

Stephen Covey

Zakoni i 8të

- përmbledhje praktike -

		Gjeje zërin tënd	Inspiroji të tjerët ta gjejnë zërin e vet	MADHËSHITIA (Gjiloje potencialin njerëzor)	
Procesi sekuenial nga brenda-tejashtë	Forca krijuese <ul style="list-style-type: none">Person i plotë	<ul style="list-style-type: none">Ndërgjegjja (SQ)Vizioni (IQ)Disciplina (PQ)Pasioni (EQ)	<ul style="list-style-type: none">Modelimi (shpirti)Gjetja e rrugës (mendja)Bashkërenditja (trupi)Fuqizimi (zemra)		
Dhuratat e integruara të lindjes	<ul style="list-style-type: none">ZgjedhjaPrincipet4 Inteligjencat				
	Rregullimi i shpejtë nga jashtë-tebrenda	Softueri kulturor <ul style="list-style-type: none">Person i fragmentuar (viktimë)	<ul style="list-style-type: none">Egoja (SQ)Viktimizmi (IQ)Llastimi (PQ)Pasqyra shoqërore (EQ)	<ul style="list-style-type: none">Besimi i ulët (shpirti)Pa vizion/vlera të përbashkëta (mendja)Jobashkërenditja (trupi)Shfuqizimi (zemra)	MEDIOKRITETI (Ngulfate potencialin njerëzor)
			Humbe zërin tënd	Mos i lë të tjerët që ta gjejnë dhe ta përdorin zërin e vet	

e zgjodhi dhe e përktheu

Ridvan Bunjaku

|:(|:)

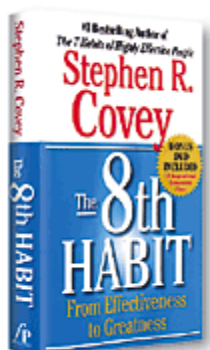
Gusht 2011

Përmbajtja

Për librin – Zakoni i 8të	4
Për autorin - Stephen R. Covey	5
Libri në një figurë	6
1. Dhembja, problemi dhe zgjidhja	8
Përmbledhje për dhembjen, problemin dhe zgjidhjen	13
Dhembja	13
Problemi	13
Zgjidhja	14
2. Gjeje zërin tënd	15
Zbuloj zërin tënd - dhuratat e pahapura të lindjes	15
Tri dhuratat më të rëndësishme	15
Mund t'i zhvillosh katër inteligjencat duke supozuar	16
Shprehe zërin tënd - vizioni, disiplina, pasioni dhe ndërgjegjja	16
3. Inspiroji të tjerët që ta gjejnë zërin e vet	18
Inspirimi i të tjerëve që ta gjejnë zërin e vet - sfida e udhëheqjes	18
Menaxhimi dhe udhëheqja (leadershipi)	18
Problemet kronike dhe akute	18
Përgjigjja e udhëheqjes (katër rolet e udhëheqjes)	19
4. Fokusi - modelimi dhe gjetja e rrugës	21
Zëri i ndikimit - ji përshtatës i drejtimit	21
Përshtatës i drejtimit	21
Shtatë nivelet e iniciativës apo të vetë-fuqizimit	21
Zëri i besueshmërisë - modelimi i karakterit dhe i kompetencës	22
Besueshmëria personale	22
Tri aspektet e kompetencës janë	23
Modelimi është të jetuarit e 7 Zakoneve të Njerëzve me Efektivitet të Lartë	23
Zëri dhe shpejtësia e besimit	23
Autoriteti moral dhe shpejtësia e besimit	24

Përzierja e zërave - kërkimi i alternativës së tretë	25
Grupi i shkathtësive për kërkimin e alternativës së tretë	25
Dy hapat për kërkimin e një alternative të tretë.....	25
Një zë - gjetja e rrugës për vizionin të përbashkët, për vlerat dhe për strategjinë ..	25
Katër realitetet	26
Veglat për gjetje të rrugës (për fokus) - deklarata e misionit dhe plani strategjik	26
5. Ekzekutimi - bashkërenditja dhe fuqizimi	27
Zëri dhe disciplina e ekzekutimit - bashkërenditja e qëllimeve dhe e sistemeve për rezultate	27
Zëri fuqizues - çlirimi i pasionit dhe i talentit.....	27
Vlerësimi i fuqizimit dhe i performansës:.....	28
6. Epoka e urtisë (mençurisë)	29
Zakoni i 8të dhe pika e ëmbël.....	29
Gjashtë shtytësit thelbësorë të ekzekutimit	29
Katër disiplinat e ekzekutimit.....	29
Fjalët e fundit	30
Publikime tjera.....	31
Të lehta.....	31
Të mesme	32
Të avansuara	33

Për librin – Zakoni i 8të



Vite me radhë, 7 Zakonet e Njerëzve me Efektivitet të Lartë është bërë resurs më se i nevojshëm për individët dhe ekzekutuesit që përpiqen t'i përmirësojnë jetët dhe karrierat e veta. Sipas autorit Stephen Covey, efektiviteti është vegla për mbijetesë në ambientin e sotëm që ka tempo të shpejtë. Mirëpo, për t'u bërë vërtet të shkëlqyeshëm dhe për të pasur sukses në Epokën e re të Punëtorit të Dijes, duhet të ndërtoni mbi, dhe të lëvizni përtej efektivitetit - në madhësi. Duhet ta gjeni zërin tuaj dhe t'i inspironi edhe të tjerët që t'i gjejnë zërat e vet.

Gjetja e zërit tuaj kërkon zhvendosje në të menduar. Për të pasur sukses në udhëtimin tuaj drejt madhësisë - ju nevojitet një model i ri mendor, një grup i ri i shkathtësive dhe një zakon i ri. Zakoni i 8-të i Stephen Covey't do t'ua rrëfejë rrugën derisa e ndërmirrni ndryshimin e nevojshëm për te madhështia.

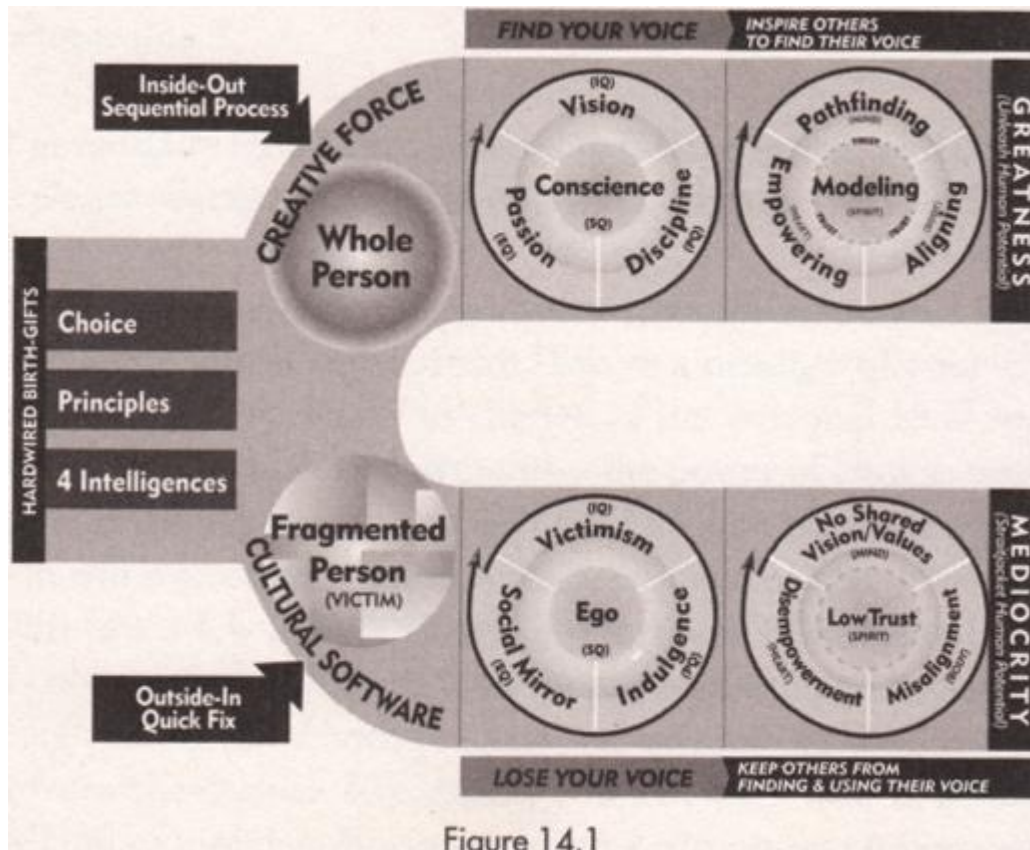
Për autorin - Stephen R. Covey



PHOTO: TIM PEARSON/BETTER LIFE MEDIA

Më 1996, Stephen R. Covey është njohur si një nga 25 amerikanët më me ndikim nga revista Time, dhe një nga 25 njerëzit me ndikimin më të fuqishëm të Sales and Marketing Management. Dr. Covey është autori i disa librave të duartrokitur fuqishëm, duke e përfshirë edhe bestsellerin ndërkombëtar, 7 Zakonet e Njerëzve me Efektivitet të Lartë. Dr. Covey është bashkëthemelues dhe nën-kryetar i FranklinCovey, kompania udhëheqëse e shërbimeve profesionale globale me zyra në 123 shtete.

Libri në një figurë



		Gjeje zërin tënd	Inspiroji të tjerët ta gjejnë zërin e vet	MADHËSHITIA (Çlirëse potencialin njerëzor)
Procesi sekuencial nga brenda-tejashtë	Forca krijuese • Person i plotë	• Ndërgjegjja (SQ) • Vizioni (IQ) • Disiplina (PQ) • Pasioni (EQ)	• Modelimi (shpirti) • Gjetja e rrugës (mendja) • Bashkërenditja (trupi) • Fuqizimi (zemra)	
Dhuratat e integruara të lindjes • Zgjedhja • Principet • 4 Inteligjencat				
Rregullimi i shpejtë nga jashtë-tebrenda	Softueri kulturor • Person i fragmentuar (viktimë)	• Egoja (SQ) • Viktimizmi (IQ) • Llastimi (PQ) • Pasqyra shoqërore (EQ)	• Besimi i ulët (shpirti) • Pa vizion/vlera të përbashkëta (mendja) • Jobashkërenditja (trupi) • Shfuqizimi (zemra)	MEDIOKRITETI (Ngulfate potencialin njerëzor)
		Humbe zërin tënd	Mos i lë të tjerët që ta gjejnë dhe ta përdorin zërin e vet	

1. Dhembja, problemi dhe zgjidhja

"Jam ngujuar, në një rutinë."

"Nuk kam jetë. Jam harxhuar - i rraskapitur."

"Askush nuk më vlerëson apo çmon vërtet."

"Nuk mund t'i ndryshoj gjërat."

Këta janë zërat e njerëzve në punë dhe në shtëpi - zërat e praktikisht miliona prindërve, nëpunësve, të ofruesve të shërbimit, të menaxherëve, të profesionistëve, dhe të ekzekutuesve nëpër tërë botën, që po luftojnë që t'ia dalin në realitetin e ri. Dhembja është personale, dhe është e thellë.

Në asnjë mënyrë tjetër nuk manifestohet më qartë apo më praktikisht kjo dhembje në organizata se sa në paaftësinë e tyre të përqendrohen në dhe t'i ekzekutojnë prioritetet e tyre më të larta. Harris Interaktive i anketoj së voni 23,000 banorë të SHBAve të punësuar me orar të plotë në industritë kyçe dhe në fushat kyçe funksionale. Konsideroni disa nga gjetjet e tyre më trullosëse:

- Vetëm 37% thanë se kanë kuptim të qartë se çka po tenton të arrijë organizata e tyre dhe pse.
- Vetëm një në pesë ishte entuziast për qëllimet e ekipit të vet dhe të organizatës së vet.
- Vetëm një në pesë tha se ka "vijë të qartë të pamjes" ndërmjet punëve të tyre dhe të qëllimeve të ekipit të tyre dhe të organizatës së tyre.
- Vetëm 15% ndihen se organizata e tyre ua mundëson plotësisht që t'i ekzekutojnë qëllimet kyçe.
- Vetëm 20% i besojnë organizatës për të cilën punojnë.

Nëse, të themi, një ekip i futbollit do t'i kishte këto pikë të njëjta, vetëm 4 nga 11 lojtarët në fushë do të dinin se cili është goli i tyre. Vetëm dyve nga 11 do t'iu interesonte kjo gjë. Vetëm dy nga 11 do ta dinin se në çfarë pozicioni luajnë dhe do ta dinin saktësisht se çka do të duhej të bënin. Dhe të gjithë pos dy lojtarëve, në njëfarë mënyre, do të garonin kundër anëtarëve të ekipit të vet në vend se të kundërshtarit.

Shënimet janë kthjelluese. Përputhen me përvojën time me njerëz në organizata të të gjitha llojeve nëpër tërë botën. Përkundër të gjitha rritjeve në teknologji, në inovacione të produkteve, dhe në tregjet botërore, shumica e njerëzve nuk po përparojnë në organizatat për të cilat punojnë. Ata nuk janë as të përmbushur as të ngazëlluar. Ata janë të frustruar. Ata nuk e kanë të qartë se kah është nisur organizata apo se cilat janë prioritetet e saj më të larta. Ata janë të zhytur në kënetë dhe të hutuar. Dhe mbi të gjitha, ata nuk ndihen se mund të ndryshojnë kushedisa.

Ne jetojmë në Epokën e Punëtorit të Dijes por i operojmë organizatat tona në një model të kontrolluar të Epokës Industriale që e ndrydh absolutisht çlirimin e potencialit njerëzor. Zëri është esencialisht i parëndësishëm. Ky është zbulim befasues. Modeli mendor i Epokës Industriale që ende e dominon vendin e sotëm të punës thjesht nuk do të funksionojë në Epokën e Punëtorit të Dijes dhe në ekonominë e re.

Pasuritë kryesore dhe shtytësit primarë të mirëqenies ekonomike në Epokën Industriale ishin makinat dhe kapitali - gjërat. Njerëzit ishin të nevojshëm por të zëvendësueshëm. Ke mundur t'i kontrollosh dhe t'i ndërrosh punëtorët e dorës me pak pasoja - furnizimi e tejkalonte kërkesën. Thjesht ke marrë më shumë trupa të aftë që do t'iu përshtateshin procedurave strikte. Njerëzit ishin si gjërat - ke mundur të jesh efikas me ta. Kur krejt çka dëshiron është trupi i një personi dhe nuk e dëshiron vërtet mendjen, zemrën, apo shpirtin e tyre (të gjithë frenues të proceseve që rrjedhin lirisht në epokën e makinave), atëherë e ke reduktuar një person në gjësend.

Kaq shumë praktika tona të menaxhimit bashkëkohor vijnë nga Epoka Industriale. Ajo na e ka dhënë besimin se duhet t'i kontrolloni dhe t'i menaxhoni njerëzit. Na e ka dhënë pamjen tonë të kontabilitetit, që i bën njerëzit shpenzim dhe makinat asete. Mendoni për këtë. Në deklaratën e Fitimit dhe Humbjes, njerëzit vendosen si shpenzim; pajisjet vendosen në fletën e balansit si investim. Na e ka dhënë filozofinë tonë motivuese - teknika e Gomarit të Madh që motivon me një karrotë përpara (shpërblimi) dhe shtyn me një shkop prapa (frika dhe dënimi).

Problemi është se menaxherët sot janë ende duke e aplikuar modelin e kontrollit të Epokës Industriale ndaj punëtorëve të dijes. Meqë shumë njerëz në pozita të autoritetit nuk e shohin vlerën dhe potencialin e vërtetë të njerëzve të tyre dhe nuk posedojnë kuptim të plotë, të saktë të natyrës njerëzore, ata i menaxhojnë njerëzit siç i menaxhojnë gjësendet. Kjo mungesë e kuptimit i parandalon ata që të depërtojnë të motivimet, talentet dhe gjenialiteti më i lartë i njerëzve.

Çka ndodh kur i trajton njerëzit si gjësendet sot? Kjo i ofendon dhe i armiqëson ata, e depersonalizon punën, dhe krijon kultura të besimit të ulët, të sindikatave, të gjyqeve. Njerëzit ndalen së besuari se udhëheqja mund të bëhet zgjedhje. Shumica e

njerëzve e mendojnë udhëheqjen si pozicion dhe prandaj nuk e shohin veten si udhëheqës. Ata mendojnë se vetëm ata në pozitë e autoritetit do të duhej të vendosin se çka duhet të bëhet. Ata janë pajtuar, mbase pavetëdijshtë, që të kontrollohen si gjësend. Edhe nëse e ndiejnë nevojën, ata nuk e marrin iniciativën që të veprojnë. Ata presin t'iu thuhet se çka duhet të bëhet nga personi me titullin formal, dhe pastaj reagojnë siç janë udhëzuar. Si pasojë, ata e fajësojnë udhëheqësin formal kur gjërat shkojnë keq dhe i japin merita atij apo asaj kur gjërat shkojnë mirë. Dhe atyre iu shkojnë falënderime për "bashkëpunim dhe përkrahje". Ky ngurrim i përhapur gjerësisht për të marrë iniciativë, për të vepruar në mënyrë të pavarur, vetëm sa i jep zjarr imperativit të udhëheqësve që t'i drejtojnë apo t'i menaxhojnë vartësit e tyre. Kjo, besojnë ata, është ajo çka duhet të bëjnë për t'i bërë ndjekësit të veprojnë. Dhe ky cikël shpejt përshkallëzohet në bashkë-varësi. Dobësia e secilës palë e përforcon dhe në fund e arsyeton sjelljen e tjetrës. Sa më shumë që kontrollon një menaxher, aq më shumë ai apo ajo ndjell sjellje që kërkojnë kontroll apo menaxhim më të madh. Kultura e bashkë-varësisë që zhvillohet në fund institucionalizohet deri në pikën që askush nuk merr përgjegjësi. Me kalimin e kohës, edhe udhëheqësit edhe ndjekësit i konfirmojnë rolet e tyre në një pakt të pavetëdijshtë. Ata e shfuqizojnë veten duke besuar se të tjerët duhet të ndryshojnë para se të mund të përmirësohen rrethanat e tyre. Cikli i njëjtë rishfaqet në familje ndërmjet prindërve dhe fëmijëve.

Në thelb, është një arsye e thjeshtë se pse kaq shumë njerëz mbesin të pakënaqur në punën e tyre dhe pse shumica e organizatave dështojnë në nxjerrjen e talentit, të zgjuarësisë, dhe të krijueshmërisë së njerëzve të vet dhe kurrë nuk bëhen organizata vërtet të mëdha e të qëndrueshme. Kjo buron nga një paradigmë e paplotë e asaj se kush jemi - pamja jonë fundamentale e natyrës njerëzore.

Realiteti fundamental është se qeniet njerëzore nuk janë gjësende që kanë nevojë të motivohen dhe të kontrollohen; ato janë katër-dimensinale - trup, mendje, zemër, dhe shpirt. Thirrja dhe nevoja e epokës së re është për madhësi. Është për përmbushje, për ekzekutim pasionant, dhe për kontribut kuptimplotë. Depërtimi në horizontet më të larta të gjenialitetit dhe të motivimit njerëzor - ajo që e quajmë zë - kërkon model të ri mendor, grup të ri të shkathtësive, grup të ri të veglave... zakon të ri.

Paradigma e personit të plotë	Katër nevojat e njerëzve	Personi i plotë në punë të plotë
Shpirti	Të lësh trashëgimi	Në shërbimin ndaj nevojave njerëzore në mënyra principiele (shpirti)
Mendja	Të mësosh	Më përdor krijueshëm (mendja)
Trupi	Të jetosh	Më paguaj drejt (trupi)
Zemra	Të duash	Më trajto këndshëm (zemra)

Zakoni i 8-të nuk ka të bëjë me shtuarjen e një zakoni më shumë 7ve - një që disi është harruar. Ai ka të bëjë me pamjen dhe shfrytëzimin e fuqisë së një dimensionit të tretë të 7 Zakoneve që i përgjigjet sfidës qendrore të Epokës së re të Punëtorit të Dijes. Ky Zakon i 8të është Ta Gjesh Zërin Tënd dhe t'i Inspirosh të Tjerët ta Gjejnë të Vetin.

Kam punuar me organizata përreth botës mbi 40 vite dhe kam qenë student i gjetjeve të mendjeve të mëdha që i kanë studiuar organizatat. Shumica e transformimeve të mëdha kulturore - atyre që kanë ndërtuar organizata të mëdha që mbajnë rritje afat-gjatë, mirëqenie, dhe kontribut në botë - kanë filluar me zgjedhjen që e ka bërë një person. Nganjëherë ai person i vetëm ka qenë udhëheqësi formal - drejtori ekzekutiv apo kryetari. Shumë shpesh ka filluar me dikë tjetër - një specialist, një menaxher i sektorit, asistenti i dikujt. Pavarësisht pozitës së tyre, këta njerëz së pari e ndryshuan veten nga brenda tejashtë. Karakteri, kompetenca, iniciativa, dhe energjia e tyre pozitive - më shkurt, autoriteti i tyre moral - i inspiroi dhe i ngriti të tjerët. Ata e posedonin një sens të stabilizuar të identitetit, i zbulonin fuqitë dhe talentet e tyre, dhe i përdornin ato për t'i plotësuar nevojat dhe për të prodhuar rezultate. Njerëzit vërejtën. Atyre iu dha më shumë përgjegjësi. Ata e zmadhuan përgjegjësinë e re dhe prapë prodhuan rezultate. Gjithnjë e më shumë njerëz u ngritën dhe vërejtën. Njerëzit kulmorë dëshironin të mësonin nga idetë e tyre - si përmbushnin kaq shumë. Kultura tërhiqej kah vizioni i tyre dhe kah ta.

Njerëzit e tillë thjesht nuk përbihen apo tërhiqen për shumë kohë nga të gjitha forcat negative, demoralizuese, ofenduese në organizatë. Dhe, interesant, organizatat e tyre nuk janë më të mira se shumica e organizatave. Në njëfarë shkalle, ato janë të gjitha lëmsh. Këta njerëz thjesht e kuptojnë se nuk mund ta presin shefin e tyre apo organizatën e tyre që të ndryshojë. Ata bëhen ishull i shkëlqyeshmërisë në një det të mediokritetit. Dhe kjo është infektuese.

Ku e merr një person një aso fuqie të brendshme të notojë kundër rrymës dhe t'i rezistojë provokimeve negative kulturore, t'i nënshtrojë interesat vetjake, dhe të zhvillojë aso vizioni dhe aso vendosmërie?

Ata e mësojnë natyrën e vërtetë dhe dhuratat e tyre. Ata i përdorin ato për ta zhvilluar një vizion të gjërave të mëdha që duan t'i përmbushin. Me mençuri ata ndërmarrin iniciativë dhe kultivojnë të kuptuar të gjerë të nevojave dhe të shanseve përreth tyre. Ata i plotësojnë ato nevoja që përputhen me talentet e tyre unike, që depërtojnë në motivimet e tyre më të larta, dhe që e bëjnë dallimin. Shkurt, e gjejnë dhe e përdorin zërin e vet. Ata iu shërbejnë të tjerëve dhe i inspirojnë ata. Ata i aplikojnë principet që e qeverisin rritjen dhe mirëqenien në qeniet njerëzore dhe në organizata; principet që e nxjerrin më të lartën dhe më të mirën nga një "person i plotë" - trup, mendje, zemër, dhe shpirt. Po aq e rëndësishme, ata zgjedhin që të ndikojnë dhe t'i inspirojnë edhe të tjerët që ta gjejnë zërin e vet përmes këtyre principeve.

Pasi ta keni gjetur zërin tuaj, zgjedhja për ta zgjeruar ndikimin tuaj, për ta rritur kontributin tuaj, është zgjedhje për t'i inspiruar të tjerët që ta gjejnë zërin e vet. Do të jenë ato organizata që e arrijnë një masë kritike të njerëzve dhe të ekipeve që e shprehin zërin e vet të plotë që do ta arrijnë avansimin në nivelin tjetër në produktivitet, inovacion, dhe në udhëheqje në treg dhe në shoqëri.

E shprehur thjesht - në nivelin më elementar dhe më praktik - udhëheqja është t'ua komunikosh njerëzve vlerën dhe potencialin e tyre kaq qartë sa që ata arrijnë ta shohin në vetvete. Mendoni për këtë definicion. A nuk është kjo esenca e llojit të udhëheqjes që ka ndikim dhe zgjat vërtetë?

Disa vite më herët më kujtohet kur e intervistova drejtorin kryesor të një kompanie që sapo e pat pranuar shpërblimin prestigjioz Malcolm Baldrige National Quality Award. E pyeta, "Cila ishte sfida juaj më e vështirë në arritjen e këtij niveli të cilësisë në organizatën tuaj?" Me një të menduar të çastit, ai buzëqeshi dhe tha, "Heqja dorë nga kontrolli".

Kur vërtet i krijon kushtet për fuqizim, kontrolli nuk humb: Ai thjesht transformohet në vetë-kontroll.

Vetë-kontrolli nuk vjen kur ju thjesht i braktisni njerëzit në emër të "fuqizimit"; ai vjen kur në mendje është një qëllim që kuptohet në mënyrë të përbashkët, me udhëzime të dakorduara dhe me struktura dhe sisteme përkrahëse, dhe kur secili person caktohet si person i plotë në një punë të plotë. Kualifikimi dhe stërvitja i ofrohet atyre që iu mungon kompetenca e nevojshme për t'iu besuar plotësisht liria më e madhe. Një regjistrim i performansës konsistente sjell përfitime gjithnjë e më të mëdha të besimit dhe të lirisë së veprimit në metoda. Njerëzit bëhen më të llogaritshëm për rezultatet dhe e kanë lirinë, brenda udhëzimeve, që t'i arrijnë ato rezultate në një mënyrë që depërton në talentet e tyre unike.

Këtë unë e quaj autonomi të udhëzuar. Roli i menaxherit pastaj zhvendoset nga kontrolluesi në mundësues - bashkë-pjesëmarrja në misione me njerëz, heqja e pengesave, dhe shndërrimi në burim të ndihmës dhe të përkrahjes. Kjo është goxha zhvendosje.

Përmbledhje për dhembjen, problemin dhe zgjidhjen

Dhembja

Njerëzit bëhen të pakënaqur me punët e veta për arsye të ndryshme. Këto arsye e përfshijnë stresin, presionin, shefat e tmerrshëm, ndjenjat e frustrimit, dhe një mori të gjërave tjera. Punëtorët e rraskapitur nga puna, të paguar pak dhe të nënvlerësuar përfundojnë duke ndikuar negativisht në produktivitetin dhe në efektivitetin e një organizate.

Gjithnjë e më shumë kompani po presin nga punëtorët e tyre që të prodhojnë më shumë për më pak. Përveç kësaj, disa kompani nuk i shfrytëzojnë si duhet talentet dhe inteligjencën e punëtorëve të vet në maksimum. Si rezultat, punëtorët ndihen se nuk po rriten brenda kompanisë. Ç'është edhe më keq, punëtorët lihen në terr pa vizion të qartë se kah po ia mban kompania.

Problemi

Zhvillimet e reja në teknologji dhe globalizim kanë çuar në ndryshime në mënyrën se si mendojnë dhe si funksionojnë njerëzit.

Shekulli 20 ishte i njohur si Epoka Industriale. Derisa shpaloset mileniumi i ri, civilizimi tash po lëviz drejt një epoke të re - epoka e informatave apo Epoka e Punëtorit të Dijes. Këtu fillon problemi.

Menaxherët ende insistojnë në funksionimin nën modelin mendor kontrollues të epokës industriale. Punëtorët trajtohen si objekte që mund të kontrollohen. Pastaj, anëtarëve të stafit të niveleve më të ulëta nuk iu jepet shansi që të veprojnë në një problem apo që ta gjejnë një zgjidhje të veten.

Kjo paradigmë çon te një kulturë e ndër-varësisë dhe e dëgjueshmërisë.

Zgjidhja

Gjeje zërin tënd

- Njihe dhe zhvilloje natyrën tënde të vërtetë
- Shprehe zërin tënd përmes vizionit, disiplinës, pasionit dhe vetëdijes.

Inspiroji të tjerët që ta gjejnë zërin e vet. Jetoje dhe jì shembull i asaj që e ke mësuar.

2. Gjeje zërin tënd

Zbuloje zërin tënd - dhuratat e pahapura të lindjes

Secili individ është lindur me potencialin që të jetë madhështor. Çka bën me këtë potencial varet nga ti. Duhet ta kujtosh se sa më shumë që i përdor dhe i zgjeron talentet e tua aktuale, aq më shumë kapacitet të jepet, aq më e madhe bëhet zotësia jote.

Tri dhuratat më të rëndësishme

1. Liria dhe fuqia për të zgjedhur. E ke fuqinë ta drejtosh jetën tënde bazuar në vlerat e tua
2. Ligjet apo principet natyrore. Këto janë principe universale, të përhershme, të padiskutueshme që e tejshkojnë kulturën dhe gjeografinë. Këto principe i përfshijnë mirësinë, drejtësinë, dhe ndershmërinë.
3. Katër inteligjencat / zotësitë
 - ☐ Inteligjenca Mendore (IQ)
 - ☐ Inteligjenca Fizike (PQ)
 - ☐ Inteligjenca Emocionale (EQ)
 - ☐ Inteligjenca Shpirtërore (SQ)

DHURATAT "E INTEGRUARA" TË LINDJES			
<i>(Të shumtën të pahapura)</i>			
▪ Liria dhe fuqia për të zgjedhur			
▪ Principet (Ligjet natyrore)			
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universale ○ Të përhershme ○ Të vetëkuptueshme 			
▪ 4 Inteligjencat/Zotësitë			
IQ MENDORE		EQ EMOCIONALE/SHOQËRORE	
PQ FIZIKE		SQ SHPIRTËRORE	

Mund t'i zhvillosh katër inteligjencat duke supozuar

1. Për mendjen - supozo se periudha e përgjysmimit të vlerës së profesionit tënd është dy vite; tash përgatitu përkatësisht.
2. Për trupin - supozo se ke pasur sulm në zemër; tash jeto përkatësisht.
3. Për zemrën - supozo se gjithçka që thua për një person tjetër, ai mund ta dëgjojë; tash fol përkatësisht.
4. Për shpirtin - supozo se duhet të marrësh pjesë në takim një-me-një me Krijuesin tënd çdo tre muaj; tash jeto përkatësisht.

Shprehe zërin tënd - vizioni, disiplina, pasioni dhe ndërgjegja

Të gjithë arritësit e mëdhenj i kanë zgjeruar katër inteligjencat dhe zotësitë e tyre të lindura njerëzore në:

1. Vizion (mendorja)

Ta shohësh me mendjen tënde se çka është e mundur në veten tënde, në njerëzit, në projektet, në kauzat, në përpjekjet, dhe në ndërmarrjet.

2. Disiplinë (fizikja)

Zotimi - ta kthesh vizionin në realitet.

3. Pasion (emocionalja)

Është zjarri apo shtytësi që e mban disiplinën për ta arritur vizionin.

4. Ndërgjegje (shpirtërorja)

Forca udhërrëfyese - busulla morale për atë se çka është e drejtë e çka e gabuar.

TRAJTAT QË I ASOCIOJMË ME NJERËZIT QË KANË NDIKIM TË MADH (Dallimet janë thjesht çështje e semantikës)	
Inteligjenca/zotësia mendore (IQ) Vizioni idealist, perspektivë afatgjatë, e parashikon të ardhmen, ëndërrues, besues në njerëz, nismëtar, cakton pritje, filozofik, arritës, mendues strategjik, jashtë kutisë, plot shpresë	Inteligjenca/zotësia fizike (PQ) Disciplina realistik, i përqendruar, ekzekutimi, konstant, merr iniciativë, autonom, i përkushtuar, punon shumë, këmbëngulës, i gatshëm të flijojë, i vetë-disciplinuar, kompetent, konsistent, i vendosur
Inteligjenca/zotësia emocionale (EQ) Pasioni optimist, shpresë, sinergjik, trim, empatik, pohues, i patrembur, sensitiv, sfidues, argëtues, motivues, ndikues, humor, i orientuar kah njerëzit	Inteligjenca/zotësia shpirtërore (SQ) Ndërgjegjja entuziast, intuitiv, merr përgjegjësi, i moralshëm, i urtë, integritet, shërbyes, modest, i drejtë, etik, i inspiruar, i begatshëm, i dhembshëm, respektues, i orientuar kah drejtimi

Këto shprehje i përfaqësojnë mjetet më të larta për ta shprehur zërin tënd. Ilustrimi i mëposhtëm e përfaqëson një person të plotë me katër nevojat themelore dhe me katër zotësitë dhe manifestimet më të larta, të gjitha duke i përfaqësuar katër dimensionet e zërit.

Personi i plotë	Katër nevojat	Katër zotësitë	Katër atributet	Zëri
Trupi	Të jetosh	PQ	Disciplina	Nevoja ("Shihi" nevojat duke u plotësuar)
Mendja	Të mësosh	IQ	Vizioni	Talenti (Përqendrimi i disiplinuar)
Zemra	Të duash	EQ	Pasioni	Pasioni (Më pëlqen ta bëj)
Shpirti	Të lësh trashëgimi	SQ	Ndërgjegjja	Ndërgjegjja (Bëj çka është e drejtë)

3. Inspiroji të tjerët që ta gjejnë zërin e vet

Inspirimi i të tjerëve që ta gjejnë zërin e vet - sfida e udhëheqjes

Udhëheqja definohet si: t'ua komunikosh njerëzve vlerën dhe potencialin e tyre kaq qartë sa që ata arrijnë ta shohin atë në vetë në vete. Me fjalë tjera, një udhëheqës i inspiron të tjerët që ta zhvillojnë potencialin e vet dhe të jenë më të mirët që mund të jenë.

Menaxhimi dhe udhëheqja (lidershipi)

Edhe udhëheqja edhe menaxhimi janë të rëndësishëm në një organizatë. Në fakt, njëra nuk mund të jetë efektive pa tjetrën. Mirëpo, duhet të mësohesh t'i dallosh ato.

Udhëheqësit ia mundësojnë një personi të jetë më i miri që do të mund të ishte.

Udhëheqësit i fuqizojnë njerëzit. Menaxherët, në anën tjetër, i ecin punët në korporata. Menaxherët organizojnë.

Me fjalë tjera, i menaxhon gjësendet ndërsa i udhëheq njerëzit.

Udhëheqja	Menaxhimi
Udhëheqësit janë njerëzit që e bëjnë gjënë e duhur	Menaxherët janë njerëzit që i bëjnë gjërat si duhet
Udhëheqja ka të bëjë me përballimin e ndryshimit.	Menaxhimi ka të bëjë me përballimin e kompleksitetit.
Udhëheqja e ka përbrenda një ndjenjë kinestetike, një ndjenjë të lëvizjes...	Menaxhimi ka të bëjë me 'trajtimin' e gjërave, me mirëmbajtjen e rendit, me organizimin dhe kontrollin
Udhëheqësit janë të interesuar se çfarë kuptimi kanë gjërat për njerëzit.	Menaxherët janë të interesuar se si bëhen gjërat.
Udhëheqësit janë arkitektët...	Menaxherët janë ndërtuesit.
Udhëheqja përqendrohet në krijimin e një vizioni të përbashkët...	Menaxhimi është dizajni i punës... ka të bëjë me kontrollimin...

Problemet kronike dhe akute

Organizata, sikur personi, i ka dy lloje të problemeve - kronike (të vazhdueshme, të padukshme dhe të kohëpaskohshme) dhe akute (të dhembshme, simptomatike dhe molisëse).

Më poshtë janë mënyrat për parashikimin e katër problemeve kronike të një organizate dhe simptomat e tyre akute.

DHEMBJA AKUTE		
<ul style="list-style-type: none"> Cilësia e ulët Kostot e fryra Jofleksibilitë Të ngadalshëm Dështimi në "treg" Rrjedhë negative e parave 		
SIMPTOMAT E PROBLEMEVE KRONIKE		
Shpirti	Besimi i ulët	Thashetheme pas shpinës, konflikte të brendshme, viktimizëm, mbrojtje nga kritika, rezervim i informatave
Mendja/Vizioni	Nuk ka vizion të përbashkët	Dykuptimshmëri, agjenda të fshehura, lojëra politike, përdorim i kriterëve të ndryshme në marrje të vendimeve, kaos
Trupi	Nuk ka bashkërenditje / disiplinë në strukturën e organizatës	rivalitet ndër-departamental, bashkë-varësi, hipokrizi të qarta, jobashkërenditje me punëtorët, me tregun dhe me furnizuesit që janë të zgjidhshme
Zemra	Shfuqizimi	Plogështia, puna jashtë organizatës, fantazimi, mërzitja, ikja nga realiteti, zemërimi, frika

MENAXHIMI I NJERËZVE SI GJËRA		
Përgjigjet e epokës industriale ndaj 4 problemeve kronike		
Shpirti	Shefi	Udhëheqësi di më së miri dhe i merr të gjitha vendimet e rëndësishme
Mendja/Vizioni	Rregullat	Nuk nevojitet të shihet e ardhmja; nevojitet vetëm të bësh çka të thuhet dhe të përcillen rregullat
Trupi	Efikasiteti	Sistemet duhet të dizajnohen që ta kryejnë punën në mënyrë efikase
Zemra	Kontrolli	Punonjësve nuk iu besohet; pa "karrotën dhe shkopin" nuk do të ndodhë kushediçka e mirë

Përgjigjja e udhëheqjes (katër rolet e udhëheqjes)

1. Modelimi (ndërgjegjja/shpirti): të jesh shembull i mirë.
2. Gjetja e rrugës (vizioni/mendja): bashkërisht përcaktojeni drejtimin.

3. Bashkërenditja (disciplina/trupi): caktoje dhe menaxhoje një sistem për të qëndruar në drejtimin e caktuar
4. Fuqizimi (pasioni/zemra): përqendrohu në rezultate, lëshoja rrugën njerëzve, jep këshilla kur kërkohet.

KATËR ROLET E UDHËHEQJES		
Kundërhelm (antidot) për 4 problemet kronike të dhembjes akute		
Shpirti	Modelimi	Ndërgjegjja
Mendja	Gjetja e rrugës	Vizioni
Trupi	Bashkërenditja	Disciplina
Zemra	Fuqizimi	Pasioni

ÇKA BËJNË UDHËHEQËSIT E SUKSESSHËM? <i>Përmbledhje e kornizave të attributeve të udhëheqësit</i>	
<p>E CAKTOJNË DREJTIMIN (vizioni, klientët, e ardhmja)</p> <p>E DEMONSTROJNË KARAKTERIN PERSONAL (zakonet, integriteti, besimi, të menduarit analitik)</p>	
<p>E VËNË NË LËVIZJE PËRKUSHTIMIN INDIVIDUAL (i angazhojnë të tjerët, e ndajnë fuqinë me të tjerët)</p>	<p>E KRIJOJNË ZOTËSINË ORGANIZACIONALE (i ndërtojnë ekipet, e menaxhojnë ndryshimin)</p>

Kompanitë që ua kalojnë kolegeve të veta industriale *shquhen në katër praktika primare të menaxhimit*:

1. **Strategjia** – Zhvilloje dhe mirëmbaje një strategji të deklaruar e të përqendruar qartas.
2. **Ekzekutimi** – Zhvillo dhe mirëmbaj ekzekutim të përsosur të operacioneve.
3. **Kultura** – Zhvillo dhe mirëmbaj një kulturë të orientuar kah performansa.
4. **Struktura** – Ndërtoje dhe mirëmbaje një organizatë të shpejtë, fleksibile, të rrafshhtë (me pak ose fare nivele të menaxhimit).

Shpirti	Kultura (modelimi)
Mendja	Strategjia (gjetja e rrugës)
Trupi	Struktura (bashkërenditja)
Zemra	Ekzekutimi (fuqizimi)

Këto kompani i kanë përqafuar edhe dy nga katër praktikat sekondare – talenti, inovacioni, lidershipi, dhe bashkimi e blerja e kompanive tjera.

4. Fokusi - modelimi dhe gjetja e rrugës

Zëri i ndikimit - ji përshtatës i drejtimit

Qendra e secilës metodë të udhëheqjes është modelimi (të jesh model). Modelimi nuk është puna e një individi të vetëm. Në vend të kësaj, ajo duhet të jetë puna e tërë ekipit. Identifikimi i grupit bazohet në përfshirje, qoftë direkt apo indirekt.

FILOZOFIA E NDIKIMIT	
ETHOS	Ji model i mirëbesimit ► Besimi
PATHOS	Provo së pari të kuptosh
LOGOS	Pastaj të të kuptojnë

Përshtatës i drejtimit

Përshtatësi i drejtimit është "timoni në timonin" e një anijeje. Është ajo që e lehtëson rrotullimin e timonit, dhe si rezultat, e bën më të lehtë dhe më të shpejtë kthimin e anijes. Për të qenë udhëheqës 'përshtatës i drejtimit' duhet ta merrni iniciativën që ta zgjeroni rrethin tuaj të ndikimit pavarësisht se sa i vogël mund të jetë ai. Por, duhet të jeni sensitivë dhe të mençur derisa e merrni iniciativën. Praktikojeni koordinimin kohor të përkryer. Mos i shkelni njerëzit tjerë dhe mos dramatizoni me negativitet.

Shtatë nivelet e iniciativës apo të vetë-fuqizimit

1. **Prit deri sa të të thonë.** Kjo do të shkaktojë që zona jote e ndikimit të zvogëlohet. Zëri yt nuk do të dëgjohet. Njerëzit nën këtë ndikim kanë tendencë që të bëhen të pasigurt dhe të angazhohen në sjellje shkatërruese siç është kritikimi, ankimi, krahasimi, garimi dhe kundërshtimi.
2. **Kërko.** Kërko diçka brenda përshkrimit tënd të punës por jashtë rrethit tënd të ndikimit. Kjo mund të jetë impresionuese dhe mund ta rrisë zonën tënde të ndikimit.
3. **Bëje një rekomandim.** Janë pesë hapa themelorë për ta bërë një rekomandim:
 - ☐ Hapi një: analizoje problemin.
 - ☐ Hapi dy: paraqite një alternativë dhe zgjidhjet e rekomanduara.
 - ☐ Hapi tre: zhvilloji hapat e rekomanduar për t'i ekzekutuar zgjidhjet.
 - ☐ Hapi katër: përfshije një vetëdije të të gjitha realiteteve.
 - ☐ Hapi pesë: bëje një rekomandim në asi mënyre që e kërkon miratimin vetëm nga një nënshkrim i vetëm.

4. **Synoj që.** Kjo shkon përtej bërjes së rekomandimit. Duhet të jeni të përgatitur që ta zbatoni veprimin apo planin posa të jetë miratuar.
5. **Bëje dhe raportoje menjëherë.** Bëje një vlerësim dhe paraqite te njerëzit që duhet ta dinë.
6. **Bëje dhe raporto kohë pas kohe.** Vetë-vlerësimi (brenda përshkrimit të punës dhe rrethit të ndikimit).
7. **Bëje.**

PESË SJELLJET KANCEROZE	
▶	Kritikimi
▶	Ankimi
▶	Krahasimi
▶	Garimi
▶	Debatimi luftues

Zëri i besueshmërisë - modelimi i karakterit dhe i kompetencës

Karakteri i një udhëheqësi mund ta ndërtojë apo ta thyjë një organizatë. Një person me integritet dhe që i besojnë kolegët dhe punëtorët e vet do të shihet si udhëheqës i mirë.

Besueshmëria është faktor i rëndësishëm në çfarëdo marrëdhënie - personale apo profesionale. Ajo është ngjitësi që e mban bashkë një familje dhe një organizatë.

Besueshmëria personale

Besueshmëria vërtetohet nga karakteri dhe nga kompetenca. Janë tri aspekte të karakterit që e ndërtojnë besueshmërinë:

1. **Integriteti:** ju i përfshini principet dhe ligjet natyrore kur merreni me njerëzit. Jeni të ndershmë dhe i mbani premtimet që ia keni dhënë vetes dhe të tjerëve.
2. **Pjekuria:** mund të merreni dhembshuri me çështje të vështira.
3. **Mentaliteti i bollëkut:** e shihni jetën si plot me shanse. Nuk e krahasoni veten me të tjerët dhe jeni sinjerisht të lumtur për suksesin e njerëzve të tjerë.

Tri aspektet e kompetencës janë

1. **Kompetenca teknike:** shkathtësia dhe njohuria e kërkuar për ta kryer një punë
2. **Njohuria konceptuale:** aftësia që të shihet piktura e madhe.
3. **Ndërvlerësia:** vetëdija se gjithçka në jetë është e ndërlidhur.

Modelimi është të jetuarit e 7 Zakoneve të Njerëzve me Efektivitet të Lartë

1. **Ji proaktiv:** merre iniciativën dhe ji përgjegjës për zgjedhjet që i bën
2. **Fillo me fundin në mendje:** ki synim apo qëllim të qartë.
3. **Vëri së pari gjërat e para:** prioritzo dhe organizo
4. **Mendo fitoj-fiton:** kërko respekt të dyanshëm në çdo ndërveprim
5. **Provo së pari të kuptosh, pastaj të të kuptojnë.**
6. **Sinergjizo.**
7. **Mprihe sharrën:** kalo nëpër përtrirje të vazhdueshme në katër zonat themelore të jetës (fizike, shoqërore/emocionale, mendore dhe shpirtërore)

PRINCIPET DHE PARADIGMAT E MISHËRUARA NË 7 ZAKONET		
<i>Zakoni</i>	<i>Principi</i>	<i>Paradigma</i>
1. Ji proaktiv	Përgjegjësi/Iniciativa	Vetë-përcaktimi
2. Fillo me fundin në mendje	Vizioni/Vlerat	Dy krijime (së pari në mendje, pastaj realisht) / Përqendrimi
3. Vëri së pari gjërat e para	Integriteti/Ekzekutimi	Prioriteti / Veprimi
4. Mendo fitoj-fiton	Respekti/Benefiti i dyanshëm	Bollëku
5. Provo së pari të kuptosh, pastaj të të kuptojnë	Mirëkuptimi i dyanshëm	Konsiderata Guximi
6. Sinergjizo	Bashkëpunimi krijues	Çmoji dallimet
7. Mprihe sharrën	Përtrirja	Personi i plotë

Zëri dhe shpejtësia e besimit

Të provosh ta zgjerosh rrethin e ndikimit dhe t'i inpirosht të tjerët që ta gjejnë zërin e vet domethënë se duhet të ndërtohet marrëdhënie të fuqishme. Sa më shumë besim që fitoni, aq më lehtë do të jetë për ju që të komunikoni me njerëz.

Autoriteti moral dhe shpejtësia e besimit

Tabela më poshtë e ilustron atë që Covey e quan Llogaria Emocionale e Bankës. Këto dhjetë depozita apo tërheqje kyçe mund ose t'i ndërtojnë ose t'i shkatërrojnë marrëdhëniet.

AUTORITETI MORAL DHE SHPEJTËSIA E BESIMIT			
DEPOZITAT	TËRHEQJET	SAKRIFICA E KËRKUAR	PRINCIPET E BRENDSHME
Kërko së pari të kuptosh	<i>Kërko së pari të të kuptojnë</i>	Padurimi, egoja, agjenda jote	Kuptimi i dyanshëm
Mbajtja e premtimeve	<i>Thyerja e premtimeve</i>	Disponimet, ndjenjat, emocionet, koha	Integriteti/ekzekutimi
Ndershmëria, çiltërsia	<i>Manipulimi i butë</i>	Egoja, arroganca, kontrolli	Vizioni/vlerat, integriteti/ekzekutimi, kuptimi i dyanshëm
Këndshmëria, mirësjellja	<i>Pakëndshmëria, panjerëzia</i>	Vetja, koha, perceptimi, stereotipet, paragjykimet	Vizioni/vlerat, integriteti/ekzekutimi
Të menduarit fitoj-fiton ose s'ka marrëveshje	<i>Të menduarit fitoj-humb ose humbi-fiton</i>	Garimi "Të fitosh domethënë ta mundësh"	Respekti/përfitimi i dyanshëm
Qartësimi i pritjeve	<i>Shkelja e pritjeve</i>	Stili i lajkëtues i komunikimit	Respekti/përfitimi i dyanshëm, kuptimi i dyanshëm, bashkëpunimi krijues, përtëritja
Besnikëria ndaj personit që mungon	<i>Pabesia, dyfytërsia</i>	Një pjesë e pranueshmërisë shoqërore, ledhatimi i zemrës	Vizioni/vlerat, integriteti/ekzekutimi
Kërkim-faljet	<i>Kryelartësia, mendjemadhësia, arroganca</i>	Egoja, arroganca, kryelartësia, koha	Vizioni/vlerat, integriteti/ekzekutimi
Marrja e përgjigjeve informuese (feedback-ut) dhe dhënia e mesazheve "unë" ("I" messages)	<i>Mos-pranimi i përgjigjeve informuese dhe dhënia e mesazheve "ti" ("you" messages)</i>	Egoja, arroganca, kryelartësia, komunikimi reagues	Kuptimi i dyanshëm
Falja	<i>Mbajtja mëri</i>	Kryelartësia, egocentrizmi	Vizioni/vlerat, integriteti/ekzekutimi

Dhjetë depozitat i mishërojnë principet thelbësore për marrëdhëniet njerëzore me emëruesit e përbashkët vijues:

1. Iniciativa: e përbërë nga forca e vullnetit dhe nga vendosmëria
2. Prezenca e modestisë dhe mungesa e egoizmit
3. Kërkon sakrificë

Përzierja e zërave - kërkimi i alternativës së tretë

Modeli mendor Fitoj-Fiton është principi prapa alternativës së tretë. Nuk është e rëndësishme që të dy palët të mendojnë fitoj-fiton. Vetëm njëra palë kërkohet që të besojë në këtë model mendor. Ajo palë duhet ta përgatisë palën tjetër duke e praktikuar empatinë dhe dëgjimin e thellë derisa pala tjetër të ndiejë besim.

Grupi i shkathtësive për kërkimin e alternativës së tretë

Shkathtësia më e rëndësishme në jetë është komunikimi dhe kjo mund të zbërthehet në katër kategori - leximi, shkruarja, të folurit dhe dëgjimi. Nga këto katër, dëgjimi e paraqet 40 deri 50 përqind të kohës së komunikimit. Fatkeqësisht, vetëm një përqindje e vockël e njerëzve janë trajnuar formalisht se si të dëgjojnë.

Në vijim janë pesë nivele të dëgjimit:

Vazhdimësia e dëgjimit	
5. Dëgjimi empatik	PËRBRENDË KORNIZËS APO REFERENCËS SË TJETRIT
4. Dëgjimi me vëmendje	PËRBRENDË KORNIZËS APO REFERENCËS SË VET
3. Dëgjimi selektiv	
2. Aktrimi sikur po dëgjon	
1. Injorimi	

Dy hapat për kërkimin e një alternative të tretë

1. Duhet të jeni të gatshëm ta kërkoni një zgjidhje që është pafundësisht më e mirë se sa ajo që e kanë propozuar të gjitha palët.
2. Duhet të pajtoheni me një rregull të thjeshtë bazë - askush nuk mund ta shprehë poentën e vet deri kur ta ketë deklaruar poentën e personit tjetër në nivelin e kënaqshëm për atë person.

Një zë - gjetja e rrugës për vizionin të përbashkët, për vlerat dhe për strategjinë

Zakoni i 8të është kombinim i qëndrimeve, i shkathtësive dhe i dijes. Që të jeni udhëheqës i madh, juve ju duhet më shumë se sa besueshmëria juaj. Duhet të jeni të aftë që t'i udhëzoni njerëzit se si të bëhen individë më të mirë. Njerëzve iu nevojitet një model për ta parë se si mund të punojnë dhe të udhëheqin në një mënyrë ndryshe.

Gjetja e rrugës është ndërmarrja më e ashpër nga të gjithat meqë duhet të mirreni me shumë çështje, shumë personalitete, shumë agjenda, shumë nivele të besimit dhe shumë ego. Për ta kuptuar dhe për ta ekzekutuar plotësisht rolin e gjetësit të rrugës, ju duhet t'i dini dhe të kacafyteni me katër realitete. Duhet t'i qartësoni këto katër realitete para se të mund të përqendroheni në atë se kah po ia mban organizata.

Katër realitetet

1. Realitetet e tregut: si e perceptojnë tregun njerëzit në organizatë?
2. Kompetencat kryesore: cilat janë fuqitë tuaja unike?
3. Dëshirat dhe nevojat e pjesëmarrësve relevantë (stakeholder-ëve): nevojat e klientëve të synuar, të furnizuesve, të pronarëve dhe të punëtorëve.
4. Vlerat: destinimi kryesor i organizatës.

Veglat për gjetje të rrugës (për fokus) - deklarata e misionit dhe plani strategjik

Përmes ndërveprimit të grupit, krijohet një deklaratë të shkruar të misionit dhe një plan strategjik. Deklarata e misionit duhet ta përfshijë sensin tuaj të destinimit, vizionin tuaj dhe vlerat tuaja. Ky është qëllimi juaj - harta juaj e rrugës.

Plani strategjik e përshkruan se si do t'iu ofroni vlerë klientëve dhe pjesëmarrësve tuaj relevantë (stakeholderëve). Ky është fokusi juaj. Plani juaj strategjik ju tregon se si të jeni në rrugë të duhur.

Deklaratat e fuqizuara të misionit zakonisht prodhohen kur ka mjaft njerëz që janë të informuar plotësisht, që ndërveprojnë lirshëm dhe sinergjishëm, dhe janë në një ambient të besimit të lartë.

5. Ekzekutimi - bashkërenditja dhe fuqizimi

Zëri dhe disiplina e ekzekutimit - bashkërenditja e qëllimeve dhe e sistemeve për rezultate

Burimi i dytë i madh i besimit është organizata. Mirëpo, organizata kërkon edhe karakter organizativ edhe kompetencë organizative. Këto janë pikërisht principet që njerëzit i kanë ndërtuar brenda sistemeve të tyre të vlerave. Këto principe janë baza për dizajnimin e strukturave, të sistemeve, të proceseve dhe të vlerave personale të bashkërenditura me vlerat organizative. Në këtë fazë nevojitet disiplinë. Duhet të jeni të aftë që t'i bashkërenditni strukturat tuaja, sistemet tuaja, proceset tuaja dhe kulturën tuaj për të qenë të aftë që ta realizoni vizionin tuaj.

Bashkërenditja kërkon syçeltësi të vazhdueshme. Ajo kërkon rregullime të vazhdueshme për shkak të ndryshimeve në realitete. Sistemet duhet të ndryshohen për të qenë në hap me kohën por ato po ashtu duhet të bazohen në principet e pandryshueshme universale.

Një vegël e bashkërenditjes që mund ta përdorni është sistemi i përgjigjeve informuese Balanced Score Card. Ky sistem mund të ju informojë se a është ende strategjia juaj në përputhje me misionin tuaj, apo se a jeni ende në rrugën e duhur për plotësimin e qëllimeve tuaja.

Zëri fuqizues - çlirimi i pasionit dhe i talentit

Fuqizimi është rezultati i besueshmërisë personale dhe organizacionale. Ai ua lejon njerëzve ta marrin kontrollin, t'i menaxhojnë dhe t'i organizojnë jetërat dhe karrierat e veta.

Kur njerëzit fuqizohen, udhëheqësi e ndal rolin e shefit. Ai bëhet shërbyes për organizatën. Kjo tregon se udhëheqësi nuk frikësohet nga humbja e kontrollit. Në vend të kësaj, udhëheqësi po ua jep njerëzve të vet fuqinë për t'i marrë në kontroll gjërat që ndikojnë drejtpërdrejt në ta.

Udhëheqësit krijojnë nivel shumë më të lartë të fleksibilitetit, të adaptabilitetit (përshtatshmërisë) dhe të kreativitetit (krijueshmërisë) duke u përqendruar në pjekurinë, karakterin dhe kompetencën e secilit anëtar të ekipit.

Vlerësimi i fuqizimit dhe i performansës:

1. Si po shkon?
2. Si po të shkon mësimi?
3. Cilat janë qëllimet e tua?
4. Si mund të të ndihmoj?
5. Si po më shkon si ndihmues?

6. Epoka e urtisë (mençurisë)

Zakoni i 8të dhe pika e ëmbël

Zakoni i 8të ta jep çelësin për ta kuptuar dhe për ta çliruar edhe potencialin tënd edhe potencialin e njerëzve përreth teje. Si përsëritje, duhet ta kujtosh se çfarë pjese e luan secili rol dhe rëndësinë e tyre:

1. Modelimi: e inspiron besimin pa e pritur atë.
2. Gjetja e rrugës: e krijon rendin pa e kërkuar atë.
3. Bashkërenditja: e prodhon autoritetin moral të institucionalizuar
4. Fuqizimi: e çliron potencialitetin njerëzor pa motivim të jashtëm.

Modelimi dhe gjetja e rrugës jua japin fokusin. Bashkërenditja dhe fuqizimi, në anën tjetër, i bëjnë gjërat të ndodhin.

Gjashtë shtytësit thelbësorë të ekzekutimit

1. Qartësia
2. Përkushtimi
3. Përkthimi
4. Mundësimi
5. Sinergia
6. Llogaritshmëria

Katër disiplinat e ekzekutimit

1. Përqendrohu në gjërat çmendurisht të rëndësishme
2. Krijë tabelë të progresit të punës që e tërheq vëmendjen
3. Përktheji qëllimet e larta në veprim specifik
4. Mbajeni njëri tjetrin të llogaritshëm tërë kohën

Fjalët e fundit

Shtatë zakonet që i ke mësuar nga libri i mëparshëm i Stephen Covey't janë ende relevante. Mirëpo, Epoka e Punëtorit të Dijes thërret për nevojën e një Zakoni të 8të që mund të të ndihmojë tutje në udhëtimin tënd drejt shkëlqyeshmërisë personale dhe organizative.

Duhet ta gjesh zërin tënd dhe t'i inspirosh të tjerët që ta gjejnë të vetin. Fillo duke e krijuar rëndësinë tënde personale. Pasi ta kesh bërë këtë, inspiroji të tjerët që edhe ata ta bëjnë këtë. Nëse je duke e menaxhuar një ekip, krijo ambient të besueshëm të punës ku njerëzit kërkojnë zgjidhje fitoj-fiton dhe i shkëmbejnë vizionet. Me Zakonin e 8të, ajo që ka qenë e mirë mund të bëhet veçse shumë më e mirë.

Publikime tjera

Të gjitha publikimet |:(|:) mund t'i shkarkoni falas nga web-faqet:

<https://sites.google.com/site/kalabuli/jetes%C3%AB>

<http://sa-kra.ch/>

<http://www.syri3.com/>

Faqja në Facebook: |:(|:) Publikimet RB

<http://sites.google.com/site/kalabuli/>

Po ashtu, ato mund t'i shkarkoni direkt nga linqet e mëposhtme.

Të lehta

- Zhvillimi i katër inteligjencave/zotësive është udhërrëfyes praktik për zhvillimin e të katër aspekteve njerëzore që të bëjnë njeri të plotë. Nxjerrë nga Zakoni i 8të i Stephen Covey-t, ky është publikim interesant për çdokë.
- Disciplina e BL (Bëj Lehtë) është një shkrim atraktiv për mënyrën e lehtë të bërjes së gjërave dhe për përdorimin e energjisë e përpjekjeve optimale për realizim.
- Lumturia dhe Pasuria mund t'i ndihmojë cilitdo, që po lufton me paratë, për ta gjetur një rrugë për jetë më të mirë financiare.
- Dashuria në distancë flet për sfidat e mbajtjes së lidhjes romantike në distancë.
- Stresi në punë përmban këshilla për menaxhimin e stresit në ambientin e punës
- Meditimi i lehtë është një artikull hyrës për meditimin që e përshkruan një teknikë krejt të thjeshtë.

Të mesme

- Shtatë Zakonet e Njerëzve me Efektivitet të Lartë është pasqyrë e shkëlqyeshme e praktikave individuale dhe ndërpersonale që do ta bëjnë çdo individ dëgjues, nxënës, partner, dhe lider më efektiv. Ai i sugjeron disa korniza të shkëlqyeshme për ta avancuar performansën personale.
- Esenca e dijes nga Sekreti e përmban thelbin e librit "Sekreti" të Rhonda Byrne: Ligji i Tërheqjes në praktikë.
- Mirënjohja dhe Falënderimi është një doracak praktik për energjinë pozitive që e ka në qendër shprehjen e mirënjohjes për të mirat që i kemi.
- 11 ligjet e harruara është një zgjerim i konceptit të Ligjit të Tërheqjes; ligje të mendjes të analizuara e të formuluar bukur nga Bob Proctor.
- Ashtu si mendon njeriu është ese letrare e James Allen e vitit 1902, një hyrje e bukur në shkencën e të menduarit dhe të ndjenjave. "Shpirti e tërheq atë të cilën e strehon fshehtas; atë që e do, dhe po ashtu edhe atë të cilës i frikësohet; ai e arrin lartësinë e aspiratave të tij më të dashura; ai bie në nivelin e dëshirave të tij të papastra, dhe rrethanat janë mjetet me të cilat shpirti e pranon të veten."
- E vetmja frikë është frika vetë është fjalimi i presidentit amerikan në kohën e depresionit të thellë. Ka shumë paralele ndërmjet gjendjes së popullit amerikan më 1932 dhe popullit tonë tash.

Të avancuara

- Shtatë ligjet shpirtërore të suksesit, i miratuar dhe i rekomanduar nga Daut Demaku, e shpjegon idenë se suksesi personal nuk është rezultat i punës së mundimshme, planeve precize apo ambicies së furishme, por i kuptimit të natyrës sonë themelore si qenie njerëzore dhe si t'i ndjekim ligjet e natyrës. Kur i kuptojmë dhe i aplikojmë këto ligje në jetën tonë, çdo gjë që dëshirojmë mund të krijohet, "sepse ligjet e njëjta që i përdor natyra për ta krijuar një pyll, një yll, apo një trup njeriu mund ta shkaktojnë edhe përmbushjen e dëshirave tona më të thella".
- Mbështetja në vetveten e përmban deklarinë më të plotë të njërës nga temat kryesore të Emersonit, nevojën për secilin individ që ta lërë konformitetin dhe konsistencën false, dhe t'i përcjellë instinktet dhe idetë e veta.
- Hapat A deri në Z për krijimin e begatisë është material i shkëlqyeshëm për studim ditor apo dëgjim. Është thelbi i koncepteve të Dipak Çoprës që i shpjegon me fjalë të thjeshta ligjet shpirtërore të suksesit. "Creating Affluence" (Krijimi i begatisë) është distiluar në "The seven spiritual laws of success" (Shtatë ligjet shpirtërore të suksesit).