



BARÁTH ANDRÁS
Önéletrajz
START
csomag

BARÁTH ANDRÁS

**Mikor
ne csatolj fényképet
az önéletrajzodhoz?**



MIKOR NE CSATOLJ FÉNYKÉPET AZ ÖNÉLETRAJZODHOZ?

Az egyik leggyakoribb kérdés, amit álláskeresőktől kapok: tegyenek-e fényképet az önéletrajzukra, vagy ne? Ez a téma nemcsak azért érdekes, mert nagyban befolyásolja a kiválasztás eredményét, hanem azért is, mert szinte valamennyi szakember mást tanácsol.

Ebben a tanulmányban egy tudományos kutatás meglepő eredményeit foglalom össze, hogy végre egyértelmű választ kapj a fényképet illető kérdésre.

Több kutatás is bizonyította már, hogy az emberek, ahogy a hétköznapi életben, úgy a világában is hajlamosak rá, hogy a vonzó megjelenéshez gondolatban pozitív jellemvonásokat társítsanak.

Így a szép embereket ismeretlenül is kiegyensúlyozottabbnak, sikeresebbnek látjuk az átlagos külsejűeknél. Ezért azt gondolhatnánk, hogy egy, az önéletrajzhoz csatolt jól sikerült fénykép növeli annak az esélyét, hogy behívjanak valakit állásinterjúra.

Egy nemrég megjelent izraeli tudományos kutatás azonban – meglepő módon – ennek egészen ellentmondó eredményre jutott.

Fordított diszkrimináció fénykép alapján?

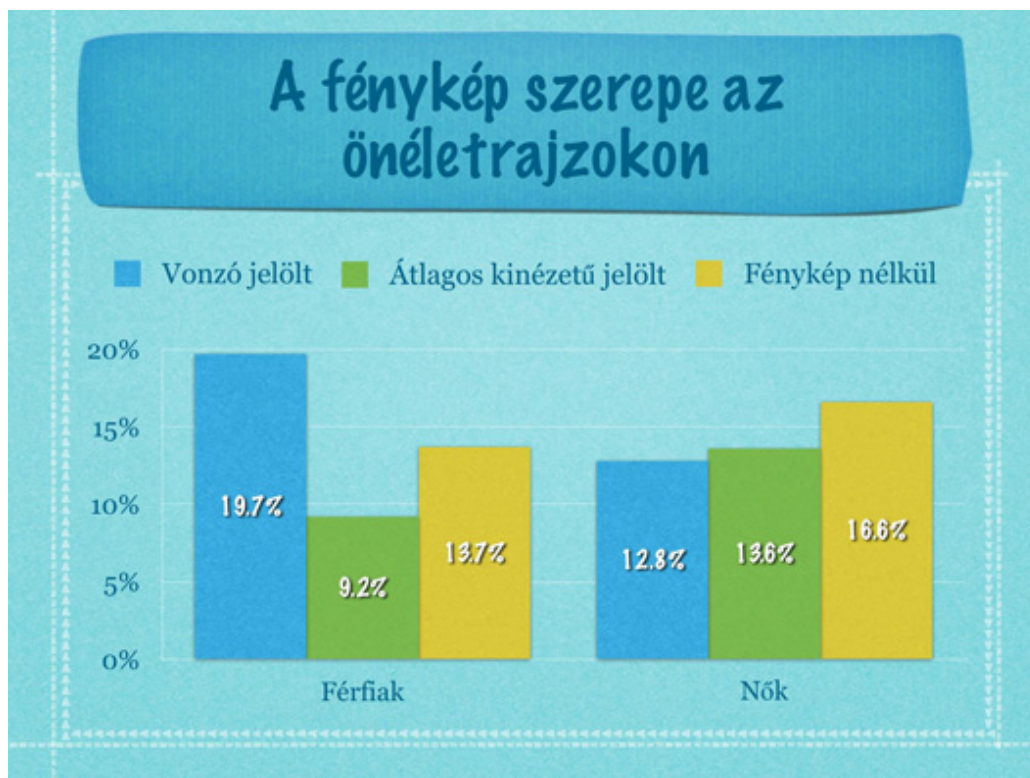
A kutatók azt vizsgálták, mi történik, ha az álláskeresők fényképet csatolnak az önéletrajzukhoz, ahogy ez a legtöbb országában megszokott.

A felmérés során a kutatók fiktív önéletrajzokat küldtek több mint 2500 valódi álláshirdetésre. Ugyanarra a pozícióra 2-2 nagyon hasonló önéletrajzzal pályáztak, csak hogy az egyiket fényképpel, a másikat anélkül adták be.

A fotókon szereplő alanyokat előtte vonzerejük szerint külön csoportokba osztották. A felmérés eredménye alátámasztotta, hogy valós probléma a fénykép alapján történő hátrányos megkülönböztetés.

Fényképpel vagy anélkül?

A férfiak esetében a várt eredmény született. A „jóképű” jelentkezőket nagyobb arányban hívták állásinterjúra, ha fotót is csatoltak. Az átlagos külsejű férfiak viszont több pozitív visszajelzést kaptak, ha nem tettek képet az önéletrajzukra.



Az elküldött önéletrajzokra érkezett állásinterjú meghívások aránya

Érdekes módon viszont a hölgyek esetében épp az ellenkezője volt tapasztalható. A szép nőket kevésbé invitálták interjúra, ha önéletrajzuk arcképet is tartalmazott.

A kutatók először abból a feltételezésből indultak ki, hogy a szép nőkről biztosan sokan azt gondolják, hogy buták, és ezért kapnak kevesebb lehetőséget. A kutatás további része azonban megcáfolta ezt a feltételezést, és afelé mutatott, hogy a diszkrimináció okát máshol kell keresni.

A fotó szerepe vevőkapcsolatot igénylő állásoknál

A kutatók azt is megvizsgálták, hogy mi van akkor, ha a kinézet is számít a munka szempontjából. Ezért két csoportra osztották az állásokat:

1. A felmérés során megcélzott állások 27%-a ún. „nyilvános” munka volt, ahol szemtől szemben kell a vevőkkel foglalkozni (pl. ügyfélszolgálatos, értékesítő).
2. A hirdetések 73%-a viszont irodai vagy olyan állásra szólt, amely nem igényli az ügyfelekkel való személyes kapcsolattartást.

A vevőkapcsolatot igénylő és az irodai munkakörök esetében is a vonzó férfiak kaptak a legmagasabb arányban pozitív választ (23,8% és 18,3%), őket követte a kép nélkül jelentkező férfiak csoportja (16,7% és 12,6% kapott interjúmeghívást), és végül az átlagos férfiak (10,7%-kal és 8,6%-kal).

Tehát a munka típusától függetlenül a jóképű férfiakat hívták be legnagyobb arányban. Őket követően a fénykép nélküli önéletrajzok voltak eredményesebbek.



Az elküldött önéletrajzokra érkezett állásinterjú meghívások aránya

Különösen megdöbbentő azonban, hogy a csinos nők az amúgy is hátrányos helyzetükhöz képest még rosszabb eredményt értek el a vevőkapcsolatot igénylő állások esetében. Mindössze 10,2%-ban hívták be őket ilyen állásokra, míg irodai vagy más munkákra az esetek 13,7%-ában.



Az elküldött önéletrajzokra érkezett állásinterjú meghívások aránya

Fontos még egyszer megjegyezni, hogy egy-egy állásra ugyanolyan önéletrajzot küldtek a kutatók – a különbség csupán abban állt, hogy csatoltak-e fényképet hozzá, és ha igen, akkor egy vonzó vagy egy átlagos kinézetű jelöltét.

Mi a baj a csinos nőekkel?

Vajon mi lehet az oka, hogy a személyzetisek rendre hátrányosan megkülönböztetik a csinos nőket a fénykép nélküli és az átlagos kinézetű női jelentkezőkkel szemben is?

Nos, a kutatók a következőre jutottak:

A HR osztályok dolgozói között általában több a nő, mint a férfi. A tanulmány által vizsgált állások kiválasztását végző szakemberek közül 93% volt nő. Ez alapján a kutatást végzők nem túl örömteli, de elkerülhetetlen következtetésre jutottak: a csinosabb női kollégákkal szembeni féltékenység / versenyhelyzet vezet az attraktív női jelöltek hátrányos megkülönböztetéséhez.

Erre utal, hogy amikor az állásközvetítő cégek és a munkáltatók preferenciáit elemezték a kutatók, a munkáltatók „büntették” leginkább a csinos nőket. Ugyan az állásközvetítők is előnyben részesítették a fénykép nélkül jelentkező nőket, de ők legalább nem kezelték hátrányosan a csinos nőket.



Az elküldött önéletrajzokra érkezett állásinterjú meghívások aránya

A kutatók úgy gondolták, hogy míg egy munkaközvetítőnek nem kell majd egy munkahelyen dolgoznia a csinosabb konkurenciával, addig a munkáltatók

személyzetisei feltehetően pontosan ezen ok miatt bántak elutasítóbban a csinos nőkkel szemben.

A munkaközvetítők sem teljesen pártatlanok azonban, mert ők meg a jóképű férfiakat részesítik szokatlanul nagy előnyben. Több mint két és félszer valószínűbb ugyanis, hogy behívnak egy jóképű férfit egy átlagos kinézetű férfi jelölttel szemben.



Az elküldött önéletrajzokra érkezett állásinterjú meghívások aránya

A diszkrimináció nemcsak a jelölteket, hanem a cégeket is hátrányosan érinti

A kutatók megdöbbenve tapasztalták, hogy ugyanazzal a szakmai gyakorlattal és végzettséggel rendelkező jelentkezők között mekkora különbséget tettek a személyzetisek pusztán a fotó alapján. És legyünk őszinték, valakinek a külső megjelenése nem fogja döntően befolyásolni a teljesítményét.

Az eredményből levonták a tanulságot: nem csak a jelöltek, de a munkáltatók érdekei is sérülnek a jelöltek fényképén (is) alapuló kiválasztás során. A kutatók szerint érdemes lenne a berögzült szokásrenden változtatni, és egy igazságosabb kiválasztásra áttérni.

Fontolóra kellene venni szerintük a belga állami szektorban már jól működő anonim rendszer bevezetését, amelynek lényege, hogy az önéletrajzok nem csak a jelölt fényképét, de még a nevét sem tartalmazzák.

De az angolszász (USA, Kanada, Nagy-Britannia) országok gyakorlata is igazságosabb, ahol nem szabad fényképet csatolni a jelentkezéshez.

Hogyan döntsünk?

Amíg azonban Magyarországon ez a szemléletváltás nem következik be, a jelentkezőnek magának kell eldöntenie, csatol-e fényképet az önéletrajzára. A tanulmány alapján úgy gondolom, minden nő jobban jár, ha elhagyja a fotót, mert ez egyértelműen csökkenti a visszahívási esélyeiket.

A férfiak közül is csak azoknak javaslok fényképet csatolni, akik kimondottan jóképűnek tartják magukat. (És erős empirikus bizonyítékuk van arról, hogy a hölgyek többsége is így ítéli meg őket.)

Még egy fontos dolog:

Az izraeli felmérést fiatal szakemberek fotóival végezték, tehát a jelöltek életkorán alapuló megkülönböztetést nem vizsgálta a tanulmány. Mivel Magyarországon érezhetően erős a kor alapú diszkrimináció, és az arckép elég egyértelműen utal a jelentkező korára, ezért még a 45 év feletti jóképű férfiaknak sem javaslok fotót csatolni az önéletrajzhoz.

Tehát véleményem és tapasztalatom szerint a középkorú vagy idősebb jelöltek közül mindenki, férfiak és nők is jobban járnak, ha nem csatolnak fényképet a pályázatukhoz. Egy hagyományos önéletrajzból ugyan lehet következtetni valakinek a korára, de vannak olyan önéletrajzírási technikák, amelyek „fiatalító” hatásúak anélkül, hogy a jelölt hazudna a kiráról.

De mi van akkor, ha kifejezetten kérik a fényképet?

Míg Izraelben a fénykép csatolása opcionális, nálunk sok álláshirdetésben kimondottan kérik. Ebben az esetben mindenkinek a saját belátására bízom, hogy hogyan dönt. A kérés ellenére azonban könnyen lehet, hogy a nőknél és az átlagos külsejű férfiaknál sikeresebb egy fénykép nélküli önéletrajz, feltéve, hogy tényleg jól van megírva.

Most talán azt mondd magadban, hogy rendben András, de ez a tanulmány Izraelről szólt, mi pedig Magyarországon élünk. Én sem állítom, hogy itthon ugyanezek a százalékok jönnének ki.

De abban biztos vagyok, hogy mivel az itthoni kiválasztási gyakorlatra is jelentős hatással vannak a nagy nemzetközi vállalatok és a legtöbbször az ő megbízásukból dolgozó munkaközvetítők – csakúgy mint az Egyesült Államokban vagy Izraelben – egy-egy ilyen nemzetközi tanulmány legalább iránymutatásnak nagyon értékesek és relevánsak itthon, Magyarországon is.

Ne felejtsd, a tanulmány üzenete, hogy igenis létezik diszkrimináció a fénykép alapján. A kutatás szerint egyedül a fiatal, jóképű férfiak jártak jól a fénykép csatolásával a fénykép nélküli önéletrajzokkal szemben. Mindenki mást nagyobb arányban hívtak be, ha nem csatolt fényképet a jelentkezéséhez.

Baráti üdvözlettel:



Baráth András

okleveles önéletrajz-szakértő
elhelyezkedési tanácsadó