

<<工作情商>>

图书基本信息

书名：<<工作情商>>

13位ISBN编号：9787806999561

10位ISBN编号：7806999566

出版时间：2007-5

出版时间：黑龙江哈尔滨

作者：张俊彦

页数：197

字数：110000

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>

## &lt;&lt;工作情商&gt;&gt;

## 前言

如果说上个世纪是智商的单行道，那么，本世纪则是智商与情商并存，而情商又有着越来越重于智商的趋势。

大量的调查事实证明，情商对一个人的影响远远大于智商。

不可否认，情商对我们的生活，特别是工作，有着举足轻重的作用，已经受到全世界的广泛关注，其重要性不容小觑。

尤其对于职场人士，若想取得事业上的成功，就不得不正视情商问题。

常言道：人在江湖，身不由己。

一言以蔽之，无可奈何。

人在职场，也难免有诸般无可奈何。觉得自己付出了很多努力，却达不到预期的目标；能力明明不比他人差，却得不到领导的赏识；别人步步高升，独自己裹足不前；难缠挑剔的上司，背后嚼舌的同事，令人食之无味弃之不舍的工作……于是，你忧虑了，愤怒了，不住地抱怨，对工作中的一切都不再有兴趣，无比倦怠，疲惫不堪。

为什么受伤的总是我？但凡常人，其实智商相差不了多少，除非天才和白痴。

遇到这种情况，你就要从情商方面入手，客观地检讨一下自己，或许你就会发现问题的症结所在，若是你愿意尝试着作一些改变，很快你就能拨开云雾见青天了。

又假若你是领导者，你可曾因为得不到下属的信任而困惑？你可曾因为你领导的团队缺乏凝聚力、核心力，如同一盘散沙而懊恼？你又可曾感到你的团队问题重重，危机四伏呢？如果这一切不是体制的问题，不是队员们才干的问题，而你也是一个很有能力的领导，那么，你就要考虑作为领导者应该具备的领导情商了。

情商，又名情绪商数。

情绪商数是用来度量情绪能力的指标。

研究表明，情绪是可以互相感染的，而情绪又有好坏之分。

好的情绪对人产生正面的、积极的影响，使人喜悦、生机勃勃、沉着冷静、乐观向上；坏的情绪则对人产生负面的、消极的影响。

使人萎靡不振、不思进取、悲观失望、人际关系紧张。

因而，我们必须学会控制自己的情绪。

不要被情绪牵着鼻子走。

为使职场人士摆脱情绪的困扰。

走出阴霾之境，编写这样一本如何应对工作中可能产生的一些负面情绪的书就很有必要了。

本书在总结前人关于“情商”理论研究的丰硕成果基础上，搜集了大量的案例故事，特别凝练出“工作情商”（又称“职场情商”），主要阐述了情商在工作中的重要性、情绪的互相感染、团队情商、领导情商，以及如何处理工作中产生的一些具体典型的负面情绪，如忧虑、冲动、抱怨、倦怠等，还有在人际关系中可能产生的一些情绪问题。

## <<工作情商>>

### 内容概要

在美国企业界，人事上管们普遍认为，“智商使人得以录用，而情商使人得以晋升”。一个著名的案例是，被誉为新泽西聪明工程师思想库的诺贝尔实验室一位经理受命列出他手下工作绩效最佳的人。

从他所列出的名单看，那些被认为工作绩效最好的人不是具有最高智商的人，而是那些情绪传递得到回应的人。

这表明，与社交能力差、性格孤僻的高智商者相比，那些良好的合作者和善于与同事相处的员工更可能做好自己的工作。

本书从工作情商的重要性入手，分析了人们在日常工作中遇到的各种不良情绪，指出了这些不良情绪产生的原因以及解决的办法。

让每位读者都能在工作中对情绪控制自如，成为一个高情商的工作者。

## 作者简介

张俊彦 张俊彦教授，硕士学历。

1960年至1978年毕业于台湾新竹师范学校、逢甲学院国贸系、“国立”政治大学公共行政研究所，1981年赴美国南加州大学公共行政研究所做税务行政研究。

曾任彰化县旧馆、侨信国民小学教师；台湾省妇幼卫生所研究人事室助理员；台湾省财政厅人事助理员、科员、股长；台南市政府财政局局长；高雄市政府顾问；高雄市政府人事处处长；高雄市民政局局长；高雄市政府秘书长；高雄银行董事长；高雄市诉愿审议委员会主任委员；台湾“行政院”“人事行政局局长”，现任台湾“考试院”秘书长。

现在被马英九提名为“考试院长”。

张俊彦秘书长知识广泛、学识渊博，特别在人事管理方面有着丰富的研究与经验。

## &lt;&lt;工作情商&gt;&gt;

## 书籍目录

序言第一章 高情商，高绩效 发现情商 智商决定录用，情商决定提升 如果你能调动情绪，就能调动一切 工作向左，情绪向右 高情商，高绩效第二章 踢猫效应——情绪是个大染缸 踢猫效应 情绪的感染力 好情绪互相鼓励 坏情绪互相传染 团队情商 团队情商决定公司业绩 提升团队情商 路径多第三章 领导者情商 这样的领导，与你共事真要命 情商与领导力 领导者情绪的扩散效应 领导力的关键在于引发情感共鸣 不要漠视员工的情绪第四章 解除紧张，战胜忧虑 解开忧虑之谜 改变人生的一句话 战胜忧虑的万能公式 让忧虑”到此为止 让自己没时间忧虑 接受不可避免的事实 不要为小事手足无措 在感觉疲劳之前先休息第五章 别让冲动害了你 情绪化，幸福的真正杀手 关于“愤怒”这件事 控制情绪并不容易 接受，然后才是表达 保持情绪的“湿度” 先把泥点晾干第六章 停止抱怨，提出建议 别让抱怨误一生 好的抱怨只是为了解决问题 光抱怨于事无补 当抱怨时，请确信不是自己的责任 给自己一贴“止怨贴” 把握抱怨的分寸第七章 工作一定是有趣的吗 “工作像鸡肋，而我像枯井” 世上没有完美的工作 责任大于兴趣 追求工作职业化”假装”对你的工作感兴趣第八章 好公司也要处理“关系” 你没法逃避“关系” 对手不如握手 以大局为重，多补台少拆台 幽默是一根仙女棒 安全车距最妥当 微笑的魅力：沟通无所不在 学会赞美，润滑人际

## &lt;&lt;工作情商&gt;&gt;

## 章节摘录

智商决定录用，情商决定提升 在美国流行这样一句话：“智商(IQ)决定录用，情商(EQ)决定提升。

”多年以来，人们一直以为高智商可以决定高成就，其实，人一生的成就至多只有20%归功于IQ，另外80%则受EQ因素的影响。

许多人在校时成绩很好，毕业后却碌碌无为。

他们经常抱怨与人难以相处，得不到上司的赏识，在生活中处处碰壁，有些人甚至心态失衡而走上歧途，究其原因是因为情感智商低。

而一些在校时成绩平平，被认为智商一般甚至“低能”的学生，毕业后却如鱼得水，成为独占鳌头的领导者。

他们对待工作积极乐观，能适应周围环境，抓住机遇。

更重要的是，他们善于把握和调整自己的情绪，善于把握和适应领导者的愿望和要求，善于处理自己周围的人事关系，因而他们成功了。

20世纪70年代中期，美国某保险公司雇佣了5000名推销员，并对他们进行了职业培训，每名推销员的培训费用高达3万美元。

谁知雇佣后第一年就有一半人辞职，4年后这批人只剩下不到1/5。

原来，在推销保险的过程中，推销员得一次又一次地面对被拒之门外的窘境。

许多人在遭受多次拒绝后，便失去了继续从事这项工作的耐心和勇气。

该公司决定请宾夕法尼亚大学心理学教授马丁·塞里格曼来调查，希望他能为公司的招聘工作提供帮助。

调查的重点是：那些善于将每一次拒绝都当做挑战而不是挫折的人，是否更有可能成为成功的推销员。

塞里格曼教授以提出“在人的成功中乐观情绪的重要性”的理论而闻名。

他认为，当乐观主义者失败时。

他们会将失败归结于某些他们可以改变的事情。

而不是某些固定的、他们无法克服的困难。

因此，他们会努力去改变现状，争取成功。

接受该保险公司的邀请之后。

塞里格曼对1.5万名新员工进行了两次测试，一次是该公司常规的以智商测验为主的甄别测试，另一次是塞里格曼自己设计的、用于测验被测者乐观程度的测试。

之后。

塞里格曼对这些新员工进行了跟踪研究。

在这些新员工当中，有一组人没有通过甄别测试。

但在乐观测试中，他们却取得“超级乐观主义者”的成绩。

跟踪研究的结果表明，这一组人在所有人中工作任务完成得最好。

第一年，他们的推销业绩比“一般悲观主义者”高出21%，第二年高出57%。

从此，通过塞里格曼的“乐观测试”便成了该公司录用推销员的一道必不可少的程序。

这次测试说明：与社会交往能力差、性格孤僻的高智商者相比，那些能够敏锐地了解他人情绪、善于控制自己情绪的人，更可能得到自己所需要的工作，也更可能取得成功。

塞里格曼的“乐观测试”实际上就是情商测验的一个雏形，它在保险公司取得的成功在一定程度上直接证明：与情绪有关的个人素质在预测人能否成功中起着重要作用。

情商为人们开辟了一条事业成功的新途径，它使人们摆脱了过去只讲智商所造成的无可奈何的宿命论态度。

此后，宾夕法尼亚大学心理学家马丁·塞里格曼根据其多年研究发表了他的“乐观成功理论”。

该理论认为，一个具有自信和乐观精神的人往往比缺乏自信或悲观失望的人更容易取得成功。

尽管两者在智能上相差无几。

## <<工作情商>>

一个重要的例子是，美国创造性领导研究中心的坎普尔及其同事，在研究“昙花一现的主管人员”时发现，这些人之所以失败，并不是因为技术上的无能，而是因为调控情绪能力差，导致人际关系方面陷入困境而最终失败的。

## <<工作情商>>

### 编辑推荐

工作向左，情商向右，请控制好自己的情绪。  
不要让无辜的人为你的情商埋单。

企业没有团队精神、执行力差的最根本原因在于团队情商低，坏的情绪在团队成员中肆意蔓延，严惩影响了员工做事的积极性。

是人就有情绪，每个人都有情绪不好和低落的时候，但在工作中，我们应该把个人情绪和工作分开，不应该把自己的痛苦转嫁到他人身上，工作归工作，个人情绪归个人情绪，不要让无辜的人为你的情绪“埋单”，不然损害的是他人和企业的利益。

所以，当我们有了“情绪”时，应该明白个人情绪必须服从工作大局，只有这样，才能构建一个文明、和谐、舒心的工作环境。



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>