# 演讲与口才:学会处理下属矛盾

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-06-07

*学会处理下属矛盾 　　如同谈话一样，处理下属之间的矛盾也是一个日常工作不可缺少的重要内容。实践表明，小的矛盾如果处理不好、处理不公，不但会降低领导的威信，还会影响整个部门的工作效率。而如果矛盾进一步向上发展，那么自身的工作能力也将会受到其上...*

学会处理下属矛盾

　　如同谈话一样，处理下属之间的矛盾也是一个日常工作不可缺少的重要内容。实践表明，小的矛盾如果处理不好、处理不公，不但会降低领导的威信，还会影响整个部门的工作效率。而如果矛盾进一步向上发展，那么自身的工作能力也将会受到其上级的严重质疑。因此，学会处理下属的矛盾，是现代必备的一个基本功。

　　首先是讲究原则。在处理下属之间的矛盾时，要掌握的第一个原则就是冷静公正，不偏不倚，更不能借机打击报复。在把自己的心态调整到一个公平的角色上以后，作为领导只要再掌握一些解决矛盾的技巧，就可以完全有把握解决矛盾了。另一个原则就是，对矛盾的双方都要仔细的找他们单独谈话，能够把问题的焦点做以记录，以便求证，进而组织他们在一起互相进行沟通，化解矛盾。

　　其次要善于“灭火”。在矛盾发生时，往往当事人双方的情绪都非常的激动。这时领导千万不要火上浇油，立即处理矛盾。的处理方法是，首先向当事双方表示已经受理了这个矛盾，请双方都先回去稳定自己的情绪，让自己的头脑冷静一下，万万不可冲动行事，然后向双方当事人说明，稍后会去亲自找他们谈话，详细了解事情的原委。在经过的“降温”处理后，发生矛盾的下属或多或少会有所悔悟，这时，再采取安抚的手法，听从他们各自的理由及委屈，细细地了解他们的苦恼，做好各自的思想工作，矛盾也就会迎刃而解了。

　　第三要学会协调。如果矛盾的一方在的说服教育下，已经意识到了自身的错误，但由于面子问题就是不愿意给对方认错，这时，作为领导就不要勉强他一定要亲自去认错。合理的办法是，可以为双方创造一个私下里的缓和气氛的机会，为双方缩短心理距离创造条件，进而顺水推舟地缓和他们之间的矛盾。而如果一时很难确定评判谁对谁错时，就更应该进行折中协调，以求息事宁人。可以在充分肯定双方各自观点的基础上，融合领导自身的意见，并加以完善，就是的解决问题的方法了。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！