



## 好問題才能展現實力！ 但...如何判斷自己是否提出一個「蠢問題」？

《文選自「快樂工作人Cheers」網頁；作者：李念庭；圖片來源：unsplash.com》

職場上，「問」問題的能力相當重要，提出「正確的問題」，才能真正解決目前困境，若問到「錯誤的問題」，不僅浪費團隊時間，還可能會被質疑工作上的理解力與辦事能力。究竟什麼是欠缺重點的愚蠢笨問題、什麼是值得深思的聰明問題？

職場上，問「問題」是一項重要的能力，問「對的問題」，不但能解決問題，還能促進雙方理解與溝通；若問到「錯的問題」，不僅容易引起誤解，還可能會被同事/上司質疑工作的理解力與辦事能力。

究竟什麼是「不該問的問題」？暢銷書作家、人力資源顧問公司創辦人西·沃克曼 (Cy Wakeman) 提出「愚蠢問題」的5個判斷要點：

1. 沒有正確答案的問題
2. 即便答案可推測出來，但對目前的困境毫無幫助的問題
3. 無法得到真正解方，只能怪罪他人的問題
4. 超出職責範圍、偏離主題的問題
5. 討論的對象行動難控制，欠缺「可行性」的問題

沃克曼認為，以「為什麼 (Why)」、「誰 (Who)」、「何時 (When)」開頭，且針對某人個人行為的問題，大部分不具有實質意義。真正有價值的提問，是以「為什麼」、「誰」、「何時」開頭，目的是探討工作流程及細節的問題。

若會議上有人拋出一個沒「真正有效答案」提問，讓群眾耗費時間研究、分析問題的答案，無疑是在浪費資源。根據觀察，一位員工平均一天會花費2.5小時，處理「答案根本不存在」的問題。

### 「愚蠢問題」轉成「聰明問題」的3個方法

不過，也有方法能把錯誤的問題引導至「對的方向」。一旦有人丟出愚蠢問題，若不想耗費無謂的時間，不妨轉換一下角度、用詞，就可把注定沒有結果的提問，變成值得深度討論的「聰明問題」。以下為沃克曼提出的方法：

1. 把「為什麼」、「誰」、「何時」，改為「如何做 (How)」、「做什麼 (What)」

例如「為什麼這件事情會不斷生變？」，可以變成「該做哪類型的調整，才能穩定目前的情況？」或「該如何推動改革？」

2. 加入「我可以做什麼」

例如「為什麼大家都不知會我這些事情？」可以變成「我該如何做，才能獲取我需要的情報？」或「我該如何才能消息靈通？」

3. 表達「採取行動」的意願

例如「誰想到了這個？」可以變成「我該怎麼支援這項提案？」、「我該如何把資訊更完善傳達給決策者？」拋出不須做出行動的提問，往往會流於空泛、欠缺討論空間，一個聰明的提問，大多與「個人要擔負的責任」有關，該如何在任務中運用專長解決困境，或制定更詳盡的策略，才是一場有效率的會議真正該出現的問題。

