



Ky projekt është i financuar nga Bashkimi Evropian



**MNE - ALB**

IPA PROGRAMI I BASHKËPUNIMIT NDËRKUFITAR  
MALI I ZI - SHQIPËRI 2014-2020

# REZULTATET E HULUMTIMIT PËR KËRKESAT E TREGUT LOKAL TË PUNËS PËR TË RINJTË

Ulqin / Shkodër, maj 2021





*Kjo broshurë publikohet në kuadër të projektit "Rrugët për zhvillimin e karrierës: Përgatitja e të rinjve në Shqipëri dhe Mal të Zi për mundësitë e karrierës në sektorin e turizmit" i cili realizohet me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian - Programi IPA II për Bashkëpunim Ndërkufitar Mal i Zi – Shqipëri 2014-2020. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetme e OJQ Horizonti i Ri dhe nuk pasqyron detyrimisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian.*

# Hyrje

---

Kjo analizë u realizua në kuadër të projektit “Rrugët e zhvillimit të karrierës: **Përgatitja e të rinjve nga Shqipëria dhe Mali i Zi për mundësi karriere në sektorin e turizmit**”, financuar nga Bashkimi Evropian përmes programit ndërkuftar IPA II, i cili menaxhohet nga Ministria e Financave dhe Mirëqenies Sociale e Malit të Zi (CFCU). Projekti zbatohet nga organizata World Vision Albania në partneritet me OJQ “Horizonti i Ri” (Ulqin), si dhe shkollat e mesme “Vëllazërim Bashkim” nga Ulqini dhe “Hamdi Bushati” nga Shkodra, qëllimi kryesor i të cilit është të pajisë të rinjtë nga Ulqini dhe Shkodra me aftësi të reja, t’i përgatisë për tregun e punës dhe të ndikojë në rritjen ekonomike dhe zvogëlimin e problemeve sociale në komunitetet e tyre.

Gjatë muajit maj, në Ulqin dhe në Shkodër u krye një hulumtim me punëdhënës, drejtorë, menaxherë, pronarë të kompanive turistike, përkatësisht me persona që njohin mënyrën e funksionimit të subjekteve të intervistuar. Qëllimi kryesor i këtij anketimi është të hulumtojë kërkesat e tregut të punës në sektorin e turizmit, për të rinjtë në Mal të Zi dhe Shqipëri. Hulumtimi shqyrtoi në detaje nëse subjektet turistike të anketuara janë gati të pranojnë praktikantë, si i gjejnë ata zakonisht punonjësit e rinj ( përmes shpalljeve, përmes miqve, agjencive, rrjeteve sociale, aplikacioneve, etj.); cilat profile profesionale ata planifikojnë të punësojnë në të ardhmen, cilat janë kërkesat më të rëndësishme që ata presin nga kandidatët e ardhshëm që do të punësojnë, cilat janë aftësitë thelbësore të jetës (eng. core life skills) dhe aftësitë e buta (eng. soft skills) e që duhet t’i zotërojnë punonjësit e tyre; a është e rëndësishme që punonjësit e ardhshëm të dinë të përdorin aplikacionet si Airbnb, Booking, TripAdvisor, reklamat në Instagram dhe reklamat në Facebook, etj. Si pjesë e këtij projekti, para se të bëhej hulumtimi, u mbajt një trajnim dy-ditor për intervistuesit rinj, të cilët patën mundësinë të perfitojnë njohuri dhe aftësi që t’i ndihmojnë ata të mbledhin të dhëna në terren për qëllimet e këtij hulumtimi.

# METODA E KERKIMIT

---

## STUDIMET PILOT DHE TRAJNIMI I INTERVISTUESVE

Para fazës fillestare të mbledhjes së të dhënave nga organizatorët e hulumtimit, u krye një Studim Pilot. Qëllimi i këtij hulumtimi ishte të testohet paraprakisht pyetësi, pra instrumenti që do të përdorej për të mbledhur të dhëna primare për qëllimin e hulumtimit, me 15 të anketuar (të cilët patën mundësinë të komentojnë drejtpërdrejtë pyetësin). Kjo bëri të mundur formulimin dhe specifikimin e mëtejshëm të pyetjeve në mënyrë që të jenë të qarta, dhe të sigurojnë të kuptuarit "maksimal" të pyetjeve nga të anketuarit. Në rastet kur një pyetje e caktuar nuk ishte e qartë për të anketuarit, ose mund të interpretohej në disa mënyra, ajo pyetje është modifikuar në mënyrë të tillë që të mos ishte dykuptimshme dhe e paqartë.

Siç u theksua në fillim, si pjesë e këtij projekti u organizua trajnimi dy-ditor, për intervistues në Shkodër, 30 të rinj patën mundësinë të ndjekin trajnimin (15 nga Ulqini dhe 15 nga Shkodra).

Qëllimi i ditës së parë të trajnimit ishte njohja e intervistuesve të rinj me anën teorike të procesit të mbledhjes së të dhënave, i cili përfshinte temat vijuese: udhëzime për intervistuesit, vendosjen e kontaktit fillestar me të anketuarin, bërjen e pyetjeve nga pyetësi, iniciimin e bisedës, regjistrimin e përgjigjeve dhe përfundimin e intervistës. Në fund të trajnimit, pjesëmarrësit lexuan së bashku pyetësin në mënyrë që të njihen më mirë me të.

Dita e dytë e trajnimit kishte për synim punën praktike për kryerjen e intervistave. Pjesëmarrësit analizuan një temë në lidhje me mbledhjen e të dhënave duke përdorur tabletat. Meqenëse të dhënat e këtij hulumtimi u mblodhën me ndihmën e metodës CAPI, intervistuesit në trajnim patën mundësinë të praktikojnë drejtpërdrejtë se si kryhet intervistimi duke përdorur këtë metodë. Pjesa e dytë e trajnimit ishte përqendruar në „role play“, ku pjesëmarrësit intervistuan njëri-tjetrin dhe në të njëjtën kohë u vëzhguan nga trajneri.

## PYETËSORI

Instrumenti, përkatësisht pyetësi i përdorur gjatë hulumtimit përbëhej nga 15 pyetje të mbyllura dhe të hapura. Pyetësi u krijua me qëllim që punëdhënësit, aktiviteti kryesor i të cilëve është ofrimi i shërbimeve turistike, të japin informacion mbi aftësitë që të rinjtë duhet të posedojnë për t'u punësuar në kompanitë e tyre. Në pyetësor kishte pyetje në lidhje me faktin nëse subjektet e anketuara turistike janë të gatshme të pranojnë praktikantë, se si zakonisht gjejnë punonjës të rinj, çfarë profilesh profesionale ata planifikojnë të punësojnë në të ardhmen, cilat aftësi të jetës dhe aftësi të buta është rëndësishme që punonjësi i tyre të zotërojë, a është e rëndësishme për biznesin e tyre që punonjësi i tyre i ardhshëm të njohë dhe të dijë të përdorë aplikacione të tilla si Airbnb, Booking, TripAdvisor, reklamat në Instagram, reklamat në Facebook, etj.

## PROCEDURA E MBLEDHJES SË TË DHËNAVE

Të dhënat u mbledhën në terren në 34 subjekte turistike (23 në Ulqin dhe 11 në Shkodër), respektivisht në ndërmarrjet aktiviteti kryesor i të cilave është ofrimi i shërbimeve turistike, si: hotele, restorante, agjenci udhëtimi, etj. Intervistuesve të angazhuar (të rinjtë që kane marrë pjesë në trajnimin paraprak) u janë dhënë paraprakisht pikat e caktuara ku ata duhet të zhvillojnë intervistat me punëdhënësit. Anketimi është kryer duke përdorur metodën CAPI (eng. Computer-Assisted Personal Interviews) dhe secili intervistues kishte një pyetësor të strukturuar të instaluar në kompjuterin e tij tablet. Grupi i synuar i këtij studimi ishin: pronaret e kompanive turistike, menaxherët, punonjësit ose persona të cilët njohin mirë mënyrën e funksionimit të subjektit të përzgjedhur. Grupit tonë të synimit iu kërkua t'u përgjigjeshin një pyetësori që përmbante 15 pyetje, dhe për të cilin duheshin 15 deri në 20 minuta për ta plotësuar.

## REZULTATET E KËRKIMIT

Siç u theksua edhe më lart, grupi ynë i synuar ishin bizneset ose kompanitë, qëllimi kryesor i të cilave është të ofrojnë shërbime turistike. Pas përpunimit të të dhënave, mund të shohim se nga 34 subjekte të anketuara, shumica që janë përgjigjur në pyetësor janë menaxher të këtyre bizneseve, gjithashtu mund të shohim se pjesa më e madhe ofrojnë shërbime turistike për një periudhë tre ose më shumë vjeçare dhe vetëm një numër i vogël i tyre ka më pak se tre vjet në treg. Nga bizneset e anketuara, numri më i madh i tyre deklaroi se shumica e të punësuarve i përkasin kategorisë së moshës nga 18 në 35 vjeç, dhe asnjë nga këto biznese nuk kishte punonjës nën 18 vjeç.

Tani pason një pyetje që ka vlerë domethënëse për këtë hulumtim dhe që është:

### A janë bizneset turistike të gatshëm të pranojnë praktikantë?



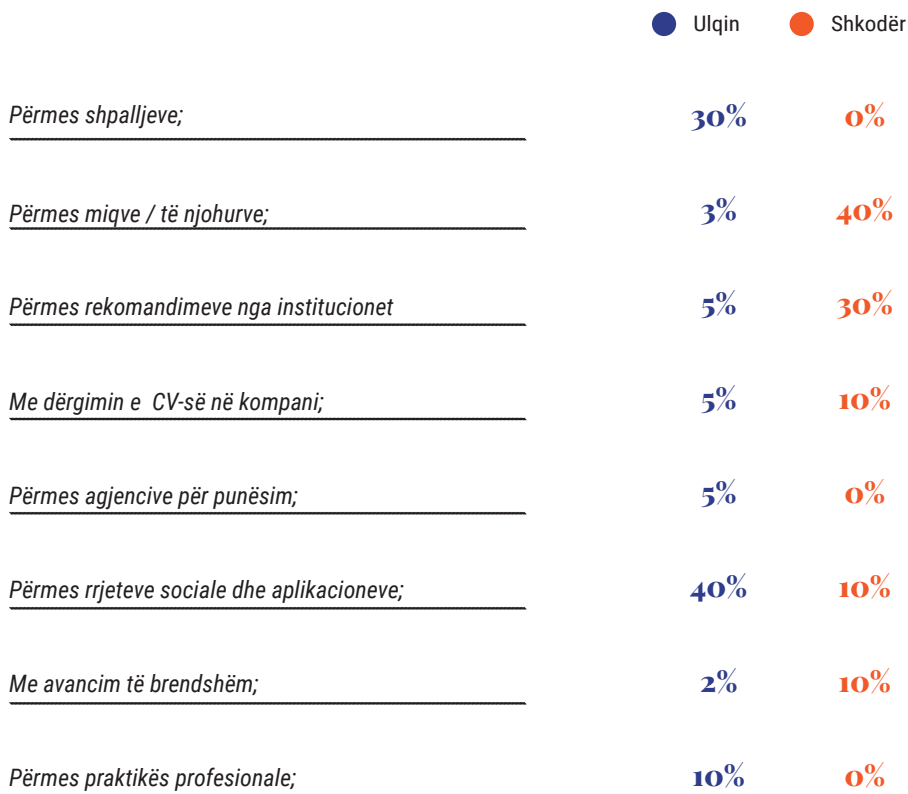
Siç mund ta shohim, pasi kemi analizuar të dhënat e përfituara, kemi marrë të dhëna inkurajuese për të rinjtë, të cilat tregojnë se pothuajse të gjitha subjektet turistike të anketuara janë të gatshme të pranojnë praktikantë në biznesin e tyre. Këto të dhëna janë shumë pozitive sepse tregojnë se nxënësit e shkollës së mesme në Ulqin dhe në Shkodër, kanë hapësirë për të gjetur biznese në qytetet e tyre ku ata mund të punojnë, të mësojnë në bazë të praktikës dhe të fitojnë njohuri që do t'i ndihmojnë ata për zhvillim të mëtejshëm profesional në fushën e turizmit.

Nga bizneset e anketuara që deklaruan se ishin të gatshëm të pranonin praktikantë, kërkua të theksonin dhe pozicionin e punës. Shumica deklaroi që kërkojnë praktikantë në pozicionet vijuese:

- Kamariet;
- Barmen;
- Komercialist;
- Kuzhinier;
- Receptionsist;
- Menaxher;
- Muzikant - DJ;

*Nga profilet e mësipërme, për të cilat punëdhënësit deklaruan se janë të interesuar të pranojnë praktikantë, mund të konkludojmë se këto janë pozicione që lidhen ngushtë me ofrimin e shërbimeve turistike dhe që janë më të kërkuarat në sektorin e turizmit e më së shumti gjatë sezonit të verës (veçanërisht në Ulqin).*

## Si i gjejnë punëdhënësit zakonisht punonjësit e rinj?



Me zhvillimin e teknologjisë dhe aktualitetin e rrjeteve të ndryshme sociale, nganjëherë është shumë e vështirë të arrihet në një informacion përfundimtar se ku punëdhënësit gjejnë punonjësit e rinj. Nga kjo vumë re rëndësinë e shtrimit të kësaj pyetjeje, për të zbuluar se cilin kanal përdorin punëdhënësit për të gjetur një forcë të re pune, dhe për t'u dhënë të rinjve informacion se si mund të hyjnë në kontakt me një punëdhënës të ardhshëm.

Bazuar në të dhënat e fituara, mund të shohim se dy kanalet më të zakonshme që përdorin punëdhënësit në Ulqin për të gjetur punonjës të rinj janë rrjetet sociale dhe aplikacionet (40%) si dhe shpalljet publike (30%). Këto të dhëna tregojnë aktualitetin e rrjeteve sociale, të cilat, përveç natyrës së tyre argëtuese, gjithashtu ofrojnë një mundësi që punëdhënësit të vihen më lehtë në kontakt me punonjësit e tyre. Bazuar në analizën e bërë përmes internetit të këtyre kanaleve në Malin e Zi, kemi dalë në përfundimin se më së shumti përdoret LinkedIn, si dhe platformat [www.prekoveze.me](http://www.prekoveze.me) dhe [www.zaposli.me](http://www.zaposli.me).

Në anën tjetër, rezultatet që vijnë nga Shkodra janë pak më ndryshe. Kanalet që më shumti i përdorin punëdhënësit për të gjetur punonjës të rinj, këtu janë "përmes miqve dhe të njohurve" (40%) si dhe "përmes rekomandimeve nga institucionet përkatëse" (30%).

## Cilin nga profilet e mëposhtëm punëdhënësit e anketuar planifikojnë të përfshijnë në biznesin e tyre në të ardhmen?

	● Ulqin	● Shkodër
<u>Ekonomist</u>	10%	7.17%
<u>Kuzhinier/Ndihmës kuzhinier</u>	20%	42.85%
<u>Recepcionist</u>	6%	7.14%
<u>Kamarier</u>	18%	14.28%
<u>Shërbimi ndaj klientit</u>	4%	7.14%
<u>Shoqërues turistik/Cicëron</u>	10%	14.28%
<u>Shitës</u>	2%	0%
<u>Ekspertë i IT-së;</u>	12%	7.14%
<u>Ekspert i marketingut dixhital</u>	10%	0%
<u>Nëpunës administrativ</u>	2%	0%
<u>Menaxher i sektorit</u>	6%	0%

Siç mund ta shohim nga tabela e mësipërme, përveç pozicioneve që janë më të kërkuara (kamerier, kuzhinier, etj.), profilet si ekonomist, shoqërues turistik/cicëron, ekspert IT, ekspert marketingu dixhital, etj, konsiderohen gjithashtu si shumë të rëndësishme nga punëdhënësit si në Ulqin ashtu edhe në Shkodër, përkatësisht ata janë të gatshëm t'i përfshijnë këto profile në bizneset e tyre në të ardhmen. Këto të dhëna janë të rëndësishme për të rinjtë sepse u japin atyre një lloj udhëzimi dhe informacioni se cilat aftësi u duhet të zhvillojnë në mënyrë që të jenë konkurrues në tregun e punës.

Kështu, në pyetjen tjetër, e cila i referohet njohurive që punëdhënësit i konsiderojnë të rëndësishme kur punësojnë punëtorë të rinj, ata gjithashtu deklaruan: dizajn grafik, njohuri të gjuhëve të huaja, njohuri të gjuhës lokale, puna në kompjuter, etj.

## Cilat janë aftësitë më të rëndësishme thelbësore të jetës (Core life skills) kur punësoni punonjës të rinj?

	● Ulqin	● Shkodër
<u>Empatia</u>	<b>2.60%</b>	<b>2.22%</b>
<u>Vetëbesimi</u>	<b>7.90%</b>	<b>13.33%</b>
<u>Aftësia për të menaxhuar emocionet</u>	<b>3.90%</b>	<b>4.44%</b>
<u>Përgjegjësia personale</u>	<b>17.10%</b>	<b>8.88%</b>
<u>Respekt për veten dhe të tjerët</u>	<b>13.20%</b>	<b>8.88%</b>
<u>Aftësi për bashkëpunim dhe punë ekipore</u>	<b>15.80%</b>	<b>13.33%</b>
<u>Aftësitë ndërpersonale</u>	<b>9.20%</b>	<b>13.33%</b>
<u>Të menduarit krijues</u>	<b>9.20%</b>	<b>4.44%</b>
<u>Të menduarit kritik dhe zgjidhja e problemeve</u>	<b>9.20%</b>	<b>11.11%</b>
<u>Marrja e vendimeve</u>	<b>5.30%</b>	<b>13.43%</b>
<u>Menaxhimi i konfliktit</u>	<b>6.60%</b>	<b>7.00%</b>

Shkathtësitë themelore të jetës janë aftësi për t'u përshtatur dhe pozitive që u mundësojnë njerëzve të përballen në mënyrë efektive me kërkesat dhe sfidat e jetës. Ky koncept quhet edhe kompetencë psiko-sociale. Lënda ndryshon shumë në varësi të normave shoqërore dhe pritshmërive të komunitetit, aftësitë që shërbejnë për mirëqenien dhe ndihmojnë individët të zhvillohen në anëtarë aktivë dhe produktivë të komuniteteve të tyre konsiderohen aftësi jetësore.

Nga grafiku i treguar më sipër, mund të shohim se cilat janë aftësitë jetësore që punëdhënësit mendojnë se duhet të ketë punonjësi i tyre i ardhshëm. Më të rëndësishmet janë: (1) Shkathtësitë për bashkëpunim dhe punën ekipore, (2) Përgjegjësia personale, (3) Aftësitë ndërpersonale, (4) Vetëbesimi, etj.



## Koje su Vam najvažnije meke vještine (soft skills) prilikom zapošljavanja?

● Ulqin

1. QËNDRIMI POZITIV;
2. PËRGJEGJËSIA;
3. FLEKSIBILITETI;
4. LIDERSHIPI
5. INOVACIONI
6. MENAXHIMI I KOHËS
7. INICIATIVA
8. NEGOCIMI
9. VETË-MOTIVIMI

● Shkodër

1. QËNDRIMI POZITIV
2. MENAXHIMI I KOHËS
3. PËRGJEGJËSIA;
4. INICIATIVA
5. VETË-MOTIVIMI
6. LIDERSHIPI
7. FLEKSIBILITETI;
8. INOVACIONI
9. NEGOCIMI

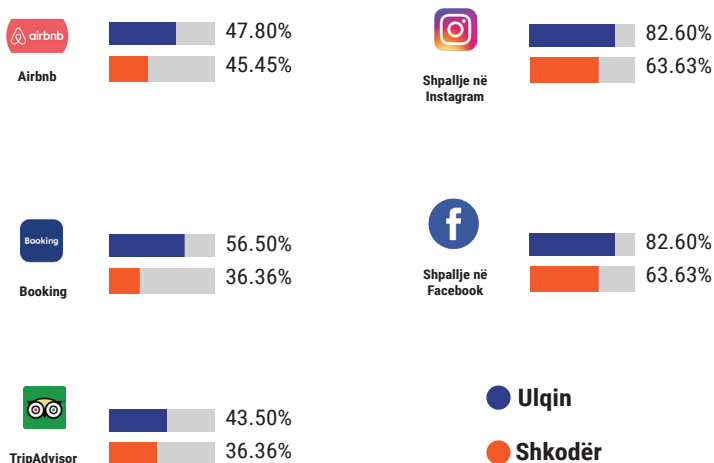
Aftësitë e buta janë një kombinim i aftësive të individëve, aftësive sociale, aftësive të komunikimit, tipareve të karakterit ose tipareve të personalitetit, qëndrimeve, mënyrave të të menduarit,tributeve të karrierës, koeficienteve të inteligjencës sociale dhe inteligjencës emocionale, ndër të tjera, që iu mundësojnë individëve të orientohen mirë, të punojnë mirë me të tjerët, të performojnë mirë dhe të arrijnë qëllimet e tyre duke plotësuar aftësitë e forta. Kështu, aftësitë e buta përfaqësojnë tiparet e karakterit dhe aftësitë ndërpersonale që karakterizojnë marrëdhëniet e një personi me të tjerët. Në vendin e punës, aftësitë e buta konsiderohen të jenë një shtesë e aftësive të forta që lidhen me njohuritë dhe aftësitë profesionale të një personi.

Në këtë pyetje, punëdhënësit e anketuar patën mundësinë të na tregojnë se cilat janë aftësitë e buta që ata i konsiderojnë të rëndësishme për një punonjës. Bazuar në rezultatet e përfituara, mund të shohim se shumica e punëdhënësve si në Ulqin ashtu edhe në Shkodër, si më të rëndësishëm e konsiderojnë qëndrimin pozitiv, i cili i referohet një personi që është optimist për situatat, ndërveprimet dhe veten e tij.

Në vendin e dytë dhe të tretë, si aftësi të rëndësishme të butë, punëdhënësit në Ulqin përzgjedhën **përgjegjësinë**, e cila në vendin e punës i referohet shkallës në të cilën punonjësit i kuptojnë rolet e tyre dhe se si detyrat e tyre specifike kontribuojnë në suksesin e biznesit; si dhe **fleksibilitetin**, i cili i referohet aftësisë për t'u përshtatur me shpejtësi dhe qetësi ndaj ndryshimeve afatshkurtra, me qëllim që të menaxhohen në mënyrë efektive problemet ose detyrat të papritura.

Ndërsa punëdhënësit në Shkodër i kanë dhënë një rëndësi të madhe aftësive që lidhen me menaxhimin e kohës, i cili paraqet procesin e organizimit dhe planifikimit se si ta ndajmë kohën tonë midis aktiviteteve të caktuara. Menaxhimi i mirë i kohës lejon që punonjësit të punojnë më zgjuar - jo më shumë - kështu që ata do të kryejnë më shumë detyra në më pak kohë.

## A është e rëndësishme për biznesin tuaj që punonjësi juaj i ardhshëm t'i njohë këto aplikacione dhe të dijë t'i përdorë ato?



Siç mund ta shohim nga rezultatet e përfituara, shumica e punëdhënësve të anketuar në sektorin e turizmit besojnë se njohuritë në lidhje me përdorimin e këtyre aplikacioneve ose faqeve janë shumë të rëndësishme për biznesin e tyre. Rezultatet e fituara priteshin, sepse secila prej këtyre rrjeteve sociale është pjesë e një bote të re teknologjike, pasi hotelet, motelet, restorantet, përkatësisht të gjitha kompanitë e angazhuara në ofrimin e shërbimeve turistike i përdorin për të reklamuar shërbimet e tyre. Nga të gjithë linjat e mësipërm, siç mund ta shohim nga grafiku, reklamimi në Instagram dhe reklamimi në Facebook provuan të jenë më të rëndësishmit për të dy rajonet.

## Çfarë lloj trajnimi do të ishit të gatshëm të ofroni për punonjësit e rinj në lidhje me zhvillimin e aftësive për një punë të caktuar?

Në lidhje me këtë çështje, punëdhënësit në Ulqin dhe Shkodër patën mundësinë të tregojnë llojin e trajnimit që ata do të ishin të gatshëm t'u siguronin punonjësve të tyre të rinj. Shumica e punëdhënësve u përgjigjën se ata do të ishin të gatshëm t'u sigurojnë punonjësve të tyre trajnime, seminare të ndryshme në lidhje me punën në biznes të tilla si: *trajnim për kamarierë, punë në kompjuter, trajnim për shitës, kuzhinierë, trajnim për të përmirësuar komunikimin me njerëzit e tjerë, përmirësimi i aftësive të qëndrimit pozitiv, shitja e biletave të avionit, prentimi i akomodimit, etj.*

## Çfarë problemesh has biznesi juaj më shpesh?

Në këtë pyetje, punëdhënësit në Ulqin dhe Shkodër patën mundësinë të prononcohen se cilat janë problemet me të cilat ballafaqohet biznesi i tyre më shpesh. Qëllimi i kësaj pyetje ishte t'u siguronte të rinjve informacion se cilat janë problemet dhe nëse janë të rinjtë ata që mund të ofrojnë zgjidhje për problemet e tyre. Problemet më të mëdha për punëdhënësit ishin: vështirësitë në gjetjen e punëtorëve profesionistë, të përgjegjshëm, të disiplinuar; konkurrenca e tregut, mungesa e turistëve, etj.

## PËRFUNDIM

---

Qëllimi kryesor i këtij studimi ishte të hulumtojë kërkesat e tregut të punës në kompanitë e turizmit për të rinjtë në Mal të Zi dhe Shqipëri, më saktësisht në Ulqin dhe në Shkodër. Bazuar në rezultatet e fituara, mund të konkludojmë se: pothuajse të gjitha subjektet turistike të intervistuar, janë të gatshme të pranojnë praktikantë në kompanitë e tyre. Ne i pyetëm bizneset e përzgjedhura, që thanë se ishin të gatshëm të pranonin praktikantë, për të treguar për cilat pozicione dëshironin t'i pranonin. Shumica e tyre deklaruan se kanë nevojë për praktikantë në pozicionet: kamerier, banakier, komercialist, kuzhinier, receptionist, menaxher, etj.

Bazuar në të dhënat e fituara, mund të shohim se dy kanalet më të zakonshme që përdorin punëdhënësit në Ulqin për të gjetur punonjës të rinj janë rrjetet sociale dhe aplikacionet (40%) si dhe shpalljet publike (30%). Këto të dhëna tregojnë aktualitetin e rrjeteve sociale, të cilat, përveç natyrës së tyre argëtuese, gjithashtu ofrojnë një mundësi që punëdhënësit të vihen më lehtë në kontakt me punonjësit e tyre.

Në anën tjetër, rezultatet që vijnë nga Shkodra janë pak më ndryshe. Kanalet që më shumti i përdorin punëdhënësit për të gjetur punonjës të rinj, këtu janë "përmes miqve dhe të njohurve" (40%) si dhe "përmes rekomandimeve nga institucionet përkatëse" (30%).

Përveç pozicioneve që provuan të jenë parësorë (kamerier, kuzhinier, etj.), në pyetjen e mëparshme, pozicione të tilla si ekonomist, shoqëruar turistik, ekspert IT, ekspert i marketingut dixhital, kanë një rëndësi të konsiderueshme për punëdhënësit, që do të thotë, ata janë të gatshëm të përfshijnë këto pozicione në strukturën e bizneseve të tyre.

Ndër aftësitë më të rëndësishme jetësore që duhet të ketë një i punësuar, punëdhënësit kanë shënuar: përgjegjësinë personale, aftësitë për bashkëpunim, punën në ekip, respektin për veten dhe të tjerët, etj. Ndërsa aftësitë më të rëndësishme të buta për punëdhënësit janë: qëndrimi pozitiv, menaxhimi i kohës, përgjegjësia, fleksibiliteti, lidershipi, inovacioni, etj.

Secila prej të dhënave të përfituara nga ky hulumtim përfaqëson informacion të dobishëm për të rinjtë, mbi bazën e të cilave ata mund të vërvjenë se cilat janë kërkesat e tregut që kanë të bëjnë posaçërisht me interesat e tyre.



+382 68 300 603

[www.ngo-horizonti.org](http://www.ngo-horizonti.org)

New Horizon NGO

[ngohorizonti@t-com.me](mailto:ngohorizonti@t-com.me)

[newhorizonngo](https://www.facebook.com/newhorizonngo)

[newhorizon\\_ngo](https://www.instagram.com/newhorizon_ngo)