

么回家后，他们就能更好地承担单一的家庭角色，比如一位好父亲，或者好儿子的角色。

文稿后，我附了一张由剑桥大学贝尔宾教授提出的团队角色表。你可以思考一下，还可以作哪些分离。

说回来，有的时候工作量就是比较大，重要的工作角色就是会占用员工的生活时间，怎么办？第三个方法就是，**组织可以想办法帮助个体，减少一些他承担家庭角色的压力。**

我再给你举个例子，山东有一家能源企业。销售部门的员工经常需要应酬，这很常见，你一定理解。应酬就意味着有可能喝酒，喝酒会伤身体。健康出了问题，当然影响他的家庭角色。

这家能源企业的应对方法很有意思。它要求所有人戒酒，而且因为员工都住在一个大院内，也比较好控制。大院内所有小卖部，都不允许卖酒。按理说这是人家的私事，但它就要管。不仅管，还很彻底。一旦发现员工喝酒，就扣工资。那你想，长此以往，员工的家人当然会更少操心他们健康的事，家庭角色的负担也会比较轻。

划重点

添加到笔记

1. 知识经济时代，工作与生活的边界不能用时间简单划定；
2. 个体在一段时间内，倾向保持单一的角色认同；
3. 为了减少工作与生活相互入侵带来的负面效果，企业可以对个体的角色进行管理，保证他们在上班时优先完成重要的角色任务。



李育辉

我再提个小问题：有些软件公司特别喜欢把团队拉到一个酒店，连续几天加班不回家，攻克重要产品。你觉得这种做法怎么样？欢迎给我留言，下一讲再见。

## 扩展阅读

贝尔宾团队角色表：

- 1.行政者或实干家。其积极特征是有组织能力，注重实践经验，工作勤奋，有自我约束能力；可以容忍的弱点为：一般比较缺乏灵活性，表现为对没有把握的主意不太感兴趣。
- 2.协调者。其积极特征是比较客观、宽容、公正，能不带偏见地兼容各种比较有价值的意见；可以容忍的弱点为：一般在智能和创造力方面不是十分突出。
- 3.推进者。其积极特征是工作热情较高，干劲十足，并随时准备向传统、向效率、向自我满足挑战；可以容忍的弱点为：易急躁，爱冲动，好激起争端。
- 4.创新者。其积极特征是知识渊博，才华横溢，富有想象力且智慧超群；可以容忍的弱点为：不重细节，不拘礼仪，高高在上。
- 5.信息者。其积极特征是有广泛联系人的能力，能主动地不断探索新事物，勇于迎接挑战；可以容忍的弱点为：一旦时过境迁，兴趣马上转移。
- 6.监督者。其积极特征是比较讲求实际，分辨力、判断力都很强；可以容忍的弱点为：一般缺乏鼓励和激发他人的能力。
- 7.凝聚者。积极特征是有适应周围环境及人的能力，能促进团队合作；可以容忍的弱点为：在危机时刻容易优柔寡断。
- 8.完美主义者。其积极特征是对工作能够持之以恒，且追求十全十美；可以容忍的弱点为：容易拘泥于细节，不洒脱。



**李育辉·组织行为学**

组织进化的行动策略

版权归得到App所有 未经许可不得转载

← 前一篇

留言精选

课堂笔记

点击加载留言

Aa  
字号

写留言

22

请朋友读