



## Përmbajtja

NGA VARËSIA NË PAVARËSI .....	3
Zakoni 1: Ji Proaktiv (paraveprues) - vizioni personal.....	3
Zakoni 2: Fillo me fundin në mendje - lidershipi personal.....	4
Zakoni 3: Vendosi së pari gjërat e para - principet e menaxhimit personal .....	5
NGA PAVARËSIA NË NDËRVARËSI .....	8
Paradigmat e ndërvarësisë.....	8
Zakoni 4: Mendo fitoj-fiton .....	9
Zakoni 5: Së pari përpiqu të kuptosh, pastaj të të kuptojnë.....	11
Dëgjimi empatik .....	11
Diagnostifiko para se të japësh ilaç.....	11
Zakoni 6: Sinergjizo - principet e bashkëpunimit krijues .....	12
MPRIHE SHARRËN .....	13
Zakoni 7: Principet e vetë-përtrirjes së balansuar .....	13
Dimensioni fizik .....	13
Dimensioni shpirtëror .....	13
Dimensioni mendor.....	13
Dimensioni shoqëror/emocional .....	13
SHTATË ZAKONET... DHE ÇKA DO TË BËJNË ATA PËR TA NDIHMUAR GRUPIN TUAJ (PËRMBLEDHJE).....	14

## NGA VARËSIA NË PAVARËSI

### Zakoni 1: Ji Proaktiv (paraveprues) - vizioni personal

Proaktiviteti domethënë që, si qenie njerëzore, ne jemi përgjegjës për jetën tonë. Sjellja jonë është funksion i vendimeve tona, jo i gjendjeve apo kushteve tona.

Janë tri vlera qendrore në jetë:

- përjetimore (ato që na ndodhin)
- krijuese (ato që i sjellim në ekzistencë)
- qëndrimore-atitudore (përgjigjja jonë ndaj rrethanave të vështira).

Më e rëndësishmja është se si i përgjigjemi asaj që e përjetojmë në jetë.

Proaktiviteti bazohet në përballjen me realitetin por edhe me të kuptuarit se kemi fuqi të zgjedhim përgjigje pozitive ndaj rrethanave tona.

Na duhet ta kuptojmë se si e përqendrojmë kohën dhe energjinë tonë për të qenë efektivë. Gjërat për të cilat interesohemi do të mund të përshkruheshin si "Rrethi i Merakosjes". Ka gjëra rreth të cilave vërtet mund të bëjmë diçka, dhe kjo mund të përshkruhet si "Rrethi ynë i Ndikimit". Kur e përqendrojmë kohën dhe energjinë tonë në Rrethin tonë të Merakosjes, por jashtë Rrethit tonë të Ndikimit, ne nuk jemi efektivë. Mirëpo, konstatojmë se të qenit proaktivë na ndihmon ta zgjerojmë Rrethin tonë të Ndikimit. (Puno në gjërat rreth të cilave mund të bësh diçka.)

Njerëzit reagues i përqendrojnë përpjekjet e tyre në Rrethin e Merakosjes, në gjërat të cilat nuk mund t'i kontrollojnë. Energjia e tyre negative shkakton që Rrethi i tyre i Ndikimit të zvogëlohet.

Nganjëherë bëjmë zgjedhje me pasoja negative, të quajtura gabime. Nuk mund t'i anulojmë apo t'i zhbëjmë gabimet tona të kaluara. Qasja proaktive ndaj një gabimi është ta pranosh atë menjëherë, ta korrigjosh dhe të mësosh nga ai. Suksesi është ana e largët e dështimit.

Në zemër të Rrethit tonë të Ndikimit është aftësia jonë të bëjmë dhe të mbajmë zotime dhe premtime. Integriteti ynë në mbajtjen e zotimeve dhe aftësia për të bërë zotime janë manifestimet më të pastra të proaktivitetit.

## **Zakoni 2: Fillo me fundin në mendje - lidershipi personal**

Janë tri aspekte madhore të menaxhimit tonë personal dhe të biznesit. I pari është lidershipi: çka dua unë/ne të përmbushim? I dyti është menaxhimi: si mund ta përmbushi atë më së miri? I treti është produktiviteti duke e bërë atë. Sipas Peter Drucker dhe Warren Bennis, "Menaxhimi është t'i bësh gjërat si duhet; Lidershipi është t'i bësh gjërat e duhura."

Pikë fillestare në të filluarit me fundin në mendje është të zhvillohet një deklaratë e misionit personal, filozofi apo kredo. Ajo do të të ndihmojë të përqendrohesh në atë se çka dëshiron të jesh (karakteri), të bësh (kontributet dhe arritjet) dhe për vlerat dhe principet mbi të cilat bazohen të qenurit dhe të vepruarit tuaj. Deklarata e misionit personal na jep një bërthamë të pandryshueshme nga e cila mund të merremi me ndryshimin e jashtëm. Principet mbi të cilat e bazojmë jetën tonë duhet të jenë të thella, të vërteta fundamentale, të vërteta klasike, apo emërues të përbashkët të përgjithshëm. Ato do të bëhen tema të ndërthurura që ekzekutohen me saktësi, konsistencë, bukuri dhe fuqi nëpër fabrikën e jetëve tona.

Në zhvillimin e deklaratës së misionit tënd personal, mund ta përdorësh aftësinë tënde krijuese për t'i paramenduar gurët kilometrikë të jetës siç janë datëlindjet, përvjetorët, pensionimi dhe funeralet. Çfarë përmbushje do të donit të festonit? Vizualizoni ato në detale të shumta.

### Zakoni 3: Vendosi së pari gjërat e para - principet e menaxhimit personal

- Zakoni 1: Unë jam programuesi
- Zakoni 2: Shkruaje programin
- Zakoni 3: Ekzekutoje programin

Zakoni 3 është Menaxhimi Personal, përdorimi i vullnetit të pavarur për ta krijuar jetën në përputhje me vlerat, qëllimet dhe misionin tënd.

Menaxhimi i kohës është shkathtësi esenciale për menaxhimin personal. Esenca e menaxhimit të kohës është të organizohesh dhe të ekzekutosh rreth prioriteteve. Metodatat e menaxhimit të kohës janë zhvilluar në këto stadi:

- 1) shënimet dhe listat për kontrollim - duke i njohur kërkesat e shumëfishta në kohën tonë;
- 2) kalendarët dhe librat e takimeve - orarizimi i ngjarjeve dhe i aktiviteteve;
- 3) prioritizimi, qartësimi i vlerave - integrimi i planifikimit tonë ditor me caktimin e qëllimeve (Mangësia e kësaj qasjeje është se efikasiteti i rritur mund ta zvogëlojë spontanitetin dhe marrëdhëniet e jetës.);
- 4) menaxhimi i vetvetes në vend se të menaxhohet koha - përqendrimi në ruajtjen dhe rritjen e marrëdhënieve dhe përmbushjen e rezultateve, duke e mbajtur kështu balancin P/AP (Prodhimi ndaj ndërtimit të Aftësisë për Prodhim; P/PC balance - production versus building production capacity).

Mund të bëhet një tabelë nga karakteristikat e aktiviteteve duke i klasifikuar si urgjente apo jo urgjente, të rëndësishme apo të parëndësishme:

	<b>Urgjente</b>	<b>Jourgjente</b>
<b>E rëndësishme</b>	I Krizat Problemet e ngutshme Projektet me afat të caktuar	II Parandalimi, aktivitete të AP Ndërtim lidhjesh Njohje e mundësive të reja Planifikimi, rikrijimi
<b>E parëndësishme</b>	III Ndërprerjet, disa nga telefonatat Disa nga emailat, disa nga raportet Disa nga takimet Çështje të ngutshme Aktivitete të rëndomta	IV Vogëlsira, i zënë me punë Disa nga emailat Disa nga telefonatat Bjerraditës Aktivitete të këndshme

Aktivitetet e Kuadrantit I janë urgjente dhe të rëndësishme - të quajtura probleme apo kriza. Përqendrimi në Kuadrantin I rezulton që ai të bëhet gjithnjë e më i madh derisa të dominon ty.

Aktivitetet e Kuadrantit III janë urgjente dhe të parëndësishme, dhe shpesh klasifikohen gabimisht në Kuadrantin I.

Kuadranti IV është Kuadranti i ikjes - aktivitetet që janë jourgjente dhe të parëndësishme.

Njerëzit efektivë rrinë jashtë Kuadranteve III dhe IV sepse ato nuk janë të rëndësishme. Ata e zvogëlojnë Kuadrantin I në minimum duke kaluar më shumë kohë në Kuadrantin II.

Aktivitetet e Kuadrantit II janë të rëndësishme, por jo urgjente. Të punuarit në këtë Kuadrant është zemra e menaxhimit të kohës personale. Këto janë aktivitetet AP (Aftësia për prodhim, apo ang. PC).

Aktivitetet e Kuadrantit II janë me ndikim të lartë - aktivitetet që kur bëhen rregullisht do të bënin dallim mahnitës në jetën tënde. (Kjo e përfshin edhe implementimin e Shtatë Zakoneve.)

Fillimisht, koha për aktivitetet e Kuadrantit II duhet të vijë nga Kuadrantet III dhe IV. Kuadranti I nuk mund të injorohet, por do të duhej që përfundimisht të zvogëlohet përmes vëmendjes në Kuadrantin II.

- 1) Prioritizo
- 2) Organizo rreth prioriteteve
- 3) Disiplinoje veten

Një shkathtësi kritike për menaxhimin personal është delegimi. Delegimi efektiv të të tjerët është mbase aktiviteti i vetëm më i fuqishëm me përfitim të lartë. Delegimi, pos që mundëson rritje personale për individë dhe organizata, ta mundëson t'i përkushtosh energjitë e tua në aktivitete të nivelit të lartë.

Janë dy tipe të delegimit:

- Delegimi me Porositje
- Mbikëqyrja e Përpjekjeve (Kujdestaria)

Përdorimi i Delegimit me Porositje kërkon të urdhërohet jo vetëm çka të bëhet, por edhe si të bëhet. Mbikëqyrësi pastaj duhet të funksionojë si "shef," duke e mikromenaxhuar progresin e "vartësit".

Menaxherët më efektivë e përdorin Delegimin me Kujdestari, që përqendrohet në rezultate në vend se në metoda. Njerëzit mund ta zgjedhin metodën për t'i arritur rezultatet. Në fillim merr më shumë kohë, por ka përfitime më të mëdha. Delegimi me Kujdestari kërkon kuptim të ndërsjellë të qartë, që në fillim, të pritjeve dhe të përkushtimit ndaj tyre, në pesë fusha:

1. Rezultatet e dëshiruara - Le ta shohë personi, le ta përshkruajë, le të bëjë deklaram të cilësisë të asaj se si do të duken rezultatet dhe deri kur do të kryhen ato.
2. Udhëzimet - Identifikoji parametrat brenda të cilëve duhet të punojë individi, dhe çfarë "rrugë të dështimeve" potenciale mund të ketë. Mbaje përgjegjësinë për rezultate te personi të cilit i janë deleguar.
3. Resurset - Identifikoji resurset në dispozicion për t'i përmbushur rezultatet e kërkuara.
4. Llogaritshmëria (accountability) - Caktoji standardet e performansës që do të përdoren në vlerësimin e rezultateve dhe kohët specifike kur do të ndodhë raportimi dhe vlerësimi.
5. Pasojat - Specifikojë se çka do të ndodhë si rezultat i vlerësimit, duke i përfshirë edhe shpërblimet dhe ndëshkimet psikike apo financiare.

Njerëzit e papjekur mund të trajtojnë më pak rezultate dhe kanë nevojë për më shumë udhëzime dhe më shumë intervista të llogaritshmërisë. Njerëzit e pjekur mund të trajtojnë rezultate të dëshiruara më sfiduese me më pak udhëzime dhe intervista të llogaritshmërisë.

"Trajtoje një njeri siç është dhe ai do të mbetet siç është. Trajtoje një njeri siç mundet dhe siç do të duhej të jetë dhe ai do të bëhet siç mundet dhe siç do të duhej të jetë."

## NGA PAVARËSIA NË NDËRVARËSI

### Paradigmat e ndërvarësisë

Përbërësi më i rëndësishëm që e vendosim në cilëndo marrëdhënie është jo çka themi apo çka bëjmë, por kush jemi.

Për t'i marrë përfitimet e ndërvarësisë, na duhet ta krijojmë dhe të kujdesemi për marrëdhëniet që janë burim i përfitimeve.

Llogaria Emocionale e Bankës e përshkruan se si ndërtohet besimi në një marrëdhënie. Sjelljet pozitive janë depozita që ndërtojnë rezervë. Sjelljet negative janë tërheqje (të "parave"). Një balans me rezervë të lartë rezulton në tolerancë më të lartë për gabimet tona dhe në komunikim më të hapur.

Janë gjashtë depozita madhore që mund t'i bëjmë në llogarinë emocionale të bankës:

1. Ta kuptojmë individin. Vlerat e një individi e përcaktojnë se çfarë veprime do të rezultojnë në depozitë apo tërheqje për atë individ. Për ta ndërtuar një marrëdhënie, duhet të mësosh se çka është e rëndësishme për personin tjetër dhe ta bësh po aq të rëndësishme për ty sa është personi për ty. Kuptoji të tjerët thellësisht si individë dhe pastaj trajtoji ata në terma të atij kuptimi.
2. Kujdesu për gjërat e vogla, që janë gjërat e mëdha në marrëdhënie
3. Mbajti zotimet. Thyerja e një premtimi është tërheqje madhore (e "parave").
4. Qartësoji pritjet. Shkaku i thujse të gjitha vështirësive në marrëdhënie i ka rrënjët në pritje dykuptimëshe, konfliktuoze rreth roleve dhe qëllimeve. Ta bësh një investim të kohës dhe të përpjekjeve që në fillim kursen kohë, përpjekje dhe tërheqje madhore (të parave) më vonë.
5. Trego integritet personal. Mungesa e integritetit mund ta gërryëjë thujse çdo përpjekje për të krijuar rezervë të besimit të lartë. Ndershmëria kërkon t'i përputhim fjalët tona me realitetin. Integriteti kërkon ta përputhim realitetin me fjalët tona, duke i mbajtur premtimet dhe duke i përmbushur pritjet. Çelësi për shumë persona është një person, sidomos ai që e teston durimin dhe humorin e mirë të të shumtëve. Si e trajton njërin e nxjerr në shesh se si i shikon të shumtit, sepse në fund të fundit secili është një.
6. Kërko falje sinqerisht kur bën tërheqje (të parave). Kërkim-faljet e sinqerta janë depozita, por kërkim-faljet e përsëritura interpretohen si të pasinqerta, duke rezultuar në tërheqje (të parave).



## Zakoni 4: Mendo fitoj-fiton

Fitoj/Fiton është njëra nga gjithsej gjashtë filozofitë e ndërveprimit njerëzor.

1. Fitoj/Fiton - Njerëzit mund të kërkojnë përfitim të ndërsjellë në të gjitha ndërveprimet njerëzore. Sjellje e bazuar në principe.
2. Fitoj/Humb - Paradigma garuese: nëse unë fitoj, ti humb. Stili i lidershit është autoritar. Në marrëdhënie, nëse nuk fitojnë të dy njerëzit, të dy humbin.
3. Humbi/Fiton - Paradigma e "fshirëses së këpucëve". Individu kërkon fuqi nga popullariteti duke u bazuar në pranueshmëri. Stili i lidershit është lejueshmëria (butësia).
4. Humbi/Humb - Kur njerëzve iu bëhet mani ta bëjnë personin tjetër të humbë, goftë edhe në llogari të shpenzimeve të veta.
5. Fitoj - Përqendrimi vetëm në marrjen e asaj që e do dikush, pa marrë parasysh nevojat e të tjerëve.
6. Fitoj/Fiton ose S'ka Marrëveshje - Nëse nuk mund të gjejmë zgjidhje me përfitim të ndërsjellë, pajtohemi të mos pajtohemi këndshëm - pa marrëveshje. Kjo qasje është më realistja në fillim të një marrëdhënieje biznesore apo të një iniciative. Në marrëdhënie që vazhdon, më nuk është opsion.

Kur marrëdhëniet janë të rëndësishme të lartë, Fitoj/Fiton është alternativa e vetme e zbatueshme. Në një situatë garuese ku nuk është i rëndësishëm ndërtimi i një marrëdhënieje, Fitoj/Humb mund të jetë e përshtatshme. Janë pesë dimensionet e modelit Fitoj/Fiton: Karakteri, Marrëdhëniet, Marrëveshjet, Sistemet Përkrahëse dhe Proceset.

1. Karakteri është themeli i Fitoj/Fiton. Duhet të ketë integritet për të ndërtuar besim në marrëdhënie dhe për ta definuar një fitore në terma të vlerave personale.
2. Marrëdhëniet janë fokusi i Fitoj/Fiton. Çfarëdo goftë orientimi i personit me të cilin ke të bësh (Fitoj/Humb, etj.), marrëdhënia është çelësi për ta ndryshuar situatën.
3. Marrëveshjet e performancës i japin definicion dhe drejtim filozofisë Fitoj/Fiton. Ato e zhvendosin paradigmen e prodhimit nga vertikale (Epror - Vartës) në horizontale (Partneritet/Ekip). Marrëveshja duhet të përfshijë elemente për ta krijuar një standard përmes të cilit njerëzit mund ta masin suksesin e vet.
  - Rezultatet (jo metodat) e definuara - çka do të bëhet, dhe kur

- Udhëzimet - parametrat brenda të cilëve do të duhej të përmbushen rezultatet
  - Resurset - përkrahja e njerëzve, financave, teknike apo e organizatës në dispozicion për t'i përmbushur rezultatet.
  - Llogaritshmëria - standardet e performansës dhe kohët e vlerësimit.
  - Pasojat - çka do të ndodhë si rezultat i vlerësimit.
4. Sistemi i Shpërblimit është element kryesor në modelin Fitoj/Fiton. Të flasësh Fitoj/Fiton por të shpërblesh rezultate Fitoj/Humb rezulton në shfuqizimin e paradigmës Fitoj/Fiton. Nëse performansa e shquar e disave shpërblehet, anëtarët e tjerë të ekipit do të jenë humbës. Në vend të kësaj, zhvillo qëllime individuale dhe objektiva të ekipit që do të shpërblehen.

Konkurrenca e ka vendin e vet ndaj konkurrentëve të tregut, performansës së vitit të kaluar, apo një lokacioni apo individi, ku nuk kërkohen bashkëpunimi dhe ndërvarësia, por bashkëpunimi në vendin e punës është po aq i rëndësishëm për ndërmarrjen e lirë sa ç'është konkurrenca në treg. Fryma e Fitoj/Fiton nuk mund të mbijetojë në një ambient të konkurrencës apo të zënkave. Të gjitha sistemet e kompanisë do të duhej të bazohen në principin e Fitoj/Fiton. Sistemi i Kompensimit i menaxherëve do të duhej të bazohet në produktivitetin dhe zhvillimin e njerëzve të tyre. Procesi Fitoj/Fiton i ka katër hapa.

1. Shihe problemin nga pikëpamja tjetër, në terma të nevojave dhe shqetësimeve të palës tjetër.
2. Identifikoji çështjet dhe shqetësimet (jo pozitat) kryesore të përfshira.
3. Përcaktoje se çfarë rezultate do të përbënin zgjidhje plotësisht të pranueshme.
4. Identifikoji opsionet e reja për t'i arritur ato rezultate.

## **Zakoni 5: Së pari përpiqu të kuptosh, pastaj të të kuptojnë**

Kur komunikojmë shpesh e japim ilaçon para se të bëjmë diagnozë të duhur. Do të duhej që së pari të ndajmë kohë t'i kuptojmë thellësisht problemet që na prezentohen.

### **Dëgjimi empatik**

Kur një person tjetër flet, ne zakonisht "dëgjojmë" në një nga katër nivelet: injorimi, shtirja, të dëgjuarit selektiv, apo të dëgjuarit e vëmendshëm. Do të duhej ta përdorim formën e pestë, më të lartën, të dëgjimit - dëgjimi empatik.

Dëgjimi empatik është dëgjimi me synimin që të kuptohet korniza e referimit dhe e ndjenjave të personit tjetër. Duhet të dëgjosh me veshët e tu, me sytë e tu dhe me zemrën tënde.

### **Cakto diagnozë para se të japësh ilaç**

Një person efektiv i shitjes përpiqet t'i kuptojë nevojat, shqetësimet dhe situatën e klientit. Amatori shet produkte, profesionisti shet zgjidhje.

Dëgjimi empatik merr kohë, por jo aq shumë kohë sa kthimi prapa dhe korrigjimi i keqkuptimeve, duke përfshirë edhe të jetuarit me problemet dhe rezultatet e mosdhënies ajër psikologjik njerëzve për të cilët të intereson (ta ndien).

Zakoni 5 është i fuqishëm sepse përqendrohet në rrethin tënd të ndikimit. Është qasje nga brenda-tejashtë. Je duke u përqendruar në ndërtimin e të kuptuarit tënd. Bëhesh ndikues, që është çelës për të ndikuar te të tjerët. Derisa i çmon njerëzit më shumë, ata do të të vlerësojnë më shumë.

## **Zakoni 6: Sinergjizo - principet e bashkëpunimit krijues**

Sinergjia domethënë se tërësia është më e madhe se sa shuma e pjesëve të saj.

Esenca e sinergjisë është të vlerësohen dallimet - të respektohen ato, të ndërtohet mbi pikat e forta, dhe të kompensohen të dobëtat. Komunikimi sinergjistik është t'ia hapësh mendjen dhe zemrën mundësive të reja. Mund të duket sikur po e lë mënjanë "të filluarit me fundin në mendje", por në të vërtetë je duke e përmbushur atë duke i qartësuar qëllimet e tua dhe duke zbuluar qëllime më të mira.

Duke ndarë kohë që vërtet të ndërtohet një ekip, duke krijuar llogari të lartë emocionale bankare, grupi mund të bëhet shumë i ndërthurur. Respekti ndërmjet anëtarëve mund të bëhet kaq i lartë sa që nëse ka mosmarrëveshje, mund të ketë përpjekje të çiltër për të kuptuar.

Besimi i lartë çon në bashkëpunim dhe komunikim të lartë. Përparimi i komunikimit është: fillimisht mbrojtës (fitoj ose humbi/fiton), pastaj plot respekt (kompromis), dhe në fund sinergjistik (fitoj/fiton).

Duke e krijuar me sinergji një deklaratë të misionit, ajo bëhet e skalitur në zemrat dhe mendjet e pjesëmarrësve. Problemi është se njerëzit që janë tepër të varur mundohen të kenë sukses në realitet të ndërvarur. Ata mund të flasin me teknikën fitoj/fiton, por duan t'i manipulojnë të tjerët. Këta njerëz të pasigurt kanë nevojë t'i formësojnë të tjerët me mënyrën e vet të të menduarit.

Personi që është vërtet efektiv e ka përlësinë dhe nderimin t'i njohë kufizimet e veta të perceptimit dhe t'i vlerësojë resurset e pasura në dispozicion përmes ndërveprimit me zemrat dhe mendjet e qenieve tjera njerëzore.

## **MPRIHE SHARRËN**

### **Zakoni 7: Principet e vetë-përtërirjes së balansuar**

Zakoni 7 është të ndash kohë ta mprehësh sharrën. Duhet të punosh proaktivisht (Kuadranti II) për t'i përtërirë katër dimensionet e natyrës tënde:

- fizik
- shpirtëror
- mendor
- shoqëror/emocional

#### **Dimensioni fizik**

Dimensioni fizik e përfshin kujdesin për trupin tënd fizik - t'i hash ushqimet e duhura, të bësh mjaft pushim dhe relaksim, dhe të ushtrosh rregullisht.

#### **Dimensioni shpirtëror**

Dimensioni shpirtëror është qendra jote, përkushtimi yt ndaj sistemit tënd të vlerave. Ai i përdor burimet që të inspirojnë dhe të frymëzojnë dhe të lidhin me të vërtetat e përjetshme të njerëzimit.

#### **Dimensioni mendor**

Është e rëndësishme ta mbash mendjen tënde të mprehtë duke lexuar, shkruar, organizuar dhe planifikuar. Lexo gjerësisht dhe ekspozoja veten mendjeve të mëdha.

#### **Dimensioni shoqëror/emocional**

Jeta jonë emocionale kryesisht zhvillohet dhe manifestohet në marrëdhëniet tona me të tjerët. Përtërirja e dimensionit tonë shoqëror/emocional kërkon fokus dhe ushtrim në ndërveprimin tonë me të tjerët.

Vetë-përtëritja duhet të përfshijë përtërirje të balansuar në të katër dimensionet - fizik, shpirtëror, mendor dhe shoqëror/emocional. Mospërfillja e cilësdo fushë ndikon negativisht te të tjerat.

## SHTATË ZAKONET... DHE ÇKA DO TË BËJNË ATA PËR TA NDIHMUAR GRUPIN TUAJ (PËRMBLEDHJE)

- **Ji proaktiv** - E kultivon guximin për të rrezikuar dhe pranuar sfida të reja për t'i arritur qëllimet
- **Fillo me fundin në mendje** - I çon projektet në përfundim dhe i bashkon ekipet dhe organizatat nën vizion, mision, dhe qëllim.
- **Vendosi së pari gjërat e para** - E përkrah kryerjen së pari të gjërave më të rëndësishme dhe inkurajon efektivitet direkt.
- **Mendo fitoj-fiton** - Promovon zgjidhje të konfliktit dhe i ndihmon individët të kërkojnë përfitim të dyanshëm, duke e rritur vrullin e grupit.
- **Përpiqu së pari të kuptosh, pastaj të të kuptojnë** - I ndihmon njerëzit t'i kuptojnë problemet, duke rezultuar në zgjidhje të planifikuara; dhe promovon komunikime më të mira, duke çuar në zgjidhje të suksesshme të problemeve.
- **Sinergjizo** - Siguron kyçje më të madhe nga anëtarët e ekipit dhe e shfrytëzon diversitetin e individëve për t'i rritur nivelet e suksesit.
- **Mprehe sharrën** - Promovon përmirësim të vazhdueshëm dhe mbron nga "djegia" (raskapitja) dhe jo-produktiviteti që pason.

---

Ky publikim mund të gjendet online në faqet:

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

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

Faqja në Facebook: |( |:) Publikimet RB

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

Përkthyesi i falënderon autorët e ueb-faqeve

për kontributin në shpërndarjen e dijes