



Мое внимание довольно сильно привлекла тема графологии при выборе тем для написания эссе. Определять характерные черты по одному только почерку, звучит довольно заманчиво для любого работодателя. Это сильно экономит время и силы сотрудников подбора персонала, ведь достаточно лишь текст от каждого кандидата. У каждого человека бывают скрытые и малозаметные при общении отклонения в психике, да и банально можно упустит какую-то малую и не значительную деталь. Невозможно по одной короткой встрече полностью понять человека, увидеть все скрытые плюсы и минусы, так же как влюбиться с первого взгляда. Но так ли просто по почерку выявить интересующие качества соискателей? И какие методы существуют для определения черт.

## **История**

**Само понятие графология (от греч. grapho - пишу, logos - учение) означает учение об определении характера человека по его почерку; учение о почерке как разновидности выразительных движений, отражающих психологические свойства и психическое состояние пишущего. Сторонники графологии считают, что каждая профессия характеризуется определенным комплексом профессионально важных качеств, которые можно наиболее точно разглядеть благодаря почерку человека.**

**Долгое время в советской юридической литературе графология характеризовалась как реакционное направление буржуазной науки и подвергалась «гонениям». В то же время успехи в экспериментальных графологических исследованиях в последние десятилетия XX века дали возможность зарубежным специалистам значительно расширить диапазон диагностируемых по почерку личностных особенностей человека. Как один из методов изучения личности, графологию во многих странах Европы, Азии и Америки успешно применяют для установления психологических особенностей человека при работе с кадрами, в оперативно-розыскной и следственно-судебной деятельности, а иногда и в медицинской практике, в частности, в ходе психотерапевтического лечения, при разработке индивидуальных комплексов лечебной гимнастики, диетического питания и т. п.**

## **Сторонники и противники**

**За столь большое время данная наука приобрела достаточно много сторонников и противников. С одной стороны метод оценки личности по почерку имеет ряд преимуществ.**

**Во-первых, он удобен в применении. От человека требуется только образец почерка и дальнейшее его присутствие необязательно. Графоанализ способен заменить всю батарею тестовых методик, он снимает необходимость проводить многочисленные и долгие, а также дорогостоящие центры оценки.**

**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.**

**Сторонники также подчеркивают, что при собеседовании мнение о соискателе довольно субъективное и зависит от первого впечатления рекрутера. Также во время собеседования кандидаты часто ведут себя так, как и ожидает от них работодатель, т. е. срабатывает социальная маска, желание соответствовать данной должности. Какое-то время действительно можно притворяться, контролируя вербальное поведение - мимику, жесты, интонацию, поэтому при любом интервью (проективном, по компетенциям) достоверные данные для рекрутера не превысят 70 %. Тестирование как метод оценки не обладает стопроцентной достоверностью, поскольку люди уже научились правильно отвечать на вопросы.**

**Противники использования данной науки считают достоверность заключений графологов сомнительным, большим числом исследователей графология признаётся псевдонаукой. Британское психологическое общество рассматривает графологию наравне с астрологией — как имеющую «нулевую достоверность». Несмотря на то, что изначально графология получила некоторую поддержку в научном сообществе, и некоторыми исследованиями всё же поддерживается мнение о достоверности графологических методик анализа почерка, подавляющее большинство исследователей считает окончательно доказанным отсутствие у методов графологии какой-либо предсказательной способности.**

**Графологам не удалось достоверно оценить и трудовые способности человека: профессиональные графологи давали такую же по степени достоверности оценку, как и люди «с улицы»; широкий обзор публикаций, который произвели Кинг и Кёхлер, подтвердил, что в десятках исследований было показано отсутствие связи механических особенностей почерка (например, наклона) с трудовыми способностями человека**

**Вывод**

**Что же после приведенных тезисов «за» и «против» можно точно сказать о использовании графологических методов в подборе персонала?**

**Конечно на собеседовании в основном мы делаем субъективные выводы о кандидате на ту или иную должность, исходя из своей симпатии, антипатии, моральных ценностей и т.д. Тесты также не дают 100% результат, к ним можно подготовиться. При личной встрече человек испытывает стресс и волнение при общении, старается произвести впечатление, что также сильно смазывает наше представление о правильности выбора кандидата.**

**С другой стороны, мы имеем методы графологии, призванные помочь в выявлении истинной природы человека, характера, необходимых качеств для данной должности. Соискатель не сможет заранее подготовиться и изменить почерк, наше мнение будет объективным, ведь**

**присутствие не обязательно. К тому же компания сможет сэкономить время и деньги на проведения собеседований, разработку тестов и т.д.**

**Наиболее оптимален вариант с совмещением собеседования с вербальным общением и графологическим тестом, разбивая оценку кандидата на две стадии мы получим наиболее оптимальную оценку кандидата. В зависимости от квалификации использовать какой-то один из двух методов или оба останется выбором каждого, так как действительно хороших специалистов с высокой квалификацией в отдельной из методик довольно мало, а успешно применяющих обе методики еще меньше.**

**Дополнительная литература.**

[https://studopedia.ru/18\\_1398\\_grafoanaliz-kak-instrument-pri-podbore-personala.html](https://studopedia.ru/18_1398_grafoanaliz-kak-instrument-pri-podbore-personala.html)

<https://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/grafo-assessment-ocenka-soiskatelya-po-pocherku-613/>

<https://ur-consul.ru/Bibli/Otsyenka-pyersonala-Psikhologicheskiye-i-psikhofizicheskiye-metody.56.html>

<https://hr-portal.ru/article/analiz-pocherka-novye-vozmozhnosti-v-ocenke-personala>

<https://ru.wikipedia.org/wiki/Графология>

<https://sunmag.me/sovety/19-01-2014-grafologiya-psikhologiya-pocherka.html>