

Information Dynamics

信息动态

AI 赋能的领导力：拓展亚洲及全球高管教练的新路径

卢有信

卢有信 (SOON LOO)：

纽约和纳什维尔精英高管教练公司【100 Coaches】的全球高管教练。他在亚洲多家公司董事会任职，并担任 INSEAD 的企业家驻校顾问。Soon 毕业于哈佛商学院 MBA，目前于剑桥大学攻读人工智能与教练学研究。凭借在硅谷和亚洲的深厚 CEO 经历，他正引领将 AI 整合到高管教练工作中的创新实践，全力推动领导力发展迈向新高度。

在当今科技飞速发展的时代，将经验丰富的教练的同理心与最先进的人工智能技术相融合，正开启一个领导力发展的全新时代。这一创新模式对于亚洲多元格局商业环境中的领导力塑造与强化，尤为关键。

我们可以想象，在上海总部，某快速扩张的电子商务集团总裁 Cindy 曾因一系列业务操作而焦虑踱步。以往，她可能要等到次日清晨才能联系远方的企业教练，通过定期会谈或紧急电话寻求帮助。但如今，即便凌晨 1 点，Cindy 只需轻点手机应用，

由其信任的企业教练所定制的 AI 教练接口便会以流利普通话问候她。该 AI 能解析组织数据，精准指出供应链瓶颈因素，并辅助她反思领导方式。一番交流后，Cindy 思路清晰，信心倍增，为即将到来的理事会会议准备好了妥善计划。

这种情况体现了人工智能赋能教练的新前沿。亚洲的高度竞争市场、流动的监管环境以及文化多样的员工队伍，都需要领导力既具备灵活性又具备反思性。随着人工智能的成熟，领导者可以随时随地获得高质量、富有情境的领导力发展支持——这不仅仅是渐进式的改进。我们正在见证一个新的范式 (paradigm) 的曙光，在这个范式中，经验丰富的教练将他们的洞察力与 AI 的分析能力相结合，提供战略性的、极具个性化的融合教练服务。

虽然人工智能技术正在迅速发展，但生成式 AI 仍然存在许多错误，同时也伴随着诸多伦理和技术上的问题与挑战。然而，其发展速度依然令人瞩目。正因为如此，我们必须敢于向前展望，这也正是本文的核心所在。实现这种 AI 愿景可能需要大量的努力和时间——最终的成果也

可能与我们现在的设想不完全相同，但无论如何，勇敢地展望未来是至关重要的。这种远见和勇气，将帮助我们推动高管教练的全面变革，并为未来的领导者提供更加先进和高效的工具。

超越传统：AI 赋能教练的核心价值

高管教练长期以来因其能够推动领导力成长而备受推崇，通常仅限于大型企业的高级领导者。然而，随着亚洲经济的崛起，越来越多的公司跨越国界——例如新加坡的金融科技初创公司、韩国的半导体巨头或印度尼西亚的数字市场——组织结构趋于扁平化，竞争加剧，领导力挑战也变得更加复杂。许多领导者必须应对跨越多个大陆的供应链、团队中的语言和文化差异，以及技术变革所带来的颠覆。

AI 融合的教练正是对这些现实的回应。传统教练——虽然非常有其价值——通常是隔数天或数周才进行的预约会谈。而 AI 赋能的平台则可以在领导者的智能手机、笔记本电脑或可穿戴设备上提供即时支持。在曼谷深夜 11 点或东京早上 6 点，领导者可以与根据实时数据和情境



必须强调的是，AI 不会取代人类教练。相反，它赋能了高管教练的旅程。

相关性提供指导的 AI 进行互动。在一个商业周期不停歇、决策可以影响多个时区的地区，即时支持的能力不是奢侈品——它是必需品。

此外，AI 融合教练还为领导者深入理解自身与团队提供了新工具。借助深度数据分析，AI 有望精准识别领导者在情绪管理、沟通风格及团队动力等方面的潜在改进区域。例如，能察觉领导者在高压下的情绪波动，并即时给出保持冷静清晰的建议。通过这些细微调整，领导者可更好地应对瞬息万变的商业环境。

文化融合：亚洲领导力的多元与精准适配

亚洲领导力模式丰富多样，犹如这片广袤大陆。在中国，迅速的战略行动与关系网络至关重要；在日本，领导者注重共识建立与长期思考；在印度，领导者需在高速增长与多元文化中精准导航。因此，教练服务必须契合广泛的领导哲学与文化价值观。

AI 工具可基于特定地区案例研究、语言微妙差异乃至行业专属术语进行训练。以与韩国汽车公司高管合作的教练为例，借助保密且匿名化的数据，AI 助手能从电子邮件交流中发现细微沟通差距，识别销售下滑后团队士气反复出现的问题，并结合对受儒家文化影响的组织文化的深刻理解，整合相关见解。随后，人类教练

依据 AI 驱动的分析，引导领导者反思这些模式与自身价值观及愿景的契合度，共同制定可行步骤，如促进更透明的对话或优化领导反馈方式。如此，所提供的指导既能与本土传统共鸣，又能融合全球最佳实践。

而且，AI 凭借深度学习不断进化，逐渐适应领导者个人偏好与工作风格。随着时间推移，它不仅能更精准捕捉文化细微差别，还能助力教练针对领导者特定需求提供个性化指导，使教练服务继续转变为动态、持续优化的过程。

变革普及：从资源集中到广泛可及

传统个性化高管教练曾是跨国公司 C 级领导者的专属，因其成本高昂。但在不久的将来，AI 有望让教练服务在亚洲多样化且迅速扩张的人才队伍中普及。如今，中层运营经理或初创企业家也能获取曾经仅限《财富》500 强领导者的宝贵见解。通过将高管教练的战略监督与 AI 的可扩展性及成本效益相结合，各类组织可将教练服务拓展至新兴领导者、职能经理及跨境团队。

例如，某物流公司采用 AI 驱动教练工具后，高管教练专注顶层战略指导，而 AI 平台为不同省份门店经理提供支持。它分析每日绩效指标，提供简短领导力建议，助力经理们应对供应链波动时培养韧性。如此，

整个领导团队无论职位高低、身处何地，都能同步提升领导力水平。

AI 的优势不仅在于可扩展性，还在于其处理海量数据并提炼有意义见解的强大能力。结合 AI 分析，高管教练可将更多时间精力投入深度战略性对话，而非数据整理与初步分析，从而提升教练服务的效率与效果，让更多员工受益于高质量领导力发展资源。

协同共进：高管教练与 AI 的结合

必须强调的是，AI 不会取代人类教练。相反，它赋能了高管教练的旅程。熟练的教练擅长建立信任、解读情感线索，并激励领导者审视自己的假设和价值观。这些微妙的人类互动仍然是发展进步的核心。同时，AI 能够快速处理大量数据——组织 KPI、员工敬业度指标、市场趋势——并将其提炼为可能被忽视的洞见。

这种协同效应是强大的：教练提供关系的深度和文化的敏感性，而 AI 提供即时的数据驱动的清晰度。在马来西亚，一家酒店公司的领导团队可能依赖 AI 来监控客人满意度评分、竞争对手基准，甚至是在线客户评论中的细微变化。然后，高管教练利用这些精选的见解，与区域经理进行深入对话，探索经理最近的沟通风格变化如何影响团队士气和运营表现。结果是一个由当前现实深刻启发

的教练旅程, 但由人性化的关怀引导。

AI 的作用还体现在提供实时反馈和指导, 尤其是在领导者需要快速做出决定时。AI 可以在几秒钟内分析大量数据, 并为领导者提供可操作的建议, 帮助他们在复杂的情况下做出更明智的决策。同时, AI 也能够通过分析领导者的行为模式, 帮助他们识别潜在的改进领域, 并设定相应的成长目标。通过这些功能, AI 为领导者提供了一个持续反馈和成长的闭环。

隐私与信任: AI 赋能教练的伦理挑战

在引入 AI 赋能教练的过程中, 隐私和数据安全是领导者和组织不可忽视的核心问题。AI 的运行依赖于大量的个人和企业数据, 这些数据一旦被滥用或泄露, 不仅可能损害领导者个人声誉, 还可能导致企业的商业秘密或战略计划暴露。因此, 确保数据的安全性和透明度至关重要。为应对这些担忧, 企业必须优先建立明确的隐私政策和严格的数据治理框架。例如, 通过数据匿名化、加密存储以及访问控制等技术手段, 确保敏感信息只能被授权方访问。同时, 领导者应被清晰告知数据的收集、存储和用途, 以增强对 AI 系统的信任。

除了隐私和安全问题, AI 的训练数据质量同样至关重要, 因为它直接影响系统的决策准确性和公正性。如果训练数据中存在偏见, 系统可能输出偏颇甚至误导性的结论。在文化多样的亚洲地区, 这一问题尤为突出。例如, 通用模型可能忽略本地文化的细微差异, 从而在提供

建议时脱离实际情境。开发者需要利用多样化的训练数据集, 涵盖不同语言、文化背景和行业场景, 并在模型设计中融入文化敏感性。例如, 在受儒家文化深刻影响的东亚国家, AI 需要能够识别并尊重集体主义价值观和权威结构的重要性, 而在强调个体表达和灵活性的其他亚洲地区, 则需要适应更开放的领导风格。

尽管 AI 能够提供即时建议, 但过度依赖技术可能导致领导者忽视自身的直觉和判断力。特别是在复杂情境中, 人类教练对情感、非语

言信号的解读能力是 AI 现在无法替代的。此外, AI 技术虽然发展迅速, 但仍存在诸多限制, 例如对复杂情境的理解能力有限、对非结构化问题缺乏创造性解决方案。这些技术局限提醒我们, AI 应被视为辅助工具, 而非决策的最终依据。尽管如此, 随着技术进步和算法优化, AI 在复杂情境中的辅助能力仍有巨大潜力。

为了进一步消除偏见并提升 AI 的可信度, 组织可以对 AI 输出的建议进行严格审查。教练和领导者应共同探讨 AI 建议背后的逻辑和数据



来源，确保这些建议符合实际环境和文化背景。例如，当 AI 提出某种管理策略时，教练可以通过引导讨论帮助领导者评估建议的可行性。组织还可以通过建立多样化的开发团队或定期进行算法审计，确保 AI 系统持续优化并适应复杂的文化背景。这种对算法偏见的预防与校正措施，不仅能提升 AI 的可靠性，也能让领导者在使用 AI 辅助决策时更加自信和高效。

面向未来：AI 驱动下的领导者培养

随着亚洲经济进一步迈向数字化未来，学会与 AI 无缝合作的领导者将获得显著的战略优势。定期使用 AI 驱动的教练让他们接触到新技术，消除对机器学习模型和数据分析的神秘感。值得一提的是，Marshall Goldsmith（世界排名第一的高管教练）在过去一年里一直致力于开发 MarshallGoldsmith.ai，这是一个能够利用他的智慧回答领导者问题的 AI 平台。他提到，在大多数情况下，这个平台的回答质量甚至超过了他自己。作者有幸见证了这一过程背后的深思熟虑，并作为该平台的早期测试者之一，亲身感受到这一技术的巨大潜力和挑战。随着时间的推移，这些领导者自然会成为组织内的 AI 倡导者。他们可能会推动 AI 驱动的销售预测工具，赋能人力资源分析流程，或投资于供应链优化的机器学习应用。教练体验因此成为更广泛数字化转型的垫脚石。

设想一家企业在高级经理层面引入 AI 教练。三个月后，这些经理不仅领导沟通能力显著提升，还开始尝试在营销和采购领域应用 AI。实

际上，教练平台成为领导者建立对先进技术信心与熟悉度的实验室。

再者，将 AI 融入领导力发展，可使企业更好地应对未来不确定性。AI 能迅速适应市场变化，为领导者提供最新见解与工具，助力其在不确定性中做出明智决策。通过持续适应与学习，领导者个人能力得以提升，进而推动整个组织在数字化时代迈向成功。

前瞻性整合：小步伐，大影响

采用 AI 赋能教练并不是一次性切换。大多数组织从小规模开始——为少数高管或业务部门进行试点计划。在这些初期试验中获得的经验教训引导持续改进：优化 AI 算法，明确数据隐私措施，确保与人类教练的无缝整合。随着成功案例的积累，广泛采用变得更加容易，使这种方法能够在各职能和地域之间扩展。

随着亚洲商业生态系统日益互联，打造量身定制、数据驱动且富有同理心的领导力支持的能力将具有变革性。AI 与高管教练的融合仍在展开中——但潜在的益处是巨大的。领导者获得按需支持，更多人能够获得高质量的教练，组织可以培养更具适应性、面向未来的领导文化。

此外，AI 教练的前瞻性整合还意味着企业可以更好地利用数据来推动整体战略。通过不断积累的教练数据，企业可以发现普遍存在的挑战和机会，从而在更宏观的层面进行决策。这种基于数据的战略视角使得企业不仅能够更好地支持个体领导者的成长，还能够在整个组织层面进行优化和改进。

结论：为新时代打造领导者

无论是总部位于香港、探索跨境扩张战略的总经理，还是管理多样化工程团队的印度技术企业家，或是为投资者路演做准备的中國首席财务官，亚洲的领导者们面临着巨大的复杂性。AI 赋能的教练结合实时智能与经验丰富的人类教练的智慧，以在任何时间、面对任何挑战时，满足他们的需求。

领导力发展的未来属于那些掌握人类判断力与机器精度互动之道的人。在拥抱 AI 的过程中，亚洲的领导者们不仅在提升自己的能力，而且为全球高管教练的新篇章奠定了基础——一个以可及性、文化细微差别、信任和持续创新为特征的篇章。这是一段有望提升领导者及其服务的组织，带领他们自信迈向快速变化世界的旅程。

AI 的力量在于它可以持续学习、不断改进，并为领导者提供前所未有的洞见和支持。通过将 AI 整合到教练工作中，我们不仅在帮助领导者解决当下的挑战，还在为未来的复杂性和不确定性做好准备。最终，AI 赋能的高管教练将使亚洲及其他地区的领导者们更具韧性、更具创新性，并能够在全球舞台上自信地展示他们的能力和智慧。