

A humánpolitikai grafológia

A sorozat bevezető grafológiai cikke már utalt arra, hogy a grafológia az élet számos területe mellett a humánpolitikai szférában is alkalmazható. E cikk keretein belül arra szeretnék kitérni, hogy a munkahelyi grafológia milyen szerepet tölt(het) be ma a cégek életében.

Arról is beszéltünk már, hogy a jól képzett grafológus a megfelelő írásminta (min. A/4-es oldalnyi szöveg, aláírás, s a vizsgálathoz való hozzájárulás), valamint adatok (nem, kor, kezesség, végzettség, látászavar) birtokában a teljes személyiség feltárására képes. Nyilvánvaló, hogy ezen információk birtokában a Megbízó cég vezetője előnyösebb pozícióba kerül egy-egy döntés meghozatalakor, hiszen nem csupán annyi ismerete van jelöltjeiről, amennyit a személyes találkozón szerzett.

Nagyon fontos arra az etikai alapvetésre kitérni, hogy az íráselemző semmilyen magánéletre (érzelmi életre, szexuális szokásokra, egészségi állapotra) vonatkozó információt nem adhat át - a humánpolitikai grafológiai megrendelés esetén - Megbízójának, kizárólag csak az adott állás vonatkozásában felmerülő személyiségjegyek objektív feltárására kérhető. Így senkinek nem szabad „aggódnia” a jelölti oldalon, csak a megpályázott állásra való alkalmasság vizsgálata történik.

A grafológus, tanácsadói szerepkörben a humánpolitikai szférában több ponton is bekapcsolódhat a munkába:

1, a kiválasztásban:

a, az előválogatásnál – a grafológiai gyorszűrés módszerével

b, a kiválasztási folyamat későbbi fázisaiban – részletes személyiségvizsgálattal

c, team-építésnél – csoportdinamikai vizsgálatokkal

2, teljesítményértékelésnél

3, karriertervezésnél

4, az elbocsátásoknál.

Ezen lehetőségek közül a legtöbb figyelmet talán a grafológia kiválasztásbéli alkalmazása kapta. Erről szinte már mindenki értesült, s így nem lepődnek meg a pályázók, ha kézzel írott motivációs levelet is kérnek tőlük, grafológiai vizsgálat céljából.

E szituációban a grafológusnak tisztáznia kell Megbízójával az adott állás pontos elvárásait, ezt közösen átbeszéljük, s mellérendeljük a vizsgálandó személyiségjegyeket. Fontos az együttműködés ebben az előkészítő fázisban, hiszen itt dől el, mit vár pontosan a Megrendelő, mely személyiségjegyek feltárása a leginkább lényeges. Akár gyorszűrésről, akár részletes személyiségvizsgálatról van szó, ezt a lépést nem szabad kihagyni. Az egyeztetés után a grafológus írásmintáival „elvonul”, elvégzi méréseken alapuló munkáját.

Mit várhat a Megrendelő ?

A gyorszűrés esetén a grafológus csak néhány (4-5) személyiségjegy vázlatos – általában szóbeli - értékelését adja, ám ennek birtokában a Megbízó már eldöntheti: kik azok, akikkel részletes interjút, és/vagy további személyiség-vizsgálatot folytat. E

módszer előnye, hogy az elfoglalt cég/humánpolitikai vezetők idejét megtakarítja, s csak azokkal a jelöltekkel kell találkozniuk a döntnököknek, akik valóban esélyes jelöltek.

A részletes személyiségkép megrendelése esetén a Megbízó írásos szakértői véleményt kap, amelyben minden megkérdezett személyiségjegyet objektív leírása olvasható.

Külön kérés esetén a grafológus - a jelöltek összehasonlító vizsgálata után – rangsorolást is végez.

Amennyiben egy jól működő csoportba szükséges új tagot bevonni, vagy csapatot kell a „semmitől” felépíteni, grafológiai csoportvizsgálatot alkalmazhatunk.

Kevesen ismerik a grafológia adta előnyöket a teljesítményértékelés, avagy a karriertervezés terén.

Természetesen mindkét területen a személyiségben rejlő lehetőségek feltárásával segít a grafológus. Azt ugyanis nem mindig tudja egy adott vezető a munkatársairól – objektív módon – megítélni, ami egy teljesítményértékelési rendszer elvárásai között szerepel, a személyiségre vonatkozóan.

A karriertervezésnél pedig jó tudni egy-egy kollégáról, mennyire terhelhető, milyen kitartó, milyenek az irányítói-vezetői képességei, mi motiválja leginkább – s e kérdések megválaszolásában a jól felkészült grafológus segíteni tud.

Az elbocsátások, leépítések is a humánpolitikai feladatok közé tartoznak. Egyetlen vezetőnek sem könnyű az e folyamathoz tartozó lépéseket megtenni. A fejlett társadalmak céggkultúráiban a vállalatok törekvése a „humánus elbocsátás” realizálása. Cél ez azért, hogy az elküldött munkatárs lelke minél kevésbé sérüljön, s hogy a cég imidzse is a lehető legjobb maradjon. Ha a leépítésre, elbocsátásra kényszerülő cég valóban segíteni kíván, a grafológia bevonásával sok pluszt adhat munkatársainak. Az ilyen szituációban készülő grafológiai személyiségvizsgálatok arra fókuszálnak, milyen az igazán „testre szabott” munkakör: az adott dolgozónak, milyen tartalékai vannak, hová menjen tanulni, mivé képezhetné át magát? Ha a cég komolyabb támogatást is kíván adni a „humánus elbocsátás”-csomagban, akkor egy ilyen, azaz a dolgozó személyiségéhez illő képzés/átképzés/tréning költségeit is felvállalja. Így valóban emberközpontú megoldást realizál ebben a nehéz helyzetben.

Ez utóbbi területeken kevés grafológiai megoldást alkalmaznak a magyar cégek, de a kiválasztásban ma már egyre több magyar Megbízója is van a grafológiai tanácsadó szektornak. Igaz, még messze vagyunk az itt látható számoktól:

„A grafológia felhasználása Európában, a kiválasztásban:

- Franciaországban az álláskeresések 80 %-ában
- Svájcban az álláskeresések 60%-ában
- Németországban az álláskeresések 20 %-ában.”

Szöllőssy-Csoma Enikő

Képzési és igazságügyi grafológus szakértő

GRAFIQM Consulting Grafológiai és Személyzeti Tanácsadó Iroda

Felhasznált irodalom:

Grafológia c. lap, 2003/07. Hamperger Anita:Német nyelvű web-oldalak

Nemzetközi Grafológiai Konferencia, 1999 április, Szöllőssy-Csoma Enikő előadása