SellWise®

Dobry zespół to za mało

Jak **Gallup** pomaga zamienić potencjał ludzi w realne wyniki

15.06

18:00

DOŁĄCZ DO WEBINARU

Talenty Gallupa

Zespół

Wynik

Dobry zespół, to za mało.

Jak Gallup pomaga zamienić potencjał ludzi w realne wyniki?

Webinar, 15.06.2026

Agenda:

1. Krótko o Gallupie
2. Talent vs. kompetencja
4. Matryca napięc zespołowych
5. Case study
6. Q&A

Dobry zespół to za mało?

HMMM...

Talenty – ale czy na pewno Gallupa?

Don Clifton był psychologiem i profesorem Uniwersytetu Nebraska–Lincoln, gdzie wykładał psychologię edukacyjną w latach 1950–1969. Zadał pytanie, które zmieniło podejście do rozwoju człowieka:

„Co by się stało, gdybyśmy badali ludzi zdrowych psychicznie, dobrze funkcjonujących – a nie skupiali się wyłącznie na zaburzeniach?”

Clifton chciał zrozumieć, co odróżnia ludzi wybitnych od przeciętnych w danej roli. Jego kluczowe pytanie brzmiało: „Co robisz, kiedy jest Ci najłatwiej i wychodzi Ci najlepiej?" To fundament, na którym zbudowano całe narzędzie Gallupa.

Czym jest talent?

Skąd pochodzi model 34 talentów?

Na podstawie wieloletnich badań nad tysiącami profesjonalistów, Gallup zidentyfikował 34 talenty statystycznie powiązane z sukcesem zawodowym. Stają się one wspólnym językiem do rozmowy o tym, co naturalnie wychodzi najlepiej – i jak efektywnie wykorzystać to w pracy i życiu.

Definicja talentu według Gallupa

Talent to powtarzający się wzorzec myślenia, czucia i działania, który można produktywnie wykorzystać. To nie umiejętność – to naturalna predyspozycja.

Domeny talentowe — 34 talenty Gallupa

Wykonywanie
- Osiąganie
- Organizator
- Pryncypialność
- Bezstronność
- Rozwaga
- Dyscyplina
- Ukierunkowanie
- Odpowiedzialność
- Naprawianie

Wpływanie
- Aktywator
- Dowodzenie
- Komunikatywność
- Rywalizacja
- Maksymalista
- Wiara w siebie
- Poważanie
- Czar

Budowanie relacji
- Elastyczność
- Współzależność
- Rozwijanie Innych
- Empatia
- Zgodność
- Integrator
- Indywidualizacja
- Optymizm
- Bliskość

Myślenie strategiczne
- Analityk
- Kontekst
- Wizjoner
- Odkrywczość
- Zbieranie
- Intelekt
- Uczenie się
- Strateg

Talent vs kompetencja

Talent

Naturalny, wrodzony wzorzec myślenia, odczuwania lub zachowania. To coś, co robisz instynktownie, bez wysiłku – i z czego możesz czerpać energię. Talent nie wymaga nauki, by istnieć – ale wymaga świadomości, by go wykorzystać.

Kompetencja

Wiedza + umiejętność jej zastosowania, którą można zdobyć przez naukę i praktykę. Każdy, przy odpowiednim wysiłku, może rozwinąć kompetencję do określonego poziomu – niezależnie od tego, czy ma do niej naturalny talent.

Talent + Kompetencja = Mocna Strona (Siła) – to właśnie połączenie naturalnego talentu z nabytą wiedzą i umiejętnościami tworzy prawdziwą, unikalną siłę zawodową.

Talent vs Kompetencja w praktyce: Prospecting

Czar

Naturalnie buduje sympatię od pierwszego kontaktu. Rozmowy zaczynają się lekko.

Dyscyplina

Systematycznie realizuje plan kontaktów – bez prokrastynacji i wymówek.

Strateg

Segmentuje bazę klientów i dobiera najefektywniejsze ścieżki dotarcia.

Optymizm

Utrzymuje energię mimo odrzuceń.

Empatia

Wyczuwa potrzeby rozmówcy, dostosowuje komunikat i tworzy autentyczne połączenie.

Rozwaga

Dokładnie przygotowuje się do rozmów – minimalizuje ryzyko błędów na starcie.

Analityk

Analizuje dane i segmenty klientów, by zidentyfikować najlepsze szanse i dopasować strategię podejścia.

Poważanie

Sprawia, nie mam w sobie strachu przed rozmową w C-level i wyżej ☺

Prospecting bez talentów wspierających

Co się dzieje, gdy ktoś musi rozwijać kompetencję prospectingu bez naturalnych talentów, które ją wspierają?
Nie oznacza to, że jest to niemożliwe — ale wymaga innego podejścia i większej świadomości.

Więcej czasu i powtórzeń

Osiągnięcie tego samego poziomu sprawności wymaga znacznie więcej ćwiczeń i świadomego wysiłku niż u osób z naturalnym talentem.

Większy koszt energetyczny

Działania, które innym przychodzą naturalnie, dla tej osoby będą bardziej wyczerpujące – zarówno mentalnie, jak i emocjonalnie.

Potrzeba systemów kompensujących

Kluczowe jest zbudowanie wsparcia: systemu CRM, skryptów rozmów, partnera do pracy w duecie lub regularnego coachingu – by zrównoważyć brak naturalnej predyspozycji.

ⓘ Wniosek: Kompetencję można zdobyć, ale koszt jej rozwijania jest różny w zależności od posiadanych talentów. Warto wiedzieć, gdzie inwestujemy energię.

Balkon

Piwnica

Talent w negocjacjach: Dowodzenie

Negocjacje to rozmowa o cenie, warunkach i ustępstwach, gdzie obie strony szukają porozumienia. Jak talent Dowodzenie objawia się w tej roli?

Balkony – mocne strony

- Nie ucieka od napięcia – wytrzymuje presję
- Łatwo i bez wahania stawia jasne granice
- Naturalnie przejmuje kontrolę nad rozmową
- Działa zdecydowanie pod presją czasu
- Budzi szacunek i poważanie drugiej strony

Piwnice – obszary ryzyka

- Zbyt szybkie przejście do konfrontacji
- Może być odbierana jako agresywna lub dominująca
- Słabszy radar na emocje i nastrój rozmówcy
- Klient może czuć się „przegrany", co utrudnia relację długoterminową

Talent w negocjacjach: Zgodność

Ten sam kontekst negocjacyjny — zupełnie inne naturalne wzorce. Talent Zgodność wnosi do rozmów unikalną wartość, ale też niesie ze sobą konkretne pułapki.

Balkony – mocne strony

- Naturalnie szuka porozumienia satysfakcjonującego obie strony
- Świetnie wyczuwa atmosferę i napięcie w rozmowie
- Jest pragmatyczna – nie musi wygrywać dla samego wygrywania
- Buduje atmosferę współpracy, nie rywalizacji

Piwnice – obszary ryzyka

- Zbyt szybkie ustępstwa – chęć zakończenia napięcia
- Trudność z utrzymaniem granic pod presją
- Unika trudnych, ale koniecznych tematów
- W negocjacjach może odczuwać duży dyskomfort

DYNAMIKA ZESPOŁU

Matryca napięć zespołowych

Tam, gdzie talenty się zderzają – rodzi się tarcie. Ale też iskra.

Różne naturalne wzorce działania tworzą napięcia w zespole. Zrozumienie ich to pierwszy krok do przekształcenia konfliktu w potencjał.

Napięcie: Aktywator vs Rozwaga

Aktywator

„Działajmy już!"

Naturalnie popycha do natychmiastowego działania. Energia, inicjatywa i szybki start to jego żywioł. Każde opóźnienie wydaje mu się stratą czasu i impetu.

Rozwaga

„Sprawdźmy najpierw ryzyka."

Naturalnie analizuje zagrożenia, rozważa scenariusze i wolniej podejmuje decyzje. Każde nieprzemyślane działanie wydaje mu się ryzykiem, którego można uniknąć.

Jak to wykorzystać? Aktywator potrzebuje Rozwagi jako „hamulca bezpieczeństwa". Rozwaga potrzebuje Aktywatora, by nie wpaść w paraliż analityczny. Razem tworzą zrównoważony, skuteczny duet decyzyjny.

Napięcie: Strateg vs Bezstronność

Strateg

„Zróbmy wyjątek — to duży deal."

Widzi możliwości i potrafi elastycznie dostosować zasady do kontekstu. Priorytetem jest wynik — jeśli sytuacja wymaga niestandardowego podejścia, Strateg jest gotowy je zastosować.

Bezstronność

„Zasady muszą być takie same dla wszystkich."

Naturalna potrzeba spójności i równego traktowania. Wyjątki od reguł budzą niepokój — bo niszczą zaufanie do systemu i precedensy, które trudno potem cofnąć.

Jak to wykorzystać? Strateg wnosi elastyczność niezbędną w dynamicznym biznesie. Bezstronność chroni przed faworyzowaniem i erozją kultury organizacyjnej. Decyzje o wyjątkach warto podejmować wspólnie.

SellWise®

Matryca napięć **zespołowych**

Wszystkie istotne pary cross-domain według CliftonStrengths – pogrupowane według kombinacji domen.

EX Executing · **IN** Influencing · **ST** Strategic Thinking · **RB** Relationship Building

01 Executing × Influencing

TALENT A	TALENT B	TARCIE W ZESPOLE	INTENSYWNOŚĆ
Responsibility EX	Activator IN	**„Zróbmy to porządnie" vs „Zróbmy to teraz"** Sprzedaż: Activator chce zamknąć deal szybko, Responsibility hamuje – bo jeszcze nie wszystko gotowe. Obsługa: napięcie przy onboardingu klienta.	Wysoka
Responsibility EX	Activator IN	**„Poczekaj, przemyślmy" vs „Działamy już"** Marketing: Activator odpala kampanię, Deliberative chce jeszcze jednej rundy testów. Klasyczny konflikt przy launchu produktu.	Wysoka
Consistency EX	Significance IN	**„Wszyscy gramy według tych samych zasad" vs „Ja chcę być wyjątkowy"** Obsługa klienta: Consistency nie da specjalnego traktowania. Significance nie rozumie, po co standardy, skoro hamują wyróżnienie się.	Średnia
Consistency EX	Command IN	**„Jest procedura" vs „Ja decyduję inaczej"** Command omija procedury, kiedy widzi cel. Consistency traktuje to jako sabotaż. Napięcie klasyczne w organizacjach sprzedażowych przy onboardingu nowego managera.	Wysoka
Focus EX	Command IN	**„Trzymamy się ustalonego kierunku" vs „Zmieniam priorytety"** Focus traci efektywność przy każdej zmianie kursu. Command nie rozumie, dlaczego ludzie nie potrafią się szybko przestawić.	Średnia
Discipline EX	Activator IN	**„Mamy plan, trzymajmy się go" vs „Zacznijmy działać zanim plan będzie gotowy"** Marketing: Discipline nie zacznie kampanii bez struktury. Activator chce już testować. Częste przy agile'owych podejściach w konserwatywnych zespołach.	Średnia
Arranger EX	Command IN	**„Ułożę to optymalnie" vs „Ja wiem, jak to powinno wyglądać"** Arranger ma gotowy plan zasobów, Command go nadpisuje. Arranger czuje się ignorowany. Napięcie przy zarządzaniu projektami.	Średnia

02 Executing × Relationship Building

Achiever EX	Empathy RB	**„Skończmy to" vs „Jak się czujesz z tą decyzją?"** Zarządzanie: Achiever frustruje się tempem Empathy Empathy czuje się nieważny i niesłyszany. Klasyczne tarcie manager–handlowiec.	Wysoka
Achiever EX	Harmony RB	**„Cel jest ponad wszystko" vs „Zachowajmy zgodę"** Sprzedaż: Achiever pcha przez opory. Harmony unika konfrontacji z klientem. W obsłudze: Harmony nie eskaluje trudnych spraw, bo nie chce konfliktu.	Wysoka
Achiever EX	Developer RB	**„Rób szybko i dobrze" vs „Potrzebuje czasu, żeby rosnąć"** Achiever manager nie rozumie, czemu ktoś nie dowozi od razu. Developer widzi potencjał tam, gdzie Achiever widzi brak wyników.	Średnia
Responsibility EX	Relator RB	**„Sam to domknę" vs „Zróbmy to razem"** Responsibility bierze zadanie i idzie z nim samotnie do końca. Relator chce procesu współpracy. Napięcie w cross-funkcyjnych projektach.	Średnia

Claude

Case Study #1: Zespół Zarządzający

Strażnicy standardów

Osoby z talentami Bezstronność i Pryncypialność naturalnie pomagają wypracowywać standardy. Zespół przyznał im nieformalną rolę – i dał większe przyzwolenie na zwracanie uwagi na odstępstwa od zasad.

Zasada „2 oczu"

Zespół, świadomy swojej tendencji do robienia zbyt wielu wyjątków, wprowadził zasadę: każda decyzja o odstępstwie od standardu wymaga akceptacji co najmniej dwóch osób. Prosta reguła, która zbudowała kulturę odpowiedzialności.

Indywidualizacja jako siła różnorodności

Talent Indywidualizacja pozwalał widzieć unikalność każdej sytuacji i klienta – a Bezstronność i Pryncypialność pilnowały, żeby ta elastyczność nie prowadziła do chaosu.

Case Study #2: Manager vs Zespół

Manager z talentami Odpowiedzialność, Strateg, Osiąganie, Analityk i Rozwijanie innych

1

Zaprojektowanie systemu

Dzięki talentom Strateg i Analityk stworzyła strukturalny system delegowania z checkpointami i jasnymi kryteriami sukcesu.

2

Zmiana definicji

Delegowanie przestało być „oddawaniem kontroli" — stało się „inwestowaniem w rozwój pracownika". Zmiana framing z poczucia straty na poczucie wpływu.

3

Przesunięcie odpowiedzialności

Odpowiedzialność za wykonanie zadania przesunęła się na odpowiedzialność za jakość delegowania. Manager mierzył swój sukces inaczej.

4

Nowy checkpoint sukcesu

„Zamknięte zadanie" → „Zamknięte zadanie przez pracownika". Jeden prosty wskaźnik, który zmienił całą kulturę pracy w zespole.

MATERIAŁY:

BONUS ☺

30 “testów” dla 10 firm