

自我療癒 鼓舞士氣不靠人

# 不必提升士氣的簡單思考

文·謝文憲（憲哥）



**不**必提升士氣的簡單思考？！  
你沒看錯，這是我文章的標題。

長時間在廣播、專欄、課程與影音平台，甚至我在職場工作時，都給人家正面與積極樂觀的形象，除了要提供勵志的故事與激勵的文章以外，甚至自己的言行都要盡量符合整體觀感，這倒也不是說我沒有負面或消極的時候，只是外人無法看到罷了。

## 職業球員需要激勵嗎？

11月中與大家一起關心中職冠軍戰與12強世界棒球賽，看到了一些向來表現良好的球員，在大賽失常的例子，國內職棒也就罷了，牽涉到民族主義發揚光大的列強棒球競逐，一個不小心就會成為民族的罪人、走狗之類的代名詞。

我想問問大家，你可曾看到當中華隊某位選手，被對方投手三振出局回到休息區時，看到郭泰源總教練上前拍拍他肩膀，或是講幾句安慰的話？還是有看到某位選手因為失誤，讓守備教練摸頭安慰打氣的畫面？

這是事實，更是殘酷的現實，是的，他們都是職業選手，鼓舞士氣需要自我激勵或隊友的加油打氣，而教練團不會以鼓舞士氣當作球隊的第一要務，因為他們是職業球員，職業球員應該具備自我療癒的力量。

好沉重的名詞：「自我療癒」，而大多數人不是沒有具備，就是半職業甚至是業餘選手，充當職業選手來使用。

你有想過這問題嗎？自己遇到點挫折，就希望老闆來安慰，長官來加油打氣，這樣真的夠專業嗎？

## 沒幹勁的人，稱不上專業

最近在閱讀《簡單思考》這本書，作者是日本前LINE的CEO森川亮先生，對於網路時代成功術觀察之精準，讓我非常贊同。

或許你會說，是LINE又不是我們公司？我們的產業適合談這些觀點嗎？日本與台灣文化畢竟不同？……我想你應該可以提出至少50個反對意見，而我卻深信不疑。

擔任講師至今已經10年，每每遇到操作團隊共識、自我激勵類型等課程，都會被承辦人問到一個問題：「請問憲哥，這樣的課程效果能維持多久？」

其實我心裡的答案是：「我不是你們的員工，我哪知道？」

但口中會回答：「講師的工作是點燃員工對於工作熱忱的火苗，需要搭配公司組織文化的改造，以及主管管理模式的改變……OOXX……。」

但自己卻深信「激勵課程無用論」，或者這樣說好了，「除非員工願意啟動自我激勵的模式，否則靠一位外人或專家，效果畢竟有限」。

但事實上，公司很喜歡花錢辦激勵課程，或者說是大拜拜，而從來不會去思考如何選對的員工加入自己的團隊。

我有位認識近30年的好友，從每日追逐數字與技術的科技產業，換到較為溫暖，天天需要面對各種人的服務產業。雖然工作忙碌依舊，權力與職位仍高，但過慣以前那種枯燥與單調的生活，如今變換一種生活與工作模式，笑容變多了，挑戰變大了，精神變好了，生命多彩了，至少從他談話就可以略窺一二。

我不是暗指哪個產業比較好？但產業總有適合不適合的問題。

組織內需要提升士氣的「專業人士」如果變多，整個組織會趨於「幼稚化」，而且這類的人，往往會扯優秀人才的後腿。

試想，奔跑在大草原的野生動物，會有「最近提不起勁」的想法嗎？如果有，那就等著被吃掉吧。


在看本篇專欄的朋友們，憲哥建議大家，與其靠老闆、同事、主管長官的鼓勵打氣、提升士氣，不如問問自己以下四個問題：

「在什麼環境下工作，會自處得比較自在」？

這份工作是你「有興趣的工作」嗎？

在這裡工作有「歸屬感」嗎？

工作內容跟你的天賦與專業，有機會盡可能發揮嗎？

如果上述的答案超過三個NO，你應該思考並不是激勵士氣、加油打氣這類空洞問題，而是離開，你認為呢？

### 作者簡介

- 連續十年獲選管理雜誌兩岸華語知名企管講師
- 環宇廣播FM96.7周三上午八點【憲上充電站】主持人
- 【商周專欄部落格職場憲上學】專欄作家
- 【蘋果日報職場蘋形憲】專欄作家
- 著有：《行動的力量》、《說出影響力》、《教出好幫手》、《人生最重要的小事》、《職場最重要的小事》（春光出版）等書
- 謝文憲 憲哥部落格：  
<http://lewis2fly.pixnet.net/blog>
- facebook搜尋：謝文憲-憲哥粉絲團