

06 МОДЕЛИ НА ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЕ



Решенията може да се вземат от лидер, отговорна подгрупа или от целия екип заедно. Много често организациите използват комбинация от трите модела и избягват да се придържат строго към един. Помислете кой модел е най-подходящ за вас, за да разрешите конкретен проблем или казус.

МОДЕЛ	ПРЕДИМСТВА	РИСКОВЕ	КАКВО ТРЯБВА ДА ЗНАЕТЕ
Решението се взема от лидера или група лидери (йерархичен модел).	Ясна структура и бързи решения.	Може да доведе до злоупотреба с властта, претоварване на лидера, ниска ангажираност и отговорност на екипа.	Всяка група има неформална йерархия. (В организациите основателите или първите членове обичайно стават неформални лидери за дълго време.) Преминаването от неформален към формален (назначен или избран) лидерски модел е една от най-трудните и решаващи стъпки в развитието на всяка организация. Потърсете помощта на външен фасилитатор за нея!
Решението се взема от компетентно лице или група, на които е делегирана конкретна задача (делегиране/ лидерство по компетентност).	Отговорността е разпределена между членовете на екипа. Задачите са поети от компетентните за тях лица.	Неопределени срокове на ангажимента, опасност задачите да бъдат възложени и забравени.	Назначаването на отговорник или работна група за определена задача изисква съставяне на мини проектен план: Какво искаме да постигнем? Кои са параметрите ни? Какво и в какъв срок е необходимо да решим и предприемем? Пред кого ще се отчетем за дейността си?
Решенията се вземат чрез демократичен вот (с мнозинство от 50% или повече. Например: За внасяне на промени в правилника на сдружение често е необходимо мнозинство от 2/3.).	Бърз и ясен модел.	Хората с непопулярни мнения са длъжни да се съобразяват с решения, с които не са съгласни. Някои от тях се противопоставят, а други напускат.	Преди гласуването, организирайте отворен дебат и преговори, в които да бъдат взети предвид нуждите на всеки член. По време на преговорите може да правите пробни гласувания и да насърчите противостоящите страни да предлагат компромиси. Не обявявайте предложението за гласуване преди да сте провели дебат.
Решението се взема чрез консенсус (единодушно) или чрез съгласие (без фундаментални възражения).	Всеки член е ангажиран и защитава позиция по въпроса. Развива се силен екипен дух.	Процедурата изисква време. Талантливите оратори имат предимство при защитата на мненията си.	До консенсус се достига след неколkokратно обсъждане на нова информация и лични нужди, свързани с казуса. Определете вътрешен фасилитатор и се погрижете всеки глас да бъде чут. Ще бъде от полза ако предложението за обсъждане се формулира и представи от фасилитатора.
Решения се вземат индивидуално или по групи след консултация с подходящи хора (самоорганизация).	Много гъвкав модел, висока ангажираност и включване на всички.	Децентрализираните действия може да станат хаотични, ако няма достатъчно координация.	Самоорганизация не означава отсъствие на структура. Трябва да дефинирате ясни правила и канали за комуникация, за да сработи тя. Процесът на консултиране, описан в Галерия на типовете работни срещи (08) предоставя помощна рамка.

ВЪТРЕШНА КОМУНИКАЦИЯ И РЕШЕНИЯ

Карта с метод 11