

کشف توانمندی های منابع انسانی و بکارگیری آن

کشف توانمندی های منابع انسانی و بکارگیری آن

نگارنده : تام رث

مقدمه: امروزه انسان به عنوان یک سرمایه هوشمند، مهمترین و بارزترین دارایی یک سازمان است و رقابت و توسعه پایدار سازمان-ها با تکیه بر توانمندی-های منابع انسانی میسر می-گردد. در حالی که ارزش واقعی این منبع ارزشمند، هیچ-گاه در ترازنامه و صورتهای سود و زیان شرکت-ها منعکس نمی گردد و در اغلب موارد، توجه به انسان در سازمان، تنها در چارچوب جبران خدمت و تأمین رفاه وی تعریف شده است. رویکرد توانمندسازی منابع انسانی به عنوان اصلی-ترین مولفه در گسترش دانش، مهارت و انگیزش منابع انسانی می-تواند نقشی غیرقابل انکار در افزایش بهره-ور، بهبود فعالیت-ها و در نهایت رسیدن به تعالی سازمان داشته باشد. اما در این میان نمی-توان نقش موثر دیدگاه صاحبان صنایع و سرمایه را در حفظ و صیانت از سرمایه های انسانی نادیده گرفت. کشف توانمندی ها :

در سال ۱۹۹۸ آقای تام رث کار با گروهی از دانشمندان سازمان گالوپ (Gallup) را شروع کرد دونالد او لکیفتن (Donald O Clifton)، پدر فقیه روانشناسی توانمندی-ها این گروه را هدایت می-کرد. هدف این بود که گفتگویی جهانی را درباره آنچه که در مورد انسان-های اثبات شده است، آغاز کنند.

براساس پژوهش ۴۰ ساله سازمان گالوپ درباره توانمندی های انسان، فهرستی از ۲۴ گونه توانمندی عمومی را پدید آورده شد.

توانمندی های خود را کشف کنید؟

تقریباً هدف تمام برنامه های آموزشی اساساً نادرست این است که به ما کمک کنند تا به کسی که نیستیم تبدیل شویم. اگر ذاتاً از توانمندی محاسبه برخوردار نباشید، باز هم وارد می شوید تا وقت خود را برای دستیابی به مدرکی محاسبات صرف کنید. از گهواره تا گور بیش از آن که وقت خود را برای توانمندی هایمان صرف کنیم آنها را برای رفع نقاط ضعف خود به کار می گیریم.

این موضوع در روش عادی ایجاد ظاهری از افرادی که برای غلبه بر نقاط ضعف خود تلاش می کنند، بسیار آشکار است. به داستان حقیقی رودی روتیگر متصدی ۲۳ ساله زمین ورزش استادیوم نوتردام توجه کنید. او قهرمان داستان یکی از فیلم های سینمایی سال ۱۹۹۳ به نام «رودی» نیز بود. روشن بود که این مرد جوان با قد ۵۶ اینچ و وزن ۱۶۵ پوند از توان بدنی لازم برای موفقیت در بازی فوتبال دانشکده برخوردار نیست. ولی او بسیار پر جرات بود. رودی برای این که برای انجام بازی فوتبال در استادیوم نوتردام پذیرفته شود به شکلی خستگی ناپذیر تلاش کرد. سرانجام پس از سه شکست، در استادیوم نوتردام پذیرفته شد و به فاصله زمانی بسیار اندک جایگاهی را در گروه برترین تیم فوتبال به دست آورد.

به مدت دو سال رودی تمرینات روزانه دشواری را پشت سر گذاشت. ولی هیچ گاه به وی اجازه داده نشد تا در کنار زمین به تیم خود بپیوندد. پس از آن که در مدت دو فصل تا بیشترین اندازه توان خود تلاش کرد، سرانجام در آخرین سال دبیرستان برای پوشیدن لباس تیم و شرکت در بازی نهایی دعوت شد. در واپسین لحظات این بازی و زمانی که تیم نوتردام با رسیدن به پیروزی در حاشیه امن قرار داشت، هم تیمی-های رودی با اعمال نفوذ بر مربی خود از او خواستند که او را به بازی بفرستد. در ثانیه-های پایانی، مربی رودی را برای یک بازی ساده به زمین فرستاد و وی بازیکن تیم مقابل را تکل کرد.

لحظه-ای هیجان انگیزه بود و مطمئناً رودی به قهرمانی آنی تبدیل شد. هواداران نام او را فریاد می-کشیدند و او را بر سر دست از زمین بیرون بردند. روتیگر بعدها به کاخ سفید دعوت شد و با رئیس جمهور و مقامات کاخ سفید و جومونتانا که یکی از اسطوره-های فوتبال بود

دیدار کرد.

اگرچه پشتکار رودی قابل تحسین است ولی او پس از هزاران ساعت تمرین، تنها در چند ثانیه پایانی بازی کرد و به یک تکل ساده پرداخت.

ماهیت الهام-بخش این داستان، در عمل مسئله مهمی را پنهان می-کند. چیرگی بر نقاط ضعف به یکی از بخش-های اصلی ساختار فرهنگی ما تبدیل شده است. کتاب-ها، فیلم های سینمایی و فرهنگ عامه انباشته از داستان-های افراد فلک زده-ای است که از میان میلیون-ها مشکل بر یکی غلبه می کنند و این بیش از آن که ما را به سوی قدرشناسی از آن دسته از افرادی که بر توانمندی-های ذاتی خود سرمایه-گذاری کرده-اند هدایت کند، ما را به ستایش و تجلیل از آنانی که بر برخی از نقاط ضعف طبیعی خود چیره شده اند رهنمون می-سازد. در نتیجه میلیون-ها نفر این قهرمانان را به عنوان مظاهری از رویاهای ملی در نظر می-گیرند و چشم-انداز خود را به سوی چیرگی بر چالش-های اصلی تنظیم می-کنند.

نقاط قوت

براساس پژوهش-های سازمان گالوپ مشخص شد که بیشتر مردم فرصت تمرکز بر آنچه که به بهترین شکل انجام می-دهند را نداشته-اند. موسسه گالوپ درباره این موضوع از بیش از ۱۰ میلیون نفر نظرسنجی کرد و تقریباً ۷ میلیون نفر نمی دانستند که چه کاری را به بهترین شکل انجام می دهند.

چنانچه نتوانید در محیط کار از توانایی-های خود بهره گیرید احتمال دارد که :

- از رفتن به سرکار دچار هراس شوید.
- به جای تعاملات مثبت با همکارانتان ارتباطی منفی داشته باشید.
- با مشتریان به خوبی رفتار نکنید.
- برای دوستانتان بازگو کنید که در چه شرکت بیچاره ای کار می کنید.
- دریافت روزانه تان کاهش یابد.
- لحظات مثبت و خلاق کمتری داشته باشید.

مدیریت نقاط ضعف

سودمند است که حوزه-های ضعف خود در هر یک از مشاغل را شناسایی کنیم. از آن جا که ضعف استعداد می-تواند ضعف فرد را در پی داشته باشد، اگر شرایط شغلی فرد را در این مسیر قرار دهد، این رویداد خواهد داد.

استراتژی دیگر این است که از کسی که در حوزه های ضعف شما از استعداد بیشتری برخوردار است کمک گیرید.

یادآوری آخر

استعدادها و دلبستگی-های ذاتی ما (یعنی کارهایی که واقعاً دوست داریم انجام دهیم) در طول عمر تداوم دارند. ولی بسیار به ندرت رخ می-دهد که استعدادی بکر بماند.

به این دلیل است که نه تنها لازم است هر چه زودتر توانمندی-هایتان را بشناسید بلکه باید به افراد پیرامونتان هم کمک کنید تا بر پایه استعدادهایشان پیش روند.

توانمندیهای خود را بکار گیرید

۳۴ توانمندی و ایده هایی برای بکارگیری آنها

موفق

فعال ساز

سازش پذیر

تحلیل گر

هماهنگ ساز

با ایمان

فرمان ده

رقابت جو

هم پیوند

هماهنگ

گذشته نگر
 محتاط
 پرورش دهنده
 با انضباط
 همدل
 هدف مند
 خیال پرداز
 همساز
 در برگیرنده
 فرد گرا
 بایگان
 خرد ورز
 یاد گیرنده
 پیشینه ساز
 مثبت نگر
 معاشرتی
 پاسخگو
 حلال مشکلات
 متکی به نفس
 ارجمند
 راهبردی
 حمایت جو

موفق (Achiever) :

این توانمندی نیاز دائمی به موفقیت را تشریح می-کند. فردی که از این توانمندی برخوردار است هر روز احساس می-کند که از نقطه صفر شروع کرده و در انتهای روز برای اینکه از خود احساس خوشنودی کند باید حس کند که چیز ملموسی را به دست آورده است. ایده هایی برای عمل :

شغل-هایی را انتخاب کنید که به شما امکان آزادی عمل در کار را بدهد و بتوانید تا اندازه ای که می خواهید سخت کار کنید و بتوانید بهره وری خود را بسنجید. در چنین محیط هایی احساس چالش و زنده بودن خواهید داشت.

به عنوان فردی که از توانمندی موفق برخوردار است احساس پر مشغله بودن برایتان لذت بخش خواهد بود. با این حال می-خواهید بدانید که چه زمانی خلاص خواهید شد. برای اینکه تلاش-هایتان پیشرفتهای معین و نتایج ملموس را در پی داشته باشد اهداف خود را زمان بندی و اندازه گیری کنید.

فعال ساز (Activator) :

چه هنگام می توانیم شروع کنیم؟ این یکی از سوالات مکرر زندگی ما است. با ناشکیبایی در پی انجام فعالیتی هستیم. ممکن است بپذیریم که تجزیه و تحلیل کاربردهای خود را دارد یا بحث و گفتگو گاهی اوقات دیدگاه-های ارزشمندی را پدید می-آورد. ولی عمیق می دانیم که تنها فعالیت است که حقیقت دارد.

ایده-هایی برای عمل

5 کاری را جستجو کنید که بتوانید خودتان تصمیم-گیری کنید و تصمیم-ها را اجرا کنید. به ویژه در پی شرایطی باشید که بتوانید شروع کنید و مسر خود را تغییر دهید.

5 فراموش نکنید که در کاری که انتخاب کرده-اید، مدیرتان شما را براساس نتایج قابل اندازه-گیری و نه براساس روش کارتان قضاوت می-کند. شاید روش کارتان همیشه جذاب نباشد.

سازش پذیر (Adaptability) :

فردی که از این گونه توانمندی برخوردار است در لحظه حال زندگی می کند. آینده را به عنوان

مقصودی قطعی نمی پذیرد.

او قلباً شخص انعطاف-پذیری است که هنگامیکه ضرورت-های کار وی را بطور همزمان به مسیرهای گوناگون می-کشد، می-تواند بهره-وری خود را حفظ کند.

ایده هایی برای عمل :

در شرایطی که دیگران در اثر حوادث روزمره ناراحت می-شوند، خود را به عنوان شخص آرام و دلگرم کننده بشناسانید.

از فرو رفتن در نقش-هایی که به نظم و پذیرش پیش-بینی-ها نیاز دارند بپرهیزید. این نقش-ها، به سرعت شما را دلسرد می-کنند و سبب می-شوند که احساس ناتوانی کنید و به دیگران وابسته شوید.

تحلیل گر (Analytical) :

این توانمندی دیگران را به چالش می-کشد. فرد تحلیل گر از عباراتی چون «ثابت کن»، «به من نشان بده آنچه که ادعا می-کنی درست است» استفاده می-کند.

ایده هایی برای عمل :

کاری را انتخاب کنید که بابت تحلیل داده-ها، یافتن الگوها و سازماندهی ایده-ها به شما حقوق بدهند. برای مثال ممکن است در بازاریابی، امور مالی یا تحقیقات پزشکی یا مدیریت پایگاه اطلاعاتی یا ویرایش آن یا مدیریت ریسک عالی باشید.

به هر کاری که مشغولید، منابعی قابل اعتماد را شناسایی کنید که بتوانید بر آنها تکیه کنید. بهترین برای شما این است که منابع اطلاعات و اعدادی که بتوانند از منطق شما حمایت کنند را به خوبی جستجو کنید. برای مثال مفیدترین کتابها، پایگاه-های اینترنتی یا نشریاتی را که بتوان از آنها به عنوان مرجع استفاده کرد را تعیین کنید.

هماهنگ ساز (Arranger) :

او همچون یک رهبر ارکستر است. هنگامی که با شرایطی پیچیده روبرو می-شود که به دلیل عوامل بی-شمار تشکیل شده، تا اندازه-ای که مطمئن شود همه چیز برای کسب بیشترین نتیجه و به بهترین شکل تنظیم شده از مدیریت تمام متغیرها، و هم جهت ساختن آنها لذت می-برد.

ایده هایی برای عمل :

از اهداف همکاران و دوستانان آگاه شوید. بگذارید که آنها نیز بدانند که از اهدافشان آگاهی دارید و سپس به آنها کمک کنید که خود را برای موفقیت آماده کند.

اگر لازم است که تیمی تشکیل شود، مطمئن شوید که در آن خواهید بود. شما توانمندی-ها، مهارت-ها و دانش افراد را شناسایی خواهید کرد و این آگاهی به شما کمک خواهد کرد که افراد مناسب را در جایگاه مناسب قرار دهید.

با ایمان (Belief) :

اگر ایمان قوی داشته باشید از ارزش-های اصلی پا برجایی برخوردار خواهید بود. این ارزش-ها در افراد گوناگون متفاوت است. ولی به طور معمول ایمان فرد سبب می-شود که به خانواده خود گرایش داشته باشد و حتی مذهبی باشد و مسئولیت-پذیری و اخلاق-گرایی خود و دیگران برایش ارزشمند باشد.

ایده هایی برای عمل :

با تفکر درباره یکی از بهترین روزهایی که داشته اید ارزش های خود را شفاف کنید. ارزش های شما در رضایتی که آن روز احساس کردید چه نقشی داشتند؟ چگونه می توانید زندگی خود را به گونه ای تنظیم کنید که آن روز هر چند گاه یک بار تکرار شود؟

در پی کارهایی باشید که با ارزش-های شما سازگار باشند. به ویژه درباره پیوستن به سازمان-هایی فکر کنید که همکاری با جامعه را در اهداف خود تعریف کرده باشند.

معنی و اهداف کار شما اغلب مسیر هدایت دیگران را فراهم می سازد. اهمیت کار دیگران را به آنها یادآوری کنید و به آنها بگوئید که چگونه کارشان زندگی خود و دیگران را تغییر می دهد.

فرمانده (Command) :

این توانمندی فرد را به سوی پذیرش مسئولیت هدایت می کند.

ایده هایی برای عمل :

همواره آماده 5 رویارویی خواهید بود. کلمات، آهنگ صدا و تکنیک هایی را تمرین کنید که توان رویارویی شما را به قدرت قانع کنندگی تبدیل کنند.

ارتباطی (Communication) :

کسی که از این توانمندی برخوردار است دوست دارد که توضیح دهد، تشریح کند، مجری باشد، در جمع گفتگو کند و بنویسد.

ایده هایی برای عمل :

همیشه در کارهایی که 5 نیازمند جلب توجه دیگران است موفق خواهید بود. آموزگاری، فروش، بازاریابی، خدمات مذهبی یا رسانه های گروهی را برای کار جستجو کنید. توانمندی ارتباطی شما احتمالاً در این حوزه ها شکوفا خواهد شد.

رقابت جو (Competition) :

ریشه واژه رقابت در واژه مقایسه (Comparison) نهفته است. انسان ها به مقایسه نیاز دارند. اگر بتوانند مقایسه کنند، می توانند به رقابت پردازند و اگر بتوانند مقایسه کنند می توانند برنده باشند.

ایده هایی برای عمل :

فردی بسیار موفق را شناسایی کنید تا دستاوردهای خود را با او مقایسه کنید. اگر تعداد ایشان از یک نفر بیشتر است، فهرستی که از تمام کسانی که می توانید با ایشان رقابت کنید را تهیه نمائید. بدون اندازه گیری از کجا می فهمید که برنده شده اید؟

هم پیوندی (Connectedness) :

هر رخدادی دلیل دارد. او از این موضوع مطمئن است. او مطمئن است زیرا از درون روحش برای این باور است که انسان ها با هم پیوند دارند. آری، هر کدام از ما یک نفریم. هر یک مسئول قضاوت های خود و صاحب تمایلاتمان هستیم. ولی با این وجود بخشی از چیزی بزرگتریم.

این حس هم پیوندی بر مسئولیت های ویژه ای دلالت دارد. اگر هم ما قسمتی از آن تصویر بزرگ تر باشیم در آن صورت نباید به یکدیگر زیان برسانیم، چرا که به خود زیان رسانده ایم. نباید از دیگران سوء استفاده کنیم، چرا که در آن صورت از خود سوء استفاده کرده ایم.

ایده هایی برای عمل :

برای 5 توسعه احساس هم پیوندی روش های ویژه ای چون تأسیس یک کتابخانه عمومی، توجه به گوشه نشینان و یا پیوستن به سازمانی که هم پیوندی را آغاز کرده است را به کار گیرید.

هماهنگ (Consistency) :

تعادل و برابری برای فردی که از این توانمندی برخوردار است اهمیت دارد.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال 5 کارهایی باشید که در آنها به عنوان نیرویی برای هموار سازی مسیر به کار گرفته شوید. در محل کار یا در جامعه، رهبری باشید که امکانات مورد نیاز برای شناساندن توانمندی های بالقوه افراد محروم را فراهم می سازد.

گذشته نگر (Context) :

او به گذشته می نگرد، چرا که پاسخ سوالهایش در زمان گذشته نهفته است. به گذشته می نگرد تا حال را درک کند. از دیدگاه او زمان حال بی ثبات است و چیزی بیش از هیاهوی آشفته صداهای متضاد نیست. تنها با توجه به گذشته و زمان های پیشین همانند زمان تدوین و تنظیم برنامه ها و نقشه ها است که زمان حال ثبات خود را باز می یابد.

ایده هایی برای عمل :

پیش از آن که برنامه ریزی برای پروژه آغاز شود افراد را تشویق کنید تا پروژه های پیشین را مطالعه کنند. به آنها کمک کنید تا عبارت زیر را درک کنند: کسانی که نمی توانند گذشته را به یاد آورند محکوم به تکرار آن هستند.

محتاط (Deliberative) :

او با احتیاط است. هشیار است. شخصی درون گرا است. می داند که دنیا محلی غیر قابل پیش بینی است. ممکن است همه چیز منظم به نظر برسد. ولی او ریسک های پنهان بی شماری را احساس می کند. به جای انکار این ریسک ها از تمام آنها پرده بر می دارد. سپس هر یک از ریسک ها را شناسایی و ارزیابی نموده و در نهایت کاهش می دهد. بنابراین او فردی نسبتاً جدی است که رویکردش به زندگی با احتیاطی ویژه همراه است.

ایده هایی برای عمل :

شما از قدرت قضاوت خوبی برخوردارید، بنابراین کاری را انتخاب کنید که بتوانید در آن مشورت دهید. به ویژه ممکن است در کارهای حقوقی، داد و ستد کالاهای صنعتی یا تضمین پذیرش قوانین خبره شوید.

پرورش دهنده (Developer) :

او توانمندی های بالقوه دیگران را می بیند. در حقیقت اغلب تنها چیزی که او می بیند توانمندی دیگران است.

هنگام تعامل با دیگران هدفش این است که به آنها کمک کند تا موفقیت را تجربه کنند.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال کارهایی باشید که مسئولیت اولیه شما در آنها کمک به رشد دیگران باشد. آموزگاری، مربی گری یا مدیریت شاید برای شما رضایت بخش باشد.

انضباط (Discipline) :

گفته های او باید قابل پیش بینی باشد. باید منظم و برنامه ریزی شده باشد. از این رو گفته های وی ذاتاً ساختار یافته اند. او برنامه هایی را تنظیم می کند. بر زمان بندی ها و مهلت ها تمرکز دارد. پروژه های بلند مدت را به مجموعه ای از برنامه های مشخص کوتاه مدت تقسیم می کند و با جدیت در هر برنامه کار می کند.

ایده هایی برای عمل :

دقت نقطه قوت شما است. از بررسی جزئیات لذت می برید. به دنبال فرصت هایی باشید تا با بررسی دقیق قراردادها یا مکاتبات مهم یا مدارک مالی، اشتباهات آنها را بیابید. بدین ترتیب می توانید از خود و دیگران در برابر اشتباهات پر هزینه و مضحک محافظت کنید.

همدلی (Empathy) :

او می تواند هیجانات اطرافیانش را احساس کند. می تواند آنچه که دیگران حس می کنند را همانند آنچه که خود احساس می کند، حس کند. می تواند دنیا را از نگاه دیگران ببیند و در دیدگاه ایشان مشترک باشد و الزاماً با دیدگاه همه موافق نیست.

ایده هایی برای عمل :

هنگامی که برای یکی از همکارانتان مشکلی پیش می آید به دوستان و همکاران کمک کنید تا آگاه تر باشند. به یاد داشته باشید که بیشتر افراد به اندازه شما از توان پی بردن به احساسات دیگران برخوردار نیستند.

هدفمند (Focus) :

به کدام سو می روم؟ این سوالی است که او از خود می پرسد. او هر روز این سوال را از خود می پرسد. در حالی که با گونه توانمندی تمرکز گرای خود هدایت می شود به مقصدی روشن نیاز دارد، با از دست دادن مقصد و هدف، زندگی و کار با سرعت برایش دلسرد کننده می شوند. از این رو هر سال، هر ماه و حتی هر هفته اهدافی را برای خود تعیین می کند.

ایده هایی برای عمل :

هنگامی که اهدافی را تعیین می‌کنید خود را وادار کنید که مهلت زمانی و سنجه‌هایی را نیز در نظر بگیرید. این ابزارها به شما کمک خواهد کرد تا به پیشرفت خود پی ببرید.

آینده نگر (Futuristic) :

او از آن دسته از افرادی است که دوست دارد به آینده نگاه کند و با خود بگوید: عالی نخواهد بود اگر ...؟. آینده او را مجذوب خود می‌کند. گویی تصویری از آینده بر روی دیوار نقش بسته و او جزئیات را در آن می‌بیند. و این جزئیات او را به جلو به سوی فردا می‌رانند.

ایده هایی برای عمل :

در پی کارهایی باشید که بتوانید ایده‌های خود را درباره آینده ارائه کنید. برای مثال ممکن است در شرایط کارآفرینی یا شروع یک کسب و کار باشید.

همسازي (Harmony) :

او در پی توافق است. هنگامی که می‌داند که افراد پیرامونش از دیدگاه‌های گوناگون برخوردارند می‌کوشد تا موضوعی مشترک را بیابد. می‌کوشد تا آنها را از رو در رویی با یکدیگر باز دارد و به سوی هم نوایی هدایت کند.

ایده هایی برای عمل :

از انجام کارهایی که به صورت روزمره شما را با دیگران رو در رو می‌کند پرهیز کنید به عنوان مثال فروشندگی براساس بازاریابی تلفنی یا مشاغلی که در محیط‌های بسیار رقابتی انجام می‌شوند سبب دلسردی یا ناراحتی شما خواهند شد.

خیال پرداز (Ideation) :

ایده‌ها او را مجذوب می‌کنند. ایده چیست؟ ایده مفهومی است که بیشتر رویدادها را به بهترین شکل تشریح می‌کند. هنگامی که در می‌یابد که در پس هر پیچیدگی مفهومی ساده و زیبا است که چگونگی هر چیزی را تشریح می‌کند خرسند می‌شود.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال حرفه‌ای باشید که برای ایده‌هایتان به شما اعتبار دهند و پول پرداخت کنند. بازاریابی، تبلیغات، روزنامه‌نگاری، طراحی و یا طراحی محصولات جدید نمونه‌هایی از این حرفه‌ها به شمار می‌روند.

در برگیرنده (Includer) :

«دایره را بزرگ کنید» این فلسفه‌ای است که او زندگی‌اش را با آن هماهنگ خواهد ساخت و وی می‌خواهد دیگران را درگیر کند و سبب شود که ایشان حسن کند که عضوی از گروه هستند.

ایده هایی برای عمل :

کارهایی را در نظر بگیرید که در آنها بتوانید مسئولیت ارائه نظرات کسانی را بر عهده گیرید که معمولاً حرفشان شنیده نمی‌شود نمایندگی این افراد رضایت زیادی را برای شما ایجاد خواهد کرد.

فرد گرا (Individvalization) :

توانمندی فرد گرایی او را به سوی کنجکاوی درباره ویژگی‌های منحصر به فرد هر نفر هدایت خواهد کرد.

ایده هایی برای عمل :

شغل‌هایی را بر گیرید که توانمندی فرد گرای شما به کار گرفته و تحسین شود. مشاوره، سرپرستی، آموزگاری نگارش مقاله‌هایی درباره علاقه‌های انسان یا فروش، نمونه‌هایی از این شغل‌ها به شمار می‌روند. توانایی شما در دیدن افراد به عنوان فردی منحصر به فرد توانمندی ویژه ای است.

بایگان (Input) :

او کنجکاو است. همه چیز را گردآوری می‌کند ممکن است به گردآوری اطلاعات، واژه‌ها، حقایق، کتاب‌ها و گفته‌های دیگران پردازد یا ممکن است اشیایی قابل لمس چون

پروانه-ها، کارت های بیس بال، عروسک ها سفالی یا تصاویر قدیمی را گردآوری کند. هر آنچه که توجه اش را جلب کند گردآوری می-کند.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال شغل-هایی باشید که بتوانید هر 5 روز اطلاعات جدیدی را به دست آورید. آموزگاری، تحقیقیاً روزنامه نگاری مثال-هایی از این مشاغل به شمار می-روند.

خرد ورز (Intellection) :

اوتفکر را دوست دارد. فعالیت ذهنی را دوست دارد. دوست دارد که ماهیچه-های مغز خود را ورزش و آنها را درجهات مختلف تمرین دهد ممکن است که این نیاز به فعالیت-های ذهنی تمرکز یابد.

ایده هایی برای عمل :

تحصیل در رشته-های فلسفه، ادبیات یا روان شناسی را آغاز کنید یا ادامه دهید. همیشه از موضوعاتی که تفکرتان را تحریک کند لذت خواهید برد.

یاد گیرنده (Learner) :

او آموختن را دوست دارد. موضوعات مورد علاقه وی برای یاد گیری بیشتر به توانمندی-ها و تجربه-های دیگرش بستگی دارد. ولی موضوع هر چه که باشد او به سوی فرایند یادگیری کشیده می-شود. فرایند یادگیری بیش از محتوی و نتایج رای اوهیجان انگیز است.

ایده هایی برای عمل :

نحوه یادگیری خود را بهبود بخشید. برای مثال ممکن است که درس دادن بهترین روش برای یادگیری شما باشد اگر چنین است به دنبال فرصت-هایی باشید که مطالب را برای دیگران ارائه کنید. ممکن است که از طریق تامل و اندیشه در محیطی آرام به خوبی یاد بگیرید. اگر چنین است اوقات آرامی را برای خود ایجاد کنید.

بیشینه ساز (Maximizer) :

او در پی تعالی است و میانه او را راضی میکند. برای بالاتر بردن چیزی که در زیر سطح متوسط قرار دارد تا سطح متوسط به کوشش فراوان نیاز است واز دیدگاه او این کار ارزش ندارد. تغییر چیزی قوی به چیزی ممتاز نیز به همان اندازه کوشش نیاز دارد ولی از دیدگاه او بسیار هیجان بر انگیز است.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال کارهایی باشید که بتوانید به 5 پیشرفت دیگران سرعت بخشید در کارهای مربی-گری، مدیریت و راهنمایی یا آموزگاری تمرکز شما بر توانمندی-های دیگران به سود آنها خواهد بود از آنجاکه برای بیشتر افراد دشوار است که نقاط قوت خود را توضیح دهند. کمک به آنها را با تشریح توانمندی-هایشان آغاز کنید.

مثبت نگر (Positivity) :

اوبسیار از دیگران تعریف و تمجید می-کند و همواره در پی ویژگی-ها و جنبه-های مثبت است. برخی او را شنگول می-نامند. دیگران نیز فقط آرزو می-کنند که ای کاش لیوان آنها هم مثل لیوان او پر بود در هر حال همه می-خواهند اوباشند. از آنجا که اشتیاقش همه گیر است، دنیای پیرامون او بهتر به نظر می-رسد.

ایده هایی برای عمل :

احتمالا در تمام کارهایی که باید دید مثبت داشته باشید عالی خواهید بود آموزگاری، فروشنده گی، کارآفرینی یا رهبری به بهترین وجه به نتایج چشمگیر منتهی خواهد شد.

معاشرتی (Relator) :

این گونه توانمندی نگرش اوبه ارتباط با دیگران را تشریح می کند. به زبانی ساده، معاشرت او را به سوی افرادی می-کشاند که وی آنها را از پیش می-شناخته، الزاماً از ملاقات افراد جدید خجالت نمی-کشد در حقیقت ممکن است توانمندی-های دیگری داشته باشد که سبب شود که از شور و شوق ناشی از تبدیل غریبه-ها به دوست لذت برد. ولی از بودن در

کنار دوستان صمیمی خود احساس توانمندی و لذت بسیار خواهد کرد.

ایده هایی برای عمل :

کاری پیدا کنید که در آنجا همه را به دوستی تشویق کنید. شما در سازمان-های 5 خیلی رسمی خوب کار نخواهید کرد. در مصاحبه-های شغلی درباره سبک کار و فرهنگ شرکت بپرسید.

پاسخگویی (Responsibility) :

توانمندی او در پاسخگویی وی را وادار می کند تا مالکیت روانشناختی هر چه که تعهد می-کند را بپذیرد. و صرف نظر از بزرگی یا کوچکی تعهد به اندازه ای از نظر حسی به آن وابسته می-شود که تا پایان، کار را دنبال خواهد کرد. شهرت او به آن وابسته است. اگر به دلایلی نتواند از عهده-اش برآید خود به خود در پی راههایی خواهد بود تا کار را به دیگری بسپارد.

ایده هایی برای عمل :

هنگامی که در جستجوی کار هستید بر حس مسئولیت خود تأکید کنید. در زمان 5 مصاحبه ها، علاقه خود به پذیرش مسئولیت، موفقیت یا شکست پروژه-ها را تشریح کنید و بیزاری شدید خود از کارهای ناتمام و احساس نیاز به درست انجام دادن کارها در هنگام برآورده نشدن الزامات را بیان کنید.

حلال مشکلات (Restorative) :

او دوست دارد که مشکلات را حل کند. هر شکستی که گروهی را دلسرد می سازد به او انرژی می دهد. از چالش تحلیل نشانه ها، شناسایی اشتباهات و پیدا کردن راه حل ها لذت می برد.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال کارهایی باشید که در آن برای حل 5 مشکلات به شما حقوق بدهند یا موفقیت شما به توانایی در حل مشکلات بستگی داشته باشد. مشاغلی چون پزشکی، مشاوره، برنامه نویسی کامپیوتر یا خدمات مشتری می تواند برایتان جالب باشد.

متکی به نفس (Self Assurance) :

این گونه توانمندی به توانمندی در اعتماد به نفس شبیه است. او در عمیق ترین قسمت ضمیر خود به توانمندی هایش وفادار است. می داند که می تواند. می تواند که ریسک پذیر باشد.

ایده هایی برای عمل :

به دنبال شرایطی باشید که به دلیل شروع یا راه اندازی یک وضعیت از قواعد 5 نوشته شده پیروی نکنند. هنگامی که از شما خواسته شود که تصمیم-های بسیار بگیرید به بهترین شکل عمل می-کنید.

ارجمندی (Significance) :

او می-خواهد برای دیگران مهم باشد. به بهترین کلام می خواهد که قدرش را بدانند. می-خواهد که به حرفش گوشش کنند. بهترین باشد. معروف باشد. به ویژه دوست دارد که به خاطر توانمندی-های منحصر به فردی که دارد معروف باشد و از او قدردانی کنند.

ایده هایی برای عمل :

5 شغل-هایی را انتخاب کنید وظایف و فعالیت هایتان را خودتان تعیین کنید. از شفاف سازی همراه با استقلال لذت خواهید برد.

راهبردی (Strategic) :

این گونه توانمندی او قادر می سازد که در میان بی نظمی ها بهترین مسیر را بیابد. این مهارتی نیست که بتوان آموخت. بلکه روش مشخصی از تفکر است و دیدگاه ویژه و وسیع به جهان. این دیدگاه به او امکان می-دهد که در شرایطی که دیگران فقط پیچیدگی-ها را می

بینند. بتواند الگوها را مشاهده کند.

ایده هایی برای عمل :

زمانی را برای تفکر و اندیشه 5 کامل درباره هدفی که دستیابی به آن برگزیده-اید را در نظر بگیرید. به یاد داشته باشید که صرف این زمان برای تفکر استراتژیک اهمیت دارد.

حمایت جویی (Woo) :

این توانمندی به مفهوم جلب پشتیبانی دیگران است. او از چالش ملاقات با افراد جدید و جلب دوستی ایشان لذت می-برد. غریبه-ها به ندرت از او می-هراسند. در عوض می توانند برایش انرژی را باشند. او به سوی آنان کشیده می-شود. می-خواهد که نام-های ایشان را بیاموزد. از آنها پرسش-هایی را بپرسد و زمینه علاقه-های مشترک میان خود و ایشان را پیدا کند.

ایده هایی برای عمل :

حرفه-ای برگزینید که بتوانید در 5 طول روز با افراد بسیاری در تعامل باشید.

عنوان تحقیق : کشف توانمندی های منابع انسانی و بکارگیری آن

نگارنده : تامرث (سازمان گالوپ)

گرد آورنده : محسن خدابنده یامی

زیر نظر استاد محترم : جناب آقای مهدی یار احمدی

مترجم : علی پورقاسمی

ناظرین علمی : محمد حسن امامی ، مجید سرایداران