

خاص خود را کشف کرده‌اید؟ اگر کشف کرده باشید، شاید در تعقیب هدف‌های خود توفیق یابید. اگر کشف نکرده باشید، خوش حال نمی‌شوید که کسی بیاید و در کشف آن به شما کمک کند؟ یقین دارم که سپاسگزار او خواهید شد. پس چرا خود این کار را نکنید؟ اگر بکنید، شاید کمکی باشد به دیگری که توانایی خود را کشف کند.

### آدم‌ها در حریم توانایی خود انگیزه پیدا می‌کنند

در مطالعه‌ای که در سراسر آمریکا انجام شد، معلوم شد ۸۵ درصد از کارگران می‌توانند در کار خود سخت‌کوش‌تر باشند. بیش از ۵۰ درصد آنان ادعا کرده بودند که اگر بخواهند می‌توانند کارایی خود را دو برابر کنند. چرا چنین است؟ دلیلش این است که بیشتر مردم در زمینه‌ای که توانایی دارند کار نمی‌کنند. خوششان می‌آید که در زمینه‌ای که ضعیف هستید، کار کنید؟ من که خوشم نمی‌آید.

ولی بدانید که اگر در زمینه توانایی خود کار کنید، به انگیزش خارجی نیازی ندارید. اگر کسی را از کاری که بلد نیست بردارید و به کاری درخور توانایی او بگمارید خواهید دید که شوق، انگیزه و بهره‌وری او بسیار افزایش می‌یابد.

### آدم‌ها در حریم توانایی خود بیشترین بازده

را دارند

در کتاب ۱۷ اصل کار تیمی آمده است: «همه بازیگران هر جا ثمربخش‌تر باشند، جایی دارند. آن‌جا محدوده توانایی آن‌هاست. خیلی کارها از من بر نمی‌آید،

کالینز در کتاب خود درباره سوار کردن آدم‌های مناسب بر اتوبوس و نشان دادن هریک بر صندلی مناسب خود سخن گفته است. وقتی نقاط قدرت اشخاص را پیدا کنید، می‌توانید آن‌ها را در جایی بنشانید که هم برای خودشان مناسب باشد و هم برای سازمان. به این ترتیب، همه برنده می‌شوند.

مردم غالباً درباره رشد و پیشرفت خود اشتباه می‌کنند. اشتباه این است که بیش از حد ضعف‌های خود را می‌بینند. در نتیجه، به جای افزودن توانایی‌ها، وقت خود را صرف برطرف ساختن ضعف‌هایشان می‌کنند. این هم اشتباه است که همه توجه خود را بر ضعف‌های دیگران متمرکز سازیم. «مدعیان کارشناسی» که وقت خود را صرف می‌کنند تا ضعف‌های مردم را به آن‌ها بگویند، هیچ‌گاه دلی به دست نمی‌آورند. بیشتر مردم از این‌گونه کارشناسان دوری می‌جویند. به جای ضعف‌ها، بهتر است توانایی‌های مردم را کشف کنیم و بر آن‌ها انگشت بگذاریم.

### با انگشت‌گذارن بر توانایی هر فرد، او

احساس وجود می‌کند

بیشتر مردم توانایی‌هایی دارند که کمتر از آن‌ها استفاده می‌کنند. این توانایی‌ها ممکن است دانش، مهارت شغلی، ویژگی شخصیتی و مانند آن‌ها باشد. هر کس دست کم یک کار را از ده‌هزار تن دیگر بهتر انجام می‌دهد. اندکی بیندیشید! شما توانایی خاصی دارید که در شهر، محله، دانشگاه، شرکت یا شاید در زمینه تخصص شما، هیچ‌کس این توانایی را ندارد. آیا توانایی

|| به انتخاب: شهلا فهیمی ||

# بر نقاط قوت اشخاص انگشت بگذارید

ولی چهار کار را خوب انجام می‌دهم: می‌توانم رهبری کنم، خلاقیت به‌خرج دهم، ارتباط برقرار نمایم و شبکه ایجاد کنم. و تا جایی که ممکن باشد از این محدوده خارج نمی‌شوم. در نقش مدیر و کارفرما می‌کوشم به دیگران کمک کنم که از محدوده توانایی خود خارج نشوند. به آن‌ها کمک می‌کنم تا نقطه توانایی خود را پیدا کنند. و تا جایی که ممکن باشد، آنان را در همان محدوده مستقر می‌سازم. آدم موفق جای مناسب خود را پیدا می‌کند، ولی مدیر موفق برای دیگران جای مناسب می‌یابد.

این کار را با چه شگردی انجام می‌دهم؟ نخست، دنبال توانایی‌ها و خوبی‌های دیگران می‌گردم. هر کس می‌تواند ضعف‌ها، خطاها و کمبودهای دیگران را ببیند. این کار هنری نمی‌خواهد. دیدن فقط خوبی دیگران دشوارتر است. جاکسون، بازیکن شهیر بیسبال، گفته است: «مری خوب، خوبی‌های بازیکن را می‌بیند». او عقیده دارد: «مدیران برجسته با شگردی ماهرانه کاری می‌کنند که بازیکن تصور کند بهتر از آن است که خود می‌پندارد. بعد به بازیکن می‌فهماند که قبولش دارد. وادارش می‌کند خود را باور کند. وادارش می‌کند که بیشتر از خود مایه بگذارد. وقتی بازیکن به ارزش خود پی برد، نهایت توان خود را به کار می‌برد. این امر در همه صحنه‌های زندگی صادق است: کسب و کار، پرورش فرزند، رابطه با همسر و مانند آن. دنبال پیدا کردن معایب دیگران نباشید، دنبال محاسنشان بگردید. دوم اینکه می‌توان دنیای دیگران را فهمید، اما تا چیزی به آن‌ها نگوئیم، کمکی نکرده‌ایم. من همیشه بر این باور بوده‌ام که هر انسانی نوعی «بذر کامیابی»

در درون خود دارد. بیشتر مردم این بذر را نمی‌یابند، بنابراین از توانایی خود بهره نمی‌برند. غالباً در نگاه به دیگران، از خود می‌پرسم: «بذر کامیابی او کدام است؟» وقتی بذر را پیدا کردم، صاحب آن را خبر می‌کنم. سپس بذر را تشویق، تغذیه و با ایجاد فرصت، آبیاری می‌کنم.

یکی از پیشرفته‌ترین جنبه‌های پژوهش‌های معاصر در روان‌شناسی، با - به قول روان‌شناسان - «خصلت‌های بایسته» ارتباط دارد. هر کس خصلت‌هایی مثبت دارد که مایه آبروی او هستند. اما برخی از این خصلت‌ها مهم‌تر و ستون‌های هویت او هستند.

اگر این خصلت‌ها را برکسی بنماییم، احتمال به‌کار گرفتن آن‌ها بیشتر می‌شود. این خصلت‌ها را از خود بروز می‌دهد و پایه هویت خود می‌سازد.

#### در پایان

- دنبال پیدا کردن ضعف‌های دیگران نباشید.
- از خود پرسید: این آدم چه کاری را خیلی خوب انجام می‌دهد؟
- هر روز، در همین هفته، دست‌کم به یک تن بگوئید که چه توانایی یا خصلت برجسته‌ای در او می‌بینید.
- فراموش نکنید که هر انسانی بذر کامیابی را درون خویش دارد.

#### منبع

۱. ماکسول، جان (۱۳۹۰). دلی به‌دست آور، از ۲۵ راه، ترجمه عزیز کیاوند. سازمان فرهنگی فراهان.

