

વ્યૂહાત્મક સંચાલનમાં નિર્ણય લેવો: પ્રભાવના વિવિધ પ્રવાહો

ઝલક અને જેનિસેવ્યૂ હાત્મક વ્યવસ્થાપન પ્રક્રિયામાં પ્રભાવના ત્રણ અલગ-અલગ પ્રવાહોના સંગમ પર પ્રકાશ પાડ્યો છે, જેમકે, તર્કસંગત-વિશ્લેષણાત્મક, સાહજિક-ભાવનાત્મક અને રાજકીય-વર્તન. અનુભવોદર્શાવે છે કે, જોકે તેમને પાંચ અલગ અલગ પ્રકારોતરીકે ધ્યાનમાં લેવાનું વધુ સારું છે; તર્કસંગત, સાહજિક, ભાવનાત્મક, રાજકીય અને વર્તન. તર્કસંગત મોડેલમાં નિર્ણય લેનારને તમામ ઉપલબ્ધ વૈકલ્પિક ઉકેલો તેમજ સંભવિત પસંદગીના પરિણામને ધ્યાનમાં લેવાની ખાતરી આપવામાં આવે છે, આપરિણામ (બહાર આવે છે) કામગીરીનામાપદંડના નિશ્ચિત સેટના પ્રકાશમાં ઓર્ડર કરે છે (વાંધામાંથી દોરવામાં આવે છે) અને તે પસંદ કરે છે જે પ્રાપ્ત કરે છે.

સૌથી વધુ હેતુઓ. આતે છે જેમોટે ભાગેમેને જમેન્ટ પ્રોગ્રામમાં શીખવવામાં આવે છે અને તેને સૌથી વધુ ઇચ્છનીય ગણવામાં આવે છે / જનરેટ કરે અને સમયની અંદર માહિતીનો ઉપયોગ કરે / શોધે, પ્રયત્નોખર્ચ મર્યાદાઓ. આ અભિગમકંઈક અંશે યુટોપિયન છે, કારણકે તમામ સંભવિત વિકલ્પોની કલ્પના કરવી પણ મુશ્કેલ છે અને વિવિધ વિકલ્પોનું મૂલ્યાંકન કરવામાટે તમામ માહિતી (ચોક્કસ અને ચોક્કસ રીતે) ઉપલબ્ધ છે. પસંદગીના મૂલ્યાંકનમાટે કોના ઉદ્દેશ્યોનો ઉપયોગ થઈ રહ્યો છે તેની મર્યાદાઓ પણ છે. જોકે તે ઇચ્છનીય છે કે જોવ્યક્તિઓ છામાં ઓછા થોડા વૈકલ્પિક ઉકેલો ધ્યાનમાં લે / જનરેટ કરે અને સમયની ચગણવામાં આવે છે / જોવ્યક્તિઓ છે.

સાહજિક નિર્ણયો વિવિધ માનસિક પ્રક્રિયાઓનો ઉપયોગ કરીને આંતરડાની લાગણી, ભૂતકાળના અનુભવ અને વૃત્તિપર આધારિત હોય છે. તેધાર્યું કામનથી. જોતર્કસંગત મોડેલ એક આત્યંત છે અને અનુમાનિત શબ્દ બીજો છે, તો અંતર્જ્ઞાન મધ્યમાં આવે છે. અંતર્જ્ઞાન

વિશ્લેષણાત્મક સાધનોની માહિતીના અંતર અને મર્યાદાઓને ભરે છે, જેવ્યૂહાત્મક વ્યવસ્થાપન પ્રક્રિયામાં વારંવાર જોવામાળે છે, ખાસકરીને જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ વ્યૂહરચનાપસંદગી કરવામાં વ્યૂહરચના અમલીકરણ નામુદાઓ ને ધ્યાનમાં લેવામાટે આગળવઢે છે. અંતર્જ્ઞાન વિશ્લેષણાત્મક સાધનોની માહિતીના અંતર અને મર્યાદાઓને ભરે છે, જેવ્યૂહાત્મક વ્યવસ્થાપન પ્રક્રિયામાં વારંવાર જોવામાળે છે, ખાસકરીને જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ વ્યૂહરચના પસંદગી કરવામાં વ્યૂહરચના અમલીકરણ નામુદાઓ ને ધ્યાનમાં લેવામાટે આગળવઢે છે. અંતઃપ્રેરણા નો ઉપયોગ વ્યૂહાત્મક નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાના પ્રથમ પગલાએ રીકે થઈ શકતો નથી, પરંતુ એક સાધન તરીકે તે તર્કસંગત નિર્ણય લેવાની પૂરક બની શકે છે.

હૃદય ની ભૂમિકા, કારણ, પસંદગી ની વ્યૂહરચના અને ની તિ અથવા કાર્યયોજના ને કારણે નિર્ણય પર પ્રભાવ નો ભાવનાત્મક પ્રવાહ વધુ આવે છે. જોત્યાં ભાવનાત્મક પ્રભાવ હોય, તો તે આકાશ રીર ને કારણ તરફ જવામાટે, માર્ગ શોધવામાટે, હેતુ માટે જો જરૂરી હોય તો બલિ દાન આપવામાટે પ્રેરિત કરે છે. વ્યૂહરચના અમલીકરણ સમયે ભાવનાત્મક પ્રભાવ જરૂરી છે, જેમાં વિવિધ કાર્યો (જે પૂર્ણ કરવાની જરૂર છે) માંહા જરી આપવા અને તેને ઝડ પથી, સમય સર અને એક સાથે પૂર્ણ કરવામાટે સંસ્થાકીય ઊર્જાની ખૂબ જ મોટી માત્રાની જરૂર પડે છે. જો લાગણીઓ મિશન ની આસ પાસ હોય (એપોલો હોસ્પિટલ એન્ટરપ્રાઇઝ લિમિટેડ નો કેસ જુઓ) મોટા ભાગ ના સંસ્થાકીય સભ્યો દ્વારા સુસંગત કાર્યવાહી થવાની શક્યતા છે. કેદારનાથ / ઉત્તરાખંડ દુર્ઘટના સમયે આસારી રીતે પ્રગટ થયું હતું. નિર્ણય લેવા પર પ્રભાવનાત્મક પ્રભાવ તેના સંકળાયે લખર્ય પણ ધરાવે છે. તે ભાવનાત્મક રીતે યાજ કરે લાલોકોમાંથી બળી જવાના ઊંચા દરતરફ દોરીશકે છે. વ્યક્તિ અનૈતિક લોકો દ્વારા ભાવનાત્મક બ્લેકમેઇલ નીજાળમાં ફસાઈજવાના ઊંચા દર તરફ દોરી શકે છે, જે ઓતેમના અંગત ઉદ્દેશ્યો ને પ્રાપ્ત કરવામાટે સંસ્થા સાથે માત્ર વ્યવહાર સંબંધમાં માને છે. વ્યૂહરચના ઘડ તર માટે ઉપયોગી

અને કાળજી સાથે ભાવનાત્મક નિર્ણય લેવામાટે ઉપયોગી મિશન સાથે તમામ ભાવનાત્મક જોડાણ વ્યૂહરચના અમલીકરણ માટે અત્યંત ઉપયોગી સાબિત થઈ શકે છે જે હૃદય વિનામિકે નિષ્ઠિક બની શકે છે અને તે તીવ્ર સ્પર્ધાનો સામનો કરી શકે છે નહીં.

જ્યારેમિશનપ્રત્યેનીભાવનાત્મકપ્રતિબદ્ધતાસૂચવવામાંઆવેછે,
ત્યારેબાકીનીવ્યૂહાત્મકરચનાએવ્યૂહરચનાપસંદકરવાસંબંધીઅનેસાહજિકમોડ
બનેઅનુસરવુંજોઈએ,
ત્યારબાદઅમલીકરણમાટેભાવનાત્મકમોડબનોઉપયોગકરવોજોઈએ.
મુખ્યહોદ્દાપરમિશનસાથેચાર્જકરાયેલવ્યક્તિઓનીસૌપણીએવ્યૂહરચનાઅમ
લીકરણનીઅત્યંતઉપયોગીસફળતાહોઈશકેછે.

વ્યૂહાત્મક નિર્ણય લેવા પર વર્તણૂકીય પ્રભાવ વ્યક્તિગત વર્તણૂક ને કારણે છે, વ્યક્તિગત લાભ ને મહત્તમ કરવામાં ગેછે; નાણાકીય, દરજ્જો, નિર્ણય લેવાની શક્તિ વગેરે, સહન કરવાતૈયાર નથી કે સમકક્ષ અથવા અન્ય વ્યક્તિ તેના પર તર્ક સંગત રીતે સ્કોર કરે. તે સંસાધન (પૈસા અને અન્ય) ફાળવણી પ્રક્રિયા અને પુરસ્કાર/સજા અથવા કામગીરીના મૂલ્યાંકનની સિસ્ટમ ને ખલેલ પહોંચાડે છે. તે બધાને ઘેરી લેનારપ્રભાવની તિઓઓ અને પ્રક્રિયાઓની હેરફેર માં પરિણમીશકે છે અને ખોટી પોસ્ટિંગ દ્વારા સંસ્થાના માળખાને તોડફોડ કરી શકે છે. આબધું માત્ર એક અથવા થોડા વ્યક્તિઓને નજીવાલાભ માટે, ઘણી વાર અન્યકેટલાક અને સંસ્થાના પ્રદર્શન ના ખર્ચે. સૌથી ખરાબ સ્વરૂપમાં તે આંતર-સંસ્થાકીય (નાની) રાજનીતિમાં પરિણમીશકે છે, જે સપર્ધાત્મક દબાણ કરતાં સંસ્થાની કામગીરી પર વધુ નુકસાનકારક અસર કરે છે, અદ્ભુત તકોગુમાવવા અને ઘણી વ્યૂહાત્મક અસંગતતાઓ થી પીડાય છે જે અન્યથાનબળાપ્રદર્શન તરફ દોરીજાય છે. ધ્વનિકોર્પોરેટ વ્યૂહાત્મક. વધુ વિસ્તૃત ચર્ચા પરિવર્તન અને રૂપાંતરણ ના સંચાલન પર ના પ્રકરણ પર મુલતવી રાખવામાં આવી છે. આંતર-જૂથ રાજકારણ માં દેખાતો વર્તણૂકનો પ્રભાવ બાહ્ય હિસ્સે દારના દબાણમાંથી આવતા નિર્ણયોપર

નારાજકીય પ્રભાવ થી અલગ છે, જેનીચેનાફકરાઓ માં સમજાવવામાં આવી છે.

વ્યૂહાત્મક વ્યવસ્થાપન માં રાજકીય નિર્ણયો લેવાનું મહત્ત્વપૂર્ણ છે અને ઘણીવાર તે પસંદગી ની બાબત નથી. એક સંસ્થા માં (સહકારી પ્રણાલી તરીકે, મોડે થી વર્ણવેલ) ઘણા હિસ્સે દારો છે તે હકીકતને જોતાં, દરેક વ્યક્તિ તેના પોતાના ઉદ્દેશ્ય(ઓ) ને અનુસરે છે તે જોતાં તે ઓને વિદાય આપી શકાય નહીં. માલિક, પ્રમોટરો કાણ પર વળતરના ઊંચાદર (વધુ નફો) ઈચ્છે છે, મુખ્ય અધિકારીઓ પ્રમોશન મેળવવા વાલ્છે, સપ્લાયર્સ વધુ સારી અને પ્રોમ્પ્ટ ચુકવણી નીશરતો ઈચ્છે છે (જેમર્યમાં વધારો કરે છે અને નફો ઘટાડે છે), ગ્રાહક વધુ સારું ઉત્પાદન અને નીચીકિંમત ઈચ્છે છે (નફો ઘટાડવો) . આવી પરિસ્થિતિમાં નિર્ણય લેવામાં ઇક્વિટી ના સિદ્ધાંત ને અનુસરીને એક ગૂંચવણ ભરી સંતુલન કિયાનો સમાવેશ થાય છે (દરેકને વળતર મળે છે તે એના યોગદાન ને યાદ કરે છે. જોકે, સમસ્યાઓ એક હકીકત દ્વારા જટિલ છે કે દરેક ની પાસે અલગ-અલગ સોદાબાજીની શક્તિ છે, જે દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે. તે કરીશે કે તેવા યોગદાન નો ગુણોત્તર અને ચૂકવણી અથવા વળતર જેતે ને સંતુષ્ટકરે છે (જેકદાય અન્ય લોકો માટે જોઈ તાહો યતે ટલું જરૂરી ન હોય) તે ઓ એકો ઈએક સમય એક રેલાયોગદાન માટે કેટલાક ને પરતક કરે છે. જોકે, જો કોઈ એક અથવા વધુ થી મઇક્વિટી ના ઉદ્દેશ્ય પર શંકા કરે છે, તો તે ઓ અન્ય લોકો માટે વધુ અથવા સમાન માંગ કરીશ કેછે, અરાજકતા ઊભી કરીશ કેછે અને સંસ્થાના અસ્તિત્વ ને જોખમ માં મૂકે છે. માટે ચિંતા વ્યૂહ રચના દ્વારા ઇક્વિટી જાળવવી એવી વિવિધ હિસ્સેદારો ને વાસ્તવિક ચુકવણી/વળતર કરતાં મહત્ત્વપૂર્ણ અને મહત્ત્વપૂર્ણ છે, જેમાંથી કે ટલાકતરના સ્ત્રાઇક કરવામાટે કોઈ વળતર પણ નહીં.