

## SYLLABUS

<b>Të dhëna bazike të lëndës</b>	
<b>Njësia akademike:</b>	<b>Fakulteti i Turizmit dhe Ambientit</b>
<b>Titulli i lëndës:</b>	<b>Menaxhimi strategjik i burimeve njerëzore</b>
<b>Niveli:</b>	<b>Master</b>
<b>Statusi lëndës:</b>	<b>Obligative</b>
<b>Viti i studimeve:</b>	<b>I</b>
<b>Numri i orëve në javë:</b>	<b>3</b>
<b>Vlera në kredi – ECTS:</b>	<b>5</b>
<b>Koha / lokacioni:</b>	<b>USHAF</b>
<b>Mësimdhënësi i lëndës:</b>	<b>Prof. As. Dr. Bislim Lekiqi</b>
<b>Detajet kontaktuese:</b>	<a href="mailto:bislim.lekqiqi@ushaf.net">bislim.lekqiqi@ushaf.net</a>
<b>Përshkrimi i lëndës</b>	
	<p>Kjo lëndë përfshinë njohurit të avancuara mbi menaxhimin e burimeve njerëzore, ku trajtohen temat si: Menaxhimi strategjik i burimeve njerëzore- kuptimi, Planifikimi sasior dhe cilësor i BNP dhe strategjia e ndërmarrjes Rekrutimi, mbajtja e BNP dhe marka e punëdhënësve, Përzgjedhja e BNP dhe MBNP në kohë, Marketingu i BNP si çelës për fitimin, mbajtjen dhe rikuperimin e BNP, Menaxhimi i performancës dhe talentit, Dizajni strategjik i stimuluesve dhe Vlerësimi i BNP, Menaxhim i qëndrueshëm dhe i plotë i kompetencave, Udhëheqja e punonjësve dhe ekipeve dhe Menaxhimi i Mirëbesimit, Shëndeti mendor dhe fizik në vendin e punës, Trajnimi i menaxhimentit lartë për balancim të punës dhe jetës, Një model i përgjithshëm i studimit të sjelljes në punë, Personaliteti &amp; Perceptimi, Zhvillimi i BNP, Anketimi i BNP, formulimi i temave dhe pyetjeve Qasja e bizneseve kosovare ndaj menaxhimit strategjik të BNP, Udhëheqja ndërkulturore e BNP dhe Menaxhimi i diversitetit, Ardhmëria e botës së punës 2030 si sfidë e MBNP dhe e dizajnit të sistemeve humane të punës, Prezentimi i punimeve hulumtuese. Ligjëratat do të ilustron me shembuj praktik të planifikimit, rekrutimit, përzgjedhjes, anketimit, aplikim praktik softwerik.</p>
<b>Qëllimet e lëndës:</b>	<p>Qëllimi i lëndës është zotërimi i aftësive dhe kompetencave për qasje strategjike të menaxhimit të burimeve njerëzore bazuar në strategjinë e ndërmarrjes, përmes planifikimit sasior dhe cilësor si dhe sigurimin e burimeve njerëzore të duhura përmes marketingut të duhur dhe formave adekuate të rekrutimit, përmes zotërimit edhe të mediave sociale në një ambient të ndryshueshëm, përmes menaxhimit të</p>

	diversitetit, duke marr parasysh pritjet në ardhmërinë e botës së punës dhe ndërmarrjes së veprimeve të duhura përmes dizajnit të sistemeve humane të punës. Në këtë kontekst të njoftohet për rëndësinë e nxjerrjes së informacioneve përmes anketimit, rezultatet e të cilave do të ju shërbejnë menaxherëve për vendimmarrje.
<b>Rezultatet e pritura të nxënies:</b>	<p>Pas përfundimit të suksesshëm të modulit, studenti duhet të jenë në gjendje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Të bëjnë lidhmërinë në mes të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe strategjisë së ndërmarrjes, që si rezultat ka menaxhimin strategjik të burimeve njerëzore.</li> <li>• Të zotërojnë aftësitë dhe kompetencat e planifikimit cilës dhe sasior të burimeve njerëzore si dhe sigurimin e tyre përmes marketingut të duhur dhe procesit rekrutues adekuat, sistemimit, vlerësimit dhe motivimit.</li> <li>• Të menaxhoi situatat në mjedisin ndërkulturor përmes menaxhimit të diversitetit, duke kuptuar ardhmërinë e botës së punës përmes dizajnit të sistemeve humane të punës</li> <li>• Të aplikoi instrumentet e anketimit/hulumtimit të BNJ dhe rezultatet ti përdorë për qëllim të arritjes së përputhshmërisë në mes të interesave të ndërmarrjes dhe të të punësuarve.</li> </ul>

**Kontributi në ngarkesën e studentit ( gjë që duhet të korrespondoj me rezultatet e të nxënit të studentit)**

<b>Aktiviteti</b>	<b>Orë</b>	<b>Ditë/javë</b>	<b>Gjithësej</b>
Ligjërata	2	15	30
Ushtrime teorike/laboratorike	1	15	15
Punë praktike	3	2	6
Kontaktet me mësimdhënësin/konsultimet	1	5	5
Ushtrime në teren (vizitë studimore)	4	1	4
Kollokfiume, seminare			
Detyra të shtëpisë	1	4	4
Koha e studimit vetanak të studentit (në bibliotekë ose në shtëpi)			32
Përgaditja përfundimtare për provim	6	3	18
Koha e kaluar në vlerësim (teste, kuiz, provim final)	1	3	3
Projektet, prezentimet ,etj	4	2	8
<b>Totali</b>			<b>125</b>

<b>Metodologjia e mësimëdhënies:</b>	Ligjërata interaktive me studente lidhur me temat e ligjëruara, orientimi në shtjellimin e materialit duke marrë rastet studimi të cilat do të diskutohen në grup, mësimi duke u bazuar në një problem të paraqitur, prezantimi në grupe nga studentet dhe luajtja e roleve, mësimi praktikë për lenden dhe angazhim për studentin për të prezantuar njohurit e fituara gjatë ligjërates.
<b>Metodat e vlerësimit:</b>	10% - Vijueshmëria 10% - Angazhimi, 30% - Projekti hulumtues 50% - Provimi final (me shkrim ose me gojë), Provimi me shkrim ka 10 pyetje, nga të cilat studentët duhet të përzgjedhin 5 prej tyre. Provimi me gojë ka 5 pyetje të hapura. Pikët nga prezenca, angazhimi, Projekti hulumtues barten. Për angazhim të veçantë mund të fitohen pikë shtesë.
<b>Literatura</b>	
<b>Literatura bazë:</b>	1. Ruth Stock-Homburg, Strategisches Personalmanagement, Springer FachmedienWiesbaden, 2013 2. Ahmet Ceni, Menaxhimi i burimeve njerëzore, Prishtinë, 2016
<b>Literatura shtesë:</b>	1. Florian Dorozalla, Strategisches Personalmanagement und demografischer Wandel, Springer Fachmedien Wiesbaden 2013 2. Bernhard Rosenberger, Modernes Personalmanagement, Strategisch – operativ – systemisch, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2017 3. Paul Benfield and Rebecca Kay: "The introduction to human Resource Management", Oxford University, 2011 4. Ymer Havolli: "Menaxhimi i Burimeve Njerëzore", Riinvest, botimi i katërt, 2009
<b>Plani i dizajnuar i mësimi:</b>	
<b>Java</b>	<b>Ligjerata që do të zhvillohet</b>
<b>Java e parë:</b>	<b>Prezantimi – njoftimi i studenteve me syllabusin e lëndës, Menaxhimi strategjik i burimeve njerëzore- kuptimi</b>
<b>Java e dytë:</b>	<b>Bazat e menaxhimit strategjik të burimeve njerëzore, Planifikimi sasior dhe cilësor i BNJ dhe strategjia e ndërmarrjes - shembuj praktik të planifikimit sasior dhe cilësorë</b>
<b>Java e tretë:</b>	<b>Rekrutimi, mbajtja e BNJ dhe marka e punëdhënësve,</b>

	Përzgjedhja e BNJ dhe MBNJ në kohë krize – shembuj praktik të rekrutimit dhe të përzgjedhjes
<b>Java e katërt:</b>	<b>Marketingu i BNJ si çelës për fitimin, mbajtjen dhe rikuperimin e BNJ,</b> Përdorimi i Mediave Sociale si një mjet për markën e punëdhënësve dhe Gjenerata Y
<b>Java e pestë:</b>	<b>Menaxhimi i performancës dhe talentit,</b> Dizajnimi strategjik i stimuluesve dhe Vlerësimi i BNJ
<b>Java e gjashtë:</b>	<b>Menaxhim i qëndrueshëm dhe i plotë i kompetencave</b>
<b>Java e shtatë:</b>	<b>Udhëheqja e punonjësve dhe ekipeve dhe Menaxhimi i Mirëbesimit</b>
<b>Java e tetë:</b>	<b>Shëndeti mendor dhe fizik në vendin e punës</b> Trainimi i menaxhmentit lartë për balancim të punës dhe jetës
<b>Java e nëntë:</b>	<b>Një model i përgjithshëm i studimit të sjelljes në punë</b>
<b>Java e dhjetë:</b>	<b>Personaliteti &amp; Perceptimi</b>
<b>Java e njëmbëdhjetë:</b>	<b>Zhvillimi i BNJ</b> Edukimi fillestar dhe i vazhdueshëm
<b>Java e dymbëdhjetë:</b>	<b>Anketimi i BNJ, formulimi i temave dhe pyetjeve - punë praktike me softwer aplikativ</b>
<b>Java e trembëdhjetë:</b>	<b>Qasja e bizneseve kosovare ndaj menaxhimit strategjik të BNJ – vizita studimore dhe anketim (praktikë)</b>
<b>Java e katërbëdhjetë:</b>	<b>Udhëheqja ndërkulturore e BNJ dhe Menaxhimi i diversitetit,</b> <b>Ardhmëria e botës së punës 2030 si sfidë e MBNJ dhe e dizajnit të sistemeve humane të punës</b>
<b>Java e pesëmbëdhjetë:</b>	<b>Prezentimi i punimeve hulumtuese - demonstrim praktik me softwer aplikativ</b>

**Politikat akademike dhe rregullat e mirësjelljes:**

*Vijueshmëria e rregullt, mbajtja e qetësisë dhe angazhimi aktiv në dialog gjatë ligjëratave dhe ushtrimeve është e obligueshme.*

