

LEADERSHIP IN THE BUSINESS PROCESSES

Gent Begolli

Chief Executive Officer of Telecom of Kosovo, gentbeg@gmail.com

Abstract: In the current competitive world, success is by no means easy. Things change very fast. Decisions are made timely. It is very important that every organization has a leader who is able to take care of things, make the right decisions in a timely manner, and put the right person in the right position. It's not an easy task. People change, change their priorities, the situation changes. Depending on the circumstances, a leader should be able to quickly make decisions that are effective. With the help of various studies, observations and research, students from various universities have come up with different leading styles. Keeping this in mind, a leader should get the most out of the employees and not ignore the situations around them. Situations play a very important role in the performance of team members.

A leader plays an important role in motivating everyone's behavior in the organization. There are many definitions for the work leader. Leadership can be defined as the empowerment of individuals, a technique of influence on people and employees, helps everyone in the team to gain knowledge and make them develop individually and professionally. Leaders are responsible for identifying the goals the organization should achieve and also to set strategies for this purpose.

Keywords: Leadership, leadership psychology, team development, education.

LIDERSHIPI NË TË BËRIT BIZNES

Gent Begolli

Kryeshef Ekzekutiv i Telekomit të Kosovës, gentbeg@gmail.com

Abstrakt: Në botën aktuale konkurruese, suksesi nuk është aspak i lehtë. Gjërat ndryshojnë shumë shpejt. Vendimet merren me në kohë. Është shumë e rëndësishme që çdo organizatë të ketë një lider i cili është i aftë të kujdeset për gjërat, të marrë vendime të drejta në kohën e duhur dhe vendosni personin e duhur në pozicionin e duhur. Nuk është një detyrë e lehtë. Njerëzit ndryshojnë, ndryshojnë prioritetet e tyre, situata ndryshon. Varësisht nga rrethanat, një lider duhet të jetë në gjendje të marrë shpejt vendimet që janë efektive. Me ndihmën e studimeve, vëzhgimeve dhe hulumtimeve të ndryshme, studentët e universiteteve të ndryshme kanë dalë me të stile të ndryshme udhëheqëse. Duke e mbajtur këtë në mendje, një lider duhet të marrë maksimumin nga punonjësit dhe nuk i injorojnë situatat rreth tyre. Situatat luajnë një rol shumë të rëndësishëm në ecurinë e anëtarët e ekipit.

Një udhëheqës luan një rol të rëndësishëm në motivimin e sjelljes së të gjithëve në organizatë. Ka shumë përkufizime për udhëheqësin e punës. Udhëheqja mund të përkufizohet si fuqizimi i individëve, një teknikë e ndikimit të njerëzve dhe punonjësit, i ndihmon të gjithë në ekip që të fitojnë njohuri dhe t'i bëjnë ato të zhvillohen individualisht dhe profesionalisht. Udhëheqësit janë përgjegjës për të identifikuar qëllimet që organizata duhet të arrijë dhe gjithashtu të vendosë strategjitë për këtë qëllim.

Fjalët kyçe: Lidërsipit , psikologjia drejtuese, zhvillimi i ekipit, edukimi.

HYRJE

Ky punim shkencor ka për qëllim të analizojë rolin e lidërsipit në të bërit biznes. Çështja e liderit dhe ndikimit të tij në organizata biznesi dhe kryesisht në shoqëri, prej shumë dekadash, është bërë objekt studimesh i hulumtuesve të shumtë. Disa prej tyre dalin në konkluzionin se liderët lindin të tillë (Carlyle, 1993), ndërsa shumë të tjerë pohojnë se ata bëhen gjatë jetës. Thënia e dramaturgut të madh William Shakespeare: “Disa lindin të mëdhenj, disa bëhen”, mund të shërbejë si një provokim në debatet e ekzistencës dhe rolit të lidërsipit gjatë trajtimit të punimit shkencor.

Lidërsipit është proces, përmes të cilit individi ndikon në njerëzit e tjerë, i inspiron, i motivon, i drejton aktivitetet e tyre kah realizimi i qëllimeve të organizates.

Lidërsipit përbëhet nga 4 elemente:

1. Aftësia e përdormit të pushtetit në menyërë të sukseshne dhe me përgjegjesi
2. Aftësia për të kuptuar se njerëzit në kohë të caktuar dhe në situata të caktuara kanë motive të ndryshme

3. Aftësia për inspirim

4. Aftësia për të vepruar në një menyre, e cila do të zhvillojë klimë me të favorshme dhe di të nxisë motivim.

Lideri është person i cili i ka dy lloje të fuqisë:

1. Fuqia e pozitës së pushtetit dhe

2. Fuqia e personalitetit.

Mësimi dhe zhvillimi personal e profesional është një proces i vazhdueshëm dhe i domosdoshëm për të mbetur në dijeni dhe për t'u njoftuar vazhdimisht me trendin e ndryshimeve. Nuk mund të jesh pjesë e proceseve apo zhvillimeve të rëndësishme pa pasur informacionet relevante për t'i analizuar dhe shqyrtuar rrethanat që ndërliken me situata që kërkojnë marrjen e vendimeve të rëndësishme. Këtë në veçanti duhet ta kenë në mendje liderët që pretendojnë të jenë të suksesshëm dhe të arrijnë rezultate në mënyrë të vazhdueshme, pavarësisht rrethanave dhe kohës në të cilën zhvillohen proceset. Veçanërisht për udhëheqësit apo liderët mësimi i vazhdueshëm nuk mund të veçohet asnjëherë gjatë procesit udhëheqës (lidërsipit). Edukimi, formimi dhe zhvillimi i potencialit njerëzor, gjeneratave të reja, në veçanti fëmijëve, janë përpjekje e vazhdueshme e shoqërive, institucioneve dhe organizatave të ndryshme, për të garantuar zhvillim të gjithmbarshëm shoqëror dhe ekonomik, për të ndërtuar shoqëri me cilësi dhe vlera të larta etike.

Faktorë të rëndësishëm në zhvillimin dhe rritjen e cilësive të lidërsipit janë leximi, studimi dhe trajnimi apo kryerja e kurseve të ndryshme.

LIDERSHIPIT

Lidërsipit është objekt studimi pasi që bëhet fjalë për një dukuri për të cilën shpreh interesim çdo segment i popullatës. Çdo njeri ka një mendim për atë se çka paraqet lidërsipit i mirë apo çka paraqet lidërsipit jo i mirë. Si fëmijë, e të rinj vlerësojmë lidërsipin e prindërve, në suaza të kontekstit të vendit të punës vlerësojmë lidërsipin e udhëheqësit në organizatë/ndërmarrje, në rrafshin shoqëror vlerësojmë lidërsipin e liderëve politikëve apo politikëbërësve. Sot, lidërsipit është prioritet i studiuesve në nivel global. Nëse hulumtoni titujt e librave që në vete ngërthejnë fjalën lidërsipit do kuptoni se bëhet fjalë për një prej koncepteve për të cilën më tepër është shkruar.

Në portalin Amazon books mund të gjeni 108 777 libra që kanë si titull nocionin lidërsipit (03 Dhjetor 2013). Njerëzit lexojnë libra të lidërsipit për arsye të ndryshme, të inspirohen duke kuptuar sfidat që të tjerët i kanë tejkaluar, të vërtetohen se veprimet e tyre nuk janë të gabuara, të mësojnë nga gabimet e të tjerëve etj. Sipas dijetarëve të teorive të evoluimit, lidërsipit paraqet eksperiencë njerëzore që nga zanafilla e zhvillimit njerëzor dhe si i tillë në atë kontekst kohor ka patur karakter të mekanizmit të mbijetesës njerëzore. Nga ajo kohë mund të thuhet se lidërsipit ka ndikim jashtëzakonisht të madh në sjelljen dhe cilësinë jetës së njeriut. Kjo mund të vërtetohet edhe nga fakti se çdo ditë jemi dëshmitar të organizatave, komuniteteve që ndryshojnë si rezultat të liderëve dhe pasuesve/vartësve që së bashku realizojnë procesin e lidërsipit. Lidërsipit shihet si problem por edhe si zgjidhje të të gjitha problemeve bashkëkohore duke filluar nga lufta ndaj varfërisë deri tek ndryshimet klimaterike. Lidërsipit është kyç në rigjenerimin e kompanive por edhe kyç në bankrotimin e shumë kompanive gjatë krizës së fundit globale (Lehman Brothers, City Group, Enron, Fortis), lidërsipit është kyç për regjenerimin e shumë komuniteteve por edhe për bankrotimin e tyre (rasti i fundit i bankrotimit të qytetit Detroit në SHBA në korrik të vitit 2013).⁸⁸

Disa hulumtime sjellin në pah se në nivel global mesatarisht në një vit shpenzohen prej \$ 36-60 bilionë në zhvillimin dhe përmirësimin e manaxhmentit dhe lidërsipit. Por, duhet theksuar se shumë pak nga këto mjete shpenzohen në evaluimin e impaktit të këtyre investimeve. Sot, lidërsipit paraqet fenomen për të cilin çdo njeri ka opinion por pak janë ata që pajtohen se çka paraqet në të vërtetë lidërsipit. Lidërsipit mund të përkufizohet edhe nga konteksti i raporteve në mes liderit dhe pasuesve/vartësve në organizatë. Në bazë të këtij këndvështrimi, liderët posedojnë pushtet/ autoritet dhe shfrytëzojnë të njëjtin që të nxisin ndryshime tek të tjerët.

KUPTIMI I LIDERSHIPIT

Lidërsipit mund të përkufizohet në mënyra të ndryshme, mirëpo definicioni i pranuar apo më i përshtatshëm për studijuesit është se ata e trajtojnë atë si arti ose procesi i ndikimit mbi njerëzit, në mënyrë që përpjekjet e tyre të ndikojnë në arritjen e qëllimeve të organizatës. Lidërsipit është njëkohësisht një fushë kërkimi dhe një aftësi praktike që përfshin aftësinë e një individi ose organizate për të "udhëhequr" ose për të udhëhequr individë, ekupe apo organizata të tëra.

⁸⁸ Kotter, J. P. (1990a). What leaders really do. Harvard Business Review, 68, 103-111.

Literatura specialiste debaton pikëpamje të ndryshme, duke krahasuar qasjet lindore dhe perëndimore ndaj liderit, dhe gjithashtu në SHBA kundrejt qasjeve evropiane. Ambientet akademike amerikane e përcaktojnë udhëheqjen si "një proces ndikimi shoqëror në të cilin një person mund të marrë ndihmën dhe mbështetjen e të tjerëve në kryerjen e një detyre të përbashkët".

Udhëheqja e parë nga një perspektivë evropiane dhe joakademike përfshin një pikëpamje të një udhëheqësi, i cili mund të zhvendoset jo vetëm nga qëllimet komunitare, por edhe nga kërkimi i fuqisë personale.⁸⁹

Çështja e liderit dhe ndikimit të tij në organizata biznesi dhe kryesisht në shoqëri, prej shumë dekadash, është bërë objekt studimesh i hulumtuesve të shumtë, por është e rëndësishme të thuhet se të gjithë e pranojnë se lideri ka një ndikim mjaft të rëndësishëm mbi suksesin apo dështimin e organizatës. Disa prej tyre dalin në konkluzionin se liderët lindin të tillë (Carlyle, 1993), ndërsa shumë të tjerë pohojnë se ata bëhen gjatë jetës. Thënia e dramaturgut të madh William Shakespeare: "Disa lindin të mëdhenj, disa bëhen", mund të shërbejë si një provokim në debatet e ekzistencës dhe rolit të liderit gjatë trajtimit të tezës. Lideri paraqet procesin e nderlikuar dhe shumdimensional. Definim i saktë i liderit është vështirë të ndërtohet sepse natyra e këtij procesi ndryshon në raport me individin. Sikurse ka aq shumë njerëz mentalitete ka edhe definime po aq të ndryshme për liderin. Ngjashëm sikurse kuptimi i demokracisë, dashurisë apo paqes që merr kuptime të ndryshme varësisht prej njerëzve dhe situatave ashtu edhe lideri merr kuptime të ndryshme. Ka shumë rëndësi që liderat e rinj ose liderat e koheve moderne domethënë artistet social të shohin vizionin e se ardhmes të bazuar në të tashmen pozitive dhe jo në problemet, mungesat, mungesat apo deficitet e se sotmës. Duke i identifikuar dhe forcuar potencialet, mundësitë pozitive, veprimet konstruktive dhe marrëdhëniet në komunitet, organizatë ose shoqëri, lideri do të gjejë dhe do të shpalosë energjinë transformative për të ndjekur vizionin e ri për të ardhmen.

Vetëm në këtë mënyrë, një rezultat do të mobilizohet, frymëzohet dhe motivohet për të arritur të ardhmen duke ndërtuar mbi asetet më të mira që ata kanë si individ apo shoqëri. Sipas fjalëve të Lord Sieff "Lideri është më rëndësi jetike për të gjitha nivelet e kompanisë, që nga bordi drejtues e deri tek niveli më i ulët i saj. Lideri është morali dhe aftësia intelektuale për të konceptuar dhe për të punuar për atë çka është më e mirë për kompaninë dhe punonjësit e saj. Gjeja më vitale që bën liderin është krijimi i frymës së ekipit"⁹⁰.

Pikëpamja e sotme në përgjithësi është se të gjithë burrat dhe gratë mund të bëhen liderë, pavarësisht përkatësisë së tyre gjinore (Feldman-Summers dhe Kiesler, 1974), moshës (Mezulis, etj., 2004), dhe etnicitetit (Morris dhe Peng, 1994). Mjafton të shmangin pengesat e historisë së tyre personale dhe kufizimeve të mjedisit që i rrethon (Allio, 2009). Por pavarësisht, nëse liderët lindin apo bëhen gjatë jetës, janë meshkuj apo femra, të paktën kjo është e sigurt se organizatat e të gjitha madhësive angazhohen në një mjedis konkurrues. Ato më shumë se kurrë kanë nevojë për drejtues efektivë që kuptojnë kompleksitetin e mjedisit global gjithmonë në zhvillim; të kenë inteligjencën, ndjeshmërinë dhe aftësinë për të motivuar ndjekësit e tyre në përpjekje drejt ekselencës (Amagoh, 2009). Për rrjedhojë, organizatat kanë nevojë për llojin e duhur të liderit që t'i mbijetojnë konkurrencës, pasi lideri është një variabël kyç në drejtimin efektiv të organizatës (Bell De Tienne, 2004).

Sipas Burns (1978), "Lideri është një prej fenomeneve më të vëzhguara dhe më pak të kuptuara në botë" (Burns, 1978), por numri i madh i kërkimeve dhe studimeve mbi liderin, të bëra gjatë dekadave të fundit, na ka ofruar një qasje më të mirë për historinë e modeleve të liderit, ndikimin e tyre në shoqëri, e për më tepër një perceptim më pozitiv dhe më të plotë se çfarë e bën një lider efektiv (Eagly, etj., 2003; Eagly, 2007; Holt etj., 2009; Jogulu, 2010). Vlen për të përmendur se modelet e liderit kanë evoluar dhe janë zgjeruar përtej ndikimit, duke përfshirë 15 motivimin, për t'u dhënë të gjithëve mundësinë për të atribuuar në arritjen e synimeve organizative (Rosette dhe Tost, 2010; Caldwell dhe Dixon, 2010).

Por çfarë është lideri? Sipas Yukl (2002), nuk ekziston asnjë përkufizim përfundimtar i liderit, shumica e përkufizimeve të liderit reflekton disa elementë kryesorë, duke përfshirë "grupin", "ndikimin" dhe "synimin" (Yukl, 2002; Bryman, 1992); është kryesisht një veprim i motivimit të njerëzve për të vepruar me anë të mjeteve joshtrënguese (Popper dhe Lipshitz, 1993), një proces i ndikimit ndaj realizimit të objektivave dhe nxitjes e pjesëmarrjes në arritjen e synimeve të vendosura (Yukl, 2006). Procesi i liderit përfshin personalitetin dhe sjelljet e drejtuesve, perceptimin e ndjekësve për liderin dhe kontekstin në të cilin zhvillohet ndërveprimi (Antonakis, etj., 2004); marrëdhënien që ndodh midis liderëve dhe ndjekësve (Locke, 2003), ndërsa e analizojnë

⁸⁹https://www.google.com/search?q=google+translate&rlz=1C1GGRV_enXK752XK752&oq=google+&aqs=chrom e.0.0l2j69i60j69i57j69i60j0.10531j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

⁹⁰ Shyqyri LLaci, Manaxhimi, Tiranë 2002, fq 265

leadershipin në lidhje me tiparet individuale, sjelljen e drejtuesit, modelet e ndërveprimit, përcaktimin e roleve dhe ndikimin mbi kulturën organizative (Alas, etj., 2007). Me qëllim arritjen e objektivave të përgjithshme, drejtuesit duhet të strukturojnë ose ristrukturojnë situata, perceptime dhe pritshmëri të anëtarëve të grupit (Bass, 1990). Thuhet shpesh se aftësia e një lideri për të ndërvepruar në mënyrë efektive me vartësit zakonisht konsiderohet thelbësore për krijimin ose ruajtjen e një organizate efektive. Por cilat janë këto aftësi? Kush është ajo “forcë magjike”, që i bën disa liderë të jenë efektivë (Eagly etj., 2003; Eagly, 2007; Holt, etj., 2009), e disa të tjerë jo? Disa të kenë mbështetje të gjerë të ndjekësit, disa me pak ose aspak. Çfarë i bën disa të klasifikohen të suksesshëm e disa me pak të suksesshëm, edhe pse dëshira e të gjithë liderëve është të kenë sukses në karrierën e tyre prej drejtuesi.

Hulumtimet e shumta në këtë fushë tregojnë se leadershipi i suksesshëm ka marrëdhënie cilësore midis drejtuesve dhe vartësve (House dhe Aditya, 1997), të cilat çojnë në rezultate të dëshirueshme, (Townsend etj, 2000), angazhim më të madh organizativ (Kinicki dhe Vechio, 1994) dhe qarkullim më të ulët (Townsend etj, 2000) nga ana e vartësve. Por a mjaftojnë këto veçori që një lider të jetë i suksesshëm? Janë konsumuar shumë modele leadershipi,tribute, tipare dhe filozofi të shpjeguara në literaturën e zgjeruar mbi leadershipin (Jogulu dhe Wood, 2008; Jogulu dhe Wood, 2007; Howell dhe Costley, 2006; Javidan etj., 2006; Jogulu dhe Wood, 2006; Mandell, 2003; Eagly etj, 2003; Kennedy, 2002; Carless, 1998; Hofstede, 1980; Jogulu, 2010), ku konstatohet 16 sesi modelet dhe atributet personale të drejtuesve, vizioni i tyre dhe kultura mund të ndikojnë në efektivitetin e drejtimit.⁹¹

Drejtuesit nuk duhet që vetëm të ushtrojnë ndikim, por edhe të vendosin se kur, ku dhe si do të ushtrohet ky ndikim për arritjen e objektivave sociale (House dhe Howell, 1992; Winter, 1991). Sipas disa hulumtuesve (Chemers, 2002; Mçallum dhe O’Connell, 2008), për të qenë efektiv, liderët duhet të fokusohen tek besueshmëria dhe legjitimiteti i tyre me ndjekësit, zhvillimi i një marrëdhënieje nëpërmjet identifikimit të nevojave dhe motivimeve të ndjekësve dhe shfrytëzimi i burimeve për të marrë më të mirën e ndjekësve, me qëllim arritjen e synimeve të vendosura; duke shqyrtuar dhe gjeneruar oportunitete për të ndërtuar marrëdhënie dhe lidhje që krijojnë kapitalin social të aktorëve (Maak, 2007). Në mënyrë të përmbledhur, leadershipi përfshin dhe zhvillon aftësitë që mund të mësohen (Kouzes dhe Posner, 2002) për të ndërtuar dhe ruajtur marrëdhënie, për të motivuar dhe frymëzuar të tjerët dhe nga ana tjetër për të shfrytëzuar burimet e mundshme.

Leadershipi ka të bëjë me punën me njerëzit për të bërë gjëra të reja në një botë që është gjithnjë e më komplekse dhe po ndryshon shpejt. Ne kemi nevojë për organizata të tilla janë fleksibël dhe të qëndrueshëm, dhe organizatat përbëhen nga individë. Udhëheqja nuk lidhet domosdoshmërisht me autoritetin. Ka të bëjë me mobilizimin e njerëzve për të trajtuar problemet më të vështira dhe për të bërë punën e tyre më të mirë. Udhëheqja është ngulitur në secilin prej nesh, por çelësi është të zhblokohet pasioni personal, i cili do të na japë guximin për të bërë gjërat që shfaqen të vështira, të pasigurta apo edhe jopopullore. Origjinaliteti si udhëheqës nënkupton ndarjen e kujt jeni me atë që ju bërë.

Kjo do të thotë të siguroheni që veprimet tuaja të jetojnë nga fjalët tuaja: nëse thoni diçka është e rëndësishme, kjo reflektohet në mënyrën se si e kaloni kohën tuaj. Kur ne shohim liderë autentikë, shohim pajtueshmëri - njerëz që janë konsistent në besimet e tyre dhe që sillen në një mënyrë që tregojnë ato besime në veprim. Për shembull: nëse thoni se njerëzit janë të rëndësishëm, a shpenzoni kohë të mjaftueshme me njerëzit, duke i dëgjuar me të vërtetë ato? Udhëheqësit autentikë kanë një reputacionin për mbajtjen e premtimeve të tyre - ata janë 100% të besueshëm sepse ata janë të shtyrë nga vlerat e tyre.

TRAJNIMI I LIDERSHIPIT

Trajnimi i vetëm për udhëheqjen është udhëheqja. Në fakt, studimet e hulumtimit kanë treguar se njerëzit që shfaqin cilësitë e leadershipit më vonë në jetë kanë të gjitha morën një gjë të përbashkët iu dha një mundësi për të udhëhequr shumë herët në karrierën e tyre (Kotter, 1990).

Organizatat duhet, pra, të përpiqen të krijojnë këtë lloj e mjedisit ku udhëheqja inkurajohet fare nivelet e organizatës dhe sa më shpejt që të jetë e mundur. Kjo në mënyrë efektive nënkupton fuqizimin e punonjësve duke lejuar ato të jenë krijuese dhe të krijojnë ide gjatë përdorimit gabimet si një mundësi për të mësuar. Në këtë mënyrë, një udhëheqës miqësor kultura mund të zërë rrënjë në të gjitha nivelet e organizatë, jo vetëm në krye.

⁹¹ Kotter, J. P. (1990a). What leaders really do. Harvard Business Review.

Nëse është e nevojshme, kjo mund të përforcohet nga trajnimi, edhe pse trajnimi mundet nuk do të jetë kurrë një zëvendësim për përvojën. Ajo është bërë normë për kompanitë për të drejtuar një gamë të kurse trajnimi, por shpesh mund të ketë mungesë të fokusit arrijen e parimeve themelore të menaxhimit efektiv dhe udhëheqje e mirë.⁹²

Aftësia për të parë foton më të madhe dhe kuptoj një qëllim të fortë dhe objektiv dhe një pasuksesshëm optimizëm dhe pasion, të gjitha flasin për një mendje që nuk ka janë penguar nga detajet, të kufizuara nga praktikat e këqija dhe pengohet nga mungesa e mundësive. Përkundrazi ata tregojnë një mendje që është lejuar të mbetet e lirë, e hapur dhe të hapura.

PËRFUNDIM

Si përfundim mund të themi se lidershipi luan një rol të rëndësishëm në suksesin e çdo organizate, në mungesë të lidershipit efektive asnjë organizatë nuk mund të punojë në mënyrë efikase. Një organizatë krijohet me qëllim të arrijtes së objektivave të caktuara nëpërmjet një grupi njerëzor; bëhet e domosdoshme për të kontrolluar këtë grup njerëzor. faktet e lartpërmendura tregojnë qartë se punonjësit shfrytëzojnë 60% të aftësive të tyre pa ndonjë përpjekje shtesë, mirëpo nëse lideri përdor aftësinë e tij të udhëheqjes dhe i motivon vartësit e tij, 40% e kapaciteteve të tyre mund të përdoren gjithashtu. Sipas kësaj pikëpamje, lidershipi është çelësi i suksesit të çdo ndërmarrjeje biznesi.

Barrierat e të bërit biznes, po ashtu, janë trajtuar sa i përket barrierave të ndërlydhura me fuqinë punëtore, një shumicë dërrmuese e pjesëmarrësve, pavarësisht rajonit, shprehën shqetësimet e tyre me nivelin e edukimit dhe aftësive të punëtorëve. Sipas tyre, punëtorët, nuk kanë kualifikime të mjaftueshme, për t'i përmbushur kërkesat e tregut. Sa i përket barrierave infrastrukturore, pothuajse të gjithë pjesëmarrësit kanë qenë mirënjohës ndaj investimeve qeveritare në infrastrukturën kapitale gjatë viteve të fundit.

Gjatë diskutimit të barrierave financiare, shumica e pjesëmarrësve pranuan faktin që institucionet financiare nuk lëshojnë kredi që janë të volitshme për t'i ndihmuar kompanitë, që t'i tejkalojnë sfidat e tyre financiare. Kur janë pyetur që të diskutojnë ndikimin e pengesave biznese të ndërlydhura me sistemin juridik, një numër i madh i pjesëmarrësve në fokus grupe ishin të vetëdijshëm për ndikimin negativ.

Gjithsesi, ky punim shkencor ka mundësuar një qasje edhe në rolin që ka një lidership i edukuarë në mundësin e të bërit biznes, me gjithë kompleksitetin dhe ndikimin shumdimensional të procesit të edukimit në zhvillimin e resurseve njerëzore, ne duke u bazuar në trajtimin e aspekteve teorike të rolit të edukimit dhe analizës së rezultateve gjatë procesit të hulumtimit kemi ardhur deri tek përfundimi për rolin që ka edukimi në sukseset e gjithmbarshme qoftë të zhvillimit të potencialit njerëzor apo lidershipit të tyre, ku mund të themi se edukimi ka rol të madh në suksesin e lidershipit.

LITERATURA

- [1] Kotter, J. P. (1990a). What leaders really do. Harvard Business Review, 68, 103-111.
- [2] https://www.google.com/search?q=google+translate&rlz=1C1GGRV_enXK752XK752&oq=google+&aqs=chrome.0.0l2j69i60j69i57j69i60j0.10531j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- [3] Shyqyri Llaci, Manaxhimi, Tiranë 2002, fq 265
- [4] Tracy B. “Lidershipi” Damo, 2014, Prishtinë, faqe 79

⁹² Tracy B. “Lidershipi” Damo, 2014, Prishtinë, faqe 79

