

<<情商课>>

图书基本信息

书名：<<情商课>>

13位ISBN编号：9787504479068

10位ISBN编号：7504479063

出版时间：2012-12

出版时间：中国商业出版社

作者：哈维·得奇道夫

页数：196

字数：208000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<情商课>>

前言

任何成功都不是一蹴而就的，都是由点点滴滴的变化逐渐积累起来的，需要人们有坚韧不拔的毅力和自律精神，学会如何最大限度地利用自己的情商。

如果你问“提高情商是难还是易”，那么答案就是“既难且易”。

从技术角度来讲，提高情商很容易，既不需要特殊的知识、卓越的智商，也不需要很多专业技术。

但从另外一个角度来讲，提高情商却并非易事，因为你需要有毅力和自律精神，只有这样才能持之以恒，即便没有收到立竿见影的效果也能坚持不懈。

大多数时间，我们都无意识地生活在诸多“默认模式”之下。

很多行为模式都是在万不得已的情况下，为了渡过难关而逐渐形成的。

比如，在一个支离破碎的家庭里或者其他不健康的生活环境中，我们难免会产生愤怒等强烈的情绪。

即使我们脱离了原来的家庭环境，这种愤怒情绪也会延续下来，继续给我们带来不良的影响。

这个时候，我们一定要识别出那些曾经必要，现在却变得过时、有害的思想和行为，然后努力形成新思维，以新思维来看待我们自己，看待他人，看待我们的生活环境。

我们在成长过程中的所感所想会影响我们的一生，包括我们的职场、家庭以及同这个世界进行的各种互动。

有很多原本可能走向圆满的事业、婚姻、人际关系以及友谊，结果却走到了无法挽回的地步，就是因为当事人在怒不可遏的时候说了一些冲动的話，或做了一些冲动的事，结果受到了冲动的惩罚，使他们终生悔恨不已。

因此，我们需要确定哪些素质的缺乏会伤害我们，做到至少压制住这些方面，这样一来，它们就不会变成我们成功路上的拦路虎。

不幸的是，我们的思维不像电脑那样可以编程，我们不能登录进去并在几秒之内改变设置。

然而，我们可以通过不断学习更好的处理问题的技巧，培养新的“默认模式”。

随着时间的推移，这些技巧将会变得更加容易，感觉起来更加自然。

随着这些新技巧逐渐变成我们的习惯，之前的思想和行为就会逐渐显得陌生而别扭。

在这个时候，我们就会发现我们的生活出现了一些真正的、持久的变化，使我们变得越来越好。

最终，当习惯成自然的时候，这些新的思维模式和行为模式就会变成新的“默认模式”。

<<情商课>>

内容概要

怎样才能在工作中取得更大的成就？

怎样让别人喜欢你，佩服你，主动帮你？

怎样才能让提出明确而有效的解决策略！

情商一向被称为“高级常识”。

事实证明，情商比智商不仅更能影响一个人的成功，也更能影响他的生活。

情商低的人往往容易在情绪失控下，破坏已有生活的平衡与幸福，做出追悔莫及的事情。而情商高的人，不仅能处理好自己的情绪，同时也能将别人的情绪处理好。他们的事业和人生通常也都更为顺利。

与智商不同的是，情商具有可变性与可塑性，每一个人都可以通过主观努力来改善它，提高它。本书以丰富详实的案例介绍了一些职场人士如何开发情商，他们是如何通过提高情商来克服现实困局，同时列出了多个简易而有效的情商改善方案。另外，每一小节都附带每日三分钟的小练习，帮助你从细小行动上切实可行地提高情商。

提高情商不是“副业”，而是谋求个人幸福和职业发展过程中的必修课。本书见解深刻，方法简单有效，深受欧美心理学家、情商研究者以及广大读者的欢迎。

作者简介

哈维·得奇道夫 (Harvey Deutschendorf)

国际著名情商专家，从事情商训练数十年。

他长期担任情商训练营的导师，学生多达数千名。

同时，他也是世界上首个具有科学依据的情商测试量表“巴昂情商测试量表”认证培训师，在美国心理学界具有相当广泛的影响力。

他的情商培训课里具体包括如下内容：

如何在冲突管理中增进你和对方的感情，让你了解为什么隔阂是真正值得忧虑的事；

如何充分了解并改善自己的情绪；

如何超越以金钱衡量成功的思维，让你发现自己的真正心仪的目标，并积极地为之奋斗；

如何打造健康的私人关系和工作关系，为幸福和成功奠定基石；

如何运用情商有效地应对变化和压力；

如何培养乐观等幸福人生必备的思维习惯，而避免盲目乐观。

<<情商课>>

书籍目录

前言 每天3分钟 有效提高情商

第一部分 情商

第一章 究竟什么是情商？

第二章 情商的应用

第三章 继续说说情商与职场

第四章 修炼情商，是一生的功课

第二部分 修炼情商的秘诀在你的内心

第五章 识人先识己，真实地面对你的情绪

第六章 自信

第七章 自尊

第八章 自我实现

第九章 独立

第三部分 社交情商

第十章 同理心是上天赐予我们的礼物

第十一章 至关重要的人际关系

第十二章 你可以让世界更美好

第四部分 情商实务

第十三章 解决问题

第十四章 现实检验

第十五章 灵活性

第五部分 压力管理

第十六章 压力承受能力

第十七章 自控力

第六部分 情绪管理

第十八章 幸福

第十九章 乐观

第七部分 生活中的情商

第二十章 评估你的情商——正确地认识自己

第二十一章 提高你的情商：从何处开始？

附录一 常见问答

附录二 情商小测试

附录三 有用的网站

章节摘录

版权页：情商的应用到目前为止，在世界范围内普及情商知识的运动主要是在工商界的推动下开展的，因为这些领域的领导者们都迅速地意识到，如果经理和员工的情商水平比较高，将会带来很多好处。

简单地说，员工的情商水平与其工作效率之间存在直接的联系。

任何一个企业都迫切地希望自己的员工能够与其他员工开展有效的合作。

如果让雇主们列举出最希望员工拥有哪些能力，人际交往能力肯定赫然在列。

虽然技术能力难以掌握，但改变一个人的态度和人际交往能力的难度无疑会更大。

今天，企业面临着很大的挑战。

很多科学研究和统计数据都表明，与管理大师汤姆·彼得斯笔下的理想职场比起来，不少企业还有很长的路要走。

《今日心理学》杂志上曾经刊出一篇文章，指出多达40%的员工流失与压力有关，每天有多达100万名的职场人士因压力导致的问题而请假。

据估计，美国经济每年因此而遭受的损失接近2000亿美元。

耶鲁大学管理学院进行的一项调查发现，24%的在职人员报告说他们在工作中长期存在愤怒情绪。

由于今天的企业普遍面临着这类现实问题，因此，企业迫切希望能创造更加健康、更加高效的工作环境就不足为奇了。

几年以前，人们还认为我们不该带着情绪去工作，在到达工作地点之前就应该把所有的不良情绪留在门外。

很多企业在招聘时将女性排除在外的一个冠冕堂皇的理由就是女性太情绪化，这将降低她们在职场的工作效率。

今天，虽然这个观点已经陈旧过时了，但只有在婴儿潮世代出生的女性才大规模地进入职场。

如同“吸烟与癌症无关”的论调一样，那种认为“情绪与职场无关”的论调也过时了。

然而，很多企业仍然不愿意接受“我们的情绪是我们自身的一部分，并能影响我们所做的一切”这个观点。

它们似乎依然认为情绪可以被阻挡在职场的大门之外。

在商业上是否能够取得成功，归根结底是要看我们是否有能力同他人建立起有效的关系。

这里的“他人”包括了我们的同事、经理、员工以及客户。

如果企业能够促使员工之间形成最和睦的关系，并且同自己的客户、供应商形成最融洽的关系，那么这个企业就是最成功的企业。

自信自信是指一个人在与外界交往的过程中有能力维持自我领地的边界，并能够清楚而直接地表达自我需求。

自信的表现包括能够宣泄内心情感、提出个人见解，即便这些见解可能会不受欢迎或者违背群体思维，也敢于将其表达出来。

自信者必然有所求，但有所求并不意味着总能如愿以偿。

在很多社会领域内，自信这个词已经被严重曲解了，往往与盲目自大、侵略挑衅等做法联系在一起。

自信而健康的人虽然会明确地表达自己的愿望，但同时也会尊重他人的权利。

他们维持自我领地边界的时候，并不会侵犯他人的边界。

自信的人能听进去不同的意见，不会采取打压手段迫使他人屈从自己或迫使他人改弦更张。

两个自信的人能够在求同存异的基础上相互尊重，并维持亲密的友谊。

自信的人会尊重他人的维权行为，并对维权人士给予更高的评价。

自信的人能接受互利双赢的局面，而自大的人却受不了。

由于自信与自大之间存在一条明显的界限，人们受到尊重之后，就会清楚地意识到这个界限，并推己及人地将这种尊重传递给其他人。

然而，在盲目自大的人看来，必然有赢家，有输家。

自大者不尊重对方的界限，希望把自己的意志强加给其他人。

<<情商课>>

虽然盲目自大者凭借侵略挑衅的做法可能会实现短期目标，但这种做法往往会造成一些令人头疼的后患。

利益受到侵害的一方通常会觉得自己被欺负了，滋生出憎恨、愤怒的情绪，甚至经常找机会报复侵害自己的人。

正是由于这个原因，侵害他人的人通常会遭到他人憎恨，而且几乎没有真正的朋友。

虽然从表面上看来他们是受人尊重的，尤其是当他们掌握权势、身居高位的时候更是如此，但这种尊重其实是非常脆弱的。

一旦他们丧失权势，受到压制的人就会站起来反抗他们。

自尊自尊（自尊感）指的是我们看待自身的方式，是我们对于自身社会角色进行准确评价的结果。

这个评价过程既要考虑到自身优点，也要意识到自身缺点。

大多数人听到“自尊”一词的时候，都认为它是“自豪”的同义词。

然而，巴昂曾经深入详细地对这两个概念进行过区分。

在过去几十年里，“自豪”一直是人们常用的词汇，缺少自豪感被认为是人出现各种问题的一个内在原因。

因此，要提高一个人的自豪感，就是告诉这个人他自身很好，值得他人的尊重。

人们普遍认为如果一个人的自豪感提高了，他就能更加高效地工作。

然而，实际上并非如此。

人们经常发现，如果人为地提高一个人的自豪感，这个人就会自我感觉过于良好，往往导致其盲目自大。

不仅如此，这个人还会觉得自己没必要作出任何改变，从而成为一个不健全的人。

这种结果显然是研究自豪感的社会学家始料未及的。

在这个过程中缺失的一个部分就是要求这个人通过自己的努力取得成就，让他通过做一些事情赢得他人的尊重。

我们不能违心地、人为地提高其自豪感。

在前面我曾经提到过，人类欺骗自己的能力是无限的，但我们的感觉总是会背叛思维。

错误地提高我们的自我价值就属于这种情况。

我们内心深处的感觉不会改变，这就使我们表面上过度高大的形象显得那么肤浅。

在我回首往事之际，我能找到一些确凿的证据表明这个论断是真实的。

我们怎么才能判断人们的自尊感是真的健康，还是伪健康呢？

我们可能都知道很多这样的人：按照社会上的标准，他们非常成功，但其实他们的内心感觉并不好。

很多人之所以成功，是因为他们足够聪明，能有效地控制别人为其创造成功的事业。

然而，自尊感真正比较高的人会乐于帮助他人实现目标，并且认为没必要去压制任何人。

他们支持他人的梦想和目标，并且不会因此而产生受到威胁的感觉。

在不断发现新事物、实现新成就的道路上阔步前进的时候，他们也欢迎其他人一路相随。

<<情商课>>

媒体关注与评论

无比精彩的一本书.....语言流畅简洁，通俗易懂，书中不少建议和观点都非常准确。

——CEO Blog（这本书）能立即舒缓读者的情绪，激发他们改进弱点的动力和意愿。

——《东宾夕法尼亚商业杂志》开发抗压能力、同理心、自信心、灵活性、解决问题能力的实用向导，指导我们突破瓶颈，挖掘自身潜力。

——CEO Refresher.com适合于每一位.....渴望获取如何适应家庭生活和职场生活等相关信息的人士...
...帮助读者调适并克服阻碍成功之路的情绪和行为。

——《联合会杂志》

<<情商课>>

名人推荐

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>