

<<情商>>

图书基本信息

## 前言

1995年，拙作《情商：为什么情商比智商更重要》出版前不久，我设想如果有一天无意听到两个陌生人聊天，一个人提起“情商”，对方知道是什么意思，我就算成功了。

这说明情绪智力或称情商的新概念已经融入日常文化。

现在，情商的应用与发展远远超出预期，社交与情感学习已成为一种行之有效的教育模式，情商不仅被公认为卓越领导力的基础要素，而且还是美满人生的催化剂。

我在《情商》一书中总结了当时近10年大脑与情绪方面的最新研究成果，以情商的概念为分析框架，重点介绍了新兴研究领域“情感神经科学”。

《情商》出版后，关于大脑、情绪以及社交生活的研究非但没有停滞，在近几年甚至突飞猛进。

后来，我把最新研究成果收入《情商2：影响你一生的社交商》（Social Intelligence）、《高情商领导》（Primal Leadership）等著作以及《哈佛商业评论》的系列文章。

在本书中，我会继续介绍大脑与情绪科学的最新发现，其中一些关键认识有助于我们进一步理解和应用情商。

不过我不会堆砌枯燥复杂的研究数据，而是继续关注应用型研究成果。

本书包含以下内容：  
· 学术界特别关注的问题：有别于智商的情商真的存在吗  
· 大脑的伦理探测器  
· 创造力的神经机制  
· 驱动力、持久力与动机的神经回路  
· 保持及增强最佳的大脑状态  
· 社交脑：和谐、共鸣与人际互动  
· 大脑2.0版：网络时代的大脑  
· 同理心类型与主要的性别差异  
· 情绪阴暗面：工作中的反社会人格  
· 训练和提高情商的神经课程  
情商研究有三个主要理论模型，每种模型有不同的实验和测量标准。

第一种模型来自彼得·萨洛维（Peter Salovey）和约翰·梅耶（John Mayer），他们在1990年划时代地第一次提出了“情绪智力”的概念。

第二种模型是情商领域的活跃研究者鲁文·巴昂（Reuven Bar-On）提出的。

我在《高情商领导》（与同事安妮·麦基、理查德·博亚兹合著）一书中系统地提出了第三种模型。

目前学术界还存在其他几种情商模型，并且更多的模型处于探索阶段，情商研究呈现出欣欣向荣的景象。

戈尔曼的情商模型 每种情商模型的大部分要素可划分为自我意识、自我管理、社会意识以及人际关系管理等四种类型。

## <<情商>>

### 内容概要

情商为什么如此独特?

我们是如何做出决策的? 如何发挥你的大脑创造力? 如何调整到最佳工作状态?

如何建立良好的社交关系? 如何有效地理解他人?

网络时代来临了, 你需要具备什么样的社交商?

如何训练并提高你的情商?

权威型领导、教练型领导、亲和型领导、民主型领导、领头型领导、高压型领导, 你适合什么样的领导风格?

《情商》一书风靡世界之后, 社交与情感学习已成为一种行之有效的教育模式, 情商不仅被公认为卓越领导力的基础要素, 而且还是美满人生的催化剂。

这本书是“情商”之父积淀数十年的最新研究成果, 是《情商: 为什么情商比智商更重要》一书的升华与延伸。

相信这本书能给职场中的你、家庭中的你、社会中的你提供最新的情商指导。

你该如何真正提高情商?

就从这本书开始吧!

## <<情商>>

### 作者简介

丹尼尔·戈尔曼，哈佛大学心理学博士，现为美国科学促进会研究员，曾四度获颁美国心理协会最高荣誉奖项，并荣获美国心理协会终生成就奖。

其经典著作《情商》畅销逾500万册，高踞《纽约时报》畅销书排行榜18个月。

他曾在《纽约时报》任职12年，负责大脑与行为科学方面的报道；他还是《今日心理学》资深编辑，文章散见全球各重要报章。

其畅销著作除了《情商：为什么情商比智商更重要》之外，还有《情商2：影响你一生的社交商》和《绿色情商》等。

## <<情商>>

### 书籍目录

推荐序

前言

第一部分 情商的力量

第1章 惊人的发展

每种情商模式的大部分要素可划分为自我意识、自我管理、社会意识以及人际关系管理四大类型。在这些核心能力的基础上，还要通过学习才能获得事业竞争力，它们是判别优秀领导者的标准。

第2章 用心管理

对于激励，如果人们认为失败是由自身无法改变的缺陷引起的，他们就会失去希望，不再努力。请记住，激发乐观主义的基本信念是：挫折或失败是由客观条件引起的，而我们可以改变这些条件，把工作做得更好。

批评是第一要务

最糟糕的激励方式

批评的艺术

第3章 领导是怎样炼成的

如果缺乏情商，一个人即使受到全世界最好的训练、思维敏锐、分析力强、创意层出不穷，也无法成为伟大的领导者。

自我意识

自我管理

同理心

社交技巧

第4章 你适合什么样的领导风格

假设权威型领导习惯催促员工“跟我来”，那么亲和型领导的口头禅就是“员工为先”。

亲和型领导以人为本，注重个体及其情绪甚于目标和任务。

测量领导力的影响

权威型领导

教练型领导

亲和型领导

民主型领导

领头型领导

高压型领导

多种风格的运用

扩展多种风格

第5章 群商

团队成果最优化的一个重要因素是团队成员保持内部和谐的程度，团队和谐有助于成员充分发挥才能。

对于一个和谐团队来说，拥有一位天分极高的成员可以提高团队的整体表现，而摩擦较多的团队则难以充分利用能力出众的成员。

第二部分 大脑与情商

第6章 情商为什么如此独特

大脑有独特的神经中枢支配情绪智力，情绪智力有别于学业（如语言、数学和空间）智力（这些纯粹

## &lt;&lt;情商&gt;&gt;

的认知技能通常被称为“智商”），也有别于人格特征，情绪智力属于人类一种独特的能力体系。

### 第7章 自我意识：我们是如何做出决策的

关于各种想法的好恶感受，是中脑区情绪中枢与前额皮层特定区域交互的结果。我们一出现任何想法，相关的大脑中枢就会立即有所反应，判断为积极或消极。

### 第8章 最佳心理状态

消极情绪的主要负面影响是让我们以及周围的人感到不快，而且在认知层面还存在更微妙的后果，使我们更悲观，因此与乐观时相比，我们更有可能一遇到困难就迅速放弃。

### 第9章 伽马射线洞穿创意之门

发挥大脑创造力的最佳途径是什么？

首先有意识地把注意力集中于目标或问题，然后放松，进入第三阶段—放手不管。

### 第10章 对抗“杏仁核劫持”的自我控制与调节

假设你在工作时出现了杏仁核劫持反应，就无法集中精力完成工作，只会想着困扰自己的事情，记忆也会出现混乱，导致随时想起与威胁有关的东西，无法记起其他事情。

### 第11章 减压良方—“正念”和加强“迷走神经张力”

拥有良好的迷走神经张力，不仅能够帮助我们从中压力中复原，还有助于睡眠，并防止生活中的慢性压力对健康造成不良影响。

### 第12章 要想成功，你需要良好的动机

成就动机的一个负面影响是，有些人因此变成了工作狂，只想着工作目标，生活因此失色不少。这一点在只会死读书的书呆子身上特别明显，他们为了高分牺牲了人生其他乐趣。

### 第13章 调整到最佳工作状态

良性压力使人全情投入，热情洋溢、备受鼓舞，促进皮质醇和肾上腺素等应激荷尔蒙以及有益的大脑化学物质多巴胺分泌，从而有效完成工作。

空闲

疲惫

涌流

### 第14章 建立良好的社交关系

管理人际关系意味着人际互动时我们参与塑造了对方的感受，当然效果有正负之分。从这个意义上说，人际交往的技巧包含了管理他人的大脑状态。

### 第15章 网络时代的社交商

人际联系对网络沟通产生重要影响的原因在于，社交脑和电脑分属不同的沟通界面。

### 第16章 同理心：有效地理解他人

从完全的自我沉醉（无视他人）到有所关注、开始理解，再到同理心，理解他人的需要和产生同理心关怀，然后到同情，采取行动，帮助解决问题，这是一个渐进过程。

### 第17章 情商男女有别

辛格提出，女性的镜神经团系统往往更发达，因此依赖镜神经团获得同理心信号的程度比男性更高。男性刚好相反，往往在激发镜神经团系统之后，进入解决问题的模式。

<<情商>>

第18章 阴暗情绪：他们缺少情绪同理心

极端的反社会分子一般会犯下冷血罪行，而轻度的反社会人格常见于组织机构，比如仗势欺人、媚上欺下的领导者，对上级和蔼可亲，对直接下属恶言相向，总之算是一个准暴君。

第19章 训练情商：你希望大脑默认什么选项

一有机会—但不必刻意制造机会，如有人走进你的办公室或你去找别人，就要关掉手机，远离电脑，集中注意力，不要做白日梦或想着其他事情。

这样你就能通过具体的行为改变原来的不良习惯。

第20章 社交与情感学习

## 章节摘录

版权页：插图：他推行的是“恐怖统治”，他恃强凌弱，贬低主管，员工哪怕犯了小错误都要不依不饶。

公司各级员工人数大幅减少，不仅是因为首席执行官随意辞退员工，还因为众叛亲离。首席执行官的直接下属因为害怕他责怪自己专门报告坏消息，后来居然什么消息都不汇报。员工士气低落至前所未有的程度，结果业绩在经历了短期复苏后又陷入了低谷。

最后这位首席执行官被董事会辞退了。

我们不难理解，在所有领导风格当中，高压型领导在大多数情况下效率最低。

我们看看高压型领导对组织气候的影响，灵活性首当其冲受到影响，高压型领导自上而下极端的决策方式扼杀了一切可能的创新。

员工感到不被尊重，产生这样的想法：“我有想法也不提出来，提也是白提。

”员工责任感同样受到损害，他们没法发挥主观能动性，因此失去了主人翁精神，对自己的表现也没有任何责任感。

有些人甚至产生了怨恨心理，认为：“我才不会帮这个混蛋。

”高压型领导还破坏了奖励制度。

大多数表现优秀的员工的动力不仅来自金钱，还来自圆满完成工作的满足感。

高压型领导损害了员工的自豪感，本来把员工的工作与公司宏大的共同使命联系起来，以此激励员工是领导的主要手段之一，但高压型领导却起到了破坏作用。

高压做法损害了员工对公司目标认识的清晰程度以及投入程度，员工对工作不再尽心尽力，他们想：“做好做坏又有何干？

”由于高压型领导存在种种负面作用，你也许认为应该放弃这种领导风格。

但是我们的研究却发现，如果运用得当，高压型领导在某些情况下也能发挥作用。

某家食品公司陷入亏损，一位部门负责人被委派扭转局面。

这位负责人的第一个行动是封闭主管会议室。

对他来说，会议室里面长长的大理石桌如星际飞船的甲板，象征着墨守成规，正是因为这样，公司才会日落西山。

负责人舍弃大会议室，继而搬到更狭小、更随意的办公环境中，这个行为所释放的信号让大家不得不重视，部门文化得到迅速改观。

高压型领导一般只适用于引发强烈关注以及公司发展的危急关头，比如改组期间或面临恶意收购的时候。

在这些情况下，高压手段可以破除导致公司失败的陈规陋习，促使员工改变工作方式。

遇到真正危机时，比如地震或火灾之后，适宜采取高压手段。

这种手段还适用于对付用其他方法无法奏效的问题员工。

但假如领导者仅仅依赖高压手段，或者在危机过后继续使用，长期忽略下属的士气和感受，就会带来灾难性后果。



## <<情商>>

### 媒体关注与评论

提升情商，使得我们能够用有限的知识去运作无限的世界，更适合当前压力过大的生存环境。有助于我们获得阳光心态，缔造和谐快乐，享受幸福人生。

——吴维库 清华大学经济管理学院教授 丹尼尔·戈尔曼教授以专业的学术功底、记者的笔花妙笔，将学术界的研究成果精彩地介绍给世人，带领大家一起迎接情商新世纪。

——张怡筠 著名心理学家、情商研究专家 《情商》（实践版）的到来，既顺理成章，也恰逢其时。

无论是早期作为情商理论的传播者，还是后来作为情商应用的推动者，戈尔曼始终追踪着情商领域的最前沿研究成果和最佳实践，这本书可以说是对后“情商”时代最新理论的一次萃取和十几年实务经验的一次总结。

——曾莉 情智东方（北京）创始人、国际认证情商培训师 著名成功学家卡内基曾经说过，成功是由15%的专业技能与85%的为人处世构成的。

我更愿意解读为：在现代社会，情商对成功起着决定性的作用。

情商对于每一个人来说都至关重要，一个拥有良好情商的人不仅能承受各种心理压力，更能够坦然面对竞争，创造成功的机会。

——胡邓博士 中央电视台《心理访谈》心理专家

<<情商>>

编辑推荐

<<情商>>

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>