

امضای استعدادهای برجسته

پنج مضمون نخست این نتیجه

۱

Significance

اثرگذاری معنادار

۲

Futuristic

آینده‌نگری

۳

Individualization

فردشناسی

۴

Focus

تمرکز

۵

Maximizer

تعالی‌گرایی

گزارش خصوصی استعدادها

۳۴ مضمون استعداد ۴۰ حوزه مشارکت

نقشه استعدادهای تو

CliftonStrengths 34

نسخه شخصی برای

دونالد کلیفتون

این گزارش به تو کمک می‌کند الگوهای طبیعی فکر، احساس و رفتار را نام‌گذاری کنی و با تمرین، مهارت و تجربه به نقطه قوت تبدیلیشان کنی.

این گزارش چگونه ساخته شده؟

بازروایت فارسی نتیجه رسمی CliftonStrengths 34 بدون بازسازی گویه‌ها، الگوریتم یا نمره‌های اختصاصی Gallup.

گزارش نمونه CliftonStrengths 34، نسخه ۲۰۱۸

از ده مضمون برجسته شروع کن

این ده مضمون زبان آغازین شناخت الگوهای طبیعی تو هستند. آن‌ها را کنار تجربه واقعی بخوان و برای هرکدام شاهد رفتاری پیدا کن.

۱	Significance اثربخاری معنادار · اثربخاری	۶	Strategic راهبردی · تفکر راهبردی
۲	Futuristic آینده‌نگری · تفکر راهبردی	۷	Learner یادگیرنده · تفکر راهبردی
۳	Individualization فردشناسی · رابطه‌سازی	۸	Achiever دستاوردگرایی · اجرای کار
۴	Focus تمرکز · اجرای کار	۹	Responsibility مسئولیت‌پذیری · اجرای کار
۵	Maximizer تعالی‌گرایی · اثربخاری	۱۰	Belief باور · اجرای کار

حوزه پیشرو در فایل منبع: اثربخاری

این استعدادها برای به‌دست‌گرفتن فضا، بیان دیدگاه و همراه‌کردن دیگران به کار می‌آیند.

چهار اصل برای خواندن گزارش

- از پنج مضمون اول شروع کن؛ برای هرکدام یک نمونه واقعی از رفتار، انگیزه و نتیجه پیدا کن.
- رتبه بالاتر یعنی احتمال حضور طبیعی‌تر در این پروفایل، نه مهارت بیشتر، ارزش انسانی بالاتر یا تضمین موفقیت.
- مضمون‌های میانی می‌توانند در بعضی موقعیت‌ها نقش حمایتی بگیرند و مضمون‌های پایانی الزاماً ضعف نیستند.
- نقطه قوت زمانی ساخته می‌شود که استعداد با دانش، مهارت، تمرین، بازخورد و زمینه مناسب همراه شود.



نیمه نخست نقشه

ترتیب کامل مضمون‌های ۱ تا ۱۷

جایگاه‌ها فقط ترتیب همین نتیجه را نشان می‌دهند. فاصله رتبه‌ها را نباید فاصله نمره یا میزان توانایی فرض کرد.

۱	Significance اثربخشی معنادار · اثربخشی	۱۰	Belief باور · اجرای کار
۲	Futuristic آینده‌نگری · تفکر راهبردی	۱۱	Analytical تحلیل‌گری · تفکر راهبردی
۳	Individualization فردشناسی · رابطه‌سازی	۱۲	Competition رقابت · اثربخشی
۴	Focus تمرکز · اجرای کار	۱۳	Activator آغازگری · اثربخشی
۵	Maximizer تعالی‌گرایی · اثربخشی	۱۴	Self-Assurance خودباوری · اثربخشی
۶	Strategic راهبردی · تفکر راهبردی	۱۵	Discipline نظم · اجرای کار
۷	Learner یادگیرنده · تفکر راهبردی	۱۶	Communication ارتباط · اثربخشی
۸	Achiever دستاوردگرایی · اجرای کار	۱۷	Arranger هماهنگ‌سازی · اجرای کار
۹	Responsibility مسئولیت‌پذیری · اجرای کار		



نیمه دوم نقشه

ترتیب کامل مضمون‌های ۱۸ تا ۳۴

جایگاه‌ها فقط ترتیب همین نتیجه را نشان می‌دهند. فاصله رتبه‌ها را نباید فاصله نمره یا میزان توانایی فرض کرد.

۱۸	Intellection ژرف‌اندیشی · تفکر راهبردی	۲۷	Command قاطعیت · اثرگذاری
۱۹	Positivity مثبت‌نگری · رابطه‌سازی	۲۸	Consistency قاعده‌مندی منصفانه · اجرای کار
۲۰	Ideation ایده‌پردازی · تفکر راهبردی	۲۹	Empathy همدلی · رابطه‌سازی
۲۱	Woo جذب دیگران · اثرگذاری	۳۰	Context زمینه‌نگری · تفکر راهبردی
۲۲	Input گردآوری · تفکر راهبردی	۳۱	Harmony هم‌داستانی · رابطه‌سازی
۲۳	Deliberative سنجیده‌کاری · اجرای کار	۳۲	Restorative ترمیم‌گری · اجرای کار
۲۴	Developer پرورش‌دهندگی · رابطه‌سازی	۳۳	Adaptability سازگاری · رابطه‌سازی
۲۵	Relator رابطه عمیق · رابطه‌سازی	۳۴	Includer فراگیرسازی · رابطه‌سازی
۲۶	Connectedness پیوستگی · رابطه‌سازی		

مضمون‌های پایانی «نقطه‌ضعف» نیستند؛ فقط احتمال دارد کمتر خودکار و کمتر انرژی‌زا ظاهر شوند.

چهار مسیر مشارکت

استعدادها چگونه وارد کار و رابطه می‌شوند؟

حوزه‌ها کمک می‌کنند نوع مشارکت را ببینی؛ نداشتن مضمون بالا در یک حوزه به معنی ناتوانی در آن حوزه نیست.

Influencing

اثرگذاری

این استعدادها برای به‌دست‌گرفتن قضا، بیان دیدگاه و همراه‌کردن دیگران به کار می‌آیند.

۲ مضمون در ده رتبه نخست

۱۳ · Competition ۱۲ · Maximizer ۵ · Significance ۱
· Communication ۱۶ · Self-Assurance ۱۴ · Activator
Command ۲۷ · Woo ۲۱

Executing

اجرای کار

این استعدادها به تبدیل تصمیم به عمل، حفظ تعهد و رساندن کار به نتیجه کمک می‌کنند.

۴ مضمون در ده رتبه نخست

· Belief ۱۰ · Responsibility ۹ · Achiever ۸ · Focus ۴
۲۸ · Deliberative ۲۳ · Arranger ۱۷ · Discipline ۱۵
Restorative ۳۲ · Consistency

Strategic Thinking

تفکر راهبردی

این استعدادها به جذب و تحلیل اطلاعات، دیدن امکان‌ها و ساختن تصمیم بهتر کمک می‌کنند.

۳ مضمون در ده رتبه نخست

Analytical ۱۱ · Learner ۷ · Strategic ۶ · Futuristic ۲
۳۰ · Input ۲۲ · Ideation ۲۰ · Intellection ۱۸ ·
Context

Relationship Building

رابطه‌سازی

این استعدادها پیوندهایی می‌سازند که همکاری، اعتماد و انسجام گروه را نگه می‌دارند.

۱ مضمون در ده رتبه نخست

· Developer ۲۴ · Positivity ۱۹ · Individualization ۳
۳۱ · Empathy ۲۹ · Connectedness ۲۶ · Relator ۲۵
Includer ۳۴ · Adaptability ۳۳ · Harmony

حدود تفسیر مسئولانه

رتبه‌ها را به نمره صفر تا صد، درصد جمعیت یا فاصله روان‌سنجی میان مضمون‌ها تبدیل نکرده‌ایم.

این گزارش سلامت روان، ارزش‌ها، علاقه شغلی، هوش یا مهارت عینی را اندازه نمی‌گیرد و تشخیص بالینی نیست.

Influencing

۱

Significance

اثرگذاری معنادار

جمله کلیدی

پروژه‌هایی را انتخاب کن که اثرشان روشن است و معیار مشخصی برای ارزش‌آفرینی دارند.

این استعداد چه می‌گوید؟

می‌خواهی کاری انجام دهی که مهم باشد و ردی قابل‌تشخیص بر آدم‌ها یا محیط بگذارد. استقلال و دیده‌شدن سهم واقعی تو معمولاً انرژی‌زا است.

الگوی شخصی در این نتیجه

در این الگو، میل به انجام کاری که واقعاً مهم دیده شود با پشتکار، استقلال و نیاز به اثر قابل‌تشخیص همراه است. احتمالاً وقتی دیگران سهم تو را شایسته، قابل اعتماد و نتیجه‌بخش می‌دانند، انرژی بیشتری برای ادامه پیدا می‌کنی. اختیار در تصمیم‌های شخصی و حرفه‌ای نیز برایت اهمیت دارد و موقعیت‌هایی که امکان دیده‌شدن اثر واقعی را می‌دهند، تو را زنده‌تر می‌کنند.

چرا می‌تواند کمک کند؟

اهمیت‌دادن به اثر و میراث می‌تواند تو را به هدف‌های بلند، کار سخت و مشارکتی هدایت کند که سطح انتظار دیگران را هم بالا می‌برد.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

ممکن است توجه به اعتبار و موفقیت، بیش از خود مشارکت به چشم بیاید؛ احترام را با رفتار و نتیجه بساز.

پنهان‌کردن آسیب‌پذیری حمایت‌کردن از تو را دشوار می‌کند؛ نیاز به کمک را روشن و انسانی بیان کن.

میراثی را که می‌خواهی به‌جا بگذاری تصویر کن و سه نتیجه قابل مشاهده برای آن بنویس.
هدف‌ها، دستاوردها و شایستگی‌های مهمت را در جایی قرار بده که هر روز ببینی.
به آدم‌های مهم زندگی‌ات بگو بازخورد دقیق و حمایتشان چگونه به تو انگیزه می‌دهد.
نقطه‌های قوت را مکتوب نگه دار تا در زمان کم‌شدن تأیید بیرونی به آن‌ها برگردی.

برای مکث و گفت‌وگو

اگر هیچ تشویق فوری در کار نباشد، کدام اثر همچنان آن‌قدر برایت مهم است که دنبالش کنی؟

Strategic Thinking

Futuristic

آینده‌نگری

۲

جمله کلیدی

چشم‌انداز را با جزئیات، نقطه‌های عطف و نخستین گام قابل انجام برای دیگران قابل دیدن کن.

این استعداد چه می‌گوید؟

تصویر آنچه هنوز به‌وجود نیامده برای الهام‌بخش است و می‌توانی دیگران را با روایت روشنی یک فردای بهتر به حرکت درآوری.

الگوی شخصی در این نتیجه

ذهن تو با امکان‌های ماه‌ها و سال‌های آینده جان می‌گیرد. خلوت می‌تواند تمرکز لازم برای ساختن تصویرهای روشن را فراهم کند و گفت‌وگو با آدم‌های امکان‌اندیش، ایده‌هایت را تیزتر سازد. وقتی آینده را با جزئیات قابل دیدن روایت می‌کنی، دیگران نیز ممکن است امید و جهت بیشتری پیدا کنند.

چرا می‌تواند کمک کند؟

پیش‌بینی و تصویرسازی دقیق می‌تواند آرزو را به چشم‌انداز تبدیل کند و گروه را برای عبور از دشواری امروز به حرکت درآورد.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

زندگی ذهنی در آینده می‌تواند لذت و داده‌های مهم لحظه اکنون را کم‌رنگ کند.

کسی که چشم‌انداز را هنوز نمی‌بیند، به پل عملی و حل مسئله امروز نیاز دارد؛ فقط تصویر مقصد کافی نیست.

هنگام توضیح آینده، فاصله امروز تا مقصد را با جزئیات و نقطه‌های عطف پر کن.

نقش‌ها و پروژه‌هایی را انتخاب کن که برای ایده‌دادن درباره آینده جا دارند.

تصویرها و ایده‌های آینده را بنویس تا برای خودت و دیگران روشن‌تر شوند.

با مطالعه فناوری، علم و پژوهش، مواد خام تازه‌ای به تخیل خود بده.

برای مکث و گفت‌وگو

برای نزدیک‌شدن به تصویری که می‌بینی، کوچک‌ترین اقدام قابل انجام در هفت روز آینده چیست؟

Relationship Building

۳

Individualization

فردشناسی

جمله کلیدی

در تیم، نقش و بازخورد را تا جای ممکن با توانایی و نیاز واقعی هر فرد هماهنگ کن.

این استعداد چه می‌گوید؟

تفاوت‌های ظریف آدم‌ها را می‌بینی و معمولاً زود تشخیص می‌دهی هر فرد با چه نقش، انگیزه یا شیوه‌ای بهتر شکوفا می‌شود.

الگوی شخصی در این نتیجه

احتمالاً تفاوت‌های ظریف آدم‌ها، امیدها، ترس‌ها و شیوه خاص مشارکتشان را زود می‌بینی. با افراد حمایتگری که توانایی منحصربه‌فردت را می‌شناسند بهتر رشد می‌کنی و خودت نیز می‌توانی برای ایده‌ها و ویژگی‌های متفاوت دیگران جای امن بسازی. این نگاه کمک می‌کند نقش‌ها را نه یکسان، بلکه متناسب طراحی کنی.

چرا می‌تواند کمک کند؟

دیدن آنچه هر فرد را متمایز می‌کند، امکان می‌دهد بهترین ظرفیت او را فعال کنی و ترکیب مولدتری از آدم‌های متفاوت بسازی.

اقدام‌های رشد

نقاط کور احتمالی

دیگران الزاماً ترجیح‌هایت را مثل تو حدس نمی‌زنند؛ نیاز و مرز خود را صریح بگو.

اولویت‌دادن به نیاز فردی ممکن است جانبداری به نظر برسد؛ دلیل تصمیم و مصلحت جمع را شفاف کن.

توانایی‌ها، سبک رابطه و بهترین روش یادگیری خودت را با مثال توصیف کن.

همین پرسش‌ها را از همکاران و دوستان بپرس و برای رشد بر پایه قوتشان کمک کن.

استعداد دیگران را دقیق نام ببر و نشانه رفتاری آن را به خودشان نشان بده.

انگیزه و نیاز متفاوت افراد را برای تیم قابل فهم کن، بدون افشای حریم شخصی.

برای مکث و گفت‌وگو

کدام تفاوت یک نفر را دیده‌ای که اگر درست به کار گرفته شود، عملکرد کل گروه را بهتر می‌کند؟



جمله کلیدی

هدف، زمان پایان و معیار پیشرفت را مکتوب کن و بازه‌های بدون مزاحمت برای کار عمیق بساز.

Executing

Focus

تمرکز

۴

این استعداد چه می‌گوید؟

جهت را مشخص می‌کنی، اولویت می‌گذاری و با اصلاح مسیر تا رسیدن به هدف جلو می‌روی؛ حواس‌پرتی‌های کم‌ارزش را راحت‌تر کنار می‌زنی.

الگوی شخصی در این نتیجه

وقتی هدف روشن باشد، پایداری و تمرکز زیادی به میدان می‌آوری و فعالیت‌های کم‌ربط را کنار می‌زنی. ریتم سریع، کار مستقل و هدف‌های هفتگی می‌توانند حس کنترل و پیشرفت را بیشتر کنند. ترجیح می‌دهی تصمیم روشن شود، برنامه شکل بگیرد و حرکت تا پایان ادامه پیدا کند.

چرا می‌تواند کمک کند؟

توان اولویت‌گذاری و دنبال‌کردن هدف، زمان و انرژی را از حواس‌پرتی حفظ می‌کند و حرکت منظم به سوی نتیجه می‌سازد.

نقاط کور احتمالی

غرق‌شدن در هدف می‌تواند تغییر شرایط و اولویت را دیر به تو نشان دهد؛ توقف‌های بازبینی بساز.

تمرکز شدید ممکن است فاصله عاطفی برداشت شود؛ برای آدم‌های مهم زمان پاسخ‌گویی آگاهانه بگذار.

اقدام‌های رشد

برای هدف‌ها زمان پایان، معیار سنجش و مرور منظم پیشرفت تعریف کن.

یک بازه تمرکز کامل در تقویم بگذار و اعلان، پیام و ایمیل را در آن خاموش کن.

در جلسه، تصمیم‌ها، مسئول هر اقدام و زمان پیگیری را جمع‌بندی کن.

گاهی به مسیرهای فرعی دیگران گوش بده؛ بعضی کشف‌های مهم از همان‌جا می‌آیند.

برای مکث و گفت‌وگو

کدام هدف اکنون واقعاً اولویت نخست است و برای جا دادن آن باید به چه چیزی «نه» بگویی؟



جمله کلیدی

روی یک توانایی ارزشمند سرمایه‌گذاری پیوسته کن و معیار روشنی برای «عالی‌ترشدن» بساز.

Influencing

Maximizer

تعالی‌گرایی



این استعداد چه می‌گوید؟

به جای قانع‌شدن به عملکرد متوسط، نقطه قوت را پیدا می‌کنی و می‌کوشی آن را به کیفیت ممتاز برسانی؛ استعداد و کیفیت توجهت را جلب می‌کند.

الگوی شخصی در این نتیجه

به‌طور طبیعی می‌خواهی بفهمی چه چیزی در خودت و دیگران خوب کار می‌کند و چگونه می‌شود آن را ممتاز کرد. یادگیری همسو با توانایی‌ها، کار مستقل و همراهی با آدم‌های کیفیت‌گرا احتمالاً تو را به بهترین عملکرد نزدیک‌تر می‌کند. انرژی‌ات را کمتر صرف تبدیل ضعف به حد متوسط و بیشتر صرف تبدیل قوت به تسلط می‌کنی.

چرا می‌تواند کمک کند؟

تمرکز بر کیفیت و توانایی طبیعی می‌تواند فرد، تیم و محصول را از وضعیت خوب به سطحی واقعاً برجسته برساند.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

جست‌وجوی همه راه‌های بهترشدن می‌تواند کسی را که آماده تصمیم کافی و حرکت است کلافه کند.

خروجی قابل قبول اما نه ایده‌آل ممکن است ناامیدت کند؛ هزینه، زمان و هدف واقعی را هم وارد تعریف کیفیت کن.

هر ماه یک استعداد را برای تمرین، دانش تازه و رسیدن به تسلط انتخاب کن.

برای ضعف‌های کم‌ارزش شریک مکمل، سامانه حمایتی یا راه جبرانی پیدا کن.

به دیگران کمک کن استعداد قابل مشاهده خود و هم‌تیمی‌ها را نام ببرند.

موفقیت را مطالعه کن و بین آدم‌های برجسته چگونه روی قوتشان سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

برای مکث و گفت‌وگو

کدام توانایی خوب، اگر سه ماه تمرین هدفمند بگیرد، بیشترین تفاوت را در زندگیت می‌سازد؟



Strategic Thinking

Strategic

راهبردی

۶

جمله کلیدی

برای تصمیم‌های مهم دست‌کم سه مسیر و نشانه تغییر مسیر را از قبل روشن کن.

این استعداد چه می‌گوید؟

در موقعیت پیچیده، الگوها و مسیرهای جایگزین را سریع می‌بینی و می‌توانی راهی را انتخاب کنی که احتمال رسیدن به نتیجه را بیشتر کند.

الگوی شخصی در این نتیجه

ذهن تو مسیرهای بدیل را سریع شبیه‌سازی می‌کند، الگوهای مرتبط را از شلوغی جدا می‌سازد و با تغییر شرایط راه تازه‌ای پیدا می‌کند. بخشی از این پردازش آن‌قدر طبیعی رخ می‌دهد که شاید توضیح‌دادن قدم‌هایش برای تو بدیهی نباشد.

چرا می‌تواند کمک کند؟

پیش‌بینی سناریوها و سنجیدن چند راه، تصمیم‌گیری را چابک می‌کند و احتمال گیر افتادن در یک مسیر واحد را پایین می‌آورد.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

بررسی مسیر جایگزین ممکن است نقد دستاورد فعلی دیگران برداشت شود؛ اول آنچه کار می‌کند را ببین.

سرعت پردازش تو برای همه قابل دنبال‌کردن نیست؛ گاهی لازم است به عقب برگردی و مسیر فکر را باز کنی.

هدف مهم همیشه سه گزینه و نشانه مناسب تغییر مسیر آماده داشته باش.

هر روز زمانی کوتاه و بدون مزاحمت برای مرور هدف‌ها و راهبردها کنار بگذار.

وقتی راهی را سریع می‌بینی، الگو و منطق انتخابت را برای همراهان مرحله‌به‌مرحله توضیح بده.

برای مکث و گفت‌وگو

اگر مسیر فعلی بسته شود، دو راه معتبر دیگر برای رسیدن به همان نتیجه کدام‌اند؟





Strategic Thinking

Learner

یادگیرنده

۷

جمله کلیدی

یادگیری را به یک مسئله واقعی و خروجی قابل
وصل کن و دانسته را برای دیگران توضیح بده.

این استعداد چه می‌گوید؟

فرایند یادگرفتن و به‌ترشدن به تو انرژی می‌دهد. جذب موضوع تازه و عبور از منحنی دشوار یادگیری، خودِ پاداش است.

الگوی شخصی در این نتیجه

یادگرفتن برای تو فقط ابزار رسیدن به نتیجه نیست؛ خودِ حرکت از ندانستن به فهمیدن انرژی‌بخش است. معمولاً می‌توانی اطلاعات تازه را سریع جذب کنی و با بالا بردن سطح دشواری، خودت را در لبه رشد نگه داری.

چرا می‌تواند کمک کند؟

شوق یادگیری، سازگاری با تغییر و به‌روزماندن را آسان‌تر می‌کند و وقتی دانش را منتقل می‌کنی برای دیگران هم ارزش می‌سازد.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

ممکن است ارزش یادگیری را به کسی تحمیل کنی که
انگیزه یا نیاز متفاوتی دارد.

فرایند جذاب یادگیری نباید جای تحویل نتیجه و بهره‌وری را
بگیرد.

فناوری یا روش تازه را زود بیاموز و آن را با زبان ساده برای اطرافیان
ترجمه کن.

هر سال دست‌کم یک دوره یا پروژه دشوارتر از سطح فعلی انتخاب
کن.

برای هر مسیر یادگیری یک خروجی واقعی تعیین کن: آموزش، نمونه،
تصمیم یا حل مسئله.

برای مکث و گفت‌وگو

دانشی که اکنون جذب می‌کنی دقیقاً قرار است کدام رفتار، تصمیم یا خروجی را بهتر کند؟





جمله کلیدی

انرژی بالا را روی چند اولویت اصلی متمرکز کن و موفقیت‌های میانی را هم آگاهانه ثبت و جشن بگیر.

Executing

Achiever

دستاوردگرایی



این استعداد چه می‌گوید؟

میل درونی نیرومندی برای کار و تمام‌کردن داری و از روزی که در آن پیشرفت ملموس رخ داده باشد رضایت می‌گیری.

الگوی شخصی در این نتیجه

منبعی درونی از انرژی و شدت عمل داری که با کارکردن و تمام‌کردن وظیفه‌ها فعال می‌شود. روزی که در آن پیشرفت ملموس رخ دهد احتمالاً رضایت‌بخش‌تر از روزی است که فقط آرام گذشته باشد.

چرا می‌تواند کمک کند؟

استقامت و میل به تکمیل، پروژه را از نیت عبور می‌دهد و در روزهای سخت نیروی ادامه فراهم می‌کند.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

با شدت و انتظار تو کار نمی‌کنند؛ تفاوت ریتم را تنبلی یا بی‌تعهدی فرض نکن.

پیش از پذیرفتن ضرب‌الاجل، دامنه، زمان و منابع لازم را کامل بررسی کن.

- پس از پایان هر پروژه، هدف بعدی را کمی چالش‌برانگیزتر اما واقع‌بینانه انتخاب کن.
- پیش از رفتن به کار بعدی، حتی کوتاه، موفقیت را ثبت و جشن بگیر.
- تعهدها را تا جای ممکن به مهم‌ترین اولویت‌ها محدود کن.

برای مکث و گفت‌وگو

کدام کار پرچم فقط حس مشغول‌بودن می‌دهد و باید جای خود را به یک دستاورد مهم‌تر بدهد؟





Executing

۹

Responsibility

مسئولیت‌پذیری

جمله کلیدی

پیش از پذیرفتن درخواست تازه، ظرفیت و فهرست تعهدها را بررسی کن و مرز تحویل را شفاف بگو.

این استعداد چه می‌گوید؟

نسبت به قولی که می‌دهی مسئولیت شخصی احساس می‌کنی و قابل‌اعتماد بودن، صداقت و وفاداری برای بخش مهمی از هویت کاری و رابطه‌ای است.

الگوی شخصی در این نتیجه

قول برای یک جمله گذرا نیست؛ تعهدی است که مالکیتش را می‌پذیری. دیگران احتمالاً روی صداقت، وفاداری و انجام‌دادن آنچه گفته‌ای حساب می‌کنند و همین اعتماد برای ارزشمند است.

چرا می‌تواند کمک کند؟

احساس مالکیت و وفاداری به تعهد، ثبات و اعتماد می‌سازد و تو را به کسی تبدیل می‌کند که می‌شود کار مهم را به او سپرد.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

● برای پذیرفتن کار تازه، ابتدا چیزی را واگذار یا حذف کن تا تعهدها انباشته نشوند.

● گاهی «نه» گفتن برای سلامت رابطه و حفظ قول‌های مهم‌تر، مسئولانه‌ترین پاسخ است.

● قبل از پذیرفتن درخواست تازه، تقویم و فهرست تعهدها را واقع‌بینانه بررسی کن.

● با آدم‌هایی همکاری کن که نسبت به قول و کیفیت تعهد، معیار مشابهی دارند.

● در محیط خود نسبت به رفتار غیراخلاقی بی‌تفاوت نمان و مسیر امن اقدام را بشناس.

برای مکث و گفت‌وگو

کدام تعهد فعلی واقعاً متعلق به توست و کدام را از ترس ناامیدکردن دیگران پذیرفته‌ای؟



Executing

Belief

۱۰

باور

جمله کلیدی

مأموریت شخصی و چند اصل تصمیم‌گیری را بنویس و پروژه‌ها را با پیامد و مخاطبشان بسنج.

این استعداد چه می‌گوید؟

ارزش‌های مرکزی نسبتاً ثابتی داری که به انتخاب‌ها جهت و به زندگی معنای هدفمند می‌دهند؛ هم‌راستایی کار با ارزش برای مهم است.

الگوی شخصی در این نتیجه

ارزش‌های مرکزی برای نقش قطب‌نما دارند و وقتی کار با آن‌ها هم‌جهت باشد، معنا و استقامت بیشتری احساس می‌کنی. در موقعیت دشوار، برگشتن به هدف و اصول می‌تواند تصمیم را روشن‌تر و رفتار را ثابت‌تر کند.

چرا می‌تواند کمک کند؟

زندگی‌کردن بر پایه ارزش‌ها، وضوح، قاطعیت و ثباتی ایجاد می‌کند که هم برای خودت و هم برای اطرافیان قابل اتکاست.

نقاط کور احتمالی

اقدام‌های رشد

شور نسبت به باورها ممکن است سرسختی دیده شود؛ جهان‌بینی متفاوت الزاماً تهدید نیست.

اصول و انگیزه‌های دیگران را حتی هنگام اختلاف، با احترام و کنجکاوی بررسی کن.

مأموریت شخصی را در دسترس نگه دار تا در روزهای سخت جهت را گم نکنی.

پیش از ورود به پروژه، پیامد و مخاطبش را بپرس و هم‌راستایی آن با ارزش‌هایت را بسنج.

برای کار و زندگی شخصی زمان کافی بساز تا هیچ‌کدام قربانی کامل دیگری نشود.

برای مکث و گفت‌وگو

کدام ارزش در تصمیم دشوار امروزت باید به یک رفتار مشخص و قابل مشاهده تبدیل شود؟

از شناخت تا عمل

استعداد وقتی به نقطه قوت تبدیل می‌شود

نام‌گذاری الگو فقط شروع است. ارزش واقعی گزارش زمانی ساخته می‌شود که یک استعداد را آگاهانه تمرین کنی، اثرش را ببینی و شیوه استفاده‌اش را تنظیم کنی.

۲ رفتار قابل مشاهده بساز

برای هفت روز، یک اقدام کوچک و تکرارشدنی تعریف کن؛ نه یک نیت کلی یا پرچسب شخصیتی.

۱ یک استعداد را انتخاب کن

از میان پنج مضمون نخست، الگویی را برگزین که اکنون به مهم‌ترین هدف زندگی یا کارت مربوط است.

۴ تنظیم کن و دوباره بیازما

آنچه مؤثر بود حفظ کن، نقطه کور را با مرز یا شریک مکمل مدیریت کن و چرخه را تکرار کن.

۳ بازخورد و شاهد بگیر

از یک فرد قابل اعتماد بپرس این رفتار چه کمکی کرد و کجا اصطکاک یا برداشت ناخواسته ساخت.

اگر یک الگو مانع موفقیت شد

آن را دقیق نام ببر؛ از شریک مکمل کمک بگیر؛ برای رسیدن به همان نتیجه از استعداد دیگری استفاده کن؛ و جایی که نقش واقعاً لازم است، مهارت پایه را آگاهانه تمرین کن.

حدود تفسیر مسئولانه

- رتبه‌ها را به نمره صفر تا صد، درصد جمعیت یا فاصله روان‌سنجی میان مضمون‌ها تبدیل نکرده‌ایم.
- این گزارش سلامت روان، ارزش‌ها، علاقه شغلی، هوش یا مهارت عینی را اندازه نمی‌گیرد و تشخیص بالینی نیست.
- هیچ مضمون منفردی شغل، نقش یا سازگاری قطعی با فرد دیگری را تعیین نمی‌کند؛ نمونه رفتار و بافت واقعی ضروری است.
- نام‌ها و ساختار CliftonStrengths متعلق به Gallup هستند؛ این سند ترجمه و بازطراحی نتیجه مجاز فراهم‌شده است، نه گزارش رسمی Gallup.

یادداشت منبع

ترتیب ۳۴ مضمون و محورهای محتوایی ۱۰ مضمون نخست از فایل نمونه ارائه‌شده استخراج شده‌اند. متن فارسی، بازنویسی روان و غیرلفظی است و طراحی سند به استاندارد گزارش‌های هم‌گزین تعلق دارد.