# Olvasólecke időigénye: 2 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# KIVÁLASZTÁSI TECHNIKÁK: ÖNÉLETRAJZ, KÍSÉRŐLEVÉL, MOTIVÁCIÓS LEVÉL

A humán szakemberek a kiválasztási folyamatban első lépésként a pályázókat az általuk benyújtott önéletrajzok, ill. az ahhoz szorosan kapcsolódó kísérőlevelek és motivációs levelek alapján szelektálják. Az **önéletrajz**tulajdonképpen az álláshirdetésre adott válasz a pályázó részéről, amelyből a humánpolitikus információt szerezhet be a pályázó képzettségéről, szakmai tapasztalatairól, elért eredményeiről, amelyek alapján megállapíthatja, hogy a jelölt megfelel-e az adott munkakör betöltéséhez szükséges minimális feltételeknek. Mivel személyes találkozás (még) nem jött létre a két fél között, az önéletrajzot értékelő szakembernek a múltbeli adatokból kell következtetnie a jelölt jövőbeli teljesítésére, viselkedésére. Az önéletrajz tanulmányozása során bizonyos szempontok információ-többlettel szolgálnak a pályázóról. A jó szakembernek észre kell vennie pl. az esetleges „időhézagokat”, azaz az olyan időszakokat, amelyhez a jelölt nem rendelt egyetlenegy eseményt sem. Fontos adat az is, ha az adott személy túl rövid ideig volt alkalmazásban más cégeknél. A pályázó ezekre a hiányosságokra, amennyiben személyes meghallgatásra kerül sor, magyarázattal szolgálhat. (McKenna-Beech 1998, 136.o.)

A **kísérőlevél** az önéletrajz kiegészítője, amelyben a jelölt leírja, hogy melyik állásra jelentkezett, hivatkozva arra a hirdetésre, személyre, stb., ahonnan tudomást szerzett a lehetőségről, továbbá megindokolja, miért fontos számára az állás elnyerése. A jelentkező **motivációs levél** formájában egészítheti ki az önéletrajzát a számára fontos információkkal, mint például a szakmai célkitűzései, motivációi ismertetésével. [[1]](#footnote-1)

Ezt az eljárást a kiválasztásért felelős szakemberek különösen nagy számú jelentkező megszűrése céljából alkalmazzák, amelynek nyilvánvaló hátránya az, hogy az önéletrajzok és kísérőlevelek feldolgozása nagyon sok energia- és időráfordítással jár. További probléma, hogy mivel a pályázó szeretné magát „eladni” a szervezetnek, gyakran előfordul, hogy a leírt adatok nem felelnek meg a valóságnak.

Az önéletrajz által tartalmazott sok szubjektív, illetve zavaró elem kiküszöbölése érdekében alkalmazhatnak ún. pontozó táblázatokat. E táblázat tartalmazza a vizsgálandó szempontokat, illetve az egyes szempontokra adható (gyakorta 1 – 5 skála) értékek részletes definícióját. A táblázat alapján szerzett pontok egyértelműen rangsorolják a jelöltek önéletrajzait. Az önéletrajz természetesen számos egyedi megjegyzésre is lehetőséget nyújt, melyeket feljegyzés formájában készítenek elő a kiválasztás további szakaszaira.

Az alkalmasnak ítélt önéletrajz és kísérőlevél belépőt jelent a kiválasztási folyamat következő szakaszába, amely leggyakrabban a személyes interjú.

**Irodalom**

McKenna, Eugene – Nick Beech (1998): *Emberi erőforrás menedzsment*. Budapest: Panem



1. http://[www.munkapiac.hu](http://www.munkapiac.hu;)/7.htm; 2001.dec.30. [↑](#footnote-ref-1)