

مهارت‌های کلیدی برندسازی شخصی

قواعد جدید برای موفقیت شغلی

دان شاول

نویسنده کتاب پرفروش Me 2.0

پیشگفتار نوشته‌ی مارکوس باکینگهام

پرفروش‌ترین نویسنده نیویورک تایمز

اکنون توانایی‌ها، خود را کشف کن

* بهترین گریفین * نیویورک

مترجم: سعیده خادمی

دکترای مدیریت کسب و کار (DBA)

سرشناسه	شابل، دن Schawbel, Dan
عنوان و نام پدیدآور	مهارت‌های کلیدی برندسازی شخصی (قواعد جدید برای موفقیت شغلی) / دن شاول ؛ پیشگفتار نوشته‌ی مارکوس باکینگهام ؛ مترجم سعیده خادمی.
مشخصات نشر	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۱۹۰ ص.
شابک	978-622-02-0530-2
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: Promote yourself: the new rules for career success, [2013].
یادداشت	کتاب حاضر قبلاً با عنوان «خودتان را ارتقاء دهید: قوانین طلایی موفقیت شغلی» با ترجمه‌ی علی قادری، ندا جلیلی‌نیا توسط انتشارات فیروزه در سال ۱۳۹۳ فیا دریافت کرده است.
عنوان دیگر	خودتان را ارتقاء دهید: قوانین طلایی موفقیت شغلی.
موضوع	موفقیت شغلی Career development
موضوع	موفقیت در کسب و کار Success in business
موضوع	تغییر شغل Career changes
موضوع	شرکت‌های اقتصادی جدید — مدیریت New business enterprises -- Management
شناسه افزوده	خادمی، سعیده، ۱۳۵۸- مترجم
شناسه افزوده	باکینگهام، مارکوس، مقدمه‌نویس
شناسه افزوده	Buckingham, Marcus
رده بندی کنگره	۵۲۸۱HF
رده بندی دیویی	۱۲۱.۱۰
شماره کتابشناسی ملی	۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۰۵۳۰-۲

مهارت‌های کلیدی برندسازی شخصی، (قواعد جدید برای موفقیت شغلی)

مترجم: سعیده خادمی

صفحه‌آرا: بهاره عزت تبار

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۱۹۰ ص

قطع: رحلی

شمارگان: ۱۰۰۰

شماره شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۰۵۳۰-۲

چاپ و نشر: نوروزی-۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸-۰

حق چاپ برای مترجم محفوظ می‌باشد.



نشانی: گلستان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا (ع). ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
 دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail
 سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

۷	پیشگفتار.....
۹	مقدمه.....
۱۳	محیط کار جدید، قوانین جدید.....
۱۹	۱- آینده، خود شما هستید.....
۲۵	۲- کاری که برای انجامش به دنیا آمدید را کشف کنید.....
۴۱	۳- مهارت‌های سخت (مهارت‌های فنی و تخصصی): بیشتر از شرح وظایف شغلی خود انجام دهید.....
۶۱	۴- مهارت‌های نرم: از هر احساسی استفاده کنید.....
۸۱	۵- مهارت‌های آنلاین: از مزیت‌های رسانه‌های اجتماعی استفاده کنید.....
۱۱۷	۶- بدون اینکه خودشیفته به نظر برسید خودتان را معرفی نمایید.....
۱۲۵	۷- آنچه مدیران برای ترفی شغل کارکنان به آن توجه می‌کنند.....
۱۳۱	۸- توسعه روابط متقابل نسلی.....
۱۴۳	۹- ایجاد شبکه ارتباطی در محیط کار و خارج آن.....
۱۵۳	۱۰- اشتیاق و علاقه سرشار خود را به موافقت تبدیل کنید.....
۱۶۳	۱۱- هم‌زمان با شغلی که دارید، کسب‌وکار خودتان را آغاز کنید.....
۱۷۵	۱۲- حرکت به سمت بالا، حرکت به اطراف، یا فقط حرکت؟.....
۱۸۹	بخش آخر کتاب.....

تغییر ثابت و مشخص است. ممکن است غرق در این افکار شویم که ما در مقایسه با اجدادمان بیشتر خواهان تغییر و تحول هستیم اما به سادگی می‌توانیم جریان و عدم قطعیت را در زمانه‌ای که در آن به سر می‌بریم احساس کنیم. تکنولوژی، جهان را مکان کوچکی ساخته که در آن مردم و شرکت‌ها ارتباطات متقابل نزدیکی دارند. حساب‌ها و رکودهای اقتصادی به کرات شرکت‌ها و جوامع را وادار ساخته‌اند که خودشان را با واقعیت‌های جدید سازگار کنند. شغل‌ها متنوع‌تر هستند و مهارت‌ها سریع‌تر از قبل منسوخ می‌شوند. سازمان‌ها کمتر استخدام نموده و هر جا که بتوانند تکنولوژی را جایگزین انسان‌ها می‌کنند.

نسل Y^۱ می‌آید تا بر نیروی کار تسلط پیدا کند اما در زمان بسیار دشواری وارد عرصه‌ی کار می‌شوند. درحالی‌که غالباً و حقیقتاً به‌عنوان پیشگام تلقی می‌شوند و متعده‌شان اینست که ما می‌توانیم چشم‌انداز جهان را تغییر دهیم - اما همچنان از آنچه کلیشه‌ها می‌گویند آسیب‌پذیرتر هستند.

همه‌ی ما می‌دانیم که افراد نسل Y به بازخورد سریع به محیط خود گرفته‌اند. بررسی‌های سالانه را فراموش کنید؛ آن‌ها می‌خواهند به‌صورت هفتگی یا روزانه توسط سرپرستانشان مورد ارزیابی قرار بگیرند و از نتایج آن برای ادامه کار استفاده کنند. آن‌ها عادت دارند که به خاطر منحصر به فرد بودنشان مورد تمجید قرار گیرند و نتیجه‌ی نهایی، مجموعه‌ی چالش‌برانگیزی از انتظارات خواهد بود. بنا به گزارش ترندرا (۲۰۱۲)، نزدیک به ۴۰ درصد از نسل Y معتقدند که باید هر دو سال یک بار ترفیع مقام بگیرند. آمار جالب دیگر این است که تنها ۹ درصد معتقد بودند که ترفیع شغلی‌شان باید با عملکردشان مطابقت داشته باشد.

از سوی دیگر آنچه به آنها کمک خواهد کرد این است که می‌دانند دنیا پیوسته در حال تغییر است. این موضوع برای آنها طبیعی است. وقتی که جوانان دوره‌ی انفجار جمعیت (بی‌بی بومرها) به جمع متقانیان کار وارد شدند، در جستجوی شغلی رؤیایی بودند که سی سال آن را انجام دهند تا سرانجام بازنشسته شوند. در حال حاضر نسل Y وارد نیروی کار شده که می‌داند احتمالاً حداقل هفت شغل مختلف را در طی دوره اشتغالش عوض خواهد کرد. در حقیقت ۶۰ درصد از افراد نسل Y موقعیت شغلی کنونی خود را صرفاً به‌عنوان سکوی پرتاب تلقی می‌کنند.

با توجه به این واقعیت‌ها، مهم‌ترین مهارتی که هر فرد می‌تواند داشته باشد، آگاهی از توانایی‌های منحصربه‌فرد و نقاط قوتش است. تحقیق من شامل صدها شرکت و میلیون‌ها نفر بود که نشان داد کارکنان برتر کسانی هستند که در اکثر مواقع بر توانایی‌هایشان متمرکزند. این امر ممکن است بدیهی به نظر برسد، یعنی با کار براساس توانایی‌ها می‌توانید به موفقیت برسید. اما نسل Y حتی بیشتر از نسل‌های قبل، نیاز به یادگیری این حقیقت ساده دارد. این

^۱ نسل Y: همان‌طور که ذکر شد این نسل معادل متولدین دهه ۷۰ در ایران هستند

قبیل افراد غالباً نقاط قوت خود را دست کم می‌گیرند. از آنها پرسیده شد که آیا فکر می‌کنند برای موفقیت در شغل‌شان باید نقاط ضعف‌شان را اصلاح کنند یا بر نقاط قوت‌شان متمرکز گردند، ۷۳ درصد آنها پاسخ دادند که اصلاح نقاط ضعف روش بهتری است.

معنای این امر برای نسل Y به عنوان نیروی کار چیست؟ این که آنها باید یاد بگیرند چگونه توانایی‌هایشان را افزایش دهند. موفقیت در محل کار بستگی به این دارد که شما بدانید چه کسی هستید، عالی‌ترین توانایی‌هایتان چیست و چگونه خودتان را متفاوت از دیگران کنید. وقتی شغل شما ممکن است فردا تغییر کند و تکنولوژی دائماً مهارت‌های قدیمی را منسوخ می‌کند، توانایی‌های شما نقاط ثابت شما هستند. شما باید عالی‌ترین توانایی‌هایتان را یافته و ارتقا دهید. آیا نقطه قوت شما در قدرت تفکر استراتژیک است؟ در روحیه رقابتی شماست؟ در همدلی‌تان است؟ در توانایی جمع کردن افراد و تیم سازی است؟ همه‌ی این استعدادهای ذاتی با شما بدون در نظر گرفتن تغییرات اجتماعی و تکنولوژیکی حرکت خواهند کرد. این توانایی‌ها قابل تکثیرند و موجب افزایش ارزش فعالیت می‌شود که در شغل‌تان انجام می‌دهید. مهارت‌های سخت ممکن است با تغییراتی که در زمانه و تکنولوژی روی می‌دهند، منسوخ گردند، اما این نوع توانایی‌ها به شکل بی‌حدومرزی قابل انتقال هستند.

دن در فصل‌های بعد به شما کمک خواهد کرد تا نقاط قوت و منحصربه‌فرد خود را شناسایی نموده و آنها را به برند شخصی خود تبدیل کنید. خود ارتقا و توسعه برند به معنای ترفیع یافتن نیست. دن به شما نشان خواهد داد که چگونه سهم و نقش منحصربه‌فردتان را با دیدن نشان داده و خودتان را به فرد ضروری و غیرقابل جایگزین تبدیل کنید. در این دنیای رقابتی، او این اطمینان را به شما می‌دهد که توانایی‌هایتان را در نگاه مخاطب برجسته کنید. آنگاه که محل کار در حال تغییر و تحول است، برند شخصی شما کلید موفقیت‌تان خواهد بود. بهترین نسخه‌ی خودتان باشید و اجازه دهید دیگران با دیدن ارزش شما - بی‌یرت‌زده شوند.