

Acadêmico: Renato Lira de Almeida

R.A.: 22053014-5

Disciplina: Administração de Conflitos e Relacionamentos

Atividade Mapa

Analizando o caso e visando eu como gestor na empresa, eu vejo que nenhuma situação de conflito deve ser ignorada, ainda mais quando são funcionários ligados direto a você, vendo que são supervisores competentes a atitude correta é entender o que está gerando esse conflito conversar com os dois ver onde e quando se iniciou essas divergências e assim verificar o que pode ser feito para resolver a situação, pois a saída dos dois além de gerar um prejuízo interno, gera na sua administração o chamado Turn Over que em muitos casos não é bom nem para a empresa e nem para o gestor em questão que no caso é você, seja qual for o conflito você deve se envolver para não comprometer a produção da empresa.

A primeira coisa que é preciso fazer é tentar fazer os dois entrar em um consenso, para que a harmonia anterior seja reestabelecida, é preciso entender que em sua jornada dentro da empresa você já passou por situações semelhantes onde em alguns casos você era o supervisor, procure buscar o que foi feito para resolver o conflito quando você foi o supervisor e o que foi feito para ser resolvido sendo sempre profissional e imparcial, visando o que é melhor para a empresa diante da situação, pois por mais que seja somente dois supervisores essa tensão gera desconforto e muitas vezes impacta na produção e no ambiente de trabalho.

Caso não saiba resolver a situação ou se o que tentou fazer não resolveu procure alguém do mesmo nível hierárquico que você, porém mais experiente e se mesmo assim não encontrar uma solução procure o seu superior imediato, o importante é procurar alguém que o ajude a resolver este conflito, e lembre-se por mais que você esteja em alto cargo, todo dia em uma empresa é um aprendizado, sempre pode ocorrer um novo conflito nunca antes visto, pois o estresse muitas vezes não tem origem nem dentro da empresa, mas nem todos conseguem deixar os problemas externos fora de empresa.

Um cuidado que é preciso ter principalmente e sempre se lembrar que estamos lidando com pessoas e que por mais que a situação seja tensa e gere estresse,

precisamos agir com respeito, educação e procurar ter um dialogo calmo, entender que apesar de opiniões diferentes, os dois funcionários são competentes em suas funções e as vezes um simples detalhe pode fazer toda a diferença, a personalidade e a origem do funcionário geralmente interfere nos conflitos e muitas vezes as conversas precisam ser feitas separadamente para que cada um possa apresentar seu ponto de vista, e somente colocar os dois junto, já com uma possível solução para resolver o problema de ambos.

Algo que sempre deve ser feito é agir rápido, no primeiro desentendimento já procurar entender o que está acontecendo, pois na maioria das vezes o pedido de demissão ocorre por conflitos recorrentes onde ninguém que tivesse capacidade de resolver se interessou e tirar um tempo resolver o que estava ocorrendo e ouvir muitas vezes a queixa do funcionário ou fazer como o gestor do caso fez, deixar os dois se resolverem sozinhos, o bom ambiente e harmonia entre funcionários deve ser a prioridade de todo gestor.