Kur dhe si e rrit inovacioni efektin e MBNJ në performancën e NVM-ve?

Përmbledhje e studimit të publikuar nga Xhavit Islami dhe Enis Mulolli

Në botën e sotme të shpejtë dhe konkurruese, bizneset e vogla dhe të mesme (SME) shpesh përballen me pyetjen thelbësore: **çfarë i bën ato të rriten dhe të mbijetojnë?** Një studim i ri nga **Xhavit Islami dhe Enis Mulolli** jep një përgjigje të qartë: kombinimi i menaxhimit të duhur të burimeve njerëzore (HRM) me inovacionin është receta që sjell sukses.

Fuqia e njerëzve në biznes

Çdo biznes është aq i fortë sa njerëzit që punojnë aty. Studiuesit tregojnë se praktikat e duhura të menaxhimit të burimeve njerëzore – si **trajnimi dhe zhvillimi i punonjësve, komunikimi i hapur, shpërblimet dhe motivimi, dizajni i punës dhe vlerësimi i performancës** – kanë ndikim të madh në rritjen e kompanive.

Kur punonjësit ndihen të vlerësuar, të trajnuar dhe të shpërblyer drejtësisht, ata japin më shumë ide, punojnë me më shumë përkushtim dhe krijojnë një kulturë bashkëpunimi që ndikon drejtpërdrejt tek rezultatet e kompanisë.

Inovacioni – përshpejtuesi i suksesit

Por autoret theksojnë edhe një element shtesë: **inovacionin**. Nëse praktikat e HRM janë "motorri", atëherë inovacioni është "karburanti" që e shtyn biznesin më shpejt përpara.

Studimi tregon se kur një kompani nuk mjaftohet vetëm me praktika të mira menaxhimi, por edhe **nxit krijimtarinë dhe inovacionin**, rezultatet shumëfishohen. Me fjalë të tjera, HRM i mirë krijon punonjës kreativë, ndërsa inovacioni e shndërron këtë kreativitet në produkte, shërbime apo procese të reja që sjellin fitim.

Çfarë gjeti hulumtimi?

Ky studim, i bazuar në një analizë të bizneseve të vogla dhe të mesme, dha disa përfundime kryesore:

1. **HRM rrit performancën** – sa më shumë që investohet tek trajnimi, komunikimi dhe shpërblimi, aq më mirë funksionon kompania.
2. **HRM rrit edhe inovacionin** – punonjësit e trajnuar dhe të motivuar kanë më shumë gjasa të sjellin ide të reja.
3. **Inovacioni është ura mes HRM dhe performancës** – lidhja midis menaxhimit të njerëzve dhe rezultateve pozitive bëhet shumë më e fortë kur ndërmjet tyre futet inovacioni.

Pra, formula është e thjeshtë: **punonjës të trajnuar + një kulturë inovative = kompani më të suksesshme**.

Pse është e rëndësishme për bizneset e vogla?

Shpesh mendojmë se vetëm gjigantët ndërkombëtarë kanë mundësi të investojnë në HRM moderne dhe inovacion. Por ky studim tregon se edhe një biznes i vogël mund të arrijë rezultate të jashtëzakonshme nëse:

- I trajnon punonjësit e vet rregullisht.
- I shpërblen drejtësisht dhe i motivon.
- Krijon një kulturë ku idetë e reja nuk vetëm pranohen, por edhe zbatohen.

Një biznes i vogël restoranti, për shembull, mund të rrisë klientelën duke eksperimentuar me receta të reja të sugjeruara nga stafi. Një kompani IT mund të rrisë konkurrencën përmes ideve inovative të programuesve të saj, të cilët ndihen të lirë të krijojnë.

Për shoqërinë dhe ekonominë

Ky studim nuk është vetëm për pronarët e bizneseve. Ai ka një mesazh më të gjerë: **sa më shumë të mbështeten punonjësit, aq më shumë rritet ekonomia kombëtare**. Inovacioni nuk lind vetëm

në laboratorët e mëdhenj shkencorë – ai lind edhe në bizneset e vogla të lagjes, në idetë e punonjësve të përditshëm, në guximin për të bërë diçka ndryshe.

Prandaj, politika publike që inkurajon trajnimin e punonjësve dhe inovacionin duhet të shihet si investim, jo si shpenzim.

Mesazhi përfundimtar

Ky studim sjell një mesazh optimist dhe praktik: **nëse bizneset kujdesen për njerëzit e tyre dhe i inkurajojnë ata të mendojnë ndryshe, suksesin e kanë të garantuar**. Nuk ka rëndësi nëse bëhet fjalë për një biznes me pesë punonjës apo për një kompani me pesëqind – kombinimi i menaxhimit të mirë me inovacionin është recetë fituese.

Në kohën kur tregjet janë të mbushura me konkurrencë dhe ndryshime të shpejta, avantazhi më i madh i një biznesi nuk është kapitali financiar, por **kapitali njerëzor dhe aftësia për të inovuar**.

Si citohet ky punim (APA):
Islami, X., & Mulolli, E. (2024). When and how does innovation augment the effect of HRM on SME performance? *Journal of General Management, 11*(2).
https://doi.org/10.1177/23939575241301477

Ku gjendet punimi i plotë:

Artikulli është botuar në **Journal of General Management**, Volume 11, Issue 2, dhe është i qasshëm online përmes platformës së *SAGE Journals* këtu.