



PRESA DE DECISIONS

Distints enfocaments en la direcció del grup

1.- L'ENFOCAMENT "HO FARAN COM JO DIGUI"

Aquest és un estil autoritari, en què el director ordena als seus empleats el que s'ha de fer. L'enfocament és anàleg a l'estil militar, en què el superior dóna les ordres i els subordinats obeeixen. Hi ha situacions en la vida industrial en què aquest comportament directiu és adequat. No obstant això, en la major part dels casos la posició de poder és diferent en la indústria, on els empleats tenen sindicats i poden deixar la companyia per treballar en una altra, o interrompre la producció. Els perills associats amb l'estil autoritari són molt elevats. El "ho faran com jo digui" implica que els empleats no tenen ni veu ni vot en les decisions; per tant, és probable que hi actuïn en contra.

2.- L'ENFOCAMENT "NO CREUEN QUE ÉS UNA BONA IDEA?"

Aquí el director formula un pla i tracta que les persones interessades l'acceptin. Els destinataris tendeixen a respondre a partir d'una actitud *quid pro quo*: "jo quin profit obtindré de tot això?". En la major part dels casos, aquest enfocament subministra, més que un pla a llarg termini, una resposta *ad hoc*. Hi ha poca o gens implicació en el desenvolupament del pla per part de les persones a les quals aquest se'ls "ven". En essència, és una proposta del tipus "o l'agafes o el deixes". Si aquesta proposta falla, el director ha de pensar una nova idea o adoptar un estil diferent.

3.- L'ENFOCAMENT "VOSTÈS QUE EN PENSEN?"

Aquest estil implica delegar una part de la resolució als empleats. Fonamentalment, és un estil de consulta amb la finalitat que la direcció rebi consells. Ara bé, perquè això tingui possibilitats d'èxit, els empleats han de ser conscients de les restriccions i els problemes als quals s'enfronta un director per prendre una decisió.

En aquest enfocament, no hi ha una presa de decisió conjunta, només és una recomanació que fa el grup d'operaris al grup directiu que pren les decisions. Moltes persones consideren que això és inadequat. Sovint es pensa que la consulta es fa servir com un instrument per evitar objeccions futures provinents del grup sobre els plans de la direcció.



4 .- L'ENFOCAMENT "VOTEM-HO"

Aquest estil significa que el director està preparat perquè la decisió sigui presa sobre una base democràtica de la majoria de vots. Aquí cada persona té la mateixa autoritat, i en principi tots els individus són iguals. Aquest estil no sol ser rarament adoptat en la indústria, llevat del cas de reunions, és clar.

La votació constitueix un mitjà d'obtenir una decisió que complagui a la majoria. Si el director no forma part de la majoria, llavors es troba en una posició difícil, si no insostenible. Si el director es troba entre la majoria, pot no obtenir el suport de la minoria sobre la decisió.

5 .- L'ENFOCAMENT "FEM-HO JUNTS"

Aquest estil implica que la direcció reconeix que el problema afecta tant l'operari com la companyia.

Aquest enfocament, de solució conjunta del problema, pot funcionar només si la direcció està disposada a una comunicació amb els operaris, i si en realitat involucra aquests en la solució del problema. L'estil es basa en el respecte i la confiança mutus, en què cadascuna de les parts tracta de trobar la millor solució per a tots, més que a perpetuar la influència acumulant punts en assumptes sense importància. Aquest és un estil especialment difícil de mantenir, llevat que les dues parts estiguin preparades per donar i rebre en benefici mutu.

Barcelon**a**ctiva



Cofinancen:

