

## Grupet e punës dhe puna në grup- Lidershipi

Historikisht psikologët janë përpjekur të kenë individët si objektin e vëmendjes së tyre, që do të thotë , kanë qenë të interesuar të gjejnë personin e duhur për punën, trajnimin e tij dhe më tej monitorimin e performancës së tij apo saj në punë.

Grupet ,janë njësi të lidhura sociale që punojnë në një sistem brenda një sistemi social më të madh. Në grup kryhen disa detyra të cilat përfshijnë: monitorimin, prodhimin, shërbimin, gjenerimin e ideve dhe aktivitete të tjera. Puna në grup kërkon që anëtarët të bashkëpunojnë duke shkëmbyer informacionin gjatë përbushjes së një detyre.

Lindja e forcës teknologjike ,ekonomike industriale....nxisin organizatat për t'iu përgjigjur atyre duke reflektuar natyrë të ndryshimit organizativ dhe të jenë më fleksibile dhe reaguese ndaj ndryshimeve të shpejta.

Si përgjegjje të këtij procesi të hovshëm të ndryshimit u organizuan grupe përgjegjëse për punë të caktuara ku autoriteti u takon këtyre grupeve dhe anëtarët e grupit janë ata që vendosin vetë se kur ,çfarë dhe si do ta bëjnë punën matuje. Kur strukturat organizative të 100 vjetëve më parë u krijuan, forca punëtore ishte relativisht e pashkolluar .

Diploma e shkollës së mesme ishte niveli arsimor i vetëm për një pjesë të vogël të popullsisë. Por 100 vite më vonë popullësia punëtore është shumë më ndryshe nga paraardhësit. Punonjësit kanë përfituar më shumë edukim , për rrjedhojë edhe janë më të kualifikuar edhe kanë vullnetin të shërbejnë në llojet e roleve për të cilat janë punësuar.Në botën e sotme të punës ekzistojnë produkte të reja , të cilat duhet modifikuar shërbimet, të ndryshohen proceset për të përmirësuar cilësinë dhe të jenë në gjendje të vazhdueshme transformimi që koha e servon.



Kjo dukuri ndodh në botë, por edhe tek ne dihet se vetëm para 30-40 viteve të gjithë ata që kanë përfunduar shkollën e mesme kanë pasur punë të sigurtë dhe me pagë sa për të mbuluar shpenzimet e familjes . Por tani në këto vitet e fundit edhe po të jesh me kualifikim si me fakultet ke konkurrencë tejet të lartë, po të jesh me master gjithashtu është e dukshme kyçja në vendet e profilizuar për të ushtruar detyrat që kërkojnë e që mbartë në vehte dukurinë e konkurrencës .Madje shumë raste janë dëshmu që edhe me shkallën më të lartë si doktorant nuk shërbejnë në profil të vetin por dhe ka raste kur nuk mund të punësohen për një kohë të gjatë.Tash këtë ndryshim për kaq pak vite si e mirëpret shoqëria jonë? Si janë shpresat e studentëve të rinjë ?

Sa është administrata shtetërore e përgaditun për ndryshimet dhe konkurrencën etj etj..janë pyetje që nuk definojnë dhe nuk zgjidhen lehtë, e sidomos kur janë në pyetje dhe sistemet e pagave që për dallim nga vitet e mëhershme 1 person I punësuar ka vlejtur sa një numër më I madh I personave që sot janë të punësuar nga e njëjta familje.

Ilgen (1999) ka identifikuar shumë konstrukte kritike për të kuptuar grupet dhe pse ato janë të sukseshme, duke përfshirë performancën në punë dhe përbërjen e grupit.

Llojet e grupeve- Një mënyrë për t'i dalluar grupet nga njëra tjetra është nëpërmjet objektivave që ato kanë .

**Grupet e zgjedhjes së problemeve-** Në këtë grup veprohet në mënyrë të besueshme dhe me shkallë të lartë integriteti , me maturim të plotë të qasjes ndaj problemeve ku fokusohet drejtpërdrejt në çështje e jo në pozicione apo konkluzione të papërcaktuar.

Si shembull tipik këtë grup e përbëjnë qendrat për kontrollin e sëmundjeve.Po nëse I kthehemi realitetit në shtetin tonë këto grupe janë tejet të paorganizuara ku për të njëjtin pacient ipen shumë mendime dhe receta nga njerëzit kompetent dhe pasojat gjithnjë I paguajnë edhe materialisht por edhe fizikisht (shëndetësor) po ata persona që kanë nevojë për këto shërbime.

**Grupet krijuese-**në këtë grup detyrat janë: Të eksplorojnë mundësitë dhe alternativat me synim të gjerë për të zhvilluar një produkt ose shërbim të ri. Këtë grup për ta bërë të funksionoj mirë është autonomia që nënkupton pa sistemet dhe procedurat e organizatës ku gjithashtu I duhet mjedisi I përshtatshëm që idet e tyre nuk ndrydhen ende palindur mirë. Pra, grupet krijuese duhet të izolojnë nga struktura e organizatës në mënyrë që të fokusohen në rezultatin final dhe jo në proceset organizative. Një grup I tillë është ai PC ( personal computer) që u zhvillua nga një grup punues në IBM.

Grupi kishte nevojë të izolohej nga presionet e organizatës që reflektonin mungesë durimi gjatë dështimeve. “Periudha e inkubimit” per PC zgjati shumë vjet dhe nuk mund të zvogëlohej

nga pritshmëritë që imponoheshin nga të tjerët. Por, kjo periudhë doli e sukseshme dhe sot e gjithë bota me anë të PC manovrojnë dhe kryejnë shërbime marrëmendëse.

**Grupet taktike-** Në këtë grup si detyrë e kanë të kryejnë një plan të mirëpërcaktuar.

Për t'ia arritur kësaj duhet të ketë qartësi të lartë të detyrave dhe përcaktim i qartë i roleve. Suksesi i grupit varet nga reagimet dhe kuptueshmërisë së qartë se kush duhet çfarë të bëjë në momentet e kërkesës siq janë grupet tipike të policisë SWAT, ato grupe të kirurgjisë kardiace etj. Pra ndërveprimi dhe dëshifrimi i kodeve të detyrës është karakteristike për të dyja grupet ku saktësia dhe shpejtësia janë komponentët kryesorë. Pra, çdo procedurë duhet të jetë e mirëpërcaktuar, dhe çdo detyrë duhet të jetë e fokusuar dhe shumë specifike.

**Parimet e grupit të punës-** Për të komentuar dhe shqyrtuar këtë aspekt në realitetin tonë mund të gjejmë shumë pak grupe që bashkëpunojnë dhe që kanë jetëgjatësi duke u nisur nga ndikimet e politikës, pastaj ai mjekësor, policor, gjyqësor dhe ekonomik, e deri tek ajo kulturore kur për çdo ditë edhe nga mediat por edhe nga informacionet tejet reale shohim përçarje, ofendime, kërcënime dhe shumë pak bashkëpunime në të gjitha sektoret e lartëshënuara.

Por, parimet që duhet patur një grup në mënyrë shkencore dhe që është dëshmuar praktikisht në botë janë këto:

Parimi 1. Grupi i punës nënkupton që anëtarët bëjnë komente dhe i pranojnë komentet e njëri tjetrit. Kjo bëhet për suksesin e grupit ku krijohen edhe normat për kritikën dhe klimën në grup duhet të jetë e tillë që as statusi e as autoriteti të mos jenë pagesë për anëtarët e grupit.

Parimi 2. Grupet e punës presupozojnë dëshirën, gadishmërinë dhe prirjen për të ndihmuar kolegët e tjerë të grupit gjatë punës së tyre. Ku grupet e dobëta pranojnë ndihmën nga grupet e mira pa frikën se do të përceptohen si të dobët duke qenë nën vëzhgimin e tyre me mirëkuptim të plotë.

Parimi 3. Grupi i punës përfshinë anëtarët e vet që në mënyrë kolektive e konsiderojnë veten si grup, suksesi i të cilëve varet nga bashkëveprimi i tyre. Këtu çdo anëtar duhet ta përjetojë suksesin si prioritet ndaj performancës individuale.

Parimi 4. Grupi i punës do të thotë edukim i ndërvartësisë brenda-grupit. Të edukosh ndërvartësinë në grup do të thotë që grupi adapton vlerën që është e përshtatshme por edhe thelbësore për secilin anëtarë ( pavarësisht statusit të secilit anëtar) mbështetja ndërmjet vehte për realizim të misionit të grupit.

Parimi 5. Lideri i grupit ndikon në performancën e grupit. Drejtuesit e grupit shërbejnë si model për anëtarët e tjerë-kolegët e grupit. Nëse drejtuesit angazhohen në punën e grupit në

mënyrë të hapur japin dhe pranojnë komente dhe sjellje mbështetëse –mundësia është më e madhe që anëtarët të veprojnë në të njëjtën mënyrë si skuadër ku drejtuesit e grupit kanë influencë të jashtzakonshme tek grupi .

Proceset e grupit-Po aq sa janë strukturat e rëndësishme aq janë edhe porceset e grupit të cilat janë veprime brenda grupit që e lejojnë funksionimin e saj në mënyrë efektive.

Janë 4 procese kryesore të një grupi:

**1.Shoqërizimi**-Është procesi që një person kalon gjatë hyrjes në grup ,qëndrimit në të dhe eventualisht edhe largimit nga grupi ku në të njëjtën mënyrë edhe grupi ndikohet nga ardhja ,prezencadhe ikja e një anëtari.Një anëtarë I ri ndjenjë vlerësim nga një mbikqyrje e lehtë e një anëtari më të vjetër ose nga I porsaardhuri që kërkon opinionin e grupit si “Çfrarë duhet të bësh për të qenë I suksesshëm në këtë grup “dhe “A po përshtatem si duhet në këtë grup” Këto pyetje bazohen në 3 koncepte psikologjike si vlerësimi,angazhimi dhe kalimi I rolit.

**2.Komunikimi**-Në grupet e suksesshme komunikimi ndërpersonal përshkruhet si I hapur , I vazhdueshëm dhe I rregullt. Takimet formale të javës bëhen që të diskutohet progresi I grupit.Në përgjithësi komunikimi I vazhdueshëm dhe I rregullt bënë që grupi të identifikojë shpejt burimet e problemeve pa u frenuar për t’I paraqitur që janë të papërshtatshme , që nuk janë të mjaftueshme për të kryer punën dhe që u duhen këshilla.

**3.Konflikti**- Për çdo grup konflikti ndërmejt anëtarëve është I pashmangshëm.E rëndësishme është se si të veprohet me konfliktin në grup dhe se si është qëndrimi I grupit ndaj konfliktit.Janë identifikuar 2 lloje të konfliktit : I dobishëm dhe konkurues.

**4.Uniteti**- Bazohet në dy lloje të tërheqjesh : ndaj detyrave të grupit dhe anëtarëve të grupit.Uniteti I grupit lehtëson marrjen e vendimeve pasi komunikimi ndërmjet anëtarëve të grupit është më I hapur ku anëtarët ndjehen më të sigurtë për të shprehur pikëpamjet dhe idetë e tyre të ndryshme.

**5.Besimi**-Është procesi që dimë më së paku ku besimi është përkufizuar si procesi I bindjes ku edhe pse nuk kemi kontroll ndaj sjelljes së anëtarit në grup ne jemi të bindur se sjelljet e tij janë të dobishme për ne.



