INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE

HUMANdynamic
Best eap plus in Asia

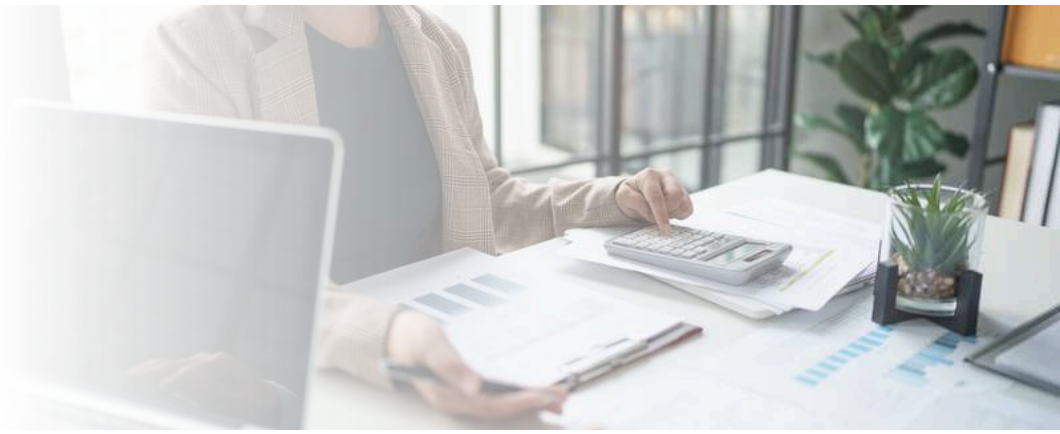
Issue 267 – 2026年10月



績效表現的心理學

myHDspace
https://www.myhdspace.com/

SCAN TO READ
💡 Read October issue of **INFLUENCER:**
"An Outlook on Leadership & Change" on the go! 👉



目錄

1 **個人效能**
自信的假象
作者：*Sonia Hillary—Human Dynamic Group* 解決方案創新與卓越顧問

2 **團隊效能**
那些其實不需要的會議
作者：*Anh Nguyen—Human Dynamic Vietnam* 商業顧問

3 **組織效能**
高績效背後的決策
作者：*Anita Marian Sedano—Human Dynamic Philippines* 副顧問

4 **健康角落**
你的心也需要定期保養
作者：*Leeann Dio—Human Dynamic Philippines* 董事總經理

5 **特別企劃－世界心理健康日**
健康職場有哪些共同特質？
作者：*Xin Yuan Low—Human Dynamic Group* 解決方案創新與卓越總監

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

個人效能

自信的假象



為什麼有能力，不一定會感到有自信?

你知道自己有能力勝任這份工作。你曾經解決過棘手的問題、處理過困難的對話，也從錯誤中學習成長。然而，當真正需要你表達意見、做出決定，或踏入陌生領域時，你可能還是會忍不住懷疑：「我真的有能力做到嗎？」這就是「自信的假象」：，**能力與自信，並不總是同步增長。**

自信並不是衡量能力的直接指標，而是受到我們如何解讀自身經驗的影響。同樣是一場成功的簡報，有些人會將它視為自己能力的證明，另一些人卻可能想：**「我這次只是運氣好而已。」**

為什麼自信會起伏?

我們的自信感，不只取決於自己知道多少。與他人比較、完美主義、過去受到的批評、不確定性、受到關注的程度，以及過高的期待，都可能影響我們對自身能力的感受。



「冒牌者症候群」也可能讓情況更加複雜。即使眼前已有明確證據證明自己的能力，人們仍可能低估自己的成就、將成功歸因於運氣，或擔心別人終究會發現自己「其實沒有看起來那麼厲害」。有時候，升遷、新職位或高度受到矚目的任務，非但不會消除這些感受，反而可能使它們更加強烈。

事實上，能力越強，有時反而會讓自信變得更複雜。當我們對一個領域了解得越深入，就越能意識到自己還有哪些不知道的事。此外，自信也可能因情境而異。一個人可能很有自信地帶領熟悉的專案，卻在面對高階主管進行簡報時感到猶豫。

因此，與其問自己：**「我有多大的自信？」**

不如問：**「在這個情境中，是什麼正在影響我的自信？」**

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.



一週自信練習



第1天 盤點你的成功經驗

寫下三件你在工作中處理得很好的事情，包括當時的情境、你做了什麼，以及最後的結果。

第2天 捕捉腦中的「自信故事」

當自我懷疑出現時，寫下：發生了什麼事？我當下立刻對自己說了什麼？有哪些證據支持這個想法？又有哪些證據可以挑戰它？

第3天 主動表達一次

在下一場會議中，刻意做出一次貢獻：問一個問題、分享一項觀察，或延伸他人的想法。不要等到覺得自己的發言「夠完美」才開口。

第4天 準備到70%就行動

選擇一項即使出錯也能合理調整的任務，特別是那些你一直等著自己「完全準備好」或做到「完美」才願意開始的事情。問問自己：

「做到什麼程度，就已經足以讓這件事繼續往前？」

第5天 練習「有自信地不知道」

當你不知道某件事時，可以說：**「我目前還沒有這項資訊。我確認之後再回覆你。」** 自信，也可以包含坦然地說：「我不知道。」

第6天 尋求具體回饋

詢問同事或主管：「有哪一件事是我目前做得很有效、值得繼續保持的？又有哪一件事是我可以做得更好的？」尋求的是具體的行為回饋，而不是單純尋求他人的肯定。

第7天 把經驗轉化為證據

完成以下句子：

- 我比自己原先以為的，更有能力__。
- 當_____時，我的自信通常會下降。
- 下一次，我會_____，而不是等到有自信之後才行動。

目標並不是要你在七天之內變得充滿自信，而是蒐集真實的證據，讓自己看見：自信可以透過行動逐步建立。





作者：Sonia Hillary
Human Dynamic Group
解決方案創新與卓越顧問

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

團隊效能

那些其實不需要的會議



你可能一整天從一場會議趕到下一場會議，最後卻發現真正需要完成的工作一件也沒做。於是，只能加班處理白天來不及完成的事情。

對許多團隊而言，這樣的情況並不少見。長期下來，不僅容易讓人疲憊，也可能導致倦怠與工作動機下降。

會議的目的應該是幫助團隊向前推進，而不是製造更多工作。重點不在於「開更多會」，而是做出更好的決策、釐清下一步行動，並減少不必要的討論。

4P 會議架構

1. 目的 – 我們為什麼要開這場會?

在安排會議之前，先清楚定義會議目的。
這是一場腦力激盪會議，要產生新的想法?
是一場資訊分享會議，要讓團隊取得共識?
還是一場決策會議，需要得出明確結果?
釐清會議目的，可以幫助團隊做好適當準備，也確保每個人都帶著正確的思維與期待進入會議。

- **腦力激盪:** 產生想法並探索各種可能性。
- **資訊分享:** 分享重要資訊或建立共識。
- **決策:** 討論關鍵事項並做出最終決定。

2. 準備 – 有備而來，不要空手進會議

主持人應事先提供議程、目標、所需資料，以及預期成果。與會者則應在會議前閱讀相關資訊，並準備好自己的意見與想法。

3. 聚焦優先事項 – 緊扣議程

將討論聚焦在真正需要解決或決定的事情上。
避免讓會議變成單純的進度報告，也不要花時間討論與目標無關的議題。如果某個主題與當前會議目標無關，可以先記錄下來，留待之後處理。

4. 推進 – 帶著成果離開會議

每一場會議結束前，都應該回答:

- 我們做出了什麼決定
- 接下來需要做什麼?
- 誰負責?
- 何時完成?

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

實用會議檢核表



作者：Anh Nguyen
Human Dynamic Vietnam
商業顧問

讓這場會議值得大家參加

會議前

- □ 設定目的： 這場會議必須達成什麼?
- □ 定義成果： 我們是要產生想法、建立共識，還是做出決定?
- □ 設定議程： 有哪2～3個議題一定要討論? 每個議題需要多少時間?
- □ 只邀請真正需要的人： 誰需要提供意見或參與決策?
- □ 事先提供資料： 與會者在會議前需要閱讀或準備哪些資訊?
- □ 設定期待： 你希望每一位與會者帶著什麼來參加會議?

專注於解決問題，而不只是討論

會議中

- □ 從成果開始： 提醒大家這場會議需要達成什麼。
- □ 聚焦主題： 現在的討論是否直接支持會議目標?
- □ 停止不必要的進度更新： 這項資訊是否可以改用Email或訊息分享?
- □ 暫存離題事項： 這件事很重要，但與目前主題無關嗎? 先記錄下來，再繼續原本的討論。
- □ 推進決策： 有哪些選項? 我們最後選擇哪一個?

把討論轉化為行動

會議後

- □ 確認決策： 我們究竟達成了什麼共識?
- □ 確認行動： 接下來需要做什麼?
- □ 確認負責人： 誰負責把事情完成?
- □ 設定期限： 何時完成?
- □ 完成追蹤： 何時、用什麼方式追蹤後續進度?



每一場會議都必須回答的三個問題

我們決定了什麼? → 接下來要做什麼? → 誰負責?

一場有效率的會議，不是開得最久的那一場，**而是真正讓團隊向前推進的那一場。**

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.



組織效能

高績效背後的決策

在今日快速變動的商業環境中，一棟棟造型獨特、設計精巧的建築不斷映入我們眼簾。人們往往將注意力放在施工速度與流程效率上，卻可能因此忽略了真正的成效。

多數人或許都會得出相同的結論：地基不穩的建築，終究難以經得起時間考驗。蓋得再快，也不一定能彌補核心基礎的不足。反之，一棟擁有穩固地基的建築，背後必然經歷了一連串健全的決策。當每一層都有其目的，每一個元素都與整體相互呼應，它的穩固便成為必然。

組織也是如此。每一項卓越的商業成果背後，都有一連串高品質的決策，持續累積動能，最終帶來永續的成功。

高品質的決策流程並不是一連串臨時起意的選擇，也不能只依賴單一領導者。它反映的是一套融入組織之中的紀律，讓組織能持續創造成果。

執行力固然重要，但一套健全的「決策架構」，往往是責任文化、效率與卓越績效背後看不見的基礎。從這個角度來看，敏捷並不只是「多快採取行動」，而是能否更快速地做出更好的判斷。

隨著組織規模擴大、複雜度提高，決策過程中的阻力也會隨之增加。這些較不容易被察覺的障礙，會拖慢行動、模糊責任歸屬，甚至產生非預期的後果，進而削弱長期目標與組織效能。
常見的決策隱性障礙包括：



- **決策權責不清** – 當責任歸屬與決策權限沒有清楚界定時，決策過程可能被不必要地拉長。
- **過多的核准層級** – 過多的審查與核准環節，容易形成流程瓶頸。
- **相互競爭的優先事項** – 當團隊同時被要求回應太多彼此競爭的需求時，容易造成決策分散、失去焦點。
- **風險趨避與對承擔責任的恐懼** – 如果組織對錯誤給予過度懲罰，人們可能因此不願及時做出決定。
- **資訊過載** – 無法區分「真正相關的資訊」與「只是手邊現有的資訊」，並不會帶來更好的決策。

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

當你建立一套清楚的決策系統，團隊就會知道：

誰是真正做出最終決定的人。



我們希望達成什麼目標。



如何在潛在風險與可能收益之間取得平衡。



最終，你所建立的成果，其實反映了你做決策的品質。

卓越成果很少只是偶然或運氣使然；它的穩固程度，取決於一路塑造它的每一項決策——這些決策如何被承擔、被檢視、被團隊共同理解，並透過協作加以執行。

在如此複雜的商業環境中，我們每天都面對源源不絕的決策。如果方向錯了，走得越快，只會越早迷失。

組織效能取決於團隊「如何做決策」，而不只是「多快採取行動」。

正因如此，決策品質不只是一項營運能力，更是一種競爭優勢——甚至可以成為組織的超能力。



參考文獻

Rogers, P., & Blenko, M. (2006). Who has the D? How clear decision roles enhance organizational performance. Harvard Business Review, 84(1), 52–61. https://hbr.org/2006/01/who-has-the-d-how-clear-decision-roles-enhance-organizational-performance.



作者：Anita Marian Sedano

Human Dynamic Philippines
副顧問

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

健康角落

你的心 也需要定期保養



作者：Leeann Dio
Human Dynamic Philippines
董事總經理

「預防勝於治療。」

談到身體健康時，我們很自然地接受這個觀念——定期安排健康檢查、注意飲食，也會在身體真正出問題之前，想辦法抽出時間運動。然而，我們卻很少用同樣的方式照顧自己的心理。我們往往要等到自己已經不堪負荷、身心耗竭，甚至瀕臨倦怠時，才終於停下來問自己：「我最近真的還好嗎？」

心理幸福感就像身體健康一樣，需要的是定期保養，而不是等到出問題才緊急修復。事實上，在問題變得明顯之前，往往早已有一些微小而安靜的訊號出現。「動力一點一點下降。」「比平常更容易失去耐性。」「人雖然坐在會議裡，心卻早已不再投入。」

這些細微的改變並不是軟弱，而是重要的訊息。而我們越早注意到它們，就擁有越多選擇。這也是為什麼「自我反思」值得成為日常生活中固定的一部分。當我們刻意為休息與反思保留時間，就能更清楚看見自己的優先順序與價值。而這份清晰，正是幫助我們減少內在阻力、更有方向地朝目標前進的力量。

快速自我檢視

花一點時間，誠實地問問自己。回顧過去兩週：

情緒:
我的整體情緒是否比平常更沉重、低落，或更容易煩躁?

動機:
過去能帶給我能量的工作與人際互動，現在是否仍然能吸引我?

投入:
我是真的投入當下，還是只是機械式地把事情做完?

能量:
休息之後，我能恢復精神嗎？還是疲憊感仍持續存在?

如果你發現其中任何一項有所改變，可以把它視為一個溫和的提醒，而不是對自己的判決。



練習

反思並不需要空出一大段完整的時間。你可能會驚訝地發現，只要在一天中安排幾個一到兩分鐘的正念呼吸片刻，就能讓自己重新找回安定感。

例如：在一通電話之前、兩項工作之間，或一場困難的對話之後。

慢慢吸氣，讓吐氣稍微長一些，然後留意此刻自己的感受。

這些微小而持續的自我檢視，可以幫助我們維持心理韌性。

像照顧身體一樣照顧你的內在世界——不是因為出了什麼問題，而是為了讓自己持續保持良好的狀態。

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

特別企劃－世界心理健康日

健康職場有哪些共同特質?

一個真正心理健康的職場，究竟是什麼樣子？想想工作中經常發生的情境。



晚上11點，主管傳來一句：「有個小問題想問一下。」有人休假時仍然不斷查看Email。每一件事情似乎都很緊急。組織鼓勵員工表達意見，但當人們看到其他人因為提出疑慮或不同意見而遭到忽視或批評時，自己也可能選擇沉默。

這些事情看起來或許很小，但當它們一再發生，就會逐漸影響人們如何感受自己的工作。這也是為什麼，提供員工協助方案（EAP）、幸福感講座、彈性工作安排或心理健康假，雖然都很重要，卻只是打造健康職場的一部分。

Human Dynamic的數據讓我們能更深入了解員工在職場中所面對的壓力。
在亞太地區9個市場、超過8,000次的支持服務中：56%的工作壓力案例涉及高工作負荷；39%的職場衝突案例涉及主管；62%的職涯困擾與成長發展有關。

那麼，我們可以從這些數據中看見什麼?

留意那些反覆出現的問題

如果類似的問題一再發生，不妨退一步看看其中是否存在某種模式。
是否同一個團隊持續面臨過重的工作量?
工作的優先順序是否總是不斷改變?
員工的疑慮是否反覆指向某一種特定的工作方式?
重複出現的問題，可能是在提醒我們：工作環境中的某些部分需要被重新檢視。

讓員工更容易及早提出問題

留意當有人說：
「我快撐不住了。」
「我不同意。」
「我需要幫忙。」
我們會怎麼回應?
我們是先傾聽、提出問題，還是立刻解釋、辯護，甚至否定對方的疑慮?
主管在這些看似微小的時刻如何回應，往往會決定員工下一次遇到問題時，是否願意及早說出來。

看見壓力真正的來源

韌性與壓力因應技巧確實有其重要性。
但是，如果人們長期處於不堪負荷的狀態，再增加一場幸福感活動，可能仍然無法處理真正的問題。
有時候，真正需要的是更清楚的優先順序、更合理的期待、更好的主管支持，或只是讓員工擁有足夠的時間恢復。
健康的職場仍然可能充滿挑戰與要求。

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

真正重要的是：這些壓力是否仍在可承受的範圍內，以及人們是否擁有足夠的支持與空間來恢復。

今年世界心理健康日，或許我們可以換一個角度問自己：

我們是否只是在幫助員工「因應」壓力？
還是我們也願意看看，目前的工作方式本身，有哪些地方可以改變？



因為當我們讓「工作」本身變得更健康，就能讓人們更有機會維持良好的身心狀態，並發揮最佳表現。









作者：Xin Yuan Low
Human Dynamic Group
解決方案創新與卓越總監

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.