



TALENTY GALLUPA

**KRÓTKI PRZEWODNIK DLA
MENEDŻERÓW I MENEDŻEREK**

MONIKA KRYJ

Witam Cię w świecie Talentów Gallupa. Cieszę się, że postanowiłeś/-aś tu zajrzeć.

Nazywam się Monika Kryj. Jestem Certyfikowaną Trenerką Talentów Gallupa, Coachem MLC i menedżerką z wieloletnim doświadczeniem. Mam przyjemność być Twoją przewodniczką.

Ten przewodnik napisałam z myślą o menedżerach i menedżerkach. Jako liderka wielokrotnie sięgałam po inspiracje dla rozwoju zawodowego i osobistego. Tą drogą dotarłam do Talentów Gallupa. Zaciekało mnie to, że określają one naturalne sposoby myślenia, odczuwania i działania, z których można owocnie korzystać.

Być może już wiesz, że znajomość talentów to pierwszy krok. Gdy zaczniesz rozwijać z nich mocne strony, możesz wpłynąć na swoją skuteczność i satysfakcję. Jeśli wprowadzisz talentowe podejście do zespołu, spodziewaj się dodatkowego efektu. Połączenie osób, które wzajemnie znają swoje talenty, rozwijają mocne strony i dążą do wspólnego celu, może pozytywnie wpływać na ich zespołową skuteczność.

Jeśli pełnisz rolę menedżerską, to pewnie zależy Ci na realizacji konkretnych celów. Jesteś zaangażowany/-a w pracę indywidualną i zespołową nad rozwojem ludzi. Prowadzisz projekty i tworzysz strategie. Wiesz, jak ważna jest aktualizacja własnych kompetencji. Pewnie uważnie dysponujesz swoim czasem. Właśnie dlatego przygotowałam dla Ciebie ten krótki przewodnik. Znajdziesz tu zwięzły opis w języku polskim dla wszystkich 34 talentów w podziale na 4 domeny (Wykonywania, Wpływu, Budowania relacji i Myślenia strategicznego – tak grupuje talenty Instytut Gallupa). Do każdego z nich przedstawiam Ci propozycję rozwojową, z której możesz skorzystać.

Jeśli chcesz czytać więcej i na bieżąco, zapraszam Cię na profil FB [Coaching & Training Monika Kryj](#) lub na moją stronę www.odkryjesz.pl (zakładka „Inspiracje”). Znajdziesz tu treści o tematyce coachingowej i talentowej.

Zapraszam Cię także na indywidualne sesje coachingu mocnych stron. To wyjątkowe okazje do przyjrzenia się własnej konfiguracji talentów, sprawdzenia ich wzajemnego oddziaływania i zaplanowania działań rozwojowych. Aby umówić się na sesję skontaktuj się ze mną korzystając z formularza na stronie www.odkryjesz.pl lub z tego [linka](#).

Jeśli spodobał Ci się ten przewodnik – podaj go dalej. Niech służy osobom zainteresowanym korzystaniem z talentów Gallupa.

Życzę Ci przyjemnej i inspirującej lektury,

Monika Kryj



Talenty wykonywania (Executing Themes) to wzory myślenia, odczuwania i działania pomocne w skutecznej realizacji zadań i osiągnięciu celów. Dzięki nim z pomysłów powstają realne rozwiązania, a plany zamieniane są na rzeczywistość. Organizowanie, działanie, wynik, efekt, skuteczność to znaki rozpoznawcze talentów wykonawczych.

Bezstronność (Consistency)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie cenisz sobie równowagę. Żyjesz z przekonaniem, że wszyscy jesteśmy równi, a każdemu człowiekowi przysługują te same prawa i obowiązki. W roli menedżerskiej pewnie jest Ci bliskie promowanie jasnych zasad współpracy w zespole lub tworzenie standardów i procedur zapewniających jednakową jakość w konkretnych procesach. Pewnym wyzwaniem może być dla Ciebie zachowanie równowagi między potrzebami zespołu i poszczególnych osób, a także dostrzeganie ich wyjątkowego wkładu. Rozwijając swój talent możesz doskonalić sztukę feedbacku, aby każda osoba w zespole czuła się zauważona i doceniona przez Ciebie poprzez zindywidualizowaną informację zwrotną.

Dyscyplina (Discipline)

Jeśli z tego talentu płynie Twoja moc, to pewnie spokój o to, że osiągniesz ustalony cel potrafią Ci zapewnić struktury, planowanie i trzymanie się terminów. Wiesz, że zasoby są ograniczone i chcesz efektywnie z nich skorzystać. Jako menedżer/-ka projektu, pewnie dzielisz go na części, które dają się zaplanować. Skrupulatnie prowadzisz także dokumentację projektową i oczekujesz raportów od członków/-in zespołów projektowych. Masz uważność na szczegóły i cechuje Cię wyjątkowa dokładność. Pewnie unikasz niespodzianek i niecierpliwisz się w obliczu błędów. Świat VUCA (zmiennność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność), stawia przed Tobą nowe wyzwania. Rozwijając swój talent możesz inspirować się metodami zwinnego prowadzenia projektów.

Naprawianie (Restorative)

Jeśli ten talent jest dla Ciebie dominujący, to pewnie czujesz się swobodnie i zachowujesz spokój w obliczu problemów. Jako menedżer/-ka możesz być ekspertem/-ką usprawniania i naprawiania procesów, narzędzi czy metod współpracy. Napędza Cię chęć usuwania przeszkód, które stoją na drodze do realizacji celu. Potrafisz przyjrzeć się im z różnych perspektyw, precyzyjnie określić ich przyczyny i znaleźć rozwiązania. Rozwijając swój talent możesz zgłębiać i dzielić się z zespołem swoją wiedzą z zakresu rozwiązywania problemów (problem solving) i inspirować ludzi do poszukiwania doskonałości w działaniu.

Odpowiedzialność (Responsibility)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie cechuje Cię sumienność, uczciwość i niezawodność. Można na Tobie polegać. Jest wielce prawdopodobne, że Twój zespół ceni Twoją menedżerską dbałość o atmosferę zaufania i spokoju o powodzenie w realizacji wspólnej misji. Może się zdarzyć, że spełnienie złożonej przez Ciebie obietnicy okazuje się niemożliwe. Wtedy pewnie szukasz zadośćuczynienia. Rozwijając swój talent możesz prowadzić listę zadań i projektów realizowanych w Twoim zespole. Świadomość rozmiaru prac zespołu ułatwi Ci podjęcie decyzji o przyjęciu lub uzgodnieniu optymalnego terminu realizacji kolejnego zadania.

Organizator (Arranger)

Jeśli to twój silny talent, to pewnie często słyszysz pytanie o to, jak to możliwe, że tak swobodnie czujesz się w zmianie i potrafisz zapanować nad tyloma elementami jednocześnie. Jako menedżer/-ka znajdujesz synergie i stawiasz na „łączenie sił”. Być może część prac wykonujesz sam/-a. Inne zadania delegujesz do zespołu. Szukasz także możliwości automatyzacji. Rozpoznajesz talenty i znajdujesz specjalistów w różnych obszarach. Powołujesz zespoły robocze. Decydujesz także o tym, "czego nie robić", bo wiesz, że efekt nie przyniesie wartości, a pochłonie zasoby. Proponujesz i wywołujesz zmiany. Zależy Ci na tym, aby osiągnąć cel w najbardziej produktywny sposób. Pewnie często pracujesz na zaufaniu i relacjach. Rozwijając swój talent możesz zadbać o komunikację w zespole odpowiadając na jego niepewność co do celu danej zmiany i priorytetów.

Osiągnięcie (Achiever)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie stale jesteś zajęty/-a i pochłonięty/-a działaniem, którego efekty chcesz zobaczyć. Twoje cele mogą dotyczyć różnych obszarów (np. rozwoju ludzi, tworzenia procesów). Niezależnie jednak od rodzaju wyzwania, cechuje Cię niezwykła wytrwałość. Takie podejście przekłada się na Twój styl menedżerski. Gdy jako zespół, osiągnięcie jeden cel, niemal natychmiast ugłaśniasz wewnętrzny niedosyt - „Jaki jest nasz następny punkt do zdobycia?”. Bywa, że pragnienie osiągnięcia celu jest w Tobie tak silne, że nie czujesz zmęczenia. Dużo wymagasz od siebie i od zespołu. Może się zdarzyć, że zaniedbujesz potrzebę wypoczynku. Rozwijając swój talent możesz tworzyć śmiało wizje, także te pozazawodowe. Wiesz, że zamienisz je w realne efekty. Zadbaj przy tym o przerwy na regenerację i inspiruj do tego samego zespół.

Pryncypialność (Belief)

Jeśli dominuje w Tobie ten talent, to pewnie kierujesz się konkretnym zestawem wartości. Są one dla Ciebie jak latarnie, które oświetlają Ci drogę i kierują we właściwą stronę. Jako lider/-ka budzisz zaufanie i można na Tobie polegać. Poszukujesz aktywności zgodnych z Twoimi wartościami. Gdy je znajdujesz, angażujesz się i jesteś gotowa/-y wiele znieść w ich imię. Jest wielce prawdopodobne, że masz jakąś pasję i silną życiową misję. Gdy komunikujesz swoje wartości w zespole, tworzysz transparentny obraz tego, kim jesteś i co jest dla Ciebie ważne. Jako lider/-ka pokazujesz zachowania, których oczekujesz od innych. Rozwijając swój talent możesz opracować z zespołem listę wartości zespołowych. Uwzględniając wartości każdego z członków/-iń zespołu masz szansę wzmacniać poczucie przynależności i wspierać zaangażowanie.

Rozwaga (Deliberative)

Jeśli Twoja siła płynie z tego talentu, to prawdopodobnie zanim zaczniesz działać, zatrzymujesz się, aby przeanalizować zagadnienie i zbadać ryzyka. Potrafisz przyjrzeć się danej sytuacji, zidentyfikować ryzyka, ocenić je oraz ustalić plan działania i monitoring. Pewnie dobry/-a z Ciebie słuchacz/-ka i obserwator/-ka. Jako menedżer/-ka działasz z troską o innych. Twój zespół wie, że może z Tobą omawiać wątpliwości i niejednoznaczność zagadnień oraz korzystać z Twojej wnikliwości w ocenie. Zwłaszcza tam, gdzie w grę wchodzi bezpieczeństwo czy prawo - liczy na Twoją ocenę sytuacji i wsparcie w opracowaniu rekomendacji. Wszystko to sprawia, że możesz czasem jawić się jako nadmiernie ostrożny/-a. Dlatego rozwijając swój talent zadbaj o komunikację w zespole - buduj świadomość i dziel się wiedzą z zakresu zarządzania ryzykiem.

Ukierunkowanie (Focus)

Jeśli to Twój silny talent, to potrzebujesz jasnego, dobrze określonego celu. Pewnie lubisz zaczynać działanie z wizją końca. Naturalnie wyznaczasz cele indywidualne i zespołowe. W roli menedżerskiej masz łatwość ustalania priorytetów, wprowadzania potrzebnych zmian i podejmowania decyzji. Talent ten wpływa na Twoją efektywność, więc możesz mieć skłonność, aby odrzucać zadania i zmiany, które nie wspierają realizacji celu. Propagujesz etykę intensywnej pracy i wytrwałości w działaniu. Ograniczasz rozpraszacze w swoim zespole. Dbasz o to, aby pozostawał on skupiony na określonym celu. Rozwijając swój talent możesz zaplanować regularne spotkania w zespole po to, aby omawiać bieżące refleksje i potrzeby ludzi, doceniać postępy i weryfikować spójność między celami Twojego zespołu, a potrzebami całej organizacji w zmiennym otoczeniu.



Talenty wpływania (Influencing Themes) to wzory myślenia, odczuwania, działania, które ułatwiają podejmowanie akcji, wystąpienia publiczne, rywalizację i przejmowanie kontroli. Śmiałość w działaniu, wywieranie wpływu na decyzje i działanie innych ludzi, skuteczne przekonywanie oraz wygrywanie to znaki rozpoznawcze talentów wpływu.

Aktywator (Activator)

Jeśli jest to Twój silny talent, to pewnie posiadasz niezwykłą zdolność do korzystania z okazji. Żyjesz wg zasady „Co masz zrobić jutro - zrób... teraz”. Czujesz instynktownie potrzebę podjęcia działania, postawienia pierwszego kroku w tej właśnie chwili. Kierujesz się przekonaniem, że tylko działanie może przynieść realny efekt. Dajesz temu wyraz w wyznaczaniu „krótkich terminów” i pytaniach kierowanych do zespołu - „Dlaczego stoisz? Co cię powstrzymuje?”. Bywa, że oczekujesz działań, zanim zakończą się dyskusje i zapadną ostateczne decyzje. Takie tempo może stanowić pewne wyzwanie i budzić niepokój. Rozwijając swój talent możesz wspólnie z zespołem znaleźć przestrzeń na dzielenie się doświadczeniem i inspiracjami w obszarze korzystania z szans oraz technik uczenia się w działaniu.

Czar (przeciąganie innych na swoją stronę) (WOO (Winning Others Over))

Jeśli jesteś silnie utalentowany/-a Czarem, to pewnie uwielbiasz poznawać nowych ludzi. Na spotkaniach i konferencjach czujesz się „jak ryba w wodzie”. Każdą okazję wykorzystujesz do nawiązania kontaktu z nowymi osobami i powiększenia sieci znajomości. Kto wie, może w przyszłości nawiążecie współpracę? Jako lider/-ka możesz dostarczać zespołowi zewnętrzne wsparcie i inspiracje płynące z Twojej rozległej sieci. Jest wielce prawdopodobne, że swoją energią przyciągasz także nowe osoby do zespołu. Ułatwiasz im wdrożenie do pracy i integrację w grupie. Rozwijając swój talent możesz budować i pogłębiać zaufanie do siebie w roli menedżerskiej udzielając spersonalizowanych, precyzyjnych i adekwatnych informacji zwrotnych członkom/-iniom swojego zespołu.

Dowodzenie (Command)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie cechuje Cię asertywność, umiejętność przekonywania i decyzyjność. Siła i niezależność to Twoje znaki rozpoznawcze. Masz zdolność kontrolowania obszarów pozornie niekontrolowalnych i odwagę mówienia tego, o czym inni tylko myślą. W obliczu kryzysu potrafisz zachować spokój i zdolność do chłodnej oceny. Pokazujesz zespołowi klarowny obraz sytuacji, bierzesz i „rozdajesz” odpowiedzialność, rozwiewasz wątpliwości, ustalasz role i terminy oraz dajesz znak do działania. Bywasz niezwykle szczery, nawet jeśli możesz tym wywoływać trudne emocje w zespole. Rozwijając swój talent możesz sięgać do źródeł na temat współczesnego przywództwa (np. w obszarze komunikacji, rozumienia emocji, nieliniowości zmian, łączenia odległych perspektyw) oraz przyłączać się do społeczności liderek w poszukiwaniu inspiracji.

Komunikatywność (Communication)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie wierzysz w moc słowa. Pewnie lubisz występować, prezentować lub pisać dla innych. Pracujesz słowem w dowolnej formie. Być może storytelling to twój „konik”. Jako lider/-ka ożywasz wydarzenia barwnymi, pełnymi emocji opowieściami. Tak przekonujesz zespół do swojej wizji i inspirujesz do działania. Dbasz także o to, aby ludzie mieli dostęp do wszystkich niezbędnych informacji i zachęcasz do bieżącej komunikacji się z innymi zespołami. Prawdopodobnie jesteś dobrym/-ą słuchaczem/-ką. Rozwijając swój talent możesz wspierać członków/-inie zespołu w dobieraniu słów do prezentacji pomysłów, które mają w głowach lub pomóc im nazywać pojawiające się w nich emocje.

Maksymalista (Maximizer)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie dostrzegasz wysoką jakość, a nawet doskonałość. Podobnie jest, gdy pracujesz z ludźmi. Takim podejściem przyciągasz do swojego zespołu ambitnych specjalistów w różnych dziedzinach. Możesz mieć przekonanie, że rozwijanie słabych stron pochłania dużo energii, a droga „od dobrego do świetnego”, choć bywa nawet bardziej wymagająca, daje dużo większą satysfakcję. Zależy Ci na tym, aby każdy człowiek w zespole realizował te zadania, w których jest naprawdę dobry i osiągał sukcesy. Szczególnie możesz doceniać ludzi, którzy mając wysokie kompetencje nadal je doskonalią. Lubisz bowiem podwyższać już wysoką wartość. Wprowadzasz w swoim zespole standardy jakościowe i kulturę zobowiązania do doskonałości. Rozwijając swój talent możesz wspólnie z zespołem wypracować Waszą definicję doskonałości i standardy najwyższej jakości.

Poważanie (Significance)

Jeśli to Twój silny talent, to pragniesz być rozpoznawany/-a z ważnej dla Ciebie mocnej strony, profesjonalizmu lub osiągniętych sukcesów. Być może Twoje życie to pasmo osiągnięć, zrealizowanych celów, zdobytych kwalifikacji i dyplomów. Mogą być one źródłem Twojej dumy, ale i punktem wrażliwości, gdy nie otrzymujesz uznania, na jakie liczysz. Także jako lider/-ka chcesz „zrobić różnicę” i „zostawić ślad”. Tą ambicją przyciągasz ludzi do swojego zespołu. Być może inwestujesz swój czas w rozwój uzdolnionych osób. Gdy zauważysz osobę o wysokim potencjale - wspierasz jej rozwój, aż do osiągnięcia sukcesu. Doskonając swój talent możesz poznawać indywidualne preferencje Twoich współpracowników w obszarze dostrzegania i doceniania ich osiągnięć. Korzystaj z tych odkryć we współpracy z nimi.

Rywalizacja (Competition)

Jeśli Twoja siła płynie z tego talentu, to pewnie „grasz, aby wygrać”. Możliwość porównywania się „dodaje Ci skrzydeł”. Lubisz miary, tablice wyników, konkursy i nagradzanie. To obiektywne elementy ukazujące Twoją klasę. Uwielbiasz smak zwycięstwa... w wymagającej walce. Tak samo podchodzisz do pracy z ludźmi. Twój zespół jest zespołem zwycięskim. Tą atmosferą zwyciężania przyciągasz do niego ludzi. Gdy przegrywacie jako zespół, znajdujecie nowy punkt rywalizacji, aby zbalansować stratę wygraną. Rozwijając swój talent możesz inspirować ludzi do pogłębiania świadomości celów i wartości firmy. Może skorzystacie przy tym z technik grywalizacji? Wspierając rozwój powiązanych z celami mocnych stron, pomożesz ludziom zwyciężać w istotnych obszarach.

Wiara w siebie (Self-Assurance)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie uważasz, że potrafisz podjąć ryzyko, zmierzyć się z wyzwaniem, wyciągnąć wnioski, zdecydować i skutecznie działać. Ufasz swoim ocenom. Może Cię cechować niezwykła siła, a nawet swoista "antykruchłość". Być może cieszysz się opinią autorytetu. Twoje poglądy są stabilne i dużą sztuką może być przekonanie Cię do zmiany opinii. Otacza Cię aura spokoju, stabilności i wolności życia według Twoich zasad. Jako lider/-ka możesz taką postawą przyciągać ludzi, zwłaszcza w turbulentnych czasach. Wiarę w siebie możesz przekładać na wiarę w swój zespół. Uznając samodzielność i dokonania ludzi inspirujesz ich do budowania wiary w siebie. Rozwijając swój talent możesz pogłębiać zaangażowanie ludzi poprzez pogłębianie relacji z nimi oraz włączanie ich do prac nad rekomendacjami i decyzjami w konkretnych obszarach.



Talenty budowania relacji (Relationship Building Themes) wzory myślenia, odczuwania i działania, które wspierają budowanie i utrzymywanie relacji indywidualnych oraz wydobywanie mocy zespołów. Dzięki nim ludzie pracują „z” i „dla” innych, rozwijają relacje, poczucie przynależności i pracy zespołowej. Relacje, włączanie, społeczność, empatia, emocje to znaki rozpoznawcze talentów budowania relacji.

Bliskość (Relator)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie czerpiesz energię z relacji z najbliższymi osobami, z pracy w kameralnych gronach i zaufanych grupach. Pewnie potrafisz także nawiązywać relacje z nieznanymi Ci dotąd ludźmi, jednak chętniej zwracasz się do tych, których już dobrze znasz. Z tego powodu możesz uchodzić za osobę niedostępną. Jako menedżer/-ka budujesz atmosferę zaufania i wspierasz formy współpracy promując dbałość o relacje, wzajemność, otwartość na rozmowę oraz informację zwrotną. Potrafisz nazwać, docenić i pokazać wkład, jaki wnoszą poszczególne osoby swoim zaangażowaniem i osiągnięciami. Rozwijając swój talent możesz znaleźć sposób, aby dać się bliżej poznać całemu zespołowi i nawiązać relacje ze wszystkimi osobami.

Elastyczność (Adaptability)

Jeśli silnie czerpiesz z tego talentu, to pewnie czujesz się swobodnie w zmiennym środowisku. Improwizujesz, reagujesz spontanicznie i szybko, gdy widzisz potrzebę takiej reakcji. Potrafisz odnaleźć się wśród nowości zachowując wysoką jakość pracy i efektów. Jako menedżer/-ka zachowujesz spokój, gdy innych ogarnia niepokój w związku ze zmianą. Dzielisz się z zespołem swoim opanowaniem. Dbasz o klarowną i bieżącą komunikację, która ułatwia ludziom oswojenie nowości wyłaniającej się ze złożoności i chaosu. Rozwijając swój talent możesz wspierać zespół otwartą komunikacją o zmieniających się celach oraz oczekiwanych rezultatach.

Empatia (Empathy)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie naturalnie wyczuwasz emocje ludzi w swoim otoczeniu. Potrafisz spojrzeć na świat oczyma innej osoby, wczuć się w jej położenie. Nie musisz się z nią zgadzać, podzielać jej opinii, ale czujesz jej emocje... nawet, gdy milczy. Jako menedżer/-ka wyczuwasz atmosferę w zespole, dostrzegasz relacje międzyludzkie i masz intuicję co do emocjonalnej dynamiki możliwej w konkretnej sytuacji. Wiesz, że emocje mogą mieć wpływ na motywację i zaangażowanie zespołu. Rozwijając swój talent możesz dzielić się z zespołem wiedzą i doświadczeniem w obszarze emocji i inspirować ludzi do empatycznej współpracy.

Indywidualizacja (Individualization)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie z łatwością widzisz zespoły jako połączenie wyjątkowych jednostek wokół wspólnych celów. Korzystając z tej wiedzy możesz wzmacniać zespołową efektywność bazując na unikalnym wkładzie poszczególnych osób. Jako menedżer/-ka pewnie jesteś promotorem/-ką różnorodności i owocnie korzystasz z podejścia „każdy/-a jest inny/-a i wnosi indywidualną wartość”. Zachęcasz ludzi do korzystania ze swojego potencjału i czerpiesz satysfakcję widząc ich robiących to, w czym są naprawdę dobrzy/-re. Rozwijając swój talent możesz zadbać o równowagę między tym, ile Ty wiesz o innych, a ile zespół o Tobie. Daj się poznać ze swojej wyjątkowej strony i pokaż, jakie talenty i wartość wnosisz.

Integrator (Includer)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie cechuje Cię otwartość na ludzi i jesteś znany/-a z tego, że „dajesz szansę”. Można o Tobie powiedzieć, że jesteś liderem/-ką włączającym/-ą. Jesteś otwarty/-a na współpracę. Dbasz o to, aby osoby dołączające do zespołu/ projektu zostały powitane, wprowadzone i szybko poczuły się częścią grupy. Możesz mieć przekonanie, że wszyscy jesteśmy równi i każdy zasługuje na uwagę. Swoim działaniem zapraszasz ludzi do zabierania głosu, prezentowania własnego wkładu w realizację zespołowych celów i pytasz ich o opinię. Rozwijając swój talent możesz wzmacniać zaufanie do siebie w roli menedżerskiej poprzez komunikację, w której pokażesz, czym się kierujesz włączając do zespołu konkretne osoby.

Optymista (Positivity)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie podchodzisz do życia pozytywnie i czerpiesz z niego garściami. Jesteś uśmiechnięty/-a, a Twoja „szklanka jest zawsze do połowy pełna”. Dbasz o atmosferę w zespole. Nie musisz być zawsze w świetnym humorze, jednak pozytywne nastawienie sprawia, że szukasz możliwości, skupiasz się na pozytywach i wzmacniasz dobre emocje, gdy w zespole zaczyna brakować energii. W roli lidarskiej doceniasz ludzi za pracę, którą wykonują. Promujesz kulturę świętowania sukcesów i śmiało korzystasz z okazji do uczczenia konkretnych osiągnięć. Bywa, że zbyt pozytywnie oceniasz efekty pracy poszczególnych osób, obawiając się negatywnego wydźwięku informacji zwrotnej. Rozwijając swój talent możesz wypracować własny sposób na udzielanie feedbacku, który pomoże Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować obrane cele.

Rozwijanie innych (Developer)

Jeśli Twoja siła pochodzi z tego talentu, to pewnie widzisz w innych potencjał do rozwoju i osiągnięć. Dążysz do tego, aby Twój zespół mógł się zmierzyć z rozwojowymi zadaniami i osiągnąć sukces. Tworzysz środowisko, w którym można się uczyć, popełniać błędy, wyciągać wnioski i korzystać z informacji zwrotnej. Ludzie mogą się zwracać do Ciebie po pomoc, bo wiedzą, że chęć wsparcia wypływa z Ciebie i jednocześnie efekty dają Ci satysfakcję. Jako lider/-ka skupiasz się na jednostkach, ale także na zespole, jako całości. Dbasz o to, abyście wiedzieli, jakie są Wasze indywidualne i zespołowe cele oraz dokąd i w jaki sposób zmierzacie. Rozwijając swój talent zadbaj także o swój rozwój w roli lidarskiej (np. pogłębiaj samoświadomość, aktualizuj wiedzę, łącz się ze społecznościami menedżerskimi, rozwijaj umiejętności komunikacyjne, dbaj o wellbeing).

Współzależność (Connectedness)

Jeśli jesteś silnie obdarzony/-a tym talentem, to pewnie widzisz świat jako pewien system. Oferujesz szerokie spojrzenie, widok „z lotu ptaka”, który ułatwia zrozumienie połączenia i wzajemnego wpływu ludzi, wydarzeń i wątków. Jako menedżer/-ka pomagasz ludziom znaleźć szerszą perspektywę i obszary współpracy w imię zespołowego/organizacyjnego celu. Wyjaśniasz, jak z połączenia różnych punktów widzenia, talentów i umiejętności, branż, wzorców i kultur mogą powstawać pomysły i rozwiązania służące firmie, klientom, społecznościom i planecie. Bywa, że Twoja troska o „całość” odbierana jest jako wrażliwość i słabość. Rozwijając swój talent możesz zadbać o komunikację, w której przywołasz przykłady efektów skutecznego korzystania z systemowego spojrzenia.

Zgodność (Harmony)

Jeśli ten dar jest u Ciebie silny, to pewnie szukasz wspólnych wartości i nici porozumienia z ludźmi. Możesz mieć przekonanie, że z konfliktu można mało zyskać i dlatego interesuje Cię przestrzeń do uzgodnienia wspólnego stanowiska. Jako menedżer/-ka ograniczasz spory i korzystasz z najmniejszego „punktu zaczepienia” potrzebnego do porozumienia. Cechuje Cię opanowanie i praktyczne podejście. Wprowadzasz spokój do dyskusji w zespole i prowadzisz ją w stronę, która pozwala zbudować most porozumienia i pójść do przodu. Uczysz metod komunikacji, które łączą i angażują ludzi do działania na rzecz wspólnego celu. Pokazujesz, jak porozumienie wspiera bieżące i przyszłe cele zespołu. Możesz się spotkać z opinią unikającego/-ej konfliktów. Wiesz jednak, że niektóre z nich są nieuniknione, a nawet potrzebne. Rozwijając swój talent możesz więc doskonalić sztukę rozwiązywania konfliktów i facylitacji.



Talenty myślenia strategicznego (Strategic Thinking Themes) są cenne dla przyswajania i analizowania informacji oraz podejmowania decyzji. Mówi się o nich czasem, że to talenty „żyjące w głowie”. Idee, pomysły, wizje, strategie, myślenie, nauka to znaki rozpoznawcze tych talentów.

Analityk (Analytical)

Jako osoba silnie obdarzona tym talentem pewnie dobrze czujesz się w liczbach, szukasz logicznych wzorców i zależności, a także starasz się docierać do sedna zachowań, wydarzeń i procesów. Interesują Cię wyniki pomiarów, fakty i dowody. W roli lidarskiej budzisz zaufanie obiektywizmem w ocenie, umiejętnością zadawania trafnych pytań i podejmowania decyzji opartych na danych. Wszystko to sprawia, że możesz mieć opinię nieco niedostępnego/-ej. Bywasz pomocny/-a, gdy w zespole pojawiają się trudne emocje. Wspierając rozwiązanie, proponujesz przyjrzenie się faktom i poszukiwanie oparcia w danych. Może się zdarzyć, że, ku niezrozumieniu zespołu, prowadzisz długie i obszernie analizy. Rozwijając swój talent możesz więc inspirować siebie i innych do korzystania z analiz jako środków do celu - mających jasno określony czas, po którym następują decyzje i działania.

Kontekst (Context)

Jako osoba silnie utalentowana w tym obszarze pewnie znajdujesz odpowiedzi w przeszłości. Możesz posiadać zdolność patrzenia na ludzi, zjawiska, procesy nie tylko na tle historycznym, ale też kulturowym czy społecznościowym. Taka kontekstowa rama w myśleniu ułatwia Ci rozumienie i podejmowanie decyzji. Jako menedżer/-ka inspirujesz zespół do czerpania motywacji z wcześniejszych sukcesów i uczenia się z porażek. Łączysz i angażujesz ludzi opowiadając anegdoty z życia zespołu i pokazując dotychczasowy wspólny wkład w realizację celów. Gdy dołącza do Was nowa osoba dbasz, aby została zaznajomiona z historią firmy i elementami kultury organizacyjnej. Bywa, że jesteś tak skupiony/-a na przeszłości, że umykają Ci zmiany i przyszłe cele. Rozwijając swój talent możesz znaleźć sposób na aktualizację kontekstu dotyczącego pracy zespołu. Stwórz przestrzeń na komunikację w sprawie ewolucji celów i przegląd zasobów wspierających ich realizację.

Intelekt (Intellection)

Jeśli czerpiesz siłę z tego talentu, to pewnie lubisz ćwiczyć "mięśnie swojego umysłu". Możesz rozmyślać na temat pewnego pomysłu, rozwiązania problemu lub próbując zrozumieć czyjs sposób działania. Potrzebujesz przemyśleń, aby w tym, co początkowo niezrozumiałe, zyskać klarowność i przejść do akcji. Twój zespół ufa Twoim decyzjom. Wie, że bierzesz pod uwagę wszystkie niezbędne wątki.... choć może nie rozumieć, dlaczego potrzebujesz czasu na pracę w samotności. Jako menedżer/-ka zapraszasz ludzi do dyskusji o kierunkach działania i możliwych rozwiązaniach dla bieżących wyzwań. W głębokich, celowych rozważaniach tkwi Twoja siła, którą możesz się podzielić. Rozwijając swój talent wspieraj ludzi w sztuce celowego myślenia. Dziel się wiedzą o tym, jak wyznaczać cele, ramy czasowe rozmyślań i z jakich technik w myśleniu korzystać dla najlepszych efektów.

Odkrywczość (Ideation)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie czerpiesz energię z nowych idei i spoglądania na sprawy z nieznanymi perspektywami. Jest wielce prawdopodobne, że słyniesz z pomysłowości, umiejętności upraszczania złożonych wątków oraz zdolności do znajdowania wyjaśnień i połączeń między (czasem bardzo odległymi) zjawiskami. Jako lider/-ka łączysz ludzi ułatwiając zrozumienie tego, jak pojedyncze działania mogą służyć wspólnym celom. Wspierasz kreatywność i innowacyjność, przełamujesz schematy i zapraszasz do eksperymentowania. Bywa, że Twoje pomysły są naprawdę niezwykle i na pierwszy rzut oka – trudne do pojęcia i realizacji. Dlatego ważne jest to, jak komunikujesz swoją odkrywczość. Rozwijając swój talent możesz tworzyć przestrzenie kreatywne służące wymianie pomysłów, szukaniu sposobów na upraszczanie procesów, a także eksperymentom i prototypowaniu rozwiązań.

Strateg (Strategic)

Jeśli masz w sobie silny talent Stratega, to pewnie łatwo przychodzi Ci tworzenie opcji rozwiązań i myślenie scenariuszami. Potrafisz dostrzegać wzory działania, schematy, przewidywać potencjalne przeszkody i proponować możliwe wyjścia. Możesz uchodzić za mistrza/-ynię „Planów B”. Twój zespół może liczyć na Twoje leaderskie wsparcie w tworzeniu alternatywnych dróg dojścia do celu, a także w przewidywaniu i usuwaniu przeszkód utrudniających realizację zadań. Bywa, że Twoje wątpliwości i podważanie status quo nie są zrozumiałe dla zespołu. Budzą one pytania o potrzebę zmian i Twój obiektywizm. Rozwijając talent możesz więc wyjaśniać swój sposób myślenia i wspierać myślenie strategiczne np. poprzez zespołowe warsztaty generowania opcji rozwiązań dla bieżących trudności oraz tworzenia optymalnych scenariuszy realizacji celów długookresowych.

Uczenie się (Learner)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie naturalnie poszukujesz okazji do nauki. Wszędzie dostrzegasz możliwości doskonalenia i nauczenia się czegoś nowego. Kierujesz się wewnętrzną potrzebą, by dotknąć nowej wiedzy, udoskonalić jakieś działanie czy rozwinąć umiejętności. Lubisz sam proces przejścia od „nie wiem” do „wiem”. Jako menedżer/-ka zachęcasz osoby w zespole do rozwoju i stosowania nabytej wiedzy. Być może promujesz zgłębianie zagadnień w podgrupach zadaniowych, a także inspirujesz do samodzielnego budowania kompetencji w kierunkach zbieżnych z przyszłymi celami organizacji. Prawdopodobnie masz świadomość kompetencji przyszłości, a także zróżnicowanych stylów uczenia się oraz dostępnych form nauki. Rozwijając swój talent możesz nadal poszerzać wiedzę, dzielić się nią i inspirować ludzi do nauki oraz korzystania z jej efektów w realizacji celów.

Wizjoner (Futuristic)

Jeśli to Twój silny talent, to pewnie potrafisz bardzo dokładnie wyobrazić sobie i klarownie opisać wizję lepszego jutra. Możesz niemalże doświadczać przyszłości zanim się ona wydarzy. Wszystko to dzięki żywym wizjom, które podpowiada Ci wyobraźnia. W roli leaderskiej wspierasz zespół w zrozumieniu tego, jak dzisiejsze działania wpływają na przyszłość. Zwłaszcza, gdy pojawiają się trudności i potrzeba większego zaangażowania, Twoje barwne opowieści mogą pomagać ludziom w przezwyciężaniu przeszkód i skupieniu się na zadaniach. Rozwijając swój talent możesz szczególnie doskonalić komunikację, która przekona Twój zespół i innych interesariuszy do podążania za wizją lepszej przyszłości.

Zbieranie (Input)

Jeśli to Twój dominujący talent, to pewnie jesteś kolekcjonerem/-ką. Cokolwiek zbierasz (fakty, myśli, książki, dokumenty...) wynika to z Twojej ciekawości i przeświadczenia, że któregoś dnia, Twój zbiór może okazać się przydatny. Aby tak się stało potrzebujesz okazji do dzielenia się nim. Jako menedżer/-ka dbasz o to, aby Twój zespół miał potrzebną wiedzę i narzędzia do pracy. Na spotkania przychodzisz wyposażony/-a w dane, przykłady, pomysły, aby dzielić się nimi i wspierać podejmowanie najlepszych decyzji. Bywa, że zespół ma trudność w skorzystaniu z Twojego wsparcia, bo dostarczasz zbyt obszerny i szczegółowy materiał. Rozwijając swój talent możesz więc zadbać o efektywny przepływ Twojej wiedzy, doświadczenia i materiałów. Dopasuj go do potrzeb i celów zespołu.



NOTATKI

