捅破窗户纸

# 小心励志麻醉员工

■半隐

过去,坐在我的办公室,每天上午9点和下午5点,都能听到附近一个发廊的员工齐声高吼:“我要成功,我一定要成功。”

因为方便,我经常在此发廊理发。我不知道这家发廊究竟出了多少成功人士,只知道两三年过去,洗头的还是在洗头,“成长型”技师还是“成长型”技师。

据说这家发廊是台湾同胞开办的,非常重视员工培训,几乎每个月都有专门聘请的成功学导师来进行培训。有一次,我问为我剪头发的技师:“天天听到你们激情高呼‘我一定要成功’,喊的时候是什么感觉?”

他说:“成了习惯,没什么感觉。”

我又问:“听说你们每月都要培训,收获如何?”

“最开始,我们感觉新鲜,很振奋;到后来,就完全没得啥子感觉了;现在,甚至很反感了,觉得老师所讲的东西都是不切实际的幻想。”

前几年,陈安之和类陈安之的成功学培训十分流行,乃至有泛滥之势;时至今日,励志教育仍然是很多企业进行团队教育的主要功课。

对这些励志教育与培训,尽管人们都说“听起来激动,想起来感动,完了没法动”,但很多重视团队建设而无良方的企业别无选择,还是花巨资请一些“干实事从来都失败”的培训师(这是培训界的一种有趣怪象,培训界的大小导师、甚至是“教主”“掌门”等“泰斗”,干具体实业时全部失败,不然也没有时间去研究成功学了)定期前来进行团队建设。

这些企业其实很困惑、很无奈,团队需要士气,需要凝聚力,除了请人来进行励志培训、或拓展训练外,似乎找不出别的办法。不管培训的结果如何,有,总胜于无,至少在培训的当时还是振奋了一下人心的。

对于他们产生困惑的根本原因,我心知肚明是怎么回事,但只能深表同情,很难帮助到他们,因为他们所面对的各种“琐事”的压力让他们“当局者迷”,很难觉醒,各种劝解是听不进去的。

对于他们的无奈,他们进行励志教育的热情,我很理解,但是,深知励志教育的远期危害的我,不得不友情忠告:小心励志教育麻醉你的员工。

励志教育对人的麻醉,主要表现在以下三点:

**一、励志教育的重点,是建立精神上的外在驱动。**利用人们在某种欲望上的强烈追求,设置一个看似可行的实现路径——通过列举很多人们耳熟能详的成功者的故事,将其中毫无决定性的因素当成重点剖析,让你觉得你完全行、绝对行,“我的地盘我做主”,从而充满信心地“踏上征程”。但是,一旦具体的实践开始,你立即会发现,你的心理环境是“拔剑四顾心茫然”,前途是“将登太行雪满山”。

比如,用马云的故事激励你的时候,告诉你,马云长得又丑(很难找到比马云还丑的人),智商也不高(多次高考不中,数学仅考几分),缺少本钱……居然能这么成功。你一听,热血沸腾,信心十足,因为你发现自己无论哪个方面都要远远强过马云(至少帅过他),一定可以比马云更成功。但你不知道,马云的志向、胸怀、特长、韧性、经历、时代背景、机遇等众多决定性条件,你一样都不具备。

精神上的外在驱动很危险,它会让人们对“励志教育”产生依赖,并且要不断加码,就像吸毒一样。

**二、励志教育本身具有很明显的“边际效用递减”的效应,即,随着次数的增加,励志的效果越来越弱,趋于无,最后还会产生负面作用。**《生理学》告诉我们,我们的所有主观感受来自于脑细胞中的神经元对外界刺激的应激反应。对于同类刺激,会随着刺激次数的增加导致神经元的应激反应越来越弱,乃至消失,最后还可能反感。所以,励志教育本身就不适合多次进行,不然,结果也会适得其反。

**三、通常的励志教育内容,我们称为“传统成功学”。**这种成功学对成功的定义是成为少数的“人上人”。这样的定义本身就有问题,限定了成功者的数量,只能是极少数。对于绝大多数人来说,无论你自我感觉怎么好,怎么满意你当前的状况,如果不是超越众人的少数杰出人物,都不能叫成功。这对绝大多数人来说,是很难做到的。《行为心理学》告诉我们,一个很难、难到几乎不能做到的事情,人们很难产生信心;即便一时“打鸡血”鼓舞,有了信心,也会稍纵即逝;时间一久,必然疲乏麻木。

由上可见,励志教育是非常典型的“因医致病”,如佛门禅宗一位祖师所说的那样:“我本眼明,因师故瞎。”

鉴于以上几点,有识见的老板一定要谨慎对待励志教育。