

人力资源经验分享：“情绪假”不是妙招 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/285/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_285929.htm 胜利油田孤东三采中心对上班心情不爽的员工出台了一个很人性化管理的办法，这就是当发现员工情绪不佳时，就采取放“情绪假”的办法。“情绪假”一般为1~2天。员工放“情绪假”，工资、奖金等待遇不受任何影响，以后可以补班，也可以不补班，听凭员工自己。他们之所以采取这样的管理办法，是因为近年来，由于市场竞争日益激烈，生活和工作节奏不断加快，员工的心理健康问题越来越突出，常听到员工说：“今天我心情不好，别惹我”。员工情绪不佳等心理问题，自然导致员工缺勤率、离职率、人际冲突增加，工作受到影响。（2006年6月6日《工人日报》）是的，由于竞争的压力，企业员工的心理问题越来越突出。这就需要企业的管理者进行人性化管理，消除员工存在的心理问题。胜利油田孤东三采中心推出的“情绪假”管理办法未尝不是个可行的办法。它可以使员工不佳的情绪通过冷静的思考得到一定的释放，对解开心理“疙瘩”起到一定的作用。不过，这个人性化的管理办法并非是消除员工心情不佳的灵丹妙药，心中的疙瘩只要一放假就可以解开。说实话，给心情不佳的员工放假，其实只是给了员工一个思考的时间，让员工对造成心情不佳的事情能够冷静地、前后左右地想一想，自我排解心中的郁闷和不快，也就是对心理问题进行自我疗救。可是员工中存在的心理问题好多不是可以通过自我疗救就能够治愈的。比如，由于考核、分配的不公平和不公正，晋级、升迁的落空，生活困

难、恋爱婚姻失败等原因造成的“心情不佳”，能够用放“情绪假”得到解决吗？我想恐怕放个十天半月的假也解决不了问题。有些“心情不佳”通过放“情绪假”不但不可以得到缓解，反而会加剧。因为人在某种特定的环境下（尤其是内向的人）爱钻牛角尖，爱走进问题的“死胡同”。他越有时间想问题，就越想越有气，越想越不通，甚至导致采取极端的行动。对于员工的心理问题，我以为不能简单地以放“情绪假”来帮助员工解决，而是要摸清楚员工形成“不佳情绪”的原因，并针对形成的原因做工作，是思想原因就做过细的思想工作，是生活困难上的原因就力所能及的帮助解决生活上的困难，是考核、分配不公就消除考核、分配不公。总之，必须根据“不佳情绪”形成的原因做过细的工作。如果不去分析员工情绪不佳的原因，不去做细致的工作，简单地采取放“情绪假”的办法，这是一种懒惰的办法。在现代社会里，由于竞争的加剧和生活节奏的加快，员工容易产生心理问题。如果员工心理问题得不到及时的化解，那么势必影响员工的工作乃至家庭生活，而且影响企业的生产和经营。因此必须关系员工心理问题，化解员工心理问题。而关注员工心理问题，这是企业管理上的一种进步，体现了“以人为本”的管理原则。但是在化解员工心理问题时，务必多做一些踏实、科学而细致的工作，而不是仅有新闻效应的工作。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com