

Aproape 70% dintre candidații la un job mint în CV

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă apelează din ce în ce mai des la trucarea propriului CV, în condițiile în care concurența pe piața muncii este extrem de dură și șansele de a fi chemat la interviul de angajare devin tot mai mici. Recrutorii de pe piața românească estimează că aproximativ 50-70% dintre CV-urile candidaților conțin cel puțin o informație inexactă sau exagerată.

„Din experiența mea, în jur de 70% dintre CV-uri conțin cel puțin o incorectitudine. Cele mai multe exagerări se fac la rubrica de limbi străine. De asemenea, unii candidați supralicitează cu privire la responsabilitățile pe care le-au avut în joburile anterioare”, arată Madalina Popescu, director general al firmei de recrutare Pluri Consultants.

Cei care-și caută de mai multă vreme un job fără succes tind să-și înfrumusețeze CV-ul mai ales rubrica „experiență profesională”, spun recrutorii, astfel încât acesta să coincidă în mai mare măsură cu cerințele angajatorilor. „Cele mai grave neconcordanțe țin în special de denumirea postului deținut și de menționarea unor competențe inexistente”, consideră Catalin Ilie, consultant în cadrul firmei de resurse umane Professional. Potrivit acestuia, operarea cu anumite aplicații software sau supraevaluarea cunoștințelor de limbi străine sunt printre cele mai des întâlnite mistificări în cadrul CV-urilor.

„Întâlnim de multe ori fie un copy-paste extrem de lung al tuturor sarcinilor din descrierea jobului, așa cum sunt luate din contractul de muncă, fie neologisme la modă pentru sarcini absolut banale”, declară Claudiu Ciortea, general manager al firmei de recrutare Talent Stream, parte din grupul UBD. Acesta spune că adevăratele probleme apar atunci când experiențele descrise în CV sunt de-a dreptul fictive, „lucru deosebit de grav în ochii oricărui angajator atunci când el este dovedit”.

Nici top managerii nu se țin departe de CV-urile trucate

Tentația de introducere în CV a unor informații eronate se manifestă în special la persoanele care aplică pentru poziții entry level sau cu un nivel de calificare redus, însă recrutorii întâlnesc CV-uri trucate și la nivel de middle și top management.

„Am fost recent în Polonia să recrutez un director HR. În avion, mă uitam pe CV-urile primite. Un vecin de scaun a remarcat că îi era cunoscută o persoană dintr-un CV și mi-a atras atenția că nu fusese niciodată director HR, ci doar manager de resurse umane. Într-adevăr, la interviu, candidatul respectiv a recunoscut că s-a strecurat o greșeală neintenționată în CV-ul său”, povestește Simona Simion-Popescu, director regional de resurse umane al Xerox pentru Europa Centrală și de Est, Israel și Turcia.

Cea mai frecventă „cosmetizare” a CV-urilor din zona de middle și top management se referă la menționarea unor sarcini pe care candidații nu le-au avut niciodată sau le-au acoperit doar parțial, spune Anca Raican, Business Unit Manager în cadrul companiei Hill. Exemple de responsabilități care dau bine în CV-ul de șef ar fi implicarea directă în stabilirea bugetelor, responsabilitatea în cazul unor contracte mari sau responsabilitate în managementul echipei din subordine.

„Din dorința de a impresiona, sunt trecute în CV realizări la nivel individual, deși acestea nu sunt neapărat ale persoanei în cauză, ci ale echipei sau companiei din perioada în care candidatul a lucrat acolo”, arată managerul Hill.

Ce șanse ai să te angajezi dacă-ți modifici CV-ul

„Se poate întâmpla ca unii candidați să „păcălească” interviuatorul și să fie angajați, însă văd ulterior că partida nu este câștigată - angajatorii vor descoperi că nu sunt capabili să realizeze ceea ce au spus în interviu și de cele mai multe ori nu sunt păstrați în firmă”, declară Alexandra Szekely, marketing specialist în cadrul firmei Perspective Group. Practic, angajații care reușesc să inducă în eroare compania în procesul de recrutare nu vor trece și de perioada de probă, cred specialiștii HR, deoarece minusurile din pregătirea lor vor ieși la vedere.

Consultanții în resurse umane sunt de părere, însă, că minciunile din CV sunt ușor de detectat chiar în momentul interviului de angajare. „Interviurile au devenit din ce în ce mai complexe, li se cere candidaților să exemplifice și să descrie experiențele menționate în CV, deci, este practic aproape imposibil ca interviuatorul să nu descopere „micile minciuni” din CV”, arată consultantul firmei Perspective.

În recrutarea profesionistă, spune și Anca Raican, un "instrument de măsură" este verificarea referințelor din cel puțin trei surse - însă „atunci când există semne evidente de întrebare, nu se ajunge la această etapă”. Potrivit lui Cătălin Ilie, printre etapele procesului de selecție sunt incluse și testările profesionale, prin intermediul cărora sunt verificate competențele candidatului. „În plus, există posibilitatea de a solicita referințe de la angajatorii anteriori”, explică acesta.

Riscul la care se expun cei care-și îmbogățesc CV-ul cu informații false este acela de a primi recomandări negative care vor rămâne în baza de date a companiei sau a agenției de recrutare. Sfatul recrutorilor către cei care-și caută un loc de muncă este de a încerca să-și vândă cât mai bine în CV lucrurile pe care le-au făcut efectiv și competențele lor reale.

„Nu le recomand să inventeze nimic în CV, ci să se vândă cât mai bine: să-și identifice punctele tari, competențele forte și să insiste pe marginea lor. În plus, trebuie să descrie cât mai exact sarcinile pe care le-au avut în trecut”, spune Mădălina Popescu.