



**Далеко не всегда работодатели, набирая сотрудников, руководствуются исключительно рациональными методами. Пытаясь определить лучших, компании обращаются к графологам, изучают гороскопы и диагностируют ауру кандидатов и работников. Некоторые приемы могут иметь ограниченную эффективность, но чаще всего такие методы просто бессмысленны.**

**В одной из международных компаний пищевого сектора, "Чупа Чупс Рус", которая занимается торговлей одноименными леденцами, решение о том, соответствует ли человек занимаемой должности, или о том, достоин ли он выдвижения на более значимую позицию, принимают, основываясь на выводах графолога - специалиста, который умеет определять характер человека, изучив его почерк.**

**По словам HR-менеджеров компании, это является требованием материнской компании из Испании, а методика применяется уже более 10 лет. На заключаяющих этапах принятия решения о повышении, консультант, с которым сотрудничает компания, выносит свое решение. Услуги специалиста-графолога, который живет в Испании, обходятся недешево, но в компании полагают, что в 70% случаев мнение графолога соответствует истине.**

**Похожей техникой оценки руководствуются и в продовольственной компании "Гурман". Уже больше 10 лет во время собеседований на менеджерские позиции кандидаты на устные вопросы отвечают в письменном виде. По мнению владельца компании, это позволяет определить, насколько человек способен четко и логично излагать свои мысли в стрессовой ситуации, а почерк свидетельствует о характере человека.**

**Графология не единственная не вполне рациональная методика, к которой прибегают работодатели, оценивая работающих или будущих сотрудников. В некоторых компаниях руководители не избегают обращаться за помощью к астрологам, которые составляют на всех кандидатов на трудоустройство или повышение, персональные гороскопы.**

**Некоторые работодатели в поисках нестандартных методов оценок идут дальше. К примеру, используют технику "считывания человеческой ауры". Именно таким способом в свое время отбирал соискателей руководитель одного из подразделений швейцарского химического концерна. После интервью начальник садился в кресло кандидата, несколько минут "погружался" в его мир, а потом выносил решение - подходит человек компании или нет.**

**По мнению специалистов, такие странные, на первый взгляд, приемы далеко не всегда ошибочны. Если руководитель уверен в своей интуиции и умении "раскусывать" человека по его поведению, внешнему виду, лицу, то таким способом можно получить ценную информацию. Физиогномика, то есть оценка характера человека по его лицу, зачастую может оказываться отличным подспорьем при вынесении важных решений.**

**По моему мнению использование потусторонних приемов, как то обращение к магам и астрологам, вряд ли эффективно. Это действительно может помочь, только в том случае, если руководитель не готов взять на себя всю полноту ответственности за принятые решения, и хочет разделить ее с кем-то еще. При этом вполне понятно, что на качество принимаемых решений это никак не влияет.**

**"Если бы астрология, хиромантия и прочие околонуточные теории давали суперрезультат, все остальные подходы давно бы себя изжили. В том числе и профессия кадрового консультанта", - отмечают специалисты по подбору персонала. А, если работодатель пытается вводить в процедуру поиска и оценки кандидатов, "потусторонние" методы, то это скорее всего говорит о том, что работодатель пытается компенсировать неясность собственного представления о должностных обязанностях кандидата.**

**Поэтому в большинстве компаний такие методики рассматривают как экзотические и считают верным оценивать эффективность работы своих сотрудников, внедряя самые современные системы, разработанные консалтинговыми и кадровыми компаниями. Правда, для рядовых сотрудников, эти системы не более понятны, чем аура или астрологический прогноз, говорят специалисты.**

**На что опираться - на гороскоп или резюме?**

**Перед кадровиком, совмещающим рекрутера и астролога, стоит непростая задача - найти кандидата, который бы соответствовал требованиям, обладал должным образованием, опытом и набором компетенций, но при этом гармонично подходил на должность с точки зрения персонального гороскопа и совместимости с остальными членами коллектива. Обычно сначала отбирают подходящие резюме и только потом приступают к анализу натальных карт соискателей.**

**«Сначала я действовала так, как если бы астрологический анализ вообще не входил в число моих инструментов, - рассказывает Анастасия Дискаленко, - и только на втором этапе анализировала космограммы кандидатов, чтобы выяснить их возможную профнепригодность или потенциальную конфликтность с будущим руководством. В целом я убеждена, что принимать на работу человека, который имеет серьёзные противопоказания к профессии или однозначно не впишется в коллектив, слишком накладно для компании. Такие ошибки порой стоят очень дорого: работник может подвести своего руководителя перед вышестоящим начальством, из-за него может уйти с работы ценный сотрудник отдела, могут возникнуть конфликты с постоянными клиентами и т.п.»**

**Павел Свиридов придерживается противоположного мнения, сначала отбирая соискателя с наиболее подходящими астрологическими данными. Уже потом новичку помогают приобрести необходимые навыки и компетенции.**

**«В таком случае стоит принять его в команду, но на позиции стажёра или ученика, - считает Павел Свиридов. - Если он вписывается в коллектив и его гороскоп благотворно влияет на поведение системы, то он, как правило, быстро набирает необходимый опыт. Классический пример здесь - приём молодого программиста в уже сформированную группу. Если он вызывает симпатии у её членов, то тут же появляются наставники, помощники, друзья, которые быстро дотягивают его до общего уровня.»**

**Какую бы из методик подбора персонала на основе астрологии ни выбрал работодатель, она будет лишь дополнением к классической схеме и скорее поможет наладить психологический климат в коллективе. Но попробовать её в любом случае стоит - даже далёкие от гороскопов и космограмм кадровики признают, что в результате компания работает продуктивнее. Главное помнить, что профессиональный анализ не имеет ничего общего с обывательским мнением о совместимости Дев, Весов, Скорпионов и других**

**знаков зодиака.**