

的问题向用户公开，让大家来监督。

第三种方法比较激进，你可以人为制造冲突，解决矛盾。

还是大众的例子，总裁德梅奥入主公司后发现，虽然是造同一辆车，但很多部门的员工竟然从没有面对面接触过。这导致发生冲突时，他们根本无法产生互信。

德梅奥用了一个办法：定期让大家聚到一起“吵一架”。他组建了一个“协同设计实验室”，不同部门的员工会定期在这里聚会，利用两天时间提出各自的需求，并且充分争吵。

交锋并不会带来最终方案，但是通过这个过程，合作中天然存在的矛盾被释放出来，双方都熟悉了对方的利益诉求点。

你看，大众“协同设计实验室”表面上制造了更多冲突，其实是把冲突控制在了意见不合的层面，没有让它扩大到关系冲突层面。不过这个方法很考验管理技术，所以建议组织如果用，与前面的第一招配合起来。

划重点

添加到笔记

1. 冲突并不等于内耗，有时甚至会降低内部的消耗和外部的损失；
2. 避免内耗的关键点在于不让冲突聚焦在个人特征上，进而转变为关系冲突；
3. 有三种方法可供组织采用：公开处理并规范流程，引入第三方评判机制，人为制造冲突。



李育辉

给你留个思考题：请你联系之前团体迷思那一讲，说一说，团队层面和组织层面的冲突管理有什么相同和不同？我们下一讲再见。

留言精选

课堂笔记

提交留言可与专栏作者互动

Aa

字号



写留言



23



请朋友读