

Vicko Krampus, prof.

Veleučilište Vern, Zagreb
E-mail: vicko.krampus@vern.hr

Dr. sc. Irena Miljković Krečar

Veleučilište Vern, Zagreb
E-mail: irena.miljkovic@vern.hr

Dr. sc. Ozana Ramljak

Veleučilište Vern, Zagreb
E-mail: ozana.ramljak@vern.hr

ANALIZA KVALITETE RADNIH ŽIVOTOPISA S OBZIROM NA FORMU, SADRŽAJ I JEZIČNU ISPRAVNOST

UDK / UDC: 929:81

JEL klasifikacija / JEL classification: J24

Izvorni znanstveni rad / Original scientific paper

Primljeno / Received: 25. travnja 2016. / April 25, 2016

Prihvaćeno za tisak / Accepted for publishing: 12. listopada 2016. / October 12, 2016

Sažetak

Biografija, radni životopis, lat. curriculum vitae, pismo je službeno obraćanje koje se prilaže uz molbu za posao. Piše se administrativno-poslovnim funkcionalnim stilom hrvatskoga standardnog jezika. Kako je životopis prvi kontakt s osobama koje odlučuju o zapošljavanju, potrebno je obratiti posebnu pozornost na njegov sadržaj i formu. Glavni je cilj ovog istraživanja steći uvid u tipičan sadržaj, formu i jezične kompetencije radnih životopisa kandidata za različite poslove. Na slučajnom uzorku životopisa (N = 181) provedena je kvalitativna i kvantitativna analiza sadržaja, s posebnim naglaskom na samoprezentacijske opise autora, njihovu jezičnu kompetenciju, funkcionalnu pismenost i kulturu pismenog predstavljanja. Utvrđena je i povezanost naznačenih aspekata sa sociodemografskim obilježjima autora. Analiza pokazuje da u životopisima prevladavaju sadržaji objektivne prirode, no većina autora navodi i socijalno poželjna obilježja ličnosti. Muškarci više podastiru svoje profesionalne ambicije,

a stariji ispitanici informacije privatne prirode. U većini životopisa pronađene su pravopisne, gramatičke i leksičke pogreške te zatipci.

Ključne riječi: životopis, analiza sadržaja, samoprezentacijske strategije, jezična kompetencija, kultura pismenog predstavljanja.

1. UVOD

„Životopis se najčešće šalje nekoj instituciji pa se time ubraja u tekstne vrste institucionalne sfere i polujavne komunikacije s asimetričnim tipom odnosa među sudionicima“ (Ivanetić 2003: 142). On je uvijek odgovor na zahtjeve nekoga natječaja, naime autori životopisa pokušavaju uvjeriti primatelja kako baš oni zadovoljavaju propisano, tj. svrhu. „U njemu se stoga uvijek naglašavaju one kompetencije i aktivnosti koje su povezane s djelatnošću adresata, jer emitent anticipira adresatova očekivanja i stavove“ (Ivanetić 2003: 142). Ustaljeni oblici, dakle, oblici koji se ponavljaju u sastavljanju životopisa, bilo da je riječ o kompoziciji ili stereotipnome jezičnom izrazu, stvorili su ono što se naziva stilom neke tekstne vrste, što je za naš aspekt formulacijski obrazac pisanja životopisa. On se, naravno, mijenja tijekom vremena pa se tako uobičajni oblik pisanja životopisa zamijenio tabličnim oblikom, što je uvelike potpomognuto razvojem računalne tehnologije.

Tablični oblik pisanja životopisa nalazimo preporučeni i u *Hrvatskom pravopisu* Matice hrvatske u dijelu *Pismeno službeno obraćanje* (Baduruna, Marković i Mićanović 2007: 659). Autori ga nazivaju europskim uzorkom životopisa, a isti oblik nalazimo i na internetskoj stranici Europassa te usput (Frančić, Hudeček i Mihaljević 2005:260) u poglavlju o administrativno-poslovnom stilu u dijelu u kojemu se govori o životopisu. Sadržava 14 ulomaka a počinje, uobičajeno, osobnim podacima, nakon čega slijedi radno iskustvo, izobrazba i stručno usavršavanje, osobne vještine i usavršavanja, materinski jezik, ostali jezici, pa zatim socijalne, organizacijske, tehničke, umjetničke i ostale vještine i znanja, vozačka dozvola, dodatni podaci i dodatci. Ispod svakoga su naslova ulomka obrazložena prema kojima ne bi trebalo samo nabrajati moguće činjenice, nego ih je potrebno i konkretizirati, npr. opisati vještine i znanja, te gdje su stečena uz objašnjenje što se podrazumijeva pod određenom vještinom (npr. socijalne vještine: život i rad s drugim ljudima, u multikulturološkim okruženjima, na mjestima na kojima je komunikacija važna i u situacijama gdje je timski rad ključan, kao primjerice kultura i sport, i sl. (Badurina i sur. 2007.).

Sadržajno-stilske osobitosti ovakvih tekstnih vrsta su: emocionalna neutralnost, tj. nema osjećajnosti koja je primjerena književnoumjetničkim tekstovima, sadržaj je jasan, kratak i logičan, dakle mora biti u skladu sa značajkama administrativno-poslovnog stila (Silić, 2006).

Leksičko-semantičke osobitosti nalažu uporabu riječi u skladu s jezičnom normom, bez npr. arhaizama, stilski obilježenih riječi, prenesenoga značenja, dakle traže se precizni i nedvosmisleni izrazi. Što se tiče sintakse, očekuje se da rečenice budu kratke, razumljive i jezično ispravne (Krampus i Zrinjan 2007: 9). „Izražavati se jezikom znači pisati ili govoriti. Između ostaloga čovjeka prepoznajemo po načinu kako se izražava, dakle kako govori ili piše. Želi li se procijeniti nečija jezična kompetencija utvrđuju se sljedeći čimbenici: a) poznavanje gramatičke, pravogovorne, pravopisne, leksičke i stilističke jezične norme; b) izražavanje

riječima i načinom koji su u skladu sa situacijom, temom, sadržajem; c) umijeće da se u pravom trenutku iskoriste sva jezičnoizražajna sredstva, učini pravilan i svrhovit jezični izbor te u punoj mjeri primjeni stilistička raznolikost; d) sposobnost odabira primjerenoga jezičnog idioma, odnosno donošenje odluke o tome kada će se, gdje i s kim u komunikaciji rabiti razina standardnoga (službenoga) jezika, a kada je primjereno i dopušteno izražavanje na zavičajnom, razgovornome ili kojem drugom idiomu“ (Pavličević-Franić 2005: 87).

Lingvistička, sociolingvistička i psiholingvistička istraživanja upućuju na: Dell Hymes (1984.) „za stupanj usvojenosti jezika, mogućnost njegove diskurzalne primjene u jezičnoj praksi i sposobnost govornika da od više jezičnih sustava (podsustava) u komunikacijskoj situaciji izabere najprimjereniji izraz za komunikacijsku kompetenciju (*communicative competence*).

Lingvisti o kompetenciji različito promišljaju; tako Noam Chomsky (1966.) kompetencijom (engl. *competence*) označava samo lingvističku kompetenciju, dakle poznavanje gramatike, razlikujući je od performativnoga govora (engl. *performance*) koji predstavlja uporabnu, izvedbenu razinu govorne osobe. Suvremen, pak, sociolingvistička i psiholingvistička istraživanja priznaju promjene u svakome individualnom diskursu bez obzira na inicijalne elemente koji ih u komunikaciji uvjetuju (Škiljan, 1980.; Hymes, 1984.; Čudina-Obradović, 1995.; Spolsky, 1998.; Widdowson, 2000.; Pavličević-Franić, 2003.). Javno se ističu dvije razine stručnosti pa se „uvodi razlika između lingvističke (gramatičke stručnosti) i komunikacijske kompetencije (pragmatičke osposobljenosti)“ (Pavličević-Franić 2005: 82).

Brojna istraživanja unatrag 40-ak godina, ispitivala su vezu između vrste informacija prezentiranih u životopisima i percipirane poželjnosti kandidata. Cole, Feild, Giles i Harris, (2004.) zapažaju da se najveća težina u ocjeni podobnosti kandidata daje prijašnjemu radnom iskustvu. Kandidati koji pritom imaju i relevantna akademska postignuća stječu najveću šansu za poziv na usmeno predstavljanje. Ostale popisane aktivnosti, poput hobija, mogu ostaviti pozitivan dojam na poslodavca. No, težina koja se pridaje pojedinoj kvalifikaciji ovisi o vrsti posla za koji kandidat aplicira i o tome jesu li to osobe s iskustvom ili su bez njega. Primjerice, kad se radi o pripravnicima, najveća težina pridaje se akademskom postignuću, pri čemu pozitivniji dojam ostavljaju oni s boljim prosjekom ocjena, te s popisanim listom relevantnih kolegija i postignuća (Cole i sur., 2004.).

Što se tiče preferirane forme životopisa, istraživanje Thomsa, McMastersa, Roberts i Dombkowskog (1999.) pokazalo je da poslodavci preferiraju kraći pred dužima CV (jedna stranica prema dvije ili više). Također, preferiraju se specifične i objektivne izjave o sebi nad općim i subjektivnim izjavama.

Temeljem podataka prikazanih u životopisima poslodavci ne donose sliku samo o formalnim kvalifikacijama i mjeri u kojoj ih kandidati imaju, već donose i implicitne zaključke o njihovim ostalim karakteristikama. U studiji Cole i sur. (2004.), pokazalo se kako poslodavci na temelju životopisa procjenjuju kandidata i kako su procjene kandidatove savjesnosti i ekstraverzije povezane s preporukom

koje dobiva za daljnji postupak. No čak i sociodemografske karakteristike utječu na vrednovanje životopisa, što je već diskriminacija pri zapošljavanju. Primjerice, istraživanja sugeriraju da životopisi oženjenih/udanih kandidata/kandidatkinja imaju prednost nad životopisima slobodnih osoba (Oliphant i Alexander, 1982, prema Thoms, 1999.). Drugim riječima, čak niti savršeno napisan životopis ne može mimoći pristranosti u socijalnoj percepciji procjenjivača, dakle njihove stavove, predrasude, stereotipe, prethodna iskustva, trenutno raspoloženje, osobnu jednakost (individualni stupanj blagosti/strogosti pri procjenjivanju ljudi) i ostalo (Miljković Krečar, Kolega, 2013.).

U ovome radu istraživala se pragmatička osposobljenost kandidata, njihova vještina predstavljanja na materinskom jeziku, ispravno korištenje jezičnim resursima naučenim tijekom institucionalnog učenja jezika, tj. pravopisna, gramatička i leksička norma te broj zaptipaka/tipfelera što pokazuje njihovu jezičnu kulturu, pa i poslovni bonton. Također, analizirani su sadržajni aspekti samoprezentacije, s posebnim naglaskom na opise ličnosti.

2. METODOLOGIJA

2.1. Cilj i problemi istraživanja

Glavni je cilj ovoga istraživanja utvrditi u kojoj

mjeri radni životopisi odgovaraju standardima u procijeni njihova sadržaja i forme, te jezične i komunikacijske kompetencije.

Podciljevi su:

1. Utvrditi najčešću vrstu, opseg i format životopisa.
2. Provesti kvalitativnu i kvantitativnu analizu sadržaja životopisa, s posebnim naglaskom na opise i karakterizacije vlastite osobe.
3. Provesti kvalitativnu i kvantitativnu jezičnu analizu životopisa.
4. Utvrditi ima li povezanosti između sociodemografskih karakteristika ispitanika (dob, spol, obrazovanje, radno iskustvo) i tendencije opširnijega ili sažetijeg davanja određenih vrsta podataka (opisi ličnosti, ambicije, hobiji, detalji u opisu obrazovanja i radnog iskustva) te jezične ispravnosti životopisa.

2.2. Postupak

Za potrebe ovog istraživanja analiziran je slučajni uzorak od 181 radnog životopisa. Oni su dobavljeni u tiskanoj formi iz jednoga domaćeg portala za posredovanje pri zapošljavanju. Radi zaštite privatnosti podataka, sa svih su životopisa unaprijed uklonjeni identifikacijski i kontaktni podatci o njihovim autorima (ime i prezime, adresa, telefonski brojevi i e-mail adrese). Na

životopisima je potom provedena analiza sadržaja, koja je uključivala kvalitativnu i kvantitativnu obradu različitih vrsta podataka. Kvantitativno su analizirani: podatci o broju stranica i obliku životopisa (Europass, narativni oblik, životopisi u kojima su slobodno određene kategorije itd.), prilaganje fotografije, grafičko oblikovanje teksta, navođenju privatnih podataka (npr. obiteljska situacija, vjera, nacionalnost), kategorije podataka unutar životopisa (npr. opći podaci, obrazovanje, radno iskustvo). Usto ide i količina detalja u opisu obrazovanja i radnog iskustva (navođenje teme diplomskog rada i nazivi kolegija na studiju, popis konkretnih poslova na radnome mjestu...), količina informacija povezanih s hobbijima, ambicije, očekivanja od novog poslodavca, količini informacija vezanih uz opise vlastite ličnosti, te pravopis, leksik, gramatika i zatipci. Posljednje dvije skupine podataka analizirane su i kvalitativno. Prikupljeni su i opći podatci o ispitaniku - dob, spol, obrazovanje, radni staž.

2.3. Sudionici

Od ukupno 181 ispitanika 88 je muških (48,6 %) i 93 ženskih (51,4 %) osoba. Dob je u rasponu od 21 do 62 godine, s prosječnom vrijednošću $M = 35$ godina ($\sigma = 7,93$). Najviše ih je ($N = 106$, 58,6 %) s visokom i višom stručnom spremom, a u uzorku su i 72 osobe sa završenom srednjom školom (39,8 %), i tri (1,7 %) njih sa znanstvenim magisterijem i doktoratom. Većina, ili 136 ispitanika, (75,1 %) je iz Zagreba, a ostatak su iz ostalih krajeva RH, uglavnom iz mjesta unutar Zagrebačke županije. Najveći ih broj ima od jedne do pet godina staža ($N = 58$; 32 %), potom su oni s više od 15 godina radnog iskustva ($N = 35$; 19,3 %), osobe s iskustvom samo na honorarnim poslovima ($N = 31$; 17,1 %), zatim s pet do deset godina staža ($N = 26$; 14,4 %), pa od deset do 15 godina iskustva ($N = 14$; 7,7 %). Preostalih su deset ispitanici za koje ovaj podatak nije bilo moguće rekonstruirati iz životopisa jer nedostaju numerički podatci.

3. REZULTATI

U nastavku teksta prikazani su glavni rezultati analize oblika i sadržaja odabranih životopisa. Najprije su prikazani oni povezani s oblikom životopisa, potom sadržajna analiza, pa jezična. U zadnjem potpoglavlju analizirane su interkorelacije različitih sociodemografskih podataka sa sadržajem i jezičnom ispravnošću životopisa.

3.1. Oblik i kategorije sadržaja životopisa

Budući da su analizirani životopisi bili u tiskanom obliku, prosječan broj stranica procijenjen je okvirno (bez brojenja znakova po stranicama), tj. definiran je kao broj tiskanih stranica. Taj se broj na analiziranom uzorku kreće u rasponu od 0,5 do 4 stranice, s prosječnom vrijednošću $M = 1,79$ ($\sigma = 0,7$). Pritom, u najkraćem životopisu od pola stranice, nema niti jedne godine ili konkretnoga podatka. U najdužem CV-u kandidat detaljno opisuje vrste poslova, odgovornosti i radno okruženje.

Od 181 ispitanika, njih 25 (13,8 %) priložilo je fotografiju, a 156 nije (86,2 %). Većina fotografija uobičajenog je formata, veličine kao na osobnim ispravama, uz iznimku jednog portreta koji zauzima ¼ stranice.

Što se tiče oblika životopisa, njih 165 (91 %) tablične je strukture, a 16 (9 %) narativne. Na sintaktičkoj razini u 30 životopisa (16,5 %) nalaze se cjelovite rečenice, a u 151 životopisu (83,5 %) kandidati pišu u natuknicama. Pritom, najveći broj ispitanika N = 136 (75,1 %) ima slobodan oblik životopisa, s izdvojenim glavnim kategorijama (najčešće su kategorije: opći podatci, obrazovanje, znanja i vještine, radno iskustvo), ispod kojih su u natuknicama naznačeni podaci. U ovoj skupini životopisa ima i drugih, manje uobičajenih kategorija, poput umjetničke vještine (pod kojom je popisano *rječitost, ples, pisanje i smisao za humor*) ili kategorije zdravlje (upisano je *odlično, nepušač*).

Unutar kategorije znanja i vještine najčešće je: poznavanje rada na računalu, vozačka dozvola i znanje stranih jezika, no ima i mnogih neuobičajenih, poput, *internetsko bankarstvo, znam izračunati hi-kvadrat u SPSS-u, razumijem se u tehniku – cd player i kućno kino* i kratko *da*.

Drugi najčešći oblici životopisa su Europass (N = 17; 9,4 %) i esej (N = 11; 6,1 %). I dok su u Europassovu životopisu kategorije podataka zadane i većina ispitanika ne uvodi nove (iako se neke, poput poslovnih vještina, često ispuštaju), narativni životopisi slobodnijeg su stila pisanja i sadržaja. U njima ima više informacija osobne prirode (npr. prepričana obiteljska situacija, a u jednome i detaljan opis vlastitih političkih stavova i svjetonazora). Od preostalih 17 životopisa, pet je *European curriculum vitae* format, dva su na engleskom jeziku, a ostalih deset su kombinacija prethodnih navedenih oblika (npr. narativnog oblika i natuknica).

Analizirano je i grafičko oblikovanje teksta. Većina CV-a (N = 120, 65,9 %) pisana je standardnim načinom, dakle standardiziranim parametrima, kao što su raspored elemenata, font (vrsta i veličina), prored, margina i sl. Preostalih 61 (34,1 %) određeni su kao grafički neuređeni tekstovi jer u njima nisu poštovani spomenuti parametri za grafičko oblikovanje, već su slobodno oblikovani i posve su individualizirani. Među njima ima i vrlo neuobičajenih načina uređivanja teksta; primjerice, jedan je životopis napisan velikim tiskanim slovima, a drugi se u svakom pasusu koristi novim fontom.

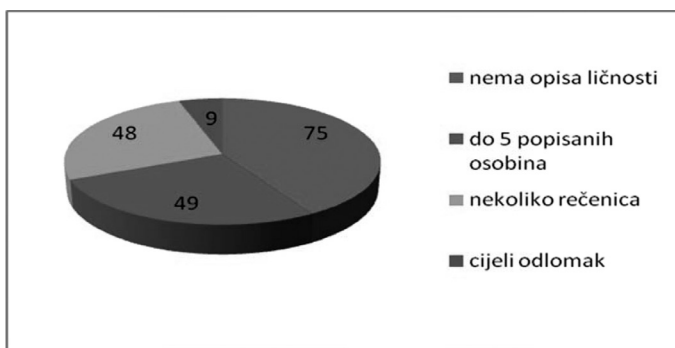
3.2. Sadržajna analiza životopisa

Većina ispitanika ne daje u životopisima informacije privatne prirode (N = 108; 59,7 %), a 60 (33,1 %) njih samo jednu do dvije činjenice (obično bračno stanje i/ili nacionalnost, za što inače i postoji rubrika u Europassovu formatu). Pritom je jedan ispitanik muškog spola pod bračno stanje napisao *neudan*. Deset ispitanika (5,5 %) detaljnije se privatno opisalo (npr. imena djece, njihovu dob ili kako su se selili u životu). Konačno, tri osobe (1,7 %) vrlo su iscrpno, s puno detalja opisali svoje životne priče.

Informacije o prethodnom obrazovanju najčešće uključuju ime ustanove i godine školovanja (N = 135; 74,6 %), no 39 (21,5 %) ih s više detalja opisuje ovu stavku (npr. tema diplomskog rada, neki kolegiji), te pet ispitanika (2,8 %) vrlo detaljno popisuje što su sve naučili, koje su predmete imali, imena profesora i što im se više ili manje sviđalo tijekom školovanja. Jedan ispitanik opravdava se zbog nezavršavanja fakulteta riječima *odudarao od generacijskog trenda, te nisam inzistirao na diplomiranju*. U uzorku su i dva ispitanika (1,1 %) koja nisu ništa napisali o svojem školovanju, čak niti stupanj stručne spreme. Zanimljivo je da su oba životopisa u Europassovu obliku, što pokazuje koliko je slobodna interpretacija njegovih zadanih kategorija.

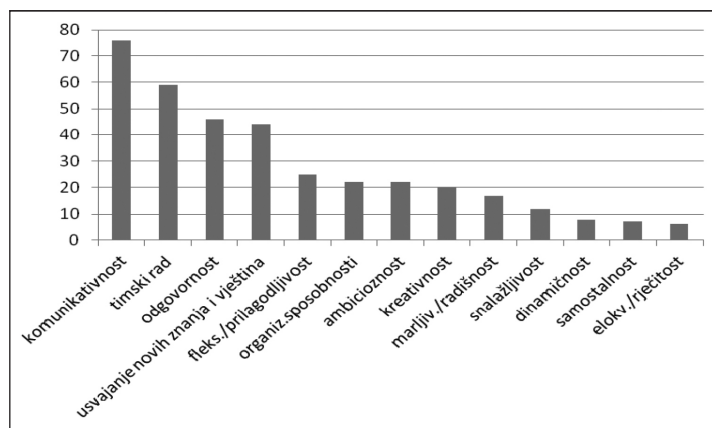
Sljedeću kategoriju analize čine detalji u opisu radnog iskustva. Većina ili 71 ispitanik (39,2 %) daje poneke detalje o nekima od popisanih radnih mjesta (npr. koje su točno poslove obavljali), slijede 63 ispitanika (N = 34,8) koji naznačuju samo ime tvrtke i/ili radnog mjesta i 38 ispitanika s vrlo detaljnim opisom svojih poslova i zaduženja. Preostalih devet osoba je bez ikakvih podataka o radnom iskustvu.

Nadalje je analizirana količina i vrsta samoopisa u životopisima, temeljno opisa ličnosti. Od 181 ispitanika, njih 75 (40,9 %) ne daje nikakav podatak. Od preostalih 106 njih 49 ih iznosi ukratko do pet svojih osobina, a 48 poneku od njih i detaljnije obrazlaže u rečenici do dvije. Preostalih devet ispitanika (5 %) vrlo detaljno (u više od nekoliko rečenica) opisuje i argumentira svoje osobine (uglavnom vrline). Među njima je podjednak broj muškaraca i žena (četiri žene i pet muškaraca). Na slici 1. prikazane su frekvencije ispitanika s obzirom na ovaj kriterij.



Slika 1. Frekvencija životopisa s obzirom na broj popisanih karakterizacija ličnosti

Na slici 2. prikazani su najčešći opisi ličnosti koje daju ispitanici. Najviše ih (N = 76) spominje komunikativnost, timski rad (N = 59), pa odgovornost (N = 46) i usvajanje novih znanja i vještina (N = 44).



Slika 2. Prikaz frekvencija najčešćih opisa ličnosti ispitanika (N = 106)

Uz popisane najčešće spominjane osobine ima i više jedinstvenih opisa, poput *pristojno ponašanje; ličnost; jako sam nezadovoljan ako ne uspijem završiti neki zadatak; imam preporuku od izuzetno zadovoljne klijentice; svojom upornošću stekla sam više znanja nego što se i očekivalo*. Jedna kandidatkinja ističe i kako je *jako temperamentna i direktna*, i jedina opisuje i svoje mane. Također, jedna kandidatkinja svoj tjelesni izgled izražava riječima *dobro izgledajuća*. Konačno, jednoj je osobi to što je nepušač toliko važan opis da ga je stavila velikim slovima, na početak životopisa, prije imena.

Sljedeća analizirana kategorija podataka uključuje ambicije. Većina ispitanika (N = 118; 65,2 %) nema popisanu ni jednu ambiciju, 52 (28,7 %) ukratko ih bilježi (do jedne rečenice). Najčešće su iskazane ambicije za daljnje napredovanje, stručni razvoj, usavršavanje svojih znanja i vještina, a ima i neobično formuliranih ambicija, poput *tražim područja u kojima mogu izraziti svoju intelektualnu i duhovnu kreativnost*. Devet ispitanika (5 %) malo detaljnije, s više rečenica, opisuje svoje profesionalne planove i ambicije, a jedan preostali iznimno detaljno iznosi i svoje profesionalne i privatne planove (odseliti se od roditelja), uz kritički osvrt na situaciju u RH.

Sljedeća analizirana kategorija uključuje hobije. Većina ispitanika ne navodi ništa (N = 90; 49,7 %), a njih 71 (39,2 %) samo popisuje nekoliko svojih slobodnih aktivnosti. U uzorku je i troje onih koji se neobično puno hvale svojim slobodnim aktivnostima, ističu trofeje koje su dobili i sl., iako to nema veze s njihovom strukom, a vjerojatno ni s radnim mjestom za koje konkuriraju. Većina popisanih hobija uključuje sport ili umjetnost, no ima i neobično iskazanih hobija, poput imena web-stranica koje se pretražuju na internetu (npr. *youtube* i *thefreedictionary*) i rješavanja križaljka.

Analizirana je i frekvencija očekivanja od novoga poslodavca. Većina ili 151 osoba (83 %) nema nikakvih očekivanja, a podjednak je broj onih (15, ili 8,3 % i 14, ili 7,7 %), koji ili naznačuju ukratko, do dvijema rečenicama što očekuju

na novom poslu ili izražavaju vrlo specifične detalje, poput plaće, vrste posla, vrste tima u kojemu žele raditi, vrste napredovanja i sl. Jedna osoba neizravno upisuje svoja očekivanja ističući da je na oba radna mjesta dala otkaz jer nije bila zadovoljna plaćom.

3.3. Jezična analiza životopisa

Svi su životopisi (osim dva na engleskom jeziku) lektorirani, a određen je i točan broj pravopisnih, gramatičkih i leksičkih pogrešaka te zatipaka. U tablici 1. vidljivo je da ispitanici rade najviše pravopisnih pogrešaka; u prosjeku 8,9 po životopisu. Pritom je u jednom životopisu pronađeno čak 49 pravopisnih pogrešaka. Najčešće uočene su: pogreške pri pisanju velikoga i malog slova, izostavljanje točke iza rednih brojeva, pisanje zarez ispred sastavnih veznika (kada to nije potrebno), pogrešno sklanjanje pokrata i kratica, neuspostavljanje razlike između spojnice i crtice, pogreške u pisanju glasova č i ć te pogreške u pisanju refleksa jata, glasovne promjene (*tvrtci, točci...*), pogreške u sastavljenom i rastavljenom riječi, nepravilno korištenje bjelinom (razmaka) i uvođenje stranih riječi, osobito imena i naziva u sustav hrvatskog jezika.

Gramatičkih pogrešaka znatno je manje, u prosjeku jedna po životopisu ($M = 0,96$), a leksičkih još manje ($M = 0,23$). Pritom je najviše gramatičkih pogrešaka povezano s pisanjem naveska uz prijedlog *s*, uporabom prijedlogâ *putem* i *kroz* (*npr. kroz rad, putem telefona*), pleonazme (*npr. vremensko razdoblje, no međutim, čak štoviše*), neprimjerenom uporabom pasiva (*npr. odlučeno od strane povjerenstva*), što je rezultat utjecaja engleskoga jezika; zatim je nepravilan red riječi u rečenici (zanaglasnice i prednaglasnice). Leksičke su pogreške uglavnom nekritičko preuzimanje engleskih izraza. Uočeno je i više pogrešaka semantičke prirode. Najmanje u prosjeku ima zatipaka ($M = 0,15$). Mjere distribucije prikazane u tablici 1. (asimetrija i spljoštenost) pokazuju da je za te četiri varijable narušena pretpostavka normalne distribucije.

Tablica 1. Deskriptivna statistika za varijable pravopis, gramatika, leksik i zatipci

	N	Min.	Maks.	M	σ	Asimetrija	Spljoštenost
pravopis	179	0	49	8,93	7,97	1,85	4,89
gramatika	179	0	9	0,96	1,58	2,5	7,01
leksik	179	0	7	0,23	0,74	5,42	40,46
zatipci	179	0	3	0,15	0,44	3,44	13,6

3.4. Povezanost sociodemografskih varijabli sa sadržajem i jezičnim kompetencijama u pisanju životopisa

Kako bi se odgovorilo na četvrti postavljeni problem, analizirane su interkorelacije između sociodemografskih varijabla (dob, spol, radno iskustvo, obrazovanje) i sadržaja životopisa (detalji u opisu obrazovanja, detalji radnom

iskustvu, količina opisa ličnosti, broj popisanih hobija, iznos popisanih ambicija, količina privatnih podataka), te njegove pravopisne ispravnosti (pravopis, gramatika, leksik, zatipci).

U tablici 2. prikazane su sve interkorelacije (Spearmanov koeficijent korelacije), pri čemu su masno otisnute one značajne. Varijabla spol, značajno je povezana s varijablom ambicije ($r = -0,17$), pri čemu negativan predznak označava da muškarci više ističu svoje ambicije u životopisu od žena. Također, žene manje čine gramatičke pogreške ($r = -0,16$). Dob je značajno povezana s količinom navođenja privatnih podataka ($r = -0,18$) i količinom pravopisnih pogrešaka ($r = -0,21$), a kako je dob varijabla prezentirana godinom rođenja, negativan predznak tih korelacija označava da stariji ispitanici više daju privatne podatke i imaju više pravopisnih pogrešaka. Također, dob je značajno povezana s iskustvom ($r = -0,69$), pri čemu, naravno, stariji ispitanici imaju više radnog iskustva. Varijabla obrazovanje značajno je povezana s varijablama broj stranica životopisa ($r = 0,24$), količina informacija o obrazovanju ($r = 0,35$) i brojnost podataka o radnom iskustvu ($r = 0,2$). Drugim riječima, obrazovaniji ispitanici pišu dulje životopise, te daju više podataka/detalja o obrazovanju i radnom iskustvu. Osobe s dužim radnim stažem pružaju i više detalja o svojem radnom iskustvu ($r = 0,16$), ali i čine više pravopisnih pogrešaka ($r = 0,25$).

Značajne su i neke preostale veze koje nisu bile u primarnom fokusu ovoga istraživanja. U tablici 2. vidljivo je da ispitanici koji više iznose svoje opise ličnosti više ističu i svoje ambicije, ali ujedno čine i veći leksičkih pogrešaka. Također, oni s većim brojem pravopisnih pogrešaka, imaju više i gramatičkih i leksičkih pogrešaka. Naravno, u dužim životopisima ima i više osobnih podataka, češće sadržavaju slike, više je podataka o obrazovanju i radnom iskustvu, više opisa ličnosti i hobija, te pravopisnih, gramatičkih i leksičkih pogrešaka.

Tablica 2. Korelacijska matrica između sociodemografskih varijabli, stupnja pisanja različitih sadržaja i pravopisne ispravnosti

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. spol	1,00	,04	-,05	,10	,08	,01	,09	-,04	,07	-,17*	-,01	,03	-,08	-,16*	,05	,01	-,02
2. dob		1,00	-,05	,04	-,18*	-,03	-,69**	-,15	-,05	,07	-,01	,12	-,21**	-,08	-,03	-,09	,01
3. broj stranica			1,00	,15*	,24**	,25**	,12	,36**	,24**	,082	,18*	-,11	,36**	,22**	,24**	-,00	,24**
4. fotografija				1,00	,25**	,12	,00	,19*	,12	,03	,05	,06	,08	,20**	,20**	,04	-,04
5. osobni pod.					1,00	,09	-,13	,16*	,15*	-,04	,13	-,08	,12	,15*	,19**	,15*	-,01
6. obraz. detalji						1,00	-,04	,13	,06	,03	,11	,08	,03	,02	,06	,03	,35**
7. iskustvo							1,00	,16*	-,02	-,03	-,03	-,03	,25**	,06	,14	,03	-,10
8. iskust. detalji								1,00	,15	-,01	,00	,04	,19*	,25**	,22**	,09	,20**
9. ličnost									1,00	,22**	,03	,10	,20**	,12	,17*	,09	-,03
10. ambicije										1,00	-,00	,06	,08	,01	,01	-,01	,00
11. hobiji											1,00	,04	-,02	-,03	,17*	,010	,04
12. očekivanja												1,00	,01	-,03	-,09	-,08	-,15
13. pravopis													1,00	,11*	,18*	,09	,09
14. gramatika														1,00	,15*	,09	,08
15. leksik															1,00	,00	,01
16. zatipci																1,00	,09
17. obrazovanje																	1,00

*p < 0,05; **p < 0,01

4. RASPRAVA

Analiziran je uzorak od 181 životopis osoba različite dobi i obrazovanja, te podjednake spolne zastupljenosti. Unatoč sve većoj poznatosti Europassove forme životopisa, koje je obrazac preporučan i na web-stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (<http://burzarada.hzz.hr/Pomoc.aspx>) u ovom uzorku dominira slobodan oblik životopisa s izdvojenim glavnim kategorijama (opći podatci, obrazovanje, znanja i vještine, radno iskustvo), ispod kojih su u natuknicama i podatci. Većina životopisa standardno je grafički oblikovana, prosječne duljine je 1,79 stranice, te nema priloženu fotografiju.

Sadržajna analiza životopisa upućuje da su kandidati većinom neskloni iznositi informacije osobne prirode, hobije, profesionalne ambicije i očekivanja od budućeg poslodavca. Dakle, u analiziranom uzorku životopisa dominiraju objektivni i provjerljive informacije. Pritom se većina tih podataka odnosi na detalje o obrazovanju (najčešće razdoblje i ime ustanove) i detalje o prethodnome radnom iskustvu (razdoblje, tvrtka i popis konkretnih radnih zadataka).

Većina stručnjaka s područja upravljanja ljudskim potencijalima slaže se kako su upravo te dvije kategorije - obrazovanje i radno iskustvo, najvažniji dijelovi životopisa (Knouse, 1994.). Pritom je najpoželjnije da obje kategorije sadržavaju kompetencije relevantne za radno mjesto. U Knouseovoj studiji (1994.) pokazalo se da se irelevantna edukacija može kompenzirati relevantnim radnim iskustvom, no ne vrijedi i obratno. Također, životopisi u kojima se upravlja dojmom pokazali su se poželjnijima od onih bez takvih elemenata. Pritom, upravljanje dojmom u spomenutoj studiji podrazumijeva samoopise poput - *bio pozvan na sudjelovanje u projektu tijekom studija, na kojem je dobio visoku ocjenu; dobio pohvalu od klijenata na bivšem radnom mjestu; dobio pohvalu od poslodavaca za inovativnost u radu; interesira se za područja koja mu pomažu u osobnom i profesionalnom razvoju*. Ipak, ni takva tendencija ne može kompenzirati irelevantno iskustvo ili irelevantno obrazovanje.

Schütz (1998.) daje taksonomiju samoprezentacijskih strategija, te razlikuje četiri glavne kategorije s obzirom na to jesu li strategije više pasivne ili aktivne, te je li im primarni cilj da kandidat ostavi bolji dojam, ili to da ne ostavi loš dojam. U selekcijskoj situaciji najviše su zastupljene tzv. asertivne strategije, podvrste aktivnih strategija za ostavljanje što boljeg dojma. Tu spadaju, primjerice, samopromocija (isticanje vlastitih kvaliteta i prijašnjih postignuća), identifikacija (isticanje svoje povezanosti s drugim uspješnim pojedincima ili grupama - npr. članstva u određenim grupama, savezima, organizacijama), dodvoravanje (podilaženje komplimentima - posebice vidljivo u popratnim molbama za posao) i demonstriranje moći (isticanje svoje posebnosti - npr. neke posebne pohvale, rezultati u školovanju ili radni rezultati). Većina takvih strategija vidljiva je i analiziranom uzorku životopisa. U većini (N = 106) je prisutna samopromocija, i to tako da se iznose pozitivni opisi vlastite ličnosti. Pritom dominira ili jednostavno nabranje do pet takvih opisa ili kraće pojašnjenje

svojih osobina u jednoj do dvije rečenice. Kao najčešći samoopisi pojavljuju se - *komunikativnost, sklonost timskom radu, odgovornost i sklonost usvajanju novih znanja i vještina*. Iste te karakteristike učestalo se ističu kao poželjne u natjecajima za radna mjesta, pa ne iznenađuje sklonost kandidata da ih i sami ističu. U uzorku je i devetero kandidata koji vrlo detaljno i u obliku (ponegdje pretjerane) samohvale, opisuju svoje osobine. Koliko je to poželjna, a koliko nepoželjna praksa, ovisit će o preferencijama poslodavca. No neka istraživanja upućuju da pretjerana samohvala može imati negativne efekte na percepciju poželjnosti kandidata. Varirajući sadržaj životopisa i molba za posao, od posve neutralnih i objektivnih do onih s različitim oblicima samopromocije, Knouse, Giacalone, Pollard, Hinda (1988.) nalaze kako poslodavci negativnije ocjenjuju životopise u kojima se koristi terminima poput *ekstremno, prestižno, jako, iznimno* uz vlastita postignuća pa i one gdje su ti termini u funkciji dodvoravanja poslodavcu, opisujuću njegovu tvrtku (npr. *vaša izvrsna, progresivna tvrtka.*). Takvi će životopisi, u usporedbi s onima s bazičnim, provjerljivim informacijama, biti procijenjeni manje poželjnima, a kandidati (iako više samopouzdanima), manje iskrenima, prikladnima i zaposlivima.

Za neke kandidate, posebice one atraktivnog izgleda prilaganje fotografije može se smatrati njihovom prezentacijskom strategijom. Istraživanja primjerice pokazuju (Thoms i sur., 1999.) da će atraktivne žene (koje su priložile fotografiju) biti procijenjene poželjnijima. U ovom istraživanju svega 13 % kandidata priložilo je fotografiju, pri čemu valja napomenuti kako je to standardni element Europassova životopisa, te kako i neki poslodavci inzistiraju na tome. Drugim riječima, teško je reći radi li se o svjesnom samopromocijskom postupku ili o zadanoj normi.

Nadalje, analiza povezanosti sociodemografskih karakteristika s formom i sadržajem životopisa, pokazala je neke zanimljive obrasce. Primjerice, utvrđena je niska, ali značajna korelacija između spola i količine popisanih ambicija u životopisu. Takav je nalaz u skladu i s prethodnim istraživanjima na području spolnih razlika u radnom ponašanju, koja pokazuju da su muškarci skloniji očekivanju uspjeha, dakle aktivnijoj samopromociji u poslovnom kontekstu (Bowles, Babcock i Lai, 2007.).

Pretpostavljeni ishod jezične raščlambe životopisa, da će u životopisima biti uočene sve četiri zadane kategorije jezične kompetencije i da će uočene pogreške biti većinom pravopisne naravi, a da će najmanje biti zastupljeni zatipci, u ovom je radu potvrđen. Polazište za provjeru jezičnih kompetencija temeljilo se na sljedećim parametrima: opći jezični status prosječnoga govornika hrvatskog jezika, pri čemu se prosječnim govornikom hrvatskog jezika smatra osoba kojoj je hrvatski jezik materinski i koja ima minimalno srednjoškolsku obrazovnu razinu; pisanje u natuknicama koje smanjuje mogućnost sintaktičkih pogrešaka; mogućnost softverske provjere jezične ispravnosti i činjenica da su autori imali otvorenu mogućnost lektoriranja prije konačnog slanja životopisa potencijalnom poslodavcu. Pritom treba naglasiti da, usko gledajući, zatipci

izlaze iz prostora jezične kompetencije i pripadaju komunikacijskoj kulturi koja više pokazuje lingvistički stav nego poznavanje materije (Desforges 2001: 97-98; usp i Mihaljević-Djigunović 1995: 104-113).

No s obzirom na utvrđen malen prosječan broj zatipaka po životopisu ($M = 0,17$), nameće se zaključak kako je većina kandidata ipak svjesna važnosti ovog aspekta u upravljanju dojmom. Pravopisne su pogreške, za razliku od gramatičkih, vidljive neovisno o obliku u kojemu je životopis pisan. Zbog toga je i frekvencija tih pogrešaka bila veća. Gramatičku vidljivost pogrešaka bitno je smanjila činjenica da je čak 165 (91 %) životopisa tablične strukture, dok je narativnih samo 16 (9 %). Leksičke su pogreške uglavnom povezane s nepotrebnom i nekritičkom uporabom anglizama, što je očekivano jer na takav leksički uzorak upućuju obrasci koji su poslužili kao predložak za pisanje životopisa, ali i opća jezična situacija kad se na svim razinama zamjećuje utjecaj i prodor engleskog jezika.

Analiza interkorelacija između različitih elemenata pri analizi životopisa pokazuje da, što više podataka pojedinci iznose (što je duži životopis), to je i veći broj pravopisnih, gramatičkih i leksičkih pogrešaka. Time se može objasniti i značajna korelacija između dobi i broja pravopisnih pogrešaka. Naime, budući da stariji ispitanici našega uzorka nisu ujedno i manje obrazovani, pretpostavka je da veći broj pogrešaka koji čine proizlazi iz činjenice da pišu i veći broj informacija (i to privatnih, što je također značajna korelacija).

Jezične kompetencije koje se pokazuju u ovim životopisima potvrđuju nisku razinu pismenosti u hrvatskome javnom životu i uklapaju se u opću sliku nebrige kad je u pitanju institucionalno, pa i permanentno (cjeloživotno) učenje vlastita jezika i zapostavljanje toga segmenta samoobrazovanja. Ono što je, međutim, pomalo iznenađujuće jest da u njima nema veće jezične i grafičke uredenosti s obzirom na to da bi pri pisanju morali biti svjesni da je životopis prvi kontakt sa zainteresiranima i da je prvi korak u vlastitom predstavljanju. Budući da svaki životopis pokazuje, između ostaloga, jezične, komunikacijske sposobnosti i znanja kandidata te njihovu pragmatičku osposobljenost za služenje materinskim jezikom, rezultati raščlambe ne daju dobru sliku o kandidatima. Thoms i sur. (1999.) naznačuju kako prijašnja istraživanja nedvojbeno potvrđuju važnost pravopisa i gramatike pri stvaranju dojma o kandidatu. S druge strane, može se pretpostaviti i da se jezična kompetencija poslodavaca, dakle osoba uključenih u selekcijski proces ne razlikuje znatno od one kandidata za posao. Takav zaključak temelji se na činjenici da je većina analiziranih životopisa (58 %) od osoba s visokom stručnom spremom, ali i na podatku da ovdje nije pronađena značajna korelacija između stupnja obrazovanja i količine pravopisnih i gramatičkih pogrešaka. Drugim riječima, upitno je: a) koja je vrsta pogrešaka uopće uočljiva u životopisima i b) koliku težinu u ocjeni kandidatovih kompetencija ima pojedina vrsta pogrešaka. Moguće je pretpostaviti da su zatipci vidljiviji ili vidljivi i onom čitatelju životopisa koji nema visoku razinu jezične kompetencije. Utoliko i sami kandidati takve pogreške lako uočavaju i ispravljaju tijekom pisanja životopisa.

5. ZAKLJUČAK

Provedenim istraživanjem oblika i sadržaja 181 radnog životopisa odgovoreno je na četiri zadana podcilja:

1. Utvrditi najčešću vrstu, opseg i format životopisa.

Većina životopisa slijedi tabličnu strukturu, dakle slobodno odabrane kategorije podataka, unutar kojih se u natuknicama navode konkretni podatci, dominantno objektivne prirode. Pritom su najčešće kategorije: opći podatci, obrazovanje, znanja i vještine, radno iskustvo. Prosječan životopis dugačak je 1,79 stranicu i nema priloženu fotografiju. Većina CV-a pisana je standardnim načinom uz standardizirane parametre, kao što su raspored elemenata, font (vrsta i veličina), prored, margina i sl.

2. Provesti kvalitativnu i kvantitativnu analizu sadržaja životopisa, s posebnim naglaskom na opise i karakterizacije vlastite osobe.

Sadržaji u životopisima dominantno su objektivne prirode i povezani su s profesionalnim i obrazovnim tijekom. Trećina ispitanika daje i poneku informaciju privatne prirode (bračno stanje, broj djece, nacionalnost i sl.). Informacije o prethodnom obrazovanju najčešće uključuju tek ime ustanove i godine školovanja. Informacije o prethodnom radnom iskustvu najčešće uključuju ime poslodavca, trajanje zaposlenja i kraći opis radnog mjesta i radnih zaduženja. Većina ispitanika opisuje i svoju ličnost, pri čemu dominiraju opisi poput komunikativnost, timski rad, odgovornost i usvajanje novih znanja i vještina. Profesionalne ambicije, hobiji i očekivanja od budućeg poslodavca zatječu se u manjem broju ispitanika.

3. Provesti kvalitativnu i kvantitativnu jezičnu analizu životopisa.

U životopisima (osim u dvama na engleskom jeziku) utvrđene su pravopisne, gramatičke i leksičke pogreške te zatipci. Najčešće pravopisne pogreške su: pri pisanju velikoga i malog slova, izostavljanje točke iza rednih brojeva, pisanje zareza ispred sastavnih veznika (kada to nije potrebno), pogrešno sklanjanje pokrata i kratica, neuspostavljanje razlike između spojnice i crtice, pogrešno pisanje glasova č i ć i refleksa jata, glasovnih promjena, pogrešno sastavljeno i rastavljeno pisanje riječi, nepravilno korištenje bjelinama (razmacima) te uvođenje stranih riječi, osobito imena i naziva, u sustav hrvatskog jezika. Gramatičke su pogreške: najčešće u pisanju naveska uz prijedlog *s*, uporaba prijedloga *putem* i *kroz*, pleonazmi, neprimjerena uporaba pasiva (što je rezultat utjecaja engleskoga jezika), nepravilan red riječi u rečenici (zanaglasnice i prednaglasnice). Leksičke su pogreške uglavnom u uporabi internacionalizama u jezičnim situacijama u kojima postoji hrvatska inačica i nekritičko preuzimanje engleskih izraza. Uočen je i više pogrešaka semantičke prirode.

Pravopisnih je pogrešaka u prosjeku 8,9 po životopisu, gramatičkih znatno manje, prosječno 1, a leksičkih 0,23. Najmanje u prosjeku ima zatipaka.

4. Utvrditi postoji li povezanost između sociodemografskih karakteristika ispitanika (dob, spol, radno iskustvo i obrazovanje) i tendencije opširnijeg ili sažetijeg pružanja određenih vrsta podataka (opisi ličnosti, ambicije, hobiji, detalji u opisu obrazovanja i radnog iskustva), te jezične ispravnosti životopisa.

Muškarci više naznačuju svoje profesionalne ambicije. Stariji ispitanici češće daju informacije privatne prirode i više (što je pretpostavljena posljedica) čine pravopisne pogreške. Osobe s dužim radnim stažem iznose i više detalja o svojem radnom iskustvu. Redovito, oni imaju duže životopise i više i griješe, pri čemu su sve tri vrste pogrešaka u pozitivnim i značajnim korelacijama; oni koji čine više pravopisnih, čine i više leksičkih i gramatičkih pogrešaka. Zanimljivo je i da takav podatak nije povezan s obrazovanjem ispitanika.

Vještina pisanja životopisa važna je cijeloj radnoj populaciji, a posebice onima koji prvi put traže posao. Iako će preferencija pojedine vrste sadržaja i forme CV-a varirati od poslodavca do poslodavca, prijašnja istraživanja iskristalizirala su neke temeljne smjernice. S obzirom na to da kandidati ne znaju tko će čitati i procjenjivati njihov CV, on bi trebao biti konstruiran tako da zadovoljava većinu.

U ovom istraživanju nedostaje podatak o tome koji su od analiziranih vlasnika životopisa doista dobili priliku za usmeno predstavljanje, što bi upotpunilo sliku učinkovitosti odabrane forme i sadržaja, pa time i različitih samoprezentacijskih strategija. Također, bilo bi korisno istražiti koliko su poslodavci svjesni pravopisnih, gramatičkih i leksičkih pogrešaka uočenih u ovom istraživanju, te koliko to utječe na percepciju poželjnosti kandidata. Činjenica je da je samo za izrazito specificirana zanimanja jezična kompetencija i sposobnost (pragmatičnost) uvjet za dobivanje radnog mjesta, no istovremeno je pretpostavka da pri izboru kandidata jezična urednost apliciranih dokumenata ima određenu ulogu. Kolika je ta uloga i kako naši poslodavci vrednuju i ostale aspekte radnih životopisa, ostaju otvorena pitanja za daljnja istraživanja.

LITERATURA

Badurina, L.; Marković, I.; Mićanović, K. 2007. *Hrvatski pravopis*. MH. Zagreb.

Cole, M. S.; Feild, H. S.; Giles, W. F.; Harris, S. G. 2004. Job Type and Recruiters' Inferences of Applicant Personality Drawn from Resume Biodata: Their Relationships with Hiring Recommendations, *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 363-367. doi: 10.1111/j.0965-075X.2004.00291.x

Desforges, Ch. 2001. *Uspješno učenje i poučavanje*, Educa. Zagreb.

Frančić, A.; Hudeček, L.; Mihaljević, M. 2005. *Normativnost i*

višefunkcionalnost u hrvatskome standardnom jeziku. Hrvatska sveučilišna naknada. Zagreb.

Ivanetić, N. 2003. *Uporabni tekstovi*. Zavod za lingvistiku Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Zagreb.

Knouse, S. B.; Giacalone, R. A. & Pollard, Hinda. 1988. Impression management in the resume and its cover letter. *Journal of Business and Psychology*. 3. 242-249. doi: 10.1007/BF01014492

Knouse, S. B. 1994. Impressions Of The Resume: The Effects Of Applicant Education, Experience, And Impression Management. *Journal Of Business And Psychology*. 9. 33-45. doi: 10.1007/BF02230985

Krapus, V.; Zrinjan, S. 2007. *Poslovni hrvatski jezik*. VERN'. Zagreb.

Mihaljević-Djigunović, J. 1995. Istraživanje stavova i motivacija jučer i danas. *Strani jezici*. 3-4, 104-113.

Bowles, H. R.; Babcock, L.; Lai, L. 2007. Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 103. 84-103. doi:10.1016/j.obhdp.2006.09.001

Miljković Krečar, I.; Kolega, M. 2013. *Psihologija u poslovnom okruženju*, udžbenik. Grupa VERN d.o.o. Zagreb.

Pavličević-Franić, D. 2005. *Komunikacijom do gramatike*. Alfa. Zagreb.

Schütz, A. 1998. Assertive, Offensive, Protective and Defensive Styles of Self-Presentation: A Taxonomy. *The Journal of Psychology*. 132. 611-628. doi: 10.1080/00223989809599293

Silić, J. 2006. *Funkcionalni stilovi hrvatskoga jezika*. Disput. Zagreb.

Singer, M. S. i Bruhns, C. 1991. Relative effect of applicant work experience and academic qualification on selection interview decisions: A study of between-sample generalizability. *Journal of Applied Psychology*. 76. 550-559. Dostupno na <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.76.4.550>.

Thoms, P.; McMasters, R.; Roberts, M. R.; Dombkowski, D. A. 1999. Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and Psychology*. 13. 339-356. doi: 10.1023/A:1022974232557.

Vicko Krampus, MA

University of Applied Sciences Vern'
Zagreb
E-mail: vicko.krampus@vern.hr

Irena Miljković Krečar, PhD

University of Applied Sciences Vern'
Zagreb
E-mail: irena.miljkovic@vern.hr

Ozana Ramljak, PhD

University of Applied Sciences Vern', Zagreb
E-mail: ozana.ramljak@vern.hr

ANALYSIS OF THE RESUMES QUALITY CONSIDERING THEIR FORM, CONTENT AND ACCURACY

Abstract

A biography, resume, lat. curriculum vitae is an official written document submitted with a job application. It is written in an administrative business functional style in standard Croatian language. As a resume is the first contact with potential employers it is important to pay attention to its content and form. The main goal of this paper was to gain insight into typical content, form and language competencies found in resumes of various applicants. Qualitative and quantitative content analysis has been conducted on a random sample (N=181) of resumes, with special emphasis on self-presentation attributes, language competencies, functional literacy and skills in written presentation. A correlation of these aspects with some socio-demographic characteristics has also been tested. The analysis has shown that objective information prevails in resumes, but most authors quote their socially desirable traits. Men quote their professional ambitions more often while older applicants quote private life information. In most of resumes spelling, grammatical and lexical mistakes have been found.

Key words: resume, content analysis, self-presentation strategies, language competence, skills in written presentation

JEL classification: J24