

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic
Best eap plus in Asia

第 265 期 - 2026 年 8 月

不动之心： 穿越组织变革的定力法则

myHDspace

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

扫码关注天力亚太公众号，
立即享受教练服务！

关注我们





IN THIS ISSUE:



1 个人效能

在持续变化中守住自己： 给HR与团队领导者的身份锚定指南

By Leeann Lorilla – Managing
Director, Human Dynamic Philippines

2 团队效能

在不确定时代，管理者如何以透明沟通 守护团队安全感

By Anh Nguyen – Business Consultant,
Human Dynamic Vietnam

3 组织效能

韧性与过载之间的微妙界限

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

4 健康角落

重塑思维清晰度的微习惯

By Sufiya Suhail – Regional Manager,
Human Dynamic India & South Asia



个人效能

在持续变化中守住自己： 给HR与团队领导者的身份锚定指南



持续变化带来的最大风险并非疲惫，而是侵蚀——那种缓慢而静默的过程，让人在工作中逐渐认不出自己。

对于HR及管理者而言，这种影响要大得多。你们既要引领他人应对不确定性，同时自己也要在其中探索前行。如今，适应力在每个组织中都备受推崇，但没有锚点的适应力只会导致盲目随波逐流。锚定的目标并非抗拒变革，也不是消融于其中，而是在保持自我完整的前提下穿越变革。



1 先回归你的价值观，再打开收件箱

在持续的压力下，人们往往会陷入急躁情绪而放弃初衷。而价值观则能起到解药的作用，它们是个人特质中不可替代的部分，任何变革都无法触及到。明确自己立场与原则的管理者，几乎可以在其他所有事情上做出调整，而不会感到迷失。

反思：无论身边发生怎样的变化，我绝不妥协的三项价值观是什么？我上一次做出符合这些价值观的决策是什么时候？



2 审查你的优先事项，而不仅仅是日程表



日程排满并不等于思路清晰。变革中的情绪不稳定，往往源于将每项需求都当作同等紧急来对待。明确优先事项不仅仅是提升效率的方法，更是一种有利于身心健康的修炼——它告诉你的神经系统，哪些事情可以安心放下。

反思：如果本季度我只能保住三项要务，会是哪些？我现在做的哪些事是出于习惯，而非信念？

3 将你的角色与身份区分开来



职位、架构和职责范围都会发生变化，一直以来皆是如此。当一个人的自我认同与某种角色深度绑定时，每一次组织架构调整都会被视作个人威胁。而当自我认同扎根于价值观和信念时，变革就变成了只需要去回应的事情——而不是强加在你身上的不幸。

反思：当组织架构图重绘时，我是谁？在这家公司的每一个版本中，关于我，有什么是始终不变的？

4 将自我意识作为一种纪习惯践行，而非一种情绪表现



沉稳的管理者并非不受不确定性影响的人，而是能尽早察觉到自身反应（如疲劳、消极讽刺、控制欲过强）并以关爱而非评判来回应的人。公开践行这一理念也能让团队成员明白，他们也可以这样做。

反思：我是何时最先意识到自己已失去平衡的？又有谁能够在出现这种情况时提醒我？

变革不会停止。让它去改变你的处事方式，但切勿让它动摇你的人生方向。



By Leeann Lorilla
 Managing Director
 Human Dynamic Philippines



团队效能

在不确定时代，管理者如何以透明沟通守护团队安全感

在当今的职场中，变化已成为常态。经济的不确定性、地缘政治的紧张局势、人工智能（AI）的飞速发展以及业务重点的转移，不仅在改变我们的工作内容，也在改变我们的工作方式。

员工们需要学习新技能、适应不断变化的KPI，并在充满不确定性的职场环境中有所产出。与此同时，他们还肩负着超出工作范畴的其他责任。

每天，我们都被关于通货膨胀、利率上涨、地缘政治冲突、经济动荡、市场剧变和技术迭代的信息所包围。我们看到许多大型企业正在进行重组，知名品牌退出市场，企业为了生存不断变革。员工自然会开始思考：这会在我们公司发生吗？这对我的岗位意味着什么？我目前还安全吗？

在变革时期，沉默往往比清晰更能引发焦虑。当人们缺乏信息时，他们就会用猜测、谣言和最坏的情况来填补想象的空白。

作为管理者，我们无法消除不确定性，但可以通过清晰而坦诚的沟通来减少不必要的不确定感。

研究发现，透明的沟通能够建立信任，而信任会让员工更愿意接受组织的变革。



管理者的沟通框架



1 透明 (Transparent)

人们并不期望你能给出所有答案，但他们期望了解正在发生的事情真相。

向员工解释为什么这项变革是必要的、组织正面临哪些挑战，以及业务正朝着什么方向前进。分享你所掌握的信息，并坦诚地说明那些有待进一步明确的内容。

透明并不意味着分享一切，而是指提供足够的背景信息，让员工不必自行去“填空”。



每一次沟通都应当回答三个简单的问题：

- 为什么会发生这项变革？
- 这对我们的团队意味着什么？
- 下一步会发生什么？



2 坦诚 (Honest)

当领导者过于努力地想把困境描述得积极正面时，员工是能察觉到的。过分乐观的信息反而会在无意中损害团队的信任。坦诚地说一句“我目前还没有那个答案”是完全没问题的。事实上，承认不确定性往往比假装知道所有答案更能建立信任。

人们并不追求完美，他们期待的是能建立信任的坦诚，而信任正是安全感的基石。



3 共情 (Empathy)

每个人对变化的感受不尽相同。

有些人会因新的机遇而充满干劲，而另一些人则可能感到不堪重负、焦虑不安，或对自己的未来感到茫然。

优秀的管理者不会急于去解决每一个潜在的担忧，相反，他们通过以下方式为员工创造表达感受的空间：

- 倾听且不打断。
- 承认担忧存在的合理性，而非否定它们。
- 鼓励提出问题，哪怕是棘手的问题。
- 主动关心那些安静沉默、可能正在独自挣扎的团队成员。
- 认识到不确定性对身心健康的影响丝毫不亚于它对绩效的影响。

有时人们并不需要即刻的解决方案——他们只是需要知道，自己的声音被听到了。



行动清单：带领团队穿越变革

在带领团队经历变革期时，请注意以下几点：

- 尽早沟通，而不是等待“完美”的说辞。
- 分享事实，而非推测。
- 解释决策背后的“原因”，而不只是告知结果。
- 通过不同渠道持续传递关键信息。
- 关注大家的感受，而不只他们的产出。
- 在重大公告发布后进行跟进，解答新出现的问题并回应他们的顾虑。



我们在变革期间所采用的沟通方式，会直接影响团队对变革的感受。清晰的沟通能够建立信任，而信任则能进一步营造心理安全感。而拥有心理安全感的团队在面对不确定性时远比其他团队更具韧性。

归根结底，优秀的管理者不仅仅是去应对变革，更是去帮助大家携手跨越变革。

Resource:

I. Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. **Public Relations Review**, 45(3), 101779.



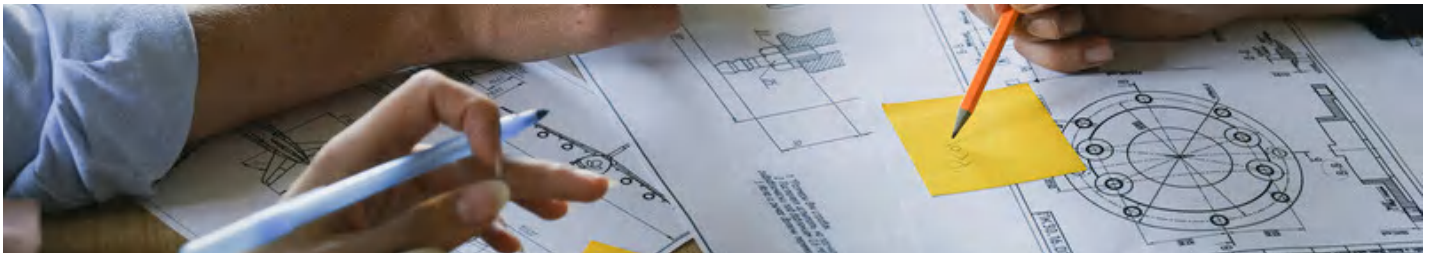
By Anh Nguyen
Business Consultant
Human Dynamic Vietnam

组织效能

韧性 & 过载之间的微妙界限

在我的深度咨询经历中，有一位客户分享道：在她的公司里，大家总是被告知要有韧性（resilience）。她感叹道，公司自身却没有采取足够的行动来让这种韧性可持续发展——没有提供必要的资源、充足的人力以及明确的方向。“我讨厌‘韧性’这个词，”她说。

她的这番话一直印在我的脑海里。这让我开始思考：韧性从来就不应该成为一种负担。但在不知不觉中，许多组织开始将韧性视为一种理所当然的要求，而非精心去培养的能力。



如今，组织确实需要保持韧性，并对员工抱有学习、转型、适应和交付成果的期望。但更重要的问题是：“我们是否以韧性的名义过度消耗了员工？”当组织一味要求员工持续适应，却不提供使其成为可能的条件时，韧性就变得不健康了。持续暴露在这种环境中，会让员工陷入认知过载，进而损害他们的心理韧性，即适应能力。

心理学早已认识到，适应力不仅仅是心态问题。“工作要求-资源模型”（Job Demands-Resources model）指出，当工作要求持续超出可用资源时，人们就会出现职业倦怠。同时，“认知负荷理论”（Cognitive Load Theory）提醒我们，人类的大脑处理信息的能力是有限的。随着工作量扩大、不确定性成为常态，心理资源会被消耗殆尽。人们不但没有变得更加有韧性，反而陷入了认知过载，导致难以集中注意力、做出决策、解决问题以及灵活应对变化。简而言之，持续的过载并不能塑造韧性，反而会削弱适应所必需的认知能力本身。

真正的韧性应当通过更具支持性的策略来培养——包括为恢复留出空间、培养那些真正关心并致力于改善现状的领导者、在变革期间提供清晰的沟通和指导，并持续投入员工福祉。



韧性绝不应成为又一项要求员工独自达成的KPI。相反，它是一项组织能力，需要领导者有意识地构建，从而打造出人与绩效都能在变革中蓬勃发展的职场环境。



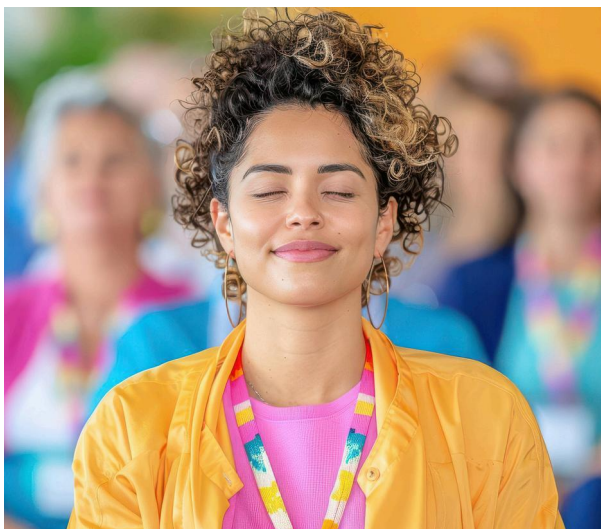
By Sharmini Karim

Managing Director

Human Dynamic - Malaysia,
Singapore, Australia & New Zealand

健康角落

重塑思维清晰度的微习惯



我逐渐认识到的一点是，思维清晰并不是我们在生活安静下来时才能“获得”的东西，而是通过我们每天所做的微小选择主动创造出来的。我也曾经历过这样的日子：待办事项清单仿佛没有尽头，会议一个接一个，到一天结束时，我不禁疑惑——那些时间都去哪儿了？对我帮助最大的，并不是做出什么翻天覆地的改变，而是在日常生活中嵌入一些小小的停顿、重置和重新聚焦的时刻。

越来越多的研究表明，即使是短暂的恢复时刻，也能改善专注力、决策能力和情绪调节能力。好消息是，维护我们的心理健康并不需要大刀阔斧的变革。小而有意为之的习惯，只要持之以恒，就能产生显著的效果。

你的思维清晰工具包

将这个工具包视为五个简单的提醒，在工作日中为你的心智提供支持：

**暂停
Pause:**

在做出回应或切换任务之前，建立有意识的停顿，慢下来。

**确定优先事项
Prioritise:**

专注于最重要的事情，而不是试图一次性做完所有的事情。

**身体活动
Move:**

温和的身体活动有助于缓解精神疲劳，恢复精力。

**补充水分
Hydrate:**

保持充足的水分摄入既能补充精力，又能提升注意力。

**反思总结
Reflect:**

在一天结束时确认取得的进展，并为明天做好准备。



这五项原则非常简单，但它们的价值在于持续践行。与其试图一次性改变所有事情，不如选择一两个能自然融入你日常生活的习惯。小步前进往往是能走得最远的方式。

付诸实践

以下七个简单的方法，能够帮助将这些原则转化为工作日中有意义的专注时刻、恢复时刻以及心理重新调整时刻：



1 从一项优先事项开始

在打开收件箱之前，先确定哪一项任务能产生最大的影响。

2 进行重置休息

每隔60-90分钟，站起来拉伸一下，或者只是离开屏幕几分钟。

3 在会议之间暂停

做三次深呼吸或写下一条关键收获，都能帮助你以更专注的状态过渡到下一项任务中。

4 减少多任务并行

全神贯注于一项任务，往往能带来更深入的思考并减少精神疲劳。

5 离开你的工作区

几分钟的身体活动或自然光照，能带来出乎意料的调整效果。

6 关注自己的状态

问问自己：“我现在需要什么来保持专注？”有时答案只是一杯水、一次拉伸，或者仅仅是删除片刻的宁静。

7 有意识地结束一天

在关闭电脑之前，记下一项今天的成就以及明天要做的首要任务。我发现这个简单的习惯能帮助我“把工作留在单位”，并在第二天带着更清醒的头脑重新投入。



思维清晰并不是要消除压力或拥有完美高效的每一天。它在于创造微小的机会去恢复、重新聚焦，并有意识地向前迈进。随着时间的推移，这些微小的改变会逐渐成为习惯，不仅支持我们的工作方式，也滋养我们的内心感受。



By Sufiya Suhail
Regional Manager
Human Dynamic India &
South Asia