

NOW, DISCOVER YOUR STRENGTHS

E IO COSA CI GUADAGNO? RENDI I TUOI PUNTI DI FORZA IL CENTRO DELLA TUA VITA

A questo punto della tua vita, probabilmente sai tutto dei tuoi difetti e delle tue debolezze. La tua punteggiatura è scarsa, non sei bravo a creare contatti e la pallacanestro non è proprio il tuo sport.

Ma quali sono i tuoi punti forti? Che cos'è un punto di forza, tanto per cominciare? E, cosa più importante, perché non ti concentri su questi?

In Now, Discover Your Strengths, troverai preziose nozioni sui punti di forza, su dove scovarli, su come si creano e in cosa consistono. Questi paragrafi ti forniranno un'eccellente comprensione su come puoi attivare i punti forti dei tuoi dipendenti e far prosperare la tua attività.

In questi paragrafi scoprirai:

- Perché la tua mente è la chiave per i tuoi talenti nascosti
- Perché dovresti sperare che ti venga spontaneo mostrare empatia; e
- Se sei un tipo analitico o un capitano.

L'ATTENZIONE A CORREGGERE LE DEBOLEZZE HA LASCIATO DA PARTE I NOSTRI PUNTI DI FORZA

A scuola e sul posto di lavoro, siamo costantemente incoraggiati a sforzarci di correggere le nostre debolezze, al fine di migliorare la nostra produttività. Ma perché? In fin dei conti, è rivelare e sfruttare i tuoi punti di forza che ti condurrà davvero sulla via del successo.

Come riconosci un punto di forza, quando ne vedi uno? Ci sono molte risposte a questa domanda, ma possiamo soffermarci sulla più semplice: un punto di forza è una attività che tu puoi svolgere ripetutamente alla perfezione. In altre parole, qualsiasi attività che tu puoi fare bene ogni volta, mentre ti diverti, è un punto di forza.

Non c'è da stupirsi che le società in cui i dipendenti sono capaci a sfruttare i loro punti di forza ogni giorno siano imprese di successo e durature. La Gallup Organization chiese a 198000 dipendenti, provenienti da diverse attività, se a lavoro fossero nella condizione di fare ciò che veniva loro meglio, ogni giorno.

Il 20% dei lavoratori che risposero in maniera assolutamente positiva avevano il 50% di possibilità in più di lavorare in organizzazioni con un minor ricambio di dipendenti, il 38% di possibilità in più di lavorare nei settori maggiormente produttivi e il 44% di possibilità in più di lavorare per società con un tasso di soddisfazione del cliente più elevato.

Nonostante questo, molte organizzazioni sprecano ancora tempo, soldi e risorse concentrandosi a sistemare le debolezze dei dipendenti. Pensa a questo: i dipendenti vengono spediti a seguire programmi formativi speciali non per incrementare i loro punti forti, ma per correggere quelli deboli.

Concentrandosi sul controllo dei danni più che sullo sviluppo, il vero potenziare dei dipendenti è trascurato.

Ovviamente, il controllo dei danni è necessario, a volte; un dipendente intelligente ma che si esprime con difficoltà trarrà enorme beneficio da un corso di comunicazione. Però, il controllo dei danni non dovrebbe essere il punto focale della gestione dei dipendenti. Se vuoi che i tuoi dipendenti si sviluppino e crescano, e la società cresca con loro, hai bisogno di un approccio differente.

COMBINA IL TALENTO NATURALE CON LA CONOSCENZA E LE ABILITÀ PER COSTRUIRE UN NUOVO PUNTO DI FORZA

Tutti amano fare cose in cui sono bravi. Ma perché siamo bravi in quelle cose, per prima cosa? Spesso sentiamo dire che la pratica rende perfetti – ma non è del tutto vero! Tu hai sviluppato i punti di forza che hai perché sei partito da un talento naturale.

I talenti sono delle forme di pensiero e di comportamento che rendono alcune cose più semplici per te. Potresti, ad esempio, essere bravissimo ad entrare in contatto con gli estranei. Questo è un talento! Altre persone non trovano così semplice socializzare. Ad ogni modo, non possiamo alterare questa predisposizione.

Ma ciò che possiamo fare è prendere la predisposizione che ci piace e svilupparla. Potenziare i tuoi punti di forza richiede che tu affini il tuo talento con la conoscenza e le abilità.

La conoscenza può essere fattuale o esperienziale. Se stai imparando a suonare il piano, avrai da mantenere una certa quantità di conoscenza fattuale, ad esempio imparando diversi spartiti musicali. Ma acquisirai conoscenza anche attraverso l'esperienza nel fare esercizio, esibirti ed ascoltare.

Mentre raccogli conoscenza esperienziale, inizi anche a costruire abilità. Queste sono l'aspetto centrale della attività da te prescelta, che migliorerà la tua performance. Così, se sei un oratore esperto, sarai diventato abile a conquistare e mantenere l'attenzione del tuo pubblico.

Sviluppare i tuoi punti di forza è un processo a lungo termine, ed essere preciso circa le abilità che possiedi ti aiuterà a indentificare con sicurezza dove stanno i tuoi punti di forza.

A titolo di paragone, pensa a quanto è vario il linguaggio per i difetti umani. Neurosi, psicosi, mania, perfezionismo, depressione, ansia – le etichette per le difficoltà degli uomini sono numerose e precise. Piuttosto stranamente, il linguaggio per indicare i punti di forza umani è incredibilmente circoscritto.

Gli esperti delle risorse umane sono noti per scegliere i candidati sulla base delle loro “attitudini sociali”. Infatti, due persone con abilità sociali possono consistere in un soggetto che è bravo ad instaurare fiducia in relazioni di lunga durata, mentre l'altro è bravo a facilitare le conversazioni.

È tempo di dedicare ai talenti l'attenzione che questi meritano, mettendoli in primo piano. Nei prossimi paragrafi, ci tufferemo in una domanda particolarmente importante: come si creano i talenti?

LA BASE NEUROSCIENTIFICA DEI TALENTI NATURALI FA SÌ CHE SIANO CRUCIALI PER I TUOI PUNTI DI FORZA

Nel paragrafo precedente, abbiamo appreso che un talento è un modello di pensiero e comportamento, e che noi, naturalmente, abbiamo certi modelli e non altri. Ma perché è così? Per scoprirlo, possiamo guardare più da vicino alla neuroscienza che sta dietro allo sviluppo di talenti.

Fino all'età di tre anni, i nostri cervelli possiedono un centinaio di miliardi di neuroni che sono capaci di creare circa 15000 connessioni tra sinapsi. Queste connessioni sinaptiche permettono alle cellule cerebrali di comunicare tra loro – il che significa un sacco di comunicazione! Questo significa che tutti noi abbiamo il cervello di un potenziale genio, da bambini?

Non esattamente. Perché le nostre menti e la nostra intelligenza si sviluppino davvero, dobbiamo perdere una porzione significativa di connessioni sinaptiche. Entro i 15 anni, miliardi di queste connessioni vengono spazzate via in modo permanente. Ma, in realtà, è una cosa positiva: con meno connessioni sinaptiche, si previene il sovraccarico sensoriale, e delle connessioni specifiche possono essere potenziate.

Alcune connessioni diventano più solide di altre, e queste sono le connessioni che ci consentono di fare certe azioni con una capacità superiore. Questo spiega perché certi movimenti, reazioni o attività ti vengono naturalmente, mentre con altre ti sentirai sempre scomodo.

Per rafforzare certe connessioni, dobbiamo tenerle in esercizio, in modo che siano forti a sufficienza da sopraffare le connessioni che determinano il comportamento che non vogliamo.

Ma, chiaramente, questo non è sempre possibile. Se hai mai lavorato sulla tua capacità di mantenere la calma in una discussione, potresti trovarti nella situazione in cui le tue reazioni irascibili hanno ancora la meglio. Tutto l'allenamento fatto per migliorare nel riflettere, mantenere il contatto visivo o conservare un atteggiamento aperto e disponibile finisce dritto fuori dalla finestra.

SCOPRI I TUOI TALENTI OSSERVANDO LE TUE REZIONI ALLE SITUAZIONI QUOTIDIANE

Dà un'occhiata a tutte le persone attorno a te. Che tu sia su un treno o sul tuo posto di lavoro, sei circondato da persone che hanno dei punti di forza. Sfortunatamente, alcuni punti di forza vanno sprecati quando i talenti rimangono nascosti.

Scoprire i talenti è un compito cruciale. In verità, ci troviamo di fronte a numerose occasioni per svelare i talenti nelle nostre vite quotidiane. Ma se vuoi scoprire il talento dove meno te lo aspetti, inizia osservando le tue reazioni spontanee.

Mettiamo che tu stia partecipando a un evento in cui non conosci molte persone. Se resti in disparte e chiacchieri con persone che già conosci, potresti avere un talento nel rafforzare le relazioni esistenti. Se ti butti nella folla e inizi a fare nuove amicizie con gli estranei, potresti avere un talento nel conquistare le persone.

Oppure, immagina che uno dei tuoi dipendenti ti informi che non può venire al lavoro perché suo figlio è malato. Se chiedi immediatamente notizie del bambino, potrebbe essere un segno del fatto che hai un'abilità naturale per l'empatia. O, dall'altra parte, se pensi immediatamente a chi può, potenzialmente, rimpiazzare il tuo dipendente, potresti avere un talento per la soluzione rapida dei problemi.

Quando esami le tue reazioni istintive, questo ti aiuta a capire i due differenti indici per i tipi diversi di talento: le aspirazioni e l'apprendimento rapido.

Le aspirazioni rivelano i talenti che emergono presto, nelle nostre vite. Mozart aveva solo 12 anni quando scrisse la sua prima sinfonia! Se hai avuto una passione ardente in qualcosa, da bambino, perché non esplorarla ulteriormente? Potresti trovare un talento nascosto, lì.

L'apprendimento rapido è un altro modo per scorgere un talento. Quando acquisisci una nuova capacità, quanto in fretta ne impari i fondamentali? Se padroneggi qualcosa in tempo record, c'è la possibilità che un talento naturale ti stia chiamando. Che tu ci creda o no, Henri Matisse iniziò a dipingere solo per caso. Iniziò con un manuale di base di pittura, come sua guida, e fu accettato alla più prestigiosa scuola d'arte parigina solo quattro anni dopo!

RICONOSCI I TALENTI SPECIFICI DEI DIPENDENTI IN MODO CHE POSSANO FARE CIÒ CHE RIESCE LORO MEGLIO

Ora che abbiamo esplorato le origini e i segnali dei talenti naturali, è tempo che tu inizi a cercarli nei tuoi dipendenti. Scoprendo i loro punti di forza, aiuterai loro e la tua società ad ottenere la massima performance e produttività.

Nel secondo paragrafo, abbiamo imparato che è importante essere precisi nella descrizione dei talenti. Questo è particolarmente rilevante sul posto di lavoro, dove diversi ruoli richiedono diversi requisiti. Ci sono almeno 34 tipi di talenti rilevanti per le società, pertanto diamo un'occhiata a qualcuno di essi, che potrebbe già esistere sul tuo luogo di lavoro.

Hai qualche dipendente analitico? Lui è uno che sfida gli altri, discute in maniera oggettiva e crede che i dati rivelino la verità. Gli piace supportare le sue affermazioni con la logica, e si aspetta lo stesso dagli altri. Questo è qualcosa da tenere a mente quando si danno istruzioni a un dipendente analitico: rendile il più possibile dettagliate, chiare e razionali.

O magari hai scoperto che uno dei tuoi dipendenti è un capitano. Questo tipo di dipendente è piuttosto abile a convincere gli altri a stare dalla sua parte in un conflitto, ed è sempre pronto a condividere la sua opinione. È determinato e non si tirerà indietro dal confronto quando si cercano soluzioni.

I dirigenti possono contare sui tipi autorevoli per avere spunti su ciò che sta succedendo all'interno delle relazioni sul posto di lavoro. Ma se questi iniziano a sopraffare i dipendenti più tranquilli, o a trascurare gli impegni, dovrai incontrarli a tu-per-tu e supportare le tue affermazioni con esempi concreti.

Un altro dei tuoi dipendenti potrebbe essere un tipo ristoratore. Gli piace risolvere i problemi ed è sempre presente a sollevare gli spiriti quando le cose sembrano senza speranza. Non c'è sfida per la quale non possa tirare fuori una soluzione, cosa che lo rende perfetto per le posizioni nell'ambito delle relazioni con il cliente. I manager possono rivolgersi ai tipi ristoratori per un aiuto e aspettarsi una risposta centrata e rassicurante.

RIASSUNTO FINALE

Il messaggio chiave di questo libro:

È ora di smetterla di concentrarci a correggere le debolezze e di iniziare a riconoscere e sviluppare i nostri punti di forza. Se ti dai una possibilità e se sai cosa cercare, vedrai che il talento naturale salta fuori. Questi talenti possono essere combinati con le abilità e la conoscenza per dar vita a rilevanti punti di forza nella vita.

Ulteriore lettura consigliata: *First, Break all the Rules*, di Marcus Buckingham e Curt Coffman

Il libro mostra quanto un ottimo management sia diverso dagli approcci convenzionali. Gli autori dimostrano come alcune nozioni comunemente diffuse sulla carriera e sul management siano, in realtà, fuorvianti. Basato sulle interviste a manager di successo (ricerche che gli autori fecero per Gallup), il libro introduce i lettori alle nozioni chiave che i grandi manager – quelli che portano i loro dipendenti ad ottenere l'eccellenza, nella performance – usano nel loro lavoro.