

SEI 360 EMOTIONAL INTELLIGENCE MULTI-RATER ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

SEI 360 FEEDBACK

国际版

报告接收对象 Sample Report
日期: 2021 年 03 月 25 日

概要

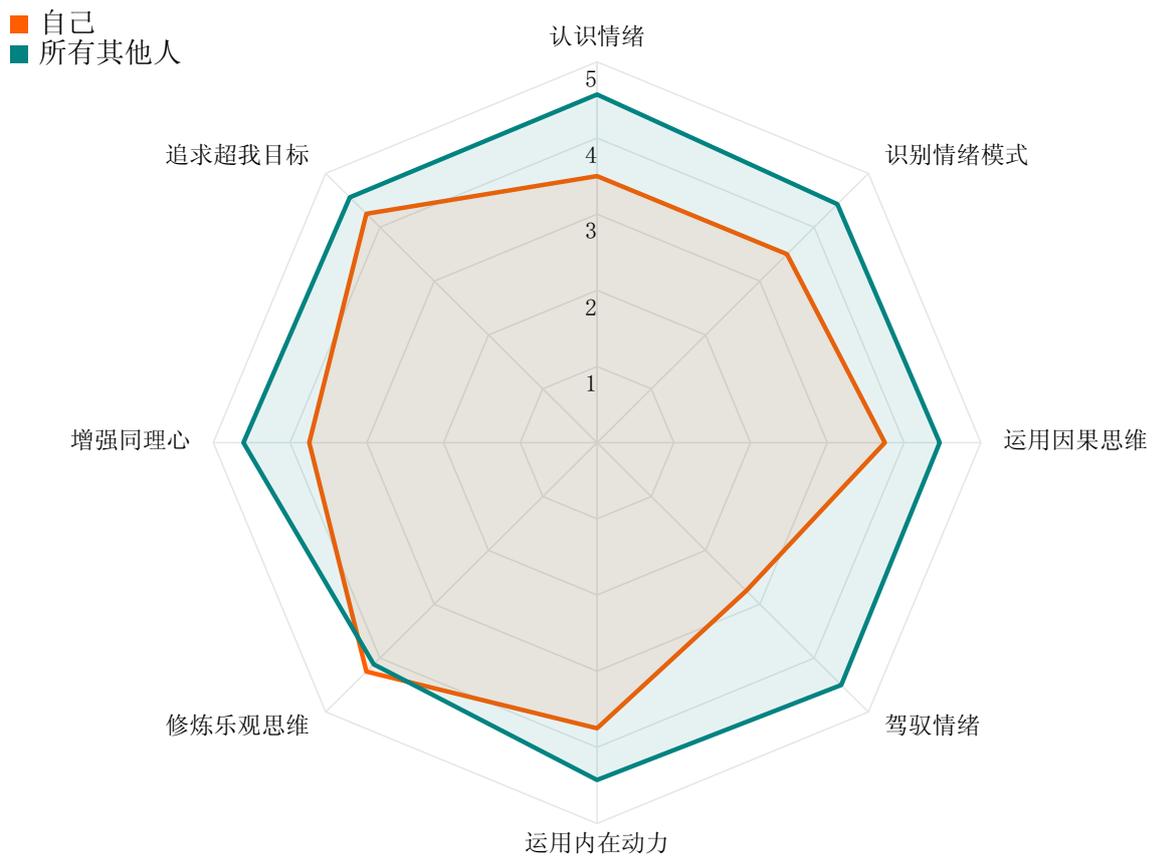
本报告将描述您在 SEI 360° 测评中的结果，说明您自己和他人是如何看待您的情商表现（EP）的——“情商表现”呈现您是如何运用自己的情商技能创造最佳人际关系的。

本报告包括：

- 情商和六秒钟情商模型简介。
- 您的 SEI 360° 得分统计表（自我评估）。
- 您的 SEI 360° 得分统计表（他人评估）。
- 结束语。

您的情商速写

此图展示了您自己和他人对您的情商表现的看法。其中，橙色的线代表您的自我认知得分；绿色的线代表他人的看法。线越靠外，表示分数越高。



目录

节 1: 使用此工具	4
图表解读	4
节 2: 情商行动	5
自我认知	5
自我选择	5
自我超越	5
情商表现得分	6
节 3: 核心胜任力	7
节 4: 情商胜任力详解	9
1. 认识情绪	10
2. 识别情绪模式	11
3. 运用因果思维	12
4. 驾驭情绪	13
5. 运用内在动力	14
6. 修炼乐观思维	15
7. 增强同理心	16
8. 追求超我目标	17
节 5: 结果产出	18
节 6: 数值表	20
自己—他人	20
最大差距	21
反馈（按问题显示）	23
节 7: 描述	25
举例	25
开始、停止、继续	26
节 8: 结论	28
反思	28
结论	30



节 1: 使用此工具

情商是综合运用理性和感性以做出有效决策的能力。情绪智能或情绪商数，简称情商（“EQ”），描述的是一种内在能力，而不是一组行为。正如一个数学智能强大的人可能会去做数学题也可能不会去做，高情商的人也可能用自己的情商技能或者不用。情商表现（EP）就是描述这种行为的一种方式。EP 高的人会利用自己的情商并将之付诸实践。

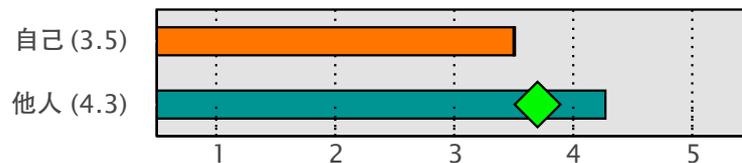
SEI 360° 测评会从两个角度对您的情商表现提供反馈：您的自我评估和他人的评估。本报告将向您展示您是如何看待自己使用情商技能的能力的，以及其他人对您的看法。

SEI 360° 测评中的问题会要求您反思自己的行为，并请您的同事提供他们的看法。SEI 360° 测评的目标是帮您了解您是如何向他人展示您的情商技能的——以及您这样做的效果

您运用情商的能力会体现在您日常的言语举止当中。所以，经常与您接触的人是对您的行为提供反馈的绝佳人选。如果您只依靠一个对您十分了解的人为您提供反馈，那这样的反馈常常会有失偏颇。而如果您邀请一群人对您的言行提供反馈，一些模式就会显现出来，从而揭示您真正的情商表现。

图表解读

这是展示其中一个情商胜任力的图表示例：



第一栏代表您自己的看法；第二栏是您的评估者的意见。在“他人”一栏，您会看到一个菱形——这是从 SEI 数据库计算出的一个情商表现目标。如果这个目标是白色的，那它可能是一个需要继续发展的区域；如果它是绿色的，那它可能是一项您可以利用的优势。

节 2: 情商行动

SEI 360° 测评基于六秒钟情商模型。这一情商行动模型以三个重要追求为目标：变得更加有意识（留心自己的行为）、更加有意图（做自己想做的事）、更加有意义（为一个理由而做）。

自我认知

清楚自己的感觉和行动。

情绪是一种数据，这些情商胜任力可以让您准确地收集这些信息。

自我选择

做自己想做的事。

这些情商胜任力可以让您主动地进行回应，而不是被动地做出反应。

自我超越

为一个重要的目标而做。

这些情商胜任力可以帮您将自己的愿景和使命付诸行动，从而带着目标和诚信领导他人。



自我认知告诉您“什么”——当您认知了自我后，您就会了解自己的优势和挑战，知道您在做什么、想要什么以及需要改变什么。

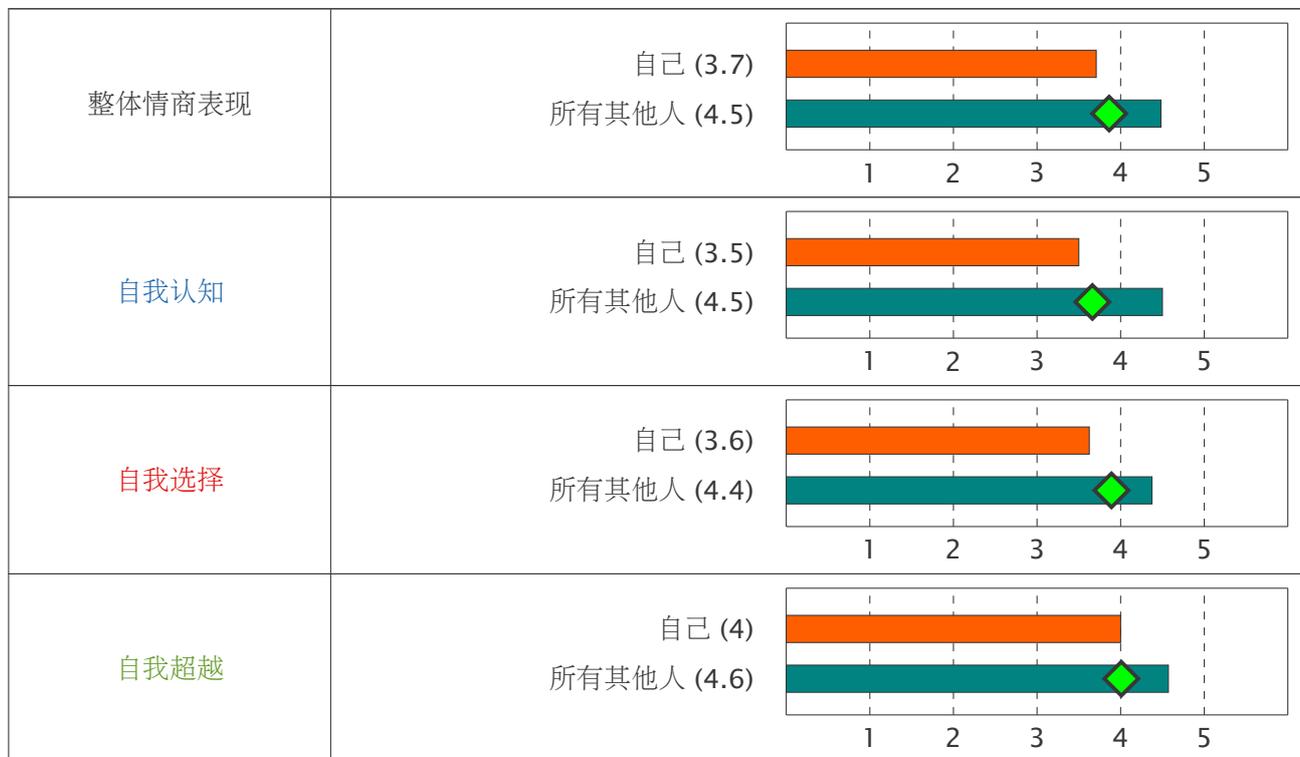
自我选择告诉您“如何”——它会让您明白应该如何采取行动，如何影响自己和他人，如何让这些概念“可操作化”。

超越自我告诉您“为什么”——当您超越了自我，您就会目标明确、充满能量，从而保持注意力集中，知道为什么要用特定的方式进行回应、为什么要向一个新的方向前进、为什么其他人应该加入您。



情商表现得分

您的情商表现得分如下所示——包括总体得分和三个方面的分别得分：

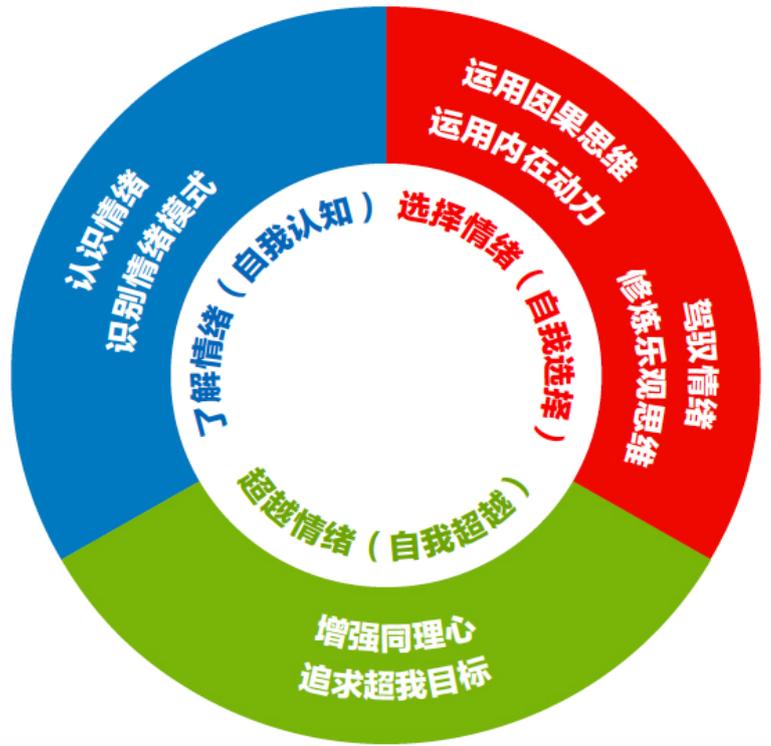


节 3: 核心胜任力

这三个追求中，每一个都包含几项有助于实现这一追求的情商胜任力，SEI 测评衡量的就是这些具体的胜任力。

右边和下面的表格展示了这八项情商胜任力。

下一页，您将看到自己每项胜任力的具体得分。



六秒钟情商模型:

追求	胜任力	定义
自我认知	认识情绪	准确地识别和解读简单和复杂的情绪。
	识别情绪模式	了解经常出现的反应和行为。
自我选择	运用因果思维	评估自己所做选择的代价和收益
	驾驭情绪	把情绪当作一种战略资源来分析、利用和转变。
	运用内在动力	从个人的价值观念和追求中获取能量，而不是被外在力量所驱使。
自我超越	修炼乐观思维	以积极主动的视角看待希望和可能性。
	增强同理心	识别并恰当地回应他人的情绪。
	追求超我目标	将自己的日常选择与你的首要目标联系起来。



情商表现得分：核心胜任力

认识情绪	自己 (3.5) 所有其他人 (4.6)	
识别情绪模式	自己 (3.5) 所有其他人 (4.4)	
运用因果思维	自己 (3.8) 所有其他人 (4.5)	
驾驭情绪	自己 (2.8) 所有其他人 (4.5)	
运用内在动力	自己 (3.8) 所有其他人 (4.4)	
修炼乐观思维	自己 (4.3) 所有其他人 (4.1)	
增强同理心	自己 (3.8) 所有其他人 (4.6)	
追求超我目标	自己 (4.3) 所有其他人 (4.6)	



节 4: 情商胜任力详解

本节内容中，您将看到每项情商胜任力的定义和您的具体得分。提供反馈的人称为“评估者”，根据您所参与项目的性质，您可能会有多组不同的评估者。

在下面的图表中，您将看到来自不同小组的评估者所提供的反馈。“所有其他人”汇总了所有除您自己之外所有提供反馈的人。“所有其他人”还可以进一步细分为次级小组。但是，只有当它不会损害任何一位评估者的匿名性时，才可以进行此操作，因此，不是所有类别的评估者都必须单独列出。

您的评估者分组：

类别	评估者人数
下属	4
经理	3



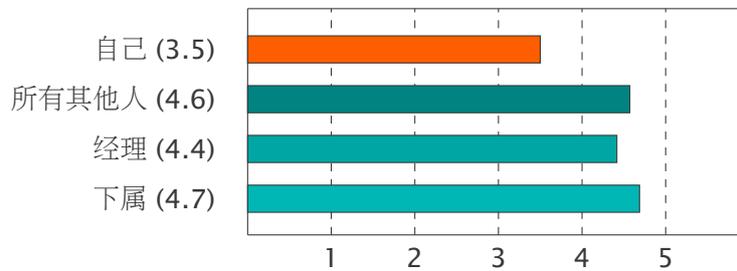
1. 认识情绪

定义： 准确地识别和解读简单和复杂的情绪。

重要性： 情绪是化学物质，是一种神经递质，可以提供有关您自己和他人的数据；情绪是一个反馈系统，能够传递驱动行为和决策的信息。情绪认知是访问和解读这些数据的能力。

情绪认知可以帮您留心、命名和理解情绪。这些关于您（和他人）的重要信息有助于您深入了解行为的核心驱动力。这样的认识对于管理您的反应也至关重要。

评分：



2. 识别情绪模式

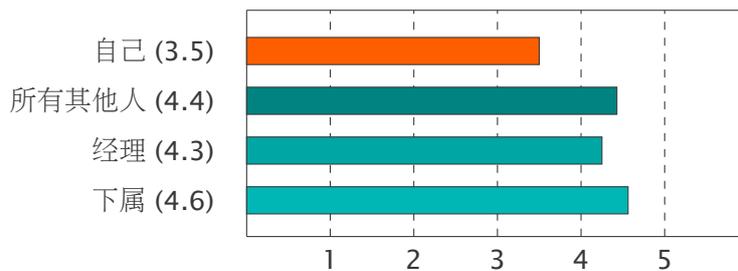
定义： 了解经常出现的反应和行为。

重要性： 有时，人们会对新的情境进行评估，小心翼翼、深思熟虑地进行回应，但更多时候，人们会根据自己的习惯无意识地做出反应。在某种程度上，这是因为人脑倾向于形成和遵循一定的神经通路。如果不了解这些情绪模式，它们就可能会阻碍人们创造最佳绩效，因为它们只是对于普遍情境的一般回应，而不是根据当前的情境所精心定制的反应。



识别情绪模式有助于您追踪和监控自己的反应——这是管理这些反应的重要前提。识别您自己的模式也有助于您发现他人的模式——这对辅导他人摆脱“自动驾驶”的模式也至关重要。

评分：



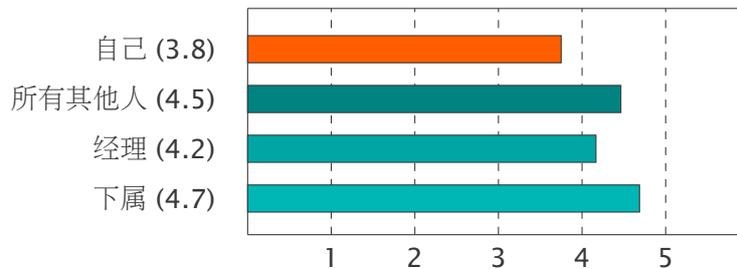
3. 运用因果思维

定义： 评估自己所做选择的代价和收益。

重要性： 这一技能有助于您评估自己的决策及其影响。它对管理您的冲动和有意识地采取行动（而不是被动做出反应）十分关键。运用思维思维是一个综合运用思考和感受以进行分析和反思的过程，从而确定一个对您自己和他人最好的回应方式。

这一胜任力对于根据人际互动来制定一个战略计划并在执行该计划时管理自己的行为都至关重要。

评分：



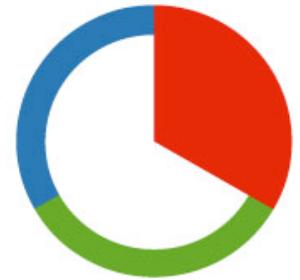
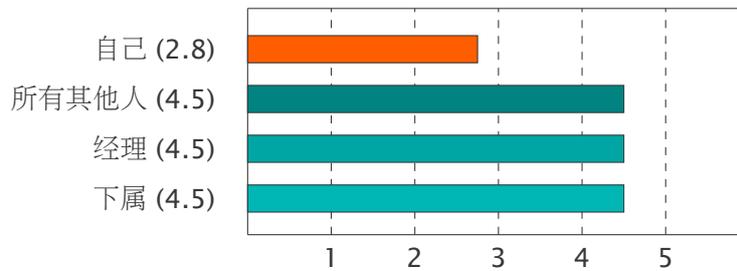
4. 驾驭情绪

定义：把情绪当作一种战略资源来分析、利用和转变。

重要性：人们经常被告知要控制自己的情绪，抑制愤怒，喜悦或恐惧之类的感觉，并在决策过程中摒弃这些情绪。然而，情绪可以提供见解和能量；它们能够驱动人们的决策和行为——如果没有情绪，人们根本无法做出决策。

所以，这一胜任力可以让您管理情绪，从中获得宝贵的见解，然后转变情绪，创造出对自己和他人都有益的感觉，而不是忽视自己的感觉或者纯粹通过意志力来控制它们。

评分：



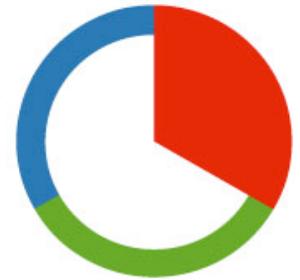
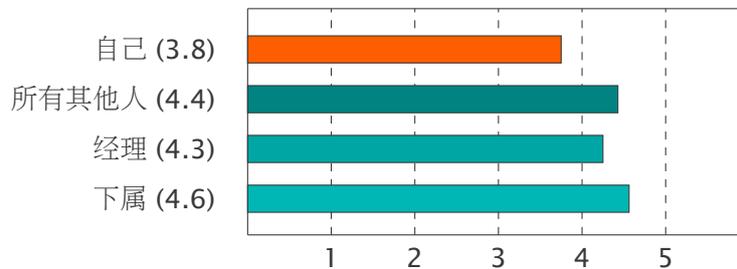
5. 运用内在动力

定义： 从个人的价值观念和追求中获取能量，而不是被外在力量所驱使。

重要性： 需要外在力量来激励自己的人总是受制于他人的认可或奖励系统。这最终会降低他们的自我效能。

应用内在动力有助于您开发和利用持久的内在驱动力量。这可以让您站起来、挑战现状、勇于冒险并在形势困难时坚持不懈——它还有助于您激发他人的内在动力。

评分：



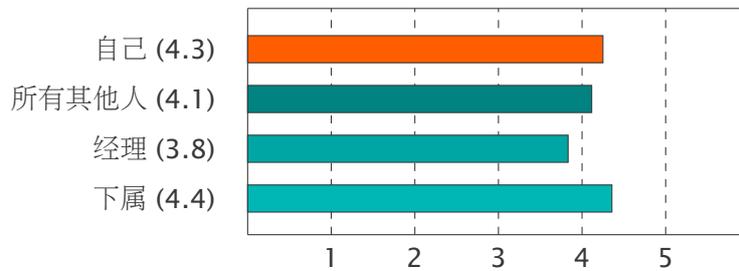
6. 修炼乐观思维

定义： 以积极主动的视角看待希望和可能性。

重要性： 这种可习得的思考 + 感受的方式可以让您掌控自己的决策及其结果。每个人都有运用乐观和悲观两种思考 + 感受的方式的时候，只是有些人会倾向于更频繁地使用其中一种。

乐观的观点会增加可供选择的选项和成功的机率。乐观思维以解决问题为导向，可以帮您创新和带动其他人的积极能量。乐观思维有助于您超越当下、把握未来。

评分：



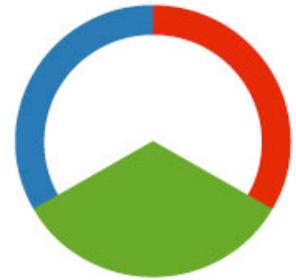
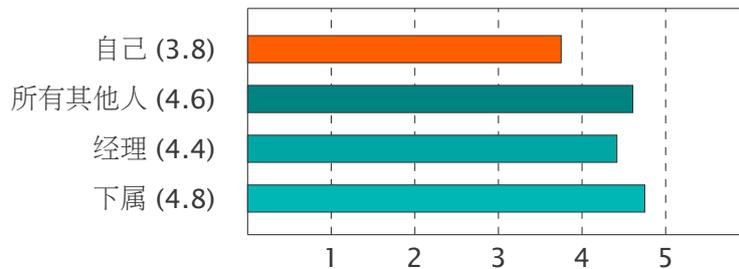
7. 增强同理心

定义： 识别并恰当地回应他人的情绪

重要性： 同理心是对他人的感受和经历保持不带主观评判的开放心态，从而加强连接、提升意识。留心对方愉快和不愉快的情绪、真诚地关心对方此刻正在经历着什么，是运用同理心的开始。然后，用可以体现您的关心的方式来倾听、分享和回应。

同理心是理解他人和建立持久的信任关系的关键。它会确保您在决策时考虑其他人的感受，并让他们坚定地相信，您是与他们站在同一边的。

评分：



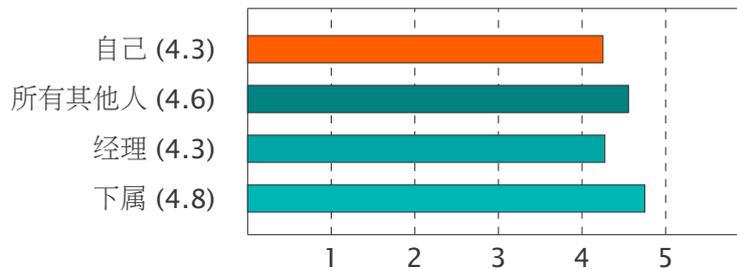
8. 追求超我目标

定义： 将自己的日常选择与你的首要目标联系起来。

重要性： 超我目标能够激活六秒钟情商模型中的其他所有情商胜任力。当人们去思考自己的愿景、使命和传承，并用这种信念来设立他们的目标时，情商就会派上用场，为他们提供能量。

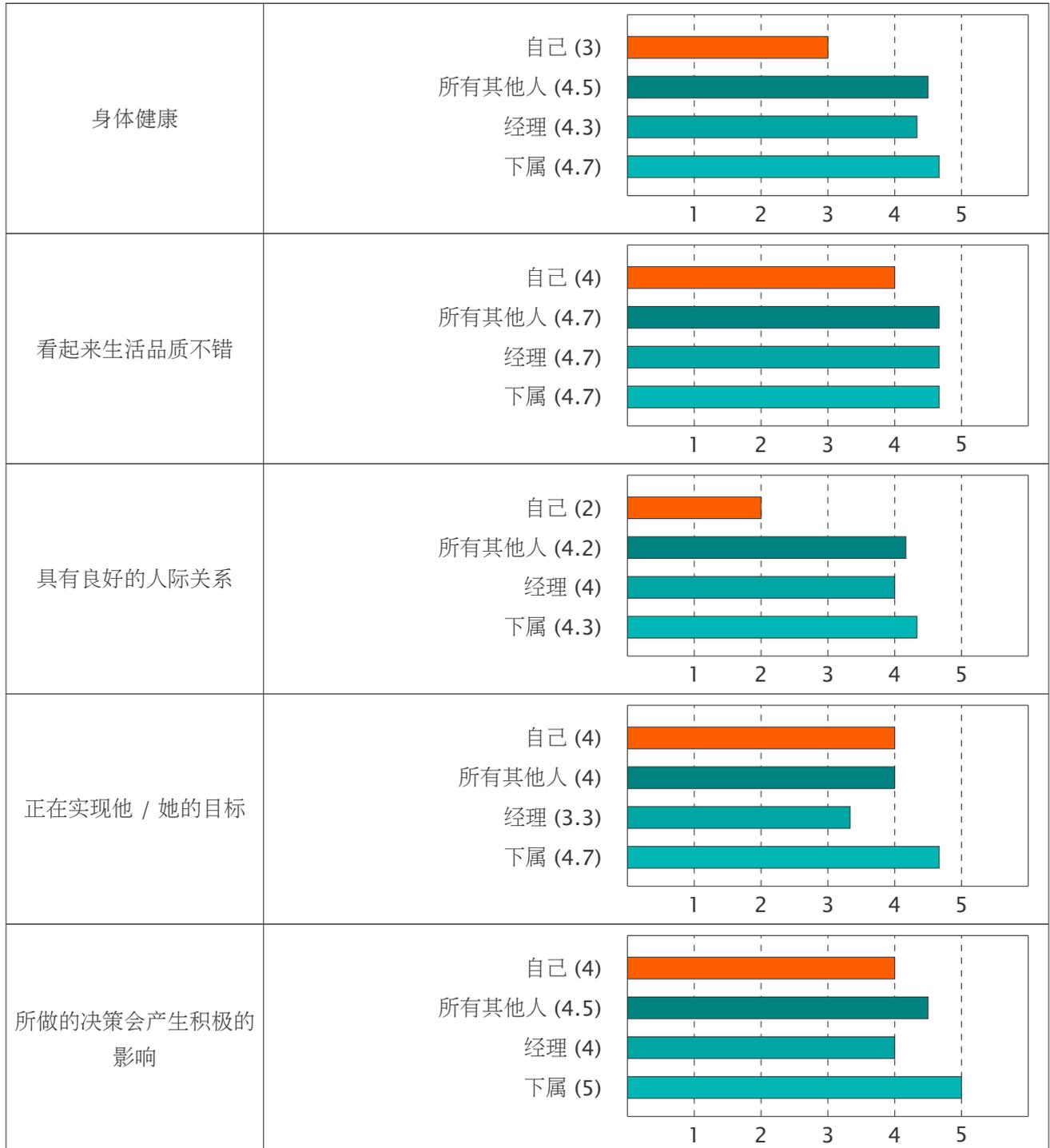
一旦您明确了自己的超我目标，您就会觉得必须重视自己的日常选择，确保它们不会阻碍您实现自己的人生目标。追求超我目标有助于您维持诚信和遵守道德规范，这可以帮您集中精力、激励他人并释放自己的全部力量和潜能。

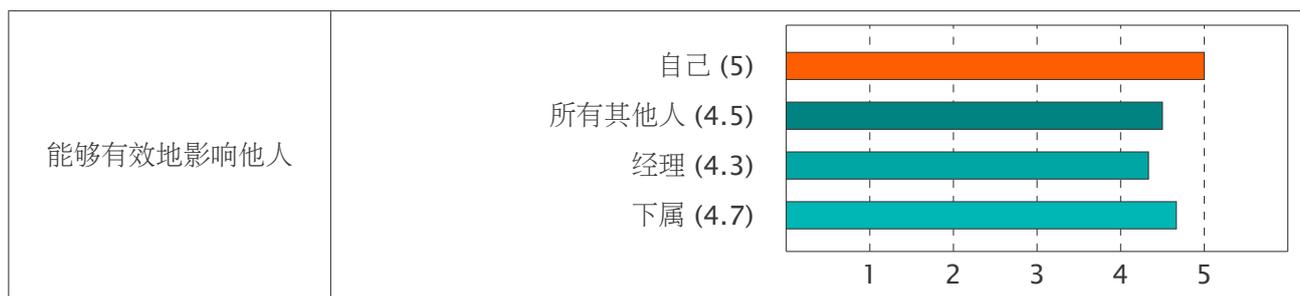
评分：



节 5: 结果产出

下表显示了他人对您各项情商产出的评分。





节 6: 数值表

自己—他人

此表显示了您自己和他人对于六秒钟情商模型中每项情商胜任力的评分；这些数据与您在上面看到的数据相同，只是此处将其合并到了一个表中。

问题文本	EP	自我 认知	认识 情绪	识别 情绪 模式	自我 选择	运用 因果 思维	驾驭 情绪	运用 内在 动力	修炼 乐观 思维	自我 超越	增强 同理 心	追求 超我 目标
自己	3.71	3.50	3.50	3.50	3.63	3.75	2.75	3.75	4.25	4.00	3.75	4.25
所有其他人	4.48	4.50	4.57	4.43	4.38	4.46	4.50	4.43	4.12	4.57	4.61	4.56
经理	4.28	4.33	4.42	4.25	4.19	4.17	4.50	4.25	3.83	4.33	4.42	4.27
下属	4.63	4.63	4.69	4.56	4.52	4.69	4.50	4.56	4.36	4.75	4.75	4.75

EP:	情商表现
自我认知:	自我认知
认识情绪:	认识情绪
识别情绪模式:	识别情绪模式
自我选择:	自我选择
运用因果思维:	运用因果思维
驾驭情绪:	驾驭情绪
运用内在动力:	运用内在动力
修炼乐观思维:	修炼乐观思维
自我超越:	自我超越
增强同理心:	增强同理心
追求超我目标:	追求超我目标



最大差距

以下是您的认知（自我评估）与他人的评分之间差距最大的条目。每一条目旁都有一个供您反思该差距的区域。

自我评分更高

条目	自己	所有其他人
鼓励我去心怀希望	5	4.29
您可以从中学习到什么？		
讨论决策的感性影响	5	4.43
您可以从中学习到什么？		
谈论长期的愿景	5	4.43
您可以从中学习到什么？		
基于重要的价值做出决策	5	4.57
您可以从中学习到什么？		
积极主动（不用被人催促就会采取行动）	5	4.57
您可以从中学习到什么？		



他人评分更高

条目	自己	所有其他人
决策前进行反思	2	4.71
您可以从中学习到什么？		
能够解释他 / 她自己的感受	2	4.71
您可以从中学习到什么？		
轻松适应新的情境	2	4.71
您可以从中学习到什么？		
真诚地关心他人	2	4.57
您可以从中学习到什么？		



反馈（按问题显示）

下表显示了每一条目下为您评分 1、2、3、4、5 分的人数。右边最后一列显示的是平均分（所有其他人的评分）。您的自我认知分数以橙色字体显示。

问题文本	1	2	3	4	5	平均值
留心我的感觉	0	0	0	0	7	5.00
使用大量描述感觉的词汇	1	0	0	3	3	4.00
讨论决策的感性影响	0	0	0	4	3	4.43
基于重要的价值做出决策	0	0	1	1	5	4.57
准确描述他 / 她自己的行为	1	0	0	2	4	4.14
积极主动（不用被人催促就会采取行动）	0	0	0	3	4	4.57
承担责任去解决问题，而不是责怪他人	1	0	1	2	2	3.67
看到问题最好的一面	1	0	0	2	3	4.00
熟练地管理他 / 她自己的反应	1	0	0	2	4	4.14
察觉他 / 她自己的反应	0	0	0	2	5	4.71
谈论长期的愿景	0	0	1	2	4	4.43
设定能够激励他 / 她自己的目标	0	0	1	4	2	4.14
恰当地表达情绪	0	0	0	2	5	4.71
真诚地关心他人	0	0	1	1	5	4.57
独立自主	0	0	1	3	3	4.29
用他 / 她的热情和执着激励我	0	0	0	3	3	4.50
能够谈论让他 / 她感到焦虑的事物	0	0	0	4	3	4.43
准确解释为什么某人会有某种感受	0	0	0	2	5	4.71
轻松适应新的情境	0	0	0	2	5	4.71
考虑他 / 她的行为对他人的影响	0	0	2	1	4	4.29
能够解释他 / 她自己的感受	0	0	0	2	5	4.71
识别会激怒他 / 她的“敏感问题”	0	0	0	4	3	4.43
决策前进行反思	0	0	0	2	5	4.71
即使在困难的情境中也能有效管理他 / 她自己的情绪	0	0	0	4	3	4.43
即使在具有挑战性的情境中也能想到对策	0	0	1	2	4	4.43
激励他 / 她自己	0	0	0	2	5	4.71
决策时考虑他人的感受	0	0	1	2	4	4.43



问题文本	1	2	3	4	5	平均值
恰当地与他人交流情绪	0	0	0	1	6	4.86
有正义感	0	0	0	2	5	4.71
能够凭直觉理解他人	0	0	0	5	2	4.29
鼓励我去心怀希望	0	0	2	1	4	4.29
真诚地对我说的话感兴趣	0	0	1	1	5	4.57



节 7: 描述

举例

在 SEI 360 测评中，您和您的评估者可以选择为每个问题添加示例或注解。这些注解内容如下；您自己的注解以橙色字体显示。

无评论。



开始、停止、继续

为了帮您整合这些概念并采取行动，SEI 360 要求您的评估者（和您）回答了三个总结性的问题。以下是针对这些问题的注解；您自己的注解以橙色字体显示。

A. 开始——您希望看到 Sample 开始或增加什么行为？

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...

B. 停止——您希望鼓励 Sample 停止或控制什么行为？

- Sample text self...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...

C. 继续——您希望看到 Sample 继续他 / 她现在正在进行的什么（有效）行为？

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...



- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...



节 8: 结论

反思

请回答这些问题，以帮助您最大化地利用本报告的价值：

对于您刚才读到的内容，您现在有什么感觉？

您有感到惊讶吗？对于哪些内容？

您收到的反馈中，是否有哪些让您觉得具有挑战性？

您收到的反馈中，是否有哪些让您觉得尤为开心或骄傲？

您有意发展哪些方面的情商能力？为什么？

哪些方面的情商能力是您的优势？您可以进一步利用这些优势吗？



行动计划

步骤	目标 1	目标 2	目标 3
<p>自我认知: 您希望在哪些方面进行努力?</p>			
<p>自我选择: 您可以如何实现这一目标? 如果您成功实现这一目标, 会是什么样子? 您的关键行动步骤是什么?</p>			
<p>自我超越: 您为什么想要提升这方面的能力? 这可以如何帮助您实现您的愿景和目标?</p>			



结论

我们希望您能记住本报告的三个要点：

它是数据

SEI 360° 测评旨在提供反馈和数据，以供您思考。这些数据不是“真相”，您并非在所有情境下都是如此。许多人都已发现这些数据具有价值，但其有用性取决于许多因素（例如您的评估者对您的了解程度以及您和他们在提供反馈时的准确程度）；此外，您对于从本次测评中进行学习持有多开放的心态也很重要。

它很强大

根据我们的研究和经验，六秒钟情商模型中的情商胜任力对于工作和生活的成功至关重要；它们与人际关系质量、个人效能、健康状况和生活满意度息息相关。所以，请思考这些结果以及它们在您日常生活中的体现。通过发展和利用这些情商胜任力，您将收获显著的积极变化。

一切取决于你

您当前的情商表现不是永久的。需要再次强调的是，从我们的研究和经验来看，六秒钟情商模型中的所有情商胜任力都是可习得的。所以，如果您希望改变自己任何方面的情商表现，您完全可以做到！与执行本次 SEI 360 测评的教练讨论一下这些数据，并运用上面的行动计划工具。阅读更多内容和获取其他工具，请访问 www.6seconds.org。

恭喜您决定去探索自己的情商表现——希望它能帮您丰富您的生活和工作。

– 六秒钟的团队

Joshua Freedman, Massimiliano Ghini, Anabel Jensen

