

OTDK-dolgozat

2025

**DEBRECENI EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**

**ÖNÉLETRAJZOK SZEMKAMERÁS VIZSGÁLATA
EXAMINATION OF RESUMES WITH AN EYE-TRACKING CAMERA**

Bally Daniella

Konzulens: Dr. Dajnoki Krisztina

Kézirat lezárásának dátuma: 2024.04.25.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
1. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	2
2.1 A humántőke fontossága	2
2.2 Történeti áttekintés az önéletrajzok megjelenésétől napjainkig	3
2.3 Szakmai önéletrajz típusok hasznosítása és kritikái	5
2.4 Az önéletrajz írás kihívásai – fókuszban a diszkrimináció	8
2.4.1 A digitalizációból és a HR-es személyéből adódó problémák	9
2.4.2 A jelentkező személyéből adódó diszkriminációs elemek	10
2.4.3 A fénykép használat megítélése	13
2.4.4 Harc a diszkrimináció ellen	15
2.5 A szemkamerás módszer alkalmazása a HR területén és a mesterséges intelligenciában rejlő potenciál	16
2.6 Hipotézisek fejlesztése	17
2. ANYAG ÉS MÓDSZER	19
3. EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE	23
3.1 A tekintet útja és a kiemelt pontok	23
3.1.1 A tekintet útja	24
3.1.2 A személyes adatok, a tapasztalat, az oktatás és a nyelvtudás, mint kiemelt pontok az önéletrajzban	27
3.1.3 A képességek, készségek, hobbik és a célmeghatározás, mint kevésbé kiemelt pontok az önéletrajzban	34
3.2 A fénykép megítélésével kapcsolatos szemkamerás elemzés eredménye	40
3.3 A megfelelő formátum és külalak kiválasztásának fontossága	44
a. Diszkriminatív elemek vizsgálata	47
4. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	51
ÖSSZEFOGLALÁS	54
FELHASZNÁLT IRODALOM ÉS FORRÁSOK JEGYZÉKE	55
MELLÉKLETEK	62
1. melléklet	62

BEVEZETÉS

Az önéletrajz napjaink egyik meghatározó dokumentuma, a munkára való jelentkezés elsődleges eszköze, és a munkáltató számára az első benyomás a jelöltekről. Az elmúlt évtizedekben számos ajánlás született arra vonatkozóan, hogy milyen formai és tartalmi követelményeknek kell megfelelnie az önéletrajzoknak. A munkára jelentkezők célja ugyanis az, hogy a lehető legjobb képet fessék magukról a lehetséges munkaadó számára, és megmérthessék magukat a következő fordulóban, ami a személyes interjú.

Ezáltal a szellem munkát végzők előbb vagy utóbb szembe találják magukat azzal a kihívással, hogy önéletrajzot kell készíteniük. Amikor pedig nekilátnak, nem feltétlenül tudják, hogy hol kezdjék, mire fókuszáljanak, és hogy milyen szempontok alapján lesznek elbírálva.

Számomra is nehézséget jelentett annak idején, amikor bele kellett vágnom a szakmai önéletrajzom megírásába, ugyanis ahány ismerős adott tanácsot, annyi féle különböző elképzeléssel és elvárással találtam szembe magam. Számos hibát elkövettem, és sok helyről még egy visszautasító e-mailt se kaptam. Épp ezért szeretnék segíteni azoknak, akik jelenleg hasonló helyzetben vannak, és mért adatok segítségével adjak útmutatást az álláskeresőknél.

Ebből kifolyólag, a kutatás egyik legfőbb kérdése, hogy melyek azok a tényezők és elemek, amelyek felkeltik a HR szakemberek figyelmét, és amikre a döntésüket alapozzák?

A részcélok között pedig olyan célok kerültek megfogalmazásra, minthogy mennyi idő alatt néznek át a HR-esek egy-egy önéletrajzot? Mik a kiemelt pontok, mikre fókuszálnak? Azonosíthatóak-e diszkriminatív elemek az önéletrajzok átnézése során?

A vizsgálat során egy marketinges körökben kedvelt és jól ismert módszer kerül alkalmazásra, amit sokoldalúsága ellenére, a HR területén ritkán kerül használni. Ez az eszköz pedig nem más, mint a szemkamera, amit nemzetközi szinten már használtak önéletrajzok vizsgálatára, Magyarországon viszont még nem került eddig sor ilyen jellegű kutatásra. A szemkamerás vizsgálat pedig kiegészül személyes interjúkkal is, így a szemkamera által rögzített szemmozgásokon túl arra is választ kapunk, hogy az adott önéletrajz alapján kapott-e volna visszahívást a jelölt.

A kutatás végső célja, hogy ezen adatokat felhasználva átfogó képet adjon a munkavállalóknak az eredményes szakmai önéletrajzírás megfelelő fókuszáról, és rámutasson azokra a tényezőkre, amik esetlegesen hátrányosan befolyásolják a visszahívás valószínűségét.

1. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A fejezet célja, hogy hazai és nemzetközi szakirodalmak alapján átfogó képet adjon az önéletrajzírás történetéről és jelenlegi trendjeiről. Tartalmaz továbbá a szakmai önéletrajz megírásával kapcsolatos ajánlásokat, illetve szó lesz benne azokról a tényezőkről, amik diszkriminatív elemekké válhatnak, és esetlegesen negatívan befolyásolhatják a visszahívás esélyét.

2.1 A humántőke fontossága

Az emberi erőforrás menedzsment a szervezetek működésének egyik alapfontosságú eleme. Az emberek elkötelezettsége, és a humán tőke megfelelő kihasználása az, ami a vállalatok sikerességének a kulcsa (Wright & McMahan, 1992, Hendricks, 2002, Drábek et al., 2017, Perrotta, 2023). Egyre nagyobb a szerepe a tudásnak és az ügyfelekkel való megfelelő kommunikációnak, és a humán tőke az, ami igazán megmutatja, hogy az adott vállalat milyen kompetenciákkal, tapasztalattal és kreativitással is rendelkezik (Hendricks, 2002, Drábek et al., 2017).

Becker (2002) úgy definiálta a humán tőkét, mint a tudás, az ötletek, az információk a készségek és az egyének egészének összessége. Később Becker (2008) hozzátette, hogy ezek a tulajdonságok nem választhatók el az egyéntől.

A 30 éve a humán tőkét még leggyakrabban csoportszinten vizsgálni, pedig már ekkor felismerték, hogy egyéni szinten is értelmezhető, bár utóbbit inkább egy mikro szintű magyarázójának tartották a makro szintű jelenségeknek. A racionális egyének döntéseit vizsgálják ezek a kutatások, és ezt vetik egybe a különböző lehetőségekkel, törvényekkel és más szabályozókkal, ami alapján következtetni lehet a csoportszintű viselkedésre (Becker, 1996). Ma viszont már a kutatások mikro és makro szinten is egyaránt vizsgálják a jelenséget, és fontos elemének tartják a gazdasági növekedésnek (Jia & Tomasic, 2017, Bawono, 2021).

Wright és McMahan (2011) alapján több kimutatás is készült, ami a vállalatok HR gyakorlatai és a jövedelmezőség között vont párhuzamot. Combs et al. (2006) szerint e kettő között erős kapcsolat van, tehát az elégedettebb, nagyobb tudással rendelkező alkalmazottakkal rendelkező cégek jövedelmezőbbeknek is bizonyultak.

Az emberi erőforrás megfelelő kezelése nem csak a vállalatokra, hanem az egyénekre és a társadalomra is jótékony hatással van. Az alkalmazottakra való megfelelő odafigyelés és a

fejlesztésük hosszútávon hozzájárul az életszínvonal és a bérezés javulásához, nő a produktivitás és a tudás, ami pedig gazdasági növekedéshez és a szegénység csökkenéséhez vezet (Pasban & Nojede, 2016).

Wright és McMahan (2011) viszont felhívja rá a figyelmet, hogy nagy veszélyeket rejt az, ha a cégek ugyanolyan erőforrásként kezelik a humán tőkét, mint az összes többi. Elvész ezzel ugyanis a komplexitás és maga az ember a folyamatban, ez pedig akár a cég bukásához is vezethet.

2.2 Történeti áttekintés az önéletrajzok megjelenésétől napjainkig

A munkára való jelentkezés első lépése az önéletrajz leadása, és mivel többnyire online történik, ezáltal a dokumentum jelenti az első benyomást a munkáltató számára (Hebberd, 2023). Az első benyomás fontossága felett pedig nem lehet elsiklani. Ez alapján döntjük el ugyanis, hogy kit közelítsünk meg, vagy kerüljünk el, és amilyen kiemelt szerepe van a barátságok megkötésében, a párválasztásban, és az élet számos más területén, úgy az új munkatársak kiválasztásában is (Gillon & Gutches, 2012).

Hebberd (2023) szerint, mivel az önéletrajz ilyen hatással bír, nagyon fontos kellő figyelmet fektetni rá, mert egy nem megfelelő önéletrajz akár azonnali visszautasításhoz is vezethet.

Kitűnni azért is fontos, mert a HR-esek naponta akár több száz önéletrajzot is átnézhetnek (Indeed Editorial Team, 2023). Az összkép, bizonyos kulcsszavak megléte, az alátámasztott, valós tudás és tapasztalat mind fontos szerepet kaphat a jelentkező értékelése során (Indeed Editorial Team, 2023).

Felmerülhet a kérdés, hogy mikor kezdődött ez, mikor vált elterjedté az önéletrajz írás, és annak a kiválasztási folyamatban történő alkalmazása. Burdick (2023) és az Undercover Recruiter (2023) egyhangúan Leonardo da Vinci nevéhez kötik az első fennmaradt szakmai önéletrajzot, ami igazából egy nemesemberhez írt levél volt, amiben támogatást kért, és amiben bemutatta tudását. Viszont az már nem lehet kijelenteni, hogy a feltaláló állt volna elő először ezzel az ötlettel. Burdick (2023) alapján a történészek inkább a középkori céhekhez kötik a szakmai önéletrajzok létrejöttét, de a pontos eredete ismeretlen.

Ettől függetlenül érdemes megvizsgálni da Vinci 1482-es, milánói herceghez írt levelét (Bondanella & Musa, 1987), ugyanis a mai szemmel nézve is tartalmaz érdekességeket, például olyan elemeket, amiket a 21. századi önéletrajzírók is használnak. Tételeken felsorolásra kerülnek ugyanis képességei, összesen tíz pontban, és olyan tudáselemeket emel ki, amelyek a

háborút vívó herceg számára segítségül szolgálhatnak. A reneszánsz polihisztor a hidakra, fegyverekre, szekerekre és mindenféle hadi technikákra fókuszál, és a levél végén, mint egy mellékesen említi meg, hogy békeidőben szívesen készít szobrokat és festményeket is, amennyiben a herceg úgy kívánja.

Burdick (2023) még egy példát hoz, az 1500-as évek Angliájából egy földmérő több „hirdetést” is megírt, amiben leírta a képességeit, tapasztalatait, annak reményében, hogy a segítségükkel munkát kap. Ezután a szerző egy komolyabb információs hiányra hivatkozik, az 1600-as és az 1900-as évek között, amit az iparosodásnak tulajdonít, ugyanis a betanított munka elterjedése háttérbe szorította a képzett iparosokat.

Az 1900-as évek elején tértek vissza a szakmai önéletrajzok, és az '50-es évekre a jelentkezés legfőbb eszközévé váltak, és elindult a formalizálásuk is. Ezzel egy időben egyre több cikk és tipp jelent meg azt illetően, hogy mi a sikeres önéletrajz titka (Burdick, 2023, Undercover Recruiter, 2023).

Látható, hogy a postagalambok és küldöncök által szállított, minden kötöttségtől mentes bemutatkozó levelek komoly változáson mentek át, mire eljutottak napjaink önéletrajzáig, amik nagyrészt már digitálisan készülnek, és kerülnek elküldésre is (Kópházi, 2022; Burdick, 2023).

Az esetek többségében, az önéletrajz egy első benyomásként szolgál a cégek számára, és Serebryakova (2018) szerint a munkára való jelentkezés legfontosabb része, illetve az ön-marketing egyik nélkülözhetetlen eszköze. Wallwork (2014) tovább megy, és egyenesen az egyik legfontosabb dokumentumnak nevezi, amit az ember élete során megír. Gottlieb et al. (2021) is kiemelte fontosságát, és állítását azzal támasztotta alá, hogy ennek segítségével jelentkezők állásokra, ez alapján hívnak be interjúra, és szerinte néhány helyen az előléptetés előtt is megvizsgálják.

Az internet, majd a közösségi média megjelenése alapjaiban változtatta meg a munkára való jelentkezést és a kiválasztási folyamatot, a hagyományos módszereket (pl. papíron személyesen beadni a jelentkezést) már a kétezres évek elején is divatjamúltnak, és kevésbé eredményesnek bélyegezte a külföldi szakirodalom (Yahiaoui et al., 2006). Ezekhez a változásokhoz pedig az önéletrajzoknak is alkalmazkodniuk kellett (Amdouni et al, 2010). Sokszor már programok, és mesterséges intelligenciák elemzik őket, és bár sokan még ellenzik ezeket, a jövő igen nagy valószínűséggel ezekben a módszerekben rejlik (van Esch et al., 2019)

2.3 Szakmai önéletrajz típusok hasznosítása és kritikái

A szakirodalom nem nevez meg olyan típust, ami mindenképpen felett állna, a szükséges típust van, hogy a munkavállaló határozza meg, ha pedig ilyenre nem kerül sor, akkor is elmondható, hogy bizonyos foglalkozások és pozíciók esetén eltér az, hogy mit részesítenek előnyben, illetve mit tartanak elfogadottnak (Fizel, 2013, Kópházi, 2022, Mizda, 2022).

Pintér (2004) kiemeli, hogy mivel az önéletrajz egy marketing eszköz, fontos, hogy jó „megvilágítást” válasszunk, a megfelelő részleteket emeljük ki. Ennek elengedhetetlen feltétele a jól megválasztott önéletrajz típus.

Manapság az álláskereső már számos formátum közül választhatnak, legyen szó a hagyományos önéletrajzról, a kronologikusról, a funkcionálisról, az Europassról, az újabb keletű social media vagy akár a blockchain önéletrajzokról, netán a kreatív vagy a gerilla formátumról, mindnek megvan a maga előnye és hátránya, amik a következőekben kifejtésre kerülnek.

A *hagyományos szakmai önéletrajz* Fizel (2013) már az előző évtized elején leírta, hogy bár korábban ezt a novellaszerű formát használták a legtöbben hazánkban, a típus feleslegesen terjengős, és sokszor átláthatatlan. Probléma továbbá ezzel, hogy gyakran kihagynak belőlük kulcsinformációkat, vagy ha tartalmazza is a szöveg azokat, akkor nehéz kiszűrni őket.

Mizda (2022) szerint ennek a formátumnak csak akkor van létjogosultsága, ha ezt külön kérik, vagy ha a jelentkezők száma nagyon kevés, és a pozíció vagy elismerés elnyeréséhez több évtizednyi tudást és pályafutást kell bemutatni. A legtöbb munkáltató nem igényel ilyen részletességet és formátumot, az átlag elvárás a vázlatosság, a lényegre törés és a releváns tapasztalatok, információk leírása.

Előnyös lehet viszont egy olyan pozíció esetén, ahol kiemelt szerepe van az írásbeli kommunikációnak, ugyanis itt kiemelt hangsúlyt kap a szókincs és a nyelvhelyesség (Lázár, 2018).

Ezzel szemben a *kronologikus önéletrajz* már egy átláthatóbb, strukturáltabb formával rendelkezik, és Serebryakova (2018) szerint ez azoknak ideális, akik egy szilárd, erős szakmai történettel rendelkeznek. Ezt tartja továbbá az egyik legelterjedtebb stílusnak, amit nagyon kedvelnek a munkáltatók is, viszont pályakezdőknek, és karrierváltóknak nem ajánlja a formátumot. Kópházi (2022) a kronologikus önéletrajz előnyei közt emlegeti, hogy jól áttekinthető, könnyű kiszűrni belőle a fontos információkat. Bemutatja az egész életutat, sok

sablon elérhető hozzá az interneten, viszont nem hagy helyet a kreativitásnak, illetve egyértelműen bemutatja, hogy merre tart a karrierutunk.

A *funkcionális önéletrajz*ot Kópházi (2022) egy egyre elterjedtebb és jól alkalmazható típusnak tartja, mivel a megpályázott munkakörhöz tartozó készségeket, tapasztalatokat tartalmazza. Hátránya viszont, hogy több időt és nagyobb energiabefektetést igényel az elkészítése, mint egy kronologikus önéletrajzé, és hogy az elkendőzni próbált információkra a személyes vagy telefonos elbeszélgetések során még ugyanúgy rákérdezhetnek. Olyan egyéneknek ajánlja a használatát, akik valamilyen specifikus jellemzőt szeretnének kihangsúlyozni, vagy pedig csapongóbb karrirerúttal rendelkeznek, illetve azoknak, akik bármilyen okból nem rendelkeznek még olyan sok munkatapasztalattal. Mizda (2022) megemlíti viszont egy olyan lehetséges hátrányt, a funkcionális önéletrajzzal kapcsolatban, hogy néhány helyen a megpályázni kívánt pozíció szempontjából irreleváns munkakörök kihagyása olyan hézagokhoz vezethetnek, amik negatívan befolyásolhatják a pályázó esélyeit.

Az *Europass egy sablon önéletrajz*, ami közös EU-s alapokra épít, és a tagországokban bárki létrehozhat ilyet (Mizda, 2022). Abdessalem és Amdouni (2011) olyan szempontból előnyösnek tartják, hogy a különböző információ kinyerő szoftvereknek, amilyeneket néhány cégnél a HR-esek alkalmaznak, jó alapot biztosíthat, mivel standardizált és strukturált.

Kurtuy (2023) szerint Európában ez a legelterjedtebb formátum, és éppen ezért nem hatékony. Bár az EU-ban mindenhol elfogadják, és több százezer, az önéletrajzírásban tapasztalatlan embernek nyújtott már segítséget, nehéz vele kitűnni. Nem tartalmaz semmilyen egyediséget, rugalmatlan, rosszul használja ki a helyet, tele van üres részekkel, és csak az egyoszlopos elrendezést engedélyezi. Ellene szól továbbá, hogy nagyon időigényes létrehozni, ráadásul az elmúlt években a fejlesztések nem igazán bizonyultak felhasználóbarátnak. A szerző épp ezek miatt már nem javasolja az Europass sablon használatát, csak olyan esetben, ha az ember például egy külföldi egyetemre szeretne jelentkezni, és ahhoz szükséges beadnia önéletrajzot. Egyébként más, interneten megtalálható önéletrajz-készítő felületeket javasol.

Ingold és Langer (2021) a tanulmányukban a *social media* és a *blockchain önéletrajzokat* vizsgálták, mint új formátumot. Social media önéletrajz alatt olyan oldalakat értenek, mint például a LinkedIn vagy a Xing. A blockchain önéletrajzok pedig, mint azt a nevük is sugallja, blockchain technológiára építenek, ezzel biztosítva a hitelességet és az átláthatóságot. Risius és Spohrer (2017) szerzőpáros szerint a hitelességet a technológia azon része biztosítja, hogy

minden akciót, jelen esetben pl. egy új végzettség hozzáadását, a network többi tagjának is jóvá kell hagynia, hogy bekerüljön. Továbbá a technológiának köszönhetően a változtatások is nyomon követhetővé válnak, és a szerzők szerint a csalások száma is csökkenthető ilyen módon. Ingold és Langer (2021) mégis azt találta, hogy a HR szakemberek bizalmatlanok ezekkel az új formátumokkal szemben, kevésbé tartották megfelelőnek az ilyen típusú jelentkezéseket, ráadásul az eredmények arra is rámutattak, hogy ezek az új módszerek több gyanakváshoz is vezetnek, és az emberek nagyobb valószínűséggel sejtenek mögöttük csalást.

Davison et al. (2016) felhívják a figyelmet arra, független attól, hogy annak szánjuk-e vagy sem, a social media profiljaink szintén egyfajta önéletrajzként szolgálnak. És a szakmai önéletrajzunk megírása során éppen ezért érdemes figyelembe venni, hogy a kép, amit magunkról akarunk festeni, összhangban van-e azzal, amit a különféle platformokon mutatunk.

Mizda (2022) megemlíti a *kreatív önéletrajzot* is, ami *gerilla önéletrajz* néven is ismert, és ami egy igen széles skálán értelmezhető. Lehet a szokásos formától eltérő, színes, akár ábrákat tartalmazó dokumentum, vagy akár teljesen áttörheti a megszokott kereteket. A szerző egy videó cv-hez vezető QR kóddal ellátott palackot és egy fából készült modell autómotort hozott fel példának, előbbi egy sörgyártó céghez került elküldésre, a másik pedig egy autógyárhoz. Akármilyen formában is készül viszont el ez a kreatív önéletrajz, a célja mindnek egységes: a gyors információ átadás és a tömegből való kitűnés. Fontos, hogy ezt szem előtt tartva, és az adott cég igényeire szabva készüljenek el ezek az önéletrajzok. A szerző továbbá egy innovatív lehetőségnek tartja az előbb említett QR kódok alkalmazását is az önéletrajzban. Ez ugyanis vezethetnek akár különböző social media felületekhez, egy kiegészítő videó cv-hez vagy bármilyen más helyre, ami az állásra való jelentkezés szempontjából releváns lehet, vagy akár tartalmazhatják az adatainkat is.

Smith (2023) szerint a *videó cv* egy jó módja a kitűnésnek, viszont úgy véli, hogy ennek a formátumnak nem az írott verzió felváltása, hanem a kiegészítése a célja. Nem alkalmas ugyanis arra, hogy akármilyen pozícióra jelentkezünk vele, csak bizonyos állások megpályázásánál lehet alkalmazni. A szerző szerint marketinges, kreatív, PR, digitális, IT vagy divat szakmában is felhasználható, vagy olyan pozíciók esetén, amik megkívánják a közvetlen kapcsolatot az ügyfelekkel. Nem alkalmas viszont olyan tradicionális területeken, mint a jog, az orvoslás, vagy a gyógyszergyártás. A videó feltölthető közösségi media platformra, Youtube-ra, vagy akár külön fájlként is elküldhető a munkáltatónak. Hebbard (2023) hasonló

előnyöket emel ki, és még említi azt is, hogy nagyobb kontroll biztosít ez a formátum a jelentkezőnek, a gyakorlási lehetőség és a vágás lehetővé teszi, hogy a jelölt magabiztosabbnak tűnjön és a lehető legjobb formáját mutassa. Viszont a hátrányok között felsorolja azt is, hogy ez egyelőre egy informális formátum, bizonyos területeken nem elfogadott, és hogy a HR-esek dolgát megnehezítheti, amennyiben egy bizonyos információra próbálnak szűrni, vagy ha összehasonlítást szeretnének végezni.

Már a '70-es években is végeztek felméréseket azzal kapcsolatban, hogy mitől lesz megfelelő tartalmú egy szakmai önéletrajz. Feild és Holley (1976) arra az eredményre jutottak, hogy a munkaadók már ekkor a gépelt önéletrajzokat részesítették előnyben a kézzel írottakkal szemben. Továbbá kiderült, hogy a rövidebb, maximum két oldalas önéletrajzok a sikeresebbek, különösen azok, amik ezen belül is a fontos, szakmai elemekre fókuszáltak.

Gottlieb et al. (2021) szerint a név helye a lap tetején van, lehetőség szerint a dokumentum többi részénél alkalmazottnál nagyobb betűmérettel és vastagon szedve. Továbbá az első oldalon van a helye az elérhetőségeknek, mint a cím, a telefonszám és az e-mail cím. Utóbbi, tehát esetében ajánlott a személyes e-mail címet, és nem a munkahelyit megadni, különösen, ha új munkára jelentkezőnk. Javasolják továbbá, hogy a név minden oldal jobb felső sarkában szerepeljen, arra az esetre, ha esetleg kinyomtatnák, véletlenül se keveredjen össze máséval.

Kópházi (2022) a pályakezdőknek és a kevés munkatapasztalattal rendelkezőknek a kreatív formátumokat, pl. a funkcionális önéletrajzot javasolja, ugyanis a kötetlen stílus miatt könnyebb kidomborítani az erősségeket és az egyéniséget.

2.4 Az önéletrajz írás kihívásai – fókuszban a diszkrimináció

Az OECD (2020) szerint sokan belefáradtak abba, hogy a diszkriminációról beszéljenek, leginkább azért, mert nem igazán van fejlemény, az eredmények lassan jönnek, a probléma pedig még mindig rengeteg van. Viszont az OECD tagországaiban, így Magyarországon is, a társadalom sokszínűbbé vált, mint néhány évtizeddel ezelőtt volt, és megfelelően kezelve rengeteg lehetőség rejlik ebben a helyzetben, viszont még meglehetősen sokan szembesülnek diszkriminációval, a munka világában is. A szervezet 5 hátrányos helyzetű csoportot emelt ki, a bevándorlókat és az ő leszármazottaikat, az LMBTQ közösség tagjait, az etnikai kisebbségeket, az időseket és a nőket. Viszont megjegyzi, hogy sok országban a fiatalokat is

gyakran éri diszkrimináció, de a kiadványában mégsem foglalkozik velük, mivel a probléma nem szerepel a legtöbb nemzetközi listán.

Sik és Simonovits (2006) megállapította, hogy bár nehezen mérhető, sőt inkább csak becsülhető a diszkrimináció mértéke, az Magyarországon is jelen van, és bizonyos csoportokat különösen érint. Pedig az EU-hoz való csatlakozással együtt járt az esélyegyenlőségi elvek elfogadása, illetve egy ehhez kapcsolódó végrehajtó és felügyelő szervezetet létrehozása. Simonovits (2012) egy későbbi tanulmányában pedig leírta, hogy a diszkriminációt tesztelni etikailag is problémás, mert egy állás megpályázása esetén például a tesztben részt vevő személy elveheti a helyet másoktól, abban az esetben, ha valakinek az önéletrajzát kiszelektálják egy esélyesebbnek tartott, teszt jelentkező miatt. Másrészt pedig pazarolja a cégek erőforrásait, ugyanis a HR-esek olyan jelentkezőkre szánnak időt, akik nem is valós személyek.

Bár pontosan mérni nem lehet, fontos, hogy megvizsgáljuk, hogy milyen negatív megkülönböztetést és nehézségeket vonhat maga után a munkára való jelentkezés első lépcsőfoka.

2.4.1 A digitalizációból és a HR-es személyéből adódó problémák

A legtöbb helyen ma már a digitális formában leadott önéletrajz az elvárás, viszont Bloom et al. (2013) szerint a mai online formátum diszkriminációhoz, és még nagyobb gazdasági szakadékokhoz vezethet, mivel a szegényebb rétegek nem feltétlenül rendelkeznek a megfelelő technológiai háttérrel. Bondarouk et al. (2009) emellett kiemelte, hogy az idősebb generációkat ez szintén hátrányosan érintheti, mivel nem feltétlenül rendelkeznek a szükséges digitális tudással.

Bagdasaryan et al, (2022) továbbá megállapították, hogy a Covid járvánnyal tovább nőtt a digitalizáció mértéke, és ez a munkaerőpiacra is nagy hatást gyakorolt. Bár teremtett új lehetőségeket és új munkahelyeket, a munkanélküliség mértékét növelte. Kezdve azzal, hogy sokan már jelentkezni sem feltétlenül tudnak megfelelő internethozzáférés és digitális formátumú önéletrajz híján. Amennyiben pedig tovább növekszik a digitalizáció, az a szerzők szerint világ szinten növekvő munkanélküliséghez és a munkahelyi konfliktusok növekedéséhez is vezethet majd.

Mivel a kiválasztási folyamatot a legtöbb helyen még mindig emberek végzik (lásd 1.6.2), nem elhanyagolható probléma forrás a HR-es személye. Thoms et al. (1999) is megjegyezték, hogy nagyon sok múlik a kiválasztást végző személyes preferenciáin. Ahogy a mindennapi

életben is vannak dolgok, amik a legtöbb ember tetszését elnyerik, de másoknál meg pont az ellenkező hatást érik el, úgy a HR-eseknél is előfordulhatnak ilyen tendenciák.

Csillag (2018) számol be egy esetről, mely során egy fiatal, tapasztalatlan HR-es kor és fotó alapján rendszeresen diszkriminatív viselkedést tanúsított, és etikátlan véleményeinek többször is hangot adott. Az eset pedig sajnos nem egyedi, Benchik és Machová (2014) is arról írnak, hogy még a törvényi előírásokat tartó, vizsgált cégnél is volt példa a toborzás folyamán etikátlan, negatívan megkülönböztető viselkedésre.

2.4.2 A jelentkező személyéből adódó diszkriminációs elemek

Az alfejezetben a jelentkező különböző jellemzőiből származó diszkriminációs tényezők kerülnek bemutatásra, mint az etnikum, a nem, különös tekintettel a nők helyzetére, a kor, a megváltozott munkaképesség és a fogyatékoság.

Egy 2007-es közvélemény kutatás szerint Magyarországon a hat védett tényező (etnikum, vallás, szexuális orientáció, életkor, vallás és nem) közül *az etnikumból* fakadó negatív megkülönböztetés tartják a magyarok a leggyakoribbnak az országban, az életkorral járó diszkrimináció mellett (EC, 2007).

Magyarországon például a roma származásúakat gyakran érinti hátrányos megkülönböztetés (Sik & Simonovits, 2006). Sik és Simonovits (2006) egy kutatásban megvizsgálták, hogy milyen arányban jár visszahívással önéletrajz leadása különböző pozíciókra, különböző fiktív személyazonosságokkal. És a kutatásuk alátámasztotta, hogy mind a roma név csökkentette a visszahívás valószínűségét, mind pedig a roma kinézet, amennyiben fénykép csatolása is történt az önéletrajzhoz. Megállapították továbbá, hogy legjobb esélyei a nem roma nőknek van arra, hogy önéletrajz leadása után valamilyen pozitív visszajelzést kapjanak.

Az etnikai diszkrimináció pedig nem csak hazánkban okoz problémát. Egy Franciaországban végzett kísérlet során Manant et. al, (2018) 2 fiktív profilt hoztak létre, amikkel több, mint 800 pozícióra jelentkeztek. A két fiktív önéletrajz egyforma színvonalat képviselt, és nem tartalmazott utalást az etnikumra, viszont ezekkel egyidőben a fiktív személyeknek Facebook profilt is létrehoztak, és a kísérlet egyik felében a profilok főoldalán látható volt a származási hely, a másikban ezt eltávolították onnan, de a különböző aloldalakon elérhető maradt. Az első időszakban az etnikai kisebbséghez tartozó fiktív jelentkező 41,7%-

kal kevesebb visszajelzést kapott, mint a másik, francia származású tesztalany. A második szakaszban, az adatok elrejtésre kerültek a főoldalról, és ezzel a különbség is eltűnt.

Az Amerikai Egyesült Államokban a Lahey és Oxley (2021) szerzőpáros szemkamerával vizsgálták meg, hogy különböző életkorokban milyen mértékű a diszkrimináció a feketékkel szemben. A kutatás során egyetemi hallgatókat kértek meg, hogy laboratóriumi körülmények közt vizsgáljanak meg önéletrajzokat, és az eredményeik érdekes mintázatot rajzoltak ki. A feltárásuk alapján a fiatalabb munkavállalók körében egyértelműen a fehér fiatalok voltak előnyben, de a középkorhoz közeledve ez a különbség csökkent, majd pedig eltűnt, utána viszont újra megjelent. A kutatásukat egy további laboratóriumi vizsgálattal és egy kérdőívvel egészítették ki, amik megerősítették az eddigi eredményeket, illetve arra is rávilágítottak, hogy a női munkavállalók esetén még erősebbek ezek a hatások.

Lahey és Oxley (2021) a szemkamerának hála azt is megállapították, hogy a kevésbé preferált csoportoknál is teljes egészében elolvasták az önéletrajzokat, és a nézési mintázataik sem mutattak eltérést különböző típusú önéletrajzoknál sem, viszont valamivel kevesebb időt töltöttek a fekete fiatalok önéletrajzainak áttekintésével, mint más csoportokéval. Hangsúlyozzák továbbá, hogy a diszkrimináció nem feltétlenül preferencia alapú, mivel a fiatal fekete jelentkezőknél nagyobb számban fordult elő, hogy gyengébb számítógépes ismeretekkel rendelkeztek, illetve nagyobb időbeli hézagok találhatók a korábbi munkahelyeik közt, és a benyújtott jelentkezések gyakrabban tartalmaztak zavaros információkat.

Ha a múlt század két kutatását vesszük alapul, akkor meglehetősen sötét képet kapunk *a nemek* közötti munkahelyi eltérésekről, és azon belül is a nők helyzetéről. Ugyanis ezek a vizsgálatok arra az eredményre jutottak, hogy a férfiak minden kategóriában sikeresebbek, és sokkal vonzóbb tulajdonságokkal rendelkeznek munka terén, mint női vetélytársaik, illetve sokkal nagyobb valószínűséggel kerülnek kiválasztásra, pláne, ha vezetői munkakörrel van szó (Heilman & Saruwatari, 1979, Heilman, 1983).

Heilman és Saruwatari (1979) továbbá azt is megállapították, hogy a hölgyek kinézete is fontos szerepet játszik a kiválasztásban, ugyanis a vezetői pozíciókat nagyobb valószínűséggel kapták meg kevésbé vonzó külsejű nők, míg egyszerű irodai munka esetén inkább a megnyerő küllem jelent előnyt.

Ráadásul a hölgyek esetén a kép kérdése különösen kritikus lehet, őket ugyanis talán még komolyabb bírálatok érhetik emiatt, mint a férfiakat. És ezek olyan negatív ítéletek is lehetnek, mint hogy az adott női jelentkező morálisan, érzelmileg, vagy akár szaktudás terén nem felel meg a munkakörrel járó elvárásoknak (Samper et al., 2018, Halkias, 2020).

Különösen fontos megjegyezni, hogy a nőknél a smink használata is komoly dilemmát okoz. Néhányan ugyanis ezt is egy negatív tényezőnek tartják, úgy vélik, hogy a magát erősen festő illető rejteget valamit, megpróbál megtéveszteni másokat, és más tulajdonságait leplezve inkább csak vonzó akar lenni (Negrin, 2000).

Atwater et al. (2021) az elmúlt évek egyik nagy társadalmi és média jelensége, a #MeToo mozgalom szintén hozott némi változást a munkaerőpiacon, ugyanis kérdőíve alapján az emberek 10% azt jelezte, hogy csökkent a foglalkoztatási kedv a vonzó külsejű hölgyek irányában, ugyanis a munkáltatók félnek az esetleges botrányoktól és az ezzel járó szankcióktól.

Parker és Funk (2017) szerint az Amerikai Egyesült Államokban a dolgozó nők 42%-a élt át valamiféle negatív megkülönböztetést a munkahelyén a neme miatt, a férfiaknak pedig mindössze 22%-a tapasztalt hasonlót. A válaszadó hölgyek 7%-a és a férfiak 4%-a nyilatkozta, hogy ez a megkülönböztetés abban nyilvánult meg, hogy a kiválasztás során a neme miatt visszautasították. Továbbá a szerzők arra is rávilágítottak, hogy a negatív hatások nagyobb számban érintették a magasabban képzett nőket, 12%-uk nyilatkozta, hogy előfordult már velük, hogy csupán a nemük miatt nem kaptak meg egy állást.

Ez a szintű megkülönböztetés egyáltalán nem elfogadható, és Európában a férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtése az Európai Uniónak is célja. Az 1970 óta elfogadott 13 jogszabályok közt szerepelnek olyanok, amelyek kifejezetten az álláskeresésre és a megfelelő munkahelyi bánásmódra vonatkoznak (EC, 2023).

Mint az fentebb említésre került, a magyarok szerint az etnikum miatti megkülönböztetés mellett a *kor* miatti van jelen leginkább és okozza a legnagyobb problémát (EC, 2007)

Berde és Mágó (2021) két-két fiktív női önéletrajzzal vizsgálták meg, hogy milyen valószínűséggel kap visszahívást egy idősebb és egy fiatalabb hölgy, két különböző pozíció esetén, és a vizsgálataik alapján mindkét idősebb női jelentkező szignifikánsan kevesebbszer kapott pozitív visszajelzést, mint a fiatalabb vetélytársak. Pauwels (2023) szerint ez már csak azért is problémás, mert a nyugdíj korhatár emelkedik, és az idősebb korosztály, ha váltani akar, ezáltal nagyon nehéz helyzetbe kerül. Nem beszélve arról, hogy a vállalatok így mennyi tapasztalattól és tudástól eshetnek el, ha ideje korán elutasítják az idősebb jelentkezőket.

Pauwels (2023) szerint a legfőbb oka annak, hogy a kiválasztási fázis elején elutasítanak bizonyos jelentkezőket, azután, hogy megpillantották a korukat, az előfeltételezések miatt történik. A fiatalokat a jó digitális tudással, az energikussággal, a tapasztalatlansággal és a formálhatósággal azonosítják, míg az időseket ezeknek az ellenkezőjével.

Magyarországon elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő személyek az egész munkaerőpiacon nagyon kis arányban vannak jelen (Dajnoki et al., 2015), a gazdaságilag aktívak mindössze 3,09%-a megváltozott munkaképességű (KSH, 2020). A csoporton belül sem a legoptimálisabb az aktivitási ráta, a megváltozott munkaképességűek mindössze 30%-a tartozik a gazdaságilag aktívak közé (KSH, 2020).

Gewurtz et al. (2016) szerint ez annak is köszönhető, hogy a HR-esek vagy nem rendelkeznek elég tudással, hogy biztosítsák a megfelelő környezetet, vagy a múltbeli negatív tapasztalataik miatt nem merik alkalmazni a megváltozott munkaképességű dolgozókat. Megállapították továbbá, hogy az önéletrajzban feltüntetett tartós betegség vagy fogyatékoság csökkentette a visszajelzések valószínűségét.

Probléma továbbá, a cégek legtöbbször valamilyen gazdasági előnyt várnak attól, hogy bevezetnek bizonyos diszkrimináció ellenes intézkedéseket. És bár eleve nehéz mérni a sokszínűség növekedésének az üzleti megtérülését, leginkább etikai és morális fölénybe kerülhetnek a versenytársakkal szemben azok a cégek, amik úgy döntenek, hogy lehetőséget biztosítanak a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak. Nem beszélve arról, hogy komoly értéket hoznak ezzel létre a társadalom számára (Primecz et al., 2008; Toarniczky, 2008; Mensi-Klarbach, 2012; Csillag et al., 2018)

Magyarországon kiemelendő a rehabilitációs hozzájárulás, melynek megemelt összege növelte a cégek foglalkoztatási hajlandóságát a megváltozott munkaképességű személyek irányába (Dajnoki et al., 2015). Viszont az oktatásban felmerülő nehézségek, a társadalom felkészületlensége, illetve az előítéletek továbbra is megnehezítik a hazai a fogyatékos személyek munkapiacra lépését (Barakonyi et al., 2013).

Külföldön viszont a cégeknek a legtöbb esetben azzal a tényezővel is szembe kell nézniük, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása nem jár semmilyen anyagi megtérüléssel. (Primecz et al., 2008, Toarniczky, 2008; Mensi-Klarbach, 2012)

2.4.3 A fénykép használat megítélése

Az előző bekezdések részben már érintették a fénykép kérdését, de ez egy olyan terület, ami a saját vizsgálat során hangsúlyt kap, így az alábbiakban részletezem a szakirodalmi nézőpontokat.

Mindkét nem esetén elmondható, hogy a sztereotípus, vonzó embereket az élet nagyon sok területén előnyben részesítik, mivel az emberek hajlamosak egy kellemes tulajdonság

meglétéből arra következtetni, hogy az illető további kíváncsi jellemzőkkel is rendelkezik, megerősítve ezzel egy régi görög mondást, miszerint, "ami szép, az jó" (Dion et al, 1972). Viszont azt többnyire annyira nem nézik jó szemmel az emberek, ha valaki nem a biológiailag örökölt tulajdonságainak hála rendelkezik vonzó külsővel, hanem mert erőfeszítéseket tesz annak érdekében (Samper et al., 2018).

López Bóo et al. (2013) több mint 2500 fiktív önéletrajz szétküldése után arra az eredményre jutottak, hogy a vonzóbb arcú emberek 36%-al több visszahívást kaptak, mint a kevésbé szemre való társaik. Ráadásul nem csak több visszahívást kaptak, hanem azok hamarabb is történtek, mint a másik csoport esetében. Pedig a beküldött önéletrajzok egyforma színvonalat képviseltek, egyedül a hozzájuk csatolt képen látható személyek kinézete változott.

Langlois et al. (2000) arra az eredményre jutottak, hogy a cégek nagyobb valószínűséggel vesznek fel vonzóbb embereket, viszont Hosoda et al. (2003) kutatásukban nem tudták megerősíteni ezt az állítást. Ennek oka mondjuk az is lehet, hogy nincsen univerzális szépségstandard (Ettcoff, 1999). Különböző kultúrák eltérő dolgokat találnak szépnek, és az emberek mindig az adott környezet elvárásainak próbálnak megfelelni. Anderson-Fye (2004) viszont megállapította, hogy a médiának hála egyre nagyobb teret hódít az eurocentrikus szépségideál, és a globális ideáloknak való megfelelési vágy elkezdte háttérbe szorítani a helyi sajátosságokat. Henriques és Patnaik (2020) arra is felhívják a figyelmet, hogy a média rengeteg más negatív hatást is gyakorol az emberek szépségről alkotott képére, az unrealisztikus és bizonyos esetekben egészségtelen szépségideálokkal, a különböző filterekkel és manipulált képekkel. A média emberek milliói elé állított olyan elvárásokat, amiknek nem tudnak megfelelni, és ezáltal számos evészavar és mentális betegség kiváltó okává is vált. Viszont a szerzőpáros kiemeli azt is, hogy a néhány éve megjelent test pozitív gondolkozásmód feloldozást hozhat az elmúlt évek negatív mintázatai után, és az emberek végre láthatják azt is, hogy a problémáik nem egyediek, hiszen a tökéletesnek tűnő személyek is ugyanolyan tökéletlenségekkel rendelkeznek, mint bárki más.

Daab (2021) kutatása szerint, ugyanolyan megítéléssel és interjúra hívási eséllyel rendelkeznek azok, akik nem csatolnak fotót az önéletrajzhoz, és a csatolt fotó elkészítésébe nem fektettek nagy munkát (tehát nem, vagy alig sminkeltek, de azért megfelelően felöltöztek). Viszont azoknál a nőknél, akik erősen sminkeltek, és egy kicsit kihívóbban öltöztek, szignifikánsan csökkent a visszahívás valószínűsége, a kezdőfizetés javasolt értéke és a morális megítélés is. Daab (2021) épp ezért azt javasolja, hogy jobb lehet nem mellékelni fotót, elkerülve ezzel annak a veszélyét, hogy negatív megkülönböztetésben részesüljenek a nők.

Boz és Yılmaz (2017) egy szemkamerás vizsgálat során viszont egészen érdekes eredményre jutottak. A turisztikai iparban vizsgálták, hogy mennyire nézték meg a menedzserek a jelentkezők fényképét, különös tekintettel arra, hogy a vizsgált pozíció esetén bár a fizikai szépség nem elvárás, de mivel állandó személyes kontaktot igényel az ügyfelekkel, így nem egy elhanyagolható tényező. A szemkamerás vizsgálat viszont az az eredményt hozta, hogy a legtöbb időt a tapasztalatok és a különböző tanúsítványok és bizonyítványok átnézésére fordították a szakemberek, és a rangsorolásban is ezek a tényezők játszottak döntő szerepet.

Boz és Yılmaz (2017) viszont az is megállapították, hogy az átnézését végző személyek minden esetben rápillantottak a fényképre, a férfi és a női jelentkezők esetén is, viszont a vonzó hölgyek esetében kétszer annyiszor ránéztek a jelentkező fotójára, mint a kevésbé vonzó nők esetén.

1.4.4 Harc a diszkrimináció ellen

A diszkrimináció témája nem olyasvalami, ami felett szemet lehetne hunyni, és az Európai Unión belül törvények is szabályozzák (EC, 2023), illetve próbálják elősegíteni az egyenlő bánásmódot, és biztosítani az azonos esélyeket.

Bizonyos esetekben viszont sajnos még mindig a találékonyságra kell hagyatkozniuk azoknak, akik valamiféle hátránnyal indulva pályáznak egy állásra. Kópházi (2021) például többször is kihangsúlyozza, hogy mennyire fontos megfelelő önéletrajz típust választani, mert különböző karrier utak és szakaszok más és más formátummal reménykedhetnek pozitív visszajelzésben. A Lahey és Oxley (2021) azt javasolja, hogy érdemes lehet kihagyni olyan információkat az önéletrajzból, ami a hátrányos helyzetre utal, ilyen lehet az életkor, a név, vagy az iskola elvégzésének az ideje, de ők is elismerik, hogy ez nem minden esetben előnyös, és hogy ez sem feltétlenül működik. Ráadásul van olyan elem, pl. a nem, amit nem feltétlenül lehet eltitkolni, és ami szintén diszkriminációhoz vezethet.

Manant et al, (2018) alapján, ha ki is maradnak ezek a negatív megkülönböztetésre okot adó elemek, a HR-esek a közösségi média segítségével hozzájuk juthatnak, amennyiben azok, pl. születési hely a Facebookon, elérhetőek. Általában azonban nem végeznek olyan mélyreható átvilágítást, a Facebook profilok esetében többnyire a főoldaláig terjed csak a keresésük.

Tovább nehezíti a negatív megkülönböztetéssel szembeni küzdelmet, hogy bizonyos területeken és foglalkozások esetén más és más trendek figyelhetőek meg ilyen téren. Ilyen például az a jelenség, amiről az Atlassian (2018) beszámolója is ír, hogy IT területen meglehetősen kevés nő, fekete és latinamerikai dolgozik. És ezen a területen a probléma nem

abban gyökerezik, hogy kevesen választanák az adott rétegekben a szakmát, hanem mert az oktatási folyamatban és a munkában is előítéletek áldozataivá válnak, és elhagyják a pályát (Scott et al., 2017). Pauwels (2023) is kihangsúlyozza, hogy a diverzitással nyernek a cégek, a különböző gondolkodás és látásmódok elősegítik a kreativitást és az innovációt.

2.5 A szemkamerás módszer alkalmazása a HR területén és a mesterséges intelligenciában rejlő potenciál

Carter és Luke (2020) úgy vélik, hogy a szemkamera egy egészen egyedülálló, bőséges információforrás lehet a kutatók kezében, amennyiben megfelelően használják. Viszont hiába alkalmazzák egyre többen, közel sem használják ki eléggé, és azon túl, hogy sokkal több területen lehetne használni, az alkalmazás módja sem optimális mindig. A szemkamera a szem mozgását vizsgálja, illetve azt, hogy a vizsgált alany hová, és milyen hosszán néz.

Carter és Luke (2020) szerint a technológiát leginkább a pszichológia területén alkalmazzák, de többek közt használják az egészségügyben, az informatikában, a matematikában, oktatásban, nyelvészetben és még a mérnöki tudományok területén is.

Lahey és Oxley (2021) az önéletrajzok vizsgálatába vonták be ezt a módszert, és több olyan kulcsfontosságú információhoz is hozzájutottak ez által, mint hogy az alanyok végig olvasták-e az adott önéletrajzot, milyen mintázatban tekintették át őket, és hogy pontosan mennyi időt töltöttek bizonyos információk felett.

Ez pedig azért is fontos, mivel a szemmozgás, hogy milyen sorrendben és hogy mennyi ideig nézünk valamire, olyan agyi folyamatok által kerül irányításra, mint a memória, a nyelv, és a döntéshozatal, még ha ez a korreláció nem is tökéletes (Murray et al., 2013, Steinfeld & Rummel, 2019). Illetve ezek a folyamatok sokszor nem is tudatosak, inkább reflexszerűek (Clarke et al., 2017), ezáltal a szemkamerás vizsgálat egy tudatalatti folyamatba ad betekintést (Carter & Luke, 2020).

A szemkamerás módszer ezen felül más technikáknak is hasznos információkat biztosíthat. Ilyen például a mesterséges intelligencia.

Az algoritmus alapú döntéshozatal egyre nagyobb teret hódít az emberi erőforrás menedzsmentben, és a digitalizáció miatt valószínűleg még népszerűbbé fog válni (Möhlmann & Zalmanson, 2017). Ennek fényében nem meglepő, hogy már az olyan nagy cégek, mint a Google, a Microsoft vagy az IBM is kínál ilyen szolgáltatásokat a HR-eseknek (Walker, 2012).

Raghavan et al. (2020) is úgy véli, hogy az emberi tényezők kivonása miatt növekszik a mesterséges intelligencia HR célú felhasználása, viszont rámutat arra a problémára, hogy a

legtöbb program fejlesztője vagy egyáltalán nem ad ki információt, vagy csak nagyon minimálisat, ami átláthatósági problémákhoz vezet. És sajnos arra is volt példa, hogy a programot arra optimalizálták, hogy egy bizonyos formájú döntést hozzon (Edionwe, 2017)

Nem elhanyagolható továbbá a jelentkezők véleménye sem, akik Lee (2018) kutatása szerint az emberi döntéshozatalt preferálják, nem bíznak ugyanis a gépekben, úgy vélik, hogy a kereső szavakon alapuló szűrés miatt elutasításra kerülhetnek akkor is, ha egyébként teljesen megfelelnek minden kritériumnak.

Ezt támasztja alá az Amazon elhíresült esete is, ahol a mesterséges intelligencia a férfiakat részesítette előnyben a szoftvermérnöki pozíciókra, mivel az azt megelőző 10 év adatai alapján a cégnél az adott pozícióban több férfi dolgozott, mint nő. A probléma annak idején nagy vihart kavart, még ha az Amazon, állítása szerint, nem bízott igazán a szoftverben, és senkit nem utasított vissza csak a program eredményeit alapul véve, illetve nem csak a szoftverre támaszkodott a kiválasztási folyamat közben. A későbbiekben pedig megváltoztatták a programot, hogy az a nemekre vonatkozó információt semlegesként kezelje (Dastin, 2018).

Mivel a mesterséges intelligencia korábbi információk alapján tanul, amik nem feltétlenül mentesek a diszkriminációtól, vagy épp bizonyos preferenciáktól, ahogy azt az iménti példában is láthattuk, ezért Yarger et al. (2019) azt javasolják, hogy minden olyan információt el kell távolítani az adatbázisokból, ami negatív megkülönböztetéshez vezet, legyen az nem, vallás, szexualitás, kor, etnikum, vagy bármiféle információ, ami a diszkrimináció alapjául szolgálhat. Sajjadiani et al. (2019) azt javasolja a problémára, hogy egy olyan programot kell létrehozni, ami nagyobb tudásbázissal rendelkezik, és nem csak szöveg alapú keresést alkalmaz, hanem különböző kiválasztási technikákat is.

Köhling és Wehner (2020) egy olyan lehetőséget is felvetnek, hogy az önéletrajzok elemzésén túl egy gamifikált megoldás is segíthetné a mesterséges intelligencia munkáját, ami kvízek és játékok segítségével méri fel a jelentkezők attitűdjeit, és személyiségjegyeit.

2.6 Hipotézisek fejlesztése

A szakirodalom összegzése alapján elmondható, hogy az önéletrajzok jelentős átalakuláson mentek keresztül az elmúlt évszázadokban, de a legtöbbet talán az elmúlt néhány évtizedben változtak. Az állásra jelentkezők számos formátum közül választhatnak, amelyek közül bizonyos típusok nagyobb népszerűségnek örvendenek (pl. kronologikus), mint a többi (pl. a hagyományos vagy az Europass), de igazából mindegyiknek megvan a maga létjogosultsága, az adott személytől és pozíciótól függően.

Az önéletrajzok továbbá diszkriminációs veszélyt is magukban hordoznak, mivel a kiválasztást emberek végzik, saját véleményével és számos szubjektív tényező is befolyásolhatja a döntésüket. De mivel a mesterséges intelligencia is az emberektől tanul, ezért még annak az alkalmazásával sem lehet teljesen kiiktatni ezeket a faktorokat. A diszkrimináció pedig számos tényezőt érinthet, legyen szó a nemről, a korról, a vallásról, az etnikumról vagy éppen a fénykép kapcsán, a szépségről.

A szakirodalom számos diszkriminatív tényezőt felsorol, amik esetlegesen negatív fényt vethetnek a jelentkezőre. Viszont Lahey és Oxley (2021) arra a megállapításra jutottak, hogy a hátrányos helyzetű csoportok önéletrajzeit is elolvasták, bár rövidebb időt töltöttek velük. Itt viszont a nagy mintaszám, a több bevezetett diszkriminációs faktor és az önéletrajzok különbözősége miatt feltételezhetően eltérő eredmény fog születni.

Az első hipotézis ebből következően az, hogy egy, *a HR-esnek kevésbé tetsző fotó, vagy más diszkriminációs tényezők felfedezése után azonnal kizárják az illetőt (H1).*

A fénykép csatolása napjainkban nagyon sok helyen elvárás az önéletrajz esetén, és mivel ez egy első benyomás, fontos, hogy milyen ez a fotó (Daab, 2021). És mivel sokszor ez az egyetlen színes pontja az önéletrajznak, ami ráadásul egy arcot ábrázol, szinte természetes, hogy ez egy olyan pontja az önéletrajznak, amit mindig megnéznek (Boz & Yılmaz, 2017).

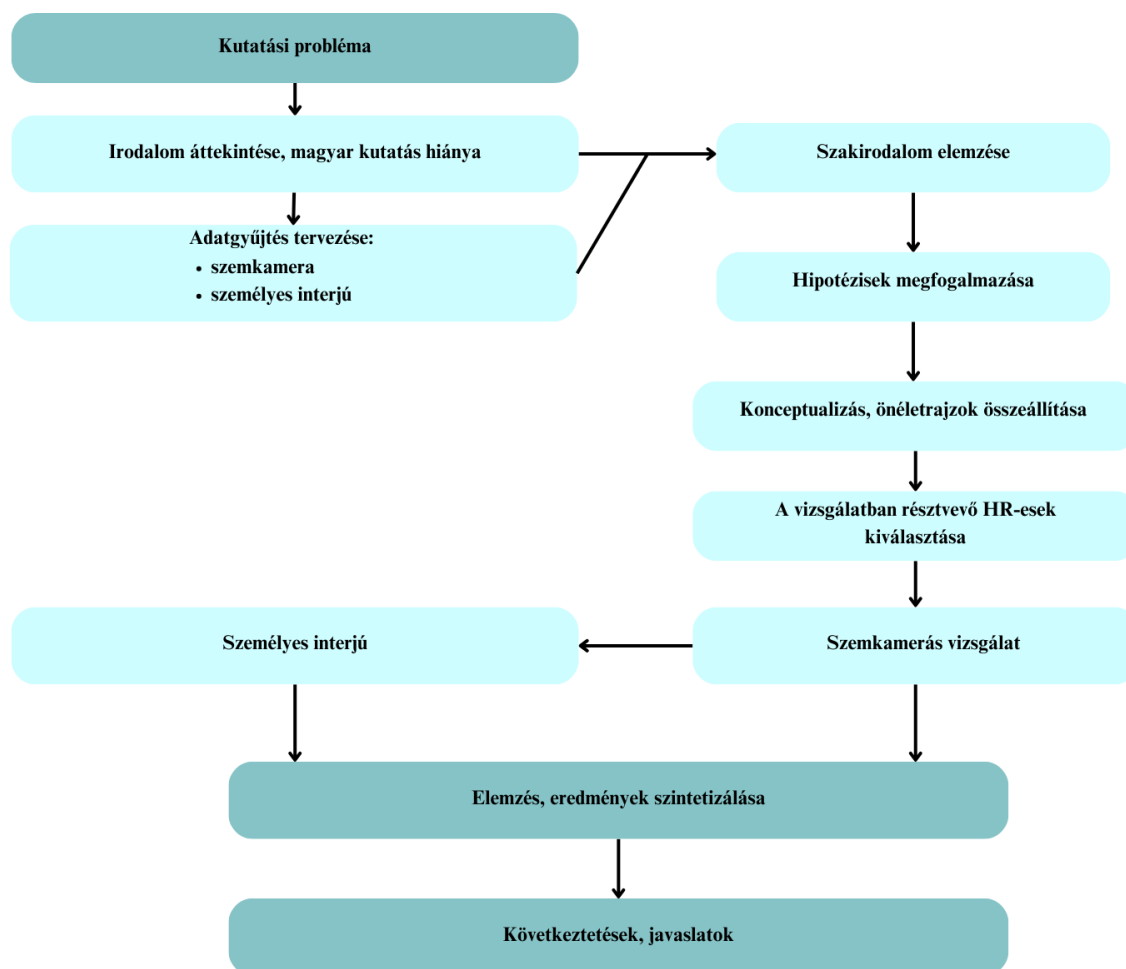
Az előbbieket alapján a dolgozat második számú hipotézise (H2), hogy *elsőként a fénykép ragadja meg a HR-esek figyelmét.*

Mint napjainkban minden területen, úgy az önéletrajz készítésben is állandóan újabb és újabb trendek bukkannak fel, és az internet segítségével már számtalan minta közül lehet válogatni, de akár egy teljesen egyedi sablon is meglehetősen gyorsan el lehet készíteni. A Word-ben készített fekete-fehér dokumentumokkal szemben a munkavállaló számára vonzó lehet egy színes, fiatalos külalak, amivel reményei szerint jobban kitűnhet a jelentkezők tömegéből. A színes külalak ugyanis jobban megfogja az emberek figyelmét, mint a fekete-fehér (Lohse, 1997)

A kutatás harmadik hipotézis, hogy *a színes, modern önéletrajzok jobban megragadják a HR-esek figyelmét, és nagyobb valószínűséggel érnek el visszahívást (H3).*

2. ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatási probléma meghatározása után az irodalom került áttekintésre, ahol is az a megállapítás született, hogy a téma Magyarországon alulkutatott, szemkamerás vizsgálatot pedig még nem végeztek ilyen céllal hazánkban (1. ábra). Ez a kutatás pedig ezt a hiányosságot hívatott pótolni.



1. ábra: A kutatás folyamata

Forrás: Boncz (2015) alapján saját összeállítás

A szakirodalom elemzését követően, a különböző formátumok és diszkriminatív elemek alkalmazásával, 30 fiktív önéletrajz készült, melynek elemeit, az eltérések fókuszát az 1. melléklet részletezi. Elkészítésükre részben a személyes adatok védelme érdekében volt szükség, illetve, hogy az elkészült hő- és tekintet-térképek teljes formájukban megjelenhessenek. Továbbá, a fiktív adatok alkalmazása lehetőséget biztosított arra, hogy minél változatosabbak legyenek az önéletrajzok, mind tartalomban, mind külalakban és

elrendezésben, mind pedig a bemutatott személyek terén. Egyenlő arányban került bele a mintába férfi és női önéletrajz. A fiktív személyek túlnyomó többsége magyar, de a sokszínűség jegyében került közéjük kisebbséghez tartozó, külföldi, Magyarországon felnőtt külföldi és határon túli magyar is. Az életkor 20 és 57 év között mozgott, 35,97 éves átlag életkorral.

Túlnyomó többségben magyar nyelvűek az önéletrajzok, de mivel a multivégek gyakran kérnek angol nyelvű önéletrajzot, és a területen dolgozók nem feltétlenül rendelkeznek emiatt olyannal, ami az anyanyelvükön íródott, ezért szükséges volt pár angol nyelvűt is készíteni a mintához, amik közül végül 5 darab került be a végleges változatba.

Az önéletrajzok több mint fele tartalmaz fényképet. Adatvédelmi okokból ezek a képek nagyrészt a Canva mesterséges intelligenciája által generáltak, de kisebb hányadban ingyenesen felhasználható stockfotók is felhasználásra kerültek a Pexels és az Unsplash adatbázisából.

Mivel Magyarországon a szexuális orientáció és a politikai nézeteket nem szokás feltüntetni az önéletrajzon, így azok most is elhagyásra kerültek. A vallásra némi utalás történt, egyházi iskolák formájában, két esetben viszont egészen nyilvánvalóvá vált az illető vallási hovatartozása. Egy önéletrajzon ugyanis fel van tüntetve a teológiai végzettség egy másikon pedig egy hidzsábot viselő lány fotója látható.

A szemkamerának egy laptopához rögzített változata került felhasználásra, az információvesztés elkerülése végett. Így az önéletrajzok nem kerültek kinyomtatásra, vizsgálatban résztvevők egy összefűzött pdf. fájlt tekintettek meg, ami tartalmazta az összes önéletrajzot. A nyomtatott verziónál ugyanis egy szemüveges szemkamerát kellett volna alkalmazni, ami esetén viszont fennállt volna annak a veszélye, hogy nagyobb mennyiségű adat elvész, ha valaki a szemüveg alatti területen pillant a papírra.

A dokumentumok vizsgálatára tehát ez a rögzített verzió a legalkalmasabb, amit különböző digitális tartalomkészítők is előszeretettel alkalmaznak, és ami a szemüveges résztvevőknek is egy kényelmes megoldást biztosított. Viszont ennél a módszernél is ügyelnie kellett a HR-esek arra, hogy lehetőség szerint minél kevesebbet mozgassák a fejüket, és a kamera optimális hatókörében maradjanak, hogy a szemkamera minél több adatot tudjon rögzíteni. Ez pedig meg is történt, a rögzítettség minden résztvevő esetén legalább 90% volt, ami igazán kiemelkedő.



2. ábra: A Tobii Pro Fusion szemkamera önállóan (balra) és a laptopképernyőjének az aljához rögzítve (jobbra)

Forrás: Tobii (2024a) és Tobii (2024b)

A szemkamerát, amivel a vizsgálat készült, és ami ebben az esetben az 2. ábrán is látható Tobii Pro Fusion volt, a piacvezető Tobii márka készítette, akár a hozzá tartozó Tobii Pro Lab szoftvert, ami egyrészt rögzítette az adatokat, másrészt pedig egy részletes elemzés készítését is lehetővé tette, hő- és tekintet-térképes képekkel kiegészítve. Videó formájában történt az adatrögzítés, a szoftver egyrészt felvette a képernyőképet, másrészt pedig rávetítette a fixációs pontokat, tehát azokat a pontokat, ahol a tekintet 50 milliszekundumnál tovább időzött. Rögzítésre kerültek továbbá a szakkádok is, amik gyors szemmozgások két fixációs pont között. Látszik ezáltal a tekintet útja, amiből az elemzés során tekintet-térképek is készültek.

Bár az elemzési folyamat egy része automatizált, a videóból kinyert adatok képre vetítése nem tökéletes, ezért egyrészt szükséges ezeket az eredményeket felülvizsgálni, és számos esetben a videó alapján manuálisan kellett korrigálni a pontokat, amit a szoftver a képen megjelenített, illetve több esetben teljes mértékben pótolni kellett azokat. A képi elemzések, a hőtéreképek és a tekintet-térképek, amik készültek, kvalitatív adatok.

A program továbbá egy táblázatos kimutatást is készített, amik két részletben kerültek kinyerésre, mivel a hosszú videó fájlok (14 és 27 perc közötti) és a magas önéletrajzsám nem bizonyult optimálisnak az elemzés szempontjából.

A vizsgálatban professzionális HR-esek vettek részt, összesen heten, két különböző munkaerőközvetítéssel foglalkozó szervezettől. A pozíció, aminek a tükrében át kellett nézniük az önéletrajzokat, egy általános emberi erőforrás pozíció volt, ami ugyan kiírás szerint 2-3 év tapasztalatot igényel, de egy ügyesebb pályakezdő is megbirkózhat a feladattal. Egy közel középszintű angoltudás alapelvárás volt, akárcsak a Debrecenhez közeli tartózkodás.

A szemkamerás vizsgálat megkezdése előtt a HR szakértők kaptak egy rövid tájékoztatót, ami a szemkamerás tudnivalókon kívül tartalmazta azt is, hogy nem kötelesek egyik önéletrajzot sem végigolvasni, ha bármi olyat látnak, ami nem nyeri el a tetszésüket, nyugodtan továbbmehetnek. Erre azért volt szükség, hogy lehetőség szerint a valósághoz minél közelebb álló eredmények szülessenek.

A szemkamerás vizsgálat kiegészült egy személyes interjúval is, melynek keretében az interjú alanyok egy-egy önéletrajz áttekintése után elmondták személyes észrevételeiket, illetve azt, hogy a fiktív jelölt átmenne-e az az első szűrőn, vagy sem. A kölcsönző cégnél a résztvevők szükségesnek látták, hogy bevezetésre kerüljön egy „talán kategória” is, amit úgy írtak le, hogy abban az esetben engednék tovább az adott személyt, ha nagyon nem lenne más jelentkező. A résztvevők a vizsgálat, illetve az interjúközben is beszélhettek, sok esetben megindokolták a döntésüket, vagy tettek egy-két megjegyzést a külalakot vagy a tartalmat illetően. Például hangot adtak annak, ha valamiféle hibát vagy elírást találtak.

3. EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE

A fejezet célja az szemkamerás vizsgálat és a személyes interjúk keretében gyűjtött információk elemzése és bemutatása. Az alfejezetek átfogó képet adnak a tekintet útjáról a tekintet-térképek segítségével és a kiemelt pontokról a hőtérképek felhasználásával. Elemzésre kerül továbbá a fénykép megítélése és a megfelelő formátum, illetve külalak fontossága a szemkamerás elemzésből és a személyes interjúk során gyűjtött adatok alapján.

3.1 A tekintet útja és a kiemelt pontok

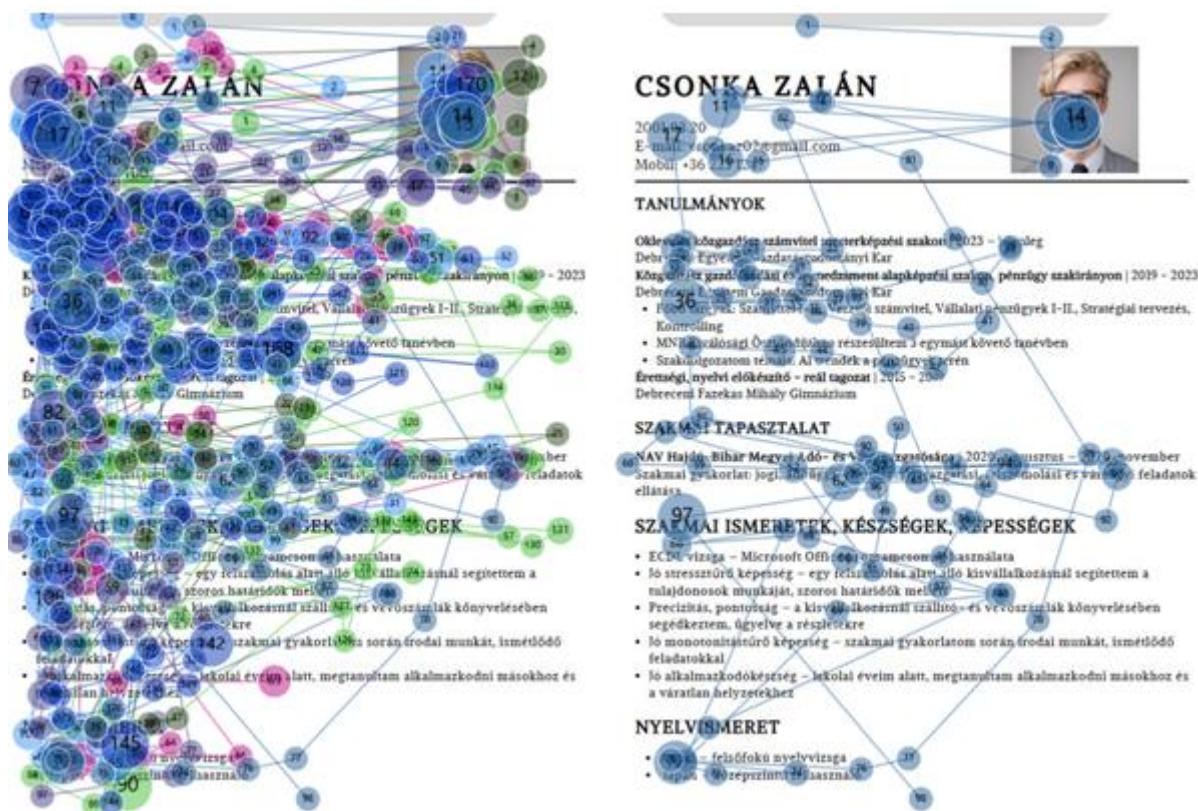
A tekintet útjának és a kiemelt pontok elemzésében a hőtérképek és a tekintet-térképek kerülnek bemutatásra és elemzésre. Ezeket a képeket a Tobii Pro Lab generálta az automatikusan kivetített, és a manuálisan felvitt adatok alapján. Minden résztvevőhöz készültek egyéni hőtérképek, de a program lehetőséget biztosított arra, hogy több személy, vagy akár mindenkinek az adata egyszerre kerüljön ábrázolásra. Az összesített hőtérkép az összes résztvevő adatát tartalmazza, és ezáltal jól láthatóan kirajzolja, hogy mely pontok kapták a legnagyobb figyelmet (3. ábra).



3. ábra: Az 5-ös számú önéletrajz ("Soltész-Barta Júlia") eredeti változata és hőtérképe

Forrás: Saját vizsgálat

A hőtérkép azt viszont nem tartalmazza, hogy milyen sorrendben nézték meg ezeket a pontokat. Utóbbit a tekintet-térkép ábrázolja, aminek összesített változatai nem minden esetben adnak átlátható, értelmezhető képet, így érdekesebb őket egyesével értékelni, vagy legfeljebb 2-3 résztvevő szakkád-adatait rávetíteni az adott önéletrajzra.



4. ábra: A 8. önéletrajz ("Csonka Zsolt") összesített tekintet-térképe és egy egyéni tekintet térképe

Forrás: Saját vizsgálat

A 4. ábra bal oldali képén az összesített tekintet-térkép látható, ahol a különböző színek a különböző résztvevőket jelzik, mellette, jobbra pedig az egyik résztvevő egyéni tekintet térképe látható, ami már egy lényegesen átláthatóbb képet ad.

3.1.1 A tekintet útja

A dolgozat első hipotézise az volt, hogy amennyiben van olyan tényező, amely nem nyeri el a HR-esek tetszését, akkor nem olvassák tovább az önéletrajzot. Az alfejezet azon túl, hogy bemutatja a tekintet útját, erre a hipotézisre is választ ad.

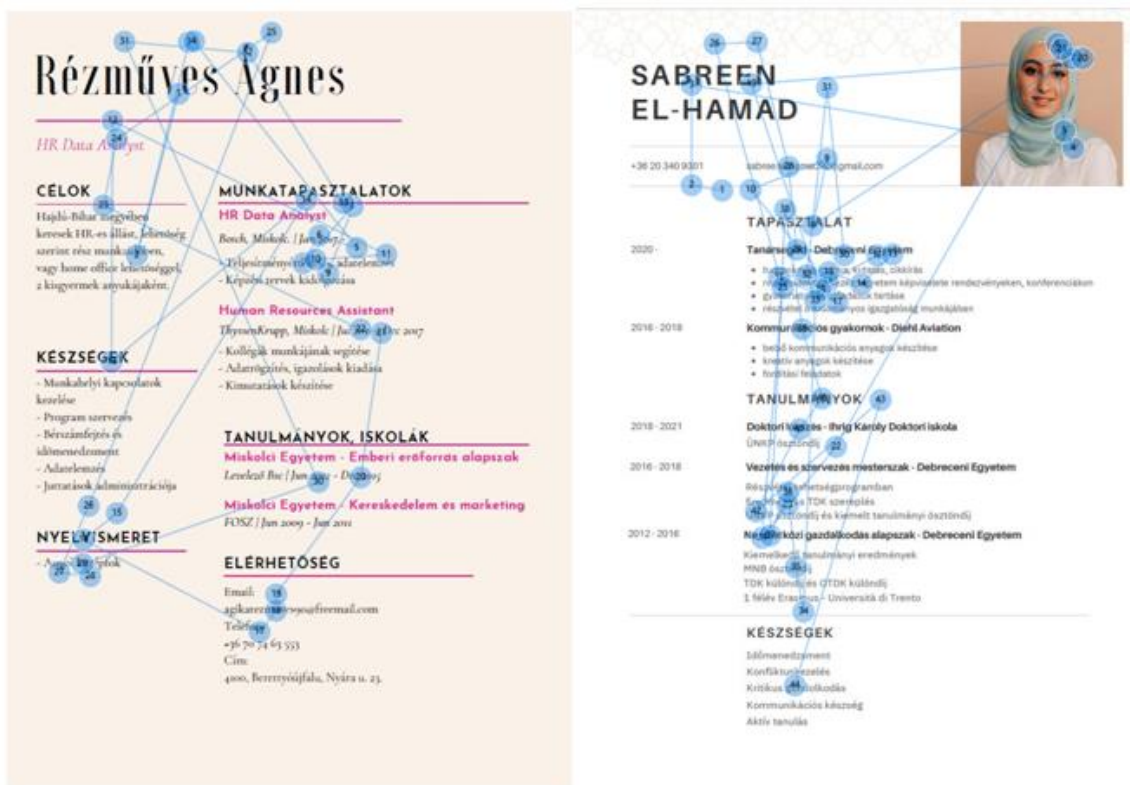
Ha jobban megvizsgáljuk a 4. ábrát, láthatóvá válik, hogy a tekintet nem sorban haladt az önéletrajzon, hanem különböző pontok között ugrált. Volt információ, ami felett elsőre átsiklottak a HR-esek, majd később visszatértek hozzá, és volt olyan is, amihez újra és újra visszatértek.

A legtöbb esetben a tekintet előbb a néven vagy a képen állapodott meg, amennyiben volt fotó. Utána következtek az elérhetőségek, amennyiben azok a lap tetején, vagy oldalt kerültek feltűntetésre.

Ezután viszont a tekintet vezethetővé vált. A legtöbb esetben ezután a tapasztalatot nézték meg, azon belül is a legfrissebbet, viszont ha a tanulmányok a tapasztalat fölött, vagy közvetlenül balra mellette helyezkedtek el, úgy a tekintet gyakran előbb arra irányult. Amennyiben volt bemutatkozás, vagy célmeghatározás, úgy előfordult, hogy az is megelőzte a tapasztalatokat.

A tapasztalatok és tanulmányok megtekintése után legtöbbször a nyelvismeret következett, de ezután személyenként és önéletrajzonként eltértek a mintázatok. Sok esetben, amennyiben a legfrissebb tapasztalat nem volt megfelelő, akkor ez volt az a pont, ami után tovább görgettek. Ennél korábban viszont senkit sem utasítottak el. Nem hoztak döntést csak a fotó, a név, a családi állapot vagy más diszkriminatív tényező alapján. Ezzel pedig a dolgozat első hipotézise elutasításra került.

Bizonyos esetekben pozitív döntés is született ennyi információ alapján. A többség viszont nem hozott adott választ ilyen gyorsan. A nyelvtudás után többnyire visszatértek a személyes adatokhoz, vagy a tapasztalatokhoz, ám ezúttal tovább olvasták azt a szakaszt, nem szorítkoztak a legfrissebb munkahelyre. A készségekre, eredményekre, díjakra és a hobbiakra az utolsók közt került sor, már amennyiben megnézték őket.



5. ábra: Különböző önéletrajzok tekintet-térképei

Forrás: Saját vizsgálat

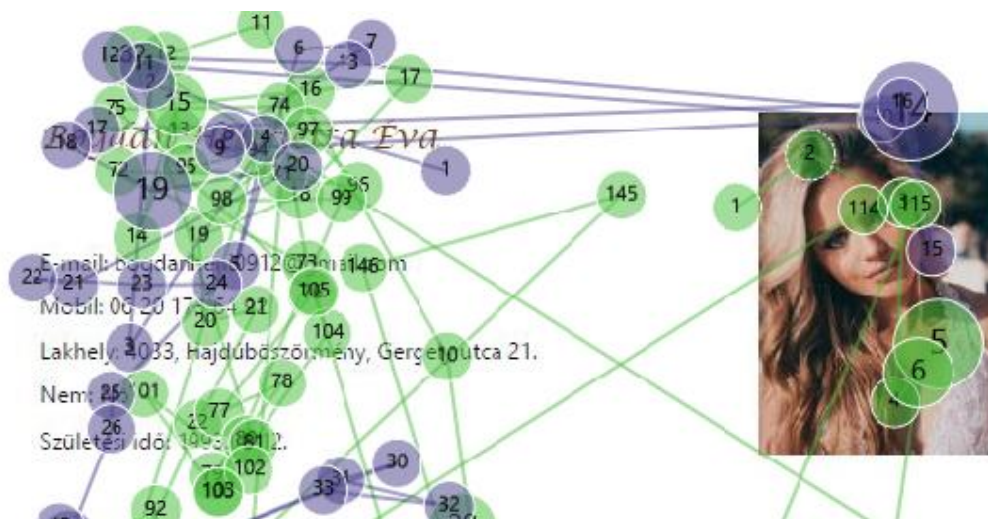
Az 5. ábrán a bal oldali kiemelt eset pedig azt mutatja, hogy hiába kaptak helyet a személyes információk a lap alján, a HR-es a legfrissebb tapasztalatok után azokat nézte meg, hiába volt fentebb elhelyezve az oktatás és a nyelvtudás. Illetve azt is jól mutatja az ábra, hogy mennyire eltérő mintázatban néznek át, egy két oszlopba rendezett önéletrajzot, illetve egy olyat, ami nincs kétfelé osztva.

Több oldalas önéletrajzok esetén megint másabbnak bizonyult a mintázat, gyakran görgettek oda-vissza, de összességében a legtöbb időt az első oldalakon töltötték, illetve a leggyakrabban a döntést is úgy hozták meg, hogy az ott látható információkra vetettek még néhány pillantást.

A dolgozat második számú hipotézise az volt, hogy amennyiben van kép, úgy a HR-esek elsőként azt nézik meg. A fotók tekintet-térképének áttanulmányozása után elmondható, hogy a HR-esek mindegyikének volt legalább egy fixációs pontja az összes kép valamely részén, így kijelenthető, hogy kivétel nélkül, minden esetben megnézték a csatolt fotókat. Bár több esetben előfordult, hogy a képet nézték meg először, volt, akinek ez a fixációs pont viszont gyakran a

sokadik volt (10. és 20. fixációs pont között), ezért a hipotézis, mi szerint a HR-esek először a fotót nézik meg, cáfolásra került.

A 6. ábrán például jól kirajzolódik a két leggyakoribb tendencia. A két HR-es közül az egyik a fotót nézte meg hamarabb, a másik pedig a nevet. A későbbiekben pedig ritkán tértek vissza a képhez.



6. ábra: Tekintet-térképek a fotón, példa a 6. önéletrajzból ("Bogdán Henrietta Éva")

Forrás: Saját vizsgálat

Az önéletrajz szövegének áttekintése után, voltak olyanok, akik újból megnézték a képet, de ezek az esetek kisebbségben voltak. A döntést sem a fotót nézegetve hozták meg, ha nem voltak még biztos a döntésben, inkább a személyes adatokat, vagy a tapasztalatokat nézték át újra.

3.1.2 A személyes adatok, a tapasztalat, az oktatás és a nyelvtudás, mint kiemelt pontok az önéletrajzban

A tekintet útjának az áttanulmányozása után már körvonalazódik a kép azt illetően, hogy mi az, aminek a HR-esek kiemelt figyelmet szentelnek az önéletrajzok átnézésé folyamán, viszont a hőtérképek még több információval szolgálnak ezzel kapcsolatban.

Kiemelt figyelmet kaptak például a személyes adatok, függetlenül attól, hogy azok az önéletrajz mely részén helyezkedtek el. Felül, oldalt és alul is egyformán sokáig nézték a HR-esek ezeket az információkat. Ennek ellenére csak egy ember vette észre azt, hogy az egyik jelentkezőnek a telefonszámából kimaradt, hogy 20-as, 30-as, vagy 70-es lenne a

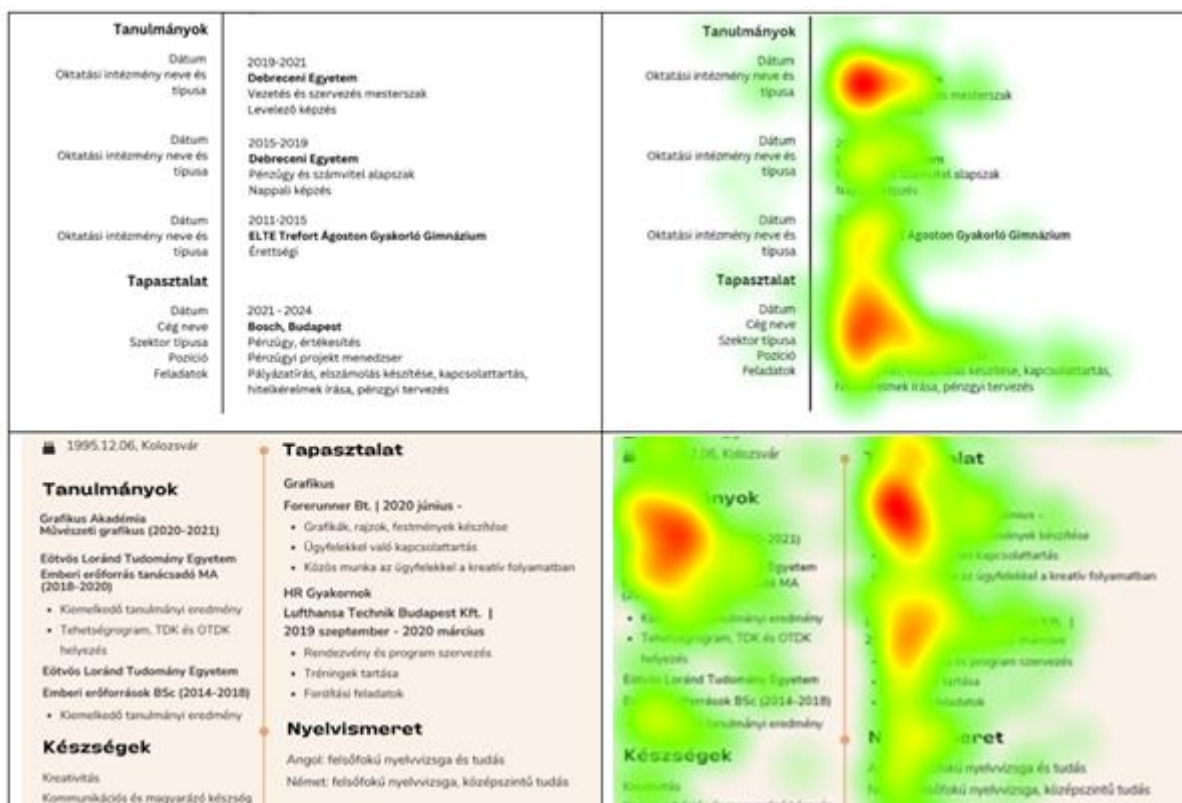
szolgáltatójának a száma, ugyanis a 0 előtt nem volt semmilyen szám. Azt pedig senki sem vette észre, hogy egy másik önéletrajzon a telefonszám egyáltalán nem tartalmazta a szolgáltató számát.



7. ábra: Személyes adatok hőtérképe a 11. („Erdődy Pálma Éva”) és a 23. („Sabreen El-Hamad) önéletrajz esetében

Forrás: Saját vizsgálat

Akkor viszont kevésbé nézték az alapadatokat, ha egyrészt nem volt felette alcím, másrészt pedig csak egy e-mailből és egy telefonszámból állt. Minél hosszabb volt ez a szakasz, és minél több információt tartalmazott, annál több volt a fixációs pont, és annál többször tértek vissza oda a későbbiekben. Ezt szemlélteti a 7. ábra is, a 11. önéletrajz („Erdődy Pálma Éva”) jobban kifejtett alapadataival, illetve a 23. önéletrajz („Sabreen El-Hamad”) esetével, ahol csak a legszükségesebb kontaktinformációk kerültek feltüntetésre.

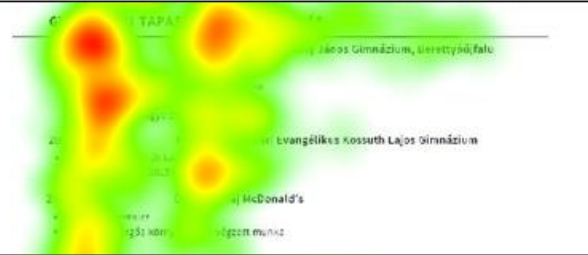
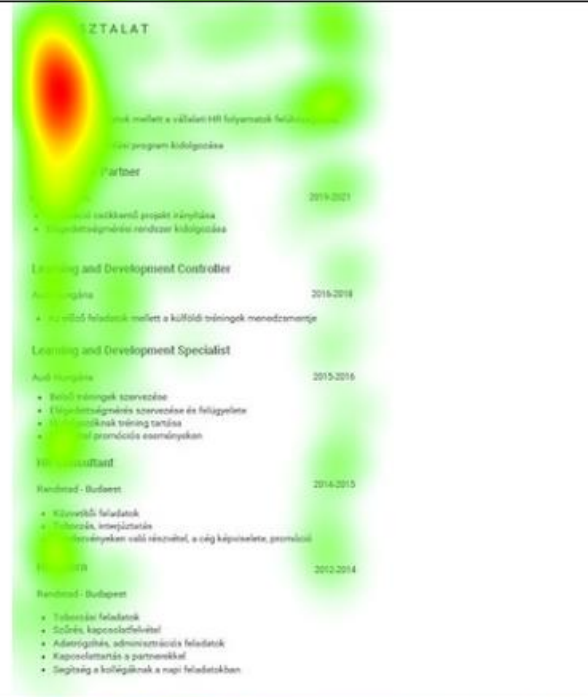


8. ábra: Az alcímek, mint kiemelt pontok, a 10. ("Gersem Einku Dániel") és az 5. ("Soltész-Barta Júlia") önéletrajz példáján

Forrás: Saját szerkesztés

Érdekes tendencia volt, hogy bizonyos esetekben a különböző címszavak, mint a "Tárgyat" vagy a "Tanulmányok" is olyan pontoknak bizonyultak, amikre újra és újra visszatért a HR-esek tekintete. Viszont ez rendszerint olyankor történt meg, amikor a kiemelt alcím egy oszlopban helyezkedett el a tartalommal, mint az a 8. ábrán is látható. Mind a hő térképek színe, mind pedig a tekintet-térképek azt mutatják, hogy egyes önéletrajzoknál ezekre a címszavakra többször is visszatértek, időnként pedig egymás után többször is elolvasták ezeket, hiába olyan pontjai ezek az önéletrajznak, amik teljesen általánosak, és nem hordoznak különösebb információt a jelöltekkel kapcsolatban. Jellemző volt ez az 5. („Soltész-Barta Júlia”), a 9. („Dr. Karóczkay Norbert”), a 11. („Erdődy Pálma Éva”), a 18. („Kardos Eliza”), a 25. („Szekeres Barnabás”) és a 29. („Vadász Rebeka”) önéletrajzra, tehát nem egyszeri esetek voltak.

A tapasztalatok esetén elmondható, hogy alapjában véve, a vizsgálatban mindig a legfrissebb kapta a legnagyobb figyelmet, kivéve, ha több területen is volt tapasztalata az illetőnek, és a kapcsolódó tapasztalat nem a legfrissebb volt, vagy nem legfelül helyezkedett el.

GYAKORLATI TAPASZTALATOK ÉS TUDÁS 2018 - Gimnáziumi tanár Arany János Gimnázium, Berettyóújfalu - angol órák tartása - hátrányos helyzetű diákok pártfogolása - segítségrendszervezésben - napközis felügyelet 2009 - 2017 Gimnáziumi tanár Evangélikus Kossuth Lajos Gimnázium - angol és média órák tartása - Gyet, gyed (2012-2015) 2007 - 2009 Diák munkaj McDonald's - eladói tapasztalat - stresszes, pörgős környezetben végzett munka	
TAPASZTALAT HR Manager Karberger Kft. 2021- - A korábbi feladatok mellett a vállalati HR folyamatok felülvizsgálata, javítása - Vezetői utánpótlási program kidolgozása HR Business Partner Karberger Kft. 2019-2021 - Fluktuáció csökkentő projekt irányítása - Élepfedettségmérési rendszer kidolgozása Learning and Development Controller Audi Hungária 2016-2018 - Az előző feladatok mellett a külföldi tréningek menedzselése Learning and Development Specialist Audi Hungária 2015-2016 - Belső tréningek szervezése - Élepfedettségmérési szervezés és felügyelete - Üd dolgozói tréning tartása - Részvétel promóciós eseményeken HR Consultant Randstad - Budapest 2014-2015 - Külsős feladatok - Toborzás, interjúztatás - Rendezvényeken való részvétel, a cég képviselése, promóció HR Intern Randstad - Budapest 2012-2014 - Toborzási feladatok - Szűrés, kapcsolattartás - Adatgyűjtés, adminisztrációs feladatok - Kapcsolattartás a partnerekkel - Segítség a kollégáknak a napi feladatokban	
SZAKMAI TAPASZTALAT 2002 - 2004 Magyarországi GYAKORNOK CONTINENTAL AUTOMOTIVE HUNGARY KFT. 2005 - 2008 Nyíregyháza CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE IBM 2008 - 2009 Magyarországi SALES REPRESENTATIVE FLEXROBOTICS KFT. 2009 - 2015 Debrecen HR BUSINESS PARTNER IT SERVICES 2015 - 2020 Nyíregyháza BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER SEMATIC HUNGÁRIA KFT. 2022 - 2023 Tégis SALES REPRESENTATIVE HAJDU AUTOTECHNIKAI IPARI ZRT.	

9. ábra: Tapasztalatok hőterképe, sorban a 29. („Vadász Rebeka”), 28. („Tamási Ádám”) és a 16. („Horváth Tibor József”) önéletrajz alapján

Forrás: Saját vizsgálat

Ezeket a tendenciákat hívatott bemutatni a 9. ábra. Az első esetben, ami a 29. önéletrajzhoz („Vadász Rebeka”) példáját mutatja be, nincs igazán kapcsolódó szakmai tapasztalat feltüntetve, illetve ami szerepel, az elég régi, több mint 10 éves, ráadásul nincs kiemelve, szinte elvész a többi szöveg között. A legtovább pedig a két legfrissebb tapasztalatot nézték a HR-esek, amik közül az éppen aktuális a magántanári és fordítói, illetve a második, a tanári tapasztalat is közel egyforma figyelmet kapott.

Szintén a 9. ábrán, a második példában, ami a 28. önéletrajz („Tamási Ádám”) esetét mutatja be, több kapcsolódó szakmai tapasztalat is szerepel. Ezek közül a hőtérképek alapján messze a legfrissebb, a HR Manager-i pozíció kapta a legnagyobb figyelmet. Lefelé, a korábbi pozíciók felé haladva, a fixációs pontok egyre csökkennek, és a legrégebbi, gyakornoki állás esetén a feladatokra már szinte rá sem néztek a HR-esek.

A harmadik, és egyben utolsó eset, ami a 9. ábrán szerepel, a 14. önéletrajzból („Horváth Tibor József”) származik, és azt mutatja be, mi történt akkor, amikor valaki több, az adott pozícióhoz nem kapcsolódó tapasztalatot is feltüntet az önéletrajzában, de van a területen gyakorlata. Ebben az esetben a HR-esek ugyan átfutották a többi tapasztalatot, de a legnagyobb figyelmet a kapcsolódó, HR Business Partner-i pozíció kapta.

A tapasztalatokon belül szokás feltüntetni a főbb feladatokat, illetve a különböző eredményeket. Előbbi esetén, amennyiben azok a feladatok röviden, vázlatpontosan voltak összeszedve, úgy a HR-esek többnyire áttekintették őket, ez látható a 8. és 9. ábrán is. Viszont a munkaköri feladatokról szóló terjengős szövegeket már egyáltalán nem olvasták végig, sőt, volt, hogy ha nem kapcsolódott a pozíció, úgy beleolvasás nélkül tovább görgettek, vagy másfelé fordították a tekintetüket. Ezt mutatja be a 10. ábrán szereplő példa is. A 2. önéletrajz („Németh-Kovács Brigitta”) ráadásul egy 2,5 oldalnyi terjedelemmel rendelkező dokumentum, aminek az esetében előfordult, hogy bele se olvastak a második és harmadik oldalába, csak meghozták a nemleges döntést, és tovább görgettek.

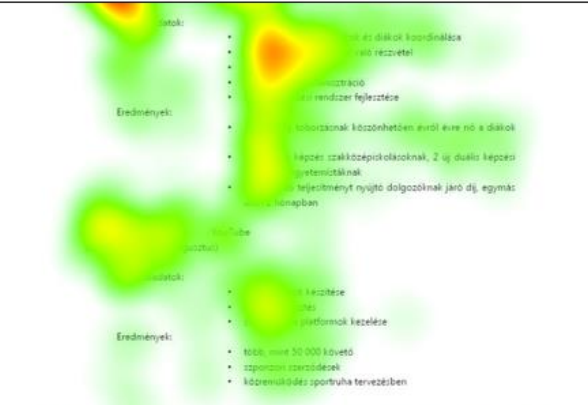
Az előbbieket alapján, bár a szakirodalom (Fizel, 2013, Mizda, 2022) csak a teljes egészében novella formájú, hagyományos önéletrajz formátumot nem javasolja, de a mai, felgyorsult világban egy önéletrajzban már a teljes, kifejtett mondatoknak sincs helye, pláne nem több bekezdésnyi szövegnek.



10. ábra: A hosszas tapasztaltleírások hátrányai a 2. önéletrajz („Németh-Kovács Brigitta”) példája alapján

Forrás: Saját vizsgálat

Ami az önéletrajzban feltüntetett szakmai eredményeket illeti, azok a mintán belül viszonylag kevés esetben szerepeltek, egész pontosan két önéletrajzban kerültek külön kiemelésre. Ebben a kettőben viszont eltérő formátumban és kiemeltséggel szerepeltek. Az egyikben, ami nevezetesen a 4. önéletrajz („Balog István”), nagy mértékben erre került a hangsúlyt, a végzett feladatok még felsorolás szintjén sem szerepeltek benne. A másik, a 6. számú önéletrajz („Bogdán Henrietta Éva”) a feladatok után szerepeltette az eredményeket, legfeljebb 3 pontban.

Főbb feladatok: - a cégnél lévő gyakornokok és diákok koordinálása - promóciós eseményeken való részvétel - toborzási feladatok - adatrögzítés, adminisztráció - karrier tervezési rendszer fejlesztése Eredmények: - a hatékony toborzásnak köszönhetően évértéke nő a diákok száma 3 új dualis képzés szakkezdőpiskolásoknak, 2 új dualis képzési lehetőség egyetemistáknak - kiemelkedő teljesítményt nyújtó dolgozóknak járó díj, egymás után 2 hónapban Content Creator: (2014 május – 2023 augusztus) Főbb feladatok: - fitnesz videók készítése - videószerkesztés - social media platformok kezelése Eredmények: - több, mint 50 000 követő - sponzori szerződések - közreműködés sportruha tervezésben	
EREDMÉNYEK HR Business Partnerként: Hozzájárultam a fluktuáció csökkentéséhez, különböző megtartó programok kidolgozásával. Részt vettem a cég teljesítményértékelő programjának modernizálásában. 8 év alatt számos kolléga kiválasztásában vállaltam szerepet, az általam kiválasztott alkalmazottak az átlagnál 38%-kal nagyobb valószínűséggel maradtak a cégnél hosszú távon. 2 évben is elnyertem egy kiemelkedő teljesítményt nyújtó kollégáknak járó díjat. Értékesítőként: Rendszeresen az elvárt teljesítmény felett 10%-kal teljesítettem. 25 céggel folytattam sikeres tárgyalásokat, 17 különböző országból. A cég kiemelt partnereivel dolgoztam együtt. Reklamációkezelőként: Átlagosan napi 5 reklamációt dolgoztam fel. Számos országban jártam site visit-en. Segítettem a rendszer fejlesztésében. Egymást követő hónapokban nyertem el egy kiemelkedő teljesítményért járó díjat.	

11. ábra: **Eredmények hőtérképe, fent a 4. önéletrajz ("Balog István") és lent a 6. önéletrajz ("Bogdán Henrietta Éva") esetében**

Forrás: Saját vizsgálat

Ez a két önéletrajz szerepel a 11. ábrán is, amin látható, hogy a 4. önéletrajz („Balog István”) esetén jobban megnézték az eredményeket, lévén, hogy ez volt a dokumentum fő fókusza. A másik esetben viszont, a 6. önéletrajznál („Bogdán Henrietta Éva”) már látható, hogy a feladatok sokkal több fixációs ponttal rendelkeztek, mint az eredmények. Ráadásul a nem kapcsolódó tapasztalatnál kifejtett eredményeknél a hőtérkép is elenyésző érdeklődést mutat.

Kapcsolódó rész még a díjak kérdése, amik szintén eredménynek számítanak. A 11. ábrán látható, hogy van, aki bele se pillant, más pedig végigolvassa. A többi szakmai eredménnyel egyetemben, magasabb pozíciók esetén lehet ajánlott a feltüntetése, ahol viszonylag sok követelmény van, ugyanis ezek a díjak és elért mérföldkövek bizonyíthatják a motivációt és a rátermettséget.

3.1.3 A képességek, készségek, hobbi és a célmeghatározás, mint kevésbé kiemelt pontok az önéletrajzban

A képességek, készségek részt, szinte minden alkalommal csak átfutották a HR-esek a tekintetükkel, egyszer se olvasták át igazán alaposan. A hosszan kifejtett, magyarázattal ellátott képességeket szintén nem olvasták végig a HR-esek, volt, hogy bele sem pillantottak.

A hobbiakat többnyire átnézték, de azok sem bizonyultak különösebben kiemelt pontnak, egy esetben, a 15. önéletrajznál, amin a Hibján Anna név szerepel, a hobbi, érdeklődési körök ábrák formájában kerültek feltűntetésre, és szinte senki nem nézett rájuk, ahogy azt például a 12. ábra is szemlélteti. Más eseteket vizsgálva, (pl. 26. („Katona Szilárd”) és 29. („Vadász Rebeka”) önéletrajz) látszik, hogy azért többségben átfutották ezeket a részeket is.

A bemutatkozásba, vagy célmeghatározásba (melyik önéletrajzon hogy szerepelt), többnyire beleolvastak, de nem minden HR-es. Volt, aki rendszeresen kihagyta, vagy csak az első pár szót olvasta el, de olyan is volt, aki rendre az elejétől a végéig elolvasta mindet, de olyan is, aki némelyikbe beleolvasott, a többibe pedig egyáltalán nem. Az alábbi, 12. ábrán jól látható a két legszélsőségesebb megközelítés közötti különbség.



12. ábra: A 15. önéletrajz ("Hibján Anna") két különböző HR-eshez tartató hő térképe

Forrás: Saját vizsgálat

Érdekessége egyébként a 12. ábrán is látható önéletrajznak, hogy az a két HR-es, akik bele se olvastak a bemutatkozás részbe, egységesen visszautasították ezt az önéletrajzt. A személyes adatok után ugyanis a tapasztalatot nézték meg, az alapján pedig túl soknak tartották a jelentkezőt erre a pozícióra. Többen pedig, akik elolvasták a bemutatkozás részt is, bár szintén túlképzettnek tartották, úgy vélték, hogy mivel visszaköltözik Magyarországra az illető, valószínűleg egy alacsonyabb pozícióval is beérné, ezért egy visszahívást mindenképpen kapott volna tőlük.

A fent bemutatott önéletrajz „párja” bizonyos értelemben a 26. önéletrajz („Székely Nóra Veronika”). Ugyanis az az önéletrajz is egy külföldön tartózkodó magyar lányt mutat be, aki szintén elég hamar került magas pozícióba. Az előző példához hasonlóan itt is külföldi cím van feltüntetve, viszont az ő esetében nem készült bemutatkozás vagy célmeghatározás, ezáltal semmilyen információ nem utal arra az önéletrajzban, hogy az illető jelenleg hol tartózkodik, illetve, hogy tervez-e hazaköltözni, amennyiben még Angliában él. Továbbá a külalak is egy egyszerűbb, Word-ben megszerkesztett formát kapott.

1. táblázat: A 15. ("Hibján Anna") és 24. ("Székely Nóra Veronika") önéletrajzokra adott visszajelzések

Sorszám	Önéletrajzon szereplő név	1. HR-es	2. HR-es	3. HR-es	4. HR-es	5. HR-es	6. HR-es	7. HR-es
15	Hibján Anna	Igen	Igen	Igen	Igen	Nem	Nem	Igen
24	Székely Nóra Veronika	Talán	Igen	Talán	Igen	Igen	Nem	Igen

Forrás: Saját vizsgálat

Az 1. táblázatban láthatóak a visszajelzések, amiket a két önéletrajz kapott, és bár a 24. önéletrajz így is viszonylag sok esetben tovább jutott volna, az igenek két alkalommal is feltételesek voltak, attól függtek, hogy haza jön-e a hölgy, vagy sem. Ezt a bizonytalanságot ki lehetett volna küszöbölni egy célmeghatározással vagy pedig egy tartózkodási hely megjelöléssel.

Mindkét fentebb említett önéletrajz egy oldal terjedelmű volt, így a nézési időadatokat is viszonylag könnyen össze lehet hasonlítani. A program ugyanis a képekre vetített hő-és tekintet-térképeken kívül táblázatos formájú adatokat is kinyert.

2. táblázat: A 24. önéletrajz ("Székely Nóra Veronika") nézési idő adatai

Ö24	Résztevő	1. alkalom (mp)	2. alkalom (mp)	Átlag (mp)	Medián (mp)	Megtekintések (db)	Az érdeklődési pontokkal töltött összes idő (mp)	Teljes felvétel hossza (mp)	Teljes felvétel hossza (perc)
	1. HR-es	32,68		32,68	32,68	1	32,68	1226,52	20,442
	2. HR-es	30,99		30,99	30,99	1	30,99	1231,5	20,525
	3. HR-es	46,28		46,28	46,28	1	46,28	1289,03	21,484
	4. HR-es	1,2	25,5	13,35	13,35	2	26,7	1563,84	26,064
	5. HR-es	51		51	51	1	51	1244,28	20,738
	6. HR-es	33,52		33,52	33,52	1	33,52	1089,01	18,150
	7. HR-es	20,6		20,6	20,6	1	20,6	843,71	14,062
Átlag		30,9	25,5	32,63	32,63	1,14	34,54	1212,56	
Megtekintések		7	1						
Variansia		273,15		173,97	173,97	0,14	113,62	47019,48	
Standard eltérés (n-1)		16,53		13,19	13,19	0,38	10,66	216,84	

Forrás: Saját vizsgálat

A 2. táblázatban látható „Ö24” a 24. önéletrajz kódja, ami a programban is alkalmazásra került. A résztvevők adatait a szoftver alapvetően név szerint nyerte ki, de az adatvédelem jegyében ezek elhagyásra kerültek. A 3. és 4. oszlopok azt mutatják, hogy hányszor néztek rá az önéletrajzra, jelen esetben például a többség egyben olvasta át a dokumentumot, mindössze egy HR-es volt, aki néhány másodperc erejére előre ugrott, majd visszatértek a korábbi önéletrajzhoz, és csak annak az áttekintése után tért vissza ehhez. A táblázat az időt másodpercekben mutatja, az utolsó oszlop pedig, ami percben mutatja, utólag került beillesztésre, hogy könnyebben értelmezhető legyen a teljes felvétel időtartama.

3. táblázat: A 15. önéletrajz ("Hibján Anna") nézési idő adatai

Ö15	Résztevő	1. alkalom (mp)	Átlag (mp)	Medián (mp)	Megtekintések (db)	Az érdeklődési pontokkal töltött összes idő (mp)	Teljes felvétel hossza (mp)	Teljes felvétel hossza (perc)
	1. HR-es	30,69	30,69	30,69	1	30,69	1226,52	20,442
	2. HR-es	44,06	44,06	44,06	1	44,06	1231,5	20,525
	3. HR-es	30,73	30,73	30,73	1	30,73	1289,03	21,484
	4. HR-es	76,56	76,56	76,56	1	76,56	1563,84	26,064
	5. HR-es	10,47	10,47	10,47	1	10,47	1244,28	20,738
	6. HR-es	9,6	9,6	9,6	1	9,6	1089,01	18,150
	7. HR-es	25,82	25,82	25,82	1	25,82	843,71	14,062
Átlag		32,56	32,56	32,56	1	32,56	1212,56	
Megtekintések		7						
Variansia		522,61	522,61	522,61	0	522,61	47019,48	
Standard eltérés (n-1)		22,86	22,86	22,86	0	22,86	216,84	

Forrás: Saját vizsgálat

A 3. táblázat esetében a résztvevőkre számított átlag és a medián semmilyen információval nem szolgál, ha az esemény kettőnél többször ismétlődött volna, akkor lehetne az ott látható adatokat értelmezni.

Az viszont megállapítható az összesített időkből, hogy még a legalaposabb HR-es se fordított egy teljes percet sem az önéletrajzra, a leggyorsabb pedig 15 másodpercen belül meghozta a döntését. Átlagosan pedig fél percen belül eldőlt a jelentkező sorsa, 11,31 másodperces szórással.

Az idő adatok alapján megállapítható, hogy nem fogta meg jobban a HR-esek figyelmét a színes külalak, sőt, a 15. önéletrajzot ketten is 11 másodpercen belül visszautasították. A másik, a 24. önéletrajz esetében az egyetlen nemleges válasz több, mint félpercenyi áttekintés után érkezett.

Mint az az előző példában is látszott, van némi párhuzam a nézési idő adatok és a felületesség között. A 4. táblázat épp ezt hívatott bemutatni.

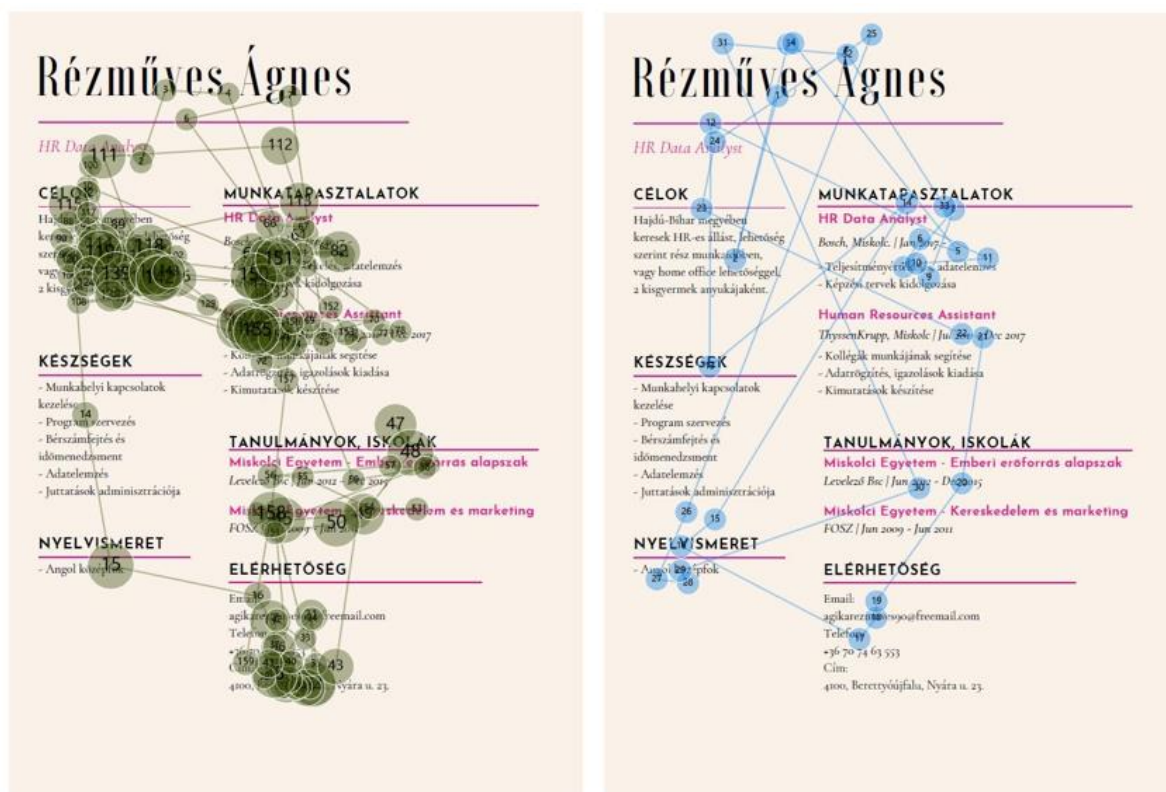
4. táblázat: A 22. önéletrajz ("Rézműves Ágnes") nézési idő adatai

Ö22	Résztvevő	1. alkalom (mp)	Átlag (mp)	Medián (mp)	Megtekin tések (db)	Az érdeklődési pontokkal töltött összes idő (mp)	Teljes felvétel hossza (mp)
	1. HR-es	27,16	27,16	27,16	1	27,16	1226,52
	2. HR-es	23,05	23,05	23,05	1	23,05	1231,50
	3. HR-es	42,53	42,53	42,53	1	42,53	1289,03
	4. HR-es	59,87	59,87	59,87	1	59,87	1563,84
	5. HR-es	39,24	39,24	39,24	1	39,24	1244,28
	6. HR-es	26,31	26,31	26,31	1	26,31	1089,01
	7. HR-es	15,31	15,31	15,31	1	15,31	843,71
Átlag		33,35	33,35	33,35	1	33,35	1212,56
Szám		7					
Variancia		223,62	223,62	223,62	0	223,62	47019,48
Standard eltérés (n-1)		14,95	14,95	14,95	0	14,95	216,84

Forrás: Saját vizsgálat

A 4. táblázatban két kiugró adat is van, az egyik a 4. HR-esé, 59,87 másodperccel, a másik pedig a 7. HR-esé, 15,31 másodperccel. Az egyik egy az átlagosnál alaposabb, a másik pedig egy lényegesen felületesebb átnézést jelez.

A 13. ábrán ennek a két HR-esnek a tekintet-térképei láthatóak, balra a 4.-é, és jobbra a 7.-é. A jobb oldali ábrán szépen kirajzolódik a név, legfrissebb tapasztalatok, legfrissebb végzettség, nyelvtudás és alapadatok, mint legfontosabb pontok, és ezek alapján pozitív visszajelzés született.



13. ábra: A 22. önéletrajz ("Rézműves Ágnes") két tekintet-térképe

Forrás: Saját vizsgálat

Kimaradt viszont a célmeghatározás, és ezáltal fontos, döntést befolyásoló tényezők nem lettek számításba véve. A fiktív hölgy ugyanis részmunkaidős, vagy sok „home office” lehetőséget biztosító állást keresett, és ilyen kritériumokról nem volt szó a kitalált pozíció esetében. Ezt a másik HR-es az alapos áttekintésnek köszönhetően kiszúrta, és ennek megfelelően a talán kategóriába sorolta az önéletrajzot, és hozzátette, hogy mindenképp megkérdezné a munkáltatót, hogy ezek a kritériumok elfogadhatóak-e számára.

Ebből a példából is látszik, hogy a gyorsan meghozott döntések az önéletrajzok esetén sem feltétlenül helytállóak.

5. táblázat: A 12. önéletrajz ("Fodor Erzsébet") első oldalának időadatai

Ö12_1	Résztevő	1. alkalom (mp)	2. alkalom (mp)	Átlag (mp)	Medián (mp)	Megtekintések (db)	Az érdeklődési pontokkal töltött összes idő (mp)	Teljes felvétel hossza (mp)
	1. HR-es	25,25		25,25	25,25	1	25,25	1226,52
	2. HR-es	41,89	10,66	26,28	26,28	2	52,55	1231,5
	3. HR-es	26	18,19	22,1	22,1	2	44,19	1289,03
	4. HR-es	13,67	11,65	12,66	12,66	2	25,32	1563,84
	5. HR-es	24,76	3,65	14,2	14,2	2	28,41	1244,28
	6. HR-es	26,35	14,7	20,52	20,52	2	41,05	1089,01
	7. HR-es	10,24		10,24	10,24	1	10,24	843,71
Átlag		24,02	11,77	18,75	18,75	1,71	32,43	1212,56
Szám		7	5					
Variancia		104,64	29,25	40,56	40,56	0,24	204,68	47019,48
Standard eltérés (n-1)		10,23	5,41	6,37	6,37	0,49	14,31	216,84

Forrás: Saját vizsgálat

Az előbbi, 5. táblázatban egy három oldalas önéletrajz első oldalának az időadatai láthatóak. Látható, hogy a HR-esek a több oldalas önéletrajz esetében többször görgettek oda-vissza az oldalak között, és a legtöbbször kétszer is megnézték az első oldalt. Az átlagos nézési idő ennél az oldalnál 32,43 másodperc volt, 14, 31 másodperces szórással.

6. táblázat: A 12. önéletrajz ("Fodor Erzsébet") második oldalának időadatai

Ö12_2	Résztevő	1. alkalom (mp)	2. alkalom (mp)	Átlag (mp)	Medián (mp)	Megtekintések (db)	Az érdeklődési pontokkal töltött összes idő (mp)	Teljes felvétel hossza (mp)
	1. HR-es	11,6		11,6	11,6	1	11,6	1226,52
	2. HR-es	17,59		17,59	17,59	1	17,59	1231,5
	3. HR-es	15,19		15,19	15,19	1	15,19	1289,03
	4. HR-es	10,39	0,27	5,33	5,33	2	10,67	1563,84
	5. HR-es	8,07		8,07	8,07	1	8,07	1244,28
	6. HR-es	23,87	2,36	13,12	13,12	2	26,23	1089,01
	7. HR-es	5,14		5,14	5,14	1	5,14	843,71
Átlag		13,12	1,32	10,86	10,86	1,29	13,5	1212,56
Szám		7	2					
Variancia		39,82	2,17	23,46	23,46	0,24	48,79	47019,48
Standard eltérés (n-1)		6,31	1,47	4,84	4,84	0,49	6,99	216,84

Forrás: Saját szerkesztés

Ezt követően, ha megvizsgáljuk a 6. táblázatot, ami ugyanennek az önéletrajznak a második oldalának a nézési adatait mutatja be, azt láthatjuk, hogy az érdeklődés csökkent. A

többség egyszer nézte meg ezt az oldalt, és az átlagos nézési idő is jelentősen lecsökkent, már csak 13,5 másodperc volt, mindössze 6,99 másodperces szórással.

A 7. táblázatban látható adatok szintén az eddig is elemzett önéletrajzhoz tartoznak, immáron az utolsó, harmadik oldalt bemutatva. Az átlagos nézési idő pedig a második oldalhoz képest is tovább csökkent, már csak 7,67 másodperc volt, 6,67 másodperces szórással. Látható továbbá, hogy volt olyan, aki teljes egészében átugrotta az utolsó oldalt, igaz, már csak több évtizeddel ezelőtti tapasztalatok szerepeltek rajta.

7. táblázat: A 12. önéletrajz ("Fodor Erzsébet") második oldalának időadatai

Ö12_3	Résztevő	1. alkalom (mp)	2. alkalom (mp)	Átlag (mp)	Medián (mp)	Megtekintések (db)	Az érdeklődési pontokkal töltött összes idő (mp)	Teljes felvétel hossza (mp)
	1. HR-es	3,64		3,64	3,64	1	3,64	1226,52
	2. HR-es	12,37		12,37	12,37	1	12,37	1231,5
	3. HR-es	6,68		6,68	6,68	1	6,68	1289,03
	4. HR-es					0		1563,84
	5. HR-es	1,35	1,35	1,35	1,35	2	2,7	1244,28
	6. HR-es	18,81		18,81	18,81	1	18,81	1089,01
	7. HR-es	1,8		1,8	1,8	1	1,8	843,71
Átlag		7,44	1,35	7,44	7,44	1	7,67	1212,56
Szám		6	1					
Variancia		47,48		47,48	47,48	0,33	44,5	47019,48
Standard eltérés (n-1)		6,89		6,89	6,89	0,58	6,67	216,84

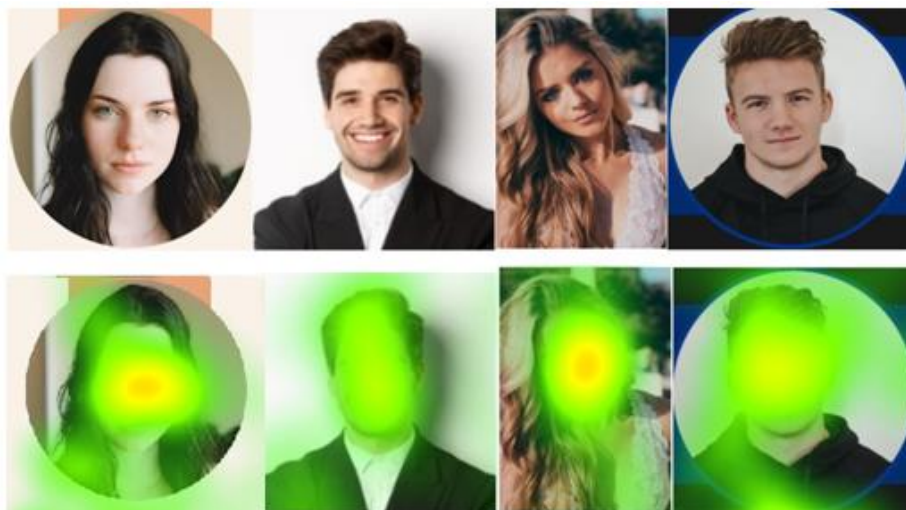
Forrás: Saját vizsgálat

Összességében megállapítható, hogy minden oldallal csökken a nézési idő, és a második, illetve harmadik oldalon található információk már sokkal kisebb figyelmet kaptak.

3.2 A fénykép megítélésével kapcsolatos szemkamerás elemzés eredménye

A képek és a hozzájuk tartozó hő-és tekintettérképek számos érdekességgel és információval szolgálnak.

A különböző fényképeket nem egyforma érdeklődéssel tekintették meg a HR szakértők, voltak fotók, amik csak egy-egy ember figyelmét ragadták meg, de olyanok is, amin szinte mindenkinek megakadt a szeme.



14. ábra: A fiatalabb korosztály fotói és a hozzájuk tartozó hő térképek

Forrás: Saját vizsgálat

A 14. ábrán látható, hogy a fiatalokat egész alaposan megnézték, különösen a hölgyeket. Az ábrán szereplő 2. kép, bár a többinél lényegesen gyengébb minőségben került az önéletrajzra, szinte ugyanolyan érdeklődést kapott, mint a többi fiatal képe, ráadásul a rossz minőség ellenére is több elismerő szót kapott az úriember külleme. Összességében pedig a fiatalok több bókot is kaptak, mint az idősebbek, bár ott is elhangzott pár pozitív megjegyzés.



15. ábra: Az idősebb korosztály fotói és hő térképei

Forrás: Saját vizsgálat

Az idősebbeknél viszont már volt befolyásoló ereje a rossz képminőségnek. A 15. ábra 3. fotója szintén gyengébb felbontású, és egyike a legkevesebb figyelmet kapó képeknek az egész mintában.

Általánosságban elmondható, hogy a vizsgálatban résztvevők leginkább a fiatalok képeit nézték meg, az idősebbekre kevesebb figyelmet fordítottak ez látható a 14. és a 15. ábrákon. Az idősebb korosztálynál pedig csak a külföldiek kaptak kevesebb figyelmet, mint ahogy azt a 16. ábra is mutatja. Bár volt, aki az arab lány fotóját meglátva pozitívan nyilatkozott, a hőtésképen látható, hogy annyira nagyon mégsem nézték meg. A fekete bőrű fiatalember fotójára pedig szinte mindenki épphogy csak rápillantott, volt, akinek csak egy nagyon rövid fixációs pontja volt a képen.



16. ábra: Külföldiek fotói és hőtésképei

Forrás: Saját vizsgálat

Megállapítható, hogy a vizsgálatokban részt vevők akár tudatosan, akár tudat alatt, az európai szépségideálokat preferálják. Továbbá a tekintetet vonzza szépség, a fiatal, vonzó arcok ebben a vizsgálatban is nagyobb népszerűségnek örvendhettek. Viszont a kinézet nem minden, négy alkalommal is előfordult, hogy a HR-esek megjegyezték, hogy milyen jó valakinek a fotója, de mégsem juttatták tovább az adott jelentkezőt.

Igazán nyílt, negatív kritikát viszont egyik fotó sem nagyon kapott, bár az is igaz, hogy egyetlen igazán kirívó, oda nem illő fotó sem szerepelt a mintában, amiatt a feltételezés miatt,

hogy aki HR-esnek jelentkezik, az azt is tudja, hogy milyen fotót kell egy önéletrajzhoz csatolni.

A mintában egy olyan önéletrajz szerepelt, egész pontosan a 6. („Bogdán Henrietta Éva”) önéletrajz volt az, amihez szándékosan egy vonzó hölgy kihívó fotója került csatolásra. A 17. ábrán ennek a fotónak a két hőterképe látható, bal oldalt a vizsgálatban résztvevő férfi HR-eseké, jobb oldalt pedig a hölgyeké.



17. ábra: A 6. önéletrajzhoz ("Bogdán Henrietta Éva") fotó férfi (balra) és női (jobbra) hőterképe

Forrás: Saját vizsgálat

Némileg meglepő módon a női résztvevők még jobban megnézték a fotót, mint a férfiak, sőt, a tekintet térképeken még az is látható, hogy még gyakrabban, és hosszabb ideig vették szemügyre a jelentkező dekoltázsát, mint a férfiak.

Ráadásul az önéletrajz meglepően sikeresnek bizonyult, a szakirodalom (Atwater et al. 2021, Samper et al., 2018, Halkias, 2020), alapján sokkal több visszautasítás lett volna várható az esetben, mégis, összesen 6 igent kapott, egyszer pedig túlképzettségre hivatkozva nemet. Mi több, a vonzó hölgy szinte kétségtelenül előnyt élvezett, egy alkalommal már az előtt megkapta az igen, hogy a nyelvtudása megtekintésre került volna.

Bár két esetben a hölgyek részéről azért volt némi fenntartás az alulöltözöttségével, illetve a fitness tartalomkészítői múltjával szemben, de ettől függetlenül mindketten visszahívták volna.

A 17. ábrán látható kép ugyan egy szabadon felhasználható stock fotó, de a mintában számos AI által generált fotó is szerepelt. Mégis, mindössze egy HR-es, és egy alkalommal lett szóvá téve, hogy az egyik fotó az AI-os. Ez pedig a 8. önéletrajznál („Csonka Zsolt”) történt, aki egyébként a férfi jelentkezők közül, ezt a megjegyzést leszámítva, a legtöbb dicséretet kapta a kinézetére. Viszont egyetlen alkalommal se kapott volna visszahívást, a pénzügyes háttere

miatt. Az egyetlen fotó, ami egy személynek már túl műnek bizonyult, a 18. ábrán látható, az összesített hőtérképével együtt, ami viszont inkább az elismerő szavakkal van összhangban.



18. ábra: A 8. önéletrajz ("Csonka Zalán") AI képe és hőtérképe

Forrás: Saját vizsgálat

3.3 A megfelelő formátum és külalak kiválasztásának fontossága

A dolgozat harmadik hipotézise, hogy a HR-esek a szép küllemű, színes, modern önéletrajzokat részesítik előnyben. Az alfejezet választ ad erre a hipotézisre, illetve elemzésre kerül benne a formátum és a külalak fontossága.

A mintába bekerült három önéletrajz, melyek az alapján az elképzelés mentén készültek, mintha ugyanannak a személynek a különböző formátumú önéletrajzai lennének. A jelölt egy csapongó karrierúttal rendelkező, 50 év körüli, házasságban élő férfi, aki a határon túl született, és rendelkezik kisebbséghez tartozó felmenőkkel.

Ennek az önéletrajz-csoportnak az első tagja a 4. önéletrajz („Balog István”) volt, a másik kettőt pedig majdhogynem egymás után tekinthették meg a résztvevők, az egyik a 14. („György Péter”), a másik a 16. („Horváth Tibor József”) volt a sorban. Mint az látható, a név megváltoztatásra került, de ugyanígy a személyes adatok is, annak érdekében, hogy ne tűnjön fel a vizsgálatban résztvevőknek azonnal a hasonlóság, viszont a cégek, és az elképzelt karrierút változatlan maradt, egyedül a tapasztalat bemutatásának a módja tért el. Fénykép csatolása csak egy esetben történt, viszont különleges, színes külalakot egyik sem kapott.

8. táblázat: A három azonos koncepció mentén készült önéletrajz visszahívási eredményei

Sorszám	Önéletrajzon szereplő név	1. HR-es	2. HR-es	3. HR-es	4. HR-es	5. HR-es	6. HR-es	7. HR-es
4	Balog István	Igen	Nem	Igen	Igen	Nem	Nem	Igen
14	György Péter	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
16	Horváth Tibor	Nem	Nem	Igen	Talán	Nem	Nem	Igen

Forrás: Saját vizsgálat

A 8. táblázat foglalja össze, hogy milyen visszajelzéseket kaptak az önéletrajzok. A 14. számú, az egész minta legsikeresebb önéletrajza lett, egyöntetű igent kapott minden HR-estől. Az eredményekre fókuszáló 4. számú is meggyőzte a HR-esek több mint felét, de a 16-os számú már csak 2 darab igent és egy talán választ tudhat magáénak.

A legkevésbé sikeres önéletrajz az Europass formátummal készült volt, ami ráadásul kicsit hanyagul, és válogatás nélkül sorolta fel a pozíciókat, köztük egy HR Business Partner-it. A szakirodalommal (Kurtuy, 2023) összhangban, a HR-esek egyöntetűen azon a véleményen voltak, hogy az Europass formátum használhatatlan, és nem ajánlott. Ettől függetlenül, mint ahogy az ebben a példában is látszik, ezzel is el lehet érni visszahívást, bár lényegesen kevesebbet, mint egy megfelelően, a pozícióhoz illően megszerkesztett önéletrajzzal.

A 4. számú önéletrajz az eredményekre fókuszált, de ez sem bizonyult teljesen optimálisnak, ugyanis többször elutasításra került azért, mert túl magasanképzettnek és tapasztaltnak tartották a leírtak alapján.

A legeredményesebb az az önéletrajz lett, ami a kapcsolódó tapasztalatokra helyezte a hangsúlyt, de bemutatott egy olyat is, ami nem kapcsolódott annyira a területhez. Elhagyásra kerültek benne továbbá az évszámok és a fotó is. Viszont feltűntetésre került benne a határon túli születési hely és a családi állapot, amik hordoztak magukban diszkriminatív tényezőket. Ebből is látható, hogy mennyire fontos a megfelelő fókusz megtalálása, és hogy nem mindig könnyű megtalálni az egyensúlyt. A megfelelő forma és a kellő tudás egyaránt fontos, mert önmagában egy szép önéletrajz még nem minden, ahogy ezt a következő példa is mutatja.

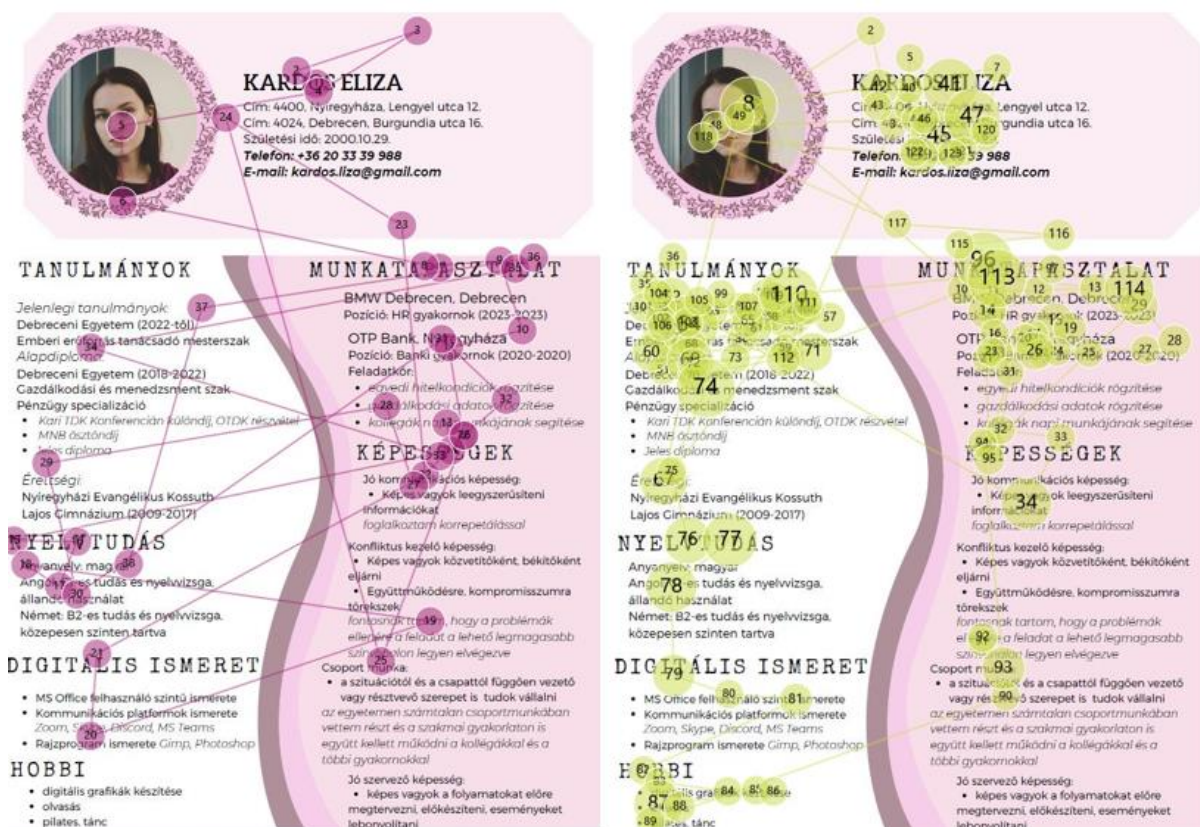


19. ábra: A minta legmegosztóbb külalakú önéletrajza

Forrás: Saját vizsgálat

Külalak szempontjából az egyik legmegosztóbbnak a 18. önéletrajz („Kardos Eliza”) bizonyult, amit a 19. ábra szemléltet. Az egyik HR-es esetében a szerinte szépnek tartott színvilág volt az, ami talánból igenre változtatta a véleményét. Egy másik HR-es tetszését egyáltalán nem nyerte el a túl sok szín, se a kettéosztott felépítés, így csak egy talánt adott a jelentkezőnek, egy harmadik pedig egyenesen azért utasította vissza az önéletrajzot, mert nagyon zavarónak tartotta az egész dokumentumot.

Érdekes, hogy aki a legnegatívabban nyilatkozott az önéletrajzról, az még alaposabban, és strukturáltabban nézte át, mint az, aki a tetszését fejezte ki. A 20. ábrán a bal oldalt szerepel az önéletrajzról pozitívan nyilatkozó HR-es tekintet-térképe, jobb oldalt pedig a dokumentumot negatívan értékelő-é.



20. ábra: A 18. önéletrajzhoz ("Kardos Eliza") tartozó két tekintet-térkép

Forrás: Saját vizsgálat

Ezzel pedig a harmadik hipotézis, ami az volt, hogy a HR-esek a szép küllemű, színes, modern önéletrajzokat részesítik előnyben, csak részben került igazolásra. Ugyanis, mint sok minden más esztétikai kérdés, úgy ez is egyén függő. Voltak, akiknél a díszes kialakítás pozitív irányba befolyásolta a döntést, a másik esetben viszont pont a negatív irányba billentette a mérleg nyelvét.

Ráadásul a 4 legtöbb visszahívást (7-ből legalább 5-öt) kapó önéletrajz közül 3 szintén viszonylag egyszerű kinézetű volt, fehér alapon fekete betűkkel. Egyiknek a terjedelme sem érte el továbbá a két oldalt, és csak 2 tartalmazott fényképet.

a. Diszkriminatív elemek vizsgálata

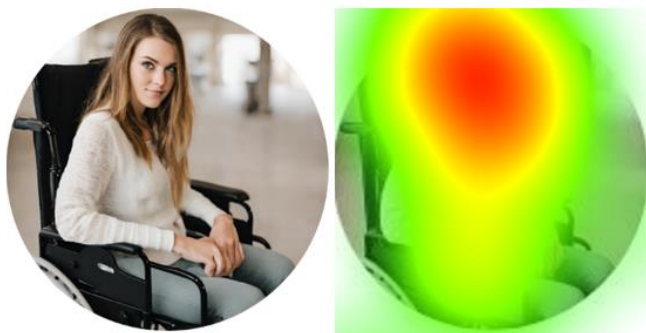
A vizsgálatban részt vevő HR-eseknek minden önéletrajz után döntést kellett hozniuk az adott jelentkezőről, és elmondható, hogy nem volt két HR-es, aki teljesen egyformán gondolkodott volna. A két legengedékenyebb 13-13 jelentkezőt hívott volna vissza a 30-ból, a

legszigorúbb pedig mindössze 6-ot. A többiek 7-et, 8-at, ketten pedig 11 embert hívtak volna vissza.

A minta meglehetősen sokszínű lett, nem csak a tapasztalatok és a tanulmányok, hanem mind a nem, a kor és az etnikum terén. Viszont az egyes tényezők nem feltétlenül különültek el. És mint az Lahey és Oxley (2021) kutatásában is megjelent, nem lehet egyértelműen kimutatni bizonyos helyzetekben a diszkriminációt, ugyanis sokszor olyan végzettségbeli vagy tapasztalatbeli problémák merülnek fel, amelyek egyértelmű magyarázatai lehetnek a visszautasításnak.

A vizsgálat során a magasabb kor nem bizonyult akadályozó tényezőnek, az egyik legsikeresebb önéletrajz egy majdnem 50 éves fiktív férfihoz tartozott. Ez némileg ellene megy a szakirodalomban olvasottaknak, ugyanis Berde és Mágó (2021) vizsgálata alapján lényegesen kevesebb visszahívást kellett volna kapnia ennek az önéletrajznak. Viszont könnyen lehet, hogy az emelkedő nyugdíjkorhatárral a munkáltatók szemlélete is változik.

A pályakezdő fiatalok viszont valamilyen szinten hátrányban voltak, hiába hangzott el, hogy egy ügyesebb pályakezdő is elboldogulhat a munkakörrel, többen kiszűrték azokat, akiknek még folyamatban voltak a tanulmányaik, különösen pedig azokat, akiknek a már meglévő, vagy jövőbeli végzettsége nem kapcsolódott.



21. ábra: A 30. önéletrajz ("Venczel Gerda") fotója és hő térképe

Forrás: Saját vizsgálat

A mozgássérült lány esetében elmondható, hogy semmiféle diszkrimináció nem történt, ami a szakirodalom (Barakonyi et al., 2013, Gewurtz et al. 2016) alapján egy nem várt siker volt. Az önéletrajz a minta második legsikeresebbje, és alapvetően végig igeneket kapott, a talánok egyöntetűen annak szóltak, hogy milyen a munkahely akadálymentesítettsége. A mintából ennek az önéletrajznak a fotóját nézték meg a legjobban, ahogy az a 21. ábrán is látszik, a tekintet-térképek pedig azt mutatták, hogy kivétel nélkül mindenki visszatért a fotóhoz

legalább egyszer. Feltehetően azért, mert a képen lévő kerekesszék egy plusz információt adott, ugyanis a szövegben semmi nem utalt arra, hogy a lány mozgássérült lenne.

A vallási diszkrimináció viszont valamilyen szinten jelen volt, a 26. önéletrajz, "Katona Szilárd", legalább két esetben, részben a keresztény teológiai végzettsége miatt került visszautasításra. Az egyházi iskola viszont nem jelentett hátrányt.

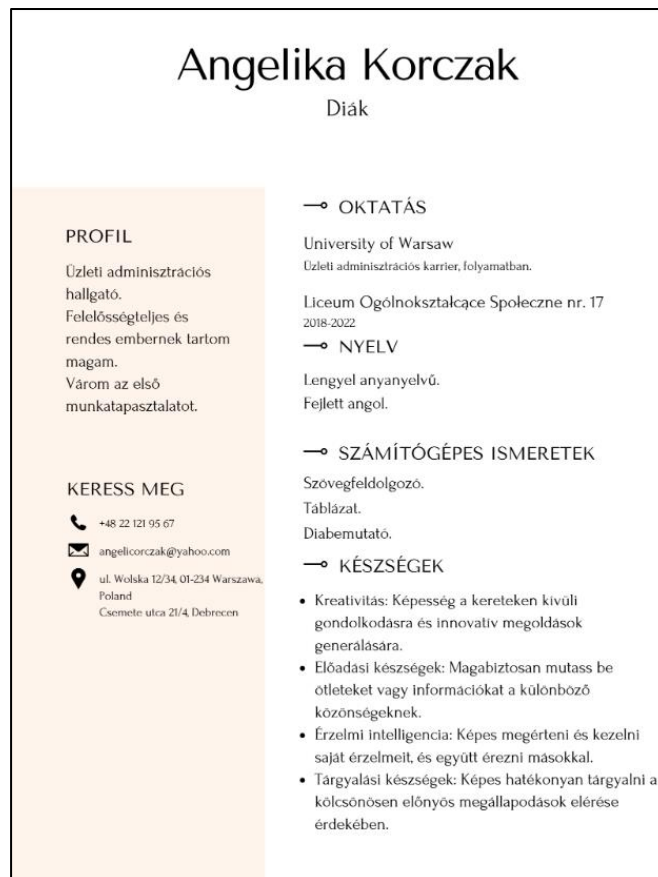
Az etnikai diszkrimináció bár nehezen tetten érhető, minimálisan valószínűleg jelen volt a vizsgálatban.

A fekete fiúnak nagyon alaposan végignézték az önéletrajzát, de a másik, magyar származású pénzügyeshez hasonlóan, ő sem került kiválasztásra. Pedig az előbbi jelölt célmeghatározásában szerepelt, hogy szívesen szerezne tapasztalatot HR területen. A külföldiek összességében elég sok visszautasítást szenvedtek el, bár ugyanúgy, mint Lahey és Oxley (2021) kutatásában, itt is végignézték az önéletrajzaikat. A fekete fiú esete volt viszont a legkirívóbb, neki a fotóját is alig nézték meg, és vele ellentétben a másik 3 külföldi fiatal kapott volna legalább egy-egy esélyt.

A legsikeresebb önéletrajz egy határon túli magyaré, így elmondható, hogy ebben a vizsgálatban a határon túli születési hely nem jelentett hátrányt. A lokáció viszont vezethetett kizáráshoz, például ha az illetőnek Budapesti lakhely szerepelt az adatai között, akkor nem-igen kapott visszahívást. A külföldön tartózkodók több esélyt kaptak volna, mint a fővárosban élők. A legtöbb elutasítást azok az önéletrajzok kapták, amik nem rendelkeztek se HR-es tapasztalattal, sem pedig szakirányú végzettséggel, akkor is, ha a célmeghatározásuk közt szerepelt a területváltás. 8 önéletrajz egyetlen igent sem kapott, és ezek közül 6 még egy talánt se. Az utóbbi kategóriából két jelölt se szakirányú végzettséggel, se semmilyen tapasztalattal nem rendelkezett, a többiek viszont több évnyi tapasztalattal rendelkeztek olyan területeken, mint a marketing, az aftersales vagy a tanítás.

A pályaváltók ezáltal igencsak nehéz helyzetben vannak, ráadásul a visszahívás sok szubjektív tényezőtől függött, például, hogy személyesen milyen tapasztalatai vannak az adott két terület között történő váltásokat illetően.

A visszautasítás leggyakoribb okai között a túlképzettség is szerepelt, de megnevezésre került a lokáció, a nem megfelelő tapasztalat, a job-hopping, illetve az önéletrajzban használt rossz nyelvhelyesség is.



22. ábra: A Google fordítóval magyarra fordított önéletrajz

Forrás: Saját vizsgálat

A különböző "csalások", vegyes eredménnyel kerültek kiszűrésre. A 22. ábra szemlélteti, hogy a Google fordítóval magyarra fordított önéletrajz egy alkalommal átment a szűrőn, a gyors átnézés felszínességének köszönhetően. Az AI segítségével készült önéletrajz 4 igent és 2 talánt is kapott. Szöveg terén szinte ugyanolyan nehéz kiszűrni már az AI-t, mint a mintában látható kisméretű képek esetén.

4. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A dolgozathoz készült kutatás során a marketing területen jól bevált, szemkamerás módszer került alkalmazásra, külföldi kutatások mintájára. Ez a sokoldalú, bőséges információval szolgáló módszer még kiegészült személyes interjúkkal is, melynek során az önéletrajzokat átnéző HR-esek elmondták, hogy mely önéletrajzok esetébentörtént volna visszahívás.

A kutatás célja az volt, hogy megmutassa, az önéletrajz írás megfelelő fókuszát, feltárja azokat a tényezőket, amik esetlegesen negatívan befolyásolják a visszahívás valószínűségét.

A dolgozat első hipotézise, miszerint, *ha a HR-esek, egy nem megfelelő fényképet, vagy ha valamilyen nekik nem tetsző, diszkriminációs tényezőt vesznek észre az önéletrajzban, azonnal elutasítják, szintén elutasításra került.* Minden esetben megnézték a legfrissebb tapasztalatot, a nyelvtudást és a legfrissebb végzettséget, illetve a nevet és az alapadatokat.

A HR-esek szóban is kiemelték, hogy tartalmilag a tapasztalat, a végzettség és a nyelvtudás a legfontosabb, legyen szó szinte bármilyen pozícióról. Továbbá az is kiderült, mind a megjegyzések, mind pedig a szemkamera adatai alapján, hogy a tapasztalat és végzettség esetén is a legfrissebb a leglényegesebb a visszahívásról szóló döntés kapcsán.

A dolgozat második hipotézise, miszerint *a HR-esek, ha van fénykép, úgy először azt nézik meg, elutasításra került.* A tekintet-térképek ugyanis rávilágítottak arra, hogy a fotó nem minden esetben vonzza magához azonnal a pillantást, van, hogy a jelentkező nevét hamarabb olvassák el. Viszont kivétel nélkül mindenki, minden alkalommal megnézte a képet, különösen a fiatalokét. Ezen felül az is kiderült, hogy a vizsgálatban részt vevő női HR-esek jobban megnézték a képet.

A harmadik hipotézist sem igazolták az eredmények, ugyanis nem nézték tovább a színes, modern önéletrajzokat, mint az egyszerű, fekete-fehéreket. A legsikeresebbnek bizonyuló önéletrajz, szintén nagyon minimalista, jól átlátható külalakkal rendelkezett, és a pozíció szempontjából fontos tapasztalatokat tartalmazta, a terjedelme pedig mindössze egy oldal volt.

Ha valaki nehéz helyzetben van, és gyorsan szeretne sok visszahívást kapni, akkor ajánlott egy egyszerű, letisztult formát használni, ami lehetőség szerint nem haladja meg az egy-másfél oldalt, és könnyen áttekinthető. Ha a pozíció nem kéri külön, a fénykép csatolása sem kötelező, ki lehet vele küszöbölni egyes diszkriminatív faktorokat.

Viszont, ha az álláskereső illetőnek az a célja, hogy a számára legideálisabb helyet találja meg, és a cél érdekében a több hónapig elhúzódó álláskeresőt is vállalja, úgy előnyös lehet

egy, a személyiséget tükröző, színesebb, több információt tartalmazó önéletrajzot összeállítani. Az ideális hossz 1-1,5 oldal, de a 2 oldalt semmiképp se haladja meg a terjedelem.

A kutatás továbbá alátámasztotta a szakirodalomban leírtakat. A vizsgált általános HR munkatárs pozíció esetén a HR-esek nem tartják előnyösnek az Europass önéletrajz használatát, bár megfelelő tapasztalatokkal és tudással, ezzel is lehet visszahívást kapni. Ettől függetlenül a legoptimálisabb egy, a pozícióhoz készített önéletrajz, ami az álláshoz szükséges tudásra, kompetenciára és tapasztalatra fókuszál.

Érdemes kerülni a folyószöveg használatát, a pozícióval kapcsolatos feladatok összefoglalásánál ugyanis nem olvassák el a hosszúságos és részletes leírásokat. A célmeghatározás szintén elhagyható, esetleg röviden a költözési vagy pályaváltási szándék feltűntetésére alkalmas, bár a vizsgálat alapján területet váltani nagyon nem könnyű és a visszahívást a HR-esek részéről sok szubjektív tényező befolyásolja.

Az eredmények feltűntetésével óvatosan kell bánni, magasabb pozíciók esetén érdemes kidomborítani az elért sikereket, viszont egy alacsonyabb szintű állás megpályázása esetén lehet, hogy hátrányt jelent. Érdemes továbbá az elnyerni kívánt pozícióhoz kapcsolódó sikerekre szorítkozni, amennyiben van ilyen, mert a HR-esek nagy valószínűséggel azokat fogják alaposabban áttekinteni.

A készségeket, képességeket bár érdemes feltűntetni, túl sokat hangsúlyt fektetni rá nem ajánlott, mert nagyon gyakran ugorják át ezt a részt a HR-esek, a kifejtett, hosszúságos magyarázatokra pedig ez még inkább igaz. A legoptimálisabb néhány, nagyjából 5-6 olyan készséget és képességet felsorolni, ami egyrészt elvárás a munka terén, másrészt pedig esetleg érdekes, differenciáló tényező lehet.

Egyes esetekben az évszámok elhagyása is javasolt lehet, mert bár lehet, hogy egy kevés bizalmatlanságot eredményez, de ebben a vizsgálatban az egyetlen osztatlan sikert elért önéletrajza szintén nem tartalmazott évszámokat.

A HR-esek felé pedig javaslat, hogy olvassák át a célmeghatározást is, és az ott található adatokat is vegyék számításba, mert a vizsgálat során ennek az elhagyása sokszor kulcsinformációk kihagyását jelentette.

A későbbi kutatások tekintetében érdemes figyelembe venni, hogy kevesebb számú önéletrajzzal dolgozni optimálisabb lehet, mind az elemzés, mind pedig a szemkamera programjára való tekintettel. Utóbbi ugyanis nagyobb számú rövid felvételre van optimalizálva. Részben emiatt javasolt a további vizsgálatokba több HR-est is bevonni, másrészt pedig azért, mert több résztvevővel még átfogóbb képet lehet kapni a témáról. Továbbá pedig azért lenne előnyös a nagyobb résztvevő szám, mert ebben a kutatásban a résztvevők között például nem

szerepelt olyan HR-es, aki 10-20 vagy kevesebb másodperc alatt néz át átlagosan egy önéletrajzt, és aki tényleg csak a címszavak alapján hozza meg a döntését.

Érdekes vizsgálati lehetőség lehet más területről érkező HR-esekkel elvégezni ezt a vizsgálatot is, és aztán összehasonlítani, hogy például a multinacionális cégek HR-esei másra helyezik-e a hangsúlyt, mint a szolgáltató cégeknél dolgozók, vagy hogy egy kreatív profilú cégnél nagyobb szerepet kap-e a külalak.

Érdemes lehet továbbá nem görgethető pdf, hanem valamilyen kép formátumban megmutatni az önéletrajzokat a HR-eseknek, az elemzés megkönnyítése érdekében. Fix képek esetén ugyanis a szemkamera programja is pontosabb hő-és tekintet-térképeket tud létrehozni, mint mozgóképek esetén. Ugyan a felülvizsgálat így sem kerülhető el, de csökkenne az automatikusan létrehozott adatok korrigálásával töltött idő.

A minta szűkítésével egyidőben pedig érdemes lehet különböző diszkriminatív faktorokra fókuszálni. Érdemes lehet az ebben a vizsgálatban látottakhoz hasonlóan, egy kitalált személy koncepciója köré több önéletrajzt is elkészíteni. Pontosabb képet lehetne kapni így például a származással, családi állapottal, korral kapcsolatos diszkriminatív elemek hatásáról. Illetve hasonló, de egy-egy kiemelt faktor terén eltérő önéletrajzok elkészítése is javasolt, az előbb említett célból.

Javasolt továbbá más pozíciókat is górcső alá venni. Ennek a mintának ugyanis az egyik hátránya az volt, hogy a hitelesség érdekében bizonyos határokat nem lehetett átlépni, ugyanis az volt az egyik alapfelvetés, hogy aki HR-es pozícióra jelentkezik, az tudja, hogy milyen egy legalább közel jó önéletrajz.

Más fehérgallér pozíciók esetén ráadásul több típushibát is be lehet iktatni, és ezáltal szűrni lehet azokat a problémákat, amik nagy valószínűséggel azonnali visszautasítással járhatnak.

ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatás középpontjában a szakmai önéletrajz állt, ami fehérgalléros pozíciók esetén a munkára való jelentkezés elengedhetetlen eszköze.

A szakirodalmi elemzés a hazai és nemzetközi források segítségével átfogó képet ad az önéletrajzírás történetéről, fejlődéséről, jelenlegi trendjeiről és érinti a jövő lehetséges megoldásait. Bemutatásra kerültek továbbá a visszahívás valószínűségét csökkentő tényezők is.

A kutatás során két munkaerőközvetítő szervezettől összesen 7 HR-es nézett át egy 30 darab fiktív önéletrajzból álló mintát, amelyek, különböző szempontok alapján, mint a sokszínűség és a változatos külalak, alapján készültek. A marketing területen nagy népszerűségnek örvendő, szemkamerás módszer rögzítette az átnézés közben a szemmozgásokat, amikből aztán hő- és tekintet-térképek, illetve táblázatok is készültek. Az adatoknak a dokumentumokra történő vetítése részben automatizált módon történt, de szükséges volt a felülvizsgálat, és számos esetben a manuális korrigálás.

A vizsgálat fejenként körülbelül fél órát vett igénybe, és a szemkamera laphoz rögzített változata került felhasználásra. A résztvevők tovább személyes interjú keretében elmondták, hogy mely önéletrajzok kaptak volna visszahívást, bizonyos esetekben pedig megindokolták a döntésüket.

A szemkamera által készített videóból alapján készültek a hő- és tekintet-térképek, illetve táblázatos formában az időadatok.

A kutatás eredményei alapján amennyiben van fénykép csatolva az önéletrajzhoz, úgy arra minden esetben rápillantanak a HR-esek, és a legjobban a fiatal hölgyek képeit nézik meg. Továbbá kiderült, hogy a női HR-esek jobban megnézik a fényképeket.

Egyetlen önéletrajz sem került elutasításra, csak a kép vagy valamilyen más diszkriminációs tényező megtekintése alapján. A humán erőforrás szakemberek minden alkalommal elolvasták a kulcsfontosságú pontokat. Ezek pedig az alapadatok, a legfrissebb végzettség és a legutóbbi tapasztalat, illetve a nyelvtudás. A leggyorsabb HR-esek mindössze ennyi alapján hoznak döntést, ezért ezekre a pontokra kiemelt figyelmet kell fordítani.

Egy egyoldalas önéletrajzot átlagosan fél perc alatt olvastak el, az összes átnézésével pedig a többség 20 perc alatt végzett.

A további kutatások szempontjából pedig javaslat a rövidebb, koncentráltabb minta, a nagyobb résztvevőszám és a más ágazatokra is kiterjedő vizsgálat.

FELHASZNÁLT IRODALOM ÉS FORRÁSOK JEGYZÉKE

1. Abdessalem, W. K. B. & Amdouni, S. (2011). E-recruiting support system based on text mining methods. *International Journal of Knowledge and Learning*, 7(3/4), 220-232. <https://doi.org/10.1504/IJKL.2011.044542>
2. Amdouni, S., Karaa, W. B. A., & Limam, M. (2010). E-recruitment and CV structuring. *MSDM'2010 MSDM'2010*, 96.
3. Anderson-Fye, E. P. (2004). A "Coca-Cola" shape: Cultural change, body image, and eating disorders in San Andres, Belize. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 28(4), 561-595.
4. Atlassian (2018). State of diversity and inclusion in US tech: stats summary.
5. Atwater, L. E., Sturm, R. E., Taylor, S. N., & Tringale, A. (2021). The era of# MeToo and what managers should do about it. *Business Horizons*, 64(2), 307-318.
6. Bagdasaryan, I. S., Golovko, A. G., Barinov, E. E., & Ponezhin, M. Y. (2022). "Technological Discrimination of Employees Amid the Covid-19 Pandemic and in the Post-Pandemic Period: Labour Conflicts of Express Digitalization and their Solutions", In: & (eds.) *Technology, Society, and Conflict (Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development, Vol. 30)* (pp. 67-80) Emerald Publishing Limited.
7. Barakonyi E., Cseh J. & Szellő J. (2013). A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. *Kutatási zárótanulmány*, 166 p.
8. Bawono, S. (2021). Human capital, technology, and economic growth: A case study of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
9. Becker, G.S. (2008). Human capital. *The Concise Encyclopedia of Economics*. Library of Economics and Liberty.
10. Becker, G.S. (2002). The age of human capital. *Education in the Twenty-First Century*.
11. Becker, G.S. (1996). *The Economic Way of Looking at Behavior: The Nobel Lecture (Essays in Public Policy)*. Hoover Institution Press
12. Bencsik A. & Machová, R. (2014). Esélyegyenlőség – érték, vagy illúzió? – diszkrimináció a munkahelyen, *Vezetéstudomány*, 45(6), 61-68. <http://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.06.06>
13. Berde É. & Mágó M. L. (2021). Életkori diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon: Visszajelzések a fiatalabb, illetve az idősebb nők állásjelentkezéseire. *Közgazdasági Szemle*, 68(4), 399-420. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2021.4.399>
14. Blooma J., Nkhoma, M. & Leung, N.(2009). ICIME 2013 4th International Conference on IS Management and Evaluation. *Academic Conferences and Publishing International*
15. Boncz, I. (2015). *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.
16. Bondanella, J. C. & Musa, M. (1987). *The Italian Renaissance Reader*, Plume
17. Bondarouk, T., Ruel, H., Guiderdoni-Jourdain, K.& Oiry, E. (2009). *Handbook of Research on E-Transformation and Human Resources Management Technologies: Organizational Outcomes and Challenges*. IGI Global

18. Boz, H. & Yılmaz, Ö. (2017). An Eye Tracker Analysis of the Influence of Applicant Attractiveness on Employee Recruitment Process: A Neuromarketing Study. *Ecoforum Journal*, 6(1)
19. Burdick, C. (2023). The History of Resume. <https://www.davron.net/history-of-the-resume/>
20. Carter, B. T. & Luke, S. G. (2020). Best practices in eye tracking research. *International Journal of Psychophysiology*, 155, 49-62.
21. Clarke, A. D. F – Mahon, A. – Irvine, A. – Hunt, A. R. (2017). People are unable to recognize or report on their own eye movements. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*. 70(11) 2251-2270.
22. Combs, J.G., Liu, Y., Hall, A.T. & Ketchen, D.J. (2006). Do high performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59(3) 501–528.
23. Csillag, S. (2018). Vétkesek közt cinkos, aki néma? Magyar HR-szakemberek tipikus etikai dilemmái. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 49 (9). 20-33. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.09.02>
24. Csillag S., Toarnicky A. & Primecz H. (2018). Dolgoznánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR rendszerek. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 49(6), 33-45.
25. Daab, H. (2021). Her Pictur Her Picture Is Worth a Thousand Words: An Investigation Into the Relationship Between Resume Photos and Perceived Morality.
26. Dajnoki K., Pierog A. & Vörös P. (2015). Képzési-fejlesztési lehetőségek eredményességének megítélése megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Acta Scientiarum Socialum*, (43), 57-66.
27. Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. <https://www.reuters.com/article/idUSKCN1MK0AG/>
28. Davison, H. K, Bing, M. N., Kluemper, D. H. & Roth, P. L. (2016). Social Media as a Personnel Selection and Hiring Resource: Reservations and Recommendations. *Social Media in Employee Selection and Recruitment: Theory, practice, and current challenges*, 15-42.
29. Dion, K., Berscheid, E. & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285–290. <https://doi.org/10.1037/h0033731>

30. Drábek, J., Lorincová, S., & Javorčíková, J. (2017). Investing in human capital as a key factor for the development of enterprises. *Issues of Human Resource Management*, 1(1), 54-78. [hzzp:66dx.doi.org/10.5772/67741](https://doi.org/10.5772/67741)
31. EC (2016): European handbook on equity data – 2016 revision. Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/397074>
32. EC (2023): Tackling discrimination at work.
33. Feild, H.S. & Holley, W.H. (1976). Résumé preparation: An Empirical Study of Personnel Managers' Perceptions. *The Vocational Guidance Quarterly*, 24(3), 229-236.
34. Fízel N. (2013): Munkaerő-piaci szolgáltatások és kompetenciák fejlesztése. SZTE JGYPK
35. Gilron, R & Gutchess, A. H (2012). Remembering first impressions: effects of intentionality and diagnosticity on subsequent memory. *Cognitive, Affective & Behavioral Neuroscience*, 12, 85-98.
36. Gewurtz, R., Langan, S. & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: a scoping review. *Work*, 54(1), 135-148. [10.3233/WOR-162265](https://doi.org/10.3233/WOR-162265)
37. Gottlieb, M., Promes, S. B. & Coates, W. C. (2021). A guide to creating a high-quality curriculum vitae. *AEM Education and Training*, 5(4),
38. Halkias, G. & Diamantopoulos, A. (2020). Universal dimensions of individuals' perception: Revisiting the operationalization of warmth and competence with a mixed-method approach. *International Journal of Research in Marketing*, 37(4), 714-736. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2020.02.004>
39. Heberd, L. (2023). The Pros and Cons of Video Resumes.
40. Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in organizational behavior*, 5, 269-298.
41. Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 360-372.
42. Hendricks, L. (2002). How important is human capital for development? Evidence from immigrant earnings. *American Economic Review*, 92(1), 198-219.
43. Henriques, M., & Patnaik, D. (2021). Social Media and Its Effects on Beauty. In: Levine, M. P., & Santos, J. S. (eds.), *Beauty - Cosmetic Science, Cultural Issues and Creative Developments*. IntechOpen [https://doi.org/ 10.5772/intechopen.93322](https://doi.org/10.5772/intechopen.93322)

44. Hosoda, M., Stone-Romero, E. F., & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology*, 56(2), 431-462.
45. Indeed Editorial Team (2023). How Hiring Managers Review Resume.
46. Ingold, P. V., & Langer, M. (2021). Resume = Resume? The effects of blockchain, social media, and classical resumes on resume fraud and applicant reactions to resumes. *Computers in Human Behavior*, 114, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106573>
47. Jia, X., & Tomasic, R. (2017). Resource security and governance: Globalisation and China's natural resource companies. Routledge
48. Kópházi, A (2022). Az önismerettől a sikeres munkavállalásig. In: Kópházi, A (ed.), *Munkaerőpiaci iránytű* (pp. 23-36). Soproni Felsőoktatásért Alapítvány
49. Kurtuy, A. (2023). 4 Reasons Why a Europass CV is Not Ideal in 2023!
50. Lahey, J. N., & Oxley, D. R. (2021). Discrimination at the Intersection of Age, Race, and Gender: Evidence from an Eye-Tracking Experiment. *Journal of Policy Analysis and Management*, 40(4), 1083-1119.
51. Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M., & Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 126(3), 390–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.3.390>
52. Lázár, T. (2018): Hagyományos önéletrajz kisokos: minta és tudnivalók. <https://blog.cvonline.hu/2018/oneletrajz-es-motivacios-level/hagyomanyos-oneletrajz-kisokos-minta-es-tudnivalok/17284>
53. Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society*, 5(1).
54. Lohse, G. L. (1997). Consumer eye movement patterns on yellow pages advertising. *Journal of Advertising*, 26(1), 61-73.
55. López Bóo, F., Rossi, M. A., & Urzúa, S. S. (2013). The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment. *Economics Letters*, 118(1), 170-172.
56. Manant, M., Pajak, S., & Soulié, N. (2018). Can social media lead to labor market discrimination? Evidence from a field experiment. *Jornal of Economics & Management Strategy*, 28(2) 225-246.
57. Mensi-Klarbach, H. (2012). Diversity management: The Business and Moral Cases. In: Danowitz, M. A., Hanappi-Egger, E., & Mensi-Klarbach, H. (eds.), *Diversity in Organizations: Concepts and Practices* (pp. 63-59). Palgrave <https://doi.org/>

58. Mizda B. K. (2022). Ki mondta, hogy jó állást találni lehetetlen?! In: Kópházi, A. (ed.) Munkaerőpiaci iránytű (pp. 39-58). Soproni Felsőoktatásért Alapítvány
59. Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *International Conference on Interaction Systems*.
60. Murray, W. S., Fischer, M. H., & Tatler, B. W. (2013). Serial and parallel processes in eye movement control: current controversies and future directions. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 66.(3), 417-428.
61. Negrin, L. (2000). Cosmetics and the female body: A critical appraisal of poststructuralist theories of masquerade. *European Journal of Cultural Studies*, 3(1), 83-101. <https://doi.org/10.1177/a010864>
62. OECD (2020). *All Hands In? Making Diversity Work for All*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/efb14583-en>.
63. Parker, K., & Funk, C. (2017). Gender discrimination comes in many forms for today's working women. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>
64. Pasban M., & Nojedeheh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 249-253. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>
65. Pauwel, J. (2023). Age discrimination in recruiting: the carefully hidden elephant in the room. <https://www.linkedin.com/pulse/age-discrimination-recruiting-carefully-hidden-elephant-jon-pauwels>
66. Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020, January). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. In *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency* (pp. 469-481). <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>
67. Perrotta, C. (2023). Investing in Human Capital. In *Human Capital: The Driving Force for Economic Development* (pp. 141-156). Cham: Springer Nature Switzerland.
68. Pintér, Zs. (2004). *Az álláskeresés enciklopédiája*. Horton Books
69. Risius, M., & Spohrer, K. (2017). A Blockchain Research Framework. *Business & Information Systems Engineering*, 59, 385–409.
70. Sajjadi, S., Sojourner, A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., & Mykerezi, E. (2019). Using machine learning to translate applicant work history into predictors of performance and

- turnover. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1207–1225.
<https://doi.org/10.1037/apl0000405>
71. Samper, A., Yang, L. W., & Daniels, M. E. (2018). Beauty, effort, and misrepresentation: How beauty work affects judgments of moral character and consumer preferences. *Journal of Consumer Research*, 45(1), 126-147.
<https://doi.org/10.1093/jcr/ucx116>
 72. Serebryakova V. (2018). Resume Types. International Scientific and Practical Conference.
 73. Sik E., & Simonovits B. (2006). A diszkrimináció-tesztelés módszeréről. *Esély*, 4, 72–85.
 74. Simonovits B (2012). A diszkrimináció tesztelés etikai dilemmái. *Esély* 2012/2, 54-65.
 75. Smith, J. (2023). Create a great video CV.
 76. Steindorf, L., & Rummel, J. (2019). Do your eyes give you away? A validation study of eye-movement measures used as indicators for mindless reading. *Behavior Research Methods*, 52, 162-176. <https://doi.org/10.3758/s13428-019-01214-4>
 77. Toarniczky, A. (2008). A munkahelyi diverzitás, mint szervezeti csodaszer? *Munkaügyi Szemle*, 52(1), 18-24.
 78. Tobii (2024a): Reach further with your research | Tobii Pro Fusion - Tobii.
<https://www.tobii.com/products/eye-trackers/screen-based/tobii-pro-fusion#works>
 79. Tobii (2024b): Tobii-Pro-Fusion-intro-webinar.jpg (2080×1040) (imagevault.app)
<https://tobii.imagevault.app/publishedmedia/9281xbd5yl9bwj983qz1/Tobii-Pro-Fusion-intro-webinar.jpg>
 80. Undercover Recruiter (2023). The History of the CV.
 81. Van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90, 215-222
 82. Walker, J. (2012). Meet the New Boss: Big Data.
<https://www.wsj.com/articles/SB10000872396390443890304578006252019616768>
 83. Wallwork, A. (2014). CVs, Resumes, and LinkedIn: A Guide to Professional English. Springer
 84. Wright, P. M., & McMahan G. C. (2011). Exploring human capital: putting ‘human’ back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x>
 85. Wright, P.M., & McMahan, G.C. (1992). Theoretical perspectives on strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.

86. Yarger, L., Cobb Payton, F., & Neupane, B. (2019). Algorithmic equity in the hiring of underrepresented IT job candidates. *Online Information Review*, 44(2), 383–395.

MELLÉKLETEK

1. melléklet

Sorsz.	Név	Származás	Nem	Kor	Kor feltüntetve	Nyelv	Program	Fotó	Hátrány
1	Bálint Nándor Mihály	magyar	férfi	25	igen	magyar	Word	nincs	pályakezdő, gyakornoki tapasztalattal, még tanul
2	Németh-Kovács Brigitta	magyar	nő	48	nem	angol	Word	van	kor, marketing végzettség
3	Angelika Korczak	külföldi, lengyel	nő	20	nem	magyar	Canva	nincs	külföldi, nem beszél magyarul, Google fordító
4	Balog István	kisebbségi	férfi	52	igen	magyar	Word	nincs	kisebbségi, kor
5	Soltész-Barta Júlia	határon túli magyar	nő	28	igen	magyar	Canva	van	nem dolgozott még a végzettségének megfelelő pozícióban, fiatal és házas
6	Bogdán Henrietta Éva	magyar	nő	30	igen	magyar	Word	van	kihívó kép
7	Balázs Zsolt	határon túli magyar	férfi	47	igen	angol	Word	van	határon túli, nem passzol a végzettség, de van tapasztalata multinál, kor
8	Csonka Zalán	magyar	férfi	22	igen	magyar	Word	van	pályakezdő, még tanul, inkább pénzügyes
9	Dr. Karóczkay Norbert	magyar	férfi	57	nem	magyar	Word	van	túlképzett, kor
10	Dániel Gersem Einku	külföldi, elefántcsontparti	férfi	28	igen	magyar	Word	van	külföldi
11	Erdődy Pálma Éva	magyar	nő	50	igen	magyar	Canva	van	kor, tanár, házas
12	Fodor Erzsébet	magyar	nő	56	igen	magyar	Word	nincs	kor, betűszínek
13	Gyöngyösi Szilveszter	kisebbségi	férfi	23	igen	magyar	Word	nincs	kisebbségi, nincs nyelvtudás, nem szakirányú végzettség, pályakezdő
14	György Péter	határon túli magyar	férfi	48	igen	magyar	Word	nincs	nincs évszám, csapongó karrier, határon túli
15	Hibján Anna	magyar	nő	28	igen	magyar	Canva	nincs	gyorsan mászta meg a ranglétrát
16	Horváth Tibor	magyar	férfi	45	igen	magyar	Europass	nincs	csapongó karrier, kevés információ
17	Kálmánné Orosz Bernadett	határon túli magyar	nő	38	igen	magyar	Europass	van	3 gyermekes anyuka, munkanélküli, határon túli
18	Kardos Eliza	magyar	nő	23	igen	magyar	Canva	van	pályakezdő, gyakornoki tapasztalattal
19	Matyas Aronthal	külföldi, zsidó	férfi	24	nem	angol	Canva	nincs	külföldi, sablon önéletrajz
20	Nagy Istvánné Ildikó	magyar	nő	53	igen	magyar	Europass	van	rossz minőségű kép, túlképzett, kor, házas gyerekekkel
21	Nagy Krisztián	magyar	férfi	38	nem	angol	Canva	nincs	AI generált önéletrajz

22	Rézműves Ágnes	kisebbségi	nő	30	nem	magyar	Canva	nincs	kisebbséghez tartozik, 2 gyereke van
23	Sabreen el- Hamad	külföldi, arab	nő	29	nem	magyar	Canva	van	külföldi, túlképzett
24	Székely Nóra Veronika	határon túli magyar	nő	29	igen	magyar	Word	nincs	csak külföldi tapasztalat
25	Szekeres Barna	magyar	férfi	21	nem	magyar	Canva	van	rossz helyre küldte el a jelentkezését
26	Katona Szilárd	magyar	férfi	35	igen	angol	Canva	van	Tanári pályáról jön, teológiát végzett
27	Szitás Csaba	magyar	férfi	52	nem	magyar	Word	van	Kor, nincs HR-es tapasztalata se végzettsége
28	Tamási Ádám	határon túli magyar	férfi	34	igen	magyar	Canva	van	rossz minőségű kép, határon túli
29	Vadász Rebeka	kisebbségi	nő	37	igen	magyar	Word	van	kisebbséghez tartozik, tanár, van gyereke és elvált
30	Venczel Gerda	magyar	nő	29	igen	magyar	Canva	van	mozgássérült