



LIDERSHIPI

SI TË JESH NJE
DREJTUES I
MIRE

Nga: Altin Hazizaj
CRCA Shqiperi

Menaxheret janë ata që vendosin gjërat në drejtimin e duhur, ndërsa udhëheqësit janë ata që bëjnë gjërat e duhur!

Warren Bennis

“On Becoming a Leader”

STILET E DREJTIMIT

Stilet e drejtimit janë mënyrat dhe qasja për t'i dhënë jetë zbatimi i planeve dhe motivimin e njerëzve.

Ka tre stile të ndryshme të lidërsipit: (1) autoritar (autokratik), pjesëmarrës (demokratike), dhe delegates (mbretërim i lirë).

Styles of Leadership



**STILET E DREJTIMIT
(1)**

Autoritar (autokratik)

Kjo mënyrë drejtimi përdoret kur Drejtuesi tregon atë cka ai/ajo pret që punonjësit të bëjnë dhe si ta bëjnë, pa u këshilluar me të tjerët. Disa nga shkaqet që justifikojnë këtë stil lidheshipi është kur i gjithë grupi është i mirë-informuar dhe i motivuar dhe koha në dispozicion për të arritur diçka është shumë e shkurtër.

Disa njerëz mendojnë se ky stil përfshin gerthitjen, gjuhën poshtëruese apo kërcënimin... Në të vërtetë JO. Një stil i tillë është abuziv dhe joprofesional për një udhëheqës të mirë.

STILET E DREJTIMIT (2)

Pjesëmarrës (demokratik)

Ky stil përfshin liderin, i cili përfshin një ose më shumë punonjës në procesin e vendimmarrjes (duke përcaktuar se çfarë do të bëjnë dhe si do të bëjnë punën). MEGJITHATE, Drejtuesi ka të drejtën finale të marr vendime (ka autoritetin vendimmarrës).

Përdorimi i këtij stili nuk është shenjë dobësie në drejtim; ajo është shenjë e fuqisë që punonjësit e tu do ta respektojnë. Si stil përdoret atehere kur drejtuesi ka informacion mbi një çështje dhe punonjësit mbi çështje të tjera. Kjo lehtëson krijimin e TEAM (grupit) për marrjen e vendimeve.

STILET E DREJTIMIT
(3)

Delegates

(Mbretërim i Lirë) (laissez-affaire)

Në këtë stil, drejtuesi i lejon të punësuarit për të marrin vendimet.

MEGJITHATE, drejtuesi është ende përgjegjës për vendimet e marra. Ky stil përdoret kur të punësuarit kanë aftësinë për të analizuar situatat që krijohen dhe të përcaktojnë se çfarë duhet bërë dhe si. Askush nuk mund të bëjë gjithçka! Një drejtues i mirë duhet të caktojë prioritetet dhe të delegojë disa detyra tek vartësit e tij/saj.

FORCAT INFLUENCUES E NË DREJTIM

- Sa kohë kemi në dispozicion?
- A janë marrëdhëniet në organizatë të ndërtuara mbi bazën e respektit dhe besimit apo mungesës së tyre?
- Kush ka informacion? Drejuesi? I punësuarit? Apo të dy?
- Sa të trainuar janë të punësuarit dhe sa të qarta janë detyrat që duhen realizuar?
- Konfliktet e brendshme në organizatë;
- Niveli i stresit;
- Për çfarë detyrash bëhet fjalë? Janë të strukturuar apo jo? Të komplikuar apo të thjeshta?
- A ka organizata rregulla dhe procedura të shkruara për veprimet dhe vendimet që duhen ndërmarrë?

Një drejtues është pozitiv kur ai përdor teknika pozitive të zhvillimit të shpërblimit të stafit si psh mudësi arsimimi dhe trainimi të mëtejshme, pavarësi dhe besim në marrëdhëniet e punës, në motivimin e stafit etj.

POZITIV

Nëse drejtuesi e vendos theksin tek ndëshkimi dhe dënimi, përgjithësisht këto konsiderohen si teknika negative të drejtimit. Ndonëse cdo drejtuesi i duhet të ndërmarrë masa të tillaherë pas here , ato duhet të jenë të menduara dhe të barazpeshuara. Por nëse drejtuesi i përdor këto teknika që të tregojë superioritetin apo dominimin e tij /saj, atëhere organizata gjithnjë do të jetë e pamotivuar për t'u zhvilluar dhe tendenca do të jetë për largime nga puna, mungesë qëndrueshmërie etj;

NEGATIV

Drejtës autoritar

Njerëzit që marrin këtë vlerësim caktojnë shumë detyra dhe janë të vështirë për punonjësit e tyre (janë autokratë). Ka pak ose aspak vlerësim për bashkëpunimin. Personat që besojnë tek caktimi i detyrave shfaqin këto karakteristika:

Ata janë shumë kërkues ndaj orareve; Ata presin që njerëzit të bëjnë atë që ju thuhet pa debat; Kur diçka nuk shkon mirë ose shkon keq, ata kanë tendencë të përqëndrohen se kush duhet fajësuar në vend që të përqëndrohen në atë se ku dhe për çfarë u gabua dhe se si mund të parandalohet në të ardhmen; Ata janë përgjithësisht intolerant e mospajtues, ndaj është e vështirë për vartësit e tyre që të kontribuojnë në zhvillim.

Udhëheqës Ekipi

Ky lloj personi drejton duke dhënë / duke u marrë si shembull dhe përpiqet për të nxitur një mjedis ekipi ku të gjithë anëtarët e ekipit mund të arrijnë potencialin e tyre më të lartë, qoftë si anëtarë të ekipit ashtu edhe si njerëz. Ata inkurajojnë ekipin për të arritur objektivat në mënyrën më efektive të mundur, duke punuar pa pushim për të forcuar lidhjet midis anëtarëve të ekipit që janë të ndryshëm. Ata formojnë disa prej organizatave dhe ekipeve me produktivë.

Udhëheqës Ekipi

Ky lloj personi drejton duke dhënë / duke u marrë si shembull dhe përpiqet për të nxitur një mjedis ekipi ku të gjithë anëtarët e ekipit mund të arrijnë potencialin e tyre më të lartë, qoftë si anëtarë të ekipit ashtu edhe si njerëz. Ata inkurajojnë ekipin për të arritur objektivat në mënyrën më efektive të mundur, duke punuar pa pushim për të forcuar lidhjet midis anëtarëve të ekipit që janë të ndryshëm. Ata formojnë disa prej organizatave dhe ekipeve me produktivë.

Drejtues i “Klubit të Fshatit”

Ky person përdor kryesisht shpërbilimin për mbajtjen e pushtetit dhe të disiplinës, duke inkurajuar ekipin drejt përmbushjes së qëllimeve.

Në anën tjetër, ata janë pothuajse të paaftë për ushtruar fuqinë shtrënguese apo ndëshkuese, që mund të jetë e legjitimuar. Kjo ndodh për shkak të frikës se duke ushtruar një pushtet të tillë ai/ajo mund të rrezikojë prishjen e marrëdhënieve me anëtarët e ekipit.

Udhëheqës/ e i/e varfër

Një lider, i cili përdor stilin e drejtimit "delego dhe zhduku". Ata nuk janë të angazhuar as për të arritur plotësimin e detyrave dhe as për t'i mirëmbajtur ato; Ata me pak fjalë e lejojnë Ekipin e tyre që të bëj ç'të dojë dhe preferojnë që ta largojnë veten nga çfarëdo procesi që ka të bëjë me ekipin, duke i lejuar ata që të luftojnë për pushtet brenda për brenda grupit.

Marrja në konsideratë

Një serë drejtuesish përdorim edhe dy stile të tjera drejtimi:

- Marrja në konsideratë: Njihet ndryshe si drejtimi / orientimi I punonjësve dhe konsiston në atë që drejtuesi shqetësohet për nevojat humane të stafit të tij. Ai/ajo ndërton punë në grup, I ndihmon punënjësit kur kanë probleme dhe iu jep mbështetje emocionale;

Strukturor

Njihet ndryshe edhe si drejtimi / orientimi drejt detyrave.

Drejtimesit e mirë e dinë që stafi ka nevojë që të jetë i zënë me punë dhe ai/ ajo i shtyn ata drejt arritjes së rezultateve / prodhimtarisë së mëtejshme / rritjes në karriere etj;