INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE

HUMANdynamic
Best eap plus in Asia

第 267 期 - 2026 年 10 月



绩效心理学

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！

TABLE OF CONTENT



1
个人效能
自信的错觉
By Sonia Hillary - Consultant, Solution Innovation & Excellence, Human Dynamic Group

2
团队效能
那些本不该召开的会议
By Anh Nguyen – Business Consultant, Human Dynamic Vietnam

3
组织效能
高绩效背后的决策
By Anita Marian Sedano – Associate Consultant, Human Dynamic Philippines

4
健康角落
你的心理同样需要维护
By Leeann Dio – Managing Director, Human Dynamic Philippines

5
特刊－世界心理健康日
健康职场的共性
By Xin Yuan Low – Director, Solution Innovation & Excellence, Human Dynamic Group

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

个人效能

自信的错觉



为何能力出众，却未必感觉自信？

你知道自己有能力胜任这份工作。你曾经解决过棘手的问题、处理过困难的对话，也从错误中学习成长。然而，当真正需要你表达意见、做出决定，或踏入陌生领域时，你可能还是会忍不住怀疑：*「我真的有能力做到吗？」*

这就是「自信的错觉」：**能力与自信，并不总是同步增长。**

自信并不是衡量能力的直接指标，而是受到我们如何解读自身经验的影响。同样是一场成功的简报，有些人会将它视为自己能力的证明，另一些人却可能想：「我这次只是运气好而已。」

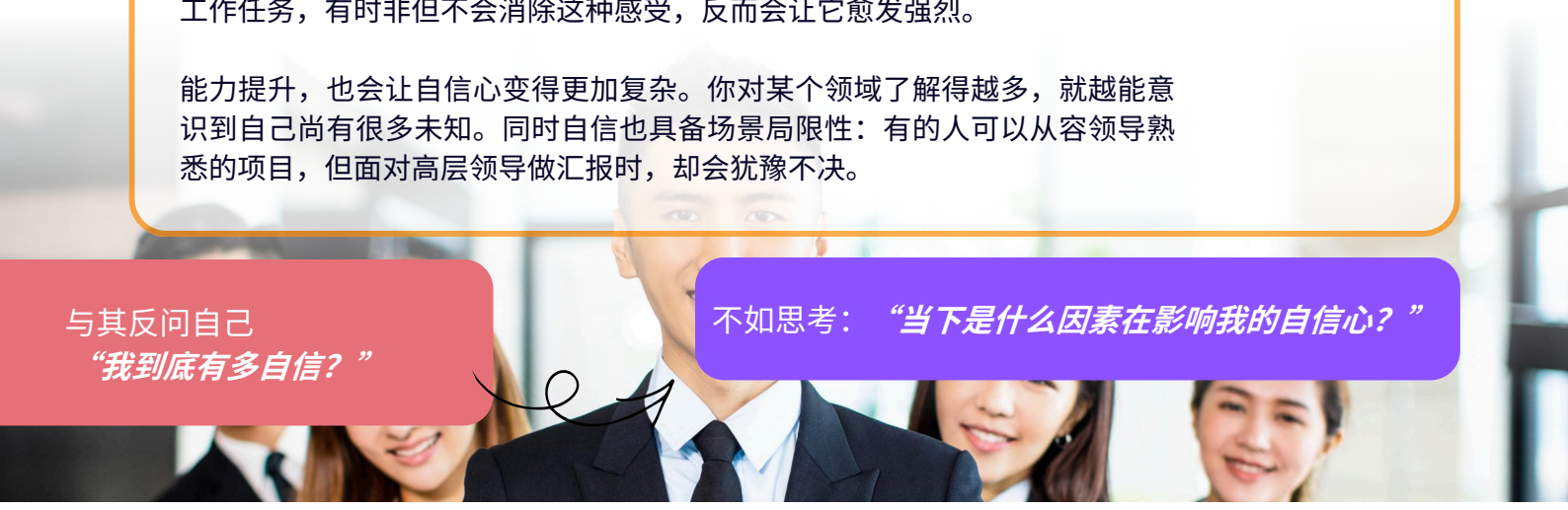
为什么自信会起伏？

我们的信心，不只取决于自己知道多少。与他人比较、完美主义、过去受到的批评、不确定性、受到关注的程度，以及过高的期待，都可能影响我们对自身能力的感受。



「冒牌者症候群」也可能让情况更加复杂。即使眼前已有明确证据证明自己的能力，人们仍可能低估自己的成就、将成功归因于运气，或担心别人终究会发现自己「其实没有看起来那么厉害」。升职、接手新岗位或是承担备受瞩目的工作任务，有时非但不会消除这种感受，反而会让它愈发强烈。

能力提升，也会让自信心变得更加复杂。你对某个领域了解得越多，就越能意识到自己尚有很多未知。同时自信也具备场景局限性：有的人可以从容领导熟悉的项目，但面对高层领导做汇报时，却会犹豫不决。



与其反问自己
“我到底有多自信？”

不如思考：***“当下是什么因素在影响我的自信心？”***

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.



一周自信练习

Day 1 盘点你的成功经验

写下三件你在工作中处理得很好的事情，包括当时的情境、你做了什么，以及最后的结果。

Day 2 捕捉脑中的「自信故事」

当自我怀疑出现时，写下：发生了什么事？我当下第一反应是什么想法？有哪些证据支持这个想法？又有哪些证据可以反驳它？

Day 3 主动表达一次

在下一场会议中，刻意做出一次贡献：问一个问题、分享一项观察，或延伸他人的想法。不要等到觉得自己的发言「够完美」才开口。

Day 4 准备到70%就行动

选择一项即使出错也能合理调整的任务，特别是那些你一直等着自己「完全准备好」才愿意开始的事情。问问自己：**「做到什么程度，就已经足以让这件事继续往前？」**

Day 5 练习「坦然承认不知道」

当你不知道某件事时，可以说：**「我目前还没有这项信息。我确认之后再回复你。」**
自信，也可以包含坦然地说：「我不知道。」



Day 6 寻求具体反馈

询问同事或主管：「有哪一件事是我目前做得很有效、值得继续保持的？又有哪一件事是我可以做得更好的？」
寻求的是**具体的行为反馈**，而不是单纯寻求他人的肯定。

Day 7 把经验转化为证据

完成下面填空：

- 在_____这件事上，我比自己想象的更有能力。
- 当出现_____情况时，我的自信心往往会下降。
- 下一次，我会_____，而不是坐等自己变得自信。

目标并不是要你在七天之内变得充满自信，而是搜集真实的证据，让自己看见：自信可以通过行动逐步建立。





By Sonia Hillary
Consultant, Solution Innovation & Excellence, Human Dynamic Group

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

团队效能

那些本不该召开的会议



你可能一整天从一场会议赶到下一场会议，最后却发现真正需要完成的工作一件也没做。于是，只能加班处理白天来不及完成的事情。对许多团队而言，这样的情况并不少见。长期下来，不仅容易让人疲惫，也可能导致倦怠与工作动机下降。

会议的目的应该是帮助团队向前推进，而不是制造更多工作。重点不在于「开更多会」，而是做出更好的决策、厘清下一步行动，并减少不必要的讨论。

4P 会议架构

1. 目的——我们为什么要开这场会?

在安排会议之前，先清楚定义会议目的。
这是一场是头脑风暴征集创意?
是一场信息分享会议，要让团队取得共识?
还是一场决策会议，需要得出明确结果?

厘清会议目的，可以帮助团队做好适当准备，也确保每个人都带着正确的心态与预期进入会议。

- **头脑风暴：** 产生想法并探索各种可能性
- **信息分享：** 分享重要信息或建立共识
- **决策：** 讨论关键事项并做出最终决定

2. 准备——有备而来

主持人应事先提供议程、目标、所需资料，以及预期成果。与会者不要空手进会议，应在会议前阅读相关信息，并准备好自己的意见与想法。

3. 聚焦优先事项

将讨论聚焦在真正需要解决或决定的事情上。
避免让会议变成单纯的进度报告，也不要花时间讨论与目标无关的议题。如果某个主题与当前会议目标无关，可以先记录下来，留待之后处理。

4. 推进——带着成果离开

每一场会议结束前，都应该回答：

- 我们做出了什么决定?
- 接下来需要做什么?
- 谁负责?
- 何时完成?

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

实用会议检核表



By Anh Nguyen
Business Consultant,
Human Dynamic Vietnam

让这场会议值得大家参加

会议前

- □ 设定目的： 这场会议必须达成什么?
- □ 定义成果： 我们是要产生想法、建立共识，还是做出决定?
- □ 设定议程： 有哪2～3个议题一定要讨论? 每个议题需要多少时间?
- □ 只邀请真正需要的人： 谁需要提供意见或参与决策?
- □ 事先提供资料： 与会者在会议前需要阅读或准备哪些信息?
- □ 设定期待： 你希望每一位与会者带着什么来参加会议?

专注于解决问题，而不只是讨论

会议中

- □ 从成果开始： 提醒大家这场会议需要达成什么。
- □ 聚焦主题： 现在的讨论是否直接支持会议目标?
- □ 停止不必要的进度更新： 这项信息是否可以改用Email或讯息分享?
- □ 暂存离题事项： 这件事很重要，但与目前主题无关。先记录下来，继续原本的讨论。
- □ 推进决策： 有哪些选项? 我们最后选择哪一个?

把讨论转化为行动

会议后

- □ 确认决策： 我们究竟达成了什么共识?
- □ 确认行动： 接下来需要做什么?
- □ 确认负责人： 谁负责把事情完成?
- □ 设定期限： 何时完成?
- □ 完成追踪： 何时、用什么方式追踪后续进度?



每一场会议都必须回答的三个问题

我们决定了什么? → 接下来要做什么? → 谁负责?

一场有效率的会议，不是开得最久的那一场，而是真正让团队向前推进的那一场。

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.



组织效能

高绩效背后的决策

在今日快速变动的商业环境中，一栋栋造型独特、设计精巧的建筑不断映入我们眼帘。人们往往将注意力放在施工速度与流程效率上，却可能因此忽略了真正的成效。

多数人或许都会得出相同的结论：地基不稳的建筑，终究难以经得起时间考验。盖得再快，也不一定能弥补核心基础的不足。反之，一栋拥有稳固地基的建筑，背后必然经历了一连串健全的决策。当每一层都有其目的，每一个元素都与整体相互呼应，它的稳固便成为必然。

组织也是如此。每一项卓越的商业成果背后，都有一连串高质量的决策，持续累积动能，最终带来永续的成功。高质量的决策流程并不是一连串临时起意的选择，也不能只依赖单一领导者。它反映的是一套融入组织之中的纪律，让组织能持续创造成果。

执行力固然重要，但一套健全的「决策架构」，往往是责任文化、效率与卓越绩效背后看不见的基础。从这个角度来看，敏捷并不只是「多快采取行动」，而是能否更快速地做出更好的判断。

随着组织规模扩大、复杂度提高，决策过程中的阻力也会随之增加。这些较不容易被察觉的障碍，会拖慢行动、模糊责任归属，甚至产生非预期的后果，进而削弱长期目标与组织效能。



常见的决策隐性障碍包括：

- **决策权责不清** – 当责任归属与决策权限没有清楚界定时，决策过程可能被不必要地拉长。
- **过多的审批层级** – 过多的审查与核准环节，容易形成流程瓶颈。
- **互竞争的优先事项** – 当团队同时被要求回应太多彼此竞争的需求时，容易造成决策分散、失去焦点。
- **风险趋避与承担责任的恐惧** – 如果组织对错误给予过度惩罚，人们可能因此不愿及时做出决定。
- **信息过载** – 无法区分「真正相关的信息」与「只是手边现有的信息」，并不会带来更好的决策。

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

当你建立一套清楚的决策系统，团队就会知道：

谁是真正做出最终决定的人。



我们希望达成什么目标。



如何在潜在风险与可能收益之间取得平衡。



最终，你所建立的成果，其实反映了你做决策的质量。卓越成果很少只是偶然或运气使然；它的稳固程度，取决于一路塑造它的每一项决策——这些决策如何被承担、被检视、被团队共同理解，并透过协作加以执行。

在如此复杂的商业环境中，我们每天都面对源源不绝的决策。如果方向错了，走得越快，只会越早迷失。组织效能取决于团队「如何做决策」，而不只是「多快采取行动」。

正因如此，决策质量不只是一项营运能力，更是一种竞争优势——甚至可以成为组织的超能力。



Reference

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.



Anita Marian Sedano

Associate Consultant, Human Dynamic Philippines

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

健康角落

你的心理同样需要维护



Leeann Dio
Managing Director,
Human Dynamic
Philippines

「预防胜于治疗。」谈到身体健康时，我们很自然地接受这个观念——定期安排健康检查、注意饮食，也会在身体真正出问题之前，想办法抽出时间运动。然而，我们却很少用同样的方式照顾自己的心理。我们往往要等到自己已经不堪负荷、身心耗竭，甚至濒临倦怠时，才终于停下来问自己：「我最近真的还好吗？」心理幸福感就像身体健康一样，需要的是定期保养，而不是等到出问题才紧急修复。

事实上，在问题变得明显之前，往往早已有一些微小而安静的讯号出现：动力一点一点下降、比平常更容易失去耐性、人虽然坐在会议室，心却早已不再投入。这些细微的改变并不是软弱，而是重要的讯息。而我们越早注意到它们，就拥有越多选择。

这也是为什么「自我反思」值得成为日常生活中固定的一部分。当我们刻意为休息与反思保留时间，就能更清楚看见自己的优先级与价值。而这份清晰，正是帮助我们减少内在阻力、更有方向地朝目标前进的力量。

快速自我检视

花一点时间，诚实地问问自己。回顾过去两周：

情绪
我的整体情绪是否比平常更沉重、低落，或更容易烦躁？

动机
过去能带给我能量的工作与人际互动，现在是否仍然能吸引我？

投入
我是真的投入当下，还是只是机械式地把事情做完？

能量
休息之后，我能恢复精神吗？还是疲惫感仍持续存在？

如果你发现其中任何一项有所改变，可以把它视为一个温和的提醒，而不是对自己的判决。

练习

反思并不需要空出一大段完整的时间。你可能会惊讶地发现，只要在一天中安排几个一到两分钟的正念呼吸片刻，就能让自己重新找回安定感。例如：在一通电话之前、两项工作之间，或一场困难的对话之后。

慢慢吸气，让吐气稍微长一些，然后留意此刻自己的感受。这些微小而持续的自我检视，可以帮助我们维持心理韧性。像照顾身体一样照顾你的内在世界——不是因为出了什么问题，而是为了让自己持续保持良好的状态。

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

特刊－世界心理健康日

健康职场的共性

一个真正心理健康的职场，究竟是什么样子?

想想工作中经常发生的情境。晚上11点，主管传来一句：「有个小问题想问一下。」有人休假时仍然不断查看Email。每一件事情似乎都很紧急。组织鼓励员工表达意见，但当人们看到其他人因为提出疑虑或不同意见而遭到忽视或批评时，自己也可能选择沉默。这些事情看起来或许很小，但当它们一再发生，就会逐渐影响人们如何感受自己的工作。

这也是为什么，提供员工协助方案（EAP）、幸福感讲座、弹性工作安排，虽然都很重要，却只是打造健康职场的一部分。



天力的数据让我们能更深入了解员工在职场中所面对的压力。
在亚太地区9个市场、超过8,000次的支持服务中：

- 56%的工作压力案例涉及高工作负荷；
- 39%的职场冲突案例涉及主管；
- 62%的职涯困扰与成长发展有关。

那么，我们可以从这些数据中看见什么?

留意那些反复出现的问题

如果类似的问题一再发生，不妨退一步看看其中是否存在某种模式。是否同一个团队持续面临过重的工作量？工作的优先级是否总是不断改变？员工的疑虑是否反覆指向某一种特定的工作方式?

重复出现的问题，可能是在提醒我们：**工作中的某些部分需要被重新检视。**

让员工更容易及早提出问题

留意当有人说：
「我快撑不住了。」
「我不同意。」
「我需要帮忙。」
我们会怎么回应?
我们是先倾听、提出问题，还是立刻解释、辩护，甚至否定对方的疑虑?
主管在这些看似微小的时刻如何回应，往往会决定员工下一次遇到问题时，是否愿意及早说出来。

看见压力真正的来源

提升心理韧性、学习情绪调节技巧固然有其价值。
但是，如果人们长期处于不堪负荷的状态，再增加一场幸福感活动，可能仍然无法处理真正的问题。
有时候，真正需要的是**更清楚的优先级、更合理的期待、更好的主管支持，或只是让员工拥有足够的时间恢复。**

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.

健康的职场仍然可能充满挑战与要求。真正重要的是：这些压力是否仍在可承受的范围内，以及人们是否拥有足够的支持与空间来恢复。

今年世界心理健康日，或许我们可以换一个角度问自己：

我们是否只是在帮助员工「适应」压力？还是我们也愿意看看，目前的工作方式本身，有哪些地方可以改变？



因为当我们让「工作」本身变得更健康，就能让人们更有机会维持良好的身心状态，并发挥最佳表现。









Xin Yuan Low
Director, Solution Innovation & Excellence,
Human Dynamic Group

Copyright 2026 Human Dynamic. All Rights Reserved.