

۱۴۷۷۴۲۱

نقاط قوت شما

راهنمای کسب ۳۴ استعداد
درونی شما

سرشناسه : راث، تام، ۱۹۷۵ - م. Rath, Tom

عنوان و نام پدیدآور : نقاط قوت شما: راهنمای کشف ۳۴ استعداد درونی شما / نویسنده تام راث؛ مترجم امیرحسین میرزائیان؛ ویراستار الناز خجسته.

مشخصات نشر : تهران: آریان، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری : ۱۷۶ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۱۳۳-۹۴-۱

وضعیت فهرست نویسی : قیفا.

یادداشت : عنوان اصلی: Strengths finder 2.0, c2007.

عنوان دیگر : راهنمای کشف ۳۴ استعداد درونی شما

موضوع : کارکنان - توانمندسازی. Employee empowerment

موضوع : نیروی انسانی - مدیریت. Manpower planning

موضوع : نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی. Manpower policy

شناسه افزوده : میرزائیان، امیرحسین، ۱۳۶۴ - مترجم.

شناسه افزوده : خجسته، الناز، ۱۳۶۶ - ویراستار.

ردی - سی گره ۱۳۹۵ ک ۵۰۱/۲ HD

ده بندی ۵ ی. ۶۵۸/۳۱۴

شماره کتب - سی مل. ۴۵۷۴'



نام کتاب	نقاط قوت شما
نویسنده	تام راث
مترجم	امیرحسین میرزائیان
ویراستار	الناز خجسته
ناظر چاپ	علی غلامی
نوبت چاپ	اول، ۱۳۹۶
شمارگان	۱۰۰۰ نسخه
قیمت	۱۱۰۰۰ تومان
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۷۱۳۳-۹۴-۱

تهران: خیابان انقلاب، خیابان فخر رازی، کوچه فاتحی داریان، پلاک ۶، طبقه اول

تلفن: ۶۶۴۰۰۲۳۵ - ۶۶۹۷۱۳۴۴

پست الکترونیک: info@arayanbook.com سایت: www.arayanbook.com

« حق چاپ و نشر مجدد این اثر برای انتشارات آریان محفوظ است. »

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیش‌گفتار	۹
بخش اول: کشف توانمندی‌ها	۱۳
دشوارترین راه	۱۳
جمله قصاری که درست نیست!	۱۵
قرار گرفتن در حوزه توانمندی‌ها	۱۸
درونی‌های استعدادها شما	۲۰
راهکاری برای توانمندی	۲۲
مدیریت نقاط ضعف	۲۵
نقاط کور	۲۷
نکته‌ای برای تأمل بیشتر	۲۷
بخش دوم: به کارگیری توانمندی‌ها	۳۱
موفقیت‌جو	۳۲
ایده‌های عملی برای موفقیت‌جوها	۳۴
چگونه با موفقیت‌جوها کار کنیم؟	۳۶
آغازگر	۳۶
ایده‌های عملی برای آغازگرها	۳۹
چگونه با آغازگرها کار کنیم؟	۴۰

۴۱	سازش پذیر.....
۴۳	ایده‌های عملی برای سازش پذیرها.....
۴۵	چگونه با سازش پذیرها کار کنیم؟.....
۴۶	تحلیل گر.....
۴۸	ایده‌های عملی برای تحلیل گرها.....
۴۹	چگونه با تحلیل گرها کار کنیم؟.....
۵۰	آراستار.....
۵۲	ایده‌های عملی برای آراستارها.....
۵۴	چگونه با آراستارها کار کنیم؟.....
۵۴	ورمند.....
۵۶	ایده‌های عملی برای باورمندها.....
۵۸	چگونه با باورمندها کار کنیم؟.....
۵۸	فرمانده.....
۶۰	ایده‌های عملی برای فرماندهان.....
۶۲	چگونه با فرماندهان کار کنیم؟.....
۶۲	ارتباطی.....
۶۵	ایده‌های عملی برای ارتباطی‌ها.....
۶۷	چگونه با ارتباطی‌ها کار کنیم؟.....
۶۷	رقابت جو.....
۶۹	ایده‌های عملی برای رقابت جویان.....
۷۰	چگونه با رقابت جویان کار کنیم؟.....
۷۱	پیوندیاب.....
۷۳	ایده‌های عملی برای پیوندیاب‌ها.....
۷۵	چگونه با پیوندیاب‌ها کار کنیم؟.....
۷۵	عدالت جو.....
۷۷	ایده‌های عملی برای عدالت جویان.....
۷۸	چگونه با عدالت جویان کار کنیم؟.....
۷۹	زمینه‌سنج.....
۸۱	ایده‌های عملی برای زمینه‌سنج‌ها.....
۸۳	چگونه با زمینه‌سنج‌ها کار کنیم؟.....
۸۴	محتاط.....
۸۶	ایده‌های عملی برای محتاط‌ها.....
۸۸	چگونه با محتاط‌ها کار کنیم؟.....

۸۸	توسعه گر.....
۹۰	ایده‌های عملی برای توسعه گرها.....
۹۲	چگونه با توسعه گرها کار کنیم؟.....
۹۳	منضبط.....
۹۵	ایده‌های عملی برای منضبط‌ها.....
۹۷	چگونه با منضبط‌ها کار کنیم؟.....
۹۷	همدل.....
۹۹	ایده‌ها، عملی برای همدل‌ها.....
۱۰۱	چگونه با همدل‌ها کار کنیم؟.....
۱۰۱	هدفمند.....
۱۰۳	ایده‌ها، عملی برای هدفمندها.....
۱۰۵	چگونه با هدفمندها کار کنیم؟.....
۱۰۵	آینده‌نگر.....
۱۰۷	ایده‌های عملی برای آینده‌ها.....
۱۰۹	چگونه با آینده‌نگرها کار کنیم؟.....
۱۱۰	آشتی‌جو.....
۱۱۱	ایده‌های عملی برای آشتی‌جوها.....
۱۱۳	چگونه با آشتی‌جویان کار کنیم؟.....
۱۱۴	ایده پرداز.....
۱۱۶	ایده‌های عملی برای ایده پردازها.....
۱۱۷	چگونه با ایده پردازها کار کنیم؟.....
۱۱۸	گنجاننده.....
۱۲۰	ایده‌های عملی برای گنجاننده‌ها.....
۱۲۱	چگونه با گنجاننده‌ها کار کنیم؟.....
۱۲۲	فردیت‌بخش.....
۱۲۳	ایده‌های عملی برای فردیت‌بخش‌ها.....
۱۲۵	چگونه با فردیت‌بخش‌ها کار کنیم؟.....
۱۲۶	گردآورنده.....
۱۲۷	ایده‌های عملی برای گردآورنده‌ها.....
۱۲۹	چگونه با گردآورنده‌ها کار کنیم؟.....
۱۳۰	متفکر.....
۱۳۱	ایده‌های عملی برای متفکرها.....
۱۳۳	چگونه با متفکرها کار کنیم؟.....

۱۳۳	یادگیرنده
۱۳۵	ایده‌های عملی برای یادگیرنده‌ها
۱۳۷	چگونه با یادگیرنده‌ها کار کنیم؟
۱۳۷	بیشینه‌ساز
۱۴۰	ایده‌های عملی برای بیشینه‌سازها
۱۴۱	چگونه با بیشینه‌سازها کار کنیم؟
۱۴۲	خوش بین
۱۴۴	ایده‌های عملی برای خوش بین‌ها
۱۴۶	چگونه با خوش بین‌ها کار کنیم؟
۱۴۶	صمیمیت‌جو
۱۴۸	ایده‌های عملی برای صمیمیت‌جویان
۱۵۰	چگونه با صمیمیت‌جویان کار کنیم؟
۱۵۱	مسئولیت‌پذیر
۱۵۳	ایده‌های عملی برای مسئولیت‌پذیرها
۱۵۵	چگونه با مسئولیت‌پذیرها کار کنیم؟
۱۵۶	احیاگر
۱۵۷	ایده‌های عملی برای احیاگران
۱۵۹	چگونه با احیاگران کار کنیم؟
۱۵۹	خودباور
۱۶۲	ایده‌های عملی برای خودباورها
۱۶۴	چگونه با خودباورها کار کنیم؟
۱۶۴	اعتبارطلب
۱۶۶	ایده‌های عملی برای اعتبارطلب‌ها
۱۶۸	چگونه با اعتبارطلب‌ها کار کنیم؟
۱۶۸	استراتژیک
۱۷۰	ایده‌های عملی برای استراتژیک‌ها
۱۷۲	چگونه با استراتژیک‌ها کار کنیم؟
۱۷۳	دوست‌یاب
۱۷۴	ایده‌های عملی برای دوست‌یاب‌ها
۱۷۶	چگونه با دوست‌یاب‌ها کار کنیم؟



در سال ۱۹۹۸، همکاری ام‌ا. با گروهی از دانشمندان مؤسسه گالوپ که زیر نظر پدر علم روان‌شناسی توانمندی‌ها، دونالد کلیفتون فقید، فعالیت می‌کردند، آغاز کردم. هدف ما ایجاد گنتمان جهانی درباره نقاط قوت آدم‌ها بود.

ما از زندگی در دنیایی که حول محور غلبه بر نقایب ضعفمان حرکت می‌کرد خسته شده بودیم. تأکید مداوم جامعه بر نقاط ضعف و کاستی‌های افراد، به نوعی وسواس فکری جهانی تبدیل شده بود. علاوه بر این، کشف کرده بودیم که اگر مردم به جای سعی در برطرف‌سازی نقاط ضعفشان، انرژی خود را روی پرورش توانمندی‌هایشان بگذارند، توانمندی‌هایشان برای رشد و پیشرفت چندبرابر می‌شود.

ما براساس پژوهش‌های چهل ساله مؤسسه گالوپ، ۳۴ استعداد برتر مردم را گردآوری و هم‌چنین آزمون توانمندی‌یاب کلیفتون را ابداع کردیم تا به مردم کمک کنیم استعدادهای خود را کشف کنند و از آن‌ها بهره بگیرند. ما

در سال ۲۰۰۱، نسخه اولیه این آزمون را با یک کتاب پرفروش مدیریتی به نام هم اکنون توانمندی‌هایتان را کشف کنید منتشر کردیم؛ اما این بحث به سرعت از حوزه مدیریت منابع انسانی فراتر رفت و مخاطبان دیگری یافت. دنیا به ظاهر آماده پذیرش بحثی شده بود که ما آغاز کرده بودیم.

در طول چند سال اخیر، میلیون‌ها نفر در آزمون توانمندی‌یابی شرکت کرده‌اند و کتاب هم اکنون توانمندی‌هایتان را کشف کنید هم پنج سال پی در پی در فهرست پرفروش‌ترین کتاب‌ها بوده است. آزمون توانمندی‌یاب به بیش از بیست زبان ترجمه شده و در بیش از صد کشور جهان مورد استفاده سازمان‌ها، مدارس، گروه‌های اجتماعی قرار می‌گیرد؛ اما ما هنوز برای بناکردن خانواده‌ها، بوم‌ها و محیط‌های کاری‌ای که بر مبنای توانمندی‌های افراد شکل گرفته باشد، راهی طولانی در پیش داریم.

در طول ده سال گذشته، مؤسسه گروپ روی بیش از ده میلیون نفر، تحقیقی با موضوع «میزان بازده کاری افراد در محل کار» انجام داده و یک سوم از آن‌ها موافقت خود را با این عبارت اعلام کرده‌اند: «من در محل کارم، هر روز فرصت انجام کاری را می‌یابم که به آن استعداد و مهارت دارم.» اما دو سوم دیگر افرادی که فرصت استفاده از توانمندی‌هایشان در محل کار را پیدا نمی‌کنند، باید بهای سنگینی را بپردازند، زیرا حتی یک نفر از آن‌ها در این تحقیق اعلام نکرده بود که از لحاظ احساسی به کارش علاقه‌مند است.

تحقیقات ما نشان می‌دهد افرادی که هر روز فرصت استفاده از توانمندی‌هایشان در محیط کار را پیدا می‌کنند، شش برابر بیشتر به کارشان علاقه‌مند هستند و سه برابر بیشتر کیفیت عالی زندگی‌شان را اعلام می‌کنند. خوشبختانه، تحقیقات ما این را هم نشان می‌دهد که اگر کسی را در

محیط کارتان داشته باشید که مدام بر توانمندی‌هایتان تأکید کند، این موضوع باعث ایجاد تغییرات مثبت بسیاری می‌شود. در سال ۲۰۰۵، ما روی این‌که اگر مدیران روی توانمندی‌ها یا نقاط ضعف کارمندانشان تمرکز کنند یا کاملاً به آن‌ها بی‌اعتنا باشند، تحقیقی انجام دادیم. یافته‌های ما نشان داد که با تفاوتی کارمندان نسبت به کارشان و جو منفی‌ای را که در تشکیلات کاری حاکم است، چه قدر آسان می‌توان کاهش داد.

رفتار مدیرتان با شما احتمال دلسردی شما از کارتان

اگر به شما بی‌اعتنا می‌کند	۴۰٪
اگر روی نقاط مثبتتان تمرکز کند	۲۲٪
اگر روی توانمندی‌هایتان تمرکز کند	۱٪

همان‌طور که در نتیجه این تحقیق می‌بینید، داشتن مدیری بی‌اعتنا حتی از داشتن مدیری که روی نقاط ضعف شما تأکید کند، زیانبارتر است. شگفت‌آورتر از همه این‌که اگر مدیرتان روی توانمندی‌های شما تأکید کند تا چه حد می‌تواند از احتمال ایجاد احساس بدتان نسبت به محیط کار بکاهد. به‌نظر می‌رسد این بیماری همه‌گیر بی‌تفاوتی و دلسردی کارمندان نسبت به کارشان، که هر روز شاهد آن هستیم، قابل درمان است. درمان آن هم کمک به اطرافیان در پرورش توانمندی‌هایشان و تمرکز روی توانمندی افراد است.

با مطالعه این کتاب، می‌توانید با ۳۴ درونمایه استعداد اصلی انسان‌ها آشنا شوید، ببینید که خودتان صاحب کدام استعدادها هستید و زندگی حرفه‌ای و شخصی‌تان را بر مبنای ایجاد توانمندی بر پایه آن استعدادها، شکوفاتر کنید.