

独一无二的优势测量工具，个人发展、组织管理的科学解决方案

《现在，发现你的优势》升级版

盖洛普

STRENGTHSFINDER 2.0

优势识别器

2.0

亚马逊畅销榜在榜时间至今已超过**1800**天
英文版每周可监测销量达**12000**册

[美] 汤姆·拉思 Tom Rath 著



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS

《现在，发现你的优势》升级版

盖洛普

STRENGTHSFINDER 2.0

优势识别器

2.0

美 | 汤姆·拉思 Tom Rath 著



中国青年出版社
CHINA YOUTH PRESS

图书在版编目(CIP)数据

盖洛普优势识别器2.0:《现在,发现你的优势》升级版/(美)拉思著;常霄译.
—北京:中国青年出版社,2012.7

ISBN 978-7-5153-0803-6

I. 盖… II. ①拉… ②常… III. 成功心理—通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第109348号

StrengthsFinder 2.0 by Tom Rath

Copyright © 2008 by Gallup

Original English Language Publication 2008 Gallup Press, New York, NY, USA

Simplified Chinese translation copyright © 2012 by China Youth Press

All rights reserved.

盖洛普优势识别器 2.0:《现在,发现你的优势》升级版

作者:[美]汤姆·拉思

译者:常霄

责任编辑:于明丽

美术编辑:夏蕊

出版:中国青年出版社

发行:北京中青文文化传媒有限公司

电话:010-65516873/65518035

网址:www.cyb.com.cn www.diyijie.com

制作:中青文制作中心

印刷:北京中科印刷有限公司

版次:2012年7月第1版

印次:2012年7月第1次印刷

开本:880×1230 1/32

字数:105千字

印张:6

京权图字:01-2012-3768

书号:ISBN 978-7-5153-0803-6

定价:68.00元

我社将与版权执法机关配合大力打击盗印、盗版活动,敬请广大读者协助举报,经查实将给予举报者重奖。

举报电话:

北京市版权局版权执法处

010-64081804

中国青年出版社

010-65516873

010-65518035

目 录

优势识别器 2.0	005
第一部分：发现优势	011
第二部分：发挥优势	033
34个主题及行动建议	
成就	037
行动	042
适应	046
分析	050
统筹	054
信仰	058
统率	062
沟通	066
竞争	070
关联	074
公平	078
回顾	082
审慎	086
伯乐	091
纪律	095
体谅	100

专注	104
前瞻	108
和谐	112
理念	116
包容	120
个别	124
搜集	128
思维	132
学习	136
完美	140
积极	145
交往	149
责任	154
排难	159
自信	163
追求	168
战略	172
取悦	177
常见问题及解答	181

优势识别器 2.0

1998年，我加入了由“优势心理学之父”唐纳德·克利夫顿领导的盖洛普科学家团队。我们的目标是在全球引发一场关于“如何做，才是顺应人性”的大讨论。

我们所生活的这个世界一直以来所倡导的便是改善劣势，这已让我们厌倦不已。整个社会对于人的弱点的不懈关注更是已经发展成了一种病态的执着。然而，我们研究发现，只有当人们投入更多的精力来发展自身优势，而不是改善劣势，才更有可能成长、成功。

基于盖洛普公司历时40年针对人性优势所做的研究，我们创造了一种语言来描述最常见的34种天赋，并开发了克利夫顿优势识别器，以期帮助人们发现并描述这些天赋。2001年，我们将这个优势测试的最初版本纳入到了管理类畅销书《现在，发现你的优势》中。很快，由此引发的讨论就不仅仅是在这本书的读者群——管理人员这个范畴内展开了。似乎全世界都已经准备好迎接一场大讨论。

仅是在过去的这几年，就有数百万人做了优势测评，并获知了自己天赋的5大主题，同时，《现在，发现你的优势》这本书也位列畅销书榜长达5年之久。这项测评被翻译成20

多种语言，在全球范围内的100多个国家被商界、教育界和社会团体广泛采用。然而，说到构建基于优势的家庭、社团和工作环境，我们仍深感任重而道远。

在过去的十年里，盖洛普就员工敬业度（或者说是员工在工作上的主动性和创造性）这个话题在全球范围内对1000多万人进行了调查，结果显示只有1/3的人“强烈赞同”下面的说法：

“在工作中，我每天都有机会做我最擅长之事。”

而那些无法专注做擅长之事——即发挥其优势的人，所付出的代价是令人震惊的。最近一项针对1000余人的调查结果显示，那些对“在工作中，我每天都有机会做我最擅长之事”这一说法持“不认同”或“极其不认同”观点的人中，没有一个人能做到全心全意投入到工作中。

我们的研究显示，与之形成鲜明对比的是，那些有机会每天都能做擅长之事的人全身心投入工作的可能性要高出5倍，认为自己整体生活质量较高的可能性会高出2倍还多。

我们还很幸运地得出了这样一个研究结果：与知人善任，能做到用人所长的人一起工作，会产生意想不到的结果。2005年的时候，我们对在工作中，关注员工所长、关注员工所短和完全无视员工这三类管理者进行了调研，调研结

果彻底改变了我对于要改变现今组织机构中蔓延的消极怠工、玩忽职守现象到底有多难这个问题的看法。

如果你的上级总是	你消极怠工的几率
无视于你	40%
关注你的劣势	22%
关注你的优势	1%

通过上面的数据你会发现，比起整天抓着你的弱点不放，那些对你视而不见的上级更让你痛苦。最让人感到诧异的是，与一个了解你的优势并能让你在工作中发挥所长的上级一起共事，会极大降低你把工作看成是一件痛苦的事的几率。如此说来，我们在职场上已经司空见惯的消极怠工现象并不是不可以改变的，但改变的前提是要帮助你周围的人发现并发挥他们的优势。

优势识别器2.0，新在哪里

我们对于人类优势这一主题的研究和认识，在过去的十年里有了很大的进步和延伸。优势识别器2.0的开发是建立在前一个版本基础上的，同时又涵盖了最新的研究发现和使用方法。定义优势的34个主题词仍与前一版本相同，只是测评所需时间更短，可靠性更高了。同时，测评结果

对于每个人优势的分析更加深入。

完成在线测试后，你会得到一份根据你的测试结果所生成的全面的《优势识别和行动计划指南》。这份指南采用了5000多项我们近几年来发现的新的、个性化的优势识别，深入探究了让你独一无二的那些细微特质。

优势识别器1.0版本对于各项主题的描述是通用的，本书的第二部分就有这些内容，而2.0版本的优越之处则在于其包含的优势识别是高度定制化的，能够帮助你在个人层面更好地了解自己的5大主题将如何在生活中发挥作用。比如说，尽管在5大主题中，你和你的朋友可能有一项是相同的，但对这一主题的表述却不会完全相同。也就是说，关于这个主题是如何影响你的生活的这一问题，你和你的朋友得到的是完全不同的、个性化的答案。这些新的优势识别解释的是你区别于其他几百万个调研对象的特点。

针对5大主题中的每一项，你将分别获得10条“行动建议”。也就是说你会收到50条针对你的5大主题所给出的很具体且可采用的行动建议——这些建议是我们从数以千计的最佳实践建议中挑选出来的。此外，通过探究你的天赋与自身所掌握的技能、知识和经验间的相互作用，这份指南可以帮你制作出一份发展方案。

了解自身优势本身虽是个很有趣的经历，但仅是为了

了解而了解，就不会有所受益。这本新书，这项新的测试，这个新的网站和这份新的指南都是关于如何应用的。如果你想改善自己及周围人的生活，就必须付诸实践。利用这份发展指南，将你的天赋与自己的工作和目标联系起来。与你的同事、上司或好友分享这个方案。帮助你周围的人——同事和家人——发展他们的优势。你会发现，这样做了之后，自己所生活的这个世界也变得更加积极美好了。

PART

FINDING YOUR STRENGTHS—
AN INTRODUCTION

第一部分

发现优势

改善劣势：一条最难行的路

几乎所有的学习项目都有一个固有弊端，那就是意图帮助我们成为不可能成为之人。比如说你对数字没感觉，却不得不花时间钻研数学，为的就是拿个学位。比如说你不太会体谅人，那么就会被送去参加培训班，专门学习如何才能做个善解人意的人。我们穷尽一生的时间来改善劣势，却很少关注自身的优势。

我们经常将那些努力克服先天缺陷的人视为偶像，这足以说明问题。1993年上映的电影《追梦赤子心》(Rudy)就是根据真人真事改编的，其主人公名叫鲁迪·鲁泰格，23岁，是圣母大学体育场的场地管理员。鲁迪身高只有5英尺6英寸(约为168厘米)，体重165英镑(约为74公斤)，这样的身体条件显然不具备加入大学一流橄榄球队的资本，但这个年轻人却有一颗强大的“内心”。

鲁迪学习非常刻苦，为的就是能考取圣母大学，加入学校的橄榄球队。接连被拒绝3次后，第4年他终于被圣母大学录取，并很快在橄榄球队的实习组赢得了一席之地。

两年来，在每天的训练中，鲁迪屡次受挫，连一次做替补的机会都不曾有。在坚持刻苦训练了两个赛季之后，鲁迪终于在他大四那年的最后一场比赛时获得了上场机会。在

那场比赛的最后一刻，圣母大学队已经胜券在握时，鲁迪的队友说服了教练让鲁迪上场。在最后几秒钟，也就是只能再打一个传球时，教练派鲁迪上场了，可就在这几秒钟，鲁迪却成功阻截了对方的四分卫。

那一刻很戏剧化，当然，鲁迪一时间也成了英雄。球迷们高呼他的名字，将他带下球场。后来，鲁迪还被请到了白宫，见到了当时的美国总统比尔·克林顿及科林·鲍威尔和橄榄球传奇人物乔·蒙塔纳。尽管鲁迪的毅力很值得称道，但他苦练数千小时，最终也只不过在大学橄榄球赛场上展现了那么几秒钟，打了一次阻截而已。

人们之所以认为这个故事励志，恰恰说明了一个关键问题：克服缺陷才是我们这个文化所珍视的。我们读过的书，看过的电影，听过的传说，很多讲的都是以弱胜强的故事，也因此使得我们更多地为那些克服先天缺陷的人欢呼，却很少关注善于发挥所长的人。也是基于这个原因，才有成百上千万的人把这类英雄视为美国梦的典范，将克服挑战作为奋斗的目标。然而，这其实是选择了一条最难行的路。

误导性的信条

“世上无难事，只怕有心人。”

跟大多数人一样，小的时候，这也是我的座右铭。童

年时，我也像其他千千万万的孩子一样，把大把的时间用在成为下一个迈克尔·乔丹上。每天，都练三四个小时的投篮。每年夏天都参加篮球夏令营，且不放弃尝试任何一种可能让自己成为伟大球员的方式。但不管我有多努力，终究是做不了NBA球星。五年多来，我一直付出着百分之百的努力，却连小校队都进不了。

“世上无难事，只怕有心人”这样的信念不是只有我们小的时候才有。职场上每天都在上演着相似的脚本。一个明星销售员认为自己只要足够努力，就能成为销售经理。于是她向其他的经理讨教，读了所有能找到的管理类书籍，而且每天加班到很晚——牺牲了与家人相处的时间，也赔上了健康。然而在管理岗位做了几年之后，她认识到自己在管理和培育人力方面并没有天赋。她的这个错误选择不仅让她浪费了时间，也浪费了销售岗位——这个她最擅长的岗位——做出更大贡献的机会。然而在大多数的组织体系中，如果我们想提高待遇、地位或增加权责，就不得不换到一个完全不同的岗位，而不是在一个与我们的天赋相匹配的特定岗位上一直发展。

更让人感到悲哀的是，我们对于劣势的病态的关注已经在家里和学校影响到了年轻的一代。在我们研究过的所有文化中，绝大多数父母（在美国，这个比例是77%）认为学

生应该在成绩不好的科目上多花时间和功夫。家长和老师对于孩子表现出的过人之处抱以冷漠的态度，而不是倾注更多的时间让孩子在最有潜力的方面继续发展，成就卓越。

事实就是如此，对数字没感觉的人是不可能成为优秀的会计师或统计员的。天生不擅长移情之人永远也做不到像擅长体谅别人的人那样用温暖真诚的方式安抚情绪激动的顾客。即便是在篮球场上叱咤风云的传奇人物迈克尔·乔丹也是不可能成为高尔夫球界或棒球界的“迈克尔·乔丹”的，不管怎样努力都做不到。

这样一种观点听起来可能有些刺耳，尤其是对于那些在“我们无所不能”的教育神话熏陶下成长起来的人。然而，盖洛普的研究表明，每个人在某个特定领域都有成功的潜质，人类发展的密钥就是踩着自己的肩膀往上走。下面这个案例是盖洛普在墨西哥的普埃布拉做经济开发项目时发生的真实事件，简单且有效地说明了当人们专注于自己的天生优势时会是怎样一种情况。

赫克特是个很有名的鞋匠。就连远在法国的顾客都声称赫克特做的鞋是世界上最好的。但是这些年来，这个做鞋的小生意一直让他很有挫败感。尽管赫克特很清楚，以他的能力，每周做100双鞋完全不成问题，但事实是他平均每周只能做出30双。当一个朋友问到这其中的原因时，赫克特解