



第 247 期 - 2025 年 2 月

迎风领航

变革中的领导力



<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！



本期内容：



01

自我领导

心态至关重要

释放动能的力量：
小步骤如何带来大改变

02

共同领导

亲爱的教练

克服团队对失败的恐惧与风险规避

03

超越领导

文化与责任

在变革中建立韧性与当责文化

04

健康角落

在变革中保持健康

不仅仅是生存，而是茁壮成长

05

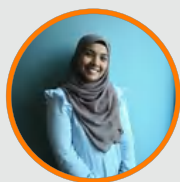
愿景之声

领导力反思

引领旧时代到新时代的变革管理



释放动能的力量： 小步骤如何带来大改变



Sharmini Karim

Development Manager &
Senior Consultant

新的一年，你满怀热情地订下新年目标：可能是去健身房、存钱或学习新技能。在最初的三周内，你全力以赴，积极运动、准备健康餐点，或勤奋练习。

然而，到了第四周，生活的压力开始介入。熬夜让晨间运动变得难以坚持，或是在忙碌的一天后，外食的便利性战胜了亲手备餐的计划。你告诉自己：「下周一再重新开始吧。」但周一拖延到下个月，最后目标逐渐被遗忘。



这种情境是不是很熟悉？我们无数次见过、听过这样的故事。你是否也处于这种困境？其实你并不孤单。为什么我们总是满怀热情开始，却随着时间推移而放弃呢？

问题不在于意志力，而是「惯性」。惯性定律指出，静止的物体倾向于保持静止，而运动中的物体则倾向于持续运动。应用在人类行为上，试想推动一块大石头，刚开始极为吃力，但一旦它开始滚动，动能就能让它持续前进。建立新习惯也是如此，开始总是困难的，但持续下去便能维持动力。

那么，现实生活中的压力呢？工作、家庭责任、时间限制等，往往成为拖慢进度的「摩擦力」。这时，我们可以借鉴日本的「改善」(Kaizen)理念—透过小而持续的改善来累积进步。

小步骤能减少阻力，使我们能够稳定前进，不至于过度消耗精力。同时，小小的成就能提升信心，激励我们不断前行，不断累积，最终达成更大的目标。





建立动能的策略

01

从极小的步骤开始

与其计划每天运动一小时，不如先从洗澡后做 2 分钟深蹲开始。

02

将新习惯与既有习惯结合

把新习惯绑定在你每天已经做的事情上，例如，在搭乘通勤交通工具时阅读书籍。

03

庆祝每一个小成就

不论成就大小，都值得被肯定与感恩。

04

调整环境，支持新习惯

建立支持并有助于新习惯养成的环境。例如，若想养成健康饮食习惯，就不要在家里存放过多不健康的食物。

05

专注于进步，而非完美

永远以「更好」为目标，告诉自己目标是「今天比昨天更好」，而不是追求完美无缺。庆祝自己持续前进，这样能减少挫折感，让动力持续。



所以，当你发现自己停滞时，回到这些微小的行动，因为它们能重新点燃你的动力，让你再次步上正轨。

”

“成功是每日重复的小努力总和”

- 罗伯特·科利尔 Robert Collier -





Dear
Coach



亲爱的教练，

“我带领着一个六人小团队。无论我如何努力鼓励他们在会议中发言或表现得更加主动，他们始终保持沉默。他们在自己的职位上都有丰富经验，但他们总是坚守既有的例行工作，缺乏跨部门合作。该怎么办？”

团队沉默的根源，往往来自于对稳定的偏好与对风险的恐惧。如果能够赋能团队并营造安全氛围，让成员感到自己被重视且有信心分享想法，便能打破这种沉默模式。以下是一些建立积极主动团队策略。

1



塑造开放团队文化

促进信任与沟通，当团队成员感受到被聆听时，他们更有可能分享自己的想法。管理者应以身作则，保持透明和支持，来促进协作的氛围。

2



创造心理安全的环境

将失败视为学习机会，在面对挫折后所举办检讨会上，讨论学习到的经验与改进方向，而非归咎责任。

培养成长型心态

领导者可分享自己的经历，或邀请外部专家进行培训，强化「从失败中学习、持续成长」的观念。

3



设定适当挑战

例如，让擅长数据分析的成员以全新方式呈现报告，或向不同受众发表简报，藉此逐步培养信心。

4



通过降低对风险和失败的恐惧，能够激励团队迎接挑战，提升适应能力，并在长期中创造更卓越的成功。

庆祝成功并从失败中学习

适时表彰成就以提升士气，并在遇到挫折时强调学到的经验，建立「快速试错，快速学习」的态度。

5



Jojo Wang

Director of Audit, Compliance & Continuous Improvement





在变革中建立韧性与当责文化

组织的成功，取决于能否在变革与转型中取得成长，而关键则是韧性与责任感。当团队适应新策略、架构或技术时，领导者必须塑造信任、责任与一致性的团队文化，让组织得以在不确定中保持稳健前行。



培养心理安全与信任

变革时期往往伴随着不确定性、焦虑与抗拒。因此，营造心理安全文化至关重要。让员工能够放心表达意见、提出问题，并勇于尝试，而不必担心负面后果，这将有助于推动变革与创新过程。建立信任的简单且有效策略包括：

- ✓ 定期检讨会议，让员工有机会分享想法与困难。
- ✓ 透明沟通变革计划，确保员工了解变革的原因、目标和进展，减少不确定感。
- ✓ 营造开放反馈的环境，鼓励建设性讨论，让员工感受到意见被重视。

当员工信任领导者与同事时，他们将更愿意接受未知挑战，并积极参与组织的转型，推动企业更顺利地适应变革。



建立无责备的责任文化

变革过程中难免会出现错误与学习曲线，但企业如何应对挫折，将影响整体长期发展。

1. 建立无责备的责任文化。

这意味着鼓励团队成员对成果负责，同时理解错误是成长的一部分。具体做法可以采用「无责备」框架，将焦点放在寻找解决方案，而非追究责任，从而营造积极的学习环境。

2. 培养集体领导思维。

当员工对自身职责有更强的认同时，他们更愿意承担责任。领导者应当让团队参与变革决策与行动，清楚传达企业的整体愿景，并在团队适应变革的过程中提供真诚的支持，以促进主动性与承担意识。



对齐道德实践与长期永续目标

当组织经历变革时，确保价值观与道德实践及长期永续发展目标保持一致，能够让发展不仅仅是追求短期成果，而是为长远成功奠定稳固基础。若要实现长期永续发展的成果，新流程必须具备可扩展性，并且能够适应未来的经济环境变化。

实施这一原则的关键在于决策过程的透明化，明确说明变革的原因，并确保变革与组织核心价值一致。领导者需要在对待员工时秉持道德原则，并对团队保持透明，让他们清楚了解变革方向以及这对企业整体目标的影响。此外，优先考虑道德实践并建立持续审查机制，不仅有助于确保内部价值观的一致性，也能够增强客户对企业的信任。

在变革时期建立具韧性和当责文化，需要稳定的领导力、信任的培养，以及对长期永续发展的关注。这是一个循序渐进的过程，需要有意识的努力与持续投入，但这正是确保当前变革能够为未来成功奠基的关键。



Keertana Srinivasan

Regional Manager





在变革中保持健康

不仅仅是生存，而是茁壮成长



→ 变革带来机遇，但同时也可能挑战我们的情绪与心理健康。领导者不仅要保持自身稳定，还需要引导团队走过不确定性。以下是几个关键策略，帮助你在变革中茁壮成长，而不仅仅是应对挑战。

1 管理压力并建立韧性

➡ **如何做到：**每天早晨花 5-10 分钟进行正念练习，提高专注力。

➡ **具体做法：**重新定义挑战并关注潜在好处。例如，如果新系统暂时影响了工作流程，提醒自己如何提升长期效率与合作性。



团队技巧：安排每周的「压力检视会」，让团队成员分享担忧并集思广益寻找解决方案，进而增强团队韧性。

2 维持工作与生活的平衡

➡ **如何做到：**设立明确的界限，例如为自己设定「关机时间」。

➡ **具体做法：**运用「三 D 原则」：Do（立即处理）、Delegate（委派他人）、Defer（延后处理）。先处理紧急事项，将低优先级的报告延期，以专注于当前最重要的事务。



团队技巧：以身作则，分享自己如何在工作与生活之间取得平衡，并鼓励团队成员也这样做。

3 优先考虑自我照顾并促进团队健康

➡ **如何做到：**将自我照顾活动纳入日程，让大脑获得喘息机会。

➡ **具体做法：**一天中安排「微休息」策略，例如每小时伸展或补充水分以恢复专注力



团队技巧：推出健康倡议作法，例如在线瑜伽课程或「无会议下午」，让团队有时间专注于个人健康。

4 创造支持性的文化

➡ **如何做到：**以开放态度积极倾听团队成员的担忧，避免评判。

➡ **具体做法：**庆祝小成就，肯定成员努力，帮助提升士气。



团队技巧：提供弹性调整，例如延后截止日期或允许混合办公模式，以减少工作压力。



Radhika Dahiya
Associate Consultant

变革虽然充满挑战，但若带着同理心与目标导向的心态，透过合宜的身心健康策略，可进一步支持将变革转化为组织成长与成功的垫脚石。





Managing transition



Dr. Eric Kung

Chairman & Principal Consultant

引领旧时代到新时代的变革管理

在引领组织变革的过程中，企业领导者往往面临「破旧立新」的两难抉择。许多管理模式，例如组织发展周期、产品发展周期，以及波士顿咨询公司（BCG）矩阵，都能用来分析企业与产品在不同阶段的变化，并制定相应的市场策略。旧与新总是交错并存，这就是所谓的「过渡」、「更新」或「转型」。



过去的成功建立了企业的品牌与市场定位，使现有的商业模式深深植根于组织文化。然而，随着外部环境变化，企业需要发展新产品、调整市场定位，以适应变化并维持竞争力。

以汽车产业为例，在过去 15 年间，我们见证了从汽油引擎转向电动车（EV），如今又出现了氢能引擎。Toyota 与 BMW 等企业决定不全面进军电动车市场，因为该市场已经被中国电动车公司主导，这些企业将过剩的廉价电动车大量倾销至欧洲和北美市场，导致传统汽车品牌如日产 Nissan、Honda、Ford 与通用 GM 因而面临巨大竞争压力。因此，不论是哪种产业，目前不少企业不得不去思考如何在新与旧之间做出平衡决策。

在 Human Dynamic 这家公司，我们曾成功经营「工作生活教练」市场，但决定退出低端 EAP（员工协助计划）市场，因为该市场已成为「红海」，竞争激烈且价格战严重。我们重新定位为区域领导的「领导力与变革整合解决方案」提供者。然而，在转型过程中，我们也经历了阵痛期——旧有业务收入下降，而新业务收入尚未迅速增长，这使得放弃新方向、回到旧模式的诱惑变得极大。

企业应自问：我们的身份与商业策略是什么？

未来的客户将决定未来的业务，而这也塑造企业的未来身份。这与我们的人生成长过程类似——我们或许怀念童年、青少年或大学时期，但随着成长，我们的生活阶段不断改变。生命会继续前进，企业发展亦然，无论我们是否愿意改变，市场都会推动变革。

企业领导者需要理解：这是一个动态的过程，而非静态的状态。就像骑脚踏车一样，保持平衡的唯一方法就是不断前进、适应变化。



"生存，还是毁灭，这是个值得思考的问题"
——莎士比亚《哈姆雷特》

