



第 261 期 - 2026 年 4 月

# 力量、支持与 可持续绩效



关注我们

扫码关注天力亚太公众号，  
立即享受教练服务！





## 个人效能 能量审计

By Sonia Hillary – Consultant – Solution, Innovation & Excellence,  
Human Dynamic APAC

1

## 团队效能

### 管理者：团队氛围营造者

By Sufiya Suhail – Consultant, Human Dynamic India

2

## 组织效能

### 不依赖个人英雄的团队

By Munira Jalil – Client Relationship Manager & Consultant,  
Human Dynamic Malaysia

3

## 健康角落

### 超越健身房的体能健康

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines

4

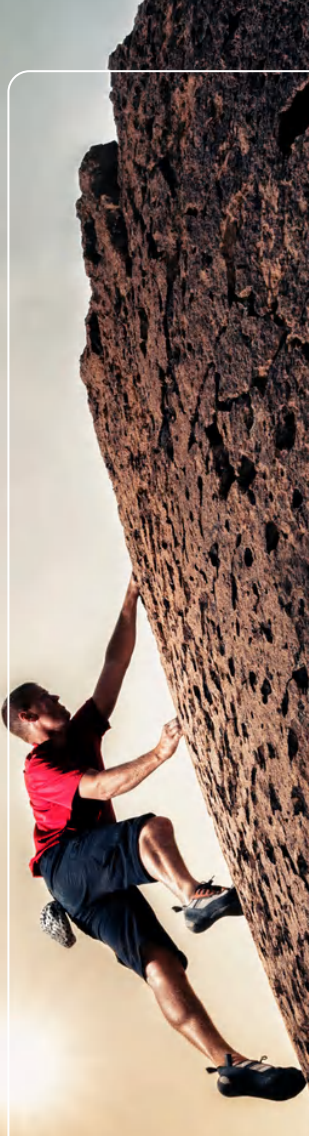
## 愿景之声

### 当韧性成为一种战略

By Eric Kung – Founder & CEO, Human Dynamic APAC

5

IN  
THIS  
ISSUE:



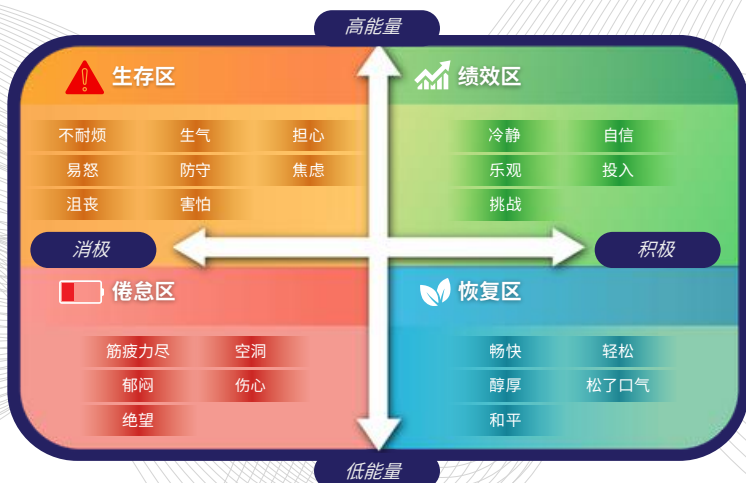


# 能量审计

你是否注意到有些人整天都能保持精力充沛，并好奇他们是如何在不耗能的情况下做到的？

虽然饮食、睡眠、团队、家庭或时间管理都很重要，但我们往往忽略了一个关键问题——他们是如何管理能量的？

高绩效者管理的不是时间，还有他们的能量：生理、智力、情绪和精神。



**绩效区（高能量/积极）：**当你朝着特定目标努力时，这是你理想的状态。你会感到乐观、投入、充满挑战感和自信。

**生存区（高能量/消极）：**由威胁触发的“战斗或逃跑”反应。表现为焦虑、易怒、恐惧、防御心和自我批评。

**倦怠区（低能量/消极）：**其特征是无助感、空虚感和精疲力竭。

**恢复区/更新区（低能量/积极）：**一个可以充电并恢复状态的空间，以平静、安宁和祥和为特征。

**实现可持续的高绩效和健康的关键在于定期、  
有意识地在绩效区和恢复区之间转换。**



## 现在让我们来探讨如何进入绩效与恢复区

这里有一个能量管理清单——记下你需要改进的地方。如果你不确定，可以请一位了解你且值得信赖的人帮你评估一下。你也可以添加其他对你来说重要的方面。

### 身体能量

休息

饮食

锻炼

营养

睡眠

增强耐力

### 智力能量

有意识地进行间歇性休息

听音乐/演奏音乐

从事一项爱好

讨论工作以外的启发性话题

管理负面情绪

在专注于特定任务时，避免分心

在精力充沛的时候，有意识地选择具有挑战性的工作

### 情绪能量

在工作日保持对情绪的察觉

识别触发情绪波动的事件

争取回应的时间，而非仓促反应

沟通——例如：“我考虑后再回复你”

深层腹式呼吸

缓慢呼气5-6秒，可以促进放松恢复，并关闭战斗或逃跑反应

找一个你信任的人倾诉——朋友、同事、家人或心理咨询师

### 精神能量

你秉持的核心价值观是什么？

你意识到这些价值观了吗？

你如何识别并遵循它们？

有意识地将时间和精力投入到最重要的事情上

在工作中做你最擅长和最喜欢的事情

了解自己在工作中的“甜蜜点”和“痛苦点”

### Sonia Hillary

Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC





# 管理者：团队氛围营造者

管理者常常关注结果和截止日期，但他们真正的影响力在于团队的情绪氛围。日常行为决定了人们是否感到安全——是否敢于发言、分享想法或承认错误。心理安全感不是靠制度建立的，而是通过持续互动形成的。

创造心理安全感并不意味着降低标准——它有助于开放的贡献和可持续的绩效。没有它，团队可能面临“安静的倦怠”：结果仍在产出，但投入感逐渐消失。

归根结底，健康的团队环境是通过一系列小而持续的领导行为构建的。

## 管理者手册：

### 构建心理安全感的注意事项

#### 应该做

- ◆ **让“基础”问题变得安全可问**  
当管理者公开欢迎提问时，传递的信息是：学习比表现完美更重要。
- ◆ **澄清真正重要的事**  
帮助团队理解优先级，避免他们始终处于紧急状态。
- ◆ **使边界规范化**  
尊重休息时间，不鼓励不必要的深夜消息，表明可持续绩效的重要性。
- ◆ **为沉默者创造表达空间**  
不是每个人都会立即发言，主动邀请犹豫的成员分享观点。
- ◆ **承认自己并非无所不知**  
管理者示弱能建立信任，减轻团队成员必须表现完美的压力。
- ◆ **奖励深思熟虑的冒险**  
认可主动性和尝试，即使结果并不完美。
- ◆ **关注团队的情绪状态**  
定期询问团队对工作负荷和压力的感受，而不仅仅是任务进展。

#### 不该做

- ◆ **不要把沉默当作同意**  
沉默往往意味着不确定或不舒服。
- ◆ **不要把每一次对话都变成绩效评估**  
团队需要空间探索想法，而不总是感到被评判。
- ◆ **不要无意中美化倦怠**  
赞美加班和随时待命会传递错误的期望。
- ◆ **不要对反馈做出防御反应**  
如果管理者拒绝反馈，团队就会认为诚实是危险的。
- ◆ **不要通过升级紧迫感来制造压力**  
过度使用紧急语言会让工作场所变得紧张和反应过度。
- ◆ **不要以“支持”为名进行过度管控**  
过度控制会削弱自主性，传递不信任的信号。

团队效能不仅取决于能力，更取决于管理者营造的环境。当人们感到安全地贡献和挑战想法时，投入度和可持续绩效自然随之而来。优秀的管理者不仅管理工作，更塑造工作发生的环境。



**Sufiya Suhail**  
Consultant,  
Human Dynamic India



# 不依赖

## 个人英雄的团队

我从小就看《超人》、《虎胆龙威》和《终结者》之类的电影，在这些电影里，一个英雄人物独自完成任务——坚定、强大、势不可挡。

当今世界过于复杂，单打独斗已无法成就英雄。如今的伟大源于集体的力量，而非个人的努力。

《复仇者联盟》、《正义联盟》和《银河护卫队》等电影中，成功是集体驱动的，依赖多样的优势、视角和协作。然而，许多组织仍然像老电影里那样运作，依赖单一高绩效者来扛起重担。

比如：

一个不可或缺的执行者

一个无所不知的团队成员

一个掌管一切的领导人

一个成为默认危机解决者的员工



### 你是否觉得似曾相识？

当组织依赖某个关键人物时，就会形成一种依赖文化。

高绩效者常常背负着无形的情感负担，久而久之可能导致倦怠。当太多事情依赖一个人时，决策开始变慢，团队逐渐退缩。如果那个人离开，绩效会迅速下滑。

这种现象并非偶然，通常是系统造成的。领导者因个人卓越而被提拔，但新角色要求他们培养他人。当KPI聚焦于个人成绩时，压力和绩效就集中在少数人身上。

领导者也可能在授权方面遇到困难——对不完美的执行容忍度低，或对团队信任不足。当控制成为主导心态，权力就被集中而非分享。





解决方法:

**我们打造高韧性团队**



**Munira Abdul Jalil**

Client Relationship Manager  
& Consultant,  
Human Dynamic Malaysia

高韧性团队促进协作和集体责任:

1

知识是有意分享的。

2

用制度流程降低对个人的依赖。

3

成功是集体的奖励，而不仅是个人的奖励。

4

决策能力培训贯穿各个层级。

5

积极鼓励内部协作。

6

把“求助”常态化，不视为软弱。

即便是《复仇者联盟》也明白这一点：没有哪个英雄能独自击败终极威胁。它需要团队合作。每个成员的优势互补了另一个人的局限。

最强大的团队不是围绕一个英雄建立的，而是由众多英雄共同构建的。在当今复杂的世界里，这一点至关重要。

从“个人英雄团队”到“高韧性团队”的思维转变

个人英雄团队

高韧性团队

问题解决者

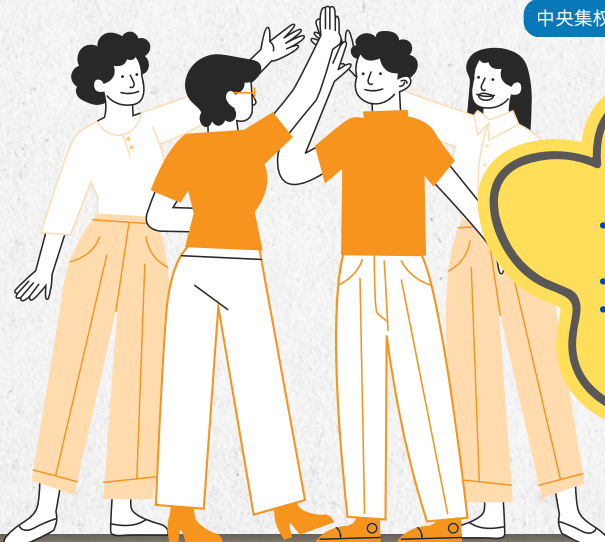
能力培养者

救援者

赋能者

中央集权

分布式所有权



**3**个反思问题:

- 如果你的核心员工明天辞职，哪些环节会出问题？
- 如果你的领导不在，谁来做决策？
- 你的团队是整体强大，还是某个人强大？



**Leeann Lorilla**  
Managing Director,  
Human Dynamic Philippines

# 超越健身房的体能健康

## 微运动工具包

我们常把健康当作一个“目的地”——下午6点去的健身房、周日铺开的瑜伽垫。但对于现代领导者和职场人来说，韧性是在邮件、班次和会议之间的微小运动中生长的。

为了保持高绩效而不至于倦怠，我邀请你采用这个“日常实践工具包”。这些习惯简单易行，无论是在办公桌前、生产现场还是在家办公，都能轻松上手。

# 1

### 掌控你的内在节奏

你的大脑遵循昼夜节律，而不是线性的8小时工作段

- ▶ **90分钟法则**：每隔90-120分钟，你的注意力自然会下降。与其靠咖啡因硬撑，不如给自己5分钟的休息时间，恢复精力。利用“无会议时段”来保护这段时间。
- ▶ **小憩片刻**：如果你在下午3点感到疲倦，小睡15-20分钟比喝第三杯浓缩咖啡更能有效地重置你的认知负荷。

# 2

### 环境与物理协调

你的环境决定了你的生理特征

- ▶ **姿势与呼吸**：如果你经常久坐办公室，可以练习盒式呼吸法（吸气4秒，屏住呼吸4秒，呼气4秒，屏住呼吸4秒）来降低皮质醇水平，并增加快速伸展运动，例如伸展手臂或转动肩膀，来对抗驼背。
- ▶ **大脑友好空间**：利用自然光和绿植，它们可以减轻视觉疲劳，保持大脑的高效运转状态。

# 3

### 能量补充与恢复

- ▶ **水分和营养**：良好的身体状态始于基础生理机能。随身携带饮用水，并优先选择缓释能量（蛋白质和脂肪）而非糖分，以避免午后能量骤降。
- ▶ **数字排毒**：每天结束时，给自己一个小时的无屏幕时间。良好的睡眠习惯始于黑暗，让大脑能够排出一天高强度工作积累的代谢废物。

# 4

### 安全文化

心理安全感与身体健康密切相关。当错误被视为信息而非威胁时，压力水平会降低，信任感会增强，身体也能更好地抵御持续压力带来的损耗。

健康并非额外任务，而是我们高效运转的基石。让我们从今天开始，采取一些切实可行的小步骤来呵护身心健康，为更健康的明天做好准备。



# 当韧性成为一种战略



Eric Kung

Founder & CEO,  
Human Dynamic APAC



我认识一位朋友，几年前曾在一家知名的软件科技公司工作。他当时是一个软件开发团队的项目负责人。公司有个新项目，部门经理把项目规格发给各个项目负责人，让他们按时间竞标（即谁竞标的时间最短，谁就获得项目）。我的朋友当时正值事业巅峰，是一位雄心勃勃、才华横溢的软件工程师，他竞标10天完成项目。所有人都对他的大胆尝试感到惊讶。接下来的10天里，他开始了“不间断”的工作，全力冲刺，最终成功完成了项目，而且成果令人满意。他的老板和同事都称赞他“太棒了！”。然而到了第11天，他突然晕倒，被送进了医院。医生告诉他，由于这10天里他几乎“不间断”地工作（他告诉我，为了集中精力工作，他甚至不吃饭、不睡觉、不上厕所），他的免疫系统受到了严重的损害。在住院三个月后，辞去了前途光明的工作。

真正的韧性和健康在于懂得何时工作、何时休息、何时停止。坚韧的心灵和健康的身体是同一枚硬币的两面——共同驱动着绩效、生产力和生活，并且必须在个人、团队和组织层面加以培养。

《圣经》中有一句话很好地概括了这种矛盾：

“人若赚得全世界，却丧失了自己，有什么益处呢？”（路加福音 9:25 NIV）

\*编者注 “在追求成功的过程中，值得停下来思考：如果以失去自我为代价，获得外在的一切，又有什么价值呢？”

“不痛不获！”“不要放弃！”“事半功倍！”“降本增效！”在全球经济衰退、地缘政治战争、关税与贸易战、人工智能对技术、生产和劳动力的冲击下，企业和个人努力求生时，我们常常听到这些或类似的口号。然而，并没有什么“灵丹妙药”可以解决这些问题，因为宏观趋势是我们无法掌控的。许多商业领导者转向内部寻求提升生产力，却只发现随着持续的压力消耗员工动力、精力和健康，生产力反而下降。

