



测试说明

进入21世纪以来，情商越来越成为推动领导者成功的关键因素。情商可以激发领导者的自我领导力，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（EQ-Leadership Pipeline Model）：

1、四大关键领域。按照情商对领导力的促进作用，可以将情商分为四个关键领域：自我认知、自我管理、自我超越和影响他人。

2、逐级发展提升。情商领导力的四个领域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。

3、反向促进作用。上一层级情商的发展会反过来促进下一层级的情商，例如，人际关系的良好发展也会促进自我认知领域的发展，360度反馈机制的价值即在于此。

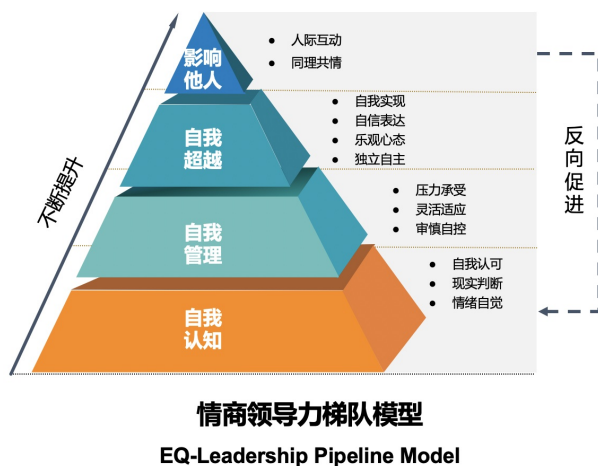
在阅读报告时，请注意：

1、情商的高度可培养性。与智商和个性的后天可塑性极小不同，个人经过培养与努力完全可以提升情商技能的表现，从而提高领导力的有效性。

2、关注理想得分范围。情商得分范围为70-130分之间，分数越高则代表该项情商维度越有效，但在查看个人得分的时候，不但需要关注其绝对分值高低，也应该对标优秀管理者在各个维度上的得分高低。每项维度得分的灰色区域为优秀管理者的得分范围，如果您的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。

3、综合分析各维度得分。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。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。

4、聚焦关键改进领域。所有的12个情商维度都与管理有效性相关，但不要试图一次性改善所有的问题，而是一次聚焦先解决一到两个关键的短板。



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

