

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

第 259 期 - 2026 年 2 月

在博弈中 重塑规则

myHDspace

<https://www.myhdspace.com/>

关注我们

扫码关注天力亚太公众号，
立即享受教练服务！





自我领导

果断领导力：在不确定的时代做出明确选择

1

共同领导

跨职能协作的力量：打破职能壁垒，提升敏捷性

2

超越领导

可持续发展战略：人才留任与接班人梯队建设

3

健康角落

微幸福瞬间：被忽视的领导力优势

4

IN
THIS
ISSUE:



果断领导力

在不确定的时代做出明确选择

到目前为止，“新年的热情”可能已经遭遇了现实的摩擦。作为领导者，我们目前正在一个既要求速度又要求深度（Speed and Soul）的环境中平衡各种相互冲突的优先级。在这些时刻，组织面临的^{最大}风险不是选错，而是犹豫不决带来的代价。不确定性会加剧“分析瘫痪”，但果敢的领导力在于，当他人^在等待完美信息时，你能带着清晰的目标坚定前行。

行动框架：70/70 原则

为了避免停滞不前，请使用一个简单且可重复的模型：70/70 原则。如果你拥有 70% 的数据和 70% 的把握，你就必须采取行动。等待 100% 的确定性不再是领导，而是反应，且通常为时已晚。

在速度与责任之间取得平衡

快速行动并不意味着放弃职业操守。真正的决策力根植于长期愿景，将可持续性和包容性视为核心驱动力，而非仅仅是合规性的勾选框。在沟通你的选择时要充满信心，专注于决策背后的过程和价值观，即使结果无法完全保证。

自我领导：心理健康自查

可持续的绩效需要保护你的心理健康。在这个极少停下的世界里，我们必须刻意寻找“微小的喜悦”来维持能量。请反思以下问题：

- **目标：** 你的个人目标是否与你所领导的方向一致？
- **安全：** 你的员工在反对你时是否感到安全，还是你一直在奖励“唯唯诺诺”？
- **边界：** 你是否树立了维持高效能所需的健康边界？

当我们培养出一种以目标和成长为导向的文化时，我们就能创造一个高效、务实、且最重要的——可持续发展的环境。

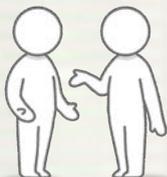
Leeann Lorilla
Managing Director,
Human Dynamic Philippines





跨职能协作的力量：

打破职能壁垒，提升敏捷性

**亲爱的教练，**

我们公司总是在谈论协作，但在实践中，团队仍然各行其是。项目进度缓慢，员工显得缺乏参与感。领导者如何才能让跨职能协作真正发挥作用？

你所看到的通常不仅仅是承诺问题。行为背后往往隐藏着深层的心理驱动因素。人们倾向专注于被考核和奖励的事项，保护自己的领地，并避免分享可能招致指责的问题。这会导致重复劳动、决策缓慢和士气低落。

推进工作的务实方法是了解障碍所在并做出针对性回应。

类型	观察到的现象	可能的潜在心理因素
目标驱动型	团队保护自己的指标	考核和奖励机制推动了局部优化
专业驱动型	信息和知识留在小组内部	控制欲、身份地位感或担心被误解
情感驱动型	风险和问题很晚才暴露	担心指责、预算削减或后果

建议从以下三个原则开始：首先，确保所有人目标一致，并以鼓励共同成功的方式进行考核。其次，通过定期的跨团队对话和增加工作透明度，帮助团队互相了解工作。第三，增强心理安全感，让大家能无所畏惧及早提出问题。

以下是一些实用的行动建议：

1. **共享成果**：明确首要任务、权衡标准和决策负责人。每月复盘。
2. **跨职能沟通会**：简短的同步会，了解现存问题及所需的决策。
3. **共享看板**：设定清晰的里程碑和指标，对所有相关团队可见。
4. **增加角色和工作透明度**：在关键项目中进行简短的轮岗或影子学习，以减少盲目假设。
5. **谦逊探询 (Humble Inquiry)**：领导者可以示范开放式、非责备式的提问，帮助人们分享信息，例如：“从你的角度看，情况是怎样的？”或“我们可能遗漏了什么？”

从小处着手，持之以恒。与核心利益结合，建立跨界联系，并在问题浮现时给予积极回应。当团队看到合作是受到支持和奖励的，他们就会停止彼此消耗，开始并肩作战。

Ines Wong

SIE Development Manager.
People & Wellness/
Senior Consultant,
Human Dynamic Group, APAC





可持续发展战略：

人才留任与接班人梯队建设



在一个以持续动荡为特征的时代，人才的可持续性不再是有了空缺才去填补。它是关于有意识地构建“板凳深度”并确保领导力的连续性。那些能够跨越未来十年蓬勃发展的组织，是那些将人才留任和接班计划整合为核心领导力战略的组织。

我经常被问到一个问题：留任和接班，哪个优先？我的个人观点很明确：**有效的接班人计划能驱动人才留任**。当人们看到未来时，他们更有可能留下来。那么，为什么接班人计划经常失败呢？

根据我的观察，有三个常见的陷阱：第一，领导者口头上说要培养人，却未能在开发上进行实质性投入。

第二，许多领导者过度关注眼前的稳定和短期绩效，忽视了未来的准备。第三点也许是最难的，即领导者犹豫是否要做艰难的决定。即使候选人并不“完美”，领导者也会避免承担经过计算的风险，拖延任命直到为时已晚。在这个过程中，动力、信心和人才都会流失。

及早识别、培养并加速人才成长

具备未来意识的组织会采取主动的领导力开发方法。他们及早识别高潜力人才，不局限于司龄，而是考量绩效、心态、学习敏捷性、价值观契合度和领导行为。通过挑战性任务、跨职能/跨区域接触、教练辅导和明确的问责机制，使人才开发变得有意识且全员可见。

当领导者主动支持个人、为关键经验打开大门并提供及时、建设性的反馈时，人才成长就会加速。因此，领导力梯队将保持强大且就绪，支撑起组织的连续性、信心和长期韧性。



Aveline Teh

Managing Director, Human Dynamic Malaysia, Singapore, Australia & New Zealand

留任与接班作为整合战略

当今的劳动力跨越了多代人，每一代都有不同的期待和意义定义。当人们能将工作与个人看重的事物联系起来时，他们会保持敬业。这要求领导者告别“一刀切”的方法，通过真诚的对话了解每个人的动力源泉。

强大的接班计划包括主动识别需要接班人的关键岗位、清晰沟通高潜力身份、投资于结构化的开发与导师制，以及提供透明的职业路径。另一方面，**人才留任**则通过让员工参与决策、提供参与有意义且令人兴奋项目的机会、定期反馈以及让他们感受到其福祉被真诚关怀而得到加强。

超越可持续性的是战略领导力。当管理者做对了留任和接班，他们就不仅仅是在填补职位，而是在塑造组织的未来。



微幸福瞬间： 被忽视的领导力的优势



作为领导者，发展不仅关乎个人成长，还关乎团队绩效的规划与监控。这绝非易事，尤其是在当今充满挑战的全球经济环境下。然而，管理并不总是关于控制、推动或追踪结果，这些行为有时会增加领导者及其团队的压力和职业倦怠。

在日常领导实践中把握微小的幸福时刻，有助于缓解压力、恢复能量，并创造人文连接的空间。

去年，在一家化工厂的“积极沟通”培训课上，总经理察觉到团队在发言时有些犹豫。他用一句简单的玩笑打破了紧张气氛：“我又不会吃了你们，”引发了全场的笑声和公开的交谈。那一刻的幽默转化了整个会议，让人们感到足够安全并愿意参与其中。

30 秒的互动可以改变整个会议的情感基调。一瞬间的认可可以改变努力的意义。久而久之，这些微幸福瞬间比正式的项目更能有效地塑造文化。

领导者今天就可以开始的四种“微幸福”实践：

1 开会前的“感恩分享”：

以一个简单的问题开始会议：“本周有什么进展顺利的事情吗？”这并不是强制性的乐观，而是让团队即使在挑战中也能立足于已有的成果。示范欣赏的领导者能帮助团队从“生存模式”转向“解决问题模式”。

2 为小胜利举行“微庆祝”：

进步是由往往被忽视的小步积累而成的。认可这些时刻至关重要。肯定团队的适应能力，或一句简单的“感谢你的坚持”，都能强化动力。久而久之，团队会明白他们的努力是被重视的，而不仅仅是最终结果。

3 周到地使用幽默来释放压力：

幽默是缓解紧张最快的方式之一。一句轻松的话，或对困境的自嘲，可以在保持专业性的同时减轻情感压力。幽默绝不应被用来贬低他人。运用得当时，它能创造心理安全感。

4 示范个人能量仪式：

领导力既塑造结果，也塑造能量。当领导者示范健康的微仪式时，比如在回应前停顿、花点时间反思、拥抱感恩，他们也给了他人同样的许可。他们传递了一个强有力的信息：可持续的绩效比“显而易见的精疲力竭”更重要。

也许当今最重要的领导力命题不是如何逼迫人们更努力，而是如何帮助他们保持活力和投入。有时，答案就始于一个像“微小喜悦”这样简单的瞬间。



Anh Nguyen
Business Consultant,
Human Dynamic Vietnam