一．处理原则：

(1)主管人员应该及时主动地与存在绩效问题的员工沟通。谈话时要直接而具体。鼓励员工多发言，并讲出他所认为自身的原因。

(2)经理人员要设法让员工正确地认识到自己所存在的绩效问题，并让其承担责任。

(3)经理人员要帮助员工认识到自己绩效方面切实的差距，确定分阶段提高绩效的方法。

(4)经理人员应该首先以帮助者的角色出现来帮助员工解决绩效问题。

(5)要给员工施加尽可能小的压力。尽量不要直接指责员工

步骤：1.确定问题所在，与其沟通

2.根据实情处罚，并帮助其解决问题

3.鼓励且勿指责。

二. 唐伟力应该积极与王林沟通并鼓励他多发言，了解情况后尽可能帮助他一同解决。跟他明确目前绩效的实际情况，鼓励他重整旗鼓，消减负面情绪。同时根据实际情况让其承担责任