dhe Vlerësimit:

Një sistem i fuqishëm monitorimi dhe vlerësimi është i domosdoshëm për vlerësimin e efektivitetit dhe ndikimit të mbështetjes për zhvillimin e kapaciteteve ose programeve të mbajtjes së personelit të qeverisë. Një sistem i tillë, kur përfshihet në iniciativa si Fondi i Ekselencës, lehtëson rishikimet dhe rregullimet e rregullta bazuar në rezultatet e arritura. Kjo qasje adaptive siguron që programet të mbeten të përgjegjshme ndaj ndryshimit të dinamikës, duke nxitur përmirësime të vazhdueshme dhe sukses afatgjatë.

Konkluzion: Një model hibrid për zhvillimin e kapaciteteve dhe mbajtjen e personelit

Përmirësimi procesit të mbajtjes së personelit brenda Qeverisë së Kosovës është imperativ për qeverisje të mirë dhe performancë efektive të administratës publike. Derisa adresimi i sfidave nga programet e kaluara mbetet jetik, përshtatja me peizazhin në zhvillim, i ilustruar nga iniciativat si Njësia e Ekselencës, është thelbësore për arritjen e këtij objekti.

Një nga sfidat qendrore në programet e mbajtjes së personelit dhe zhvillimit

të kapaciteteve ka qenë transformimi i këtyre nismave në mekanizma për rritjen e pagave, veçanërisht për stafin e lartë të qeverisë brenda shërbimit civil. Duke njohur lidhjen e pandarë midis pagave dhe tërheqjes dhe mbajtjes së ekspertëve, ne propozojmë një model hibrid që kombinon funksionet e mbështetjes për zhvillimin e kapaciteteve dhe rritjen e pagave. Kjo qasje hibride përfshin komponentët vijues:

1. Krijimi i një bazë të dhënash të ekspertëve:

- Përmes një procesi përzgjedhjeje konkurruese, krijoni një bazë të dhënash të ekspertëve dhe i caktoni ata nëpër institucione të ndryshme qeveritare. Këta ekspertë do të ofrojnë mbështetje të drejtpërdrejtë në fusha kritike si zhvillimi i politikave, koordinimi, zbatimi dhe komunikimi.

2. Asistencë Teknike:

- Institucionet publike inkurajohen të propozojnë ekspertë ose kandidatë të cilët, pas përzgjedhjes, do të kontraktohen nga programi për të ofruar ekspertizën e tyre të specializuar në fushat e identifikuar.

3. Komponenti i shtesave në pagë:

Duke pranuar se disa pozita të punës brenda shërbimit civil janë shumë kërkuese dhe kërkojnë ekspertizë të jashtëzakonshme, vendosni komponentin e shtesave në paga për të rritur pagat ekzistuese. Kjo masë synon të mbajë dhe të stimulojë personelin në pozitat kyçe.

4. Fokusimi në sigurinë kibernetike:

Zbatimi i një strategjie gjithëpërfshirëse për të adresuar mungesën e kapaciteteve të sigurisë kibernetike duke rritur beneficionet dhe pagat për ekspertët e TI-së, duke lehtësuar zhvillimin e aftësive ekzistuese përmes bursave dhe programeve arsimore dhe duke nxitur partneritetet strategjike me sektorin privat dhe shoqërinë civile.

Ky model hibrid integron zhvillimin e kapaciteteve dhe rritjen e pagave, duke ofruar një zgjidhje gjithëpërfshirëse për

sfidat e mbajtjes së personelit duke promovuar ekselencën dhe ekspertizën brenda Qeverisë së Kosovës.

Referenca

- 1 Fondi për Kuadro: Një fond i veçantë për specialistë apo menaxherë deficitar? Instituti GAP. Shtator, 2015. I disponueshëm në: https://www.institutigap.org/documents/88573_FondiperKuardroENG.pdf
- 2 Rregullorja nr. 14/2012 për funksionimin e Fondit për Kuadro. I disponueshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8377>
- 3 Rekomandimet kryesore të Grupit Tematik të Punës për Mobilitet, tetor 2023, <https://wb-csf.eu/publications-csf/key-recommendations-of-the-thematic-working-group-on-mobility>
- 4 Këtu mund ta lexoni raportin e plotë të BIRN Kosova: <https://kallxo.com/wp-content/uploads/2023/11/THE-STORY-OF-OUR-LIES-FINAL-LE.pdf?fbclid=IwAR0hRZD90cG4uep27iFEFxcd-FgLVWxcDMC3FNqboElxhSoosHsOTAOJ4Imc>
- 5 Këtu mund ta lexoni raportin e plotë të ISAC: <https://www.isac-fund.org/wp-content/uploads/2022/04/PwC-Cybersecurity-Ecosystem-Report-WB.pdf>
- 6 Establishing an Expertise Unit: Past Lessons for a par excellence fund. GAP Institute. May 2022. Available at: https://www.institutigap.org/documents/5439_excellence%20fund.pdf
- 7 Instituti GAP, maj 2022

Katalogimi në botim – **(CIP)**

Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

35(495.51)(047) Mbajtja e personelit në sektorin publik / QKSS. - Prishtinë : QKSS, 2024. - 9 f. : ilustr. ; 24 cm.

ISBN 978-9951-842-15-0



KCSS
Kosovar Centre for Security Studies

Rreth QKSS

E themeluar në prill të vitit 2008, Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) është një organizatë e specializuar dhe e pavarur joqeveritare. Qëllimi primar i QKSS është të promovojë demokratizimin e sektorit të sigurisë në Kosovë dhe të përmirësojë punën kërkimore dhe avokuese në lidhje me sigurinë, sundimin e ligjit dhe bashkëpunimin rajonal dhe ndërkombëtar në fushën e sigurisë.

QKSS synon të rrisë efektivitetin e Reformës së Sektorit të Sigurisë duke mbështetur programet e këtij sektori përmes hulumtimeve, eventeve, trajnimeve, avokimit dhe këshillave të drejtpërdrejta për politikë-bërësit.

Avancimi i ideve të reja dhe metodave të shkencave sociale janë gjithashtu vlerat thelbësore të qendrës. Çdo vit, QKSS publikon raporte të shumta, analiza të politikave dhe përmbledhje të politikave për çështjet që kanë të bëjnë me sigurinë. QKSS gjithashtu organizon më shumë se 200 ngjarje publike duke përfshirë konferenca, tryeza dhe debate, ligjërata në Kosovë, ku një pjesë e tyre organizohen në bashkëpunim me partnerë rajonalë dhe ndërkombëtarë.

Një gamë e gjerë aktivitetesh përfshijnë hulumtimin, ngritjen e kapaciteteve, ngritjen e ndërgjegjësimit dhe avokimin. Puna e QKSS-së mbulon një gamë të gjerë temash, duke përfshirë por pa u kufizuar në: reformën dhe zhvillimin e sektorit të sigurisë, identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të sigurisë që lidhen me ekstremizmin, radikalizmin dhe krimin e organizuar, politiken e jashtme dhe bashkëpunimin rajonal, dhe vlerësimin e sundimit të ligjit në Kosovë. Këtë vit QKSS shënoi 15 vjetorin e themelimit. Për më tepër detaje rreth QKSS, mund të referoheni tek:



qkss.org
securitybarometer.qkss.org



@KCSSQKSS
#KCSSQKSS

ISBN 978-9951-842-15-0



9 789951 842150