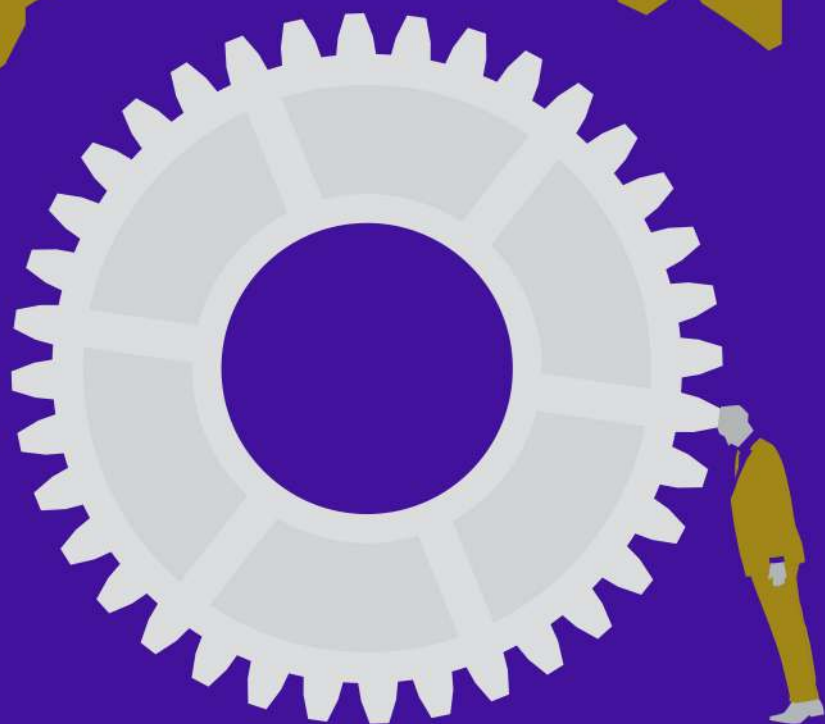


پاتریک لنچونی ★ ترجمه سعید یاراحمدی

کارایده‌گزاران



چطور با شناخت نبوغ‌های کاری
نقش مناسب خود را در تیم پیدا کنیم



نویسنده: پاتریک لنچونی

مترجم: سعید یاراحمدی

ترجمه ویرا: لعیان بی‌فر

ویراستار: حدیث معظمی

مدیر هنری و طراح جلد: مجید زارع

طراح گرافیک: امیرحسین قیصری

صفحه‌آرا: فاطمه اخوان

شمارگان: ۱۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۰۸۹-۴۸-۶

نوبت چاپ: اول، بهار ۱۴۰۴

ناشر: آریانا قلم

نشانی: تهران، خیابان سهروردی جنوبی، ملایری پور غربی، پلاک ۳۷، واحد ۲

تلفن: ۸۸۳۴۲۹۱۰

فروشگاه اینترنتی: www.AryanaGhalam.com

رسم الخط این کتاب براساس دستور خط فارسی فرهنگستان زبان و ادب فارسی است.

تمام حقوق چاپ و نشر این اثر برای انتشارات آریانا قلم محفوظ است.

تکثیر و انتشار تمام یا بخشی از این اثر به هر شکل بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع است.

سرشناسه: لنچونی، پاتریک، ۱۹۶۵-م. Lencioni, Patrick

عنوان و نام پدیدآور: کار ایدئال من: چطور با شناخت نبوغ‌های کاری نقش مناسب خود را در تیم پیدا کنیم

پاتریک لنچونی؛ ترجمه سعید یاراحمدی؛ ترجمه ویرا لعیان بی‌فر؛ ویراستار حدیث معظمی.

مشخصات نشر: تهران: آریانا قلم، ۱۴۰۴.

مشخصات ظاهری: ۲۴۰ ص.: ۱۳۵×۲۱۰ م.م.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۰۸۹-۴۸-۶

وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا

عنوان اصلی: *The 6 Types of Working Genius*

A Better Way to Understand Your Gifts, Your Frustrations, and Your Team, [2022]

موضوع: گروه‌های کار / teams in the workplace

موضوع: نبوغ / genius

موضوع: استعداد / ability

موضوع: تحول سازمانی / organizational change

شناسه افزوده: یاراحمدی، سعید، ۱۳۶۴-، مترجم

رده‌بندی کنگره: ۶۶ HD

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۲۲

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۹۸۴۵۳۱۲

«کار ترجمه ویرا مقابله متن ترجمه شده با متن اصلی آن است، که به قصد اطمینان یافتن از صحت و دقت

ترجمه و نیز برابری ویژگی‌ها و ارزش‌های ترجمه و متن اصلی انجام می‌گیرد.

برگرفته از بازاندیشی در مباحثی از نشر و ویرایش، نوشته عبدالحسین آذرنگ (قنفوس، ۱۳۸۴)



★ سخن ناشر ★

کتاب کار ایدئال من، نوشته پاتریک لنچونی، مدلی ساده و کاربردی برای شناسایی نقش‌ها و ترجیحات فردی در محیط‌های مختلف کاری ارائه می‌دهد. نویسنده، با بهره‌گیری از تجربه سال‌ها مشاوره به تیم‌ها و سازمان‌ها، تلاش کرده است با طراحی الگویی به مخاطب کمک کند که دریابد چه نوع فعالیت‌هایی با ویژگی‌ها و انرژی درونی او هماهنگ‌تر است و چگونه می‌تواند با شناخت این الگو از فرسودگی شغلی و بی‌انگیزگی پیشگیری کند.

لنچونی در این کتاب هم مانند سایر کتاب‌هایش با سبک روایی خاص خود، یعنی داستان‌گویی، مفاهیم را در قالب تجربه شخصی فردی به تصویر می‌کشد که در پی یافتن رضایت شغلی است. این روایت ساده مفاهیم نظری را در بستری ملموس مطرح می‌کند و امکان هم‌ذات‌پنداری خواننده با موقعیت‌های شغلی شخصیت اصلی را فراهم می‌آورد. استفاده از زبان روان و ساختار داستانی کتاب را برای طیف وسیعی از مخاطبان فردی و سازمانی قابل استفاده کرده است.

مطالعه این کتاب برای مدیران، اعضای تیم‌های کاری و تمام کسانی که به دنبال خودشناسی شغلی‌اند مفید است. همچنین، مدیران و مشاوران منابع انسانی‌ای که به دنبال چیدمان اثربخش تیم یا افزایش رضایت و بهره‌وری اعضای تیم خود هستند می‌توانند از آموزه‌های این

کتاب بهره‌مند شوند. البته، باید توجه داشت که این مدل، با وجود کارایی‌اش، نگاهی ساده‌شده به پیچیدگی‌های انسانی دارد و بهتر است خواننده آن را نقطه‌شروعی برای شناخت بهتر خود بداند، نه نسخه‌ای کامل و همه‌جانبه.

در انتشارات آریانا قلم، تاکنون چندین کتاب از لِنچونی منتشر کرده‌ایم که از میان آنها کتاب بازیکن تیمی ایدئال به موضوع این کتاب نزدیک‌تر است. بازیکن تیمی ایدئال بر ویژگی‌های رفتاری ضروری برای همکاری مؤثر در تیم تأکید دارد، درحالی‌که کار ایدئال من بر ترجیحات و انگیزه‌های فردی متمرکز است. از این رو، ترکیب بینش‌های این دو اثر می‌تواند شناخت عمیق‌تری از نقش فرد در تیمی موفق فراهم کند. امیدواریم مجموعه این کتاب‌ها و داستان‌ها کمک کند تا با شناخت و آگاهی بیشتر نسبت به خودمان و هم‌تیمی‌هایمان رضایت بیشتری از کنار هم بودن داشته باشیم.

سمیه محمدی

مدیرعامل انتشارات آریانا قلم

فهرست

۱۳	 مقدمه
۱۷	 داستان
۱۸۱	 بررسی مدل شش نوع نبوغ کاری
۱۸۳	 بستر شکل گیری
۱۸۷	 مدل و ارزیابی
۱۹۹	 نقشه و بهره‌وری تیم
۲۲۰	 نبوغ کاری و سلامت سازمانی
۲۲۲	 امیدهایم برای نبوغ‌های کاری
۲۲۹	 درباره نویسنده
۲۳۱	 پرسش‌نامه



فرسودگی شغلی

بیشتر از اینکه به **حجم** کاری
که فرد انجام می دهد مربوط
باشد به **نوع** آن مربوط است.



این کتاب براساس دو حقیقت انکارناپذیر نوشته شده است. اول اینکه، آدم‌هایی که استعداد‌های ذاتی و خدادادی‌شان را به کار می‌برند در مقایسه با آدم‌هایی که این کار را نمی‌کنند رضایت خاطر و موفقیت خیلی بیشتری به دست می‌آورند.

دوم اینکه، تیم‌ها و سازمان‌هایی که به افرادشان کمک می‌کنند تا از استعداد خدادادی‌شان بهره ببرند بسیار موفق‌تر و کارآمدتر از آنهایی‌اند که این کار را نمی‌کنند.

بااینکه این دو حقیقت بسیار بدیهی‌اند، ولی واقعیت این است که بیشتر افراد در کارشان آن‌چنان احساس رضایت خاطر نمی‌کنند که منطقی هم هست، چون درکی از استعداد‌های کاری‌شان ندارند. بنابراین، بیشتر تیم‌ها به بهره‌گیری از استعداد‌های اعضایشان و ظرفیت‌های واقعی آنها حتی نزدیک هم نمی‌شوند. سؤالی که در اینجا باید مطرح کرد این است که چرا تا به حال این مسئله را حل نکرده‌ایم؟

قطعاً به دلیل این نیست که برای حلش تلاش نکردیم. چندین ابزار معرکه وجود دارند که به ما کمک می‌کنند شخصیت و ترجیحات خودمان را بهتر درک کنیم. از بسیاری از آنها سال‌هاست که استفاده می‌کنم. ولی گره کار همیشه درک چگونگی به‌کارگیری این ابزارها بوده است؛ یعنی نحوه به‌کارگیری آنها در روند روزمره انجام کار واقعی، از هر نوعی و با هم‌تیمی‌هایی که استعداد‌های گوناگونی دارند.

خوشحالم که بگویم کتاب کارایدنال من دقیقاً همین مسئله را حل می‌کند! نه تنها برای درک سریع استعدادهای منحصربه‌فردتان چهارچوبی ارائه می‌کند، بلکه این چهارچوب را در بستر مدل جدیدی برای انجام هر نوع کاری ارائه می‌دهد. به بیان دیگر، به همان اندازه که مدلی برای شناخت شخصیت است ابزاری برای بهبود بهره‌وری هم هست.

باید اعتراف کنم که برای حل این مسئله عزمم را جزم نکردم، این اتفاق تا حد زیادی تصادفی رخ داد. درواقع سرکار با این مشکل مواجه بودم که فاز احساسی‌ام مدام بین شادی و عصبانیت در تغییر بود و یکی (ممنون، امی!) از من سؤال مهمی کرد: «چرا این طوری‌ای؟» این سؤال برای ملامت کردن من و ایراد گرفتن از رفتارم نبود، بلکه سؤال واقعی و از سر کنجکاوی بود و می‌خواست کمکم کند بفهمم چرا از کار کردن در شرکت خودم با دوستانی خوب و در حوزه‌ای که واقعاً از آن لذت می‌برم اغلب حالم گرفته است و کلافه‌ام. هیچ نمی‌دانستم که پاسخ به این سؤال به ظهور مدلی می‌انجامد که در این کتاب ارائه داده‌ام. و قطعاً نمی‌دانستم به خلق ارزیابی‌ای منتهی می‌شود که همین حالا هم ثابت شده است از تمام کارهایی که تاکنون در تیپل‌گروپ کرده‌ایم کاربردی‌تر است و در زندگی افراد -ازجمله خودم- بلافاصله تغییر می‌آفریند. از داستان‌هایی که افراد از نتایج به‌کارگیری این مدل و ارزیابی نبوغ کاری^۱ برایمان فرستاده‌اند خیلی تحت تأثیر قرار گرفته‌ایم و از این موضوع بسیار خوشحالیم. این داستان‌ها طیف وسیعی از پیامدهای به‌کارگیری این مدل را شامل می‌شوند، از بیشتر لذت بردن در سرکار گرفته تا درک بهتر همسر یا فرزندان و سازمان‌دهی مجدد تیم‌ها برای هم‌سویی بهتر با استعدادهای اعضایشان.

مانند بیشتر کتاب‌هایم، بخش اول آن داستانی ساختگی ولی

واقع‌گرایانه دربارهٔ نبوغ‌های کاری و کاربردشان است. بخش دوم مروری کامل بر خود مدل است. دعا می‌کنم که این کتاب به شما و همکارانتان کمک کند کسی شوید که خداوند به همان منظور خلقتان کرده است و امیدوارم با تبدیل شدن‌تان به چنین آدمی به تیمتان و سازمانتان و همچنین خانواده‌تان نفع بیشتری برسانید.

سؤال

مشغول ارائه فروش به یکی از شرکت‌های محلی به نام رینوکورپ بودیم که صاحب تیم بیسبالی در لیگ دسته اول و تیم هاکی و مرکز همایش‌هایی در همان منطقه بود. سازمان واقعاً باحالی بود.

با اینکه چند اشتباه تاپپی و اشکال در ارائه مان بود، من و امی به خوبی از عهده آن برآمدیم و به نظر می‌رسید که صاحب مشتری جدیدی می‌شدیم. ولی در راه برگشت به شرکت درباره اشتباهاتی که ماکینا و شین، دو تا از کارمندان جوان ترمان، در آماده سازی آن ارائه کرده بودند هرچه در دلم بود بیرون ریختم. فکر کنم خیلی عصبانی بودم، آن قدر که حتی چند تا بدوبیراه هم گفتم، از آن بدوبیراه‌هایی که در آن زمان به خاطر زیاد گفتنشان آنها را شاکمی کرده بودم.

وقتی به دفتر کارمان برگشتیم، شین و ماکینا را برای شرح ماقع به دفترم خواستم و برای اشتباهاتشان آنها را سرزنش کردم. امی بعدها به من اطمینان داد که زیاد به آنها سخت نگرفتم. به شوخی گفتم: «در حد و اندازه‌های جناب کم سخت نبود.» ولی از اینکه باید به آنها می‌گفتم سهل انگاری‌شان کم مانده بود ارائه ما را به فنا بدهد خیلی عصبی بودم. به محض اینکه این جوانان سرزنش شده از دفترم جیم شدند، رو به امی کردم و گفتم:

«بین، برای تبلیغی که قرار است برای آن استراحتگاه جدید در گریگل ارائه بدهیم ایده‌ای به ذهنم رسیده. این استراحتگاه مکانی برای

خانواده‌هاست و باید در تبلیغش حرفی بنزیم که در تضاد با شعار لاس وگاس^۱ باشد. هر اتفاقی در گریگل می‌افتد نباید در گریگل بماند. با خودتان خاطراتی ببرید که یک عمر برایتان باقی می‌ماند. چیزی توی این مایه‌ها. امی نگاه عجیبی به من انداخت.

گفتم: «چیزی می‌خواهی بگویی؟» مشتاق بودم بدانم. بدون اینکه انتظار جوابی داشته باشد پرسید: «چرا این طوری ای؟» «یعنی چی؟»

«چطوری بگویم.» با چشمانی مهربان ولی کنجکاو سگرمه‌هایش را در هم کشید و گفت: «سی ثانیه پیش عصبانی بودی. حالا برای ایده‌ای جدید ذوق کردی.»

معلوم بود منظورش را نفهمیدم، پس ادامه داد: «در عرض چند ثانیه از فاز کلافگی به ذوق‌زدگی می‌روی و دوست دارم بدانم چرا این طوری ای.» این دفعه به نظر می‌رسید انتظار جواب دارد. حرفش را تأیید کردم: «حق با توست، صد درصد حق با توست. کاشکی دلیلش را می‌دانستم.»

کمی مکث کرد و بعدش مشغول جمع کردن وسایلش شد تا برود. نگذاشتم برود. «نه، واقعاً دلیلش را نمی‌دانم. نصف مواقع، برای کار ذوق‌زده‌ام. نصف مواقع، کلافه‌ام. نصف مواقع هم، اصلاً نمی‌دانم چه حسی به کارمان دارم.»

«نمی‌توانی سه تا نصف مواقع داشته باشی.»

«چی؟»

لبخند زد و گفت: «سه بار گفتی "نصف مواقع"».

۱. شعار لاس وگاس این است که «آنچه در وگاس اتفاق می‌افتد در وگاس باقی می‌ماند» که البته در تلاشی جدید قصد دارند این شعار را به «آنچه در وگاس اتفاق می‌افتد فقط در اینجا اتفاق می‌افتد» تغییر دهند.

خندیدم و گفتم: «تو را به خدا گیر نده. دارم روانی می شوم. یک کم باهام راه بیا.»

امی کیفش را دوباره روی زمین گذاشت. «خیلی خب، ولی اولش باید چیزی بهت بگویم که قبلاً هیچ وقت درباره اش نگفتم.»

چشمانم گرد شد. «بفرما.»

نفس عمیقی کشید و گفت: «تقریباً شش ماه پیش، از آن شرکت روابط عمومی که در مرکز رینوست به من زنگ زدند. می خواستند استخدام کنند.»

از این حرفش دستپاچه نشدم. «چرا بهم نگفتی؟ این قدرها مسئله مهمی نیست مگر اینکه _»

وسط حرفم پرید.

«راستش با آنها مصاحبه کردم و می خواستم آن شغل را قبول کنم.»

حالا دیگر دستپاچه شدم. یا شاید بهت زده.

قبل از اینکه بتوانم دلیلش را بپرسم، امی توضیح داد: «این بالا و پایین های احساسی ای که داری گاهی خیلی خسته کننده می شود. در این فکر بودم که شاید _ مکشی کرد و دنبال کلمه درست می گشت _»

«در جای دیگری ثبات و آرامش بیشتری پیدا شود.»

حالا که دیگر بهت زده نبودم از او پرسیدم: «خب چی شد؟»

«بعد از یک مصاحبه، فهمیدم که در آنجا به اندازه اینجا به من خوش نمی گذرد و خیلی دلتنگ تو و تیممان می شوم.»

جوابش خیلی به مذاقم خوش آمد، ولی نمی توانستم این فکر را از سرم بیرون کنم که او حتی به ترک شرکت فکر کرده است.

«پس...» نفسی کشیدم و گفتم: «پس درآوردن ته توی این احساسات برای شرکت مسئله مهمی است.»

خندید و سرش را به نشانه تأیید تکان داد. «آره، فکر کنم.» ده ثانیه طولانی سر جایمان سکوت کردیم.

امی با قاطعیت گفت: «بیا سر از این احساسات دریاوریم»، و دست به کار شدیم.

باینکه حرف‌های امی متعجبم کرده بود، بعدش خودم را جمع و جور کردم. با این حال باید بگویم الان اتفاقات آن روز برایم مبهم است و درست و حسابی نمی‌دانم سه ساعت بعدی چگونه گذشت. درواقع، احساس می‌کنم ساعت یازده صبح بیهوش شدم و ساعت دوی بعدازظهر به هوش آمدم. تا به امروز، به یاد آوردن دقیق اتفاقات آن روز برایم سخت است. امی، همچنین جاسپر و لین که بعداً به ما پیوستند به من اطمینان دادند که سخت درگیر گفت و گوها بودم.

بررسی مدل‌های نوع نبوغ کاری



☆ **بستر شکل گیری** ☆

● پیشینه

وقتی بچه کوچکی بودم، یادم می آید پدرم شب‌ها که به خانه برمی‌گشت بیشتر وقت‌ها از چیزی به نام کار می‌نالید. و با اینکه درست نمی‌دانستم کار چیست، این مسئله خیلی اذیتم می‌کرد و دلم برایش می‌سوخت.

تا وقتی خودم کار کردن را شروع نکردم نفهمیدم که بیشتر افراد از شغلشان کلافه‌اند، و ازجمله دلایل این کلافگی مدیران بد، رهبری ضعیف شرکت، روابط بد با همکاران و اجبار افراد به انجام کاری است که با استعدادهای ذاتی و خدادادی‌شان مطابقت ندارد.

باید بگویم، افتخار این را داشته‌ام که بیشتر دوران حرفه‌ای‌ام را با بهبود مدیریت و رهبری و کار تیمی به افراد کمک کنم در شغلشان به عزت نفس و رضایت خاطر برسند. ولی می‌توانم بگویم در حوزه کمک به آنها برای درک استعدادهایشان و هم‌سویی آن با کارشان هرگز انتظار نداشتم روش جدیدی خلق کنم. تا ژوئن ۲۰۲۰.

سال‌ها با نارضایتی شغلی دست و پنجه نرم می‌کردم که همین گیج‌م می‌کرد، چون با دوستان خوبی شرکت‌م را راه‌اندازی کرده بودم و عاشق حوزه کاری‌مان بودم و واقعاً از همکارانم خوشم می‌آمد. باین حال، همیشه به خودم می‌آمدم و می‌دیدم یک روز در میان خسته و عصبانی‌ام و نمی‌توانستم دلیلش را پیدا کنم.

در صبح یکی از روزهای ماه ژوئن، بعد از مجموعه جلساتی که در عرض یک ساعت رضایت شغلی‌ام را افزایش و کاهش و دوباره افزایش داد، همکارم امی از من سؤال مهمی کرد: «چرا این طوری ای؟» به دلایلی به این نتیجه رسیدم که برای تشخیص دلیل کلنجار رفتنم با کار آن لحظه زمان مناسبی است. و همین به گفت‌وگویی چهارساعته انجامید که طی آن تصادفی به شش نوع نبوغ کاری رسیدم. به محض اینکه این مدل اولیه راهش را به وایت‌برد دفترم باز کرد، چراغی در مغزم شروع به چشمک زدن کرد. کم‌کم چیزهای زیادی از زندگی برابرم روشن شدند.

برای نمونه، بالاخره فهمیدم موقعی که بچه بودم چرا بعضی از کارهای خانه را که والدینم به من محول می‌کردند با کمال میل انجام می‌دادم و در برابر انجام بعضی کارها جبهه می‌گرفتم. حالا دیگر می‌دانم در دوران دانشجویی‌ام چرا در بعضی از کلاس‌هایم ساعت به نظر گازش را می‌گرفت و در بسیاری دیگر زمین‌گیر می‌شد و حتی به نظر می‌رسید که عقب‌گرد می‌کند. و حتی می‌توانم توضیح دهم چرا در اولین شغلم در دنیای واقعی شکست خوردم و چرا در بعضی از شغل‌هایم پیشرفت کردم. ولی مهم‌تر از همه، می‌دانستم چرا در سر کار و در زندگی‌ام اغلب کلافه‌ام. این واقعاً پیشرفت بزرگی در زندگی شخصی‌ام بود.

از آن زمان تاکنون، من و تیمم تلاش کردیم آن یافته‌های اولیه را به نوعی ارزیابی فردی تبدیل کنیم که تاکنون بیشتر از دویست و پنجاه هزار نفر از آن برای شناسایی نبوغ‌هایشان و بهبود حرفه و تیمشان بهره برده‌اند.

از دیگر کارهایی که کردیم ساختن پادکستی مخصوص نبوغ کاری و برگزاری مجموعه کلاس‌های آموزشی با صدور گواهینامه برای آموزش‌دهندگانی بود که می‌خواهند در حرفه و شرکتشان از نبوغ کاری استفاده کنند و آن را آموزش دهند، همچنین ابزاری برای تیم‌ها ساختیم

تا گروه‌ها بتوانند با استفاده از آن مدل نبوغ کاری را برای دگرگونی در نحوه همکاری‌شان به کار ببرند.

و بالاخره این کتاب را نوشته‌ام تا همه ماجرا را بهتر توضیح دهم.

• تعریف کار

قبل از اینکه به توضیح این مدل بپردازم، باید روشن کنم که کار اصطلاحی گسترده است که تقریباً در تمام جنبه‌های زندگی مان نمود دارد، حتی فراتر از چیزی می‌رود که رسماً آن را شغل می‌نامیم. چه شرکتی را راه بیندازیم، چه پروژه جدیدی را شروع کنیم، چه به مشتریان خدمات پشتیبانی ارائه دهیم، چه سازمان ناسودبری را مدیریت کنیم، چه انبار آشپزخانه کلیسا را بچرخانیم و چه برای سفر خانوادگی‌ای برنامه بریزیم، در هر صورت در حال کاریم. در حال به انجام رساندن کارهاییم.

باتوجه به این تعریف گسترده، بیراه نگفته‌ایم اگر بگوییم بیشتر زمان بیداری مان را به انجام کاری مشغولیم، گاهی تنها و بیشتر اوقات به همراه دیگران.

باور دارم که تمام کارها باید به عزتمندی و رضایتمان بینجامد، هم به لحاظ خود تجربه کار و هم به لحاظ ثمری که دارد. هرچند همه شغل‌ها شامل انجام فعالیت‌هایی می‌شوند که چندان هیجان‌انگیز نیستند و گاهی یک جورهایی خسته‌کننده یا کلافه‌کننده‌اند، هر کاری بتوانیم برای کمک به خودمان و دیگران بکنیم تا از کار لذت بیشتری ببریم ارزشمند است.

اولین و مهم‌ترین گام برای تحقق این هدف فهم این موضوع است که هر کدامان از نوع متفاوتی از کار لذت می‌بریم و گام بعدی شناسایی متناسب‌ترین کار برای ماست. اگر به دنبال درک استعدادهای ذاتی مان نباشیم، بهترین چیزی که می‌توانیم انتظارش را داشته باشیم این است که این قدر خوش شانس باشیم که چشم باز کنیم و خودمان را در حال

انجام کاری ببینم که عاشق آنیم. نبوغ کاری، قبل از هرچیزی، وسیله‌ای است که به هرکسی امکان شناسایی آن استعدادهاى ذاتی را می‌دهد. همه چیز با شناسایی استعدادها شروع می‌شود. حالا بیایید نگاهی دقیق‌تر به این مدل بیندازیم.

ادامه دارد...

برای آشنایی بیشتر با کتاب کار ایدئال من یا سفارش نسخه
کامل آن به وبسایت انتشارات آریانا قلم مراجعه کنید.

AryanaGhalam.com

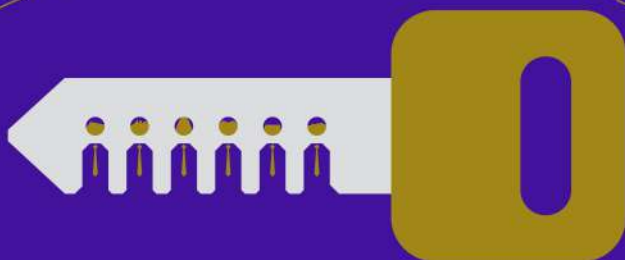
کلیک کنید





انتشارات آریانا قلم

THE 6 TYPES OF WORKING GENIUS



کار ایدئال من نه تنها برای درک سریع استعدادهای منحصر به فردتان چهارچوبی ارائه می‌کند، بلکه این چهارچوب را در بستر مدل جدیدی برای انجام هر نوع کاری ارائه می‌دهد. به همان اندازه که مدلی برای شناخت شخصیت است ابزاری برای بهبود بهره‌وری هم هست. بیشتر تیم‌ها به بهره‌گیری از استعدادهای اعضایشان و ظرفیت‌های واقعی آنها حتی نزدیک هم نمی‌شوند. چرا تا به حال این مسئله را حل نکرده‌ایم؟ ابزارهای هستند که کمک می‌کنند شخصیت و ترجیحات خودمان را بهتر درک کنیم. ولی گره کار همیشه درک چگونگی به کارگیری این ابزارها بوده است؛ یعنی نحوه به کارگیری آنها در روند روزمره انجام کار واقعی، از هر نوعی و با هم تیمی‌هایی که استعدادهای گوناگونی دارند.



9 786227 089486