**Dylematy rekrutera - psychometria czy grafologia?**

**Każdy pracodawca marzy o tym, by w jego firmie zatrudnieni byli najlepsi pracownicy, a każdy rekruter robi wszystko, by takie osoby znaleźć.**

Co jednak w sytuacji, gdy na rozmowie kwalifikacyjnej wszyscy kandydaci mają duże doświadczenie, ukończone najlepsze uczelnie i płynnie posługują się kilkoma językami obcymi? Wtedy rekruter może sięgnąć po metody mogące ułatwić mu podjęcie decyzji - **psychometrię i grafologię**.

Odejście z firmy dobrego, doświadczonego pracownika jest niewątpliwie trudnym momentem w każdym przedsiębiorstwie. Tracimy wówczas świetnego fachowca i musimy szybko znaleźć kogoś, kto będzie potrafił go zastąpić. Co jednak ma zrobić rekruter, kiedy po rozmowach kwalifikacyjnych szczególnie zainteresowało go kilku kandydatów, którzy posiadają podobne doświadczenie i umiejętności? W takiej sytuacji rekruter może polegać na swojej intuicji lub sięgnąć po narzędzia mogące pomóc mu w podjęciu tej trudnej i ważnej decyzji.

Jednym z takich narzędzi jest **psychometria**. Pozwala ona na obiektywną ocenę tego, czy kandydat pasuje do konkretnego stanowiska oraz na poznanie jego mocnych stron i ograniczeń. Za pomocą psychometrii sprawdzimy, **jak dany kandydat zachowuje się w określonych sytuacjach**,jakie przyjmuje role w zespole, jak reaguje na stres itd. Dzięki temu dowiemy się, czy jego cechy osobowe będą odpowiadały zadaniom na stanowisku, na które aplikuje.

Testy te mogą z powodzeniem być przeprowadzane już na etapie rozmowy o pracę, ponieważ ich uzupełnienie zajmuje maksymalnie kilkanaście minut. Są one także dostępne online - można poprosić kandydata o wypełnienie ich w domowym zaciszu - podpowiada **Weronika Sierant**, HR Manager w Smart MBC.

Co ważne, narzędzie pokazuje, gdy analizowany próbuje zafałszować wynik. Doświadczenie pokazuje, że w momencie, gdy kandydaci zaczynają udzielać nieprawidłowych odpowiedzi lub kreują swój wizerunek chcąc lepiej wypaść - wynik testu jest nieważny.

Korzystając z narzędzi psychometrycznych, rekruter jest w stanie sprawdzić poziom motywacji pracownika, jego podejście do pracy, temperament i umiejętności przywódcze. Oba narzędzia, zarówno analiza grafologiczna, jak i psychometria, pozwalają sprawdzić **stopień dopasowania pracownika do stanowiska** **pracy.** Warto jest przemyśleć, które przyniesie nam większą korzyść i wówczas zdecydować się na jedno z nich. Nie ma potrzeby zastosowania jednocześnie tych dwóch narzędzi - każde z nich weryfikuje podobny obszar zainteresowań.

Odczytanie pisma kandydata pozwala na poznanie jego stylu funkcjonowania, sposobu komunikacji i współpracy z innymi, stopnia emocjonalności i motywacji oraz cech przywódczych. **Test grafologiczny** polega na poproszeniu kandydata o przepisanie krótkiego tekstu. Następnie próbka jego pisma jest szczegółowa analizowana przez specjalistę z dziedziny grafologii. Na podstawie wyniku rekruter jest w stanie poznać nie tylko styl działania kandydata (np. jak reaguje na zmiany), ale także zdolność pracy pod presją czasu lub pracy w zespole.

Oczywiście, narzędzia takie jak psychometria lub grafologia są narzędziami pomocniczymi i nie powinny być traktowane jako jedyne źródło informacji o kandydacie. Wielu rekruterów uważa, że nic nie zastąpi rozmowy kwalifikacyjnej lub oceny typu assessement center. Są one jednak **cennym uzupełnieniem** tych tradycyjnych form poznawania kandydata i są w stanie udzielić na jego temat dodatkowych informacji dotyczących jego osobowości - mogących mieć duży wpływ na to, czy będzie potrafił odnaleźć się na konkretnym stanowisku.