

<<有感觉，还是没感觉？>>

图书基本信息

书名：<<有感觉，还是没感觉？>>

13位ISBN编号：9787121033339

10位ISBN编号：712103333X

出版时间：2007-1

出版时间：电子工业

作者：乔舒瓦·弗理德曼

页数：242

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>

<<有感觉，还是没感觉？>

前言

——情商理论创始人彼得·萨洛维《有感觉，还是没感觉——6秒钟改变你的情商》给我们带来了一个全新的概念和手段去预测人们在事业与生活上的成功。

人们认为，一个拥有良好的技术能力、较高学术水平的人，会比那些完全没有能力的人在事业上更胜一筹，但事实上，许多非常有天赋的人才——拥有高水平工作技能的聪明人——还是失败了。

我们发现，导致这些人失败的真正原因与技能毫无关系，他们可能是因无法与同事共同解决问题、也可能是因与上级吵闹不休，总之，在他们还未及使用聪明才华时，就已经失败了。

简单来说，他们真正缺少的是一种比较实用的“聪明”——这种“聪明”也就是今天我们耳熟能详的情商。

自从1990年我们(即彼得·萨洛维教授与约翰·迈尔教授)关于情商的第一篇文章面世以来，我们已经证明了有另外一种智能——“情绪智能”(即情商)——能帮助我们更好地理解 and 预测谁能成功，谁又终将被高竞争环境所淘汰。

在我们的研究中发现，拥有高情商的人，在工作中表现较好。

例如，一家北美健康保险公司的雇员，他们组成小组开展工作，每组都有一名组长。

我们对他们进行了情商诊断，这些雇员被要求就彼此的工作表现做出评价，比如应对压力和冲突、发挥领导力等等。

组长们也被要求评价自己的组员。

情商较高的组员从同事那里得到的评价，是“更好相处。

对创建积极的工作环境贡献更多”，而他们的组长对他们的评价，是“对人际关系更敏感，更能承受压力，更友善，更有领导潜力”。

除此之外，我们还发现，高情商与高薪酬和高升迁机会也有着直接关系。

那么，我们如何解读情商对于现今中国的重要性?中国经济正在迅速转型，中国公司的员工正在迅速国际化，其产品和服务也在走向全球。

在国际化的环境中会因文化差异而产生很多误解，而事实上，误解的产生与情绪息息相关。

比如，欧美人做生意的方式与东亚人就因文化而有着很大的差异。

欧美人一直推崇古希腊，比如亚里士多德和柏拉图，这种文化强调个人价值和 personal 力量(个人对未来的控制)。

而中国文化强调和谐(而非力量)和自我克制以与他人建立良好关系。

孔子曾专门讨论过这种自我情绪控制。

毫不令人惊讶，欧美人更喜欢相信，一个难题，可以通过逻辑得出一个“正确答案”。

中国人则更喜欢这种观念：争论的双方都有真理，解决方案可能在第三方或者是某种中间道路。

重要的是，这些不同的智慧和传统文化会导致情绪风格上的不同，并进而对做生意的方式产生重要影响。

例如，北美人更喜欢在商业会见时迟到一点儿，或者在社交活动中迟到更长的时间，但中国商人无论是参加正式会见还是社交活动都更倾向于准点抵达，或者稍微提前。

在实践中，这种文化差异导致的情绪后果是，作为商业伙伴的北美人和中国人，对彼此的守时特质有不同的情绪反应。

中国经理们可能会感到震惊和受到冒犯：那个美国人迟到了好几分钟!一个美国人则可能因为中国伙伴送给自己的大量礼物而感到震惊和尴尬，因为自己并没有准备什么礼物。

这只是东亚与北美在商务实践中的一个浅显例子，但是，它能够说明，哲学上的深层差异能导致情绪上的不同反应。

对工作上的情绪及情商发展的研究很重要，因为随着中国国际化程度的逐渐加深，潜在的文化误解会越来越多。

情绪，对于我们作为一个个人或者一个物种的生存，至关重要。

我们生活的这个世界非常复杂，了解我们的情绪，对于我们适应这个世界很重要。

情绪驱动我们的行为，使得我们能够专心思考。

<<有感觉，还是没感觉？>>

情绪并不是多余的。

它们并非仅仅为我们的生活增添乐趣，它们对我们的生存至关重要。

几乎所有关于情绪的理论都在证明，情绪包含重要的有关环境的信息，这些信息能帮助我们生存和发展。

为大家介绍此书，是我的荣幸。

这本书的作者乔舒瓦·弗理德曼，是我多年的老友和钦佩的对象。

这本书由世界最权威的情商研究组织“6秒钟”和中国的“顶尖人物集团”合作出版，这是两个一直致力于为商界和大众提供情商训练方案的组织。

这本书的力量在于，它代表了一群长期致力于情商技巧的研究和传授的专业人士，与一群人力资源管理及商业心理专家的合作。

教育和组织行为两个领域的结合，产生了这本专为中国企业、组织、个人而写作的实用性教材。

彼得·萨洛维(Peter Salovey) 纽黑文，康涅狄格州 美国 (彼得·萨洛维：博士，情商理论创始人，耶鲁大学心理学Chris Argyris讲席教授，耶鲁大学本科及研究生院院长)

<<有感觉，还是没感觉？>>

内容概要

情绪似水，可载舟，亦可覆舟，而情商就是管理“水”的密钥。

《有感觉，还是没有感觉 - 6秒钟改变你的情商》主旨即是帮助读者掌握这个“密钥”，打开情商的宝库，获得一份真正的自由与人生成就。

上篇《有感觉，还是没有感觉》，以一个小男孩成长的生动故事，给我们展现了人们对情商的错误认知所带来的最常见的后果，帮助人们正视且认知情绪的价值，然后正确运用它们以便做出最佳的决策。

下篇《6秒钟改变你的情商》，为读者提供有效且具说服力的数据、生动而具启发性的故事、真实的企业案例、浅显易懂的比喻，和可行性强的工具，以此提高你的情绪胜任力、领导力及丰富你的生活。

读者能够通过生动的案例和技巧的练习，切实提高自己情商。

本书携6秒钟情商机构和顶尖人物两大权威组织的研究成果，代表了一群长期致力于情商技巧的研究和传授的专业人士，与一群人力资源管理及商业心理专家的合作，对于中国企业、组织和个人尤其是组织领袖具有相当的实用价值。

本书给我们带来了一个全新的概念和手段去预测人们在事业与生活上的成功。

<<有感觉，还是没感觉？>>

作者简介

弗理德曼 (Freedman, Joshua) , 情商研究与发展专家。
6秒钟情商研究机构理事长。
著作有《情商学习日志》等。

<<有感觉，还是没感觉？>>

书籍目录

上篇 有感觉，还是没感觉？

/1 小男孩的故事 /9 为什么小男孩脱不掉恐惧呢？

情绪咖啡厅 /20 情商：把握关键的6秒时差情商：把握情绪的影响力男子汉的故事 /27 为什么被遮盖的恐惧和孤独会膨胀？

不同的情绪能带给我们什么？

情绪咖啡厅 /37 情商的基础：情绪价值情商误区造就“情绪绑架”国王的故事 /51 我们真的可以控制和隔离情绪吗？

情绪咖啡厅 /65 隔离情绪 = 隔离真相情商的真相领导者情商决定组织信任好朋友的秘密 /77 “是什么蒙住了我们的眼睛？

”故事以后 /83 情商的境界：情绪绑架下篇 6秒钟改变你的情商 /89 提高情商的第一步 /91 测测我的情商

作者的话 /95 其实不想写书现实中的故事 6秒钟的故事 /99 6秒钟情商的起源6秒钟情商模型你的情商：

解开6秒钟的秘密 /109 了解情绪 /110 情商的神经生物学成熟需要抛开某些情绪？

6秒钟情商第一步：了解情绪认知情绪 我感觉？

/117 扫描情绪练习：默剧游戏情绪能量定位练习：命名情绪情绪模式识别 我习惯怎么做？

/122 情绪模式的生物学起因情绪模式的“第一时间反击”练习：BMH扫描选择情绪 /129 你有多少选择权？

“选择”的前提因果思维 我应该怎么做？

/132 高情商是做个“好好先生”？

代价与收益练习：情绪代数学驾驭情绪 我如何做到？

/141 石球喷泉的隐喻情绪反应环驾驭选择点练习：6秒钟走下情绪电梯运用内在动力 我想要的是什么？

/153 为自己，还是为他人？

内在动力，外在动力练习：荒岛计划乐观思维修炼 我“可以”做到？

/157 “走下电梯”时间、空间、我的定位练习：乐观访谈超越情绪 /160 超我的意义引发共鸣的领导者同理心 他人的感觉？

/166 下不了台阶的“反射——惯性”同理心的作用练习：五步掌握同理心追求超我目标 我的人生使命是？

/170 表层情商与深层情商超我目标引领未来方向构建超我目标组织情商：信任与财富 /177 如何获知组织信任度？

领导者的情商与组织信任度组织信任度评估与管理针对性的团队信任氛围培育领导者情商引领组织信任度成长情商影响力 /189 客户忠诚度员工绩效与保留领导力与利润蓝筹股投资家庭与情商：平衡与幸福 /201 家庭中的情商工作与家庭家庭——最好的领导力训练保持“在场”附录2005中美企业领袖情商

现状 / 211 常见的六大情商类型——你属于哪一种？ / 229 关于顶尖人物 / 237 关于6秒钟 / 238 6秒钟情商

案例库 / 241

<<有感觉，还是没感觉？>

章节摘录

书摘小男孩的故事 为什么小男孩脱不掉恐惧呢？

从前，有一个小男孩，他生来就拥有非常丰富的感觉，而且，他非常喜欢它们。于是，小男孩把情绪和感觉当作衣服，每天变着花样穿在身上！最神奇的是，在小男孩连话都不会说的时候，他就可以通过表达情绪和感觉，告诉爸爸妈妈他要什么，而且因此一定能要到！这让爸爸妈妈爷爷奶奶都感到惊喜异常，他们纷纷感叹，这真是个又聪明又生动的孩子啊！因此，在爸爸妈妈爷爷奶奶赞许的目光中，小男孩每天可以自在地穿着他的情绪外衣，体验不同的感觉。

小男孩长得很快。

妈妈给他买的衣服总是没多久就穿不上了，可小男孩的“情绪衣服”却很奇妙，总是那么“合身”——永不变形，永远鲜明夺目！可是，大人们的态度却有点不一样了。

有一天，温柔的妈妈露出前所未有的严肃，郑重其事地对小男孩说：“我的宝贝，我们很喜欢你穿在身上的那些‘感觉’。

可是从今天起，我们不想再看见你的恐惧了，因为你把它穿在外面，让你看起来很软弱！你知道吗？这样太不好了，你是个男孩子，未来你应该成为一个像爸爸一样的男子汉！所以，现在开始，把你的恐惧扔掉吧，那样，你才会像个真正的男子汉！”听起来不错，不是吗？“嗯！是的，我要成为像爸爸一样的男子汉！”小男孩坚定地对妈妈，也对自己点点头。

至于为什么。

成为像爸爸一样的男子汉”就必须扔掉他的恐惧，小男孩没有多想。

小男孩想的是，根据他人认可的标准改变自己。

小男孩开始试着把恐惧脱下来，奇怪的是，他无论怎么努力尝试，恐惧就是脱不下来。怎么办呢？小男孩眨巴眨巴眼，可怜巴巴地看着妈妈，妈妈也束手无策。

这时，家里最有威信也最有智慧的爸爸走过来了，他居高临下地看着小男孩说：“儿子！爸爸送你一些坚强！你把坚强穿在恐惧的外面，别人就看不见你的恐惧啦！”于是，小男孩拿着爸爸给的坚强努力往恐惧外面套，可看起来仍然非常艰难，小男孩总也套不上去。

为了帮助孩子能穿上坚强，爸爸妈妈爷爷奶奶全都过来一起帮他穿。

这样，花了好多天时间，小男孩终于把坚强穿在恐惧外面了。

为什么小男孩脱不掉恐惧呢？答案可在“情绪咖啡厅”里寻找。“噢——！我的宝贝儿，你现在看起来真是棒极了！”妈妈兴奋地拍手称赞，一向严肃的爸爸像堵墙一样站在那里，也露出了不易察觉的微笑，“我们已经用坚强帮你盖住了那个不好的感觉。

未来，你将成为一个真正的男子汉！”自那以后，妈妈或爸爸偶尔还要提醒小男孩拉扯一下坚强的衣角，因为被盖住的恐惧还是很容易从某些角落露出来一点点。

这样过了一段时间，小男孩就养成了个习惯性动作——时常拉扯一下他的坚强，直到变成他遮掩恐惧的下意识动作。

渐渐地，坚强被拉扯得越来越大。

不过，这并没有改变小男孩喜欢穿戴其他感觉的嗜好，爸爸妈妈不是称赞过小男孩是生动又聪明的么？没错，我们的小男孩仍然看起来生动又聪明。

稍稍长大一点的小男孩交了一个朋友。

那个朋友和小男孩一样，也喜欢把各种感觉穿在身上，小男孩喜欢这个好朋友，就像喜欢自己身上穿戴的感觉一样。

不过，成长总是带来变化。

这天，小男孩和好朋友尽兴地玩了整整一天，玩得非常开心，可是道别时，好朋友却有些忧郁。

于是小男孩关心地问道：“你怎么啦？”

好朋友难过地回答：“今天爸爸跟我说，他不想再看见我身上的孤独了，他说那个感觉很不好！让我看起来很无助。

所以，他要我把孤独脱下来。

我试过了，却怎么也脱不下来。

<<有感觉，还是没感觉？>

所以，我害怕回家。

你可以帮帮我吗？” “哦，是这样！不要急，我们去问问我爸爸，他一定知道怎么办，我爸爸是世界上最聪明的人！”小男孩骄傲地说道，他想起了爸爸用坚强遮住恐惧的办法，那真是绝妙的主意！于是，小男孩领着好朋友去找爸爸了。

“嗯！是的，你们都应该脱掉孤独！它只会让你们显得无助。

男子汉是不该像女人一样表现无助的！”小男孩的爸爸在听完孩子们的请求后说道，“这样，我送给你们一些愤怒，把愤怒穿在孤独的外面，别人就看不见你们的孤独了。

愤怒会使你们看起来强壮有力，未来，你们就能成为强壮的男子汉！”两个男孩对爸爸的话坚信不移，他们是多么渴望自己能成为一个强壮的男子汉！就这样，两个孩子用爸爸送的愤怒遮住了孤独，别人就看不出他们身上穿着孤独了！穿上一层层坚强和愤怒的小男孩现在觉得身体好像比以前更重了，走起路来，步伐也比以前更沉了，而且，其他感觉好像变得越来越少，小男孩觉得自己似乎没有以前那么轻松。

不过，大人们都纷纷称赞小男孩：“孩子，你成长得真快，你现在看起来坚强有力，步伐沉稳，你已经是个真正的男子汉啦！”听着这些称赞，小男孩又下意识地拉扯了一下坚强，顺带整理了一下愤怒，嘴角扯过一丝仓促的笑。

他想想，爸爸妈妈的话太正确了，如今，他真的成为了男子汉！小男孩认为——因为大家都认为正确，所以，我们坚持穿上“好”情绪。

情绪咖啡厅 情商：把握关键的6秒时差 情商：把握情绪的影响力 朋友，如果你现在急于看完故事，那么，完全可以跳过“情绪咖啡厅”章节。

当你想要了解故事答案的时候，可以随时回来寻找。

我的读者朋友，也许我们的现状不尽相同，但是，我们一定有过同样的起点，那就是——童年。回头看看，现今的我们是怎样炼成的？小男孩的故事是否有些似曾相识？在情绪咖啡厅里，让我们暂时歇歇步伐，整理一下思绪。

现在沏上一壶清茶，或者咖啡，细细品味一下它的滋味，如果户外恰有温暖的阳光，或者繁星点点，万家灯火，那么，请深呼吸两次，仔细感受一下，这一刻，从头到脚，身体的每寸地方，都有什么样的感觉？记录下来！这是你了解情商真相的起步——找回你的感觉，而不是抛弃它们！小男孩为何脱不掉恐惧？有时，我们真想彻底摆脱那些不被自己或他人喜欢的情绪——因为我们渴望成功，或者，渴望达成目标。

就像小男孩一样，既然想成为男子汉，又怎么能让人看到自己怯懦的一面呢？可是，小男孩无法脱掉恐惧，他只能在聪明爸爸的帮助下，用坚强把恐惧盖住了。

你是否也有过相似的经历？情绪为何不能“脱掉”？心理学家们早在30年前就公布了答案。

1978年，6秒钟情商机构出版的《自我科学》一书，第一次对情绪的产生和特性做了详尽的分析。

情商：把握关键的6秒时差 情绪是由我们大脑中的边缘系统(Limbic Brain)产生的一种化学物质。

边缘系统不断根据我们接受的外界刺激，迅速而自动地生成各种情绪。

因而，情绪是一种自然的生物生理化学反应，它的发生是不可避免的。

使用性能鉴定试验和核磁共振成像扫描，科学家可以让你看到情绪无时无刻不在大脑中工作。

更为关键的是，边缘系统的反应速度非常惊人，比我们的“逻辑思维中心”（脑皮质Cortical Brain)的反应速度快80000倍！因而，在情绪产生的那一刻，它是完全不受我们负责思考的脑皮质(即逻辑思维中心)所控。

这样，我们就可以理解，为什么我们无法完全抛开情绪，小男孩为什么无法彻底脱掉他的恐惧。

虽然情绪的产生不能被我们掌控，但情绪所具有的信息及其价值却可以成为辅助思考和行动的得力助手，只是，这需要我们在情绪产生的那一刻耐住性子等待约6秒钟——因为，只有在经过大约6秒钟之后，边缘系统才能完成传递情绪信息的过程——将它产生的情绪信息传递给脑皮质，这时，大脑的这两个重要部分才真正有了联系。

也就是说，6秒钟之前，我们的情绪不能被“理智”，影响，这时如果发生了行动，就是出于人类天生的本能，即：纯“情绪化”的反应；而6秒钟之后，我们的情绪与思考就可以彼此沟通且综合信息完成“高情商”的决策与行动。

<<有感觉，还是没感觉？>>

6秒钟——这个时间点是由我们人类的生理系统所决定的。

现在，我们终于可以理解，为什么常能听到阅历丰富的人教导说：“慢一点！不要那么快就采取行动，花点时间想想是不是该这么做。”

情商：把握情绪的影响力 情绪产生的速度，刚才已经了解过，这样的特点也形成了情绪的第一重要特性——首要性。

情绪的首要性是指：情绪不仅产生迅速，而且保持时间最长，是对我们影响最快也是影响最强的物质。

我们可以举些简单的例子来理解：企业面试一位陌生的应聘者。

我们会发现，在他还没有开口说话时，我们的情绪就已经因他的音容笑貌而产生了，这就是我们通常所说的“第一印象”。

“印象”瞬间记录很多信息——他的身材、长相、说话的口气、举止神态等等。

如果这个人带给我们的情绪很强烈，那么他的信息会因情绪的影响而被牢牢记录下来，更持久地留在大脑中。

在面试完众多应聘者后，我们翻看档案时，就能想起自己面试这个人的感觉——他让我觉得很愉快，于是，我们会说：“我对这个人印象很深，他的举止非常得体，他说话很有逻辑，他回答富有挑战性问题时很机智……”一切被情绪所记录的信息鲜活呈现。

相反，如果应聘者带给我们的情绪很淡，很弱，那么可能在这个人转身之后，我们就已经对他没什么“印象”了，翻看档案时，几乎想不起来自己面试过这个人。

对于情绪的持久性，有另外一个例子，我们试着回想一个很多年前交往过的人，比如，教过我们的某位小学教师，我们会发现，可能已经忘记他的名字，忘记他说过的具体的话，忘记他做过的具体的事，但是，我们却能很容易回忆起对他的“感觉”——他是个不讨人喜欢的老师：很可能当年他冒犯你，经常让你生气；他是个和蔼可亲的老师：很可能当年他非常愿意帮助你，而让你感到愉悦和信任。

<<有感觉，还是没感觉？>>

媒体关注与评论

书评6秒钟情商不仅是可以帮助你追求卓越的情商工具，更是人生的智慧，如果你掌握了这门智慧，那么“一切皆有可能”。

——李宁，106块金牌纪录的“体操王子” 李宁体育用品有限公司董事长 在数以百计跟我共事过的领导人之中，能够拥有杰出的成就、高品质的生活，以及创造出持续性价值的人，只有那些在EQ上领先的人才能做得到。

在《有感觉，还是没感觉？——6秒钟改变你的情商》中将告诉你这其间的奥秘它指出了所有领导人都应该成长的方向。

强烈推荐！——乔治·麦考恩，McCown De Leeuw公司总裁世界企业学会主席 本书从一个新的角度看待情绪对人的作用，让我们了解到情绪是能力而不是负担。

书中还揭示了各种负面情绪的正面价值和意义，使我们能够远离情绪绑架，从而，可以有效地运用情绪来提高组织的效率和凝聚力。

是一本提升领导境界的好书。

——郝晓莉，通用医疗设备中国区领导力培育总教练 这是一本非常实用的书，清楚地指出在情绪、行为模式，还有卓越成就之间的关系。

易读易懂，感谢作者提供了一个非常强力的商务工具。

——法比奥·戈拉西，IBM欧洲能力教育顾问 在知识经济时代，企业要想持续发展，必须在领导力上有所作为，而提升领导者的情商管理能力是关键性的一环。

根据我们与顶尖人物的情商与影响力调研发现，领导者的情商不仅事关管理风格和组织氛围，它甚至能大大影响企业的盈利水平。

所以，投资情商管理也许就能点石成金。

——黄翔，《财富》(中文版)主编 这本书打破了我固有的思维模式，令我感到惊奇，过去曾百思不解的结有了豁然明了的领悟。

无论是作为一名企业的领导人，还是我所从事的HR服务行业，把握一个关键的“6秒钟”给我们带来的是一个全新的视角和一条事半功倍的捷径。

6秒钟决定你的情商，而情商决定的不仅仅是我们的绩效，更是我们人生的晶质。

——董洁，首创置业人力资源总经理 我认为所有的领导人与他们周围人的关系是决定他们成功的阶梯。

任何的领导人想要持续往上提升，必读此书。

书中的实例可以应用在人生中发生的任何情境。

感谢作者为我们带来这本书，对于EQ以及领导能力都有很大的帮助。

——阿伦那·皮耶弗，美国运通技术副总裁

<<有感觉，还是没感觉？>>

编辑推荐

你知道吗？

6秒钟决定了你93%的领导力，27%的组织利润，43%的生活品质，25%的健康状况。

它是人类决策的关键！

这是一场决策的革命！

《有感觉,还是没感觉?:6秒钟改变你的情商》附赠情商测试密码。

6秒钟情商不仅是可以帮助你追求卓越的情商工具，更是人生的智慧，如果你掌握了这门智慧，那么“一切皆有可能”。

——李宁（106块金牌纪录的“体操王子”，李宁体育用品有限公司董事长） 在知识经济时代，企业要想持续发展，必须在领导力上有所作为，而提升领导者的情商管理能力是关键性的一环。

根据我们与顶尖人物的情商与影响力调研发现，领导者的情商不仅事关管理风格和组织氛围，它甚至能大大影响企业的盈利水平。

所以，投资情商管理也许就能点石成金。

——黄翔（《财富》（中文版）主编） 我认为所有的领导人与他们周围人的关系是决定他们成功的阶梯。

任何的领导人想要持续往上提升，必读此书。

书中的实例可以应用在人生中发生的任何情境，感谢作者为我们带来这本书，对于EQ以及领导能力都有很大的帮助。

——阿伦那·皮耶弗（美国运通技术副总裁）《有感觉,还是没感觉:6秒钟改变你的情商》携6秒钟情商机构和顶尖人物两大权威组织的研究成果，代表了一群长期致力于情商技巧的研究和传授的专业人士，与一群人力资源管理及商业心理专家的合作，对于中国企业、组织和个人 尤其是组织领袖具有相当的实用价值。

情绪似水，可载舟，亦可覆舟，而情商就是管理“水”的密钥。

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>