

ATITUDES QUE NUNCA DEVEM SER
ADOTADAS POR UMA LIDERANÇA,
DIANTE UM MOMENTO DE CONFLITO.

C. M. Emanuely Carvalho Gonçalves

I-"VISTA GROSSA" DIANTE DO FATO E ACREDITAR QUE TUDO VAI SER RESOLVIDO ENTRE OS FUNCIONÁRIOS, COMO SE FOSSE UMA "BRIGUINHA" DE CRIANÇAS.



IGNORAR OS SINAIS COMPORTAMENTAIS
QUE A EQUIPE EXPRESSA QUANDO UM
CONFLITO ESTÁ PRESENTE NO AMBIENTE
DE TRABALHO.



3 - JOGAR A RESPONSABILIDADE DE LIDAR COM A SITUAÇÃO PARA TERCEIROS. OU SEJA, PEDIR QUE UM SUBORDINADO FAÇA SEU PAPEL OU MESMO O "MEIO DE CAMPO" PARA ACALMAR OS ÂNIMOS DAS PARTES ENVOLVIDAS NO CONFLITO.



4 - POR MAIS AFINIDADE QUE O LÍDER TENHA COM UMA DAS PARTES ENVOLVIDAS, NUNCA DEVE SER PARCIAL E TOMAR "PARTIDO".



5 - POSTERGAR A CONVERSA COM AS PARTES ENVOLVIDAS NO CONFLITO SÓ FARÁ O PROBLEMA VIRAR UMA "BOLA DE NEVE" E COM PROPORÇÕES QUE TALVEZ FAÇAM "ESTRAGOS" AINDA MAIORES.



6 - NÃO OUVIR OS DOIS LADOS
ENVOLVIDOS COM A MESMA ABERTURA
PERTINENTE A UMA LIDERANÇA.



7 - DEIXAR DE ESTIMULAR O DIÁLOGO
ENTRE AS PESSOAS LIGADAS DIRETAMENTE
À SITUAÇÃO CONFLITANTE.



8 - MOSTRAR-SE INSEGURO DIANTE DOS FATOS E TOMAR UMA DECISÃO PRECIPITADA, INFLUENCIADO PELA VONTADE DE VER O TÉRMINO DO CONFLITO ENTRE OS SUBORDINADOS. O



9 - PERDER A OPORTUNIDADE DE APRESENTAR SEU POSICIONAMENTO COMO LÍDER, PARA AS PARTES ENVOLVIDAS NO CONFLITO.



10 - NÃO PROMOVER UM DIÁLOGO COM TODOS OS MEMBROS DA EQUIPE, APÓS O CONFLITO TER SIDO SOLUCIONADO E QUANDO O FATO PREJUDICOU, PRINCIPALMENTE, O CLIMA ORGANIZACIONAL.

