

## ГРАФОЛОГИЯ НА СЛУЖБЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

*Репина П.Е.*

*Уральский государственный университет путей сообщения,  
polina.repina.02@mail.ru*

В настоящее время деятельность любого делового человека связана с огромным количеством документов. Активное развитие и внедрение в практику делопроизводства новых информационных и цифровых технологий обеспечивает оформление документов при помощи компьютерной и организационной техники. В настоящее время осуществляется постепенный перевод традиционных документов на бумажных носителях в электронный формат. Сегодня уже практически невозможно встретить документы, составленные автором собственноручно. Хотя именно они (автобиографии, личные заявления, расписки и т.д.) для специалистов по управлению персоналом представляют особый интерес, так как результаты их анализа позволяют судить об уровне грамотности соискателя или работника, умении излагать свои мысли. Кроме этого, рукописные документы и некоторые реквизиты (например, резолюция, подпись) могут стать и объектом графологической экспертизы.

Графология – это один из древнейших методов познания человека путем изучения его почерка [2, с. 89]. Целью графологического анализа является определение психологического портрета личности (его желаний, потребностей, типа темперамента, особенностей характера, психоэмоционального состояния).

Графология существует с XVI века, и впервые о ней заговорили во Франции. Аббат Мишон заметил связь почерка и характера человека. Затем его ученик Жюль Крепье-Жамен впервые сформулировал семь графологических признаков, с помощью которых можно «мерять» почерк. В настоящее время графологические школы существуют во всем мире – британская, испанская, итальянская, немецкая, американская и т.д. [5]

Графология выступает чрезвычайно ценным дополнительным инструментом в работе не только HR-специалистов, но и психологов, педагогов, врачей, историков, литераторов, криминалистов, руководителей разных уровней.

Почерковедческая экспертиза в практике управления персоналом очень популярна во Франции и в странах Бенилюкс, тогда как, например, Германия и Англия считают значимость метода графологии сильно завышенной [4, с. 208]. Д. Купер и А. Робертсон приводят сведения об использовании графологии при отборе руководящих сотрудников в 77 % небольших французских компаний и в менее 3 % – в Великобритании [3, с. 171]. В России графология в деловой среде не распространена и рассматривается наравне с такими нетрадиционными методами оценки психологических характеристик личности как хирология, нумерология, физиогномика и оценка имени.

Чаще всего графологическая экспертиза в кадровой работе используется на этапе отбора персонала в организацию как дополнительный источник

информации о кандидате. При помощи данного метода можно более точно оценить соответствие кандидата должности или роду профессиональной деятельности, а также, что немаловажно, выяснить его благонадежность. С помощью почерка, как заявляют специалисты, может быть исследовано до 20 характерных для человека внутренних особенностей. Так, с помощью данного метода определяются: честность человека, организаторские способности и склонности, предрасположенность к девиантному поведению, психологическая устойчивость, умение хранить коммерческую тайну [1, с. 209], обучаемость, усидчивость, ответственность, творческий подход и т.д. По почерку невозможно сделать заключение о наличии/отсутствии профессиональных компетенций, например, таких как знание трудового права, технологии работы с клиентами, языков программирования и т.д. Но можно сделать вывод, перспективно ли эти навыки развивать у сотрудника, то есть способен ли он им эффективно обучаться, имея определенный склад личности.

Результаты графологического анализа могут быть использованы в процессе выбора или смены рода профессиональной деятельности. А экспертиза почерка вышестоящего руководителя дает возможность определить его психологические особенности и правильно подчиненным или коллегам выстроить с ним взаимоотношения. Графологический анализ может применяться в рамках процедуры отбора кандидатов в кадровый резерв или при назначении на вышестоящую должность.

Важное значение имеет технология проведения графологической диагностики. Во-первых, ее должен проводить профессионал. В настоящее время в нашей стране существует несколько образовательных организаций, реализующих подготовку специалистов-графологов. Самый известный среди них – Институт графоанализа Инессы Гольдберг.

Во-вторых, рукопись, подлежащая экспертизе, по оценкам экспертов, должна быть от 15 строк до 1 страницы, а еще лучше, если есть возможность изучить несколько текстов, написанных в различных ситуациях и в разное время.

В-третьих, графолог формирует общее впечатление о «картине почерка», изучая его особенности и отличительные черты (доминанты). Принимаются во внимание такие аспекты, как: сила нажима на бумагу; размашистость почерка; предполагаемая скорость письма (медленно или быстро); горизонтальность расположения строк; расстояние между словами и строками; величина оставляемых полей; наклон почерка; гибкость линий; величина, индивидуальность, плотность букв и т.д. После выделения доминант графолог складывает их в формулы – комбинации отдельных признаков, а потом делает заключение об определенных качествах экспертируемого.

Итак, специалисты считают, что в почерке как уникальной характеристике человека, зашифрованы качества его личности. Современные компании пользуются услугами профессиональных графологов и благодаря им представляется более возможным качественный подбор персонала, формирование кадрового резерва, выбор кандидата на повышение и т. д. Однако стоит помнить, что графология позволяет получить только

вероятностные выводы, а не стопроцентные результаты Поэтому не рекомендуется базировать важные кадровые решения на основе результатов лишь графологической экспертизы, ее необходимо применять в совокупности с традиционными и более надежными методами оценки личности человека.

#### **Список использованных источников**

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Андруник; М.Н. Руденко, А.Е. Суглобов. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. – 508 с. – ISBN 978-5-394-03786-3.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. – М.: Центр, 2017. – 160 с. – ISBN 5-88860-033-4.
3. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 240 с. – ISBN 5-94723-407-6.
4. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие : учеб. пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2018. – 255 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-369-01061-7.
5. Самойленко А. Стрессоустойчивость в почерке// Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2019. – № 11. – URL: [delo-press.ru/journals/staff/tekhnologii-effektivnosti/49935-stressoustoychivost-v-rocherke/](http://delo-press.ru/journals/staff/tekhnologii-effektivnosti/49935-stressoustoychivost-v-rocherke/) (дата обращения: 04.02.2022). – Режим доступа: свободный.