



В общении с проблемными людьми в офисе порой стоит пытаться изменить не их, а свое поведение. Не потому, что вы ведете себя неправильно, а потому, что это – единственный и наименее болезненный выход. Нет, совершенно не обязательно менять свой характер, достаточно попытаться понять, что этот сотрудник ждет от вас и чего он в вашем поведении добивается.

естественное возражение: зачем меняться мне, если проблема вне меня? Верно, но суть в том, что это таки ваша проблема, не устраивает она именно вас, а проблемному человеку, вполне возможно, хорошо и комфортно в данных условиях работы. Хотите избавиться от проблемы – возьмите ответственность за неё на себя.

В этом вопросе учтите еще одну деталь: откладывать эти действия не стоит. Чем дольше висит и игнорируется неразрешенная проблема, тем она делается неразрешимее. Если на первом, начальном этапе порой достаточно одной беседы, то впоследствии не поможет и война.

Попытайтесь мыслить и действовать не своими привычными моделями коммуникации, а понять отличия вашего стиля общения и того, с кем у вас назревает или давно назрел конфликт. Адаптируйте свое поведение, иначе вы рискуете только усилить градус вашего непонимания.

Еще один совет: в таком проблемном общении всегда готовьтесь к худшему. Отключите по возможности эмоциональность, ведите себя прямо. Если сотрудник начинает, что называется, «троллить» вас, т.е. втягивать в спор, не имеющий смысла, откажитесь от него. Не вступайте в полемику, поскольку, даже если вы в ней возьмете верх в данном случае, общая битва в офисе будет вами проиграна.

В общении в офисе держите в голове главное – цель, а не методы и формы. Думайте о том, что должно быть сделано, а не какими способами или методами. При ведении беседы с трудными сотрудниками не упускайте эту цель из виду и подчиняйте её весь разговор и поведение. И, наконец, помните, что есть люди, исправить которых никому не удастся.