

تست نقاط قوت کلیفتون



تست نقاط قوت کلیفتون چیست؟

روش تست نقاط قوت کلیفتون به افراد کمک می‌کند استعدادهای خود را ترسیم کنند. روش تست نقاط قوت کلیفتون برای اولین بار در سال ۲۰۰۱ توسط گالوپ، یک شرکت تحقیقاتی آمریکایی معرفی شد. مخترع و خالق این آزمون دونالد او. کلیفتون (۲۰۰۳-۱۹۲۴) است. او به همراه همکار خود مارکوس باکینگهام به سراسر جهان سفر کرد و پس از تحقیقات گسترده به این نتیجه رسید که فرد زمانی موفقیت و رضایت بیشتری را تجربه می‌کند که بتواند از استعدادهای خود در فعالیتهای روزانه خود استفاده کند.

این تست پنج موضوع قوی را روشن می‌کند. در مجموع ۳۴ موضوع در ۴ دامنه وجود دارد. این حوزه‌ها توصیف می‌کنند که چگونه افراد و تیم‌ها از استعدادهای خود در هنگام پردازش اطلاعات، انجام وظایف، تأثیرگذاری بر دیگران و ایجاد روابط استفاده می‌کنند.

۱. تفکر استراتژیک

این دامنه نحوه جذب اطلاعات توسط فردی که در آزمون شرکت می‌کند، نحوه تفکر آنها در مورد موقعیتهای خاص و نحوه تجزیه و تحلیل اطلاعات را توضیح می‌دهد. برخی از موضوعات ارزشمند توصیف شده عبارتند از: تحلیل‌گر، چشم‌انداز، تفکر، یادگیرنده و آینده‌نگر. یک نقشه راه می‌تواند بر اساس نتایج آزمون ایجاد شود تا از تصمیم‌گیری بهتر و نتایج بهتر در آینده اطمینان حاصل شود.

۲. اجرایی

این دامنه توضیح می‌دهد که چگونه وظایف خاص بر اساس تعدادی توصیف انجام می‌شود. این حوزه مهم می‌تواند به تحقق ایده‌ها و افزایش اثربخشی کمک کند. موضوعات رایج در این حوزه عبارتند از: نظم، تمرکز، سازنده، معتقد و مسئولیت‌پذیری.

۳. تأثیرگذاری

سومین حوزه ارزیابی آزمون، تأثیرگذاری بر دیگران است. روشی که یک فرد بر دیگری تأثیر می‌گذارد، چیزهای زیادی در مورد شخصیت آنها می‌گوید. رهبری، در دست گرفتن کنترل یا اشتراک نظر نمونه‌هایی از این امر هستند. این افراد حرف خود را به راحتی بیان می‌کنند و سعی می‌کنند که دیگران حرف آن‌ها را بشنوند. نمونه‌هایی از موضوعات در این حوزه عبارتند از: ارتباطات، رقابت، فرماندهی، خوباوری و دوست‌یاب.

۴. ساخت روابط

مرحله چهارم و آخر آزمون نحوه شکل‌گیری و حفظ روابط را شرح می‌دهد. ایجاد و حفظ روابط جدید بخش اساسی در استراتژی شبکه از نظر بسیاری از متخصصان است. کار تیمی نیز در این حوزه گنجانده شده است. موضوعات مهم در این حوزه عبارتند از: همدلی، هماهنگی، فردیت، مثبت‌اندیشی و ارتباط.

استفاده از روش تست نقاط قوت کلیفتون در عمل

انتخاب شغل مناسب چیزی بیش از تعیین استعدادهاست. با این حال، برای تحریک توسعه شخصی و تصمیم‌گیری صحیح مفید است. بر اساس نتایج آزمون، دستورالعمل‌هایی برای توسعه شغلی ایجاد می‌شود. شرکت تحقیقاتی گالوپ اصول اولیه‌ای را تنظیم کرده است که می‌توان از آنها برای یافتن شغل مناسب استفاده کرد.

توسعه خود را کنترل کنید

هیچ چیز ناامید کننده‌تر از «انتظار برای کشف شدن» نیست. بسیاری از مردم احساس می‌کنند که می‌توانند بیش از آنچه در حال حاضر قادر به نشان دادن هستند انجام دهند. با این حال، انتظار اینکه یک فرد به صورت تصادفی استعدادهای دیگری را کشف کند، علائق آنها را در نظر بگیرد و سپس به سادگی شغل مناسبی را به آنها ارائه دهد، واقع بینانه نیست. وقتی صحبت از شغل به میان می‌آید، در دست گرفتن امور به عزم، تعهد و اعتماد نیاز دارد.

موفقیت به این بستگی دارد که چه کسی هستید، نه به این که چه کسی نیستید

گاهی اوقات تعیین اینکه چگونه یک رویکرد مبتنی بر استعداد برای یافتن شغل مناسب کار خواهد کرد دشوار است. به خصوص زمانی که چیزی هرگز امتحان نشده یا مورد توجه قرار نگرفته است، انسان‌ها تمایل دارند که چیزهای آشنا را انتخاب کنند. به گفته گالوپ، تمرکز بر نقاط ضعف هیچ کمکی به توسعه نمی‌کند. افراد موفق قدرت عمل را دارند و این قدرت را به نیروی خارجی نمی‌دهند. با تمرکز بر نقاط قوت، می‌توانید موفق شوید و در موقعیت‌هایی که دیگران تشخیص داده‌اند غیرممکن یا بسیار دشوار هستند، ادامه دهید.

موفقیت به تنهایی به دست نمی آید

وقتی کار به صورت انفرادی انجام می شود، افراد می توانند با استعدادهایشان یا بهتر بگوییم با استعدادهایی که ندارند محدود شوند. وقتی مشارکتی با دیگران ایجاد می شود، تعداد ابزارها و استعدادهایی که افراد به آن دسترسی دارند افزایش می یابد.

افرادی که در یک تیم با آنها کار می کنید می توانند با ارائه طرز تفکر خود به شخص دیگری بینش ارزشمندی ارائه دهند. به این ترتیب، آنها می توانند استعداد یک نفر را کشف کنند - اگر خودشان استعدادی در این زمینه داشته باشند - و به کسی کمک کنند تا شانس های جدیدی را در شبکه خود ایجاد کند.

نحوه برخورد با نقاط ضعف

گالوپ تاکید می کند که روی نقاط ضعف تمرکز نکنید، اما نادیده گرفتن نقاط ضعف نیز یک گزینه نیست. به جای نادیده گرفتن نقاط ضعف، ایده خوبی است که علت ضعف ها را کشف کنید. ممکن است ناشی از کمبود آموزش، تجربه یا فرصت ها باشد و تقریباً همیشه کاری می توان در مورد آن انجام داد.

استعدادهایی که کسی ندارد تا لحظه ای که به آنها نیاز است در کار بی ربط هستند. در آن زمان، ارزیابی وضعیت ضروری است. چگونه این نقص عملکرد یک کارمند را محدود می کند و چگونه می توان این نقص را جبران کرد؟

برنامه ای را انتخاب کنید که بتوانید از پس آن بر آید، نه برنامه ای که باید انجام دهید

بسیاری از افراد موفق موافق هستند که توسعه یک برنامه شغلی برای راه رسیدن به یک شغل موفق ضروری است. بدون برنامه شغلی هیچ پیشرفتی وجود ندارد، بلکه خطر است. تشکیل یک گروه شغلی به دلیل مزایایی که مورد بحث قرار گرفت، ارزش بررسی دارد: دیگران می توانند بینش ارزشمندی در مورد استعدادهای فردی ارائه دهند و فرصت های جدیدی را به آنها ارائه دهند.

مهم است که انتخاب شغل بر اساس پاداش پولی نباشد. هنگامی که یک شغل با انگیزه درونی تغذیه می شود، گروه کاری نسبت به شرکت خود متعهدتر خواهد بود و زمانی که نتایج خوبی به دست آورند برای آنها رضایت بخش تر است.

نتیجه گیری در مورد آزمون قدرت کلیفتون

اگر هنوز برنامه ریزی درستی انجام نشده باشد، انتخاب شغل مناسب می تواند بسیار خسته کننده باشد. به دنبال شغل بی نقص بودن مانند جستجوی سوزن در انبار کاه است. به همین دلیل، گالوپ این تست را توسعه داد و این آزمایش اکنون به میلیون ها نفر کمک کرده است تا انتخاب درستی داشته باشند.

به جای تمرکز بر نقاط ضعف، دیدگاه مثبت تری با تمرکز بر استعدادهای ایجاد می شود.