



第247期 - 2025年2月

迎風領航: 變革中的 領導力



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

線上閱讀本月期刊Influencer:

了解更多關於領導力
與變革的精彩內容! ➡

掃描QR Code





目錄:



01

領導自我

心態至關重要

釋放動能的力量：小步驟如何帶來大改變

02

共同行動

親愛的教練

克服團隊失敗的恐懼與風險規避

03

超越領導

文化與責任

在變革中建立韌性與當責文化

04

健康角落

在變革中保持健康

不僅僅是生存，而是茁壯成長

05

願景之聲

領導力反思

引領從舊時代過渡到新時代的變革管理



釋放動能的力量： 小步驟如何帶來大改變



Sharmini Karim

Development Manager &
Senior Consultant

新的一年，你滿懷熱情地訂下新年目標：可能是去健身房、存錢或學習新技能。在最初的三週內，你全力以赴，積極運動、準備健康餐點，或勤奮練習。

然而，到了第四週，生活的壓力開始介入。熬夜讓晨間運動變得難以堅持，或是在忙碌的一天後，外食的便利性戰勝了親手備餐的計畫。你告訴自己：「下週一再重新開始吧。」但週一拖延到下個月，最後目標逐漸被遺忘。



這種情境是不是很熟悉？我們無數次見過、聽過這樣的故事。

你是否也處於這種困境？其實你並不孤單。為什麼我們總是滿懷熱情開始，卻隨著時間推移而放棄呢？

問題不在於意志力，而是「慣性」。

慣性定律指出，靜止的物體傾向於保持靜止，而運動中的物體則傾向於持續運動。應用在人類行為上，試想推動一塊大石頭，剛開始極為吃力，但一旦它開始滾動，動能就能讓它持續前進。建立新習慣也是如此，開始總是困難的，但持續下去便能維持動力。

那麼，現實生活中的壓力呢？工作、家庭責任、時間限制等，往往成為拖慢進度的「摩擦力」。這時，我們可以借鑒日本的「改善」(Kaizen)理念——透過小而持續的改善來累積進步。

小步驟能減少阻力，使我們能夠穩定前進，不至於過度消耗精力。同時，小小的成就能提升信心，激勵我們不斷前行，不斷累積，最終達成更大的目標。





建立動能的策略:

01

1.從極小的步驟開始

與其計畫每天運動一小時，不如先從洗澡後做 2 分鐘深蹲開始。

02

2.將新習慣與既有習慣結合

把新習慣綁定在你每天已經做的事情上，例如，在搭乘通勤交通工具時閱讀書籍。

03

3.慶祝每一個小成就

不論成就大小，都值得被肯定與感恩。

04

4.調整環境，支持新習慣

讓環境有助於支持新習慣的養成，例如，若想養成健康飲食習慣，就不要在家裡存放過多不健康的食物。

05

5.專注於進步，而非完美

永遠以「更好」為目標，告訴自己目標是「今天比昨天更好」，而不是追求完美無缺。慶祝自己持續前進，這樣能減少挫折感，讓動力持續。



所以，當你發現自己停滯時，回到這些微小的行動，因為它們能重新點燃你的動力，讓你再次步上正軌。

「成功是每日重複的小努力總和。」

羅伯特·科利爾 (Robert Collier)





親愛的 教練：

「我帶領著一個六人小團隊。無論我如何努力鼓勵他們在會議中發言或更加主動，他們始終保持沉默。他們在自己的職位上都有豐富經驗，但他們總是堅守既有的例行工作，缺乏跨部門合作。該怎麼辦？」

團隊沉默

團隊沉默的根源，往往來自於對穩定的偏好與對風險的恐懼。如果能夠賦能團隊並營造安全氛圍，讓成員感到自己被重視且有信心分享想法，便能打破這種沉默模式。

建立積極主動團隊的策略：

2

2. 創造心理安全的環境

將失敗視為學習機會，在面對挫折後所舉辦檢討會上，討論學習到的經驗與改進方向，而非歸咎責任。



4. 培養成長型心態

領導者可分享自己的經歷，或邀請外部專家進行培訓，強化「從失敗中學習、持續成長」的觀念。

4

透過降低對風險和失敗的恐懼，能夠激勵團隊迎接挑戰，提升適應能力，並在長期中創造更卓越的成功。

**1**

1. 塑造開放的團隊文化

促進信任與溝通，當團隊成員感受到被聆聽時，他們更有可能分享自己的想法。管理者應以身作則，保持透明和支持，來促進協作的氛圍。

3

3. 設定適當挑戰

例如，讓擅長數據分析的成員以全新方式呈現報告，或向不同受眾發表簡報，藉此逐步培養信心。

5. 慶祝成功並從失敗中學習

適時表彰成就以提升士氣，並在遇到挫折時強調學到的經驗，建立「快速試錯，快速學習」的態度。

5

Jojo Wang

Director of Audit, Compliance & Continuous Improvement





在變革中 建立韌性與 無責備文化

組織的成功，取決於能否在變革與轉型中取得成長，而關鍵則是韌性與責任感。當團隊適應新策略、架構或技術時，領導者必須塑造信任、責任與一致性的團隊文化，讓組織得以在不確定中保持穩健前行。



培養心理安全與信任

變革時期往往伴隨著不確定性、焦慮與抗拒。因此，營造心理安全的文化至關重要，讓員工能夠放心表達意見、提出問題，並勇於嘗試，而不必擔心負面後果，這將有助於推動變革與創新過程。

建立信任的簡單且有效策略包括：

- ✓ 1.定期檢討會議
- ✓ 2.透明溝通變革計畫
- ✓ 3.營造開放回饋的環境

當員工信任領導者與同事時，他們將更願意接受未知挑戰，並積極參與組織的轉型，推動企業更順利地適應變革。



建立無責備的責任文化

變革過程中難免會出現錯誤與學習曲線，但企業如何應對挫折，將影響整體長期發展。

✓ 建立無責備的責任文化

(Blame-Free Framework)

這意味著鼓勵團隊成員對成果負責，同時理解錯誤是成長的一部分。具體做法可以採用「無責備」框架，將焦點放在尋找解決方案，而非追究責任，從而營造積極的學習環境。

培養集體領導思維

✓ (Collective Leadership

Mindset) - 當員工對自身職責有更強的認同感時，他們更願意承擔責任。領導者應當讓團隊參與變革決策與行動，清楚傳達企業的整體願景，並在團隊適應變革的過程中提供真誠的支持，以促進主動性與承擔意識。



對齊道德實踐 與長期永續目標

當組織經歷變革時，確保價值觀與道德實踐及長期永續發展目標保持一致，能夠讓發展不僅僅是追求短期成果，而是為長遠成功奠定穩固基礎。若要實現長期永續發展的成果，新流程必須具備可擴展性，並且能夠適應未來的經濟環境變化。

實施這一原則的關鍵在於決策過程的透明化，明確說明變革的原因，並確保變革與組織核心價值一致。領導者需要在對待員工時秉持道德原則，並對團隊保持透明，讓他們清楚了解變革方向以及這對企業整體目標的影響。此外，優先考慮道德實踐並建立持續審查機制，不僅有助於確保內部價值觀的一致性，也能夠增強客戶對企業的信任。

在變革時期建立具韌性和當責文化，需要穩定的領導力、信任的培養，以及對長期永續發展的關注。這是一個循序漸進的過程，需要有意識的努力與持續投入，但這正是確保當前變革能夠為未來成功奠基的關鍵。



Keertana Srinivasan

Regional Manager

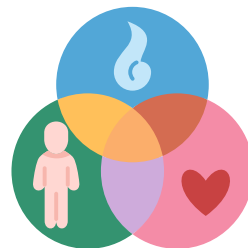




在變革中

保持健康

不僅僅是生存，而是茁壯成長



→ 變革帶來機遇，但同時也可能挑戰我們的情緒與心理健康。領導者不僅要保持自身穩定，還需要引導團隊走過不確定性。以下是幾個關鍵策略，幫助你在變革中茁壯成長，而不僅僅是應對挑戰。

1

Manage Stress and Build Resilience

➡ **如何做到:** 每天早晨花 5-10 分鐘進行正念練習，提高專注力。

➡ **具體作法:** 重新框架挑戰，專注於其可能帶來的好處。例如，如果新系統暫時影響了工作流程，提醒自己這將提升長期效率與合作性。



團隊技巧: 安排每週的「壓力檢視會」，讓團隊成員分享擔憂並集思廣益尋找解決方案，進而增強團隊韌性。

2

維持工作與生活的平衡

➡ **如何做到:** 設立明確的界限，例如為自己設定「關機時間」。

➡ **具體作法:** 運用「三 D 原則」— Do（立即處理）、Delegate（委派他人）、Defer（延後處理）。例如，先處理緊急事項，將低優先級的報告延期，以專注於當前最重要的事務。



團隊技巧: 以身作則，分享自己如何在工作與生活之間取得平衡，並鼓勵團隊成員也這樣做。

3

優先考慮自我照顧並促進團隊健康

➡ **如何做到:** 將自我照顧活動納入日程，讓大腦獲得喘息機會。

➡ **具體作法:** 一天中安排「微休息」策略，例如每小時伸展或補充水分以恢復專注力。



團隊技巧: 推出健康倡議作法，例如線上瑜伽課程或「無會議下午」，讓團隊有時間專注於個人健康。

4

創造支持性的文化

➡ **如何做到:** 以開放態度積極傾聽團隊成員的擔憂，避免評判。

➡ **具體作法:** 慶祝小成就，肯定成員努力，幫助提升士氣。



團隊技巧: 提供彈性調整，例如延後截止日期或允許混合辦公模式，以減少工作壓力。



Radhika Dahiya
Associate Consultant

變革雖然充滿挑戰，但若帶著同理心與目標導向的心態，透過合宜的身心健康策略，可進一步支持將變革轉化為組織成長與成功的墊腳石。





過渡時期管理



Dr. Eric Kung

Chairman & Principal Consultant

引領從舊時代過渡到

新時代的變革管理

在引領組織變革的過程中，企業領導者往往面臨「破舊立新」的兩難抉擇。許多管理模式，例如組織發展週期、產品發展週期，以及波士頓諮詢公司（BCG）矩陣，都能用來分析企業與產品在不同階段的變化，並制定相應的市場策略。舊與新總是交錯並存，這就是所謂的「過渡」、「更新」或「轉型」。



過去的成功建立了企業的品牌與市場定位，使現有的商業模式深深植根於組織文化。然而，隨著外部環境變化，企業需要發展新產品、調整市場定位，以適應變化並維持競爭力。

以汽車產業為例，在過去 15 年間，我們見證了從汽油引擎轉向電動車（EV），如今又出現了氢能引擎。Toyota與 BMW 等企業決定不全面進軍電動車市場，因為該市場已經被中國電動車公司主導，這些企業將過剩的廉價電動車大量傾銷至歐洲和北美市場，導致傳統汽車品牌如日產 Nissan、Honda、Ford與通用GM因而面臨巨大競爭壓力。因此，不論是哪種產業，目前不少企業不得不去思考如何在新與舊之間做出平衡決策。

在 Human Dynamic這家公司，我們曾成功經營「工作生活教練」市場，但決定退出低端 EAP（員工協助計畫）市場，因為該市場已成為「紅海」，競爭激烈且價格戰嚴重。我們重新定位為區域領導的「領導力與變革整合解決方案」提供者。然而，在轉型過程中，我們也經歷了陣痛期——舊有業務收入下降，而新業務收入尚未迅速增長，這使得放棄新方向、回到舊模式的誘惑變得極大。

企業應自問：我們的身份與商業策略是什麼？

未來的客戶將決定未來的業務，而這也將塑造企業的未來身份。這與我們的人生成長過程類似——我們或許懷念童年、青少年或大學時期，但隨著成長，我們的生活階段不斷改變。生命會繼續前進，企業發展亦然，無論我們是否願意改變，市場都會推動變革。

「生存，還是毀滅，
這是個值得思索的問題。」

