

SI TË REKRUTONI MENAXHERIN  
TUAJ TË PARË PROFESIONAL?

---

# PSE JU DUHET NJË MENAXHER PROFESIONAL?

---

- Mos filloni procesin e punësimit të një menaxheri profesional përpara se t'i përgjigjeni pyetjeve të mëposhtme:
  - “A kam vërtet nevojë për një menaxher profesional? Ose
  - "Pse më duhet një menaxher profesional?”
- Ju mund të keni nevojë për një menaxher profesional, sepse:
  - Jeni të mbingarkuar dhe keni nevojë për dikë të ja delegoni disa detyra
  - Keni nevojë për njohuri profesionale që ju dhe biznesi juaj nuk i zotëroni
  - Përvoja dhe rrjeti që do të sjellë menaxheri i ri do të jetë një aset për biznesin
  - Ju konsideroni të zgjeroni biznesin

# ÇFARË MUND TË PRISNI NGA NJË MENAXHER PROFESIONAL?

---

- Mbështetje në drejtimin e aktiviteteve të përditshme të biznesit
- Përmirësim i performancës aktuale të biznesit
- Sjellje e zgjidhjeve profesionale për sfidat aktuale të biznesit
- Përmirësim të sistemit të menaxhimit
- Krijim i një linje ose departamenti të ri biznesi

# SHKALLA E PROFESIONALIZMIT?

---

- Ju duhet të kërkonte profesionalizëm tek menaxheri juaj; por deri në një masë.
- Pse nuk duhet të kërkonte profesionalizëm të lartë?
  - Për bizneset e vogla profesionalizmi i lartë nuk është i rëndësishëm
  - Menaxhmenti dhe sistemet e tjera nuk janë gati për profesionalizëm që i ngjan nivelit të korporatave
  - Një kompani e vogël duhet të ketë një sistem fleksibil por dinamik. Andaj profesionalizmi i madh nuk përputhet me këtë sistem gjatë gjithë kohës.

# MOS PRISNI QË MENAXHERI PROFESIONAL TË BËJË GJITHÇKA ÇFARË BËNI JU!

---

- Në përgjithësi, menaxherët profesional vijnë nga kompani të mëdha në të cilat ai/ajo ka pasur nën përgjegjësi fusha të caktuara, si për shembull:
  - Prodhimin, blerjen, kontabilitetin, shitjet etj.
- Ndërsa, një kompani e vogël pret një gamë të gjerë kompetencash nga një menaxher i një njësie të vetme, si për shembull:
  - Nga një menaxher shitjesh pritet të jetë kompetent në marketing, financa, blerje etj. Sepse, kjo është ajo që bën pronari 😊
- Mos harro!
  - Ju duhet të përpiqeni t'i kufizoni pritjet tuaja për menaxherin dhe të fokusoheni në një fushë më të ngushtë përgjegjësish ku keni nevojë më shumë për njohuri specifike dhe mbështetje menaxheriale.

# NJË MENAXHER I MBIKUALIFIKUAR NUK ËSHTË MË I MIRË, NË JO MË I KEQ!

---

- Një menaxher që vjen nga një kompani më e madhe (2-3 herë më madhe se kompania juaj) e ka talentin/ekspertizën mirëpo e bën atë të papërshtatshëm për një kompani të vogël.
- Një kompani të vogël ka nevojë për një nivel profesionalizmi, por sistemi kryesisht bazohet në modele joformale të menaxhimit; të paktën deri në arritjen e një filozofie menaxhimi më të zhvilluar dhe më të përmirësuar.
- Një menaxher i mbikualifikuar preferon të punoj me staf më profesional sesa stafi ekzistues në një kompani e vogël, gjë që me shumë mundësi nuk është e përballueshme nga kompania.

# DEFINO PUNËN, PËRGJEGJËSINË, AUTORITETIN DHE LLOGARIDHËNIEN

---

- Një menaxher profesional ka shumë gjasë të kërkojë një përshkrim solid të punës me të cilin një kompani e vogël nuk është mësuar të merret.
- Një pronar biznesi i vogël do të donte të kishte një menaxher proaktiv i cili do të kujdesej për çdo aspekt të biznesit.
- Një menaxher profesional duhet të jetë llogaridhënës dhe performanca e tij duhet të matet me rezultatet e fushës së tij/saj të përgjegjësisë.
- Përpara se menaxheri i parë profesional të bëhet pjesë e kompanisë, duhet të përcaktohet një kuadër më i qartë i përgjegjësive dhe autoritetit, ndryshe prej asaj që kompania e vogël është mësuar deri tash.
- Një përshkrim i plotë i punës duhet të definohet nga pronari përpara se të filloni të kërkonit një menaxher.

# DEFINO TREGUESIT E PERFORMANCËS

---

- Një menaxher profesional do të kushtojë më shumë se sa pronari është mësuar të paguaj. Për këtë arsye nevojitet një studim fizibiliteti përpara se të punësoni një staf të tillë. Performanca e pritur nga menaxheri profesional duhet të dihet qartë me qëllim që të bëhet një vlerësim i kost-benefiteve.
- Duhet të përcaktohen treguesit e performancës dhe duhet të zhvillohet një mekanizëm kontrolli:
  - TREGUESIT KUANTATIVE (NUMERIK)
  - TREGUESIT KUALITATIV (CILËSORË)
  - SI DO TË VLERËSONI KOSTOT DHE BENEFITET?



# INTERVISTA

---

- Jini prezic në atë se çfarë kërkoni
- Bëjani vetes të qartë se çfarë prisni nga menaxheri
- Mundohuni të kuptoni asetet që posedon kandidati
- A është eksperiencia e mëhershme e kandidatit e rëndësishme për nevojat e kompanisë suaj?
- Bëni disa pyetje dhe mësoni kandidatin të shqyrtojë disa shembuj për të parë nëse ai/ajo e kupton mjedisin e biznesit të kompanisë suaj
- Ju mund t'i kërkoni atij/asaj të përgatisë një propozim zhvillimi për biznesin tuaj bazuar në perspektivën e tij/saj profesionale

# INTERVISTA (vazhdim)

---

- A janë tiparet personale të kandidatit të përshtatshme për kompaninë
- Përgatitni një matricë vlerësimi për të krahasuar kandidatët.
  - Më poshtë gjeni një shabllon të thjeshtë si referencë për t'u përdorur dhe zhvilluar sipas nevojave tuaja.
- Gjithmonë kthehuni tek kandidatët e intervistuar dhe informojini ata për vendimin tuaj.
- Mbani të gjithë dokumentacionin (CV-të, shënimet, dokumentet e vlerësimit, etj.) për përdorim në të ardhmen.

# INTERVISTA (vazhdim)

Shembull i matricës së vlerësimit:

Përdorni një matricë të tillë për çdo kandidat të intervistuar në përputhje me shënimet e marra gjatë intervistës.

ATRIBUTET	PIKËT	PESHA	REZULTATI I PESHUAR
Eksperience e mëhershme			
Njohuritë profesionale			
Aftësia për t'i kuptuar nevojat e kompanisë			
Tiparet personale			
Komunikimi			
Planifikimi			
Tjetër			
Potenciali për të kontribuar në fusha specifike të menaxhimit			
Potenciali për të kontribuar në përgjithësi në kompani			
<b>REZULTATI I PËRGJITHSHËM</b>			

# INTERVISTA (vazhdim)

---

- Gjatë plotësimit të tabelës së matricës:
  - Pikët e dhëna mund të jenë midis 1-10 (10 është vlerësimi më i mirë)
  - Pesha është rëndësia që i jepet atributit të caktuar dhe është midis 1-5 (5 është për atributin më të rëndësishëm). E njëjta pikë peshe mund t'i jepet faktorëve të ndryshëm.
  - Rezultati i përgjithshëm përcaktohet pasi pikët dhe peshat relative shumëzohen dhe pikët e peshuara mbledhen.
  - Kandidatët vlerësohen sipas pikëve të tyre totale.

# ORIENTIMI

---

- Përpara se të punësoni menaxherin tuaj të parë profesional, hartoni një program orientimi për qëllimet e mëposhtme:
  - Menaxheri duhet të përshtatet me kompaninë sa më shpejt që është e mundur
  - Menaxheri duhet të kuptojë mjedisin e përgjithshëm të biznesit përveç fushës së tij/saj të përgjegjësisë
  - Stafi ekzistues duhet të njohë “të sapoardhurin” i cili do të jetë menaxheri i parë i vërtetë pas pronarit
- Jepini atij/asaj pak kohë që të përshtatet në kompani dhe përpiquni të jeni një lehtësues gjatë orientimit dhe për ca kohë pas orientimit