HARVARD · ON LEADERSHIP

HBR's 10 Must Reads · Harvard Business Review Press

Çfarë i bën liderët e mëdhenj · nga Fiordi Pernaska

1 · Inteligjenca emocionale peshon dyfish

Goleman krahasoi aftësitë teknike, IQ-në dhe inteligjencën emocionale.
«EI doli dyfish më e rëndësishme se të tjerat, për punë të çdo niveli.»
→ Sot: aftësitë teknike të çojnë te dera. Pas saj vendosin të tjerat.

2 · Pesë përbërësit e saj

Vetëdija për veten · vetërregullimi · motivimi i brendshëm.
Empatia · aftësia sociale. Të pesta mësohen; nuk lindin me ty.
→ Sot: zgjidh një dhe punoje tre muaj. Të pesta njëherësh nuk ecin.

3 · Tetë praktikat e Druckerit

Pyet «çfarë duhet bërë» dhe «çfarë është e drejtë për organizatën». Bëj plan.
Merr përgjegjësi për vendimet e komunikimin · fokusohu te mundësitë, jo te problemet.
→ Sot: mbledhje produktive, dhe thuaj gjithmonë «ne», jo «unë».

4 · Menaxhimi dhe lidershipi

«Menaxhimi merret me kompleksitetin» — rend, afate, parashikueshmëri.
Lidershipi merret me ndryshimin: drejtim, bindje, lëvizje.
→ Sot: pa menaxhim bëhesh kaos; pa lidership mbetesh në vend.

5 · Puna përshtatëse

Problemet teknike zgjidhen me ekspertizë. Ato përshtatëse kërkojnë që njerëzit të ndryshojnë.
Heifetz: «ngjitu në ballkon» për të parë fushën — dhe ktheja punën njerëzve.
→ Sot: mos i zgjidh ti të gjitha. Kthimi i problemit është vetë udhëheqja.

6 · Trego dobësi të zgjedhura

Liderët frymëzues shfaqin me zgjedhje një dobësi — kjo i bën njerëzorë e të afrueshëm.
Mbështeten te intuita për çastin e veprimit dhe nxjerrin në pah atë që i bën të ndryshëm.
→ Sot: përsosmëria e shtirur krijon distancë, jo respekt.

7 · Niveli 5

Collins: «përulësi ekstreme personale e kombinuar me vullnet të ashpër profesional».
Kalimi nga kompani e mirë në të shkëlqyer nuk ndodhi kurrë pa një drejtues të tillë.
→ Sot: ambicia duhet të jetë për punën, jo për veten.

8 · Krizat që të formojnë

Bennis intervistoi mbi 40 drejtues; të gjithë kishin kaluar një provë të rëndë.
I quan «kriza formuese» — intensive, shpesh traumatike, gjithmonë të paplanifikuara.
→ Sot: krizën nuk e zgjedh. Zgjedh vetëm çfarë nxjerr prej saj.

9 · Si e lexon botën

Drejtuesit ndryshojnë jo nga stili, por nga mënyra si e interpretojnë realitetin.
Shtatë logjika veprimi: oportunist, diplomat, ekspert, arritës, individualist, strateg, alkimist.
→ Sot: shumica ngecin në mes të shkallës. Ngjitja kërkon mendim tjetër, jo teknikë të re.

10 · Lidershipi autentik

Bill George: nuk ekziston listë universale tiparesh që prodhon lider.
Liderët autentikë udhëheqin nga historia e vet jetësore, jo nga imitimi.
→ Sot: mos kopjo stilin e dikujt. Gjej çfarë e bën tëndin të besueshëm.

11 · Lideri i paplotë

Katër aftësi: të kuptosh kontekstin, të ndërtosh marrëdhënie, të krijosh vizion, të shpikësh rrugë.
Askush nuk i zotëron të katra. Ai që pretendon se i ka, po shtiret.
→ Sot: mos e fshih mangësinë. Plotësoje me njerëz që e kanë.

12 · Tri pyetje për veten

· Çfarë duhet bërë tani — dhe çfarë është e drejtë për organizatën, jo për mua?
· Cilin problem po zgjidh unë, kur duhej t'ua ktheja njerëzve të mi?
· Cila nga pesë aftësitë emocionale më mungon më shumë?