

Personální poradna

Nacházejí nadprůměrně inteligentní lidé lepší pracovní uplatnění než průměrně inteligentní?

Být nadprůměrně inteligentní má své výhody. Jaké jsou však na to názory a jaká je doopravdy skutečnost? Pomůže nám při hledání práce mít výjimečné vzdělání a být nadprůměrně chytrý? Na tuto otázku nenajdeme jednoznačnou odpověď. Nadaní lidé mohou být pro firmu obrovskou hodnotou, ale nebudou stejně využitelní na jakoukoliv práci. Jejich charakteristiky je předurčují k vykonávání pouze určitých funkcí.

Když jsou výjimečné vzdělání a nadprůměrná inteligence chápány jako problém, hodnotí personalisté tento fakt jako „překvalifikování“. Co tedy dělat s chytrými? Odborníci radí: „Založte si vlastní firmu.“

Většina manažerů tvrdí, že za uplynulé období nezaznamenali od zaměstnanců požadavek na vyšší IQ. Pokud tedy nadaní lidé nejsou tím nejlepším zaměstnaneckým typem, kde hledat skrytý problém?

Podle různých studií se dozvídáme, že jeden z nejdůležitějších problémů lidí s nadprůměrně vysokým IQ je jejich vztah ke kolektivu. Chytrí lidé mohou mít problém se socializací a porozuměním si s ostatními. Jejich výhody, jako je rychlé chápání souvislostí, snadné sebezvzdělání, mít dobré nápady a potřeby, se mnohdy staví do opozice se socializací. To mívá za přirozený důsledek, že zůstávají mimo kolektiv. Někdy může tato odlišnost stavět tyto jedince do role oběti pracovní šikany. Zaměstnanci s vyšším IQ proto mnohdy uplatňují své zajímavé vlastnosti v soukromé oblasti a ve svém volném čase. V práci svou inteligenci příliš často neukazují.

Co tvrdí hlasy, které se vyjadřují k dané problematice?

Tak například organizace jménem MENSA, která pod sebou sdružuje vysoce nadané lidi, ve svých studiích uvádí, že zaměstnavatelé většinou vysoce nadané lidi nepoptávají. Často naši klienti považují nadprůměrně inteligentní lidi s mimořádným vzděláním za obrovskou hodnotu pro firmu, ale může se stát, že takový člověk bude zaměstnavatelem odmítnut, přičemž jako důvod bude uvedena „překvalifikovanost“.

Řešení, které nabízejí odborníci, je vybrat si cestu, která umožní nejlépe využít daný potenciál. To znamená realizovat se v oborech přesně podle svého. Může to být například zastávání vysokých funkcí nebo vedení svých vlastních podniků.

Jak společnost přijímá nadané lidi?

Talentovaný a nadaný člověk to v životě nemá vždy jednoduché. Jeho vlastnosti jsou sice předpokladem k dosažení společenského uznání nebo úspěchu, ale není pravidlem, že očekávání na základě daných předpokladů bude vždy naplněno.

Pokud jste to vy, váš partner, spolupracovník nebo někdo blízký, následující text by vám mohl pomoci rozpoznat odlišnost nadaných osob a tímto uvědoměním vyvolat léčivý efekt. Zjistíme totiž, že co jsme považovali za „divné“, znamená pouze „jiné“. A zároveň si uvědomíme, že tato odlišnost má své důvody, protože věci jsou tak, jak mají být přirozeně a právě tak je to v pořádku.

Projevy vysoce inteligentních lidí bývají někdy nepochopitelné, protože jsou jiné než u ostatních. Je tedy nutné si uvědomit, že právě tak je to normální. Jedná se o chování, které je pouze reakcí na vlastní, statisticky nenormální osobnost. Pokud lidé vybočují svou osobností a inteligencí z průměru, z dané normy, jejich projevy jsou viděny jako odlišné. A to proto, že jsou odlišné v pozitivním i negativním aspektu.

Názory psychologů

Psychologie jako disciplína se dříve nezabývala problematikou výrazné inteligence. Nadaní lidé dlouho unikali pozornosti psy-

chologů. Dnes mnohé studie odhalily, že stojíme před lidmi s odlišným fungováním a nastavením psychických funkcí.

Někdy označení „nadaní lidé“ zavádí a je matoucí. Ale používání tohoto označení nechce říci, že by ostatní lidé nadáním ne-disponovali. Vhodnější pojem ale k dispozici nemáme. Procento výskytu těchto lidí ve společnosti je poměrně malé. Pokud však zahrneme do skupiny i ty, kdo stojí někde mezi, bude poměr vyšší.

Tento odborný pohled nám může pomoci v běžném životě. Tam se totiž psychické oblasti nerozdělují podle nějakého přesného kritéria. Všechny jsou vzájemně úzce propojené a vyskytují se v rozdílných proporcích. Přesto však umělé rozdělení může sloužit jako důležitá pomůcka pro lepší orientaci i v samé psychologii jedince. Tato orientace zároveň může napomoci k lepšímu fungování vztahů mezi nadanými jedinci a kolektivem.

Jak společnost přijímá nadané lidi a jak taková jedinci chápou své vztahy k ostatním

Mnohdy jsou talent a nadání vnímány jako atributy záruky snadného proplouvání životem. Jedná se přece o něco pozitivního, o velký potenciál. Ale tato na první pohled výhodná skutečnost může mít v pracovní oblasti právě opačný efekt díky stinným stránkám, které ji nutně doprovázejí.

Co může být příčinou neúspěchu nadaných lidí?

Neúspěch se dostavuje, když tito jedinci vnímají své vlastnosti patologicky. V takových případech nechá snadné proplouvání životem své místo problémům při fungování a trpí buď oni sami, nebo jejich okolí. Do určité míry se jedná o normální úkaz, protože tak je tomu u každé skupiny lidí, která se vymyká populačnímu průměru a normalitě.

Hlavní důvod problémových stavů u nadaných lidí je závislý na faktu, že naprostá většina z nich neví o specifičnosti a osobní

odlišnosti ve svém uvažování, prožívání a každodenní konfrontaci se světem. Jejich posuzování a chování směrem k okolí, vlastní sebehodnocení a následné konflikty a problémy bývají silně ovlivněny tímto nevědomím.

Je to jako kdyby si barvoslepý člověk vyčítal, že nedokáže rozpoznat barvy proto, že je nepozorný. Nebo jako kdyby člověk s absolutním hudebním sluchem považoval své okolí za líné, protože není schopno, na rozdíl od něj, určit absolutní výšku tónu.

Nadaní lidé vybočují svou osobností a inteligencí z průměru a normálu. Proto je možné jejich projevy označit za nenormální, a to jak z pozitivního, tak i negativního hlediska. Jde tady především o neznalost sama sebe. Díky neznalosti sebe samých si nadaní lidé vysvětlují problémy, na které narážejí, pomocí různých osobních patologií a vlastních charakterových nedostatků. Mohou také reagovat obviňováním okolí.

Následkem své nepochopené odlišnosti se často cítí izolovaně, divně nebo nepatřičně. Cítí se být druhými nepochopeni. Snadno se demotivují a svou odlišnost skrývají. Snaží se chovat jako ti druzí, dělat co dělají ostatní a nevybočovat. Tato řešení však více problémů přinesou, než vyřeší. Vždyť chtít být někým jiným než jsme, je zaručená cesta ke skutečné patologii.

Jaké řešení se nám nabízí?

Známý český výtvarník Jiří Trnka říkal, že být nadaným člověkem je obrovský dar, který by nikdo neměl promarnit. „Kdo má talent, má k tomu talentu taky povinnost.“

U nadaných lidí se velice často vyskytuje strach z promrhání vlastního potenciálu. Jde o směr pocitu zodpovědnosti a snahy o dosažení seberealizace. Přitom vysoké hodnotové očekávání může znamenat konflikt, negativismus, radikalismus, izolovanost, perfekcionismus a prožívání vlastní nedostatečnosti. K tomu se mohou přidat i problémy s vlastní sebekontrolou.

Co máme dělat a na co se soustředit v praktickém životě, abychom svůj talent nepromrhali. V tomto bodě se tedy musíme rozhodnout pro změnu, přejít z jednoho břehu na druhý. Je nutné se zaměřit na pozitiva a trvat na jejich uplatnění v praktickém životě. Jedině touto cestou je možné konstruktivním způsobem dosáhnout úspěchu.

Jaké jsou pozitivní vlastnosti a osobnost nadaných jedinců?

Jejich myšlení, řeč a vyjadřování je velmi rychlé. Vyznačují se velkou energií a motivací, kterou umějí strhnout ostatní. Jejich analýza jde do značné hloubky, vidí totiž i problémy a vztahy méně patrné nebo pro mnohé úplně nepochopitelné. Mají vysokou toleranci nejednotného pohledu. Vidí problém ze dvou stran současně, zdánlivě protikladně. Jsou přitahováni samotnou silou, kterou svět myšlenek, argumentů, teorií a analýz v sobě má.

Všechny tyto schopnosti, jsou podpořené přesvědčivou a netradiční argumentací, posílenou neúnavnou koncentrací na řešení problémů. Vidíme zde, že se jedná o dispozici k výrazným analytickým nebo technickým kompetencím, rychlému chápání souvislostí a přicházení s inovacemi.

Na vyřčený problém nacházejí nadaní lidé okamžitě tři možná řešení a dvě překážky, které tomu brání.

Co motivuje nadané osoby?

Jsou to intelektové výzvy a úkoly, protože tito lidé se vyznačují silnou představitostí, rychle a rádi se učí a disponují dobrou pamětí. Často jsou fascinováni slovy a řečí. Rádi užívají netradičních pojmů a jazyka.

Díky své nekonformitě a originalitě myšlení a jednání, vytvářejí také neobvyklá řešení, postoje a názory. Jsou to často vysoce nezávislé osoby a originální myslitelé.

Při nalezení vhodného uplatnění a v příznivém prostředí mají ve své oblasti, díky své inovativnosti, velmi dobré až převratné výsledky. Mohou z nich být vědci, analytici, inovativní manažeři, podnikatelé, vynálezci nebo umělci. K jejich originalitě a neobvyklosti se většinou pojí nadšení a síla s jakou jsou odhodláni své názory a inovace prosazovat.

Jak na tyto lidi reaguje společnost?

Je docela možné, že intelektuálně nadaní jedinci mohou reprezentovat pro zaměstnavatele i pro kolektiv určitý druh problému.

Příčinou je to, že svět myšlenek, názorů a příčin, jejich vhodnost a opodstatnění jsou pro tyto lidi často zásadnější než sociální aspekty situací. Proto se nechovají tak, jak očekává většina ostatních lidí. Spíše

vyjádří svůj názor, než by přijali špatné rozhodnutí nadřazeného a zaujali postoj nevytváření konfliktů.

Vysoká perceptivita a schopnosti vnímání činí z těchto lidí dobré psychology a čtenáře sociálních situací, ale samotná může tato schopnost přinést vztahové a komunikační problémy. Necitlivým užíváním těchto schopností mohou druhé vystrašit, zahltit, vyvolat konflikt, a to obzvlášť tehdy, pokud jsou tito lidé nekonformního myšlení.

Díky svému velkému nadšení vyhledávají řešení vždy nových problémů, hledají nové výzvy a chtějí se učit novému. Rutina, bezpečná předvídatelnost, vědomí, že činnost zvládnou, může zapříčinit ztrátu motivace. Tento fakt je pro většinu lidí považován za kontradikci a může vyvolat problémy v pracovní i vztahové rovině. Takový člověk je pak označován za nekonzistentního, přelétavého, bez vůle a odhodláni.

Abychom zakončili výčet charakterových vlastností těchto lidí v tom kladném smyslu, musíme zmínit vysokou intenzitu emočního prožívání a neobvyklý smysl pro humor, kreativnost, fascinovaný, dětský pohled na svět, ale také vysoké morální hodnoty. Silnou senzitivitu projevují nadaní lidé k druhým, k sobě, k idejím, hodnotám i morálním standardům. A proto mohou hodnotit situace, které považují za nemorální, silněji a extrémněji, i když u ostatních je takové chování ještě přijatelné.

V základu jsou však tyto vysoké morální standardy velkým potenciálem k vlastnímu výkonu, příkladu a k motivování a vedení druhých lidí. Mohou z nich být morální autority, přirození vůdci, a nikoliv jen prázdní rétoři. ■



AUTORKOU TEXTU JE
Ing. Pavla Berková,
managing director v personální agentuře Dream Job, specializující se na recruitment, headhunting, outsourcing, mystery shopping a training. Agentura se zaměřuje především na cestovní ruch – převážně hotely, restaurace a cestovní kanceláře.
pavla@dream-job.cz
tel.: +420 602 723 046