

**SEI** EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ASSESSMENT

人类能力的评鉴与发展

## SEI LEADERSHIP REPORT

情商领导力报告

提供给 Sample Report

日期 17 2021

如有疑问 Six Seconds

## 报告综述

### 个人能力概览：

在大多数时间里，你的情商足以协助你驾驭日常工作和生活中的挑战。不过在竞争激烈、压力重重的复杂性的环境中，更高水平的情商将会帮助你提升你的领导能力。你已经具备了扎实的基础，这份报告会帮你强化竞争优势，提高你的领导力。

### 什么是情商？

情商（EQ），根据“六秒钟”的定义，是一系列的能力，这种能力使你能够有效的综合思考和情绪而做出最佳决策。传统的教育是强调要“回避情绪”，而“六秒钟”理论却认为：情绪是有效的决策制定和自我激励的根本。如果你能够有效地运用自己的情商，你就可以更有效地影响他人、与他人沟通，能更加专注于重要的方向上。因此，《哈佛商业评论》称情商为“通向职业成功的钥匙”。

### 作为领导者，情商为什么很重要？

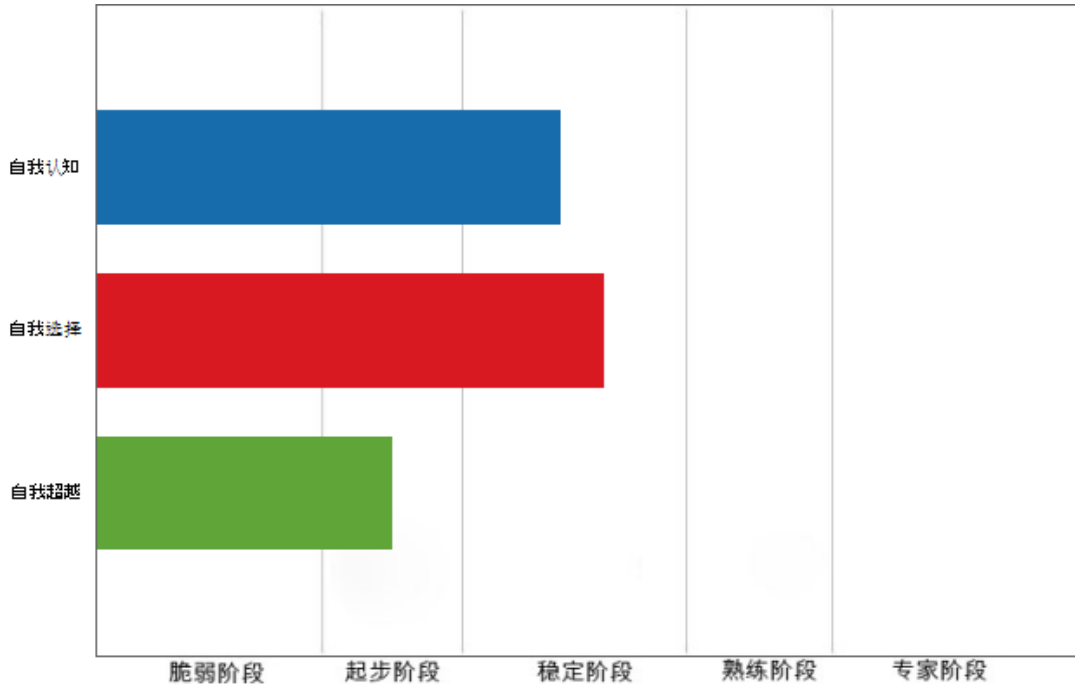
领导者的工作是凝聚一支团队完成工作，而这些工作如果单靠任何一个个体的能力是无法完成的。这是要充分发 挥人们的潜力才能做到的。当一个领导者能够清晰觉察，为人真实可信，充满热情，统筹大局时，她/他才能建立信任、赢得团队投入与合作，在这个氛围中，团队才能带来最佳的绩效表现。

伟大的领导能力没有固定的程式可言，也没有“神奇路径”可循。一个伟大的领导者会创造出他/她自己的路径——一条基于他/她自己独有的技能和个性的路径。你无法模仿某个人的风格或者采取一套刻板的规定行为。你需要仔细评估自己，清楚自身的能力和弱点，然后前进。本报告会提供一些深入的观点和分析，帮助你发展和运用情商来提升你的领导力。



## 情商的应用

SEI 是基于简明的三个步骤的情商模型。你的个人能力综述如下所示：



| 目标                    | 价值                                 | 释义                                                                                                                                               |
|-----------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>了解情绪</b><br>(自我认识) | 识别你的情绪模式和情绪能使你明白什么是影响你的决策和行为的关键因素。 | 稳定阶段：你的自我了解已经达到一定水平，它可能在大多数时候为你带来许多帮助。你能从情绪中获得洞察力，你了解自己的典型行为反应模式。持续提高在这方面的能力会让你如虎添翼。详细内容见 11 页。                                                  |
| <b>选择情绪</b><br>(自我管理) | 透过自我意识能力的提升来掌握自我行为与反应的自由和责任。       | 稳定阶段：也许多数情况下你能管理自己的情绪，但当你承担太多任务，问题或挑战升级时，你可能会在压力下被情绪绑架，反应过度。提高这方面的能力，会帮助你做出适当的反应。同时，你也可以发现这项技能对您的创造力和决策能力都有很大的帮助，从而可以让您保持创新精神并做出最优抉择。详细内容见 13 页。 |
| <b>超越情绪</b><br>(自我指导) | 保持日常抉择与更大的组织使命相一致，这能让你充分发挥你的能量和潜力。 | 起步阶段：你已开始建立个人使命和理解他人的基本技巧。加强这项能力会帮助你与他人建立更好的沟通，最充分的发挥你的领导潜能。详细内容见 17 页。                                                                          |



## 下一步：

本报告的余下部分会引领你学习六秒钟情商模型，并详细解释你的测试结果。你会看到每项能力的解释，以及它对于作为领导者，你本人的价值，此外还有一些有助于提升你的能力和发挥你的优势的指导建议。我们也提供个性化的“领导者发展指南”，这个指南可以帮助你将这些理念付诸于行动之中。

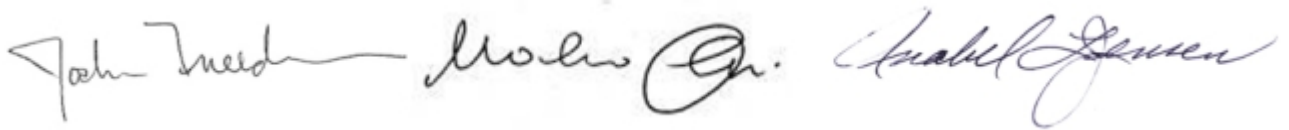
在你阅读的过程中，请记住下面三个关键点：

1. 这是个工具。这些结果旨在推动你的自我反省和对话；并不是绝对的真理。
2. 情商是可以被学习和逐步提升的。情商所涵盖的八种能力，无论你现在的水平怎样，如果你选择提升它，你就可以提升它。
3. 运用你的优势。你的优势是你的资本，他们是做出改变的途径。你具有以下优势：
  - 让自己充满能量，将压力转为动力
  - 管理自己的情绪，让情绪帮助你更聪明得思考
  - 管理自己的情绪，让情绪帮助你更聪明得思考

作为一个领导者，你每天是如何运用这些优势的呢？

关于你的报告，如有任何问题，请联系你的 SEI 辅导员：John Dodds <[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>  
如需更多关于情商的信息，请浏览六秒钟网页：[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

我们谨代表 SEI 团队，感谢你对发展及运用情商的关注和兴趣。



SEI 书面报告的作者：

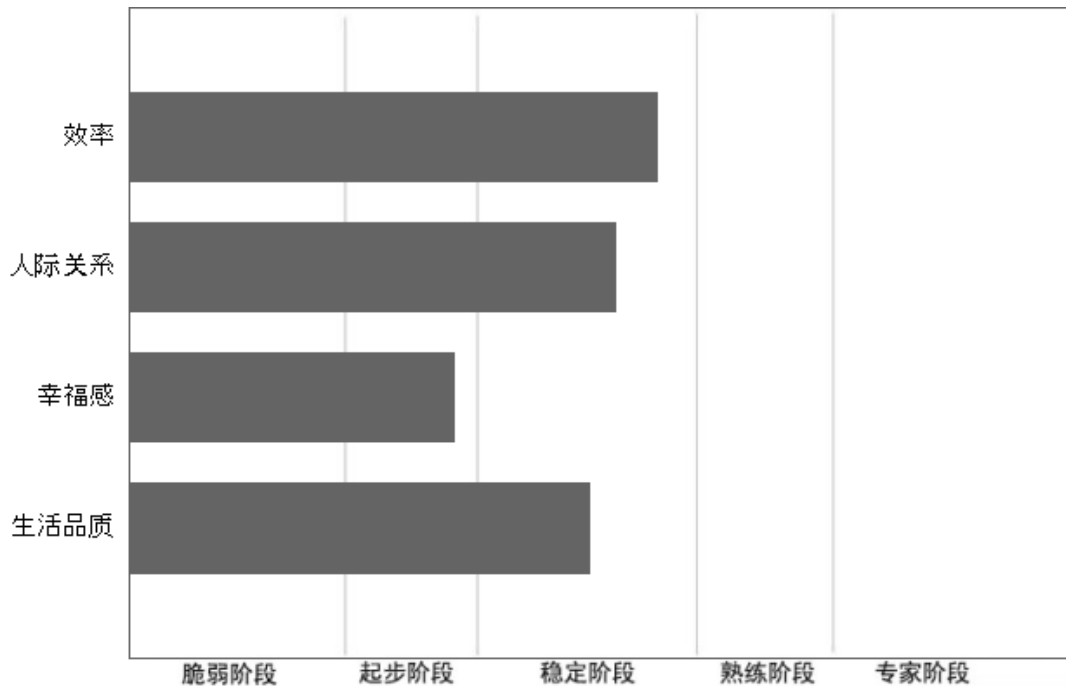
- 约舒华·弗里德曼，马西米拉诺·基尼，工商管理硕士，及安娜贝尔·珍森，博士。

## 目录

|                   |    |
|-------------------|----|
| 报告综述.....         | 2  |
| 第一部分：成功因素.....    | 6  |
| 第二部分：六秒钟情商模型..... | 7  |
| 第三部分：你的情商分析图..... | 9  |
| 第四部分：关于你情商结果的详细报告 |    |
| 了解情绪.....         | 11 |
| 选择情绪.....         | 13 |
| 超越情绪.....         | 17 |
| 第五部分：总结.....      | 19 |
| 行动计划.....         | 20 |



## 第一部分：成功因素



调查表明，这些状况受到你的情商能力的影响（参见 [6sec.org/success](http://6sec.org/success)）。因此，在你阅读这份报告下面内容时，建议你思考自己对这些状况的满意度，要记住，你可以运用自己的情商有效的加强这些成功因素。

情商有助于推动

| 成功因素 | 定义             |
|------|----------------|
| 个人效率 | 产生结果的能力        |
| 人际关系 | 建立和经营人际关系的能力   |
| 幸福感  | 保持最佳精力和身体机能的能力 |
| 生活品质 | 保持平衡和满足感的能力    |



## 第二部分：六秒钟情商模型

情商的模型以三个重要的目标为根基：1.让你变得更有洞察力（注意到你在做什么），2.让你变得更有目标感（做你真心想做的事情），3.让你的生命变得更有价值（找出做每一件事情的意义）。

### 了解情绪

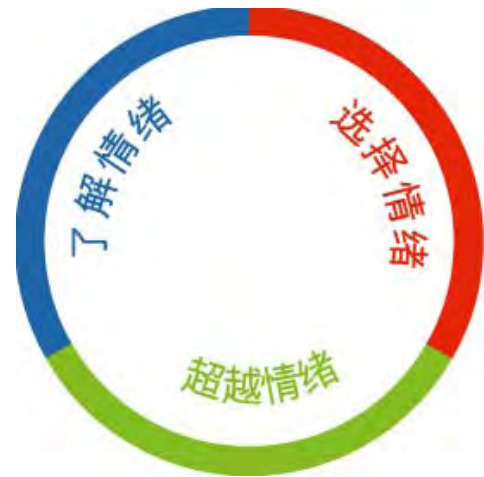
清楚地了解你的感觉及你所做的事情。情绪是最直接珍贵的信息，了解情绪的能力使你能够准确地判断现状和预测未来。

### 选择情绪

做你真心想做的事情。  
这些能力使你能够积极做出“高情商”的反应，而不是被动地做出“情绪化的”回应。

### 超越情绪

找出做每一件事情的意义  
这些能力帮助你将自己的远景在日常生活中付诸于实践，因此你在个人使命的指引下能够真诚一致地领导团队。



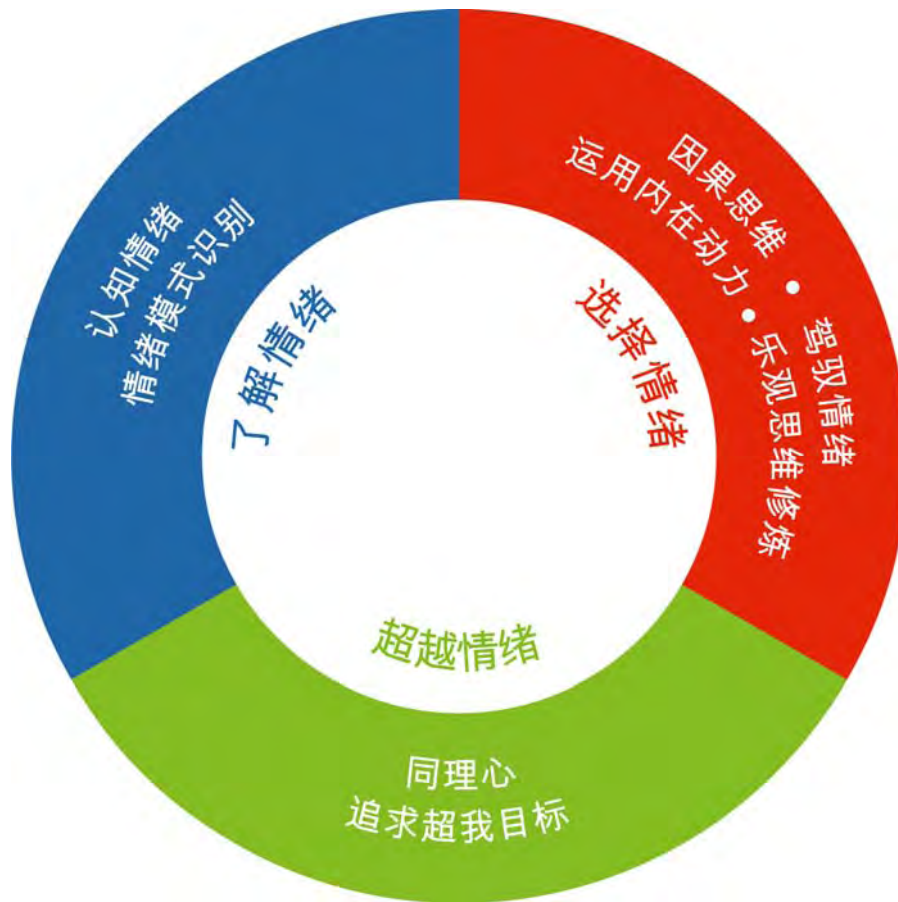
**了解情绪** 让你了解“是什么”--- 当你了解情绪时，你了解自己的优势和面临的挑战，你了解自己正在做什么事，你想做什么事，以及想改变什么。

**选择情绪** 提供你“如何做”的信息-- 它告诉你该如何采取行动，如何影响自己和他人，如何“运作”这些想法。

**超越情绪** 告诉你“为什么”-- 当你超越情绪时，你十分清醒，并且充满精力，清楚为什么向新的方向前进，以及其他人为何应该和你一起努力。因此你能够集中精力，以最佳的方式反应，

这三个目标之下包含了情商所测评的具体能力。这些能力在下一页中解释。





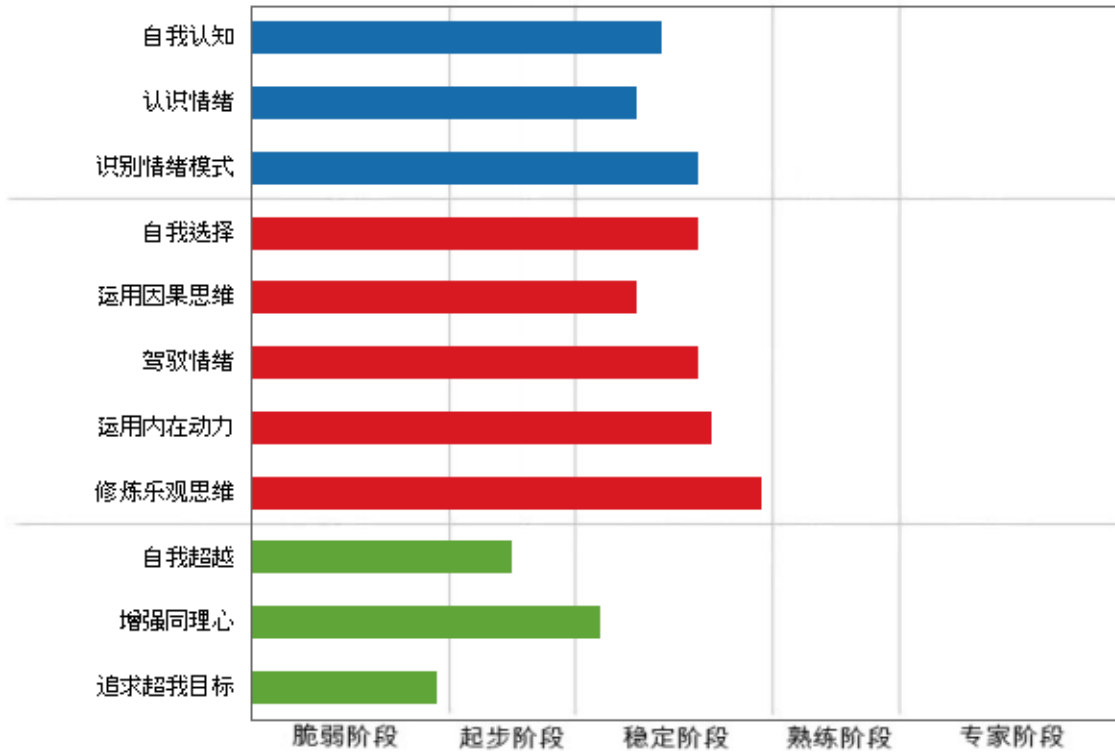
六秒钟情商模型

| 目标   | 能力     | 定义                               |
|------|--------|----------------------------------|
| 了解情绪 | 认知情绪   | 准确辨认和解读表面与深层的情绪。                 |
|      | 情绪模式识别 | 识别和预测情绪和行为的反应模式。                 |
| 选择情绪 | 因果思维   | 评估你所做出选择的的风险与收益。                 |
|      | 驾驭情绪   | 评估、利用情绪，并且将情绪转化为一种战略资源。          |
|      | 运用内在动力 | 从个人内在价值观和责任承诺中获得能量 vs. 受外在力量的驱使。 |
|      | 乐观思维修炼 | 对希望和可能性采取积极的态度。                  |
| 超越情绪 | 同理心    | 识别并且恰当回应他人的情绪。                   |
|      | 追求超我目标 | 将你平常的选择和整体的人生使命感相互联系。            |





### 第三部分：你的情商能力分析图



SEI 测试分数报告提供了五个发展阶段的分析：

| 阶段    | 分数        | 定义                                                 |
|-------|-----------|----------------------------------------------------|
| 和脆弱阶段 | (65-81)   | 对于作为领导者的你来说可能是个障碍，这可能会为你造成个人职业上的挑战。                |
| 起步阶段  | (82-91)   | 你已经初步发展了一些情商技巧和意识；继续实践至关重要。                        |
| 步稳定阶段 | (92-107)  | 你这项能力足以应付日常管理的基本情况；如果你能够继续进一步努力来完善自我的领导力，这会使你如虎添翼。 |
| 熟练阶段  | (108-117) | 这是一项你可以运用的潜在领导优势，                                  |
| 领专家阶段 | (118-135) | 如果你愿意，你这个方面具有非凡的能力，可以使你成为卓越的领导者。                   |



## 机遇和挑战

潜在的优势：

| 你目前最具优势的情商能力是 | 它可以帮助你。。。            |
|---------------|----------------------|
| 修炼乐观思维        | 让自己充满能量，将压力转为动力      |
| 运用内在动力        | 管理自己的情绪，让情绪帮助你更聪明得思考 |
| 驾驭情绪          | 管理自己的情绪，让情绪帮助你更聪明得思考 |

潜在的脆弱点：

| 你目前最具风险的情商能力是 | 它可能对你在_____造成挑战  |
|---------------|------------------|
| 增强同理心         | 深入人心，建立双赢的基础     |
| 追求超我目标        | 结合愿景和价值观，创造持久的成功 |

六秒钟，身为这份评估报告的出版组织，以及全球最具权威的情商研究发展机构真正的改变来自利用自身的优势能力。

思考：

你在工作和生活中运用自身的优势了吗？

你能通过发挥某项优势来改善你目前情商的弱点吗？

有没有哪项优势被过度运用了昵？

从现在开始，你可以通过哪种方法来更有效地运用你的优势能力呢？



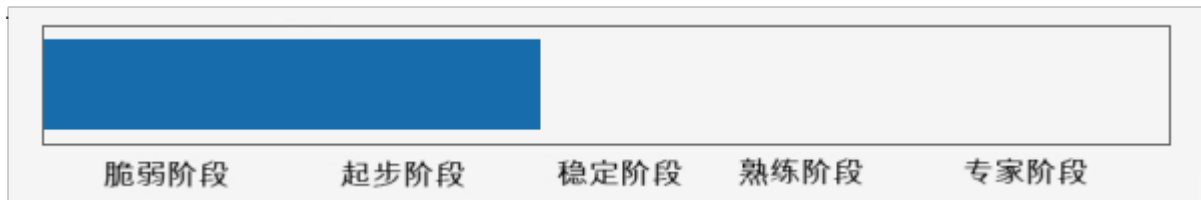
## 第四部分：关于你情商结果的详细报告

### 了解情绪



#### 1. 认知情绪：准确地辨认和解读简单和复杂的情绪。

情绪是一种化学物质，也是一种神经传递素（我们一般翻译成神经递质），它提供了关于你自己和他人的数据；情绪是一个反馈系统，它驱使行为和决策。情绪认知能力可以让你通过关注情绪、命名情绪、以及着手分析因果，来辨认和解读环境与人际关系。这项能力提供关于你和你的团队成员，让你能够深入清晰地理解和掌握自己和他人的核心驱动力。



### 概述

认知情绪能力处于稳定阶段的领导者能够在决策过程中适当地运用情绪洞察力，但是，当处于忙碌和压力环境中时，他们可能会忘记适当地运用情绪洞察力。他们能够意识到多元丰富的感觉，并知晓这些感觉给予我们的信息，这是自我认知的第一步。他们了解多种情绪的作用，因此，他们具有策略性运用感觉的潜力（使情绪与手头任务匹配）。此外，他们无法在快速行动时运用该技能。当他们注意到感觉时，他们能明白自己正在传递给他人的“情绪信息”以及他人从情绪层面对此做出回应的方式。

### 提高这项能力

你的情绪认知能力是可以帮你实现更高绩效的有利工具。依据你现存的情绪词汇并且继续探究情绪怎样影响你的思想以及你的思想又是怎样影响情绪的。在发展情绪认知能力时，你能够根据情绪做出相应的调整；这个和数码相机瞬间对焦的过程非常的相似。你拥有这个能力---坚持不懈的运用它才是关键。



## 2. 情绪模式识别：关注反复出现的反应和行为。

有些时候，人们评估新的情况，并且谨慎周到地做出反应，但是很多时候，他们落入机械的程式，即根据习惯做出无意识的反应。这部分是因为人类的大脑是通过形成和追随特定神经通路来运作的。除去无意识的因素，这些模式能抑制最佳表现，因为模式提供的是普遍化的反应，而不是根据当前的情况仔细思考后做出的反应。



情绪模式识别帮助你追踪和监控你的反应---这是管理情绪至关重要的一步。识别你自己的情绪模式也会帮助你认识到他人的情绪---当你运用这一能力对你的员工进行辅导时是非常有价值的，他们因此也可以脱离机械化，纯情绪化的反应模式。



### 概述

情绪模式识别能力处于稳定阶段的领导者通常能够了解是什么支配他们的行为和感觉。他们能够把这种意识作为自我管理的基础，从而避免不必要的冲突事件。尽管如此，仍有许多情绪模式他们还未知晓，因此，在特别具有挑战性的情况下，他们会错失重要的信息。

他们对自己情绪模式的意识能帮助他们理解别人的反应，也能更好的理解其团队成员行为背后的情绪动力。这种情绪模式识别能力能够协助领导者建立一支更加强大的团队。

### 提高这项能力

当面对压力和挑战时，应当加强你对情绪的关注。在一天中安排自我反省的时间---一天中只需2-3次，每次几分钟即可（举例来说，当你喝咖啡或是吃完午饭步行回办公室的时候）。保持用好奇的心态来关注你的情绪模式，但不要做出判断。识别自己的思想，感觉和行为。你是怎样反应的？那是你的典型反应吗？

回顾日常生活中的挑战，能为练习运用此项能力提供绝佳的机会。例如，当你已经迟到了，还被堵在路上时；或当一个同事发表荒唐的言论时，你需要格外留意自己的反应。



## 选择情绪

### 3. 因果思维：评估你所做出选择的风险与收益。

这项技能帮助你评估自己的决策及决策的作用。它是管理你的冲动和有意地行为（而非反应）的关键。运用因果思维是分析和思考的过程，既运用思维，也运用情绪，以此识别对你自己和他人来说都是最理想的反应。这项能力

对做出能够发挥人力动力的战略性计划至关重要--- 同样对于你将计划付诸执行时管理你自己的行为也是至关重要的。



### 概述

因果思维能力处于稳定阶段的领导者能够适度地权衡自己的决策。在“负压沉重”的情况下（即事务繁多）、疲惫、愤怒或烦乱惊慌时，他们会省略因果思维这一步。如果事后有人向他们指明，他们可能会认识到这一点，尽管他们可能会自我辩白而不肯为自己所犯错误的承担责任。在运用这项能力时，领导者能够更好地策划和思考自己与团队的决策。这可以提升管理效率和实效性，并营造相互尊重的氛围。

### 提高这项能力

运用因果思维的一个关键是注意什么时候需要权衡、什么时候需要放手快速做出判断。另一个关键是注意你自己的感觉带来的潜意识信息。情绪提示你哪些对你重要、你的价值观是什么以及你该从采取哪些行动。了解那些情绪，把它们融合到思考问题的过程当中，从而帮助你做出最佳决策。



#### 4. 驾驭情绪：评估、利用情绪，并且将情绪转化为一种战略资源。

别人总是告诉我们要控制我们的情绪、抑制诸如愤怒、喜悦或者恐惧这类情绪，在做决策的过程中排除情绪的干扰。但是，情绪为我们提供洞察力和能量；它们促使决策和行为的发生——没有情绪，人们就差不多不能做出决策了。因此，与忽视情绪比起来，这项胜任力使你能够有效地运用情绪去管理你自己，并且辅助你更有效的影响他人。



#### 概述

驾驭情绪能力上处于稳定阶段的领导者能够很好地处理自己的情绪——除非在他们压力过大、过于忙碌或者面对特别极度困难的情绪挑战时。因此,当这些领导者面对高度复杂性问题时,他们便开始与情绪抗争。他们会训斥他人,或者封闭自己的情绪,这无疑会对团队产生不利的影响。虽然这些领导者可能会在一些情况中或驾驭复杂的情绪时遇到问题,但他们通常能够管理自己的反应。这有助于他们和同事及客户保持良好的关系。

#### 提高这项能力

为了提升这项能力,你需要重视和感谢情绪。情绪的存在是为了帮助你——你能将情绪看作朋友吗?这对于带有挑战性的或不愉快的情绪来说尤其困难。问问你自己,“这个令人厌烦的情绪现在想怎样帮助我呢?”

你可能发现有些情绪是你想避免、掩盖、或者忽视的。在某种程度上,你认为它们让你无力应对,令人恐惧。当你能越来越自如地获取隐藏在它们背后的信息,你会把它们看作是你的朋友。接受,甚至对你的情绪表示敬意是迈向个人成长的关键一步。



**5. 运用内在动力：**从个人内在价值观和责任承诺中获得能量 vs. 受外在力量的驱使。

需要外部力量来激励自己的人通常受他人的赞许或奖励系统的支配。运用内在动力意味着发展和利用持久的内在动力。这使你能够独立思考、挑战现状、敢于冒险并且在情况进展艰难时不屈不挠--- 此外，还帮助你激发他人同样的积极精神。



**概述**

内在动力处于稳定阶段的领导者会因环境的不同而在外在动力外部激励（金钱、地位、认可）和内在动力（价值观、信仰、对自己的承诺）之间犹豫不定。当他们面临外部评估时，他们会特别关注这些衡量标准。他们通常能够发现动力并全力超越自我，但有时他们会觉得索然无味。

他们的团队成员尊敬他们的动力，并且认为他们追求劳有所酬和工作地位上是符合现实的。他们能通过自己的价值观影响他人。有时，他们可能会忘记这种以价值观为基础的领导力的重要性，而当发生这种情况时，他们可能会失去一些本可以从团队成员那里获得的承诺。

**提高这项能力**

在日常工作中坚持你自己的价值观将帮助你发挥自己的运用内在动力的能力。可能你工作的有些方面与你的价值观紧密联系，而其他方面可能让你觉得不是太有意义。被内在因素所激励并不意味着你必须无偿工作（没有必要对加薪说“不”），而是要仔细权衡与报酬有关的决策的利与弊。注意一下你对别人的观点或物质的钱财类奖励的重视程度；不要让外部因素的影响过大。



## 6. 乐观思维修炼：对希望和可能性采取积极的态度

乐观使人们超越当前的困境或限制看清事情，还能使人们掌控未来。这个睿智的方法结合了思考和情绪，它让你能够掌握决策及结果。每个人与生俱来都有运用乐观和悲观的情绪加思考的能力，有些人倾向于使用其中的某一个更频繁一些。

一个乐观的态度可以扩大选择的范围，增加成功的机会。这为我们提供了一个以关注“可行性的解决方案”的处事方式，它帮助你创新，并且使你激励他人内在的积极能量和创意。



### 概述

乐观思维修炼能力上处于稳定阶段的领导者可以产生新的解决方案,但他们还是会高估不利的一面或风险。他们错误地认为实现一种解决方案将耗费大量的时间和精力。这会导致错失良机。

尽管他们通常会为自己的抉择、成功和失败承担责任,但并不总是如此。尤其是在焦虑和倍感压力的情况下,这些领导可能会忘记运用他们的乐观主义,变得吹毛求疵或者过度强调消极情况。经过努力后,他们通常能转入积极的思维。当他们发挥自己的乐观主义精神时,他们能够激励自己和他人去寻找和执行解决方案

### 提高这项能力

你有乐观主义的经验而且很可能已经看到了它的好处---但是你还没有将它变为时刻遵守的习惯。

你拥有运用乐观模式的能力,但是有些情况中你放弃了这个能力并且说,“我什么也做不了”。作为领导时,你会遇到另一个挑战。举例来说,如果一名员工需要培训或指导,然而你不知道该如何帮助他,你就可能会陷入悲观主义。

注意到这样的时刻,并且直面自己。你正在做什么假设?有没有令人信服的证据?其它的观点是什么?因为你具有乐观的基础,可以很轻松地从中抽身。

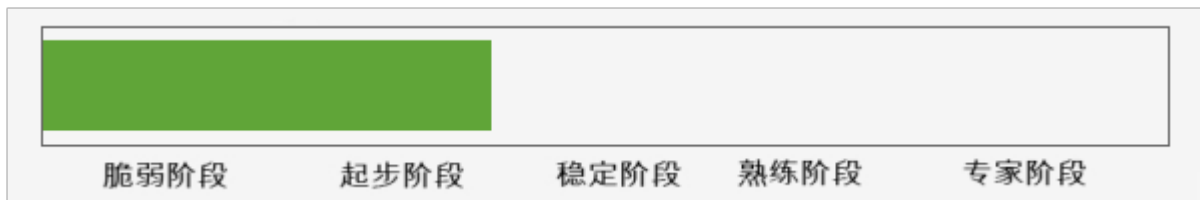




## 超越情绪

### 7. 同理心：识别并且恰当回应他人的情绪。

同理心是对他人的感受和经历的不妄加判断的开放，这种能力使得人们心灵相通，建立正确的对他人情绪认知的意识。同理心就是要首先注意到别人愉快和不愉快的情绪，真诚地关心他人正在经历的感受。然后是倾听，分享，做出相应的反应，传达你的关心。同理心是理解他人和形成持久信任的人际关系的关键。它确保你在决策过程中考虑到他人的意见，并且给他们一颗定心丸---你和他们是同舟共济的团队。



### 概述

同理心处于稳定阶段的领导者能够尊重和关心他人，而且通过自己的行为证明这一点。尽管如此，在匆忙之中或面对特别艰难的状况时，他们可能还是会失误。他们重视同理心，但是这并非他们最优先考虑的事情。因此，当他们被项目缠住或只关注目标时，对他人的关注就会变得不是那么重要了。尽管这些领导者的确关爱他人，但其属下有时仍然无法看到这些关爱，这就会降低下属在工作中的投入程度。尤其是当这些领导者处于“匆忙状态”时，他们可能不会注意到其他人在语言本身之外所传递出的信息。这很可能会导致错误的判断或无效的沟通。

### 提高这项能力

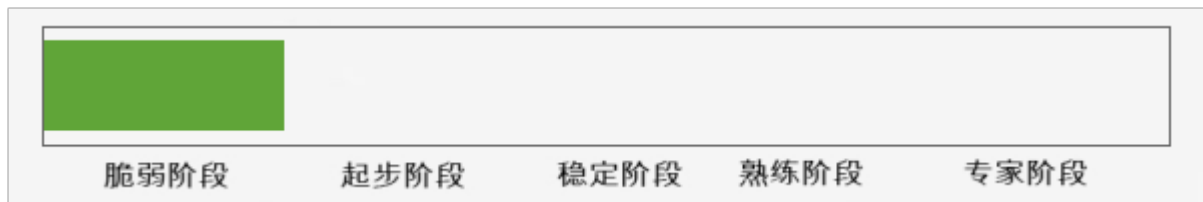
在将同理心融入成领导力的一部分方面，你已经步入了正轨。但是当你被一项任务缠住或者倍感压力时，你很可能在匆忙之中忽略了他人的感受，然而此时却是你最需要团队齐心同力的时候。

当某人有问题或担心时，专注于“聆听”，不要一开始就试图解决他们的问题，投入你80%的时间和精力去理解他们所面临的局面和情绪。通过仔细聆听、观察对方的表情以及肢体语言，你就能够识别他的情绪。然后在你自身寻找相应的情绪，了解这些情绪会帮助你做出最适当的反应。记住，这里有两种对话出现---一种是语言上的，而另一种是情绪层面上的---确保你对两种形式的对话都做出了反应。



**8. 追求超我目标：**将你平常的选择和整体上的人生使命感相互联系。

超我目标激活了六秒钟模型中其它所有的能力。当人们审视自己的个人远景、使命及信仰等，还有运用那个信念设定自己的目标和目的时，情商的运用才获取了重大意义和能量。当你清楚地了解自己的超我目标时，你会感到自己不得不特别注意自己平常的选择，以此保证你没有在逐渐背离自己人生使命。追求超我目标促进坚持诚信和道德行为，这有助于你保持关注、激发他人，还可以使你作为一个团队领导者激活自己全部的能量和潜力。



**概述**

充分有效地影响他人并维持自己本身的动力，对于被挑战的领导者可能会极具难度。没有一个明确的目标，这些领导者可能缺乏持久的驱动力，并难以尽其最大努力。结果，他们不得不推脱对他人的承诺。

这些领导者可能难以有效地分清轻重缓急，这会影响到他们判断什么才是最重要的。最终他们可能会急于扑灭小火（这似乎从未停止），因为他们难以区分火焰与地狱。他们会根据短期需求做出决策，并往往屈服于防御或“好看”。这可能让他人认为他们缺乏诚信——或真实或虚假，但肯定会影响到他人的反应。

**提高这项能力**

即使你不渴望实现“崇高的”目标，也要知道自己对目标的追求会对你的领导力产生影响。先明确在你的工作和生活中什么是真正重要的，以此为开始进行提升。投入时间思考。你想为后代留下什么样的信念？你希望人们怎样看待你？

制定一套个人的原则将帮助你有效地做出向目标迈进的决策。你的原则是一整套信仰或指导方针，有了这些规则或方针，你能在情况混乱时做出高质量的选择。



## 第五部分：总结

请仔细思考这些结果，并且思考它们如何在你日复一日的生活中得到证明。这是一个自我检测的工具，因此，你的分数反应的是你此时此刻如何看待自己的反应。你可以通过与你的同事、你合作伙伴、还有工作单位之外的朋友和家人讨论这些结果，核对你在工作和生活中实际运用的程度。

为充分利用这份情商测评报告，请思考以下问题：

### 了解情绪：

这些描述的是典型的你吗？

有哪些是你赞同的，哪些是你反对的呢？

当你处于压力或者焦虑的状态中比较起处于平静和目标集中的状态中时，有什么区别吗？

### 选择情绪

作为领导者的你，你目前的情商水平是如何影响你自己？又如何影响别人的呢？

你可能会尝试的其他行为和态度有哪些？

你最渴望提升的一项情商胜任力是什么？

### 超越情绪：

你如何鼓励和吸引他人帮助你成长为一名高情商的领导者？

在你的领导力中运用更多的情商，这会如何帮助你实现自己的使命和目标？

你将如何激励他人和你一样发展和提升自己的领导力？

我们希望这份报告已经帮助你理解你的情商测评结果；和情商教练或情商顾问讨论一下这些结果，会有助于你对情商更深入的理解。我们同样欢迎你联系六秒钟中国，更深入地了解这个模型，以及我们提供的基于情商的解决方案。网址：[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

当你准备好开始下一步时，请向你的情商教练咨询，让他/她为你量身定做的“领导者发展指南”，它包含具体的策略，以便你能持续有效的培养和发挥自己的情商。

祝贺你决定发展自己的情商--- 祝愿情商能更加丰富你的职业生涯和个人生活！



## 行动计划

你的优势能力是什么？

你将如何运用这些能力提高自己作为一个领导者的影响力？

你想提高或发展哪些方面的能力？

你将采取什么策略提升你的能力？

你需要什么帮助？

你的下一步行动计划是什么？

