

# BÁO CÁO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO SEI

Phiên bản Quốc Tế

Báo cáo dành cho Sample Report

vào ngày 03/ 17/ 2021

Cung cấp bởi Six Seconds

## Tóm tắt báo cáo

### Tổng quan về hồ sơ của bạn

Bạn đã phát triển một mức độ nhận thức có thể hỗ trợ bản thân trong hầu hết mọi trường hợp. Bạn có thể có được hiểu biết sâu sắc từ việc nhận biết cảm xúc cũng như phản ứng thường có của bản thân. Càng thành thạo hơn nữa trong lĩnh vực này, bạn sẽ càng tăng mức độ hiểu biết sâu sắc hơn về con người ở khía cạnh công việc.

### Trí Tuệ Cảm Xúc là gì?

Trí tuệ cảm xúc (EQ), theo định nghĩa của Six Seconds, là một tập hợp các năng lực cho phép bạn áp dụng tư duy và cảm xúc để đưa ra quyết định tối ưu. Nhiều người hay được khuyên nên "gạt cảm xúc sang một bên" nhưng quan điểm của Six Seconds lại cho rằng cảm xúc là yếu tố không thể thiếu để ra quyết định và tạo động lực hiệu quả. Nếu sử dụng EQ hiệu quả, bạn sẽ có khả năng gây ảnh hưởng lớn hơn, giao tiếp hay hơn và tập trung tốt hơn vào con đường đã chọn. Đây chính là lý do tại sao tạp chí Harvard Business Review xem trí tuệ cảm xúc là "chìa khóa để thành công trong sự nghiệp."

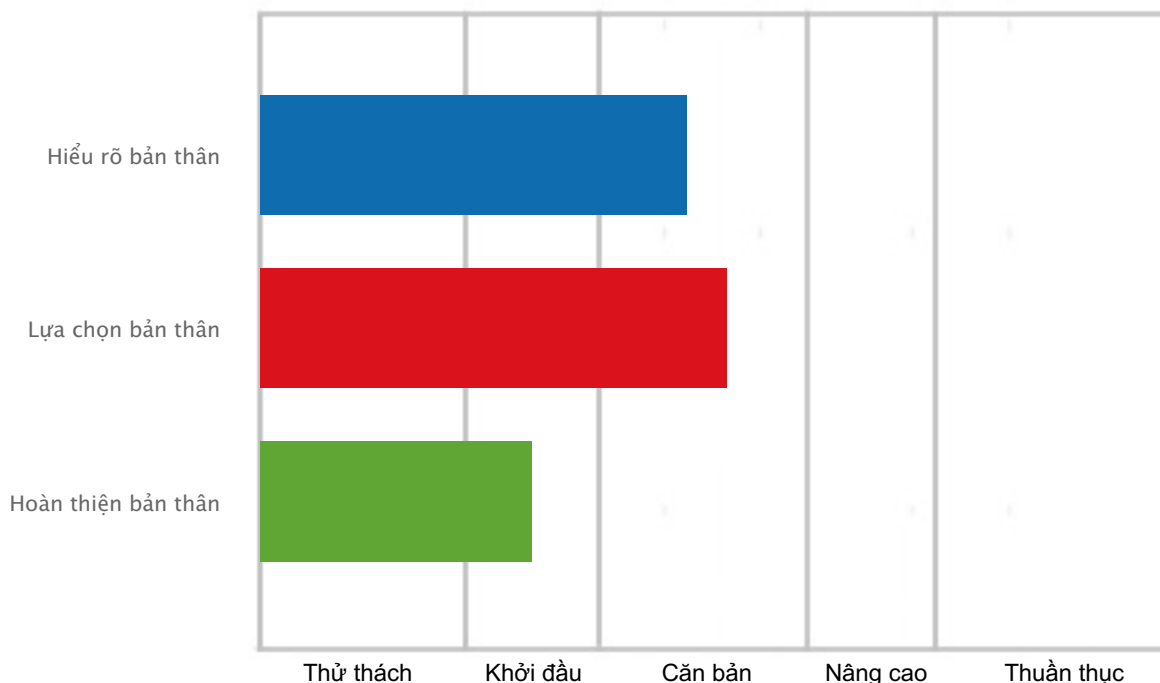
### Tại sao Trí tuệ cảm xúc lại quan trọng đối với bạn trong vai trò lãnh đạo?

"Công việc của lãnh đạo là thu phục một tập thể để cùng làm những việc ngoài khả năng thực hiện của từng cá nhân. Điều này có nghĩa là tuyển dụng và tận dụng tối đa tiềm năng của mỗi thành viên. Khi lãnh đạo có ý thức, sự thành thật, đam mê và luôn hành động chính trực, họ sẽ xây dựng được lòng tin, sự cam kết và đồng thuận để tạo ra môi trường nơi mọi người cống hiến được hết thế mạnh của mình. Không có công thức cũng không có phép màu nào để trở thành vị lãnh đạo xuất sắc. Một người lãnh đạo giỏi sẽ tự tạo cho mình con đường riêng biệt dựa trên kỹ năng và tố chất của bản thân. Bạn không thể bắt chước phong cách của ai đó hoặc sử dụng những khuôn mẫu có sẵn. Bạn nên đánh giá bản thân kỹ lưỡng để hiểu rõ ưu, nhược điểm của mình và tiến lên phía trước. Bài báo cáo này sẽ cung cấp cho bạn những kiến thức chuyên sâu để xây dựng và ứng dụng EQ nhằm cải thiện kỹ năng lãnh đạo của mình. "



## Thực hành EQ

Bài báo cáo SEI dựa trên mô hình EQ đơn giản gồm ba lĩnh vực để thể hiện tổng quát về bạn như sau:



Lĩnh vực	Giá trị	Diễn giải"
<b>Hiểu rõ bản thân</b> (Nhận biết bản thân)	Nhận diện các xu hướng hành vi và cảm xúc của bản thân giúp hiểu rõ nguyên nhân chúng ta hành động như vậy	Bạn đã phát triển một mức độ nhận thức có thể hỗ trợ bản thân trong hầu hết mọi trường hợp. Bạn có thể có được hiểu biết sâu sắc từ việc nhận biết cảm xúc cũng như phản ứng thường có của bản thân. Càng thành thạo hơn nữa trong lĩnh vực này, bạn sẽ càng tăng mức độ hiểu biết sâu sắc hơn về con người ở khía cạnh công việc.
<b>Lựa chọn bản thân</b> (Kiểm soát bản thân)	Chủ động điều khiển suy nghĩ, cảm xúc và hành động để tránh phản ứng bốc đồng, vô thức	Trong hầu hết các trường hợp bạn đều kiểm soát tốt các phản ứng của mình. Tuy nhiên khi quá tải, những thách thức đến với bạn dồn dập có khả năng bạn phải chống chọi với nó một cách quá khích. Trên ưu thế của mình việc này giúp bạn phản hồi một cách thích hợp trong các tình huống. Bạn sẽ nhận thấy lợi ích trong việc sáng tạo và ra quyết định của mình. Điều này giúp bạn đưa ra các quyết định tối ưu và mang tính sáng tạo.
<b>Hoàn thiện bản thân</b> (Định hướng bản thân)	Căn chỉnh các lựa chọn hàng ngày với mục đích cao đẹp hơn để giải phóng toàn bộ sức mạnh và tiềm năng bản thân	Bạn đã bắt đầu phát triển các kỹ năng cần thiết để kết nối với người khác. Tăng cường các năng lực này sẽ xây dựng các mối quan hệ tốt hơn và đạt được đầy đủ tiềm năng của bạn với tư cách như một người lãnh đạo.



## Tiếp theo:

Phần còn lại của báo cáo thể hiện chi tiết Mô hình EQ của Six Seconds và kết quả các năng lực trí tuệ cảm xúc của bạn. Bạn sẽ thấy phần giải thích về từng loại năng lực và tầm quan trọng của mỗi năng lực đối với người lãnh đạo kèm theo hướng dẫn để cải thiện nếu năng lực còn yếu hoặc tiếp tục phát huy nếu đã có sẵn ưu thế. Ngoài ra, bản Hướng Dẫn Phát Triển Kỹ Năng Lãnh Đạo sẽ giúp bạn áp dụng các khái niệm vào thực

Khi đọc báo cáo, hãy nhớ ba điểm quan trọng sau:

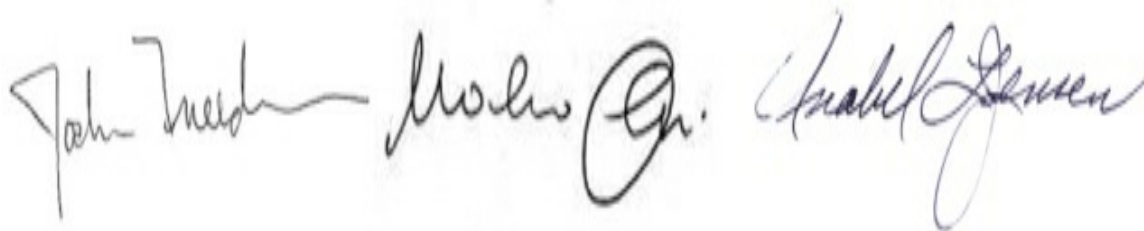
1. **Đây là công cụ hỗ trợ:** Hãy xem các kết quả là nguồn tư liệu dùng cho việc tự suy gẫm hoặc thảo luận chứ không phải là những giá trị có tính tuyệt đối.
2. **EQ có thể học được:** SEI đánh giá tám năng lực có thể học hỏi được. Dù năng lực hiện tại ở mức độ nào, bạn vẫn có thể cải thiện được nếu muốn.
3. **Phát huy thế mạnh bản thân:** Có thể mạnh cũng giống như có tài sản trong tay. Đây là đòn bẩy để tạo ra thay đổi. Bạn có thể mạnh ở kết quả Những điểm mạnh của bạn là một tài sản. Chúng đóng vai trò là cơ chế để tạo nên sự thay đổi. Tìm kiếm các giải pháp mới, Tiếp thêm sinh lực và Quản lý cảm xúc của riêng bạn. Bạn giỏi trong việc điều chỉnh để phù hợp với tầm nhìn và những giá trị của mình, tìm những giải pháp mới và quản lý những cảm xúc của mình. Bạn đang sử dụng những món quà đó hàng ngày như thế nào như một người lãnh đạo?

Nếu còn thắc mắc về kết quả, vui lòng liên hệ với người tư vấn SEI của bạn.

John Dodds<[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>

Xin vui lòng truy cập vào trang web Six Seconds: [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org) để biết thêm chi tiết.

Thay mặt đội SEI, cảm ơn bạn đã quan tâm đến việc phát triển và áp dụng EQ – trí tuệ cảm xúc.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.

Authors of the SEI LR

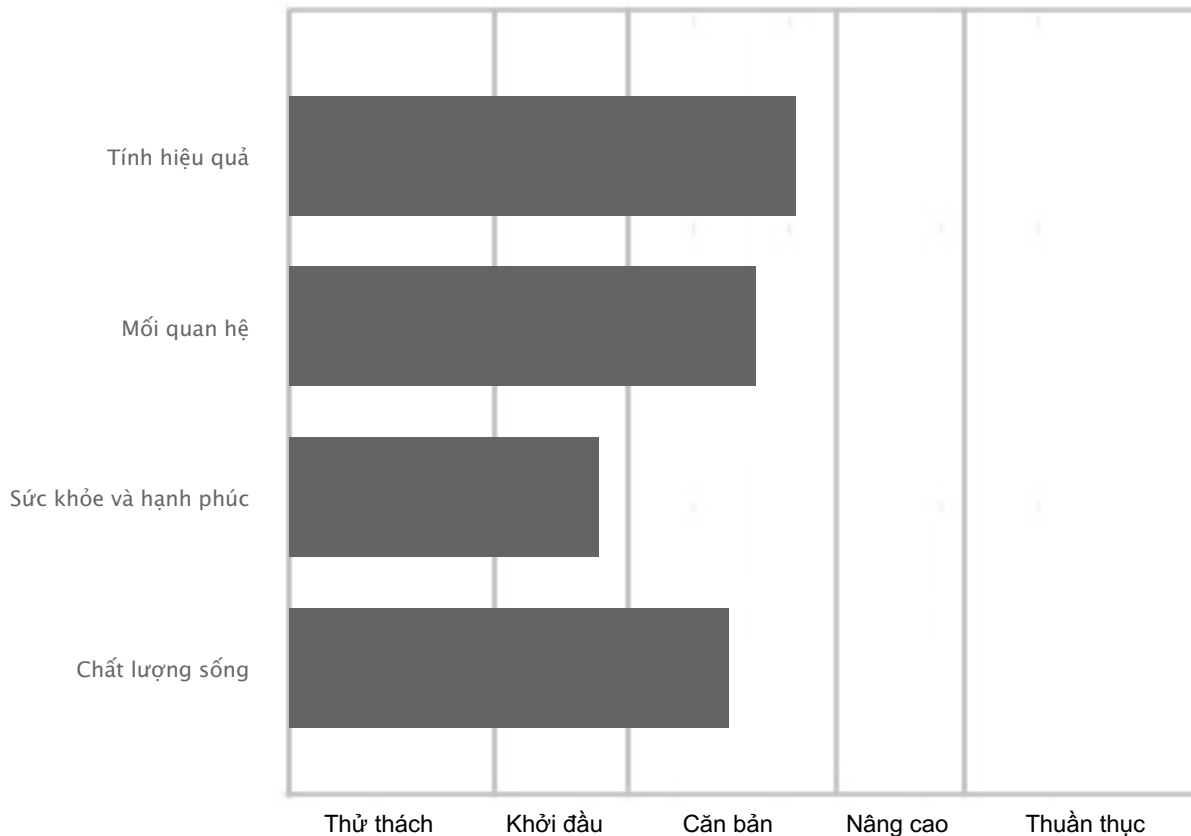
## Mục lục

<b>Tóm tắt báo cáo</b> .....	2
<b>Phần 1: Những nhân tố thành công</b> .....	6
<b>Phần 2: Mô hình EQ của Six Seconds</b> .....	7
<b>Phần 3: Hồ sơ SEI của bạn</b> .....	9
<b>Phần 4 : Chi tiết kết quả của bạn:</b>	
Hiểu rõ bản thân .....	11
Lựa chọn bản thân .....	13
Hoàn thiện bản thân .....	13
<b>Phần 5: Kết luận</b> .....	19
<b>Kế hoạch hành động</b> .....	20



## Phần 1: Những nhân tố thành công

Khi hoàn thành bài đánh giá SEI, bạn đã tham gia trả lời câu hỏi về nhận thức của bản thân liên quan đến kết quả công việc và cuộc sống hiện tại. Điểm số của bạn được hiển thị dưới đây:



Nghiên cứu cho thấy những kết quả trên phụ thuộc rất nhiều vào năng lực trí tuệ cảm xúc của bạn. (tham khảo [6seconds.org/sei/eq\\_success.php](https://6seconds.org/sei/eq_success.php)). Vì vậy sau khi đọc phần còn lại của báo cáo này, hãy xem lại mức độ hài lòng của bạn với những kết quả đạt được để từ đó tận dụng các kỹ năng trí tuệ cảm xúc nhằm tối ưu hóa các nhân tố thành công.

Kỹ năng EQ góp phần thúc đẩy:

Nhân tố thành công	Định nghĩa
Tính hiệu quả	Khả năng tạo ra kết quả
Mối quan hệ	Khả năng xây dựng và duy trì các mối quan hệ
Sức khỏe và hạnh phúc	Khả năng duy trì tối đa năng lượng và khả năng hoạt động
Chất lượng cuộc sống	Khả năng duy trì sự cân bằng và sự hài lòng

## Phần 2: Mô hình EQ của Six Seconds

Mô hình EQ thực hành bao gồm ba **lĩnh vực quan trọng**: ý thức hơn (chú ý đến việc mình làm), chủ động hơn (làm những gì đã dự định), và có mục đích rõ hơn (làm việc có mục đích cụ thể).

### Hiểu rõ bản thân

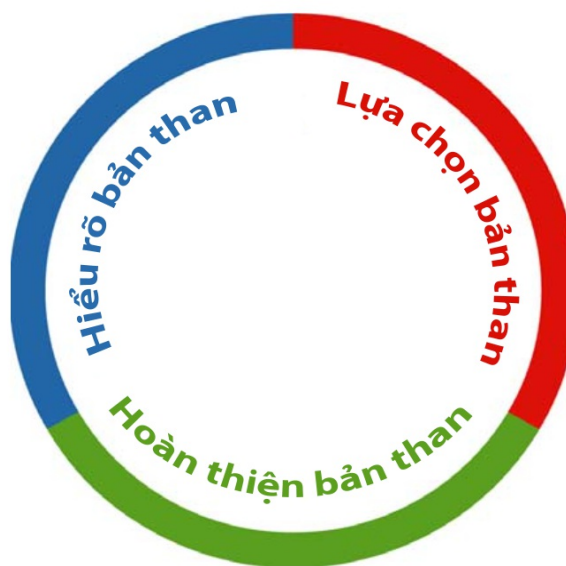
*Nhìn nhận chính xác các cảm xúc và hành động của bản thân. Cảm xúc chính là dữ liệu thông tin và những năng lực này giúp ta thu thập chính xác dữ liệu thông tin đó.*

### Lựa chọn bản thân

*Làm những gì bạn đã dự định. Thay vì phản ứng lại theo kiểu "được cài tự động", năng lực này cho phép bạn phản hồi một cách chủ động.*

### Thể hiện bản thân

*Làm việc có mục đích cụ thể  
Năng lực này giúp bạn chuyển tầm nhìn và sứ mệnh của mình thành hành động cụ thể, từ đó để từ đó thực hiện công việc  
lãnh đạo với mục đích và động cơ chính đáng.*



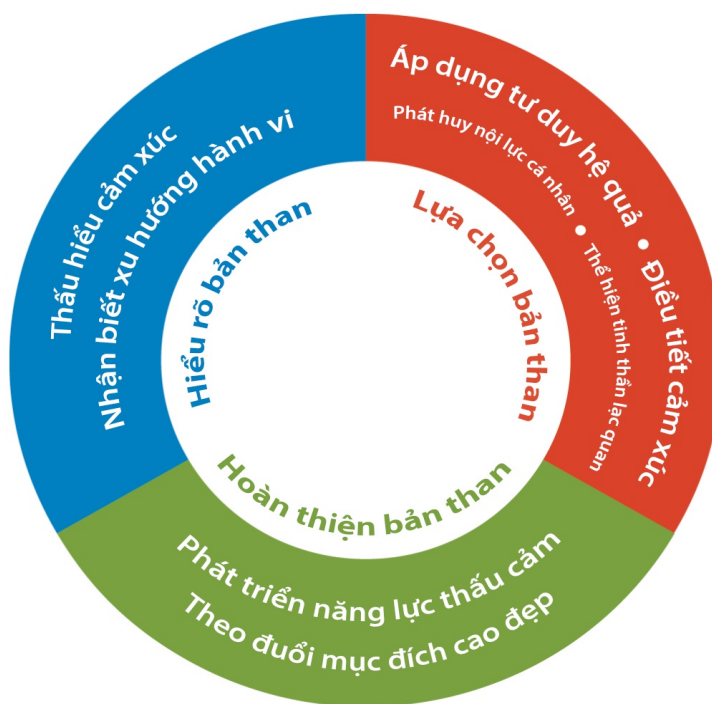
**Know Yourself (Hiểu rõ bản thân)** giúp bạn trả lời câu hỏi “**Cái gì**” – Khi đã hiểu bản thân, bạn nắm rõ ưu và nhược điểm của mình, bạn cũng biết mình đang làm gì, muốn gì và cần thay đổi điều gì.

**Choose Yourself (Lựa chọn bản thân)** giúp bạn trả lời cho câu hỏi “**Như thế nào**” – Bạn sẽ được chỉ rõ mình cần hành động như thế nào, phải làm gì để tạo ảnh hưởng cho bản thân và người khác, đồng thời “hiện thực hóa” ra sao các khái niệm lý thuyết.

**Give Yourself (Thể hiện bản thân)** giúp bạn trả lời câu hỏi “**Tại sao**” – Khi Thể hiện bản thân, bạn sẽ thông suốt mọi vấn đề và cảm thấy tràn đầy năng lượng, để từ đó tập trung vào việc phản hồi hiệu quả, chọn hướng đi mới, hoặc thuyết phục người khác theo mình.

"Với ba lĩnh vực trên, mỗi lĩnh vực gồm những năng lực trí tuệ cảm xúc cụ thể được đo lường tại báo cáo SEI. Các năng lực này được trình bày ở trang tiếp theo."





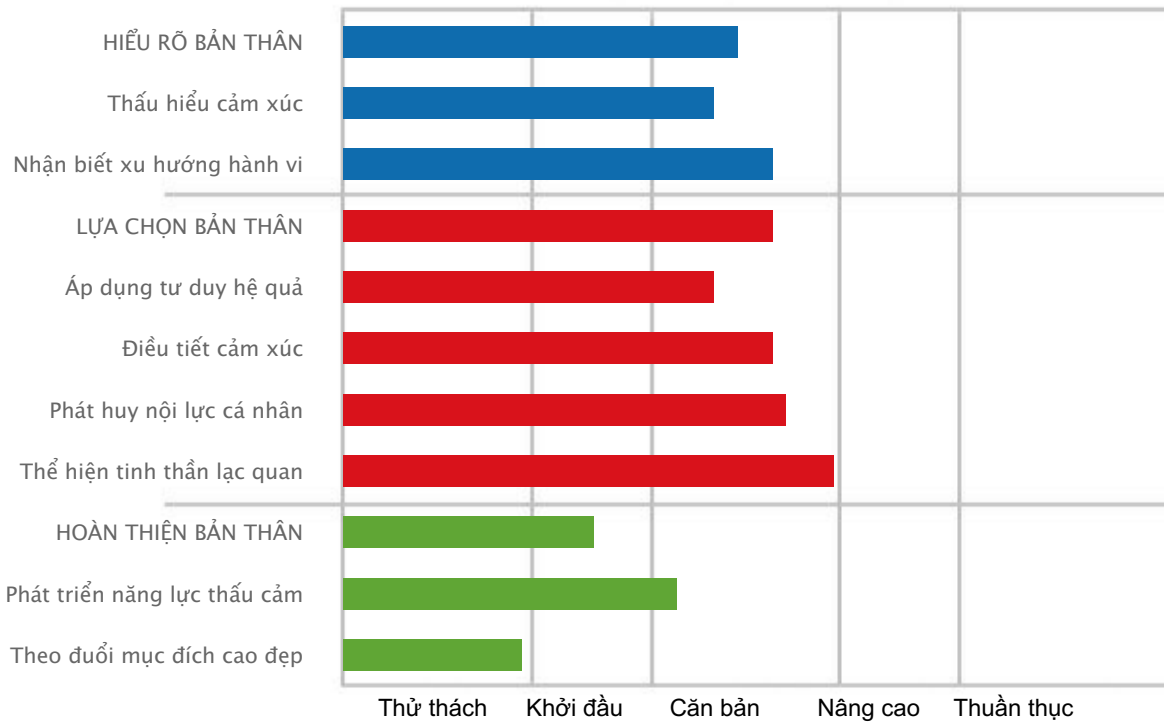
Mô hình EQ của Six Seconds

Lĩnh vực	Năng lực	Định nghĩa
<b>Hiểu rõ bản thân</b>	<b>Thấu hiểu cảm xúc</b>	Nhận diện và phân tích chính xác các cảm xúc từ đơn giản đến phức tạp.
	<b>Nhận biết xu hướng hành vi</b>	Nhận ra những phản ứng và hành động của bản thân thường xuyên được lặp lại.
<b>Lựa chọn bản thân</b>	<b>Áp dụng tư duy hệ quả</b>	Phân tích những yếu tố được và mất khi đưa ra các lựa chọn.
	<b>Điều tiết cảm xúc</b>	Đánh giá, điều hướng và chuyển đổi cảm xúc như là một nguồn lực quan trọng.
	<b>Phát huy nội lực cá nhân</b>	Có thêm năng lượng nhờ vào cam kết và giá trị cá nhân hơn là bị chi phối bởi những yếu tố bên ngoài.
	<b>Thể hiện tinh thần lạc quan</b>	Giữ quan điểm và thái độ tích cực về triển vọng và khả năng thực hiện.
<b>Hoàn thiện bản thân</b>	<b>Phát triển năng lực thấu cảm</b>	Nhận biết và có cách phản hồi phù hợp với cảm xúc của người khác.
	<b>Theo đuổi mục đích cao đẹp</b>	Kết nối các lựa chọn hàng ngày với các mục đích lớn lao của bản thân.





## Phần 3: Hồ sơ SEI của bạn



Điểm số SEI được thể hiện theo năm mức độ dưới đây:

Mức độ	Điểm số	Định nghĩa
<b>Thử thách</b>	(65-81)	Ở mức độ này, bạn có thể gặp nhiều trở ngại trong vai trò lãnh đạo khi phải đối phó với những thách thức trong công việc và cuộc sống cá nhân.
<b>Khởi đầu</b>	(82-91)	Ở mức độ này, bạn đang trong quá trình bước đầu phát triển những kỹ năng và nhận thức về phát triển trí tuệ cảm xúc. Điều quan trọng là bạn cần duy trì việc thực hành.
<b>Căn bản</b>	(92-107)	Ở mức độ này, bạn có đủ khả năng giải quyết những tình huống và vấn đề hàng ngày không quá phức tạp. Bạn sẽ cần tiếp tục phát triển hơn nữa để có thể đáp ứng những đòi hỏi khắt khe của công việc lãnh đạo. "
<b>Nâng cao</b>	(108-117)	Ở mức độ này, bạn đang có thể mạnh mẽ cần tận dụng để phát huy tiềm năng
<b>Thuần thục</b>	(118-135)	Ở mức độ này, bạn có một khả năng đặc biệt giúp bản thân nổi bật trong vai trò lãnh đạo

## Cơ hội và thách thức

### Điểm mạnh tiềm năng:

Bạn đạt điểm số cao nhất cho các kỹ năng ...	Điều này có thể giúp bạn ...
Thể hiện tinh thần lạc quan	Tìm kiếm các giải pháp mới
Phát huy nội lực cá nhân	Tiếp thêm sinh lực
Điều tiết cảm xúc	Quản lý cảm xúc của riêng bạn

### Điểm yếu tiềm ẩn

Bạn có điểm số thấp nhất cho các kỹ năng ...	Điều này có thể gây cho bạn khó khăn trong việc...
Phát triển năng lực thấu cảm	Kết nối với người khác
Theo đuổi mục đích cao đẹp	Sắp xếp với tầm nhìn và giá trị của bạn

Six Seconds, tổ chức cung cấp bản đánh giá này, quan niệm rằng để thay đổi thực sự, chúng ta cần phát huy những ưu điểm của bản thân.

Hãy xem lại:

- Bạn đang khai thác tối đa các ưu điểm của mình ra sao?
- Bạn có thể cải thiện một nhược điểm bằng cách khai thác một ưu điểm của mình không?
- Có ưu điểm nào đang bị khai thác quá mức không?
- Một trong những cách bạn có thể dùng ngay bây giờ để khai thác hiệu quả hơn ưu điểm của mình là gì?



## Phần 4: Kết quả chi tiết của bạn

### Hiểu rõ bản thân

**1. Thấu hiểu cảm xúc:** Nhận diện và phân tích chính xác các cảm xúc từ đơn giản đến phức tạp.



Cảm xúc thực chất là một dạng hóa chất dẫn truyền các nơ-ron thần kinh cung cấp dữ liệu về bản thân chúng ta và về người khác; cảm xúc cũng là một hệ thống phản hồi chuyên cung cấp thông tin giúp thúc đẩy các quyết định và hành vi. Khả năng đọc được cảm xúc giúp bạn xác định và diễn giải dữ liệu kể trên qua việc nhận biết, gọi tên cảm xúc cũng như phân tích nguyên nhân và hậu quả. Năng lực này cung cấp những thông tin quan trọng về bản thân và về các thành viên trong nhóm, đồng thời có thêm hiểu biết sâu sắc và rõ ràng về các yếu tố chính thúc đẩy hành vi.



### Tổng quan

Những lãnh đạo có điểm số ở mức độ Căn bản có xem xét đến yếu tố cảm xúc khi ra quyết định, nhưng thường bỏ qua khi đang bận rộn hoặc căng thẳng. Họ nhận thức được những cảm xúc đa dạng, phức tạp và thông tin mà những cảm xúc đó gửi đến chúng ta. Đây là bước đầu tiên trong việc nâng cao khả năng tự nhận thức. Họ hiểu được ảnh hưởng của nhiều cảm xúc khác nhau, vì thế họ có khả năng vận dụng một cách hiệu quả những cảm xúc đó (kết hợp cảm xúc với việc cần làm). Tuy nhiên, họ có thể bỏ qua kỹ năng này khi bận rộn hay vội vã. Nhưng khi chú ý đến yếu tố cảm xúc, họ có thể thấy được "thông điệp cảm xúc" mình gửi đi và cách người khác phản hồi lại ra sao.

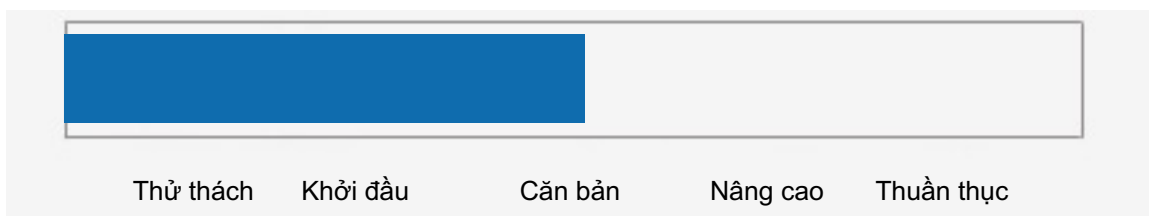
### Sự phát triển

Năng lực thấu hiểu cảm xúc của bạn chính là tài sản có thể được tận dụng để đạt kết quả cao. Hãy tiếp tục phát triển vốn từ diễn tả cảm xúc đồng thời tìm hiểu xem cảm xúc ảnh hưởng đến suy nghĩ như thế nào và ngược lại. Chú ý hơn nữa đến việc bạn sử dụng kỹ năng này ra sao trong những thời điểm căng thẳng hoặc bị áp lực. Bạn có năng lực nhưng quan trọng là phải áp dụng kỹ năng này một cách đều đặn. Cũng giống như một máy ảnh kỹ thuật số tự động điều chỉnh độ nét và độ sáng của cảnh vật hiện tại, bạn có cơ hội thực hiện những điều chỉnh phù hợp tùy thuộc vào cảm xúc của mình trong quá trình phát triển năng lực Thấu hiểu cảm xúc.



**2. Nhận biết xu hướng hành vi:** Nhận ra những phản ứng và hành động của bản thân thường xuyên được lặp lại

Đôi lúc chúng ta đánh giá và đối phó với các tình huống mới xảy ra một cách cẩn trọng, thấu đáo nhưng trong đa số trường hợp, chúng ta thường hay phản ứng tự phát, phản xạ một cách vô thức dựa trên thói quen. Nguyên nhân một phần là vì bộ não con người được cấu tạo để hình thành và vận động theo các đường truyền dẫn thần kinh. Nếu không được để ý đến, các xu hướng này có thể khiến chúng ta giảm hiệu suất làm việc tối ưu khi phản ứng tự phát một cách hời hợt thay vì phản hồi cẩn trọng tùy theo tình huống thực tế. Việc nhận ra xu hướng hành vi giúp ta theo dõi và giám sát hành động của mình, đây là bước cần thiết khi muốn kiểm soát chúng. Nhận biết xu hướng của riêng mình cũng sẽ giúp bạn thấy được xu hướng của người khác, vốn là yếu tố vô cùng quan trọng trong việc huấn luyện nhân viên để bản thân họ cũng tránh được các phản ứng tự phát.



### Tổng quan

Những lãnh đạo có điểm số ở mức Căn bản trong năng lực này có khả năng hiểu được điều gì thúc đẩy hành vi và nhận thức của họ. Họ tận dụng sự hiểu biết này làm nền tảng để kiểm soát bản thân và tránh những tình huống tranh cãi không cần thiết. Tuy nhiên, còn rất nhiều xu hướng hành vi của bản thân mà họ chưa nhận ra. Điều này có thể khiến họ bỏ lỡ các thông tin quan trọng, nhất là trong những tình huống khó khăn. Chỉ khi tăng khả năng nhận thức về xu hướng hành vi của mình, họ mới có thể đoán biết được phản ứng của người khác đồng thời hiểu rõ hơn các yếu tố cảm xúc thúc đẩy hành vi của các thành viên trong nhóm. Điều này giúp họ xây dựng được một đội ngũ hoạt động hiệu quả hơn.

### Sự phát triển

Đặc biệt chú ý đến phản ứng của bạn trong những tình huống căng thẳng và khó khăn. Dành thời gian trong ngày để suy ngẫm - chỉ cần một vài phút mỗi lần, 2-3 lần mỗi ngày (ví dụ, khi bạn uống cà phê, khi đi bộ về văn phòng sau buổi ăn trưa). Duy trì quan điểm khách quan, cởi mở thông qua việc chú ý đến xu hướng hành vi của bản thân và không có thái độ phán xét. Xác định những suy nghĩ, cảm xúc và hành động của bạn. Bạn phản ứng thế nào? Đó có phải là cách bạn vẫn thường hay phản ứng? Những khó khăn, thách thức hàng ngày là cơ hội tuyệt vời để luyện tập. Ví dụ, khi bạn trễ giờ mà còn bị kẹt xe, hoặc khi một đồng nghiệp đưa ra những nhận xét vô lý, hãy chú ý tới phản ứng của bạn.



## Lựa chọn bản thân

**3. Áp dụng tư duy hệ quả:** Phân tích những yếu tố được và mất khi đưa ra các lựa chọn.



Kỹ năng này sẽ giúp bạn đánh giá những quyết định mà mình đưa ra và ảnh hưởng của chúng. Đây là bí quyết giúp bạn kiểm chế các cơn bốc đồng và hành động có chủ đích (thay vì phản ứng vô thức). Đây là quá trình phân tích và suy ngẫm, dựa trên cả suy nghĩ lẫn cảm xúc để tìm ra cách phản hồi tốt nhất cho bản thân và người khác. Năng lực này rất quan trọng cho việc lên kế hoạch chiến lược có liên quan đến yếu tố con người cũng như việc kiểm soát hành vi của bản thân khi triển khai kế hoạch đó.



### Tổng quan

Người lãnh đạo có điểm số ở mức Căn bản trong năng lực Tư duy hệ quả có thể cân nhắc quyết định của mình trong chừng mực nhất định. Khi gặp phải tình huống "một mất một còn", hoặc khi cảm thấy mệt mỏi, đói khát, giận dữ hay bực tức, họ thường bỏ qua việc xem xét trước hậu quả. Sau này họ có thể nhận ra sai lầm này nếu được ai đó cho biết, nhưng lại có xu hướng biện minh hơn là chịu trách nhiệm. Nếu biết dùng kỹ năng này, người lãnh đạo có thể dễ dàng lên kế hoạch và xem xét quyết định cá nhân lẫn của nhóm. Điều này dẫn đến việc nâng cao năng suất, hiệu quả công việc, đồng thời tạo ra không khí làm việc đoàn kết và tôn trọng.

### Sự phát triển

Điều quan trọng khi áp dụng Tư duy hệ quả là phải lưu ý khi nào cần xem xét đánh giá và khi nào có thể hành động ngẫu hứng. Kỹ năng "đọc" tình huống để nhanh chóng đánh giá những bất lợi / thuận lợi sẽ cho bạn manh mối nhận ra đây có phải là thời điểm cần áp dụng tư duy hệ quả hay không. Một điều quan trọng khác là cần để ý đến những thông điệp tiềm ẩn của cảm xúc mà bạn có. Cảm xúc cung cấp cho chúng ta những dấu hiệu để biết về điều gì là quan trọng, về các giá trị của ta và về phương hướng hành động. Nhận biết những cảm xúc này và đừng bỏ qua chúng khi bạn suy ngẫm.



**4. Điều tiết cảm xúc:** Đánh giá, Điều hướng và chuyển đổi cảm xúc như là một nguồn lực quan trọng



Chúng ta thường được khuyên nên kiểm soát cảm xúc của mình, nên kìm nén những cảm xúc như giận dữ, vui mừng, hoặc sợ hãi, thậm chí nên gạt bỏ cảm xúc mỗi khi ra quyết định. Thật ra, cảm xúc giúp chúng ta có thêm những lựa chọn - chính cảm xúc thúc đẩy chúng ta hành động và ra quyết định; chúng ta thực sự không thể ra quyết định mà không có yếu tố cảm xúc. Do vậy, thay vì gạt bỏ, chúng ta cần lưu ý đến mọi cảm xúc, năng lực này giúp bạn sử dụng hiệu quả cảm xúc để quản lý bản thân cũng như để gây ảnh hưởng với người khác như mong đợi.



## Tổng quan

Những lãnh đạo có năng lực Điều tiết cảm xúc ở mức "Căn bản" nhìn chung có thể đối phó với cảm xúc của mình khá tốt - trừ khi họ gặp nhiều áp lực, bận rộn, hoặc phải đối mặt với những khó khăn về mặt cảm xúc. Do vậy, khi phải giải quyết những vấn đề thật sự phức tạp, họ bắt đầu gặp trở ngại với việc thể hiện cảm xúc. Lúc đó, họ có xu hướng câu gắt với người khác hoặc đè nén cảm xúc của mình. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đối với các thành viên trong đội. Dù gặp khó khăn trong việc giúp nhân viên khai thác những cảm xúc phức tạp, về cơ bản họ có khả năng kiểm soát hành vi của chính mình. Điều này giúp họ duy trì mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và khách hàng.

## sự phát triển

Để phát triển kỹ năng này, bạn cần biết đánh giá cao tầm quan trọng của cảm xúc. Hãy nhớ rằng cảm xúc được hình thành với mục đích hỗ trợ chứ không phải cản trở chúng ta - do vậy cần nhìn nhận cảm xúc là đồng minh thay vì "kẻ thù". Điều này có thể khó khăn khi chúng ta phải đối diện với những cảm xúc tiêu cực và khó chịu. Trong tình huống đó, hãy tự hỏi: "Cảm giác khó chịu này đang giúp ích gì cho tôi?" Cũng có những cảm xúc mà bạn cố gắng tránh né, che giấu, hoặc không để ý đến. Đến một lúc nào đó, bạn cảm thấy những cảm xúc này thật choáng ngợp và đáng sợ. Nhưng khi đã hiểu rõ những thông điệp ẩn chứa bên trong những cảm xúc đó, bạn có thể thay đổi quan điểm và nhìn nhận chúng như đồng minh. Chấp nhận, thậm chí trân trọng, cảm xúc của bản thân là một bước quan trọng trong quá trình phát triển cá nhân.



**5. Phát huy nội lực cá nhân:** Có thêm năng lượng nhờ vào cam kết và giá trị cá nhân hơn là bị chi phối bởi những yếu tố bên ngoài.



Những người cần đến các yếu tố bên ngoài để tạo động lực cho bản thân luôn bị lệ thuộc quá mức vào sự chấp thuận của người khác hoặc các hình thức khen thưởng. Phát huy nội lực cá nhân có nghĩa là phát triển và tận dụng các yếu tố tạo động lực bền vững bên trong mỗi người. Nhờ đó, chúng ta sẵn sàng đứng lên, thách thức hiện trạng theo lối mòn, chấp nhận rủi ro và không nản chí khi gặp khó khăn - qua đó giúp chúng ta truyền cảm hứng cho người khác làm điều tương tự.



## Tổng quan

Những lãnh đạo có năng lực Động lực nội tại ở mức "Căn bản" phụ thuộc vào cả yếu tố tạo động lực bên ngoài (tiền bạc, địa vị, sự tán dương) và bên trong (giá trị, niềm tin, sự cam kết với bản thân) tùy vào hoàn cảnh. Khi phải đối mặt với sự đánh giá từ bên ngoài, họ có thể quan tâm nhiều đến các yếu tố ngoại lực. Nhìn chung họ có năng lượng và có phần đầu để trở nên vượt trội, nhưng cũng có lúc họ tỏ ra thờ ơ, thiếu quan tâm. Nhân viên tôn trọng nhiệt tình của họ và nhìn nhận họ là có đầu óc thực tế khi đòi hỏi chế độ đãi ngộ phù hợp hoặc chức vị tương xứng với công việc họ làm. Họ có khả năng tạo ảnh hưởng tích cực với người khác thông qua các giá trị của bản thân. Đôi khi, họ quên đi tầm quan trọng của lãnh đạo dựa trên giá trị cốt lõi - nếu tránh được điều này, rất có thể họ đã được nhân viên dành cho mức độ cam kết nhiều hơn.

## Sự phát triển

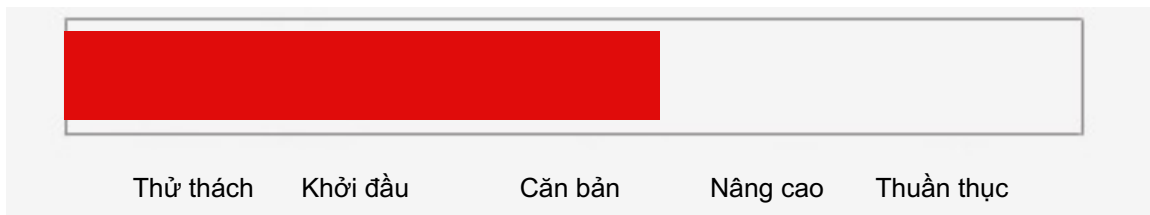
Duy trì sự tập trung vào các giá trị của bản thân trong công việc hàng ngày sẽ giúp bạn phát huy Nội lực cá nhân. Có lẽ một số lĩnh vực công việc của bạn đã gắn liền với những giá trị bản thân nhưng cũng có thể còn những lĩnh vực bị bỏ sót, khiến bạn thấy chúng mất đi ý nghĩa và mục đích. Phát huy nội lực cá nhân không có nghĩa là bạn phải làm việc mà không có chế độ đãi ngộ tương xứng (không cần phải từ bỏ các phần thưởng vật chất hoặc thăng tiến), mà nên đánh giá kỹ lưỡng ưu và nhược khi ra các quyết định liên quan đến phần thưởng vật chất. Chú ý đến tầm quan trọng mà bạn dành cho các ưu đãi vật chất / tiền bạc hoặc ý kiến của người khác; đừng để những yếu tố này chi phối bạn quá mức.



**6. Thể hiện tinh thần lạc quan:** Giữ quan điểm và thái độ tích cực về triển vọng và khả năng thực hiện



Tinh thần lạc quan cho phép chúng ta nhìn xa trông rộng và làm chủ tương lai. Cách suy nghĩ + cảm nhận này giúp bạn chủ động trong các quyết định và kết quả của mình. Ai trong chúng ta cũng có suy nghĩ + cảm xúc tích cực lẫn tiêu cực nhưng một số người lại nghiêng về một hướng nhiều hơn. Quan điểm tích cực giúp mở ra cánh cửa cho nhiều sự lựa chọn cũng như cơ hội thành công. Năng lực này cung cấp phương pháp tiếp cận theo hướng giải quyết vấn đề, giúp bạn tiên phong sáng tạo đồng thời thu hút những năng lượng tích cực có ở những người khác.



### Tổng quan

Người lãnh đạo có điểm số ở mức Căn bản trong lĩnh vực Thể hiện tinh thần lạc quan có thể tỏ ra tích cực nhưng vẫn thường xuyên chú trọng quá mức vào những rủi ro và giới hạn. Họ đưa ra giả định sai lầm là có được giải pháp thực sự phải mất rất nhiều thời gian và công sức. Điều này khiến họ bỏ lỡ nhiều cơ hội. Không phải lúc nào họ cũng tự chịu trách nhiệm về những lựa chọn, thành công và thất bại của bản thân. Đặc biệt là trong tình huống khủng hoảng hoặc có nhiều áp lực, những lãnh đạo này nhanh chóng chuyển sang vai trò phê bình hoặc tập trung thái quá vào các giới hạn và nhược điểm. Đôi khi họ cũng nỗ lực để tỏ ra lạc quan hơn. Khi đó, họ có thể tạo động lực cho bản thân và người khác để tìm và thực hiện các giải pháp.

### sự phát triển

Bạn đã trải nghiệm và đã thấy những lợi ích của tinh thần lạc quan - nhưng vẫn chưa tạo cho mình thói quen thực hành thường xuyên. Bạn có khả năng phát huy tinh thần lạc quan nhưng cũng có những trường hợp tỏ ra bi quan và cho rằng, "Mình không thể làm được gì cả". Điều này tạo ra thêm một thách thức nữa cho bạn trong vai trò lãnh đạo. Ví dụ, khi có một nhân viên cần đào tạo hoặc tư vấn và bạn không biết làm thế nào để hỗ trợ người đó, bạn có thể rơi vào trạng thái bi quan. Hãy chú ý đến những trường hợp tương tự và thành thật với bản thân. Bạn đang có những giả định gì? Có bằng chứng thuyết phục nào cho giả định đó không? Bạn có thể xem xét vấn đề theo một quan điểm khác hay không? Khi thực hành và duy trì thái độ tích cực, bạn có thể dễ dàng thoát ra khỏi trạng thái bi quan.





## Give Yourself

**7. Phát triển năng lực thấu cảm:** Nhận biết và có cách phản hồi phù hợp với cảm xúc của người khác.

Khả năng thấu cảm là nhìn nhận cảm xúc và trải nghiệm của người khác một cách khách quan, không phán xét để từ đó kết nối và hiểu họ nhiều hơn. Khả năng này thường bắt đầu từ việc chú ý đến những cảm xúc tích cực lẫn tiêu cực của người khác và thực sự quan tâm đến những gì họ đang trải qua. Các bước tiếp theo bao gồm: lắng nghe, chia sẻ và biểu hiện cách nào đó cho thấy bạn quan tâm đến họ. Đồng cảm là chìa khóa để hiểu người khác và hình thành mối quan hệ lâu dài và tin tưởng. Có năng lực này, bạn luôn cân nhắc, suy nghĩ đến những người xung quanh khi đưa ra bất kỳ quyết định nào và cho họ một niềm tin vững chắc rằng bạn luôn đứng về phía họ.



### Tổng quan

Người lãnh đạo có năng lực Thấu cảm ở mức Căn bản có xu hướng tôn trọng, quan tâm đến người khác và thể hiện điều này thông qua hành động. Tuy nhiên, họ có thể bỏ qua kỹ năng này khi đang bận rộn hoặc phải đối mặt với tình huống khó khăn. Họ đánh giá cao kỹ năng thấu cảm nhưng không xem đó là ưu tiên hàng đầu, do vậy nếu bị cuốn vào các dự án hoặc cần tập trung vào các mục tiêu, họ dễ cảm xúc con người vào cuối danh sách ưu tiên. Đôi khi họ cũng có quan tâm nhưng sự quan tâm này không được nhân viên cảm nhận nên làm giảm đi sự cam kết. Đặc biệt là trong lúc bận rộn, họ không chú ý đến những tín hiệu người khác gửi đến thông qua giao tiếp phi ngôn ngữ, dẫn đến việc nghi ngờ và hiểu lầm lẫn nhau.

### Sự phát triển

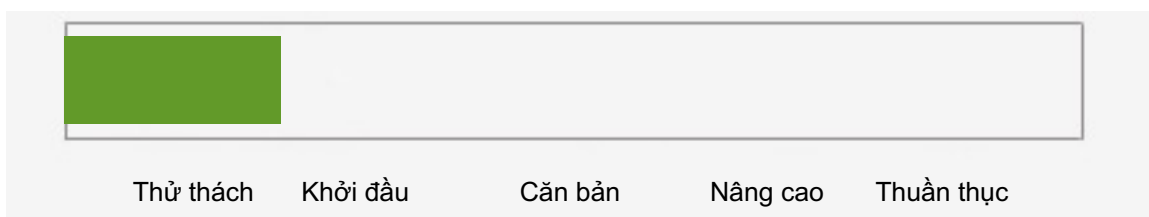
Bạn đang đi đúng hướng khi sử dụng kỹ năng thấu cảm như một công cụ hữu ích cho công việc lãnh đạo của mình. Khi bị cuốn vào công việc hay cảm thấy áp lực, bạn dễ bỏ qua yếu tố cảm xúc, nhưng chính lúc này, điều mà bạn và các thành viên trong đội ngũ cần nhất là thấu hiểu cảm xúc của nhau. Khi thấy ai đó gặp khó khăn hoặc đang lo lắng, hãy chỉ tập trung vào "lắng nghe và thấu hiểu", không nên tìm cách giải quyết vấn đề của họ. Thay vào đó, dành ít nhất 80% thời gian và năng lượng của mình để hiểu rõ vấn đề và cảm xúc của người đó. Qua việc chăm chú lắng nghe, quan sát nét mặt và đánh giá ngôn ngữ hình thể, bạn có thể đoán biết được cảm xúc của họ. Sau đó, tìm xem bản thân mình có những cảm xúc tương ứng nào để từ đó đưa ra phản hồi phù hợp. Đừng quên rằng bạn không chỉ đối thoại bằng lời nói mà còn bằng cảm xúc - nên hãy phản hồi theo cả hai cách.



## Give Yourself

**8. Theo đuổi mục đích cao đẹp:** Kết nối các lựa chọn hàng ngày với mục đích lớn lao của bản thân.

Mục đích cao đẹp kích hoạt tất cả các năng lực khác trong mô hình Six Seconds. Khi chúng ta cẩn trọng xem xét tầm nhìn, sứ mệnh cá nhân và sử dụng niềm tin đó để thiết lập mục tiêu, mục đích sống của riêng mình thì lúc đó trí tuệ cảm xúc sẽ có thêm ý nghĩa và sức mạnh. Khi đã có mục đích cao đẹp, bạn sẽ cảm thấy bắt buộc bản thân phải chú ý đến những lựa chọn hàng ngày để không làm điều gì tổn hại đến mục đích đó. Theo đuổi một mục tiêu cao đẹp tạo điều kiện thuận lợi để bạn luôn chính trực và có đạo đức, từ đó duy trì sự tập trung, truyền cảm hứng cho người khác và khai thác được hết toàn bộ tiềm lực và sức mạnh của mình trong vai trò lãnh đạo.



### Tổng quan

Những nhà lãnh đạo đang gặp "Thử thách" trong lĩnh vực này cảm thấy rất khó khăn trong việc gây ảnh hưởng với người khác, hoặc ngay cả việc kích lệ bản thân. Nếu không có mục đích rõ ràng, họ sẽ thiếu động lực lâu bền để phấn đấu trở thành người giỏi nhất hoặc làm điều tốt nhất có thể. Kết quả là, họ không thể khuyến khích nhân viên mình có sự cam kết lâu dài. Ngoài ra, những lãnh đạo này cũng chưa biết cách sắp xếp hiệu quả thứ tự ưu tiên cho công việc, nên họ không tập trung vào những việc quan trọng nhất. Họ giống như lính cứu hỏa lãng phí thời gian lo dập đám lửa nhỏ ở ngoài bìa rừng (dù lửa không lan rộng) trong khi cả cánh rừng đang bị thiêu rụi. Họ ra quyết định mang tính ngắn hạn, chủ yếu để biện hộ hoặc "giữ thể diện" cho bản thân. Điều này có thể khiến họ bị đánh giá là thiếu chính trực - và cho dù có đúng hay không thì chắc chắn đều ảnh hưởng đến cách người khác phản hồi lại với họ.

### Sự phát triển

Ngay cả khi không khao khát một "mục đích cao đẹp", đừng quên rằng theo đuổi một mục đích có ảnh hưởng đến công việc lãnh đạo của bạn. Hãy bắt đầu bằng việc nhận biết rõ ràng xem điều gì là thực sự quan trọng với bạn trong công việc và cuộc sống. Hãy dành thời gian để suy ngẫm: Bạn muốn để lại những di sản gì? Bạn muốn mọi người nhìn nhận mình như thế nào? Phát triển một bộ nguyên tắc sẽ giúp bạn ra quyết định hướng đến mục đích đó. Nguyên tắc là bộ quy luật hoặc hướng dẫn mà bạn có thể dùng để đánh giá các lựa chọn của bản thân khi rơi vào tình huống khó xử.

## Phần 5: Kết luận

Suy ngẫm xem các kết quả trên đây và xem xét chúng được thể hiện ra sao trong cuộc sống hàng ngày của bạn. Bản báo cáo là công cụ tự đánh giá nên điểm số phản ánh về việc bạn tự nhìn nhận bản thân ra sao trong hiện tại. Bạn có thể kiểm tra tính chính xác bằng cách thảo luận kết quả với những đồng nghiệp hiểu rõ mình, bao gồm những người làm chung hoặc không làm chung công ty với bạn.

Để tận dụng tối đa bài đánh giá SEI, hãy xem những câu hỏi bên dưới:

### Hiểu rõ bản thân

- Kết quả này có phản ánh đúng con người bạn hay không?
- Điểm nào bạn đồng ý và không đồng ý?
- Có sự khác biệt nào khi bạn ở trong trạng thái căng thẳng, lo âu và khi bình tĩnh, tập trung hay không?

### Lựa chọn bản thân

- Năng lực EQ hiện tại có ảnh hưởng như thế nào đối với bản thân bạn trong vai trò lãnh đạo cũng như cá nhân và đối với người khác?
- Bạn cho rằng mình nên tìm hiểu các hành vi và thái độ nào khác của bản thân?
- Năng lực EQ nào khiến bạn cảm thấy hứng thú, phấn khích và muốn cải thiện?

### Hoàn thiện bản thân

- Làm cách nào bạn có thể tìm kiếm và tuyển dụng nhân sự phù hợp giúp mình phát triển trong vai trò lãnh đạo?
- Việc áp dụng nhiều hơn nữa các kỹ năng EQ trong công việc lãnh đạo sẽ giúp bạn hoàn thành mục tiêu và sứ mệnh của mình như thế nào?
- Làm cách nào bạn có thể phát triển, nâng cao vai trò lãnh đạo của bản thân theo cách trao quyền và truyền cảm hứng cho người khác làm giống bạn?

Hy vọng bản báo cáo này đã giúp bạn hiểu rõ hơn kết quả SEI của mình. Bạn nên thảo luận kết quả với người tư vấn hoặc chuyên gia đã hướng dẫn bạn thực hiện bài đánh giá SEI. Chúng tôi hoan nghênh bạn truy cập vào website [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org) của Six Seconds để tìm hiểu thêm về mô hình EQ này cũng như những giải pháp của chúng tôi trong việc giúp các cá nhân và tổ chức phát triển.

Khi đã sẵn sàng cho bước tiếp theo, bạn có thể hỏi người hướng dẫn của mình cung cấp bản Hướng dẫn Phát triển Kỹ năng Lãnh đạo bao gồm những chiến lược cụ thể để phát triển và nâng tầm năng lực trí tuệ cảm xúc của bạn. Chúc mừng bạn đã quyết định tìm hiểu về trí tuệ cảm xúc. Hy vọng kỹ năng này giúp bạn gặt hái được nhiều thành công trong sự nghiệp cũng như cuộc sống cá nhân.



## Kế hoạch hành động

Thế mạnh của bạn là gì?

Bạn sử dụng những thế mạnh này như thế nào để nâng cao hiệu quả của mình trong vai trò lãnh đạo?

Những lĩnh vực nào bạn muốn cải thiện hoặc xây dựng?

Những phương pháp nào bạn muốn áp dụng vào thực tế?

Bạn cần hỗ trợ gì?

Bước tiếp theo của bạn là gì?

