

19

EXPERT TIPS

pentru *a evita cele mai des întâlnite greșeli atunci când
aplici pentru un nou loc de muncă*

creat de
AccessisPro

CUPRINS

Introducere	ii		
Oana Preda	01	Andreea State	11
Ena Bădeanu	02	Simona Cheles	12
Victoria Brulea	03	Daniela Lorincz	13
Simona Șerban	04	Mihaela Alsamadi	14
Florica Costache	05	Cristina Ionescu	15
Ligia Badea	06	Camelia Petrișor	16
Ioana Dan	07	Andreea Istrati	17
Felicia Georgescu	08	Corina Neagu	18
Liliana Morariu	09	Artemisa Negrilă	19
Diana Voicu	10	Takeaway Tips	20

Statistici internaționale

5-7 secunde: timpul mediu pe care
recrutorii îl acordă unui CV

45 minute: durata medie a unui interviu

61% dintre recrutori și **43%** dintre manageri
descalifică aplicanții care au în CV greșeli
gramaticale sau de scriere;

76% dintre CV-uri sunt descalificate datorită
adresei de e-mail neprofesioniste;

33% dintre angajatori știu în primele 90 de
secunde dacă vor angaja un candidat. Câteva
motive: lipsa contactului vizual, postură
corporală greșită, modul în care s-a îmbrăcat
candidatul, lipsa cunoștințelor despre
companie;



53% de CV-uri conțin date false sau
exagerări ale responsabilităților deținute
anterior;

50% dintre intervievații debutanți nu se
prezintă la interviu la data stabilită;

45% dintre angajatori susțin că timpul
pentru a găsi un candidat bun a crescut
considerabil în ultimii ani;

47% dintre angajatori au spus că pozițiile
neocupate rămân astfel datorită
solicitărilor salariale care nu sunt
raportate la experiență.

Surse: Aspire Hiring, Glassdoor, DHI, Audvisor, Careerarc

Am întrebat 19 experți în management și recrutare:

"Ce greșeli observați în CV-urile candidaților și la interviuri și ce ar putea să facă mai bine sau să evite candidații pentru a avea mai multe șanse de a fi selectați."

Răspunsurile le vei găsi în acest e-book și infograficul atașat.

Poți să ai experiență îndelungată într-un anumit domeniu și să fii foarte apreciat ca profesionist, dar dacă ești prea modest la interviuri, ai diverse erori în CV sau dacă nu știi cum să-ți prezinți abilitățile în ambele cazuri, oricât de bun ești, vei primi doar oferte care nu te vor încânta sau nu te vor ajuta să te dezvolti pe viitor. Sau, și mai rău, poți rămâne blocat ani de zile pe același nivel și în aceeași sferă salarială.

Fie că nu știi cum să aplici, cum să-ți faci CV-ul pentru a-l egala sau a-l depăși pe al altor concurenți sau că nu știi ce și cum gândesc de fapt angajatorii, rezultatul va fi același - irosești timp și resurse fără a evolua notabil în carieră și fără a-ți mări veniturile raportat la experiență.

Pentru a te face remarcat ai nevoie de un CV bine gândit și bine structurat. CV-ul cu o structură bine gândită atrage mulți recrutori, care îți vor oferi la rândul lor o paletă largă de opțiuni, an de an. Dacă, la momentul potrivit, pui suficientă energie în cele două pagini ale CV-ului și nu precupețești eforturile de a-i da forma potrivită în funcție de job-urile pentru care aplici, îți vei oferi ție însuși mai multe șanse de a participa la interviuri cu companiile care contează și care vor face diferența.

Bineînțeles, lucrurile nu se rezumă la un CV sau un Video CV bun și o scrisoare de intenție bine adresată. Job search-ul și negocierea pachetului salarial la interviuri sau la locul actual de muncă joacă roluri la fel de importante.

La un simplu search pe Google, vei fi inundat de articole și sfaturi care-ți vor spune ce să faci. Înainte să-ți dai seama te vei afunda în informații diferite, unele neactualizate, altele parțiale.

Pentru a te ajuta să pornești la drum pe un teren solid, Accesis Pro a compilat răspunsurile a 19 experți din recrutare și management.

Aceste sfaturi sunt neprețuite pentru că arată candidaților lucrurile care contează. Cu toate că abordările diferă se pot vedea mari elemente comune pe care le-am reliefat în sfaturile cheie de la finalul acestui E-book. Folosește aceste sfaturi pentru a descoperi strategiile care te vor ajuta cel mai mult atunci când aplici la un nou job.

Accesis Pro



01

OANA PREDA

⋮

Customer Experience Director
UniCredit Bank

"Sunt situații când candidații nu sunt conștienți de responsabilitatea pe care o au chiar față de ei înșiși de a verifica dacă jobul sau compania la care au aplicat, împărtășesc valorile și dorințele lor."

"Cred că un interviu ar trebui să fie o discuție în care părțile încearcă să se cunoască, să vadă în ce măsură se potrivesc.

Sunt situații când candidații nu sunt conștienți de responsabilitatea pe care o au chiar față de ei înșiși de a verifica dacă jobul sau compania la care au aplicat, împărtășesc valorile și dorințele lor.

Cred că este extrem de important ca alegerea să fie conștientă și asumată și de candidat și nu lăsată doar în sarcina companiei angajatoare."





02 ENA BĂDEANU

Executive Director
Money Corp

"Onestitatea este esențială! Și nu uitați: energia bună și atitudinea pozitivă pot face diferența!"

"În zilele noastre pregătirea CV-ului este o treabă relativ simplă având în vedere că pe internet sunt disponibile o mulțime de recomandări făcute de profesioniști în domeniul resurselor umane.

Fundamental, însă, în elaborarea CV-ului este să găsim cea mai bună formulă de **a ne descrie pe noi și trecutul nostru profesional într-un mod realist** și nu așa cum credem că ar da bine în fața potențialilor angajatori. Onestitatea este esențială! Odată ce CV-ul a fost selectat și interviul programat, un element cheie pentru a ne crește șansele de reușită este pregătirea.

De la documentarea despre companie și poziția pentru care aplicăm, până la modul

în care ne alegem ținuta, punctualitatea și prezentarea la interviu. Recomandabil ar fi să nu vorbim prea mult, prea general și prea pozitiv despre noi și **să încercăm, pe cât posibil, să susținem prin exemple concrete afirmațiile pe care le facem.**

Este bine să ascultăm atent informațiile pe care le primim de la interviewer și să adresăm întrebări care ne pot ajuta să facem o evaluare a gradului de compatibilitate dintre noi, dorințele și nevoile noastre și ceea ce reprezintă, solicită și oferă compania și jobul pentru care susținem interviul. **Și nu uitați: energia bună și atitudinea pozitivă pot face diferența!"**



03 VICTORIA BRULEA

.....

*Senior Consultant, Professional &
Executive Search Division
Adecco Resurse Umane*

"Candidații nu știu să prezinte compania pentru care vor să lucreze, nu își fac un sourcing (o documentare minimă) înainte."

Greșeli în CV-urile candidaților

CV fără poză/cu o poză care nu este recentă sau este din timpul liber/cu copilul.

Nedetaiere pe zona de responsabilități. Cuvinte în CV atât în engleză, cât și în română (mai ales atunci când CV-ul transmis este integral în limba engleză).

La secțiunea obiectiv profesional este trecut cu totul alt job decât cel pentru care se aplică și pentru care există experiență relevantă.

Greșeli la interviu

Candidații nu sunt punctuali, cască, au îmbrăcăminte neprofesionistă, mestecă gumă, telefonul nu este pus pe silent, portofelul este lăsat pe masă.

Lipsă de eye contact în timpul interviului, greșeli gramaticale de exprimare în discurs.

Ce pot face candidații pentru a avea mai multe șanse de a fi selectați

Documentare despre compania pentru care vor să lucreze.

Exercițiu în fața oglinzii de vorbit în limba engleză, mai ales atunci când jobul are această cerință. Zâmbet larg, ținută profesională, atitudine pozitivă, ascultare activă.

Lista cu posibile întrebări relevante despre poziția vacantă.

Exemplificarea, prezentarea cât mai succintă a responsabilităților avute anterior.

04

SIMONA
ȘERBAN

*Human Resources Director
Somaco S.A.*

"Evaluati-vă corect obiectivele de carieră, potențialul și așteptările și fiți curioși; selectați și voi job-ul pentru că este vorba despre cariera voastră, nu pierdeți vremea cu încercări."

"Cred că în contextul actual candidatul este cel care alege și decide job-ul potrivit pentru el și obiectivele sale de carieră.

Este foarte important în acest context ca fiecare candidat **să-și seteze obiective realiste de carieră**, să știe foarte bine ce poate și i-ar plăcea să facă, ce și cât este dispus să alocă în acest sens și să-și stabilească așteptări realiste.

A trecut era în care candidatul spunea că crede el că va convinge angajatorul pentru a-l lua în echipă. Acum candidații care pot aduce plus valoare sunt "vânați". **Challenge-ul este, așadar, să știe care este plus valoarea pe care o pot aduce și să știe să prezinte asta în interviu.**

Orice candidat, chiar fără experiență, poate crea valoare dacă este la job-ul potrivit.

Pentru cei care nu au încă experiență și nu au participat la niciun internship pentru a testa ce le aduce satisfacție, **onestitatea la interviu va ajuta recrutorul să evalueze dacă este omul potrivit pentru job și echipă.**

Omul potrivit la locul potrivit este rezultatul win-win într-un proiect de recrutare. Așadar, dragi candidați, fiți onesti și informați: **evaluați-vă corect obiectivele de carieră, potențialul și așteptările și fiți curioși; selectați și voi job-ul pentru că este vorba despre cariera voastră, nu pierdeți vremea cu încercări."**

05


**FLORICA
COSTACHE**

⋮
*HR Business Partner
 Rompetrol*

"Candidații ar trebui să se documenteze mai bine despre compania angajatoare și istoricul ei, să poată descrie în linii mari ce au înțeles din descrierea jobului pentru care au aplicat și să poată face o evaluare între ce știu deja/ce ar trebui să mai dobândească și să răspundă la întrebări onest și concis."

"CV-ul este cartea de vizită a unui candidat și chiar dacă îi cunosc importanța într-un proces de recrutare, printre cele mai întâlnite greșeli sunt: poza/adresa de email inadecvate, lungime mare - CV-ul trebuie să aibă maxim 2 pagini - perioade lipsă, greu de citit și înțeles din experiența profesională, omitere categorii importante (localitate, limbi străine), număr telefon sau email scris greșit.

Pentru șanse mai bune de selecție în interviul față în față, candidații ar trebui să se documenteze mai bine despre compania angajatoare și istoricul ei, să poată descrie în linii mari ce au înțeles din descrierea jobului pentru care au aplicat și să poată face o evaluare între ce știu deja/ce ar trebui să mai dobândească și să răspundă la întrebări onest și concis."

06

LIGIA
BADEA

⋮

*Recruitment & Employer Branding Lead
Ernst & Young*



"În "vânătoarea de candidați", recruterii se bazează în principal pe opțiunea de Search, fie că este vorba despre un site de joburi sau o rețea socială precum LinkedIn. Asigură-te că apari în căutările lor folosind cuvinte cheie relevante."

"Structurat. Relevant. Personalizat. Cel mai important sfat pe care îl putem da în privința CV-ului ar fi ca acesta să ilustreze cât mai bine competențele și experiența anterioară relevantă în contextul jobului pentru care aplici. Cu alte cuvinte, **vremurile în care aveai un singur CV cu care să aplici la zeci de joburi au cam apus.**

Pentru success maxim, CV-ul trebuie personalizat în funcție de jobul pentru care aplici. **Totul se întâmplă în mare viteză, motiv pentru care primele 10 secunde pe care un recruiter le petrece uitându-se la CV-ul tău sunt esențiale.**

Asigură-te că ai evidențiat experiența relevantă, nu te pierde în detalii și nu scrie povești. Orice recruiter apreciază informația structurată și la obiect.

Cuvinte cheie - De asemenea, include în CV-ul tău minim 5 cuvinte cheie, în funcție de experiența ta și de jobul pe care îl cauți. **În "vânătoarea de candidați", recruterii se bazează în principal pe opțiunea de Search, fie că este vorba despre un site de joburi sau o rețea socială precum LinkedIn. Asigură-te că apari în căutările lor folosind cuvinte cheie relevante.**

Curiozitate - Scopul CV-ului este acela de a evidenția experiența și educația ta și de a te apropia de jobul dorit. Asta înseamnă că trebuie să convingă un recruiter să te invite la o discuție, la un prim interviu. Prin urmare, lasă loc de întrebări, de curiozități, astfel încât recruiterul să își dorească să te cunoască și să afle mai multe."



07

IOANA DAN

Human Resources Specialist
Avon

"Procesul de recrutare este un dialog deschis, care se poate extinde în afara întâlnirilor formale, prin comunicarea pe mail sau la telefon în cazul în care apar nelămuriri ce nu au fost adresate în cadrul interviului."

"În recrutare, una dintre primele reguli pe care le înveți este că acțiunile anterioare sunt cel mai bun predictor pentru comportamentele viitoare. Una dintre principalele greșeli pe care le-am observat vine tocmai de aici și este dată de **lipsa de structură a prezentării pe care o are candidatul**, care **nu își poate sumariza experiențele** și nu poate merge pe exemple concrete. Este una dintre cele mai des întâlnite hibe, atât la angajații entry-level, cât și la cei cu experiență.

Întrebarea, în acest caz, poate veni din partea celor care sunt la primul job: **despre ce experiență să povestească?** Orice experiență este relevantă, chiar și proiectele din facultate sau **mai ales proiectele de voluntariat**. Așadar, recomandarea mea este să construiască pe acestea.

Deși poate să pară ciudat, o altă greșală pe care o pot face candidații - și prin care

se sabotează - este că **nu înțeleg procesul de recrutare ca fiind o tranzacție din care la final amândoi** (atât candidatul, cât și angajatorul) **trebuie să iasă în câștig**, pentru o colaborare sănătosă, ci îl văd mai degrabă doar în curtea angajatorului.

Nu, **procesul de recrutare este un dialog deschis, care se poate extinde în afara întâlnirilor formale**, prin comunicarea pe mail sau la telefon în cazul în care apar nelămuriri ce nu au fost adresate în cadrul interviului. În același timp, decizia finală trebuie să fie, într-adevăr, o decizie asumată de ambele părți, cu cât mai puține necunoscute.

Încurajez întotdeauna candidații să pună întrebările de care au nevoie, pentru că este foarte important să fim conștienți că timpul petrecut la job înseamnă foarte mult din timpul nostru și atunci este important să ne simțim bine acolo unde suntem."

08

FELICIA
GEORGESCU


Head of Human Resources
Sodexo

"Îi sfătuiesc pe candidați să renunțe la limbajul de lemn și să spună ceva despre ei, ceva ce poate fi susținut cu exemple. Când înșiri o listă de competențe (teamspirit, customer orientation, communication ...), trebuie să te aștepți să fii întrebat de ce crezi că le ai, cum le-ai dovedit."

"ADEVAR sau PROVOCARE. Ce îmi vine în minte este să îi sfătuiesc pe candidați să renunțe la limbajul de lemn și să spună ceva despre ei, ceva ce poate fi susținut cu exemple. Când înșiri o listă de competențe (teamspirit, customer orientation, communication...), trebuie să te aștepți să fii întrebat de ce crezi că le ai, cum le-ai dovedit.

CORECT: Un alt sfat este acela de a se asigura că CV-ul este corect. Am întâlnit candidați care nu-și cunosc CV-ul sau încep să-l corecteze la interviu.

De asemenea, sfatul meu este să folosească denumiri de joburi relevante. Am întâlnit candidați care spun *"de fapt jobul meu era X, dar așa l-a denumit angajatorul"*. **Candidatul este proprietarul CV-ului și trebuie să-și asume acest rol.**

RELEVANT: Nimeni nu are timp să citească 5 pagini. CV-ul trebuie să fie concis și relevant pentru recrutor. Trebuie să-i capteze atenția rapid. De aceea, sfatul meu este să păstreze elementele relevante și nu o listă cronologică a tuturor joburilor, mai mult sau mai puțin relevante."



09

LILIANA MORARIU

.....

*Director Resurse Umane
Practicom*

"Este esențial ca informația din CV să fie bine organizată și prezentată într-o ordine relevantă pentru angajator. CV-ul este cartea de vizită. Cu cât este mai bine realizat, cu atât cresc șansele să primești invitația la interviu."

"În funcție de industrie, specificul postului, brandul de angajator, **un recruiter poate primi chiar și sute de CV-uri pentru un singur post**, ceea ce înseamnă că timpul alocat pentru parcurgerea unui CV este unul relativ scurt.

Acest timp se poate măsura în secunde, așadar este esențial ca informația din CV să fie bine organizată și prezentată într-o ordine relevantă pentru angajator.

CV-ul este cartea de vizită. Cu cât este mai bine realizat, cu atât cresc șansele să primești invitația la interviu. Din punctul meu de vedere un CV bine realizat are următoarele caracteristici: **este clar, bine structurat și ușor de parcurs** - acest tip de expunere îl ajută pe recruiter. Sintetizează și prioritizează, completează-l cu informații în care să se evidențieze **realizările de la fiecare experiență în parte și nu îndatoririle din job description**.

Menționează momentul când ai făcut parte dintr-un proiect de succes și cum ai contribuit la evoluția acestuia. De exemplu, dacă ai avut un job de vânzări, este important să evidențiezi contribuția la creșterea vânzărilor.

De asemenea, păstrează doar experiențele care sunt relevante – este mai puțin relevant că ai fost membru într-o asociație studențească, acum când îți dorești un job de senior/expert.

Angajatorii vor să vadă evoluția profesională, de aceea începe cu cel mai recent job. În plus, **descrie pe scurt domeniul de activitate al companiei, numărul de angajați** - acest lucru ajută recruiterul să vadă tipul de organizație în care ți-ai desfășurat activitatea.

Pentru cei fără experiență - după datele personale menționează studiile și, dacă sunt relevante pentru job, este bine să menționezi câteva dintre cursurile absolvite. Menționează activitățile de practică școlară și voluntariat. Include doar informațiile relevante despre studii și nu toate workshopurile la care ai participat. În cazul studiilor universitare menționează numele universității și facultății și anul în care ai absolvit.

Recitește cu mare atenție sau roagă pe cineva să ți-l citească atent pentru a evita greșelile de scriere și mai ales pe cele gramaticale."

10


**DIANA
VOICU**

Human Resources Manager
BDO

"Îi sfătuiesc pe candidați să renunțe la limbajul de lemn și să spună ceva despre ei, ceva ce poate fi susținut cu exemple. Când înșiri o listă de competențe (teamspirit, customer orientation, communication), trebuie să te aștepti să fii întrebat de ce crezi că le ai, cum le-ai dovedit."

"Think & Act like an Entrepreneur! Dacă ar fi să mizez pe un singur sfat pentru candidați, așa ar suna.

Cariera noastră are o viață asemănătoare cu viața unui business - debutul e mai greu, apoi apar oportunități și drumul e ceva mai lin, iar în momentul în care ne propunem o evoluție substanțială, riscurile devin semnificative.

Depinde de noi dacă ne falimentăm propria carieră sau o facem sustenabilă.

Soluția simplă este să o menținem pe linia de plutire, ceea ce, în contextul economic actual, nu este complicat - suntem prezenți la ce se întâmplă în jur și reacționăm cu atenție și grijă la solicitările care vin către noi.

Vrei mai mult pentru tine și pentru cariera ta? Alocă timp și energie pentru un "business" plan.

CV-ul tău este oferta comercială, care reflectă misiunea și obiectivele de carieră, dar mai ales, evidențiază competențele și experiențele anterioare cele mai relevante pentru "clientul" targetat.

Interviul este un "pitch", care necesită documentare și pregătire prealabilă, every single time. Astfel, reușim să ne conturăm și să realizăm propriile planuri și nu doar să fim parte din planurile celorlalți.

Și nu în ultimul rând, orice proces de recrutare este o experiență unică de învățare, față de care e important să fim proactivi.

"Our greatest glory is not in never failing, but in rising up every time we fail." (Ralph Waldo Emerson).



11

ANDREEA STATE

Talent Acquisition Lead
Ubisoft

"Dacă un candidat spune că își dorește un job sau un internship, indiferent de specificul acestuia sau al companiei la care aplică, și nu poate argumenta de ce a făcut această alegere, acesta poate fi un semn că nu știe ce vrea în plan profesional."

"Greșelile gramaticale trebuie evitate cu orice preț. **Un CV cu greșeli gramaticale sau de ortografie face o impresie negativă recruiterului.** Înainte de a trimite CV-ul, recitește-l cu atenție și formatează-l corect.

Lipsa de motivație pentru job-ul la care aplică. Sunt candidați care aplică la absolut toate job-urile dintr-o companie, chiar și la cele pentru care profilul lor nu este deloc potrivit. Dacă un candidat spune că își dorește un job sau un internship,

indiferent de specificul acestuia sau al companiei la care aplică, și nu poate argumenta de ce a făcut această alegere, acesta poate fi un semn că nu știe ce vrea în plan profesional."



12

SIMONA CHELEŞ

Recruiter
GoodYear

"În cadrul interviului, candidatul trebuie să fie pregătit să justifice experiența și proiectele menționate în CV prin situații concrete și implicarea personală în fiecare dintre acestea."

"Unul din aspectele care pot determina un recruiter să nu ia în considerare CV-ul unui candidat sau să nu îl parcurgă în întregime este faptul că acesta nu este bine structurat sau **nu subliniază experiența relevantă pentru rolul la care respectivul candidat aplică**. De exemplu: candidatul menționează doar perioada și rolul, fără a trasa responsabilitățile principale.

Pe de altă parte, încurajăm candidații să nu ignore secțiunea "Obiectiv profesional" sau scrisoarea de intenție **pentru a justifica succint și coerent interesul lor** și chiar anumite detalii cum ar fi motivul pentru care un candidat aplică la un rol

în alt oraș - pentru fi siguri că respectivul candidat a aplicat în cunoștință de cauză și nu din greșeală - sau **pentru un rol care nu pare să aibă foarte mult în comun cu experiența candidatului**.

De asemenea, în cadrul interviului, candidatul trebuie să fie pregătit să justifice experiența și proiectele menționate în CV prin situații concrete și implicarea personală în fiecare dintre acestea."

13

**DANIELA
LORINCZ***HR Business Partner
Wolters Kluwer*

"Nu mai copiați scrisorile de intenție de pe net. Câteva rânduri personalizate te ajută să captezi atenția și interesul angajatorului. Și arată că ai atitudine, că esti sincer, creativ, deschis și pozitiv, dornic să-ți construiești o carieră."

"Câteva observații, sfaturi, din perspectiva celui care caută talente:

Dragi candidați, atenție la redactarea CV-ului. CV-ul trebuie să fie actualizat fără informații eronate - de exemplu ajustarea rolului din Coordonator sau Team Lider la Manager.

Specialiștii din recrutare cu experiență vor detecta rapid supraevaluarea competențelor profesionale sau experiența reală în raport cu responsabilitățile jobului pentru care candidați.

Atenție la eventuale greșeli gramaticale sau de ortografie. CV-ul trebuie să te reprezinte, să fie original, dinamic, să atragă atenția recruiter-ului. Este cartea ta de vizită. Nu aplicați la întâmplare, fără

să cunoașteți informații legate de firmă și de post. **Nu mai copiați scrisorile de intenție de pe net.** Câteva rânduri personalizate te ajută să captezi atenția și interesul angajatorului. Și arată că ai atitudine, că ești sincer, creativ, deschis și pozitiv, dornic să-ți construiești o carieră.

La interviu mergeți cu temele făcute. Căutați pe net date despre companie, citiți cu atenție cerințele postului și atribuțiile. Nu vă îmbrăcați nepotrivit. Evitați o atitudine arogantă sau dezinteresată. Nu vă vorbiți de rău foștii angajatori. Răspundeți punctual la întrebările recrutorului. Și sincer. Puneți întrebări. Așa angajatorul vede că te interesează postul și oportunitatea."

14

MIHAELA ALSAMADI



HR Business Partner
2Checkout

"Trăim într-o lume super conectată, de aceea și CV-ul ar trebui să fie dinamic, interactiv. Adăugarea conturilor de social media (LinkedIn, Twitter) transformă un simplu document într-un instrument modern de prezentare profesională."

"Renunțați la obiectivul profesional. O declarație pretențioasă, copiată din online, plină de neologisme, dar fără substanță va vorbi în defavoarea voastră ca și candidat. Inserați, în schimb, o scurtă descriere profesională. De exemplu: *specialist în marketing cu peste 5 ani experiență în companii de retail.*

Mai puteți adăuga un motto sau un citat care să vă reprezinte (dar care să fie relevant și contextului profesional căruia vă adresați).

Evitați modelele de tip Europass sau Curriculum Vitae extins. Acestea intră foarte mult în detalii, se axează mai mult pe realizările academice, nu cele profesionale.

Sunt utile doar pentru a candida în instituții publice sau pentru burse școlare. Pentru joburile din mediul privat, în special multinaționale, **modelul optim este cel de tip Résumé.** Acesta este mai concis, fiind un rezumat al experienței profesionale. Este o structură bună pentru că permite creativitate, are lungimea potrivită și transmite doar esențialul.

Trăim într-o lume super conectată, de aceea și CV-ul ar trebui să fie dinamic, interactiv. Adăugarea conturilor de social media (LinkedIn, Twitter) transformă un simplu document într-un instrument modern de prezentare profesională."

15

**CRISTINA
IONESCU**

*South Central Europe HR Manager
Mondelez*

"Atât în CV, cât și în cadrul interviului, apreciem candidații care știu să își valorifice brandul personal, care își cunosc așteptările, limitele și cum pot să le depășească trecând la noul job."

"Brandul personal devine din ce în ce mai important și trebuie să transpară din CV. Cu cât candidatul - intern sau extern - se cunoaște mai bine pe sine și știe cum își dorește să se poziționeze, cu atât CV-ul său va fi mai bine structurat și va avea o abordare unitară.

Atât în CV, cât și în cadrul interviului, apreciem candidații care știu să își valorifice brandul personal, care își cunosc așteptările, limitele și cum pot să le depășească trecând la noul job.

Să știe cum să aducă plus valoare pentru jobul respectiv și să beneficieze de oportunitățile de învățare pe care le oferă compania Mondelez și jobul respectiv.

Ne-ar plăcea să vedem mai mulți candidați care să dea o mai mare importanță cerințelor jobului și modului în care acestea se suprapun peste experiența lor. **Când aplici cantitativ, șansele de reușită se diminuează, cerințele jobului nu sunt atinse și candidatura nu reflectă ce caută angajatorul.**

Îmi aduc aminte de o poziție când căutam abilități de vânzări, cu o experiență de câțiva ani ... și pe cât de mult apreciem talentul muzical, cântatul la vioară nu înseamnă că am selectat CV-ul. Această abordare se reflectă și în motivația pentru postul respectiv, reprezentarea la interviu sau nepragătirea pentru întâlnirea față în față."

16

CAMELIA
PETRIȘOR.....
Responsabil Recrutare
Perrigo

"Durata mea de parcurgere a unui CV de principiu nu depășește 30 de secunde și prin urmare pentru a fi selectat, un candidat trebuie în primul rând să formuleze un CV clar, concis și la obiect, care să nu depășească 2 pagini."

"Durata mea de parcurgere a unui CV de principiu nu depășește 30 de secunde și prin urmare pentru a fi selectat, un candidat trebuie în primul rând să formuleze un CV clar, concis și la obiect, care să nu depășească 2 pagini. Printre principalele motive pentru care ajung să resping un CV se numără fie **inconsistența, fie irelevanța informațiilor cuprinse în CV, greșelile gramaticale și vocabularul sărăcăcios, schimbarea frecventă a locurilor de muncă** și aspecte precum o poză sau o adresă personală de e-mail neadecvate pentru un CV.

În ceea ce privește aspectele care contează pentru mine în vederea selectării unui CV, acestea constau în potențialul candidatului a cărei evoluție este una evidentă, luând în considerare funcțiile deținute pe parcursul experienței sale în câmpul muncii, descrierea succintă a principalelor task-uri, atât la actualul, cât și la anterioarele locuri de muncă dacă acestea au fost relevante pentru poziția căutată de mine, fără a le repeta însă la fiecare loc de muncă în parte. Este un must

ca actualul sau ultimul loc de muncă să se plieze pe cerințele postului pentru care caut candidați, unitățile de învățământ absolvite și profilul acestora, nivelul de cunoaștere a limbii engleze, abilitățile, hobby-urile și caracteristicile personale.

În concluzie, construirea unui CV nu este deloc o sarcină ușoară și la îndemâna oricui. Pentru aceste 2 pagini pe care eu sau oricare alt recrutor le parcurgem înainte de selecția candidaților potriviți trebuie ca cei care cu adevărat au ca obiectiv ocuparea unei poziții cât mai avantajoase pentru ei, **să aloce timpul necesar și să acorde maximă atenție în completarea fiecărui paragraf în parte**, întrucât fiecare secțiune a unui CV are rolul ei și poate **face diferența între un "DA, te vreau în echipa mea!" și un "NU, ne pare rău, dar nu sunteți persoana potrivită."**

Camelia Petrișor **16**

17

ANDREEA ISTRATI



*Partner – Recruitment & HR Services
Hunt Recruitment*

"Pentru a crește șansele de a fi selectați candidații trebuie să aibă grijă la CV-ul lor, să aibă un aspect îngrijit și să fie concis."

"Cele mai frecvente greșeli întâlnite în CV-uri sunt în primul rând cele gramaticale, adresele de email care conțin pseudonime într-o notă foarte familială, informații irelevante, aspectul neîngrijit al CV-ului, o fotografie în care apar mai multe persoane sau **într-o conjunctură total nepotrivită**. Recomandarea este să fie o fotografie potrivită mediului de business.

Cele mai frecvente greșeli pe care le-am întâlnit în cadrul interviurilor susținute sunt următoarele: candidații nu se informează îndeajuns referitor la compania la care urmează să se angajeze, întârzierea,

îmbrăcămintea neadecvată, oferirea unui feedback negativ față de locurile de muncă precedente, contactul vizual limitat.

Pentru a crește șansele de a fi selectați candidații trebuie să aibă grijă la CV-ul lor, să aibă un aspect îngrijit și să fie concis.

În ceea ce privește interviul, este important că aceștia să aibă ținută corespunzătoare, să ajungă la timp, să fie optimiști, încrezători și zâmbitori."

18

CORINA
NEAGU.....
Founder, Dare

"Gândește-te foarte serios la factorul tău de unicitate, la ce face diferența între tine și ceilalți și de ce un angajator te-ar prefera pe tine."

Știm toți deja că procesul de recrutare este unul anevoios și că lucrurile, de cele mai multe ori, nu merg așa cum ne dorim, cum ne propunem sau cum ne așteptăm. Socoteala de acasă nu prea se potrivește cu cea din târg – zicala e perfect aplicabilă în acest context.

Lucrurile se pot schimba de la un moment la altul, [...] poziția pentru care am aplicat se poate transforma în alta, anunțurile postate nu reflectă întru totul responsabilitățile postului respectiv, recrutorii s-ar putea să fie lipsiți de experiență. **Mulți candidați însă reușesc să se descalifice singuri în procesul de recrutare.**

Cum fac asta? Nu știu ce vor, au impresia că știu să facă foarte multe lucruri, dar de fapt realizează că nu știu să facă nimic foarte bine, disperă și-și pierde răbdarea, **nu au chef să-și caute un loc de muncă sau să meargă la interviuri, au așteptări nerealiste de la ei sau de la angajatori.**

Deci ... respiră, limpezește-ți gândurile și pregătește-te să fii sincer cu tine însuși! Întreabă-te cum ți-ar plăcea să fie compania angajatoare, cum ți-ar plăcea să evoluezi, [...] la ce te consideri cel mai potrivit. Nu te gândești doar la bani, pentru că-ți limitează perspectivele. Gândește-te la oamenii de la care ai de învățat, la oportunități, la valoarea pe care o poți tu aduce proiectelor sau oamenilor de care ești înconjurat.

Ieși din șabloane, ai curajul de a fi diferit, autentic, onest – față de tine și față de ceilalți.

[...] Fă totul cu responsabilitate, seriozitate, dedică-te, crede în tine și în visele tale și transformă-le în obiective pentru a le îndeplini.

Creează-ți un CV personalizat și un profil de LinkedIn profesionist care să te reprezinte, care să vorbească despre cine ești, despre ce știi cel mai bine să faci și despre ce obiective profesionale ai.

Validează-l cu cineva de încredere și răspunde-ți la întrebarea: **dacă l-ai citi, tu te-ai angaja pe tine?** Gândește-te serios la factorul tău de unicitate, la ce face diferența între tine și ceilalți și de ce un angajator te-ar prefera pe tine.

Pregătește-te pentru fiecare interviu în parte cu același entuziasm, cu aceeași dorință de a fi cel mai bun și nu te demotiva în cazul în care nu ești tu persoana aleasă. Ia-o ca pe un exercițiu și ca pe o oportunitate de a învăța și de a te prezenta și mai bine data viitoare. **Cei care perseverează și continuă să creadă în ei înșiși vor câștiga mai mult decât cei care renunță.** Și nu în ultimul rând, cere ajutor atunci când consideri că nu te mai descurci singur. Astfel îți mărești șansele de a-ți face cunoscută intenția de a găsi un job. Și, cine știe, poate chiar îți găsești prieteni noi. Mult succes!

19

ARTEMIȘA
NEGRILĂ

.....

*Fondator
AccesisPro*

Mulți știu că cele mai comune top 3 greșeli care descalifică CV-urile sunt erorile gramaticale și de scriere, formatarea complicată și lungimea CV-ului. Dar mai sunt încă câteva lucruri la fel de importante pe care nu le fac aplicanții:

1. Își subliniază responsabilitățile în loc să-și sublinieze realizările. Foarte mulți aplicanți își enumeră responsabilitățile din fișa postului. Enumerarea unei liste de sarcini care dau bine, nu garantează unui angajator că acel candidat le-a și îndeplinit.

Acesta se va departaja net de oricine altcineva **dacă își cuantifică realizările precedente** și le expune într-un mod care să arate că se simt mândru de evoluția sa.

De exemplu, în loc să spună: "am lucrat ca recepționar în Italia", va scrie: "am făcut recepția a peste 10.000 de vizitatori într-un hotel de 4 stele cu vanzări anuale de peste 3 mil. de euro".

2. Nu folosesc cuvinte cheie și verbe de acțiune. În toate CV-urile angajatorii văd mult utilizatul "am fost responsabil de/cu...".

CV-ul va ieși în evidență dacă, de exemplu, candidații vor înlocui acest cuvânt cu verbe de acțiune: am obținut, am alocat, generat, identificat, am negociat, bugetat, executat, implementat, examinat, etc.

În cursul CV Makeover - de la vintage, la viral, ofer o listă de verbe de acțiune pe care candidații le pot utiliza imediat în CV-uri.

3. Nu se asociază cu nume de brand-uri. Candidații ar trebui să menționeze nu doar numele companiilor pentru care au lucrat ci și numele companiilor pentru care au livrat sau împreună cu care au desfășurat proiecte. Asocierea cu branduri va face acel candidat să se facă imediat remarcat.

CV-ul și mai nou, video CV-ul, sunt baza pe care se construiește întreaga carieră - iar prin cursurile **CV Makeover - de la vintage, la viral** și **Negociază-ți salariul** ne-am propus să învățăm candidații să-și alcătuiască un profil profesional remarcabil și să poarte cu angajatorii dialoguri de negociere a pachetului salarial cu beneficii reciproc avantajoase.

Takeaway Tips

Seria de greșeli pe care candidații o fac la interviuri sau atunci când își negociază pachetul salarial este lungă deoarece candidații tind să nu înțeleagă mecanismele recrutării.

Iată câteva tips care te vor ajuta să nu repeți aceleași greșeli:

1. CV-ul nu trebuie să aibă mai mult de **două pagini**.
2. Adoptă o atitudine profesionistă și pozitivă.
3. Susține prin **exemple concrete** ce realizări ai avut.
4. Enumeră proiecte de succes la care ai participat și nume de companii pe care le-ai deservit.
5. **Documentează-te** despre compania angajatoare.
6. Vino cu un **CV personalizat și concis**, iar la interviu arată onestitate.
7. Folosește în CV **verbe de acțiune, cuvinte cheie** specifice job-ului pentru care aplici.
8. Aranjează-ți prezența online și începe cu **profilul LinkedIn**.
9. Evaluează-ți realist obiectivele de carieră și compatibilitatea cu angajatorul.
10. **Aplică personalizat** pentru job-ul dorit, nu cantitativ/în masă.
11. Asociază-ți numele cu brand-uri.
12. Realizează-ți un **video CV**.



Pentru a-ți face un CV remarcabil care va impresiona orice angajator participă la cursul **CV Makeover - de la vintage, la viral**
Învăță să-ți negociezi pachetul salarial în cursul **Negociază-ți salariul - ghidul fără stres**