



第 248 期 - 2025 年 3 月



Celebrating
International
Women's Day:
Special Feature Inside

赋能的实践





01

自我领导

思维决定一切

克服放手的恐惧



02

共同领导

快速策略与最佳实践

团队赋能：建立信任与责任感



03

超越领导

领导者行动手册

赋能的加乘效应：卓越领导者如何培养更多领导者



04

健康角落

效率优势

说「不」的力量：透过授权保护你的精力



05

领导力洞察

国际妇女节特别文章

赋能女性：庆祝领导力与成长



IN
THIS
ISSUE:



克服放手的恐惧

作为领导者，我们都明白授权的重要性，但为什么这么难做到呢？

Alice 是一位一丝不苟的管理者，她习惯亲自监督每个项目细节，以确保符合自己的高标准。然而，随着项目变得越来越复杂，她的工作负担也日益加重。

你是否也曾在责任在不断增加时，因担心无法维持高标准，而难以放心授权？很多人和你一样，面临以下常见的授权挑战困扰：



害怕犯错

如果对团队能力存疑，可以先从较低风险的任务开始授权，逐步建立信任。



害怕失去权威

从执行者转变为领导者，有时会让人觉得失去动力，但真正的领导在于支持、培养与指引。



害怕遭遇阻力

若能将授权视为团队成长与技能提升的机会，并清楚传达目的，能有效激励团队接受挑战。

转变心态的第一步：检视你的行事历，选择一项即将到来的任务，并思考以下问题：

- 哪些任务能够为团队成员提供学习与成长机会？
- 如何将该任务拆解成适合团队尝试的步骤？
- 确定这些步骤的时间表。

授权是一个循序渐进的过程，耐心实践将带来宝贵成果。记住，有效授权是成为优秀领导者的必备能力。

References:

<https://www.thoughtfulleader.com/why-leaders-dont-delegate/>
<https://hbr.org/2024/06/learning-to-delegate-as-a-first-time-manager>



Catherine Yuen
Regional Manager

“如果你想做好几件小事，就自己来做。如果你想成就伟大的事业并产生深远影响，那就学会授权。”

——约翰·麦斯威尔 (John Maxwell)



团队赋能： 建立信任感与责任感

在高绩效团队中，赋能是关键，它融合了信任、自主性与责任感，以提升创新与生产力。在当前BANI（易变）的世界中，这些要素对于应对挑战和实现成功至关重要。

四大团队赋能支柱

- 1 **信任与心理安全感** —— 建立「安全圈」，让团队成员能够自在表达想法与疑虑，而不担心被批判。
- 2 **自主性与责任感** —— 让员工拥有决策权，培养他们的主人翁意识，进而激发创新与效率。
- 3 **清晰的角色与共同愿景** —— 定义职责，使团队成员了解自身贡献，减少混乱与职责重叠。
- 4 **持续发展与支持** —— 投资培训、提供反馈，并鼓励将错误视为学习机会，让团队成员能够持续成长。

培养团队赋能的六大策略

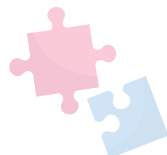
- 1 促进开放沟通与心理安全感：鼓励开放的对话、定期的反馈，并建立让每个人感到安全且愿意做出贡献的文化。
- 2 提供决策自主权，鼓励责任担当：委派具有明确目标的任务，允许团队成员决定如何达成任务。
- 3 投资员工发展与培训机会：投入资源并创造有利于学习和成长的环境。
- 4 确保角色明确，与愿景保持一致：确保每个人都了解他们的贡献以及它与整体目标如何保持一致。
- 5 认可努力与贡献，强化积极行为：对于成就予以认可，庆祝成员成长的里程碑，以此强化正向行为。
- 6 以身作则，展现同理心与信任：树立所期望的行为榜样，并与团队成员建立个人联系。



Leeann L. Dio
Managing Director

五分钟赋能挑战：

选择一位团队成员，赋予他一项可自主完成的任务，并引导他思考创新解决方案。这小小的一步，能够帮助你的团队成员建立自信，进而实现更大的成长。





赋能的加乘效应

卓越领导者如何培养更多领导者

领导力的核心不在于个人能够达成多少成就，而在于能够培养多少优秀的领袖。一个真正赋能的团队不依赖单一领导者，而是透过共享责任、策略性的决定，以及信任文化来获得成功。以下是让领导力在不同层级实现加乘效应的方法。

赋能的加乘效应

- **更强的决策能力**——获得赋能的领袖能够果断行动，而无需不断仰赖上级指导。
- **可扩展的领导体系**——具备独立运作能力的团队，能够让领袖专注于策略发展，而非微观管理。
- **可持续的成长**——具有未来竞争力的企业，应建立内部领导培养机制，而非仅依赖外部聘用。

缺乏赋能的代价

- **决策瓶颈**——过度依赖高层领导，将导致执行缓慢。
- **人才流失**——当高潜力员工看不到成长机会时，他们将选择离开。
- **创新停滞**——对风险的回避与对失败的恐惧，将抑制大胆且具有变革性的创新。

如何在各个层级发挥领导力

1

从权威管理转向影响力领导

- 领导者不应该是最终的决策者，而应该是指导团队进行风险评估并自行做出高质量决策的引路人。
- 透过苏格拉底式提问，促使团队成员进行批判性思考，让他们学会独立判断，而非单纯寻求批准。

2

委派的不仅是任务，而是所有权

- 与其仅仅指派工作，不如指派要解决的问题，让团队成员对其解决方案负全责。
- 鼓励跨部门决策，打破组织中的孤岛现象，使领导力能够在更广泛的范围内发挥作用。

3

营造心理安全感的文化

- 确保团队成员在承担经过评估的风险时，感觉安全而不必担心失败。
- 鼓励领导者分享自身从失败中学习的经验，使透过挫折实现成长成为组织文化的一部分。

4

重新定义绩效衡量标准

- 除了衡量个人的产出表现，组织应同时追踪领导行为，例如谁在指导他人、推动新计划、促进变革等。
- 奖励那些能够授权而非只是控制的领导者：能培养接班人的领导者应该得到认可。

5

示范高信任度的领导模式

- 透明度是关键，应该让新的领导者参与策略挑战，并在真实的问题解决过程中发挥作用。
- 展现脆弱：承认自己不总是拥有所有答案，不断强化「领导是一段旅程，而非一个头衔」的理念。



反思：

你是在培养领导力人才的梯队吗，还是在制造依赖？



Radhika Dahiya
Associate Consultant



说“不”的力量

通过授权 保护你的精力



Sonia Hillary
Consultant

倦怠通常源于试图包办所有事情并追求完美，导致无法专注于更高层次的策略规划或个人健康。

有效的委派工作通常被视为单纯的生产力工具，但实际上，它可以成为自我照顾的关键元素，帮助保护个人精力并提升领导能力。

重新诠释委派：不只是提高生产力的技巧，更是健康管理工具

有效委派工作的领导者能够提高专注力、改善工作与生活的平衡，并获得更清晰的思维。委派不仅仅是为了提升效率而分配任务——它更是创造喘息空间、确保可持续性表现的关键。通过设定界限并在必要时勇敢说「不」，领导者可以避免过劳并培养自身的身心健康。

聪明委派的职业效益

如果你独自处理某项任务，或许可以迅速完成，但如果愿意花时间进行委派，则可能获得加倍的回报。一旦工作顺利委派出去，你便能专注于策略规划、职业成长，并获得更多创意思考、创新发展与解决问题的时间。

管理委派的潜在风险

为了管理委派可能带来的不利影响，管理者应专注于清楚地传达期望、选择适合该任务的人选、提供足够的支持以帮助过渡并处理可能产生的抗拒。此外，管理者应关注员工对工作负担或能力的任何疑虑，确保委派能够真正赋能员工，使其能够对自己的工作负责，而不会感到不堪重负；这包括积极倾听反馈、指导并根据需要调整任务分配。

个人观点的转变

预防过度干涉管理、克服放手的心理障碍、有意识地安排时间进行自我照顾与身心健康管理，最重要的是，理解委派并不意味着完全放弃掌控权、决策权或责任，而是找到平衡，确保工作顺利推进的同时，也能维持领导者的长期效能。



Celebrating
International
Women's
Day:

#248

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

赋能女性 庆祝领导力与成长

国际妇女节不仅仅是一场庆祝活动，更是一种行动号召，促使人们认识、支持并赋能女性在领导领域发展。尽管目前约有 25% 的高层管理职位由女性担任，真正的赋能并不只是提高这个比例，而是要创造一个环境，让女性能够自信领导、发挥影响力，并在无限制的条件下做出职业选择。女性通常身兼多重角色，在追求领导目标的同时，还需兼顾个人责任，尤其是在照顾家庭方面。许多才华洋溢、高成就的女性选择放慢职业发展步调、从事兼职工作，甚至暂时离开职场，以支持家人与伴侣。与其只专注于表面数字，我们应该优先识别和培养那些具备可塑性或已准备好在不久的将来担任领导职务的女性。



今日女性领导现况

尽管已有进展，但挑战依然存在。女性往往面临无意识偏见、社会期望，以及内在困扰，如冒牌者症候群。整体而言，男性与女性对成功与失败的认知方式有所不同。男性倾向于将成功归因于自身能力，而女性则较常归功于运气或团队合作。

相反地，在面对失败时，男性较容易将原因归因于外部环境，而女性则可能内化自我怀疑。这种自我认知落差可能会阻碍女性追求领导机会，即使她们已具备能力。要真正赋能女性，我们必须透过结构化支持、自信心培养计划，以及包容性领导实践来克服这些障碍。

赋能女性在职场发展的关键策略

- 1 导师与教练指导：**女性拥有巨大的领导潜能，但往往需要兼顾多项责任，使得职涯发展充满挑战。提供导师计划与领导力培训能帮助她们突破自我设限，并建立对自身能力的信心。
- 2 工作弹性：**职业发展不应该以个人承诺为代价。支持工作与生活整合的企业，若能在不影响职涯发展的前提下提供弹性安排，将更能留住并培养优秀女性人才。
- 3 包容性领导与数据驱动决策：**领导机会应基于能力，而非性别。企业应该将包容性实践融入管理机制，鼓励女性申请职位、获得晋升，并根据其技能、贡献与潜力来评估。

一位受赋能的女性领袖真实案例

Indra Nooyi，前百事可乐执行长，不仅领导了一家全球企业，更彻底改变了它。在她的领导下，百事可乐的收入增长超过 80%，这一成就归功

于她开创的「Performance with Purpose（目标驱动的绩效）」计划，该计划推动了企业可持续发展、更健康的产品选择，以及职场多元化。不过，Nooyi 的影响力远不止于商业层面。她积极指导并提携女性，确保未来的领袖有机会崛起。她的职涯证明了领导力不仅仅关乎商业成果，更关乎忠于自身价值观，并在前进的道路上扶持他人。她曾说：「领导力难以定义，而优秀的领导力更是如此。但如果你能让人们愿意追随你至天涯海角，那你就是一位伟大的领袖。」她的故事展现了坚韧不拔、持续学习的精神，以及突破障碍的勇气。

结论

赋能女性不仅关乎性别平等，更关乎激发潜能，透过多元且包容的领导模式推动企业成功。积极支持女性领导的企业，将受益于多元视角，这将促进更全面的决策、激发创新，并提升整体业务表现。

对所有女性而言——请保持好奇心，并对新机会与学习保持开放态度。多说「是」，少说「不」，因为成长发生在你勇敢向前、拥抱挑战并相信自己的时刻。当你迈出第一步，你的潜能便开始展现！



Aveline Teh
Managing Director