

情商领导力测试™

组织培养报告

XXX

测试账号：RA8190648

测试时间：2023年07月26日

测试项目：报告样例测试

测试使用者：人力资源、直线领导



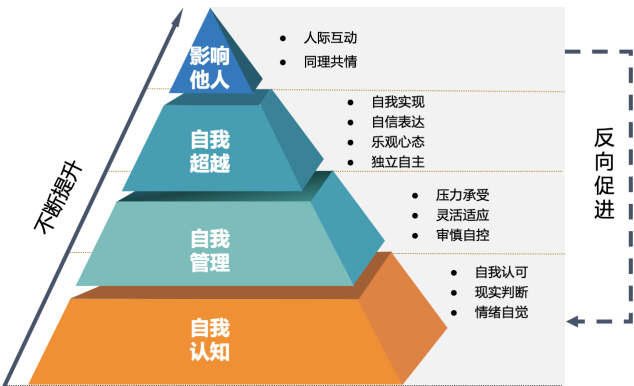
前言

随着数字经济时代的来临，情商越来越成为推动领导者成功的关键因素，高情商可以激发领导者的自我领导能力，促进高效的人际关系，激励员工表现，从而打造充满正能量和创造高绩效的组织。

正是基于情商对领导力发展方面的重要价值，我们构建了情商领导力梯队模型，用于说明情商如何促进领导效力的提升：

- 四大关键胜任力。情商领导力分为四个关键胜任力：自我认知、自我管理、自我超越和影响他人。
- 逐级发展提升。情商领导力的四项胜任力是由下而上逐级提升的，只有下面层级发展成熟了，上一层级的发展才有了坚实的基础。

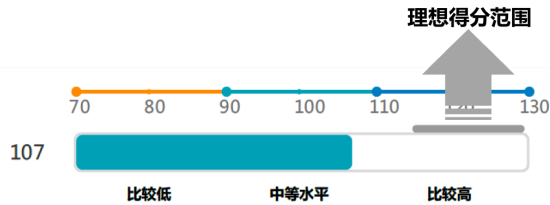
基于情商领导力梯队模型，我们开发了情商领导力测试。该测试根据中国管理人员特点进行了多次修订，其有效性得到了充分验证。事实上，从我们以往测试研究中发现：高效的管理者在情商领导力得分会显著高于一般的管理人员。



情商领导力梯队模型
EQ-Leadership Pipeline Model

报告说明

- 从情商角度看领导力。本报告并没有涵盖所有的领导力范围，组织在选拔或者培养领导者方面还需要结合其他因素做出综合评价。但情商对领导力发挥至关重要，而且它是很多组织选拔与培养领导者时容易忽略的方面，也往往没有得到学校教育的重视。
- 情商的高度可培养性。与智商不同，研究与实践表明经过培养与努力，员工完全可以提升情商的表现，从而提高领导力的有效性。
- 基于情商的领导力培养效果更佳、更可持续。虽然情商领导力并不是对目前实际领导能力的测量，但更高的情商得分会助力更快地掌握领导技能（参考报告中“对领导技能的影响”部分）；而且，比起单纯聚焦于具体领导技能的学习，基于情商的领导力提升效果更佳。
- 关注理想得分范围。依据我们数据库中552名最优秀管理者的测量数据，我们给出了所有维度的理想得分范围（得分灰色范围）。因此，在查看个人得分的时候，不但需要关注其绝对分值高低，也应该对标这些



优秀人员在各个维度上的得分高低。如果得分不在理想范围内，即使得分较高，那么该情商维度也是下一步需要改进的方向之一。

- 让情商各维度均衡发展。所有的12个情商领导力维度是相互关联的，每一个维度要发挥其对领导力的促进作用，都至少部分地依赖于其他维度的得分高低。例如，自我认可维度对于领导力至关重要，但如果同理心与人际互动维度得分偏低，则自我认可的高分就不但不会促进领导力，甚至会对领导力造成损害。因此，阅读报告时请不要只关注情商领导力总分或者个别维度的高低就下定论，最理想的情况是：情商领导力的各个维度都得到了均衡发展，从而相互促进，这样才能最大程度地开发领导力。
- 聚焦重点逐步提升。也许参测者有很多维度都有改进的空间，但不要试图一次性改善所有的问题，而是要突出发展重点，一次聚焦先解决少数关键的短板。

报告内容

测试结果概览	1
情商领导力总分	1
具体各维度得分	1
领导技能促进	2
相对优势不足	3
相对优势领域	3
相对不足领域	3
组织培养建议	4
具体维度得分	5
自我认知领域	5
自我管理领域	8
自我超越领域	11
影响他人领域	15
答题过程数据（Answer Process Data）	17

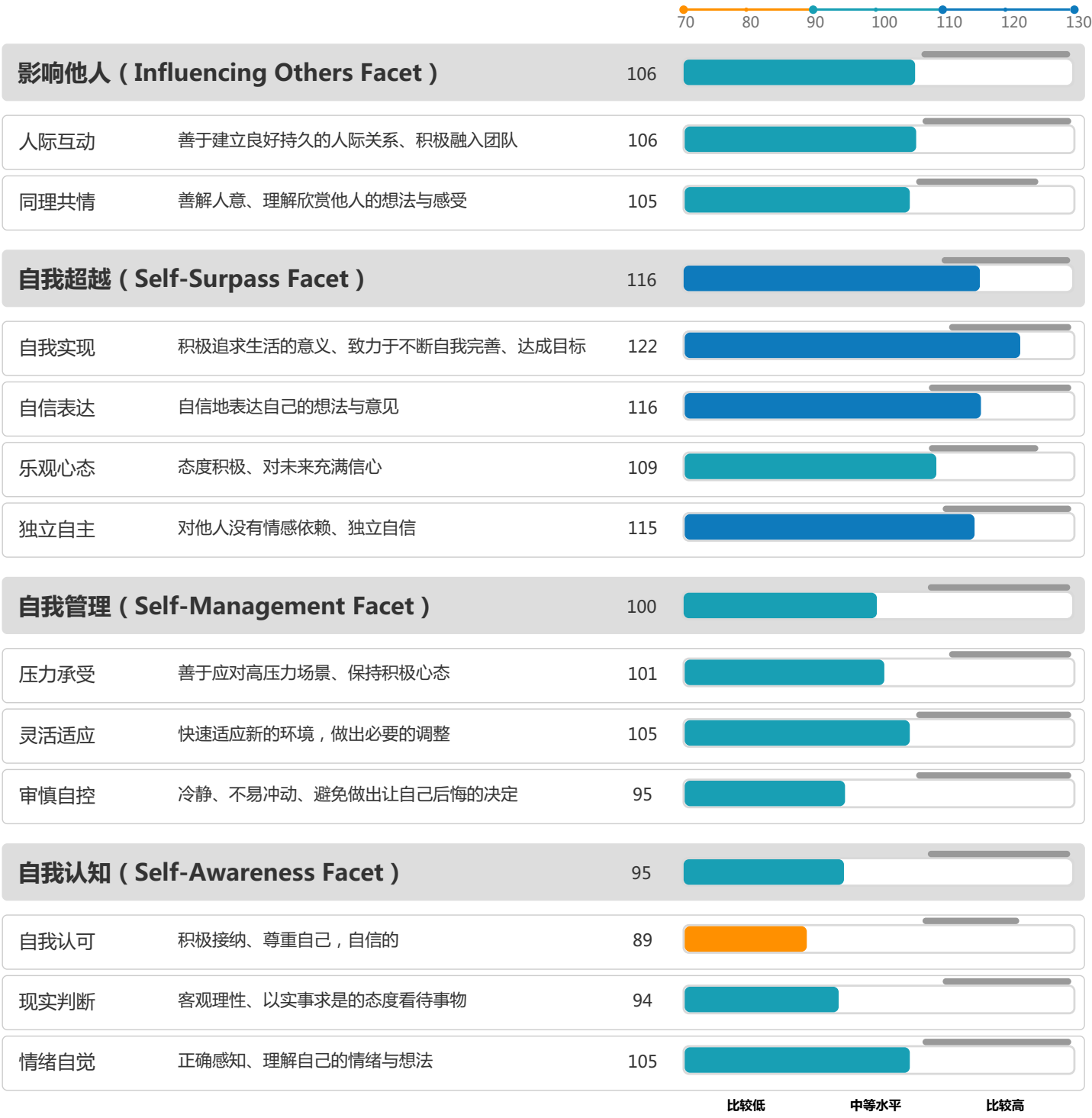
测试结果概览

情商领导力总分

具有自知之明、善于管理情绪、激励自己、与人合作的能力



具体各维度得分



领导技能促进

虽然情商不等同于实际领导技能，但相关情商要素高低会促进或者阻碍对应的领导技能习得和精通。针对大多数领导者需要具备的六种基本技能：管理决策、目标达成、沟通协作、激励士气、培养他人、推动创新，基于相关理论与实践研究，最能支撑各技能水平的核心情商要素如下图所示。在某些要素上的得分可能是XXX当前或者未来发挥领导角色中的一个挑战领域，专注于这些领域的发展可能会为其成长带来最大回报。

管理决策



管理即决策，善于根据组织需求做出科学、正确的决策

情绪自觉	105	<div></div>	理解情绪对决策过程的影响，从而避免让情绪妨碍合理的决策
现实判断	94	<div></div>	实事求是，避免主观化判断，做出合理决策
审慎自控	95	<div></div>	避免因个人情绪波动影响事务判断，做出可能后悔的决策
独立自主	115	<div></div>	独立性会使领导者在决策中有自己的主见、不逃避做出决策

目标达成



制订目标、做出计划、追踪执行效果，确保完成目标

自我认可	89	<div></div>	领导者的自信态度会影响团队在完成任务时的信心
自信表达	116	<div></div>	向员工和他人自信、清晰地传递组织或团队目标
压力承受	101	<div></div>	面对实现目标过程的困难，能够坦然自若、波澜不惊
乐观心态	109	<div></div>	面对困难与挑战，积极的心态更利于达成困难的工作目标

沟通协作



善于沟通，建立良好的工作关系，促进任务目标的完成

审慎自控	95	<div></div>	良好的情绪控制力会促使领导者与他人建立健康的协作关系
自信表达	116	<div></div>	自信坦率地表达观点，这有助于提升领导者的沟通影响力
同理共情	105	<div></div>	同理心会迅速拉近与陌生人的距离，建立良好的信任关系
人际互动	106	<div></div>	借助良好的人际关系获得必要资源支持，从而完成工作目标

激励士气



激励团队成员，从而维护团队士气

自我认可	89	<div></div>	面对困难时的自信态度，会激励团队最终克服困难
乐观心态	109	<div></div>	情绪具有传染性，领导者的乐观心态更是如此
同理共情	105	<div></div>	换位思考，才能理解员工关注点，以便做出针对性激励
人际互动	106	<div></div>	与员工建立良好关系，促进相互信任，从而鼓舞团队士气

培养他人



愿意为员工提供培养新技能的机会，提升其绩效表现

自我实现	122	<div></div>	愿意激励员工发挥潜力，提升他们实现个人和职业目标的决心
现实判断	94	<div></div>	避免有色眼光看待他人，平衡看待他人的优点与缺点
同理共情	105	<div></div>	把握员工的细微感受，从而有效地加以辅导
人际互动	106	<div></div>	与员工建立互相信任的关系是教练辅导的前提之一
自信表达	116	<div></div>	直接表达对员工的发展期望，包括做出坦率的负面反馈

推动创新



善于在组织或部门中培育一种鼓励创造性和创新性的氛围

自我实现	122	<div></div>	目标感会驱动其追求高目标，喜欢接触新事物
灵活适应	105	<div></div>	愿意适应环境变化，灵活调整个人想法和行为
自信表达	116	<div></div>	用清晰而自信的方式明确表达变革创新的思想
独立自主	115	<div></div>	有主见，积极贡献思想，为团队创新前进指明方向
乐观心态	109	<div></div>	在变革创新过程遇到挫折与困难时，保持积极心态

相对优势不足

所有项情商要素中得分最高的三项是XXX的相对优势领域（即使得分不在理想范围）；得分最低的三项是则是相对不足领域（即使得分在理想范围内），也是可以优先改进的方面。

相对优势领域

自我实现（122）



具有较强的自我完善发展意愿，追求积极、充实、丰富、有意义的工作与生活。

自信表达（116）



工作中，会以比较坦率的方式表达个人观点，维护个人权益，拒绝不合理的要求。

独立自主（115）



个人独立性较强，更倾向于由自己来做出判断或决策，较少依靠他人，在工作中喜欢充分的信任和授权。

相对不足领域

自我认可（89）



需进一步增强自信心，以更好地应对工作中的挑战与困难。

现实判断（94）



能够基本正确地认知现实与当下的情境，避免个人情感影响对事情的客观认知。

审慎自控（95）



工作中，具备一定的情绪自控能力，不会轻易在冲动下做出不合适的决定。

组织培养建议

针对不在理想得分范围的情商维度，组织可以采取多种措施促进领导者的情商提升。

自我认可 (89)

测评反馈

- 采用360度反馈、天赋优势、管理风格等测评工具，对其优点进行反馈，更坦然地接受自己的不足之处，从而建立更积极的自我认知

实践任务

- 周期性为其安排难度适中的任务来进行挑战，对其任务完成的过程进行指导，在此过程中肯定其进步与成绩，提升个人的成就感

教练辅导

- 在工作中及时表扬与鼓励，更多关注优点与进步，正面认可，增强自信

现实判断 (94)

培训学习

- 参加问题分析与解决方面的培训，学习全面科学有效地寻找问题、把握问题、剖析问题，从而能够更好地客观看待问题

实践任务

- 做工作记录，记录近期最难判断而且至今尚未得出结论的事情，对其进行仔细的分析和论证，并从外界收集相关信息，努力对该事情做出恰当的决定

教练辅导

- 与决策判断能力更强的人建立教练辅导关系，定期讨论工作中遇到的决策难题，学习分析问题的技巧
- 这个过程中也会让其可以认真观察辅导者的决策过程，从中可以学到一些思维方式和进行智慧判断的具体方法

审慎自控 (95)

培训学习

- 聘请专业的EAP专家举办情绪管理培训，或者阅读情绪管理的书籍，学习情绪管理技巧，例如调节心情、重新评估、自我交谈、生理调节、临场干预、长远目标等

实践任务

- 让其记录下个人冲动决策的场景，分析触发点与内心对话，寻找原因，思考如何避免再次发生
- 每个月至少有三次，避免在情绪状态下立刻做出决策

教练辅导

- 通过教练辅导，讨论情绪管理不佳的场景，分析其中的情绪触发点，直面情绪，而不是压抑或逃避情绪，帮助疏导和管理不良情绪

具体维度得分

自我认知领域

自我认知是情商发展的起点，也是领导力发展的基础与起点。有了自我觉察与内省，才能有效管理、提升自己，也才可能与别人创建健康的合作关系。



情绪自觉

正确感知、理解自己的情绪与感受



维度含义

所谓情绪自觉就是感知和理解自身情绪的能力，是所有情商技能的基础：首先、情绪自觉是情绪管理的前提；其次、情绪自觉使人可以更好地体察他人的情绪；第三、所有的情绪，哪怕是负面情绪，都是巨大的财富，都为我们提供了除客观数据之外的宝贵信息，帮助我们做出更好的决策。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等水平，得分稍低于理想范围。工作中能够了解自己的情绪，从而更可能以有助绩效达成的方式管理好情绪。具体来说，XXX在工作中：

- 具有一定的情绪敏感性，能够正常识别到自己的情绪，从而可以阅读自己的内在感受，为最终管控好情绪打下基础。
- 具有一定的情绪理解与表述能力，能够以建设性的方式抒发情绪。
- 情绪自觉能力还有提升空间。偶尔，也会遇到一些让其感到不安或者无从把握的情绪。

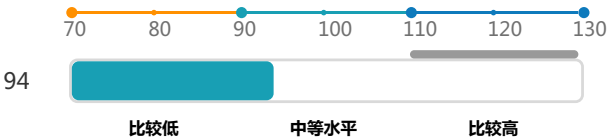
对领导技能的影响

理性决策---作为一个领导者，对内在情绪状态与情绪促发点都有一定了解，这为其阅读和管理情绪打下了一定基础，从而使得在多数情况下XXX可以做出合理的决策。当然，此项得分如果可以更高，将更有利于其进一步提升决策能力。

赢得信任---具有一定的情绪自觉能力，这不但能够帮助其在面对困难时避免过于情绪化，也会使其下属不会以太消极的态度来应对挑战；另一方面，XXX对自我情绪有基本正确的认识，能够体察他人的情绪，也能在员工面前树立坦诚相待的形象，从而获得他们的信任。在此维度上XXX尚有进一步提升的空间。

现实判断

以实事求是的态度看待事情



维度含义

作为一个领导者来说，现实判断是以实事求是的视角看待自己与外界事物的能力。它既不是像鸵鸟一样对实际存在的问题视而不见，也不是小题大作、把现实问题“灾难化”或者抱着天真幻想的态度、以玫瑰色看待世界。总之，现实判断的核心在于：把事情的本来面目和人们担心它会怎样或希望它怎样区别开来。

现实判断与情绪自觉相辅相成。一方面，情绪自觉是现实判断的基础，很多时候人们之所以远离真相，是因为佩戴了恐惧、希望、偏见等个人情绪滤镜；另一方面，情绪自觉让人了解“内心温度”，而现实判断让人了解的是“外部温度”，这两项在一起会增强自我认知。此维度得高分的领导者更加脚踏实地，具有清晰的认知与思维过程，会以客观、清醒的方式看待周围的世界，很快看清楚问题所在，能够及时把握机会。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等水平，低于理想范围，还有进一步提升的空间。在工作中基本可以保持客观视角，适应外在环境要求，但有时也会以偏主观的方式看待问题。具体来说，XXX在工作中：

- 基本上能够以较客观的视角看待问题，但有时也会带有一些个人偏见。
- 情绪下，有时会以偏主观的方式对待周围的人和事，而没有做到具体问题具体分析。
- 有时会为自己和下属制定不完全现实合理的工作目标。

对领导技能的影响

客观决策---工作中，XXX基本可以保持客观视角，能够接受当下情景，具有较清晰现实的认知和思维过程，避免一些过度主观化的判断，这都会促使其在面对问题时可以看清问题所在，能够把握机会，做出合理有效的决策。当然，在此项能力上，XXX还有一定的提升空间，尤其是要避免一些个人情绪可能对客观形势判断能力的干扰。

公平可信---工作中，XXX能不以个人偏见的有色眼镜来看待事情，这使其下属与周围人会愿意向其咨询、寻求建议。然而，XXX需要意识到，可能在某些时候，尤其是在面对压力时，个人情绪与偏好会妨碍其更客观地看待问题，从而也会影响本人在他人心目中的可信度。

自我认可

积极接纳、尊重自己，自信的



维度含义

自我肯定是尊重和接受自己的能力。它意味着能够欣赏自己的优点，也能接纳自己的不足，在对自己保持现实视角的基础上，依然感觉良好，具有很强的内在力量感、自信心与安全感。需要注意的是：健康的自我肯定是建立在对自己的现实判断基础之上的，而不是盲目的自大，是在了解自身优势与不足的同时，依然对自己有基本的价值感。

在管理工作挑战越来越大的今天，自我认可的能力对于领导者的重要性毋庸置疑。在此项技能上得高分的领导者者清楚自己的优点与不足，知道如何扬长避短，从而不断提升自己的领导力。

行为表现

XXX在此维度的得分低于平均值，距离理想范围还有一定差距。需要进一步增强自信心，以更好地应对工作中的挑战与困难。在工作中，XXX可能：

- 在面对挑战性的工作任务时，自信心略显不足。
- 对自己的能力估计略显保守，不是低估自己的优点，就是放大了自己的不足。
- 略显缺乏主见，面对反对意见，容易放弃自己的观点。

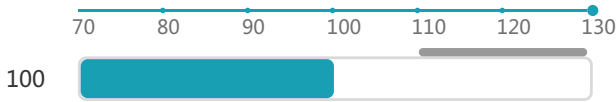
对领导技能的影响

目标达成---作为一个领导者，自我认可是战胜工作中的困难，力排干扰，把握时局，打开局面，果断决策和树立领导威望的一个重要的心理优势。在面对困难的时候，XXX对自己的应对能力不太自信，表现出略微负面的看法，不太愿意去主动尝试富有挑战性的组织目标。

激励士气---领导者的自我认可很重要，因为下属团队成员通常会通过观察领导者的行动来决定如何进行下一步行动，特别是当事情不是100%有把握的时候更是如此。面对工作中的较大困难，XXX应该显得更自信一些，而不是怀疑自己达成目标的能力，这将不利于激励团队最终克服困难、实现组织目标。

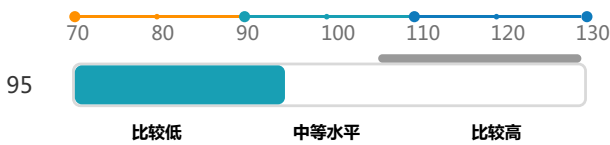
自我管理领域

作为企业和团队的主心骨与领导者，要想管理好别人，必须首先管理好自己。一个领导者不断提升自己领导力的修炼之路，首先是一个提升自我管理能力的过程。在自我管理领域的高情商包括三个维度：审慎自控、灵活适应、压力承受。



审慎自控

冷静、不易情绪化、避免做出让自己后悔的决定



维度含义

审慎自控是有效而建设性地控制自己情绪，从而避免情绪化行事的能力。情商高的领导者可以控制、化解不良情绪。而低情商的领导者则在愤怒时，不能遏制这火，使周围的合作者望而却步；消沉时，放纵自己的萎靡，把许多稍纵即逝的机会白白浪费。

行为表现

XXX在此维度的得分低于理想范围，存在改善空间。虽然在工作中会展现一定的情绪自控力，但在压力下有时会表现出冲动的一面。具体来说，XXX在工作中：

- 具备一定的抵抗和缓和冲动情绪的能力，但自控力尚需加强，尤其是在高压力或者冲突场合下。
- 需要控制管理工作中随性的一面，在决策前更加慎重，考虑更周全后再做决定。
- 与人合作中可以更耐心一些，不应该轻易发脾气。

对领导技能的影响

冷静决策---在需要做出决策时，XXX基本都会认真考虑、合理权衡，不太会因为个人情绪波动而影响到对事务的判断，从而做出可能后悔的选择。当然，在此领域XXX有可进一步改进的空间，特别是在某些特别情绪化的场合，需要更加冷静一些。

沟通协作---对于领导者来说，自制力对于良好的人际关系十分重要。如果总是喜怒无常、乱发脾气，就会有意或无意的伤害到别人，不利于人际关系的稳定。在工作交往中，XXX能够保持个人情绪的稳定性，具备一定的抵抗和缓和冲动情绪的能力，对于个人情绪对他人的影响有一定的认知，从而可以与他人建立良好的合作关系。

灵活适应

快速适应新的环境，做出必要的调整



维度含义

灵活适应是指根据不断变化的情况和条件调整您的情绪、观点和行为的能力。具有灵活性的领导者能够毫不刻板地应对变化，对于不同的观点、目标、方式、行为常常采取开放和包容态度。而那些缺乏灵活适应能力的领导者则会固执己见、冥顽不灵，在新情况下依然固守已经被证明无效的旧模式，他们拒绝接受新的想法，无法对变化做出相应的调整，需要采用新的不同的方法时他们会手足无措，很难适应新的形势，也无法抓住并利用新的机遇。

身处当今这个变化莫测的世界，灵活适应能力对于管理者的重要性也越来越毋庸置疑了。维持个人形象、保持一致或维持现状在过去也许是美德，但今天却只会自取灭亡。一个卓越的领导者如有必要，他们会毫不犹豫地改变自己的立场。这会让领导者在情况一出现时就及时做出反应，从而避免让成功的机会从手中悄然溜走。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等水平，略低于理想范围。相对于多数人来说，XXX可以接受组织变革，也能够欢迎新想法，但是，某些意料之外的变化会感到些许不安和犹豫。具体来说，XXX在工作中：

- 与多数人一样，在必要时，可以一定程度上调整个人行为以适应变化和新的环境要求。
- 为了完成任务，必要时可以接受新的观点与方法。
- 面对某些激烈的变革，会稍显不安、犹豫不决。

对领导技能的影响

适应变化---身处当今这个变化莫测的世界，适应变化的能力对于组织的成功至关重要。在感受到组织内外部环境变化时，愿意适应变化，可以在一定程度上调整个人行为，以顺应外在环境的要求。在面对某些剧烈的变化时，XXX的适应能力存在进一步提升的空间。

激发变革---作为领导者，自身适应能力固然重要，但激发团队适应变化与变革的能力对于组织能力建设更加关键。作为一个领导者，XXX面对变化时表现出来的灵活性会在一定程度上有助于帮助下属适应变化，让他们更加愿意主动适应组织创新的要求。

压力承受

善于应对高压场景、保持积极心态



维度含义

压力承受是能力以一种正面、积极的方式抵抗挫折及压力情境并且不会导致身体上或情绪上出现不适症状的能力。这种能力包括：（1）对挫折及压力情境保持自信，知道自己可以控制或影响压力；（2）具有正确的应对策略，选择正确的方法管理压力；（3）具备较强的心理韧性，压力下能够保持冷静。

在当今这个时代，无论组织还是人才之间的竞争压力愈演愈烈，因此，善于管理负面压力日益成为优秀领导者最重要的管理技能之一。在压力承受维度得高分的领导者能够在压力情境下做出恰当的反应，并且在面对困难时保持沉着、冷静，而不会产生强烈的情绪、失去自我控制。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等水平，得分低于理想范围。在这个维度上的得分表明XXX具有一定的压力应对能力，面对压力，会调用各种压力应对策略，从而保持相对稳定积极的心态。但在面对较大的压力时，XXX的抗压能力仍需加强。具体来说，XXX在工作中：

- 具有一定抗压能力，能够客观看待压力，正确调适自己的心态，让自己不被压力下的情绪所控制，关注于需要处理的本身。
- 在工作中能够将工作压力视作个人成长的机会，具备了一定处理压力、解决问题的自信心。
- 在某些较大的压力情境下，会感到有些紧张不安，从而影响工作表现。

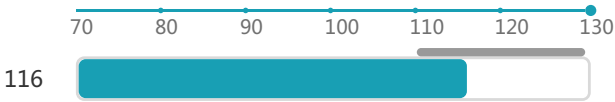
对领导技能的影响

目标达成---作为一个领导者，在完成目标的过程中自然会遇到各种困难。不管前方的路有多坎坷，始终保持泰然自若、波澜不惊的态度，微笑面对所有的事情，这是一个优秀管理者的必备技能。通常，XXX能够正确看待工作中的压力，调适自己的心态，尽量让自己不被压力下的情绪所控制，关注于需要处理的任务本身，积极想办法达成组织目标。

团队抗压---情绪具有感染力，尤其是一个领导者的情绪，会极大地影响周围的人。面对压力时领导者的积极情绪，会影响周围的人情绪状态，从而影响他们面对压力时的自信心。XXX具有一定的承压能力，面对压力一般会表现出冷静应对的态度，这会鼓舞同事和下属，从而提升大家克服困难完成目标的自信心。

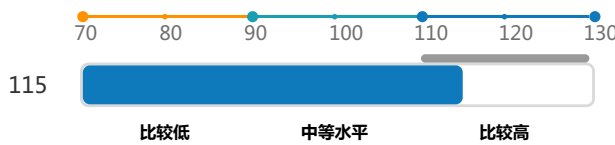
自我超越领域

自我超越是一个不断学习的过程，在这个过程中，领导者采取主动，努力进步，并保持乐观心态，坚强不断尝试，锲而不舍。通过这个过程，领导者的心智会越来越成熟。该领域的高情商包括四个维度：独立自主、乐观心态、自信表达、自我实现。



独立自主

对他人没有情感依赖、独立自信



维度含义

独立自主意味着有能力理解、思考和依靠自己完成工作。一个缺乏独立思考，没有自己想法、人云亦云的人，无论多么有才干，都永远只是一个追随者。当这项能力得到很好发展的时候，管理者就会成为陈规陋习的挑战者，有自己的独立思考，能够为自己的团队做出必要的决策。

行为表现

XXX在此维度的得分高于大多数人，得分在理想范围内。在这个维度上的得分表明XXX是个比较有主见的领导者，善于为自己以及团队设定工作方向与重点，而不会轻易被他人的意见所影响。具体来说，XXX在工作中：

- 具有较强的内心力量，显得自信，果断，更相信自己的判断而不会听从于他人。
- 具有独立思考 and 决策的意识，喜欢承担引领者的角色，而不是依赖他人。
- 面对他人的不同意见，依然不会轻易放弃自己的观点，并愿意为自己的决定负责。

对领导技能的影响

果断决策---一个合格的领导者会咨询他人意见，但绝不会依赖他人做决策。得分表明，在面对问题时，XXX会自行分析情况，制定策略，一旦进入执行模式事后不会轻易怀疑自己的决策。

指明方向---独立性维度对于领导者指明方向的能力至关重要，有了它，下属就能集中精力、满怀信心地达成目标。在团队中，XXX比较喜欢承担领导者的角色，愿意积极贡献自己的观点，为团队做出必要的决策，影响团队前进的方向。

乐观心态

态度积极、对未来充满信心



维度含义

乐观心态是善于看到事情的光明面、即使在面对困境时也能保持积极态度的倾向。乐观心态的人对待生活是充满希望的，而且不轻易放弃希望，能够看到玻璃杯的所有部分并且总是拥有积极的态度。

乐观心态是区分优秀领导者与一般人员的一项关键技能，它可以让领导者超越当下、积极地把握未来。从保持自身良好的心态到激励和鼓舞他人，乐观心态几乎影响了情商的各个方面。在此项技能上得到高分的管理者习惯于从积极的角度看待日常工作与生活，总是被团队成员所喜欢，因为他们更有动力、更坚持不懈并且能感染周围的人。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等偏高，得分稍低于理想范围。在这个维度上的得分表明与其他人相比，XXX会更倾向于以乐观的态度看待工作与生活中的问题，当然由于分数并不太高，因此很多时候您并不会过于乐观地看待很多问题。具体来说，XXX在工作中：

- 面对困难不会过于悲观，能够看到事物的两面性，以相对客观、冷静的态度应对。
- 在工作中能够积极地面对困难，并不断的鼓励自己以战胜困难，同时，会预期到可能产生的负面结果并做好一定的预案。
- 在工作中乐于面对和承担，相信挫折是难免的，会激励自己积极面对。

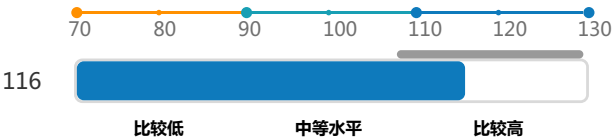
对领导技能的影响

达成目标---与悲观的领导者相比，一个乐观的领导者更容易达成困难的目标。得分表明，在面对困难时，像多数人一样，XXX不会过于悲观，能够以相对客观、冷静的态度看待事物及其发展趋势，这种积极的心态更利于达成困难的工作目标。

激励他人---优秀的领导者知道，除非他们自己能够表现出积极、乐观的态度，否则他们就不会有一个快乐、积极的团队。领导者的情绪对他人具有强烈的感染力，一个乐观的领导者会对自己所领导的人的士气和幸福状态有积极的影响，他们有能力向他人展望更美好的未来，激励他人朝着共同的成功愿景而努力。面对问题XXX通常不会过于悲观，而能基本以乐观的心态看待问题，这在一定程度上也会影响他人的心态，避免以负面的情绪看待困难与挫折，从而采取行动，为更美好、更成功的未来而努力。

自信表达

自信地表达自己的想法与意见



维度含义

自信表达是以建设性的方式捍卫权利、表达个人情感和想法的能力。它介于被动与攻击之间。前者很难向他人表达自己的情绪，有什么事都憋在心里，总是被动等待，因此常常在生活中错失良机。后者则不会顾及他人的需求或情绪，将自己的观点或愿望以威胁、恐吓和控制的方式强加于人。既表达自己的观点又关注他人的想法才是自信表达的真正内涵。

自信表达的能力对于领导者达成目标至关重要。在此项能力上得高分的领导者，会用一种清楚和自信的态度表达自己的感受与想法，同时也会尊重别人的需求，所有这些会确保团队朝着正确的目标努力，从而使他们实现理想的概率大大提升。

行为表现

XXX在此维度的得分高于大多数人，得分在理想范围内。在这个维度上的得分表明XXX是个比较坦诚的领导者，习惯于以清晰而自信的方式明确表达自己的观点。具体来说，XXX在工作中：

- 有相当强的自信心，乐于向他人表达自己的观点和看法。
- 在与他人存在分歧时能够果断的表达自己的意见，维护个人和团队权益，拒绝不合理的要求。
- 比较直率，喜欢把矛盾问题进行开诚布公的讨论。

对领导技能的影响

沟通影响---勇敢、自信而非攻击性地表达自我，是一个成功的领导者必须具备的素质之一，而过于被动的沟通，则会降低作为一个领导者对他人的影响力。XXX具有较强的自信心，能够较为充分、坦率地告诉他人自己的观点和看法，这会助力于其提升对他人的沟通影响力，赢得他人的支持与帮助。

传递目标---得分表明，XXX是个自信、能够表达个人观点的领导者，这会有助于清楚地传递组织目标，确保所管理的部门或团队中的每一个人都能理解工作的目标，并激励他们实现组织的目标。

自我实现

积极追求生活的意义、致力于不断自我完善、达成目标



维度含义

自我实现是发现并努力实现自我潜能的能力。具有较高自我实现能力的个人乐于追求充实、丰富、有意义的生活，努力实现自身潜能，包括发展愉快的、有意义的活动，以及致力于达成长远的目标并为之付出毕生的努力。自我实现是一个持续的、动态的努力过程，其最终目标是最大限度地发展自身能力和天赋，坚持不懈、竭尽所能地全面提升自己。

也许听起来有点哲学味道，但马斯洛最早提出的“自我实现”技能对于一个领导者至关重要，它意味着在自我认知（优势与不足、做事风格、价值观等）的基础上，领导者明确了自己的未来人生规划，并从这种目标中找到真正的意义与价值，不断自我完善，竭尽所能地全面提升自己，从而为团队和组织成就更伟大的事业。

行为表现

XXX在此维度的得分远高于绝大多数人，得分在理想范围内。在这个维度上的得分表明XXX是个努力追求有意义工作和生活的领导者，期望最大限度地发展自身能力和天赋。具体来说，XXX在工作中：

- 具有强烈的自我完善发展意愿，追求积极、充实、有意义的工作与生活。
- 喜欢接触新事物，追求充实、丰富、有意义的职业目标，以便最大限度地发展自身能力和天赋。
- 对自己和下属具有较高的期望，希望可以达成更高的工作目标。
- 注意平衡现实与理想，学会适当的妥协，否则可能会带来个人极强的挫败感。

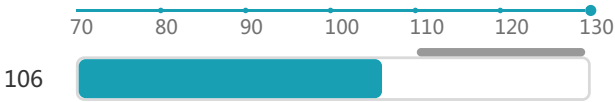
对领导技能的影响

自我领导---对自己、对组织负责的领导者，应该主动找到与个人优势、做事风格、价值观等匹配的职业目标；相反，如果在企业、岗位、行业，发挥不出个人优势，无法取得好的绩效，没有愉悦的工作状态，负责任的领导者就会认真思考：“我到底应该属于哪里？”。得分表明，XXX具有非常强的自我领导力，不断追求与自己适合的、有意义的工作与生活目标，从而驱使着为组织与自己达成杰出的成就。

激发潜能---得分表明XXX是个极强掌控感和成就感的领导者，始终会愿意激励员工发挥他们的潜力，提升他们实现个人和职业目标的决心，从而也会激发更高的生产率和更高的员工满意度。

影响他人领域

领导力的本质是影响力，是能够赢得支持，从而激励他人不断超越，去实现远大目标的能力。为此领导者必须能与他人进行良好地互动，这样才能赢得他人的支持，激发团队成员工作热情。在影响他人领域的高情商包括两个维度：同理共情、人际互动。



同理共情

善解人意、理解欣赏他人的想法与感受



维度含义

同理共情即“同理心”，是感受、认识、理解到他人情绪和想法的能力。作为管理者，管理人际关系的能力是改变团队并将其带向一个新高度所必需的，而同理心，作为认知、了解和接受他人感受的能力，是建立强有力人际关系的关键。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等水平，得分略低于理想范围。在这个维度上的得分表明XXX是个具有一定人际敏感性的领导者，能够阅读他人的想法。具体来说，XXX在工作中：

- 在人际交流中会关心他人的想法和感受，具备一定的他人情绪认知、理解与分析能力。
- 工作中有一定的换位思考意识，必要时能够站在别人的立场上考虑问题。
- 压力下，可能会采取一种不太有同理心的做法，在不考虑他人需求与想法的前提下做出决策。

对领导技能的影响

赢得信任---对倾听和理解的需求是人的核心本性。实践证明进一步提升同理心水平，将会在人际冲突中帮助抑制防御心态，赢得他人的信任和尊重，实现共同目标。XXX具有一定的同理心，需要时能够换位思考，理解他人情绪和想法，从而赢得他人的信赖，成为身边同事和员工值得信任的伙伴。

教练辅导---一个优秀的领导者需要具备同理心，才能把握员工的细微感受，从而可以更有效地辅导和鼓舞团队。在与员工互动的过程中，展现出一定的同理心，是一个有亲和力的领导者，不会太拒斥员工向其分享他们的想法，这在一定程度上也会有助于提升教练辅导的效果。

人际互动

善于建立良好持久的人际关系、积极融入团队



维度含义

人际互动是建立并保持令双方满意的关系的能力。彼此满意的关系包括有意义的社会交换，即彼此关联、平等互惠。良好的人际互动技能意味着对他人具有敏感性、渴望建立友好的人际关系、对社交充满期待，并在人际交往中感到轻松、愉快。

作为管理者，如果缺乏强有力的人际交往能力，再强的个人业务能力也无法转化整个团队的强大执行力，因此，与人交往的能力对于领导力发挥是至关重要的。只有通过与他人建立积极的人际关系，获得他人认同后，管理者才能赢得必要的工作承诺，从而使团队走向成功。

行为表现

XXX在此维度的得分为中等水平，得分略低于理想范围。在这个维度上的得分表明XXX在管理工作中会关注人际关系的建立，从而有助于工作目标的达成。具体来说，XXX在工作中：

- 能够正常的开展人际社交活动，适时适当的表达自己以获取他人的理解和接纳，但是认为自己并不擅长于此。
- 对团队每个成员的优势与不足有一定了解，这会有助于您进一步激发他们的潜力。
- 可以加强人际交往的技巧与主动性，以进一步获得他人的支持。

对领导技能的影响

赢得支持---管理工作的特点是高度的相互依赖性，因此，领导者必须在横向和纵向上建立信任、开放的沟通渠道，这对于胜任管理工作、提升管理效率至关重要。在工作中，XXX不会感到过于拘谨，需要时能够正常开展人际交往。XXX在此项技能上还有进一步提升的空间，以更好地借助良好的人际关系获得必要资源支持，从而完成工作目标。

激励士气---除了需要与上级和同事建立良好的人际关系，一个优秀的领导者更需要花时间用下属建立相互尊重和支持的工作关系，这种良好的关系会帮助领导者吸引团队成员全身心投入工作。在下属眼中，XXX是一个有一定亲和力的领导者，愿意花时间去努力与下属建立良好的关系。需要更积极主动，从而建立牢固的信任基础，可以去鼓舞、辅导和激励团队释放个人与团队潜能。

答题过程数据

正常异常

作答指标	参考标准	作答数据	有效性判定
作答完整性	作答无遗漏	100%	正常
作答时间	不低于8分钟	无测试时间	正常
选项分布	选项无选择比例过高的情况	A : 13%	正常
		B : 30%	
		C : 17%	
		D : 22%	
		E : 18%	
作答掩饰性	避免过高得分	作答掩饰性指标得分在正常范围，基本按照实际情况回答了该问卷。	正常

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。

答题掩饰性得分





情商领导力测试™ 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供
专业人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业
人士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验
报告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非
法使用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华
人民共和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的
权利。