



第261期 - 2026 4月

韌性 | 支持

永續績效



掃描 QR Code



線上閱讀本期刊Influencer:
了解更多關於領導力與變革的精彩內容!



個人效能 能量盤點

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

1

團隊效能

管理者作為團隊氛圍的關鍵調節者

By Sufiya Suhail - Consultant, Human Dynamic India

2

組織效能

打造不依賴單一關鍵人物的高效團隊

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

3

身心健康

從整體出發的身體健康管理：不只於健身房

By Leeann Lorilla - Managing Director, Human Dynamic Philippines

4

遠見觀點

當「韌性承擔」成為策略選擇

By Eric Kung - Founder & CEO, Human Dynamic APAC

5

IN
THIS
ISSUE:



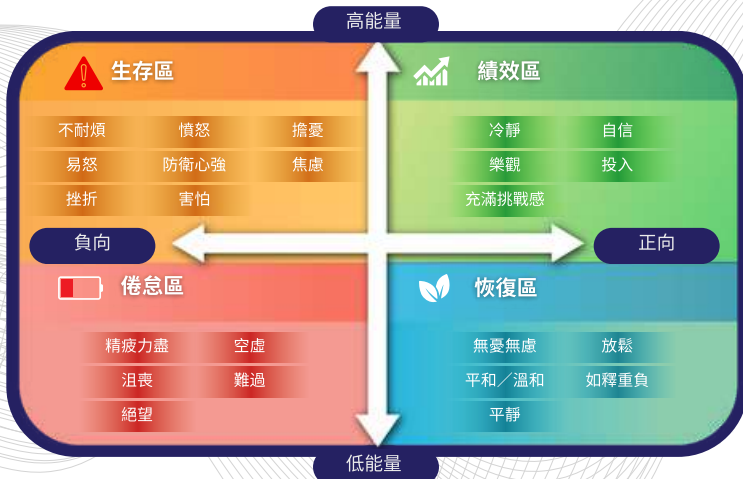
能量盤點

你可能会注意到，有些人能夠一整天維持充沛的精力，並讓人好奇他們是如何做到在不耗竭的情況下持續運作。

這是否與他們的飲食、睡眠、團隊、家庭，或時間管理有關？儘管這些因素都很重要，我們往往忽略了一個關鍵問題——他們是如何管理自己的能量？

高績效者所管理的，不只是時間，還包括能量本身——涵蓋身體、心理、情緒與精神等不同層面。

首先，讓我們來看「能量象限（energy quadrants）」：



績效區 當你朝向特定目標努力時，這是理想的運作狀態。此時你會感到積極、投入，並在挑戰中保持樂觀。

生存區 屬於高能量但負向的狀態，通常由威脅感觸發，使身體進入「戰或逃（fight-or-flight）」反應，表現為焦慮、易怒、恐懼與自我批評。

倦怠區 屬於低能量且負向的狀態，常伴隨無助感、空虛與極度疲憊。

恢復區 屬於低能量但正向的狀態，是重新充電、回到高效表現的關鍵空間，通常感受到平靜、安定與放鬆。

**要維持長期穩定的高績效與身心健康，
關鍵在於有意識且規律地在「績效區」與「恢復區」之間切換。**



接下來，讓我們進一步探討，如何進入績效區與恢復區。

以下提供一份簡要檢核表 — 請標記你需要加強的面向。若不確定，也可以邀請一位熟悉你的信任對象協助評估；同時也可依自身情況補充其他重要項目。

身體能量	心智能量	情緒能量	內在價值能量
休息	有意識地安排間歇性專注休息	在工作過程中持續覺察自身情緒	你所依循的核心價值是什麼？
飲食	聆聽或演奏音樂	辨識引發情緒波動的事件	你是否清楚這些價值？
運動	投入興趣或嗜好活動	在回應前為自己保留思考時間，而非立即反應	你如何辨識並實踐這些價值？
營養攝取	與他人進行工作以外的交流	有效溝通，例如：「我需要一點時間整理想法，稍後回覆您。」	有意識地將時間與精力投入於最重要的事
睡眠	管理負向思緒	深層腹式呼吸	在工作中從事你最擅長且最有熱情的事
建立體能與能耐	在專注工作或會議中避免分心	緩慢吐氣 5-6 秒，有助於放鬆並關閉戰或逃反應	在工作中，你的優勢與壓力點為何？
	在精力充沛時主動承擔具挑戰性的工作	建立支持系統—可與信任的朋友、同事、家人或專業人士交流	

Sonia Hillary
Consultant - Solution,
Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC





管理者作為 團隊氛圍的關鍵調節者

管理者往往將重心放在成果與時程，但其真正的影響力，來自於團隊的情緒氛圍。日常的行為與互動，會形塑團隊成員是否感到安全，願意表達意見、分享想法，或承認錯誤。心理安全感並非透過制度建立，而是來自持續且一致的日常互動。

建立心理安全感，並不代表降低標準 — 相反地，它讓團隊能夠開放貢獻，並維持長期穩定的績效。

若缺乏心理安全感，團隊將面臨「沉默式倦怠 (quiet burnout)」的風險 — 成果看似持續產出，但投入度卻逐漸下降。最終，一個健康的團隊環境，是由管理者在日常中持續累積的小行為所形塑而成。

管理者實務指引 建立心理安全感的 Do's & Don'ts

DO's

- ◆ **讓提問「基礎問題」成為安全的行為**
當管理者公開鼓勵提問時，傳遞的是「學習比表現完美更重要」。
- ◆ **明確釐清真正重要的優先事項**
協助團隊理解重點，避免長期處於持續緊急的工作狀態。
- ◆ **在日常互動中建立界線意識**
尊重休息時間、避免不必要的加班訊息，展現對永續績效的重視。
- ◆ **為較少發言的成員創造空間**
並非每個人都會立即表達意見，需有意識地邀請較為保留的成員參與。
- ◆ **承認自己並非掌握所有答案**
管理者適度展現脆弱性，有助於建立信任，並降低團隊對「完美表現」的壓力。
- ◆ **鼓勵具思考的風險承擔**
即使結果未臻完美，也應肯定主動嘗試與創新行動。
- ◆ **關注團隊的情緒狀態**
定期了解團隊如何因應工作量與壓力，而不僅關注任務進度。

DONT's

- ◆ **不要將沉默誤解為認同**
安靜的氛圍，往往代表不確定或不敢發言。
- ◆ **不要將每次對話都轉為績效評估**
團隊需要安全的空間探索想法，而非持續處於被評價的狀態。
- ◆ **不要無意間美化倦怠文化**
讚揚長時間工作或隨時待命，會傳遞過度投入才是被期待的訊息。
- ◆ **不要對回饋產生防衛反應**
當管理者抗拒回饋時，團隊會迅速學會「誠實是有風險的」。
- ◆ **不要過度使用「緊急」語言造成壓力**
頻繁升高緊迫感，會使工作環境變得緊張且反應式運作。
- ◆ **不要以「支持」之名進行過度管理**
過度介入會削弱自主性，並傳遞不信任的訊息。

團隊效能不僅取決於能力，更反映管理者所建立的環境。

當團隊成員感到安全，能夠自由表達與挑戰想法時，投入度與長期績效自然隨之提升。優秀的管理者，不只是管理工作本身，更是塑造工作發生方式與環境的關鍵角色。



Sufiya Suhail
Consultant,
Human Dynamic India



打造不依賴

單一關鍵人物的高效團隊

我在成長過程中，經常觀看《超人》、《終極警探》、《魔鬼終結者》等電影－故事中的主角往往單槍匹馬完成任務，形象明確、掌控全局、無可阻擋。

然而，當今世界的複雜程度，早已不再適用「單一英雄」的模式。卓越表現，來自於集體力量，而非個人能力。

在《復仇者聯盟》、《正義聯盟》、《星際異攻隊》等作品中，成功來自團隊－由多元的能力、觀點與協作所共同驅動。

然而，許多組織至今仍如同早期電影般運作，過度依賴單一高績效者承擔整體負荷。

常見情況包括：

一位「不可或缺」的關鍵人物

一位掌握所有資訊的團隊成員

一位需要核准所有決策的主管

一位在危機時總是被預設承擔問題的員工



這樣的情境，是否讓你感到熟悉？

當組織依賴單一英雄時，實際上是在建立一種「依附型文化」。高績效者往往承擔無形的情緒負荷，長期下來可能導致倦怠。當過多決策與責任集中於個人時，組織反應速度將逐漸下降，團隊也會逐步退縮。

一旦該關鍵人物離開，整體績效可能迅速下滑。這樣的現象並非偶然，而多半源自於組織系統本身。領導者往往因個人表現優異而被晉升，但其角色本質卻是培育他人。

當 KPI 偏重個人成果時，壓力與績效自然集中於少數人身上。

同時，部分領導者在授權上亦面臨挑戰－對於未達完美的執行容忍度較低，或對團隊信任有限。當「控制」成為主導思維時，權力將集中，而非被有效分散。





Solution:

建立高韌性團隊**Munira Abdul Jalil**Client Relationship Manager
& Consultant,
Human Dynamic Malaysia

高韌性團隊強調協作與集體責任，具備以下特徵：

1

有意識地進行知識共享

2

透過制度與流程降低對個人的依賴

3

獎勵機制強調團隊整體成果，而非僅限個人表現

4

在不同層級培養決策能力

5

主動促進內部協作

6

將「尋求協助」視為正常行為，而非弱點

即使是在《復仇者聯盟》中，也清楚展現這一點：沒有任何一位英雄能單獨應對最終威脅，唯有透過團隊合作。每位成員的優勢，補足了他人的限制。真正強大的團隊，並非圍繞單一英雄建立，而是由多個具備能力的成員共同構成。在當今高度複雜的環境中，這正是決定性差異所在。

從「單一英雄團隊」到「高韌性團隊」的思維轉換

單一英雄團隊

高韌性團隊

問題解決者

能力建構者

救火者

賦能者

中央集權

分散式責任

**3** 個反思問題

- 若你的關鍵高績效者明天離職，哪些運作將受到影響？
- 當主管無法即時決策時，團隊中由誰承接決策責任？
- 你的團隊是「整體強大」，還是僅有「個人強大」？



Leeann Lorilla
Managing Director,
Human Dynamic Philippines

從整體出發的身體健康管理 不只於健身房

微行動實踐工具

我們常將健康視為一個「目的地」— 例如晚上六點前往健身房，或是在週日鋪開瑜伽墊。

然而，對現代的領導者與專業人士而言，韌性其實來自於日常工作之間的「微小行動」— 發生在郵件往返、輪班節奏與會議空檔之中。

1

掌握你的內在節奏

大腦的運作並非線性的八小時持續輸出，而是遵循「超日節律 (ultradian rhythms)」

- ▶ **90分鐘法則**: 每 90-120 分鐘，專注力會自然下降。與其依賴咖啡硬撐，不如安排約 5 分鐘的心理恢復時間，並可透過「無會議時段」保留此段空檔。
- ▶ **短暫小睡**: 當下午約 3 點出現能量低谷時，15-20 分鐘的小睡，往往比再喝一杯咖啡更有效恢復認知狀態。

2

環境與身體的協調

你的工作環境，會直接影響身體與大腦的運作。

- ▶ **姿勢與呼吸**: 長時間辦公時，可練習「方框呼吸法 (box breathing)」— 吸氣 4 秒、停 4 秒、吐氣 4 秒、停 4 秒 — 有助降低皮質醇水平；同時搭配簡單伸展（如向上延展或肩部放鬆），以減少駝背帶來的負擔。
- ▶ **有利大腦運作的空間**: 善用自然光與綠植環境，有助降低視覺疲勞，並支持大腦維持高效運作狀態。

3

能量補給與恢復

- ▶ **水分與營養**: 身體健康始於基礎生理狀態。建議隨時補充水分，並優先攝取能穩定釋放能量的營養來源（如蛋白質與脂肪），避免因高糖攝取造成的能量波動。
- ▶ **數位排毒**: 建議在一天結束前保留一段無螢幕時間。良好的睡眠品質始於減少光源刺激，使大腦能有效清除一天累積的代謝廢物。

4

安全文化的建立

心理安全感與身體健康密切相關。當錯誤被視為資訊而非威脅時，壓力降低、信任提升，身體也更能承受持續性的工作負荷。

健康並非額外增加的任務，而是支撐我們持續有效運作的基礎。

讓我們從當下開始，透過有意識且可持續的微小行動，照顧自身狀態，為更健康的未來奠定基礎。



當「韌性承擔」成為 策略選擇



Eric Kung

Founder & CEO,
Human Dynamic APAC



我曾有一位朋友，在一家知名軟體科技公司任職。

他擔任軟體開發團隊的專案負責人。

當時公司啟動一個新專案，部門主管將專案規格公開給各個專案負責人，並採用「以時間競標」的方式分配——也就是由預估完成時間最短的人取得專案。

我的朋友，作為一位正值職涯高峰、充滿企圖心的工程師，為該專案提出了「10天完成」的承諾。這樣的決定，令所有人感到驚訝。

接下來的10天，他幾乎進入不間斷的工作狀態，全力衝刺至終點。最終，他如期完成專案，成果優異。主管與同事紛紛稱讚：「太厲害了！」

然而，在第11天，他突然倒下，被緊急送往醫院。醫師告知，他的免疫系統已因這10天幾乎「不停歇」的工作而嚴重受損。

（他事後提到，為了專注於工作，他甚至幾乎沒有進食、睡眠，連基本生理需求都被壓縮。）

他住院三個月後，最終選擇離開這份原本前景看好的工作。

真正的韌性與健康，在於理解何時該投入、何時該休息，以及何時該停止。

強韌的心智與健康的身體，是同一枚硬幣的兩面——共同驅動績效、生產力與生活品質，並需要在個人、團隊與組織層級持續培養。

聖經中有一句話，精準地點出了這樣的張力：「人若賺得全世界，卻喪失自己，或賠上自己，有什麼益處呢？」—《路加福音》9:25（新國際版）

*編者註：在追求成功的過程中，我們或許需要暫時停下來思考：

若最終以失去自我為代價，外在的一切成就，其真正價值為何？

「沒有付出，就沒有收穫！」
「不要放棄！」
「用更少資源，做出更多成果！」
「降低成本、提升效能！」

當環境變得艱困時，我們經常聽到這類口號。在全球經濟衰退、地緣政治衝突、關稅與貿易戰，以及人工智慧對科技、製造與勞動市場的衝擊下，企業與個人都在努力求生。

然而，這些宏觀趨勢往往超出我們可掌控的範圍，並不存在能一勞永逸解決問題的「萬靈丹」。

因此，許多企業領導者轉而向內尋求提升生產力的方法，卻發現，在長期壓力之下，員工的動機、能量與健康逐漸被消耗，反而導致整體績效下降。

