

# plum

## Przewodnik Talent Guide

do pracy nad Twoim rozwojem zawodowym



# JAK KORZYSTAĆ Z PRZEWODNIKA TALENT GUIDE

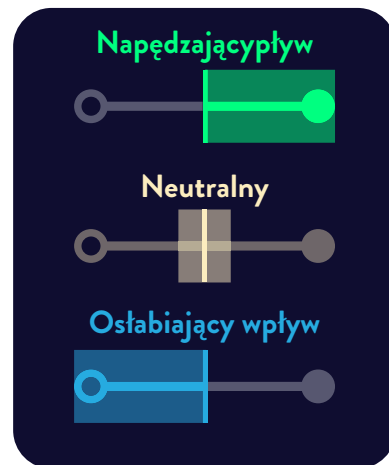
## Analiza Twoich Talentów Plum

Moduł Talent Guide pokazuje, które talenty mają na Ciebie energetyzujący wpływ, a które drenują Twoją energię. Zrozumienie co Cię motywuje, a co męczy, pozwala ustalić, w jakich okolicznościach będziesz czuć się najlepiej i najłatwiej będzie Ci odnosić sukcesy.

Talenty “napędzające” dodają Ci energii, dają silne poczucie własnej wartości i sprawiają, że działasz z wyjątkową wydajnością przez cały czas.

Talenty “osłabiające”, wymagają większego wysiłku i są bardziej męczące. Podobnie jak w przypadku baterii telefonu, jeśli stale przeznaczasz swój czas na działania, które mają na Ciebie osłabiający wpływ bez szansy na odzyskanie energii, poczujesz wypalenie.

Kliknij dowolny talent w module Talent Guide, aby przejrzeć kompetencje, które się na niego składają. Kliknij kartę **SUGESTIE**, aby zobaczyć, jak możesz zmaksymalizować swój potencjał.



Twoje talenty w kolejności od wywierających najbardziej pozytywny wpływ (na górze = najbardziej pozytywny wpływ)



Kompetencje

Sugestie

Przekonywanie innych do kierunku i istoty działań lub pomysłu oraz wpływanie na podejmowanie decyzji.

Perswazja bazuje na Twoich zdolnościach...

● Negatywny wpływ | Neutralny ● Pozytywny wpływ

### Pokonywanie oporu

Skłanianie innych do zmiany stanowiska poprzez nawiązanie więzi emocjonalnej, posługiwanie się logiką i danymi oraz poszanowanie odmiennych poglądów

- Pozytywne przyjmowanie krytyki, opinii i przeszkód
- Zmiana poglądów i postawy osób o przeciwnym zdaniu
- Zachowywanie taktu w stresujących sytuacjach
- Określanie, co należy powiedzieć, i przewidywanie reakcji innych

Po przejrzaniu swoich talentów i zapoznaniu się z wyglądem raportu kontynuuj pracę z tym przewodnikiem, aby łatwiej zbudować swój indywidualny plan rozwoju.

## Planowanie rozwoju

Otrzymywanie informacji zwrotnej może być ciekawym doświadczeniem. Być może podczas przeglądania wyników pomyślisz: „Tak, to idealny opis mojej osoby!”. Albo: „Niektóre stwierdzenia są trafne, ale nie zgadzam się z X lub Y”. Każda reakcja jest dobra.

Celem prezentacji wyników jest skłonienie do autorefleksji, dyskusji i podjęcia działań rozwojowych. To od Ciebie zależy, na których aspektach wyników zdecydujesz się skoncentrować i je. Niniejszy przewodnik udostępnia narzędzia, dzięki którym zbudujesz swój indywidualny plan rozwoju – a taki plan będzie różny dla różnych osób.

## Badanie wyników

Przeznacz chwilę, aby przyjrzeć się bliżej swoim wynikom na platformie Plum.

Wybierz talent do zbadania i przeanalizuj kartę **KOMPETENCJE** oraz składające się na dany talent zachowania. Zauważ, że Twoje talenty są ułożone w kolejności od tych najbardziej Cię energetyzujących (na górze) do talentów, które wymagają od Ciebie najwięcej energii (na dole).

### Zadaj sobie pytanie...

„Czy zdarzają się sytuacje, w których nadmiernie polegam na jednym z talentów?”

„Jakie dodatkowe talenty warto rozwijać, aby przyspieszyć mój rozwój?”

„Czego będę potrzebować, aby dalej doskonalić się pod kątem przyszłych ról?”

„Czego może wymagać moja kolejna rola oraz ogólny rozwój mojej kariery?”

Karta **SUGESTIE** opisuje, w jaki sposób możesz rozwijać każdy talent w odniesieniu do przełożonego, współpracowników, bezpośrednich podwładnych i siebie. Zawiera porady dotyczące rozwijania talentu, z których możesz skorzystać.

## Budowanie indywidualnego planu rozwoju

Zacznijmy budowanie indywidualnego planu rozwoju. Na stronie 6. znajduje się szablon, który możesz wypełniać w miarę postępów.

### Cele rozwoju

Cel można określić na kilka następujących sposobów:

- ▶ **Wybierz talent, aby wykorzystać go w większym stopniu niż obecnie**
- ▶ **Wybierz talent, aby go rozwijać i doskonalić**
- ▶ **Wybierz talent, który ma negatywny wpływ, i rozważ strategię jego ograniczenia lub przewyciężenia**

### Konkretne działania

Podział celu na konkretne działania zapewnia bardziej przejrzysty obraz tego, co tak naprawdę musisz zrobić. Jeśli zdecydujesz, że Twoim celem będzie posiadanie „większej umiejętności przystosowywania się”, to jest to na pewno dobry pierwszy krok. Zwróć jednak uwagę, że określenie „większa umiejętność przystosowywania” jest mało konkretne i może oznaczać wiele różnych rzeczy.

Jak wybrać konkretne działania, które należy podjąć?

- ▶ **Zapoznaj się z zakładką SUGESTIE przy każdym talencie, znajdziesz tam porady dotyczące rozwoju tych talentów.**
- ▶ **A może masz własne pomysły dotyczące działań rozwojowych, które chcesz podjąć.**

Wybierz sugestie dotyczące rozwoju, które:

- ▶ **Dodają Ci energii i mają dla Ciebie znaczenie.**
- ▶ **Motywią Cię do opuszczenia „strefy komfortu”.**
- ▶ **Pomagają Ci w realizacji obecnych lub przyszłych celów i aspiracji.**

**Skorzystaj z metody 70-20-10:**

**70% nauki** opiera się na doświadczeniu: działania i zadania wykonywane w toku pracy.

**20% nauki** odbywa się z pomocą innych osób: coaching, mentoring, shadowing oraz feedback.

**10% nauki** odbywa się za pośrednictwem sformalizowanych metod: seminaria, webinaria, czytanie książek i artykułów, kursy itp.

## Przeszkody

Jakie przeszkody lub ograniczenia mogą utrudnić osiągnięcie celu? Na przykład: duża dbałość o szczegóły może utrudniać delegowanie pracy innym osobom.

*Niepowodzenia są nieodłączną częścią rozwoju. Skoncentruj się na ćwiczeniu zachowań, które w pierwszej kolejności poprawią Twoje umiejętności bez względu na to, czy osiągniesz natychmiastowy sukces.*

## Talenty do wykorzystania

Badania wykazują, że wykorzystywanie naszych naturalnych mocnych stron jest bardziej skutecznym (i przyjemnym) sposobem rozwoju. Które talenty możesz wykorzystać, aby osiągnąć swoje cele rozwojowe?

## Ramy czasowe i kluczowe punkty kontrolne

Wyznaczanie wymiernych celów pomaga utrzymać motywację. Osiąganie punktów kontrolnych zapewnia ponadto poczucie postępu. Jakie realistyczne, ale ambitne ramy czasowe lub punkty kontrolne możesz powiązać z celami?

*Umieść w kalendarzu przypomnienia dotyczące kluczowych kroków milowych. Łatwo zapomnieć o indywidualnym planie rozwoju podczas codziennej pracy. Przypomnienie w kalendarzu będzie Ci przypominać, że Twój rozwój jest priorytetem.*

## Zasoby

Często najlepszym źródłem wsparcia Twojego rozwoju są ludzie – przełożony, zaufany współpracownik, członek rodziny itp. Mogą udzielić Ci informacji zwrotnej i motywować Cię w Twoich postanowieniach.

Być może twoja firma również dysponuje zasobami, które możesz wykorzystać, takimi jak program mentoringowy lub programy szkoleniowe w zakresie konkretnych umiejętności.

## Kolejne kroki

1. Porozmawiaj ze swoim przełożonym na temat Twojego profilu Plum i indywidualnego planu rozwoju. Poproś o informację zwrotną. Porozmawiaj o tym, jak może Cię wspierać w osiągnięciu celów.
2. Regularnie przeglądaj swój indywidualny plan rozwoju. Plan nie przyda się do niczego, jeśli nie będziesz z niego korzystać po utworzeniu. Zaplanuj w kalendarzu konkretną godzinę i datę przeglądania i edycji planu. W ten sposób śledzenie postępów w realizacji celów staje się automatyczne.

## Arkusz roboczy: indywidualny plan rozwoju



Jeśli masz kilka celów, wydrukuj ten arkusz wielokrotnie w zależności od potrzeb.

Wydrukuj tę stronę

### Cel rozwoju

### Konkretne działania



### Przeszkody

### Talenty do wykorzystania

### Ramy czasowe i kamienie milowe

### Zasoby

## Kolejne kroki

1. Zaplanuj rozmowę z przełożonym dotyczącą analizy Twojego profilu Plum i indywidualnego planu rozwoju.
2. Zaplanuj w kalendarzu terminy przeglądania indywidualnego planu rozwoju i wprowadzania ewentualnych poprawek.

## Lista kontrolna oceny osobistego planu rozwoju



Wydrukuj tę stronę

Przejrzyj poniższą listę kontrolną, aby opracować jak najlepszy indywidualny plan rozwoju:

- Skoncentruj się na obszarach, które pomogą Ci osiągnąć krótko- i długoterminowe cele zawodowe.
- Dopilnuj, aby cele rozwojowe motywowały Cię do opuszczenia „strefy komfortu”.
- Wybierz strategie, które wykorzystują uczenie się on-the-job w trakcie pracy, okazje do uczenia się od innych oraz sformalizowane metody nauki (np. kursy, książki i artykuły).
- Wybierz talenty do wykorzystania.
- Upewnij się, że dostępne są mierzalne wskaźniki wspierające postęp.
- Podziel się swoim planem ze swoim przełożonym i uwzględnij jego/jej opinie.
- Podziel się planem z innymi osobami, które mogą pomóc Ci w osiągnięciu Twoich celów.