MANAGEMENT IN BUSINESS

Blerim Shehu
VTC Prizren, Kosovo, Bshehu76@hotmail.com

Abstract: This topic describes the concept and role of leadership, discusses what happens when a leader shows more or less leadership than it is, and explores the power of leadership morality. Leaders are fucused in people and how to increase future profit rate for future projects. They often demand from others. Leadership is related to the risks that can be taken and the rewards that may come from them. Focusing on a broader aspect, leaders inspire others, give ideas and raise morals to others.
Leadership is merely the exercise of authority to guide the work of others, so the leader is the one who encourages others to follow him to achieve the goals set out beforehand. So they have the interpersonal power as an ability to influence the behavior of other people. Leadership is raising the vision of people in the highest horizon, raising their performance at the highest standard, building their personality beyond normal limits. Leaders are like front captains who not only inspire their soldiers with physical presence, but also command a proper attack from supporting weapons and exhibit a high degree of bravery and are not afraid of attacking the enemy.
The leader is transformed into worth of honesty, takes the calculated risk and worries workers and consumers.
Keywords: Leadership, Styles, Access to Situations

MENAXHIMI NË BIZNES

Blerim Shehu
VTC Prizren, Kosovo, Bshehu76@hotmail.com

Abstrakt: Kjo temë përshkruan konceptin dhe rolin e lidershipit, trajton se ç'fare ndodh kur një lider shfaq me shume ose me pak lidership se ç'duhet, si dhe eksploron fuqinë e moralit te lidershipit.
Lideret fukosohen tek njerëzit dhe si te rrisin normen e fitimit per projekte ne te ardhmen. Ata shpesh kerkojne nga te tjeret. Lidershipi lidhet me rreziqet qe mund të ndërmerreni dhe me shpërblimet që mund tw vijne prej tyre. Duke u fokusuar ne nje aspekt me te gjere lideret inspirojn ete tjeret, u japin ide dhe i ngrene moralin te tjereve.
Lidershipi është thjesht ushtrimi i autoritetit për te drejtuar punën e te tjerëve, pra lideri është ai i cili nxit të tjerët që të shkojnë pas tij për të arritur qëllimet e përcaktuara që më parë.
Pra ata disponojnë fuqinë ndërpersonale, si aftësi për të ndikuar në sjelljen e personave të tjerë.
Lidershipi është ngritja e vizionit të njerëzve në horizont më të lartë, ngritja e performansave të tyre në standard më të lartë, ndërtimi i personalitetit të tyre përtej limiteve normale.
Udhëheqësit janë si kapitenët e frontit të cilët jo vetëm inspirojnë ushtarët e tyre me prezencën fizike por po ashtu urdhërojnë sulm të përshtatshëm nga armët mbështetëse dhe shfaqin shkallë të lartë të trimërisë dhe nuk kanë frikë nga sulmi i armikut.
Lideri shëndrrohet në vlerë të ndershmërisë, merr rriskun e llogaritur dhe shfaq brengosje për punëtorët dhe konsumatorët.
Fjalët kyçe: Lidershipi, stili, qasja ne situat,

TRAJTIMET DREJT LIDERSHIPIT

Lidershipi ne organizata administrative ushtrohet nga menaxheret e agjencive apo te departamenteve. Ne këtë mënyrë lidershipi ushtrohet brenda një ndarjeje te veçante ose situate organizative. Konteksti organizativ ndikon stilin e lidershipit ashtu siç bën edhe personaliteti dhe backgroundi i këtij te fundit mbi vete organizatën. Është pikërisht ky kontekst organizativ qe ndikon ne legjitimitetin e liderit. Se sa mire karakteristikat dhe aftësitë e liderit ndikojnë ne arritjen e qëllimeve organizative e tregon kontributi ose shmangia nga logjika e legjitimitetit me te cilën përshtatet menaxheri.
Ne menaxhimin e një organizate, funksionet e një lidershipi janë:

- Përkufizimi i synimeve dhe i misionit te organizatës.
- Te shikohet si mëshirimi institucional i qëllimeve te organizatës.
- Te mbroje integritetin e organizatës, dhe
- Te vendose rregullin gjate konflikteve te brendshme.

Ne **nivelin teknik**, lideri i organizatës trajton problemet qe kane te bëjnë me rritjen e efektivitetit te performances se funksionit teknik, duke e pare këtë tek aksioma : "trains run on time". Lidershipi ne **nivelin manaxherial** përfshin ndërmjetësimin midis niveleve me te ultë te organizatës dhe atyre qe i përdorin këto shërbime apo përfitime burimesh te nevojshme për te realizuar funksionet e veta te rëndësishme si: blerja, marrja me qera, apo operacione te tjera te përgjithshme. Ne nivel institucional, lidershipi merret me zhvillimin e politikave afat-gjata dhe me sigurimin dhe mbështetjen e nivelit me te larte për te arritur synimet e organizatës.

Për te qene me te vërtetë efektive, liderët e burokracive te gjera (te mëdha ne numër), duhet qe te sjellin koherence për shume aktivitete brenda një agjencie. Për shume studiues, çelësi për tek lidershipi gjendet ne karakteristikat ose tiparet qe sjell lideri tek kjo detyre, ndërsa studiues te tjerë përshkruajnë se ç'fare përmban teoria e tipareve. Sipas tyre është besimi ose supozimi se lidershipi bazohet ne karakteristika unike, cilësi ose karakteristika qe i kane liderët dhe qe i aftësojnë ata qe te marrin përsipër pergjegjesite. Besimi ne teorinë e tipareve (karakteristikave) supozon se ekziston cilësia e "lidershipit te lindur", një supozim qe solli lindjen e kërkimeve për aftësi lidershipi si dhe për diçka tjetër te një tradite brenda administratës publike. Autoret e kësaj teorie përpiqen qe te dallojnë dhe te përshkruajnë tiparet dhe karakteristikat esenciale te gjithë liderëve te mire.

Sugjerohen shume tipare apo cilësi, duke përfshire edhe këto te dymbëdhjeta:

Arritja.	Sipërmarrja.
Karizma.	Inteligjenca.
Kreativiteti.	Gjykimi.
Vendosmëria.	Optimizmi.
Varësia.	Aftësia teknike.
Energjia.	Aftësia verbale.

Te gjitha këto karakteristika janë te dobishme për një lider, por asnjë grup karakteristikash nuk mund te demonstrohej teorikisht si esenciale.

TEORITË E LIDERSHIPIT

Subjekti i udhëheqjes është studiuar që nga antikiteti. Literatura mbi këtë temë zbulon një vazhdimësi evoluese të teorive. Më të hershmit priren të përqëndrohen në karakterin dhe personalitetin e udhëheqësit të suksesshëm, ndërsa teoritë e mëvonshme përqendrohen në atë që udhëheqësit në të vërtetë bëjnë, në vend se në cilësitë e tyre të lindura

Nga këto studime mund të dallohen gjashtë cilësi themelore që përshkruajnë tiparet e sjelljes së udhëheqësve

Ndershmëria dhe integriteti,
pjekuria emocionale,
motivimi,
vetëbesimi,
aftësia njohëse,
arritja e suksesit

Ndershmëria dhe integriteti, fjalë të tilla si besueshmëria e besueshme dhe e hapur do të përdoreshin për të përshkruar,

Pjekurinë emocionale udhëheqëse që përshkruan një person i cili është rregulluar mirë dhe nuk vuan nga çrregullime të rënda psikologjike,

Motivimi - mund të përshkruhet si një dëshirë intensive për të udhëhequr të tjerët për të arritur qëllimet e përbashkëta,

Vetëbesimi që tregon një besim të palëkundur në ato ide vetë dhe aftësi,

Aftësi njohëse- portretizon një individ që është i aftë të ushtrojë gjykimin e mirë tregon një analizë të fortë dhe është konceptualisht i aftë,

arritje - i referohet lartë niveli i përpjekjes energji dhe iniciativa që udhëheqësit shfaqin.

Ekziston gjithashtu një cilësi e shtatë tjetër që tërheq sëbashku tipare të caktuara që u ndjenë që të mos i përshtateshin gjashtë viteve të listuara. Këto janë gjëra të tilla si karizmi, kreativiteti dhe fleksibiliteti, të cilat shpesh përdoren kur përshkruajnë një udhëheqës të respektuar.

UDHËHEQJA PËR MENAXHIM

Nevoja që liderët efektivë brenda organizatave kanë çuar në teori dhe metodologji që mbështeten në sjelljet që mund të mësohen sesa në tiparet që një person ka ose nuk e ka. Menaxherët tani pritet që në mënyrë aktive të zhvillojnë aftësitë e tyre të udhëheqjes dhe të dinë se si t'i përshtasin ato për të arritur më së miri. Ekzistojnë katër stilet praktike të lidershipit që ju duhet të konsideroni nëse jeni një menaxher i projektit të menaxherit të mbështetjes së

klientit ose menaxhues i ekipit drejtues. Ju duhet të vlerësoni se si të adaptoheni secili stil do të përfitoni ose t'ju pengojë në rolin e udhëheqësit të ekipit

Stilet e udhëheqjes praktike jane

- Transaksioni i liderishipit,
- -Transformimi i lidershipit,
- Situacionii lidershipit,
- Vazhdimësia e lidershipit

Aspekti më i rëndësishëm për të qenë një lider është të vendosni se sa shumë liri për të dhënë ekipin tuaj. Shumë, dhe ato nuk mund të arrijnë objektivat e tyre. Shumë pak, dhe ju kufizoni zhvillimin e tyre të personit dhe kënaqësinë e punës

Nuk ka përgjigje të lehtë për këtë problem dhe mënyra më e mirë e veprimit është që të shqyrtohet secili rast në meritat e tij me një zbutje të qartë të rreziqeve që kanë të bëjnë me dhënien e shumë autonomisë

Udhëheqja transaksionale - kërkesa themelore për këtë stil të lidershipit është se ekziston një transaksion midis udhëheqësit dhe anëtarëve të ekipit. Ky transaksion ka dy aspekte.

1. Përfshin organizatën që paguan anëtarët e ekipit në përpjekje dhe pajtim të kthimit,
2. Udhëheqësi / menaxheri ka të drejtë të disiplinojë një punonjës nëse puna e tyre nuk plotëson një standard të përshtatshëm

Fuqia e liderëve transaksional vjen nga autoriteti i tyre formal dhe niveli i përgjegjësisë brenda organizatës. Udhëheqës të tillë janë kryesisht të shqetësuar me vendosjen e kriterit për shpërblimin e anëtarëve të ekipit për performancë të mirë. Kjo quhet "shpërblim kontigjent" p.sh.lavdërimi. Anëtarët e skuadrës shpërblehen për përpjekjet e tyre - për shembull për plotësimin e synimeve të caktuara në kohë ose në njohjen e dorëzimit të një situate të vështirë

Në situata ku performanca e anëtarëve të ekipit është nën standardin e pranueshëm, do të duhet të aplikoni sanksione të përshtatshme. Kjo është e njohur si menaxhim me përjashtim të këtij veprimi korrektues mund të jetë aktiv ose pasiv. Nëse e pranoni këtë stil të udhëheqjes atëherë do t'i përqendroni aktivitetet tuaja në proceset e mbikëqyrjes, organizimit dhe performancës së grupit. Ju do të jeni të shqetësuar për efikasitetin dhe jo për gjërat përpara. Duhet të jeni të kënaqur me të qenë autoritarë dhe gjithmonë t'u tregoni anëtarëve tuaj se çfarë të bëni.

Ky lloj lidershipi bën supozime të caktuara rreth ekipit tuaj,

së pari se ato motivohen vetëm nga shpërblimi ose ndëshkimi, nuk kanë vetë-motivim,

Së dyti, ata e dinë nga të moshuarit se duhet t'u binden udhëzimeve tuaja pa dyshim dhe presin që të monitorohen nga afër dhe të kontrolluar.

E pajisur me këto fakte duhet të jeni të vetëdijshëm se ky stil i udhëheqjes është i përshtatshëm vetëm në situata të caktuara.

UDHËHEQJA TRANSFORMUESE

Udhëheqja transformuese bazohet në aftësinë e liderit për të motivuar pasuesit nëpërmjet stimulimit intelektual të karizmës dhe konsideratës individuale. JM Burns e përshkroi atë në kontekstin e udhëheqësve politikë si një proces në të cilin udhëheqësit dhe pasuesit ndihmojnë njëri-tjetrin për të përparuar në një nivel më të lartë moralin dhe motivimin. Burns tregoi se udhëheqësi inkurajon ndjekësit që të dalin me mënyra të reja dhe unike për të sfiduar status quo-në dhe për të ndryshuar mjedisin për të mbështetur të qenit i suksesshëm. Udhëheqës të tillë rrisin moralin e motivimit dhe performancën duke krijuar një ndjenjë identiteti dhe vetësie tek projekti për pasuesit, si dhe një identitet kolektiv me organizatën.

Këta udhëheqës ofrojnë një model rol që frymëzon, intereson dhe sfidues ndjekësit e tyre për të marrë pronësi më të madhe për punën e tyre. Një udhëheqës transformues kupton fuqitë dhe vlerat e secilit ndjekës dhe detyrat që rrisin performancën e çdo individi.

Udhëheqja transformuese:

Konsideratë individuale,
Stimulimi intelektual,
Ndikimi i idealizuar,
Motivimi frymëzues

1. Konsideratë individuale si udhëheqës që ju mentoron ekipin tuaj duke shpërblyer kreativitetin dhe inovacionin. Ju dëgjoni në mënyrë aktive shqetësimet dhe nevojat që ofrojnë mbështetje dhe ndjeshmëri Ju i trajtoni dhe sfidoni anëtarët sipas talenteve dhe njohurive të tyre, duke njohur kontributin e tyre. Ju mbani komunikime të hapura dhe fuqizoni anëtarët tuaj për të marrë vendime dhe për t'i mbështetur ato kur zbatohen. Kjo ndihmon në zhvillimin e vetvetes dhe në motivimin e tyre.

2. Stimulimi intelektual lidershipi juaj inkurajon risitë kërkon mënyra më të mira për të ekzekutuar detyrat dhe sfidat e supozimeve të mëparshme duke ushqyer të menduarit e pavarur. Ju inkurajoni ide të reja pa kritika dhe shikoni pamjen si një mundësi për të mësuar
3. Motivimi frymëzues që formon themelin e udhëheqjes suaj transformuese në promovimin e anëtarëve tuaj në një vizion ose mision të qëndrueshëm, i cili është kaq imponues dhe i kuptueshëm që anëtarët të dinë se çfarë duan nga çdo ndërveprim
4. Ndikimi i idealizuar si lideri, ndikimi juaj bazohet në anëtarët që ju shohin si një model që ata duan të emulojnë. Ata ju shohin si dikush që praktikon atë që predikoni. Kjo i fiton anëtarët qëbesojnë dhe respektojnë ndërsa shohin se sjellja juaj etike i vendos nevojat e tyre mbi tuajën.Kjo tregon se ju dhe ekipi juaj përpiqeni të arrini qëllimet organizative.
Udhëheqja transformuese është diçka që shumë njerëz dëshirojnë dhe ideja për të qenë drejtues me të vërtetë frymëzues është shumë tërheqës. Problemi është se mund të jetë e vështirë të zbatohet në një vend pune konkurrues dhe të pafalshëm ku anëtarët e ekipit po punojnë për afate të ngushta dhe ku gabimet eventuale do të kenë pasoja serioze

UDHËHEQJA E SITUATËS

Në kontrast me natyrën statike të mjedisit të kërkuar për lidershipin transakcional dhe transformues, mund të gjeni etikën prapa udhëheqjes së situatës më të përshtatshme për nevojat e menaxhimit të përditshëm të ekipit tuaj
Modeli i udhëheqjes së situatës u zhvillua në vitet 1980, nga Ken Blanchard dhe Paul Hersey. Ky model tregon se nuk ekziston një stil i lidershipit që është efektiv në të gjitha rrethanat. Udhëheqësit dhe menaxherët më të suksesshëm përshtatin stilin e tyre udhëheqës në varësi të kompetencës dhe angazhimit të ekipit të grupit ose individit që udhëhiqet. Si menaxher ju do të ndryshoni stilin tuaj për të ruajtur aftësinë e ekipit. Kjo ju ofron katër kombinime të mundshme të asaj që modeli i referohet si Nivelet e Pjekurisë, këto janë të renditura më poshtë së bashku me një eksplorim të shkurtër për mënyrën se si funksionon një ekip në këtë nivel.
Niveli i maturimit 1 (M1) kompetencë e ulët / aftësi & Komandantët e Lartë / Vullnet - Ekipi juaj nuk ka nevojë për të bërë detyrën që i keni caktuar, por anëtarët do të ishin të magjepsur dhe të gatshëm për ta kapërcyer këtë, me qëllim që ta përfundojnë detyrën.
Niveli i maturimit 2 (M2) kompetencë e ulët / aftësi dhe Komandantët e Lartë / Vullnet - Në këtë nivel ekipi juaj ende nuk do të kishte aftësi për të kryer detyrën, por anëtarët nuk do të shfaqnin entuziazëm ose dëshirë për të kapërcyer këtë mungesë dijeje
Niveli i pjekurise 3 (M3) aftesi / shkathtesi te ulet dhe Komandantet e Larte / Vullnet - Ky ekip është i aftë të kryejë detyrën, por nuk tregon vullnetarë që ta bëjnë atë në të vërtetë
Niveli i maturimit 4 (M4) aftësi / shkathtësi e ulët & Zotërues të lartë / vullnet - Ky është një ekip i dëshirueshëm, pasi është i aftë të kryejë detyrën dhe shfaq entuziazëm dhe gatishmëri për ta bërë këtë.
Brenda këtyre katër opsioneve në çdo kohë, nëse shikoni në nivelet e maturisë vertikalisht ose horizontalisht, gjithmonë ekziston një konstante. Në boshtin vertikal niveli i aftësisë është i vazhdueshëm dhe në boshtin horizontal niveli i gatishmërisë është i vazhdueshëm, pavarësisht nëse shikoni në palën e sipërme apo të poshtme. Këto nivele të pjekurisë janë gjithashtu detyra specifike. Pra, nëse një ekip që normalisht ka një nivel të maturimit M4 për të kryer një detyrë ajo nuk ka aftësi për të do të ketë një nivel të maturimit M1 për atë veçanti dhe ju do të duhet të përshtatni udhëheqjen tuaj në përputhje me rrethanat
Për secilin nivel të Pjekurisë ekziston një stil udhëheqës më efektiv që mund të adoptoheni. Ky stil jo vetëm i përshtatet ekipit ose personit që po menaxhoni, por detyrës, rolit ose funksionit që kërkohet. Modeli i udhëheqjes së situatës sugjeron se ekzistojnë katër stile të udhëheqjes (S1 deri në S4), të cilat hartë mbi nivelet e maturimit (M1 deri në M4) të ekipit respektivisht.
Stili i lidershipit S1 - Tregimi dhe drejtimi për M1 për të menaxhuar me sukses këtë lloj ekipi, ju shfrytëzoni entuziazmin e ekipeve për të kapërcyer mungesën e njohurive. Ju do të keni nevojë të jepni udhëzime të qarta në detyrë, duke u treguar anëtarëve tuaj saktësisht se cilat janë rolet e tyre, si dhe si dhe kur duhet të kryeni detyrën.
Stili i udhëheqjes S 2.- shitja dhe stërvitja M2. Me këtë lloj të ekipit ju duhet ta shisni detyrën dhe të bashkëpunoni në mënyrë aktive me anëtarët e tjerë për të siguruar informacionin e nevojshëm. Ju duhet të jepni drejtim dhe mbështetje emocionale që do të ndikojnë në ekip sa duhet për të blerë në proces dhe të motivohen për ta përfunduar.
Stili udhëheqës S3- lehtëson dhe këshillon për M3. Menaxhimi i këti ekipi kërkon që ju të përqendroheni më shumë në marrëdhëniet, duke ndarë vendimmarrjen dhe duke motivuar ekipin për të përmbushur detyrën. Ekipi juaj posedon aftësitë e nevojshme, por i mungon gatishmëria për të vepruar.

Stili i lidershipit S4 Fshirja për M4. Roli juaj me këtë skuadër për të monitoruar përparimin, duke u lejuar anëtarëve të përdorin aftësinë dhe entuziazmin e tyre për të menaxhuar procesin dhe vendimmarrjen për të kryer detyrën.
Aplikuar në shembujt e ekipit. Ju mund të shihni se stilet e lidershipit S1 dhe S2 janë më të mirat, ku fokusi është në marrjen e detyrës. Por në qoftë se rrethanat tuaja janë më të shqetësuara me zhvillimin e anëtarëve të ekipit, aftësitë për të punuar në mënyrë të pavarur stilet e udhëheqjes S3 dhe S4 janë ato që duhet të miratoni.

VAZHDIMI I UDHËHEQJES

Qasja përfundimtare që mund të përdorni për të siguruar që udhëheqja juaj të jetë jashtë informacionit që ju e dini për detyrën dhe anëtarët e ekipit tuaj. Kjo qasje është e ngjashme me udhëheqjen e situatës në atë që nuk sheh udhëheqjen si një shtet statik, por një që ndryshon përgjatë një vazhdimësi në mënyrë që sjellja juaj të përshtatet më mirë me situatën me të cilën merreni.
Në vitin 1958, Tannenbaum dhe Schmidt shkruanin për vazhdimësinë e udhëheqjes për herë të parë.
Ajo përshkruan një sjellje të mundshme të lidershipit të vazhdueshëm në dispozicion për ju si menaxher, përgjatë të cilit mund të vendosen shumë stile të lidershipit. Kjo ju ofron fleksibilitet për të përshtatur stilin tuaj të udhëheqjes për t'iu përshtatur situatave me të cilat ballafaqohen çdo ditë në punë. Vazhdimi tregon një sërë veprimesh që lidhen me shkallën e autoritetit të përdorur nga udhëheqësi i ekipit dhe me sasinë e lirisë që disponon anëtarët tuaj në arritjen e vendimeve. Në një ekstrem ka "autokratik", shpesh i referuar si lidership i përqendruar në Boss, ku ju si menaxher do të keni autoritet të plotë për të marrë vendime dhe t'i njoftoni ato me ekipin tuaj, nuk ka gjasa të ekzistojë në vendin tuaj të punës, sepse vendimet shpesh duhet të bëhen pas konsultimeve me menaxhmentin e lartë ose aksionarët ndonjëherë.
Si menaxher ose udhëheqës ju karakterizohen sipas shkallës së kontrollit që mbani në procesin e vendimmarrjes. Katër stilet e udhëheqjes njihen si "Tregon" (për udhëheqësin autokratik) pastaj "Shet", pasuar nga "Konsultohet", dhe më në fund "Delegatet"
Ju mund të punoni në një mjedis që ju kërkon të zgjidhni problemet dhe të informoni ekipin tuaj se çfarë duhet të bëjnë për të adresuar këto probleme pa ndonjë konsultim. Në këtë rast ju do të përdorni stilin e "tregon" të lidershipit brenda vazhdimësisë. Përndryshe ekipi juaj mund të duhet të bindet nga ju që ta pranoni vendimin tuaj para se të veprojnë. Në këtë rast ju do të hapni një stil "shet".
Ndërsa situata në të cilën punoni po zhvillohet, stili juaj i udhëheqjes mund të lëvizë më tej përgjatë kontinuitetit dhe ju do të jeni në gjendje të ndryshoni stilin tuaj me atë të "konsultimeve". Stili juaj bëhet ai i një lehtësuesi, ju paraqisni problemin ekipit tuaj për të zgjidhur dhe vendimi është i përbashkët. Stili përfundimtar në vazhdimësinë e udhëheqjes njihet si "Delegatët". Kjo është ajo ku ju përcaktoni kuadrin tuaj brenda punës tuaj për të zgjidhur një problem pa ndërhyrje.
Të tre faktorët që do të ndihmojnë të vendosni se cila stil lidershipi duhet të adaptohen përgjatë kontinuitetit janë personaliteti juaj, vetë ekipi dhe mjedisi ku punoni. Vlerat, njohuritë dhe përvoja juaj do të ndikojnë në përzgjedhjen tuaj të një stili.
Faktori i dytë që ndikon në stilin tuaj të zgjedhur do të jetë përbërja, karakteri, shpërndarja e aftësive, njohurive dhe qëndrimit të anëtarëve tuaj. Ju duhet të pyesni veten nëse anëtarët tuaj janë të gatshëm dhe në gjendje të pranojnë përgjegjësinë për marrjen e vendimeve. Ju gjithashtu do të duhet të vlerësoni se sa mirë identifikohen dhe i kuptojnë qëllimet e organizatave tuaja.
Faktori i tretë përfundimtar është mjedisi që e gjeni vetë duke punuar. Kjo përbëhet nga tre aspekte: lloji dhe etika e organizatës suaj, natyra e problemit me të cilin ballafaqoheni dhe afatet kohore brenda të cilave duhet të zgjidhet. Sipas teorisë së vazhdimit, ndërsa udhëheqësit bëhen më të suksesshëm, ata mësojnë të njohin dhe pastaj portretizojnë sjelljen më të përshtatshme për t'iu përshtatur rrethanave me të cilat përballen.
Për ju si një menaxher, aspekti më i rëndësishëm i udhëheqjes suaj është të vendosni se sa shumë liri të jepni ne ekipin tuaj. Shumë dhe nuk mund të arrijnë objektivat e tyre, shumë pak, dhe ju do të kufizoni zhvillimin e tyre personal dhe kënaqësinë e punës që mund të shkaktojë probleme me motivimin dhe produktivitetin.
Nuk ka përgjigje të lehtë për këtë problem dhe mënyra më e mirë e veprimit është të shqyrtohet secili rast në meritat e tij me një vlerësim të qartë të rreziqeve që lidhen me dhënien e shumë autonomisë.

PËRMBLEDHJE

Udheheqesi e përshtat stilin e tij te udheheqjes sipas tipit te organizates qe po udhëhiqet dhe kontekstit situacional te detyrës aktuale. Nga kjo pikëpamje, këta faktorë përkufizojnë limitet dhe gradën e pergjegjshmerise te cilit do roli te menaxhmentit.
Menaxherët përfaqësojne stile te ndryshme ku me te shquarat janë ato si drejtor, motivues, koordinator, katalizator, zedhenes, dhe menaxher krizash.

Përfundimisht, një lider luan një rol kryesor ne ekuilibrimin e përplasjes se vlerave dhe ne zhvillimin e një konsensusi mes vlerave te përgjithshme politike te shoqërisë dhe vlerave te cilat një organizate.

Lider është dikush të cilin e ndjekin njerëzit, apo dikush që i është ngarkuar detyra për të qenë në krye të kombit, të një partie politike, të një trupe legjislative, të një njësie ushtarake, një grupi pune etj., ndërsa lidershipi është procesi i influencës sociale, nën të cilin një person ndihmohet dhe mbështetet nga të tjerët, për të arritur objektiva apo detyra të përbashkëta. Gjithashtu, lidershipi është krijimi i një rruge nëpër të cilën njerëzit kontribuojnë që të ndodhin gjërat që ata duan, është aftësia për të integruar në mënyrë të suksesshme burimet e vlefshme për arritjen e qëllimeve të organizatës. Në këtë situatë, lideri duhet të jetë në vazhdimësi një individ i aftë për të nxitur të tjerët e për t'i mbështetur ata drejt një ëndrre dhe nga kjo del se njerëzit duhet të kenë përpara tyre një vizion dhe një mision për të arritur, vizion dhe mision që arrihet me objektiva strategjike, objektiva operacionale dhe me një plan veprimi të përcaktuar qartë dhe më tej edhe me mbështetjen financiare të nevojshme dhe të përshtatshme për të realizuar planin e veprimit

Në kohët moderne për liderët dhe lidershipin nuk ka më vend për stil narcistik, autoritar apo autokratik drejtimi, por për stil pjesëmarrës dhe demokratik, kombinuar me stilin e ecjes së lirë, që do të thotë se njerëzit në grup duhen lënë të lirë të veprojnë, duke u motivuar në mënyrë pozitive dhe efektive, në mënyrë që të rritet produktiviteti i tyre.

Që një lidership të jetë efektiv dhe eficient duhet që të ketë unitet midis tërë anëtarëve, duhet të ketë marrëdhënie ndërpersonale dhe anëtarët duhet të kenë shansin që të kontribuojnë, mësojnë dhe të punojnë me dhe nga të tjerët dhe anëtarët duhet që të kenë aftësinë që të veprojnë së bashku drejt një qëllimi të përbashkët. Për këtë, liderët dhe lidershipi duhet të kenë qëllime, prioritete dhe role të përcaktuara, të dinë të marrin vendime, të shmangin konfliktet, të trajtojnë në mënyrë të balancuar njerëzit dhe situatat, të veprojnë mbështetur në norma dhe rregulla, të krijojnë kushtet dhe të mbështesin produktivitetin e njerëzve etj.. Nëse mund të rendisim disa nga problemet se përse dështon lidershipi, paaftësia e leximit të informacionit patjetër duhet që të renditet në krye të listës.

LITERATURA

[1] Bernard, M.bass, Bass and Stogdill's "Hand Book of Leadership" 3rd edition,
[2] Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio "Transformational Leadership" *Second Edition* Lawrence Erlbaum Associates 2006.
[3] Management Principles (v. 1.0), December, 2012,
[4] www.free-management-ebooks.com 2013
[5] Richard Pettinger. Introduction to Mangagement, New York, 2002
[6] Transformational leadership Bernard M. Bass Ronald E. Riggio Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey 2006
[7] Richard Pettinger. Introduction to Mangagement, New York