**W świecie pisma - analiza grafologiczna w rekrutacji**

**W Szwajcarii korzysta z niej 11% firm. Daje możliwość określenia predyspozycji kandydata do zajmowania określonego stanowiska pracy.**

**Wspiera zarządzanie zespołem i rozwojem osobistym. W jakich jeszcze obszarach analiza grafologiczna może okazać się skuteczna i dlaczego naprawdę warto ją poznać?**

Można zapytać o cel i sens ręcznego pisania, skoro większość skupia się dzisiaj na tym, by dobrze obsłużyć tablet czy posługiwać się najnowszymi aplikacjami. Prawdą jest, że już dzieci siedząc w szkolnych ławkach zamieniają klasyczne podręczniki na wszelkiego rodzaju ebooki. Zatem, po co pisać?

Nie można zapominać o tym, że to właśnie pisanie ręczne kształtuje nasze umiejętności językowe, wspomaga naukę czytania i tworzenia dłuższych wypracowań. Osoby, sporządzają odręczne notatki i w ten sposób segregują swoje myśli, w większym stopniu zapamiętują informacje. Ponadto wykazują się większą kreatywnością, aniżeli ludzie piszący jedynie na klawiaturze.

Idąc krok dalej, nasze pismo co prawda nie powie o nas wszystkiego, ale może powiedzieć bardzo wiele. Część osób zarzuca analizie grafologicznej niską wiarygodność wyników i błędnie kojarzy jej działanie z metodami opierającymi się na słabych fundamentach.

**Czym jest GCP Method®?**

*Graphological Competence Profile to wielowymiarowy profil osobowości i stylu zachowania. Daje możliwość skutecznego profilowania kompetencji oraz sprawdzenia w perspektywie zatrudnienia, czy dana osoba jest dopasowana do profilu stanowiska pracy* – tłumaczy **dr Zuzanna Górska**, autorka wspomnianej metody.

Metoda została oparta na wynikach badań naukowych z zakresu psychologicznej analizy pisma ręcznego przeprowadzonych w ramach pracy doktorskiej Pani **Zuzanny Górskiej**.

Analiza grafologiczna znalazła swoje miejsce w branży HR, także w procesach rekrutacyjnych. Jak można ją wykorzystać, by zatrudnić dopasowanych do stanowiska pracowników?

*Dzięki badaniu grafologicznemu można opisać styl funkcjonowania danej osoby i wyłonić jej silne oraz słabe strony. W przypadku rekrutacji na stanowiska kierownicze ważne jest, aby kandydaci posiadali cechy lidera oraz nie bali się podejmować odważnych i odpowiedzialnych decyzji. Analiza grafologiczna dostarcza informacji w tym zakresie i wspiera podejmowanie dobrych decyzji w obszarze zatrudnienia* – wyjaśnia **dr Zuzanna Górska.**

Komunikacja z innymi jest niezwykle ważna w kontekście wielu zawodów, począwszy od przedstawiciela handlowego, do menadżera danego działu. Osoby, które potrafią zadbać o porozumiewanie się z drugim człowiekiem mają szansę odnieść niemałe sukcesy na polu sprzedaży. Dodatkowo z łatwością delegują zadania i współpracują ze swoim zespołem, kierując jego pracą.

Po przeprowadzeniu analizy grafologicznej otrzymujemy raport, w którym cechy pogrupowane są w cztery obszary (moduły): styl funkcjonowania, komunikacja i współpraca z innymi, emocjonalność i motywacja oraz styl przywództwa. Informacja zwrotna jest niezwykle cenną wskazówką dla rekruterów i właścicieli firm. Pracodawca, który staje przed zadaniem zatrudnienia nowej osoby może sprawdzić, np. w jaki sposób dana osoba funkcjonuje, jak reaguje na zmiany, czy podejmuje decyzje pochopnie, czy po namyśle, a także w jaki sposób będzie komunikować się z innymi lub jak zachowa się w sytuacji konfliktowej. Tego typu aspekty są bardzo ważne, ponieważ wpływają na pracę całego zespołu, a w konsekwencji przekładają się na wyniki i sukces firmy.

Istotne jest to, że podczas badania grafologicznego praktycznie nie ma możliwości oszukiwania i podjęcia próby kreowania swojej osoby. Dlaczego? To proste – dana osoba nie zna kryteriów oceny i nie wie, w jaki sposób powinna pisać, aby wynik był dla niej satysfakcjonujący.

*Warto zaznaczyć, że nie można mówić tutaj o czymś takim, jak zły wynik badania. Każde pismo jest interpretowane w perspektywie przyszłego stanowiska pracy. W jednej dziedzinie można okazać się wspaniałym kandydatem, natomiast w innej niekoniecznie, co w żadnym stopniu nie umniejsza kompetencji czy posiadanej wiedzy* – podkreśla **dr Zuzanna Górska.**

Badanie grafologiczne może być łączone z innymi testami i usprawniać podejmowanie decyzji w procesach rekrutacyjnych. Dzięki niemu pozna się zalety kandydata w perspektywie stanowiska pracy oraz obszary, w których należałoby wspierać jego rozwój. Badanie może wpierać w podejmowaniu słusznych decyzji personalnych, a także usprawniać zarządzanie zespołem.

**dr Zuzanna Górska - psycholog, grafolog i coach, wykładowca akademicki. Autorka największych na świecie badań z zakresu analizy pisma ręcznego, które pozwoliły na stworzenie** [**GCP Method**](http://zuzannagorska.com/oferta/gcp-method-dla-ciebie/)**®. Od 2013 roku posiada tytuł doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii. Prowadzi warsztaty, wspomaga procesy rozwojowe i rekrutacyjne, wspiera ludzi w osiąganiu tego czego chcą i o czym marzą.**

<http://zuzannagorska.com/>