



ملخص كتاب تنفيذي

انطلق واستغل نقاط قوتك في العمل

منقول
عبر
afaqb.co



6 | خطوات فعالة لتحقيق أداء متميز عبر نقاط قوتك



@Warif_academy



warifacademy.org

المحتويات :

- ٦ قُد هذه الحركة
- ٨ الخطوة الأولى: اكسر الأساطير
- ١٠ الخطوة الثانية: كن واضحًا
- ١٣ الخطوة الثالثة: حرر نقاط قوتك
- ١٦ الخطوة الرابعة: أوقف نقاط ضعفك
- ١٧ الخطوة الخامسة: تحدث
- ١٩ نصائح للمديرين القائمين على نقاط القوة
- ٢٠ الخطوة السادسة: ابنِ عادات قوية
- ٢١ «وماذا يحدث إذا...»
- ٢٢ خذ موقفك



الملخص باختصار

إن حركة نقاط القوة موجودة في كل مكان: عالم الشركات، وعوالم الخدمة العامة، والاقتصادات، والتعليم، والإيمان، والإحسان إنها تؤثر على جميعهم، وفي المقابل لها منتقديها، وهناك تساؤل عالمي «لماذا؟» لماذا يرى الكثير من الناس من عوالم مختلفة مثل هذه الطاقة من منظور نقاط القوة؟

الآن بعد أن أصبحت حركة نقاط القوة على قدم وساق، يجب هذا الملخص على هذا السؤال والسؤال النهائي: كيف يمكنك بالفعل توظيف نقاط قوتك لتحقيق أقصى قدر من النجاح في عملك؟

تكشف الأبحاث أن معظم الناس لا يستفيدون مما يمتلكونه بشكل كامل في العمل، في الواقع، يعتقد 17% فقط من القوى العاملة أنهم يستخدمون كل نقاط قوتهم في العمل. يهدف هذا الملخص إلى تغيير ذلك من خلال تجربة من ست خطوات ستكشف الأبعاد الخفية لنقاط قوتك.

يوضح لك كيفية السيطرة على ما تملك وإعادة كتابة وصف وظيفتك تحت أنظار رئيسك في العمل.

من خلال التكتيكات المثبتة من الأشخاص الذين طبقوا دروسه بنجاح، فإن هذا الملخص يمنحك نهجًا مختلفًا بشكل جذري عن حياتك العملية. كما أنه يفتح منطقة مجهولة مثيرة لك ولمؤسستك.

في هذا الملخص، سنتعلم:

- لماذا نقاط قوتك ليست «ما تجيده» ونقاط ضعفك ليست «ما أنت سيء فيه».
- كيف يمكنك اتخاذ الخطوات البسيطة كل أسبوع لدفع وقتك في العمل نحو تلك الأنشطة التي تعزز نقاط قوتك بعيداً عن تلك التي لا تعززها.
- كيف تتحدث إلى رئيسك في العمل وزملائك حول نقاط قوتك دون أن تبدو وكأنك تتفاخر، وكيف تتحدث عن نقاط ضعفك دون أن تبدو وكأنك تتذمر.
- كيف ستبقيك عادات أسبوعية مدتها 15 دقيقة على مسار نقاط قوتك طوال حياتك المهنية

Concordville, 1053 Published by Soundview Executive Book Summaries, P.O. Box
Soundview Executive Book Summaries • All rights reserved. 2007 © USA 19331 PA
.Reproduction in whole or part is prohibited

قُد هذه الحركة

تخبرنا الحكمة التقليدية أننا نتعلم من أخطائنا. ومع ذلك، تقول حركة نقاط القوة أن كل ما نتعلمه من الأخطاء هو كيفية تفاديها بعد ذلك. أي إذا أردنا التعرف على نجاحاتنا، يجب أن ندرس النجاح.

مدفوعة بهذه الفكرة، سيطرت المرحلة الأولى من حركة نقاط القوة- المرحلة التي نحن فيها الآن- بواسطة الجهود المبذولة لتسمية ما هو صحيح بالأشياء.

وهكذا، فبينما اعتاد البنك الدولي أن يصنف البلدان حسب صفاتها السلبية، مثل الفقر والعنف والضعف، فقد وضع اليوم قائمة من التسميات الإيجابية التي تجسد المستوى العام لرفاه البلد، وصفات مثل القدرة الاجتماعية، وتقرير المصير الاقتصادي، واحترام العادات المجتمعية المحلية.

فرق عالية الأداء

اسأل عينة تمثيلية على المستوى الوطني من القوة العاملة عن عدد المرات التي يشعرون بزيادة الشغف والحب في العمل - وهي علامة مؤكدة على أنهم يشغلون على نقاط قوتهم - و 51% يقولون «مرة واحدة في الأسبوع».

التحدي الذي نواجهه الآن هو زيادة عدد مرات العمل مع نقاط قوتنا بشكل كبير. في الفرق عالية الأداء، يقول الناس إنهم يستدعون نقاط قوتهم أكثر من 75% من الوقت. لكي نصل إلى هذا المستوى، لسنا بحاجة إلى التخلي عن عملنا الحالي والتخلي عن وظيفة الأحلام المثالية. بدلاً من ذلك، نحتاج ببساطة إلى تعلم كيفية تولي وظيفتنا الحالية وإعادة تشكيلها حول نقاط قوتنا كل أسبوع حتى في مواجهة تدخل العالم من حولنا.

للقيام بذلك، نحتاج إلى إتقان نظام جديد، نظام يجلب الانضباط والتركيز إلى سلسلة من التحركات التدريجية. إذا وضعنا هذا الانضباط موضع التنفيذ كل أسبوع، ستصبح معظم أعمالنا متقنة بأفضل شكل بشكل تدريجي خطوة بخطوة.

«نظام الدفع»

ببساطة، نحتاج إلى التخلي عن نظام «السحب» النموذجي للعمل واستبداله بنظام «الدفع».

يبدو «السحب» كشخص يخبرك بما هو متوقع منك ؛ أي تم تحديد أهدافك لتصل إلى الإنجاز والمكافأة، كما تقول لنفسك، هو محاولة تركيز وقتك في تلك الأنشطة القليلة التي ستدفعك للوصول إلى أهدافك حقًا. على هذا النحو، تجذبك أهدافك نحو أنشطة معينة بعيدًا عن غيرها.

يبدو نظام «الدفع» مختلفًا تمامًا. يبدأ الأمر بتحملك مسؤولية تحديد نقاط قوتك وضعفك. وبعد التعرف عليهم تتخذ موقفًا من أجلهم. من الناحية العملية، هذا يعني أنك تدفع الناس في العمل، جنبًا إلى جنب مع توقعاتهم العديدة نحو نقاط قوتك وبعيدًا عن نقاط ضعفك.

هؤلاء الأشخاص - زملائك وعملائك ومديرك - أناس طيبون لديهم توقعات جيدة عنك لكنهم لا يعرفون نقاط قوتك.

أفضل ما لديك

أنت تعرف نقاط قوتك. تقع على عاتقك مسؤولية معرفة كيفية الحصول على المزيد من الفرص كل أسبوع للعمل على نقاط قوتك. هذا لا يعني أنه يجب عليك المبالغة في العمل كل يوم والمطالبة بأن يُطلب منك القيام بأنشطة قائمة على القوة فقط. إذا فعلت هذا لن يرغب أحد في العمل معك. ولكن ما يمكنك فعله كل أسبوع هو بدء هذا الانضباط الجديد - الانضباط الذي يبدأ بالسؤال البسيط، «كيف سأضمن أن أضع نقاط قوتي في العمل هذا الأسبوع أكثر قليلًا مما فعلت الأسبوع الماضي؟» وينتهي بك الأمر ببناء وظيفتك حول أفضل ما لديك.

Published by Soundview Executive Book Summaries (ISSN 0747-2196), P.O. Box 1053, Concordville, PA 19331 USA, a division of Concentrated Knowledge Corp. Published monthly. Subscriptions: \$209 per year in the United States, Canada and Mexico, and \$295 to all other countries. Periodicals postage paid at Concordville, Pa., and additional offices

Postmaster: Send address changes to Soundview, P.O. Box 1053, Concordville, PA 19331. Copyright © 2007 by Soundview Executive Book Summaries. Available formats: Summaries are available in print, audio and electronic formats. To subscribe, call us at 1-800-SUMMARY (610-558-9495 outside the United States and Canada), or order on the Internet at www.summary.com. Multiple-subscription discounts and corporate site licenses are also available

قُد هذه الحركة

(تابع صفحة 3)

الخطوات الست التي تشكل هذا الانضباط:

1. اكسر الأساطير. الاستفادة من نقاط قوتك هي أفضل طريقة للمنافسة.
2. كن واضحًا. حدد نقاط قوتك وضعفك.
3. حرر نقاط قوتك. تعلم كيفية التطوع بنقاط قوتك للفريق.
4. أوقف نقاط ضعفك. تعلم أفضل الاستراتيجيات لتقليل تأثير نقاط ضعفك على الفريق.
5. تحدث. أتقن فن الحديث عن نقاط قوتك دون المفاخرة ونقاط ضعفك دون تدمير.
6. ابن عادات قوية. قم ببناء العادات الصحيحة , فأسبوعًا بعد أسبوع وعامًا بعد عام، تطل مسيطرًا، وتندفع دائمًا نحو الأنشطة التي تقويك، وتراقب دائمًا أولئك الذين يسحبونك.

مكانان للمحادثات حول المساهمة

في العمل، من المواقف الأكثر شيوعًا التي يجب أن تجري فيها محادثة «نقاط قوتي وضعفي» هي محادثة «كيف سنقسم العمل» مع زملائك في الفريق، ومحادثة فردية مع مديرك. تريدهم أن يعرفوا كيفية إعدادك حتى تتمكن من تقديم أكبر مساهمة ممكنة.

الخطوة الأولى: اكسر الأساطير

لقد أصبح الغالبية منا يؤمنون بأساطير معينة - ثلاثة على وجه الدقة - أخبرونا آباؤنا أنها صحيحة، وإن معلمينا عززوها، ونسمعها اليوم بشكل أو بآخر من مدراءنا. أصبحت هذه الأساطير متأصلة في حياتنا لدرجة أننا لم نعد نراها. إنها افتراضات أساسية نقلها إلى أطفالنا وطلابنا وموظفينا حتى الآن ، ونحن سعداء بأنفسنا للقيام بذلك. لمساعدتك على كسر كل أسطورة ومعرفة أفضل طريقة للحصول على صديق أو زميل لكسرهما أيضًا، إليك ثلاثة أسئلة يجب أن تكون واضحة. اكتب إجاباتك بعد قراءة كل أسطورة. استخدم هذه الأسئلة كوسيلة لبدء مناقشتك عندما تحاول إقناع الآخرين لاحقًا:

1. كيف تخدمك الأسطورة ؟ فقط من خلال فهم كيف تساعد الأسطورة الناس على قضاء يومهم، يمكنك البدء في رؤية كيف يمكن ابعادهم عنها.

2. ماذا ستخسر إذا توقفت عن الإيمان بهذه الأسطورة ؟
قبل أن تتمكن من التفكير فيما سنكسبه من خلال تغيير معتقداتنا، علينا أولاً أن نتعامل مع ما سنخسره.
3. كيف يفيدك تصديق الحقيقة ؟
إذا تمكنا من التقاط ما سنكسبه بالتفصيل من خلال نحت حياة حول نقاط قوتنا، فسنواصل النضال من أجلها لبقية حياتنا.

الأساطير الثلاث

ضع في اعتبارك هذه الأساطير:
الأسطورة : تتغير شخصيتك مع نموك.
66% منا يعتقدون أن هذا صحيح. الحقيقة هي أنه مع نموك لن تتغير إلى شخص آخر ستبقى بنفس الشخصية.

الحقيقة : عندما تكبر، تصبح أكثر مما أنت عليه بالفعل. تتحسن قليلاً في شيء ما عما كنت عليه من قبل لا يعني بالضرورة أنك غيرت كل ما يميز شخصيتك.

الأسطورة: ستتمو أكثر في مجالات ضعفك الأكبر.
61% من الناس يعتقدون أن هذا صحيح. بدلاً من ذلك، الحقيقة هي أنك ستتعلم وتنمو على الأقل في مجالات ضعفك، والذي ستحققه من التعلم والنمو سيكون صعباً.

الحقيقة: ستتمو أكثر في مجالات قوتك الأكبر.
قد لا تكون مبدعاً في جميع جوانب حياتك، ولكن مهما كان مستوى إبداعك العام، فستكون في ذروة قوتك الإبداعية في مجالات قوتك. سوف تتعلم أكثر، وتنمو أكثر وتتطور أكثر في مناطق قوتك الأكبر. نقاط قوتك تضخمك.

الأسطورة: العضو الجيد في الفريق يفعل كل ما يلزم لمساعدة الفريق. يعتقد 91% من الناس أن هذا صحيح. الحقيقة هي أنه بينما ستحقق بالتأكيد المزيد إذا تعاونت مع زملائك في الفريق . لا شك أن العمل في فرق ومجموعات أكثر فعالية من العمل الفردي. عندما تنظر عن كثب إلى الفرق الأكثر فعالية، ستكتشف أن العاملين في هذه الفرق لا يتدخلون ويفعلون كل ما يحتاجه الفريق منهم.

الحقيقة: يتطوع العضو الجيد في الفريق عمداً بنقاط قوته في معظم الأوقات للفريق. أدرك أعضاء الفريق أن الشيء الصحيح والأكثر مسؤولية الذي يجب القيام به هو تحديد مكان نقاط قوتهم ثم معرفة كيفية ترتيب وقتهم ودورهم حتى يعملوا مع نقاط القوة هذه في معظم الأوقات.

الخطوة الثانية: كن واضحًا

يتم تحديد نقاط قوتك من خلال أنشطتك الفعلية. إنها أشياء تفعلها، وبشكل أكثر تحديدًا، أشياء تفعلها باستمرار وبالقرب تمامًا. وهكذا، إذا كنت ممرضة، فقد تكون إحدى نقاط قوتك هي إعطاء الحقن بلا ألم للمريض. إذا كنت في المبيعات، فقد يكون لديك قوة في إبرام الصفقات عند التنافس وجهاً لوجه. تتكون نقاط القوة مثل هذه من ثلاثة مكونات منفصلة:

1. المواهب: مثل التعاطف أو الحزم أو القدرة التنافسية.
2. المهارات: مثل معرفة خطوات إعطاء الحقن.
3. المعرفة: مثل الجرعة الصحيحة لمريض معين أو من هو أخطر منافس لك في السوق.

للحصول على الأنشطة المحددة التي تشكل نقاط قوتك، سيتعين عليك تجاوز المواهب العامة وتحديد كيف تجعلك أنشطتك الفعلية في الأسبوع العادي تشعر بالشغف والحب لعملك. انتبه عن كثب لمشاعرك قبل نشاطاتك الأسبوعية وحينها وبعدها. عندها فقط ستوضح بالضبط ما هي نقاط قوتك الحقيقية.

العلامات الأربعة لتعزيز نقاط القوة

- لمساعدتك، هناك أربع علامات منبهة لتعزيز نقاط القوة، الاختصار SIGN هو طريقة جيدة لتنظيمها وتذكرها:
- S (Success) النجاح. لكي يتم تصنيف نشاط ما على أنه قوة، من الواضح أنه يجب أن يكون لديك بعض القدرات فيه، ونجاحك يُقاس أو غير ذلك، هو أفضل مؤشر على القدرة. ما مدى فعاليتك في أي نشاط - كفاءتك الذاتية - هو مؤشر أول قوي للقوة. لكن نقاط قوتك هي أكثر من مجرد ما تجيده.
 - I (Instinct) الموهبة. لا يمكنك توضيح السبب تمامًا، لكنك تجد نفسك منجذبًا إلى أنشطة معينة بشكل متكرر. قد تشعر بشيء من الخوف، لكن دون عذر، تضع نفسك في مواقف يتعين عليك القيام بها.
 - G (Growth) للنمو. أظهر البحث الذي أجراه ميهالي كسيكسزنتميهالي، مؤلف الكتاب الأساسي «التدفق: علم نفس التجربة المثلى»، إن السعادة والتركيز مرتبطان ارتباطًا وثيقًا. تظهر نتائج دراسة أجريت على أكثر من 10000 شخص، تم جمعها على مدار الـ 25 عامًا الماضية، أنه على الرغم من أن مستوى سعادتنا المطلق لن يختلف كثيرًا، إلا أن كل واحد منا له ذروة سعادته الشخصية عندما ينغمس بعمق في نشاط معين.

● N (Needs) الاحتياجات. يبدو أن بعض الأنشطة تلبّي حاجتك الفطرية. عندما تنتهي منها، تشعر بالرضا والقوة والاستعادة - عكس الاستنزاف تمامًا. التعريف الأبسط والأكثر فائدة للقوة هو: «نقاط قوتك هي تلك الأنشطة التي تجعلك تشعر بالقوة». والعكس صحيح أيضًا: «النشاط الذي يجعلك تشعر بالضعف» هو أفضل تعريف للضعف.

أفضل حكم على نقاط قوتك

- لا أحد يستطيع أن يخبرك بالأنشطة التي تجعلك تشعر بالقوة وأي منها يجعلك تشعر بالضعف. لذلك إن وجهة نظرك مؤكدة وصحيحة وستظل دائمًا كذلك. نظرًا لذلك ثق بنفسك، انتبه عن كثب لما تحب، التقطها ووضحها وأكدها، وسيتبع ذلك أداء متميز.
- إن تعلم كيفية التقاط نقاط قوتك وتوضيحها وتأكيدتها هو هدفك لهذه الخطوة. افحص الأنشطة الفعلية التي تملأ أسبوعك، وابتحث عن العلامات المنبهة التي تشير إلى نقاط قوتك وحددها. بحلول نهاية هذه الخطوة، ستتمكن من كتابة ثلاثة بيانات تصف نقاط قوتك بشكل واضح.
- ستكتشف بيانات القوة الثلاثة هذه من خلال تفكيك مجموعة الأنشطة التي تملأ أسبوعك، وفرز أوجه القوة من الضعف، ثم تصنيف أوجه القوة إلى أكثر المستويات الملموسة الممكنة. ستجعلك الأنشطة الثلاث في أكثر أنشطتك إنتاجية وابتكارًا ومرونة وتركيزًا. ستكون في أفضل حالاتك.
- الطريقة الأكثر فعالية لتحديد نقاط قوتك هي من خلال عملية بسيطة من ثلاث مراحل. ستتطلب منك هذه العملية الانتباه إلى عملك عن كثب أكثر من أي وقت مضى وفرز الأشياء التي تجعلك تشعر بالشفغ والحب نحوها.

الخطوة الثانية: كن واضحاً

(تابع صفحة 6)

الالتقاط

تبدأ هذه العملية بالتحدي المتمثل في التقاط الأنشطة المحددة التي لعبت على مدار أسبوع في نقاط قوتك وأيها لعبت في نقاط ضعفك.

لمدة أسبوع واحد، على لوحة مذكرات صغيرة، تتبع الأوقات التي تجد فيها نفسك تفعل شيئاً يجعلك تشعر بالقوة والثقة والطبيعة والأصالة وما إلى ذلك. وبالمثل، إذا وجدت نفسك خلال الأسبوع تشعر بالإرهاق والإحباط والإجبار والانزعاج والملل وما إلى ذلك، فاكتب بالضبط ما تفعله. (ستتعامل مع نقاط ضعفك في الخطوة الرابعة).

في نهاية الأسبوع، قم بفرز صفحات الأنشطة التي تجعلك تشعر بالقوة من خلال نشرها في مكان مسطح مع أكثر الصفحات إيجابية في الأعلى، وصولاً إلى أقل الصفحات إيجابية في الأسفل. ثم «تعامل» مع أعلى السطح الخاص بك في الصفحات الثلاث الأولى وضعها أمامك.

توفر هذه الأنشطة المحددة الأساس لبيانات القوة الثلاثة

التوضيح

بعد ذلك، تحتاج إلى توضيح الأنشطة المحددة التي التقطتها والتوصل إلى بيانات دقيقة بما يكفي للحفاظ شعورك الأصلي والعام بما يكفي لتطبيقها كل أسبوع.

أولاً، وضح جوهر تصريحاتك الإيجابية مع الحفاظ على خصوصية كل منها.

ثانياً، حدد بالضبط جوانب النشاط الحاسمة ويجب الحفاظ عليها إذا كان النشاط سيولد فيك نفس المشاعر الإيجابية في الأسابيع المقبلة كما هو واضح هذا الأسبوع. اطرح الأسئلة الأربعة التالية:
هل يهم سبب قيامي بهذا النشاط ؟
هل يهم مع من أقوم بهذا النشاط ومن أجل ماذا ؟
هل يهم متى أقوم بهذا النشاط ؟
هل يهم عما يدور حوله هذا النشاط؟

يجب أن يكون لديك الآن ثلاثة بيانات، مستمدة من أسبوع عادي في العمل، تلتقط بوضوح الأنشطة التي تجعلك تشعر بالقوة. ألق نظرة طويلة عليهم. ببساطة، سيكون هدفك للعام المقبل هو معرفة كيفية استغلال كل منها بشكل أكثر كفاءة أسبوعًا بعد أسبوع.

التأكيد

في النهاية، سترغب في تأكيد أن هؤلاء الثلاثة هم بالفعل نقاط قوتك الأكثر سيطرة.

يجب أن تمر بعملية التقاط وتوضيح وتأكيد مرتين في السنة. اختر أسبوعًا والتقط ردود أفعالك العاطفية على أنشطة أسبوعك، ثم أوضح وأكد ما التقطته. للسيطرة على وقتك في العمل، عليك أن تعرف ما هي أهدافك، وما الذي تريد دفع وقتك نحوه. قم بهذه العملية مرتين في السنة ستحدد أهدافك.

املأ البطاقات بأفضل ثلاث بيانات قوة. احتفظ بها في المقدمة وضعها على مكتبك أو على الحائط أو في الدرج العلوي. مهما اخترت فعله بهذه التصريحات، خذها على محمل الجد وسلط الضوء عليهم. احتفظ بها ولتكن أمام عينيك.

الخطوة الثالثة: حرر نقاط قوتك

هناك قوى قوية تسحب أسبوعك بعيدًا عن نقاط قوتك: احتياجات عملائك، ومتطلبات زملائك، وتوقعات رئيسك في العمل، وتطلعاتك المهنية. سيتطلب الأمر تركيزًا نادرًا للتقليل من تأثير هذه القوى المشتتة، وبالتالي إعادتها إلى مكانها المناسب و الحد من تأثيرها في وقتك في العمل.

لن تختفي هذه القوات تمامًا، ولا ينبغي لها ذلك. السؤال الرئيسي بالنسبة لك هو، «كيف يمكنني استخدام نقاط قوتي على وجه التحديد لتلبية احتياجات عملائي»، والاستماع إلى مطالب زملائي، وتلبية توقعات رئيسي أو إعادة التفاوض بشأنها وتلبية تطلعاتي المهنية؟»

من المؤكد أن إجاباتك على هذا السؤال لن تستنزف طاقتك، لكنها لن تكون سلسلة أيضًا. العالم هناك، في أحسن الأحوال، غير مبال بك وبنقاط قوتك.

الإجابة الأكثر تطرفًا هي أن الطريقة الوحيدة لتحرير نقاط قوتك هي ترك دورك الحالي أو الخروج من تحت قيادة رئيسك المضلل. في بعض الظروف، هذه هي الاستراتيجية الصحيحة. لكنه خامس مسار ممكن للعمل.

هناك أربع استراتيجيات مميزة يجب أن تفكر فيها أولاً:

1. حدد بالضبط كيف وأين تساعدك كل قوة في دورك الحالي.
2. ابحث عن الفرص الضائعة للاستفادة من كل قوة في دورك الحالي.
3. تعلم مهارات وتقنيات جديدة لصقل كل قوة.
4. قم ببناء وظيفتك تجاه كل قوة.

خطتك الأسبوعية القوية

نحن بحاجة إلى العثور على تلك الأنشطة في العمل التي تؤثر على نقاط قوتنا ثم نملأ معظم وقتنا بها. نحن بحاجة الى جعل معظم أعمالنا متقنة بأفضل شكل. لتحقيق ذلك، ستحتاج إلى إنشاء روتين أو نظام محدد في حياتك يكون واضحًا بما يكفي للقيام به بانتظام، ولكنه غني بما يكفي للحفاظ على تركيز وقتك في العمل والتحرك باستمرار نحو نقاط قوتك.

الروتين الأكثر فاعلية هو خطة أسبوع قوي. يعد الأسبوع الذي يستمر سبعة أيام أحد أفضل الأسلحة التي لديك في معركتك لبناء حياتك بأكملها حول نقاط قوتك. في نهاية كل أسبوع، أو خلال عطلة نهاية الأسبوع، أو في وقت مبكر جدًا من يوم الاثنين، يستغرق الأمر 15 دقيقة لإكمال خطة أسبوع قوي. تتحداك الخطة لتحديد إجراءات محددتين ستتخذهما كل أسبوع لتحريير نقاط قوتك (وإجرائين لإيقاف نقاط ضعفك). ضع خطة كل أسبوع للدفع نحو نشاطين محددتين وبعيدًا عن نشاطين آخرين. افعل هذا كل أسبوع، كل أسبوع، عامًا بعد عام، وسترى التغييرات التي تريد إجراؤها في حياتك وتستمر.

أربع استراتيجيات لوضع نقاط قوتك في العمل

بعد الدراسة الدقيقة للأشخاص الذين تمكنوا من البقاء على مسار قوتهم، وأولئك الذين تمكنوا من إيجاد طريقهم للعودة بعد اتخاذ منعطف خاطئ، اكتشف الباحثون تسلسلاً واضحاً لوضع نقاط القوة في العمل.

تلتقط كلمة FREE هذا التسلسل جيداً، حيث يشير كل حرف إلى استراتيجية مميزة لوضع نقاط قوتك في العمل. عندما تجد نفسك تكافح لتحديد ما يمكنك القيام به هذا الأسبوع للاستفادة من نقاط قوتك، اختر قوة معينة ثم جرب إحدى هذه الاستراتيجيات الأربع.

● F (Focus) التركيز . حدد كيف تساعدك هذه القوة في وظيفتك الحالية. إذا كنت ترغب في الحصول على أسبوع قوي هذا الأسبوع، فابدأ بتقييم كيفية استخدامك حالياً لهذه القوة لضمان النجاح.

● R (Release) الإطلاق. ابحث عن الفرص الضائعة في دورك الحالي. ما هي المواقف الجديدة التي يمكنك أن تضع نفسك فيها لاستخدام هذه القوة أكثر؟ هل يمكنك تغيير جدول عملك لتضع نفسك في هذه المواقف؟ ما هي الأنظمة أو التقنيات الجديدة التي يمكنك تجربتها والتي من شأنها تسريع هذه القوة؟ كيف يمكنك قياس مقدار استخدامك لهذه القوة؟ هل تكافح مع أي من مسؤوليات وظيفتك الحالية؟ كيف يمكنك استخدام هذه القوة لمساعدتك على التغلب على هذا؟

● E (Educate) التعلم. تعلم مهارات وتقنيات جديدة لبناء هذه القوة. ما هي المهارات الجديدة التي يمكنك تعلمها للاستفادة من هذه القوة؟ ما هي الإجراءات التي يمكنك اتخاذها لتعلم هذه المهارات؟ مع من يمكنك التحدث عن كيفية استخدام هذه القوة بشكل أكثر فعالية؟ (على سبيل المثال، صديق أو معلم أو مدير أو مرشد).

● E (Expand) التوسع. قم ببناء وظيفتك حول هذه القوة. كيف يمكنك مشاركة أفضل ممارساتك باستخدام هذه القوة مع الآخرين؟ كيف يمكنك توسيع دورك للاستفادة بشكل أفضل من هذه القوة؟

الخطوة الرابعة: أوقف نقاط ضعفك

من خلال أن تصبح محبًا للأنشطة التي تضعفك وتصنيفها على حقيقتها، يمكنك اتخاذ خطوات لوقف عملهم الفاسد. الأنشطة التي تضعفك تشبه القنابل الصغيرة القذرة، في انتظار نشر سحابتها في وقت قوتك - الوقت الذي يمكن أن تقضيه في الأنشطة التي تجعلك تشعر بالقوة.

من خلال تحديد هذه الأنشطة السامة وتسميتها، ستتمكن من التعرف عليها في اللحظة التي تظهر فيها وإما التنقل حولها أو المعاناة من خلالها لفترة زمنية محدودة فقط. في الواقع، يمكنك إسكاتهم في صندوق الرصاص وتحييدهم. ثانيًا، ستتمكن من رؤيتهم من منظورهم الصحيح. في حين أنه قد يبدو أن وظيفتك بأكملها ملوثة، فمن المحتمل أن هذا ليس صحيحًا. في الواقع، هناك عدد قليل من الأنشطة التي تدمر أيامك، وتفسد كل شيء آخر في وظيفتك. من خلال تحديدها وتسميتها ووضع علامات عليها، فإنك تعيدها إلى حجمها الفعلي.

الالتقاط والتوضيح والتأكيد

قلب صفحاتك من الأنشطة السلبية وفكر في ما كتبته. حاول التركيز على تلك الأنشطة الثلاثة التي ولدت مشاعر سلبية شديدة وهي أجزاء منتظمة من كل أسبوع. ابحث عن أوضح علامات الضعف، وهي عكس علامات القوة.

ستثبت هذه العلامات أنها مفيدة ليس فقط في تحديد نقاط ضعفك الثلاث الأكثر انتشارًا ولكن أيضًا في اكتشاف نقاط الضعف المحتملة في المستقبل قبل أن تنتشر وتفسد عملك بالكامل:

- S (Lack of Success) لعدم النجاح. التعريف الأكثر فائدة للضعف هو النشاط الذي يجعلك تشعر بالضعف. أنت الوحيد الذي يعرف ما يضعفك.
- I (lack of Instinct) لانعدام الموهبة. التجنب والبحث عن شخص آخر للقيام بذلك والاضطرار إلى الاستعداد لنفسك كلها أدلة جيدة على أنك تفتقر إلى هذه الموهبة .
- G (lack of Growth) نقص النمو. عندما تفعل ذلك، كل ما يمكنك التفكير فيه هو متى يمكنك التوقف. أنت لست فضوليًا حيال ذلك.
- N (lack of Needs) لنقص الاحتياجات. الشيء الوحيد الذي يجعلك سعيدًا بالتفكير في هذا النشاط هو التفكير في عالم لن تضطر فيه إلى القيام بذلك مرة أخرى.

أربع استراتيجيات لوقف نقاط ضعفك

هناك أربع استراتيجيات لمساعدتك في معرفة كيفية تقليل مقدار الوقت الذي تستغرقه نقاط ضعفك أو مقدار الضيق الذي تسببه. كما فعلت مع نقاط قوتك، اختر أولاً من نقاط ضعفك الثلاثة الأولى التي تثبت حالياً أنها الأكثر ضرراً لك.

ثم ضع في اعتبارك كل من هذه الاستراتيجيات الأربع:

● S (Stop) توقف، توقف عن القيام بالنشاط وشاهد ما إذا كان أي شخص يلاحظ أو يهتم

● T (Team) الفريق. تعاون مع شخص يعززه النشاط الذي يضعفك.

● O (Offer up) العرض. قدم إحدى نقاط قوتك، وقم بتوجيه وظيفتك تدريجياً نحو هذه القوة والابتعاد عن الضعف.

● P (Perspective) المنظور. أدرك ضعفك من منظور مختلف. عندما تجد نفسك تكافح لتحديد ما يمكنك القيام به لوقف إحدى نقاط ضعفك، انتقل إلى هذه الاستراتيجيات الأربع واتخذ إجراءات. سيكون لديك دائماً مساحة أكبر للمناورة مما كنت تعتقد.

الخطوة الخامسة : تحدث

حتى الآن كنت تعمل على نقاط قوتك وضعفك إلى حد كبير بمفردك. الآن، في الخطوة الخامسة، سوف تتحدث وتحصل على المساعدة، ستذهب إلى مديرك على وجه التحديد وتجري محادثة قوية معه. ستصف لهذا الشخص ما يقويك وما يضعفك، وسيتعين عليك القيام بذلك بطريقة ينتهي به الأمر إلى التفكير ليس في أنك تحاول جعل الحياة سهلة على نفسك ولكن، بدلاً من ذلك، أنت زميل مسؤول تبحث عن طرق للمساهمة أكثر - وفي نفس الوقت تجعل حياته أسهل قليلاً. بحلول الوقت الذي تنتهي فيه، يجب ألا يفهمك بشكل أفضل فحسب، بل يجب أن يرغب في مساعدتك على تعظيم نقاط قوتك.

لوصول إلى مستويات متميزة من الأداء، يجب التكلّم برفق و تتعلم كيف تُعبر باستخدام كلمات وأمثلة لا لبس فيها عما يقويك وما يضعفك.

قبل أن تواجه مديرك، عليك مواجهة مخاوفك الخاصة. لا يعني ذلك أنهم سيختفون تماماً، ولكن عندما تقوم بتحديد تلك المخاوف فإنك تقلل من احتمالية تعثرك في اللحظة الحرجة.

أربع محادثات

اتبع تسلسل المحادثات هذا لمساعدتك من خلال مخاوفك . بالطبع، سترغب في تغيير المحتوى الدقيق لكل واحد وفقاً لحالتك الفريدة، ولكن إذا تجاهلت التسلسل، أو تخطيت أجزاء منه، فإن فرصك في إقناع الآخرين بالرغبة في مساعدتك ستنخفض بشكل حاد.

المحادثة الأولى: دردشة حول نقاط القوة. ابدأ بإجراء محادثة مع شخص مقرب منه حول ما اكتشفته حول نقاط قوتك خلال الأسابيع الخمسة الماضية. أنت ببساطة تطلب منها أن تستمع إليك، وأن تكون جمهورك وأنت تحاول إيجاد أفضل طريقة لوصف نقاط قوتك.

المحادثة الثانية: «كيف يمكنني مساعدتك؟» أنت الآن مستعد للتحدث مع مديرك حول ما ترغب في فعله بشكل مختلف، بالنظر إلى ما اكتشفته مؤخراً حول نقاط قوتك وضعفك. قم بإعداد اجتماع «كيف يمكنني مساعدتك». الهدف من هذا الاجتماع هو أن تصف لرئيسك في العمل واحدة فقط من نقاط قوتك وكيف يمكنك بالضبط استغلال هذه القوة لتطوير مشروع معين أو تحسين نتيجة أداء معينة.

المحادثة الثالثة: دردشة حول نقاط الضعف. دع أسبوعين يمران. إذن اتصل بصديق مقرب يهتم بك أخبره أنك تريد الدردشة حول بعض النقاط التي تضعفك. أولاً، يجب أن تكون جيداً في ادعاء الضعف كنقطة ضعف، بدلاً من رهنة كشيء آخر. حاول ألا تعطي نقاط ضعفك دوراً إيجابياً. تحتاج أيضاً إلى تعلم فن العودة. لست بحاجة إلى هذا الضعف حتى تتمكن من تقدير نقاط قوتك. أنت فقط تريد أن تفهمه من بعيد حتى لا يأخذك إلى الهاوية أكثر مما أنت عليه الآن. اتصل بصديق آخر وافعل ذلك مرة أخرى.

المحادثة الرابعة: «كيف يمكنك مساعدتي؟» الآن أنت مستعد للاجتماع القادم مع مديرك. يجب أن يكون الهدف من الاجتماع هو مطالبة مديرك بمساعدتك في معرفة كيفية أن تكون أكثر إنتاجية. قبل الاجتماع، اختر الضعف الذي يصرف انتباهك أكثر عن اللعب إلى نقاط قوتك وطور ثلاث أو أربع أفكار حول كيفية تقليلها.

نصائح للمديرين القائمين على نقاط القوة

يتمثل دور جميع المديرين الجيدين في بذل أقصى ما عندهم لتحويل مزيج كل موظف الفريد من نقاط القوة والضعف إلى أداء حقيقي. فيما يلي بعض النصائح التي ستساعدك على لعب هذا الدور بفعالية:

● دورك الرئيسي هو الاستماع إلى ما يقوله موظفك، وتأكيد ما تسمعه ، وتقديم أفكار للإجراءات التي يمكن اتخاذها.

● إذا كنت لا تستطيع حقًا الموافقة على طلب الموظف لأنك بحاجة ماسة إليه للقيام بهذا النشاط، فضع في اعتبارك أنه إذا طلبت نفس النشاط من الموظف مرارًا وتكرارًا ستكون النتيجة غير مثمرة.

● إذا أراد الموظف القيام بالمزيد من النشاط الذي تعرف أنه سيء حقًا فيه، فتأكد من أنك قمت بتقييم الموقف بدقة. تأكد تمامًا من تقييمك قبل إبعاد شخص ما.

● إذا كانت الوظيفة بها مسؤوليات معينة لن تتغير، فاسأل: «هل يتعين عليه قضاء غالبية وقته في هذه الأنشطة لتقديم أداء متميز؟» إذا كان الأمر كذلك، فقد يكون الوقت قد حان لاقتراح دور بديل. إذا لم يكن الأمر كذلك، فماذا يمكنه أن يفعل بشكل مختلف لجعل الأنشطة أقل استنزافًا أو مملة أو محبطة ؟

الخطوة السادسة: ابنِ عادات قوية

في مواجهة عالم لا يهتم حقًا بنقاط قوتك، فإن التحدي الذي تواجهه الآن هو الاستمرار في تسريع تقدمك من خلال بناء عادات قوية.

لمساعدتك، هناك خمسة أشياء يجب عليك فعلها للقتال من أجل حياتك القوية. بعد كل ذلك، حياتك المهنية، نجاحك ورضاك الذي على المحك.

1. **انظر كل يوم إلى بيانات القوة الثلاثة وبيانات الضعف الثلاثة الخاصة بك.** الأمر متروك لك لإصلاحها بوضوح شديد في ذهنك بحيث يمكنك قراءتها كلمة بكلمة من المذكرة.
2. **أكمل خطة أسبوع قوي كل أسبوع.** ابدأ كل أسبوع بخطة لجعل الأسبوع أقرب ما يكون إلى أسبوع مثالي قدر الإمكان.
3. **ركز على نقاط قوتك كل ربع سنة.** ضعه في التقويم الخاص بك، مرة واحدة في الربع، للبحث عن مديرك وإجراء محادثة لمدة 30 دقيقة حول ربعك القوي. انظر إلى الوراء على خطط الأسبوع القوية الخاصة بك وحدد ثلاثة إنجازات ملموسة ساهمت فيها أكثر في الفريق، بناءً على إما استغلال نقاط قوتك أو تقليل نقاط ضعفك.
4. **اختر أسبوعًا لالتقاط نقاط قوتك وتوضيحها وتأكيدها كل ستة أشهر.** لن تتغير شخصيتك الأساسية كثيرًا، لكن نقاط قوتك ستتغير. التقط هذه التغييرات مرتين في السنة.
5. **قم بإجراء مسح SET كل عام.** يمكن العثور على مسار المشاركة في نقاط القوة أو SET، على موقع الويب www.SimpleStrengths.com. خذ الاستطلاع سنويًا. ستري الحركة، وستكون هذه الحركة مؤشرًا رائدًا لأدائك ومساهمته. انتبه لها. ستكشف لك مستقبلك.

«وماذا يحدث إذا...»

ستواجه حتمًا بعض المواقف التي ستبطل أو حتى توقف تقدمك. إليك الاحتمالات الأربعة الأكثر شيوعًا للحفاظ على نقاط قوتك سليمة:

1. «ماذا يحدث إذا كنت لا أعرف ما إذا كنت أستحق هذه الوظيفة؟»
2. عند التفكير في دور جديد، فإن الأسئلة الثلاثة التي يطرحها معظم الناس على أنفسهم هي:
 3. ما هو الهدف الاساسي من الدور، وهل لدي رغبة لهذا الهدف ؟
 4. ما هي أنواع الأشخاص الذين سأعمل معهم ؟
 5. ما هي النشاطات المحددة التي ستملأ اسبوعي ؟

السؤال الأكثر أهمية هو السؤال الأخير. إن الأنشطة نفسها هي التي ستحدد نجاحك.

(1) «ماذا يحدث إذا لم أكن أعتقد أنني أستحق هذه الوظيفة؟»
واجه الأمر بسرعة واتخذ إجراءات لإخراج نفسك منه. من حين لآخر، سيعني هذا حزم الأمتعة وترك الوظيفة، ولكن في كثير من الأحيان ستتمكن من تتبع طريقك مرة أخرى إلى مسار نقاط قوتك دون اللجوء إلى شيء جذري تمامًا. حدد قوة معينة، واتخذ موقفًا لهذه القوة، وتطوع بها لفريقك.

(2) «ماذا يحدث إذا كنت جديدًا في الوظيفة؟»
اختر إحدى نقاط قوتك وامسك عليها. عندما يكون كل شيء آخر غير مؤكد، فإن قوتك هذه لن تعرض لك فقط في الضوء الأكثر ثقة بالنفس، بل ستوفر أيضًا جوهر اليقين الذي يمكنك من خلاله البدء في التواصل وملء فجوات معرفتك.

(3) «ماذا يحدث إذا كنت مرهقًا باستمرار؟»
استغرق الأمر منك بعض الوقت لتصبح مرهقًا، لذلك سيستغرق الأمر بعض الوقت للخروج من تحته. ركز على أقوى ثلاث نقاط قوة وادفع كل شيء آخر جانبيًا. انظر ماذا سيحدث بعد شهر. ستكتشف الكثير من الأشياء

خذ موقفك

لديك نقاط قوة مميزة. لا أحد لديه نفس تكوين نقاط القوة مثلك. ستكون في أكثر حالاتك إنتاجية وإبداعًا وتركيزًا وسخاء ومرونة عندما تكتشف كيفية العمل وفقًا لنقاط قوتك في معظم الأوقات. عندما تفعل ذلك، سيفوز عملاؤك وزملاؤك وشركتك. الجميع سيفوز. لكن لا يهم ما يعتقد الآخرون. لا يهم سوى ما تؤمن به. لذلك دع الغد يكون يومًا مختلفًا عن اليوم. فليكن غدًا يومًا أقوى من اليوم. فلتبدأ غدًا بسؤالك «ما هي نقاط قوتي، وكيف يمكنني المساهمة بها اليوم؟» وليبدأ كل يوم بعد ذلك بنفس الطريقة. لقد عرفت دائمًا ما هي نقاط قوتك. لطالما عرفت ما يكمن بداخلك لذا ثق بنقاط قوتك، وكن فخورًا بها، واتخذ موقفك.

المؤلف: أمضى ماركوس باكنغهام 17 عامًا في منظمة جالوب، حيث أجرى بحثًا عن أفضل القادة والمديرين وأماكن العمل في العالم. أصبح بحث جالوب لاحقًا أساسًا للكثير مبيعًا. الأول منها «اكسر كل القواعد والآن اكتشف نقاط قوتك»، وكلاهما شارك في تأليفه باكنغهام. لديه الآن شركته الخاصة، حيث يقدم الاستشارات والتدريب والتعلم الإلكتروني القائمة على نقاط القوة.

« انطلق, واستغل نقاط قوتك في العمل» - للمؤلف: ماركوس باكنغهام.

Copyright © 2007 by One Thing Productions, Inc. Summarized by arrangement with the publisher, Free Press, a division of Simon & Schuster. 270 pages, \$30.00, ISBN 0-7432-6167-4 Summary copyright © 2007 .by Soundview Executive Book Summaries, www.summary.com, 1-800-SUMMARY , 1-610-558-9495

إذا أحببت كتاب « انطلق , واستغل نقاط قوتك في العمل» أرشح لك الكتب التالية:

“ Talent Is Never Enough ”

« الموهبة ليست كافية» بواسطة جون ماكسويل. يؤكد ماكسويل، خبير القيادة، أن المواهب غالبًا ما يساء فهمها ويبالغون بها. لمكافحة ذلك، يقترح أن يبني الناس نقاط قوتهم ويصبحون «أشخاصًا أكثر موهبة».

“ What Got You Here Won't Get You There ”

« ما جعلك هنا لن يقودك إلى هناك» بواسطة مارشال جولد سميث و مارك ريتز. عالم الشركات مليء بالمديرين التنفيذيين الأذكياء والمهرة، لكن القليل منهم سيصل إلى القمة، وفقًا لجولد سميث، فإن الفروق الدقيقة الخفية تحدث الفرق.

“ How ”

«كيف» بواسطة دوف سيدمان. وفقًا لسيدمان، في هذا العالم التنافسي المتزايد باستمرار، ليس المهم ما تفعله ، ولكن كيف تفعل ذلك هذا ما يميزك عن البقية.



@Warif_academy



warifacademy.org