

六大技巧解决团队纠纷 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E5_85_AD_E5_A4_A7_E6_8A_80_E5_c123_289450.htm 面对个人习惯和习惯性问题上所引发的工作冲突，即使是经验丰富的经理人，也会将解决这种冲突视为一种挑战。员工可能并不知道哪里出了问题，或者他们的行为掩盖了一个未暴露的问题。无论情况如何令人不快，与员工的单独沟通往往是经理迈出解决问题的第一步。CareerJournal.com撰文指出有六个技巧可以帮助经理人应对这种挑战。

- 一、确定问题是什么。一个习惯不刮胡须，穿着脏衣服的经理人发现同事们总是不愿意和他同乘电梯，他接受顾问的建议找到了问题的所在--他的穿着不受人欢迎，随即他做出了改进，第二天穿着干净的白色的衬衫、打着整齐的领带来上班。
- 二、了解问题背后的原因。一个软件部门的员工总是在参加电话会议时迟到，他的主管询问到底是什么原因导致他的迟到，他的回答是感觉工作过重，薪水没有体现自己的价值。主管在工作安排上做了适当调整后，这位员工再也没有重犯此类的问题。
- 三、给予适当的肯定。员工对主管生硬的管理风格感到非常担心。当这个主管的外部教练和他提及这个话题时，首先肯定了他过去取得的成绩，然后指出了问题所在，并建议他去解决这个问题。"这位主管的谈话已经变得非常专业，正面，"他的教练说，"他已经回到正轨，这就是这次艰难讨论的奖赏。"
- 四、表达同情心。某位经理口气很重，以至于其他经理都不愿意和他同处一室，她的教练建议她，要对别人的反应敏感，而且要改善自己的口腔卫生，一天漱口两次，平常咀嚼口香糖。
- 五、快速

反应。一个员工意外地将一个投资者的资料通过电邮发给了一个不相关的接收人。他的主管知道后立即把他叫到办公室，告诉他问题的严重性。这个员工提出辞职以平息这场风波，最后，主管建议他主动向投资者道歉，从而解决了这个问题。

六、准确的警示。某软件公司一个雇员在办公室里，当着众多人的面，对一个经理说了一些不合适宜的话。主管找他谈话，警告他再这样做的话，将被开除。这次以后，没有再出现过类似的情况。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com