

## 示例 | 如何解决会议中的冲突



注：此示例是针对《如何解决会议中的冲突》一节，情景五所制定的一些干预方法以作参考。

对发言少的	对发言多的
鼓励新员工或其他发言少的人先发言；	话时打断，询问其他人意见；
提前做准备，营造一个平等包容的环境；	给发言多的人安排其他的职责，比如记录；
了解志愿者的需求，了解每一个志愿者的特点。比如，因为有些志愿者可能从未参加过这样的会议所以需要更多的鼓励才愿意发言；	让喜欢发言的人总结问题；
轮流主持会议；	如果此人继续讲，可以说“我有点担心我们的时间安排，您能否用一句话总结您的主要观点？”
在开会的前两天就告诉员工和志愿者要讨论的内容，给他们留作业到时候回答；	分组，让发言多的人一组，自己意识到问题； 每组汇报；
因为有的志愿者可能不够了解具体情况，在开会时要求同事与志愿者分享相关经验；	
私下和发言少的人聊天，问他对讨论内容的意见和不发言的原因.如果他不愿意自己发言，主持人可以先替他描述新的意见；	应适当限制多发言的员工，调整议题，调动发言不多的员工发言；
邀请志愿者单独开会并请他们对机构提出建议。	在休息时与他单独交流，让他明白他这样的行为影响到了会议最后能否达成目标的整个进程。