

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic
Best eap plus in Asia



避免过度消耗 重建稳定性、能量与动力

myHDspace

Human Dynamic Space

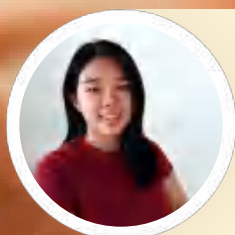
扫码关注天力亚太公众号，
立即享受教练服务！

关注我们





目录

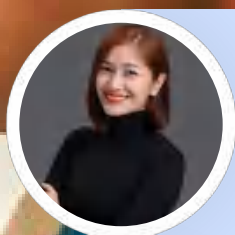


个人效能

当动力消退，而责任依旧

By Jaslene Hum – Customer Relationship Manager & Consultant, Human Dynamic Malaysia

1



团队效能

留得住人的团队

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines

2



组织效能

识别并支持陷入困境的员工

By Sonia Hillary – Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

3

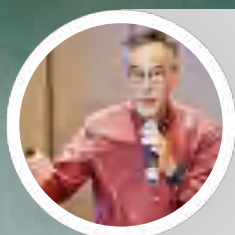


健康角落

我们在工作中习惯忽视的身体信号

By Ho Sheau Huey – Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

4



愿景之声

稳定性是新的竞争优势

By Eric Kung - Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group

5

个人效能

工作动力是个靠不住的搭档。它在新奇事物中蓬勃发展，却在日常工作变得平淡无奇或精力不足时荡然无存。然而，职业生涯的悖论在于，尽管我们的内驱力会起伏不定，我们的外部责任始终一成不变。截止日期、客户需求以及团队协作，并不会因为我们的情绪变化而暂停。

真正的自我领导力并非强行激发热情，而是学会在情绪波动时依然能够采取有意识的行动。这让我们既能恪守担当，又不至于陷入自我苛责。当动力消退而职责犹在，我们不必诉诸自我施压、愧疚感或完美主义来维持进展，只需转向低阻力的系统化策略，便能持续前行。

以下策略能帮助你保持进步：

降低门槛，延续行动



完美主义是持续性的敌人。当精力不济时，请重新定义“成功”的标准，以免在履行责任的同时透支自己。如果你无法写完整个报告，那就先写下三个要点；如果你无法设计出整个系统框架，那就先画一个大纲。降低启动门槛可以减少认知摩擦，让行动自然发生。行动往往先于动力，而非相反。

依赖身份认同，而非意志力

意志力是有限的资源。与其问“我还有力气做这个吗？”，不如问“今天什么样的微小行动，能让我更靠近自己想成为的职场人？”将焦点转移到你的身份认同和核心价值观上，方能锚定任务。你之所以行动，是因为它契合你对可靠性的自我要求、对他人的郑重承诺，而非因为一时的心潮澎湃。



守护你的能量底线



动力不足往往是情绪或身体透支的滞后指标。与其靠蛮力硬撑来弥补差距，不如先审视自己的实际承受力。安排微小的休息、砍掉非必要任务，守住休息的底线。管理好自身承受力，即使在动力不足时，也能维持可持续的基本工作节奏。

当动力消退， 而责任依旧

By Jaslene Hum –
Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic Malaysia

自我领导力反思

当责任重于动力时，不妨用以下问题为自己搭一座桥：

认知重塑：

责任不可推卸，但应对方式可以变通。今天，让项目继续向前推进且保证质量，我所能付出的最低限度、切实可行的努力是什么？

阻碍评估：

我此刻的动力缺失，究竟是源于身心耗竭、对下一步行动感到迷茫，还是出于对结果不佳的恐惧？

自我关怀：

如果一位同事肩负着同样的责任，却已如此身心俱疲地来到我面前，我会对他抱有怎样切合实际的期望？此刻，我又该如何将这份同样的标准用在自己身上？



归根结底，持之以恒从不依赖轻而易举的灵感，而在于当灵感缺席时，依然选择行动。进步无需完美，亦不必时刻激情澎湃；它是在日复一日的重复中，由一个个微小而笃定的行动累积而成。当责任仍在、动力却已消退，便是我们主动迈出下一个有意义步伐的时刻。



Jaslene Hum

Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic
Malaysia

留得住人的团队

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines



如今的员工所求，已不止于一份薪水。他们渴望一个能让自己发挥最佳水平的工作环境，尽管薪酬福利依然重要，但员工越来越倾向于留在那些让他们感到被信任、被支持、被激发且被赋能的团队中。

研究一再表明，领导者在塑造员工体验方面起着举足轻重的作用。盖洛普研究发现，团队间员工敬业度的差异，至少有70%可归因于管理者，这充分彰显了领导者对员工在工作中的感受、表现及贡献程度所具有的深远影响。

最卓越的团队绝非仅靠福利堆砌而成，而是源于日常的领导行为中对信任与心理安全的持续培育。当团队成员能够畅所欲言、坦然求助、自由分享想法并从错误中汲取教训而不必担忧难堪或受罚时，他们方能发挥出最佳水平。在这样的环境中，协作更为顺畅，创新蓬勃生长，人们也更愿意在困难时期坚守承诺、共克时艰。

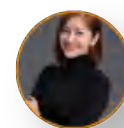
当领导者从单纯的管理者转变为教练时，员工同样能蓬勃成长。定期的反馈、导师式的对话以及对员工发展的真切关注，都传递出一个信号：组织正切实投资于他们的未来。当领导者以富有意义的挑战激发员工的潜能，同时给予其充分的支持与资源，员工便能建立起自信、能力与韧性。

清晰明确的目标同样至关重要。当今的职场人十分重视自主权，但唯有当期望、优先事项以及目标被清晰传达时，自主权方能发挥最大效能。当领导者既指明方向，又赋能个体使其主动承担工作责任时，团队的运作才会更加高效。

归根结底，人们愿意留下的地方，必定是能让他们成长、贡献价值并找到归属感的地方。值得信赖的领导，正是孕育这三者的土壤。当员工感到被支持和被重视时，敬业度便会上升，协作随之加强，高绩效也方能实现长期可持续。让人甘愿坚守的团队，往往并非完美无缺，但其领导者必定始终如一地营造着一种环境——让身处其中的每个人都能获得成功。

领导力清单：打造留得住人的团队

- ▶ **创造心理安全感：**通过鼓励公开对话、坦诚提问和建设性反馈来创造心理安全感。
- ▶ **以教练方式助力成长：**通过定期沟通、辅导式对话和发展机会赋能员工成长。
- ▶ **提供清晰度与支持：**通过设定明确的期望、消除障碍并确保资源到位，来提供清晰的方向指引与支持。



Leeann Lorilla
Managing Director, Human Dynamic Philippines



Reference

1. Gallup. (2015). State of the American Manager: Analytics and Advice for Leaders. Gallup, Inc. Retrieved from Gallup research indicating managers account for at least 70% of the variance in employee engagement.

组织效能

识别并支持陷入困境的员工

By Sonia Hillary – Consultant -
Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

亲爱的教练，

最近两周，我注意到有位员工状态不太对劲，心里有些担忧。他整个人变化很大，情绪低落、没精打采的，还特别容易急躁。这种情况，我该怎么找他聊聊才合适呢？

这里有一个简洁实用的框架，能帮你
为陷入困境的员工或同事提供支持



你有没有遇到过这样的情况：明明察觉到身边的人正承受压力、心情低落，却始终没有上前关心，只因不知道该说些什么，也不知该如何开口？其实我们常常陷入这种两难的处境，有时甚至会刻意忽略，心想不该多管闲事，或者觉得对方如果真需要帮助，自然会主动开口。但现实往往相反，大多数人很难主动求助。这时候，一句简单的暖心话，或许就能带来莫大的力量。表达关心，从来都不需要任何代价！

PALREF 支持框架





作为管理者，这个框架不仅适用于日常沟通，也能帮你应对员工近期在身体、情绪或心理层面出现的异常表现。作为普通员工，它同样能为你日常接触的同事提供支持。

有几点请一定记住——你无需替对方解决问题，不必对他们下诊断，更不用扮演治疗师或医生的角色。你要做的只是耐心倾听、对谈话内容进行保密，并引导他们获取合适的专业资源。如果情况特殊，确需向他人透露信息，请务必先征得本人同意，且仅分享必要的相关信息，而非全盘托出。

平衡绩效与福祉

打造健康职场与良好团队关系的关键在于：既要抓好工作负荷与绩效管理，也要用心关爱员工。以下几点建议或许能为您提供参考

▶ **个案化管理：** 因人因事、具体问题具体分析，而不是基于假设或偏见。

▶ **关注人，而非问题本身：** 不要主观臆断——他们在工作中依然可以大放异彩。

▶ **在体谅健康状况的前提下，以温和而坚定的方式重申工作期望，并积极探讨可行的健康支持方案与协作路径：**

“我理解你目前正面临着一些棘手的问题，但与此同时，我们必须确保项目能按计划推进。让我们一起想想，在这段时期，我们该如何调整你的工作量，或者寻找其他方式来支持你。”

▶ **与员工共同探讨合理便利措施在实际工作中的具体影响与落地细节：**

在兼顾业务需求的前提下，尽可能给予他们灵活空间，允许其自主安排履职的方式与时间。

▶ **明确介入的时机和方式：**

“我们将在 [具体日期] 前进行一次回顾。我想提前说明的是，如果届时情况仍未好转，引入额外支持或许会有所帮助——无论是人力资源部门还是心理健康专业人士，目的都是确保你能获得真正需要的协助。”

▶ **使用调解机制：** 如有必要，可联系 HRBP 通过调解来解决冲突。



Sonia Hillary

Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC



健康角落

我们在工作中习惯忽视的身体信号

By Ho Sheau Huey – Consultant - Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

约翰（John）曾以为自己应对压力游刃有余

- 头痛？可能是没睡好。
- 肩膀紧绷？坐姿不对。
- 凌晨3点惊醒？只是在提前思考。
- 疲劳、健忘和易怒？忙碌工作中的家常便饭。

像许多高绩效者一样，他并未察觉自己已不堪重负。他只当是身体有些小痛小恙，日程排得紧了些。殊不知，早在他的意识有所觉察之前，身体便已对超负荷运转发出了预警。



身体从未忘记

许多人认为压力是一种情绪上的感受。但实际上，它往往先以躯体信号的形式显现。

我们的神经系统不会去区分这是一场与客户的艰难对话、一个紧迫的截止日期，还是真正的身体威胁。它对所有这些情况的反应，启动的都是同一套生存应答机制。

当压力是暂时的，这种反应是有益的。你的身体会释放肾上腺素和皮质醇，提高专注力和能量，助你从容应对挑战。然而，当重压似乎永无休止时，问题便随之而来。许多人非但未能切换回恢复模式，反而长期陷于持续警觉状态之中。

我们落入的陷阱

当压力开始在生理上显现时，大多数人的反应不外乎以下三种方式：

Endure（忍耐）

- “我以后再处理。”
- 工作虽然完成了，但生理上的压力依旧存在。

Escape（逃避）

- 喝更多的咖啡来保持清醒。
- 刷更多的手机、看电视或通过其他麻木神经的习惯来放松。
- 短暂的缓解，却没有实际的恢复。

Rationalize（合理化）

- “我只是累了。”
- “大概是因为年龄大了。”
- “这都是因为椅子、床垫或我的坐姿。”



有时这些解释确实是真的。但当多种症状同时出现并持续存在时，身体可能正在诉说一个更严重的问题。





忽视信号的代价

当身体的压力反应持续激活时间过长时，它会影响多个系统。

在身体被迫停下之前，倾听它

学会识别这些早期预警信号，是我们迈向健康的重要第一步。以下是开始的方法：

倾听与理解：

当某种症状出现时，请保持好奇心，而不是不屑一顾。你的身体在试图告诉你什么？它是否在提醒你需要放慢节奏？是在渴求休憩、活动、滋养，还是一份安宁？

练习放松技巧：

进行深呼吸、正念或温和的运动——哪怕每天只有五分钟，也能带来改变。学会重置：那些微小而日常的宁静时刻，才是你神经系统最深层的渴求。

寻求社会支持：

联系值得你信赖的朋友、家人或同事。建立一个能够提升生活质量的社会支持网络，能够提供情感缓冲，帮助缓解压力和忧虑。

您是否一直在忽视这些信号？



做一个简易的自我检测。以下情况有多少适用于您？

- 在凌晨2点至4点醒来，大脑无法停止思考
- 频繁头痛或偏头痛
- 颈部、肩部或下颌持续紧张
- 在度过一个理应放松的周末后，依然感到精疲力竭
- 变得比平时更容易健忘、分心或缺乏耐心

若上述情形有三项或以上与您相符，您的身体可能正承受着尚未完全释放的压力负荷。学会觉察身体的早期预警信号，你便能从被动承受重压，转向主动守护长远的安康。身体从未停止诉说，此刻，是时候开始倾听了。

References:

- 1 **Harvard Health Publishing. (2024).**
Understanding the stress response. Harvard Medical School.
<https://www.health.harvard.edu/healthy-aging-and-longevity/understanding-the-stress-response>
- 2 **American Psychological Association. (2024).**
Stress effects on the body.
<https://www.apa.org/topics/stress/body>



Ho Sheau Huey

Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC



愿景之声

稳定性是新的竞争优势

By Eric Kung - Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group

当《Influencer》的主编向我提起这个主题时，我的第一反应是：你是认真的吗？稳定性常常被视为组织变革和业务转型的绊脚石。人们不断面临挑战，被要求离开自己的舒适区或稳定状态，去迅速拥抱变革！“没有所谓的稳定，只有转瞬即逝的机遇。”

随后，我想到了帆船的“龙骨”（keel）。龙骨的作用是让高速行驶的帆船保持平稳。否则，船只极易在强风巨浪中翻船。组织的“稳定性”意味着：强大且坚守承诺的领导团队，人才、技术、创新以及资本（结构性资本、财务资本、知识资本和人力资本）的基础，而最核心的则是组织的价值观、使命和愿景（VMV）。



我们经常听到管理大师或领导力教练提醒他们的客户“回归本源”以及“聚焦核心竞争力”。激情是一把双刃剑；它可能驱动你去努力争取成功，却也可能让你迷失内心——而内心恰恰是激情的源泉。

“不可使它们离开你的眼目，要存记在你心中。”（箴言4:21）你的心是你稳定性的根基，也是你生命的源泉。

领导力中的稳定性，关乎你的真实、正直、公义、信念、信任、仁爱 and 盼望。这些要素全部源自于你的内心。在瞬息万变、充满挑战的商业环境中，我们需要快速适应、快速学习和快速创新。“沙漠风暴”行动的美军指挥官曾说：“速度是致命的，速度是决定性的！”这同样适用于商业竞争。然而，如果你的使命不正义，那么胜利也将变成罪恶。审视你的内心，在为时已晚之前，寻找到你稳定的源泉。



Eric Kung

Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group