

توانمندیاب:

بکوشید تا نیرومندترین نخهای تان را شناسایی کنید، با تمرین و یادگیری آنها رانرومندتر سازید و در نهایت نقشی بیابید که همواره با توانمندیهایتان همخوانی داشته باشد. اگر چنین کنید بیشتر بهره ور، کامل و پیروز خواهید شد.

افراد موفق در خود الگوی رفتاری تکرارپذیر یافته اند، سپس راهی برای پرورش آن الگو جستجو کرده و به توانمندی راستینی تبدیل نموده اند. توانمندی عملکردی پیوسته نزدیک به کامل در یک فعالیت است. فعالیتی توانمندانه است که بتوانید خود را پیوسته، با احساس و خوشبختی و پیروزمندانه آماده انجام آن کنید.

توانمندان تنها با کارتهایی که در دست دارند، بهترین بازی را ارائه می دهند. کار برتر، کار کامل نیست و با پیشینه کردن توانمندیها، نه برطرف کردن کاستیها، می توان به برتری رسید.

نکته کلیدی این است که تنها باید توانمندیهایمان را شناسایی کرده و در جهت تقویت آنها بکوشیم. در صورتی که اغلب برعکس مدت بسیار زیادی از وقتمان را جهت برطرف کردن کاستیهایمان تلف می کنیم غافل از اینکه اگر این زمان، هزینه و تمرکز را بر روی ارتقای نقاط قوتمان متمرکز می کردیم بسیار موفق تر بودیم. در زیر ضمن تشریح سه ابزار مهم برای موفقیت دلایل خود را برای اینکه چرا نباید خیلی بر برطرف کردن کاستیهایمان پردازیم شرح می دهیم:

الف) سه ابزار انقلابی برای ساختن یک زندگی نیرومند و استوار عبارتند از:

۱) هوشمندی طبیعی خود را بشناسید

با تمرین نمی توان کامل شد. توانمندی در هر فعالیت، نیازمند، برخورداری از گونه ای هوشمندی طبیعی است. در واقع به هم آمیختن هوشمندی، آگاهی و مهارت می توان توانمند شد. البته در این میان هوشمندی از همه مهمتر است. هوشمندی ذاتی است، ولی مهارت و آگاهی را می توان از راه تمرین و آموزش یاد گرفت. نخست باید برخورداری از یک هوشمندی را در وجود خود یا دیگران



شناسایی کنیم، سپس به یاری آگاهی و مهارت، به پالایش آن پردازیم. خرد سنتی بر این پایه است که با تمرین و مهارت، هرچیزی را می توان آموخت، این دامی است که باید از آن گریخت. با شرکت در دوره ها و کلاسهای گوناگون رهبری، سخنرانی، اداره نشستها و مانند آن، بدون برخورداری از هوشمندی لازم، پیشرفت چشمگیری رخ نمی دهد.

۲) سیستم مناسب برای تشخیص هوشمندی برتر

یک راه مطمئن برای شناسایی بزرگترین توانمندی نهفته در شما این است: به عقب برگردید، ببینیدشید چه فعالیتی را بدون آموزش پیشین با شتاب و بی دردسر انجام داده اید. تکرار این فعالیت و یا نمونه های آن را در ماههای بعد به خاطر آورید. در گذر زمان، به هوشمندی برتر خود آگاه می شوید و می توانید به پالایش آن به سوی یک توانمندی شایسته و نیرومند، اقدام کنید. آنچه که روشن است هیچکدام از سازمانهای آموزشی و کاری فعالیتی در این زمینه نمی کنند، این خود شما هستید که می بایست به جستجو و شناسایی هوشمندیهای خود پردازید.

۳) زبان مشترکی که به شرح هوشمندیها پردازد.

زبان ما در زمینه کاستیها بسیار غنی است - نگرانی، سردرگمی، فشار روحی و ... معنای شناخته شده و مشخصی دارند. زبان منفی و توضیح دهنده نا استوارها، آنچنان جا افتاده است که افراد عادی هم اغلب آنها را به درستی به کار می برند. برعکس؛ در زمینه توانمندیهای انسانی، زبان گویایی نداریم، این زبان در شرایط ابتدایی و نوزادی می باشد. برای مثال زمانی که به کسی نسبت برخورداری از مهارت های انسانی را می دهیم، پیشینه برداشت این است که او خوب می تواند با دیگران ارتباط برقرار کند، ولی از ویژگیهای متفاوت دیگر مانند توان اعتماد سازی، توان برقراری پیوند سازنده و توان جلب همکاری نمی گوید.

هنگامی که یک زبان مشترک و دقیق در میان نباشد، پاره ای از ارتباط ها به جای نتیجه مثبت، پیامد منفی به بار می آورند.

این زبان باید دقیق باشد تا با نشان دادن اختلافهای کوچک، افراد را از هم متمایز نماید. باید مثبت باشد تا از این طریق، توانمندیها، نه بی مایگی و کاستیها را بیان کنیم، همچنین برای همه شناخته شده باشد برای مثال هنگامی که می گوئیم فلانی دست یابنده است، همه معنا و مفهوم آن را دریابند.



نیازی نیست که یک توانمندی بسیار هنرمندانه باشد تا تأثیرگذار گردد. هر عملکرد به نسبت کاملی، چنین است. تعریف ماهرانه یک جوک یا نگارش یک نامه اداری رسا و سنجیده نیز همین تأثیر را دارد. روشن است که توانمندی یکباره خود را به کمال آشکار نمی کند. توانمندی هر فرد از مواد خام ویژه ای آفریده می شود. بخشی همچون آگاهی و مهارت با تمرین به دست می آیند، ولی هوشمندی ذاتی است.

"من نمی خواهم مدیر باشم و مسئولیت دیگران را به عهده بگیرم می خواهم کار دلخواه خود را همچنان انجام دهم." در چنین حالتی ممکن است انقلابی در انسان رخ دهد و در نتیجه فرد دوباره به مسیر توانمندی خود می افتد، بهره وری او افزایش می یابد و رفتار و نگرش او نیز بهتر می شود. چنانچه توانمندی ویژه ای به دست آورید، همراه با مهارتها و هوشمندی ذاتی شما، ترکیبی به وجود می آورند که بسیار ارزشمند است. اگر شما به صورت غریزی کنجکاو باشید، این یک هوشمندی است، رقابتگر بودن هم، هوشمندی است. حتی برخی ویژگیهای منفی اگر در زمینه ای بهره ور شوند، هوشمندی است

در دنیای کاری واقعیت برخورداری هر فرد از یک صافی مغزی بی همتا، نمودهای آشکاری دارد. برای مثال آیا هیچگاه کوشیده اید تا مطلبی را به زبان ساده - به روش خودتان - برای کسی بیان کرده و در کارتان شکست خورده باشید. به فرد گفته اید که کار چگونه است، همه ابزار و مواد لازم را هم فراهم ساخته اید، با این وصف چنان می کند که عکس خواسته شماست؟ آیا به شما گوش نمی داده است یا با شما موافق نبوده است؟ هیچ کدام از وضعیتهای یاد شده، درست نیست. پاسخ این است که آن شخص نمی تواند از چشم شما به جهان بنگرد.

صافی مغزی او چنین اجازه ای نمی دهد. سخن شما را خوب می شنود، ولی دنیای شما را نمی بیند.

توانمندی یاب

توانمندیهای فردی را می توان از واکنشهای ناگهانی، برخاسته بی واسطه از مغز به رخدادها، باز شناخت.

آرزوها نشانگر وجود توانمندیهایی در انسان هستند. ممکن است، هوشمندی، خود را آشکار نسازد و تنها در سالهای دیرین زندگی، ناگهان از زیر خاکستر سر برکشد و با یادگیری پرشتاب مهارت یا هنری تازه خود را با نیرومندی شناساند. خشنودی از دیگر نشانه های شناسایی هوشمندی است. در انجام فعالیتی که با خشنودی همراه است، هوشمندی شما درگیر می باشد.



برخی از پیروزی دیگران در کار خشنود می شوند . برخی از میهمانداری لذت می برند . گروهی عاشق اندیشه های نو هستند و گروهی نیز به تجزیه و تحلیل و حقیقت یابی علاقمند هستند . برای برخی از مردم تنها یادگیری معنی و مفهوم دارد . سرشت ما آنچنان بی همتا و ویژه تنیده شده که هر کدام خشنودیهای اندک متفاوتی را تجربه می کنیم . توصیه ما این است که به وضعیتهایی توجه کنید که برای شما خشنودی به همراه دارند چنانچه بتوانید آنها را شناسایی کنید در راه درست پیروی از هوشمندیهای خود افتاده اید .

چنانچه به فعالیتی سرگرم هستید و در خود می اندیشید که کی این تمام می شود ، به احتمال زیاد با هوشمندی سروکار ندارید ولی اگر حین انجام پیگیر انجام آن فعالیت باشید و خود را در آینده ببینید و از خود پرسید کی می توانم این را دوباره انجام دهم نشان از خشنودی شما دارد و اغلب نشانه خوبی است که با هوشمندی خود سروکار دارید .

واکنشهای ناگهانی ، آرزومندی، یادگیری با شتاب و خشنودی به شما کمک می کنند تا پیگیر مسیر هوشمندیهای خود باشید . در زندگی روزمره گاهی بایستید و با دقت به نشانه ها و نواها گوش فرا دهید . به شما کمک می کنند تا هوشمندیهایتان را بشناسید .

ب) سی و چهار زمینه توانمندی:

و اما سی و چهار زمینه توانمندی به شرح زیر است: شما با مطالعه هر یک ببینید که روحيات شما چقدر با این نقش سازگار است و به هر یک امتیازی بین ۱ تا ۱۰۰ بدهید. سپس ۵ زمینه ای که بیشترین امتیاز را به خود داده اید را مشخص نمایید. در قسمت بعد به اینکه چگونه می توان به سی و چهار زمینه " توانمندی یاب " پرداخت اشاره می شود. در صورتی که به اطلاعات کاملتری نیاز دارید به سایت اصلی که در انتهای این نوشتار به آن اشاره کرده ایم مراجعه فرمایید.

۱- دست یابنده

نیاز پیوسته برای رسیدن به چیزی . همه روزه احساس می کنید که از صفر آغاز کرده اید و باید به چیز تازه ای برسید . هر روزی که بدون دستیابی به چیزهای تازه بگذرد، مایه ناخشنودی می گردد . شما را به کوشش بیشتر و رسیدن به چیزهای بیشتر وا می دارد . شاید این نیاز پایان ناپذیر منطقی نباشد ، ولی



همواره با شماست. یک زمزمه ناخشنودی همواره در شماست. البته سودمندیهایی هم دارد، نیرویی به شما می دهد تا ساعتها بدون خستگی کار کنید.

۲- بکاراندازنده

با ناشکیبایی به دنبال حرکتی هستید. به تجزیه و تحلیل و بحث بها می دهید، ولی در ژرفای درون خود احساس می کنید تنها حرکت و انجام کار فعالیتی راستین است. تنها حرکت است که موجب انجام کارها می گردد. همین که تصمیمی گرفته شود، نمی توانید از حرکت در اجرای آن باز ایستید.

۳- سازگاری

شما در حال زندگی می کنید. این زمینه سازگاری کمک می کند تا به نیازهای اکنون پاسخ دهید، حتی اگر از برنامه اندکی دور شوید. این عدم تابعیت مطلق از برنامه مفید است چرا که پیوسته برای انجام هرکاری آماده اید.

۴- تحلیل گری

ثابت کن، نشان بده که آنچه ادعا می کنی درست است، «زمینه تحلیلگری شما با دیگران به چالش می ایستد می خواهید بدانید که الگوهای پیشنهادی، چگونه با همدیگر می سازند. چگونه ترکیب می شوند؟ پیامد آنها چیست؟ آیا این پیامد با فرضیه شما همخوان است یا در برابر آن می ایستد؟ چنین پرسشهایی را مطرح می کنید. بدینگونه همکاران، شما را فردی منطقی خواهند یافت. خود را به شما عرضه می کنند تا تجزیه و تحلیل نمایید. اندیشه های ناروشن یا آرمانگرایانه تحلیل های شما نباید دشوار و دردسرافرین باشند و گرنه رفته رفته اعتبار خود را از دست می دهید.

۵- سامان دهنده

هنگامی که با وضعیتی پیچیده با متغیرهای گوناگون روبرو شوید، از سامان دادن به آنها لذت می برید. عاملها را بارها و بارها پیکربندی می کنید تا به بهره ورتترین صورت درآیند. میکوشید تا هرکاری به بهترین شکل انجام پذیرد. چالشهای پیچیده را دوست دارید و به این میاندیشید که چگونه می توان این بخشهای جداگانه را در کنار هم آورد.

۶- باور/ایمان



چنانچه دارای ایمان نیرومندی باشید، به برخی ارزشهای بنیادین باور دارید. زمینه ایمانی اغلب انسان را خانواده دوست، امین، حتی روحانی و دلبسته به مسئولیتهای اخلاقی نسبت به خود و دیگران می نماید. نزد شما پیروزی چیزی برتر از مزایای مادی و شخصیت ظاهری جلوه می کند. این دیدگاه پایدار مبنای همه روابط شما با دیگران قرار می گیرد. دوستان شما را قابل اتکا می بینند ایمان شما، کار اعتماد و باور داشتن شما را آسان می سازد از سوی دیگر، شما ناچارید به نقشهایی رو آورید که با ارزشهایتان همخوانی داشته باشند.

۷- فرماندهی

زمینه فرماندهی شما را به پذیرش رهبری می کشاند. از تحمیل دیدگاههای خود بر دیگران، احساس ناراحتی نمیکنید. همین که اندیشه ای در شما شکل گرفت، نیاز دارید که آنرا با دیگران در میان نهد. دارنده زمینه فرماندهی همواره آماده روبرو شدن با حقیقت- خوشایند یا ناخوشایند - می باشد و دیگران را به پذیرش خطر (ریسک) وا می دارد.

۸- برقراری ارتباط

انسانی با این زمینه دوست دارد که تعریف کند، شرح دهد، میزبانی نماید، در جمع سخن بگوید و بنویسد. می خواهد که توجه دیگران را به خود جلب کند و ماندگار نماید. این زمینه است که فرد را به سوی واژه ها و راههای ارتباط نیرومند می کشاند. مردم به شنیدن گفتارش علاقمند می شوند.

۹- رقابت ۳۰

برای رقابت کردن به دیگران نیاز داریم. چنانچه امکان سنجش داشته باشیم، رقابت می کنیم و در سایه رقابت است که برنده می شویم. انسان هنگامی به رقابت می پردازد که امید برد دارد. هنگامی که برد دور از دسترس بنماید، به ستیزه و رقابت بر نمی خیزیم.

۱۰- همپیوندی

هر رخدادی دلیلی دارد. شما از درون بدانها آگاه هستید، زیرا می دانید که انسانها همه به همدیگر پیوند دارند. هرکس شخصیتی دارد، ولی همگی بخشی از یک موجودیت بزرگتر هستیم. این احساس همپیوندی، برخی مسئولیتهای را به همراه می آورد. اگر خود را گوشه ای از یک پرده نقاشی به حساب آوریم، نباید بدان زیان برسانیم. حساس بودن به وجود دستی نامرئی موجب آرامش ارزشمندی است که در پشت زندگی یکنواخت، انتظار داریم.



۱۱- کنکاشگر

برای شناخت آینده، بایستی به جایی که ریشه در آن دارید، به گذشته برگردید. در می یابید که هدف و رویکرد اصلی چه بوده است. همچون نقشه ساختمان بر کاغذ که آینده آنرا می نمایاند می توانید تصمیمهای شایسته تری بگیرید، زیرا ساختار زیرین وجود دارد و احساس میشود. شریک بهتری می شوید؛ زیرا می دانید همکار یتان چگونه شکل گرفته است، ناخودآگاه در برابر آینده هوشمند تر می شوید، زیرا دانه های آنرا دیده اید که چگونه از گذشته سر برافراشته اند.

۱۲- اندیشه ورز

فردی ویژه هستید که می دانید جهان جایی پیش بینی ناپذیر است. در ظاهر همه چیز منظم است، ولی در ژرفا خطرهای فراوانی احساس می شود از اینرو با احتیاط گام بر می دارید. می توانید خطرها را شناسایی و ارزیابی کنید و دست آخر از ضربه آنها بکاهید. بدینگونه فردی جدی هستید که حسابگرانه با زندگی روبرو می شوید

۱۳- پرورش دهنده

توانایی نهفته در دیگران را می بینید. می دانید که هیچ انسانی به کمال شکل نگرفته است و برعکس همواره موجودی در حال پیشرفت است. انسانها را به چالش می کشانید، حربه های ارزشمند را به آنها عرضه می کنید تا بیشتر رشد نمایند. از اینرو بسیاری برای یاری گرفتن و مشاوره به شما رو می آورند، زیرا به درستی اندیشه و کار شما اعتماد دارند.

۱۴- انضباط

نیازمند به دنیای پیش بینی پذیر هستید این دنیا باید منظم و برنامه ریزی شده باشد از اینرو به صورت غریزی ساختار را بر سازمان خود حاکم می کنید به برنامه و زمان آغاز و انجام کارها توجه دارید برنامه های دراز مدت را به طرح های کوتاه مدت بخش می کنید و بر هر کدام صمیمانه مایه می گذارید نباید اجازه دهید که این نظم و انضباط خواهی، مایه برخورد شما با دیگران شود همه مانند شما نمی اندیشند به جای پیش بینی، از راههای دیگر به کارشان سامان می دهند.

۱۵- یکدلی

توان غریزی درک دیگران در شما بسیار نیرومند است، پرسشهای بر زبان نیامده را می شنوید، نیازها را پیش بینی می کنید و بر هر کدام صمیمانه مایه می گذارید. نباید اجازه دهید که این نظم و انضباط



خواهی مایه برخورد شما با دیگران شود ، همه مانند شما نمی اندیشند بجای پیش بینی از راههای دیگر به کارشان سامان می دهند .

۱۶- انصاف

به درستی هوشیارید تا با همگان صرف نظر از وضعیت زندگی آنان ، انصاف بکار برید و گاهی ببینید که درپاره ای از موارد ، ناچار به سختگیری هستید . خود را در برابر بی انصافی ها مسئول می بینید . به باور شما دریک دنیای برابر و منصفانه است که مردم به بهترین وجه کار خواهند کرد و ارزشهای انسانی خود را نشان خواهند داد .

۱۷- تمرکز نمودن

برای پرهیز از سردر گمی ناشی از این زمینه بایستی مقصد روشنی برای خود برگزینید ، اگر چنین نکنید نگرانی بر شما چیره خواهد شد . برای هر سال ، هر ماه ، هر هفته و حتی هر روز خود برنامه بریزید و هدفی اختیار کنید . تمرکز نمودن مایه کارآیی بیشتر شده و چنین رفتاری شما را به عضوی شایسته در هر تیمی تبدیل می کند . با تمرکز نمودن بر هدفها به دیگران یادآور می شوید که اگر همراهتان پیش نیایند برایتان مهم نیست ، چیزی هم که مهم نیست شایسته صرف وقت بر آن نخواهد بود .

۱۸- آینده نگری

اندیشیدن به آینده شما را شکوفا می کند هنگامی که پیرامونیان برآستی خسته کننده و نومید کننده از آب در آیند ، دل به آینده و دیدگاههای پیاده شدنی در آن می سپارید ، این امر برایتان نیروبخش خواهد بود و به دیگران نیز سرایت می کند .

۱۹- همسازی

به دنبال نقطه های همساز و همخوان می گردید می کوشید تا برخوردها و جداسریها را که از نظر شما بی نتیجه هستند را به حداقل برسانید . به دنبال وضعیتهای شدنی و زمینی هستید . از دید شما همه در یک کشتی نشسته ایم ، کشتی باید به ساحل نجات برسد تا همه از نتیجه آن برخوردار شوند .

۲۰- خیال پروری

عاشق اندیشه ها هستید ، مغز شما عاملهای دور از یکدیگر را به هم پیوند می دهد . اندیشه را به خاطر برجستگی ، نو بودن ، روشنگری ، مخالف وضعیت مادی بودن و خیال انگیزی دوست دارید .

۲۱- در بر گیرندگی



میل دارید که همگان را به حلقه گروه خود درآورید . گروههایی را که پذیرای دیگران نیستند نمی پسندید. دلخواه دیگران هستید و به ویژگیهای دینی، قومی، نژادی و جنسیت اهمیت نمی دهید.

۲۲- فردشناسی

نیازهای متفاوت انسانها را درمی یابید، می دانید هر کس چه توانمندیهایی دارد . این زمینه به شما در ساختن تیمهای پیروزمند کمک می کند به راه و روش کار هر فرد ، ابزار انگیزش او ، اندیشه هایش و راه برقراری ارتباط با وی می اندیشید و می دانید به هر فرد چه هدیه ای برای زاد روزش بدهید و چگونه به آموزش افراد مختلف پردازید.

۲۳- درونداد

کنجکاو و پیجو هستید . به گردآوری چیزها نظیر کتابها، ضرب المثلهها و ... می پردازید . اگر زیاد چیز می خوانید به معنای تغییر در فلسفه زندگی شما نیست ، بلکه به بایگانی دانسته های خود می افزاید . علاقه سفر به هر مکان تازه ای، به دلیل کشف واقعیتهای تازه است . این انبار نمودن یافته ها هدفمند نیست ، ولی برایتان جالب است و مغزتان را پویا می نماید.

۲۴- خردورزی

دارنده این زمینه تنهایی و اندیشیدن را دوست دارد . پیامد چنین فعالیتی می تواند ، پرداختن به حل مسئله ها، ابراز اندیشه های تازه یا شناسایی احساسات دیگران باشد.

۲۵- یادگیرنده

به آموختن عشق می ورزید. شما توان کارکردن در محیطهای پویا ، طرحهای کوتاه مدت، آموختن حرفه های تازه و یادگیری مطالب گوناگون را دارید . وجود این زمینه ها در فرد به معنای دنبال پست، احترام ویژه، یا تخصص رفتن نیست، نفس آموختن و درگیری در فرآیند آن خشنودکننده است.

۲۶- پیشینه ساز

در پی شاخص " برتر " هستید و به میانه راضی نمی شوید شما می کوشید تا بیشترین وقت خود را با کارکنان و همکاران هوشمندتر بگذرانید و زمینه پیشرفت بیشتر آنان را فراهم سازید و از کسانی که مایه ایستایی شما می شوند، می گریزید.

۲۷- مثبت نگری



در تشویق سخاوتمند هستید . طرفداران شما فراوانند زیرا به آنان نیرو و امید می بخشید . شما پیوسته به مثبت اندیشی، شادی و زندگی پر بار باور دارید.

۲۸- بازگو گری

این زمینه نگرش شما به ارتباطاتان را نشان می دهد بیشتر علاقمند به وقت گذرانی با آشنایان هستید مایلید که آن ها را بهتر بشناسید و از آنان نیز انتظار دارید که همینگونه شما را بشناسند بنابراین شکل گیری پیوند ها و دوستیهای راستین و استوار را شکل دهید و برایتان ارزشمند است.

۲۹- پاسخگویی (مسئولیت پذیری)

این زمینه شما را وا می دارد تا مسئولیت روانشناختی آنچه را تعهد می کنید بپذیرید و کوچک یا بزرگ ، کار را به پایان برسانید . اهتمام نیرومندی که در انجام درست کارها به خرج میدهید، موجب افزایش اعتماد دیگران به شما می شود.

۳۰- برگرداننده

شما علاقمند به بازگرداندن زندگی به چیزها هستید . شناسایی عاملهای گوناگون ، درست کردن آنها و به راه انداختن دستگاهها برایتان برآستی هیجان انگیز است . کوتاه سخن اینکه با هر چه سرو کار دارید به ساحل نجات می رسید.

۳۱- اطمینان به خود

اطمینان به خود همانند اعتماد به نفس، ولی اندکی پیش از آن است. توانا هستید ، توان پذیرش خطر رویارویی با چالش های تازه، ایستادگی در برابر ادعاها و از همه مهمتر به سامان رساندن آنها را دارید.

۳۲- ارجمندی

مایلید که به عنوان فردی معتبر حرفه ای و پیروزمند معرفی شوید و با انسانهایی همسنگ خودتان در ارتباط باشید هدفمند و با کیفیت حرکت می کنید و بر هر چه تمرکز نماید، مایلید که به برتری برسید از میانه بودن به سوی استثنا شدن می گریزید و همین زمینه است که شما را به خواسته هایتان می رساند.

۳۳- راهبردی

این مهارت آموختنی نیست ، به یاری آن آینده مسیرها را می بینید و در میان پیچیدگیها و از میان راههای فراوان، الگوهای ناب و بهترین راه را می بینید و بر می گزینید.

۳۴- عشق خواه



این زمینه شما را به پیروزی بر دیگران می رساند. از چالش دیدار با کسانی تازه و واداشتن آنان به پذیرش خودتان خشنود می شوید. با ایجاد اینگونه پیوندها، به راهتان ادامه می دهید و در نگهداری آنها می کوشید.

ج) چگونه می توان به سی و چهار زمینه " توانمندی یاب " پرداخت؟

در آنچه که در پی می آید توصیه ها و نیازمندیهای بهره گیری شایسته از هر زمینه را خواهد یافت. هیچ کاری سودمندتر از گفتگوی جداگانه با هر فرد نیست، چنانچه از زمینه هوشمندی " فرد شناسی " برخوردار باشید. البته چنانچه اعتماد مشترک در میان نباشد هیچ روشی کارساز نخواهد بود. در هر صورت اگر چالشهای شما ناشی از کمبود وقت نه نبود اعتماد است، پیشنهادی آینده ما می تواند یاری رسان شوند:

۱. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا " دست یابنده "

هنگامی که نیاز به اضافه کاری یا انجام فعالیتی ویژه هست، به این شخص مراجعه کنید، وی مایل است مشغول باشد. شرکت در نشستها برای او خسته کننده است. اشتباه است اگر بخواهید او را به خاطر " خودآغازگری " ترفیع بدهید. برای تشویق او وظیفه ای پیچیده تر به او بسپارید.

۲. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " بکار اندازنده "

از چنین شخصی بپرسید که چه هدفهای تازه و بهسازی هائی در واحد شما سودمند است. بخش مناسبی بیابید و او را مسئول سازماندهی و پیشبرد آن طرح قرار دهید. او را به عضویت تیمی قرار دهید که بیش از عمل حرف می زنند این شخص گروه را به کار کردن وادار خواهد نمود. خیلی زود کاری به او واگذار نمائید، زیرا چنانچه بی توجهی ببیند، سرخورده و از راه منحرف می شود.

۳. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " سازگاری "

چنین شخصی عاشق پاسخگوئی و واکنش است او را به کاری بگمارید که نیازمند به توان تدارکاتی، پیش بینی ها و اجرا باشد. با طبیعت نرمش پذیری که دارد در هر گروه می تواند، عضوی کارآمد شود. هیچگاه به صورت تماشاگر و ترشو کنار نمی نشینید. در مأموریتهای کوتاه مدت و زود بازده بسیار بهره ور و پیروز است. او از یک زندگی پر از کشمکشهای کوچک، بیشتر از درگیری های درازمدت خوشش می آید.

۴. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا " تحلیلگری "



هنگامی که می خواهید اینگونه اشخاص را در تصمیم گیری های مهم شرکت دهید ، زمان بگذارید و او را در جریان ریز عاملهای مؤثر قرار دهید . از منطق گرائی و توان استدلال او تعریف کنید، اینگونه فرصتها برایش انگیزه آفرین است .

۵. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " سامان دهنده "

چنین فردی ، عاشق مسئولیت پذیری است . ممکنست هوشمندی سرپرست و مدیر شدن را داشته باشد . درسایه زمینه " سامان دهنده گی " می تواند افراد با توانمندیهای مختلف را به همکاری وادارد . در جایی که باید چندین کار را با هم انجام داد، نیروی شایسته ای است .

۶. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " ایمان / باور "

او به ارزشهای پایدار و نیرومند پایبند است . بیندیشید که چگونه می توان ارزشهای وی را با ارزشهای سازمان گره زد . نیازی نیست که در باورهای این شخص شریک شوید ، ولی بایستی آنها را بشناسید ، بهابدهید و بکار بگیرید .

۷. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " فرماندهی "

هنگامی که می خواهید به طرحی سامان دهید ، فعالیتها را دوباره به جریان بیندازید یا افراد نیازمند به انگیزش و پیگیری هستند ، چنین شخصی را مسئول نمائید . تا جایی که ممکن است به وی فرصت رهبری و تصمیم گیری بدهید . او دوست ندارد که از نزدیک و پیوسته سرپرستی شود . شاید بتوان تازمانی که رفتارش تهاجمی و خوارکننده نشده باشد به او فرصت پرمدهائی و پیشبرد کارهای ویژه ای راداد .

۸. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " برقراری ارتباط "

برای او گفتگو و مذاکره آسان است . در میهمانیها ، نشستها و رویدادهای کاری او را هم به جمع خود دعوت کنید . به او مأموریت بدهید تا در نشستهای معرفی سازمان و فرآورده هایش به کارشناسان کمک کند . به «سخنرانی و گفتگو در جمع» زودی فردی کارآمد در این زمینه خواهد شد . اگر او را به دوره های آموزشی بفرستید، کلاسی با شرکت کنندگان اندک و استادی توانا برایش برگزینید . در کلاسهای ابتدائی ، به زودی پژمرده و ناشکیبا خواهد شد .

۹. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای " رقابت "



با چنین شخصی با زبان رقابتی گفتگو کنید . هنگامی که بخواهید وی را به مسئولیتهای برنامه ریزی یا حل پیشدستی کردن و زرنگی بیشتر به کار « مسئله هائی بگمارید ، در تشویق او از واژه های رقابتی همچون استفاده کنید . او را با دیگران بسنجید . آگاه باشید که تنها افراد رقابتی به سنجش با دیگران بها « بردنمی دهند . آنان که از این توانمندی بی بهره اند، از رقابت می هراسند . این افراد هنگام باخت، نیازمند به زاری کردن هستند، اجازه دهید چنین کنند، ولی با شتاب فرصت تازه ای برای رقابت در اختیار او بگذارید.

۱۰ . مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "همپیوندی"

به دیدگاههای اجتماعی او خوب گوش فرا دهید . بها دادن به این دیدگاهها موجب برقراری ارتباط استواری شود و از او کارمندی وفادار برایتان می سازد . او را تشویق کنید تا میان گروههای گوناگون موجود در سازمان پل بزند . چنانچه برایش موقعیت مناسبی فراهم آورید در تیم سازی پیروز می شود، زیرا می داند که چگونه نیازمندی افراد را برای همدیگر آشکار نماید.

۱۱ . مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "کنکاشگری"

هنگامی که از چنین شخصی انجام کاری را می خواهید، موضوع را برایش خوب بشکافید . اینان مایلند که قبل از دست زدن به هر کاری پیشینه آنرا به خوبی بدانند.

۱۲ . مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "اندیشه ورزی"

چنین شخصی را به نقشهائی که نیازمند تصمیم گیری های پرشتاب هستند ، مگمارید پیش از تصمیم گیری از وی بخواهید تا نقاط کور و خطر آفرین را که میتوانند بر برنامه شما اثر انحرافی بگذارند ، شناسائی کند . کمتر اجتماعی است و به سختی صمیمی می شود، بنابراین از او بخواهید که مسئولیت خوش آمد گوئی از سوی سازمان یا شبکه سازی میان افراد را به عهده گیرد.

۱۳ . مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "پرورش دهنده"

در ارائه گزارش بخشهای در حال رشد در شغلشان به نکات کوچکی اشاره می کنند که از چشم دیگران دیده نشده است . آنان را به سمتهای نظیر مربیگری و ارائه کلاس که فرصت رشد را برای دیگران فراهم می سازند، بگمارید . برای فرستادن این اشخاص به دوره های آموزش محلی هزینه کنید.

۱۴ . مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا "انضباط"

به این شخص فرصت ساختاردهی به موقعیتهای خطرناک و بحران ی را بدهید . سر و صدا و درهم ریختگی او را کلافه می کند . از وی بخواهید که در جاهای پر سرو صدای طبیعی، زیاد دوام بیاورد .



ایجاد دگرگونی شناختی در ب برنامه ها، او را دچار نگرانی و شگفت زدگی می کند. هنگام واگذاری فعالیتها، اولویت ها را به او یادآور شوید. او در یافتن راههایی که کارآئی را بالا ببرد استاد است.

۱۵. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "یکدلی"

از چنین شخصی بخواهید تا شما را از احساس برخی از کارکنان، آگاه سازد. او نسبت به شناخت احساسات دیگران، خیلی کنجکاو است. هنگامی که به گریه بيفتد؛ توجه کنید، ولی واکنش چندانی نشان ندهید. اشک ریزی بخشی از زندگی اینگونه افراد است. ترتیبی دهید تا با افراد مثبت و خوش بین همکاری باشد. از سوی دیگر او را از همکاری با افراد بدبین و عیجیو، دور نگه دارید. اینان وی را افسرده خواهند کرد. هنگامی که کارکنان یا مشتریان در شناخت دلیل نیاز به یک اقدام، مشکل دارند، از او کمک بگیرید. ممکنست که وی بتواند حلقه گمشده را احساس کرده و نشان دهد.

۱۶. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "انصاف"

در پایان اجرای طرحها از چنین فردی بخواهید تا میزان کمک هر فرد را تعیین نماید. این فرد سهم هرکس را به درستی تعیین خواهد کرد. اینگونه اشخاص به فعالیتهای کاربردی بیشتر علاقمند هستند. در فعالیتهای ذهنی و مجرد همچون "چالش اندیشه ها" یا برنامه ریزیهای درازمدت آنان را درگیر نکنید.

۱۷. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "تمرکز نمودن"

این فرد در محیطی "خودگردان" بهترین نتیجه را به بار خواهد آورد. اینگونه افراد در راه رسیدن به هدفگاهی احساسات را زیر پا می گذارند. در طرح هایی که باید در زمانی معین تمام شوند، اینگونه افراد را بکارگیری کنید. تمام توان خود را در تکمیل بهنگام طرح بکار خواهند گرفت. نشستهای بدون ساختار و بدون دستور جلسه وی را خسته می کند.

۱۸. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "آینده نگری"

آنان برای آینده زنده اند. از آینده نگرها بخواهید تا دیدگاه خود را درباره چگونگی حرفه ها، سازمان، بازارگاه یا هر زمینه کلی دیگر، با شما در می ان بگذارند. منابع اطلاعاتی را در اختیارش بگذارید چون برای تحلیل های خود از آینده به آنها نیاز دارد. هنگامی که سازمان به دگرگونی نیاز دارد، از افراد آیند ه نگر بخواهید تا با نوشتن مقاله، برپائی نشستها و ارتباطهای دیگر چشم کارکنان را به روی آینده بگشایند و آنان را نیز همچون خود شیفته دگرگونیها نمایند.

۱۹. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "همسازی"



در نشستهایی که به طور طبیعی برخورد اندیشه ها فراوان است، چنین شخصی را شرکت ندهید، زیرا احساس ناراحتی خواهد کرد. هنگامی که خواست سازمان را بدانند، با خلاقیت و بهره وری بیشتر، کار خواهد کرد.

۲۰. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "خیال پروری"

چنین شخصی برخوردار از اندیشه های سازنده است. وی را در جایی بگمارید که به اندیشه هایش بها دهند. او را در بسیاری از زمینه های طراحی؛- خواه راهبردهای فروش، فعالیتهای بازاریابی، حل مشکل واحد خدمات مشتریان یا فرآورده های تازه باشد - فردی کارآمد است. در هر فعالیتی باشد، بکوشید تا از توان وی در طراحی استفاده شود.

۲۱. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "در برگیرندگی"

این فرد علاقمند است تا آنچنان محیطی بیافریند که همگان خود را عضو گروه احساس کنند. از وی بخواهید تا در برنامه های معرفی سازمان به تازه استخدام شده ها مشارکت نماید. اگر آنان را به نقشهای مناسبی بگمارید، می توانند در شکستن سدهای موجود میان مشتریان و سازمان بسیار مثر باشند. در وضعیتهای ویژه می توان چنین افرادی را به نمایندگی شرکت، به سازمانهای اجتماعی مسئول معرفی نمود.

۲۲. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "فردشناسی"

چنین شخصی را به عضویت کمیته گزینش نیر و ها در آورید. از اینان بخواهید تا بهره وری سازمان را با معرفی افراد مناسب برای نقشهای مناسب، بالا ببرد. زمانی که از درک دیدگاه یکی از کارکنان ناتوانید و یا با برخی از کارکنان مشکل دارید با شخص "فرد شناس" مشورت نمائید.

۲۳. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "درونداد"

این فرد را به بخشی بگمارید که فعالیتهای سنگین پژوهشی دارد. او را در جریان اخبار روزمره بگذارید. اگر مطالب سودمند و آگاهی دهنده ای به دستتان رسید، برای او هم بفرستید، خرسند می شود. در نشستهایی که شرکت دارد از او بخواهید تا برخی آگاهیها را به حاضران بدهد.

۲۴. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "خردورزی"

به این واقعیت که اندیشیدن، نیروبخش چنین افرادی است، بها دهید. از چالش با اندیشه ها و یافته های وی نپرهیزید. برداشت او چنین خواهد بود که به اندیشه هایش توجه دارید و این برایش انگیزه آفرین



است. هنگامی که به کتابها، مقاله ها یا پیشنهادهائی برخوردید که نیازمند به ارزیابی هستند، این کار را به وی بسپارید، او عاشق خواندن و گزارش دادن است.

۲۵. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "یادگیرنده"

چنین فردی پیوسته علاقمند به یادگیری واقعتهای نو، مهارتها یا آگاهیها می باشد. موقعیت یادگیری هایتازه را برای او فراهم سازید، وگرنه به دنبال یافتن محیطهای مناسب دیگری خواهد افتاد. با هدفگذاری های مشخص، پیشرفت او را در یادگیری بسنجید و پیگیر باشید که کارشان به دریافت گواهینامه و لوحه نهائی بینجامد.

۲۶. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "بیشینه ساز"

این فرد اهل درست کردن چیزهای شکسته و وصله کاری نیست و ترجیح می دهد از کاری شدنی سخن بگوید. توانمندیهایش را بشناسید و بدانها ارج نهد. از تمرکز زیاد شما بر کاستیهایش آزرده می شود. چنانچه در نقش سازنده خود قرار بگیرد، حتی برای دریافت حقوق بیشتر نیز کار دلخواهش را ترک نخواهد کرد. او را به رهبری یک تیم کاری برای جستجوی بهترین فعالیتهای مناسب در سازمانتان بگمارید. در یافتن برترین ها به طور طبیعی کنجکاو و پیروز است.

۲۷. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا "مثبت نگری"

حضور این شخص هیجان و نیرو می آورد. او را به نقشی بگمارید که به مشتریان شما هر چه نزدیکتر باشد، سازمان شما را در چشم آنان مثبت تر و پویاتر نشان خواهد داد. فرد مثبت نگر پیوسته در حالتی خوب و خوش نیست، بلکه این توان را دارد که به کمک رفتار و شوخ طبعی خود دیگران را از فواید عالیتی که انجام می دهد، بیشتر خشنود سازد.

۲۸. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالای "بازگوگری"

چنین شخصی، بیشتر دوست دارد که با همکاران خود پیوند راستین برقرار نماید. ساختن اینگونه ارتباطها زمانبر است. او را در نقشهایی بگمارید که پیوسته جابجائی و بریدن از دوستان و مشتریان را به همراه دارد. از در میان گذاشتن اطلاعات محرمانه با او اعتماد داشته باشید. او فردی وفادار است.

۲۹. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا در "پاسخگویی مسئولیت پذیری"

این فرد در سایه کار با کیفیت، خود را معرفی می نماید. او کیفیت را فدای سرعت نمی کند. در ضمن فردی آغازگر است که برای انجام درست کارها به سرپرستی اندکی نیاز دارد.



۳۰. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا در "برگرداندگی"

این فرد از چالش یافتن و برداشتن موانع، بسیار خرسند می شود. هنگامی که بخشی از بنگاه شما نیاز به بهبود فوری دارد، به سراغ وی بروید. او نه تنها به سردرگمی دچار نمی شود، بلکه به روشی درست و کسب و کار گونه، پاسخ خواهد داد.

۳۱. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا در "اطمینان به خود"

به این شخص نقشی بدهید که در آن بتواند آزادانه تصمیم بگیرد. او نه نیازمند و نه خشنود از سرپرستی نزدیک است. در سایه اعتماد به نفس خود، به رغم دشواریها یا برجا می ماند. هنگامی که خود را مورد توجه و زیر نظر ببیند بسیار کارآمد می شود، ممکن است گاهی ادعای بیش از اندازه یا داوری نادرستی در یک موضوع مهم بنماید، بی درنگ به او تذکر بدهید، او به بازخورد روشن نیاز دارد.

۳۲. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا در "ارجمندی"

به سرپرستی بیش از اندازه این فرد نپردازید. انتظار قدردانی سنجیده از کارکرد خود دارد، در غیر اینصورت آزرده می گردد. به او میدان حرکت بدهید، ولی هیچگاه او را فراموش نکنید. به او نقشی بسپارید که با افراد معتبر و حرفه ای همکاری نماید، او دوست دارد که گرداگردش بهترینها باشند.

۳۳. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا در "راهبرد گزینی"

نقش چنین کسی را در خط مقدم سازمان خود برگزینید. توان مس ثله یابی و مش کل گشائی او ارزشمند خواهد بود. او را در برنامه ریزی های سازمان مشارکت دهید. همواره پیش از طرح هر پرسشی، زمینه ای فراهم آورید تا درباره آن پرسش بیندیشد.

۳۴. مدیریت نمودن فردی با توانمندی بالا "عشق خواهی"

دیدار با غریبه ها به این فرد نیرو م ی بخشد. او را در نقطه تماس سازمان خود با دنیای بیرون قرار دهید. کاری می کند که دیگران نسبت به سازمان شما احساس خوب و راحتی بنمایند. او را به نمایندگی از سازمان به باشگاهها و نشستهای اجتماعی بفرستید.



(د) آدرس اینترنتی سایت توانمندیاب:

شما به مراجعه به سایت (<http://www.strengthfinder.com>) و انجام تستهای آن می توانید توانمندیهای واقعی خود را شناسایی کنید. همچنین این سایت به معرفی کامل سی و چهار زمینه توانمندی و نحوه شناسایی هر یک اشاره دارد.

سربلند باشید و پیروز

