

УДК 159.922

Visual psychodiagnosis in the work of the HR manager

Візуальна психодіагностика в роботі менеджера по персоналу

Chuhaieva Nataliia

Associate Professor, PhD (Psychology), Associate Professor of the Department of Humanitarian Disciplines

Чугаєва Наталія

доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри гуманітарних дисциплін

<https://orcid.org/0000-0003-0086-205X>

e-mail nachugaewa@gmail.com

National University of Food Technologies, Volodymyrska, 68, Kyiv, Ukraine

Національний університет харчових технологій, Володимирська, 68, м.

Київ, Україна

Rudova Anastasiia

PhD student

Рудова Анастасія

аспірантка,

<https://orcid.org/0000-0002-9843-0038>

e-mail anastasiyarudova@gmail.com

National University of Food Technologies, Volodymyrska, 68, Kyiv, Ukraine

Національний університет харчових технологій, Володимирська, 68, м.

Київ, Україна

Abstract

The purpose of the article is to study the place of visual psychodiagnosis in the professional environment of human resources manager. During the research, based on the synthesis method, the main nonverbal elements of communication between the HR manager and candidates or employees were introduced, the methods of

deduction and induction allowed to determine that not all elements of nonverbal communication can now be investigated by using visual psychodiagnosis, taking into account the aspect of online work, which has become relevant due to the emergence of COVID-19 and other modern conditions. The results of the study demonstrate that visual psychodiagnosis is important in the work of HR manager, as it includes a lot of visual signals that can be read, studied, and reach certain conclusions. A vacancy that requires active interaction with customers needs an active, smiling employee, preferably an extrovert. Such a person will attract customers; make a positive impression about the company, its products and services. Nevertheless, there is the opposite side, namely a vacancy for which a candidate with an active life position will not be suitable, since he may be bored, the work will become a routine and such a person will start to think about quitting more and more often. Understanding not only words, but also considering nonverbal signals will help the HR manager to make more conclusions about the candidate and, if necessary, helps to point them in the right direction. Based on the results of the study, it can be argued that HR manager who understands visual psychodiagnostics will be able to improve most of the processes for which he is responsible: starting from the stage of selecting a candidate for the position, going to the stage of evaluating the results of the employee's work. Working with people, it is worth remembering that in the process of communication, from 40% to 80% of communication occur using nonverbal signals, which still need to be read correctly. As our study shows, the HR manager must develop his knowledge and skills in the sphere of visual psychodiagnosis, as in the conditions of a dynamic world, in the future new technologies may appear, the diversity of the workforce will increase, where HR will deal with the representatives of different cultures with their nonverbal signals.

Keywords: *nonverbal communication, psychodiagnosis, visual psychodiagnosis, manager, personnel, HR.*

Анотація

Метою статті є вивчення місця візуальної психодіагностики в професійному середовищі менеджера по персоналу. Під час проведеного

дослідження, спираючись на метод синтезу було вивчено основні невербальні елементи комунікації HR-менеджера з кандидатами або працівниками, метод дедуції та індукції дозволив визначити, що не всі елементи невербальної комунікації на даний момент можна дослідити за допомогою візуальної психодіагностики, враховуючи аспект онлайн-роботи, який набрав актуальності внаслідок появи COVID-19 та інших сучасних умов. Результати дослідження демонструють, що візуальна психодіагностика є важливою в роботі менеджера по персоналу, оскільки вона включає в себе дуже багато візуальних сигналів, які можна зчитати, дослідити і дійти певних висновків. Вакансія, яка потребує активної взаємодії з клієнтами вимагає активного, усміхненого працівника, бажано екстраверта. Така людина буде притягувати до себе клієнтів, справляти позитивне враження про компанію, її продукти та послуги. Проте існує протилежна сторона, а саме вакансія, на яку не підійде кандидат з активною життєвою позицією, оскільки йому може бути нудно, робота може стати рутиною і така людина почне все частіше думати про звільнення. Розуміти не тільки слова, але й врахувати невербальні сигнали - це допоможе менеджеру по персоналу робити більше висновків про претендентів на посаду і, за необхідності, допоможє спрямовувати їх в необхідному напрямку. З огляду на результати проведеного дослідження можна стверджувати, що менеджер по персоналу, який розуміється на візуальній психодіагностиці зможе покращити більшість процесів за які він відповідає: починаючи від етапу відбору кандидата на певну посаду, переходячи до етапу оцінки результатів праці працівника. Працюючи з людьми, варто пам'ятати, що в процесі комунікації від 40% до 80% комунікації відбувається за допомогою невербальних сигналів, які ще необхідно правильно зчитувати. Як показує наше дослідження, менеджер по персоналу має розвивати свої знання і вміння в сфері візуальної психодіагностики, оскільки в умовах динамічного світу, в майбутньому можуть з'явитись нові технології, зростає варіативність робочої сили, де HR буде мати справу з представниками різноманітних культур зі своїми невербальними сигналами.

Ключові слова: невербальна комунікація, психодіагностика, візуальна

психодіагностика, менеджер, персонал, HR.

Вступ.

У сучасних умовах більша частина бізнесу, яка мала таку можливість, перейшла на онлайн-формат, серед них представники і менеджменту персоналу, а саме спеціалісти, які здійснюють пошук та відбір майбутніх фахівців. Більшість роботодавців відійшли від формату співбесід в компанії та почали практикувати їх онлайн за допомогою різних програм, таких як «Zoom», «Microsoft Teams», «Google Meet» та інші. Загалом, такий формат є більш зручним, особливо при роботі з масовими позиціями, коли менеджер по персоналу має підібрати багато кандидатів з різних куточків України на конкретну посаду та комунікувати з діючими працівниками підприємства.

Під час роботи з претендентами на посаду при зустрічі в компанії або онлайн сучасний менеджер по персоналу (HR) має бути озброєний знаннями про візуальну психодіагностику – галузь психології, яка вивчає людину за її зовнішніми ознаками та поведінкою для дослідження та оптимізації індивідуально-психологічних особливостей працівників підприємства, як майбутніх, так і діючих (Chuhaieva, 2022).

Мета дослідження: полягає у вивченні місця візуальної психодіагностики в професійному середовищі менеджера по персоналу.

Методи. Під час проведеного дослідження застосовано наукові методи аналізу, систематизації, узагальнення актуальних літературних джерел, а також власного науково-педагогічного досвіду викладання психологічних дисциплін та практичного досвіду HR-фахівця.

Результати. Візуальна психодіагностика включає в себе невербальні (несловесні) сигнали, інструментом яких виступає тіло людини. Під час вивчення питань, що стосуються невербальних сигналів, науковцями було визначено, що від 40% до 80% комунікацій відбувається за рахунок подання невербальних сигналів: 55% людина сприймає через кінесику (вираз обличчя, позу, жести) співрозмовника, 38% відводиться на просодику (інтонація, темп мовлення, тон голосу), а 7% – на самі слова (Kolotii, 2021).

Бацевич Ф. С. навів наступну класифікацію невербальних засобів комунікації (Batsevych, 2004):

❖ Акустична система:

- Екстралінгвістика: паузи, покашлювання, зітхання, плач, сміх;
- Просодика: темп мовлення, тон та тембр голосу, манера мовлення, інтонація, спосіб артикуляції (окання, гекання, картавість);

❖ Оптична система:

- Кінесика: міміка, постава, жести, хода, зоровий контакт;
- Проксеміка: міжсуб'єктні зони, індивідуальна дистанція, орієнтація людини у просторі;
- Графеміка: почерк, символіка скорочення, специфіка розміщення розділових знаків, специфіка написання підстрочних та надстрочних знаків;
- Зовнішній вигляд: фізіогноміка, стиль одягу, зачіска, прикраси, косметика;

❖ Тактильно-кінестична система:

- Такесика: рукостискання, поплескування, поцілунки, посмішка, дотики;

❖ Ольфакторна система:

- Запахи: запах тіла, запах парфумів;

❖ Темпоральна система:

- Хронеміка: час очікування початку комунікації, час проведений під час комунікації, ритм, рух і розрахунок часу в культурі.

Відповідно, найбільш значимими невербальними засобами комунікації у роботі менеджера по персоналу, враховуючи аспекти дистанційної роботи, є екстралінгвістика, просодика, кінесика, зовнішній вигляд та хронеміка. Візуальна психодіагностика є важливою при роботі з людьми, оскільки вона дозволяє розуміти психічні стани претендента на посаду, спираючись не тільки на його слова, а на те, як кандидат їх промовляє, яка в нього міміка, жести, позиція тіла та інші сигнали.

Першими невербальними сигналами, із якими зустрічається менеджер по персоналу під час зустрічі з кандидатом на посаду є елементи хронеміки

(прийшов кандидат вчасно чи запізнився) та його зовнішній вигляд: охайний одяг у діловому стилі, стиль smart-casual чи халат (дуже часто зустрічається на онлайн-співбесідах на масові позиції), зачіска, пірсинг, татуювання. Для того, щоб справити краще перше враження під час зустрічі із HR варто дотримуватись таких правил: одяг має бути в стриманих кольорах, у стилі smart casual, без яскравих малюнків, один або пара аксесуарів, зручне взуття (Dilovyi, 2019). В даному аспекті важливо виділити, що на даний момент для більшості відкритих вакансій вже немає таких жорстких критеріїв відсіювання кандидата на певну посаду, як за наявністю татуювань або пірсінгу, що близько 10 років тому ще могло злякати людей. Якщо розглядати в розрізі інших країн, то тут можуть вимагати прикривати тату одягом або робити його в будь-якій частині тіла, проте не «заходити» на шию, обличчя, кисті та пальці рук.

Під час цієї першої зустрічі менеджер по персоналу вже може вистроїти певні припущення про особу-претендента, завдяки його невербальним сигналам (Chuhaieva, 2022):

- ❖ який темперамент у кандидата та який в нього емоційний стан під час співбесіди;
- ❖ «Я-Образ» та самооцінка кандидата, рівень комунікативної компетентності;
- ❖ соціальний статус претендента на посаду – вік, стать, національність, освіта, професія, сімейний стан;
- ❖ приналежність кандидата до певних груп або субкультури, тощо.

Аналізуючи міміку та вираз обличчя кандидата, менеджер по персоналу може зрозуміти, який у співрозмовника емоційний стан, його реакції на питання, страх, нервовість та інші сигнали, за якими спеціаліст визначає, чи достатньо він розкрив той чи інший блок питань, чи, можливо, на чомусь необхідно зосередитись більше. Виразними елементами міміки виступають очі та брови людини: зсунуті брови є вираженням зосередженості або скептицизму, підняті брови – здивування. Таким чином, за допомогою фізіогноміки в США практикували оцінку претендентів на керівну посаду, аналізуючи їх фото в анфас

та профіль і, за фізіогномічними таблицями, визначали понад 190 візуальних ознак (Shelenkova, Podhorna, 2019).

Під час обговорення певних питань менеджеру по персоналу необхідно спостерігати, як змінюються міміка, жести та контакт очима кандидата. Певні питання можуть, як викликати ступор, страх щось сказати через невпевненість або приховати правду, так і можуть викликати більш жвавий стан: активні рухи, активна лексика – найчастіше всього в такій ситуації кандидат вільно відчуває себе в заданій темі. У процесі співбесіди менеджер по персоналу задає ряд питань, пов'язаних із специфікою роботи, та кейси, щоб зрозуміти, яким чином поводить би себе кандидат у певних ситуаціях, проте на більшість базових питань можна підготувати відповіді завчасно, щоб відповідати впевнено, без затримок та показати себе «в кращому світлі». У такій ситуації спеціаліст може зрозуміти невербальні сигнали, які виступають в ролі підказки. Тобто, якщо певний сигнал був підозрілим, тоді HR може перефразувати озвучене питання, і отримати більш достовірну та чесну відповідь.

Важливим фактором також є дотримання контакту очима, оскільки більшість претендентів на посаду відводить погляд, намагається дивитись наскрізь або обирає собі певний об'єкт аби не дивитись на менеджера по персоналу. Науковцями досліджено, що учасники комунікації дивляться один на одного від 35% до 50% часу розмови, а погляд затримується на очах до 7 секунд. Під час співбесіди кандидатам необхідно підтримувати зоровий контакт із HR-менеджером для того, щоб продемонструвати свою впевненість. Інакше це буде свідчити, що людина невпевнена в собі, знервована і хоче, щоб співбесіда швидше закінчилась. В практиці роботи кожного менеджера по персоналу може трапитись ситуація, коли поза камерою стоїть людина, яка допомагає кандидатові успішно пройти співбесіду і підказує: тобто погляд буде постійно переміщуватись на ту людину, кандидат може завмерти під час зорового контакту з ним і потім згадати, що треба дивитись в камеру.

Робота з претендентами на посаду онлайн набагато зменшує можливість використання візуальної психодіагностики, наприклад, вивчаючи жести та

позицію тіла кандидата, HR не може зчитати його положення ніг, не повністю бачить руки (можливо, одна рука на виду, друга крутить невеликий предмет) та позицію тіла в цілому.

У процесі комунікації з людьми можна «прочитати» такі жести, як (Zhesty, 2021; Khorolets, 2022):

❖ жести-символи будуть обмежені відповідно до культури певної країни. Наприклад, для українців кивок головою зверху до низу означає позитивну відповідь, «так», а якщо на співбесіду прийде кандидат, який прожив багато років або родом з Болгарії або Греції цей жест буде означати протилежне, а саме «ні». Також, коли тримають великий палець догори, ніби відмічають, що це вам подобається, а для азійських країн такий жест буде зображенням великої образи, так само як і підняті вказівний та середній пальці у вигляді знаку «V» будуть образою в Австралії та Великій Британії, якщо долоня людини буде повернута всередину, тильною частиною, до неї, а не до співрозмовника;

❖ жести-ілюстратори можуть підсилити певний момент під час доповіді або презентації, підвищити концентрацію уваги, наприклад, коли вказують рукою або пальцем на слайд, намагаються продемонструвати розмір або форму предмету, відмахки рукою або головою;

❖ жести-адаптори є супроводжуючими емоції до почуттів. Можуть проявлятися під час хвилювання, стресових ситуацій. Якщо співрозмовник знаходиться у особистісній або професійній кризі, він може смикати вухо або м'яти одяг, крутити в руках ручку або невелику дрібницю; а в ситуації, коли людям щось не подобається, партнери по спілкуванню можуть торкатися очей;

❖ жести-регулятори, типовим прикладом яких є кивання головою – повільне означає зацікавленість співрозмовника, швидке кивання – співрозмовник хоче якомога швидше закінчити розмову або діалог на певну тему; посмішка, напрям погляду співрозмовника;

❖ жести відкритості – сюди відносяться відкриті долоні, не перехрещені руки та ноги партнерів по спілкуванню;

❖ жести-прихованості свідчать про те, що на цю тему співрозмовник не бажає говорити або йому ніяково, сюди відносять відведення погляду та/або прикриття рота руками.

Менеджер по персоналу має використовувати візуальну психодіагностику не тільки під час пошуку майбутніх спеціалістів, а й при адаптації, навчанні та оцінці усіх співробітників, які є на підприємстві. Існують ситуації, коли необхідно опрацювати роботу над конфліктами, аналізуючи невербальні сигнали та міміку конфліктуючих сторін, щоб зрозуміти їх справжні почуття.

Оцінка продуктивності праці працівників відбувається в кожній компанії по різному, найчастіше всього використовуються опитувальники, недоліком таких методів є те, що працівники можуть підлаштовуватись під тести, щоб вийти на середньостатистичний показник. Тоді HR має індивідуально або через тренінги опрацювати з кожним працівником ту чи іншу ситуацію. Працівники можуть знаходитись в стані стресу або професійного вигорання, яке також демонструється невербальними сигналами тіла, міміки, пози, тощо. В такому випадку менеджеру по персоналу необхідно надати підтримку працівникові, обговорити моменти, які, можливо, є складними для працівника, особливо, у ситуаціях, коли існує нестача зворотного зв'язку від керівника, тощо. Менеджери по персоналу, які розуміють психологічні аспекти роботи з людьми, можуть покращити процес професійного відбору кандидатів, зменшити ризик неправильного вибору та підвищити ефективність роботи працівників.

Аналіз невербальних сигналів вимагає, щоб спеціаліст був уважним до деталей і приділяв час тренуванню у розпізнаванні цих сигналів. Для цього менеджери по персоналу можуть відвідувати тренінги з невербальної комунікації та візуальної психодіагностики; використовувати: читання спеціалізованої літератури; приклади співбесід, за якими професіонали детально розбирали невербальні сигнали кандидатів; відеозапис себе для того, щоб розпізнавати свої власні сигнали та реакції, що допоможе зрозуміти, як менеджер по персоналу виглядає збоку та який вплив є у нього під час співбесіди із кандидатом; спостереження за людьми навколо себе, щоб навчитись розрізняти їх емоції та

реакції.

У роботі з розпізнаванням невербальних сигналів важливо бути обережним та не робити висновки, спираючись лише на них, всі сигнали тіла необхідно оцінювати у комплексі разом із словами та ситуацією, оскільки співбесіда є нервовим фактором для більшості кандидатів. Важливо також врахувати технічний фактор під час проведення співбесіди онлайн: якість звуку, відео та з'єднання можуть вплинути на невербальні сигнали кандидата.

Дискусії. При використанні візуальної психодіагностики існує певний ряд переваг, на яких необхідно сконцентруватись менеджеру по персоналу, проте варто врахувати також існування спонтанних невербальних засобів комунікації. Так, Грищенко А. (Neverbalni, 2014) виділив серед таких типів невербальних засобів комунікації поведінкові знаки, що пов'язані з фізіологічними реакціями (почервоніння або, навпаки, блідність шкіри, тремтіння від холоду/страху, активне потовиділення через нервування або через гіпергідроз), ненавмисні знаки, що пов'язані із звичками людини (почісування носа, стукіт або похитування ногою, можливість кусати губи або певний предмет). Тобто, під час візуальної психодіагностики кандидатів, HR має пам'ятати, що певна частина невербальних знаків у процесі співбесіди, адаптації працівника або комунікації з ним може бути спонтанною, що викликається центральною нервовою системою. Також ми погоджуємось з тим, що деякі невербальні елементи людиною можуть контролюватись або видаватись «за правду», проте не існує ідеального самоконтролю тіла, щоб менеджер по персоналу не замислився, яким чином би цей кандидат поведив себе в іншій ситуації. На етапі співбесіди можуть виникнути певні сумніви, коли здобувач зарекомендував себе дуже добре, проте наступний етап – стажування, в більшості випадків, вже продемонструє більш повну картину: як кандидат покаже себе в роботі з тренером та наставником, з майбутніми колегами, тощо. Проте можна визначити, що частина класифікаційних ознак за Бацевичем С. Ф. не буде актуальною під час проведення співбесід, враховуючи особливості її проходження в онлайн форматі, і, якщо дозволяє посада, подальшій роботі дистанційно. Так, елементи просодики

та екстралінгвістики, що є важливими в онлайн-роботі з претендентом на посаду, можуть бути спотворені через використання різних технологічних пристроїв та мережі інтернет (якщо є технічні неполадки з інтернетом – голос і звуки розтягуються), повністю втрачаються елементи проксеміки та частково кінесики, оскільки під час онлайн-комунікації у відеоконференціях неможливо оцінити, яка у кандидата або працівника хода, з ким він дотримується зорового контакту (якщо багато учасників в конференції), порушується розуміння міжсуб'єктних зон, дистанції та орієнтації людини у просторі. Таким чином, результати проведеного дослідження доповнять наукові дані у розумінні важливості використання візуальної психодіагностики в роботі менеджера по персоналу та підтверджують актуальність і доцільність подальшого вивчення цього напрямку

Висновки.

Отже, менеджери по персоналу в своїй роботі потребують наявності знань та навичок з візуальної психодіагностики, оскільки це буде допомагати їм оцінювати, наскільки кандидат підходить відкритій вакансії. Наприклад, якщо в роботі рекрутера є вакансія, яка передбачає активну взаємодію з клієнтами компанії, то, відповідно, перевагу під час співбесіди будуть надавати кандидату, який має відкритий та доброзичливий зовнішній вигляд, виразну, радісну міміку та жести, які будуть демонструвати емпатію та співпереживання. Також, візуальна психодіагностика стане в нагоді менеджеру по персоналу, коли постане потреба виявити потенційні проблеми працівника. Наприклад, компанія нещодавно закрила вакансію, на даний час відбувається процес адаптації працівника і в певний момент його зовнішній вигляд, манера поведінки та міміка змінюються: поведінка стає замкнутою, міміка – тривожною, що може свідчити про проблеми з адаптацією та страхом звернутись за допомогою. Важливо відмітити, що візуальна психодіагностика є ефективним інструментом, який допомагає менеджеру по персоналу прийняти більш обґрунтоване рішення, проте варто розуміти, що він має працювати в комплексі і з іншими методами, такими як інтерв'ю, тестування та інше.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють про відсутність конфлікту

інтересів.

References

Batsevych F. S. (2004). Osnovy komunikatyvnoi linhvistyky. [Fundamentals of Communicative Linguistics]. *Pidruchnyk*. 344 s. [in Ukrainian].

Bohach Ya. (2021). Neverbalni zasoby spilkuvannia v menedzhmenti: aktualni aspekty. [Nonverbal means of communication in management: actual aspects]. *IV Mizhnarodna studentska naukovo-tekhnichna konferentsiia «Pryrodnychi ta humanitarni nauky. Aktualni pytannia»*. 253-254. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/36131/2/MSNTK_2021_Bohach_Y-Non_verbal_means_of_communication_253-254.pdf [in Ukrainian].

Botek Marek, Pavel Sladek. (2018). Use of psychodiagnostics in hiring – comparison on students from Prague universities. *ResearchGate*. 755-768. DOI: <https://doi.org/10.31410/tmt.2018.755> [in English].

Chuhaieva N. (2021). Psychological characteristics of university applicants' groups. *Socialization & Human Development: International Scientific Journal*. Volume 3. №1. Kyiv. 44-52. URL: <https://www.shdisj.com/index.php/shdisj/article/view/59> [in English].

Chuhaieva N. Iu. (2022). Perspektyvy vyvchennia psykholohichnykh dystsyplyn dlia HR. [Prospects of learning psychological disciplines for HR]. *Tekhnolohii rozvytku intelektu*. Tom 6, № 2 (32). <http://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.3>. [in Ukrainian].

Dilovy kostium abo dzhynsy: shcho krashche vdiaty na spivbesidu. (2019). [Business suit or jeans: what is better to wear for an interview]. *Work.ua*. URL: <https://www.work.ua/articles/jobseeker/2033/> [in Ukrainian].

Kolotii N. V. (2021). Vazhlyvist vykorystannia neverbalnykh zasobiv komunikatsii pid chas publichnykh vystupiv fakhivtsiv tekhnichnoho profilu. [The importance of using non-verbal means of communication during public appearances of technical specialists]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho*. Tom 32 (71). № 3. 247-251. [in Ukrainian].

Khorolets T. (2022). 11 populiarnykh zhestiv, yaki mozhut nepravylno zrozumity inozemtsi. [11 popular gestures that can be misunderstood by foreigners]. *Pershyi*

Kembrydzhskiy tsentr. URL: <https://cambridge.ua/uk/blog/znachenie-populyarnyh-zhestov-v-raznyh-stranah/> [in Ukrainian].

Lawton E. (2006). *Body Language and the First Line Manager*. Oxford : Chandos. 78 p. URL: <https://www.sciencedirect.com/book/9781843342151/body-language-and-the-first-line-manager> [in English].

Neverbalni zasoby komunikatsii yak zaporuka uspikhu oratora. (2014). [Nonverbal means of communication as the key to the success of the speaker]. *Tezy mahistrantiv slovianskoho viddilennia Instytutu filologii*. Sumy. 2014. 48 s. URL: <http://surl.li/psizn>. [in Ukrainian].

Shelenkova N. L., Podhorna T. I. (2019). Fiziohnomika yak ob'ekt psykholohichnykh doslidzhen. [Physiognomy as an object of psychological research]. *Abstracts of III International Scientific and Practical Conference Sofia-Bulgaria*. 50-53. URL: <http://surl.li/psjia> [in Ukrainian].

Trachuk L. F., Kaznacheieva L. M. (2023). Instrumenty neverbalnoi internet-komunikatsii. [Tools of nonverbal Internet communication]. *Bibliotekoznavstvo. Dokumentoznavstvo. Informolohiia*. № 1. 59-64. URL: <http://surl.li/psiso>. [in Ukrainian].

Williams C. (2013). Body Language: what our movements really reveal. *New Scientist*. Volume 218. 2013. P. 34-37. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0262407913608891> [in English].

Zhesty v riznykh krainakh svitu: yak ne skhybyty, spilkuuyuchys «movoiu paltsiv». (2021.) [Gestures in different countries of the world: how not to miss, communicating in the "language of fingers"]. *Informatsiyni potik Rivne*. URL: <https://www.infopotik.com.ua/zhesty-v-riznyh-krayinah-svitu-yak-ne-shybyty-spilkuuyuchys-movoyu-paltsiv/> [in Ukrainian].

Ця робота ліцензується відповідно до *Creative Commons Attribution 4.0 International License*.

Авторське право (с) 2024 *Chuhaieva Nataliia Чугаєва Наталія*,

Rudova Anastasiia Рудова Анастасія

Отримано: 18.03.2024

Відрецензовано: 29.03.2024

Опубліковано: 03.04.2024

DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2024.8.1.9>