

image not found or type unknown



При найме на ряд предприятий кандидат должен вместе с другими заявительными документами предъявить написанную от руки биографию или во время собеседования изложить на бумаге соображения по какой-либо теме для последующего проведения графологической экспертизы.

Долгое время в Советском Союзе еще со времен Сталина были запрещены исследования почерка, как и других наук, доказывающих важность врожденных био-психических факторов в развитии личности. Под этот запрет попали генетика (евгеника), педология (психология в педагогике) как буржуазные и лженаучные течения в сфере диагностики личности. Теперь уже не тайна, что исследованиями почерка интересовались известные зарубежные исследователи – З. Фрейд, К. Юнг, А. Бине, К. Левин. К сожалению, в нашей стране до сих пор бытуют негативные стереотипы относительно анализа почерка, даже в среде профессиональных психологов. А графолог, специалист по изучению почерка, воспринимается как гадалка или экстрасенс.

Тогда как зарубежные страны продвинулись в этом вопросе очень далеко. Например, в Израиле графологический тест проходят все, кто поступает в армию, полицию и на гос. службу. Вместо резюме сначала просят прислать образец почерка, и только после этого, если кандидат соответствует по своим личностным особенностям требованиям вакансии, - резюме со сведениями об образовании и опыте работы. Во Франции 75% компаний используют при приеме на работу заключения экспертов-графологов. А в Венгрии и Италии можно обучиться на графолога в гос. университетах, и занимать эту должность по штатному расписанию.

Графология еще в прошлом веке вышла на более качественный уровень исследования почерка, когда в анализе используется синтезный гештальт-подход, а выводы о человеке делаются на основании симптомологического анализа. Современные научные знания по графологической диагностике совсем недавно стали доступными и для российских специалистов, в том числе специалистов HR-сферы, прямой задачей которых является глубокое изучение качеств человека в применении к поставленным задачам и виду деятельности.

Графология, как один из наиболее древних методов познания человека исходит из того, что любому человеку присущ при письме личный, только ему принадлежащий почерк, в котором закодированы многие распознаваемые специалистом качества личности, в том числе характеризующие степень пригодности к определенному месту работы.

Возможности метода и его некоторые преимущества состоят в том, что в отличие от, например, тестовых методов, графология не диагностирует «частичных способностей», а дает целостную оценку личности кандидата, особенно его психических предпосылок к работе.

При графоанализе осуществляется комплексная оценка человека, человек изучается со всех сторон, многофакторно, в отличие от других методов исследования, когда познается лишь одна определенная грань личности. Оценка благонадежности человека – огромное преимущество данного метода по сравнению другими.

Результатом анализа является комплексный психологический портрет человека с выделением сильных и слабых сторон, глубинной мотивации и потребностей, личностных и индивидуальных особенностей в применении к рабочей деятельности и поставленным задачам.

Стоит заметить, что одного текста для оценки недостаточно. Желательно иметь несколько примеров рукописного текста, написанного в спокойной обстановке, потому что почерк человека зависит от настроения человека и может изменяться.

Возможность графологической экспертизы распространяется на сферу следующих оценочных критериев:

- личностный портрет кандидата (например, эгоизм, терпение, веселый нрав, холодность, чувство низкой самооценки, бесцеремонность и т. д.);
- рабочий портрет кандидата (например, умение приспосабливаться, сообразительность, выдержка, чувство долга);
- рабочие помехи (например, агрессивность, высокомерие, небрежность, нервозность, педантизм и проч.).

Приверженцы метода отмечают его экономическую привлекательность, т. е. относительно небольшие финансовые издержки. Кроме того, по мнению специалистов по отбору, экспертиза достаточно легка и не требует личной встречи

кандидата с графологом.

Еще одним бесспорным плюсом графологической экспертизы является возможность дистанционной оценки. Образец почерка может быть прислан курьером или в электронном виде по почте. Его автор может находиться в другом городе или даже в другой стране, что нисколько не мешает процессу диагностики.

Сомнения в пригодности метода для оценки кандидатов классифицируются в четыре основные группы: во-первых, кандидат будет с особым старанием трудиться над изготовлением образца рукописи, а это – заранее заложенная субъективность в предстоящей оценке; во-вторых, недостаточная исследованность метода как инструмента отбора; в-третьих, интерпретация почерка более значима для должностей более высокого уровня (в характеристиках которых – интеллект, профессиональная «поведенческая зрелость»), чем для более низкого (с менее выраженной упражняемостью в письме), а в «руководящей» группе – для управленцев верхних рангов; в-четвертых, профессионализм графолога оценить трудно».

Перечислю оцениваемые компетенции: умственный потенциал: особенности мышления, восприятия, память, внимание, стратегическое мышление, гибкость, комбинаторность, инновационность/консерватизм, обучаемость, ведущие потребности, активность, мотивация, педантизм, аккуратность, клиент-ориентированность, способность к продажам: влияние и убеждение, коммуникабельность, принятие авторитетов, эмоционально-волевая сфера, самоконтроль, саморегуляция, целеустремленность, решительность, энергичность, пробивательные способности, инициатива, самостоятельность, амбициозность, стиль деятельности, работоспособность, развитие сотрудников, наставничество, лидерство, самооценка, уверенность в себе, системный подход в работе, планирование, организаторские способности, стрессоустойчивость, ответственность, зрелость, проблемные зоны, степень надежности, степень психологического благополучия.

Также из явных преимуществ данного метода стоит отметить тот факт, что к графологическому анализу невозможно подготовиться. Здесь нет правильных ответов, так как нет «правильного почерка». На каждую позицию требуется определенный склад характера, способностей, свой вид мотивации. Графолог по почерку определяет наиболее подходящего кандидата к конкретным требованиям позиции, осуществляя тем самым тонкий индивидуальный подход. Анализ почерка надежен в использовании, так как может быть использован любое количество раз к

одному и тому же человеку без влияния тестируемого на результат.

Существует ошибочное мнение, что графоанализ работает по принципу «одно качество = один признак». Это абсолютно не так. Чтобы определить в почерке наличие какого-то качества необходимо выявить в почерке целый ряд признаков. Порой количество такого ряда доходит до 10-12 позиций. Этот подход называется гештальт-подходом или многофакторностью, он был открыт еще в конце 18 века французским графологом К. Жаменом.

При анализе почерка работает закон синдрома, когда оценка психологического свойства или качества личности определяется степенью выраженности нескольких параметров, входящих в этот синдром. Этот вид диагностики очень схож с постановкой диагноза в психиатрии или медицине. Только синдром, состоящий из отдельных симптомов (отдельных признаков почерка) дает основание делать выводы о проявлении того или иного качества автора почерка. Нет синдрома - нет качества.

Не каждый почерк подходит для графоанализа. Необходимые условия для проведения такой оценки:

1. Текст пишется на чистом листе бумаги формата А4.
2. Человеку предлагается написать свободный текст от себя, нельзя списывать, цитировать стихи, писать под диктовку. Можно задать тему.
3. Текст пишется шариковой ручкой.
4. Человек должен писать в удобном положении, сидя за столом, в своем обычном состоянии.
5. Минимальный объем текста – 1 лист текста.
6. Писать на родном языке.
7. Указать пол и возраст.
8. Указать пишущую руку.

Почерк позволяет оценивать такую ценную характеристику личности как благонадежность. В этом случае исследуются психологические риски, которые в итоге суммируются, а общий показатель этих рисков обозначается как степень благонадежности.

Главные признаки – резкие углы и сильный нажим. В степени нажима почерка заключается энергетика, сила личности, без которой конфликтность невозможна, а агрессия (несогласие, неприятие) проявляется через большое количество острых букв, углов, прямых линий.

Непредсказуемые люди пишут очень дисгармонично: резко меняется ширина, наклон, размер почерка. Сам почерк производит впечатление хаотичности и неустойчивости.

Почерк халатного человека по своей сути халатен: небрежен, нечитабылен, не дописывается до конца, расслаблен и «ленив». Организован на листе бумаги как попало, без соблюдения полей, абзацев, ровной строчки. Как правило, нажим в таком почерке ослаблен, линии тонкие, в нем мало углов, оформляющих движение

Обман по сути – это искажение реальности, когда желаемое выдается за действительное, неоднозначность. Почерк человека, склонного к обману также искажен, в нем будет множество подмен. Например, «М» как «Л», «В» как «О». Две буквы замысловато соединяясь, начинают по смыслу походить на третью. В почерке множество всевозможных подвывертов, неудобно написанных связок, - все это затрудняет читабельность, делает почерк неясным, сложным.

Графологический анализ перспективный и удобный в использовании метод диагностики. Он эффективен при оценке соискателей на позиции, при формировании кадрового резерва компании, составлении планов развития сотрудников, оценке благонадежности, коучинге руководителей. Почерк раскрывает как сильные стороны личности, так и слабые, позволяет грамотно расставить кандидатов на рабочие места, помогает работодателю заблаговременно предостеречь себя от приема на работу неблагонадежного сотрудника. Тем не менее, графология не должна быть единственным методом оценки кандидата. Ему должна отводиться роль «дополнительного вспоможения», он используется вместе с тестированием, анализом биографии кандидата, опросом рекомендателей, получением личностного представления через собеседование.