

Coupang酷澎物流服務啟動新任主管領導力培養計劃

2025. 9. 1.



評估一個領導者的領導能力，指標不應只是單純的數據目標。領導者真正的成就往往體現在向團隊共享願景、互相信任、創造不斷挑戰的文化的過程當中。Coupang酷澎物流服務[CFS]為2025年的新任主管們啟動了領導力培養活動「Momentum: First Steps for Managers」。



CFS的People&Culture團隊今年5月首次舉辦領導力培訓，對象為今年新任主管。

Coupang酷澎物流服務[Coupang Fulfillment Service]以下簡稱CFS]People&Culture團隊於今年5月21日、26日和30日這三天裡，在Coupang酷澎韓國蠶室辦公樓和天安2中心針對今年首次擔任主管的員工進行了新任主管領導力培養活動「Momentum: First Steps for Managers」。



CFS鄭重哲（左）代表董事和Ryan Brown（右）代表董事5月21日在Coupang酷澎蠶室辦公室鼓勵新任主管。

開始領導力培訓前，CFS代表董事鄭重哲親自鼓勵新任主管。

CFS並不是單純的物流企業，而是一家不斷致力於創新，並為顧客提供便利、豐富生活的公司。『沒有Coupang酷澎，怎麼生活』也不是單純的口號，是我們每個人的決策和行動指南。

CFS是一個靈活的團隊，其角色和責任沒有明顯分隔，因為我們希望每位領導者基於各自的工作創造新的角色和責任。比起完美的分析，我們更希望大家成為行動派領導者。

大家一直以來累積的知識和經驗有時候會成為挑戰的絆腳石。但我希望，先集中於可能性，不要太執著於過去的失敗、各種風險等消極思考，希望大家可以成為積極挑戰的領導者。

也希望大家身為主管，縝密地了解每個團隊成員的背景、經驗和意見，為了每個人的夢想和發展願景給予鼓勵，公平評估，一起思考每個人的挑戰，找出解決方案。

透過這次活動，希望大家能夠鼓勵自己，以後積極參與Coupang酷澎的發展之旅。」



5月21日在Coupang酷澎蠶室辦公樓進行的領導力培養活動。20多名新任主管接受專門講師的指導。新任主管參與了 主管轉換角色的重要性 理解團隊目標設定 現場團隊管理方法▲1 on 1面試評估技巧等密集課程，展開成為CFS領導者的訓練。





CFS新任主管在學習和實習1:1面試的基本技巧。

薪資組成員李素英表示：「讓我印象最深的部分是，面談之前需要提前發給同仁問卷調查，讓他們清理思緒。透過這次機會，我可以想像以後的發展方向。按照今天練習的內容，進一步提高團隊的溝通水準。」

安城4中心HR組成員權永勳表示：「我發現，比起自己說話，讓團隊成員們自由發言、傾聽他們的意見是多麼的重要。我希望以後成為一個有智慧的主管，適當的活用支持性回饋和糾正性回饋。」



5月30日在Coupang蠶室辦公樓，營運組織負責人Dhaval在Key Note時表示：「在知識勞動者組織中，比起Top-downBottom-up更有效，希望大家可以記住僕人式領導力Servant Leadership發揮領導能力。」

讓我們為新任主管的熱情和貢獻加油，從而實現「讓顧客驚艷Wow the Customer」的未來。期盼此次活動能夠成為Coupang酷澎領導力之旅的小種子。