



第247期 - 2025年2月

迎風領航： 變革中的 領導力





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品。

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. 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。

5



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. 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



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。



Jojo Wang

Director of Audit, Compliance & Continuous Improvement





在變革中建立韌性與無責備文化



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。



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。



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)

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。



**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。

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。



Radhika Dahiya
Associate Consultant

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。

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。

變革雖然充滿挑戰，但若能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



引領從舊時代過渡到

新時代的變革管理

Dr. Eric Kung
Chairman & Principal Consultant

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），如今又出現了氫能引擎。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。」

