第一图书网, tushu007.com

<<提升情商和社交商的36堂课>>

图书基本信息

前言

情商为什么重要　我们所做的每项决定都包含情绪因素。
在我们采取的每项行动、计划的每项战略、制定的每项预算、启动的每次组织重组中，情绪都是核心元素。
领导者和团队曾经被告诫做事要符合逻辑，保持理性，做决策时不要受情绪因素的影响。
现在人们逐渐认识到，没有什么比认可和发展更符合逻辑和理性的了，因为它们是个人和组织成功的关键要素。
实际上，当人们走上工作岗位之后，情商就成了成功的关键因素。
当情商技能得到提升时，影响、激励、鼓舞他人和自己的能力也会得到增强。
当我们为发展情商做出努力时，我们就能更好地沟通，更有效地管理压力和冲突并最终取得更大的成绩。
　我们能从本书中学到什么　尽管商界对情商表现出了极大的兴趣，但帮助客户提升情商技能的专业人员可用的指导材料却很少，介绍团队情商和社交商调查(Team Emotional andSocial Intelligence Survey, TESI)的材料就更少了。
情商技能评估(EmotionalIntelligence Skills Assessment, EISA)强调了影响个人和团队发展的关键技能。
本书提供了针对这些技能的36项活动，读者对象包括教练、培训师、引导师、人力资源专业人员、监管者，以及帮助人们最大限度发挥潜能的领导者，这些活动适用于个体或团队情境中的各种各样的客户。
　本书是如何组织的　本书分3部分。
第一部分为使用本书的从业者提供指导，简要介绍了EISA和TESI，以及另外5种广泛应用的情商、性格和领导力评估工具，并将本书中的每项活动和这7种评估工具衡量的能力联系起来。
第二部分提供的训练活动旨在发展有效的个人情商技能，它们是以EISA衡量的5种个体情商元素为基础的。
第三部分提供的训练活动旨在发展有效的团队情商和社交商，它们是以TESI衡量的7项团队能力为基础的。

内容概要

我们所做的每项决定都包含情绪因素，因为情绪是我们生活的一部分。
虽然我们无法避免情绪对我们的影响，但情绪如何影响我们是可以自主选择和控制的。
努力培养个人和团队的情商与社交商，可以提高员工有效沟通、解决冲突、管理压力的能力，使领导者学会影响、激励、鼓舞自己和他人，整个组织的绩效也因此达到更高的水平。
《提升情商和社交商的36堂课:领导者、个人及团队的实用指南》面向领导者、团队、组织和其他帮助人们发挥潜能的专业人士，围绕应用极为广泛的情商和社交商评估工具设计了36种训练活动，有助于培养EISA衡量的5种个人情商能力，以及由TESI衡量的7种团队情商和社交商能力。

作者简介

玛希雅·休斯，法学博士、心理学硕士，现任collaborative Growth公司总裁。
她将自己掌握的情商专业知识融入咨询工作和团队建设中，从而帮助人们激励自我并与他人开展更有效的沟通。
她是“组织中的情商研究学会”的会员，是经过认证的TESI、EQ-i和EQ-360培训师。

书籍目录

引言
第1部分 个人、团队的情商和社交商培养
第1章 充分利用资源
写作目的
目标读者
评估工具
本书的结构
引导师的指南
第2章 利用各种评估工具
情商技能评估（EISA）
团队情商和社交商调查（TESI）
其他评估工具
第2部分 领导者、个人的情商培养训练活动
第3章 感知
训练活动3.1 情绪一致
训练活动3.2 情绪宾果游戏
训练活动3.3 承认矛盾情绪存在
第4章 管理
训练活动4.1 成功管理情绪
训练活动4.2 管理强烈的情绪
训练活动4.3 必要的对话
第5章 决策
训练活动5.1 情绪影响决策
训练活动5.2 培养自制力
训练活动5.3 决策、情绪和思维方式
第6章 实现目标
训练活动6.1 情绪健康
训练活动6.2 协作
训练活动6.3 平衡你的力量
第7章 影响
训练活动7.1 成为有魅力的人
训练活动7.2 专注地倾听
训练活动7.3 通过有效的反馈实现目标
第3部分 团队的情商培养训练活动
第8章 团队认同感
训练活动8.1 增强团队认同感
训练活动8.2 了解他人的角色
训练活动8.3 创建团队价值观
第9章 团队动力
训练活动9.1 通过设定目标取得成功
训练活动9.2 态度支配动力
训练活动9.3 关注鼓舞人心的项目
第10章 团队情绪意识
训练活动10.1 识别情绪
训练活动10.2 关注情绪

训练活动10.3 关注我们
第11章 团队沟通
训练活动11.1 用心去倾听
训练活动11.2 多样化的爱好
训练活动11.3 关掉电子邮件
第12章 团队抗压能力
训练活动12.1 劳逸结合
训练活动12.2 当网络中断时
训练活动12.3 激励行为和压力触发行为
第13章 团队冲突解决
训练活动13.1 团队冲突
训练活动13.2 责备或宽容
训练活动13.3 对抗或支持
第14章 团队的积极情绪
训练活动14.1 文化节
训练活动14.2 认可方块
训练活动14.3 表达欣赏
结束语
作者简介

章节摘录

版权页：插图：当与他人对抗时，你会产生怎样的情绪反应？
僵局是指无法取得进展或达成一致意见的情况。
你是否经历过对抗导致僵局的情况？
是否可以采用其他方式来处理问题，从而使分歧和担忧得到解决，而不是陷入对抗？
都有哪些方式？
详细地讨论它们。
3．指导参与者讨论他们是如何解决冲突的。
让他们给出具体的案例和细节，从而增强他们对现在的一些无意识的习惯行为的感知。
如果团队或群组的规模比较大，就把他们分成小组开展讨论，然后再与整个群组分享他们的答案。
寻找这样的关键点：愤怒反映出冲突或难题在早期没有得到处理。
当问题不断累积时，情况会更加糟糕。
因此，团队的一项任务就是积极主动地处理分歧。
愤怒还显示出有人觉得自己被误解而且可能受到了伤害。
当真正的问题存在于过程中时，人们却在内容上争论不休。
对抗并不一定是激烈的，有时温柔地引起对方对自己情感的关注能够打破僵局。
愤怒可能导致冲突升级，从而衍生出更多的错误。
这是一个根本性的问题，因为可能出现了错误，或者有人认为是错误的出现导致了愤怒。
4．告诉参与者他们将进行角色扮演，在这一表演中他们需要决定是否对抗，如果对抗的话，该如何去做。
将他们分成两人小组。
在角色扮演之后，整个群组将讨论他们的收获和认识。
作为引导师，你可以自由地改变挑战的性质，设计与团队更相关的任务。
将带有角色扮演的材料发给他们，并告诉他们每个人都要扮演两个角色。
在第一轮表演中他们需要决定角色如何分配，并花7分钟时间开展角色扮演，然后花3分钟时间进行汇报。
最后变换角色，花同样的时间进行第二轮表演。

后记

通过这36项训练活动，你可以给参与者的生活带来可持续的积极影响。
希望你能够发挥创造性思维，以有效的方式利用这些资源，并直接帮助参与者。
感谢你为培养个人、团队的情商和社交商所做的不懈努力。
非常希望你能在开展这些活动之后将这些活动的效果反馈给我们。
你可以通过邮件或我们的博客发表评论： Marcia Hughes
：contact@cgrowth.com;www.cgrowth.com;www.EITeams.com Amy Miller
：amymiller.executivecoach@gmail.tom

媒体关注与评论

“ 想培养情商和社交商的所有人都应该阅读本书并使用书中介绍的活动，这些活动简明扼要，有助于提升个人和团队的情商及社交商能力。
”　　——帕梅拉·希利奥图，Medtronic Cardio Vascular Sector经理“ 玛希雅·休斯和埃米·米勒创建了可以与强大的评估工具配合使用的训练活动。
这一资源将成为所有为组织服务的培训师的工具箱里的一个很好的补充。
”　　——斯蒂芬·J·斯坦，《情商技能评估和情商优势》（EISA and the EQ Edge）的合著者

编辑推荐

《提升情商和社交商的36堂课:领导者、个人及团队的实用指南》智商帮助我们找到工作，情商和社交商帮助我们获得成功。

第一图书网, tushu007.com

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