

ICT NË NDIHMË TË PROCESIT TË IDENTIFIKIMIT TË AFTËSIVE

VALBONA DHJAKU.¹, KLODI BERBERI.²

¹Credins Bank, Departamenti i Informatikës, Tiranë, Shqipëri

²Banka Tirana, Departamenti i Informatikës, Tiranë, Shqipëri

e-mail: vdhjaku@gmail.com

Përmbledhje

Sektori i punësimit është një çështje e ndjeshme dhe një faktor kyç për zhvillimin e shoqërisë. Komisioni Evropian ka bërë shumë në lidhje me procesin e mobilitetit të punës nëpër Evropë. Portali EURES ndihmon përdoruesit të gjejnë punë të përshtatshme për punëkërkuuesit. Shumë shqiptarë përpiqen të gjejnë punë në vendet evropiane. Zakonisht, nuk është e lehtë të përshtatesh me kërkesat e vendeve të punës. Përveç fushës së ekspertizës, kërkesat për kandidatët mund të ndryshojnë shumë edhe nga një vend në tjetrin. Ideja e artikullit është të analizojë vendet e punës të publikuara në portalin EURES dhe të arrijë në disa përfundime lidhur me përputhjen e aftësive të punëkërkuësve dhe aftësive të kërkuara më shumë sipas fushës së ekspertizës dhe vendit të interesit. Qëllimi i artikullit është që të sjellë mënyrat se si mund të ndërtohet një portal ose një aplikacion që duke përdorur si burim portalin EURES, mund të identifikojë aftësitë që kërkohen më shumë sipas vendeve. Për më tepër, në rast se punëkërkuesi paraqet aftësitë e veta, aplikacioni i ballafaqon ato me çfarë kërkohet më shumë në vendin/vendet e interesit. Në varësi të fushës së ekspertizës ose aftësive dhe asaj që kërkohet në vendin e kërkuar, aplikacioni sugjeron cilat janë aftësitë që duhet të zhvillojë punëkërkuesi dhe çfarë trajnimi duhet të marrë ose çfarë hapi edukues duhet të ndjekë, në mënyrë që të përshtatet me kërkesat.

Fjalëkyçe: Mobiliteti i punës, aftësitë e kërkuara, punësimi.

Abstract

The employment sector is a sensitive issue and a key factor for the development of the society. The European commission has done a lot regarding the job mobility process through Europe. The EURES portal helps the users find some jobs suitable for the job seeker. A lot of Albanians try to find a job in European countries. Usually, it is not easy to fit to the jobs requirements. Besides the field of expertise, the requests for the candidates can vary a lot even from country to country. The idea of the article is to analyze the jobs published in the EURES portal and to arrive to some conclusions regarding the matching of the job seeker skills and the skills required more according to field of expertise and country of interest. The aim of the article is to bring the ways some portal or app can be build that using the EURES portal as a source, can identify the skills that are required most from country to country. Furthermore, in the case that the job seeker presents his own skills, the app confronts them with what is requested more in the country/countries of interest. Dependently of the field of expertise or skills and what is on demand at the requested country, the app suggests which are the skills that the job seeker needs to develop and what training he/she should take or what educational step he/she should follow, in order to fit to the requirements.

Key Words: Job mobility, skills required, employment.

Hyrje

Idea për shkrimin e artikullit lindi nga situata aktuale me punësimin në Shqipëri dhe largimi i profesionistëve nga Shqipëria për në vendet e zhvilluara. Punësimi është një çështje kritike për shoqërinë. Në World Development Report (2013) thuhet që “Punët janë një gur themeli i zhvillimit”. Zhvillimi i shoqërisë lidhet me punësimin dhe papunësinë. Papunësia tek të rinjtë, papunësia afatgjatë dhe përqindja e papunësisë janë problematika që ndikojnë drejtpërdrejt në zhvillimin e shoqërisë. Punët janë siguria më e mirë përkundrejt varfërisë dhe pasigurisë (Kaushik Basu, 2013).

Nga intervistat me profesionistë të burimeve njerëzore apo manaxherë në kompani të ndryshme, është identifikuar që pavarësisht kërkesës së lartë për punë, ekziston edhe mosplotësim i vendeve të punës. Mospërputhja e kërkesës dhe ofertës për punë është problematike si për punëkërkuarët ashtu edhe për punëofruesin. Ka gjithnjë punëkërkuarë që nuk gjejnë punën e përshtatshme dhe kompani që ankohen pasi nuk gjejnë punonjës me aftësitë e nevojshme për punën e ofruar.

Shoqëria në përgjithësi humbet nga mospërputhja e njohurive në tregun e punës. Të humbur janë punëkërkuarët apo të punësuarit në rastin e mbikualifikimit të cilët kanë shpenzuar kohë dhe burime financiare për fitimin e njohurive. Të humbur janë edhe punëdhënësit të cilët marrin në punë persona të nënkualifikuar të cilët ofrojnë më pak njohuri se sa është e nevojshme për vendin e punës.

Një koncept i rëndësishëm i zhvilluar në dhjetëvjeçarët e fundit është edhe ai i mobilitetit të punës. Në kohën kur një pjesë e mirë e vendeve vuajnë plakjen e fuqisë punëtore dhe një pjesë e vendeve në zhvillim kanë forcë pune të paangazhuar, mobiliteti merr rëndësi kryesore. Edhe gjeografikisht kërkesa dhe oferta për punë nuk gjenden në të njëjtin vend. Është detyrë e politikëbërësve dhe politikëzbatuesve të lehtësojnë politikën e mobilitetit të punës në një treg të tillë global.

Duke i konsideruar zhvillimet në teknologji dhe një botë ku teknologjia lehtëson jetën e njerëzve, artikulli tenton të sjellë metoda lehtësuese në rritjen e punësimit, përputhjen e njohurive, dhe mobilitetin e punës. Kombinimi i politikave lehtësuese me mjetet e avancuara teknologjike, sjell një rezultat final të mundësimit të punësimit të më shumë punëkërkuarëve, uljes së mospërputhjes së njohurive dhe lehtësimit të mobilitetit të punës.

Situata aktuale

Tradicionalisht kërkesa dhe oferta kanë qenë të pavarura nga njëra tjetra. Mënyra më normale për të kërkuar punë ka qenë nëpërmjet komunikimit verbal apo rastësor. Ishte e vështirë të kryqëzoheshin informacionet mbi kërkesën dhe ofertën për punë.

Situata sot sigurisht që ka ndryshuar. Kryesisht në vendet e zhvilluara por edhe në vendet në zhvillim ekzistojnë politika ndihmuese lidhur me punësimin. Teknologjia ka dhënë kontributin e saj në këtë situatë. Sot ekzistojnë shumë portale të cilët lehtësojnë procesin e përputhjes së kërkesave me ofertat. Tani ruhet informacion mbi eksperiencën e punës, kualifikimet formale të punëkërkuarit dhe gjithashtu ofrohet informacion mbi kërkesat formale të punëdhënësit, llojin e aftësive të kërkuara, eksperiencën e kërkuar, etj.

Ekziston një databazë e të dyjave. Jo gjithnjë është e qartë se çfarë aftësish duhet të zhvillojë punëkërkuari në mënyrë që të jetë i përshtatshëm për një vend të caktuar pune. Aftësitë formale janë më të thjeshta për t'u identifikuar ndërsa aftësitë e buta (soft skills) janë më të vështira për t'u vlerësuar e matur.

Komisioni europian ka implementuar portalin EURES i cili i është dedikuar mobilitetit të punës. Portali ka ndihmuar në lehtësimin e mobilitetit. Në këtë portal janë regjistruar sipas statistikave të Dhjetor 2017 rreth 355000 CV online dhe 10600 kompani (Eures portal, 2017).

Gjatë intervistave me manaxherë në kompani të ndryshme private u identifikua një problem tjetër i nënkualifikimit dhe mbikualifikimit në vendin e punës. Ky fenomen përbën problem për punëmarrësin dhe punëdhënësin. Nënkualifikimi sjell performancë më të ulët dhe bën që punëdhënësi të marrë më pak se pritshmëria. Mbikualifikimi sjell demotivim, amortizim të njohurive, harxhim të kotë energjie, kohe dhe mjetesh financiare, etj. Pjesa më e madhe e punëofruesve të intervistuar raportojnë vështirësi në gjetjen e aftësive të kërkuara. Sipas të intervistuarve ka shumë kandidatë të cilët aplikojnë për punë, por është e vështirë të gjenden kandidatë me aftësitë e kërkuara. Nga ana tjetër, punëkërkuarit raportojnë në shumë raste mospërdorim apo nënëpërdorim të aftësive të tyre.

Problem tjetër i identifikuar është nevoja për të matur aftësitë jo formale. Ndërsa për matjen e shkollimit përdoren diploma apo dëshmi të ndryshme, për aftësitë jo formale, matja sasiore e aftësive është e pamundur. Vlerësimi i tyre i ngelet subjektivitetit.

Duke patur parasysh shoqërinë e dijes në të cilën jetojmë, dilema e vërtetë është të zgjedhim rrugën e duhur në karrierë. Është e vështirë të identifikojmë në një moment të caktuar në cilën fushë duhet të investojmë e cilën rrugë duhet të zgjedhim.

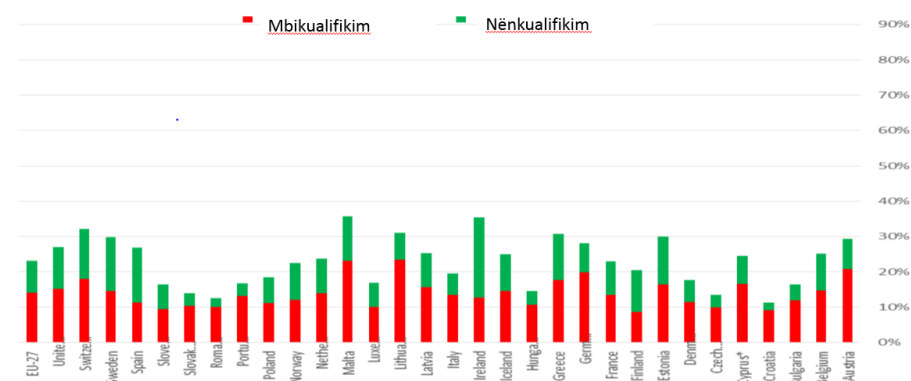
A e dimë me saktësi se cilat aftësi formale ose jo duhet të zhvillojmë për të performuar në një punë të caktuar?

Treguesit e mospërputhjes

Mospërputhja e aftësive është një dukuri të cilës po i kushtohet gjithnjë e më shumë rëndësi në vitet e fundit. Ekzistojnë disa përkufizime mbi mospërputhjen e aftësive apo njohurive dhe sidomos për matjen e tyre. Një

përkufizim mbi punonjësit e kualifikuar do të ishte: punonjës të cilët nuk i përdorin të gjithë njohuritë e tyre në punë (Desjardins & Rubenson, 2011). Sa më e lartë të jetë mospërputhja e njohurive, aq më i ulët është produktiviteti në punë (McGowan and Andrews 2015).

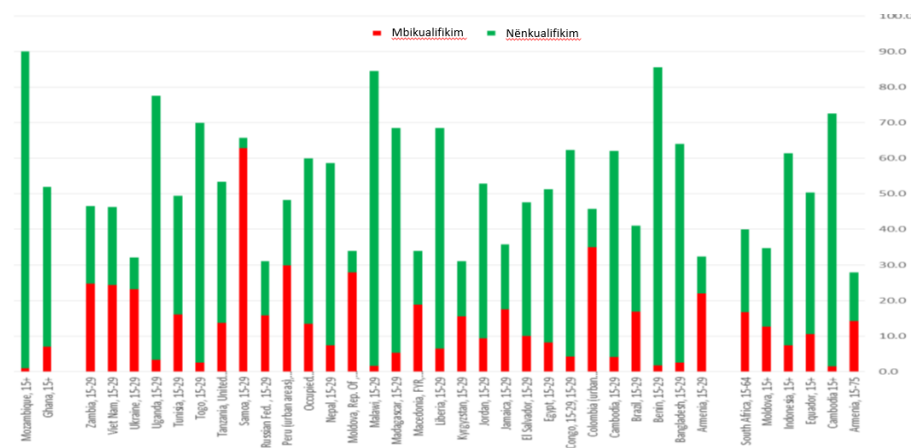
Mospërputhja e aftësive – vendet e zhvilluara (burimi ILO-grafik i prezantuar nga Valentina Stoevska)



Grafiku 1.

Në grafikun 1 paraqitet mospërputhja e njohurive në vendet e zhvilluara. Shihet që ka një lloj mospërputhjeje e cila anon nga mbikualifikimi.

Mospërputhja e aftësive – vendet në zhvillim (burimi ILO-grafik i prezantuar nga Valentina Stoevska)



Grafiku 2.

Në grafikun 2 paraqitet mospërputhja e njohurive në vendet në zhvillim. Shihet që mospërputhja është shumë më e madhe se në vendet e zhvilluara, pra humbja për shoqërinë është më e madhe dhe mospërputhja anon nga nënkualifikimi.

Matja e mospërputhjes mund të bëhet në disa mënyra: mënyra normative (Sutherland, 2012) e cila mbështetet mbi një mapim të paracaktuar midis punës dhe nivelit të kërkuar të arsimimit; mënyra statistikore (Jauhainen, 2011) e cila mbështetet në përcaktimin e të mbikualifikuarve si personat me nivel edukimi më të lartë se mesatarja apo moda e të punësuarve në atë vend pune; mënyra e vetvlerësimit (Støren and Wiers-Jenssen, 2010) e cila bazohet në perceptimin e vet punonjësit; mënyra e rendit të të ardhurave (Jensen *et al.*, 2010) e cila bazohet në matjen e një variabli i cili krahason të ardhurat reale me ato potenciale.

Vihet re që mospërputhja e aftësive në vendet e zhvilluara është më e ulët se në vendet në zhvillim. Ekzistojnë disa lloje të mospërputhjes së njohurive: mospërputhja vertikale e cila nënkupton mbi ose nënkualifikim brenda të njëjtës fushë dhe mospërputhja horizontale e njohurive e cila nënkupton zhvendosje në një fushë tjetër të ndryshme nga fusha e ekspertizës.

Mospërputhja e aftësive sjell përdorim jo të mirë të kapitalit njerëzor dhe kosto për punonjësit – paga më të ulëta, kënaqësi më të ulët në punë, etj; për punëdhënësit – rritje më të vogël, më pak produktivitet; për shoqërinë – kosto edukimi të panevojshme, përfitime papunësie të kota, etj. Kostoja totale varet nga numri i individëve me mospërputhje aftësish (Stoevska, 2017).

Zgjidhjet e propozuara

Në seksionin paraardhës u trajtuan problemet e lindura për punëmarrësin e punëdhënësin si pasojë e kualifikimit jo të përshtatshëm për vendin e punës. Nga pikëpamja teknologjike mendohet të ofrohet një zgjidhje e cila do të shërbejë në ndihmë të këtij procesi e në një përshtatje sa më të mirë të njohurive. Sugjerohet të krijohet një mobile app i cili kryen disa funksione në përputhje me sa identifikuan gjatë analizës së problemit.

Funksioni i parë i propozuar është profilizimi i aftësive. Çdo punëkërkuar mendohet t'i kërkohej listimi i aftësive të tij. Aftësitë duhet të zgjidhen nga një listë e paracaktuar nga punëdhënësi. Problem në këtë rast do të ishte përkufizimi i aftësive dhe rënia dakort për matjen e tyre.

Funksion tjetër do të ishte përdorimi i app të ndërtuar si mjet diagnostikues i pikave të forta të punonjësit. Duke i dhënë mundësinë punonjësit të vetdeklarojë një pjesë të aftësive të tij, do të ishte e mundur të identifikoheshin pikat e forta. Në shumë raste është e nevojshme të kërkohej ndihma e një profesionisti të zyrës së punës i cili ndihmon punëkërkuar apo punëmarrësit në identifikimin e aftësive.

Funksionalitet tjetër i aplikimit do të ishte plotësimi i një pyetësi online i cili identifikon aftësitë jo formale dhe personale (soft skills) të zhvilluara jashtë sistemit arsimor. Pyetësi duhet të ndërtohet nga profesionistë të fushës së psikologjisë dhe duhet të studiohen me mënyra shkencore për të përcaktuar personalitetin dhe aftësitë personale të punëkërkuarit.

Funksionalitete të tjera do të ishin ndërtimi i profilit psikologjik të punëkërkesit nëpërmjet vlerësimit të testit dhe vetvlerësimit të punëkërkesit. Gjithashtu, vlerësimi i nivelit të aftësive në të larta, të mesme, të ulëta bazuar mbi vetvlerësimin dhe pyetësin.

Funksionalitetet e app mund të zgjerohen më shumë. Bazuar në shkollimin e një kandidati, aftësitë e tij joformale dhe nivelin e punës në të cilën aplikon, app mund të sugjerojë hapat e nevojshëm për rritjen në karrierë dhe të sugjerojë kualifikimet e kërkuara për të qenë sa më afër aftësive të kërkuara për atë vend specifik pune. App sugjeron gjithashtu nëse në atë moment të karrierës e me kualifikimet e disponuara, kandidati duhet të drejtojë apo devijojë karrierën e tij në një drejtim të caktuar. Ndërtimi i planit të karrierës do të ishte një funksion mjaft i rëndësishëm dhe ndihmues në momente të caktuara të jetës profesionale.

Ndërtimi i planit të edukimit të mëtejshëm dhe i aftësive të kërkuara është një funksion tjetër i parashikuar. App mund të sugjerojë aftësi të konsideruara si shumë të kërkuara bazuar në filtrime të ndryshme. Për shembull, nëse një kandidat disponon një edukim të caktuar dhe disa aftësi të identifikuar, duke zhvilluar edhe një apo dy aftësi të tjera, rrit me një probabilitet të caktuar mundësinë e punësimit të tij. App sugjeron trainime të ndryshme dhe duke marrë informacion nga platforma trainimesh, sugjeron edhe vendin, kohëzgjatjen apo llojin e trainimit të nevojshëm për një vend pune.

Një funksion i rëndësishëm i propozuar do të ishte ndihma e sugjeruar nga app në marrjen e një vendimi lidhur me ndërrimin e punës, promovimin në një pozicion pune më të lartë, etj. Duke patur informacion mbi aftësitë e kandidatit dhe aftësitë e kërkuara për punën në fjalë, app mund të shërbejë si një sistem mbështetës për vendimmarrje duke i sugjeruar kandidatit nëse është më i përshtatshëm për punën në të cilën ndodhet, apo për punën hipotetike në fjalë.

Funksion tjetër i rëndësishëm do të ishin sugjerimet lidhur me mobilitetin. App do të sugjerojë vendin në të cilin përshtaten më shumë aftësitë. Për më tepër app sugjeron se cilat aftësi duhet të zhvillohen për të punuar në një vend të caktuar, nivelin e kërkuar të aftësive, etj. Për më tepër, nëse kandidati vendos si input vendin e kërkuar, app duke bërë një konfrontim me njohuritë e disponuara nga kandidati, sugjeron se cilat aftësi duhet të zhvillojë kandidati.

Zgjidhja që propozohet është një mobile app për shkak të sjelljes që shoqëria e sotme ka ndaj tyre. Një mobile app është më i përdorshëm dhe më e lehtë për të punuar me notifications. Përdorimi i mobile app jep mundësinë për të krijuar api të cilat mund të përdoren për t'u ndërfaqur me sisteme të tjerë.

Gjatë ndërtimit të app duhet të mbahet në vëmendje optimizimi i motorit të kërkimit për të tejkaluar problemet e kërkimeve robotike dhe të shumë informacioni. Gjithashtu, duhet të merren në konsideratë burimet e të

dhënave mbi të cilën app do të bazohet për të kryer funksionet e listuara më sipër. Një nga burimet e rëndësishme të informacionit duhet të jetë patjetër EURES. Gjithashtu gjatë ndërtimit të app duhet të merret ekspertizë nga profesionistë të fushës së psikologjisë, sociologjisë, burimeve njerëzore, trainimeve, etj.

Konkluzione

Mospërputhja e aftësive të kërkuara me ato të ofruara sjell një humbje të madhe si në investimin në kapital njerëzor, ashtu edhe në produktivitet.

Një mjet i dedikuar mbi profilizimin e aftësive dhe drejtimin në edukimin e formimin e duhur, ndihmon në uljen e disproporcioneve të identifikuara dhe ndihmon shoqërinë në përgjithësi duke ndihmuar në uljen e papunësisë, zvogëlimin e mospërputhjes së aftësive dhe lehtësimin e mobilitetit të punës.

Krijimi i mundësive të reja për punëdhënësit dhe punëkërkuarët mund të realizohet duke u ndihmuar nga teknologjia.

Një mjet i tillë jep mundësinë e zgjerimit të hapësirës së kërkimit dhe optimizimit të kërkimeve për punë-punësim.

Kërkim në vazhdimësi

Rëndësi të veçantë gjatë ndërtimit të app i duhet kushtuar përcaktimit të burimit të të dhënave. Kjo është një punë e cila duhet të fillojë sa më shpejt e në bashkëpunim me specialistë të fushës.

Publikuesit e punëve duhet të edukohen e të klasifikojnë kërkesat në mënyrë formale.

Duhet përcaktuar përkufizimi i aftësive dhe duhet kërkuar eksperiencën e vendeve më të zhvilluara në mënyrë që edhe punëkërkuarët nga Shqipëria të përballen me të njëjtin standard.

Duhet krijuar patjetër një ekip ekspertësh të fushave të ndryshme për të studiuar profilet e punëkërkuarëve në mënyrë që të përcaktohen pyetësorët e aplikueshëm në app. Duhet menduar një fazë tranzitore gjatë të cilët punëkërkuarët mund të asistohen nga një punonjës i shërbimit të punësimit,

Duhet inkurajuar të gjithë punëmarrësit dhe punëofruesit të regjistrojnë respektivisht kërkesat dhe ofertat e punës; madje në këtë rast mund të ndiqet shembulli i vendeve të zhvilluara në të cilat kjo praktikë është e detyrueshme. Është gjithashtu e nevojshme të punohet për matjen e mospërputhjes së aftësive në Shqipëri. Sigurisht, kjo përbën një punë të madhe e cila mund të dojë kohë dhe burime të konsiderueshme.

Literatura

Basu K. (2013): World Bank Press Release

Desjardins R., Rubenson K. (2011): An analysis of skill mismatch using direct measures of skills. OECD Education Working Papers 63, OECD Publishing, Paris

Jauhiainen S. (2011): Overeducation in the Finnish regional labour markets, *Papers in Regional Science*, Vol. 90, No. 3, 573–588

Jensen U., Gartner H., Rässler, S. (2010): Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers, *AStA Advances in Statistical Analysis*, Vol. 94, No. 1, 33–51

McGowan A., Andrews M. and D. (2015): *Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1209, OECD Publishing, Paris

Støren L.A., Wiers-Jenssen J. (2010): Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure?, *Journal of Studies in International Education*, Vol. 14, No. 1, 29–49

Sutherland J. (2012): Qualifications mismatch and skills mismatch, in *Education + Training*, Vol. 54, No. 7, 619–632

Stoevska V. (2017): ILO International Conference on Jobs and Skills Mismatch, May 11-12, 2017, Geneva, Switzerland

<https://ec.europa.eu/eures/eures-apps/cvo/page/statistics?lang=en>