

举个例子。我们都知道，大开间可以促进交流，但是有些公司正在反其道而行之，设置免打扰隔间，方便员工进行专注的工作。目的就是防止过多的交流，耗尽他们宝贵的情绪资源。

再比如，组织中有个人总是充当救火队员，帮助团队处理棘手问题。你也要注意，他可能自己都不知道情绪资源即将耗尽。作为管理者，你就需要替他考虑，帮他减少分散精力的事情。

划重点

添加到笔记

- 1) 情绪是一种有限的资源；
- 2) 家庭工作之间反馈路径的消失，让企业原有的情绪稳定策略失效；
- 3) 组织只有把个体的情绪资源纳入管理，才有可能让员工拥有持续的好状态。



李育辉

最后，我还是提个小问题：根据你的经验，还有什么可以补充情绪资源？又该如何管理呢？欢迎给我留言。



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

58



请朋友读