

بسمه تعالی

خلاصه ای از

کتاب کشف توانمندیها

زهرا انیسی حماسه

مقدمه :

همانگونه هم که ضرب المثل قدیمی " توانا بود هر که دانا بود " بیانگر این مطلب است که همه ما انسان های دانا را توانا می دانیم ولی اگر دقت بیشتری در این موضوع داشته باشیم می بینیم که لزومادانایی منجر به توانایی نمی شود و هستند افرادی که در زمینه ای خاص از دانایی بالایی برخوردار هستند ولی نمی توانند آن را به عمل تبدیل کنند. تحقیقات صورت گرفته از طرف سازمان گالوپ نشان می دهد که " چنانچه دانش و مهارت در راستای هوشمندی فرد باشد منجر به توانمندی می شود".

این کتاب شامل سه بخش می باشد که عبارت است از:

1- بررسی ساختار یک توانمندی و شناسایی آن

2- کشف منبع توانمندی ها

3- به کار بستن توانایی ها و بر طرف کردن موانع از سر راه آنها

بخش اول بررسی یک توانمندی :

آشنایی:

به این و این کتاب تصمیم دارد انقلابی را به راه بیندازد و آن انقلاب را انقلاب توانمندی ها نامیده است که دستور آن بلکه باید شرح می باشد: سازمان های برجسته بایستی نه تنها متفاوت بودن کارکنان از همدیگر را بپذیرند بر این تفاوت ها سرمایه گذاری کنند . باید در پی دریافت و شناسایی نشانه های هوشمندی طبیعی انسانها باشند و آنان را به کارهایی بگمارند که برابر با توانمندیهایشان باشد .

به همین دلیل است که مدیران برجسته ورده نخست جهانی این دوفرض زیر را میناو پایه هر کار خود قرار می دهند

1- هوشمندی طبیعی هر فرد پذیرفتنی و بی همتا است .

2- برترین منطقه رشد هر فرد، در توانمندی های برتر اوست.

در مصاحبات صورت گرفته از طرف سازمان گالوپ که با بیش از دو میلیون نفر صورت گرفته که حدود هشتاد هزار نفر آن ها از جمله مدیران بررسی زیاد به سی و چهار الگو (زمینه) دست موفق به حساب می آمدند به الگوهای مشترکی در بین آن ها رسید . پس از دقت و می- یافت که چنانچه با بینش و درک درست آن ها را به کار بریم

توانند به شناخت شخصیت بی همتای که در زندگی هر فرد نقش دارد کمک کند . البته ما باید همواره این فکر را در سر داشته باشیم که : فاجعه بزرگ در زندگی انسان ها، کمبود اینگونه توانمندی ها نیست بلکه بکار نگرفتن آنها است . بنجامین فرانکلین توانمندی های هدر رفته را "ساعت آفتابی در سایه " نامیده است.

توانمندی چیست؟

برای اینکه منظور روشن تر شود باید در ابتدا تعریفی از توانمندی داشته باشیم . تعریفی که در این کتاب آمده بسیار ویژه است:
است، عملکردی پیوسته نزدیک به کامل در یک فعالیت.

با بررسی این تعریف به نکات زیر می رسیم :

با احساس خوشبختی - نخست اینکه فعالیتی توانمندانه است که پیوسته بتوانیم آن را همچنان انجام دهیم یا به عبارتی دیگر بتوانیم خود را پیوسته، و پیروزمندانه آماده انجام آن کنیم.

- نیازی نیست که در همه جنبه های کار خود توانمند باشیم تا بتوانیم آن را با برتری نسبت به دیگران انجام دهیم .
ما باید این فکر باطل را که کار برتر آن است که کامل باشد را کنار بگذاریم و این فکر را پرورش دهیم که کار برتر برجسته است ولی تنها گامی کامل می باشد .

- تنها با پیشینه کردن توانمندی ها، نه بر طرف کردن کاستی ها می توان به برتری رسید .منظور این نیست که کاستی هایمان را فراموش کنیم بلکه باید بر توانمندیهایمان سرمایه گذاری کنیم هر چه باشند و کاستی هایمان را مدیر-یت نماییم هر چه هستند.

ما برای شناخت بیشتر یک توانمندی باید اجزای تشکیل دهنده آن را بررسی کنیم . سه جزء تشکیل دهنده آن عبارت است از:

- 1- **هوشمندی** : الگوی طبیعی و تکرار پذیر اندیشیدن، احساس کردن یا رفتار فرد . که ذاتی می باشد.
- 2- **آگاهی** : واقعیت ها و درس هایی که آموخته اید.
- 3- **مهارت** : گام های انجام یک فعالیت .

که ترکیب این سه با هم سبب به وجود آمدن توانمندی می شود.

بخش دوم : کشف منبع توانمندی ها

ما برای کشف توانمندیهایمان ابتدا باید هوشمندی های خود را بشناسیم که روش اصلی نام برده شده در این کتاب نمودار توانمندی یاب است.

نمودار توانمندی یاب

با وارد شدن در سایت (<http://www.strengthfinder.com>) دستور اجرای کار را بخوانید و پس از آشنا شدن شماره شناسه (599255) را وارد کنید .خود برنامه توانمندی یاب شما را به روش ادامه کار آشنا می کند و نمونه-هایی از پرسش های دوگانه عرضه می گردد . پس از اینگونه راهنمایی ها پرسش های دوگانه اصلی مطرح میگردد که با پاسخ گویی به آنها 5 زمینه برتر هوشمندی شما را آشکار خواهد کرد .

"چگونه می توان هوشمندی های خود را شناخت؟"

علاوه بر روش بالا روش هایی هم وجود دارد که به سادگی میتوانیم به وجود هوشمندی هایی درون خود پی ببریم که چند مورد آن را ذکر می شود:

- توانمندی را می توان از واکنش های ناگهانی و بر خاسته ی بی واسطه از مغز به رخدادها بازساخت. یا به زبان ساده تر عکس العمل های ناگهانی ما در برابر رخدادها ظاهر کننده توانمندی های درون ما هستند. برای مثال زمانی که چشم ما به کودک بیماری می افتد نا خود آگاه این افکار به ذهن ما خطور می کند که چه کسی و چگونه از او نگهداری می کند که این افکار نشان دهنده هوشمندی "یکدلی" ما است.

- **مشتاق بودن** نشانگر وجود هوشمندی هستند. به ویژه هنگامی که از جوانی در انسان جلوه گرند. بیکاسو از سیزده سالگی در مدرسه هنر پذیرفته شد و موزارت نیز در سن دوازده سالگی اولین سمفونی خود را به پایان رساند.

این ها نمونه هایی از افراد پر آوازه و شناخته شده هستند. در زندگی روزمره ما هم رخداد های چشمگیری وجود دارد. شاید هنگامی که برادر تان به دنبال دوستان در باغچه می دویده شما سر به گریبان اندیشه فرو برده و به حل نا- شناخته ها مشغول بوده اید؟ مغز تحلیل گر شما از همان زمان وجود خود را به نمایش می گذاشته است.

- **آرزوها** نشانگر وجود توانمندی هایی در انسان هستند. از این فرصت می توان در مصاحبه های کاری بهره گرفت و با شنیدن آرزوهای داوطلب به شناخت هوشمندی های او پرداخت.

- **زود آموختن** نیز از دیگر نشانه های هوشمندی است.

- **خشنودی** که یکی از عوامل مهم در شناخت هوشمندی های ما می باشد تا آنجا که توصیه میشود که "به وضعیت -هایی توجه ویژه کنید که برای شما خشنودی به همراه دارند!".
و در آخر چنین پیشنهاد داده می شود که: هنگامی که به فعالیتی سر گر مید فراموش کنید که در چه زمانی هستید. چنانچه آن را زمان حال بپندارید -کی این تمام می شود؟- به احتمال زیاد با هوشمندی سرو کار ندارید. ولی اگر خود را در آینده ببینید و پیگیر انجام آن فعالیت باشید -"کی می توانم این را دوباره انجام دهم؟- نشان از خشنودی شما دارد و اغلب نشانه خوبی است که با هوشمندی خود سر و کار دارید.
در انتهای خلاصه این کتاب سی و چهار زمینه توانمندی را نام می بریم.

بخش سوم: به کار بستن توانایی ها و رفع موانع از سر راه آن ها

آیا مانعی بر سر راه ساختن توانمندی ها وجود دارد؟

one's true self جواب به این سوال مثبت است. سه نوع ترس بنیادین وجود دارد که مانع از ساختن توانمندی های ما می شود: ترس (از داشتن کاستی ها، ترس از شکست و ترس از روبرو شدن با خود راستین)

ترس از کاستی ها:

بسیاری از ما اعتماد به توانمندی هایمان را در سایه کاستی هایمان جا داده ایم. به هر توانمندی یا کاستی که بنگریم توانمندی تنها یک توانمندی است ولی کاستی را یک فرصت به حساب می آوریم. فرصتی که با بهره گیری از آن می توان به پیشرفت ادامه داد. همه ما کاستی هایی داریم. انجام فعالیت هایی که برای یک گروه آسان است شاید برای ما بسی دشوار و خسته کننده باشد. در کنار اهمیت دادن به توانمندی ها باید به مدیریت کاستی ها نیز پرداخت.

ترس از شکست :

شکست هیچ گاه خوشایند نیست؛ از این رو بسیاری می کوشند تا از خطر روبرو شدن با آن بگریزند. همه شکستها یکسان مهم نیستند. هنگامی که شکست به شخصیت انسان صدمه نزنند پذیرش آن دشوار نیست . ولی برخی شکست ها خیلی سنگین تمام می شود و در گلو گیر می کند. نمونه اش هنگامی است که به رغم بکار بستن همه توانمندی ها و کوشش ها و پیگیری ها شکست همچنان پابرجاست . از موارد تشدید کننده ترس "شکست در هنگام توانمندی" این است که مردم از کسی که مدعی توانمندی است انتظار شکست خوردن ندارند و او را به باد انتقاد تلخ می گیرند. علاوه بر آن مردم اغلب از شکست افراد مدعی خشنودمی - شوند.

بنا به دو دلیل بالا , بسیاری از ما در پی ساختن و کشف توانمندی های خود نمی رویم. و به جای آن به وصله کاری کاستی هایمان می پردازیم ولی وصله کاری کاستی ها ما را به برتری نمی رساند . ما بابررسی و شناخت شکست ها از نزدیک به ترس ناشی از شکست ها آگاهانه کمتر بها داد به گونه ای که مانع کوشش در راه ساختن توانمندی هایمان نگردد. نکته مهم دیگری که باید یاد آوری شود این است که گاهی ما یک هوشمندی را درون خود شناسایی می کنیم آن را پرورش می دهیم و به یک توانمندی تبدیل می کنیم ولی به نتیجه مورد انتظار نمی رسیم باز هم سعی می کنیم ولی همچنان ناکام می مانیم در اینجاست که ما باید مسیر دیگری را انتخاب بکنیم .

ترس از خویشتن راستین :

بر خلاف اینکه خیلی راحت به خواسته هایمان می رسیم ولی نمی دانیم که برآستی هوشمندی ما - آنگونه که دیگران می پندارند - سبب این پیروزی هاست یا شانس و موقعیت های مناسب چنین بارآوردی را فراهم ساخته است. پیوسته در گوششمان این زمزمه هست که "پس کی توانمندی هایمان را خواهیم یافت". به همین دلیل است که هنگامی که از توانمندی های کسی می پرسیم بجای یاد آوری از هوشمندی های بارآورنده آنها تجربه و گواهی از چیزهای بیرون خود: همچون مدرک تحصیلی، های کاری یاد می کنند . آنها را به نشانه اثبات انجام کار های با ارزش عرضه می نمایند.

چگونه می توانیم با کاستی ها یمان کنار بیاییم؟

برای کنار آمدن با کاستی ها ابتدا باید آنها را شناخت . تعریف این کتاب از کاستی ها این است که : **کاستی هر امری است که بر سر راه کارکرد برتر مانع ایجاد کند.** حالا ما باید بفهمیم که کاستی ما مربوط به کدام دسته است : مهارت، آگاهی یا هوشمندی. اگر مربوط به مهارت یا آگاهی بود باید به فراگیری آن مهارت ها یا داش های لازم بپردازد ولی اگر مربوط به هوشمندی بود که این ضعف را نمی توان با آموزش رفع کرد . در این کتاب پنج راهبرد ذکر شده که می توانند برخورد با کستیهای ناشی از نبود هوشمندی مناسب و برگزیدن راه درست به خواستاران کمک میکند.

1- **خود را از آنچه که هستید اندکی بهتر کنید :** در برخی از شرایط تنها راه ممکن این است که از افرادی که در آن زمینه هوشمندی دارند تقلید کرد و آنها را الگوی خود قرار داد که این کار آسان و خوشایند نخواهد بود.

2- **طراحی یک نظام پشتیبان:** کوین میر فروش یک شرکت بزرگ که در تجزیه تحلیل و خلاقیت کم نظیر است ولی در زمینه اندیشیدن کلی راهبرد اندکی کاستی دارد. او هر روز صبح هنگام بیرون رفتن از خانه و پوشیدن کفش هایش وردی میخواند: با پوشیدن کفش

پای راست می گوید " اگر چنین نشد " و با بپا کردن کفش چپ می گوید " چه می توان کرد ؟ ". این نظام پشتیبان ساده که او برای خود ساخته بود به او کمک می کرد تا پیوسته به یاد موضوع بوده و

پیشاپیش راه حل های جایگزین برای هر مسئله بیاندیشد.

3- به کمک یکی از زمینه های برتر ذهنی خود، بر کاستی هایمان چیره شویم: مایک در نقش مشاور زندگی خود

را از درآمد دادن مشاوره و سخنرانی برای کسب و کارها و مشتریان علاقه مند اداره می کند.

مایک در زمانی که 4 ساله بود از لکنت زبان شدیدی برخوردار بود به طوری که حتی یک کلمه را هم نمی توانست ادا کند. لکنت زبان او به همان شدت ادامه داشت. روزی او دید که باید در سخنرانی اجباری شرکت کند ناچاراً ترس نفس عمیقی کشید و شروع به سخنرانی کرد و بدون هیچ لکنت زبانی سخنرانی خود را تمام کرد. او دریافت که جای گرفتار شدن در مکانی برتر و رو یارویی با جمعیتی انبوه - توانمندی ایجاد ارتباط و احساس برتری - مایک را واداشت

تا با کمک دیگر توانمندی ها کاستی خود را بپوشاند.

4- شریکی بیابید: پژوهش ها نشان داده اند که انسان های هوشمند به خوبی به توانمندی های خود و دیگران آگاه می شوند و بدون

داشتن احساس بدی شریکانی برمیگزینند تا کاستی های آنان را بپوشاند .

نکته بسیار با اهمیت در اینگونه موارد اینست که فرد به کاستی خود آگاهی دارد و آن را آشکار می سازد . بدینگونه است که می تواند به درستی کسی را بیابد که توان جبران آن کاستی را داشته باشد.

5- به سادگی از نقش ناسازگار دوری کنید: هنگامی که نتوان از راههای قبل پیروز شد باید از نقش ناسازگار کنار کشید که این

عمل سه پیامد دارد: نخست اینکه گروه اندکی مخالفت می کنند . دوم اینکه احترام شما افزایش می یابد. سوم اینکه خودتان نیز احساس بهتری خواهید یافت .

اعتراف نشان می دهد که در کوشش خود در راه چیره شدن بر کاستی شکست خورده اید ولی اعتماد پیرامونیان را به شایستگی بدست می آورید.

باید بیاد داشته باشیم که که این پنج راهبرد ما را از کاستی ها نمی رهانند . تنها کاری که می کنند این است که کاستی ها را از سر راه توانمندی ها کنار میزنند تا مانع شکوفایی آنها نگردند.

سی و چهار زمینه توانمندی :

1-Achiever	دست یابنده	2- Activator	بکار اندازنده	3-Adaptability	سازگاری
4-Analytical	تحلیل گری	5-Arranger	سامان دهنده	6-Belief	باور / ایمان
7-Command	فرماندهی	8-Communication	برقراری ارتباط	9-Context	کنکاشگر
10-Copetition	رقابت	11-Connectedness	همپیوندی	12-Deliberative	اندیشه ورز
13-Developer	پرورش دهنده	14-Discipline	انضباط	15-Empathy	یکدلی
16-Fairness	انصاف	17-Focus	تمرکز نمودن	18-Futuristic	آینده نگری
19-Harmony	همسازی	20-Ideation	خیال پروری	21-Inclusivness	دربریگری
22-Individualization	فردشناسی	23-Input	درونداد	24-Intellection	خردورزی
25-Learner	یاد گیرنده	26-Maximizer	بیشینه ساز	27-Positivity	مثبت نگری
28-Realtor	بازگوگری	29-Responsibility	مسئولیت پذیری	30-Restorative	برگرداننده
31-Self-assurance	خوداطمینان	32-Significance	ارجمندی	33-Strategic	راهبردی
34-Woo	عشق خواه				