

---

**DEVELOPMENT AND CAREER MANAGEMENT**

---

**Baki Koleci**University “Haxhi Zeka” – Peja, Republic of Kosovo, [baki.koleci@hotmail.com](mailto:baki.koleci@hotmail.com)

**Abstract:** We, as individuals, continually through our lives, learn and acquire the knowledge, skill, and skill we expect to help us employ or apply appropriately in order to gain a living and secure our survival. Everyone wants to build a successful career with which he can be proud of his life. However, this is not always so easy and simple, it requires a lot of sacrifices, concessions, compromises with our partners, the family, close social relationships, and finally with ourselves. In this paper, the subject of the research is the determination of career development, career stages, career factors, then expert opinions, the difference between traditional and modern career views, goals pursued by individuals in the career, and so on,

Career development can be seen as an experience of individuals (an internal career) and this is not related to an organization. Although the responsibility for career management is in the hands of individuals, individuals, however, organizations can play a key role in shaping and developing careers by providing help and providing support. Career development can not be pursued individually or separately from the personality as a whole, meaning it reflects on the context of life and the development of the person as a whole, not just personality as work.

The main goal in career development is to realize the current and future needs and goals of the organization and individuals, which has to do more with developing employment opportunities and improving the skills needed for employment.

Career success is reflected in the eyes of the individual and can be defined as a career pleasure through achieving personal goals related to the work, while at the same time enhancing the success and efficiency of the organization.

**Keywords:** Careers, Knowledge, Skills, Skills, Career Development, Managerial Work, Motivation, Other Efficiency.

**ZHVILLIMI DHE MENAXHIMI I KARRIERA****Baki Koleci**University “Haxhi Zeka” – Peja, Republic of Kosovo, [baki.koleci@hotmail.com](mailto:baki.koleci@hotmail.com)

**Abstrakt:** Ne si individë, vazhdimisht përmes jetës sonë, mësojmë dhe fitojmë njohuri, aftësi, shkathtësi që presim të na ndihmojnë të punësojmë ose të zbatojmë në mënyrë të përshtatshme, në mënyrë që të fitojmë jetesën dhe të sigurojmë mbijetesën tonë. Çdo person dëshiron të ndërtojë një karrierë të suksesshme me të cilën ai mund të jetë krenar gjatë jetës së tij. Megjithatë, kjo nuk është gjithmonë aq e lehtë dhe e thjeshtë, ajo kërkon shumë sakrifica, koncesione, kompromise me partnerët tonë, familjen, marrëdhëniet e ngushta shoqërore, dhe më në fund me veten. Në këtë punim, lënda e hulumtimit është përcaktimi i zhvillimit të karrierës, fazat e karrierës, faktorët që ndikojnë në karrierë, pastaj, mendime të ekspertëve, dallim midis pikëpamjeve tradicionale dhe moderne të karrierës, qëllimet e ndjekura nga individët në karrierë dhe etj.,

Zhvillimi i karrierës mund të shihet si një përvojë e individëve (një karrierë e brendshme) dhe kjo nuk është e lidhur me një organizatë. Edhe pse përgjegjësia për menaxhimin e karrierës është në duart e individëve, dmth. individët, megjithatë, organizatat mund të luajnë një rol kyç në formimin dhe zhvillimin e karrierës duke ofruar ndihmë dhe duke ofruar mbështetje. Zhvillimi i karrierës nuk mund të ndiqet individualisht ose veçmas nga personaliteti në tërësi, që do të thotë se pasqyrohet në kontekstin e jetës dhe zhvillimin e personit në tërësi, jo vetëm personalitetin si punë.

Qëllimi kryesor në zhvillimin e karrierës është të realizojë nevojat dhe qëllimet aktuale dhe të ardhshme të organizatës dhe individëve, e cila ka të bëjë më shumë me zhvillimin e mundësive të punësimit dhe përmirësimit të aftësive të nevojshme për punësim.

Suksesi i karrierës pasqyrohet në sytë e individit dhe mund të përcaktohet si një kënaqësi karriere përmes realizimit të synimeve personale që lidhen me punën, dhe në të njëjtën kohë duke rritur suksesin dhe efikasitetin e organizatës.

**Fjalët kyqe:** Kariera, njohuri, aftësi, shkathtësi, Zhvillimi i karrierës, punë menaxheriale, motivimi, efikasiteti e tjerë.

## 1. HYRJE

Karriera mund të përcaktohet si rregulla e punës së individëve. Tradicionalisht, kjo ka të bëjë vetëm me ata persona që kanë kryer punë menaxheriale ose profesionale, por sot ajo përdoret në terma të përgjithshëm për të përshkruar rolet e punës së të punësuarve. Një tjetër dëshmi është se një karrierë nënkupton nxitjen ose avancimin dhe përsosjen e roleve të punës. Karriera gjithashtu mund të përkufizohet si "zhvillimi i individëve në aspektin e njohurive të tyre dhe punës së tyre gjatë jetës" (Watts)<sup>41</sup> Nga këtu shohim se dalin punët vullnetare, si dhe në përvojat e tjera të jetës.

Disa faktorë të tillë si: Shkarkimi i detyruar, struktura e sheshtë, kontratat afatshkurtra të punësimit, aftësia për të punuar për një periudhë të pacaktuar kohore dhe punësim të vazhdueshëm çojnë në zhvillimin e një imazhi të idealizuar të karrierës. Sot, njihen lëvizje të ndryshme në zhvillimin e karrierës, duke përfshirë qëllimin e vetë punës, zhvillimin e lëvizjeve anësore dhe zhvillimin e punës së portofolit.

Adamson flet për karrierën e tij: "Nuk është më një fletë mbresëlënëse ose titull që shënon përparim, do të thotë pasuri" (p.sh. njohuri për një numër aktiviteteve përtej atyre që lidhen me punën).

Qëllimi kryesor në zhvillimin e karrierës është të realizojë nevojat dhe qëllimet aktuale dhe të ardhshme të organizatës dhe individëve, e cila ka të bëjë më shumë me zhvillimin e mundësive të punësimit dhe përmirësimit të aftësive të nevojshme për punësim. Suksesi i karrierës pasqyrohet në sytë e individit dhe mund të përcaktohet si një kënaqësi karriere përmes realizimit të synimeve personale që lidhen me punën dhe në të njëjtën kohë duke rritur suksesin dhe efikasitetin e organizatës:

- e bëjnë organizatën më tërheqëse për punonjësit e mundshëm
- rrit imazhin e organizatës duke treguar se i njeh nevojat e punonjësve të saj.
- ka të ngjarë që ajo të bëhet e dedikuar për punonjësit
- ka të gjasar të rrisë motivimin dhe për të përmirësuar rezultatet e punës për shkak se punonjësit janë në gjendje për të parë lëvizjen dhe suksesin e ecurisë së punës së tyre
- dhe më e rëndësishmja aftësinë për të shfrytëzuar potencialin e plotë të fuqisë punëtore në organizatë.

## 2. TË DHËNA NË ZHVILLIMIN E KARRIERËS

Shumë ekspertë janë përpjekur të izolojnë fazat në zhvillimin e karrierës, përmes kufijve të moshës për secilën karrierë, dhe kanë mendime të ndryshme. Këtu do të ndajmë opinionet e Greenhouse dhe Callahan<sup>42</sup>, të cilat dallojnë në pesë faza. Duhet të theksohet senumër i vogël karrierash të ndjekin këtë formë të idealizuara, kështu që historikisht nuk vlen për të gjithë të punësuarit. Megjithatë, qasja e etapës siguron një kuadër të dobishëm për të kuptuar përvojat e karrierës, nëse e përdorim atë si një mjet për ta kuptuar atë.

**Etapa1: Zgjedhja e një profesioni - përgatitja për punë** Këta autorë besojnë se kjo etapë mund të zgjasë deri në 25 vjet ose mund të rishfaqet në njerëzit që më vonë duan të ndryshojnë karrierën e tyre. Gjatë kësaj etape gjëja më e rëndësishme është që të harmonizohen forta dhe të dobëta, vlerat dhe stili i dëshiruar e jetës së individëve me kërkesat dhe Përdor e një sërë profesione. Një nga problemet është se mund të ketë mungesë të vetëdijes për veten. Probleme të tjera lidhen me kufizimet që kanë individët për shkak të karakteristikave sociale, kulturore, racore ose karakteristikave gjinore. Një problem tjetër në këtë etapë është aftësia e informacionit të karrierës që ndryshon nga ato që vijnë nga familja dhe miqtë.

**Etapa 2: Hyrja në organizatë** Faza e parë dhe e dytë zakonisht përkojnë midis 18 dhe 25, por shumica e njerëzve e kanë ndërjet atë shumë herë. Kjo nënkupton që individit gjen një punë që do t'i përshtatet imazhit të tij profesional si dhe do të kënaqë shijen e tij. Problemet në këtë fazë të bëjnë me saktësinë e informacionit të dhënë nga organizata, kështu që kur fillon individuale të punës do ta njohin këtë realitet dhe pritet ndryshojnë. Ata që rekrutimin e punonjësve në thelb të ndërtuar organizatën si një celina. Do efikas produktiv dhe fitimprurës fundmi shkollat dhe universitetet përgatitjen e studentëve për kërkesat teknike të punës injoruar aftësi të tjera ata kanë nevojë për të tilla si: komunikimi, të ndikuar të tjerët, motivimin etj

**Etapa 3: Karriera e hershme - Fillimi dhe Arritjet** Greenhouse dhe Calahan<sup>43</sup> besojnë se periudha e karrierës së hershme zgjat mes 25 dhe 40 vjet. Fillimi përfshin krijimin dhe kuptimin "mënyrën se si gjërat po ndodhin në organizatë". Programet e hollësishme për induksion janë të rëndësishme, por më e rëndësishme për punën e "vërtetë" e punonjësit të ri para tij nënparagrafin sfida dhe jo për të dekurajuar dhe në depresion. Reagimi dhe mbështetja nga eporët gjithashtu janë shumë të rëndësishme. Arritjet në këtë fazë përfshijnë demonstrime të kompetencës dhe marrjen e përgjegjësisë dhe autoritetit më të madh. Qasja në mundësitë e zhvillimit të karrierës bëhet e rëndësishme kryesisht në këtë fazë.

<sup>41</sup> Watts

<sup>42</sup> Greenhouse dhe Callahan

<sup>43</sup> Greenhouse dhe Callahan

#### **Etapa 4: Karriera e mesme**

Kjo fazë zakonisht vjen midis moshës 40 dhe 55 vjeç dhe mund të përfshijë zhvillim dhe përparim të mëtejshëm ose ankorimin e statusit ekzistues. Në të dy rastet, individët kanë dërguar një vlerësimin e përsëritur të karrierës dhe drejtimin e jetës. Më e vogël është numri i atyre që do të përjetojnë një rënie në karrierën e tyre në këtë fazë. Nëse një person vazhdon të përparojë, ai kontribuon në avancimin e organizatës dhe forcon marrëdhëniet e tij / saj. Një numër njerëzish kanë arritur në krye të karrierës së tyre, duke menduar se ato janë të pasuksesshme.

#### **Etapa 5: Karriera e plotë**

Në këtë të fundit kufiri i të cilit është mbi 55 vjet Calahan<sup>44</sup> dhe serë thonë se punëtorët janë të ballafaquar me aftësi më pak, dhe ata gjithashtu duket në disa iniciativave të këtyre kompanive të lejojë që individët të punojnë pas daljes në pension. Në kundërshtim me besimet tradicionale, që njerëzit e moshuar defendojnë si i ngadalshëm dhe të paaftë për të mësuar, Majo beson se këta punëtorë mund të bëjnë punën e tyre mir, nëse organizata ka nevojë për to dhe në qoftëse sipas tyre veprojnë siç duhet dhe në mënyrë të drejtë. Greenhouse dhe Calahan gjithashtu thonë se format fleksibile, dhe standarde të qarta të punës, në mënyrë të përhershme duke e bërë dhe duke shmangur diskriminimin me përgatitjet për pensionimin e punëtorëve janë shumë të rëndësishme në këtë fazë.

### **3. NDRYSHIMET NË KARRIERË**

Shumë autorë gjatë dekadës së kaluar shkruan për ndryshimet e mëdha në natyrën e karrierës, të cilat janë të realizueshme sot. Karriera tradicionale në një organizatë shihet si progresion hierarkik i referohet planifikimin e organizatave të mëdha që nuk ekzistojnë sot.

Organizatave sot kanë disa struktura plotësuese dhe duhet të jenë fleksibile, me rentabilitet ekonomike dhe me kosto efektive. Kështu nuk mund të ofrojë avancimin në karrierë si një shpërblim për besnikërinë, përkushtim dhe gjëja e duhur është një rregull i pashkruar në kontratat tradicionale psikologjike.

Tani do të bëjmë disa mendime për autorët e ndryshimeve në karrierë. Hunter beson se menaxherët nuk mund të mbështeten më mbi organizimin në planifikimin karrierën e tyre dhe duhet të mësojnë për të menaxhuar veten dhe punën e tyre. Në veçanti, ata duhet të ndërtojnë një portofol të arritjeve dhe aftësitë për të ndërtuar një "emër" e tyre dhe duhet të ofrohet në treg, jo vetëm në organizatën ku punoni.

Handy përdor termin "karrierën e portofolit" si një zëvendësim për punësim të përhershëm, që do të thotë shumë gjëra të ndryshme për klientë të ndryshëm. Individët që sapo kanë filluar me një karrierë të portofolit, shumë lehtë vazhdojnë të punojnë për organizimin e tyre me kohë të pjesshme dhe për klientët e rrjetit të tjerë.

Artur<sup>45</sup> flet për "karrierën pa kufizime", që nënkupton lëvizjen midis organizatave dhe lëvizjeve brenda një organizate, e cila nuk është hirarhike dhe matutjenormat postijat për progres dhe sukses.

Por disa autorë të tillë si Guest dhe McKenzie-Dakey<sup>46</sup> të cilët besojnë se organizatat tradicionale dhe karriera tradicionale janë ende "gjallë dhe të mirë" dhe vjetërsia vazhdon të përdoret si motivim dhe avancimin. Më poshtë në tabelat do të aplikojmë dallimet midis kontratave të vjetra dhe atyre të reja psikologjike.

Kontratave të vjetra psikologjike Punonjësit ofrojnë Tabelat tregojnë dallimet midis kontratave të reja dhe të vjetra psikologjike. Në kontratat e reja, punonjësit ofrojnë produktivitet të lartë dhe janë tërësisht të përkushtuar ndaj punës për punëdhënësin e tyre, ndërsa punëdhënësi, në vend të punës së vazhdueshme, ofron kushte më të detajuara të punësimit. Dhënia e më shumë mundësive për punësim i referohet mundësive për punonjësit për të zhvilluar aftësitë që priten dhe për t'i zbatuar ato, kështu që punonjësit fitojnë aftësinë dhe përvojën që kanë nevojë për të marrë punë të tjera në rast të ndërprerjes së punësimit me punëdhënësi i tanishëm.4. LLOJET E KARRIERAVE

Autorët ofrojnë më shumë modele për llojet e karrierës. Më interesante është edhe klasifikimi i Drucker që ofroi një model me 4 forma të karrierës për individët:

- " kaluar e karriera " kur individi ndryshon më shumë vende pune dhe nuk tregon stabilitet.
- karrierën në një " situatë ndalese" kur zgjedhja e profesionit kryhet shumë herët dhe kur ajo nuk ndryshon.
- "karrierë lineare" kur zonat e punësimit zgjidhen herët, dhe lëvizja është më e domosdoshme.
- "karrierë spirale" kur një individ zhvillohet në një vend pune, domethënë në një fushë për një periudhë të caktuar kohe dhe pastaj shkon në një zonë apo zona të tjera.

<sup>44</sup> Calahan

<sup>45</sup> Artur

<sup>46</sup> Guest dhe McKenzie-Dakey

## 5. FAKTORËT KRYESORE PËR ZGJEDHJEN E KARRIERËS

Para individëve, dilema është vendosur në çfarë lloj karriere të zgjedhë, shpesh të ndikuar nga shumë faktorë. Gjithnjë e më shumë mendimi për zgjedhjet e karrierës dhe zgjedhjet e jetës duhet të analizohet së bashku. Sot, shumë kohë i kushtohet krijimit të një ekuilibri të jetës së punës. Tre faktorët kryesorë janë:

1. Prindërim,
2. Karriera e partnerit dhe
3. Vlerat e jetës.

### 5.1. TË QENIT PRIND

Parindëria ka një ndikim të fortë, veçanërisht, por jo në mënyrë eksplicite, në karrierën e një gruaje. Parendëria mund të jetë shkak i mungesës shumë vjetçare nga puna, arsyeja për të shtypur dëshirën për shpërblim, përderisa fëmijët janë të vogël apo arsye për të pranuar një karrierë që në mënyrë më efektive mund të kombinohet me rritjen e fëmijëve.

Pringle & Gold<sup>47</sup> theksojnë se ndërprerja e një karriere në një grua shpesh përkufizohet si një arsye që gratë kanë një status më të ulët dhe një shpërblim më të vogël për pozitat menaxheriale. Për gratë që kanë fëmijë ose kujdesen për ta, ata nuk mendohet të jenë të interesuar në zhvillimin e aftësive të tyre.

Në citatin e mëposhtme që e ndan Lewis & Cooper<sup>48</sup>, një grua që të jetë kontabilist thotë: "Nëse ju doni të kthehet në këtë profesion për 40 vjet, Ju nuk keni shumë mundësi.. Problemi është se koha kur ju duhet të rriteni një fëmijë përkon me vitet kur keni nevojë për të ndërtuar një karrierë. Për shembull, një grua që nuk ka punuar për 5-10 vjet do ta ketë shumë të vështirë të kthehet në punë. Sigurisht do të mbetet pa punë. "

### 5.2 KARRIERJA E PARTNERIT

Zgjedhjet e karrierës po konsiderohen gjithnjë e më shumë së bashku me zgjedhjet e karrierës së partnerit, edhe pse barra e një ndeshje të tillë është e veshur nga gratë. Forma tradicionale është se një njeri gjen punë të parë. Strategjitë që më shumë propagandojnë barazinë përfshijnë:

- Partnerët kërkojnë mundësi veç e veç dhe kërkojnë alternativën më të mirë për ditë;
- Dy partnerët dëshirojnë të punojnë së bashku në të njëjtën organizatë;
- Të dy partnerët ndajnë të njëjtën gjë;
- Çdo partner zgjedh rastin më të mirë për të dyja, dhe nëse puna është larg shtëpisë, një partneri jeton jashtë shtëpisë gjatë javës së punës.

## 6. OBJEKTIVAT E KARRIERËS

Në një studim të 44 burrave të diplomuar të botuar në vitin 2017, Schein parasheh pesë qëllime të karrierës dhe deklaroi se ata shpjegojnë një mënyrë që një njeri të vendosë për karrierën e tij. Sipas Schein, qëllimet e karrierës janë shumë më të gjera se motivimi që nënkupton:

- **Ndërgjegjësimi për talentet dhe aftësitë e tyre;**
- Ndërgjegjësimi për motivet dhe nevojat e tyre;
- Ndërgjegjësimi për qëndrimet dhe vlerat tyre.

Schein dhënë fillimisht 5 gola, pastaj shtoi një tjetër 5. Këtu janë disa qëllimet e karrierës:

#### \* **Kompetenca teknike / funksionale**

Personat me këto qëllime të karrierës janë të interesuar në anën teknike dhe punën kompetente të punës. Ata zakonisht nuk janë të interesuar në vetë menaxhimin, sepse ata duan të ndryshojnë mënyrat e tyre teknike. Megjithatë, ata do të jenë të gatshëm të marrin përgjegjësi menaxheriale në fushën e tyre.

#### \* **Kompetenca menaxheriale**

Njerëzit të cilët pyesin veten përpara një qëllim të tillë në karrierë, aplikimin e aftësive menaxhuese paraqesin nivelin e lartë të karrierës së tyre teknike/ funksionale sidomos përgjegjësitë të tyre. Këto mundësi përfundojnë në punën e përgjithshme menaxheriale dhe kanë 3 kompetenca kryesore:

1. Analitik, për të zgjidhur problemet që karakterizojnë informacion jo të plotë dhe të po njohura;
2. Ndërpersonale, për ndikim dhe kontroll,
3. Kontrolli emocional për aftësinë për të stimuluar krizën, dhe jo ti paralizojë ato.

#### ◆ **Besueshmëria dhe qëndrueshmëria**

Njerëzit të cilët kanë këtë qëllim që të jenë të gatshëm për të punuar ate që organizata nga ata kërkon që të siguron punën dhe përfitimet e ardhshme të cilat i sjell. Nëse u jepet zgjedhja, shumica e tyre do të vendosin të

<sup>47</sup> Pringle & Gold

<sup>48</sup> Lewis & Cooper

qëndrojnë në një organizatë për gjith jetën, pavarësisht nëse kanë mundësi të tjera. Ky grup është i prirur të integrojë një karrierë për jetën familjare.

♦ **Kreativiteti**

Njerëzit që kanë këtë qëllim, kanë nevojë për të ndërtuar diçka të re. Ata i nxit dëshira për të zgjeruar veprimet e tyre, angazhohen në projekte dhe projekte të reja dhe mund të përshkruhen si një grup sipërmarrësish.

♦ **Autonomia dhe pavarësia**

Dëshira për të liru nga kufizimet organizative duke aplikuar kompetencat teknike/ funksionale, vë në lëvizje njerëzit që kanë këtë qëllim. Ata besojnë se jeta organizative është kufizuese dhe ndërhyr në jetën e tyre, dhe ata preferojnë paqen e tyre dhe stilin e tyre të punës. Konsulentët, shkrimtarët dhe pedagogët janë role tipike për këtë grup njerëzish. Katër qëllimet shtesë janë:

♦ **Identiteti themelor**

Këta njerëz drejtonë nevojën për të arritur dhe për të ruajtur identitetin në punën të cilën e kryejnë. Ata më shpesh gjenden në pozitat në të cilat pozicioni tyre që shfaqen , për shembull, kanë një simbol apo uniformë.

♦ **Ofrimi shërbimeve për tjerër** Fuqia lëvizëse në këtë rast është nevoja për të ndihmuar të tjerët, shpesh duke përdorur shërbimet ndërpersonale apo aftësitë. Shembuj tipikë janë mësuesit dhe mjekët.

♦ **Fuqia, ndikimi dhe kontrolli** Qëllimi i tillë i karrierës mund të ndahet nga qëllimi menaxherial ose mund të shihet si pjesë e tij. Personalitete të tilla mund të angazhohen në politikë, mësimdhënie, mjekësi ose religjion, sepse ata janë në zonën ku ata mund të ushtrojnë pushtet dhe ndikim.

♦ **Diversiteti**

Njerëzit kërkojnë diversitet për disa arsye. Një synim i tillë i karrierës mund të jetë një faktor relevant për ata që janë më të talentuar, të cilët e vlerësojnë fleksibilitetin ose shpejt mërziten.

## 7. MENAXHIMI INDIVIDUAL ME KARRIERË DHE STRATEGJITË

Nga hulumtimet e ndryshme që janë kryer, ka individë të rrallë që kanë pasur strategji për arritjen e qëllimeve të karrierës në menaxhimin e tyre individual të karrierës. Është konsideruar se menaxhimi individual i karrierës mbështetet dhe pjesa e saj themelore është planifikimi. Sipas Gould & Penley<sup>49</sup>, individët mund të aplikojnë strategjitë e mëposhtme:

- **Krijimi i mundësive** - përfshin ndërtimin e aftësive të duhura që janë të nevojshme për karrierën e një organizate.

- **Angazhim më i madh për të punuar** - përfshin punën jashtë orarit, në punë dhe në shtëpi dhe mund të përfshijë një shqetësim të madh për çështjet e punës.

- **Vetë-paraqitja/vetë-prezantim** - do të thotë një individ që zbaton këtë strategji dhe thekson dëshirën e tij menaxheriale dhe përgjegjësitë në rritje.

- **Dëshira për udhëzime në karrierë** - përfshin përfshirjen e individëve me përvojë në organizatë, si dhe dëshirën për udhëzime dhe sponsorizime. Dhe përdorimi i marrëdhënieve të mentorimit bie në këtë kategori.

- **Rrjetëzimi** - kjo nënkupton zhvillimin e kontakteve brenda dhe jashtë organizatës, me qëllim të marrjes së informacionit.

- **marrëdhëniet ndërpersonale** - Kjo strategji bazohet në kriimin e lidhje me personat e menaxhimit mbi këtë bazë se kjo marrëdhënie do të ndikojë më tej karrierën garuese të konkurrencës.

Këto strategji janë disi më komplekse kur bëhet fjalë për gratë: "Gratë në menaxhimin më vështirë dëpërtojnë" në sistemit të padrejta" të dominuar nga burrat, me kontaktet me aftësi të kufizuara të tyre, mundësitë dhe informacion në lidhje me politikën që ofron rrjeti" (Davidson & Cooper)<sup>50</sup>

## 8. MBËSHTETJA ORGANIZATIVE PËR ZHVILLIMIN E KARRIERËS

Edhe pse menaxhimi është kryesisht përgjegjësi e individëve, organizatat mund të mbështesin individët në:

- ❖ **Rishikimin e karrierës** - duke dhënë më pak para në rivlerësimin e individëve dhe duke ofruar informacion organizativ.

- ❖ **Përcaktimi i qëllimeve të karrierës** ofrojnë një perspektivë të qartë të mundësive të karrierës që janë të arritshme në karrierën organizative të. biznesit, duke ofruar më shumë mundësi për realizimin e prioriteteve në karrierën e tij.

- ❖ **Strategjitë në karrierë dhe planifikimi i veprimit** - ofrojnë informacion dhe mbështetje (çfarë organizata bën dhe çfarë mund të pritët).

<sup>49</sup> Gould & Penley

<sup>50</sup> Davidson & Cooper

❖ Sigurimi i informatave kthese në lidhje me karrierën - duke dhënë përqindje reale të rezultateve reale aktuale të punës dhe potencialit në lidhje me karrierën.

#### **PËRFUNDIM**

Nga sa më sipër mund të vërejmë se një nga faktorët më të rëndësishëm për funksionimin e suksesshëm të organizatës është zhvillimi i karriera e individëve (të punësuar).

Zhvillimi i karrierës fillon që nga fillimet e para të mendimit të individve për punësimin të tyre, akti i punësimit dhe duke vazhduar deri në fund të veprimtarisë së tyre të punës. Të ballafaquar me shumë probleme, pushime nga puna, rikualifikim, ripunësim, por ne nuk mund të lënë pas dore sfidat dhe atraktivitetin, që ofron karriera do të ofrojë të punësuar të karrierës motivim dhe këmbëngulje të njëjtë të ndërtuar dhe zhvilluar. Pjesa më e madhe e rëndësishme për zhvillimin e karrierës lind nga mbështetja e organizatës që duhet të japë punonjësve të saj.

#### **LITERATURA**

Aaron Bernstein, “To many Workers, not for Long” Bussniess Week (Winter2000).

Floyd Kemske, “HR 2008: a Forecast on Our Exclusive Study”, Workforce (January1998)