

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic
Best eap plus in Asia



建立穩定、 活力與動力， 而不過度透支

myHDspace

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

SCAN TO READ

Read July issue of **INFLUENCER**:
"An Outlook on Leadership & Change" on the go! ➡





目錄

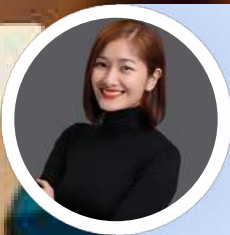


個人效能

當動力下降，但責任依然存在時

作者：Jaslene Hum—客戶關係經理暨顧問，Human Dynamic Malaysia

1



團隊效能

讓人願意留下來的團隊

作者：Leeann Lorilla—董事總經理，Human Dynamic Philippines

2



組織效能

辨識並支持處於困境中的員工

作者：Sonia Hillary—解決方案、創新與卓越顧問，Human Dynamic APAC

3



健康專欄

我們在工作中學會忽略的身體警訊

作者：Ho Sheau Huey—解決方案、創新與卓越顧問，Human Dynamic APAC

4



領袖觀點

穩定性：新的競爭優勢

作者：Eric Kung—創辦人、董事長暨執行長，Human Dynamic Group

5

個人效能

動力是一位不可靠的夥伴。它因新鮮感而蓬勃發展，卻在日常工作變得平淡或精力下降時悄然消失。然而，職場生活的弔詭之處在於：儘管我們內在的驅動力時高時低，外在的責任卻始終不變。截止期限、客戶需求以及團隊之間的相互依賴，不會因為我們情緒或心境的改變而暫停。

真正的自我領導力，不是在於強迫自己保持熱情，而是在於學會即使情緒起伏不定，仍能採取有目的的行動。這使我們能夠持續負責任地履行職責，而不陷入自我批判。當動力下降但責任仍在時，我們可以透過建立低阻力的工作系統，避免依賴壓力、內疚感或完美主義，同時維持穩定的進展。

以下策略有助於在精力或動力不足的時期保持進展：

降低門檻，維持動能



完美主義是一致性的最大敵人。當精力不足時，重新定義什麼才算是一次「成功」，在履行責任的同時避免讓自己過度耗竭。

如果無法完成整份報告，那就先寫下三個重點；如果無法完成整套架構設計，那就先勾勒出大綱。降低開始行動的門檻，能減少心理上的阻力，讓自己更容易跨出第一步。許多時候，行動先於動力，而非動力先於行動。

依靠身份認同，而非意志力

意志力是一種有限的資源。與其問自己：「我有足夠的精力去完成這件事嗎？」不如問自己：「今天我可以採取什麼小行動，來符合我想成為的專業人士形象？」

當焦點轉向個人的身份認同與核心價值觀時，責任感便有了穩固的基礎。你完成工作，不是因為感到受到激勵，而是因為這符合你對可靠性與承諾的標準，也符合你對他人的責任感。



當動力下降， 但責任依然存在時

作者：Jaslene Hum—客戶
關係經理暨顧問，
Human Dynamic Malaysia

保護你的能量基線



動力低落往往是情緒或身體能量耗竭的滯後指標。與其靠意志力硬撐，不如檢視自己的實際承載能力。

安排短暫休息時間、刪減非必要工作，並確保充足的休息。妥善管理自己的能量與容量，能夠讓你即使在動力不足時，依然維持可持續且穩定的執行力。

自我領導力反思

當責任超過當下的動力時，可以透過以下問題幫助自己縮小落差：

重新框架:

責任是固定的，但方法可以調整。今天要讓這個專案持續向前推進，同時不影響其品質與完整性，所需投入的最低可行努力是什麼？

阻力檢視:

我缺乏動力，究竟是因為真正的疲憊、對下一步不夠清楚，還是害怕結果不如預期？

同理心檢查:

如果一位同事在同樣疲憊的狀態下，肩負著與我相同的責任，我會對他抱持什麼樣合理的期待？我又該如何將同樣的標準應用在自己身上？

最終，一致性並非建立在輕鬆獲得的靈感之上，而是在缺乏靈感時，依然選擇採取行動。進步不需要完美，也不要求持續不斷的激勵。它來自於日復一日、持續累積的小而有意識的行動。當責任依然存在，而動力逐漸消退時，就是我們選擇踏出下一個有意義步伐的時刻。



Jaslene Hum

Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic
Malaysia

讓人 願意留下來的團隊

作者：Leeann Lorilla — 董事總經理，Human Dynamic Philippines



在現今的職場環境中，大多數員工尋找的不僅僅是一份工作，而是一個能讓自己發揮最佳表現的工作環境。雖然薪酬與福利依然重要，但員工越來越傾向留在那些讓他們感受到信任、支持、挑戰，以及具備成功所需資源的團隊中。

研究一再顯示，領導者在塑造員工體驗方面扮演著關鍵角色。Gallup 的研究指出，管理者至少影響了團隊員工敬業度差異的 70%，突顯出領導者對員工在工作中的感受、表現及貢獻具有深遠影響。

最優秀的團隊並非單靠福利或額外待遇所建立，而是透過領導者日復一日的行為，逐步建立信任與心理安全感。當團隊成員能夠坦誠表達意見、主動尋求協助、分享想法，並且能夠從錯誤中學習而不擔心遭受羞辱或懲罰時，他們便能發揮最佳表現。

在這樣的環境中，協作變得更加順暢，創新能力得以提升，而員工在面對挑戰時，也更願意持續投入並與團隊共同前進。

當領導者不只是管理者，而是扮演教練的角色時，員工同樣能夠蓬勃發展。定期回饋、指導交流以及真誠關注員工的成長，傳遞出組織重視員工成功的重要訊息。當領導者給予員工有意義的挑戰，同時提供足夠的支持與資源時，員工便能培養自信、能力與韌性。

同樣重要的是清晰度。現今的職場重視自主性，但自主性只有在期望、優先順序及目標被清楚傳達的情況下，才能發揮最大效益。當領導者提供明確方向，同時賦予員工對工作成果的主人翁精神時，團隊的效能便能大幅提升。

歸根究柢，人們願意留在能夠成長、貢獻並擁有歸屬感的地方。而值得信賴的領導者，正是創造這三項條件的關鍵。當員工感受到支持與重視時，敬業度隨之提升，團隊合作更加緊密，而績效也能在長期維持穩定。

真正讓人願意留下來的團隊未必完美，但它們都有一個共同點：由持續創造成功環境的領導者所帶領。

領導者檢核表：打造員工願意留下來的團隊

- ▶ 建立心理安全感：鼓勵開放對話、提問以及建設性的回饋交流。
- ▶ 以教練方式促進成長：透過定期的一對一交流、指導對話及發展機會，支持員工持續進步。
- ▶ 提供清晰方向與支持：明確設定期望與目標、協助排除障礙，並確保員工擁有成功所需的資源。



Leeann Lorilla
董事總經理，
Human Dynamic Philippines



參考資料

1. 研究指出，管理者至少影響團隊員工敬業度差異的 70%，凸顯領導者對員工參與度與工作體驗的重要影響。

組織效能

作者：Sonia Hillary—解決方案、
創新與卓越顧問，
Human Dynamic APAC

辨識並支持處於困境中的員工

親愛的教練：

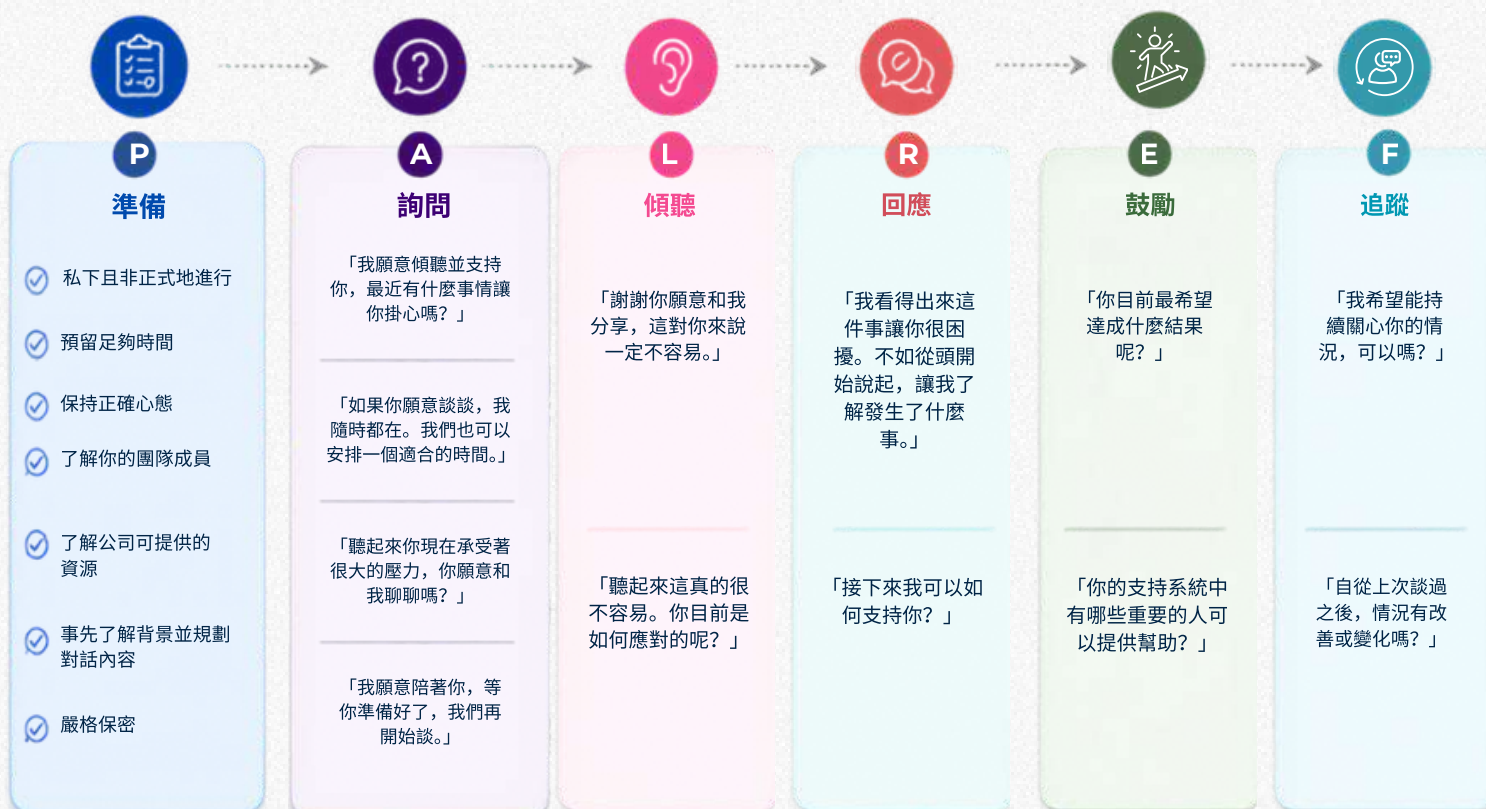
我注意到有一位員工在過去兩週顯得情緒低落且處於壓力狀態。他的行為出現了明顯變化，令人擔憂，例如情緒低落、缺乏活力、容易煩躁等。我應該如何主動與他談談這件事呢？

以下提供一個簡單的框架，
幫助您支持處於困境中的員工
或同事



您是否曾經注意到某位同事看起來壓力很大、心情低落或感到沮喪，卻因為不知道該說什麼或如何展開對話，而選擇不主動關心？我們經常會遇到這樣的情況。有時候甚至會認為自己不應該介入，或者覺得如果對方需要幫助，自然會主動開口。然而，事實上，大多數人在面對困難時，往往很難主動尋求支持。這正是為什麼一句關心的話語能帶來巨大影響。關懷不需要任何成本，但卻可能改變一個人的處境。

PALREF支持對話框架





作為管理者，這個框架不僅適用於員工出現壓力或困擾時，也非常適合運用在日常的一對一會談，以及當員工展現出異常或與平時不同的身體、情緒或心理狀態時。

作為同事，這個框架同樣能幫助您關心那些平時經常互動的人。請記住以下幾點：

您不需要替處於困境中的員工解決所有問題，也不需要診斷對方的狀況，更不需要扮演心理師或醫生的角色。

您真正需要做的是：

- 耐心傾聽對方的分享
- 保持對話的機密性
- 引導對方尋求適當的資源與協助

如果情況需要向其他人透露相關資訊，務必先取得員工同意，並僅分享必要且相關的內容，而非所有細節。

在績效與福祉之間取得平衡

建立健康的職場文化與正向工作關係，其中一項重要課題，就是在兼顧工作績效的同時，也照顧員工的身心健康。以下是幾項實務建議：

▶ 個案管理，而非憑藉假設

以個別情況為基礎進行評估與管理，避免受到既有偏見或假設影響。

▶ 聚焦於人，而非問題

不要因員工面臨困難而預設其無法勝任工作。即使遭遇挑戰，他們仍然有機會在工作中持續發揮與成長。

▶ 以同理心重申工作期待：

在展現理解的同時，也清楚說明工作要求。例如：

「我理解你目前正面對一些不容易的事情。同時，我們也需要確保專案能夠持續推進。讓我們一起討論是否能調整部分工作內容，或找出其他方式在這段期間支持你。」

▶ 討論合理調整的實際影響：

針對員工提出的合理調整需求進行討論，並在符合業務需求的前提下，提供適當彈性，例如工作方式、工作時間或工作安排的調整。

▶ 知道何時需要升級處理：

當情況未見改善時，適時引入更多支持資源。例如：

「我們將於某個日期再次檢視目前狀況。如果情況仍未改善，我希望讓你知道，我們可能需要尋求更多支援，例如人力資源部門或心理健康專業人士，以確保你能獲得適當的協助。」

▶ 必要時運用調解機制

若涉及人際衝突或其他複雜問題，可聯繫人力資源業務夥伴（HRBP）協助進行調解與處理。



Sonia Hillary

作者：Sonia Hillary—解決方案、創新
與卓越顧問，Human Dynamic
APAC

健康專欄

我們在工作中學會忽略的身體警訊

作者：Ho Sheau Huey—解決方案、創新與卓越顧問，Human Dynamic APAC

John 一直認為自己處理壓力的能力很好。

- 頭痛？大概只是睡眠不足。
- 肩頸僵硬？應該是坐姿不良。
- 凌晨三點醒來？只是提前思考明天的事情。
- 疲勞、健忘、容易煩躁？工作忙碌本來就會這樣。

和許多高績效人士一樣，John 並不認為自己承受了過大的壓力。他覺得自己只是有些身體不適，加上工作行程較為繁忙。然而，John 沒有意識到的是：他的身體早已察覺超負荷狀態，而他的大腦卻還沒有發現。

身體會記錄一切

許多人認為壓力是一種情緒感受。但事實上，壓力往往最先透過身體表現出來。我們的神經系統並不會區分困難的客戶會議、緊迫的截止日期，或是真正的威脅。對於這些情況，身體都會啟動同樣的生存反應機制。當壓力是短暫的時候，這套反應系統其實非常有幫助。身體會釋放腎上腺素（Adrenaline）和皮質醇（Cortisol），提高專注力與能量水平，讓我們做好迎接挑戰的準備。

問題在於，當壓力似乎永遠不會停止時。許多人無法順利回到恢復模式（Recovery Mode），而是長時間處於持續警戒的狀態之中。 [1]



我們常陷入的三種陷阱

當壓力開始以身體症狀呈現時，大多數人通常會採取以下三種反應方式：

忍耐

- 「之後再處理吧。」
- 工作雖然完成了，但生理上的壓力依然存在。

逃避

- 靠更多咖啡提神。
- 用滑手機、追劇或其他麻痺自己的習慣來放鬆。
- 獲得短暫舒緩，卻沒有真正恢復。

合理化

- 「我只是累了。」
- 「可能是年紀到了。」
- 「一定是椅子、床墊或姿勢的問題。」



有時候，這些解釋確實是正確的。然而，當多種症狀同時出現，而且持續存在時，身體可能正在傳達一個更重要的訊息。





忽略警訊的代價

當身體的壓力反應系統長時間處於啟動狀態時，可能影響多個身體系統 [2]

在身體被迫停下之前，先學會傾聽

學會辨識身體發出的早期警訊，是維護身心健康的重要第一步。以下是可以開始的方法：

傾聽與理解

當症狀出現時，先保持好奇，而不是立刻忽視或壓抑。問問自己：身體想傳達什麼訊息？它是否需要放慢節奏？是否在提醒你需要休息、活動、營養補充，或只是安靜的空間？

練習放鬆技巧

透過深呼吸、正念練習或溫和的身體活動來調節狀態——即使每天只有五分鐘也會帶來改變。你不需要等到長假才「重置」自己，日常中微小而穩定的平靜時刻，正是神經系統最需要的支持。

尋求社會支持

主動與信任的朋友、家人或同事聯繫。建立一個能帶來正向影響的支持網絡，可以提供情緒緩衝，幫助減輕壓力與焦慮。

你是否忽略了身體的訊號？



快速自我檢視：以下情況有幾項符合你？

- ▶ 凌晨 2 點到 4 點醒來，腦中思緒停不下來
- ▶ 頻繁頭痛或偏頭痛
- ▶ 頸部、肩膀或下顎長期緊繃
- ▶ 即使休息週末後仍感到疲憊
- ▶ 比平常更健忘、分心或缺乏耐心

如果有三項以上符合，你的身體可能正承受尚未被釋放的壓力負荷。

當你開始傾聽身體的早期警訊，就能從「被動承受壓力」轉向「主動管理長期健康」。你的身體一直在發出訊號——現在，是時候開始聆聽了。

參考資料

- 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

解決方案、創新與卓越顧問
Human Dynamic APAC

觀點專欄

穩定性， 是新的競爭優勢

Eric Kung - Human Dynamic Group 創辦人、董事長暨執行長

當《Influencer》的編輯告訴我這一期的主題時，我的第一個反應是：認真的嗎？在過去，穩定性常被視為組織變革與企業轉型的絆腳石。人們被要求走出舒適圈、離開穩定狀態，並迅速擁抱變化——甚至有人說：「沒有穩定，只有機會。」

然而，當我想到一艘帆船的龍骨（keel）時，我的想法改變了。龍骨的存在，是為了讓高速航行的帆船保持穩定與平衡，否則船隻可能會在強風與巨浪中傾覆。對組織而言，穩定性意味著擁有堅實且投入的領導團隊、穩固的人才基礎、技術、創新與資本（包括結構性、財務性、知識性與人力資源），更重要的是組織的價值觀、使命與願景（VMV）。



我們經常聽到管理大師或領導教練提醒客戶：「回到基本面」、「專注核心能力」。熱情是一把雙面刃——它既能驅動成功，也可能讓人偏離初心，而那正是熱情的源頭所在。「不可使它偏離你的眼目，要謹守在你心中。」（箴言 4:21）心，是穩定的根基，也是生命的源頭。



領導中的穩定性，來自於真實性、正直、公義、信念、信任、愛與希望——這些都源自內心。在快速變動且充滿挑戰的商業環境中，我們需要快速適應、快速學習與快速創新。美軍「沙漠風暴行動」指揮官曾說：「速度是致命的，速度是決勝的關鍵！」這同樣適用於商業競爭。然而，如果你的使命本身並不正當，那麼勝利也可能變成一種邪惡。在一切加速之前，先回到內心，尋找你真正的穩定來源，否則為時已晚。



Eric Kung

Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group