

#如何破解下属的畏难情绪？#

背景：

话说杜拉拉带了团队有一阵子，慢慢对团队成员的个性熟悉起来。小吴的进展特别慢，没有平时“快刀手”的水准，问原因，小吴为难的表示，能不能换个板块，因为电路设计完全不懂，大学考的不及格。杜拉拉问“面试的时候我记得你是系里 top10%啊” 小吴：“那是总分，电路设计那门课世界最难，只有 18 个人及格。” 杜拉拉：“....”

小吴：“姐，其他什么活都好说，这个我真的不行，你别为难我了”。

杜拉拉：“好，我找找看，找到人之前，你得先顶上，克服一下” 小吴松了口气：“那行”

请分析，杜拉拉为什么没有直接拒绝小吴，强压任务？

- A. 虚伪，忽悠住小吴
- B. 平时做人一向柔和，不好意思拒绝小吴和强制下命令
- C. 此时不可以直接拒绝
- D. 需要时间思考应对方案，先缓冲一下
- E. 心里很生气，但是又不好发作，避免直接对抗引起更大矛盾

选项 D

我觉得这里有一个对管理者有考验的点，就是当下属推诿的时候，根据情况判断，他是故意找借口，还是真的没自信。

觉察下属言语间的微妙情绪，然后应对~

因为小吴大学这门课没有过 vs 其他成绩都优秀，带来心理阴影。

这种曾经的考试失败造成不自信，会影响到工作表现，其实以小吴的现有水平的能力，很可能是可以搞定的。

帮助他去克服不自信，大家有什么好的方法分享吗？