



شناسایی استعدادها

نویسنده: تام راث

مترجمان: امیر کامکار، مهتاب بیات ریزی

اشاره: در این شماره به معرفی کتاب شناسایی استعدادها، اثر تام راث می‌پردازیم. سوال بسیار مهمی در این کتاب مطرح می‌شود که شاید کمتر به آن اندیشیده‌ایم و آن اینکه برای موفقیت آیا باید بر رفع نقاط ضعف متمرکز شد یا به تقویت نقاط قوت پرداخت. نویسندگان در این کتاب تلاش کرده است با استفاده از نتایج آخرین تحقیقات و مطالعات پاسخ این سوال را مورد تحلیل و بررسی قرار دهد. مطلبی که در ادامه می‌خوانید، معرفی مختصری از این کتاب خواندنی است که توسط عباس توکلی تهیه شده است. امیدواریم این مطلب برای مخاطبان ارجمند مفید بوده و ما را در جهت معرفی کتاب‌های سودمند دیگر به اهل مطالعه یاری کند.

به قلم عباس توکلی

طی کردن مسیر موفقیت و تبدیل شدن به یک مدیر درجه یک، به خودشناسی و اطلاع دقیق از ویژگی‌های شخصیتی خود و نیروهایی که در سازمان کار می‌کنند، بستگی دارد. «دونالد کلیفتن» پدر علم «نقاط قوت» در دهه ۶۰ میلادی از اولین کسانی بود که مطالعاتی را راجع به روانشناسی «نقاط قوت» یا «توانمندی‌ها» انجام داد و تلاش کرد تا تمرکز علم مدیریت یعنی «رفتار سازمانی» را به این حوزه نوین تغییر جهت دهد. وی به همراه تام راث و گروهی از دانشمندان سازمان گالوپ (که بزرگ‌ترین سازمان‌های آماری، روان‌سنجی و خدمات مدیریتی در جهان به شمار می‌رود) پرسشنامه استعدادیاب آنلاینی را در سال ۱۹۹۸ طراحی و تولید کردند. آنها با بهره‌بردن از بیش از صدها هزار مصاحبه حضوری و تحلیل آنها و به‌کارگیری اقشار بسیار گوناگون از مشاغل و افراد و همچنین مطالعه میلیون‌ها مطلب مکتوب در حوزه‌های اخلاق، روانشناسی، مذهب، سنن، مدیریت و حتی ادبیات، پایگاه داده‌های عظیمی جمع‌آوری کرده و با استفاده از پیکره بی‌نظیری که در اختیار داشتند ۳۴ توانمندی را که دارای بیشترین تکرار و وضوح بود گرد آورده و آن را در کتاب حاضر منتشر کردند. استقبال از کتاب حاضر برای همگان خیره‌کننده بود. این کتاب موفق شد در مدت بسیار کوتاهی عنوان پرفروش‌ترین کتاب وال استریت ژورنال و همچنین نیویورک تایمز را از آن خود کند و خود را میان سی کتاب پرفروش بزرگ‌ترین وبسایت «آمازون» جای دهد. در این کتاب ۳۴ نقطه قوت در قالب بخش‌های مجزا معرفی می‌شود. در هر بخش، ابتدا توضیح و تعریفی کاربردی راجع به هر نقطه قوت ارائه شده، سپس نمونه‌هایی از افرادی که دارای این توانمندی‌ها هستند با توصیف رفتارهای آنها به تصویر کشیده شده‌اند. پس از آن «پندهای برای عمل» پیشنهادهایی را به این افراد ارائه می‌دهد که از سودمندترین بخش‌های این کتاب است. در پایان، قسمتی با عنوان «توصیه‌هایی برای کار با افراد دیگری که دارای این توانمندی هستند» پیشنهادهایی را به تمام افراد برای تعامل بهتر با افراد دارای توانمندی مورد نظر ارائه می‌دهد. دو پرسش انتهایی هر فصل خواننده را نسبت به داشتن آن استعداد به چالش می‌کشد.

کتاب حاضر تلاش دارد تا به این نکته اشاره کند که به‌جای تقویت نقاط ضعف ابتدا نقاط قوت خود را شناسایی کنید و آنها را پرورش دهید و بعد به فکر حل نقطه‌های ضعف خود برآید. نویسندگان در بخشی از کتاب می‌گویند: «هدف اکثریت قریب به اتفاق برنامه‌های آموزشی این است که به ما در تبدیل شدن به کسی که نیستیم یا نمی‌توانیم باشیم کمک کنند. اگر به‌صورت ذاتی دارای توانایی درک ریاضی نیستید باز هم مجبور می‌شوید زمان خود را صرف گرفتن یک مدرک در زمینه ریاضیات یا کسب نمره خوب در این درس کنید. اگر چندان همدل نباشید به یک دوره آموزشی فرستاده می‌شوید که هدف آن القا همدلی به شخصیت شماست. از گهواره تا گور بیشتر از آن که زمان خود را برای کشف نقاط قوت خود صرف کنید آن را برای رفع نقاط ضعف و کاستی‌هایمان صرف می‌کنید. بسیاری از اسطوره‌های ما بر اثر غلبه بر یک ناتوانی خلق شدند و این امر به یک ارزش تبدیل شده است. کتاب‌ها، فیلم‌های سینمایی و فولکلور ما پر از داستان‌های افراد بازنده‌ای است که از

میان میلیون‌ها مشکل به‌طور اتفاقی بر یکی از آنها غلبه می‌کنند. این موضوع به‌جای آنکه ما را به تحسین آن دسته افرادی که بر توانایی‌های ذاتی خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند هدایت کند، ما را به ستودن افرادی که به برخی از نقاط ضعف طبیعی خود چیره شده‌اند رهنمون می‌سازد. در نتیجه میلیون‌ها نفر این قهرمانان را به‌عنوان مظاهری از رویاها و الگوهای ملی در نظر می‌گیرند و چشم‌انداز خود را به سمت غلبه بر چالش‌های بزرگ تنظیم می‌کنند. متأسفانه این کار «پیامودن سخت‌ترین راه برای موفقیت است.» ما در تحقیقات خود دریافتیم که در تمام فرهنگ‌ها اکثریت قریب به اتفاق والدین بیشترین زمان و توجه دانش‌آموزان را برای تقویت ضعیف‌ترین درس وی صرف می‌کنند. پدران و مادران و آموزگاران به‌جای آنکه وقت زیادی از زمان فرزندان را در حوزه‌های توانایی و توانمندی‌های برتر آنها صرف کنند بر نقاط ضعف آنها تمرکز می‌کنند. بر اساس پژوهش سازمان گالوپ واضح است که افراد خاصی توانایی بیشتری را برای موفقیت در برخی حوزه‌ها دارند و کلید رشد انسان این است که خود را بر اساس آنچه هست پرورش دهد. در مطالعات ما معلوم شد که بیشتر افراد موقعیت و امکان تمرکز بر کاری را که به بهترین نحو می‌توانند انجام دهند ندارد. ما راجع به این مسئله از بیش از ۱۰ میلیون نفر نظرسنجی کردیم و تقریباً ۷ میلیون نفر اظهار کردند در موقعیتی قرار نگرفته‌اند که بتوانند از استعدادهای خود استفاده مناسب و لازم را ببرند. یکی از بزرگ‌ترین مشکلات این است که افراد درباره توانمندی‌های خود و اطرافیان‌شان یا آگاهی ندارند یا نمی‌توانند آن توانمندی‌ها را تبیین و توصیف کنند. راث راجع به فهرست ۳۴ توانمندی که در این کتاب وجود دارد می‌گوید: «این ۳۴ مورد نقطه قوت نتیجه تلاش برای تهیه یک فهرست مشترک از توانمندی‌هاست. به‌هیچ‌وجه نمی‌توان ادعا کرد که تمام توانمندی‌ها را پوشش داده‌ایم. صدها مورد از توانمندی‌های خاص وجود دارند که آنها را در این تقسیم‌بندی ذکر نکرده‌ایم، اما سعی کرده‌ایم این فهرست را به نحوی تنظیم کنیم که برای افراد مختلف و شرایط گوناگون دارای کاربرد عملی و استفاده از آن آسان باشد. در حقیقت اینجا چیزی که اندازه‌گیری می‌شود توانمندی نیست بلکه استعداد شخص است. هدف نهایی ما این است که توانمندی‌های واقعی را شناسایی کنیم و استعداد یک مولفه لازم و نه کافی برای توانمندی (نقاط قوت) است. به‌عبارت‌دیگر «استعداد» همان «توانمندی» بالقوه و استفاده نشده است.»

یکی از پرسش‌هایی که این دسته‌بندی را به چالش کشیده بود بحث تغییر انسان در طول زمان است. نویسندگان کتاب به این سوال این‌گونه پاسخ می‌دهد: «هرچند افراد در طول زمان تغییر می‌کنند و شخصیت ما نیز انطباق‌پذیر است، اما دانشمندان دریافته‌اند که ویژگی‌ها و خصوصیات فردی و علایق و احساسات اصلی ما در طول دوره بزرگسالی نسبتاً ثابت و پایدار هستند. یکی از پژوهش‌هایی که در کشور نیوزلند روی ۱۰۰۰ کودک اجرا شد و ۲۳ سال طول کشید، نشان داد شخصیتی که در سن ۳ سالگی کودک آشکار می‌شود با خصوصیات شخصیتی که در سن ۲۶ سالگی همان فرد دیده می‌شود شباهت قابل‌ملاحظه‌ای دارد.» همچنین دانش، مهارت و ممارست نیز بخش‌های مهمی از معادله توانمندی را تشکیل می‌دهند. راث معتقد است که ذهن خالی از واقعیت‌های بنیادی، امکان بهره‌وری از استعدادها را به‌شدت کاهش می‌دهد. وی مثال‌های گوناگونی را در این کتاب می‌آورد که نشان می‌دهد اکثر افراد موفق با استعدادهای برتر خود کارشان را شروع کرده و سپس مهارت‌ها، دانش و تمرین را به آن اضافه می‌کنند. این کتاب برای شناخت آنچه در درون شما وجود دارد و آن چیزی که می‌توانید از استعداد افراد در محیط کار به دست آورید کمک شایانی می‌کند و خواندن آن را به همه دوستان توصیه می‌کنم.