

Talenty Gallupa 101

Wszystko czego potrzebujesz, aby zacząć z talentami!



Author: Aneta Kańska

GALLUP®

CliftonStrengths®

Donald Clifton

Your Signature Themes

SURVEY COMPLETION DATE: 12-30-1999



DON CLIFTON

**Father of Strengths Psychology and
Inventor of CliftonStrengths**

10003787 (Donald Clifton)
© 2000, 2006-2012 Gallup, Inc. All rights reserved.

1

Hej!

Super, że jesteś!

Jeśli czytasz tego e-booka, to znaczy, że zrobiłeś_aś test CliftonStrengths (talenty Gallupa) i zapewne zastanawiasz się co dalej.

Nic się nie martw! Ten e-book krok po kroku wprowadzi Cię do wyjątkowego świata talentów, które pomogą Ci rozwijać się nie tylko zawodowo, ale również prywatnie. Wspomogą Twoją pracę w zespole i pozwolą lepiej zrozumieć innych.

To co, zaczynamy? 💪



Co znajdziesz w środku?

- Dowiesz się, **skąd wziął się test Gallupa** i dlaczego jest uznawany na całym świecie;
- Poznasz podstawy **psychologii pozytywnej** i jak wspiera ona rozwój talentów;
- Zrozumiesz, **czym są talenty i czym różnią się od mocnych stron**;
- Przekonasz się, czym talenty Gallupa **nie są**, aby uniknąć błędnych interpretacji;
- Znajdziesz szczegółowy **opis raportów**, które otrzymujesz po teście, oraz wskazówki, jak z nich korzystać.



Co znajdziesz w środku?

- Otrzymasz **konkretne ćwiczenia**, które pomogą Ci rozwijać talenty na co dzień.
- Zobaczysz, **jak talenty wpływają na pracę w zespole**, i dowiesz się jak zbudować mapę talentów Twojego zespołu.
- Jeśli jesteś **liderem**, znajdziesz **wskazówki** jak wspierać rozwój swojego zespołu dzięki talentom.

Ten e-book to praktyczny przewodnik, który pomoże Ci zrobić pierwszy krok w pracy z talentami. **Nie wyczerpuje on całego tematu**, ale da Ci solidną bazę i narzędzia, by zacząć działać.



Spis treści - tutaj możesz skoczyć do sekcji, która Cię interesuje 😊

Część teoretyczna:

1. [Start](#)
2. [Historia i naukowe podstawy Gallupa](#)
 - a. [Skąd wziął się test Gallupa?](#)
 - b. [Dlaczego test Gallupa jest ogólnieświatowo uznany?](#)
 - c. [Psychologia pozytywna i Gallup: Fundament pracy z talentami](#)
3. [Wprowadzenie do talentów Gallupa](#)
 - a. [Czym są talenty Gallupa?](#)
 - b. [Jasne i ciemne strony talentów](#)
 - c. [Kluczowe aspekty talentów](#)
 - d. [Czym różni się talent od mocnej strony?](#)
 - e. [Podział talentów na domeny](#)
 - f. [**WAŻNE** Czym talenty Gallupa nie są!](#)

Część praktyczna:

4. [Praca z raportami CliftonStrengths](#)
 - a. [Raport Ogólny – Signature Themes Report](#)
 - b. [Raport Spersonalizowany – Strengths Insight Guide](#)
5. [Jak korzystać z raportów? Ćwiczenia wspierające rozwój talentów](#)
 - a. [Dziennik talentów](#)
 - b. [Piwnica talentowa](#)
 - c. [Przestrzeń talentów](#)
 - d. [Talent w działaniu](#)
 - e. [Moja praca, a talenty](#)
 - f. [Sieć wsparcia na podstawie talentów](#)
 - g. [Rozwój z talentami](#)
6. [Wskazówki dla liderów](#)
 - a. [Zrozumienie i poprawa komunikacji](#)
 - b. [Pomoc w konfliktach](#)
 - c. [Wsparcie rozwoju podczas 1:1](#)
 - d. [Mapa zespołu talentów Gallupa](#)
7. [Q&A – Najczęściej zadawane pytania](#)
8. [Bibliografia](#)



Część Teoretyczna



Historia i naukowe podstawy Gallupa

***Co by było, gdybyśmy badali, co jest dobre
w ludziach, zamiast skupiać się na ich
słabościach?***

Skąd wziął się test Gallupa?

W latach 50. XX wieku **dr Donald Clifton**, profesor Uniwersytetu Nebraska-Lincoln, postanowił zrewolucjonizować sposób, w jaki patrzymy na rozwój człowieka. W czasie, gdy psychologia koncentrowała się głównie na diagnozowaniu problemów i ich eliminacji, Clifton zadał kluczowe pytanie:

Co by było, gdybyśmy badali, co jest dobre w ludziach, zamiast skupiać się na ich słabościach?

To jedno pytanie dało początek nowej gałęzi psychologii – psychologii pozytywnej – oraz badań, które zmieniły sposób myślenia o ludzkim potencjale. Clifton poświęcił dekady na analizowanie, **co sprawia, że niektórzy osiągają sukces**. W 1998 roku, wraz z zespołem naukowców, stworzył test CliftonStrengths (wcześniej StrengthsFinder), który miał pomóc ludziom odkrywać ich unikalne talenty.



W tym samym czasie Elvis zajmował się zrewolucjonizowaniem muzyki

Skąd wziął się test Gallupa?

Test opiera się na analizie **ponad 100 000 wywiadów** z ludźmi sukcesu w różnych dziedzinach. Wyniki tych badań pozwoliły wyodrębnić **34 uniwersalne talenty (tematy)**, które opisują schematy myślenia, działania i reagowania.

Od tamtej pory CliftonStrengths stał się jednym z najbardziej uznanych narzędzi rozwoju osobistego i zawodowego, wykorzystywanym na całym świecie.



To jak porozmawianie ze wszystkimi którzy mieszczą się na stadionie Wembley + 10 000 tych, którzy już się nie zmieścili!

Dlaczego test Gallupa jest uznany ogólnowsiatowo?

Od momentu powstania test CliftonStrengths zdobył uznanie dzięki swojej skuteczności, wiarygodności i unikalnemu podejściu do rozwoju.

Co sprawia, że jest tak wyjątkowy?

1. Globalny zasięg i wiarygodność

Test został przetłumaczony na kilkadziesiąt języków i przeprowadzono go już **ponad 30 milionów razy**. Jego algorytmy są **stale aktualizowane**, co czyni go jednym z najlepiej przebadanych narzędzi w dziedzinie psychologii pozytywnej.



2. Rzetelność

Badania nad testem CliftonStrengths wykazują wysoką rzetelność wyników. Test-retest reliability, czyli **stabilność wyników w czasie**, osiąga wartości na poziomie 0.70 - 0.85, co wskazuje na solidność narzędzia.

3. Walidacja

Test przeszedł **liczne analizy psychometryczne**, potwierdzające jego trafność i użyteczność w identyfikacji talentów oraz ich wpływu na wyniki w miejscu pracy.

4. Praktyczność

Po ukończeniu testu użytkownicy otrzymują spersonalizowane, szczegółowe raporty, które pomagają zrozumieć ich unikalne talenty i wskazują, jak można je rozwijać w codziennym życiu i pracy.

5. Wpływ na wyniki biznesowe

Badania Gallupa wskazują, że **zespoły skupiające się na rozwijaniu talentów osiągają lepsze wyniki:**

- 21% wyższa produktywność,
- 72% mniejsza rotacja pracowników,
- 6-krotnie wyższe zaangażowanie w pracy.



6. Nie szufladkuje

W przeciwieństwie do popularnych testów (np. MBTI czy DISC), które przypisują Cię do określonej kategorii, CliftonStrengths identyfikuje Twoje unikalne talenty i **podkreśla ich złożoność**.



Na pierwszy rzut oka CliftonStrengths może wydawać się jednym z wielu testów, które obiecują odkryć Twoje „prawdziwe ja”. Jednak jest między nimi fundamentalna różnica:

CliftonStrengths opiera się na dekadach badań naukowych i realnych danych,

a nie na teoretycznych modelach czy uproszczeniach. To nie „horoskop” ani test rozrywkowy – to **narzędzie**, które wspiera Twój rozwój w sposób realny i mierzalny.

Psychologia pozytywna i Gallup: Fundament pracy z talentami

Co sprawia, że ludzie prosperują, a nie tylko radzą sobie z problemami?

Psychologia pozytywna i Gallup: Fundament pracy z talentami

Co to jest psychologia pozytywna?

Psychologia pozytywna to **dziedzina badająca pozytywne aspekty ludzkiego doświadczenia**, takie jak optymizm, odporność, kreatywność, spełnienie i szczęście. Jak definiuje ją American Psychological Association (APA), skupia się na promowaniu tych cech zarówno w życiu osobistym, jak i społecznym.

Kluczowym pytaniem tej dziedziny stało się:

"Co sprawia, że ludzie prosperują, a nie tylko radzą sobie z problemami?"

W latach 90. XX wieku profesor Martin Seligman, prezydent Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego (APA), nadał psychologii pozytywnej formalne ramy naukowe.

Psychologia pozytywna koncentruje się na:

- Rozwijaniu **mocnych stron**,
- Budowaniu **pozytywnych relacji**,
- Znajdowaniu **sensu w życiu**,
- Osiąganiu **poczucia spełnienia**.

To podejście nie tylko zmienia sposób myślenia o rozwoju, ale również dostarcza praktycznych narzędzi, które pozwalają **lepiej zrozumieć siebie i osiągać cele**.



Od idei do działania: Psychologia pozytywna w praktyce Gallupa

Psychologia pozytywna stanowi fundament podejścia Gallupa, które koncentruje się na rozwijaniu tego, co działa, zamiast naprawiania tego, co nie działa. Jak ujął to Clifton:

"You cannot be anything you want to be - but you can be a lot more of who you already are" 

Ten cytat oddaje sedno psychologii pozytywnej, która **nie polega na ignorowaniu trudności czy udawaniu, że problemy nie istnieją.**

Nie jest to naiwny optymizm ani próba wmawiania sobie, że „wszystko zawsze jest super.” Zamiast tego, psychologia pozytywna opiera się na naukowym podejściu do badania tego, co czyni życie wartościowym, oraz na praktycznych strategiach, które pozwalają wykorzystać mocne strony w obliczu wyzwań.

Obala mīt:

"You can be anything you want to be, if you just try hard enough"

Który prowadzi wielu na ścieżkę frustracji, zmęczenia i poczucia niespełnienia, zwłaszcza gdy wkładamy ogromny wysiłek w działania, które nie są zgodne z naszymi naturalnymi zdolnościami.

To podejście pomaga ludziom:

- Skupiać się na **rozwijaniu talentów**, a nie na eliminacji słabości,
- Wykorzystywać swoje **mocne strony** w pracy i życiu codziennym,
- Budować **lepsze relacje i efektywnie współpracować z innymi**.

CliftonStrengths, jako praktyczne narzędzie psychologii pozytywnej, wspiera ludzi w przekuwaniu ich unikalnych zdolności w konkretne działania, które przynoszą rezultaty.

Psychologia pozytywna i narzędzia Gallupa idą w parze, pokazując, że **rozwój zaczyna się od zrozumienia i akceptacji siebie**.

W kolejnych rozdziałach dowiesz się, jak wykorzystać wyniki testu CliftonStrengths, aby rozwijać talenty, budować zespoły i odnosić sukcesy – **w zgodzie z tym, kim naprawdę jesteś**.

Wiem, kim jestem, wiem, co mam, a czego mi brakuje. Mam swoje zdanie na własny temat i na tym mogę budować! 💪



Talenty Gallupa – Wprowadzenie

Talenty to złożone **schematy myślenia, działania i reagowania**, które opisują to, co przychodzi nam naturalnie. To **wrodzone wzorce**, które kształtują nasz sposób funkcjonowania w różnych sytuacjach zarówno zawodowych, jak i osobistych.

Jak podkreśla dr Donald Clifton, twórca CliftonStrengths, talenty to:

najbardziej intensywne naturalne reakcje człowieka, które są mniej podatne na zmiany w czasie.

Na przykład:

Badania pokazały, że wzorce zachowań obserwowane u dzieci w wieku 3 lat wykazują duże podobieństwo do cech widocznych u nich w wieku 26 lat.

Jasne i ciemne strony talentów

Każdy talent ma swoje jasne strony, czyli „balkony”, oraz ciemne strony, zwane „piwnicami”.

- **Balkony to dojrzałe i pozytywne przejawy talentu.** Oznaczają, że talent jest wykorzystywany w sposób wspierający, przynoszący wartość Tobie i innym.
- **Piwnice to niedojrzałe formy talentu,** które mogą być źródłem wyzwań. Objawiają się, gdy talent działa w sposób niekontrolowany lub w negatywnym kontekście.

Na przykład:

Talent „Empatia” w jasnej stronie pozwala na zrozumienie emocji innych i wsparcie w trudnych chwilach. Jednak gdy jest niedojrzały może prowadzić do nadmiernego obciążenia emocjonalnego, gdy emocje innych za mocno na Ciebie wpływają.



Kluczowe aspekty talentów

- **Powtarzalność**

Talenty są wrodzone i powtarzalne, co oznacza, że są częścią naszej osobowości i wpływają na nasze codzienne wybory.

- **Unikalność**

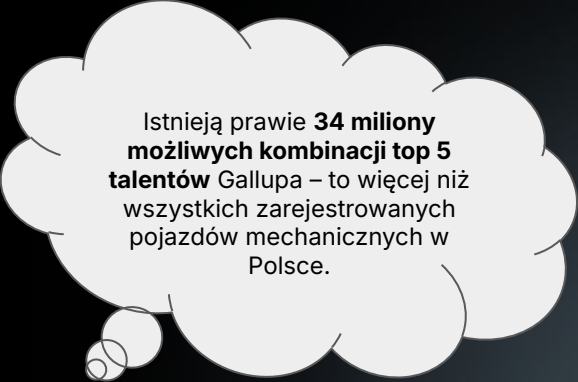
Każda osoba ma indywidualny zestaw talentów, które wpływają na jej unikalne podejście do życia i pracy.

- **Neutralność**

Talenty same w sobie nie są ani dobre, ani złe – wszystko zależy od kontekstu i tego, jak je wykorzystamy.

- **Interakcje między talentami**

Twoje talenty nie działają w izolacji – wpływają na siebie nawzajem i razem tworzą spójny obraz Twoich naturalnych predyspozycji.



Istnieją prawie **34 miliony możliwych kombinacji top 5 talentów** Gallupa – to więcej niż wszystkich zarejestrowanych pojazdów mechanicznych w Polsce.

Czym różni się talent od mocnej strony?

Talenty są jak surowy materiał – są wrodzone, ale ich pełen potencjał może zostać uwolniony tylko poprzez świadomy rozwój. Jednym z najważniejszych elementów pracy z talentami jest zrozumienie różnicy między talentem a mocną stroną.

- **Talent** - to Twój **naturalny sposób myślenia, działania i reagowania**, który przychodzi Ci z łatwością.
- **Mocna strona** - to **talent**, który został **wzmocniony przez wiedzę, umiejętności i doświadczenie**, co pozwala Ci konsekwentnie osiągać sukcesy w określonym obszarze.

Talent x Inwestycja = Mocna Strona

Talenty Gallupa - Wprowadzenie

Jak opisano w Discover Your Strengths, **talent to zaledwie jeden ze składników przepisu na mocną stronę**. Aby przekształcić talent w mocną stronę, potrzeba:

- **Wiedzy** - czyli zrozumienia, jak działa Twój talent i jak go wykorzystać.
- **Umiejętności** - czyli ćwiczenia i praktyki, które rozwijają talent w konkretnym kierunku.
- **Doświadczenia** - czyli regularnego używania talentu w różnych sytuacjach.

Na przykład:
Talent **"Komunikatywność"** może pozostać potencjałem, dopóki nie nauczysz się efektywnie wykorzystywać go w sytuacjach zawodowych, np. podczas prezentacji czy nawiązywania relacji z klientem.

Uniwersalny język talentów

Gallup zidentyfikował **34 tematy talentów**, które opisują to, co ludzie robią najlepiej. Te talenty tworzą uniwersalny język mocnych stron, pomagając ludziom zrozumieć swoje unikalne zdolności.

Aby ułatwić ich wykorzystanie, zostały one podzielone na **4 domeny**:

Wykonawcza
(Executing)

Wpływ
(Influencing)

Relacyjna
(Relationship Building)

Strategiczne Myślenie
(Strategic Thinking)

Domena wykonawcza (Executing)

Skupia się na **realizacji zadań i osiągnięciu celów**.

Osoby z talentami w tej domenie są skuteczne, zorganizowane i odpowiedzialne.

Talenty:

- [Osiąganie – Achiever](#)
- [Organizator – Arranger](#)
- [Pryncypialność – Belief](#)
- [Bezstronność – Consistency](#)
- [Rozwaga – Deliberative](#)
- [Dyscyplina – Discipline](#)
- [Ukierunkowanie – Focus](#)
- [Odpowiedzialność – Responsibility](#)
- [Naprawianie – Restorative](#)



Domena wpływu (Influencing)

Pomaga **inspirować, motywować i przekonywać innych**.

Osoby z talentami w tej domenie potrafią skutecznie wpływać na otoczenie i podejmować inicjatywę.

Talenty:

- [Aktywator – Activator](#)
- [Dowodzenie – Command](#)
- [Komunikatywność – Communication](#)
- [Rywalizacja – Competition](#)
- [Maksymalista – Maximizer](#)
- [Wiara w siebie – Self-Assurance](#)
- [Poważanie – Significance](#)
- [Czar – Woo](#)



Domena relacji (Relationship Building)

Koncentruje się na **budowaniu relacji, tworzeniu zaufania i współpracy.**

Osoby z talentami w tej domenie doskonale rozumieją emocje i potrzeby innych.

Talenty:

- Bliskość – Relator
- Elastyczność – Adaptability
- Empatia – Empathy
- Indywidualizacja – Individualization
- Integrator – Includer
- Rozwijanie innych – Developer
- Współzależność – Connectedness
- Zgodność – Harmony

Pod linkami znajdziesz
szczegółowe opisy talentów



Strategiczne Myślenie (Strategic Thinking)

Obejmuje zdolności **analizy, planowania i przewidywania**.

Osoby z talentami w tej domenie patrzą na świat przez pryzmat strategii i innowacji.

Talenty:

- [Analityk](#) – [Analytical](#)
- [Kontekst](#) – [Context](#)
- [Odkrywczość](#) – [Ideation](#)
- [Uczenie się](#) – [Learner](#)
- [Wizjoner](#) – [Futuristic](#)
- [Strateg](#) – [Strategic](#)
- [Zbieranie](#) – [Input](#)
- [Intelekt](#) – [Intellection](#)

Pod linkami znajdziesz
szczegółowe opisy talentów



Czym talenty Gallupa **nie są** i jak **nie należy** ich używać?

Talenty Gallupa to potężne narzędzie wspierające rozwój osobisty i zawodowy, ale ich pełen potencjał ujawnia się tylko wtedy, gdy są właściwie rozumiane i stosowane. **Niewłaściwe podejście może prowadzić do błędnych wniosków**, a nawet przeszkadzać w rozwoju.

Warto pamiętać, że wyniki opierają się na deklaratywnym teście – narzędziu, które wskazuje kierunki, ale nie daje gotowych odpowiedzi.

Czym talenty Gallupa NIE są?

- Nie są **testem osobowości**:

Test CliftonStrengths różni się od tradycyjnych testów osobowości, ponieważ **nie próbuje określić, kim jesteś, lecz jak działasz**. Jego celem jest identyfikacja unikalnych wzorców myślenia, działania i odczuwania, które są Twoimi naturalnymi predyspozycjami – talentami.

Podczas gdy testy osobowości często przypisują ludzi do stałych kategorii lub typów, CliftonStrengths skupia się na dynamicznej naturze talentów, które można rozwijać i wykorzystywać w różnorodny sposób. **Nie próbuje przewidzieć Twojego zachowania, lecz wskazuje, w jakich obszarach możesz osiągać najlepsze wyniki i czerpać największą satysfakcję.**



Czym talenty Gallupa NIE są?

- **Nie są etykietami:**

Talenty Gallupa nie definiują w pełni Twojej osobowości ani nie ograniczają Cię do określonych ról. Wyniki testu to punkt wyjścia, a nie wyrok. To narzędzie wspiera zrozumienie siebie i swojego potencjału, ale **nie powinno być używane do szufladkowania siebie lub innych.**

- **Nie są gotowymi rozwiązaniami:**

Talenty to potencjał – samo odkrycie ich nie gwarantuje sukcesu. Aby przekształcić talent w mocną stronę, potrzebne są wiedza, umiejętności i praktyka.

Czym talenty Gallupa NIE są?

- **Nie są wymówkami:**

Talenty nie mogą być usprawiedliwieniem dla unikania obowiązków lub wyzwań. Na przykład stwierdzenie „Nie jestem dobry w planowaniu, bo to nie mój talent” to błędne podejście. Talenty wskazują, gdzie możesz się rozwijać, ale nie zwalniają z odpowiedzialności.

- **Nie są ograniczeniami:**

Talenty wskazują Twoje naturalne predyspozycje, ale nie oznaczają, że jesteś „zablokowany” w pewnych obszarach. To, że pewne talenty znajdują się niżej na Twojej liście, nie oznacza, że nie możesz pracować nad rozwijaniem umiejętności w tych dziedzinach.

- **Nie są testem kompetencji:**

Test CliftonStrengths nie mierzy wiedzy, doświadczenia ani umiejętności technicznych. Nie jest narzędziem do oceny tego, jak dobrze wykonujesz swoją pracę – skupia się na naturalnych wzorcach myślenia i zachowania.

Jak NIE należy używać talentów Gallupa?

- **Nie używaj ich do oceniania innych:**

Wyniki testu nie powinny być wykorzystywane do klasyfikowania czy oceniania ludzi. Każdy ma unikalny zestaw talentów, a różnorodność talentów w zespole to ogromna wartość.

- **Nie traktuj ich jako jedynego narzędzia w rekrutacji:**

Talenty Gallupa nie powinny być używane jako filtr do eliminowania kandydatów. Test CliftonStrengths identyfikuje naturalne predyspozycje, ale nie mówi nic o kompetencjach zawodowych, doświadczeniu czy motywacji.

- **Nie ignoruj rozwoju talentów:**

Wyniki testu to dopiero początek. Niektórzy popełniają błąd, zakładając, że samo odkrycie talentów wystarczy, aby osiągnąć sukces. Talenty wymagają świadomej pracy, aby przekształcić je w mocne strony.



Talenty jako uniwersalne tematy

Warto podkreślić, że **talenty Gallupa nie są sztywnymi kategoriami czy pojedynczymi cechami**.
Jak pisze Rath:

"These 34 themes represent our best attempt at creating a common language or classification of talents. By no means did we capture everything."

Każdy talent to zestaw cech i zachowań, które można rozwijać w różnych kierunkach. Na przykład:

- Talent **"Dowodzenie"** nie oznacza jedynie zdolności do bycia liderem, ale także umiejętność wpływania na innych i podejmowania zdecydowanych działań w trudnych sytuacjach.
- Talent **"Analityk"** to nie tylko skłonność do analizowania danych, ale również umiejętność dostrzegania wzorców i zależności, które mogą być niewidoczne dla innych.

Część Praktyczna



Ok, zrobiłem_am test. Co dalej...?

Gratulacje! 🎉

Zrobiłeś_aś test CliftonStrengths i właśnie otrzymałeś_aś wyniki. Co teraz?

Ten rozdział pomoże Ci zrozumieć, co dokładnie kryje się w raportach, jak z nich korzystać, oraz jakie ćwiczenia warto wykonać, aby rozpocząć świadomą pracę z talentami.



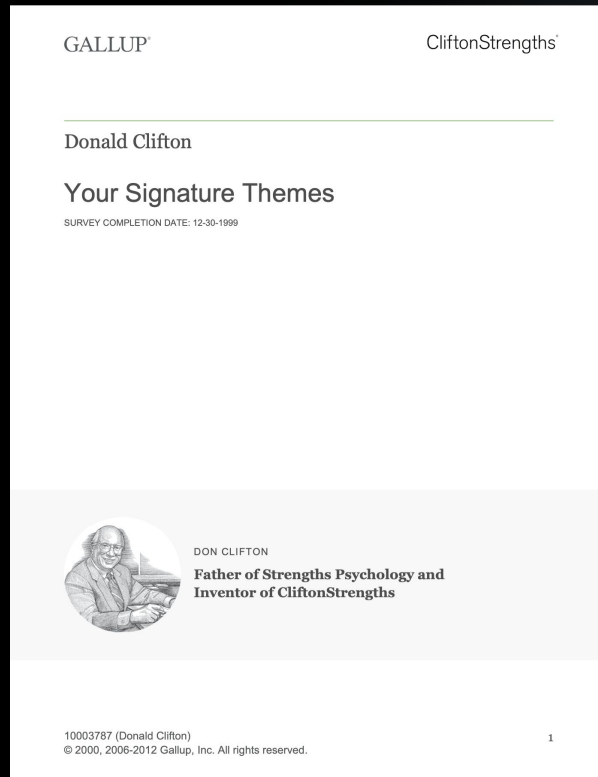
Raporty otrzymywane po teście

Otrzymane raporty to nie tylko zbiory informacji, ale praktyczne narzędzia, które mogą pomóc Ci zrozumieć swoje talenty i efektywnie je wykorzystywać.

Po wykonaniu testu otrzymasz **2 kluczowe raporty**:

1. Raport Ogólny – Signature Themes Report

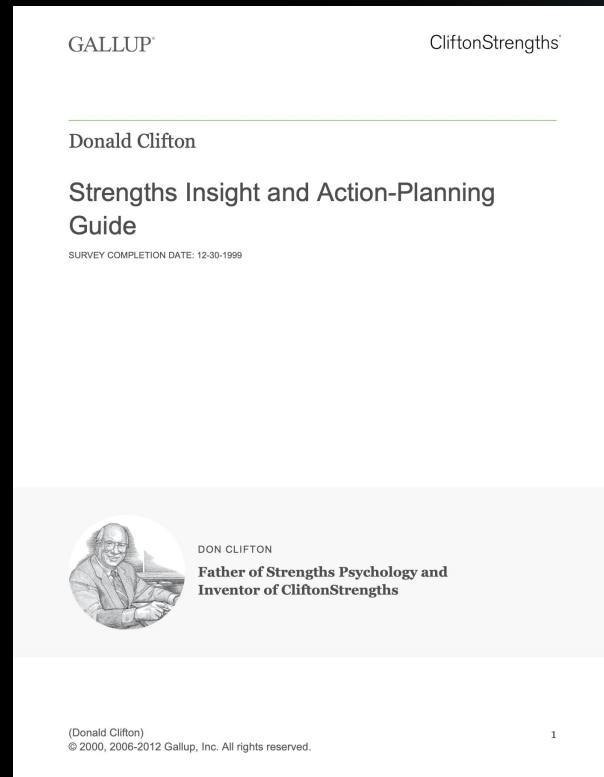
- Ten raport zawiera opis Twoich pięciu głównych talentów **w ujęciu ogólnym**.
- Jest to punkt wyjścia, który daje Ci podstawowe informacje na temat Twoich naturalnych predyspozycji.
- **Opisy** w tym raporcie **są generyczne** – każdy, kto ma dany talent w swojej piątce, otrzymuje identyczny opis.
- Przykładowy raport: [Your Signature Themes](#)



Raporty otrzymywane po teście

2. Raport Spersonalizowany – Strengths Insight Guide

- To bardziej **zaawansowany** raport, który przedstawia Twoje talenty w kontekście Twoich unikalnych odpowiedzi na pytania testu.
- Dzięki temu opis każdego talentu jest dostosowany do Twojej osobowości i sposobu działania.
- Każdy opis talentu zawiera **konkretne przykłady sytuacji**, w których talent może się objawiać. Dzięki temu łatwiej rozpoznać, w jakich okolicznościach najlepiej wykorzystać swoje mocne strony.
- Raport ten uwzględnia również to, **jak Twoje talenty współdziałają ze sobą**, co czyni go szczególnie wartościowym.



Raporty otrzymywane po teście

- Raport zawiera pytania, które pomagają lepiej zrozumieć, jak talenty wpływają na Twoje życie i decyzje. Pytania te są świetnym punktem wyjścia do samodzielnej analizy lub rozmów z mentorem czy liderem.
- Dostarcza także praktycznych sugestii, jak rozwijać i świadomie wykorzystywać swoje talenty. Te wskazówki mogą obejmować strategie pracy nad talentami, sposoby ich wzmocnienia oraz pomysły na to, jak włączyć je do codziennych działań zawodowych i osobistych.
- Przykładowy raport: [Strengths Insight and Action-Planning Guide](#)

GALLUP®

CliftonStrengths®

Focus

SHARED THEME DESCRIPTION

People exceptionally talented in the Focus theme can take a direction, follow through and make the corrections necessary to stay on track. They prioritize, then act.

YOUR PERSONALIZED STRENGTHS INSIGHTS

What makes you stand out?

Because of your strengths, you may be aware that you are more persistent and determined than many people are. Perhaps this is most evident when you have established a clear goal. You direct most of your attention to the task. You avoid being distracted by irrelevant, time-consuming, and/or nonproductive activities. It's very likely that you typically immerse yourself in intense activities. Preferring a fast pace, you thrive on excitement. You appreciate being surrounded by like-minded individuals. They motivate you to expend even more energy accomplishing whatever needs to be done. You stay busy and work hard whenever it is necessary. Instinctively, you seek to govern the circumstances of your life. You probably choose to work on tasks by yourself so you can determine what to do, when to do it, and how to do it. Group decision-making usually frustrates you. Chances are good that you keep your assignments and projects on track by setting weekly objectives. You work your plan and concentrate on your goals until you attain them. By nature, you normally establish step-by-step performance targets for yourself. Keeping each week's tasks and goals in mind probably improves your chances of finishing in first place and being declared the best.

QUESTIONS

1. As you read your personalized strengths insights, what words, phrases, or lines stand out to you?

2. Out of all the talents in this insight, what would you like for others to see most in you?

Depending on the order of your themes and how you responded to the assessment, some of your themes may share identical insight statements. If this occurs, the lower ranked theme will not display insight statements to avoid duplication on your report.

10003787 (Donald Clifton)

© 2000, 2006-2012 Gallup, Inc. All rights reserved.

6

Spis treści

MASTER
BORN

39

Jak korzystać z raportów?

NAME IT

Zrozum, czym jest każdy z talentów, o jakich sposobach działania, myślenia i reagowania świadczy.



CLAIM IT

Rozpoznaj, jak Twoje talenty działają w Twoim życiu, które są dojrzałe i już Ci pomagają w działaniu, a które są niedojrzałe i warto nad nimi pracować.



AIM IT

Skorzystaj z wiedzy o swoich talentach i używaj ich na co dzień

Zrozum swoje talenty – NAZWIJ JE (NAME IT)

Przeczytaj oba raporty uważnie:

- Zacznij od zapoznania się z ogólnymi opisami swoich pięciu głównych talentów w Signature Themes Report.
- Następnie przejdź do spersonalizowanego Strengths Insight Guide, który dostosowuje opisy talentów do Twoich unikalnych odpowiedzi na pytania testu.

Podkreśl ważne fragmenty:

- Zaznacz te opisy, które **najbardziej do Ciebie pasują lub wydają się szczególnie trafne.**
- Jeśli coś Cię zaskoczy lub nie zgadzasz się z danym opisem, zapisz swoje uwagi – **to punkt wyjścia do dalszej analizy.**

NAME IT

Zrozum, czym jest każdy z talentów, o jakich sposobach działania, myślenia i reagowania świadczy.

Odkryj kontekst swoich talentów – UZNAJ JE (**CLAIM IT**)

- **Rozpoznaj swoje schematy działania:**
 - Jak poszczególne talenty przejawiają się w Twoim codziennym życiu?
 - W jakich sytuacjach **wspierają Cię w działaniu, a kiedy mogą powodować trudności?**
- **Porozmawiaj z innymi:**
 - Podziel się wynikami raportu z bliską osobą – przyjacielem, współpracownikiem lub mentorem.
 - Poproś tę osobę, aby wskazała w raporcie cechy, które zauważa w Twoim zachowaniu. Porównaj jej odpowiedzi z własnymi.
- **Przeanalizuj wyniki:**
 - Zastanów się, czy istnieją aspekty Twoich talentów, które są **dla Ciebie „niewidoczne”, ale dostrzegają je inni.**
 - Zanotuj sytuacje, w których Twoje talenty były kluczowe dla osiągnięcia sukcesu lub stanowiły wyzwanie.

CLAIM IT

Rozpoznaj, jak Twoje talenty działają w Twoim życiu, które są dojrzałe i już Ci pomagają w działaniu, a które są niedojrzałe i warto nad nimi pracować.

Użyj swoich talentów – WYKORZYSTAJ JE (AIM IT)

- **Stwórz plan działania:**
 - Wybierz jeden talent, na którym chcesz się skupić.
 - Zaplanuj konkretne kroki, które podejmiesz, aby go w pełni wykorzystać w codziennym życiu lub pracy.
- **Ustal priorytety:**
 - Jeśli Twoje wyniki wskazują na talenty, które mogą działać w „ciemnej stronie” (np. nadmierny perfekcjonizm wynikający z Odpowiedzialności), zaplanuj działania mające na celu ich równoważenie.
- **Utrwalaj wiedzę:**
 - Regularnie wracaj do raportów i weryfikuj, jak zmienia się Twoje postrzeganie talentów wraz z nowymi doświadczeniami.

AIM IT 

Skorzystaj z wiedzy
o swoich talentach i
używaj ich na co
dzień

Ćwiczenia Wspierające

Wyniki testu Gallupa to dopiero początek – to Ty decydujesz, jak je wykorzystasz. Praca z raportami, wykonywanie ćwiczeń i rozwijanie talentów to klucz do budowania mocnych stron, które pomogą Ci odnosić sukcesy zarówno zawodowe, jak i osobiste.

Na kolejnych slajdach znajdziesz praktyczne ćwiczenia, które ułatwią Ci rozpoczęcie pracy nad swoimi talentami. **Możesz je pobrać w wygodnej formie - [gotowe do wydruku.](#)** W dokumencie znajdziesz także propozycje zadań do wykonania podczas analizy raportów, które pomogą Ci lepiej zrozumieć swoje unikalne talenty.

Dziennik Talentów

Cel:

Świadome obserwowanie działania talentów w codziennych sytuacjach, **ćwiczenie uważności**.

1. Instrukcja:

- a. Przez tydzień prowadź dziennik, w którym codziennie zapisujesz sytuacje, w których dostrzegasz działanie swoich talentów.
- b. Jakie zachowanie, myśli, emocje wynikające z Twoich talentów były widoczne?

Jakie były rezultaty tych działań?

Pod koniec tygodnia **przeanalizuj notatki, szukając wzorców** – w jakich sytuacjach Twoje talenty najbardziej Ci pomagają, a kiedy stwarzają wyzwania.



Piwnica Talentowa

Cel:

Rozpoznanie i zminimalizowanie potencjalnych wyzwań związanych z talentami.

1. Instrukcja:

Wypisz swoje Top 5 talentów.

Dla każdego talentu zidentyfikuj sytuacje, w których:

- Talent Ci pomógł.
- Talent spowodował trudność (np.perfekcjonizm, nadmierna empatia).

Zapisz strategie radzenia sobie z tymi trudnościami.

Przykład:

Talent Odpowiedzialność - *zanim zgodzę się na nowe zadanie, upewnię się, że mam wystarczająco dużo czasu i zasobów.*

Przestrzeń Talentów

Cel:

Zidentyfikowanie miejsc i warunków, w których Twoje talenty najlepiej się ujawniają. Pozwoli Ci to rozpoznać miejsca i sytuacje, w których możesz rozwinąć skrzydła!

1. Instrukcja:

Wypisz trzy sytuacje zawodowe i trzy prywatne, w których czułeś_aś, że działasz na pełnych obrotach i wszystko „idzie miodzio i gładziutko”.

Dla każdej sytuacji odpowiedź na pytania:

- Jakie talenty były kluczowe w tych momentach?
- Jakie warunki lub środowisko pozwoliły Ci je w pełni wykorzystać?

Zastanów się, **jak możesz stworzyć podobne warunki w swojej codziennej pracy i życiu.**

Talent w działaniu

Cel:

Ćwiczenie świadomego wykorzystywania talentu w konkretnej sytuacji.

1. Instrukcja:

Wybierz jeden talent z Twojego Top 5, który chcesz rozwijać.

Zaplanuj **jedno konkretne działanie** w ciągu miesiąca, w którym wykorzystasz ten talent (np. jeśli masz talent Komunikacja, zaplanuj prezentację lub poprowadzenie spotkania np. daily).

Po zakończeniu działania odpowiedz na pytania:

- Jak talent pomógł Ci w tej sytuacji?
- Co możesz zrobić, aby jeszcze efektywniej z niego korzystać w przyszłości?

Moja praca, a talenty

Cel:

Zrozumienie, jak talenty wpływają na Twoje potrzeby i wartości w zespole.

1. Instrukcja:

Dla każdego talentu z Twojego Top 5 odpowiedz na pytania:

- Jaką wartość wnoszę do zespołu/pracy dzięki temu talentowi?

- Jakie mam potrzeby wynikające z tego talentu (np. przestrzeń na kreatywność, możliwość pracy indywidualnej)?

Sprawdź, czy w Twoim obecnym środowisku zawodowym te potrzeby są zaspokajane. Jeśli nie, zaplanuj działania, które mogą to zmienić.

Sieć wsparcia na podstawie talentów

Cel:

Zrozumienie, jak Twoje talenty mogą uzupełniać się z talentami innych osób.

1. Instrukcja:

Stwórz listę talentów Twoich najbliższych współpracowników lub osób, z którymi często pracujesz (lista talentów dostępna u Kornelii lub skorzystaj z mapy talentów działowej/zespołowej).

Dla każdego współpracownika zastanów się:

- Jak Wasze talenty mogą się uzupełniać?
- W jakich sytuacjach Twoje talenty mogą wspierać ich działanie i odwrotnie?

Zaplanuj jedno działanie, w którym wykorzystasz tę synergię (np. wspólne zadanie, może tech talk bądź współpraca w projekcie wewnętrznym).

Rozwój z Talentami

Cel:

Planowanie rozwoju talentów w dłuższej perspektywie.
Ćwiczenie **świetnie nada się do rozmowy z liderem 1:1** bądź podczas przygotowania do ewaluacji.

1. Instrukcja:

Wybierz dwa talenty z Top 5 – jeden, który chcesz rozwijać, i jeden, który uważasz za mniej używany, bądź taki który sprawia Ci kłopoty.

Dla każdego talentu zapisz:

- Jaki jest Twój cel rozwoju w perspektywie najbliższych 6 miesięcy?
- Jakie konkretne kroki podejmiesz, aby ten cel osiągnąć?

Zaplanuj regularne sprawdzanie postępów (np. co miesiąc) i ocenę, jak zmiany wpływają na Twoje codzienne działania.

Wskazówki dla liderów

W badaniu [Strengths Based Leadership](#) naukowcy Gallupa przeanalizowali **ponad milion zespołów** pracowniczych i przeprowadzili **ponad 20 tysięcy pogłębionych wywiadów** z liderami. Wyniki tych analiz wskazują, że **liderzy inwestujący w talenty swoich pracowników zwiększają zaangażowanie zespołu z 9% do 73%.**

Wykorzystanie talentów Gallupa w zarządzaniu zespołem może znacząco **podnieść zaufanie, wspierać rozwój pracowników i zwiększyć efektywność codziennej pracy.** W kolejnych slajdach znajdziesz konkretne wskazówki, jak możesz zastosować tę wiedzę w praktyce.



Zrozumienie i poprawa komunikacji

Dlaczego to ważne?

Talenty pomagają zrozumieć **różnice** w sposobach myślenia, działania i reagowania. Zamiast interpretować te różnice jako problem, zaczynamy je postrzegać **jako zasób i szansę**.

Praktyczne kroki:

Poznanie talentów zespołu:

- Warto zorganizować warsztaty, na których członkowie zespołu omówią swoje talenty i podzielą się swoimi perspektywami. Dzięki temu każdy zrozumie, jakie mocne strony posiadają inni oraz jak można je wykorzystać w codziennej pracy.
- Stwórz mapę talentów, aby zobaczyć, jak się uzupełniają i gdzie mogą występować braki. Trzymaj mapę pod ręką, aby łatwo było z niej korzystać podczas planowania zadań czy rozwiązywania problemów.

Zastosowanie wiedzy o talentach w komunikacji:

Dopasuj styl komunikacji do talentów zespołu. Na przykład osoby z talentem Analityk mogą preferować szczegóły i dane, a osoby z talentem Komunikatywność lepiej reagują na rozmowy twarzą w twarz. Poznanie i zrozumienie talentów w zespole pomoże Ci lepiej się komunikować i być bardziej skutecznym.

Pomoc w konfliktach poprzez budowanie zrozumienia

Dlaczego to działa?

- Talenty Gallupa pomagają zrozumieć, że różnorodność w sposobach myślenia, działania i reagowania jest naturalna i wartościowa. Konflikty często wynikają z niezrozumienia intencji czy motywacji drugiej osoby. Dzięki znajomości talentów własnych i innych członków zespołu łatwiej jest:
 - **Zidentyfikować źródło napięcia:** konflikty często powstają z różnic w priorytetach czy sposobach działania. Talenty pozwalają zauważyć, dlaczego ktoś podejmuje określone decyzje lub reaguje w dany sposób.
 - **Zbudować empatię:** rozumienie, że określone zachowania wynikają z naturalnych predyspozycji, pozwala patrzeć na innych z większą wyrozumiałością.
 - **Skierować rozmowę na rozwiązania:** talenty umożliwiają skoncentrowanie się na tym, jak różne sposoby działania mogą się uzupełniać, zamiast tworzyć podziały.

Praktyczne kroki

- Zrozumienie kontekstu konfliktu:
 - Zastanów się, jakie talenty uczestniczących w konflikcie mogą wpływać na ich reakcje i podejście.
 - Spróbuj określić, **jakie wartości i potrzeby każda osoba próbuje chronić** (np. osoba z talentem Rozwaga może dążyć do minimalizacji ryzyka, a z talentem Aktywator – do szybkiego działania).
- Rozmowa o talentach:
 - W trakcie konfliktu **wprowadź neutralny język talentów**, aby omówić różnice w podejściu **bez przypisywania winy**.
 - Zapytaj uczestników, jak ich talenty wpływają na sytuację oraz co ich zdaniem wynika z talentów drugiej strony.
- Użycie mapy talentów zespołu:
 - Jeśli konflikt dotyczy większej grupy, spójrz na mapę talentów zespołu, aby lepiej zrozumieć dynamikę i brakujące ogniwa.

Zastosowanie wiedzy o talentach w czasie konfliktu

- Przykład: **Różnice w podejściu do rozwiązań.**
 - **Dlaczego powstały:** Osoba z talentem Odkrywczość może czuć się sfrustrowana brakiem otwartości na nowe pomysły ze strony osoby z talentem Analityk.
 - **Rozwiązanie:** Zaproponuj, aby Odkrywczość przedstawiła kilka opcji, a Analityk ocenił ich wykonalność na podstawie danych.
- Przykład: **Napięcia w komunikacji zespołowej.**
 - **Dlaczego powstały:** Osoba z talentem Dowodzenie jest stanowcza w swoich sugestiach, co może być odebrane jako dominacja przez osobę z talentem Bliskość.
 - **Rozwiązanie:** Zorganizuj rozmowę, w której każda osoba wyjaśni swoje intencje. Talenty pomogą zrozumieć, że stanowczość Dowodzenia wynika z chęci działania, a ostrożność Bliskości – z dbałości o relacje.

Talenty Gallupa nie tylko pomagają rozpoznać różnorodność w zespole, ale również wykorzystać ją w konstruktywny sposób. **W konfliktach stają się neutralnym punktem odniesienia**, który sprzyja dialogowi i budowaniu porozumienia.

Wsparcie rozwoju podczas 1:1

Co talenty wnoszą do spotkań 1:1?

- **Indywidualne podejście:** Każdy talent daje wgląd w to, **i w jakich warunkach dana osoba najlepiej pracuje.**
 - Przykład: Talent Empatia może wskazywać na potrzebę emocjonalnego wsparcia w trudnych momentach. Talent Osiąganie może sugerować, że pracownik oczekuje jasnych, mierzalnych celów i szybkich rezultatów.
- **Jasność co do oczekiwań i celów:** Rozmowy o talentach pomagają liderowi i członkowi_ni zespołu wspólnie zdefiniować cele i strategię **działania w sposób, który jest naturalny i efektywny dla obu stron.**
- **Możliwość głębszego feedbacku:** Talenty umożliwiają konstruktywną rozmowę o tym, jak mocne strony wspierają wyniki oraz gdzie pojawiają się wyzwania wynikające z "ciemnych stron" talentów.

Przygotowanie przed spotkaniem

- **Przejrzyj talenty pracownika:**

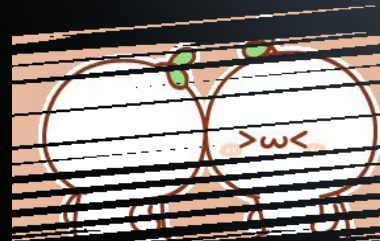
Zwróć uwagę na jego Top 5 z raportu CliftonStrengths. Zastanów się:

- W jaki sposób te talenty mogą przejawiać się w codziennej pracy?
- Czy są jakieś wyzwania, które mogą wynikać z ciemnych stron talentów?

- **Zbierz przykłady zadań lub projektów:**

Przygotuj konkretne sytuacje, w których talenty pracownika były widoczne.

- Przykład: "Zauważyłam, że Twój talent Dowodzenie pomógł utrzymać zespół w ryzach podczas ostatniego projektu."



Podczas spotkania

Refleksja nad talentami:

- Omów sytuacje, w których talenty pracownika były widoczne w działaniu.
- Zapytaj, jakie emocje i przemyślenia towarzyszyły mu w tych momentach.
- Przykładowe pytania:
 - Jak Twoim zdaniem Twój talent Strateg pomógł Ci w ostatnim projekcie?
 - Który talent sprawia Ci największą trudność w codziennej pracy i jak mogę Cię w tym wesprzeć?

Podczas spotkania

Określenie wpływu talentów na wyniki pracy:

- Wskaż konkretne przykłady, jak talenty pomogły osiągnąć sukces lub stanowiły wyzwanie.
- Przykładowe pytania:
 - Czy widzisz, jak Twój talent Bliskość wpłynął na budowanie relacji w zespole?
 - W ostatnim zadaniu Twoja Odpowiedzialność była kluczowa – czy możesz powiedzieć, co najbardziej Cię motywowało?

Podczas spotkania

Ustalanie priorytetów:

- Razem wybierzcie jeden talent do rozwoju w najbliższym czasie.
- Ustalcie konkretne kroki, które pozwolą w pełni wykorzystać ten talent w pracy.
- Przykładowe pytania:
 - Jaki projekt lub zadanie chciałbyś podjąć, aby rozwijać swój talent - Osiąganie?
 - Czy są talenty, których potencjał chcesz lepiej wykorzystać w przyszłych zadaniach?

Mapa zespołu talentów Gallupa

Mapa talentów zespołu to wizualne narzędzie, które ukazuje dominujące talenty w zespole, pomagając zrozumieć jego dynamikę i potencjał. W softwarehouse'ie, gdzie zespoły są multidyscyplinarne i często zmieniają skład w zależności od projektu np. podczas krótkich okresów Phase0, **taka mapa może być nieocenioną pomocą w szybszym budowaniu relacji i zrozumienia.**

Oto, jak działa i jak ją wykorzystać.



Kluczowe elementy mapy talentów:

Wizualizacja domen talentów. Talenty są pogrupowane według czterech domen:

- **Wykonywanie (Executing):** Skupia talenty realizacyjne, jak Dyscyplina i Osiąganie.
- **Wpływanie (Influencing):** Talenty wspierające inspirowanie innych, jak Dowodzenie i Komunikatywność.
- **Budowanie relacji (Relationship Building):** Talenty tworzące zaufanie i relacje, jak Empatia i Bliskość.
- **Myślenie strategiczne (Strategic Thinking):** Talenty analityczne i planistyczne, jak Analityk i Strateg.

Zrozumienie dynamiki:

Mapa uwidacznia, które domeny są dominujące w zespole i które mogą wymagać wzmocnienia.

Jak stworzyć mapę talentów zespołu?

1. Zbierz dane:

- Zbierz informacje o Top 5 talentach każdego członka zespołu. Jeśli dane są już dostępne, np. u Kornelii, upewnij się, że masz do nich dostęp i są aktualne.

2. Stwórz wizualizację:

- Skorzystaj z narzędzi takich jak Miro, Figma czy Excel aby w przejrzysty sposób przedstawić talenty.
- Umieść talenty w tabeli lub na diagramie, przypisując je do domen i osób.



Jak stworzyć mapę talentów zespołu?

3. Analiza mapy

- Zidentyfikuj mocne strony:
 - Sprawdź, które domeny są dominujące. Na przykład, jeśli zespół ma wiele talentów z domeny Wykonywanie, może to wskazywać na zdolność do realizacji zadań z dużą skutecznością.
- Zidentyfikuj luki:
 - Wykryj potencjalne obszary, które mogą wymagać wsparcia. Jeśli brakuje talentów z domeny Wpływanie, zastanów się, jak zespół może kompensować te braki, np. poprzez lepsze wykorzystanie talentów z innych domen.
- Planuj działania:
 - Na podstawie mapy podejmij decyzje o dalszych krokach, np.:
 - rozwijanie umiejętności w ramach istniejących talentów.
 - świadome korzystanie z mocnych stron zespołu.
 - dobór nowych osób, które uzupełnią brakujące talenty w kluczowych obszarach.

Q&A - Najczęściej zadawane pytania o talenty Gallupa

Czy talenty Gallupa mogą się zmieniać?

Tak, ale zmiany zazwyczaj zachodzą w obrębie Twojej „Top 10”. Główne talenty mogą przemieszczać się w hierarchii w zależności od doświadczeń życiowych, sytuacji zawodowych czy osobistych, ale bardzo rzadko talenty z niższych miejsc (np. 20-34) wskakują do pierwszej piątki.

Czy wyniki testu są nieomyłne?

Test jest narzędziem diagnostycznym i opiera się na Twoich odpowiedziach. Wyniki wskazują Twoje naturalne predyspozycje, ale zawsze warto analizować je w kontekście swoich doświadczeń i samorozwoju.

Czy mogę poprawić swoje słabsze talenty?

Gallup skupia się na rozwijaniu mocnych stron, ale możesz również pracować nad talentami, które wydają się mniej naturalne, jeśli są istotne dla Twojego rozwoju lub pracy. Ważne jest jednak, aby nie zaniedbywać tego, w czym jesteś naprawdę dobry.

Czy talenty wskazują, w jakim zawodzie będę najlepszy?

Talenty nie określają konkretnej ścieżki kariery, ale mogą pomóc zrozumieć, w jakim środowisku i w jakich rolach będziesz czuć się najlepiej, wykorzystując swoje naturalne zdolności.

Czy test Gallupa jest obiektywny?

Test opiera się na Twojej samoocenie i wynikającej z niej deklaracji. Chociaż jest narzędziem naukowym, wyniki zawsze warto konfrontować z własnymi doświadczeniami i opiniami innych.

Q&A - Najczęściej zadawane pytania o talenty Gallupa

Ile razy mogę zrobić test?

Możesz robić test więcej niż raz, ale Gallup zaleca powtarzanie go w dużych odstępach czasowych (np. co kilka lat), gdy Twoje życie lub środowisko pracy zmieni się znacząco.

Czy talenty Gallupa można traktować jako cechy stałe?

Talenty są wrodzonymi predyspozycjami, ale ich rozwój i sposób wykorzystania zależą od Twojej pracy nad sobą, środowiska oraz doświadczeń.

Czy talenty można porównywać między osobami?

Talenty są unikalne dla każdej osoby. Nawet jeśli dwie osoby mają ten sam talent w swojej Top 5, mogą go używać w zupełnie różny sposób.

Czy mogę mieć więcej niż pięć kluczowych talentów?

Tak, każdy z nas ma 34 talenty w różnych proporcjach. Top 5 pokazuje te, które dominują, ale pełny raport pozwala zobaczyć cały układ talentów.

Czy talenty mogą być słabościami?

Tak, talenty działające w niedojrzały sposób (np. nadmierny perfekcjonizm lub dominacja) mogą prowadzić do problemów. Kluczowe jest ich zrozumienie i rozwój.

Czy są talenty, które są bardziej pożądane niż inne?

Nie, wszystkie talenty są równie wartościowe. Ich znaczenie zależy od kontekstu, np. stanowiska, zespołu czy rodzaju zadań.

Q&A - Najczęściej zadawane pytania o talenty Gallupa

Czy istnieje idealny zestaw talentów dla lidera?

Nie, liderzy mogą być efektywni z różnymi zestawami talentów. Kluczem jest świadomość własnych talentów i ich umiejętne wykorzystanie.

Czy talenty można wykorzystać w życiu osobistym?

Absolutnie! Talenty pomagają lepiej zrozumieć siebie i innych, co przekłada się na relacje, zarządzanie czasem i podejmowanie decyzji także poza pracą.

Jakie są różnice między talentami a kompetencjami?

Talenty to wrodzone predyspozycje, natomiast kompetencje to umiejętności i wiedza, które można rozwijać w oparciu o talenty.

Czy wyniki testu mogą być wykorzystywane w procesie rekrutacji?

Gallup stanowczo odradza używania CliftonStrengths jako narzędzia selekcyjnego. Test ma wspierać rozwój, a nie oceniać kandydatów.

Czy talenty Gallupa są powiązane z inteligencją emocjonalną?

Talenty Gallupa nie mierzą bezpośrednio inteligencji emocjonalnej, ale wiele z nich (np. Empatia, Indywidualizacja) może wpływać na to, jak dobrze rozumiesz i zarządzasz emocjami swoimi oraz innych.

Bibliografia

- **Książki:**

- Strengthsfinder 2.0 From Gallup and Tom Rath "Discover your CliftonStrengths"
- Jim Clifton, Jim Harter, "It's the Manager"
- Anna Bąk, Dominik Juszczyk, "[Talenty Gallupa w poszukiwaniu drogi zawodowej](#)"
- Tom Rath, Barry Conchie, "Strengths Based Leadership"

- **Raporty i materiały Gallupa:**

- Gallup, "Strengths-Based Leadership" (Research Summary) - [Pełny raport PDF](#)
- [CSfS Students Complete Guide](#)

- **Strony internetowe, blogi, podcasty:**

- Blog Dominika Juszczyka: "[Z pasją o mocnych stronach](#)"
- Podcast Dominika Juszczyka "[Z pasją o mocnych stronach](#)" - Spotify

- **Badania naukowe:**

- Gallup's Research on Strengths-Based Leadership
- Analiza "Test-Retest Reliability of CliftonStrengths"
- Schreiner, L. A. (2006). A Technical Report on the Clifton StrengthsFinder® With College Students. Azusa Pacific University.

Thanks for your attention!

