

Zdrowie mentalne pracowników w branży Human Resources 2024

wyniki ankiety



INICJATORZY I AUTORZY BADANIA:

CleverStaff, międzynarodowa firma informatyczna, jest renomowanym twórcą profesjonalnego oprogramowania do automatyzacji i optymalizacji rekrutacji.



Firma działa na rynku od 10 lat, z czego od 2 lat także w Polsce, i oferuje swój unikalny produkt - ATS z wbudowaną sztuczną inteligencją i systemem grywalizacji, który czyni pracę rekruterów bardziej ekscytującą, stwarza warunki do szybszego zamykania wakatów i zapobiega wypaleniu zawodowemu.

Joanna Urbańska, – jest uznanym ekspertem w dziedzinie rekrutacji, właścicielką firmy **Rekrutuj z Pasją**, laureatką nagrody Polish Businesswoman Award, którą uzyskała jako lider rekrutacji i coachingu biznesowego.



Joanna jest również autorką książki "Rekrutuj Zawodowo. Jak skutecznie przeprowadzić rozmowę rekrutacyjną z kandydatem?". Niedawno została także partnerem i ekspertem CleverStaff w Polsce oraz współautorką badania "Zdrowie psychiczne polskiego rekrutera 2024".

DZIĘKUJEMY NASZYM PARTNEROM ZA WSPARCIE W REALIZACJI BADANIA:

Partner ekspert



Partner informacyjny



SPIS TREŚCI

Tło ankiety: dlaczego zdecydowaliśmy się na jej przeprowadzenie	5
O ankietowaniu	5
Profil społeczno-demograficzny respondentów	7
Blok 1.Ogólne kwestie związane z zawodem	10
• Doświadczenie zawodowe	10
• Ilość godzin tygodniowo spędzanych średnio w pracy	10
• Ile wakatów średnio zamykasz w ciągu miesiąca?	11
• Maksymalna liczba rozmów kwalifikacyjnych, które przeprowadziłaś/ przeprowadziłeś w ciągu jednego dnia?	12
• Które codzienne zadania zajmują najwięcej czasu?	12
Blok 2. Procesy rutynowe i automatyzacja	13
• Czy korzystasz z systemów do automatyzacji rekrutacji?	13
• Z jakiego oprogramowania korzystasz?	14
• Jakie główne zadania według ciebie powinien wykonywać system ATS?	15
• Co chciałabyś/chciałbyś poprawić w tych systemach, z których korzystasz?	16
• Oceń w skali od 1 do 5, w jakim stopniu jesteś zadowolony z organizacji swojej codziennej pracy?	18
• Co chciałbyś/chciałabyś poprawić w swojej codziennej pracy?	20
Blok 3. Zdrowie emocjonalne i stres w miejscu pracy	21
• Czy kiedykolwiek doświadczyłeś/aś wypalenia zawodowego?	21
• Co w Twojej pracy powoduje uczucie lęku lub Cię demotywuje?	22
• Co pomaga wrócić Ci do spokojnego stanu, gdy w pracy odczuwasz stres lub napięcie?	24
• Co sprawia Ci najwięcej radości i satysfakcji w pracy?	24
• Co pomaga Ci pracować bardziej efektywnie?	26
• Czy czujesz zrozumienie i wsparcie ze strony firmy dotyczące wyzwań, jakie pojawiają się na rynku pracy?	27

- Oceń w skali od 1 do 5, w jakim stopniu rekrutacja staje się łatwiejsza/trudniejsza 28
- Czy czujesz, że firma dba o twój rozwój w obszarze rekrutacji/HR, abyś mogła/mógł wykonywać swoje zadania najlepiej, jak to jest możliwe? 28
- Czy Twoje osiągnięcia są zauważalne i doceniane przez przełożonych i kolegów w pracy? 29
- W jaki sposób kierownictwo wyraża uznanie dla Twoich osiągnięć? 29
- W jak dużym zespole pracujesz? 30
- W skali od 1 do 5 oceń w jakim stopniu jesteś zadowolona/zadowolony z relacji w Twoim zespole 30
- Na ile oceniasz, że jesteś przygotowana/przygotowany (posiadasz wszelkie wewnętrzne zasoby) do wykonywania swojej roli? 31
- Czy planujesz zmieniać branżę, w której obecnie pracujesz? 32

Podsumowanie

33

TŁO ANKIETY: DLACZEGO ZDECYDOWALIŚMY SIĘ NA JEJ PRZEPROWADZENIE

Około roku temu natknęliśmy się na amerykańskie badanie dotyczące zdrowia mentalnego specjalistów pracujących w branży Human Resources. Jego wyniki okazały się być bardzo interesujące, a dodatkowo zwróciły uwagę rekruterów, HR-owców i pracodawców na problemy i zagrożenia związane z ich stanami emocjonalnymi, jednocześnie wskazując na możliwe przyczyny ich wystąpienia. Wyniki tego badania pokazały również, co motywuje rekruterów, HR-owców, jak i czego im brakuje ze strony kadry zarządczej i w oprogramowaniu, jakie jest ryzyko wypalenia zawodowego lub zwolnienia, a ponadto, co jest przez nich najbardziej cenione.

Postanowiliśmy zrealizować podobne badanie w krajach, gdzie działa firma CleverStaff. W Polsce współautorką badania została Joanna Urbańska, czołowy ekspert ds. rekrutacji i nasz partner. Badanie zostało przeprowadzone w okresie między listopadem 2023 r. a styczniem 2024 r. W ramach analizy zwrócono uwagę uczestników na ich własny stan emocjonalny, a także tło emocjonalne panujące w ich firmach, jednocześnie zidentyfikowano występujące zagrożenia i problemy. Ponadto zadaniem badania było zmotywowanie uczestników do zastanowienia się nad tym, jak poprawić własną kulturę zarządzania emocjami i sprawić, by praca i komunikacja ze współpracownikami były przyjemniejsze.

Ponad 3 tysiące lat temu, w starożytnym greckim mieście Delfy, gdzie działały wyrocznie, na świątyni Apollina wyryto maksymę „Poznaj samego siebie”. Mamy nadzieję, że niniejsze opracowanie pomoże Ci lepiej poznać siebie poprzez swój zawód.

O ANKIETOWANIU

W ankiecie wzięło udział 376 polskich specjalistów z branży Human Resources. Pośród nich byli: sourcerzy, rekruterzy, managerowie HR, HRD oraz właściciele biznesów. Gromadzenie danych trwało łącznie od końca listopada 2023 r. do stycznia 2024 r.

Ankieta składała się z 3. kluczowych bloków, obejmujących ogólne kwestie związane z wykonywanym zawodem (poziom obciążenia, aspekty pracy), problematykę rutynowych procesów, a także kwestie automatyzacji, powody występowania stresu i wypalenia.

W ramach każdego spośród bloków respondentom zaproponowano kilka pytań. Zostały opracowane wspólnie z psychologiem, który specjalizuje się w problemach wypalenia zawodowego oraz relacjach zespołowych. To on pomógł w ułożeniu pytań do ankiety w taki sposób, by pozwalały na ustalenie cech stanu emocjonalnego i powodów jego wystąpienia.

Umożliwiło to zgromadzenie wielu dogłębnych faktów, które wydobyły na powierzchnię subtelne markery, znacząco wpływające na efektywność specjalisty HR, jego satysfakcję lub niezadowolenie z pracy, a ostatecznie na poczucie szczęścia w zawodzie.

Uzyskane odpowiedzi pozwoliły nam na przeanalizowanie i zidentyfikowanie szeregu czynników, które bezpośrednio wpływają na zdrowie mentalne specjalistów z branży Human Resources. Pośród nich są:

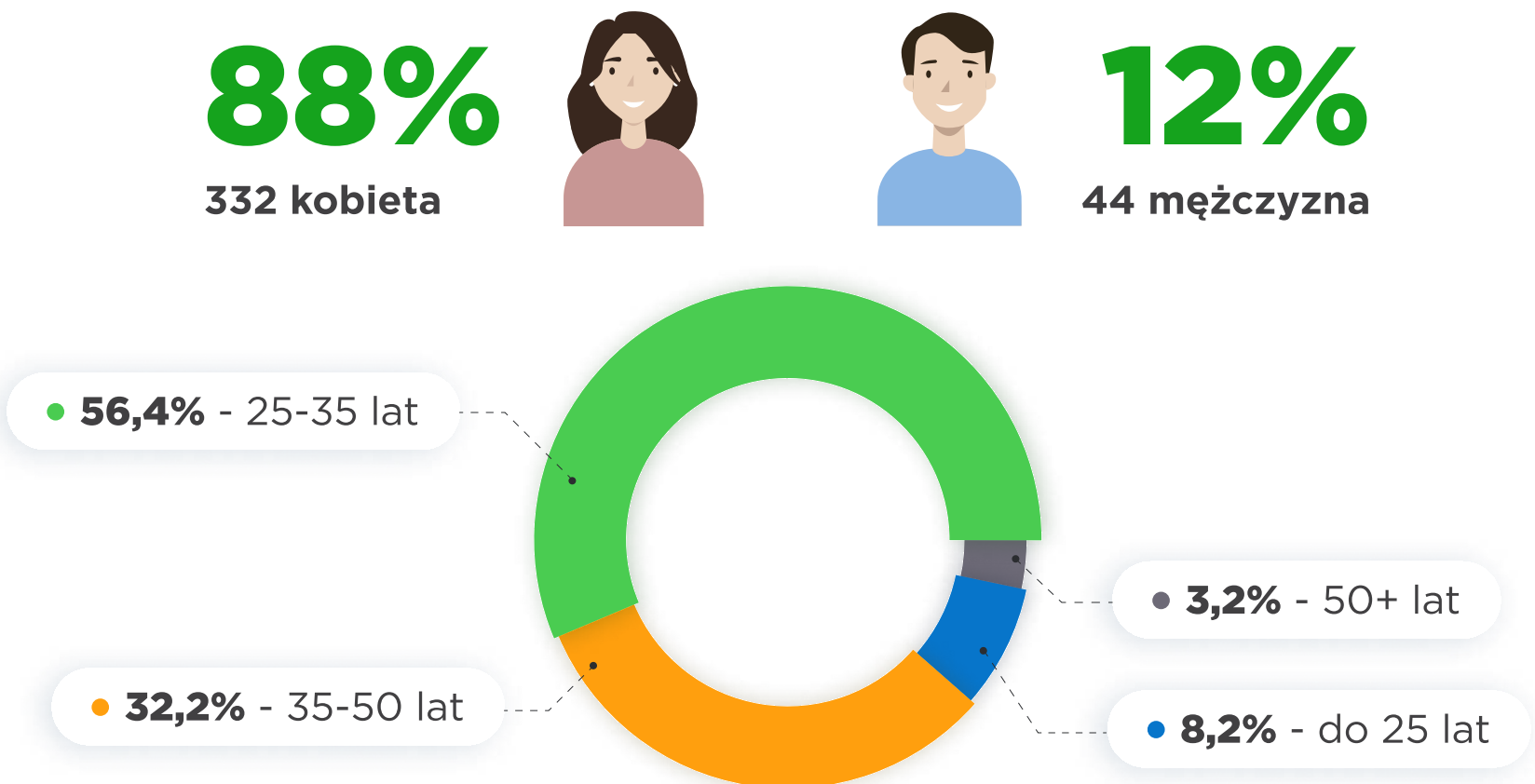
- ✅ przeciętny poziom obciążenia pracą w ciągu miesiąca;
- ✅ codzienne zadania, które zajmują najwięcej czasu;
- ✅ rola profesjonalnego oprogramowania rekrutacyjnego w codziennej pracy i wymagania wobec niego;
- ✅ czynniki, które podnoszą wydajność pracy;
- ✅ pozytywne i negatywne aspekty wpływające na stan emocjonalny;
- ✅ relacje z zespołem i kierownictwem;
- ✅ poziom satysfakcji z pracy.

Spodziewamy się, że zaprezentowane informacje pomogą czytelnikom zwrócić uwagę na własny stan emocjonalny, a także na ten panujący w firmie oraz zawodzie. Ponadto powinny być pomocne w poruszaniu kwestii tego, jak poprawić komfort emocjonalny w relacji ze współpracownikami i klientami, a także zrozumieniu, w jakich aspektach warto nauczyć się lepiej zarządzać emocjami.

Otóż, zaczynamy 😊

PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY RESPONDENTÓW

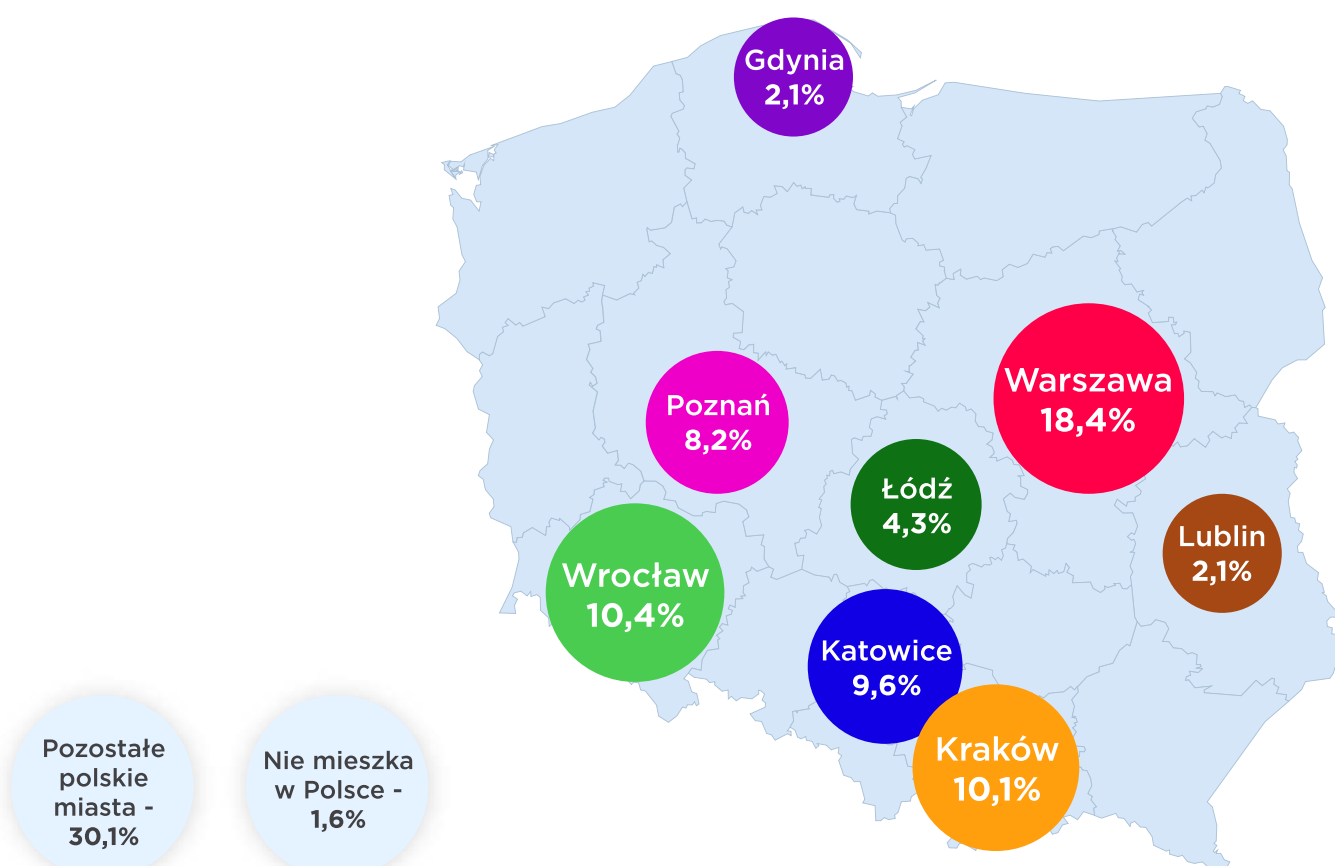
Uczestnikami badania zostało łącznie 376 respondentów — 332 kobiety (88%) oraz 44 mężczyzn (12%). Jądro respondentów stanowili specjaliści w wieku 25-35 lat — było ich 56,4%; ponadto osoby w wieku 35-50 lat stanowiły 32,2%; poniżej 25 lat — 8,2%; natomiast w wieku ponad 50 lat — 3,2%.



Geografia

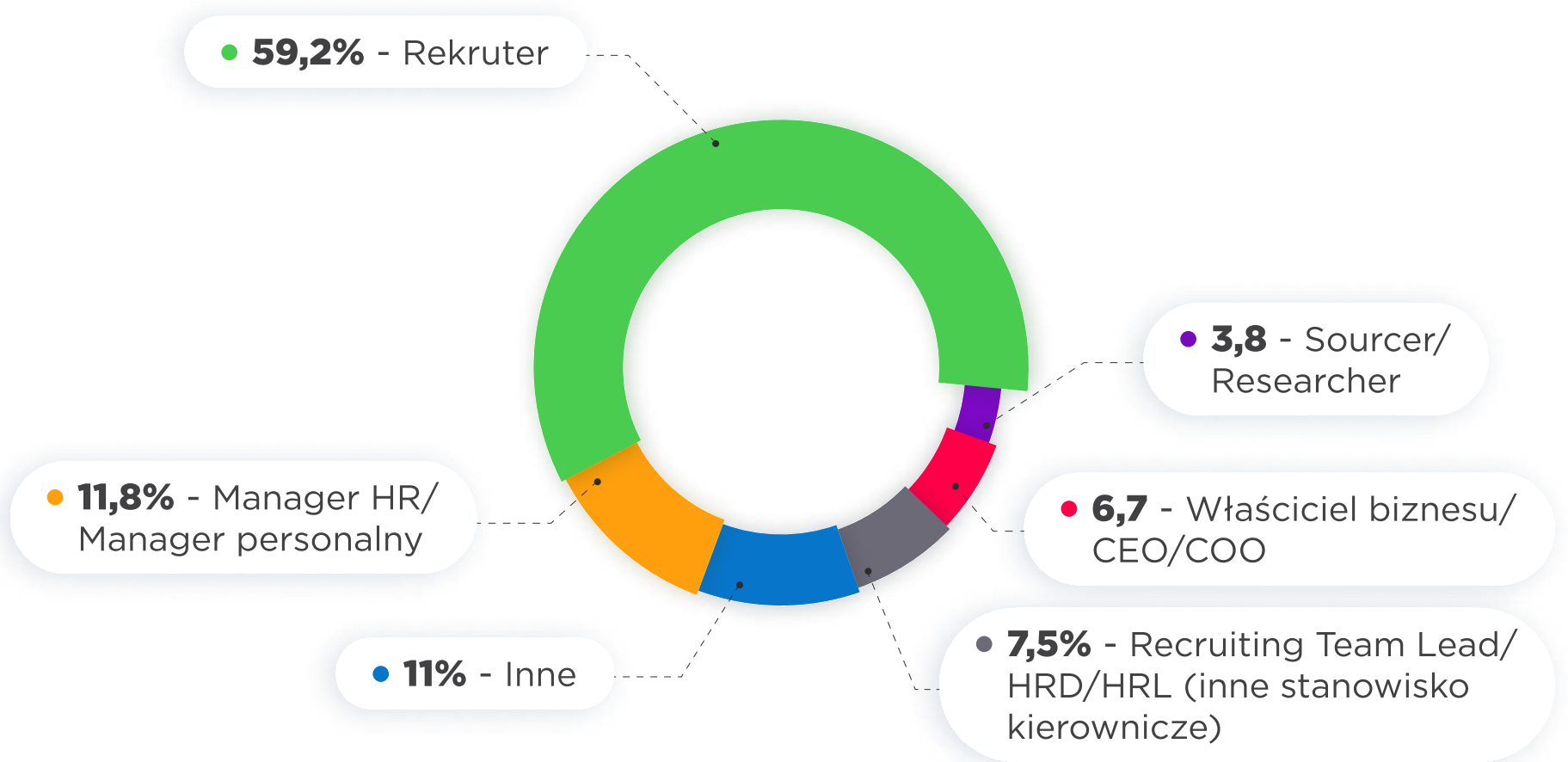
Najwięcej respondentów zamieszkuje w Warszawie (18,4%), Wrocławiu (10,4%), Krakowie (10,1%), Katowicach (9,6%), Poznaniu (8,2%) i Łodzi (4,3%). Najniższy udział odnotowano w Gdyni i Lublinie (po 2,1%).

Duża część respondentów — 30,1% — mieszka w innych miastach Polski, w szczególności w Białymstoku, Bydgoszczy, Szczecinie itp. Tylko 1,6% respondentów nie mieszka obecnie w kraju.



Stanowisko

Spośród 376 uczestników badania, 59,2% — pracuje jako rekruterzy, 11,8% — na stanowisku HR Managera, 7,5% — to szefowie zespołów rekrutacyjnych/HRD/HRL, 6,7% — właściciele firm/CEO/COO, 3,8% — sourcerzy/researcherzy. Pozostałe 11% respondentów zajmuje inne stanowiska.



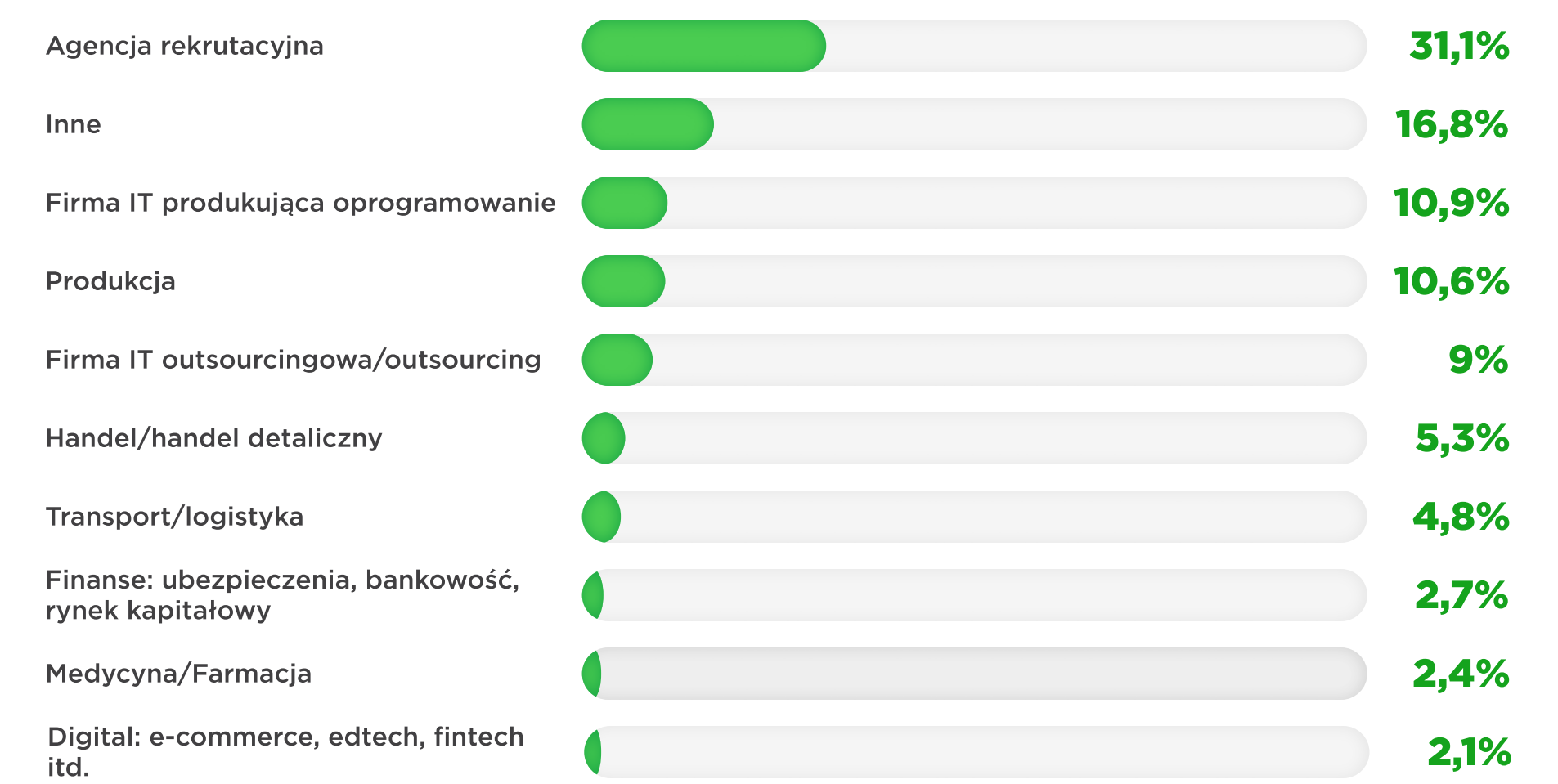
Wśród rekruterów było więcej kobiet niż mężczyzn — odpowiednio 65% i 48%. Jednocześnie udział właścicieli firm/CEO/CCO płci męskiej jest znacznie wyższy niż kobiet: odpowiednio 27% do 4%.

Jeśli chodzi o stanowisko HR Manager/HRD Manager, to zajmuje je prawie równa ilość kobiet i mężczyzn — odpowiednio 8 i 11%. Istnieje jednak parytet na stanowisku Sourcer/Researcher: wśród badanych było po 2% kobiet i mężczyzn pracujących na tym stanowisku.

Branża

Większość, gdyż 31,1% respondentów, pracuje w agencjach rekrutacyjnych; w firmach zajmujących się outsourcingiem produktów i IT — jest zatrudnionych odpowiednio 10,9% i 9% osób badanych, a w branży produkcyjnej — 10,6%.

Inne branże często wymieniane przez respondentów to handel i logistyka, natomiast rzadziej finanse i ubezpieczenia, opieka zdrowotna i branża cyfrowa. FMCG, budownictwo i sektor rolniczy otrzymały mniej niż 2%.

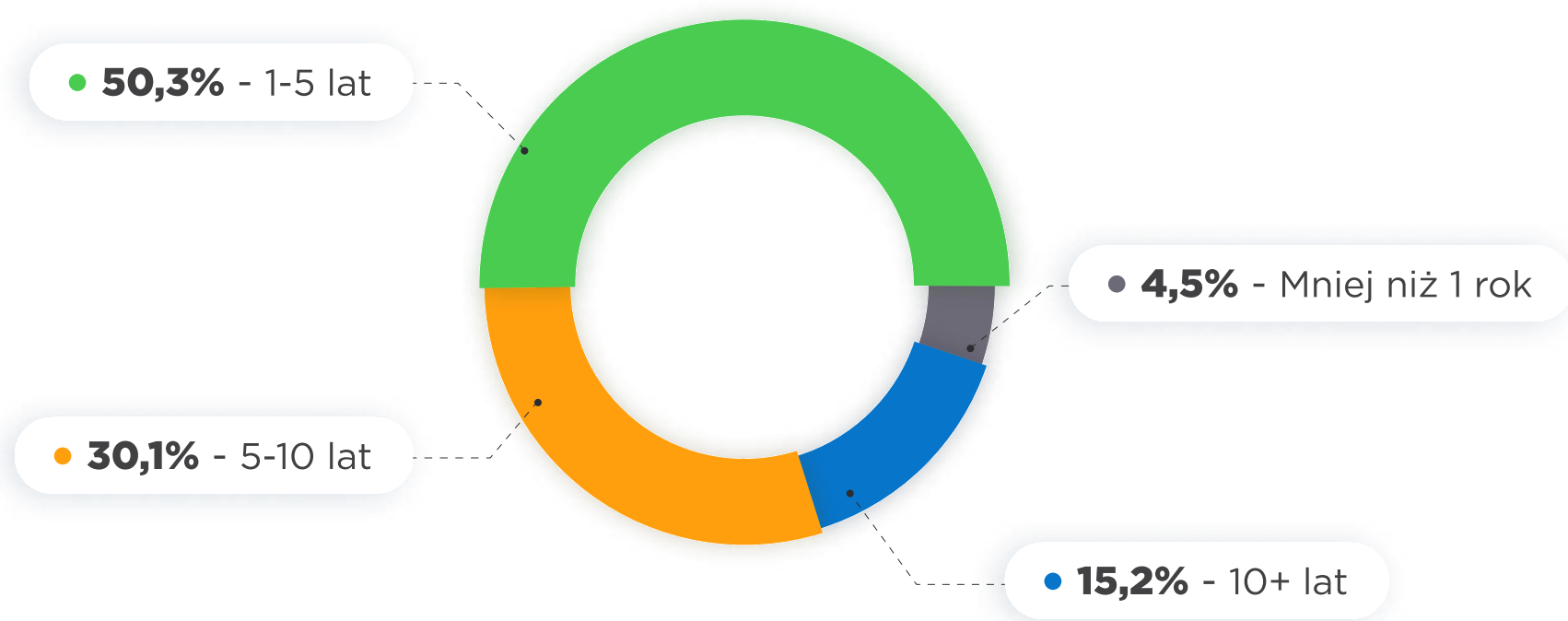


BLOK 1. OGÓLNE KWESTIE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Przeanalizujemy doświadczenie zawodowe respondentów, ich średnie obciążenie pracą w miesiącu oraz zadania, które zajmują najwięcej czasu.

Doświadczenie zawodowe

Większość respondentów ma od 1 do 5 lat doświadczenia zawodowego (50,3%). 30,1% respondentów pracuje w zawodzie od 5 do 10 lat, natomiast 15,2% od ponad 10 lat. Tylko 4,5% pracuje w zawodzie krócej niż rok.



Zdecydowana większość kobiet ma 1-5 lat doświadczenia (52,7%). 29,8% respondentek ma 5-10 lat doświadczenia, 12,7% - ponad 10 lat, a tylko 4,8% — do 1. roku.

Wśród mężczyzn rozkłada się to następująco: ponad 10 lat doświadczenia (34,1%), 5-10 lat (31,8%), 1-5 lat (31,8%), a tylko 2,3% ma mniej niż 1 rok doświadczenia.

Ilość godzin tygodniowo spędzanych średnio w pracy

Większość respondentów (54,8%) pracuje standardowo 40 godzin tygodniowo, 33,5% pracuje w nadgodzinach, 9,8% spędza w pracy od 20 do 40 godzin, natomiast 1,9% do 20 godzin.

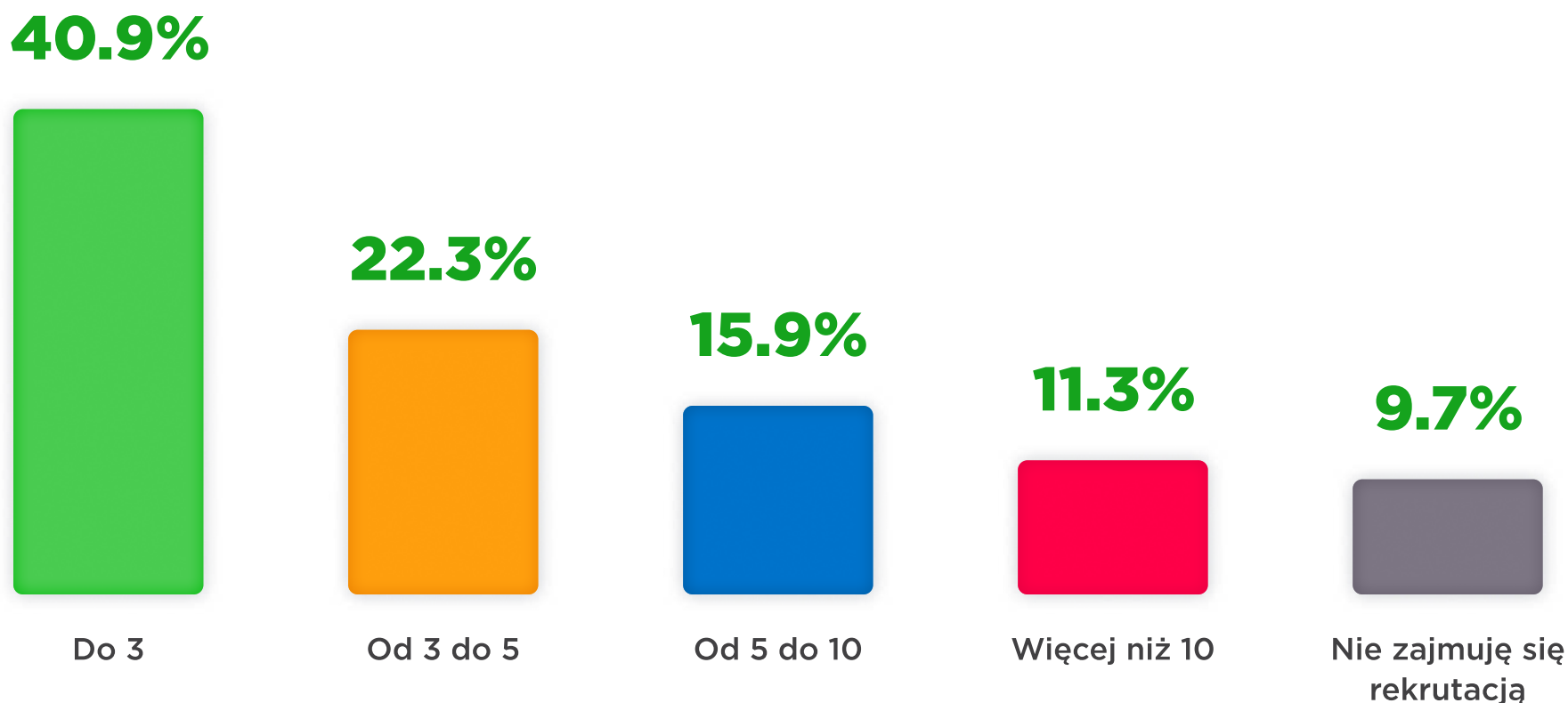
Przyjrzyjmy się tym danym zgodnie z zajmowanymi stanowiskami:

- Rekruterzy** w większości pracują standardowo 40 godzin tygodniowo (65,5%), a tylko 23,7% pracuje w nadgodzinach.
- W przeciwieństwie do rekruterów, harmonogram HR-owców wydaje się być bardziej stresujący. Ponad połowa **managerów HR** pracuje ponad 40 godzin tygodniowo (54,5%), podczas gdy 31,8% pracuje standardowo 40 godzin tygodniowo.

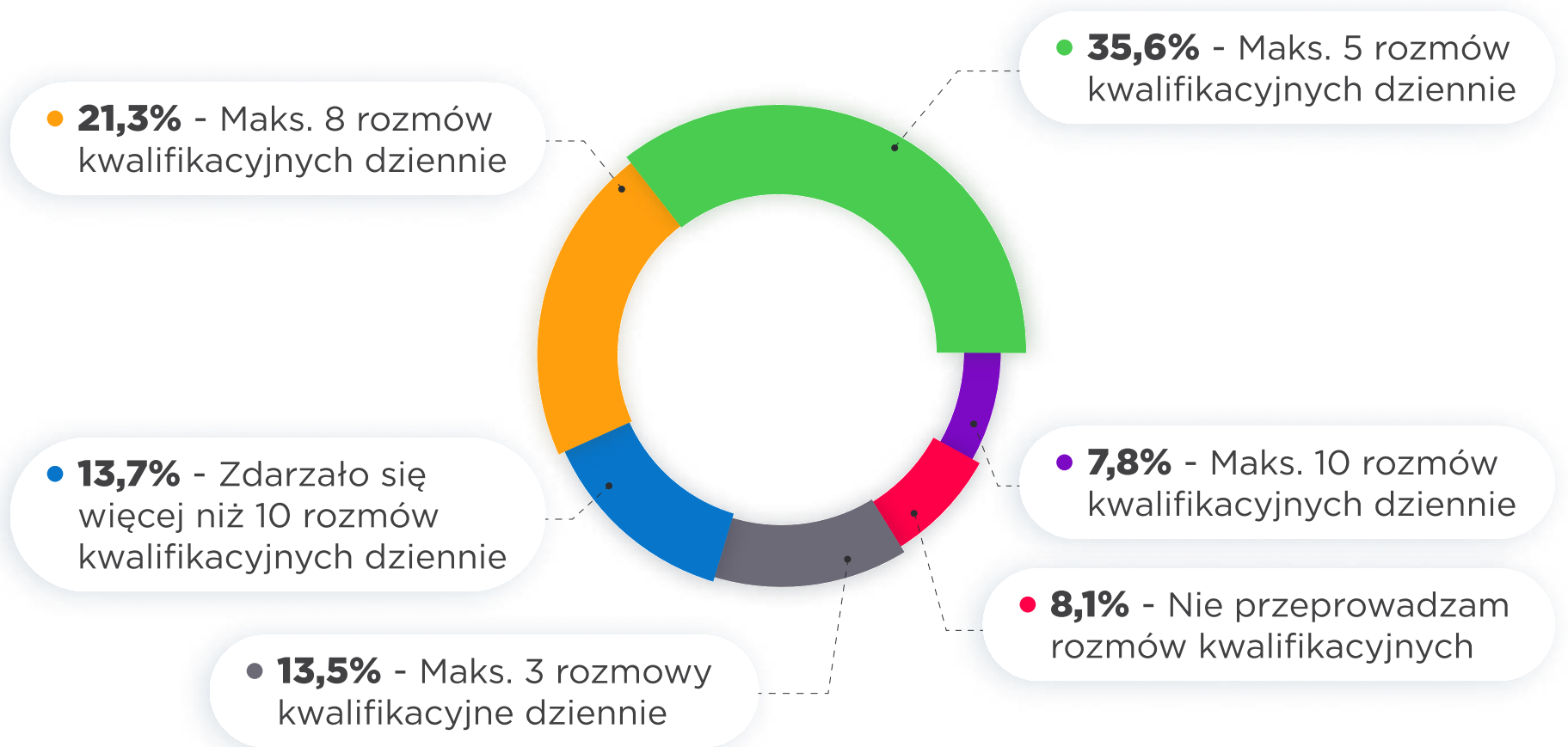
- Większość **kierowników** zespołów ds. rekrutacji i HR pracuje ponad 40 godzin tygodniowo (42,9%), podczas gdy 39,3% pracuje standardowo 40 godzin tygodniowo.
- Zgodnie z oczekiwaniami, zdecydowana większość **właścicieli firm/CEO** pracuje ponad 40 godzin tygodniowo (76%), a tylko 16% zarządza standardowymi 40 godzinami tygodniowo. Tylko 8% może sobie pozwolić na pracę w wymiarze od 20 do 40 godzin tygodniowo. Nie ma respondentów, którzy pracują tylko do 20 godzin tygodniowo.
- Większość **sourcerów/researcherów**, podobnie jak rekruterów, pracuje standardowo 40 godzin tygodniowo (71,4%), 14,3% pracuje ponad 40 godzin tygodniowo, a 14,3% pracuje od 20 do 40 godzin tygodniowo. Osoby pracujące do 20 godzin tygodniowo nie są w ogóle dostępne.

Ile wakatów średnio zamykasz w ciągu miesiąca?

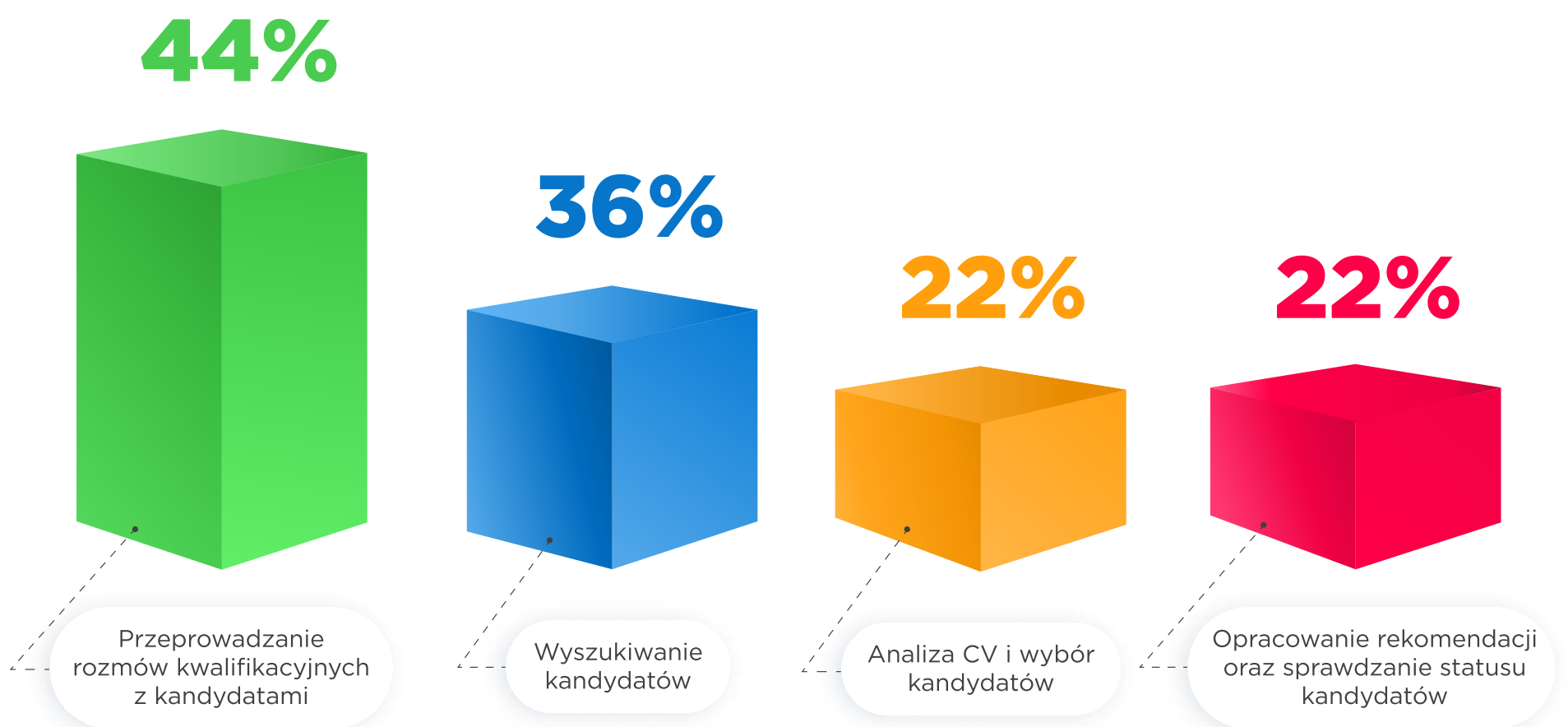
Prawie połowa respondentów — 40,9% — wskazuje, że średnio zamyka do 3 wakatów miesięcznie; 22,3% — od 3 do 5; 15,9% — od 5 do 10; 11,3% — ponad 10 wakatów miesięcznie; 9,7% — nie zatrudnia.



Maksymalna liczba rozmów kwalifikacyjnych, które przeprowadziłaś/ przeprowadziłeś w ciągu jednego dnia?



Które codzienne zadania zajmują najwięcej czasu?



Przyjrzyjmy się tym danym zgodnie z zajmowanymi stanowiskami:

- wprowadzanie danych o nowych pracownikach do systemu;
- budżetowanie, opracowywanie strategii;
- kontakty z managerami, ocena, rozwój pracowników;
- złożone kwestie HR — tworzenie umów, korespondencja ze współpracownikami na temat warunków itp.;
- codzienne obowiązki niezwiązane z rekrutacją.

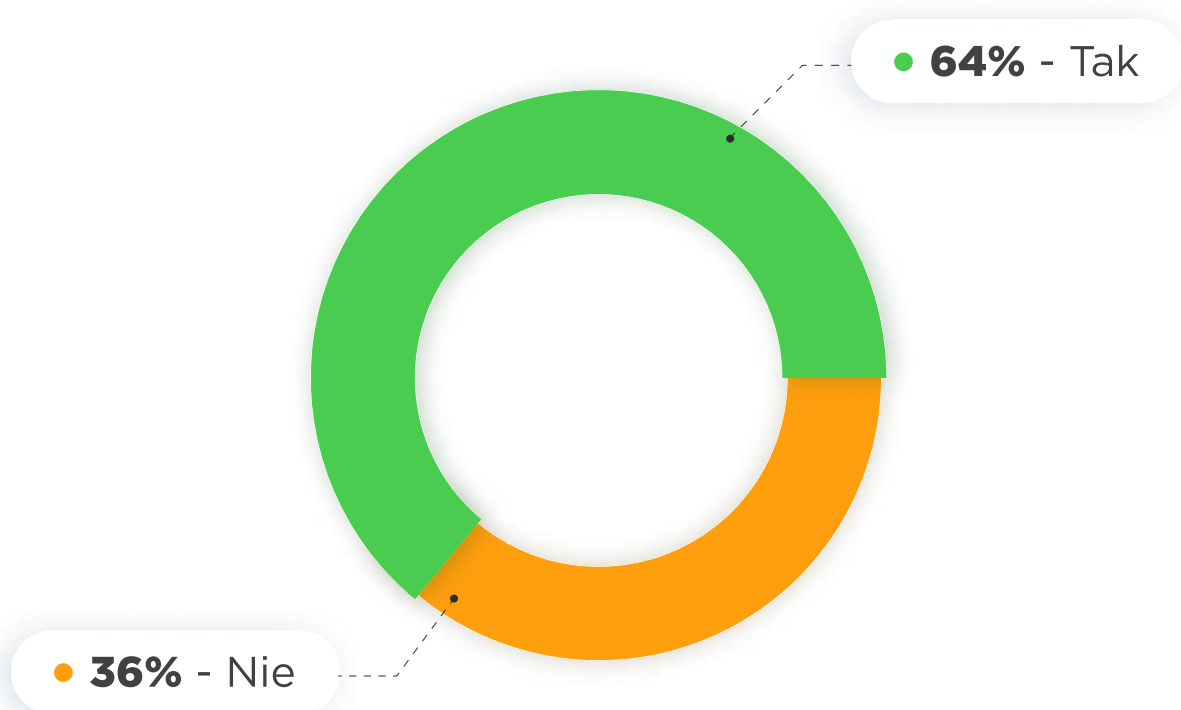
BLOK 2. PROCESY RUTYNOWE I AUTOMATYZACJA

W ramach realizowanego badania, mając na celu podniesienie jego obiektywności, dążyliśmy do ustalenia sposobów automatyzacji pracy respondentów, a także narzędzi, z których korzystają, jak i określenia tych aspektów pracy, które mogłyby ulec zmianom lub poprawie.

Czy korzystasz z systemów do automatyzacji rekrutacji?

Zdecydowana większość respondentów — 239 osób (64%) — stwierdziła, że tak, używa systemów do automatyzacji procesów w miejscu pracy. Pozostałe 137 osoby (36%) odpowiedziały negatywnie.

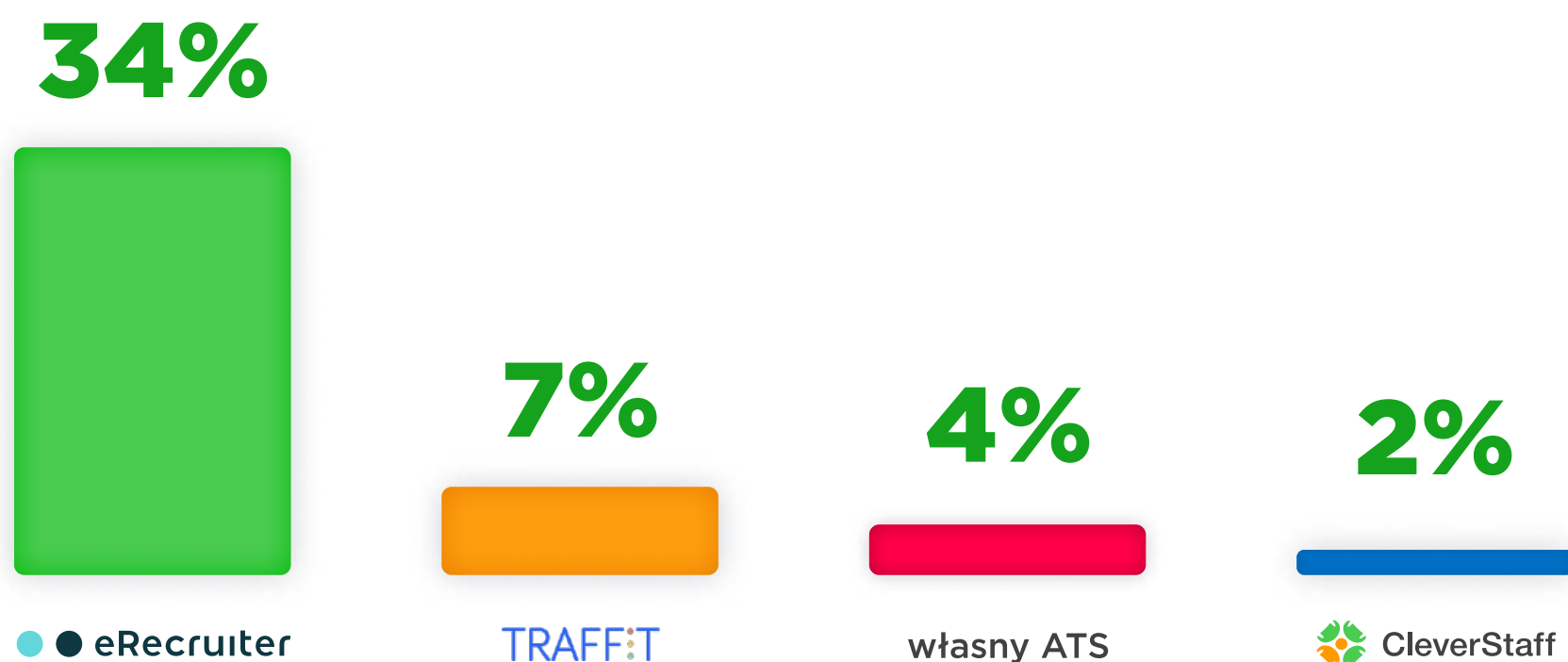
Ze specjalistycznego oprogramowania najczęściej korzystają sourcerzy — aż 86% spośród uczestników badania pracujących na tym stanowisku. Za nimi plasują się szefowie zespołów rekrutacyjnych/HRD/HRL (69%) i rekruterzy (66%).



Z jakiego oprogramowania korzystasz?

Respondenci korzystający z oprogramowania do automatyzacji rekrutacji najczęściej wymieniają: e-Recruiter (34%), Traffit (7%), CleverStaff (2%) oraz własne ATS (4%). Mniej niż 1% respondentów korzystało z ponad 50 różnych programów.

Jeśli przeanalizujemy wybór oprogramowania według sektora biznesowego, na przykład firmy IT i agencje rekrutacyjne częściej korzystają z e-Recruiter — 22%, z kolei z Traffit — 8% spośród nich; CleverStaff — 3%; Recruitify — 3%; Hrappka — 2%.



Jakie główne zadania według ciebie powinien wykonywać system ATS?



Zbierać i systematyzować dane



Pełnić rolę organizatora i jednego kompleksowego narzędzia



Przyspieszać tworzenie i umieszczanie ofert pracy na stronach z ofertami pracy

Przyjrzyjmy się tym danym zgodnie z zajmowanymi stanowiskami:

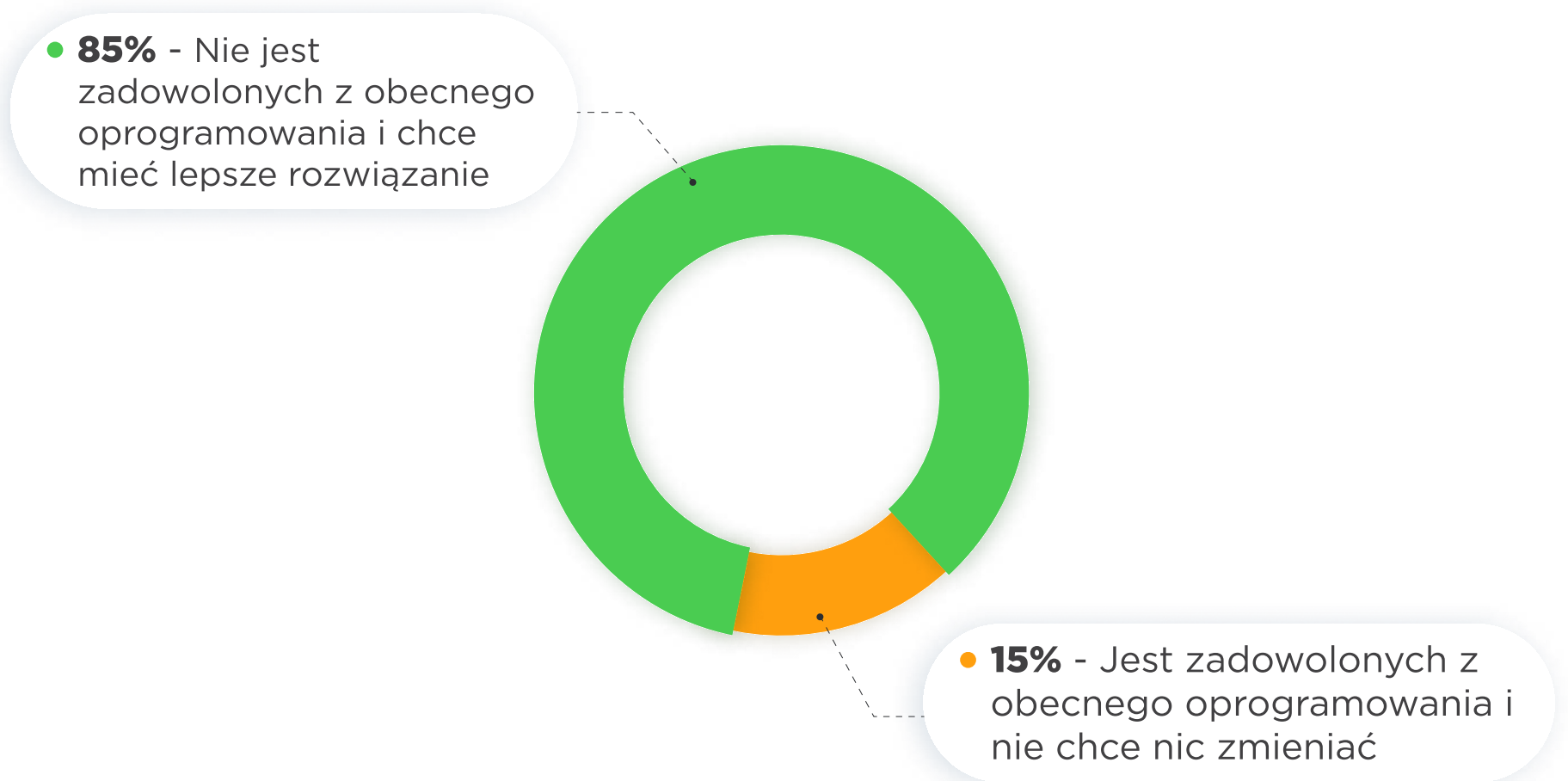
- organizacja czasu pracy rekrutera;
- usprawnienie wyszukiwania kandydatów;
- automatyzacja drobnych zadań rutynowych;
- tworzenie zautomatyzowanych raportów.

Jak można zauważyć, respondenci wyrażają chęć optymalizacji procesu rekrutacji oraz usprawnienia współpracy z klientami i kandydatami. Osobno wymieniano szybkość zamykania wakatów, organizację wygodnej pracy zespołowej (zwłaszcza zdalnej) oraz zwiększenie efektywności wstępnej selekcji kandydatów. Świadczy to o chęci poprawy jakości i szybkości procesu rekrutacji, a także zwiększenia satysfakcji wszystkich jego uczestników.

Co chciałabyś/chciałbyś poprawić w tych systemach, z których korzystasz?

Niefortunnym faktem jest, że jedynie 15% osób korzystających z danego profesjonalnego oprogramowania jest z niego ogólnie zadowolonych.

Z kolei niezadowolonym respondentom brakuje szybkości i wydajności systemu, chcą poprawy funkcjonalności, usprawnienia raportowania i analizy danych, zwiększenia integracji, a także oczekują jakościowych zmian w procesach związanych z wygodą wykorzystania.



Wśród oczekiwań wobec eRecruiter należy wymienić następujące:

- większa automatyzacja procesów, w tym możliwość automatycznego tworzenia profili kandydatów i automatycznego wysyłania wiadomości;
- skuteczniejsze wyszukiwanie kandydatów za pomocą słów kluczowych lub ulepszone wyszukiwanie technologiczne w bazie danych;
- bardziej szczegółowe, przejrzyste i intuicyjne raporty.

Na liście oczekiwań od Traffit znajdują się:

- chęć otrzymywania bardziej zróżnicowanych raportów do analizy i śledzenia procesów rekrutacyjnych
- funkcjonalność wyszukiwania kandydatów podobna do LinkedIn Recruiter Lite, która zapewnia więcej możliwości skutecznego wyszukiwania i filtrowania kandydatów;
- bardziej zautomatyzowane procesy, które uprościłyby rutynowe operacje i zwiększyły efektywność zadań rekrutacyjnych.

Z kolei do oczekiwań od CleverStaff można zaliczyć:

- zwiększenie liczby integracji z różnymi portalami pracy;
- ulepszenie projektu interfejsu systemu;
- aplikację mobilną do wygodniejszego korzystania z produktu za pomocą smartfona.

Oczekiwania respondentów, posługujących się samodzielnie napisanym oprogramowaniem, zawierają:

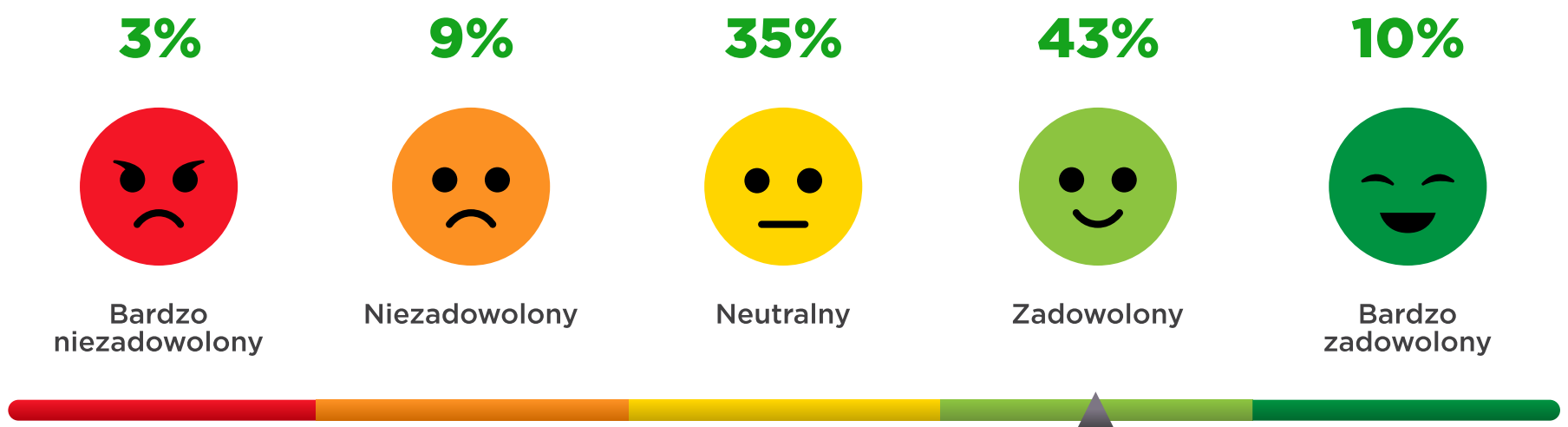
- chęć posiadania bardziej intuicyjnego interfejsu, który byłby spersonalizowany i dostosowany do konkretnych potrzeb, z którymi użytkownicy mają do czynienia w swojej codziennej pracy;
- chęć skrócenia czasu pracy poprzez ułatwienie generowania raportów i uproszczenie procesu wysyłania wiadomości e-mail;
- potrzebę usprawnienia organizacji rozmów kwalifikacyjnych i zapewnienia, że wszyscy użytkownicy wprowadzają dokładne dane, co przyczyni się do zwiększenia efektywności procesu rekrutacji.

Inne oczekiwania/życzenia respondentów obejmowały:

- kompatybilność z różnymi portalami pracy w celu automatycznego przesyłania CV, inne możliwości integracji;
- chęć filtrowania kandydatów, organizowania rozmów kwalifikacyjnych i skrócenia czasu poświęcanego na zadania rutynowe;
- potrzebę wygodnego wyszukiwania kandydatów w bazie danych, lepszej organizacji raportów i przejrzystych statystyk;
- potrzebę bardziej intuicyjnego i spersonalizowanego korzystania z systemu, z możliwością dostosowania go do konkretnych potrzeb użytkownika;
- pragnienie lepszej ochrony danych osobowych i zgodności z przepisami RODO;
- potrzebę lepszego wsparcia i szkoleń dla użytkowników w celu bardziej efektywnego korzystania z oprogramowania.

Oceń w skali od 1 do 5, w jakim stopniu jesteś zadowolony z organizacji swojej codziennej pracy?

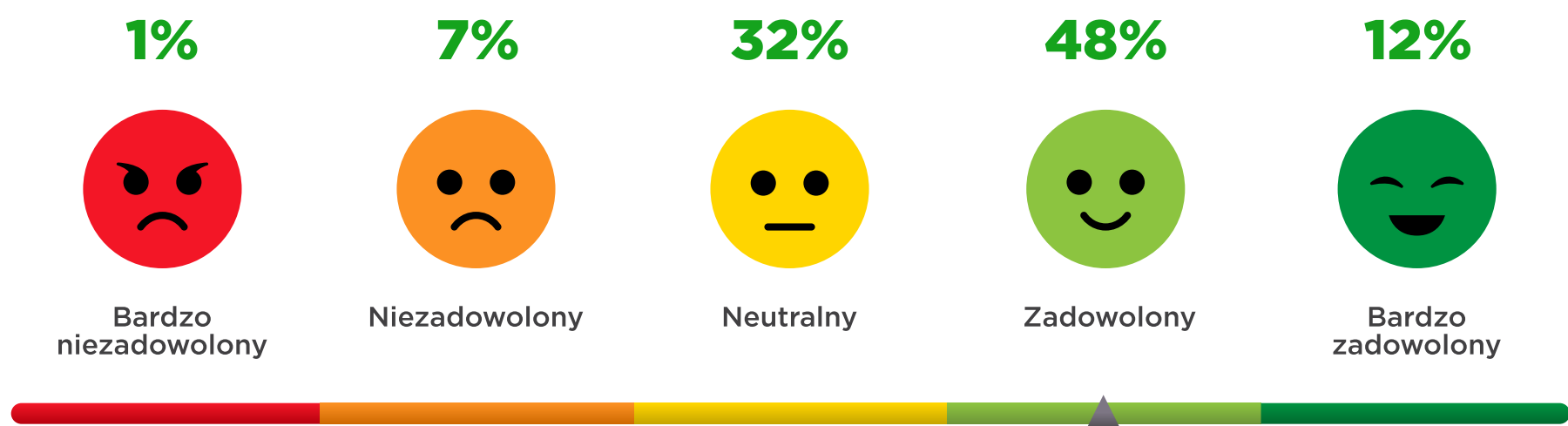
Wśród ogółu respondentów, największy odsetek zadowolonych na „czwórkę” wynosi 43%. Najmniejszy odsetek stanowią osoby w ogóle niezadowolone — 3%. Niewielki odsetek — 10% — jest bardzo zadowolony, co sugeruje pewną stagnację. Chociaż, jeśli zostaną połączeni ci, którzy są zadowoleni na „trójkę” i „czwórkę”, jest całkiem sporo osób, które wykazują średni poziom zadowolenia.



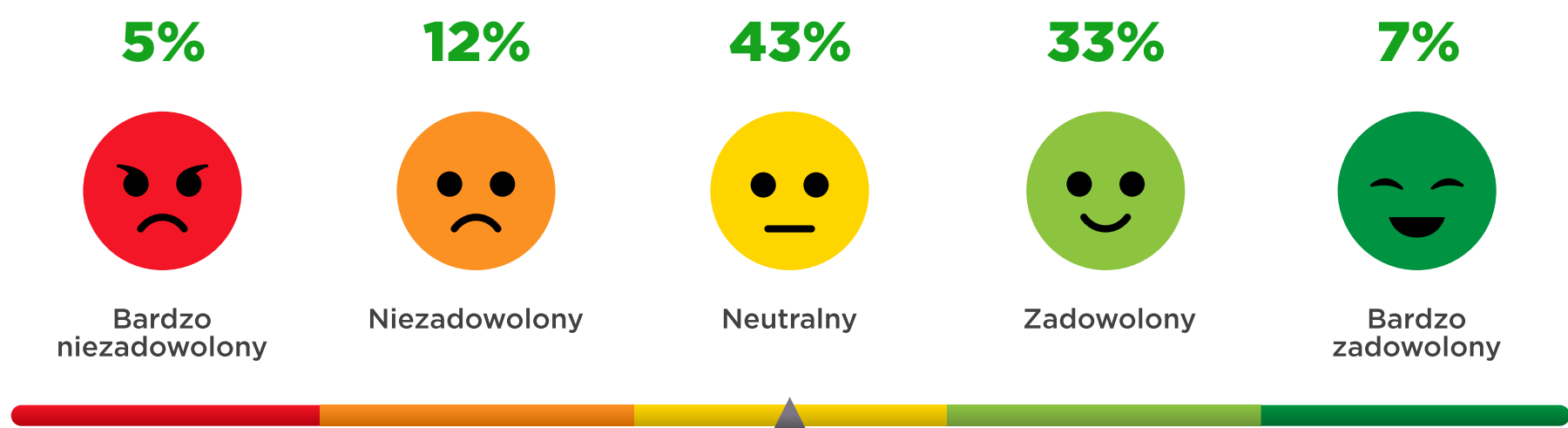
Zadowolenie z organizacji w swojej codziennej pracy wykazało 43% respondentów, a 3% uczestników badania stwierdziło, że nie są zadowoleni z organizacji.

Pośród tych, którzy korzystają z oprogramowania do automatyzacji rekrutacji, ogólny poziom zadowolenia jest nieco wyższy w porównaniu do odpowiedniego wskaźnika wśród respondentów, którzy z takiego oprogramowania nie korzystają: 48% vs. 33%.

Z oprogramowaniem

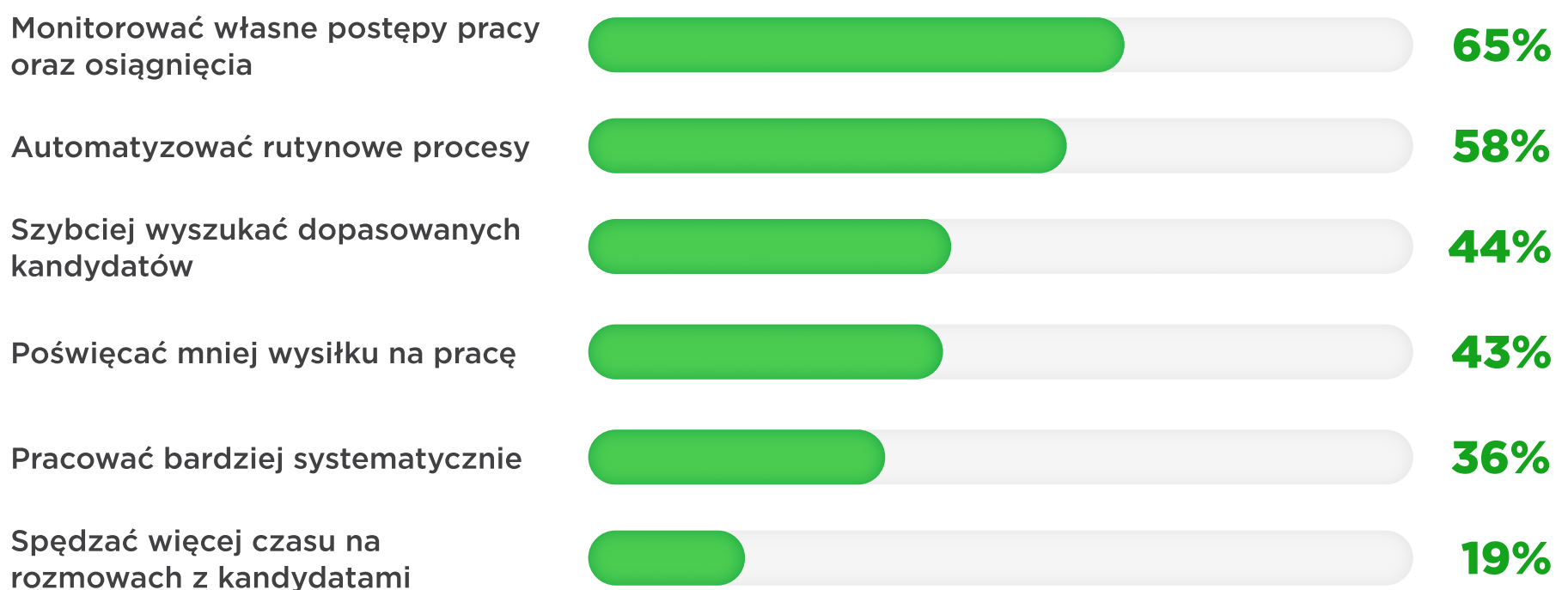


Bez oprogramowania



Kolejno została zrealizowana analiza według stanowisk. Na 5 organizację swojej pracy oceniło 25% rekruterów, 30% managerów HR, 29% liderów zespołów rekrutacyjnych, 28% właścicieli firm, 36% sourcerów i 31% osób zajmujących inne stanowiska.

Co chciałbyś/chciałabyś poprawić w swojej codziennej pracy?



Respondenci zauważyli również inne aspekty, które ich zdaniem powinny ulec poprawie. Na przykład:

- wzmocnienie działu HR;
- skrócenie czasu poświęcanego na pisanie ocen po rozmowie kwalifikacyjnej;
- kontynuowanie pracy nad strategią rekrutacyjną z kierownictwem;
- skrócenie czasu spędzanego na rozmowach wewnętrznych.

Warto przeanalizować aspekty, które chcą ulepszyć użytkownicy aplikacji do rekrutacji. Są to w pierwszej kolejności:

1. automatyzacja procesów rutynowych — 43%;
2. możliwość widzenia swojego progresu i uznania osiągnięć — 42%;
3. szybsze znalezienie odpowiednich kandydatów — 41%.

Wśród innych aspektów respondenci wymieniali również: chęć zwiększenia motywacji, posiadania przestrzeni na mniej priorytetowe, ale ważne zadania, możliwość poświęcenia większej ilości czasu na działania związane z doświadczeniem kandydata itp.

Statystyki tych, którzy nie korzystają z oprogramowania przedstawiają się następująco. Otóż zdecydowana większość spośród tych osób chce:

1. mieć możliwość śledzenia swojego progresu i celebrowania osiągnięć — 50%;
2. zautomatyzować procesy rutynowe — 49%;
3. szybciej znajdować odpowiednich kandydatów — 46%.

Wśród innych aspektów respondenci zaznaczali, że chcą ulepszyć doświadczenie kandydatów podczas procesów rekrutacyjnych, posiadać lepsze narzędzia do koordynacji procesu rekrutacji, a także spędzać mniej czasu na pisaniu ocen po rozmowie kwalifikacyjnej itp.

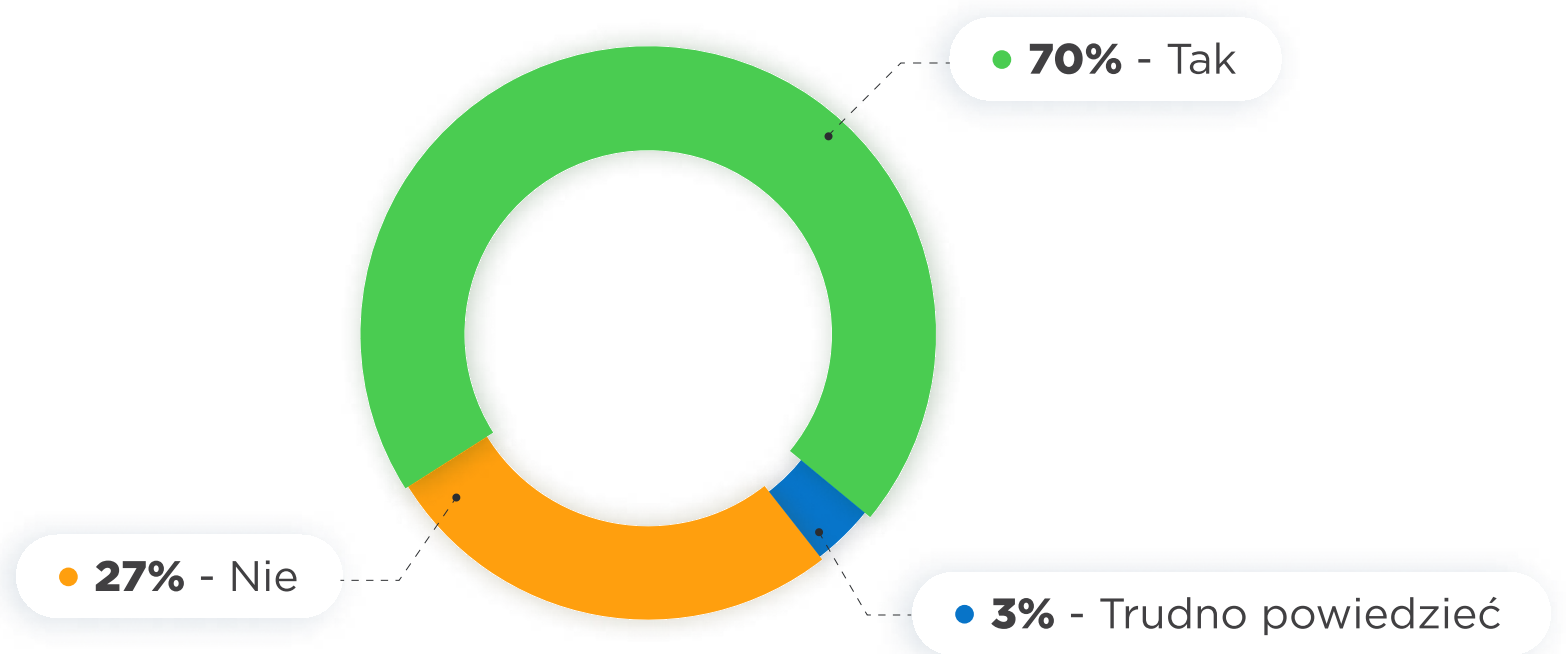
BLOK 3. ZDROWIE EMOCJONALNE I STRES W MIEJSCU PRACY

Zdrowie emocjonalne jest osobistym i kluczowym zasobem dla każdego specjalisty pracującego w dziale zasobów ludzkich. Dlatego, aby zrozumieć sytuację, zadaliśmy respondentom pytania dotyczące ich stosunku do pracy, poziomu stresu i ogólnego zadowolenia z procesu pracy.

Czy kiedykolwiek doświadczyłeś/aś wypalenia zawodowego?

Przeważające 70% respondentów doświadczyło wypalenia zawodowego. Wśród tych, którzy doświadczyli wypalenia zawodowego jednokrotnie jest 28%, 26% respondentów doświadczyło go dwukrotnie, a 19% — 3 lub więcej razy.

Co więcej, 4% respondentów doświadczyło wypalenia bezpośrednio w okresie badania.



Ciekawą obserwacją jest to, że wśród osób, które doświadczają lub doświadczyły wypalenia zawodowego, większość (53,3%) pracuje standardowo 40 godzin tygodniowo. Z kolei 73% korzysta ze specjalnego oprogramowania do automatyzacji rekrutacji. Jednak ani standardowy dzień pracy, ani systemy ATS nie pomagają w polepszeniu zdrowia psychicznego specjalistów.

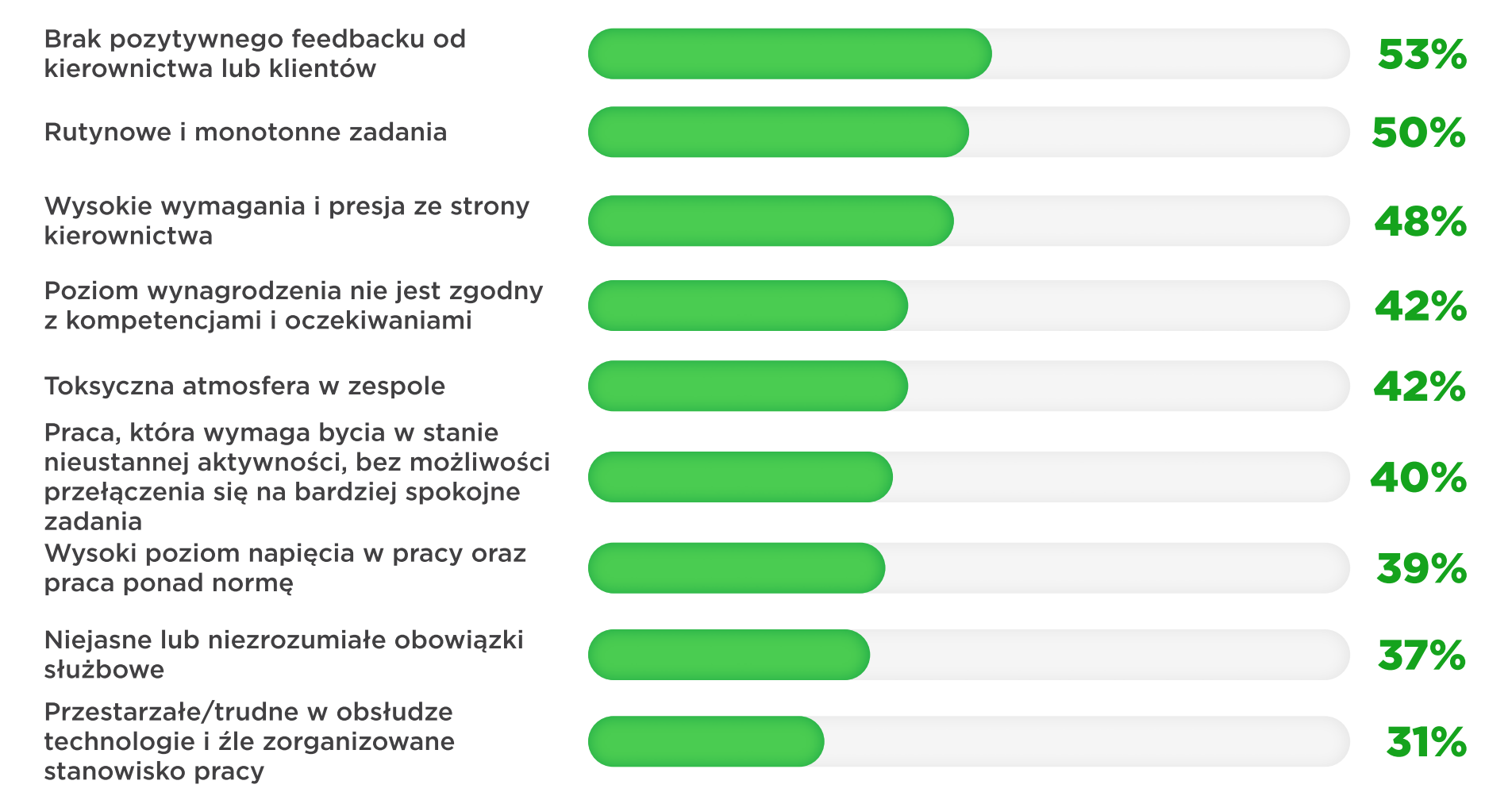
Rekruterzy (69%), pracownicy HR (75%) i ich managerowie, HRD (86%) cierpią z powodu wypalenia zawodowego bardziej niż inni specjaliści ds. zasobów ludzkich.

Jeśli spojrzeć na te dane w podziale na sektory biznesowe, to biorąc pod uwagę pracowników agencji rekrutacyjnych, można zauważyć jeden z najwyższych wskaźników wypalenia zawodowego — 75%. Jeśli przeanalizujemy działy rekrutacji i HR firm produktowych i outsourcingowych IT, liczba ta staje się nieco niższa, ale nadal znacząca — odpowiednio 52% i 69%.

Wśród przedstawicieli innych branż, rekruterzy i pracownicy HR są najmniej narażeni na wypalenie zawodowe w sektorze finansowym, ubezpieczeniowym, logistycznym i opieki zdrowotnej.

Co w Twojej pracy powoduje uczucie lęku lub Cię demotywuje?

Na miejscu pierwszym znajduje się brak pozytywnej informacji zwrotnej od kierownictwa lub klientów, na drugim znajdują się rutynowe i monotonne zadania, z kolei miejsce trzecie zajmują wysokie wymagania i presja ze strony kierownictwa.



Pośród innych negatywnych aspektów uczestnicy badania zauważyli, że: poziom wynagrodzenia nie odpowiada kompetencjom i oczekiwaniom, w zespole panuje toksyczna atmosfera, praca wymaga ciągłej aktywności w wysokim tempie bez możliwości przejścia do bardziej relaksujących zadań, występują niejasne obowiązki zawodowe, a także przestarzała/trudna w użyciu technologia i źle zorganizowane miejsce pracy.

Podczas badania respondenci wskazali też na: nadmierną kontrolę managerską, brak jasnego kierunku strategicznego i niestabilność, a także problemy z komunikacją w firmie i brak świadomości managerów ds. rekrutacji. Kwestie te mogą wpływać na motywację, produktywność i ogólną satysfakcję z pracy.

Przyjrzyjmy się sytuacji pod względem stanowisk zajmowanych przez respondentów.

Można zatem stwierdzić, że **rekruterzy** czują się najbardziej sfrustrowani wysokimi wymaganiami i presją ze strony kierownictwa (27%); 26% spośród nich twierdzi dodatkowo, że poziom wynagrodzenia nie odpowiada ich kompetencjom i oczekiwaniom, a 25% obawia się rutynowych i monotonnych zadań.

Rekruterzy narzekają również na: słabą komunikację wewnątrz firmy, politykę firmy i podejście do rekrutacji pod względem niedoskonałych procedur, wykonywanie bezcelowych czynności, które są stratą czasu i nie wnoszą żadnej wartości dodanej oraz powodują brak stabilności.

Z kolei **managerowie HR** cierpią z powodu pracy, która wymaga od nich ciągłego utrzymywania aktywności, bez możliwości przełączenia się na wykonanie bardziej relaksujących zadań — mówiło o tym 30% uczestników badania. Kolejne 30% obawia się toksycznej atmosfery w zespole, a 27% rutynowych i monotonnych zadań.

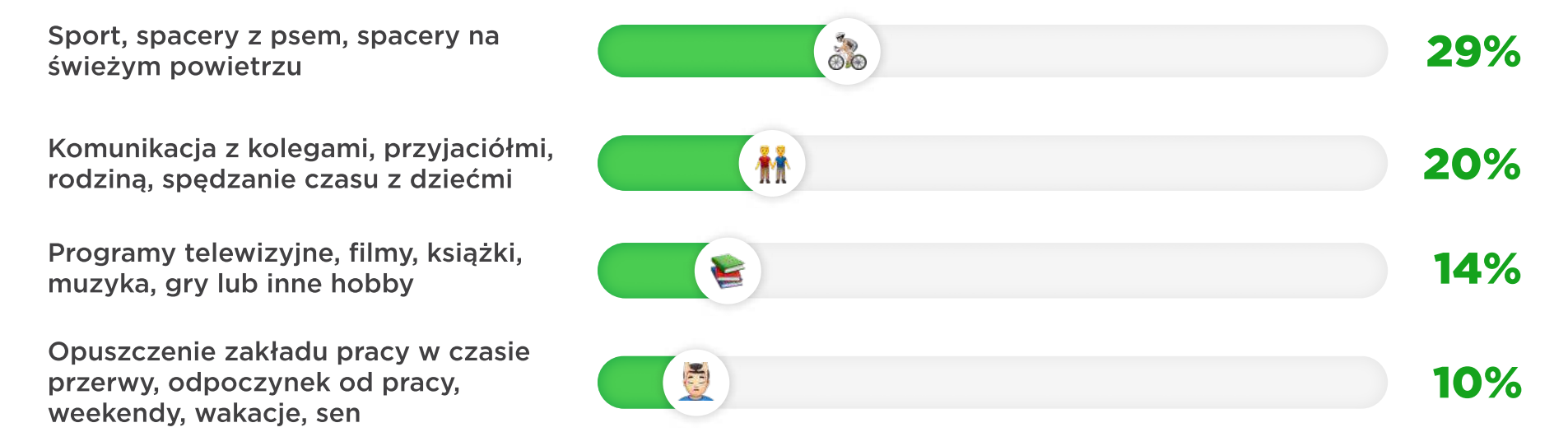
Ponadto HR-owcy wskazują na: brak podwyżek wynagrodzeń, ciągłe zmiany ze strony kierownictwa, atmosferę tworzoną przez jedną osobę w całej firmie, z którą trudno się pogodzić, wiele zadań, które trzeba wykonać jak najszybciej itp.

Kierownicy zespołów rekrutacyjnych/HRD są najbardziej zaniepokojeni potrzebą wykonywania rutynowych i monotonnych zadań (68%), a także pracy wymagającej ciągłej aktywności bez możliwości przełączenia się na bardziej relaksujące zadania (61%) oraz wysokim poziomem stresu i nadgodzin (54%).

Respondenci, należący do tej grupy, zauważyli również dodatkowe aspekty podobne do grupy powyżej, a mianowicie: brak podwyżek wynagrodzeń, ciągłe zmiany ze strony kierownictwa, wiele zadań operacyjnych, brak autonomii z powodu nadmiernego nadzoru ze strony kierownika oraz brak przekształcania obowiązków w sukcesy.

Sourcerzy/Researcherzy, podobnie jak większość respondentów z powyższych grup, jako czynniki niezadowolenia podają: pracę wymagającą ciągłej aktywności bez możliwości przestawienia się na bardziej relaksujące zadania (36%), wysokie wymagania i presję ze strony kierownictwa (36%) oraz wysoki poziom stresu w pracy i nadgodziny (29%). Inne irytujące czynniki obejmują: niejasne obowiązki zawodowe, niedopasowanie wynagrodzenia do kompetencji i oczekiwań, brak pozytywnych informacji zwrotnych od kierownictwa lub klientów, a także przestarzałą/trudną w użyciu technologię i źle zorganizowane miejsce pracy.

Co pomaga wrócić Ci do spokojnego stanu, gdy w pracy odczuwasz stres lub napięcie?



Ponadto respondenci zaznaczyli:

- przekierowanie się na wykonanie innego zadania, odizolowanie się na chwilę od wszystkiego — 3,4%;
- kawa, szklanka wody — 3%;
- alkohol, palenie lub tabletki uspokajające — 2%;
- wykonanie zadania, aby zobaczyć wynik lub zrozumieć jego przyczynę — 1%.

Co sprawia Ci najwięcej radości i satysfakcji w pracy?



Ponadto wśród czynników, które przynoszą radość i satysfakcję, uczestnicy badania wymieniają: komunikację z kandydatami, możliwość oferowania pracy kandydatom z potencjałem pomimo niskiego napływu aplikacji, pozytywne informacje zwrotne od managerów, klientów i kandydatów, dobre relacje w zespole, z managerami i klientami, różnorodność i przejrzystość zadań itp.

Warto przyjrzeć się sytuacji pod względem stanowisk zajmowanych przez respondentów.

64% **rekruterów** najbardziej cieszy, gdy pomyślnie zamkną wakaty i otrzymują pozytywną informację zwrotną od managera lub klienta. Natomiast 63% jest zadowolonych, gdy wszystko idzie zgodnie z planem, a także z własnych postępów i osiągnięć. Dodatkowe pozytywne aspekty obejmują pozytywne informacje zwrotne od kandydatów, ich zadowolenie z zatrudnienia, osiąganie celów w chaosie itp.

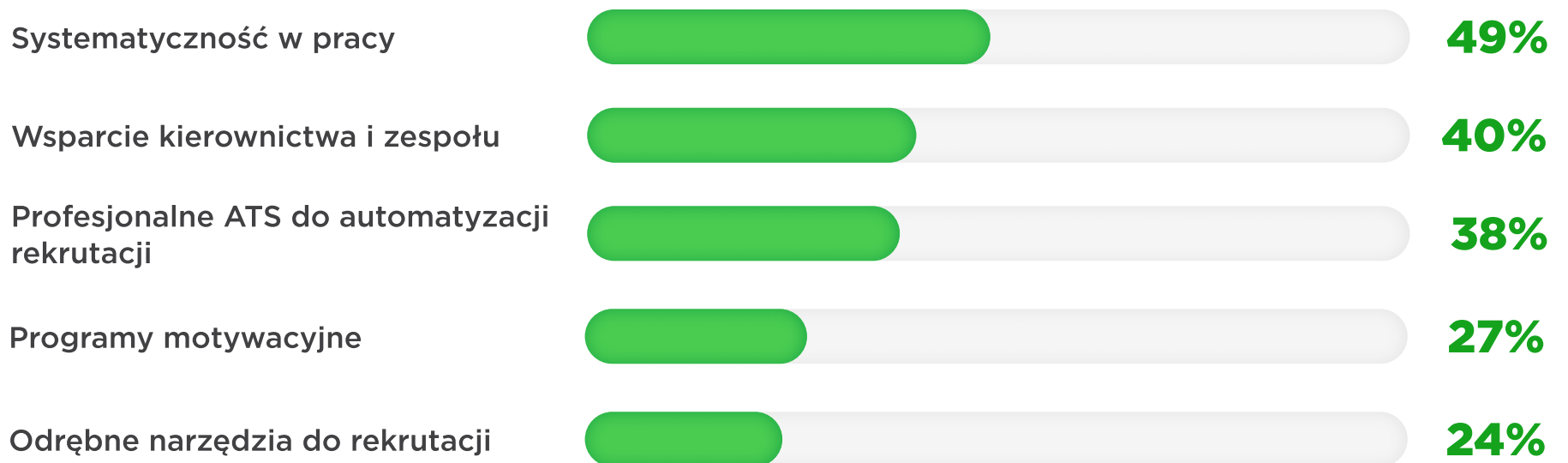
Właściciele firmy/CEO w pierwszej kolejności wykazują zadowolenie z własnych postępów i osiągnięć, a także z tego, gdy wszystko idzie zgodnie z planem, bez chaosu — 60%. Otrzymywanie pozytywnych informacji zwrotnych od managera lub klienta jest ważnym czynnikiem dla 52%. Respondenci wymieniają też efektywną współpracę z klientami i odpowiednie wynagrodzenie.

Managerowie HR są najbardziej zadowoleni, gdy widzą własne postępy i osiągnięcia (55%), otrzymują pozytywne informacje zwrotne od przełożonego lub klienta (50%) oraz gdy wszystko idzie zgodnie z planem, bez występowania chaosu (41%). Inne pozytywne czynniki HR obejmują relacje z managerami, jasne, potwierdzone na piśmie cele i różnorodność zadań.

Wśród pozytywnych czynników **kierownicy zespołu rekrutacyjnego/HRD** zauważają pomyślne zamknięcie wakatów oraz własne postępy i osiągnięcia — 57%, pozytywną informację zwrotną od managera lub klienta — 43%, gdy wszystko idzie zgodnie z planem, bez chaosu — 39%. Bonusy, empatia i wsparcie ze strony współpracowników oraz efektywne kontakty z kandydatami i zespołem również mogą poprawić nastrój.

Sourcerzy/Researcherzy cieszą się z pomyślnego zamknięcia wakatów i dostrzeżenia własnych postępów i osiągnięć — 50%, gdy wszystko idzie zgodnie z planem, bez pojawiania się chaosu i pozytywnej informacji zwrotnej od managera lub klienta — 43%. Inne interesujące odpowiedzi obejmują pomyślne znalezienie co najmniej jednego CV dziennie, które może być potencjalnie akceptowalne dla klienta.

Co pomaga Ci pracować bardziej efektywnie?



Uczestnicy badania akcentują też uwagę na tym, jak ważna jest organizacja procesu pracy, współpracy z zespołem, dokładnych oczekiwań wobec klientów i komunikacji wewnętrznej. Dużą rolę odgrywają dla nich wynagrodzenie, reputacja firmy, spokój w miejscu pracy, komunikacja i atmosfera w zespole.

Warto rozważyć sytuację w przekroju stanowisk, na których pracują respondenci.

Otóż, rekruterom pomagają pracować bardziej wydajnie:

- nowoczesne oprogramowanie do automatyzacji rekrutacji — 22%;
- zarządzanie i wsparcie zespołu — 22%;
- systemowość w pracy — 21%.

Właściciel biznesu / CEO pracuje lepiej, jeśli spełnione są takie warunki:

- systemowość w pracy — 56%;
- oddzielne narzędzia do rekrutacji — 44%;
- nowoczesne oprogramowanie do automatyzacji rekrutacji — 36%;
- zarządzanie i wsparcie zespołu — 36%.

Dodatkowo można wymienić doświadczenie i jasne informacje zwrotne od klientów wraz ze skuteczną komunikacją.

Dla **managerów HR** ważne są:

- wsparcie managementu, jak i współpracowników — 27%;
- systemowość w pracy — 25%;
- nowoczesne oprogramowanie do automatyzacji doboru personelu — 23%.

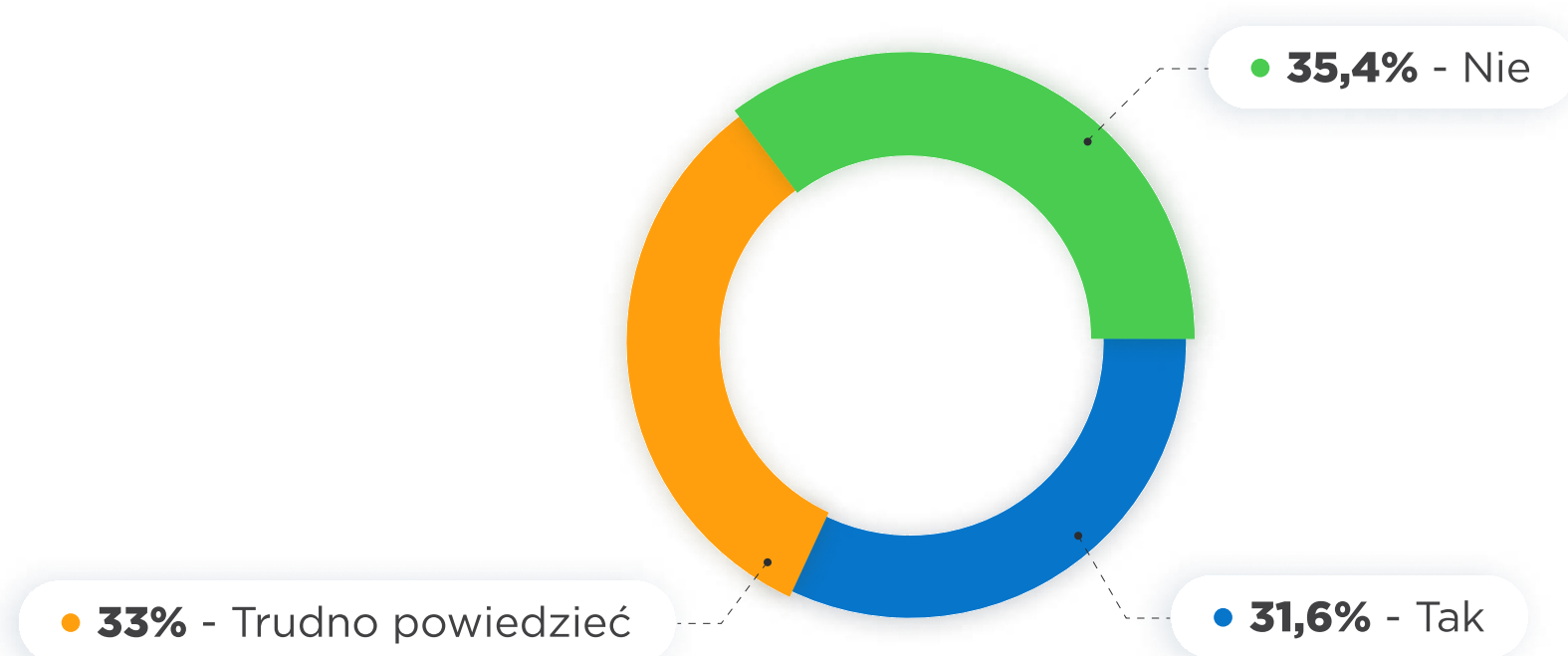
Kierownik zespołu rekrutacyjnego / HRD jest bardziej skuteczny, gdy posiada:

- wsparcie kierownictwa i zespołu — 82%;
- systematyczne podejście do pracy — 68%;
- nowoczesne oprogramowanie do automatyzacji rekrutacji — 61%.

Sourcer / Researcher pracuje bardziej efektywnie, gdy ma:

- wsparcie zarządu i zespołu — 57%;
- nowoczesne oprogramowanie do automatyzacji rekrutacji — 43%;
- oddzielne narzędzia do rekrutacji — 36%.

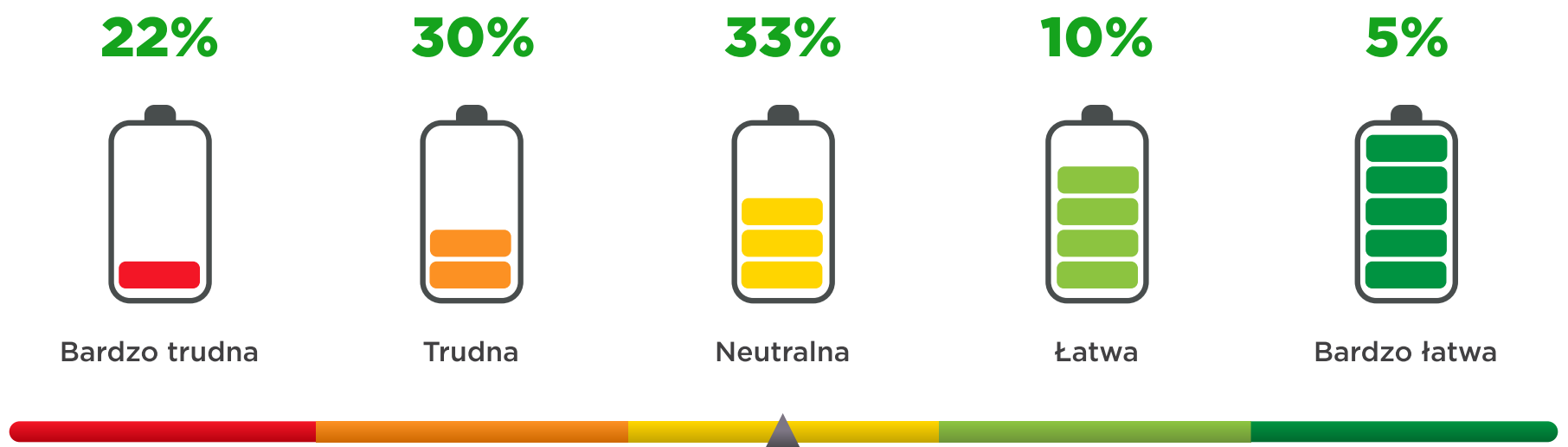
Czy czujesz zrozumienie i wsparcie ze strony firmy dotyczące wyzwań, jakie pojawiają się na rynku pracy?



Oceń w skali od 1 do 5, w jakim stopniu rekrutacja staje się łatwiejsza/trudniejsza

Większość respondentów uważa, że rekrutacja staje się coraz trudniejsza: tak twierdzi 33% badanych, a 30% przyznaje jej ocenę 3 i 4. Kolejne 22% badanych uważa, że jest bardzo trudna.

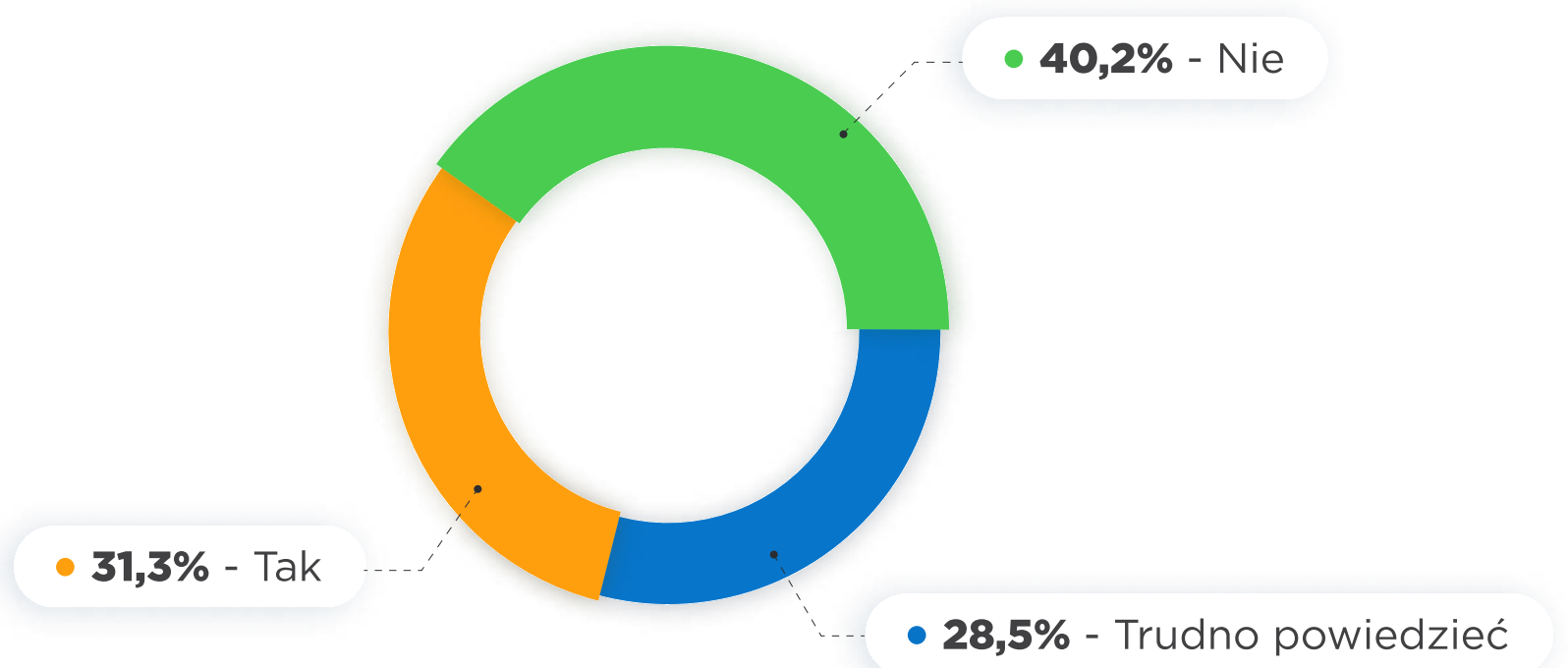
Wśród użytkowników profesjonalnego oprogramowania odsetek tych, którzy zauważają rosnącą złożoność rekrutacji jest wyższy niż wśród tych, którzy nie korzystają z oprogramowania — odpowiednio 22% vs. 13%.



Rosnącą złożoność procesów rekrutacyjnych zauważają respondenci pracujący w agencjach rekrutacyjnych (30%), finansach i ubezpieczeniach (30%) oraz FMCG (43%). Spokojniej pod tym względem czują się firmy produktowe i outsourcingowe — odpowiednio 13% i 20% oraz sektor cyfrowy — 16%. Opieka zdrowotna i logistyka są najmniej zaniepokojone — odpowiednio 11% i 5%.

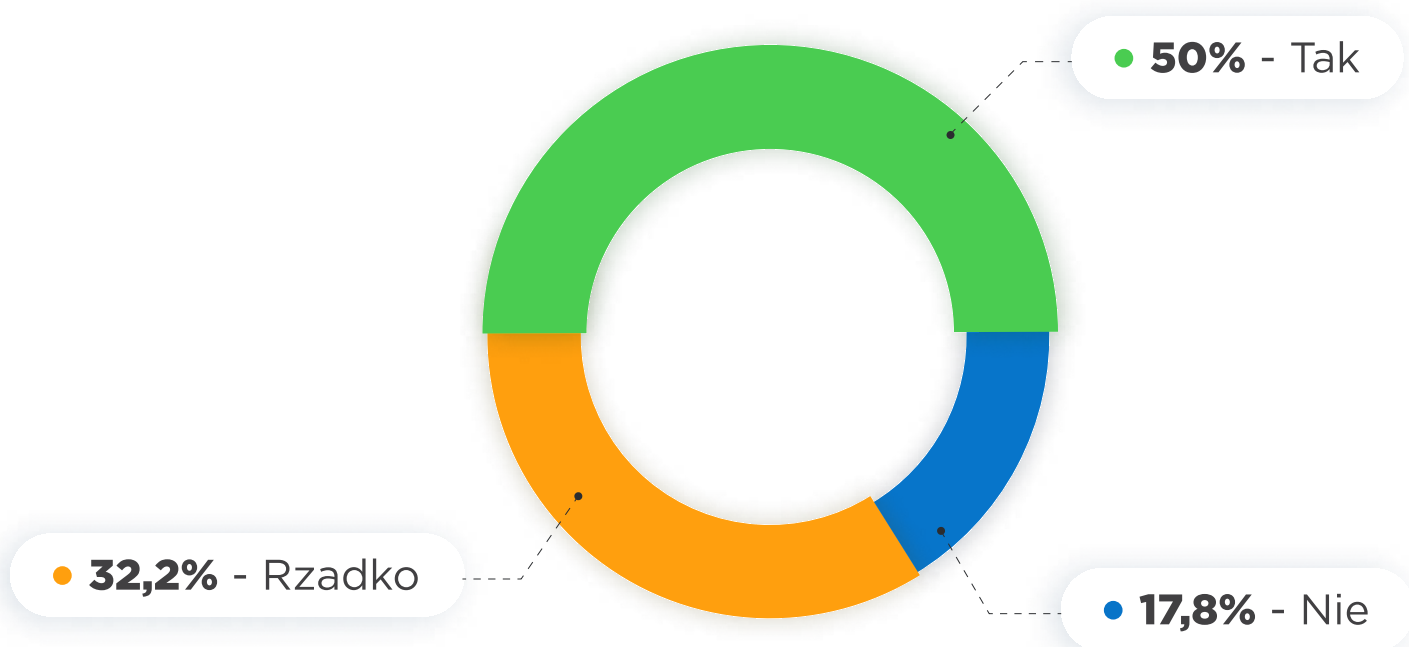
Czy czujesz, że firma dba o twój rozwój w obszarze rekrutacji/HR, abyś mogła/mógł wykonywać swoje zadania najlepiej, jak to jest możliwe?

Wiele odpowiedzi było negatywnych, ponieważ dość duży odsetek badanych — 40,2% stwierdził, że firma o to nie dba. Tylko 31,3% osób udzieliło odpowiedzi, że tak. Jednocześnie 28,5% miało trudności z odpowiedzeniem na pytanie

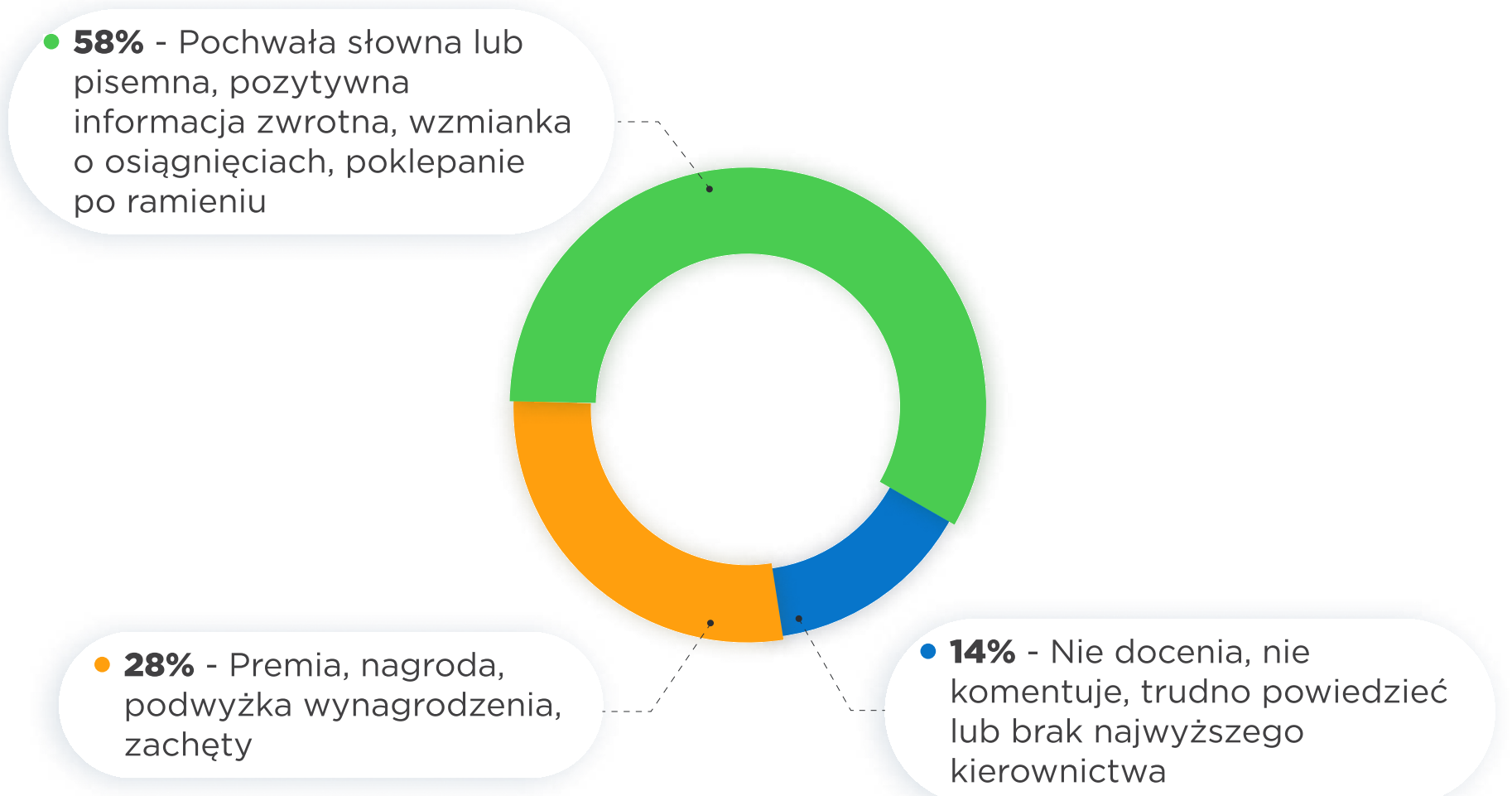


Czy Twoje osiągnięcia są zauważalne i doceniane przez przełożonych i kolegów w pracy?

W udzielonych na to pytanie odpowiedziach można zaobserwować pozytywny trend, ponieważ 50% respondentów stwierdziło, że są zauważani i doceniani, podczas gdy tylko 17,8% odpowiedziało, że nie są. Jednocześnie 32,2% uznało, że zdarza się to rzadko — na co również warto zwrócić uwagę.

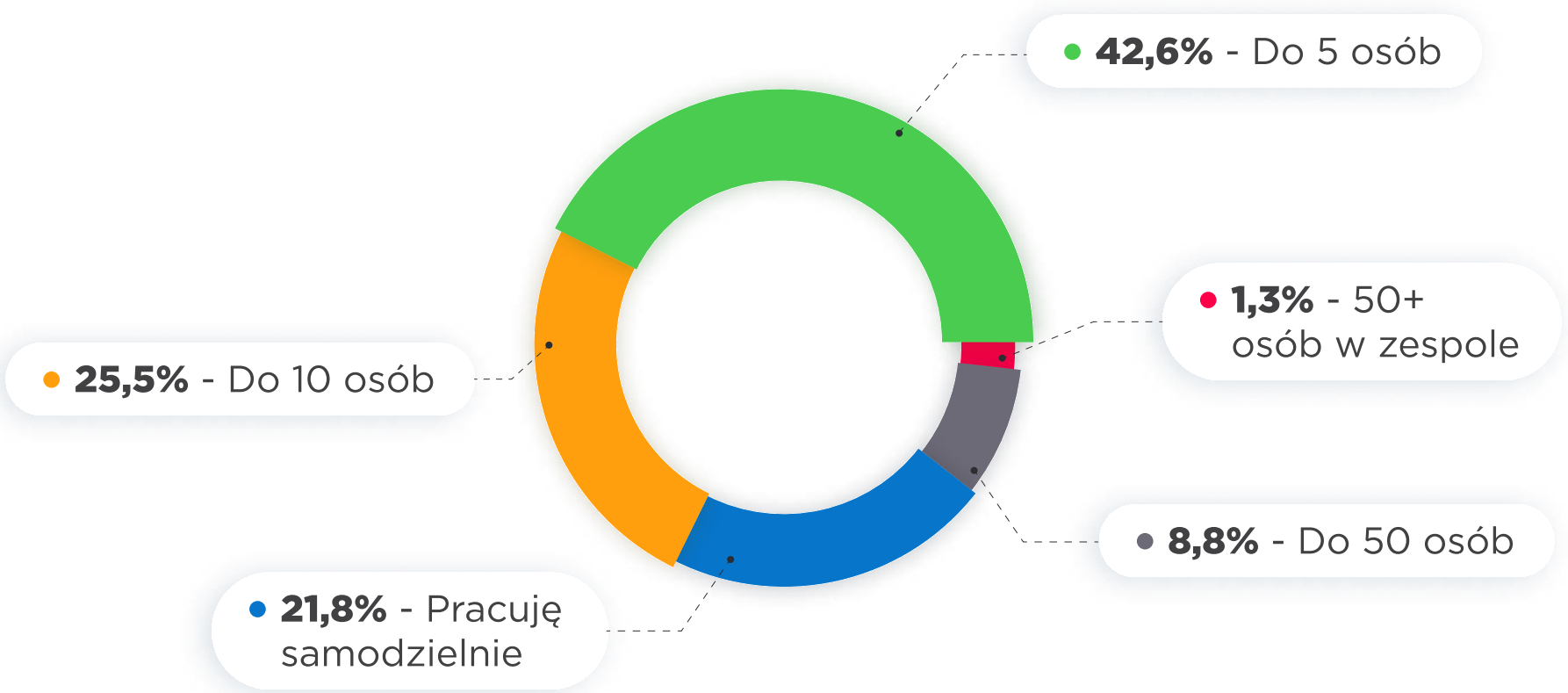


W jaki sposób kierownictwo wyraża uznanie dla Twoich osiągnięć?



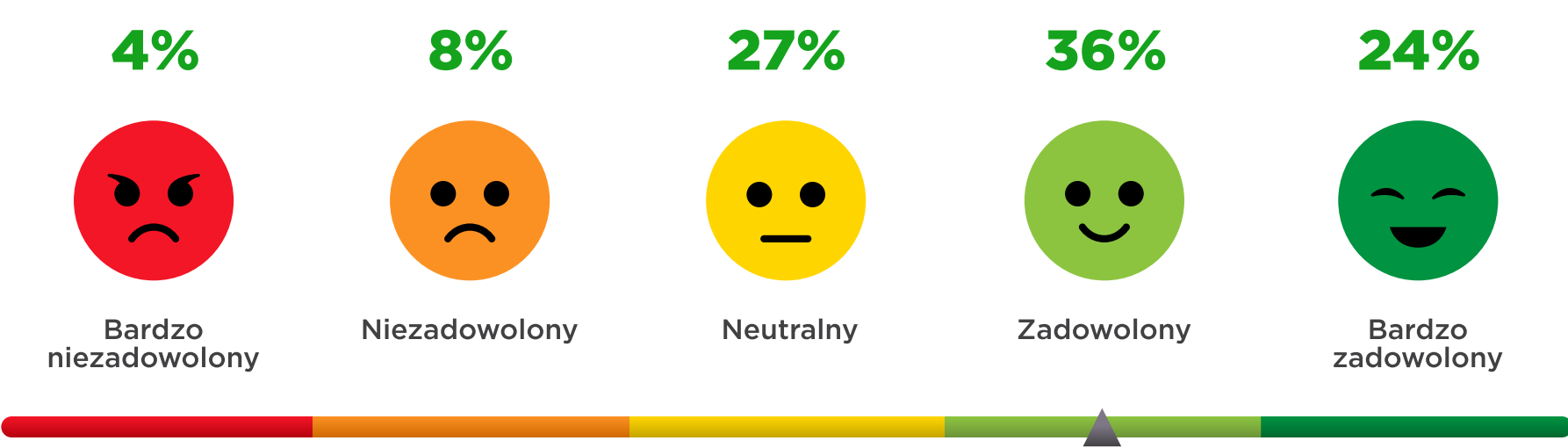
Rekruterzy otrzymują najwięcej pochwał lub pozytywnych informacji zwrotnych (68%), podczas gdy nagrody finansowe występują prawie dwa razy rzadziej (35%). Z drugiej strony, liderzy zespołów rekrutacyjnych i managerowie HR częściej otrzymują wynagrodzenie niż pochwały. Właściciele firm i kierownicy wyższego szczebla rzadziej wyrażają pochwały lub przyznają nagrody swoim pracownikom.

W jak dużym zespole pracujesz?



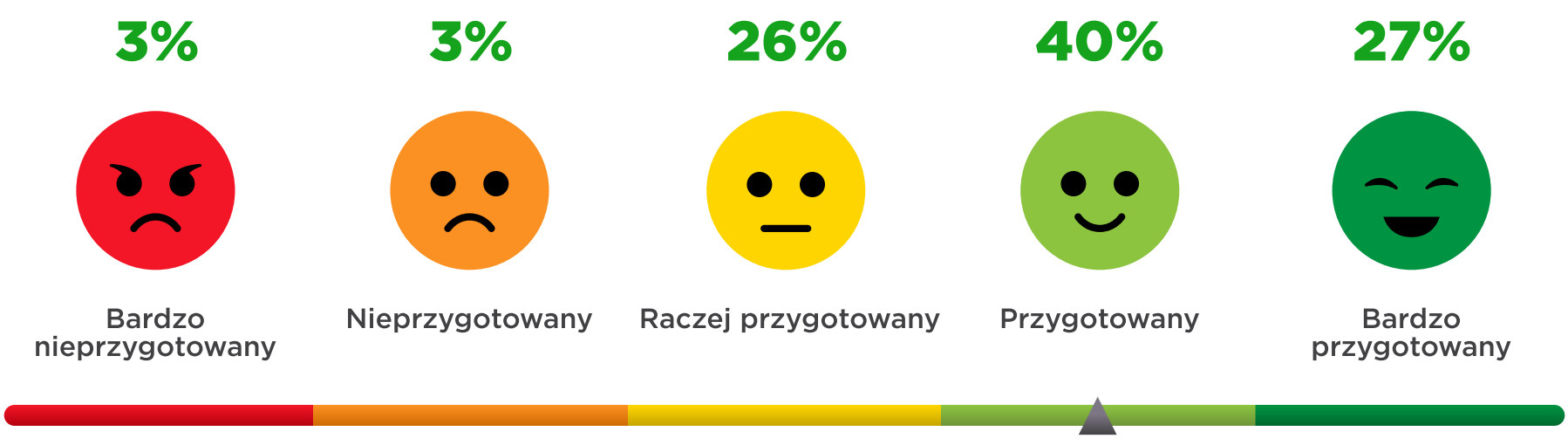
W skali od 1 do 5 oceń w jakim stopniu jesteś zadowolona/zadowolony z relacji w Twoim zespole

W tym obszarze udało się zaobserwować pozytywny trend, gdyż 36% respondentów stwierdziło, że są zadowoleni z relacji w zespole, 24% jest bardzo zadowolonych, podczas gdy 27% jest umiarkowanie zadowolonych, z kolei 8% nie stwierdziło dużego zadowolenia, a tylko 4% wykazuje niezadowolenie.



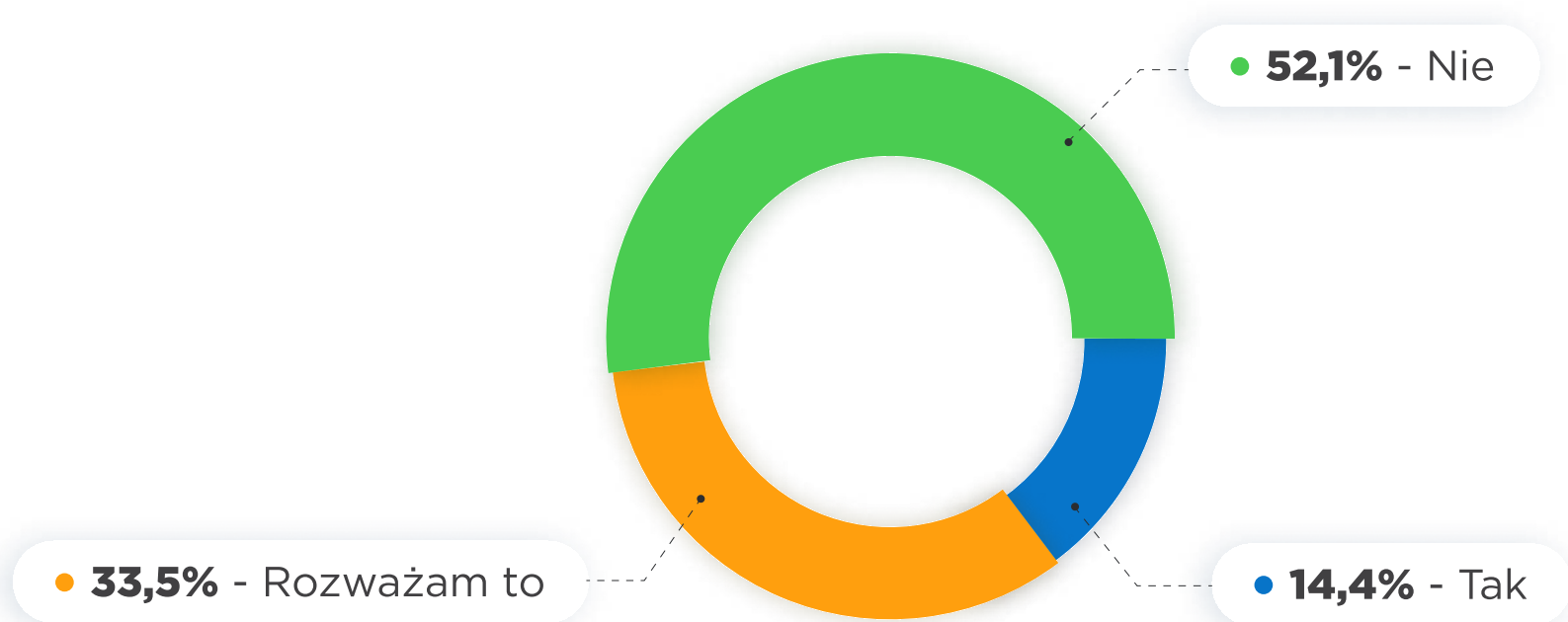
Na ile oceniasz, że jesteś przygotowana/przygotowany (posiadasz wszelkie wewnętrzne zasoby) do wykonywania swojej roli?

40% respondentów stwierdziło, że są dość dobrze przygotowani, a 27%, że są dobrze przygotowani do swojej pracy. Jest to bardzo pozytywny wskaźnik. 26% badanych udzieliło odpowiedzi, że są wystarczająco przygotowani, a po 3% badanych należy do grup respondentów, które stwierdziły, że są nieprzygotowane i bardzo nieprzygotowane.



Czy planujesz zmieniać branżę, w której obecnie pracujesz?

Większość respondentów — 52,1% — stwierdziło, że nie planuje zmiany branży, w której obecnie pracuje. Jednocześnie 33,5% rozważa taką możliwość, a tylko 14,4% uważa, że już to planuje.



Warto przyrzeć się tym liczbom w przekroju stanowisk, na których pracują respondenci.

Zaobserwowano więc, że 49,3% rekruterów i 56,8% managerów HR nie planuje zmiany zawodu, podczas gdy 50% sourcerów rozważa taką możliwość.

Jednocześnie największy odsetek osób nie planujących zmian — 72% — stanowią właściciele firm/CEO.

Najwyższy odsetek (18,2%) osób, które są zdeterminowane, aby zmienić swoją branżę i już podejmują wysiłki w tym kierunku należy do managerów HR. Takie wyniki są dość oczekiwane, ponieważ badanie wykazało, że to właśnie managerowie HR są najbardziej skłonni do wypalenia zawodowego.

PODSUMOWANIE

Zrealizowane badanie wykazało, że zdecydowana większość respondentów doświadcza mniej lub bardziej umiarkowanego obciążenia pracą. Dotyczy to nadgodzin, średniego miesięcznego zamknięcia wakatów i ogólnego przepływu pracy.

Pomimo tych ogólnie niekorzystnych czynników, udało nam się zidentyfikować pewne przejawy depresji emocjonalnej i psychicznej, wypalenia zawodowego, a nawet chęci zmiany pracy. Przede wszystkim są one związane z pokonywaniem rutyny, brakiem konsekwencji w pracy, relacjami w zespole, ignorowaniem osiągnięć przez kierownictwo lub klientów — podobnych czynników jest wiele. Niestety, bezpośrednio lub pośrednio wpływają one na stan psychiczny badanych i stanowią bardzo realne zagrożenia.

Podsumowując, oto główne punkty, które powinny być uwzględniane przez osoby dbające o własne zdrowie mentalne i komfortowy mikroklimat w zespole. Dla lepszego zrozumienia, tezy zostały podzielone na dwa ściśle powiązane ze sobą komponenty — czynniki technologiczne (organizacja pracy, automatyzacja) i psychologiczne (satysfakcja/niezadowolenie z pracy).

Czynniki technologiczne:

- ✅ **64%** korzysta z systemów automatyzacji rekrutacji, a tylko 15% użytkowników jest zadowolonych ze swojego oprogramowania.
- ✅ **43%** badanych wykazuje zadowolenie z organizacji swojej pracy na ocenę 4. Ogólnie rzecz biorąc, wśród tych, którzy korzystają z systemów automatyzacji rekrutacji, zadowolenie jest wyższe niż wśród tych, którzy tego nie robią — 48% vs. 33%.
- ✅ **58%** badanych chce zautomatyzować rutynowe procesy, aby usprawnić swoją codzienną pracę.

Czynniki psychologiczne:

- ✓ **70%** rekruterów, a także managerów HR i HRD doświadczyło wypalenia zawodowego.
- ✓ **65%** badanych chce widzieć swoje postępy i osiągnięcia — tego brakuje im w codziennej pracy.
- ✓ Ponad **60%** respondentów najbardziej cieszy się, gdy oferty pracy są pomyślnie zamykane i gdy widzą własne postępy.
- ✓ **40%** pracuje wydajniej, gdy czuje wsparcie ze strony kierownictwa i zespołu.
- ✓ **53%** respondentów wyznało, że demotywuje ich brak pozytywnych informacji zwrotnych od kierownictwa, a kolejne 32% stwierdziło, że ich osiągnięcia są rzadko doceniane.
- ✓ **47,9%** respondentów rozważa zmianę branży i miejsca pracy.

47,9 % — to dość poważny wskaźnik, który świadczy o tym, że niemal każdy co drugi specjalista pracujący w branży HR jest gotów do podjęcia rewolucyjnych decyzji zawodowych. Tak duży odsetek jest prawdopodobnie spowodowany czynnikami opisanymi powyżej.

Mianowicie, oceniając organizację pracy, większość respondentów wykazała niezadowolenie z szybkości i wydajności systemów rekrutacyjnych oraz braku niezbędnych funkcji; istnieje duże zapotrzebowanie na ulepszone raportowanie i wyszukiwanie kandydatów, integrację z innymi platformami, maksymalną automatyzację rutynowych zadań itp.

Patrząc na kontekst emocjonalny można stwierdzić, że większość respondentów regularnie doświadcza stresu w pracy, a nawet wypalenia zawodowego — najczęściej z powodu niesprzyjającej atmosfery w zespole, konieczności pełnienia obowiązków zawodowych w zbyt szybkim tempie, braku pozytywnych informacji zwrotnych i uznania osiągnięć przez przełożonego itp.

Kwestie te mogą mieć wpływ na motywację, produktywność i ogólny poziom zadowolenia z pracy.

Ponadto osoby biorące udział w badaniu oczekują jasnego przepływu pracy, wysokiej jakości pracy zespołowej, klarownych oczekiwań ze strony klientów i komunikacji wewnętrznej. Cenią sobie nie tylko wynagrodzenie, ale także reputację firmy, spokój w miejscu pracy, komunikację i dobrą atmosferę w zespole.

Komentarz SEO CleverStaff Eugena Izotowa:

„Nastroje i satysfakcja rekruterów i HR-owców, a także atmosfera emocjonalna, która panuje w firmie, mają ogromne znaczenie w kształtowaniu marki pracodawcy. Wierzę, że to badanie będzie ważnym narzędziem służącym dogłębnej analizie i omówieniu wyników przez każdą z zainteresowanych stron w Polsce”.

Komentarz ekspertki ds. rekrutacji Joanny Urbańskiej:

“69% rekruterów doświadczyło wypalenia zawodowego w swojej pracy, 35,4% badanych nie czuje zrozumienia firmy obecnych wyzwań na rynku pracy, 52% uważa, że rekrutacja jest dzisiaj generalnie trudna. Jeśli dodamy do tego jeszcze, że 40,2% badanych nie zauważa, aby firma robiła cokolwiek w kierunku ich rozwoju, wyłania się z tego bardzo ważny dla nas wniosek — jak dużo mamy jeszcze do zrobienia. Rekrutacja właściwych ludzi jest jednym z najważniejszych procesów firmie przekładającym się na sukces przedsiębiorstwa. Tymczasem rekrutacje i rekruterzy często są pomijani i niezadbani w organizacjach, co pokazały również wyniki tego badania. Czuję smutek z tego powodu, ale jednocześnie dużą motywację do działania. Czas na zmiany!”

Zespół projektowy badania dziękuje wszystkim, którzy wzięli w nim udział i wsparli jego realizację. Mamy nadzieję, że wyniki będą miały przede wszystkim znaczenie praktyczne dla polskiej społeczności HR.

Prosimy o podzielenie się swoimi przemyśleniami na temat wyników ankiety, a także na temat zdrowia mentalnego w Twojej firmie i wyzwań, z którymi masz do czynienia. Możesz to zrobić w mediach społecznościowych ze społecznością HR i/ lub z nami (pr@cleverstaff.net). Planujemy opublikować wyniki badania i opinie ekspertów w polskich mediach. Szersza dyskusja doprowadzi do lepszego zrozumienia tematu, zwiększenia jego znaczenia i rozwoju kultury zdrowia mentalnego.