**Grafologia jako wsparcie w procesie rekrutacyjnym**

**Niejeden rekruter stanął kiedyś przed takim dylematem: którego z kandydatów zatrudnić? Podczas procesu selekcji udało się już wyłonić trójkę najlepszych.**

 **Każdy z nich ma dyplom prestiżowej uczelni, zna języki obce i ma na swoim koncie wiele sukcesów. Który jednak najlepiej wpasuje się w strukturę firmy? Na szczęście istnieją sposoby na to, by się o tym przekonać.**

Dopasowani pracownicy to najważniejsze zasoby każdej firmy. Bez ich umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia nie da się poprowadzić przedsiębiorstwa ku sukcesowi – nawet z największym kapitałem finansowym i najlepszymi chęciami. Zatrudnienie niewłaściwej osoby na danym stanowisku może nieść za sobą ryzyko strat, zarówno finansowych, jak i wizerunkowych. Dlatego tak ważne jest, aby podczas procesu rekrutacji dokładnie sprawdzić, jakie osoby przyjmujemy w szeregi naszej firmy.

Wiele informacji można uzyskać już podczas weryfikacji CV kandydata. O ukończonych studiach lub kursach świadczą wypisane w odpowiednią rubrykę dyplomy. O dotychczasowych dokonaniach referencje lub rozmowa z poprzednim pracodawcą. Z kolei o poziomie znajomości języków obcych rozmowa czy test przeprowadzony przez telefon lub podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jak jednak sprawdzić **cechy osobowościowe kandydata**? Jak dowiedzieć się więcej na temat jego charakteru, czy sposobu współpracy w grupie oraz reagowania na stres? Wiedza ta jeszcze szczególnie istotna w momencie poszukiwań pracownika na stanowisku wyższego szczebla. Mając możliwość zatrudnienia tylko jednej osoby spośród kandydatów o podobnych kwalifikacjach musimy znaleźć rozwiązanie, które wskaże nam najbardziej dopasowanego do stanowiska pracy kandydata.

Jeszcze nie tak dawno grafologia była bardzo ceniona, a jej interpretacje wykorzystywano w wielu obszarach. Dziś jest stosowana przez rekruterów jako narzędzie pomocne podczas procesu selekcji kandydatów. Warto zaznaczyć, że analiza grafologiczna analizie nie równa. Żeby zdecydować się na grafologię podczas wyboru przyszłego pracownika trzeba mieć pewność, że jej wynik będzie wiarygodny. Dobrze jest zwrócić się do specjalisty w tej dziedzinie, a nie do osoby zajmującej się grafologią hobbystycznie.

*Na początku powinno się podkreślić, jakie obszary są możliwe do zdiagnozowania, a jakie nie. Przykładowo, kłamstwa nie można wykryć, natomiast reakcję na zamiany czy sposób integracji z grupą już tak. Narzędzie jest trafne i skuteczne, jednakże trzeba także pamiętać o jego ograniczeniach* - podpowiada **dr Zuzanna Górska**, psycholog, coach, autorka GCP Method®

Dzięki badaniu grafologicznemu można poznać styl funkcjonowania danej osoby, dowiedzieć się w jaki sposób pracuje oraz jakie są jej mocne i słabe strony. Za jej pomocą można też potwierdzić, czy dany kandydat ma cechy przywódcy i czy będzie potrafił kierować zespołem złożonym z kilku lub kilkunastu osób. Co więcej, wynik **badania grafologicznego** dostarcza informacji na temat tego, czy osoba poddawana badaniu nie boi się podejmowania decyzji i czy w trudnej sytuacji nie straci panowania nad sobą.

Grafologia powinna być traktowana jako wsparcie procesu rekrutacyjnego, a nie jako jedyne narzędzie do sprawdzenia stopnia dopasowania kandydata do stanowiska pracy. Może stanowić pomoc w podjęciu ostatecznej decyzji przez rekrutera. Ci, którzy nie są przekonani o jej słuszności mogą sami poddać się badaniu i sprawdzić, na czym ono polega.