

**SHPALLJA E VENDEVE TË LIRA TË PUNËS**

Tabela .1

N r.	Pozicioni i punës	Struktura e interesuar/ Forca	Vendi ku ndodhet	Lloji i kontratës së punës	Procedura e përzgjedhjes së kandidatëve		Afati i aplikimit	
					Me dosje	Intervista	Fillimi	Mbarimi
1	<b>Ekspert (për Studimin e Politikave dhe Ri-inxhinierimin e Proceseve)</b>	Qendra e Inovacionit të Sigurisë dhe Mbrojtjes	Tiranë	Pa afat	Po	Po	21.12.2023	04.01.2024
2								
3								

Formulari nr. 1

<b>1.Pozicioni i punës:</b> Ekspert (për Studimin e Politikave dhe Ri-inxhinierimin e Proceseve), në Qendrën e Inovacionit të Sigurisë dhe Mbrojtjes
<b>2. Kodi i pozicionit:</b> N/A
<b>3. Reparti/Institucioni:</b> Qendra e Inovacionit të Sigurisë dhe Mbrojtjes
<b>4. Vendi:</b> Tiranë
<b>5. Paga:</b> VKM nr.325, datë 31.05.2023, i ndryshuar (II-1)
<b>6. Lloji i kontratës së punës:</b> Pa afat
<b>7. Data e fillimit të aplikimit:</b> 21.12.2023
<b>8. Data e mbylljes së aplikimit:</b> 04.01.2024
<p><b>9. Mënyra e aplikimit:</b></p> <p>Për të aplikuar kandidatët duhet të plotësojnë formularin e aplikimit, të cilin do ta gjejnë në faqen e internetit të Ministrisë së Mbrojtjes, në adresën <a href="http://www.mod.gov.al">www.mod.gov.al</a>. Formulari pasi plotësohet, së bashku me dokumentacionin përkatës,do të dërgohet në:</p> <p><i>Drejtorinë e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve</i></p> <p><i>Ministria e Mbrojtjes, Rruga e Dibrës</i></p> <p><i>Tiranë</i></p>

## 10. Dokumentet e aplikimit:

Aplikantët duhet të paraqesin dokumentet e mëposhtme:

- kërkesën;
- formularin e aplikimit;
- fotokopje të kartës së identitetit;
- diplomën e shkollës së lartë të noterizuar sëbashku me listë notash;
- fotokopje të patentës nëse ka;
- dëshmi profesioni nëse ka;
- certifikatë ose dëshmi të gjuhëve të huaja
- raport mjekësor;
- fotografi me përmasa 4x6, 2 copë dhe 9x12 2 copë;
- dëshmi penaliteti;
- vërtetim nga gjykata;
- vërtetim nga prokuroria;
- librezë pune;
- jetëshkrimin (CV)
- Letër motivimi
- formularin e vetëdeklarimit, i cili gjendet në faqen e internetit të MM-së në adresën elektronike [www.mod.gov.al](http://www.mod.gov.al).(linku: *Baza ligjore/Akte ligjore/ Integriteti i personave që ushtrojnë funksione publike/formulari i vetdeklarimit*)

## 11. Kërkesat e përgjithshme të pozicionit të punës:

- a) të ketë shtetësinë shqiptare;
- b) të jetë jo më pak se 18 vjeç;
- c) të gëzojë zotësi të plotë për të vepruar;
- d) të plotësojë kërkesat për llojin dhe nivelin arsimor, si dhe të zotërojë aftësitë profesionale të domosdoshme, për vendin përkatës të punës, sipas kriterëve të miratuara;
- ç) të jetë i aftë për punë nga ana shëndetësore;
- e) të mos jetë i/e dënuar me burg me vendim gjykate të formës së prerë për kryerje të një krimi;
- dh) të mos jetë marrë masa disiplinore me largim nga puna, brenda 1 viti nga data e aplikimit.

## 12. Kërkesat specifike të pozicionit të punës:

- a. Grada/Titulli: Ekspert (për Studimin e Politikave dhe Ri-inxhinierimin e Proceseve), në Qendrën e Inovacionit të Sigurisë dhe Mbrojtjes.
- b. Arsimi : Të ketë diplomë të nivelit “Master Shkencor” Administrim Publik, Administrim Biznesi, Shkenca Politike, Shkenca Juridike.
- c. Kualifikimi: Të ketë kualifikime në fushën e mësipërme.
- d. Trajnimi: Të ketë kryer trajnime të tjera në fushën përkatëse.
- e. Eksperienca në Punë: Eksperiencë jo më pak se 5 vjet, pune në profesion.
- f. Gjuha e huaj: Anglisht
- g. Kërkesa të tjera specifike: Ekspertizë në analizimin e projekteve dhe ideve inovative. Aftësi për të përdorur programe të menaxhimit të projekteve, si Microsoft Project, Trello,

Asana, Jira, programe të komunikimit dhe bashkëpunimit, si Skype, Zoom, Slack.

- h. Niveli i certifikatës së sigurisë: Te plotesoje kriteret për tu pajisur me certifikate të sigurimit të personelit, sipas VKM nr.188/2015. Certificate Sigurie “Secret”.

#### **Detyrat kryesore:**

- Identifikon çështjet dhe vlerëson se si politikat publike ekzistuese që ndikojnë në fushën e sigurisë dhe mbrojtjes, raporton gjetjet dhe propozon risi të reja për adresimin e problemeve;
- Kryen analiza kosto-përfitim të politikave ekzistuese për të vlerësuar nëse rezultatet e një programi peshon më shumë se shpenzimet ose nëse programi kushtoi më shumë se sa pritej.
- Shkruan raporte, publikon gjetjet e hulumtimit dhe u jep prezantime palëve të interesuara sipas nevojës;
- Mbështet zbatimin e prioriteteve strategjike ndërministrorë duke kryer rishikimin e tyre.
- Krijon dhe mirëmban bazat e të dhënave dhe informacioneve për të cilat është përgjegjës.
- Ndërvepron me të gjitha nivelet e menaxhimit dhe dokumenton proceset ekzistuese, menaxhon dhe analizon të dhënat dhe rekomandon ri-inxhinierizimin e proceseve të zgjeruara të punës.
- Përdor njohuritë dhe të kuptuarit e qasjeve të përmirësimit të procesit për të trajnuar dhe/ose mbështetur sesionet e punës në lidhje me proceset e punës.
- Ofron ekspertizë bazuar në përvojën e mëparshme me trajnimin dhe asistencën teknike, për analizën e proceseve të punës, ri-inxhinierizimin e tyre, në menaxhimin e ndryshimeve dhe në përmirësime të tjera të performancës.
- Mbështet aktivitetet e ri-inxhinierizimit të proceseve të punës duke ndërvepruar me stafin.
- Ofron udhëzime dhe këshilla për ri-inxhinierizimin e proceseve të punës drejtuesve dhe administratës së lartë për përdorimin më efektiv dhe efikas të burimeve për të siguruar rezultate pozitive.
- Identifikon mundësitë për të përmirësuar dhe ri-inxhinierizuar proceset e punës, për të përmirësuar cilësinë e shërbimit dhe produktivitetin.
- Mbështet zhvillimin dhe zbatimin e politikave dhe procedurave të nevojshme për të mbështetur proceset e operacioneve.
- Përdor sistemin e feedback-ut për të rritur performancën e punës dhe efektivitetin organizativ.
- Kryen detyra të tjera përkatëse që i ngarkohen nga drejtori i qendrës.

#### **13. Procedura e përzgjedhjes së kandidatëve:**

Përzgjedhja e kandidatëve do të bëhet nga një **komision vlerësimi** i përbërë nga 3 (tre) veta.

Procedura e përzgjedhjes së kandidatëve përfshin:

- përzgjedhjen paraprake;
- vlerësimin e dokumenteve të kandidatëve, që konsiston në vlerësimin e arsimimit, të eksperiencës e të trajnimeve, të lidhura me fushën përkatëse;
- intervistën e strukturuar me gojë.

Përzgjedhja paraprake e kandidaturave do të realizohet nga Drejtoria e Miradministrimit të Burimeve Njerëzore në Ministrinë e Mbrojtjes, mbi bazën e dokumentacionit të paraqitur nga kandidatët. Njësia e Burimeve Njerëzore verifikon dokumentacionin e aplikantëve, nëse ai është i plotë dhe i saktë, si dhe plotësimin e kërkesave të pozicionit të punës nga ana e tyre dhe përcakton kandidatët që plotësojnë kërkesat e pozicionit. Vetëm kandidatët që plotësojnë kërkesat e pozicionit do të njoftohen për vazhdimin e mëtejshëm të konkurimit.

Konkurimi me kandidatët që plotësonë kërkesat e pozicionit të punës përfshin:

- vlerësimin e dokumenteve të kandidatëve (vlerësimin e arsimimit/kualifikimit, vlerësimin e trajnimit dhe vlerësimin e eksperiencës të lidhura me fushën përkatëse;
- intervistën e strukturuar me gojë.

Vlerësimi i tyre do të bëhet nga komisioni përkatës.

Totali i pikëve të vlerësimit të kandidatëve është 100 (njëqind), të cilat ndahen:

- a. 40 pikë, për vlerësimin e dokumenteve të kandidatëve;
- b. 60 pikë, për intervistën e strukturuar me gojë.

**Vlerësimi i dokumenteve** të kandidatëve përfshin:

- a. vlerësimin ejetëshkrimit (CV);
- b. vlerësimin e kualifikimeve akademike, profesionale dhe teknike;
- c. vlerësimin e trajnimeve;
- d. vlerësimin e eksperiencave të ngjashme të punës;

Pikët totale të vlerësimit të dokumenteve ndahen, si më poshtë:

- a. jetëshkrimi, 5 pikë;
- b. arsimimi/kualifikimi, 15 pikë;
- c. trajnimi, 5 pikë;
- d. eksperiencia/përvoja në punë, 15 pikë.

**Intervista** zhvillohet me gojë me të gjithë kandidatët që janë përzgjedhur gjatë fazës së përzgjedhjes paraprake. Qëllimi i intervistës është të verifikojë aftësitë, motivacionin dhe aspiratat e çdo kandidati, si dhe përputhshmërinë e profilit profesional të kandidatit me pozicionin që do të mbulojë.

Intervista zhvillohet e strukturuar me qëllim që të sigurojë informacion të saktë rreth profilit profesional të kandidatëve. Ajo strukturohet në varësi të pozicionit që punonjësi do të mbulojë dhe eksperiencës.

Gjatë intervistës kandidatit i drejtohen disa pyetje nga anëtarët e komisionit, përgjigjet e të cilave vlerësohen me pikë. Çdo pyetje ka një sasi të caktuar pikësh, të cilat vlerësohen në varësi të përgjigjes. Në total intervista ka 60 pikë.

Kandidatët të cilët nuk marrin më shumë se **70 pikë**, (që përfshin vlerësimin e dokumenteve të kandidatëve, si dhe vlerësimin e intervistës), s'kualifikohen nga konkurimi.

Në mbyllje të procesit të vlerësimit, tre kandidatët që kanë marrë më shumë pikë i paraqiten autoriteteve vendimarrëse për miratimin e kandidatit më të përshtatshëm për mbulimin e pozicionit të shpallur.

Me emërimin në pozicionin e punës do të lidhet kontrata individuale e punës.