



第 258 期 - 2026 年 1 月

领导力重塑

主动定义新的一年





自我领导

2026年度的前90天：为领导力的开门红奠定基础

1

共同领导

从“步调一致”到“协同炼金”：将团队转化为创新的催化剂

2

超越领导

AI 与伦理：领导者的平衡艺术

3

健康角落

分心时代的专注力：2026 年的认知清晰度

4

愿景之声

绘制 2026 年领导力蓝图：以目标感和希望面对充满不确定性与挑战的新年

5

IN
THIS
ISSUE:



2026年度的前90天： 为领导力的开门红奠定基础



回望 2025 年，我注意到许多人背负的压力已经超出了其舒适承受范围。在与领导者和员工的沟通中，我能感受到由于快速的组织变革以及紧跟 AI 浪潮的压力所带来的恐惧、自我怀疑和不确定性。即便是我自己，有时也会感到超乎预期的沉重。

当我们带着疲态开启新的一年时，保持专注和脚踏实地就变得更加困难。因此，我认为 2026 年的前 90 天至关重要。这给了我们一个重塑状态、站稳脚跟并从更稳健的起点出发的机会。

以下是我正在践行的几项练习，希望对你也有所帮助：

重置你的内在指南针

在决定 2026 年“做什么”之前，先明确自己想“成为谁”。从简单的个人复盘开始，并写下你的思考：

- 我已经摆脱了哪些旧的自我？有哪些新的潜能正准备显现？
- 如果我能再多信任自己一点，我会采取什么行动？
- 如果我能稍微改进某项行为，如何能更好地帮助他人成长或让他们感到更有支持？
- 有哪些在我的控制范围内、但我尚未完全掌控的事项？

选择一项能改变你 2026 年人生底色的技能

在 AI 和快速变革的时代，试图学习所有技能是不切实际的。更有力量的做法是选择一项能改变你“职业人格”的技能。这包括：

- 即使感到不安，也要勇敢发声。
- 在压力积压时，学会调节自己的情绪。
- 建立领导对话的信心，而不是仅仅跟随他人。
- 学会利用 AI 来拓展思维、解决问题和决策的方式，而不仅仅是提高工作效率。
- 强化判断力，从而做出更清晰、更稳健的决策。

清理一个长期的心理或情感障碍

每个人都会从前一年带过来一些东西：

- 一个未解决的问题
- 一个反复纠结的忧虑
- 一场一直逃避的艰难谈话
- 一个阻碍你前进的信念

23

挑选其中一个，迈出小小的第一步。你可以把它写下来，找人聊聊，或者决定下一步的行动。这能为全年的工作释放心理空间。

前 90 天不需要完美，但需要有“意图感”。微小的步伐和清晰的对齐可以为 2026 年余下的时光奠定基调。无论你的职位是什么，你都是自己的领导者，因为你影响着自己的决策、能量和环境。你如何开启这一年，就决定了你将创造一个怎样的一年。



Xin Yuan Low

Director, Solution Innovation & Excellence
Human Dynamic Group,
APAC



• 从“步调一致”到“协同炼金”： •

将团队转化为创新的催化剂

许多组织致力于通过明确角色、设定目标以及开展培训和团队建设，来确保团队“步调一致”（Alignment）。

然而，在当今瞬息万变的格局下，仅靠一致性已不再是竞争优势。团队正面临挑战，需要超越单纯的协调一致，迈向“协同炼金”（Alchemy）——这是一种信任、能量和多元化想法融合的状态，能产生正向的化学反应，其结果远超个人努力的总和。

带领团队进入这种状态绝非易事。团队的这种“炼金术”并非魔术，它是一个转型的过程，需要每个人都致力于共同工作、学习和成长，从而创造绩效的突破。

团队转型案例

新晋经理领导前同事



我们辅导过一位经理 Amy，她曾为领导一个由前同事组成的团队而苦恼（其中一些资历比她更深）。Amy 安排了每周一次的“洞察讨论会”，让大家在一个安全的环境中讨论障碍并测试想法。最终，尽管会出现冲突，但公开对话加深了信任，并让团队见证了积极的变化。团队开始共同创造解决方案，而不是坐等指示；他们的创新速度提升了，Amy 也通过促进团队讨论建立了自己的威信。

富有创意但缺乏经验的团队

另一位领导者 Tom 负责一个充满创意但缺乏执行纪律的团队。通过设定明确的决策规范、举行每月的学习回顾会，并在项目冲刺中轮换团队角色，他为团队的创造力提供了结构支撑。团队学会了快速制作原型、交流建设性反馈并承担共同责任。每个成员都成长为一名“领导者”，共同贡献于集体创意成果。



缓解变革疲劳，重拾动力



资深领导者 Ben 面临多项变革举措，他注意到团队的挫败感上升，敬业度下降。Ben 没有向团队施压，而是实施了“能量检查”、庆祝微小的胜利，并邀请团队共同设定工作重点。这恢复了清晰度、自主权和心理空间，从而减少了疲惫感并重建了前进的动力。

建立“炼金”文化

这些都是我们从受教练的领导者那里听到的鼓舞人心的故事。他们学会了观察团队动态并利用团队协同效应，而不是被繁琐的管理耗尽精力。将创新转化为现实不是一蹴而就的，而是需要长期有意识地构建文化。

承诺

每个成员了解自己的角色，致力于交付结果，并支持他人。

信心

成员相信彼此是可靠的，并致力于更好地协作。

冲突

承认差异并欢迎分歧，因为它们有助于团队看到多元的视角。

共责

每个人不仅对自己的行动负责，也对团队的整体结果负责。

挑战

成员将挑战视为学习机会，并对成功和失败进行反思。

催化

每个成员都愿意领导变革、鼓励他人并支持团队转型。

持续

团队持续前进，共同成长，而不是停滞不前或退回到舒适区。

当团队达到“炼金”状态时，他们不仅仅是在执行战略，而是在升华战略。

天力使用管理驱动 Management Drives (MD) 测评工具来识别团队动态，并通过一对一或团队辅导支持领导者。MD 有助于揭示激励个人和团队的动力，以及这些内在驱动力如何影响工作、领导和协作。该工具使领导者不仅能理解行为，还能理解背后的潜在能量：什么能激发人们的动力，什么会阻碍他们。这些洞察为领导者更准确地解读团队动态、利用协同效应实现“团队炼金”奠定了强大基础。

Lina Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic Group,
APAC





AI 与伦理：



一月是许多领导者重设仪表盘和目标的时候。

在 2026 年，我建议以一个不同的问题开始：“AI 目前在我的团队中扮演什么角色？又留给了人类什么角色？”

我读过一篇 2025 年发表于《创业与技术伦理杂志》的文章，里面谈到了另一种冲突：公平 vs. 自由。作者提出了一种双层思考方式：

- **系统层面：**AI 是如何制造的？它是否基于公平的数据训练？是否定期进行偏见检查？
- **人类层面：**人们的感受如何？是否有简便的控制手段和明确的选择，让他们觉得自己仍掌握主导权？

这种双层思考的概念对领导者非常有帮助。

在系统层面，我们需要明确 AI 能做什么、不能做什么，哪里需要人工审批，以及在公平和隐私方面的“卓越”标准是什么。我们需要拥有说“这感觉不对”并违背机器指令的自由。我阅读和思考得越多，就越发现老生常谈的“创新 vs. 伦理”辩论没有抓到重点。伦理不是红灯；它是让 AI 在不丧失信任、不让人心力交瘁、不排斥特定群体的情况下实现增长的“软件”。

我对 2026 年的第二个承诺是关于个人的。在 AI 世界里，成为领导者不仅在于使用工具，更在于培养一种懂得如何善用工具的人格。哲学传统和当代领导力研究都在提醒我们：谦逊、公平和责任感必须引导我们的行动。否则，AI 会悄无声息地将我们推向枯燥的工作，在那里我们不再需要做出重要的决定。

领导者的平衡艺术

因此，我设定了一条明确的原则：AI 做“硬”活，人类承担“重”责。

- **AI 负责：**选项、速度、规模
- **人类负责：**判断、问题升级、异常处理

在角色职责书和团队协议中明确这一点，并让这种协作变得透明。每当呈现 AI 辅助的决策时，大声问三个问题：

- ① 该系统优化的目标是什么？
- ② 可能缺失了谁的视角或数据？
- ③ 基于我们的价值观，我们选择什么？

这些问题能确保人类牢牢掌握主导权。

我还把伦理与能量管理联系起来。一个有意义的活动是让你的团队造句：“当……时，AI 对我的帮助最大。”或“当……时，AI 最让我担心。”

让这些洞察引导实质性的改进，优化我们的工作方式、培训和规则。

最终，跨越 AI 与下一代之间的鸿沟，并不取决于谁更懂技术，而取决于谁愿意倾听、分享权力和探索出一种让好奇心、谨慎和关怀共存的工作方式。



Steven Khu

Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic Group, APAC



分心时代的专注力： 2026 年的认知清晰度

分心已不再是干扰，它成了工作的新背景噪音。今天的领导者面临着前所未有的认知负荷：无休止的通知、混合办公会议、决策疲劳，以及对任何事情都必须即时回应的压力。其结果是？注意力缩短、数字过载和持续的心理迷茫。

事实是，**专注力不是一种性格特征，而是一种可以训练的能力**。当领导者学会保护自己的注意力时，他们不仅提升了自己的绩效，还为更冷静、更有意图感的职场文化奠定了基调。

如果你经常感到精神涣散、在各种 App 之间疲于奔命，或者虽然“没做什么”却精疲力竭，你并不孤单，而且你可以重塑。以下是我们与各行各业领导者分享的实用工具包，旨在帮助他们在嘈杂中找回清晰。



2026 年 认知清晰度工具包

无论你倾向于“完美主义”还是“超级英雄情结”，
解决方法都是设定界限。

1 10-2-2 重置法则：

早晨开始时进行 10 分钟不受干扰的专注。午饭后进行 2 次微小的神经系统重置。睡前 2 小时减少高强度的信息输入，以补充心理带宽。

2 “单页签”领导法：

在进行高专注度工作时，浏览器仅保留一个标签页。这能降低认知切换成本，保存能量。

3 微恢复时刻：

每 90 分钟休息 3 分钟——拉伸、远眺、深呼吸。这些微小的重置能恢复清晰度并预防职业倦怠。

4 早晨意图设定：

确定当天一项不可妥协的首要任务。在对新请求说“是”之前，先回顾这一项。

5 通知禁令：

在深度工作期间静音所有不必要的提醒。即使是 45 分钟的不间断时间也能刷新你的清晰度。



Shalini Gunarajan

Senior Consultant,
Human Dynamic Group,
Malaysia



快速自测： 你今天的专注度如何？

为了配合工具包，请花一点时间进行快速的专注力自测。这项简短的评估能帮助你衡量目前的注意力状态，并确定应优先实践哪些方法。

说明：选择最符合你实际情况的选项。

① 必要时，我可以长时间集中精力做一件事。

1 从不 2 有时 3 经常 4 几乎总是

② 当我分心时，我可以很快回到工作中。

1 从不 2 有时 3 经常 4 几乎总是

③ 即使周围有很多事情发生，我也能保持专注。

1 从不 2 有时 3 经常 4 几乎总是

④ 我可以控制自己的思绪，让它们在重要任务中不跑偏。

1 从不 2 有时 3 经常 4 几乎总是

⑤ 被打断后，我可以恢复工作而不损失动力。

1 从不 2 有时 3 经常 4 几乎总是

评分指南：

将总分相加（范围 5-20 分）：

5-10分：你的注意力压力很大。从每天一项练习开始，重建专注力。

11-16分：你有较好的注意力控制力。应加强一致性并减少数字负荷。

17-20分：强大的注意力控制力——你是专注且有计划的领导力典范。

结合这套工具包和简单的自测方法，您可以识别注意力漏洞，保持专注，并有目的地采取行动。在这个分散思维的时代，清晰的思路将在2026年成为领导者的超能力。

This assessment is adapted from:

The Self-Regulation Assessment by Ralf Schwarzer, Manfred Diehl, & Gerdmarie S. Schmitz, (1999). https://userpage.fu-berlin.de/~health/selfreg_e.htm

The Psychometric Properties of Attentional Control Scale and its Relationship with Symptoms of Anxiety and Depression: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5483236/>



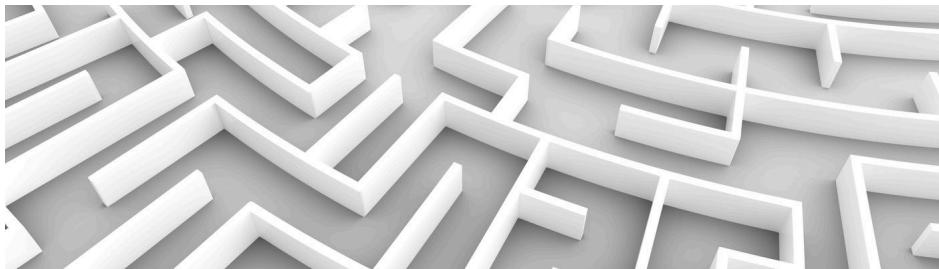
绘制 2026 年领导力蓝图：

以目标感和希望面对 充满不确定性与挑战 的新年



在撰写这篇文章时，香港人刚刚经历了香港大埔宏福苑惨烈火灾带来的巨大生命和财产损失，超过 160 人在火灾中丧生。在灾难期间和之后，香港人共同哀悼、互相关怀、帮助和安慰彼此，而这场灾难本是可以避免的。人们现在开始质疑为什么会发生这样的灾难。公众越来越关注潜在的系统性问题，以及是否会有公开对话的空间。

这就是我们在 2025 年底于香港所面临的“生活境遇”。当我们开启新的一年时，我们不能仅仅忘掉 2025 年发生的事情，只关注未来。无论你身在何处，这都是生活和商业的现实。你和你的企业/事业正面临着不同或相似的不确定性和挑战。你会感到悲伤、焦虑，甚至痛苦和损失。你失去了那种曾帮助你专注于目标并蓬勃发展的掌控感。此时，是时候静下心来，沉浸在你的目标和希望中了。



“愿景领导力”（Visionary Leadership）通常给我们一种印象，即我们正朝着愿景奔跑，并且总是处于运动状态。或许，开启 2026 年，我们可以静坐沉思，感知并珍惜我们所拥有的一切。这可能包括你的生命、你的家人、你的朋友、你的猫/狗、你的财产、你的信仰、你的目标和你的希望。

在商业/职业世界中，我们常常如此关注收入、利润、革命性技术和主导产品方面的增长和创新，以至于忽略了欣赏和感恩我们已经拥有的一切。在大埔火灾中，2000 多个家庭失去了家园和所有财产；有些人失去了家人和挚爱。当整个社区伸出关怀之手，他们出来满足受影响家庭的需求，他们排队两个小时向火灾中的遇难者表示敬意，他们要求正义以查明火灾原因并追究相关承包商和利益相关者的腐败与失职责任时，这种“愿景领导力”便显现了出来。爱、和平与正义是香港这种愿景领导力的驱动力。



Eric Kung

Chairman & CEO
Human Dynamic Group, APAC