

# Álláskeresők tipikus és olykor meghökkentő hibái

Fejvadász és munkaerő közvetítő cégek dolgozói naponta találkoznak 50-100-200 frissen érkezett önéletrajzzal. A pályázat-dömpingen átrágniuk magukat figyelmet és aprólékoságot követel. Egy idő után a legtöbb szakember „átlát a szitán” és kiszúrja a hiányosságokat, hibákat, szürke foltokat. Az álláskeresők pályázatuk elküldésétől a sorozatos interjúkon, teszteken keresztül az állásajánlat elfogadásáig és munkába állásig rengeteg zökkenőn, buktatón mennek keresztül. Nem mindenkinek sikerül minden helyzetben helytállnia.

## Hibás e-mail

Az első tipikus hibákat már a munkát megpályázó e-mailekben elkövetik. Az e-mail tárgya üres, vagy csak annyit írnak, „jelentkezem az állásra”. A fejvadász cég által kínált minimum 20-30 betöltendő állás melyikére?

Előfordul, hogy a jelentkező semmit sem ír az e-mailbe, pedig egy rövid, néhány soros levél megszólítással, minimális tartalommal, elköszönéssel és aláírással elárulja, hogy a jelentkező foglalkozott a pályázatával, amikor rátalált az álláshirdetésre az interneten.

## Gondok az önéletrajz, és a motivációs levél körül

Van, hogy a pályázót azt írja, csatoltam az önéletrajzom, de a levél elküldése előtt nem ellenőrizte, hogy valóban megtette-e. Az önéletrajz sehol, a fejvadász pedig ismét eldöntheti, mennyi időt szán a dologra, vagyis ír-e válaszlevelet, amelyben kéri azt, vagy legyint rá.

Az önéletrajzot ajánlott magyar és angol nyelven is elküldeni, pláne, ha az álláshirdetés szerint a pozíció betöltéséhez szükség van a nyelvtudásra. Manapság a magasabb pozíciókra csak angolul küldenek önéletrajzot, pedig nem minden HR-es tud angolul, és ez független a későbbi munkavégzés nyelvétől. Kollégánóm nemrégiben felhívott egy pályázót, aki kizárólag angol nyelven küldött önéletrajzot, és kedvesen megkérte, hogy küldje el a magyart is. A válasz megdöbbenette: „Ja, hogy kellene magyar nyelvű is? Akkor ez az állás biztosan nem elég magas beosztással jár a számomra.”

Az önéletrajzok tartalmilag sem mindig helytállóak. A foghíjas önéletrajzokban vagy az iskolák sorrendisége, folytonossága, vagy a munkahelyváltások közötti kieső időintervallumok szúrnak szemet. Egyesek hosszú éveket hagynak ki az önéletrajzokból. Az ilyen homályos foltok elrettentik a fejvadászt a személyes interjúra invitálástól.

A pályázók a motivációs leveleket sem kezelik rendeltetésszerűen. Nem igazítják a megpályázott álláshoz, nem írnak bele az önéletrajzot kiegészítő, speciális, csak személyükre jellemző információkat.

## Akadozó telefonos interjúk

Sokszor nem telefonos interjú-időpont egyeztetés, hanem a telefonos interjú előszűrés nehézkese. Egyeztetéskor el szoktuk mondani, hogy jelezzék időben, ha nem tudnak megjelenni a megbeszéltek időpontban, ám ezt a jelöltek 70%-a elfelejti megtenni, és egyszerűen nem jön el. A telefonos interjú lebonyolításakor az interjúváltak némelyike túl zavart, meglepett, pedig a verbális kommunikáció jelentősége ilyenkor gyakorlatilag 100%-osra nő. Egyesek a telefonetikettet nem tartják be, például ekképp köszönnek: „Szia, ki vagy?”, vagy a bemutatkozást kihagyják egy azonnali „Hívj vissza egy óra múlva!” felszólítással.

## Kellemetlen személyes interjúk

Azért az esetek többségében eljutunk a személyes interjúig. Ilyenkor az első dolog, hogy időben megérkezik-e a pályázót.

Vannak, akik 20-30 perccel előbb érkeznek, és vagy várniuk kell, vagy felborítják a HR-es napi beosztását. Vannak, akik jelzés nélkül késnek lazán negyedórát. Olyanról is hallottam, hogy a jelölt megjelent pontban 15:00-kor, – ahogy az meg volt beszélve – csak 2 nappal később.

Nem szimpatikus, ha bemutatkozáskor, búcsúzaskor laza a kézfogás, vagy nem néznek a szemembe, esetleg a jelölt kötekedik, amikor megkérem, tölts ki űrlapunkat, amely számomra fontos információhordozóvá válik.

A kommunikációs hibák, pedig tipikusan akkor keletkeznek, ha az álláskereső szinte tömönatokban nyilatkozik magáról ahelyett, hogy minél jobban irányítva a lehető legtöbb lényeges információt kiadná magáról, de az is elrettenti a HR-est, ha alanya túl közvetlen, vagy intim dolgokról mesél, mint az a pályázót, aki részletesen taglalta, hogyan zaklatta korábbi főnöke.

Természetesen sok álláskereső vált már „harcedzetté”, sokan kommunikálnak könnyen, hatékonyan, a legtöbben céltudatosak, álláshoz szeretnének jutni mindenképpen, így ilyen mennyiségű, és ennyire sokféle hibával, bakival kollégáimmal együttesen, évek alatt sikerült találkozunk.

## Mesterházy Fruzsina

Job-Center Személyzeti Tanácsadó Iroda  
www.job-center.hu

– A legnagyobb meglepetést számomra az okozza, amikor a jelölt jelenlegi cégéről, főnökéről bizalmas, igen negatív információkat oszt meg velem – ez sajnos többször előfordult már, és a jelölteknek fel sem tűnt a helyzet kellemetlen volta.

## – Legnagyobb meglepetés?

– Egyszer nagyon meglepett egy jelölt (ifjú hölgy) azzal, hogy bemutatkozáskor kézfogás helyett pusztát adott. Nem részletezném a döbbenetemet.

– Ha egy-két mondatban kellene összefoglalnia, a tapasztalt hibák alapján milyen tanácsokat adna a pályázóknak, melyekről úgy érzi, nagyon sokaknak lenne érdemes megfontolni?

- A pályázati anyag álljon egy önéletrajzból és egy kísérőlevélből, amely a cég, illetve a megfelelő személy nevére szól. Konkrét pozíció megpályázása esetén mindenképpen kerüljön feltüntetésre a pozíció neve vagy referenciaszáma.
- Fontos, hogy a jelölt legyen tisztában azzal, hogy milyen pozícióra hívták be interjúra. Nem ciki kérdezni már az időpont egyeztetésénél sem!
- Végül a jelölt az interjú során is merjen kérdezni, ha valami nem egyértelmű a számára.

NB