

3. ZHVILLIMI I KAPACITETEVE INSTITUCIONALE

Objektivat, veprimtaria, dhe politikat e burimeve njerëzore, synojnë të krijojnë një mjedis pune motivues, i cili i shërben, ndër të tjera, rritjes profesionale të punonjësve, adoptimit të standardeve më të mira të bankave qendrore në këtë fushë, si dhe përmirësimit të vazhdueshëm të proceseve administrative të institucionit.

BURIMET NJERËZORE

Në zbatim të objektivave strategjike afatmesëm të institucionit, politika e administrimit të burimeve njerëzore është fokusuar në drejtim të përvetësimit dhe zbatimit në vazhdimësi të praktikave më të mira të menaxhimit të burimeve njerëzore që aplikohen në institucione të ngjashme në Bashkimin Evropian. Ndjekja e politikave proaktive të punësimit, menaxhimit dhe promovimit në karrierë të kapaciteteve njerëzore për një organizim strukturor profesional dhe fleksibël, mbetet një prioritet i institucionit. Këto politika synojnë, kryesisht, në racionalizimin e strukturës organizative dhe përmirësimin e efektivitetit të Bankës, në linjë me objektivat strategjike të saj dhe kuadrin rregullativ përkatës.

Administrimi efektiv i burimeve njerëzore i kushton rëndësi të veçantë përshtatjes së infrastrukturës rregullative të institucionit me standardet më të mira, si dhe ofron mundësi promovimi për punonjësit me eksperiencë profesionale, duke synuar rritjen e motivimit të punonjësve. Gjithashtu, përmes politikave për motivimin profesional, është synuar ruajtja e qëndrueshmërisë dhe vazhdimësisë së stafit, si një nga sfidat kryesore me të cilat përballen bankat qendrore.

Përfaqësimi gjinor, në nivel specialistësh dhe drejtuesish, është i ekuilibruar. Raporti i femrave ndaj meshkujve në totalin e punonjësve është 58% - 42%, ndërkohë që ky raport në nivel drejtues është 56% - 43%.

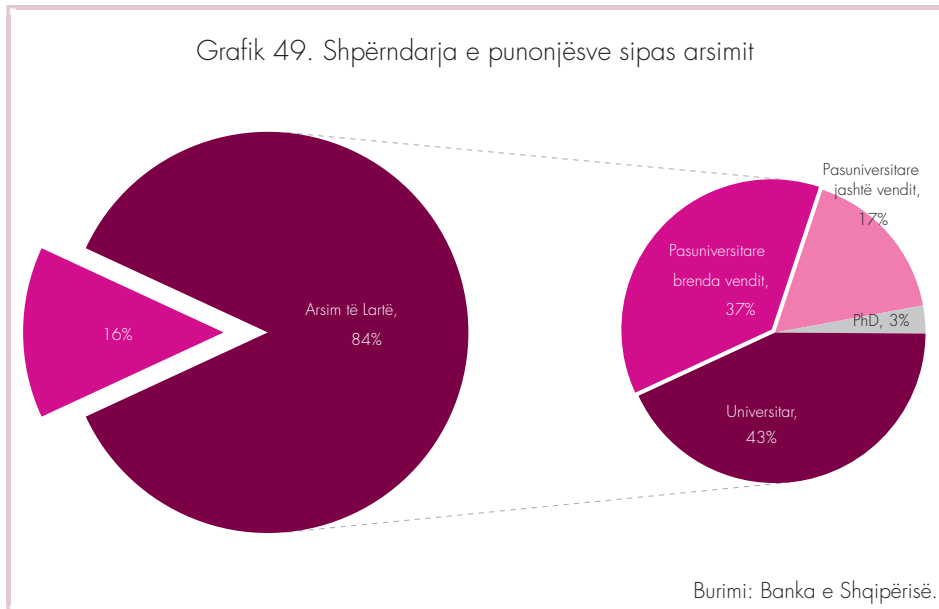
Gjatë vitit 2017, në kuadër të ndryshimeve ligjore në fushën bankare, u finalizuan disa ndryshime të strukturës organizative të Bankës. Këto ndryshime synuan përmirësimin dhe forcimin e disa proceseve të rëndësishme, përshtatjen më të mirë të strukturave të disa njësive të Bankës me detyrat specifike që burojnë nga objektivat dhe veprimtaria e institucionit, si dhe krijimin e një njësie të re organizative, e cila do të ushtronte detyrën/funksionin e ndërhyrjes së jashtëzakonshme në banka, detyrë/funksion të cilin Banka e Shqipërisë nuk e ka pasur.

Banka e Shqipërisë ka vazhdimisht një kujdes të shtuar për sa i përket kombinimit të përvojës me të reën, brenda departamenteve dhe më tej. Aktualisht, moshë mesatare e stafit është 43 vjeç. Rreth 57% e punonjësve kanë përfunduar



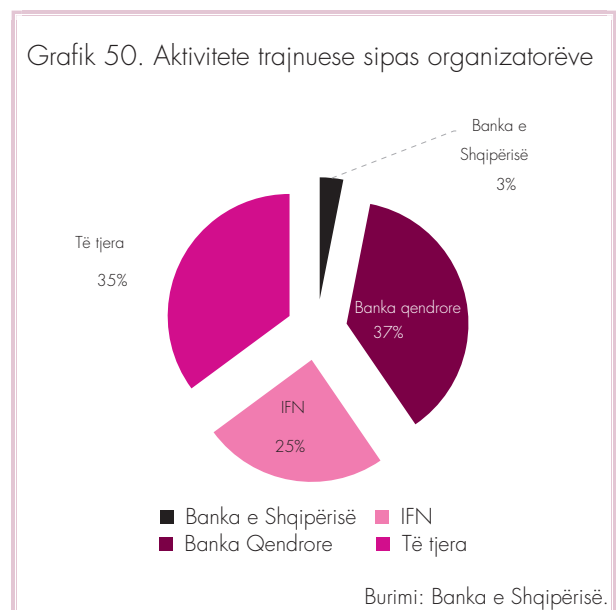
studime pasuniversitare në nivel Master/PHD, si dhe certifikata profesionale ndërkombëtare, ndërsa 2% e punonjësve janë duke i ndjekur ato.

Siç vihet re nga Grafiku 49, 84% e punonjësve në Bankë janë me arsim të lartë, nga të cilët 37% e tyre kanë kryer studime pasuniversitare brenda vendit dhe 17% në universitete prestigjioze jashtë vendit.

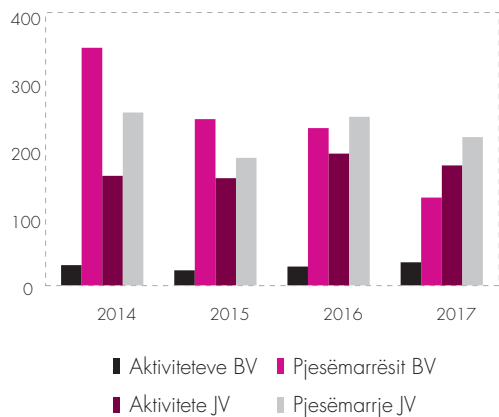


Një tjetër element i rëndësishëm i politikave të burimeve njerëzore është edhe identifikimi i kapaciteteve bashkëpunuese dhe profesionale, si dhe përdorimi i tyre në funksion të trajnimit dhe zhvillimit të stafit. Në këtë kuadër, zhvillimi profesional i stafit është bërë i mundur nëpërmjet pjesëmarrjes në trajnime profesionale, brenda dhe jashtë vendit. Pjesëmarrja në këto trajnime të specializuara, të organizuara nga bankat qendrore, institucionet financiare ndërkombëtare (IFN) apo të tjera, përveç rritjes së njohurive profesionale, i shërben stafit të bankës edhe për shkëmbimin e përvojave profesionale dhe menaxheriale me përfaqësuesit e këtyre institucioneve.

Siç vihet re nga Grafiku 50, pjesëmarrja më e lartë në trajnime (37%) është kryer në bankat qendrore evropiane si: Banka e Gjermanisë, Banka e Italisë, Banka e Çekisë, Banka e Holandës, Banka e Francës, Banka Qendrore Evropiane etj. Trajnimet e kryera nga institucione financiare ndërkombëtare përbëjnë 25% të pjesëmarrjeve, konkretisht në: Fondin Monetar Ndërkombëtar, BERZH, BIS. Rreth 35% e pjesëmarrjeve në trajnime është bërë në bashkëpunim me organizatorë të tjerë si: JVI (Joint Vienna Institute), Komisioni Evropian, EBA, EUROSTAT, IFC, JP Morgan, CEF (Center for Excellence in Finance) etj.



Grafik 51. Aktivitete trajnuese dhe pjesëmarrje brenda dhe jashtë vendit



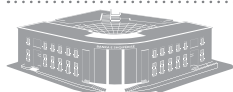
Burimi: Banka e Shqipërisë.

Krahasuar me vitin 2014, në vitet 2016 dhe 2017 vërehet një ulje e numrit të pjesëmarrjeve trajnuese të zhvilluara jashtë vendit, duke mundur një shpërndarje më të drejtë dhe më të shënjestruar të aktiviteteve. Pjesa më e madhe e trajnimeve profesionale në vitin 2017 janë realizuar në fushën e Stabilitetit Financiar (12.89%), politikës monetare (12.44%), mbikëqyrjes bankare (9.78%), bankingut qendror (9.78%), si dhe statistikave financiare (8.89%). Pjesa tjetër e trajnimeve është zhvilluar në fusha të tilla si: auditimi i brendshëm, çështje të emisionit dhe administrimit të parasë, statistikave, kontabilitet edhe financë, ekonomi dhe modelim etj.

Duhet theksuar se numri më i madh i trajnimeve profesionale është fokusuar drejt ndërtimit të kapaciteteve institucionale të bankës qendrore për përmbushjen e funksioneve të saj kryesore.

MARRËVESHJE DHE BASHKËPUNIME

Në kuadër të programit 3 (tre) vjeçar si pjesë e marrëveshjes së bashkëpunimit me SECO, (*State Secretariat for Economic Affairs*), viti 2017 shënoi realizimin e 4 *workshopeve* me lektorë nga institucione/universitete prestigjioze. Në këto aktivitete morën pjesë gjithsej 34 punonjës nga departamente të ndryshme të bankës. Gjithashtu, në kuadër të këtij bashkëpunimi, u realizuan dhe 4 (katër) pjesëmarrje në Konferencën IV vjetore të organizuar nga SECO dhe *Graduate Institute of International and Development Studies* (GIIDS).



POLITIKAT SOCIALE DHE PËRGJEGJËSIA SHOQËRORE

Banka e Shqipërisë synon të ruajë dhe të forcojë më tej vlerat shoqërore, të rrisë ndërgjegjësimin e punonjësve të saj në drejtim të mbështetjes së shtresave në nevojë apo të kauzave të ndryshme sociale. Shembuj të këtyre përpjekjeve janë iniciativat për mbështetjen e edukimit financiar, krijimin e një ambienti më të mirë për komunitete në nevojë, si dhe aktivitete vullnetare për të kontribuar në përmirësimin e cilësisë së jetës së shtresave pa përkrahje. Mbështetur në ligjin “Për Bankën e Shqipërisë”, kjo e fundit nuk mund të akordojë ndihma financiare apo donacione të ndryshme. Pavarësisht kësaj, në kuadër të përgjegjësisë sociale dhe ndjeshmërisë qytetare, gjatë vitit 2017, punonjësit kanë kontribuar vullnetarisht në aktivitete të ndryshme humanitare, si një reagim moral ndaj realizimit të qëllimeve të përbashkëta komunitare.

Me rastin e 1 qershorit, “Ditës Ndërkombëtare të Fëmijëve”, punonjësit e Bankës kanë dhënë ndihma materiale (dhurata të punonjësve) dhe kontribut monetar në baza vullnetare, me qëllim blerjen e veshjeve sportive, mjete mësimore, kompjuter dhe printer profesional, si dhe artikuj të tjerë, sipas nevojave të paraqitura nga Instituti i Nxënësve të Verbër “Ramazan Kabashi”, Tiranë.

Në bashkëpunim me “Kryqin e Kuq Shqiptar” dhe “Qendrën e Dhurimit të Gjakut”, me rastin e ditës botërore të dhurimit të gjakut, në muajin maj, punonjësit e Bankës u solidarizuan me nismën humanitare për dhurimin vullnetar të gjakut, si një akt human për t’u ardhur në ndihmë të sëmurëve në nevojë.

Në datë 2 prill 2017, ndërtesa qendrore e Bankës së Shqipërisë është ndriçuar në ngjyrë blu për të shënuar Ditën Botërore të Autizmit, si pjesë e një initiative të përbashkët kombëtare për rritjen e ndërgjegjësimin për të.

Me rastin e festave të fundvitit, në mjediset e bankës u organizua shitja e kartolinave të përgatitura nga fëmijë të fshatit “SOS” dhe fëmijët e “Fondacionit Down Syndrome”. Të ardhurat nga shitja e kartolinave të përgatitura nga fëmijët, shkuan për plotësimin e nevojave të tyre.

