



森林王子-張泰山<堅持理想，夢想延伸>講座 @ Inventec - 9/10

筆者為現任英業達人力資源主管

蔡志明先生

昨天下午公司舉辦了一場 張泰山的<堅持理想，夢想延伸>講座，本來還蠻猶豫要不要去聽，畢竟我可是踢球的，怎麼比都是足球比較大顆。



當準備從演講會場走人的時候，剛好看到了幾位目前被列入公司“潛力人才”平時忙到不可開交的同仁。

心想：『怎麼可能他們也來了！』。

那或許會後可以聽聽這些被我們鎖定 Talent 的意見、交流一下，索性就留下來聽。

真的，聽完張泰山職業生涯 20 年的故事後，活脫【企業內明星球員的培養歷程 與 如何幫他們規劃下一個舞台】啊！

值得我唬爛一篇，提供各位參考。

※ 當我還是個默默無名的小鬼(一般人)時：

故事背景	歐！這跟職場好像捏
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 張泰山在泰源國小棒球隊時，一開始被編到“丙組”，連球衣都沒有，更瞞呼被教練叫出名字的機會。 ✓ 但他故意和同學在教練面前練息傳接球展現臂力與運動能力。果然教練上鉤，升他到正式隊，並開始展開有“號碼”的球員生涯。 	<p>1. 機會是要靠自己表現來的，很現實地，教練(老闆)才沒時間管那些一般人。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 學長(吳俊良)跟學弟說：『我現在是國手了，你沒有資格跟我講你是很厲害的選手。』 ✓ 剛以練習生身份加入味全龍時，受到當時副領隊趙士強的強力反對。趙甚至當面跟泰山說：『小朋友，你打得到球嗎？』 ✓ 1996年張泰山獲擊敗吳俊良等眾多好手獲選職棒新人王時，特地跟他的學長提到『這件事從他國中時埋在心中已經很久了，一直希望能有天親自跟回他說同樣的話。』 <p>註：他們兩位感情很好 (如果泰山有誠實的話，哈)。</p>	<p>2. 有時候別人激勵你向前的方式可能不同。有可能是鼓勵、摸頭。但對好勝心強的人有一種比較激烈但很有效的叫—激將法。</p> <p>延伸：職場中或許更多人是故意唱衰你，不想被看扁，就證明給別人看啊。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 當我還是學弟時，要幫學長洗堆積成山的衣服、掃地，更慘的是晚上休息時間還得去幫學長按摩。 ✓ 但換我當學長時，這些雜事我大多自己做。偶爾要凹學弟時，我也會很客氣的請他們幫忙。 	<p>3. 菜的就要認命，職場中本來就有很多不是你 KPI 或 R/R 規範要負責的事。</p> <p>但老的時候請不要忘記自己菜的時候。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 張泰山加入職棒後，某次三壘手受傷退場，他得上場代打時。打擊前居然特地跑去問徐生明總教練：『老師，我可不可以打第一顆球？』 ✓ 徐總回他：『你是職業球員了，怎麼現在還問我這個問題！！』 	<p>4. 很實際地，公司聘請任何一位員工是來解決問題的，而不是來問問題的。(而且還是這種沒有意識到自己已經不是學生的問題。)</p> <p>延伸：讓你問問題的地方叫學校，是你付錢； 付你薪水的地方叫公司，是來幫他解決問題的。</p>

※ 當我是明星球員時：

故事背景	歐！這跟職場好像捏
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 當 1997 球隊中明星球源紛紛跳槽時，20 歲的張泰山被調上來打第四棒。 ✓ 他以前都覺得勝負壓力是那些前輩或明星球員的責任，是別人要扛的，跟自己的表現好壞應該沒關係吧。 	<p>5. 要當 Key talent，是要承擔勝負壓力的。</p> <p>延伸：團體中一定會有人覺得自己只是小嘍嘍，做好自己日常的事就好，幹麼要多做。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2000 年味全解散後原本已答應要加入台灣大連盟(金剛隊)。但後來選擇留在中華職棒興農牛隊，興農並提供相同的保障合約。 ✓ 但張泰山在興農的前幾年前陷入低潮，所以也一直被新東家 review 其績效表現，除了屢被要脅要被賣掉外(那段時間被當成跟其他球隊交易的“商品”)、打數降至一年 300 以下(故意被冰起來) 甚至降打第 9 棒。 ✓ 直到他心境一換，想說『我只是不喜歡老闆，但沒必要不喜歡我熱愛的棒球 和 這個團隊』，在 2003 年重回 396 個打數，打擊率也重回 .328。 <p>註：2000/2001/2002 打擊率從 1999 年的 .321 降至 .254/ .254 / .269</p>	<p>6. 絕大部分時候你沒辦法選擇你的老闆，但你可以選擇喜歡你的團隊，並設法保有對工作的熱情。</p> <p>7. 上班族，你怎麼還會有每個老闆/主管都一定會是善良、善解人意、並在乎你職涯發展的期待呢？</p> <p>大部分老闆/主管是利益、結果導向的人，他們在意的是【有沒有利益、這項工作有沒有完、他怎麼向上交差】，至於是誰來完成不是重點，你不行，我就換一個“行”的人來做。</p> <p>而且，臍帶在出生時就被剪掉了你不知道嗎。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2004 年擔任隊長並帶領球隊奪下總冠軍，個人打擊率也高達 .337，月薪也達到 50 萬。但大環境和球團整體營運表現下滑，所以仍被減薪至 15 萬。 	<p>8. Key talent 要有體認就算可能自己的功勞很大，但當大環境/團體較差時，好處不是全部都自己拿，要適時減少自己的利益，讓一些給別人。</p> <p>延伸：自己吃肉，別人喝湯！以後還有誰幫你抬轎。</p>

※ 當我可能準備交棒 或 邁向下一個階段時：

故事背景	歐！這跟職場好像捏
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2009-2010 在興農牛末期時，球團經營層多次提到希望泰山轉成打擊教練職(當然薪資也會被向下調整)。張泰山不願意，希望繼續當球員打球。 ✓ 2011 被交易到統一獅後，也曾被球團探尋是否逐漸轉任為教練。但方式不大一樣。而是有計畫的規劃開始慢慢接觸教練的工作，並試著將自己的經驗傳承給後學，幫球隊爭取更好得成績。預計 2~3 年的時間逐步轉換重心。 ✓ 接任原住民棒球運動發展協會理事長，推廣基層棒球。讓花東地區更多年輕的小孩投入棒球運動。 	<p>9. 不想被逼跑步下崗，就得證明自己跟年輕的一樣能打；</p> <p>但時候差不多到了，要幫你培養的人營造舞台，推他上去，並輔佐他順利上位。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 張泰山提到讀大學和碩士班時，還好有很多老師、同學、家人、助理....etc 的幫忙，讓他只有一次因為作業沒教被當掉。 ✓ 這些人，很多都是跟他沒有利益/利害關係的人。 ✓ 他自己更是要求自我就算前晚比賽再累、回宿舍再晚，第二天一定準時 8 點到台中體育大學上課。(連中間下課小眯一下，老師或同學還會貼心幫他準備咖啡) 	<p>10. 成功領導之鑰來自影響力，而非職權 by《願景領導》作者肯布蘭佳(Ken Blanchard)</p> <p>而跟隨者會看你的氣度，決定你是否值得跟。</p> <p>延伸：當你不再是(對方的直屬)主管時，是否仍有影響力？是否能繼續得到資源？</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 接觸過很多不同的教練，有的很欽佩他(們)，但還是會有少數看不起的。特別是很早就知道球員的下一步可能要轉往教練時，我從當球員時，就在觀察他們在做什麼了。 	<p>11. 明星球員(Key talent)其實也在觀察帶他的人是什麼水準的人。</p> <p>因為，那是代表未來我要成為什麼樣的人！</p>