

ВИКОРИСТАННЯ ГРАФОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ HR–МЕНЕДЖЕРАМИ У РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ

Гонгало С.Й.,

доцент кафедри кримінально-правових дисциплін

НаУ «Острозька академія» к.ю.н.

ORCID ID: 0000-0002-0082-1891

Тел. +38(067)5258634

Email: serhij.gongalo@oa.edu.ua

На сьогодні основним ресурсом будь-якого підприємства, установи, офісу є персонал. Саме від якісного підбору та розстановки персоналу залежить ефективність їх роботи. В даний час таку роботу виконують HR-менеджери. HR-менеджер – людина яка керує персоналом: мотивує, оцінює та шукає потрібних спеціалістів [1]. В своїй роботі вони використовують цілий ряд прийомів та методів, які дозволяють підібрати потрібних фахівців та найбільш ефективно використати їх знання та навички. Але на практиці не все буває добре, інколи доводиться звільняти працівників, які не відповідають пред'явленим вимогам, а на роботу потрапили лише тому, що добре підготувались до співбесіди. Виникає питання – як бути, як мінімізувати ризики прийому на роботу «не тих» фахівців?

Ми вважаємо, що вихід є. HR-менеджерам варто перейняти досвід окремих закордонних колег, які у своїй роботі використовують напрацювання фахівців у галузі графології.

На сьогодні питанням аналізу почерку у роботі з персоналом займаються чимало вчених та психологів-практиків багатьох країнах світу. Доступними для ознайомлення є дослідження та окремі методи діагностики, розроблені та запропоновані для використання Ю. Черновим (РФ, Швейцарія) та І. Гольдберг (Ізраїль). В Україні питанням психодіагностики людини за почерком (графологічним тестуванням) займався В. Тараненко.

«Аналіз почерку – самобутній напрям. Навряд чи хтось в цьому сумнівається. Але на наш погляд стовбова дорога пролягає в його інтеграції з іншими психометричними і діагностичними методами. Саме на цьому шляху перспективи найбільш обіцяючі» відмічає Ю. Чернов [2, с. 22]. Також Ю. Чернов зазначає, що «має сенс, точніше, просто необхідно підходити з сучасними методами до відбору кадрів, розміщення спеціалістів по проектах і до інших аспектів управління персоналу. А в такій неформальній галузі, як ділова психологія, для того, щоб гарантувати правильний результат, необхідно паралельно застосовувати різні підходи. Це обійдеться вам незрівнянно дешевше, а ніж помилкові рішення» [2, с. 1-2].

З точки зору понятійного апарату, який використовується, графологія припускає знання цілого ряду психологічних дисциплін – від теорії особистості до психопатології. Більше того, вона відмінно корелює з основними вченнями класичної психології, частково спираючись на них [4].

В Україні до графології ставляться з обережністю. Одні її визнають, інші заперечують і критикують. Ю. Чернов відмічає, що «Графологія як метод психометричної діагностики завоювала свою незаперечну репутацію не одразу» [2, с. 11]. «Графологія, як і психологія в цілому, є напрямком емпіричним. Вона ґрунтується на узагальненні емпіричних досліджень багатьох вчених та практиків. В цьому сенсі аналіз почерку не відрізняється від інших методів психології» [2, с. 20]. Ми підтримуємо вказану думку і вважаємо, що напрацьовані методи цілком можливо використовувати у практичній діяльності.

Тож яким саме чином HR-менеджери можуть використовувати графологію у своїй роботі? На нашу думку, варто повернути у практику подання претендентами на роботу (посаду) рукописного варіанту резюме. Це дозволить ще на підготовчому етапі до співбесіди скласти певне враження про людину. На відміну від співбесіди, до графологічного аналізу підготуватись неможливо. Ніхто не знає, як потрібно «правильно» і «гарно» написати текст, щоб фахівець-графолог дав позитивну характеристику. Таким хитрощам вас ніхто не навчить, адже в почерку оцінюється не окрема ознака, а сукупність, комплекс ознак, за якими формується остаточний висновок.

Чи завжди HR-менеджеру потрібно звертатись до фахівця-графолога? Ми вважаємо, що не обов'язково. На сьогодні є можливість отримати базові знання та навички з графології для проведення аналізу почерку та складання попереднього висновку. На жаль, в Україні відсутні сертифіковані експерти-графологи, тому навчатись доводиться за кордоном.

Здійснюючи дослідження рукописних резюме, у випадку, коли в почерку будуть виявлені знаки, що можуть вказувати на наявність певних проблем, лише тоді варто звертатись до відповідного фахівця за консультацією, а за потреби і для проведення ґрунтовного дослідження. Для «чистоти» дослідження бажаним є отримання зразків почерку від претендента безпосередньо під час співбесіди, створивши йому комфортні умови для письма (зручна поза, пишучий прилад, освітлення тощо). Для вирішення питання щодо розстановки та просування кадрів доцільно використовувати для графологічного аналізу рукописні записи співробітників, виконані ними в процесі роботи (заяви, доповідні записки тощо).

HR-менеджерам варто пам'ятати, що, як зазначає І. Гольдберг, «графологія (як і деякі інші психологічні і медичні дисципліни) не є точною наукою, в математичному сенсі слова» [4]. На таку обставину вказує і Ю. Чернов: «Спеціалісти з аналізу почерку прекрасно знайомі зі слабкостями свого методу. ...Жоден науковий підхід не може бути універсальним та беззаперечним за всіх обставин. Потрібно лише вміти адекватно враховувати природні погрішності кожного методу» [3].

Висновок

Графологічні методи є досить добре розробленими і використовуються в роботі HR-менеджерів в багатьох країнах світу. Вони дозволяють якісно здійснювати підбір та розстановку кадрів, виявляти проблеми в кадровому забезпеченні та своєчасно їх усувати.

Вважаємо, що в Україні варто розпочати ґрунтовні дослідження в галузі психології почерку з метою розроблення дієвих рекомендацій в практичній роботі з підбору та розстановки персоналу.

Щодо скептиків та противників графології, то хочеться навести слова Ю. Чернова: «Можна проводити багато експериментів, намагаючись статистично обґрунтувати чи спростувати правила графології. Це може бути переконливим, але ніколи не зможе бути абсолютно доказовим» [3].

Список використаних джерел

1. HR-менеджер: кто это и чем он занимается. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyu-hr-menedjer-18-m10>
2. Чернов Ю. Анализ почерка в работе с кадрами. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 288 с.
3. Чернов Ю.Г. Психологический анализ почерка. Системный подход и компьютерная реализация в психологии, криминологии и судебной экспертизе. URL: <https://dokumen.pub/qdownload/2nbsped-9785985634259-9785985632590.html>
4. Гольдберг И. Как работает графологический метод. Графология — наука или искусство? URL: <https://psyfactor.org/lib/goldberg2.htm>