

UNIVERSITETI I PRISHTINËS  
FAKULTETI EKONOMIK

MSc. Njomza Latifi Mustafa

**KAPITALI NJERËZOR NË NVM-të NË KOSOVË DHE  
INDIKATORËT PËR MATJENË TIJ**

PUNIMI I DOKTORATËS

Prishtinë, 2023

UNIVERSITY OF PRISHTINA  
ECONOMY FACULTY

MSc. Njomza Latifi-Mustafa

**HUMAN CAPITAL IN SMEs IN KOSOVO AND INDICATORS  
FOR ITS MEASUREMENT**

DOCTORAL THESIS

Prishtina, 2023

UNIVERSITETI I PRISHTINËS  
FAKULTETI EKONOMIK

MSc. Njomza Latifi-Mustafa

**Kapitali njerëzor në NMV-të në Kosovë dhe indikatorët për  
matjen e tij**

PINIMI I DOKTORATËS

Mentori: Prof. Dr. Besnik Krasniqi

Prishtinë, 2023

## ABSTRAKTI

Kapitali njerëzor është njëri ndër faktorët kyç të përparësisë konkurruese të Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme (NVM). Ky kapital është pjesë e kapitalit intelektual dhe është i rëndësishëm në krijimin e vlerave të reja të ndërmarrjeve. Kapitali njerëzor është dituria dhe kompetenca e njerëzve të ndërmarrjes për të qenë në gjendje që të ushtrorjnë detyrën e tyre, si dhe të kontribuojnë që me këtë dituri, përvojë, aftësi dhe shkathtësi, t'i sjellë vlera dhe fitime ndërmarrjes. Pra, kapitali njerëzor është aset i ndërmarrjes, i vetmi që në vete posedon dituri dhe kompetenca aplikative. Nëse ndërmarrja ka kulturë për zhvillimin e kapitalit njerëzor, duhet të investojë në këto vlera, në mënyrë që NVM-ja të jetë në gjendje të pranojë ndryshimet që vijnë nga rrethina. Zhvillimi i kapitalit njerëzor duhet të jetë politikë e pandërprerë e menaxhimit të ditorisë, aftësisë dhe shkathtësisë në organizatë. Menaxherët kanë përgjegjësi që të dizajnojnë procese dhe të krijojnë struktura funksionale në kompani. Këtyre strukturave duhet t'i përgjigjen me dituri të fituara në institucionet arsimore. Mirëpo, shpesh këto dituri, edhe pse janë të rëndësishme, nuk janë të mjaftueshme për kryerjen e shumë punëve dhe detyrave në ndërmarrje, të cilat po ndryshojnë vazhdimisht, nën ndikimin e faktorëve të mjedisit, sidomos të teknologjisë së re. Investimi në kapitalin njerëzor, nëpërmjet formave të edukimit joformal, duhet të jetë praktikë e kompanisë, e cila e plotëson hendekun në mes të ndryshimeve nga mjedisi i jashtëm dhe ai i brendshëm, me ditoritë, aftësitë, shkathtësitë dhe kompetencat e kërkuara. Kjo praktikë, NVM-ve në Kosovë aktualisht ju mungon në nivelin e kërkuar. Prandaj, NVM-të edukimin e vazhdueshëm të punonjësve dhe të menaxherëve duhet ta shndërrojnë në praktikë dhe kulturë në vazhdimësi, në mënyrë që ato të sigurojnë kapital njerëzor të përgatitur dhe kompetent dhe, në këtë mënyrë, të përballojnë konkurrencën dhe sfidat e globalizimit. Programet e sistemit të edukimit në Kosovë, përkundër reformave të vazhdueshme, ende kanë zbrazëti me kërkesat që i ka biznesi i sektorit të NVM-ve. Shumë profile specifike me aftësi ekzekutive gjenden me vështirësi në tregun e punës në Kosovë, edhe pse ky treg është i mbushur me profile të ndryshme, për shkak të papunësisë. Kjo dukuri e bën edhe më të domosdoshme nevojën e këtyre bizneseve që të investojnë në forma të ndryshme të zhvillimit, duke filluar nga trajnimet brenda apo jashtë ndërmarrjeve, aftësimi i vazhdueshëm profesional, riedukimi, punëtoritë, etj.

Ky studim është bazuar në të dhënat sekondare dhe në ato primare. Fillimisht kemi shfrytëzuar të dhënat sekondare nga literatura akademike bashkëkohore, duke filluar nga revistat prestigjioze ndërkombëtare, librat që në fokus e kanë kapitalin njerëzor dhe matjen e këtij kapitali, duke bërë përpjekje që nga literatura të merren përvojat më të mira të vlerësimit të kapitalit njerëzor dhe matjes së tij. Me qëllim të vërtetimit të hipotezave të parashtruara është bërë hulumtimi empirik. Për këtë hulumtim kemi shfrytëzuar tri lloj hulumtimesh - të dhënat primare; anketën e BSC të vitit 2014 për edukimin e pronarëve me mostër 500 NVM të anketuara, anketën e studentëve të Fakultetit Ekonomik, realizuar në vitin 2019. Për vërtetimin e hipotezave kemi realizuar edhe një mostër prej 100 NVM-ve në Kosovë, sipas sektorëve të ndryshëm (prodhim, tregti, shërbime) me madhësi të ndryshme (mikrondërmarrje, ndërmarrje të vogla dhe të mesme) nëpër rajone të ndryshme të Kosovës. Përpunimi dhe analiza e të dhënave të mbledhura është bërë përmes programit SPSS. Pas përpunimit të të dhënave, kemi aplikuar modelet e produktivitetit, modelin e kthimit të investimeve, modelin e vlerës së shtuar, modelin e kostos dhe modelin e Vroom. Këto modele kanë vërtetuar rëndësinë e kapitalit njerëzor për NVM-të, si dhe, nëpërmjet korrelacionit,

është arritur të vërtetohen plotësisht hipotezat. Prandaj, kapitali njerëzor dhe investimet e NVM-ve në zhvillimin e tij është vërtetuar se kanë efekte dhe ndikim pozitiv në performancën e ndërmarrjes.

Çështje e rëndësishme e kapitalit njerëzor dhe efekteve në performancë është edhe motivimi. Gjithashtu, është vërtetuar se motivimi i kapitalit njerëzor është pozitiv për performancën e NVM-ve. Është gjetur diferencë signifikante në mes kontributit të pronarëve dhe menaxherëve sipas shkallës së edukimit. Modelet e zbatuara dhe korrelacioni kanë vërtetuar se sa më i lartë të jetë edukimi, performanca e kompanisë do të jetë më e madhe.

Njëri nga faktorët i cili nxit ndryshime është edhe teknologjia dhe inovacionet. Hulumtimi në mënyrë signifikante ka vërtetuar se zbatimi i teknologjisë kërkon edhe investime në kapitalin njerëzor. Mirëpo, kjo praktikë është pakëz më e zbehur në krahasim me vendet e rajonit. Megjithatë, përsëri pronarët janë të bindur në dobinë e zhvillimit të kapitalit njerëzor.

Kontributi i këtij punimi ka të bëjë me zbërthimin teorik të kapitalit të NVM-ve, kapitalit intelektual, kapitalit njerëzor dhe kapitalit strukturor. Gjithashtu, kontribut i këtij punimi është ndërtimi i një praktike dhe kulture për matjen e kapitalit njerëzor e intelektual nga ana e NVM-ve, praktikë kjo e cila mund t'u shërbejë edhe njerëzve që merren me studimin e burimeve njerëzore, si dhe atyre që janë të kyçur në procese të menaxhimit. Në aspektin praktik, ky punim do të kontribuojë për menaxhmentin e NVM-ve. Duke aplikuar modelet për matjen e kapitalit njerëzor dhe efektet e investimeve në këtë kapital në performancën e tyre, sigurisht se menaxherët e këtyre ndërmarrjeve do t'i bëjë më reagues ndaj konkurrencës në treg dhe më përkrahës për ndryshime dhe inovacione të cilat e rrisin zhvillimin e NVM-ve.

**Fjalët kyçe:** Kapitali njerëzor, kapitali intelektual, kapitali strukturor, kapitali i NVM-ve, investimet në kapitalin njerëzor, vlera e shtuar e kapitalit njerëzor, performanca e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme.

## **ABSTRACT**

Human capital is one of the key factors of the competitive advantage of Small and Medium Enterprises (SMEs). This capital is part of intellectual capital and is important in creating new enterprise values. Human capital is the knowledge and competence of the people of the enterprise to be able to exercise their duty, and with such knowledge, experience, skills and abilities, to contribute to bringing values and profits to the enterprise. Hence, human capital is the asset of the enterprise, the only one that possesses knowledge and application competencies. If the enterprise has a culture of human capital development, it must invest in these values so that SMEs are able to accept the changes coming from the environment. Human capital development should be an uninterrupted policy of the management of knowledge, ability and skill in the organization. Managers have the responsibility to design processes and create functional structures in the company. They must respond to these structures with the knowledge gained in educational institutions. However, often this knowledge, although important, is not enough to perform many tasks and duties in the enterprise, which are constantly changing, under the influence of environmental factors, especially new technology. Investing in human capital, through forms of non-formal education, should be the practice of the company, which fills the gap between changes from the external and internal environment, with the required knowledge, skills, abilities and competencies. SMEs in Kosovo are currently lacking this practice at the required level. Therefore, SMEs need to continuously educate employees and managers in practice and culture in order for them to provide prepared and competent human capital and, thus, to withstand the competition and challenges of globalization. The education system programs in Kosovo, despite ongoing reforms, still have gaps with the demands of SME business. Many specific profiles with executive skills are difficult to find in the labor market in Kosovo, although this market is full of different profiles, due to unemployment. This phenomenon makes even more necessary the need of these businesses to invest in various forms of development, starting from training inside or outside enterprises, continuous professional training, re-education, workshops, etc. This study is based on secondary and primary data. We initially used secondary data from contemporary academic literature, ranging from prestigious international journals, books that focus on human capital and the measurement of this capital, making efforts to obtain the best human capital assessment experiences from the literature and its measurement. Empirical research has been conducted to verify the hypotheses put forward. For this research we have used three types of research - primary data; the 2014 BSC survey on the education of owners with a sample of 500 SMEs surveyed, the survey of students of the Faculty of Economics, conducted in 2019. To confirm the hypotheses we conducted a sample of 100 SMEs in Kosovo, by different sectors (manufacturing, trade, services) of various sizes (micro-enterprises, small and medium enterprises) in different regions of Kosovo. The processing and analysis of the collected data was done through the SPSS program. After processing the data, we applied the productivity models, the investment return model, the value added model, the cost model, and the Vroom model. These models have proven the importance of human capital for SMEs, and, through correlation, hypotheses have been fully validated. Therefore, human capital and SME investments in its development have been proven to have positive effects and impact on enterprise performance.

An important issue of human capital and performance effects is also motivation. It has also been proven that the motivation of human capital is positive for SME performance. A significant difference was found between the contribution of owners and managers according to the level of education. Applied models and correlation have proven that the higher the education, the greater the company's performance. One of the factors that drives change is technology and innovation. Research has significantly proven that the application of technology also requires investment in human capital. However, this practice is slightly weaker compared to other countries in the region. Nevertheless, again the owners are convinced of the usefulness of human capital development. The contribution of this paper is related to the theoretical breakdown of SME capital, intellectual capital, human capital and structural capital. In addition, the contribution of this paper is the construction of a practice and culture for the measurement of human and intellectual capital by SMEs, a practice which can serve people who study human resources, as well as those who are involved in management processes. In practical terms, this paper will contribute to SME management. By applying models for measuring human capital and the effects of investment in this capital on their performance, it will certainly make the managers of these enterprises more reactive to competition in the market and more supportive of changes and innovations that increase the development of SME.

**Keywords:** Human capital, intellectual capital, structural capital, SME capital, investments in human capital, added value of human capital, performance of small and medium enterprises