



第 260 期 - 2026 年 3 月

重新定义权力 重塑博弈规则





自我领导

掌控你的领导力故事：女性领导者行动手册

1

共同领导

盟友在行动：真正的女性支持者是什么样的

2

超越领导

为下一代重塑领导力

3

健康角落

精神食粮：为领导力续航的饮食模式

4

国际妇女节特辑

领导者不必孤独：建立有意义的联结

5

IN
THIS
ISSUE:



掌控你的领导力故事： 女性领导者行动手册

领导力通常通过头衔和业绩结果来衡量。然而，最强大却常被忽视的领导力工具之一是个人的叙事。

掌控你的领导力故事意味着去理解、表达并自信地分享那些塑造了你领导风格的经历、价值观和决定性瞬间。它远不止是一份职业摘要，它反映了你作为领导者的真实面貌——你的奋斗与优势、你的挫折与成就。每一个有意义的领导力故事都由情感、人际、勇气和价值观交织而成。

当一位女性领导者将她的经历与所学教训及带来的价值联系起来时，她的影响力会随之加深，信任感也会随之增强。每个领导力故事都始于真诚的反思：



情绪

情绪觉察不是弱点，而是一种领导力优势。许多女性领导者，尤其是职场母亲，承担着职业表现与家庭投入的双重责任。情绪起伏是自然的，自我怀疑、想要逃离工作的念头或自责感都可能产生。

作为两个双胞胎男孩的母亲，我也曾深陷工作责任与家庭照顾的拉锯中。我仍记得得知怀上双胞胎时的巨大喜悦，那是我生命中最幸福的时刻，但紧接着我意识到，平衡职业和母亲身份绝非易事。

曾有些日子，我把自己反锁在房间里处理紧要的客户电话，而我的孩子在门外哭着找妈妈，尽管家人正在照顾他们。在那些时刻，我质疑自己：我是一个好母亲吗？我也曾忘记为幼儿园准备彩色笔，或者在课后活动结束后很久才迟迟赶去接孩子，看着他们成为最后等待离开的人，我感到无比愧疚和自我怀疑。

然而，这些时刻成为了我的力量。当我的孩子们不顾迟到跑来拥抱我，自豪地把彩色笔画交给我时，我意识到，爱不是用完美来衡量的。通过这些经历，我学会了停顿而非反应，学会了深呼吸而非指责自己。每一次情感挑战都成为了我领导力旅程中成长的篇章。

人际

没有一位领导者能孤军奋战。虽然家庭责任有时让人感到不堪重负，但我意识到，当我们选择透过共同成长和爱的视角来看待时，家庭也可以成为最强大的鼓励、动力和目标的源泉。

曾有些阶段，我感到自己被拉向四面八方。然而，正是在那些时刻，我可以向家人分享我的挣扎甚至泪水。是家人提醒我为什么要坚持下去。他们的耐心、默默的牺牲，甚至是每日简单的微笑，都成为了我坚持不懈的动力。

我也很庆幸在亚太区拥有共事超过十年的长期同事。即使没有频繁的线下见面，我们仍通过线上对话和讨论保持联系。他们坦诚地倾听我的挣扎，有些人成为了我的精神伙伴，在职业和精神上支持我。他们的鼓励增强了我的勇气。

我的领导力故事不是由我一个人的努力写就的，而是由站在我身边的每一个人共同塑造的。





勇气

职业转型、艰难决策和陌生的挑战都需要勇气。哈佛大学教授 Ranjay Gulati 博士将勇气定义为：“即使面对持久的恐惧，也”愿意采取大胆、冒险的行动，以服务于你认为值得的目标。

勇气使女性领导者能够跨入那些最终塑造其领导力故事的转折点。勇往直前的动力往往源于对事业、家庭和社会的强烈热情与使命感。

在我的领导力旅程中，我有幸踏入许多远超原计划或预期的情境。当我最初在韩国追求对心理健康和员工帮助计划（EAP）的热情时，市场是陌生的，偏见依然根深蒂固。扩展到日本市场则带来了新的文化和业务不确定性。当时没有保障，只有信念。我坚信要支持个体并帮助组织建立韧性，这推动我不断前行。

回首往事，我看到那些不确定的时刻已成为我领导力故事中的决定性篇章。它们增强了我的韧性，磨炼了我的判断力，并加深了我的公信力。勇气并未消除挑战，它将挑战转化为了里程碑。每当我们选择目标而非恐惧，我们就在领导力故事中写下了强有力的一笔。

价值观

我们对他人的看重往往比我们的言语更能反映我们的领导方式。我邀请女性领导者们一起做一个有意义的练习：你的名字，通过名字的每个首字母来识别和表达你的领导价值观，创造一个个性化且难忘的领导者身份。

领导力故事从未停滞；它随着生命和职业的每个阶段不断演变。掌控我们的领导力故事意味着自信地运用我们的经验、价值观和愿景，来创造有意义的影响。通过反思和故事分享，我们重新发现目标与灵感。分享故事不仅能增强个人的领导者存在感，还能鼓励并赋能他人拥抱属于自己的道路。

最后，我想借此机会谦逊地分享我的领导力心路历程和价值观，希望能激发女性领导者之间的共鸣、鼓励和共同成长。



LINA - 以诚信、滋养和真实来领导



Lina Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic APAC



盟友在行动：

真正的女性支持者是什么样的



如果你问我，这段时间，我见过的领导者做出的最具影响力的投资是什么？不是新技术，不是更好的框架或方法论。

而是学会如何察言观色，在他人感到不安时给予陪伴，并提出一个更好的问题。

这是情商（EQ）最实用的形式。它不是一种为了让你的领英简历好看的“软技能”，而是一个精确的工具。当你处于巨大压力下时，它可以改变每一次谈话的质量、每一个团队的动态以及每一个重要的决策。

关于领导力情商，一项极具说服力的数据来自 Promundo-US（2019 年）对 1201 名职场人士进行的全国代表性调查：**77% 的男性认为他们正在“尽其所能”支持职场性别平等，而只有 41% 的女性对此表示认同。**

这 36 个百分点的差距是不容忽视的。这是一种“情感共鸣”的差距，意味着没有真正听到并理解身边人正在经历的事。大多数男性真心认为自己是支持性的伙伴，认为自己公平地分担了负担。但研究一致显示，女性承担了不成比例的“隐形劳动”：管理家庭日程的脑力负担、维护关系的心理负担以及打理家务的行政压力。

Babcock 等人（2017 年）在《美国经济评论》发表的研究中记录了职场中的类似模式：在混合性别的小组中，女性比男性更有可能主动承担那些无法晋升的、隐形的任务。

这并不是为了指责，而是为了觉察。当情商被持续实践时，觉察正是它可以弥补的鸿沟。



基于情商的盟友关系不需要宏大的举动，它体现在四个微小、持续的行为中：



1

公开表扬他人

当一位同事的观点在会议中未被署名时，请直截了当地说：“那是乔伊斯的观点，我想确保大家都知道这是她的功劳。”只需四秒钟，影响巨大。在家里，当你的伴侣毫无怨言地承担某事时，请指出

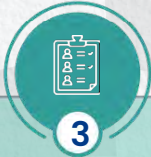
来：“我看到了你现在的付出，谢谢。”这两者都只需几秒钟，却能改变一切。



2

引导沉默

与其用自己的声音填满每个空间，不如尝试说：“我想在发表意见前先听听乔伊斯的看法。”这改变了谈话中的权威归属。在家里，尝试在提问后等待，留下一段空白，接下来出现的通常才是真正重要的事。



3

检查你分配任务的方式

谁在做会议纪要？谁在组织团队活动？谁在做家里的杂活？如果模式始终倾向于一方，请指出来并改变它。模式不会自我修正，它们需要被关注。



4

在危机爆发前开口

Catalyst 的 MARC 计划研究发现，只有 31% 的男性在参加项目前有信心在工作中制止不良行为，而 74% 的参与者表示他们在参加项目后更愿意干预。这种转变并非源于价值观，而是掌握了相应的应对策略。在家里也是如此。学会如何在那道裂痕出现“前说出我注意到我们最近有些疏远，能聊聊吗？”，这是一项技能。它需要勇气，但可以习得。

无论我们谈论的是职业倦怠、团队领导，还是关系中那些安静的张力，其底层逻辑都是同一个问题：

“如果你今天能以真正的善意对待自己和他人，那会是什么样子的？”

你不需要一次改变所有事情。本周，做一个微小、诚实的改变。

在工作中：下次团队有人犹豫时，在提供解决方案前，先问问犹豫背后的原因。

在家里：下次你的伴侣或爱人开始分享某事时，放下手机，停止构思回应，静静聆听直到他们说完。

这些都是小事。如果你都做到了，你周围的一切都会焕然一新。



Steven Khu

Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic APAC

References:

- Promundo-US (2019). So, You Want to be a Male Ally for Gender Equality? (And You Should): Results from a National Survey, and a Few Things You Should Know. Washington, DC: Promundo.
- Babcock, L., Reccalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-747. https://sites.pitt.edu/~vester/aeer_promotability.pdf
- Catalyst. (n.d.). MARC (Mutual Accountability, Real Change). <https://www.catalyst.org/solutions/marc>



为下一代重塑领导力

下一代领导力并非在于打破“天花板”，而在于重塑“天花板”本身。传统的层级式领导模式将几乎全部权力赋予单一领导者，如今正逐渐被协作式领导、集体智慧和以人为本的战略愿景所取代。这描述的是网络化领导团队，在这些团队中，领导者参与意义建构、促进学习并引领目标。（麦肯锡，2023）。

34%的员工表示，职场领导者是塑造他们生活的主要因素（盖洛普，2025）。这表面领导者的特质和行为在影响员工方面有多么重要。这是一份沉甸甸的责任！如今，卓越的领导力体现在情商上，它需要倾听、考虑他人观点、同理心和适应能力。它更在于谦逊的领导。

在技术飞速进步的时代，今天的领导力需要敏捷性，既要适应也要采用新兴技术，从而将数据驱动的智能与人类洞察力相结合，以推动更好的决策和更强的成果。



要在新的领导力时代成功领导团队，三种品质至关重要

- 展现共情的自我**觉察和情绪调节能力，同时培养文化智能和包容性。创造一个让个体感到安全、敢于冒险、提出想法和创新的环境。
- 认知与战略敏捷性**
面对快速变化能迅速调整战略的能力，将目标转化为清晰的可执行优先级，以严谨的执行力将战略落地，同时保持灵活性。
- 技术整合能力**
领导混合型和数字化团队的能力，利用技术和人工智能增强人类能力，而非取代人类。

有趣的是，所有这些“新领导品质”对女性领导者来说并不新鲜。研究日益表明，女性领导者在这些品质上表现出色，特别是在共情、包容性决策和协作创新方面。在快速消费品（FMCG）、IT和制药等行业，高层性别多元化程度较高的组织在创新成果和决策质量方面始终表现更强。证据表明，女性进入领导层不仅是象征性的进步，更是经济增长和创新的催化剂。

References:

- McKinsey & Company. (2023). New leadership for a new era of thriving organizations. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/new-leadership-for-a-new-era-of-thriving-organizations> (2023).
- <https://www.gallup.com/press-release/2025/01/2025-leadership-trends.aspx>. Followers.aspx. Jing, Z., Hui, Q., Zhang, Y. & Zhao, Y. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance—The mediating role of knowledge sharing. Sustainability, 14(1), 6739. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/6739>.

Sharmini Karim
Managing Director: Human
Dynamic Malaysia, Singapore,
Australia & New Zealand





精神食粮

为领导力续航的饮食模式

为了稳定而吃，而非为了生存而吃



当你等到饥肠辘辘才进食时，大脑中负责理智决策和耐心的部分基本就失灵了。解决方法是什么？别等到饿肚子。全天定时进餐，这样当你需要做重大决策时，你才能保持所需的精神状态。跳过正餐往往会导致易怒、决策仓促或缺乏耐心。因此，追求规律、平稳的能量补充以保护决策耐力。

明智地选择零食（而非随意进食）

吃零食不是为了不停地嚼东西，而是为了避免午后能量骤降，让你感觉一切都难上加难。诀窍在于将蛋白质与纤维搭配。比如，苹果片配杏仁酱、希腊酸奶配莓果，或蔬菜配鹰嘴豆泥。这些组合能让你的能量保持平稳，而不是让你在吃完甜点一小时后，就陷入能量过山车，崩溃不已。



补水是提升领导力的秘诀

你是不是经常头痛、思维迟钝或莫名其妙地烦躁，并把这些归咎于压力？其实很可能是脱水造成的。即使只是轻微脱水，也会在你感到口渴之前就影响你的注意力和情绪。随身带水并及时饮用，如果需要，使用 App 提醒自己。大脑 73% 都是水分，它需要稳定的供应才能发挥最佳水平。



每天至少专注地吃一顿饭

每天选一餐，在没有任何干扰的情况下进食，仅此而已。当你边回邮件边吃东西时，你的身体处于高度警觉模式，无法正常消化，大脑也得不到休息。即使是 15 分钟无干扰的进食也能帮助你的神经系统平静下来，这意味着你之后会感觉更加专注和头脑清醒。一顿简短而专注的饭菜有助于情绪调节和保持头脑清晰。



在当今快节奏的商业环境中，领导者被期望时刻保持高度响应和负责。在连轴转的会议、紧急邮件和高风险决策之间，午餐成了能随便抓起的快餐，或是边忙边吃的冷餐。营养在原本就堆积如山的待办事项清单中被搁置一旁，这也不难理解。但很多领导者没有意识到：匆忙的一餐不仅仅是身体的燃料。

我们进食的方式和食物内容直接影响我们在关键时刻的专注力、压力下的情绪稳定性，以及大脑迫切需要的修复性睡眠。当我们把食物当作无关紧要的事情时，我们就在不知不觉中破坏了领导力所必需的思维清晰度和韧性。

领导力能量不是仅靠意志力维持的。它建立在细小且持续的习惯之上，尤其是领导者吃什么和怎么吃。通过有意识地滋养身体，领导者保护了自己的思维清晰度、情绪调节能力和决策耐力。这些简单的饮食模式不在于追求完美，而在于培养领导者日复一日保持沉稳、专注和韧性的能力。



Ying Yin Lee
Consultant, Human
Dynamic APAC



建立有意义的联结

领导者不必孤独

“

- 你上一次在工作中畅所欲言是什么时候？
- 当你走进房间时，对话的气氛是否会发生变化？
- 其他人是否还像以前那样对你敞开心扉？

”

管理者往往被团队、利益相关者和源源不断的沟通所包围。然而，许多人却经历着一种安静的疏离感——那种微妙的、游离于自身组织社交圈之外的感觉。

领导者的孤独感往往是间歇性的，并且与具体情境密切相关，最常出现在重组、晋升、裁员或战略转型期间。它出现在领导者被期望去安抚他人、同时自己默默吸收不确定性的时刻。

为什么领导力会让人感到孤立？

权力转移：

- 层级结构改变了关系。一旦你成为经理，你就不再只是“团队的一员”。权威创造了一道无形的屏障，反馈会被过滤，对话也会变得谨慎。在不知不觉中，你可能开始在“回声室”里进行领导。

强者的重担：

- 领导者常感到需要展现自信和“处变不惊”的个性。承认疑虑被视为冒险，久而久之，这种自我封闭限制了真实的沟通——不是因为关系消失了，而是因为展现脆弱变得“禁忌”。

在沉默中运筹帷幄：

- 在职业生涯早期，你可能有经理或同级群体来探讨想法。随着责任增加，这个可以倾诉的对象越来越少。你被期望提供清晰的方向，却往往只能独自处理复杂问题。

独处 VS 孤立

并非所有的孤独都是有害的。健康的**独处**是有意识且具修复性的，它能磨炼思维、增强韧性。而**有害的孤立**则是非自愿且消耗性的。

当回应情绪变得沉重，当小小的决定被放大，或者当你退缩不是为了反思而是为了应对时，有害的孤立就出现了。区别在于人与人之间的联系是否仍然畅通。



建立有意义的联结

当领导者公开培养人际关系、寻求反馈并承认不确定性时，他们释放了心理安全感的信号。他们增强了自己的韧性，并树立了开放的文化。

有意识地开始：

建立互信的内部圈子

培养职业信任。分享荣誉，鼓励坦诚的异议，并创建领导力论坛，确保决策并非孤立做出。

寻求外部视角

教练、导师、同行咨询小组和领导力圈子，提供保密且“无拘无束”的空间，让领导者能够清晰思考，坦诚交流。

练习平衡的共情

可持续的领导力需要对团队、组织和自己共情。领导者在精疲力竭时最容易感到孤立。

领导力不必孤独，但有意义的联结需要主观能动性。它始于领导者意识到：构建支持系统是实现可持续绩效和持久影响的基石。



Sheau Huey Ho
Consultant, Solution
Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC