

THE ROLE OF THE INFORMATION SYSTEM IN THE MANAGEMENT OF THE HUMAN RESOURCES

Vehbi Ramaj

University "Haxhi Zeka", Faculty of Business, Peja, Kosovo

Zenel Sejfiqaj

International University of Struga, Republic of Macedonia

Donikë Ramaj

University in Prishtina "Hasan Prishtina", Prishtina, Kosovo

Abstract: Human resources and their management are among the biggest challenges in today's business environment. Information and data are needed by the human resources manager to have sufficient knowledge in order to evaluate the performance of the enterprise in general.

It is also important for leaders to be aware of the different types of technology that can improve organizational effectiveness.

Technology has changed the business world, and this has happened frequently and year after year. In the information age, the advantage of using computers and the internet has increased the impact significantly. Technology and information nowadays is the basis of business development and has a strong impact on the productivity of organizations, achieving its main objective such as profitability. For the realization of this paper a methodology is used that consists of a combination of primary and secondary data. Secondary data are the result of a review of a wide literature on change management, which has served to construct hypotheses and the theoretical model presented and tested in this paper. The primary search is based on the data collected through questionnaires distributed to businesses.

In surveys conducted for this research paper, the results show that the impact of contemporary technology is on the rise. This impact is noticeably present in all areas, parts, business departments, including in an almost broader aspect and the Human Resources department. This impact is clearly seen in the process of recruiting, training, how to organize or document storage data and management performance.

Enterprises that develop their business in this dynamic environment are also characterized by ongoing changes and can not function without the use of information technology.

Globalization of the market and the rapid development of information and communication technology have influenced the IT system to have a more important role in business processes than in the past. IT systems are being used today by businesses at all levels of the organization's management, and in all its functional areas, from finance, accounting, marketing, human resources to production.

Social and organizational changes in the economic environment are numerous and wide. Accordingly, it is important that human resources management (HRM) becomes more and more qualitative, fast, flexible and consistent with future trends, as it is one of the successful business parameters.

Keywords: technology, system, manager, human resources, organization.

ROLI I SISTEMEVE TË INFORMACIONIT NË MENAXHIMIN E BURIMEVE NJERËZORE

Vehbi Ramaj

Universiteti "Haxhi Zeka", Fakulteti i Biznesit, Pejë, Kosovë

Zenel Sejfiqaj

Universiteti Nderkombetar i Struges

Donikë Ramaj

Universiteti i Prishtines "Hasan Prishtina", Prishtinë, Kosovë

Abstrakt: Burimet njerëzore dhe menaxhimi i tyre janë disa ndër sfidat më të mëdha në ambientin e sotëm biznesor. Informacionet dhe të dhënat i nevojiten menaxherit të burimeve njerëzore për të pasur njohuri të mjaftueshme në

mënyrë që të vlerojnë performancën e ndërmarrjes në përgjithësi. Gjithëashtu është e rëndësishme që udhëheqësit të jenë të vetëdijshëm për llojet e ndryshme të teknologjisë që mund të përmirësojnë efektivitetin organizativ.

Teknologjia e ka ndryshuar shumë botën e biznesit, dhe kjo gjë ka ndodhur shpesh e herë pas here, vit pas viti. Në epokën e informacionit, avantazhi i përdorimit të kompjuterave dhe internetit ka rritur impaktin në mënyrë të konsiderueshme. Teknologjia dhe informacioni në ditët e sotme është baza e zhvillimit të biznesit dhe ka ndikim të fuqishëm në produktivitetin e organizatave, arritjen e objektivit kryesor të saj siç është fitimi.

Në sondazhet e zhvilluara për këtë punim hulumtues, rezultatet tregojnë se impakti i teknologjisë bashkëkohore është në rritje. Ky impakt është i pranishëm në mënyrë të ndryshme në të gjitha zonat, pjesët, departamentet e biznesit duke përfshirë në një aspekt pothuajse të gjerë dhe departamentin e Burimeve Njerëzore.

Ky impakt shihet qartazi në procesin e rekrutimit, trajnimit, në mënyrën e organizimit apo dokumentimit të të dhënave të magazinimit dhe në performancën e menaxhimit.

Ndërmarrjet që zhvillojnë afarizmin e tyre në këtë mjedis dinamik, karakterizohen poashtu me ndryshime të vazhdueshme dhe nuk do të mund të funksionojnë pa përdorimin e teknologjisë informative. Globalizimi i tregut si dhe zhvillimi hovshëm i teknologjisë informatike dhe komunikuese kanë ndikuar që sistemi informatikë të ketë një rol më të rëndësishëm në proceset afariste se sa në të kaluarën. Sistemet informatike sot po përdoren nga bizneset në të gjitha nivelet e menaxhmentit të organizatës, dhe në të gjitha zonat funksionale të sajë, që nga financat, kontabiliteti, marketingu, burimet njerëzore e deri te prodhimi.

Ndryshimet shoqërore dhe organizative në mjedisin ekonomik janë të shumta dhe të gjëra. Sipas kësaj, është e rëndësishme që menaxhimi i burimeve njerëzore (HRM) të bëhet gjithnjë e më cilësor, i shpejtë, fleksibël dhe në përputhje me tendencat e ardhshme, sepse është një nga parametrat e biznesit të suksesshëm.

Fjalë kyçe: teknologjia, sistemi, menaxheri, burimet njerëzore, organizata.

1. HYRJE

Të gjithë jemi të vetëdijshëm se jetojmë në një botë dinamike e cila karakterizohet me zhvillime të shpejta në sferat e jetës shoqërore e sidomos në fushën e teknologjisë, në radhë të parë të teknologjisë informatike dhe komunikuese. Ndërmarrjet që zhvillojnë afarizmin e tyre në këtë mjedis dinamik, karakterizohen poashtu me ndryshime të vazhdueshme dhe nuk do të mund të funksionojnë pa përdorimin e teknologjisë informative. Globalizimi i tregut si dhe zhvillimi hovshëm i teknologjisë informatike dhe komunikuese kanë ndikuar që sistemi informatikë të ketë një rol më të rëndësishëm në proceset afariste se sa në të kaluarën. Sistemet informatike sot po përdoren nga bizneset në të gjitha nivelet e menaxhmentit të organizatës, dhe në të gjitha zonat funksionale të sajë, që nga financat, kontabiliteti, marketingu, burimet njerëzore e deri te prodhimi.

Në të gjitha këto aktivitete afariste sistemi informatik, sidomos SIM përkrahë menaxherët me informata të plota, të sakta dhe relevante, në bazë të kërkesave të tyre duke u mundësuar që të jenë të suksesshëm në vendimmarrje dhe efektive në kryerjen e punëve afariste. Esenca e këtij punimi është të ofrohen të dhëna në lidhje me impaktin e teknologjisë në performancën e menaxherëve, duke ofruar njohuri teorike dhe praktike për përkrahjen që ofron sistemi informatikë për menaxherët në marrjen e vendimeve dhe zhvillimin e afarizmit bashkëkohorë në kushtet e një konkurrence të ashpër dhe globalizimit të tregut.

2. ROLI I SISTEMEVE TË INFORMACIONIT NË MENAXHIMIN E BURIMEVE NJERËZORE

Një nga çështjet kryesore të biznesit të suksesshëm është menaxhimi i burimeve njerëzore dhe ky proces është nën ndikim të madh të teknologjisë moderne të informacionit. Sistemet e Informacionit të Burimeve Njerëzore (HRIS) janë sisteme që përdoren për të mbledhur, regjistruar, ruajtur, analizuar dhe për të marrë të dhënat në lidhje me burimet njerëzore të një organizate, por jothjesht reduktimin e procedurave administrative. Rëndësia e sistemit HRIS është e shumëllojshme, duke filluar nga asistenca operationale në mbledhjen, ruajtjen dhe përgatitjen e të dhënave për raporte, thjeshtimin dhe përsheptimin e procesit dhe kontrollit të të dhënave në dispozicion, uljen e kostove të punës për departamentet e BNJ, dhe sigurimin në kohë me informacione të ndryshme për menaxhimin e kompanisë, në bazë të të cilave është e mundur të merren vendime cilësore lidhur me kapitalin njerëzor.

Planifikimi i Burimeve të Ndërmarrjeve (ERP) është aplikuar gjerësisht në departamentet e BNJ. Për shembull, kompania mund të ndjekë ciklin jetësor të punësimit ose angazhimin e punës së re. Këto ndryshime mund të shihen si të dhëna transakionale, sepse punësimi i punëtorëve fillon dhe përfundon brenda strukturës organizative të një kompanie.

Si rezultat i kësaj, HRM me të dhënat e saj është ideale për infrastrukturën tradicionale ERP, kështu që ka gjetur mbështetjen e duhur në sistemet ERP. Megjithatë, ekonomia moderne e njohurive dhe statistikat e punës e imponojnë nevojën për iniciativa të qëndrueshme në kohë reale, kështu që departamenti i MBNJ duhet të zbatojë këto nisma përpara punësimit të punëtorëve.

Për këto arsye, sistemet HRIS ndahen nga zgjidhjet standarde të ERP dhe bëhen platforma të pavarura me një gamë më të gjerë opsionesh, siç janë statistikat e rregullueshme të punësimit për secilën ndërmarrje. Ka shumë kushte në përdorim për këto sisteme, por më të shpeshtat janë: eHRM (e-Menaxhimi i Burimeve Njerëzore), HRIS (Sistemet e Informacionit të Burimeve Njerëzore) dhe HRMS (Sistemet e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore).

Përmirësimi i departamentit të burimeve njerëzore është qëllimi kryesor i HRIS, i cili do të përmirësojë në mënyrë indirekte biznesin. Termi e-HRM mbulon shërbimet jo vetëm për departamentin e burimeve njerëzore, por gjithashtu për një gamë më të gjerë punonjësish aktual dhe punonjësish të mundshëm dhe menaxhimit të tyre. Këto shërbime janë të disponueshme në internet ose intranet. Dallimi midis HRIS dhe e-HRM mund të përkufizohet si tranzicion nga automatizimi i shërbimeve të burimeve njerëzore (Sistemet Transaksionare) në mbështetjen e IT të informacionit të HR (Management Information Systems). Përveç kësaj, HRIS mund të shihet si një sistem i bazës së të dhënave ose një seri të bazave të të dhënave të ndërlidhura, dhe HRMS si softwer që mund të kombinojë funksione të shumta të BNj (Venkateswaran, 2007).

Qëllimi është që të tregojë në mënyrë gjithëpërfshirëse rolin e sistemeve HRIS, evolucionin, strukturën, përparësitë dhe mangësitë e mundshme, si dhe procesin e zbatimit të sistemeve në organizatë dhe për të theksuar rëndësinë që ata luajnë në biznesin modern.

3. SISTEMET HRIS – DEFINIMI DHE EVOLUCIONI

Evolutioni i TI-së ka përmirësuar një teknikë të mbledhjes së këtij informacioni nëpërmjet zhvillimit të sistemeve HRIS (Kavanagh, Mohan, 2009, fq.5). HRIS përfshin sistemet dhe proceset që lidhin funksionin e HRM dhe teknologjisë së informacionit. Ndërmarrjet shpesh zgjedhin të futin këtë sistem informacioni pas implementimit të suksesshëm të zgjidhjeve ERP (Enterprise Resource Planning) dhe CRM (Customer Relationship Management), me qëllim përmirësimin e proceseve që lidhen me marrjen e vendimeve për punonjësit.

Teknologjia e informacionit ka mundësuar zbatimin e gjerë të aplikacioneve në kompani për të përmirësuar efikasitetin në përgjithësi duke rritur efikasitetin e MBNJ (Nuasair, Parsa, 2007, f. 70). Vujoviç (2005, fq.310) thekson se funksioni modern i BNj nuk reduktohet thjesht në procedurat administrative në proceset e rekrutimit, organizimit të punonjësve, rregullimin e të drejtave dhe detyrimeve të tyre, por gjithashtu ka një rol të madh në krijimin e kulturës korporative. HRIS-i bëhet sistem i integruar me qëllim të ofrimit të informacionit për vendimmarrjen në burimet njerëzore. Baza e funksionimit të tyre janë bazat e të dhënave që përdoren për mbledhjen, ruajtjen dhe kërkimin e të dhënave për të punësuarit dhe të dhëna të tjera që lidhen me burimet njerëzore. HRIS tipike përfshin informacionin personal mbi të punësuarit, informacionin mbi të ardhurat, informacionin për llojet e ndryshme të trajnimit, raportet më të ndryshme etj. HRIS janë zhvilluar sipas nevojave të departamentit të HR ose menaxhimit të kompanisë.

Ndryshimet që kanë ndodhur në rolin e HR në kompani, që reflektohet edhe në zhvillimin e HRIS. Roli i HR ka tri faza:

- a) faza e menaxhimit të personelit ose stafit,
- b) faza e MBNJ dhe
- c) faza e MBNj strategjike.

4. SISTEMI INFORMATIV I BURIMEVE NJERËZORE

Shumë shembuj të mirënjohur të përdorimit të teknologjisë së informacionit për avantazhi konkurrues përfshin sisteme që lidhin një organizatë me furnizuesit, kanalet e shpërndarjes, ose klientët. Në përgjithësi, këto sisteme përdorin informacion ose aftësitë e përpunimit në një organizatë për të përmirësuar performancën e një tjetër ose për të përmirësuar marrëdhëniet midis organizatave. Shpenzimet e uljes së kapja dhe përdorimi i informacionit janë bashkuar me rritjen e konkurrencës presione për të nxitur risi të shumta në përdorimin e informacionit për të krijuar vlerë. Idetë nuk përbëjnë një procedurë që çon në mënyrë të pashmangshme për të konkurruar avantazh. Zakonisht bëhet zakonisht në një bazë të dhënash ose, më shpesh, në një seri të bazave të të dhënave të ndërlidhura. Çdo HRIS përfshin aftësitë e raportimit. Disa sisteme ndjekin aplikantët më parë ata bëhen punonjës dhe

disa janë të ndërlidhura me listën e pagave ose me ndonjë financim tjetër sistemet. Një HRIS është një sistem i menaxhimit i projektuar posaçërisht për të siguruar menaxherët me informacione për të marrë vendime të BNj.

HRIS mund të përkufizohet me fjalë të thjeshta si më poshtë:

Sistemet e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (HRMS, EHRMS), Sistemet e Informacionit të Burimeve Njerëzore (HRIS), HR Technology ose të quajtur edhe modulet HR, formojnë një ndërthurje midis menaxhimit të burimeve njerëzore (HRM) dhe teknologjisë së informacionit. Bashkon HRM si një disiplinë dhe në veçanti aktivitetet dhe proceset e saj të burimeve njerëzore me informacioniteknologji, ndërsa planifikimi dhe programimi i sistemeve të përpunimit të të dhënave u evoluuan në rutinat e standardizuara dhe paketat e softuerit të planifikimit të burimeve të ndërmarrjeve (ERP). Në tërësi, këto sisteme ERP kanë origjinën e tyre në softuer që integron informacionin nga aplikacione të ndryshme në një bazë të dhënash universale. Lidhja e moduleve të saj financiare dhe të burimeve njerëzore përmes një baze të dhënash është dallimi më i rëndësishëm për paraardhësit e zhvilluar në mënyrë individuale dhe të pronarit, gjë që e bën këtë aplikacion softueri si të ngurtë dhe fleksibël.

Avantazhet e HRIS:

- Një HRIS mund të zvogëlojë sasinë e dokumenteve dhe regjistrimeve manuale mbajtje.
- Ai merr informacionin shpejt dhe me saktësi.
- Kjo lejon analizë të shpejtë të çështjeve të burimeve njerëzore.

Futja dhe mirëmbajtja e informacionit të personelit përbëjnë një zonë të rëndësishme të rrezikut në çdo HRMIS. Sigurimi se informacioni përditësohet në HRMIS në kohën e duhur dhe se azhurnimet janë të autorizuar është çelësi i performancës së saktë të të gjitha funksioneve të BNj. Të dhënat e burimeve njerëzore dhe të pagave janë të rëndësishme për menaxhimin efektiv të funksionit të burimeve njerëzore, pasi ato bazojnë çdo transaksion të kryer. Kontrollat efektive mbi informacionin e punonjësve dhe të dhënat master janë thelbësore për të ruajtur integritetin dhe përmbajtjen e informatave të punonjësve.

5. TË DHËNAT DHE INFORMACIONET E MENAXHERIT TË BURIMEVE NJERËZORE

Mungesa e kualifikimeve të mjaftueshme që kërkohen për punën i shton përpjekjet shitesë në Departamenti i Burimeve Njerëzore ose kolegët për të trajnuar të emëruarit e ri. Shumë kompani të marrë dhimbjen e trajnimit të rekrutëve të rinj duke kryer trajnime induksion dhe punëtori të tjera të rregullta. Megjithatë, trajnimi më i mirë që mund të fitojë është në punë.¹¹³ Disa kompani i japin aq shumë rëndësi pjesës 'trajnuese' që rezulton për të qenë kompania më e mirë për të ardhur të rinj për të mësuar. Një orar i mirë trajnimi është i rëndësishëm, por njëkohësisht të gjitha shqetësimet e tjera të BNj janë po aq të rëndësishme. Kompanitë duhet të mësojnë jo vetëm të emërojnë dhe të trajnojnë njerëzit, por t'i mbajnë ato përmes mënyrave të zgjuara.

Çështja e parë në menaxhimin e burimeve njerëzore është të shihet niveli i vëmendjes që i është kushtuar kësaj çështjeje nga administrata. Për të patur efektivitet duhet që një person të jetë i ngarkuar posaçërisht me këtë detyrë. Në disa bashki ky pozicion është neglizhuar duke ia ngarkuar këtë detyrë Sekretarit. Në të dyja rastet rekomandohet të caktohet një specialist përgjegjësi e vetme e të cilit do të jetë menaxhimi i personelit. Kjo gjë nuk do të ndryshojë asnjë nga përgjegjësitë që të tjerët kanë në lidhje me personelin, por me kalimin e kohës ky pozicion do të konsolidohet gjë që do sjellë kursime në kosto.

6. IT PËR MENAXHERËT E BURIMEVE NJERËZORENË VLERËSIMIN E PERFORMANCËS

Është thelbësore që menaxheri i burimeve njerëzore të ketë disa njohuri teknologjinë e informacionit sepse çdo gjë në ditët e sotme po bëhet kompjuterizuar dhe sidomos kur është fjala për sistemet e informacionit të burimeve njerëzore, menaxheri i Burimeve Njerëzore duhet të jetë i vetëdijshëm për sistemin, së paku për të për hir të gjërave të vogla si lista e pagave, kompensimi etj.¹¹⁴ Cilësia e kapitalit njerëzor dhe intelektual që zotërojnë organizatat përgjithësisht trajtohet si një faktor kyç për diferencimin e tyre nga rivalët dhe për arritjen e rezultateve cilësisht të larta". (Amstrong dhe Broën 2001). Vlerësimi i performancës së punonjësve është një nga funksionet më të rëndësishme të menaxhimit të burimeve njerëzore. Ai fillon menjëherë pasi punonjësit merren në punë dhe vazhdon më tej gjatë gjithë procesit të punësimit. Vlerësimi i vazhdueshëm dhe i drejtë i punonjësve është i lidhur me

¹¹³ La McPhee "Human Resource Information Systems ,Risks and ControlsJan" February 2011 ISBN No. 0 642 811687

¹¹⁴ Shoqata e Bashkive te Tiranës "Menaxhimi I burimeve njerzore" Projekti Kompas korrik Tiranë Shqiperi 2001 faqe 11.

motivimin dhe performancën e mëtejshme të tyre në vendin e punës. Vetëm kur ndihet të vlerësuar dhe të motivuar punonjësit mund të punojnë me efektivitet dhe nuk do të jenë të prirur të largohen nga ndërmarrja në të cilën janë punësuar.

Sipas McCloy, Campbell dhe Cudeck (1994), performanca përfshin veprime që lidhen me qëllimet individuale dhe organizative. Më konkretisht, performanca është e lidhur me aftësinë në kryerjen e punës (Somers & Birnbaum, 1998). Orpen (1985) ka raportuar se performanca është ndikuar nga karakteristikat e punës, perceptimi i roleve të punës, dhe mbështetje perceptuar organizative duke përfshirë trajnimin dhe mësimin. Vroom (1994) shqyrtoi studime që lidhen me efektet e grupeve, mbikëqyrjes, përmbajtjen e punës, pagat, dhe shtigjet e karrierës.

Gjetjet përfshijnë:

(a) punonjësit kryejnë punën më efektive nëse ato janë të lidhura me arritjen e qëllimeve të percaktuara dhe
(b) punonjësit kryejnë punën në mënyrë më efektive nëse shpërblimet përfshijnë paga, promovime, dhe njohje sociale.

Vlerësimi i performancës- bërja e ditur punonjësve se çfarë kërkohet me ekzaktësi prej tyre me qëllim që ata të përmirësojnë performancën e tyre apo të ndryshojnë sjelljet e tyre, i ndihmon ata që të qëndrojnë të fokusuar. Feedback-u i herë pas herëshëm i bën punonjësit që të vetëkorrigjohen vazhdueshmërisht dhe i jep atyre një ndjenjë kontrolli për rezultatet e performancës së tyre.

Aftësia për të bërë ndryshime dhe për të përmirësuar performancën e tyre shpie në motivimin e punonjësve dhe i ndihmon ata që të përtërijnë përpjekjet e tyre. Menaxherët e burimeve njerëzore që përdorin matësa objektive dhe shkencore të performancës janë më të zotë për të motivuar më mirë forcën e tyre të punës.¹¹⁵

7. ROLI I SISTEMEVE TË INFORMACIONIT NË BURIMET NJERËZORE

Një nga çështjet kryesore të biznesit të suksesshëm është menaxhimi i burimeve njerëzore dhe ky proces është nën ndikim të madh e teknologjisë moderne të informacionit. Sistemet e Informacionit të Burimeve Njerëzore (HRIS) janë sisteme të përdorura të mbledhë, regjistrojë, ruajë, analizojë dhe rifitojë të dhënat në lidhje me burimet njerëzore të një organizate, por nuk është thjesht reduktim i procedurave administrative. Ndryshimet shoqërore dhe organizative në mjedisin ekonomik janë të shumta dhe të gjera. Sipas kësaj, është e rëndësishme që menaxhimi i burimeve njerëzore (MBNJ) të jetë gjithëpërfshirës, i cilësisë së lartë, i shpejtë, fleksibël dhe në përputhje me tendencat e ardhshme, sepse është një nga parametrat e një biznesi të suksesshëm. Përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit bëhet një domosdoshmëri për MBNJ, si dhe aktivitetet e tjera në kompani. Planifikimi i Burimeve të Ndërmarrjeve (ERP) është aplikuar gjerësisht në departamentet e BNJ. Për shembull, kompania mund të ndjekë ciklin jetësor të punësimit ose angazhimit të punës së re. Këto ndryshime mund të shihen si të dhëna transaksionale, sepse punësimi i punëtorëve fillon dhe përfundon brenda strukturës organizative të një kompanie. Si rezultat i kësaj, HRM me të dhënat e saj është ideale për infrastrukturën tradicionale ERP, kështu që ka gjetur mbështetjen e duhur në sistemet ERP.

Futja dhe mirëmbajtja e të dhënave të BNJ dhe të listës së pagave përbën një zonë të rëndësishme të rrezikut në çdo HRMIS. Është e rëndësishme që kontrollet të zbatohen për të kontribuar në ruajtjen e të dhënave të BNJ dhe listës së pagave që siguron informacione të sakta dhe të plota të punonjësve dhe transaksioneve të pagave.¹¹⁶

8. PËRFUNDIMI DHE REKOMANDIMET

Si konkluzion kemi arritur të tregojmë për ndikimin e sistemeve informative të menaxhimit që është e nderklidhur me teknologjinë e pergjithesë si dhe teknologjinë e informacionit dhe komunikimit, që ndikojnë në performancën e menaxherit. Ku teknologjia ndikon drejtëpërsedrejt në performancën e menaxherit. Menaxherët janë persona që ndjekin procesin e realizimit të qëllimeve, duke u angazhuar në mbikëqyrje dhe kontrollim të shfrytëzimit të resurseve, me qëllim të realizimit të synimeve. Qëllimi i secilit menaxher në organizatë është që të prodhojë prodhime dhe shërbime për t'i plotësuar nevojat e klientëve. Secila organizatë dëshiron që të arrijë nivel sa më të lartë të performancës. Performanca e organizatës paraqet masë për atë se sa menaxheri, në mënyrë efektive dhe efektive, i shfrytëzon resurset, për t'i plotësuar nevojat e klientëve dhe për t'i realizuar qëllimet e organizatës.

¹¹⁵ Thanas APOSTOL ‘‘ Menaxhimi I burimeve njerzore dhe vlersimi I performances ne administraten publike, shtator 2013.

¹¹⁶ Ian McPhee ‘‘Human Resource Information Systems’’ Auditor-General February 2011

Ndërsa natyra kërkuese e ekonomisë aktuale globale ka vendosur menaxhimin e proceseve të biznesit (BPM) në qendër të menaxhimit efektiv të organizimit, teknologjitë e informacionit dhe komunikimit (TIK) kanë ndryshuar mënyrën se si bizneset kryejnë praktikën e tyre të BPM. Në sistemin e menaxhimit të performancës planifikimi është hapi i parë në ciklin e procesit dhe ofron themelet për një proces efektiv. Planifikimi është një proces i vazhdueshëm në menaxhimin e performancës dhe duhet të ekzekutohet me një kujdes të madh. Objektivat ose qëllimet e organizatës përshkruajnë diçka që duhet përmbushur nga individët, departamentet si dhe vetë organizata për një periudhë të caktuar kohe. Ato mund të shprehen si objektiva për tu arritur, apo procese për tu përfunduar. Objektivat duhet të jenë të specifikuar mirë dhe duhet të kuptohen dhe të pranohen në të njëjtën formë nga të gjithë punonjësit.

BIBLOGRAFIA

- [1] Prof. Dr. Bashkim Ruseti & Kozeta Sevrani “Sistemet e informacionit dhe te menaxhimit ISBN 99943-714-1-x.
- [2] Dr. Zhalko Paninan “Informatika afariste për ekonomistë” Prishtinë 2009
- [3] Bobek Shuklev & Maja Shukleva “Menaxhmenti” Shkup 2010. ISBN 978-608-226-039-9
- [4] Prof. Blerim Morina “ Menaxhimi “ Qendra e kompetences Malishevë , 2014.