

# 高情商与情绪控制力



[高情商与情绪控制力\\_下载链接1](#)

著者:[英]吉尔·海森 (Gill Hasson)

出版者:人民邮电出版社

出版时间:2018-10

装帧:

isbn:9787115492890

为什么有人身处困境也能从容应对，有人却全面溃败，不知如何收拾？为什么有人仅靠直觉就能高效决策，有人分析了无数资料还是无法判断？为什么有人能驾驭自己的情绪，有人却受冲动的摆布，以致做出后悔莫及的事？决定这些不同的就是我们的情商。

作者吉尔·海森作为情绪指导者研究了多年的情商，本书是她从情商的角度谈情绪的一本重要著作。一方面，本书能帮助我们认识情绪是如何发挥作用的，使我们觉察并了解自己的情绪，更准确地掌握自己的决定、想法和行动；另一方面，本书还可以帮助我们理解他人的感觉、情绪以及需求，让我们更好地激励他人，与他人建立融洽的关系。

本书尤其适合大学生、初入职场的年轻人以及渴望管理自己情绪的人，大家在阅读后会发现自己越来越能面对人生中的失意，越来越能管理好自己和他人的情绪，最终成就自己职场内外的人生。

作者介绍:

吉尔·海森 (Gill Hasson) 是一位导师和培训师。她在英国萨塞克斯大学教授学术研究技能，为青少年辅导员、家庭咨询师社会工作者，寄养家庭的家长，幼教老师和成人教育老师等提供课程和培训。课程内容涉及如何培养自强自立的能力和自信心，以及个人成长、沟通技巧和儿童与青少年成长。她为英国开放大学 (Open University) 编写了关于儿童健康与养护的课程。吉尔女士是一位高产的作家，除本书之外，她也

是 Pearson 在 2011 年出版的《极致沟通技巧 (Brilliant Communication Skills) 》一书的作者。此外，她还与参与撰写了 2009 年出版的《重整旗鼓：利用韧性，过上如意生活 (Bounce: Use the power of resilience to live the life you want, Pearson 2009)》，以及《不论顺逆，保持之心 (How to be Assertive, Pearson

2010)》。

目录: 第一部分 理解情绪11

第1章 情绪和情商 11

情绪可以增加人类的经验，也可能会限制人的经历，以此增加人的体验深度，提高人的注意力。情绪能给我们提供意义感、目标感和成就感。

情绪也能使人更有胜任力且能够培养一种自主权和掌控感，让人有能力去实践和成就自己的选择。

而情商意味着识别和理解情绪、利用和管理情绪 — 既包括你自己的情绪，也包括他人的情绪。

第2章 你的情商水平如何 25

本章的量表框中，左边的内容是一些可能发生的情况，你可以在右边的量表框里用 1 ~ 10 来给每种情况打分。

举例来说，当你收到一封让你生气的电邮时，你很难在自我平静之前做出回复，那么你可能要给自己打 2

分。但反过来说，如果一部悲伤的电影使你很想大哭一场，你会恣意宣泄，并不为此感到尴尬，你可以给自己打9分或10分。

第3章 关于情绪的信念和假设 29

尽管我们有关情绪的信念和态度早在孩童时期就已形成，但是信念可以改变，你可以学着用一种更加积极有益的方式思考。

学习改变关于情绪的思考方式是提升自己情商水平的最好方法，但这并不意味着改变自己的情绪 — 这只关乎改变看待情绪的方式。

事实上，用一种新的方式思考问题并不像想象中那么难，因为大脑具有一定的可塑性！

第4章 识别和理解情绪 39

虽然我们都有情绪需求，

但是每个人的需求强度不尽相同，就像我们当中有些人需要水，有些人需要更多的食物，而有些人需要更多的睡眠一样。与此相同，有些人也许更需要一种成就感，有些人也许更需要被接受和钦佩。

试着识别情绪需求，将有助于你承担满足这些需求的责任，

你不会因为自己未满足的情绪需求责备别人。

#### 第5章 情绪的非语言表达模式 51

我们所有的非语言行为都表现在我们听、看、动和反应的方式上。

由于你不会意识到自己用非语言的方式传递了多少信息，因此，非语言的信息通常向外界透露了你的想法、感觉和情绪，且比你说出来的更为真实可信。

当你和别人发生互动时，你其实是在解读或者领悟他们的非语言交流，只是你往往意识不到这一点。

#### 第6章 管理情绪 65

试着去发现你处境中的积极方面总是能使你以不同的方式看待事情，并且能够提高你管理情绪的能力。

比如，你可能没有得到晋升，并且你还不喜欢得到晋升的人，但这至少意味着他将离开你所在的部门，你再也不用和他一起工作了。

而且，这可能会促使你去寻找一份新工作。所以你要将注意力放在这上面。

#### 第7章 管理他人的情绪 74

管理他人感受和情绪的奥秘不是仅仅倾听他们所说的和知道如何回应他们。

这还意味着我们要知道何时去讨论事情。这才是高情商的表现。

通常，讨论某事的时间确实有好坏之分，也存在他人是否更愿意敞开心扉、善于接受倾听和谈论的时机之分。如果你不确定，那就问一下吧

：“这是不是讨论……的合适时间呢？”

#### 第二部分 管理情绪86

#### 第8章 说服和影响 86

首先要明白你想要的，其次要记住“说服应该是建议而不是命令”。

毫无疑问，你可以通过命令或者操纵而不是说服人们去做你想让他们做的事情，强迫人们按照你的方式做事，或者为了你的利益完成某些事。

这样做，你可能会在短期内成功地完成工作，但是从长远来看，你不会赢得支持。

#### 第9章 委托他人 89

委派工作时，他们会让接受任务的人清楚自己需要做什么、如何做以及何时做。

制定目标后就要开始行动，同时搞明白希望得到的结果。

告诉其他人你的想法，然后观察他们的反应。

通过恰当的方式将工作委托给合适的人，不仅合理利用了彼此的时间，发挥了彼此的特长，而且还为自己减轻了工作量和工作压力。

#### 第10章 适时放手 92

很多人觉得选择就此结束很困难，

因为我们一直考虑的是已经失去而无法索回的东西，诸如时间、精力、爱情和金钱等。

这些“沉没成本”会诱使我们认为，只要坚持就会有最好的结果，

所以我们才会继续为某人或某事投入更多的时间、精力和金钱，

即使它明摆着不会给我们带来任何好处。

#### 第11章 与自己不喜欢的人相处 95

只有弄清自己的感觉，才能更好地让他人感知和理解它。你可以这样开始，“我感到”，而不是“你让我感觉”。比如，当你说“你让我感觉很尴尬”时，你实际上是在责备让你有这样感觉的人。相反，当你说“听到你说这些，我感到有些尴尬”

时，你是在通过这种方式承担此种感觉的责任。

#### 第12章 当你生气的时候 98

愤怒可以解决问题，但是不要因此搞砸你的人际关系。

当有些事需要改变时，愤怒不仅能够让你更加清醒，还能够给予你力量去解决它。

当然，你不能总是想方设法地向别人表达自己的愤怒。

像大多数人一样，你可能会因为他人驾驶技术不佳而发火。

跟在其他车辆后缓慢行驶，令你很恼火。可是除此之外，你别无选择。

#### 第13章 正向力 105

有些人在接受赞美和感激时感觉不适应，这可能是受到关注而感觉很尴尬。

要学会在大方地接受赞美的同时感谢对方的好意。

将接受称赞也视为一种称赞，这能显示出你很信任和欣赏别人的判断和意见。

试着更关注接受赞美这种行为，而不是赞美的内容。这可以帮助你在接受赞美时，

表达你对对方的谢意。

第14章 拖延和内疚 108

不管出于何种原因，如果你的“内心批判家”谴责了你，你就会感到内疚，会因为没有做到原来设想的事而无法放过自己。

你给自己设置了很多消极的想法，而这些想法在未来的生活中只能拖后腿。

一旦你能够正确看待自己的内疚感，找到问题的症结所在，今后再遇到此类问题时，将会降低拖沓发生的概率。

第15章 传达坏消息 112

有时，坏消息来得太突然，完全出乎意料。

如果你希望在恰当的时机说出坏消息，那么你可以说“我想和你谈谈关于……”这样至少可以制造一些谈话的气氛和语境。在没有做好铺垫之前，万万不可将坏消息说出口。

在这种情况下，你可以事先准备好要说的话，预先设想一些对方在听到消息后可能出现的反应和疑问。

后记 116

• • • • •

([收起](#))

[高情商与情绪控制力\\_下载链接1](#)

标签

情绪管理

控制情绪

心理

高情商与情绪控制力\_

2019

情绪

评论

十星推荐，去买吧。

-----

还不错。而且现在觉得在一本书中哪怕能看到一二启发之处已是难得。何况还有多处值得做笔记之处。与自己的情绪和谐相处，先接受，再识别，再沟通。

-----  
读完这本书，我不再那么追求让自己处于恬愉的状态，因为我终于明白了愤怒、悲伤、恐惧、厌恶和惊讶也是基本的情绪，它们和愉悦一样存在于我们周围，原来愉悦只是六分之一。接纳情绪，无论是好的坏的，都是合理的。识别理解自己的情绪而不是忽视它一味地委屈压抑自己，在适当地宣泄情绪之后，我们可以改变思维方式从而主导我们的情绪变化，因为“想通了”就是一个思维方式变化的过程；又或者调整下当下的关系，请不要忘记，看似微不足道的情绪是人生最伟大的指南。我们遵从情绪的指挥，尽管我们对此毫不知觉。所以千万不要忽视情绪，不然等到情绪奔溃再去做工作，就会很难受。

-----  
[高情商与情绪控制力 下载链接1](#)

书评

-----  
[高情商与情绪控制力 下载链接1](#)