



找工作情商很重要

有过外企面试经验的人对于情商测试应该不陌生,在一个团队中,仅有技能和工作经验显然远远不够。

在国内,找工作遭遇情商测试的例子并不鲜见,某高校尖子在招聘会上遭遇情商测试;进入公司后,你将如何处理和同事的关系?工作中遇到“委屈”或者“不公平待遇”时你会如何看待以及如何和领导沟通?如果下次是你来面试公司人员,你更注重考察应聘者的哪些素质?都说人事部是个“八面玲珑”的部门,请问你怎么看待这个问题?对这些问题仓促应答之后,该尖子生败下阵来,原因居然是她的“EQ太

低”。

当下美国的商学院正想方设法从一大堆优秀的申请者中挑选出他们所需要的学生。传统的申请材料包括作文、成绩单和推荐信,现在他们增加了性格测试和标准化个人面试,试图借此了解隐藏在申请材料背后的那个人。如今,申请MBA的学生若想要脱颖而出,就可能通过情商测试。

圣母大学门多萨商学院高级副主管萨马说:“各大公司都是通过这样的评估系统来挑选顶尖人才的。如果我们也想挑选未来的商业领袖,那为何不采用相似的方法呢?从2010年秋季开始,门多萨商学院的申

请者必须完成一项包括206道题的在线问卷调查——“个性特征调查表”。此项调查将检视这些申请者是否具有商学院学生的成功特质,如团队精神和领导能力。

看来学校与企业正在对情商给予更多的重视,也说明在实际工作中,“情商”须臾不可少。

国外有统计表明,在被解聘的所有雇员中,真正不能胜任工作的比例往往只有15%,其他85%都是因为与其他人无法共事而被开除的。如果这一数据正确,那么我们是否可以得出一个结论——情商有时比智商还要重要。(续浩/编译)

小资料

“情商”知多少

情商就是管理情绪的能力,职场离不开和人打交道,而与人打交道情商当然越高越好。情商影响着诸多社会关系,上下级之间、同事之间、家庭成员之间、朋友甚至师生之间的关系无不受其影响。

自我意识、控制破坏性情绪和同理心等情商特质已经成为职场中约定俗成的要求,成为员工被聘任和提升的标准之一,所以,任何诸如“我情商比较低”的理由甚至已不能成为理由,而是“无能”的代名词,理由也很简单,如果你缺少人际智能,你就不知道自己应该和谁结婚以及该做什么工作,所谓高智商低情商的人在实际生活中风毛麟角。

在工作当中,情绪和感受在决策中发挥着重要的作用,一个人或许拥有强大的推理和思维能力,但如果缺乏情商,他无法为不同的选择赋予价值,没有情绪,人将迷失在信息当中。心理学家达尔文曾表示:“情绪支配着我们的一切重大决定”。

经过学习和训练,一个人的情商是可以被改善和提高的,而这,恰恰是职场新人的短板。

一个很简单的道理:如果一直能保持好心情,个体灵活思考、处理复杂

问题的能力就会增强,无论是面对智力、还是人际交往方面的问题,也更容易找到解决办法,而心情不好,尤其是当一个人处于焦虑和忧虑的状态时,他的心理活动会被破坏,智力直接会受到负面影响。想象一下:当你愤怒时候,让你做一份财务报表,即使这是你平时最擅长的的工作,此刻你也无法完成。所以调节情绪,使其有助于思考而不是妨碍思考,是你情商能力高低的一个表现。

在智力水平一定的前提下,个体的成就不仅取决于才能,也取决于经受挫折的能力,比如,销售总监在招聘时,都会重视考察和了解应聘者的性格,因为他们深知:对一名销售而言,平静地接受拒绝是他或她必不可少的能力,而在这所谓的能力背后,其实是——乐观。乐观与否取决于人生观的消极与否,这很可能是个体与生俱来的气质,所以,根据自身的特征来选择职业也是你职业规划的重要组成部分,比如说你天性悲观,那么显然就不太适合从事销售工作,即使一定要做这个工作,你也要清楚自己需要在哪方面自我调节,而不是人云亦云。(续浩)

职业技能与情商



小资料

情商教育在我国还比较欠缺,专家建议自我训练时应该主要关注以下几个方面:

自我意识:识别和用语言描述感受,发现想法、感受和反应的联系,了解想法或感受是否主导决策,了解替代选择的后果;识别自身的优点和弱点,用积极而现实的态度看待自身。

情绪管理:认识的感受的起因,学习如何处理焦虑、愤怒和悲伤,对决策和行动负责任,遵守诺言。

同理心:一种关键的社会技能,理解他人的感受,站在他人的立场上,尊重人们对事物的不同感受。

建立人际关系:学会倾听,恰当地提出问题,在别人的言行及自身反应和最终判断之间进行区分,自信果断,但不愤怒或消极,学会合作,解决冲突和协商妥协技巧。

一项有关“职业技能”的权威研究表明,有五项目能力决定了一个人是否能在事业上获得成功。这五项目能力是“情绪稳定性”、“性格外向”、“乐于尝试”、“为人亲和”、“做事尽责”,其中,情绪稳定、性格外向、做事尽责是最重要的三项。

可以看出,以上所谓的职业技能,其实和你从事的工作岗位没有半毛钱关系,更多的还属情商范畴。

从另一个角度看,决定一个人职业生涯的成功与否,与他的学校出身没有必然的关系,一位二、三流大学的毕业生,其成就远超名校毕业生的例子比比皆是,其原因就是上述的所谓职业能

力,所以,如果你不是名校毕业,就更应该有针对性的训练上述几方面的能力。

需要注意的是,所谓“情商比智商更重要”的理论有失偏颇,情商比智商重要的领域主要是智力与成功关联度相对较低的“软领域。”有关研究也证明,智商的高低能够非常准确地预测企业员工是否符合某一特定岗位对认知能力的要求,无数研究结果表明,智商能够预测个体可以胜任哪个级别的岗位,这一点没有疑问。相对于智商或技术能力,情商往往是一种“鉴别性”的竞争力,它能很好地预测在一群非常聪明的人当中,谁最有领导力。(续浩)



人脉求职 利益互换?

找工作是一件费时费力的事情,但也并不是没有捷径可走。随着在线社交网络的兴起,人脉求职正大行其道。

尽管绝大多数人不愿意承认,他们的所谓“友谊”实际上只不过是“交换关系”。可是,如果自己拥有的资源不够多不够好,那么就更容易变成“索取方”,做不到“公平交换”,最终成为对方的负担。这样的時候,所谓的“友谊”就会慢慢无疾而终。

所以,资源多的人更喜欢,也更可能与另外一个资源数量同样多或者资源质量对等的人进行交换。因为,在这种情况下,“公平交易”更容易产生。

不是因为他们两个要好,才各自变得优秀。而是因为他们各自都很优秀,才可能非常要好,也正是因为如此,刚刚走出校门的应届生在这方面与那些职场老手相比存在短板,当然,家庭与长辈的关系互换不在此列。

有关通过六个人就能找到世界上任何一个人的理论或许听上去有一些牵强附会。但其中自有它的道理。你不可能认识所有你朋友的朋友,而他们中间往往就会有你潜在的就业机会,最重要的一点千万要记住:你的人际关系网络之大其实要远远超过你的想象。(续浩)