



KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ NƠI CÔNG SỞ

HỆ THỐNG PHẦN MỀM QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

Website: <http://surehcs.com> - Follow us:



Xung đột nơi công sở không còn là vấn đề lạ lẫm. Sự khác nhau bởi tư duy, kỹ năng, kinh nghiệm, ứng xử,... khiến mọi người nảy sinh mâu thuẫn.

Điều cần thiết là phải làm thế nào để giải quyết nhanh chóng, liên kết mọi người lại hướng về mục tiêu chung.

Chính vì vậy, nhận thức đúng đắn và xử lý xung đột theo hướng có lợi cho công ty là một kỹ năng quan trọng đối với mọi nhà quản lý và đối với các cá nhân nói chung.

Hãy tham khảo 5 khuynh hướng sau đây để có hướng giải quyết xung đột nơi công sở hợp lý, hiệu quả:

- Competing – Cạnh tranh.
- Collaborating – Hợp tác.
- Compromising – Thỏa hiệp.
- Avoiding – Né tránh.
- Accommodating – Nhượng bộ

1. Giải quyết xung đột công sở theo hướng “Cạnh tranh”

Đây là phương pháp giải quyết bằng sức “ảnh hưởng” của mình có được từ vị trí cấp bậc, chuyên môn,... Có một số người xem các mối quan hệ như một cuộc ganh đua. Họ dùng sức “ảnh hưởng” để buộc người khác phải nghe theo mình.

Phương pháp này dứt điểm nhanh chóng. Hãy học cách trực tiếp đương đầu với các tình huống, giải quyết chúng và tìm cách gạt bỏ hận thù vì ghét người khác bạn cũng chẳng mang lại niềm vui cho bản thân.

Áp dụng khi: Bạn biết chắc chắn mình đúng, không có thời gian cho việc chờ đợi và thống nhất ý kiến để giải quyết các tình huống khẩn cấp.

2. Giải quyết xung đột công sở theo hướng “Hợp tác”

Đây là cách giải quyết xung đột có vẻ khả quan nhất. Nếu cứ bảo thủ giữ ý kiến của riêng mình thì bản thân bạn và nhóm làm việc khó lòng mà đi đến quyết định cuối cùng. Hãy thử mở thiện chí hợp tác, trung thực và thẳng thắn thừa nhận, tôn trọng mục tiêu của nhau, lắng nghe những điều mà người khác đánh giá.

Áp dụng khi:

- Vấn đề là rất quan trọng, có đủ thời gian để tập hợp ý kiến từ nhiều phía
- Trong nhóm đã tồn tại mâu thuẫn từ lâu
- Cần tạo dựng mối quan hệ lâu dài giữa các bên

3. Giải quyết xung đột công sở theo hướng “Thỏa hiệp”

Thỏa hiệp được xem là cách tích cực để giải quyết xung đột. “Một điều nhịn chín điều lành”, mỗi người chịu nhường đối phương một chút để đạt được lợi ích chung, có lợi cho đôi bên và không gây ảnh hưởng lớn đến công ty.

Áp dụng khi: Vấn đề tương đối quan trọng, trong khi thời gian đang cạn dần mà hai bên đều khăng khăng giữ mục tiêu của mình.

4. Giải quyết xung đột công sở theo hướng “Né tránh”

Là phương pháp giải quyết xung đột bằng cách phó mặc cho đối phương hoặc cho bên thứ ba. Tuy nhiên nên chọn giải quyết giao cho bên thứ ba không liên quan trực tiếp đến vấn đề tranh cãi để đứng ra giải quyết. Hãy chắc chắn rằng người mà bạn chọn giải quyết vấn đề phải có khả năng nhìn nhận thấu đáo, quan sát nhạy bén hơn bạn và nhất định phải có khả năng truyền đạt tốt. Ý kiến của họ là khách quan, không nghiêng về bên nào, dù các bên không thoả mái nhưng đây là giải pháp hợp lý để giải quyết xung đột.

Áp dụng khi:

- Vấn đề không quá quan trọng
- Vấn đề không liên quan đến quyền lợi của mình
- Hậu quả giải quyết vấn đề lớn hơn lợi ích đem lại
- Người thứ ba có thể giải quyết tốt hơn.

5. Giải quyết xung đột công sở theo hướng “Nhượng bộ”

Nếu như bạn quan tâm đến sự hòa hữu giữa các thành viên thì nhượng bộ là sự giải quyết hợp lý. Bạn sẽ phải hy sinh quyền lợi cá nhân để nhượng bộ những điều kiện mà đối phương đưa ra. Tuy nhiên, trên nguyên tắc là sự cân bằng, sự hy sinh đó phải đi kèm với sự tôn trọng quyền lợi, ý kiến và giới hạn của một người. Đây là sự cân bằng mà các thành viên trong tổ chức không bị suy sụp sau xung đột.

Áp dụng khi:

- Giữ gìn mối quan hệ hòa bình là ưu tiên hàng đầu.
- Cảm thấy vấn đề là tôn trọng với người khác hơn mình.

Tổng kết chung:

- Nếu vấn đề là quan trọng trong dài hạn → Hợp tác
- Nếu việc duy trì mối quan hệ là quan trọng → Nhượng bộ/ Thỏa Hiệp/ Lẩn tránh/ Hợp tác
- Nếu cần giải quyết vấn đề nhanh chóng → Cạnh tranh/ Nhượng bộ/ Thỏa Hiệp

Kết luận:

Môi trường công sở không thể tránh khỏi những xung đột. Ai cũng có tự tôn riêng của mình, không ai muốn sai cả. Tuy nhiên hãy để ý đến lợi ích và sự phát triển chung để tìm cách giải quyết vấn đề hợp tình hợp lý nhất.

Nguồn Jobsgo

Về chúng tôi/About us:

Lac Việt luôn tự hào là đơn vị phát triển phần mềm Việt với Giải pháp **Phần mềm Quản trị Nhân sự** phát hành ra thị trường sớm nhất Việt Nam ngay từ những năm đầu 1998 và là Giải pháp phần mềm áp dụng các kỹ thuật công nghệ phát triển hiện đại, tiên tiến nhất trên thị trường hiện nay/ Lac Viet is always proud to be a Vietnamese software company that developed and released the Human Capital Solution in early 1998, i.e. the first software application of this type in Vietnam, and it is now the software solution applying the most advanced and newest development technology on today's market.

Sản phẩm được xây dựng tuân thủ các yêu cầu về Quản trị chất lượng và Nguyên tắc Bảo mật quy định theo tiêu chuẩn quốc tế CMMI Level3, ISO 9001:2015, ISO27001:2013/ This product meets the requirements of quality management and security protection as prescribed by CMMI Level3, ISO 9001:2015, ISO27001:2013.


Sản phẩm phù hợp và đáp ứng yêu cầu theo luật định về Quản lý Lao động-Thuế Thu nhập cá nhân-Bảo hiểm bắt buộc tại các nước Việt Nam, Trung Quốc, Campuchia và sẽ phát triển đến các nước khác trong tương lai/This product complies with the regulations on Labor, Personal income tax, Mandatory insurance in Vietnam, China, Cambodia and will spread to many other countries in the future.

Hỗ trợ Tư vấn miễn phí theo chi tiết liên hệ: Hotline **0901.555.063**

 surehcs@lacviet.com.vn

Trụ sở chính Hồ Chí Minh

23 Nguyễn Thị Huỳnh, P8
Q.Phú Nhuận, Tp.Hồ Chí Minh
ĐT: (+84.28) 842.3333 – Ext: 377

 (+84.28) 3844.4929

Chi nhánh Hà Nội

Tầng 8-Tòa nhà Sky City, 88 Láng Hạ
P.Láng Hạ, Q.Đống Đa, Hà Nội
ĐT: (+84.24) 3512.1846

Follow us:

**Chi nhánh Đà Nẵng**

36 Hàm Nghi, Q.Thanh Khê
Tp. Đà Nẵng
ĐT: (+84.236) 365.3848