

Grafologický rozbor pro potřeby HR

Výstupní zpráva

Jméno:

Datum:

ÚVODNÍ SLOVO

CO JE TO GRAFOLOGICKÝ ROZBOR PRO HR

Grafologický rozbor je komplexní analýzou osobnosti, zaměřenou na využití v pracovní praxi. Informace zahrnují osobnostní předpoklady a slabé stránky bez ohledu na to, zda se tyto kvality projevují v životě. Jedná se o přirozené dispozice a vlastnosti pisatele.

K ČEMU JE URČEN

Grafologický rozbor je nástrojem, který personalistovi pomáhá podporovat lidský potenciál. Dobrá znalost individuality umožní nalezení vhodné pracovní náplně, týmové role, způsobu zaškolení, druhu vzdělávání, popřípadě přispěje k uzpůsobení pracovních podmínek, stylu zadávání úkolů apod. Zároveň se zaměstnavatel dozví, co pro pisatele vhodné není a s jakými úkoly by ho neměl zatěžovat.

CO A JAK HODNOTÍ

Grafologie analyzuje spontánní písemný projev. Zaměřuje se na individuální zvláštnosti, které v písmu nesou informaci o osobnostních kvalitách a dovednostech. Významné jsou ty, které se vzájemně podporují, resp. více znaků v písmu dokládá jeden osobnostní rys.

JAKÉ POSKYTUJE INFORMACE

Informace lze rozdělit do základních oblastí, jako jsou rozumové schopnosti, pracovní návyky, sociální vazby a stabilita osobnosti. Díky grafologické syntéze lze vyslovit doporučení pro konkrétní pracovní náplň, roli, zaškolení apod., v čem ladí s osobnostními kvalitami a v čem ne.

JAK S NÍM PRACOVAT

Informace získané grafologickým rozbořem jsou popisem osobnostních kvalit, které jsou člověku vlastní. Tyto se v praxi realizují konkrétním způsobem, který však z rukopisu vyčíst nelze.

Například představitost lze využít při řešení technických problémů nebo třeba v kreativní tvorbě.

Z toho důvodu je třeba vždy doplnit grafologický rozbor reáliemi z života pisatele. Takové informace je možné zjistit z rozhovoru s pisatelem či použitím dalších diagnostických metod. Pracovní životopis a reference jsou samozřejmě důležitým dokreslením skutečnosti.

RIZIKA, NA CO SI DÁT POZOR

Grafologický rozbor nedokáže jednoznačně predikovat konkrétní chování pisatele v dané situaci, jelikož popisuje pouze to, co je člověku přirozeně vlastní. Pokud se chováme v rozporu s vlastním naturelem, není v možnostech grafologie toto identifikovat.

Mohou se objevit informace, které nejsou zjevné z chování či z pracovní praxe, a přesto jsou důležité. (Např. menší dispozice pro konkrétní práci. Z vnějšího pohledu to zřejmé není, protože je pracovník úspěšný. Jenže je to výsledek nadměrné pílě, která časem vyčerpá a za bezproblémovým výkonem se skrývá blížící se selhání.

JAKÉ JSOU NAVAZUJÍCÍ MOŽNOSTI

K tomu, aby informace o přirozených rysech osobnosti byly využitelné, je třeba identifikovat, jak je člověk využívá v praktickém životě. Personalisté vědí jak na to, pomocí rozhovoru nebo informací, které naleznou v životopisu. U těchto informací ale nelze vyloučit účelové zkreslení.

Pro zvýšení objektivitu je vhodné, doplnit grafologický rozbor kvalitní diagnostikou zaměřenou na využití schopností v praxi. Nám se osvědčila CA - method, která vyjma toho, že konkretizuje, v čem a jak se přirozené osobnostní kvality projevují, také identifikuje aktuální interakci člověka s vnějším prostředím, životní klima, změnový potenciál či aktuální míru duševní energie.

ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA OSOBNOSTI

Základním rysem je optimismus, aktivita s cílem dosáhnout konkrétní výsledek. Prostředkem k seberealizaci je možnost se prakticky angažovat, svobodně rozhodovat, a přitom být v interakci s nekonfliktním sociálním prostředím.

SOCIÁLNÍ VAZBY

- Má potřebu vytvářet příjemnou společenskou atmosféru s nekonfliktními vztahy.
- Chová se tak, že s lidmi vychází a zároveň si zachová vnitřní svobodu a nezávislost.
- Je silnou osobností, která má na druhé vliv svým optimismem a vstřícností.
- Je loajální, sdílí informace se spolupracovníky Pro ostatní je příjemným partnerem pro komunikaci, zajímá se o druhé, je nápomocná.
- Své nápady dokáže prezentovat a prosadit, pokud je to v souladu s očekáváním.
- Je neprůbojná, raději hledá diplomatické řešení, nebo se stáhne a vyčkává.
- Těšit ji práce, na kterou má sama vliv a druzí jí v tom nebrání. Úkoly si hledá sama s ohledem na potřeby skupiny. Potřebuje mezi lidmi určitou míru samostatnosti a odpovědnosti. Těší ji, když druzí ocení, co dokáže sama, bez jejich pomoci.
- Sama si o pomoc říci neumí, považuje to za osobní selhání.
- Bude jí lépe vyhovovat samostatná práce bez nutnosti s někým úzce kooperovat.
- Konfliktní situace neumí otevřeně řešit, snaží se s nimi vypořádat sama. Pokud vidí racionální smysl v tom, že je dobré se přizpůsobit, setrvává v napjatých vztazích, vydrží. Problém je, že pokud toho je příliš, tak se objeví psychosomatické projevy. Nechce ublížit druhým, tak nevědomky ublíží sobě.
- V prvním kontaktu je formálně vlídná, zaujímá trochu odtažitý postoj. Lépe se cítí mezi lidmi, které zná a ví, co od nich má čekat.
- Kritiku přijímá, pouze pokud se ztotožní sama s tím, co jí je vytýkáno. Potřebuje řádné vysvětlení bez emocí. Když se to nepodaří, stáhne se a přeruší vztahy.

ROZUMOVÉ SCHOPNOSTI

- Zvládne řešit složitější intelektuální problémy, které vedou ke konkrétnímu řešení.
- Nejlépe se učí praxí.
- Je praktik, který má kvalitní organizační schopnosti. Vidí okolnosti, domýšlí důsledky.
- Nemá ambice vytvářet abstraktní koncepce, ale naopak plánovat to, co je v dohledném čase realizovatelné.
- Má dispozice hledat inovativní řešení, nebo řešit neobvyklé situace.
- Umí problém analyzovat. Než přijme řešení, předem si vše dobře promyslí. Zajistí si informace, které potřebuje, včetně názoru ostatních.
- Vyjma rozumových schopností je i praktická v činnostech, které vyžadují fyzickou aktivitu.

PRACOVNÍ NÁVYKY

- Angažovaná. Iniciativně se pouští do řešení úkolu. Vhodnější jsou ty středně dobré, protože je pro ni odměnou vidina výsledku.
- Praktická, nebojí se sama konkrétní činností něco zajistit, obstarat, vytvořit apod.
- Cílové zaměření. Umí překonávat překážky, když to je potřeba, pro dosažení cíle. Zdlouhavé úkoly s cílem v „nedohlednu“ ji nevyhovují.
- Zodpovědná, samostatná, spolehlivá.
- Inovativní. Dokáže hledat efektivnější způsoby práce a předkládat vlastní návrhy.
- Přizpůsobivá v situacích, které jí za to stojí, rozumí tomu, proč by se měla podvolit. Dlouhodobě jí to bude zatěžovat.

STABILITA OSOBNOSTI

- Jedná se o stabilní osobnost, která se chová kultivovaně.
- Zvládne pracovní zátěž, pokud má možnost překonávat překážky s vidinou cíle.
- V nepříznivých podmínkách se nejprve bude snažit zmobilizovat vlastní síly a nedat nic najevo, vše vydržet. Než by něco řešila, raději se uzavře a bude formálně odtažitá. Nedokáže problémy otevřeně řešit s druhými, projeví se to ve zdravotních problémech. Když situace překročí mez, nebo se cítí v ohrožení, přeruší kontakty a odejde.

DOPORUČENÍ PRO OPTIMÁLNÍ PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ

Co je vhodné

- Samostatná pracovní pozice s vlivem na spolupracovníky a nadřízené.
- Pozice, kde je třeba si druhé pro něco získat optimismem, vstřícností, diplomacií.
- Úkoly vyžadující operativní řešení, které není standardizované.
- Problémy vyžadující akčnost společně s rozvahou. Zařizovat, zorganizovat, ale i něco prakticky vytvořit, připravit.
- Nepotřebuje vnější kontrolu, ale cíl, čeho má dosáhnout, cestu si hledá sama.
- Vhodné pracovní úkoly, kde je viditelný výsledek. V případě dlouhodobých cílů je nutná segmentace, pro udržení stále stejného nasazení.

Co není vhodné:

- Řešení konfliktních situací s lidmi (kontrola, reklamace apod.).
- Práce vyžadující dodržování systému, bez možnosti si ji zefektivnit po svém.
- Práce rutinní, zaměřená pouze na důslednost např. v administrativě.
- Pozice zaměřená pouze na vytváření ideových koncepcí s využitím poznatků.
- Činnosti, kde nejsou zřejmé konkrétní výsledky její práce.
- Technické zaměření bez nutnosti jednat s lidmi.

Zpracovala:

Mgr. Irena Vašátková