

2023年读完情商这本书的读后感(优质7篇)

当品味完一部作品后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，让我们好好写份读后感，把你的收获感想写下来吧。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

读完情商这本书的读后感篇一

这学期利用学习之余时间再次拜读了《卓有成效的管理者》一书，又一次让我感到受益匪浅。此书作者彼得·德鲁克曾任美国通用汽车公司、克莱斯勒公司、ibm公司等大企业的管理顾问，管理学是他一生主要的研究对象。此书是彼得·德鲁克40多年前写的一本着作，但是书中的思想和观点，现在读起来也仍然让人感到那么实际有效，感觉对自己的学习甚至是整个人生规划都具有非常重要的指导意义。

这本发表于四十多年前——1966年的经典作品在今天看来依然是那么的真实而适用，极富洞察力而且文笔自然。管理大师德鲁克在书中重点阐述了如何成为一个卓有成效管理者，主要包括：管理者必须学会如何让自己的工作卓有成效，首先要从管理好自己的时间开始，通过时间管理四象限法，做好决策，要事优先，让自己的工作有贡献值，并能够用人之长，激发别人的潜质，通过人力资源管理的.基本措施，取得最佳绩效，等等。在书中，德鲁克把“管理”的适用性扩展到了非常广泛的范畴。组织类型从企业、商业延展到了几乎所有的各类社会组织，只要有组织的地方就需要“管理”；只要需要做出决策，那就需要管理者了，“管理”不再是高层经理的特权，管理者队伍被扩大了。德鲁克从来不将“管理者”等同于“经理”，他认为管理者泛指知识工作者、经理人员和专业人员，无论其是否有下属，无论其职位高低，只

要他们在工作中需要做出影响整体绩效和成果的决策。

读完情商这本书的读后感篇二

“书中自有黄金屋，书中自有颜如玉”，这句话从小的时候就从我爷爷口中一直念叨，小时候不知其含义，长大后才知道读书不仅能使人愉悦、增长知识，还能改变命运，可惜爷爷已不在，不然我想跟他说，爷爷，我已经懂了。

本人其实从小开始并不是一个很热爱看书的一个人，但也会经常抽空去看一些自己喜欢的书籍，再加上风驰公司给予了员工们一个好的平台，建立图书区域，供员工们随时随地借阅各类书籍，让员工们在工作之余又能享受在书海中的乐趣。本人也是如此，就在最近抽空阅读了一本名叫《工作就是要玩转情商》的书，颇有感触，其中讲到一个人的情商有多么的重要，它是平衡工作和生活的一把利器。在此本人将自身的所感所想跟阅读者们分享下：

一个人在职场中打拼，靠的不单单是智商、经验等方面高人一等，往往还要有高情商才能在职场中立足。在无数的职场案例中证明，情商高的人无论是在日常工作中，还是在社会中的为人处世方面，都表现的很优秀，很受人欢迎。但不一定说情商高的人就一定能成功，一个人只要肯下苦功夫，几乎每个人都可以基本上能完成它，但真正将工作做得尽善尽美、极为优秀的往往都是情商高的人。

相信每个人都会看过电视古装宫廷剧，皇上身边的大红人往往大多数都是太监总管，那为什么太监会这么招皇上喜爱呢？原因不是在于他们有多大的能耐或者有多大的高智商，在于他们的情商高，能把控皇上的心，讨皇上欢心，使得他们的地位才能够日渐稳固。在我们身边也有无数的例子，每位老板都喜欢悟性好的员工，因为他们和老板配合起来很轻松，老板无须交代太多，他们就能理解老板的真实意图，将事情办妥。试问这样的员工，有哪位老板不喜欢呢？这就是高情

商的表现。

智商高的人不一定能跟同事和谐相处，但往往高情商的人能跟同事相处的很好，因为他们知道搞好职场人际关系是非常重要的，懂得相处之道，既不能过于亲密，也不能过于疏忽，而是保持在一个中庸的境界，这就是所谓他们能在同事中扮演较受欢迎的角色。

情商高的人往往不会受一些负面影响而影响到工作，能更好的将糟糕的心情转化为积极的情绪，因为他们知道保持愉悦的心情，工作才能更轻松，做事才能更事半功倍。

iq□eq就是智商、情商的简称，往往很多人在生活中习惯用简称了表达□iq高固然重要，相比我个人认为eq比iq还要重要，因为一个人即使智商高，跟同事相处不融洽，爱钻牛角尖或者是摆领导架子，缺乏团队合作精神，不懂通力合作，搞个人主义，那么只会让同事厌烦，业绩是绝对上不来的。相反，高eq的人，即使是智商、能力一般般，他知道该如何运用身边的人、如何善于沟通和领导去打造一个高效团队去完成高效业绩，可见，情商的高低不仅决定着一个人的工作效率，同时还决定一个人的命运。

自从阅读了这本书籍，让我了解了一个人无论在工作中，还是在日常工作中，我们都应该提升自己的情商作为一项重要的工作来做。只有我们的情商提升了，才能提高我们的工作效率，学会和同事、领导友好相处，拥有更多的好人脉，看到更广阔的未来。

读完情商这本书的读后感篇三

情商又称情绪智力，它主要是指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。情商包括以下几个方面的内容：一是认识自身的情绪；二是能妥善管理自己的情绪，即能调控自己；三是自我激励；四是认知他人的情绪。这是与他人正常

交往，实现顺利沟通的基础；五是人际关系的管理，即领导和管理能力。

一、学会控制自己的情绪：由于现在的小孩都是家中的独生子女，家里的掌中明珠，从小性格就可能有些强硬，不经意间就会惹家长生气，所以在相处中多多少少都会发生冲突。看了这个篇章后让我学会要控制自己的情绪，作为父母也要细致入微的观察孩子的身体语言。

二、觉察、调整、管理自己的情绪，做孩子情商的镜子：亲子关系是人际关系中最紧密的，因此父母亲好的、坏的情绪的散播的影响力自然是最快最强的。

三、积极主动地帮孩子找到正面情绪的动力：孩子们在日常生活中也会遇到一些不如意的事，作为父母亲我们不应该居高临下，而应该能站在孩子的角度来看问题，来走近他们的内心世界，这样才能拉近亲子的距离，更好的和孩子进行沟通。当然了也不能整天唠叨的说个不停，这样会引起孩子反感的，适时的鼓励能让孩子的负面情绪转为正面动力。

四、培养良好的亲子沟通术：在亲子互动中，亲子间的沟通方式要恰到好处，特别要注意说话的语调。

五、掌握正确的教子策略：言传身教是父母亲应掌握的首要教子策略，而“身教重于言教”的教育方式是可行的，可见父母亲的一言一行孩子们都看在眼里，不能低估小孩的模仿能力，在平时交流过程中我们要做好表率，他们会把父母的言行作为自己行为的榜样。在交流时需站在平等的位置，彼此分享感受、交换意见。我们也要尊重和鼓励孩子发展不同个性和能力。

六、正确疏导孩子的情绪：在疏导孩子的情绪时，要讲究策略学会变通，有些事只有孩子自己经历了他才能明白其中的道理。

七、用平常心鼓励孩子：许多家长都希望自己的孩子成龙、成凤，所以在生活或者学习上都很严格的要求着，这反而给孩子带来了极大的压力和负面情绪。因此我们要适当给孩子鼓励，不要让自己的寄托成为孩子的负担。

八、给自己打气：在生活、工作中保持积极向上的正面情绪。

九、新时代父母的教育策略：要关注小孩的真实生活，对小孩发生的事要表现出高度的兴趣。引导孩子不能嘴上说说而已，而要以身作则。要和孩子共同快乐的习。

拥有高水平的情商就具备了较强的社交能力，性格外向而愉快，对事业较投入，为人正直，善良，情感生活较丰富但不逾矩，无论是独处还是与许多人在一起时都能怡然自得。专家们还认为，一个人是否具有较高的情商，和童年时期的教育培养有着密切的关系。因此，培养情商应从小开始。

读完情商这本书的读后感篇四

情商-分析情商-情绪管理对生活的重要性。

认识情绪的来源，大脑是生成情绪的神经机能硬、是基础。

情绪失控的危险，普通人情绪失控其实经常发生，虽然形式一般不会如此可怕，但强度也许毫不逊色。这种“神经接管”发生在边缘脑的神经中枢杏仁核。

情商的本质，情绪对智力的影响很大，有时甚至大于智商对智力的影响。女性的情绪体验一般要比男性强烈得多。除去性别差异，情绪关注度越高的人，其情绪生活也会越丰富。一方面，情绪敏感性较高的人，即使是很小的事情也会引发情感风暴。

短期的悲伤、焦急或愤怒假以时日，通常都会慢慢过去；但

是情绪极度强烈，挥之不去，超出了正常范围，它们就会走向可怕的极端——慢性焦虑、失控的暴怒、抑郁等。发展到严重的程度，就需要借助药物和心理疗法来加以控制。

主导性向，情商是一种处于主导地位的潜能，它能深刻地影响了其他所有能力，我们对工作充满热情和感受到快乐，甚至感到适当的压力并从中受到激励，这些积极的情绪促使我们获得成功。

一个人遇到的几乎所有问题都与情绪管理不当有关，而情商就是管理情绪的能力。

读完情商这本书的读后感篇五

当看完一本著作后，大家对人生或者事物一定产生了许多感想，这时候，最关键的读后感怎么能落下！千万不能认为读后感随便应付就可以，以下是小编精心整理的《情商4》读后感，仅供参考，希望能够帮助到大家。

周末清理书架时发现这本《情商4》，现在对这类书有点偏见，本打算直接扔到废书堆里，突然想到自己情商不高，不如再看一次，说不定有启发，于是就留下了。最近学到如何判断一本书好不好，就去看它翻印的次数，这本书于20xx年1第1版□20xx年8第16次印刷，看来当时确实是本畅销书。

情感是emotion□用情感来领导，领导者的根本任务是要为员工带来积极的情感。这个观点对我来说不陌生，自从第一天走上管理岗位，我就有这个意识，是不是我在领导力方面有点天赋呢。不过有意识只是第一步，还得培养情感能力。书中分析了高效领导者的4种情感能力，分别是：自我意识、自我管理、社会意识和关系管理。其中，自我管理包括情感自我控制，能够控制消极情感和冲动；有透明度，能够

表现出诚实、正直以及可信度；有适应能力，能够灵活应对不断变化的情况，克服阻碍，关注成就感，有提升表现以满足卓越性的内在标准的驱动力；有主动性，能时刻准备采取行动，抓住机遇；还有积极乐观。

关于情感的自我管理能力培养，我看到有些管理者会注重，但往往只是个人的修身养性，因为组织系统并没有这类要求。比如，传统企业在挑选或评估管理者时，基本上不会考虑其情感能力是否适合这个管理岗位。所以常常会看到，有些管理者表现出来的情感自我管理能力很糟糕，伤害了团队的成员也损害了整个组织的能力，而他却不自知。由于对其任职评价时并不评价这些，而他的上一级管理者也未必重视这些，所以问题常常无法真正暴露，也不会有人他提供正面的反馈。我就遇到过这样的管理者，在他领导下，团队士气低落，每个人都变得不自信，不敢发表个人意见，只能唯命是从，甚至于有时顺从也可能受到责难而变得无所适从，每天工作就像处于噩梦一样。每个人一天中有超过三分之一的时间在工作场所，对个人来说，组织氛围与家庭氛围一样重要。在一个组织里，员工能否积极的工作并取得成就和成长？是管理者最需要思考的问题，这就需要领导者具备充分的情感能力。所以，情商高并不是我们平常说的“会来事”或“八面玲珑”，而是指有较强的情感能力。

书中也分析了6种领导风格，其中有两种是需要谨慎使用的，包括标杆式领导和命令式领导。对照发现，我的管理风格有点倾向于标杆式领导，对比近半年工作中的体会和困扰，我不禁想，这大约是老天要给我一个提示，不然为什么突然读到这本书呢。其实6种领导风格在工作中我都有所运用，只是后续要更加注意相互结合，避免过多单纯使用标杆式领导风格。

书中引用了少量关于领导力的`大脑科学分析，提出领导力学习的最好时期是在青春期到20岁左右，此时大脑的某些回路还没有最终形成，就使得学习的能力掌握和运用更牢固。成

年以后，只能通过反复的学习实践才能促进大脑结构的改变，所以耗时更久。看到这里，突然有种恍然大悟的感觉。我一直认为领导力需要随着实践经验的积累和人的成长成熟而增加，当然有些人可能具有领导的天赋。但我也越来越多的发现周围更年轻的人似乎比当年的我具有更强的领导力，对此我很难理解，一度怀疑是否自己的心智太不成熟，也很苦恼为什么自己就如此不成熟？看来，原因还在于当年的我只顾读书和玩耍，没有下功夫啊，所以只好成年后加倍学习来弥补，还好不是不可弥补。

关于如何提高个人情感能力？书中提出五步走的方法，发现理想自我，发现现实自我，识别差距并制定学习计划，反复实践促进大脑回路形成，找几个信任的人来提供反馈。这是一个比较常规的方法。但我意外发现，在设置学习目标时，并不是针对自己的不足，而是要建立在自己的优势之上。如何通过充分发挥自己的优势来实现提高的学习目标？这个有点难度，常常需要跳出固有的思路创新思维，每个人的方式会不一样。这是需要后续认真思考的。至于制定学习计划，则需要考虑融入日常生活和工作日程中，然后用自己喜欢的方式去学习。这点对我也有启发，只有这样的学习计划才是能够真正执行的，不需要花过多的时间精力去做额外的事情。这个方法不只是可以用于提高个人情感能力，也可用于提高其它方面的能力。粗粗一想，比如我想学好英语，就可以将自己喜欢阅读的书少量换成英文原版，在写材料时尝试用英文来写，与孩子交流时尝试用点英文，是不是比专门花时间去练听说读写要好呢？可以试试看。

好了，有了这几点启发，也算是这本书有贡献，书可以继续扔掉，余下便是行动了，加油。

读完情商这本书的读后感篇六

《情商》是美国心理学家丹尼尔·戈尔曼的一本科普作品。

从副标题“为什么情商比智商更重要”，可以看到，本书的主旨是强调情商的重要性。

当我看到这本书时，最初内心是拒绝的。我一直把情商片面的理解为社交能力和说话能力，那些能在社交圈长袖善舞、善于察言观色、遇人说人话遇鬼会说鬼话的人，贬义的譬如和珅等一众佞臣、褒义的如公司里的营销人员。而我却是典型的笨嘴拙舌的理工女，极不擅长社交、说话。

通过这本书，真正理解了情商的概念。情商eq是emotionalquotient的英文缩写，也曾称为情绪智力。通俗的理解，就是情绪控制&管理能力，管理好自身的情绪，以及与他人建立并感受他人情感的能力。戈尔曼认为，情商主要包括五个方面，分别是认识自身情绪的能力；妥善管理情绪的能力；自我控制、自我激励的能力；认识他人情绪的能力以及管理人际关系的能力。对，情商是情绪相关的，情商高的人可不一定是长袖善舞、善于言辞之人。情商高的人，能管理好自己的情绪，也能敏锐的捕捉到别人情绪变化，对情绪充满掌控力和分寸感，不仅自己大方得体，也给对方真诚舒适的感受。

认识自身情绪的能力，每个人的体内都住着一个天使和一个魔鬼。情绪是身体本能，人生而有之，无论是负面的还是正面的情绪，我们都需要能有自我意识，意识到自身的情绪，以及自身对这个情绪的想法。“自知者智”，自知自己的情绪，是情绪管理的基础，如果一个人连自己的情绪都很难体察到，那么他又如何去管理自己的情绪，又怎么能够去敏感的感知他人的情绪呢？冥想通常是一个深入了解自己潜意识的方法，也是作者推荐的可以用以增强自我情绪认知能力的方法。

妥善管理情绪的能力，情绪是感性、直接的，负面情绪一旦发生的过于强烈，就会妨碍我们的认知，影响我们的行为，甚至导致对个人、对他人都不好的结果。这几天重庆坠江公

交事故，愤怒的人因情绪失控，不计后果的发泄，带来了15人丧失生命的惨痛后果，“一念天堂，一念地狱”。作者认为懂得延迟满足和抑制冲动，是管理情绪的关键。在情绪失控即将失控之时，多给自己一些缓冲时间，延缓本能地想发泄情绪的欲望。

自控能力，一个人要先懂得控制自己的情绪，才能更好的调节他人的情绪。

自我激励，人生不如意，十有八。有些人跌倒了，可以重新爬起来，再次往前。有些人则跌倒后原地趴下，自我放弃。自我激励能力就是能够使人走出生命中的低潮，重新出发。

认识他人，情绪的能力以及管理人际关系的能力，认知他人情绪关键是要有同理心。同理心不是同情心，同情心是将自己与他人割裂，同理心是让自己与他人站在同一战线，懂得参与对方的情绪，跟对方共情，与对方站在同一立场看待问题，并共享情绪。在社交场合，我们可以发现那些受欢迎和有魅力的人通常很善于体会到别人的感受，识别出对方隐藏的情绪，从而使互动交流进行的更顺畅。以自我管理和同理心两种情绪管理成熟为前提，通过调节他人的情绪有利于人际关系的良好开展和维护。

读完情商这本书的读后感篇七

《情商》的作者是丹尼尔·戈尔曼。《情商（实践版）》讲述了情商是被公认为卓越领导力的基本要素，以及大脑有独特的神经中枢支配情绪智力（情商），比如，我们是如何做出决策的，最佳的心理状态，对抗“杏仁核劫持”的自我控制与调节等，最重要的是提高情商居然还有方法，真让人惊喜。看完《情商》，我更加觉得我们应该学会自我管理、拥有同理心、激发梦想以及未来对自己的期望，更要保护好自己的身体、精神和大脑，让情商助我们做更出色的自己。

给我印象很深的是“用心管理”中提到的“批评的艺术”。一些经理人刻薄的批评使被批评者士气低落，感到无助和愤怒，这种不被尊重直接影响了他们工作的动机、能量以及信心。批评的艺术与赞扬的艺术有着千丝万缕的联系，有技巧的批评是管理者传递的有用的信息，如问题是什么，具体错在哪里，应该怎样改善等，而不是指责、挖苦和侮辱。我们作为老师，更应该让自己的批评既让孩子认识到自己的错误或不足，起到激励的作用，又保护了孩子的自尊心。这也是需要我们不断努力学习的。

《情商》中讲述了6种领导风格，权威型领导发动员工向目标努力，亲和型领导擅长创造感情联系与和谐关系，民主型领导通过参与建立共识，领头型领导期待员工出色的表现以及自我管理，教练型领导为了将来训练员工，高压型领导要求毫无疑义的顺从。有效的领导者根据经营状况，某一周内应用了好几种或大部分领导风格。我们也可以根据我们的班级情况，利用这些管理风格的优势，更好地管理我们的班级。比如刚开学时，我们就可以发挥权威型领导的高瞻远瞩，用清晰的目标激励孩子们努力学习。为激励一些孩子，我们也可以发挥教练型领导的作用：“我相信你，我期望你发挥出最好水平。”这会激励起孩子的上进心和求知欲。也可以发挥亲和型领导的以人为本，注重班级和谐，建立牢固感情的领导方式。

权威型领导辅助以关怀备至的亲和型领导，两者珠联璧合，我忽然觉得这应该也属于“创客”吧。虽然是拿来主义，但是我也要努力研究，根据实际情况来运用。

在第二部分大脑与情商中，研究表明大脑有独特的神经中枢支配情绪智力（情商）。灵感迸发，创意产生，大脑会出现高强度的伽马射线。也就是说在伽马射线放射之后，新想法立刻进入意识，发挥大脑创造力的最佳途径是什么？首先有意识地把注意力集中于目标或问题，然后放松，放手不管，我想并不是真的放手不管，而是在“紧张思索后放松情绪之

间”，在无拘无束的放松时刻，创造性想法似乎是水到渠成、信手拈来。这就是放松状态下产生的灵感更让你欣喜，它如娇嫩的花蕾，必须小心呵护才能绽放。

情商的四大要素——自我意识、自我管理、同理心和社交技巧。

情商模式的左边两个象限一般与自我有关，分别是自我意识和自我管理。前额皮层是实现自我调节的主要神经区域，也就是所谓的大脑“好领导”，把我们导向最佳状态。而杏仁核是苦恼、愤怒、冲动、恐惧等情绪的触发器，一旦杏仁核神经回路接管大脑，它就是“坏领导”。一般来说，我们无法主宰自己感受到什么样的情绪，什么时候感受，但一旦我们有所感受，就可以选择了。比如出现杏仁核劫持反应时，焦虑或者易发怒时，一定要说服自己脱离控制。跟自己讲道理，控制自己的情绪，比如他有时候也很体贴，很友好。或者运用同理心，想象自己处在对方的位置，这样都会很好的控制自己的情绪。

作者列举了职场上最容易触发杏仁核的五大因素，如受到不公正对待，不被欣赏等在这种紧张的气氛下，压力日积月累，很对人出现了低强度慢性杏仁核劫持反应，这样会严重伤害我们的身体，所以自我意识和自我管理是那么的重要。

我们要面对现实的很多压力，即使是在最困难的情况下，也要保持积极乐观的情绪，或者给自己留出一段“无所事事”的时间，用作者的话说，“放下一切，停止疲于奔命。”

接着，作者描述了“空闲”以及压力过大引致的“疲惫”，都会破坏大脑的‘前额区，即理解、专注、学习和创造力的神经中枢。而在“涌流”这种心里状态下，大脑的认知和能力达到顶峰状态，人们发挥出最佳水平。那么，我们作为老师，让学生躲过“空闲”与“疲惫”的状态，进入“涌流”状态，发挥出最佳水平，既保护好他们的身体，又让他们进入良好

的学习状态，这该多好啊！这虽是领导人的任务，也在我们的考虑范围吧。

首先要投入，激发大脑左前额区的积极力量。其次是讲求可行性。制定可行的目标，可行的计划，并努力坚持下去，新习惯就会对应形成新的神经联络，直到有一天，你不假思索就按照正常的方式作出了正确的行为，新习惯就已经养成。这是一个“优胜劣汰”的过程，只要你能坚持，你就会很优秀。

不管对我，还是我的学生，都是太让人高兴的事，因为有正确的方法让我们养成新的好的习惯，只要我们坚持，我们都能看到未来最美好的自己。

情商是可以学习的，也是可以提高的，《情商》中提到美国一所学校开设了情商课程之后，孩子不仅可以更好地约束自己的不良行为，而且学习成绩也提高了。孩子们学会了如何处理负面情绪，如何正确积极处理问题，不仅学习能力在提高，情商也在提高。我想，在适当的时间以适当的方法运用于我们的教学实践，也属于“创客”吧。

总之，《情商》给了我太多的惊喜与震撼，让我学到的不仅是知识，更让我懂得了珍惜，珍惜身体，珍爱孩子，敬畏生命。