



第248期 - 2025年3月



*Celebrating
International
Women's Day:
Special Feature Inside*

賦能 的實踐





01

領導自我

思維決定一切

克服放手的恐懼



02

共同領導

快速策略與最佳實踐

團隊賦能:建立信任與責任感



03

超越領導

領導者行動手冊

賦能的加乘效應:

卓越領導者如何培養更多領導者



04

健康角落

效率優勢

拒絕的力量:透過授權保護你的精力



05

領導力洞察

國際婦女節特別文章

賦能女性:慶祝領導力與成長



**IN
THIS
ISSUE:**



克服 放手的 恐懼

作為領導者，我們都明白授權的重要性，但為什麼這麼難做到呢？

Alice 是一位一絲不苟的管理者，她習慣親自監督每個項目細節，以確保符合自己的高標準。然而，隨著專案變得越來越複雜，她的工作負擔也日益加重。

你是否也曾在責任在不斷增加時，因擔心無法維持高標準，而難以放心授權？很多人和你一樣，面臨以下常見的授權挑戰困擾：



害怕犯錯

如果對團隊能力存疑，可以先從較低風險的任務開始授權，逐步建立信任。



害怕失去權威

從執行者轉變為領導者，有時會讓人覺得失去動力，但真正的領導在於支持、培養與指引。



害怕遭遇阻力

若能將授權視為團隊成長與技能提升的機會，並清楚傳達目的，能有效激勵團隊接受挑戰。

「如果你想做好幾件小事，就自己來做。如果你想成就偉大的事業並產生深遠影響，那就學會授權。」

— 約翰·麥斯威爾
(John Maxwell)

檢視你的行事曆，選擇一項即將到來的任務，並思考以下問題：

- 哪些任務能夠為團隊成員提供學習與成長機會？
- 如何將該任務拆解成適合團隊嘗試的步驟？
- 確定這些步驟的時間表。

授權是一個循序漸進的過程，耐心實踐將帶來寶貴成果。記住，有效授權是成為優秀領導者的必備能力。

參考資料：

為何領導者不願意授權？
新手管理者如何學習授權



Catherine Yuen
Regional Manager



團隊賦能： 建立信任感與責任感

在高績效團隊中，賦能是關鍵，它融合了信任、自主性與責任感，以提升創新與生產力。在當前BANI(易變)的世界中，這些要素對於應對挑戰和實現成功至關重要。

四大賦能支柱

1 信任與心理安全感

建立「安全圈」，讓團隊成員能夠自在表達想法與疑慮，而不擔心被批判。

2 自主性與責任感

讓員工擁有決策權，培養他們的主人翁意識，進而激發創新與效率。

3 清晰的角色與共同願景

定義職責，使團隊成員了解自身貢獻，減少混亂與職責重疊。共同的願景與組織目標保持一致，使團隊成員與更宏大的使命相連結，促進參與感並激勵他們實現具有挑戰性的目標。

4 持續發展與支持

投資培訓、提供反饋，並鼓勵將錯誤視為學習機會，讓團隊成員能夠持續成長。

培養團隊賦能的六大策略

1 促進開放溝通與心理安全感：

鼓勵開放的對話、定期的回饋以及讓每個人都感到安全並願意做出貢獻的文化。

2 提供決策自主權，鼓勵責任承擔：

授權具有明確目標的任務，允許團隊成員決定如何達成任務

3 投資員工發展與培訓機會：

投入資源並創造有利於學習和成長的環境。

4 確保角色明確，與願景保持一致：

確保每個人都了解他們的貢獻以及它與整體目標如何保持一致。

5 認可努力與貢獻，強化積極行為：

對於成就予以認可，慶祝成員成長的里程碑，以此強化正向行為。

6 以身作則，展現同理心與信任：

樹立所期望的行為榜樣，並與團隊成員建立個人聯繫。



Leeann L. Dio
Managing Director

五分鐘賦能挑戰：

選擇一位團隊成員，賦予他一項可自主完成的任務，並引導他思考創新解決方案。這小小的一步，能夠幫助你的團隊成員建立自信，進而實現更大的成長。



賦能的加乘效應

卓越領導者如何 培養更多領導者

領導力的核心不在於個人能夠達成多少成就，而在於能夠培養多少優秀的領袖。一個真正賦能的團隊不依賴單一領導者，而是透過共享責任、策略性的決定，以及信任文化來獲得成功。以下是讓領導力在不同層級實現加乘效應的方法。

賦能的加乘效應

更強的決策能力:獲得賦能的領袖能夠果斷行動，而無需不斷仰賴上級指導。

可擴展的領導體系:具備獨立運作能力的團隊，能夠讓領袖專注於策略發展，而非微觀管理。

可持續的成長:具有未來競爭力的企業，應建立內部領導培養機制，而非僅依賴外部聘用。

缺乏賦能的代價

決策瓶頸 -過度依賴高層領導，將導致執行緩慢。

人才流失 -當高潛力員工看不到成長機會時，他們將選擇離開。

創新停滯 -對風險的回避與對失敗的恐懼，將抑制大膽且具有變革性的創新。

如何在各個層級發揮領袖力

從權威管理轉向影響力領導

- 領導者不應該是最終的決策者，而應該是指導團隊進行風險評估並自行做出高品質決策的引路人。
- 透過蘇格拉底式提問，促使團隊成員進行批判性思考，讓他們學會獨立判斷，而非單純尋求批准。

委派的不只是任務，而是所有權

- 與其僅僅指派工作，不如指派要解決的問題，讓團隊成員對其解決方案負全責。
- 鼓勵跨部門決策，打破組織中的孤島現象，使領導力能夠在更廣泛的範圍內發揮作用。

營造心理安全感的文化

- 確保團隊成員在承擔經過評估的風險時，感覺安全而不必擔心失敗。
- 鼓勵領導者分享自身從失敗中學習的經驗，使透過挫折實現成長成為組織文化的一部分。

重新定義績效衡量標準

- 除了衡量個人的產出表現，組織應同時追蹤領導行為，例如誰在指導他人、推動新計畫、促進變革等。
- 獎勵那些能夠授權而非只是控制的領導者：能培養接班人的領導者應該得到認可。

示範高信任度的領導模式

- 透明度是關鍵，應該讓新的領導者參與策略挑戰，並在真實的問題解決過程中發揮作用。
- 展現脆弱：承認自己不總是擁有所有答案，不斷強化「領導是一段旅程，而非一個頭銜」的理念。



反思

你是在培養領導力人才的梯隊嗎，還是在製造依賴？



Radhika Dahiya
Associate Consultant



THE POWER OF
NO
(說不的力量)

透過授權 保護你的精力



Sonia Hillary
Consultant

倦怠通常源於試圖包辦所有事情並追求完美，導致無法專注於更高層次的策略規劃或個人健康。

有效的授權工作通常被視為單純的生產力工具，但實際上，它可以成為自我照顧的關鍵元素，幫助保護個人精力並提升領導能力。

重新詮釋授權:

不只是提高生產力的技巧，更是健康管理工具

有效授權工作的領導者能夠提高專注力、改善工作與生活的平衡，並獲得更清晰的思維。

授權不僅僅是為了提升效率而分配任務——它更是創造喘息空間、確保可持續性表現的關鍵。透過設定界限並在必要時勇敢說「不」，領導者可以避免過勞並培養自身的身心健康。

聰明授權的職業效益

如果你獨自處理某項任務，或許可以迅速完成，但如果願意花時間進行授權，則可能獲得加倍的回報。

一旦工作順利授權出去，你便能專注於策略規劃、職業成長，並獲得更多創意思考、創新發展與解決問題的時間。

管理授權的潛在風險

為了管理授權可能帶來的不利影響，管理者應專注於清楚地傳達期望、選擇適合該任務的人選、提供足夠的支持以幫助過渡並處理可能產生的抗拒。此外，管理者應關注員工對工作負擔或能力的任何疑慮，確保授權能夠真正賦能員工，使其能夠對自己的工作負責，而不會感到不堪重負；這包括積極傾聽回饋、指導並根據需要調整任務分配。

個人觀點的轉變

預防過度干涉管理、克服放手的心理障礙、有意識地安排時間進行自我照顧與身心健康管理。最重要的是，理解授權並不意味著完全放棄掌控權、決策權或責任，而是找到平衡，確保工作順利推進的同時，也能維持領導者的長期效能。



Celebrating
International
Women's
Day:

#248

INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

賦能女性： 慶祝領導力與成長

國際婦女節不僅僅是一場慶祝活動，更是一種行動號召，促使人們認識、支持並賦能女性在領導領域發展。儘管目前約有 25% 的高層管理職位由女性擔任，真正的賦能並不只是提高這個比例，而是要創造一個環境，讓女性能夠自信領導、發揮影響力，並在無限制的條件下做出職業選擇。女性通常身兼多重角色，在追求領導目標的同時，還需兼顧個人責任，尤其是在照顧家庭方面。許多才華洋溢、高成就的女性選擇放慢職業發展步調、從事兼職工作，甚至暫時離開職場，以支持家人與伴侶。與其只專注於表面數字，我們應該優先識別和培養那些具備可塑性或已準備好在不久的將來擔任領導職務的女性。

相反地，在面對失敗時，男性較容易將原因歸因於外部環境，而女性則可能內化自我懷疑。這種自我認知落差可能會阻礙女性追求領導機會，即便她們已具備能力。要真正賦能女性，我們必須透過結構化支持、自信心培養計畫，以及包容性領導實踐來克服這些障礙。

賦能女性在職場發展的關鍵策略

- 1 導師與教練指導：**女性擁有巨大的領導潛能，但往往需要兼顧多項責任，使得職涯發展充滿挑戰。提供導師計畫與領導力培訓能幫助她們突破自我設限，並建立對自身能力的信心。
- 2 工作彈性：**職業發展不應該以個人承諾為代價。支持工作與生活整合的企業，若能在不影響職涯發展的前提下提供彈性安排，將更能留住並培養優秀女性人才。
- 3 包容性領導與數據驅動決策：**領導機會應基於能力，而非性別。企業應該將包容性實踐融入管理機制，鼓勵女性申請職位、獲得晉升，並根據其技能、貢獻與潛力來評估。

在她的領導下，百事可樂的收入增長超過80%，這一成就歸功於她開創的

「Performance with Purpose（目標驅動的績效）」計畫，該計畫推動了企業可持續發展、更健康的產品選擇，以及職場多元化。不過，Nooyi 的影響力遠不止於商業層面。她積極指導並提攜女性，確保未來的領袖有機會崛起。她的職涯證明了領導力不僅僅關乎商業成果，更關乎忠於自身價值觀，並在前進的道路上扶持他人。她曾說：「領導力難以定義，而優秀的領導力更是如此。但如果你能讓人們願意追隨你至天涯海角，那你就是一位偉大的領袖。」她的故事展現了堅韌不拔、持續學習的精神，以及突破障礙的勇氣。

結論

賦能女性不僅關乎性別平等，更關乎激發潛能，透過多元且包容的領導模式推動企業成功。積極支持女性領導的企業，將受益於多元視角，這將促進更全面的決策、激發創新，並提升整體業務表現。

對所有女性而言——請保持好奇心，並對新機會與學習保持開放態度。多說「是」，少說「不」，因為成長發生在你勇敢向前、擁抱挑戰並相信自己的時刻。當你邁出第一步，你的潛能便開始展現！



今日女性領導現況

儘管已有進展，但挑戰依然存在。女性往往面臨無意識偏見、社會期望，以及內在困擾，如冒牌者症候群。整體而言，男性與女性對成功與失敗的認知方式有所不同。男性傾向於將成功歸因於自身能力，而女性則較常歸功於運氣或團隊合作。

一位受賦能的女性領袖真實案例

Indra Nooyi，前百事可樂（PepsiCo）執行長，不僅領導了一家全球企業，更徹底改變了它。



Aveline Teh
Managing Director