

4. BURIMET NJERËZORE

Zhvillimi i burimeve njerëzore, në përputhje me objektivat, strategjinë dhe zbatimin e politikave përkatëse të Bankës, synon të krijojë një mjedis pune të përshtatshëm dhe motivues, që i shërben jo vetëm rritjes profesionale të punonjësve, por dhe përmirësimit të vazhdueshëm të proceseve administrative të institucionit.

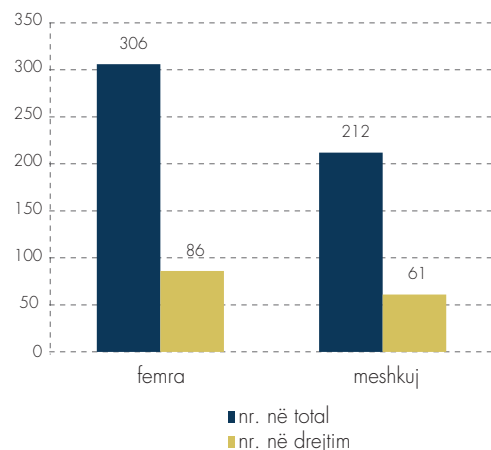
Në përputhje me objektivat strategjike afatmesëm të Bankës, administrimi i kapaciteteve njerëzore është fokusuar në përvetësimin dhe zbatimin në vazhdimësi të praktikave më të mira të menaxhimit të burimeve njerëzore që aplikohen në institucione të ngjashme në Bashkimin Evropian. Ndjekja e politikave dinamike të punësimit, menaxhimit dhe promovimit në karrierë të stafit, për një organizim strukturor profesional dhe fleksibël, mbetet në vijimësi prioritet i Bankës. Gjithashtu, racionalizimi i strukturës organizative dhe përmirësimi i efektivitetit të institucionit, në linjë me objektivat strategjike të tij dhe kuadrin rregullativ përkatës, janë qëllimi kryesor i këtyre politikave.

Menaxhimi efikas i burimeve njerëzore kërkon përshtatjen e infrastrukturës rregullative të institucionit me standardet më të mira, duke krijuar në vazhdimësi mundësi promovimi për punonjësit me eksperiencë profesionale, si dhe duke synuar gjithmonë motivimin e punonjësve dhe rritjen e efektivitetit në punë. Përmes politikave për rritjen e motivimit profesional, është synuar ruajtja e qëndrueshmërisë dhe vazhdimësisë së stafit, e cilësuar si një ndër sfidat kryesore me të cilat përballen ditët e sotme bankat qendrore.

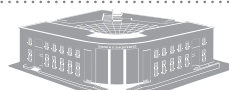
Përfaqësimi gjinor i stafit, në nivel drejtues dhe profesional, është i ekuilibruar. Raporti i femrave ndaj meshkujve në totalin e punonjësve është 59% - 41%, ndërkohë që ky raport në nivel drejtues është 58% - 42%.

Në vitin 2018, në kuadër të rikonceptimit dhe të rolit të disa njësisve të Bankës, u realizuan disa ndryshime të strukturës organizative. Këto ndryshime synuan përmirësimin dhe forcimin e disa proceseve të rëndësishme, si dhe përshtatjen më të mirë të strukturave të këtyre njësisve të Bankës me detyrat specifike, që burojnë nga objektivat dhe veprimtaria e institucionit.

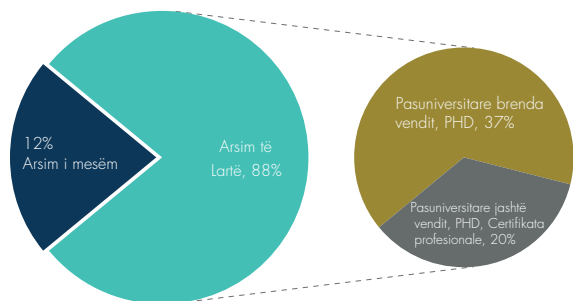
Grafik 46. Raporti femra/meshkuj në drejtim



Burimi: Banka e Shqipërisë.



Grafik 47. Shpërndarja e punonjësve sipas arsimit



Burimi: Banka e Shqipërisë.

Një kujdes i veçantë i është kushtuar edhe kombinimit të stafit profesional me përvojë me stafin e ri. Mosha mesatare e stafit është 43 vjeç, ndërkohë që rreth 88% e punonjësve në Bankë janë me arsim të lartë. Vlen të theksohet se 57% e tyre kanë përfunduar studime pasuniversitare në nivel Master/PhD, si dhe kanë përfunduar certifikata profesionale të njohura nga institucione ndërkombëtare. Rreth 37% e punonjësve kanë kryer studime pasuniversitare brenda vendit, ndërsa 20% e tyre kanë kryer studime pasuniversitare në institucione akademike prestigjioze jashtë vendit.

Një aspekt i rëndësishëm i politikave të burimeve njerëzore është edhe identifikimi i kapaciteteve profesionale dhe ndërpersonale, si dhe përdorimi i tyre në funksion të trajnimit dhe zhvillimit të stafit, i cili është bërë i mundur nëpërmjet realizimit të

trajnimeve profesionale, brenda dhe jashtë vendit. Pjesëmarrja e stafit në këto trajnime të specializuara, të organizuara nga banka të ndryshme 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 institucioneve të tjera financiare.

Pjesëmarrja më e lartë në trajnime me 46% është kryer në banka qendrore evropiane si: Banka e Gjermanisë, Banka e Italisë, Banka e Çekisë, Banka e Holandës, Banka e Francës, Banka e Polonisë, Banka Qendrore Evropiane etj. Trajnimet e kryera nga institucione financiare ndërkombëtare përbëjnë 23% të pjesëmarrjeve dhe më konkretisht në: Fondin Monetar Ndërkombëtar (FMN), BERZH, BIS, si dhe me 28% pjesëmarrje në trajnime të kryera në bashkëpunim me organizatorë të tjerë si: Komisioni Evropian, EBA, Eurostat, IFC, JP Morgan, CEF etj.

Krahasuar me vitet e shkuara, në vitin 2018, vihet re një dyfishim i pjesëmarrjeve trajnuese brenda vendit, si pasojë e nismave të ndërmara nga Banka e Shqipërisë për trajnimin e stafit drejtues (aktiviteti me Federal Reserve (FED)) si dhe një rritje e lehtë e numrit të pjesëmarrjeve trajnuese të zhvilluara jashtë vendit. Pjesa më e madhe e trajnimeve profesionale në vitin 2018 janë realizuar në fushën e Mbikëqyrjes Bankare (10.9%), Politikës Monetare (10.0%), Bankingut Qendror (10.0%) si dhe Operacioneve Monetare (9.2%). Pjesa tjetër e trajnimeve është zhvilluar në fusha si: auditimi i brendshëm, çështje të emisionit dhe administrimit të parasë, statistika, kontabilitet edhe financë, ekonomi dhe modelim etj. Duhet theksuar se numri më i madh i trajnimeve profesionale është i fokusuar drejt ndërtimit të kapaciteteve institucionale të bankës qendrore për përmbushjen e funksioneve të saj kryesore.



MARRËVESHJE DHE BASHKËPUNIME

Edhe gjatë vitit 2018, një pjesë e aktiviteteve brenda dhe jashtë vendit janë realizuar në kuadër të marrëveshjeve të bashkëpunimit të Bankës me institucione homologe si Banka e Turqisë, Banka e Kosovës, EBA, SECO. Me qëllim marrjen e informacionit të targetuar dhe specifik, nga këto marrëveshje janë realizuar 13 aktivitete të formave të ndryshme, ku kanë marrë pjesë 53 punonjës të bankës.

HAPËSIRË INFORMUESE 13: POLITIKAT SOCIALE DHE PËRGJEGJËSIA SHOQËRORE

Në punën e saj, 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 të shtresave pa përkrahje. Mbështetur në ligjin "Për Bankën e Shqipërisë", kjo e fundit nuk mund të akordojë ndihma financiare apo donacione, por pavarësisht kësaj, gjatë vitit 2018, në kuadër të përgjegjësisë sociale dhe ndjeshmërisë qytetare, 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 kontribut monetar dhe ndihma materiale (dhurata) në baza vullnetare, me qëllim blerjen e veshjeve, pajisjeve për fëmijë, lodrave, mjeteve mësimore, si dhe artikuj të tjerë, sipas nevojave të paraqitura nga shtëpia e foshnjës "Lulet e Vogla" dhe "Shkolla speciale", të dyja në qytetin e Korçës.

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. Procesi u administrua nga punonjës të Kryqit të Kuq Shqiptar dhe Qendrës së Dhurimit të Gjakut, sipas standardeve përkatëse.

Në datën 2 prill 2018, ndërtesa qendrore e Bankës së Shqipërisë është ndriçuar në ngjyrë blu për të shënuar Ditën Botërore të Autizmit, si pjesë e një iniciative të përbashkët kombëtare për rritjen e ndërgjegjësimit për këtë çrregullim të zhvillimit.

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, do të përdoren për plotësimin e nevojave të tyre.

