

☞ Je intelligenter eine Person ist, desto wahrscheinlicher ist sie auch beruflich erfolgreich? Einverstanden? ☞

🔗 Wieso wird diese Aussage von der Wissenschaft mit unterschiedlichsten Studien bewiesen?

Versuchen wir in den nächsten Posts herauszufinden, ob das stimmt und wie wir innerhalb eines Assessment-Tages den Intelligenzstrukturtest in einer Rekrutierung einordnen.

Mit Angaben zur Intelligenz haben nicht nur die Schweizer so ihre Probleme. Nicht weil sie dumm sind, sondern weil man nicht gerne über den eigenen IQ spricht. Der Schweizer scheint fast schon lieber über seinen Lohn als über seinen IQ zu sprechen.

Vielleicht löst der Gedanke, seine kognitiven Fähigkeiten mit einer Zahl auszudrücken, ein Unbehagen aus. Ist eine Zahl repräsentativ für einen Menschen? Spielt es denn keine Rolle, dass dieser Mensch vielleicht unfähig ist eine Beziehung zu anderen Menschen aufzubauen?

🔗 Gibt es nicht wichtigere Fähigkeiten im Leben – auch im Berufsleben? 🔗

☞ Was hat Intelligenz mit beruflichem Erfolg zu tun?

Im beruflichen Umfeld kann Intelligenz als allgemeine, geistige Fähigkeit verstanden werden, welche es ermöglicht, Probleme zu verstehen, zu lösen und sich erfolgreich den Anforderungen der stark (schnell) wechselnden Anforderungen im Job anzupassen. Genau aus diesem Grund ist Intelligenz für den beruflichen Erfolg relevant. Sie versetzt uns in die Lage, neue Sachen schnell und richtig zu lernen, komplexe Sachverhalte gründlich zu analysieren und rational richtige Entscheidungen zu treffen.

◆ Der Zusammenhang zwischen dem Abschneiden in einem Intelligenztest mit späterem Berufserfolg liegt bei  $r = .56$  (Funk et al., 2015).

◆ Zum Vergleich: Der Zusammenhang zwischen einem unstrukturierten Einstellungsgespräch und Berufserfolg liegt bei  $r = .27$

☞ Klug ist nicht gleich schlau, schlau ist nicht gleich intelligent.

Ein kluger Mensch muss nicht schlau sein, kann aber mehr im Leben erreichen, als ein Mensch mit einem hohen Intelligenzquotient. Auch wenn diese Behauptung keinen Sinn zu ergeben scheint, ist sie dennoch richtig. Viele Menschen halten es für nötig, besonders intelligent zu sein. Dabei ist Intelligenz allein kein Garant für Erfolg im Leben oder Beruf.

◆ Was definiert den klugen Menschen? Im Grunde ist ein ▲ kluger ▲ Mensch jemand, der ein breit gefächertes, aber eingeschränktes Wissen, zu vielen Bereichen hat. Dieses reicht aus, um sich problemlos durch das Leben zu schlagen.

◆ Ein ↻ schlauer ↻ Mensch hingegen besitzt ein relativ grosses Wissen und viel Erfahrung, die er trickreich einsetzen kann. Durch sein grosses Wissen meistert er jede Lebenslage mindestens genauso gut wie der kluge Mensch.

◆ Dann gibt es noch den ▨ intelligenten ▨ Menschen, der über explizites Fachwissen in bestimmten Bereichen verfügt. Sie spezialisieren sich im Gegensatz zum klugen und schlaun Menschen auf einen einzigen oder sehr wenige Bereiche, die sie dafür aber wie ihre Westentasche kennen. Dafür kann es sein, dass ihnen das nötige Wissen für andere Lebenslagen fehlt.

Viele Arbeitgeber bevorzugen den klugen oder schlaun Menschen, weil er, im Gegensatz zum intelligenten Menschen, ein Allrounder ist, der sich in vielen Bereichen gut auskennt. Sie sind meist keine Alleingänger, sondern können gut in Teams zusammenarbeiten und haben keine Probleme im Umgang mit ihren Arbeitskollegen. Intelligente Menschen sind dagegen häufig Einzelgänger, die ihre Arbeit lieber allein erledigen. Natürlich sind auch diese Menschen ebenfalls gefragt, z.Bsp: in der Forschung und Entwicklung.

Und natürlich gibt es kluge, schlaue und intelligente Menschen!

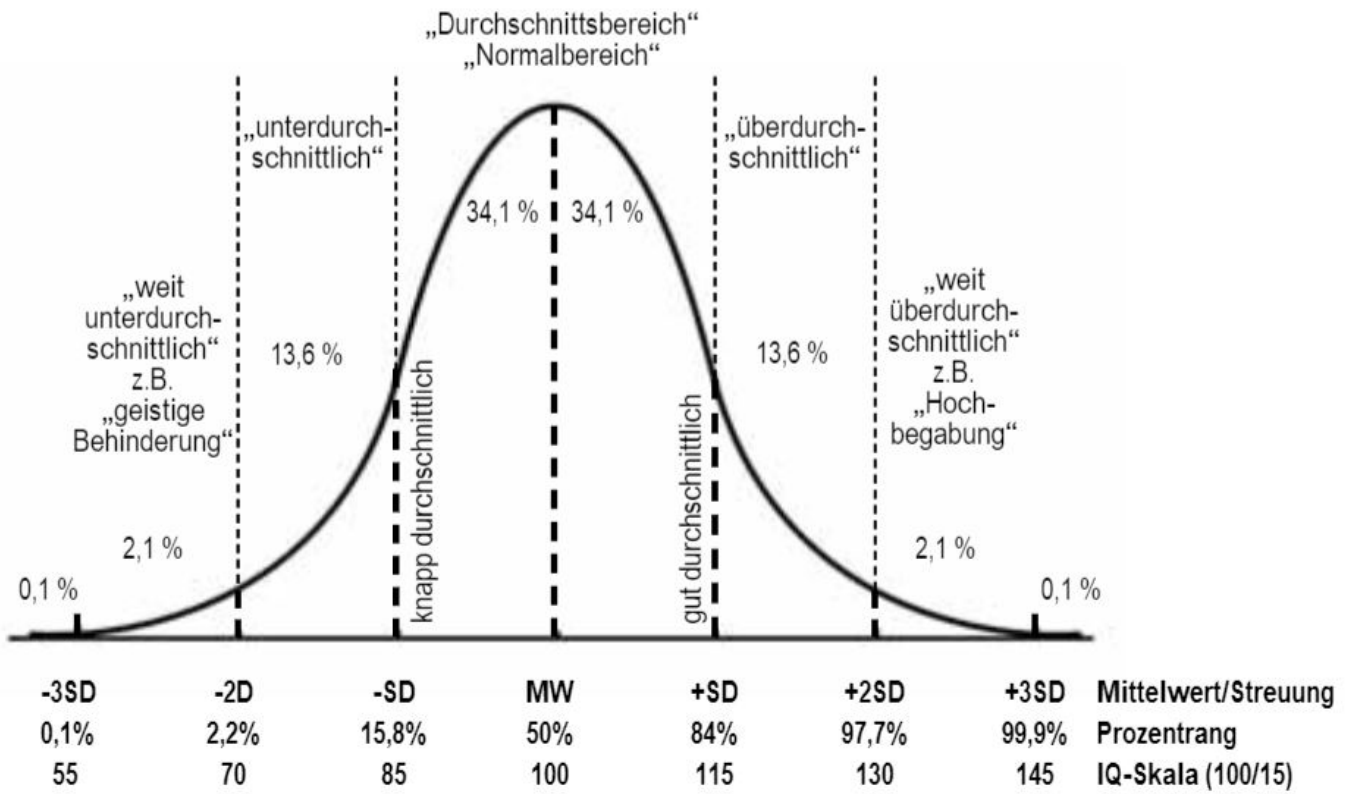
☞ «Eignungsdiagnostik» – Assessment Center

Das Ziel der Eignungsdiagnostik ist eine möglichst genaue Prognose der Erfolgswahrscheinlichkeit und der beruflichen Zufriedenheit des Kandidaten in einer definierten Position.

🔗 Das Assessment Center ist kein Verfahren im eigentlichen Sinn, sondern ein Setting, in dem unterschiedliche Verfahren kombiniert werden. Welche Verfahren setzen wir innerhalb der Eignungsdiagnostik ein?

Was passiert mit den Resultaten im Intelligenzstrukturtest innerhalb der Eignungsdiagnostik?

☞ Lesen Sie den Post nächste Woche.



(Petermann & Macha, 2005)