

Care sunt filtrele care-ți opresc CV-ul să ajungă pe masa angajatorului

CV-urile care nu corespund cel puțin în proporție de 70-80% cu profilul postului nu au nicio șansă să ajungă pe masa angajatorilor, spun specialiștii în resurse umane.

„Este uimitor cum din sute de CV-uri se pot alege uneori doar câteva care întrunesc cerințele. Chiar dacă aplicanții sunt foarte mulți, angajatorii rămân în continuare foarte selectivi”, spune Alexandra Szekely, marketing specialist, în cadrul Perspective Group. Potrivit specialiștilor, pentru ca un CV să treacă testul, candidații ar trebui să țină cont în primul rând de cerințele obligatorii, în ordinea importanței lor: experiență, studii, cunoștințe tehnice sau de profil, certificări sau programe în strânsă legătură cu profilul postului. „Dacă se cere experiență de trei, cinci sau opt ani într-un anumit domeniu, recrutorul delimitează doar acele CV-uri care întrunesc aceste condiții și automat se face o selecție destul de riguroasă”, arată Szekely. Aceasta mai spune că procesul de recrutare se face după criterii de selecție foarte clare.

Potrivit lui Florin Ochiană, HR operations manager Lugera&Makler filtrele pe care le aplică o companie de recrutare sunt multiple, se pornește de la ce se numește "screening", aceasta însemnând că se caută în CV potrivirea cu descrierea postului vacant pentru care se recrutează. Acesta este primul filtru, și se pornește de la lucruri evidente, precum denumirea pozițiilor deținute de candidat în CV până la detalii precise: experiența, responsabilități, abilități și competențe. Bineînțeles că nu există potrivire 100 %, însă, cu cât mai multe criterii sunt îndeplinite, cu atât mai multe șanse există ca acel CV să treacă testul.

„Se mai pot aplica teste psihologice, teste de personalitate, teste de abilități sau teste de limbă, obligatorii pentru anumite posturi sau cerute de anumiți clienți. În faza de interviu ajung doar cei care le trec în conformitate cu o grilă și cu evaluarea făcută în urma interviului”, explică Ochiană. CV-urile candidaților care aplică la întâmplare nu au șanse mari să treacă de prima fază de selecție, spune acesta. Potrivit specialiștilor, numărul mare de CV-uri reprezintă totuși un câștig pentru bazele de date ale firmelor.