

---

## THE ROLE OF LEADERS IN ACHIEVING SUCCESS OF THE COMPANY

**Violeta Koleci**

University College Biznesi Prishtina - Kosovo [violeta.koleci@hotmail.com](mailto:violeta.koleci@hotmail.com)

**Rina Koleci**

University of Prishtina "Hasan Prishtina" [kolecirina@gmail.com](mailto:kolecirina@gmail.com)

**Abstract:** Management and its activities in the company are unassigned where we cannot imagine the existence of the company without a leader and human resources which are a very important factor contributing to the achievement of goals set by management.

During the research we have tried to offer more knowledge that has preoccupied every management in contemporary companies and the best organization of the necessary structure can reach the realization of goals set by its leadership.

In the company when it comes to the organization of the organization structure in the company besides the managers for the human resources that must be involved in this process should be involved and the managers who do not belong to the human resources.

Managers in the process of organizing the organizational structure in the company should strive and project the strategy appropriate to human resources because they are the source for which the company is created and they are the power through which we can be competitive in the market if we constantly invest in them and if we have the knowledge to lead it successfully.

Organization and management are two inseparable concepts, no company with no management can achieve their defined goals, we can say and without a company, and organizing the management makes no sense. The management role for leadership has an element in organizational structure but without this element the company can not be functional because it represents a chain which, by circulating, gives the effect and importance without which no company can survive. This chain contains in its structure the element without which no company can exist in the business world.

The organizational structure is constantly changing from the process of starting the company's founding and its development.

In this paper we have the importance of leaders for the formulation and organization of the organizational structure in the company. We have also introduced the role of leaders in contemporary times to achieve the company's success. In presenting the importance of the organizational structure that influences the development of the company we have ensured through empirical research and we are striving to provide important information that relates to the thesis presented. In the end we provided recommendations, conclusions and literature used.

**Keywords:** Management, human resources, organizational structure, human resources.

## ROLI I UDHËHEQËSVE NË KËNDRIMIN NË ARRITJEN E SUKSESIT TË KOMPANISË

**Violeta Koleci**

Kolegji Universitar Biznesi Prishtina - Kosovë [violeta.koleci@hotmail.com](mailto:violeta.koleci@hotmail.com)

**Rina Koleci**

Universiteti i Prishtinës "Hasan Prishtina" [kolecirina@gmail.com](mailto:kolecirina@gmail.com)

**Abstrakt:** Menaxhmenti dhe aktivitetet e tij në kompani janë pa ndara ku nuk mund të paramendojmë ekzistimin e kompanisë pa një udhëheqës dhe burimet njerëzore të cilit janë faktor shumë i rëndësishëm i cili kontribuon për realizimin e qëllimeve të përcaktuara nga menaxhmenti.

Gjatë hulumtimit jemi munduar që të ofrojmë më shumë njohuri të cilat e kanë preokupuar çdo menaxhment në kompani bashkëkohore së më organizimin sa më të mirë të strukturës e nevojshme mund të arrin në realizimin e qëllimeve të përcaktuara nga kreu i saj.

Në kompani kur është në pyetje procesi i organizimit të strukturës në kompani përveç menaxherëve për resurset njerëzore të cilit duhet të janë të kyçur në ketë proces duhet të kyçen dhe menaxheret të cilit nuk i përkasin resurseve njerëzore.

Menaxheret në procesin e organizimit të strukturës organizative në kompani duhet të përpiqet dhe të projektin strategjinë e përshtatshme për resurset njerëzore sepse ata janë burim për të cilin është krijuar kompania dhe ata janë fuqia përmes të cilës mund të jemi konkurrent në treg nëse vazhdimisht investojmë në ta dhe nëse kemi njohuri të udhëheqim më sukses.

Organizimi dhe menaxhimi janë dy koncept të pandashme, asnjë kompani pa menaxhim nuk mund të arrijnë qëllimet e tyre të përcaktuara, mund të themi dhe pa kompani rrolli dhe organizimi i menaxhmentit nuk ka kuptim. Roli i menaxhmentit për udhëheqjen e ka një element në strukturën organizative por pa këtë element kompania nuk mund të jetë funksionale sepse paraqet një zinxhir i cili duke qarkulluar jap efektin dhe rëndësinë pa të cilin nuk mund të mbijeton as një kompani. Ky zinxhir përmban në strukturën e tij elementin pa të cilin nuk mund të ekzistojnë asnjë kompani në botën e biznesit.

Struktura organizative ndryshon vazhdimisht nga procesi i fillimit të themelimit të kompanisë dhe zhvillimit të saj. Në punim kemi rëndësinë e udhëheqësve për formulimin dhe organizimin e strukturës organizative në kompani. Kemi paraqitur dhe rolin e udhëheqësve në kohën bashkëkohore për arritjen e suksesit të kompanisë. Në paraqitjen e rëndësisë të strukturës organizative e cila ndikon në zhvillimin e kompanisë kemi siguruar përmes hulumtimeve empirike dhe jemi përpikur që të sigurojmë informacione të rëndësishme të cilat kanë të bëjnë me tezën e parashtruar. Në fund kemi ofruar rekomandime, përfundime dhe literaturë e përdorur.

**Fjali kyçe:** Menaxhmenti, resurset njerëzore, struktura organizative, resurset njerëzore.

## **HYRJE**

Në kohën në të cilën jemi duke jetuar na imponon shumë kërkesa të cilat janë të rëndësishme kur është në pyetje detyra e organizimit të strukturës organizative. Në vendin tonë kemi shumë ndërmarrjet të cilat ballafaqohen me probleme të shumta kur është në pyetje organizimi. Koha bashkëkohore kërkon ndryshime në pjesën e organizimit të strukturës organizative dhe segmenteve të tjera të cilat kanë të bëjnë me arritjen e suksesit të ndërmarrjes.

Në duhet të kuptojmë se struktura organizative është shumë e rëndësishme nëse dëshirojmë të kemi suksesin dhe të arrijmë qëllimet të përcaktuara.

Duke analizuar literaturë të ndryshme ndërkombëtare mund të vërejmë rëndësinë për pjesën e strukturës organizative dhe organizimit të saj. Ku udhëheqësit e ndërmarrjeve bashkëkohore duhet të posedojnë njohuri superiore për organizimin e punonjësve sepse ata konsiderohen si resurs më i rëndësishëm i ndërmarrjes. Nëse kemi njohuri për organizimin e tyre nuk mund të kemi dyshime për dështim nga të cilat kanë paragjykime udhëheqësit të cilat janë në fillimin e karrierës e tyre.

Ne në këtë hulumtim do të prezantojmë vlerën dhe rëndësinë e strukturës dhe organizimit të saj e cila mund të përcaktojë suksesin apo dështimin e ndërmarrjes. Prandaj në do të përpiqemi dhe të tregojmë se pa organizimin e duhur nuk mund të kemi sukses. Ku më këtë pajtohen të gjithë shkencëtarët të cilat kanë publikuar në botime të tyre duke analizuar ndërmarrjet të njohura të cilat kanë dhen rëndësinë strukturës organizative dhe të cilat kanë arritur rezultatet të mira botërore.

## **1. ROLI I UDHËHEQËSVE NË KOHËN BASHKËKOHORE NË ARRITJEN E SUKSESIT TË KOMPANISË**

Kompanitë bashkëkohore tani për tani kanë një garë në të cilin vetëm ata të cilat janë kujdesur për formimin e një strukturë e cila mund të ofron rezultate pozitive mund të jetë fituese dhe qëndrueshme në konkurrencën e tregut duke u bazuar në parimet dhe ligjet ekonomike.

Ajo që është duke dalluar një kompani nga kompani të tjera është në posedimin e strukturës organizative ajo ndryshon njëra me tjetrën. Kompanitë të cilat veprojnë në tregun tone dhe pavarësisht që operon ndryshe njëra me tjetrën përballen me një numër faktorësh social, psikologjik dhe pasqyrojnë më performancën e ndryshme të punësuarve.

Një nga qëllimet kryesore të marrëveshjeve të suksesshme të biznesit është sigurisht angazhim nga një strukturë në të cilën është përfutur besnikëria.

Roli kryesor i menaxherit dhe strukturës e cila është nën mbikëqyrjen e tij është që të zhvillojë dhe në mënyrë sa më të mirë të zbatojnë detyrat të deleguara nga menaxheri.<sup>326</sup> Në vazhdim do të trajtojmë rolin e udhëheqësve bashkëkohore dhe rëndësinë e strukturës në kompani realizimin e objektivave të përcaktuara.

<sup>326</sup> Mašić B. E tj. (2010), Menadžment (principi, procesi i koncepti), Universitet Singidunum, Beograd. Fq.247-258

## 2. KONTRIBUTI I MENAXHMENTIT PËR ARRITJEN E QËLLIMEVE TË KOMPANISË NË KOHËN BASHKËKOHORE

Në organizimin e strukturës në kompani bashkëkohore më së shumti mund të kontribuon menaxhmenti duke përzgjedh burimet njerëzore të cilit posedojnë shkollimin adekuat për vendin e kërkuar.

Të gjitha kompani kanë qëllim dhe metodat për te arritur qëllimin e tyre por ky qëllim nuk mund të arrihet pa angazhimin e menaxherit dhe resurseve njerëzore të cilit duhet të krijojnë një bashkëpunim duke ndërtuar strukturën organizative për të zbatuar qëllimet të përcaktuara<sup>327</sup>.

Udhëheqja e burimeve njerëzore në kompani paraqet një koncept të ri të marrëdhënieve mes punonjësve të cilit janë resurs kryesor në kompani. Menaxheri e ka rolin kryesor në kompani sepse ai duhet të drejton punonjësit dhe të zhvillon aftësitë të tyre.

Në kompani kur është në pyetje procesi i organizimit të strukturës në kompani përveç menaxherëve për resurset njerëzore të cilit duhet të janë të kyçur në këtë proces duhet të kyçen dhe menaxheret të cilit nuk i përkasin resurseve njerëzore.

Menaxheret në procesin e organizimit të strukturës organizative në kompani duhet të përpiqet dhe të projektin strategjinë e përshtatshme për resurset njerëzore sepse ata janë burim për të cilin është krijuar kompania dhe ata janë fuqia përmes të cilës mund të jemi konkurrent në treg nëse vazhdimisht investojmë në ta dhe nëse kemi njohuri të udhëheqim më sukses.

Organizimi dhe menaxhimi janë dy koncept të pandashme, asnjë kompani pa menaxhim nuk mund të arrijnë qëllimet e tyre të përcaktuara, mund të themi dhe pa kompani roli dhe organizimi i menaxhmentit nuk ka kuptim. Roli i menaxhmentit për udhëheqjen e ka një element në strukturën organizative por pa këtë element kompania nuk mund të jetë funksionale sepse paraqet një zinxhir i cili duke qarkulluar jap efektin dhe rëndësinë pa të cilin nuk mund të mbijeton as një kompani. Ky zinxhir përmban në strukturën e tij elementin pa të cilin nuk mund të ekzistojnë asnjë kompani në botën e biznesit.

Duke hulumtuar rëndësinë e udhëheqësve në procesin e organizimit të strukturës mund të themi së është procesi më i rëndësishëm organizativ të menaxhmentit i cili kompanive ofron mundësi për arritjen e qëllimeve në mënyrë më efektive.

Çdo kompani nëse në kreun e saj e ka menaxherin i cili posedon aftësitë që të përshtat strukturën organizative në kompani mund të ndërton në strukturë e cila mund të jetë funksionale pa marr parasysh nëse paraqiten sfidat dhe vështirësitë .

Është e nevojshme në procesin e organizimit të strukturës në kompani që të ndërtohet një strukturë e cila mund të përshtatet me departamentet dhe strukturave të saja dhe të krijojnë marrëdhëniet të shëndosha të cilat janë të rëndësishme për kompani.

## 3. NDIKIMI I MENAXHERIT BASHKËKOHORE NË PROCESIN E ORGANIZIMIT

Procesi i organizimit të strukturës është detyra e menaxherit i cili më njohuri të tij projektojnë në mënyrë sa më profesionale strukturën në kompani e cila duhet të ballafaqohet me detyrat të cilat i ka përcaktuar menaxheri e ata duhet ti zbatojnë në mënyrë profesionale. Në këtë mënyrë ndikimi i menaxherit është më efektiv ku punonjësit duhet të pranojnë direktivat të cilat i ka dhen menaxheri. Sipas Drukerit nëse dëshirojmë së të gjitha njësit të janë homogjene dhe të janë të suksesshme duhet të janë të harmonizuar.<sup>328</sup>

Ndikimi i menaxherit është superiorë në aspektin e resurseve njerëzore ata janë të specializuar si duhet të organizojnë , udhëheqin , motivojnë , zhvillojnë, etj. resurset njerëzore<sup>329</sup>. Më studimin e rëndësishë menaxheriale për formulimin e strukturës organizative mund të themi së ai është i vetmi person i dëshirueshëm në kompani dhe i vetmi është i cili mund ti heton pikat të dobëta në marrëdhëniet ndër personale.

Menaxheri nëse është në pozitë që të kupton dhe janë profesional për te hetojnë aftësinë e punonjësve në kompani kompania mund të ketë sukses në kompani , e nëse nuk janë në gjendje që të hetojnë atë herë mund të ketë dështim. Prandaj menaxheri duhet të ketë dëshirë për mësimin e vazhdueshëm sepse ngritja e nivelit të njohurive për resurset njerëzore mund të jap një ndikim profesional në aspektin e organizimit të strukturës e punonjësve në kompani.

Ndikimi negativ i menaxherit ndikon negativisht në procesin e organizimit dhe strukturimit të resurseve njerëzore dhe mund të krijojë një klimë negative në kompani .

<sup>327</sup> Ibid

<sup>328</sup> Avijaš R.(2010), Preduzetništvo, Universitet Singidunum, Beograd., Fq.246

<sup>329</sup> Đorđević Boljanovic J. & Pavić Ž.,(2011), Menadžment ljudskih resursa, Univeristet Singidunum , Beograd. Fq.

#### **4. ROLI I MENAXHERIT NË HARMONIZIMIN E BURIMEVE MATERIALE DHE STRUKTURËS ORGANIZATIVE PËR ARRITJE E SUKSESIT TË KOMPANISË**

Roli i menaxhmentit në përcaktimin e strukturës në kompani është shumë i rëndësishëm dhe shumë kompleksë.<sup>330</sup> Në organizimin e strukturës ai duhet të kujdeset për resurset njerëzore , resurset materiale, pastaj analizën e detyrave dhe përcaktimin e grupeve për departamentet të kompanisë. Ne vazhdim do shpjegojmë rëndësin e menaxhmentit për elementet kryesore të strukturës organizative, dhe do të theksojmë rolin e tyre në strukturën organizative të kompanisë.

Roli I menaxhmentit në harmonizimin e burimeve materialë dhe strukturës në kompani është element shumë I rëndësishëm ku burimet materiale të kompanisë kanë të bëjnë me të gjitha asetet afatgjata dhe afatshkurtra . Kompania për krijimin e strukturës duhet se pari të krijojë struktura e cila do të udhëheqë punonjësit duke i ndarë nëpër grupe të cilat do të zbatojnë të gjitha proceset të punës në kompani. Prandaj është I nevojshëm harmonizimi që të kemi strukturën organizative e cila do të jetë funksionale. Në vazhdim do të paraqesim burimet materialë të cilat janë të rëndësishme për kompani.

Burimet më të rëndësishme materiale të organizatës janë:

Mjedisi është element shumë i rëndësishëm për kompani sepse kompania aty është duke kryere aktivitetet të saja. Kur është në pyetje mjedisi sipas disa autorëve ekziston mjedisi i brendshëm dhe i jashtëm por ai i brendshëm nënkupton qëllimet , detyrat, kufizimet , ligjet, etj. Struktura e organizative e kompanisë duhet të ketë mjedisin në të cilin do të ndjehet mire ku mund të kryen të gjitha aktivitetet të cilat kërkohen nga ta . Mjedisi duhet të jetë në përputhje me të gjitha burimet të tjera të kompanisë.

Pajisjet paraqesin të gjitha mjetet në dispozicion me të cilat kompanitë prodhojnë produkte ose ofrojnë shërbimet e tyre. Kjo do të thotë se mjetet për një kompani janë makineri, pajisje të transporti, pajisje të ndryshme dhe instrumentet të cilat do të përdoren në procesin e prodhimit të kompanisë. Çfarë pajisje do të përdoren në kompani kryesisht varet nga aktiviteti i saj .

Roli dhe qëllimi i çdo menaxhmentit në kompani është për të arritur harmoninë në mes të burimeve materiale dhe elemente të tjera të strukturës organizative ku çdo secila njësi i ka përgjegjësi të veta. Ky proces i krijimit të harmonisë mes elementeve është mjaft komplekse, dhe përbën një problem të madh për të gjitha kompanitë sepse më ritjen e kompanisë rritet edhe struktura e saj. Burimet njerëzore duhet të jenë konsistente në të gjitha nivelet e strukturës organizative, duke nisur nga ato njësi organizative e nivelit më të lartë deri në ato njësi organizative që është vendosur në nivelin më të ulët të kompanisë. Është me rëndësi që ky proces të harmonizimit të kryhet në drejtim vertikal dhe drejtimin horizontal të strukturës organizative të kompanisë<sup>331</sup>.

#### **5. RËNDËSIA E MENAXHERIT BASHKËKOHORE PËR RESURSET NJERËZORE**

Burimet njerëzore janë elementi më i rëndësishëm i strukturës organizative e menaxheret janë përgjegjëse për drejtimin e tyre për realizimin e qëllimeve të përcaktuara<sup>332</sup>. Shumë e rëndësishme është cilësia e burimeve njerëzore në kompani dhe përputhja e tyre me të gjitha elementet e tjera të organizatës, për arritjen qëllimeve strategjike të kompanisë dhe të motivohen për realizimin e qëllimeve<sup>333</sup>. Përveç kësaj, menaxheri për organizimin e kompanisë duhet për të siguruar harmoninë brenda organizatës.

Menaxhimi i burimeve njerëzore është një grup i ndryshëm i aktiviteteve të drejtuara ndaj punonjësve, të cilat janë të bazuara në rekrutimin e njerëzve të nevojshëm dhe të aftë për shfrytëzimin maksimal të potencialit të tyre për vendin e punës në të cilin do të përcaktohen<sup>334</sup>. Me fjalë të tjera, menaxhimi e burimeve njerëzore i referohet mbajtjes, zhvillimit dhe lirim të njerëzve në organizatë, duke arritjen e qëllimeve të përcaktuara të organizatës.

Mund të themi se menaxhimi i burimeve njerëzore përbëhet nga katër funksionet:

1. Punësimi - faza e parë e planit, dhe përbëhet nga më shumë se rekrutimit, përzgjedhjes dhe socializmit të punësuarve
2. Zhvillimi - përfshin trajnimin e stafit dhe zhvillimin e karrierës së tyre dhe menaxherëve të zhvillimit

<sup>330</sup> Chester I. Bernard,(1998), Them book of leadership wisdom, classic writings bz legendarz business leaders, Wilez , New York

<sup>331</sup> Suša B.(2009), Menadžment ljudskih resursa, „Cekom „, Books d.o.o.Novi Sad, Fq.356

<sup>332</sup> Štangl Šušnjar G. & Zimanji V. (2006), Menadžment ljudskih resursa, Universitet u Novom Sadu, Ekonomski Fakultet Subotica, Fq.15-17

<sup>333</sup> Lončarević R., & Mašić B.& Đorđević Boljanović J. (2008), Menadžment, Universitet Singidunum, Beograd.Fq.236-237

<sup>334</sup> Mašić B. E tj. (2010), Menadžment (principi, procesi i koncepti), Universitet Singidunum, Beograd. Fq.25-259

Së treti motivimi - është duke kryer detyrat, të kënaqur me punën, teknikat që kanë për qëllim ndikimin e këtyre çmimeve dhe disiplinës stimuluese

Ruajtja e njerëzve në organizatë - kërkon të sigurojë kushte të tilla të punës për punonjësit e mbetur besnik ndaj organizatës.

## **6. ANALIZA DHE GRUPIMI I DETYRAVE TË UDHËHEQËSVE NË KOHËN BASHKËKOHORE**

Struktura organizative është rezultat i procesit të ndërtimit organizativ, në të cilën krye ndarje e detyrave , grupimi dhe integritet detyrave në njësi të përshtatshme organizative, duke filluar nga vendi i punës në njësitë organizative në nivelin më të lartë organizativ, pra, në nivelin më të lartë të grupimit të detyrë në organizatë. Pra, kjo është se elementi më i rëndësishëm i strukturës organizative, sepse në bazë të analizimit dhe grupimin e detyrave krijon dhe rregullon strukturën organizative të kompanisë.

Vlen të përmendet se dizajni i strukturës organizative kryesisht varet nga të gjithë faktorët e rëndësishëm, të cilat përcaktojnë rrugë si do të bëhet grupimi në kompani. Gjithashtu, është e rëndësishme që ndarja e detyrave nëpër të gjitha funksionet e biznesit të kompanisë duhet të përputhen me madhësinë e saj, ku detyra të caktuara duhet të kryhen vetëm nga një person, ndërsa punë të tjera të cilat duhet të kryhen më grup. Për të arritur qëllimet e caktuara të kompanisë është e nevojshme për të kryer detyra të caktuara që janë komplekse.

### **PËRFUNDIM**

Struktura e kompanisë paraqet fillimin dhe vazhdimin ku menaxhmenti gjatë formulimit të strukturës përpiqet që të formulon strukturë e cila do të jetë e përshtatshme për llojin e biznesit të kompanisë.

struktura organizative në shumicën e rasteve është duke u ndryshuar sepse në fillim ajo është e përberë për atë fazën e fillimit por duke u rritë afarizmin edhe duke u formuar departamentet të nevojshme krijohet nevoja për ndryshimin e strukturës .

Roli i menaxhmentit është shumë i rëndësishme për formulimin e strukturës, meformulimin e strukturës e duhur mund të realizohen qëllime të përcaktuara. Prandaj nëse nuk është e formuluar struktura në mënyrë të duhur mund të kemi një kompani e cila nuk mund të realizon qëllime të përcaktuara.

Kompania është krijuar për resurset njerëzore dhe të cilit janë pjesëmarrësit e strukturës të kompanisë dhe pa të cilit nuk kishte mundur të egzistojë as një biznes.

Me zhvillimin dhe rritjen e kompanisë është e nevojshme që të projektohet struktura organizative e cila do të përshtatet nevojës e kompanisë dhe të realizon qëllime të cilat i ka projektuar menaxhmenti i saj.

### **LITERATURA**

Avijaš R.(2010), Preduzetništvo, Universitet Singidunum, Beograd., Fq.246

Chester I. Bernard,(1998), Them book of leadership wisdom, classic writings bz legendarz business leaders, Wilez , New York

Djordjević Boljanovic J. & Pavić Ž.,(2011), Menadžment ljudskih resursa, Univeristet Singidunum , Beograd. Fq. 49  
Lončarević R., & Mašić B.& Đorđević Boljanović J. (2008), Menadžment, Universitet Singidunum, Beograd.Fq. 236-237

Mašić B. E tj. (2010), Menadžment (principi, procesi i koncepti), Universitet Singidunum, Beograd. Fq.247-258

Mašić B. E tj. (2010), Menadžment (principi, procesi i koncepti), Universitet Singidunum, Beograd. Fq.25-259

Suša B.(2009), Menadžment ljudskih resursa, „Cekom „, Books d.o.o.Novi Sad, Fq.356

Shtangl Šušnjar G. & Zimanji V. (2006), Menadžment ljudskih resursa, Universitet u Novom Sadu, Ekonomski Fakultet Subotica, Fq.15-17