

Shoqata e kontabilistëve të certifikuar dhe auditorëve të
Kosovës

Society of Certified Accountants and Auditors of Kosovo

Kontabilisti në Biznes
Accountant in Business

P3

Zgjidhjet

Data 04/07/2026

Pjesa	Maksimumi i Dhënë	-Kujdes! Kjo pjesë është vetëm për përdorim nga ShKCAK- PIKËT E DHËNA
1. Detyra 1	20	
2. Detyra 2	20	
3. Detyra 3	20	
4. Detyra 4	20	
5. Detyra 5	20	
Total	100	

Problemi 1

Një organizatë është: 'një marrëveshje sociale e cila ndjek synime kolektive, e cila kontrollon vetë performancën e saj dhe e cila ka një ndarje me kufij nga mjedisi i saj'. Në vijim jepen disa shembuj të organizatave: një prodhues shumëkombësh i autoveturave (për shembull Ford), një autoritet lokal, një firmë kontabël (për shembull, Ernst & Young, një bashkim profesional (për shembull Unison), një organizatë bamirëse (për shembull Oxfam). Pavarësisht aktiviteteteve dhe fushëveprimtarisë që kanë organizatat e ndryshme, ato kanë disa karakteristika të përbashkëta, por në të njëjtën kohë kanë edhe tipare të cilat i ndryshojnë ato.

Kërkesat e problemit:

1. Cilat janë karakteristikat e përbashkëta të organizatave? (5 pikë)
2. Pse ekzistojnë organizatat? (5 pikë)
3. Si ndryshojnë organizatat nga njëra tjetra? (10 pikë)

Totali (20 pikë)

Përgjigjet e problemit 1:

1. Karakteristikat e përbashkëta të organizatave janë si më poshtë.
 - a) Organizatat preokupohen për **performancën**, dhe përmbushjen ose përmirësimin e standardeve të tyre.
 - b) Organizatat mund të kenë **sisteme dhe procedura** zyrtare dhe të dokumentuara të cilat i mundësojnë atyre të kontrollojnë atë që bëhet.
 - c) Njerëz të ndryshëm bëjnë gjëra të ndryshme, ose **specializohen** në një aktivitet të caktuar.
 - d) Ata ndjekin një **shumëllojshmëri të objektivave** dhe synimeve.
 - e) Shumica e organizatave përftojnë **inpute** (për shembull, materiale), dhe **i përpunojnë** ato në **outpute** (për shembull mallra që blihen nga të tjerët).
2. Organizatat ekzistojnë për të arritur rezultate të cilat nuk mund të arrihen vetëm nga individët. Në vijim janë dhënë disa arsye të mundshme se pse ekzistojnë organizatat.
 - a) Organizatat **tejkalojnë kufizimet individuale të njerëzve**, qofshin ato fizike ose intelektuale.
 - b) Organizatat **i mundësojnë njerëzve të specializohen** në atë që e bëjnë më mirë.
 - c) Organizatat **kursejnë kohë**, për arsye se njerëzit mund të punojnë së bashku ose të kryejnë dy aspekte të ndryshme të të njëjtës detyrë në të njëjtën kohë.
 - d) Organizatat **akumulojnë** dhe shpërndajnë **njohuritë**.
 - e) Organizatat mundësojnë arritjen e **sinergjisë**: duke punuar *bashkë* dy individë, arrijnë rezultate të kombinuara që janë më të mëdha se sa rezultatet e tyre në qoftë se individët në fjalë do të vazhdonin të punonin ndarazi.
3. Organizatat në të njëjtën kohë mund të ndryshojnë nga njëra tjetra në shumë mënyra. Më poshtë jepen disa ndryshime të mundshme.
 - a) **Pronësia** - Disa organizata janë në pronësi të pronarëve ose aksionarëve privatë. Këto janë organizatat e sektorit privat. Organizatat e sektorit publik janë në pronësi të qeverisë.
 - b) **Kontrolli** - Disa organizatat kontrollohen nga vetë pronarët por shumë prej tyre kontrollohen nga njerëzit që punojnë në emër të tyre. Disa kontrollohen tërthorazi nga rregullatorë që veprojnë në emër të qeverisë.
 - c) **Aktivitetet** - Ajo që bëjnë aktualisht organizatat mund të jetë shumë e ndryshme. Ato mund të jenë organizata që ofrojnë shërbime, për shembull, mund të ofrojnë shërbime shëndetësore.
 - d) **Orientimi për fitim - prurje ose jo - për - fitim - prurje** - Disa biznese ekzistojnë për të realizuar fitime. Të tjerët, për shembull ushtritë, nuk drejtohen nga realizimi i fitimeve.

- e) **Statusi ligjor** - Organizatat mund të jenë kompani me përgjegjësi të kufizuar ose partneritete me përgjegjësi të kufizuar.
- f) **Madhësia** - Biznesi mund të jetë një biznes i vogël familjar ose një korporatë shumë - kombëshe.
- g) **Burimet e financimit** - Biznesi mund të financohet nëpërmjet huave të marra nga bankat ose të financohet nga qeveria ose duke emetuar aksione.
- h) **Teknologjia** - Bizneset e përdorin teknologjinë në shkallë të ndryshme. Për shembull, firmat që merren me kompjuterë me mundësi të madh e përdorin gjerësisht teknologjinë por një dyqan i vogël, nuk është se do e përdorë edhe aq shumë.

Problemi 2

Menaxhimi i performancës synon të përftojë rezultate më të mira për organizatën nëpërmjet matjes dhe vlerësimit të performancës individuale. Vlerësimi është pjesë e sistemit të menaxhimit të performancës, përfshirë vendosjen e synimeve, monitorimin e performancës, planifikimin e dhënies së përshtypjeve dhe reagimeve dhe planifikimin e përmirësimit. Ekzistojnë disa lloje të vlerësimit, duke filluar nga vetë-vlerësimi, vlerësimi nga lartë e deri te vlerësimi 360 shkallë, ku të gjitha kanë përparësitë dhe pengesat e tyre.

Kërkesat e problemit:

1. Cili është definicioni i intervistës së vlerësimit sipas Maier?
(5 pikë)
2. Vetëvlerësimi ndodh kur individët e kryejnë vetë vlerësimin e tyre si një input kryesor në procesin e vlerësimit. Cilat janë përparësitë dhe pengesat e vetëvlerësimit? (10 pikë)
3. Cilat janë pengesat ndaj vlerësimit efektiv sipas Lockett?
(5 pikë)

Totali (20 pikë)

Zgjidhja

Përgjigjet e problemit 2

1. Sipas Maier, Intervista e vlerësimit është një fazë shumë të rëndësishme në proces, për shkak se ajo mund të përdoret për të inkurajuar zgjidhjen e problemeve me anë të bashkëpunimit dhe përmirësime në planifikim. Stili 'i zgjidhjes së problemeve' preferohet ndaj një stili 'tregon dhe shet' ose 'tregon dhe dëgjon'.
2. Në vijim janë cekur përparësitë dhe pengesat e vetëvlerësimit.

Përparësitë përfshijnë elementet e mëposhtme

- a) Kjo i kursen menaxherëve kohë, për shkak se punonjësi i identifikon vetë fushat e kompetencave që janë relevante për punën dhe pikat që i konsideron relativisht të forta.
- b) Ofron përgjegjësi më të mëdha për individët, gjë që mund të përmirësojë motivimin.
- c) Diçka e tillë rakordon synimet e individëve me ato të organizatës.
- d) Duke i dhënë përgjegjësi një individ, skema mund të ofrojë më shumë fleksibilitet për
- e) sa i takon afateve kohore dhe relevancës së vlerësimit.

Pengesat janë si më poshtë

- a) Njerëzit shpesh nuk janë gjykatësit më të mirë të performancës së tyre.
 - b) Njerëzit me qëllim mund të mbi- (ose nën -) vlerësojnë performancën e tyre, në mënyrë
 - c) që të përftojnë miratim ose shpërblim – ose për të përmbushur normat e grupit.
3. Problemet me vlerësimin janë vënia e tij në zbatim në praktikë dhe një gamë e perceptimeve të gabuara për të (Lockett). Teknikat e reja të vlerësimit synojnë të monitorojnë efektivitetin nga disa perspektiva të ndryshme.

Problemi 3

Trajnimi dhe zhvillimi kanë rëndësi të madhe në ruajtjen dhe përmirësimin e vazhdueshëm të shkathtësive dhe rrjedhimisht të performancës së punonjësve. Është pikërisht kjo që përcakton edhe aftësinë konkurruese të ndërmarrjeve, në mjediset e sotme të hiper-konkurrencës. Për shkak të rëndësisë që kompanitë u kushtojnë trajnimit dhe zhvillimit, sot ekziston një shumëllojshmëri e metodave të trajnimit. Këto përfshijnë: arsimimin, edukimin dhe trajnimin jashtë punës, si dhe trajnimet në punë.

Kërkesat e problemit:

1. Cilat janë përparësitë e vlerësimit të trajnimeve jashtë punës?
(5 pikë)
2. Kujt i atribuohet gjithnjë e më shumë përgjegjësia për trajnim dhe zhvillim?
(5 pikë)
3. Një rol të rëndësishëm në trajnimi dhe zhvillimin e punonjësve ka edhe Departamenti i Burimeve Njerëzore. Cilat janë detyrat e Departamentit të Burimeve Njerëzore? (5 pikë)
4. Shkruani se çfarë nënkuptoni me termin Zhvillim? (5 pikë)

Totali (20 pikë)

Përgjigjet e problemit 3:

1. Përparësitë dhe pengesat që shkaktojnë trajnimet jashtë punës mund të përmbliken si më poshtë.
 - a) Lejojnë eksplorimin /eksperimentimin pa vënë në rrezik performancën aktuale
 - b) Lejojnë që njerëzit të fokusohen mbi të mësuarin, larg nga tërheqja e vëmendjes dhe presionet e punës
 - c) Lejojnë standardizimin e trajnimit
 - d) I përshtatet stileve të ndryshme të të mësuarit (në varësi të metodave që përdoren)
 - e) Mund të tregojnë një lloj statusi, duke nënkuptuar se personi mund të promovohet
2. Përherë e më tepër, përgjegjësia për trajnim dhe zhvillim i atribuohet personave individualë që duan të mësojnë, në bashkëpunim me menaxherët e linjës dhe ofruesit e trajnimeve.
3. Departamenti i burimeve njerëzore merret kryesisht me zhvillimin e njerëzve. Organizatat e mëdha shpesh kanë programe të zgjeruara të të mësuarit dhe planifikimit të karrierës, përparimit menaxherial të individëve në të gjithë organizatën, në përputhje me performancën dhe potencialin e individëve dhe nevojat e organizatës.
4. Zhvillimi përfshin një gamë më të gjerë të aktiviteteve të të mësuarit dhe eksperiencave (jo vetëm trajnimin) për të zgjeruar portofolin e kompetencave, eksperiencave dhe aftësive potenciale të punonjësve ose menaxherëve, duke mbajtur parasysh progresin personal, profesional ose të karrierës.

Problemi 4

Rekrutimi dhe përzgjedhja janë procese komplekse për shkak se asnjëherë nuk ofrojnë siguri totale se personi i cili do të përzgjidhet për vendin e caktuar të punës do të jetë personi i duhur. Është pikërisht kjo pasiguri e cila vetëm sa forcon rëndësinë e motivimit të punonjësve dhe mbajtjes së tyre të lumtur. Prandaj, zyrtarët e burimeve njerëzore ose zyrtarët e tjerë të angazhuar në procesin e rekrutimit dhe përzgjedhjes, për të qenë sa më të sigurt në vendimin e tyre, kanë në dispozicion një sërë hapash, siç janë testet e ndryshme dhe intervistat e përzgjedhjes. Testet e zgjedhjes mund të përdoren përpara ose pas intervistës.

Kërkesat e problemit:

1. Cilat janë dy lloje themelore të testeve? (5 pikë)
2. Cilat janë kufizimet e intervistave të përzgjedhjes? (5 pikë)
3. Cekni dallimin midis intervistës individuale (një për një ose në person) dhe intervistës në panel. Gjithashtu shprehni mendimin tuaj, se cila do të ishte forma më e mirë e intervistimit për përzgjedhje, duke përmendur edhe arsyet se pse favorizojnë atë lloj të intervistës. (10 pikë)

Totali (20 pikë)

Zgjidhja

Përgjigjet e problemit 4:

1. Dy llojet themelore të testeve janë:
 - a) Testet e aftësive dhe testet që matin rezultatet e arritura matin e kompetencat demonstruara të një individi në detyrat e veçanta që kanë të bëjnë me punën.
 - b) Testet psikometrike matin faktorë të tillë psikologjikë si zotësitë, inteligjencën dhe personalitetin.
2. Intervistat kritikohen, megjithatë, për arsye se ato nuk arrijnë të ofrojnë parashikime të sakta për sa i takon mënyrës se si personi do të performojë në punë, pjesërisht për shkak të natyrës së intervistave, pjesërisht për shkak të gabimeve në gjykim nga intervistuesit.
3. Studentët do të duhet të bëjnë dallimin ndërmjet dy llojeve të intervistave si dhe të shprehin mendimin e tyre të lirë bashkë me arsyet përcjellëse se cilën prej llojeve të intervistave ata favorizojnë.

Intervistat individuale janë intervistat një për një ose në person dhe njëherit janë metoda më e përhapur e zgjedhjes. Ndërsa intervistat në panel janë krijuar për të tejkaluar pengesa të tilla. Një panel mund të përbëhet nga dy ose tre njerëz të cilët intervistojnë së bashku një kandidat të vetëm: zakonisht, një specialist nga Burimet Njerëzore dhe menaxheri i departamentit që do të punësojë kandidatin e suksesshëm. Diçka e tillë i kursen firmës kohë dhe i mundëson një vlerësim më të mirë.

Përparësitë e intervistës individuale përfshijnë:

- a) Komunikim i drejt për drejtë në person, me mundësinë që intervistuesi të përdorë edhe komunikimet verbale edhe ato jo - verbale për të vlerësuar kandidatin
- b) Raporti midis kandidatit dhe intervistuesit: secili duhet t'i kushtojë vëmendje vetëm tjetrit, dhe me mundësi të madhe do të krijohet një atmosferë e lirshme, në qoftë se intervistuesi ka dëshirë të krijojë një stil jo - zyrtar
- c) Fleksibiliteti në drejtimin pyetjeve dhe pritjen e përgjigjeve të tyre

Pengesat e intervistës individuale përfshijnë elementet e mëposhtme.

- a) Kandidati mund të jetë i aftë të fshehë mungesën e njohurive në një fushë të specializuar për të cilën intervistuesi di shumë pak.
- b) Perceptimi i intervistuesit mund të jetë përzgjedhës ose i anshëm, dhe kjo mungesë e objektivitetit mund të mos vihet re.

- c) Mundësitë më të mëdha për raporte personale me kandidatin mund të shkaktojnë ndërhyrje në gjykimin objektiv të intervistuesit.

Problemi 5

Kontraktimi i palëve të jashtme u popullarizua në Shtetet e Bashkuara të Amerikës në fund të shekullit 21. Definicioni i kontraktimit të palëve të jashtme mund të nënkuptojë kontraktimi brenda vendit por edhe jashtë vendit. Njëri ndër faktorët kryesorë që nxit kompanitë e ndryshme të kontaktojnë palët e jashtme është kursimi financiar, meqë eliminon kërkesën për shpenzime të vazhdueshme për shërbime të caktuara për të cilat kompania mund të mos ketë nevojë të përhershme, por duke i mundësuar asaj në të njëjtën kohë që të njëjtat shërbime të mund t'i shfrytëzojë në momentin kur paraqitet nevoja për to e të cilat do të ofrohen nga ana e kontraktorëve të jashtëm. Disa prej përparësive të kontraktimit të palëve të jashtme përfshijnë por nuk kufizohen vetëm në të mëposhtmet: fleksibiliteti në caktimin e stafit, mospërqendrimi në aspekte në të cilat kompania nuk specializon, rritja e kontrollit operacional në fushat e specializimit të kompanisë, reduktimi i shpenzimeve të caktuara administrative, etj. Për këto dhe përparësitë e tjera, është gjithnjë e më i madh numri i kompanive të cilat orientohen për këtë lloj procesi.

Kërkesat e detyrës:

- 1) Çfarë është kontraktimi i palëve të jashtme? (5 pikë)
- 2) Cekni dhe përshkruani llojet e kontraktimit të palëve të jashtme? (7.5 pikë)
- 3) Cilat janë disa prej pengesave nga kontraktimi i palëve të jashtme? (7.5 pikë)

(Totali 20 pikë)

Zgjidhja e problemit 5

- 1) Kontraktimi i palëve të jashtme është dhëni e kontratave për kryerjen e veprimtarive ose shërbimeve specifike ndaj një kontraktori të jashtëm.
- 2) Llojet e kontraktimit të palëve të jashtme:
 - I rastësishëm - Organizata ka një kërkesë afat - shkurtër për sisteme informative ose të teknologjive informative. Një shembull i tillë do të ishte punësimi i programuesve me kontrata afat - shkurtra për të ndihmuar me programimin e një softueri (programi kompjuterik) të bërë më porosi.
 - Menaxhimi i projekteve - Zhvillimi dhe instalimi i një sistemi informativ ose i teknologjive specifike informative jepet me kontratë. Për shembull, një sistem i ri kontabël.
 - I pjesshëm - Disa shërbime për sisteme informative ose të teknologjive informative jepen me kontrata të jashtme. Shembuj të tillë përfshijnë ruajtjen e pajisjeve elektronike, menaxhimi i rrjeteve ose menaxhimi i vazhdueshëm i faqeve të internetit.
 - Total - Një furnitor i jashtëm ofron shumicën dërrmuese të shërbimeve për sisteme informative ose të teknologjive informative; për shembull pala e tretë ka në pronësi ose është përgjegjës për pajisjet, softuerët (programet kompjuterike) dhe personelin e teknologjive informative.
- 3) Disa pengesa të mundshme janë dhënë më poshtë.
 - a) Mund të argumentohet se informacionet dhe ofrimi i tyre është një pjesë e vetvetishme e biznesit dhe e menaxhimit. Në ndryshim nga pastrimi i zyrave, ose ofrimi i ushqimeve, një nga shërbimet e teknologjive informative të organizatës mund të jenë shumë të rëndësishme për t'u kontraktuar ndaj palëve të jashtme. Informacionet janë zemra e menaxhimit.
 - b) Kompania mund të ketë informacione që janë shumë sekret dhe lënia e palëve të jashtme të merren me to mund të shihet si diçka e rrezikshme nga pikëpamja komerciale dhe/ose ligjore.
 - c) Në qoftë se një palë e tretë është duke u marrë me shërbime të teknologjive informative menaxhmenti i brendshëm nuk do të ketë mundësi të azhurnojë veten më zhvillimet e reja ose të sugjerojnë ide të reja. Si pasojë, mund të mos përftohen edhe aq shumë përparësi konkurruese. Teknologjitë ose implementimet e reja që krijohen nga palët e treta me mundësi të madhe do të jenë në dispozicion të konkurrentëve.
 - d) Organizata mund ta ndjejë veten të mbytur nga një kontratë e pakënaqshme. Mund të jetë e vështirë që vendimi të kthehet prapsh. Në qoftë se ofruesi i shërbimeve ofron nivele të pakënaqshme të shërbimeve, organizata do të duhet të shpenzojë përpjekje dhe shpenzime për të rindërtuar funksionin e saj të teknologjive të tilla ose të kalojë tek një ofrues tjetër dhe këto kosto mund të jenë domethënëse.

- e) Përdorimi i një organizate të jashtme nuk e inkurajon ndërgjegjësimin për sa i takon kostove dhe përfitimeve të mundshme të teknologjive informative brenda për brenda organizatës. Në qoftë se menaxherët nuk mund të menaxhojnë vetë me efektivitet burimet e teknologjive informative, mund të argumentohet se ata nuk do të jenë të aftë të menaxhojnë me efektivitet as marrëveshjen për kryerjen e punëve.

