第一图书网, tushu007.com

<<现在，发现你的职业优势>>

图书基本信息

书名：<<现在，发现你的职业优势>>

13位ISBN编号：9787500676638

10位ISBN编号：7500676638

出版时间：2007-10-1

出版时间：中国青年出版社

作者：[美]马库斯·白金汉

页数：231

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

引言：引领优势运动 第一阶段：如何标识 要追溯优势运动的起源实属不易。
有人将优势运动的起源追溯到彼得·德鲁克于1966年所著的《卓有成效的管理者》一书，他在书中写道：“优秀的管理者以优势为基础——不管是自身的优势，还是上级、同事以及下属的优势，同时还以环境的优势为基础。
”另有些人则会引用1987年发表的一篇文章，该文提出了一种被称之为肯定式询问的新理念。
该理念的创始人大卫·考波瑞德认为该理念的基本准则就是“要基于优势而不是弱势来建设组织机构”。
还有些人则追溯到1999年马丁·塞利格曼博士在出任美国心理学会主席时发表的一篇演说词。
“我们学到最关键的一点就是心理学并不是完全成熟的，这是事实。
”他说，“从精神疾病以及这些疾病的治疗方面来说，心理学是成熟的。
但对优势(即我们擅长什么)的研究，心理学却无太多涉足，尚不成熟。
”近来，甚至还有人把优势运动的起源归结到我和唐纳德·克利夫顿为盖洛普公司合写的《现在，发现你的优势》一书。
在该书的一开始有这么一句话：“我们写这本书的目的就是为了掀起一场革命，一场优势的革命。
”但不管真正的起源到底是什么，优势运动现在已经是势不可挡。
优势运动是一股强大的变革力量，在过去的几年时间里激励着我们不断前进。
不管我们是来自商界、政界、教育界还是医学界，这股力量都在环绕着我们，并在我们面前展现出一个全新的世界。
你现在可能还没觉察到这种变化——有些人被这股强流击倒，有些则眼睁睁地看着这股强流卷着自己前行。
但不管我们是否意识到，这股力量确实已经带着我们往前跨出了一大步，而且一去不复返。
这股力量已经彻底改变了我们对待自己、对待员工、对待学生以及对待孩子的想法。
看看你周围，你就会清楚地看到各种变化。
很多世界著名的公司，如富国银行、英特尔、百思买以及埃森哲等都宣布要把自身打造成真正以强势为基础的公司。
丰田公司所有的新经理现在都必须参加一个为期三天的“优秀经理培训项目”，该项目将教授他们如何挖掘下属的优势。
而雅虎的所有新经理则需要做一个在线调查来测试他们的才能并确认他们最大的优势。
说完公司，我们再来看看那些非盈利性机构，如美国海岸警卫队、俄克拉荷马州浸信会、美国老龄协会，以及新西兰青少年发展部等，都在推行类似的强势基础项目和提案。
各大高等院校也受到了优势运动的影响。
像世界著名的普林斯顿大学就在最近成立了自己的健康福利中心，致力于世界上的各项善举。
令人惊讶的是，该中心一半以上的工作人员都是经济学家。
而在哈佛大学，泰·大卫·本一萨哈开设的“正面心理学简介”是最受学生欢迎的课程。
另外，阿扎萨太平洋大学也在教育家爱德华·“芯片”·安达教授的带领下建立起了自己的强势基础教育中心。
再仔细观察一下，你会发现优势运动所带来的更多变化。
如果你的孩子恰巧是在密西根的英厄姆县犯了法，他就需要接受青少年司法强势评估。
他需要回答一些以优势为基础的提问，如“过去这段时间你做了哪些好的改变？
你是怎么做到的？
”以及“你为摆脱这个困境所迈出的第一步是什么？
谁会是第一个注意到这一步的人？
”如果你是精神病学方面的学生，学习如何治疗长时间忍受精神折磨的病人，你会被要求读一读查理斯·莱普于1997年发表的著作《强势模型》，该书运用各种案例展示如何“扩展病人好的方面”。
如果你是一个满怀雄心壮志的足球教练，美国职业足球大联盟很乐意为你提供一个名为“强势基

础培训 ”的签约课程。
通过这个课程的学习，你将会学到很多东西，比如说如何在孩子们做出某个很好的过人动作时，出示“ 绿牌 ”来引起他们对这个动作的注意，而不使用传统方法中的红牌或黄牌来警告和处罚他们。
现今，优势运动已经遍布各行各业：公司、公共服务、经济学、教育、宗教信仰、慈善——全都受到了影响。
当然，社会上也存在优势运动的反对者，他们有一个共同的疑问就是“ 为什么 ”，为什么会有那么多来自各行各业的人都看到了用优势基础视角看问题的巨大力量。
原因就是优势基础角度比别的任何角度都更为行之有效。
优势运动的核心理念就是成功并不是失败的对立面，因此对失败的研究并不能帮助我们学到什么成功的经验。
当你意识到这点后再去理解这句话就觉得是天经地义的事情了，但在开展优势运动之前，事实上所有的商业活动和学术研究都是基于一个正好相反的原理：即认识了失败就等于认识了成功。
这就是为什么我们会通过研究对我们的服务不满意的客户来了解满意的客户，通过员工的弱势来促使他们发挥优势，通过了解病症来知道如何保持健康，通过离婚来了解婚姻，还通过悲伤来体会喜悦。
但这些人类行为的最终结果却显示失败和成功并不是两个对立面。
两者只是存在差异，所以需要分别加以研究。
举个例子，如果你想知道在一场环境灾难之后不应该做什么，切尔诺贝利事故的处理就会很有启发作用。
但如果你想知道该做什么，那了解切尔诺贝利事故就是在浪费时间了，只有像科罗拉多洛基场地的核工厂事件这样的成功事例才能告诉你该做些什么。
对不成功的团队进行研究，不久你就会发现团队成员之间时有争执。
而对成功的团队进行研究时，你会发现他们的团队成员之间也同样有很多的争执。
因此，为了找出成功团队的秘诀所在，你就得对成功的团队进行调查，找出他们在不争执的时候都做了些什么。
通过对感染艾滋病去世的人的研究，你可以了解艾滋病是如何破坏人的免疫系统的。
但如果你对那一小部分艾滋病病毒携带者进行研究，你就会了解到另外一些事情，那就是人体是如何抵抗艾滋病病毒的。
传统古训告诉我们失败是成功之母，但优势运动却认为通过研究失败学到的只能是失败的特征。
如果我们想要成功。
就要学习了解成功的特征。
在这种理念的驱动下，优势运动的第一阶段——我们现在所处的阶段 ——就是标识出各事物的真实特性。
因此，虽然在此之前世界银行都是按照诸如贫困、暴力、脆弱性等负面特性来对各国进行排序的，但现在也开始通过一系列的正面标识来衡量各国的整体福利水平，如社会技能、经济上的民族自决以及民风民俗的持久性等。
在心理学方面，过去也都倾向于用消极的词汇进行表述：神经质的，精神错乱的，精神分裂的，抑郁的。
现今我们也加入了很多正面的描述来使之达到平衡。
比如说，马丁 · 塞利格曼和他的同事克里斯 · 皮特森完成了一份“ 性格优势和特性 ”的列单，上面就包括诸如勇气、公正、超然和自我节制这样的特性。
类似的，《现在，发现你的优势》一书介绍了一种被称之为优势识别器的盖洛普在线性格测试。
该测试包含34个才能主题，如理念、排难、追求以及关联等。
我们对这些标识的渴求可以通过自2000年以来参与克利夫顿优势识别器测试的人数体现出来。
参与该测试的总人数已经超过了200万，这个数字每年还在增加，而且增长幅度也在增加。
后一年参加测试的人数都要超过前一年。
很显然，成千上万的人都认为我们有必要标识自己的真实特性。
第二阶段：如何实施 为了不浪费之前所做的标识，现在我们就需要采取下一步行动。

我们要进入优势运动的第二个阶段，即行动阶段。
在这个阶段我们要学习如何超越之前的标识阶段，然后和现实世界进行接触，设法利用我们的优势来做出看得见的贡献，另外我们还要应付那些对我们的优势不以为然的人，或是那些不关心我们优势的人，又或是关心我们的优势但却不希望我们把注意力放在优势上的那些人。
在这个阶段我们要往前迈出一步，把优势利用到我们的工作中去。
　　本书将带领我们进入第二阶段，在这个阶段我们可以看到真正的结果。
　　标识阶段的基础较为理论化：失败并不是成功之母。
但行动阶段的前提就较为实用主义了：即一个人或一个机构要想成功就要靠扩展优势而不是简单地靠弥补弱势。
　　从公司层面来说，这个前提已经得到了广泛的传播，并得到了很好的执行。
在吸收了18世纪经济学家大卫·李嘉图提出的经济理论的基础上，彼得·德鲁克写道：“大多数极具竞争力的公司就像极具竞争力的国家一样，集中他们的优势抛弃他们的弱势。
”吉姆·柯林斯在《从优秀到卓越》一书中也提出了同样的想法，他提出那些伟大的公司都把精力放在少数“世界上就他们能做得最好”的几件事情上。
通过对优秀企业的研究，不管是从星巴克到雷克萨斯，从苹果到戴尔，从沃尔玛到百思买，你都能发现他们中的大部分都想方设法把这条建议付诸实践。
　　从个人层面来说，这种理念也得到了广泛的传播。
《现在，发现你的优势》一书中提到了一个调查研究，来自36个公司的198000名员工参加了该项调查。
当被问及他们是否每天都有机会利用自己的优势时，那些做出肯定回答的人中“50%的人所在的团队倾向于拥有更低的跳槽率，38%的人所在的团队倾向于拥有更高的工作效率，而44%的人所在的团队倾向于拥有更高的客户满意度。
一段时间后，那些做出肯定回答的员工数目不断上升的团队，在工作效率、客户忠诚度以及员工保留率上都有很明显的提高”。
现今有很多更深入的调查研究证实并扩展了这些研究发现，其中最全面的要数吉姆·哈特和弗兰克·施密特的一次研究，该研究共涉及8000 多个团队，研究结果发表在《应用心理学》杂志上。
　　所有这些研究的结果很清楚地表明：虽然有众多方法可以促使人们做出更佳的表现——比如说挑选人才，清楚地交代期望，该表扬的时候就表扬，以及确定团队的使命——但最关键的方法就是让每个人都利用自身的优势。
如果运用了这种方法，再加上有一个高产高效的团队就完美了。
但如果不用这种方式，那不管你采取什么激励措施都不可能把整个团队调动起来，这永远都不可能是一个表现优异的团队。
　　当各类机构团体在说“我们的员工是我们最大的财富”时，他们是在对这些研究表示尊敬。
但事实上，这并不是他们的本意。
他们的真实意思是“我们员工的优势是我们最大的财富”。
毕竟这些机构团体之所以会那么器重他们的员工，就是因为在现今这个知识和服务的世界里，员工的价值就在于他们的创造力、创新性以及良好的判断力。
然而，我们中没有哪个人可以在工作的每个方面都具备这三个特性。
相反，我们每个人都会在某几个方面毫无创造力，而我们的第一个想法可能不单是我们能想到的最好方法，也可能是唯一能想到的方法。
我们不停地说，但空洞无物，就像是一口干涸的井。
但另一方面，在我们最具优势的方面我们却拥有最强大的创造力和创新性以及最佳的判断力。
你把注意力集中在员工的优势上并不是为了取悦他们，而是为了让他们有更佳的表现。
这些调查研究结果表明，不管是什么团队，不管是什么机构，也不管你什么时候做，事情都是这样。
这也是为什么那些最优秀的机构团体都公开致力于向以优势为基础转型。
　　虽然这个理念得到了各方支持，但是各种迹象表明大部分人仍然不知道如何进行实际操作。
事实上，结果比这个还要严重，虽然我们已经知道如何标识我们的优势，但我们还是对如何控制我们

的工作以及如何把我们的工作引导到优势中去知之甚少。
现今虽然有超过两百万的人参加了优势识别器这个测试，但当人们面对“一天中，你将百分之几的时间花在发挥你的优势上”这个问题时，只有17%的人回答“大部分时间”。
好吧，我们可以看到可利用的时间还很多，有75%的时间是可以被利用来做那些能够发挥我们优势的事情的。
这些数据显示，我们中只有17%的人很好地利用了这75%的时间，只有这17%的人在大部分时间里都在发挥自身的优势。
事实上就是，我们并不是我们所在团体机构的财富，至少还没有到我们可以做到的程度。
而到了优势运动，我们虽然已经经历了第一阶段，也学会了如何做标识，但我们还是不知道如何再进一步真正地在工作中发挥我们的优势。
如果对象是身体上而不是心理上的优势，就像我们知道如何来衡量健康的各项指标——体重、心律、胆固醇、脂肪——但却不知道如何进行锻炼。
因此，虽然在优势运动开始之前我们知道的比实际在做的要多，但我们却仍然没有变得更加健康。
本书将告诉我们如何进行锻炼。
我们会学习如何不固步自封并自信地迈入第二阶段，学习辨识自身最大最有效的优势，并在现实世界中加以利用发挥。
这一本关于实践而不是理论的书，将教授你一个崭新的且力量强大的原则。
学习这个原则并在每周实践这个原则，你很快就会发现自己变得可以掌控并且能完全释放自己的优势了。
不管你的优势是否是潜在的，世界都将看到这些优势，而你的表现，你的职业生涯，以及你所做出的贡献的重大意义都将发生永久的改变。
最近，我把17%这个数据展示给一群行政长官看，并总结说目前为止大的机构团体并没有最大程度地有效开发利用每一个员工的能力。
这时，其中一个行政长官笑着说，“你不会是真的认为在我这个职位还能真正地做到在大部分时间里发挥我的优势吧？
算了吧，我要承担的责任太多，根本就不可能做到那样。
”他要承担的责任确实很多，而且他还需要特别的慎重。
在所有人中，他们其实应该是最可以掌控自己的时间并且逐渐将时间从弱势上转到优势中去的人。
如果新进的前线工作人员想在每天的工作中多发挥自身的优势，我们应该理解和同情他们。
他们并没有做错什么，但不管怎样，我们都可以想象为什么他们还是会感受到环境的制约。
但如果是行政长官，那就不可能存在这样的制约。
如果他觉得每天在工作中发挥自己的优势并不是他的责任的话，那多少就有些出乎意料了，毕竟除了他自己以外还有几个人能来负责这件事情呢。
但事实上还是有可能存在这样的情况的。
只有不到20%的人能成功地利用自身的优势，但不管怎么说也有20%呢。
研究表明，这20%的人工作效率更高，更以顾客为中心，也比我们其他人更有毅力。
因此，对大型机构团体来说，一旦能让这些行政长官扔掉那些不负责任的想法，那就可以来看看这个有利的问题，“我们应该如何来营造我们的工作氛围，从而能让超过20%的人在每天的大部分时间里都能发挥自己的优势？
”这个问题很重要，值得我们投以更多的关注，但这并不是本书要解决的问题。
这本书要解决的问题是“你是不是属于那20%？
如果不是，那你应该怎么做才能进入那20%？
”

内容概要

研究数据表明，仅有17%的职场人士认为，他们在工作中实现了“人尽其能，才尽其用”。
《现在，发现你的职业优势》一书旨在通过一个六周体验改变这一现状。
白金汉将会告诉你，如何牢牢控制、利用自身优势这财富。
通过本书，你将学到：为什么你的优势并非“你所擅长的事”，你的弱势亦并非“你不拿手的事”；如何运用四大标志（SIGN），发现自身优势；每周采取哪些简单步骤，把工作时间更多地用于你的优势领域，远离弱势地带；在与老板、同事进行交谈时如何拿捏分寸，说到优势时不觉得你在吹嘘，说到弱势时亦不觉得你在抱怨；每周15分钟的反思，会让你的整个职业道路沿着“优势轨迹”行进。

作者简介

马库斯·白金汉，毕业于剑桥大学，目前经营自己开设的顾问公司，业务包括企管顾问、教育训练以及在线教学。
白金汉曾在普洛普公司工作长达17年，主持多项职场绩效的研究，后来成为作家、研究员以及演说家，每年对全球超过250万名听众演说，著有畅销书《首先，打破一切常规》和《现在，发现你的优势》。
此外，白金汉还一直为《纽约时报》、《财富》、《商业周刊》、《快速公司》等杂志撰写深度报导。

书籍目录

引言：引领优势运动
第一阶段：如何标识
第二阶段：如何实施
你所在的位置
你比你想象中的要更接近
六步准则
《通缉长号演奏家》
第1步：打破误区
到底是什么在阻挡着你？

认识海蒂
三大误区
2步：一探究竟 你知道自己的优势是什么吗？

优势的四大标志
你的优势是指那些让你感到自己很强大的事
“兴趣有余、能力不足”的事又该当何论
谁是你的伯乐
发现、阐明、确认你的优势
海蒂弄清真相
第3步：充分发挥你的优势
你如何能充分利用你的优势？

海蒂是如何变弱的
海蒂又是如何变强的
你的强势周计划
发挥优势的四大策略：你的FREE采访
F代表“专注”（Focus）
R代表“懂得放手”（Release）
E代表“教育”（Education）
E代表“拓展”（Expand）
询问一下朋友
……
第4步：阻止你的弱势 如何甩开你不喜欢做的事情？

第5步：大声说出来 如何创建优秀团队？

第6步：养成牢固的习惯 如伺永远保持？

尾声：表明你的立场
致谢

章节摘录

版权页：插图：标识阶段的基础较为理论化：失败并不是成功之母。
但行动阶段的前提就较为实用主义了：即一个人或一个机构要想成功就要靠扩展优势而不是简单地靠弥补弱势。
从公司层面来说，这个前提已经得到了广泛的传播，并得到了很好的执行。
在吸收了18世纪经济学家大卫·李嘉图提出的经济理论的基础上，彼得·德鲁克写道：“大多数极具竞争力的公司就像极具竞争力的国家一样，集中他们的优势抛弃他们的弱势。
”吉姆·柯林斯在《从优秀到卓越》一书中也提出了同样的想法，他提出那些伟大的公司都把精力放在少数“世界上就他们能做得最好”的几件事情上。
通过对优秀企业的研究，不管是从星巴克到雷克萨斯，从苹果到戴尔，从沃尔玛到百思买，你都能发现他们中的大部分都想方设法把这条建议付诸实践。
从个人层面来说，这种理念也得到了广泛的传播。
《现在，发现你的优势》一书中提到了一个调查研究，来自36个公司的198000名员工参加了该项调查。
当被问及他们是否每天都有机会利用自己的优势时，那些做出肯定回答的人中“50%的人所在的团队倾向于拥有更低的跳槽率，38%的人所在的团队倾向于拥有更高的工作效率，而44%的人所在的团队倾向于拥有更高的客户满意度。
一段时间后，那些做出肯定回答的员工数目不断上升的团队，在工作效率、客户忠诚度以及员工保留率上都有很明显的提高”。

媒体关注与评论

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com