Informacja prasowa Gdańsk, 31 marca 2025

**Gołąb na smyczy, mama na rozmowie, ucieczka, modlitwa – nieoczekiwane reakcje kandydatów w procesie rekrutacji**

**Stres towarzyszący rozmowie kwalifikacyjnej może objawiać się w zaskakujących formach. Kandydaci, próbując opanować nerwy, czasami podejmują nietypowe decyzje – na przykład przychodzą na spotkanie w towarzystwie zwierząt. Różnorodnych zachowań pod wpływem emocji jest więcej, bo 90 proc. kandydatów deklaruje, że odczuwa stres w czasie procesu rekrutacji. To, czy będzie on miał negatywny wpływ na prezentację kandydata, czy pozytywny – mobilizujący, zależy w dużym stopniu od zachowania rekrutera. A w szczególności od atmosfery, którą na spotkaniu stworzy. Jak wynika z badania Grupy Progres, takie pozytywne wsparcie odczuła jedynie, co piąta osoba starająca się o etat (21 proc. badanych).**

Standardowa rozmowa rekrutacyjna trwa od 45 minut do godziny i ten czas jest wystarczający, żeby wywołać w kandydatach wiele emocji. Próbując opanować nerwy, czasami podejmują oni nietypowe decyzje – na przykład przychodzą na spotkanie w towarzystwie zwierząt. Udział w spotkaniach biorą psy, koty, papugi, szczury i tchórzofretki. Jeden z kandydatów pojawił się z gołębiem na smyczy. Niektórzy – młodzi ludzie – nie potrafią rozstać się z rodziną – zdarza się, że na spotkaniu towarzyszy im mama, która ochoczo odpowiada na pytania zamiast kandydata, który stara się o etat.

**Kandydaci potrafią zaskakiwać**

W obliczu napięcia niektórzy reagują w nietypowy, a czasem skrajny sposób. Jedna z kandydatek, niezadowolona z niedopasowanego rozmiaru obuwia ochronnego, w przypływie frustracji cisnęła butami w ścianę, by po chwili przepraszać, tłumacząc się stresem. Inny uczestnik rekrutacji nagle przerwał rozmowę, rozwinął dywanik i zaczął się modlić, wcześniej przy pomocy kompasu ustalając odpowiedni kierunek. Część osób z nerwów zaczyna się śmiać, drżą im ręce i nie ma w tym nic dziwnego, bo fizyczne objawy stresu – według różnych badań – odczuwa od 60 do 77 proc. osób. U niektórych może dojść do blokady poznawczej, uniemożliwiającej odpowiedź na najprostsze pytania. To właśnie obawa przed trudnym pytaniem jest jednym z głównych źródeł stresu. 39 proc. Polaków starających się o pracę przyznaje, że najbardziej boi się, iż nie będzie w stanie odpowiedzieć na pytanie rekrutera, wynika z badania Grupy Progres.

– *Proces rekrutacyjny to nie tylko formalność* *– dla wielu osób to emocjonalny rollercoaster. Historie z ich przebiegu bywają zaskakujące, ale w naszej branży chyba nikogo już nie dziwią. Niezależnie od tego, czy ktoś przychodzi na rozmowę z gołębiem na smyczy, czy po raz dziesiąty próbuje swoich sił w tej samej firmie, warto pamiętać, że za każdym zachowaniem stoi człowiek z jego lękami, nadziejami i pragnieniem znalezienia swojego miejsca –* **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.** *– To, jak rekruter prowadzi rozmowę, mówi więcej o firmie niż jej oficjalne wartości. Profesjonalizm, szacunek i transparentność mogą przyciągnąć najlepszych kandydatów. Potencjalni pracownicy nie tylko bowiem starają się o zatrudnienie, ale także oceniają, czy chcą być częścią danej organizacji. Rekrutacja to pierwsza lekcja kultury firmy – warto, by była pozytywna* – **podkreśla Mada Dąbrowska.**

Czasem jedno ciepłe słowo może sprawić, że nawet najbardziej zestresowana osoba poczuje się choć odrobinę pewniej. Zachowanie prowadzących spotkanie jest więc kluczowe – aż 93 proc. badanych potwierdza, że ważna jest dla nich dobra atmosfera rozmowy, ponieważ pomaga im to obniżyć stres i lepiej się zaprezentować przed pracodawcą (raport: Co boli kandydatów”, Gorilla Job). Jak wynika z badania Grupy Progres, 21 proc. osób szukających etatu otrzymało wsparcie w procesie rekrutacji od działu HR potencjalnego pracodawcy, a 17 proc. ocenia kontakt z rekruterem jako świetny.

**Gdy do gry wkracza radość i zauroczenie**

Niektórym radość wymyka się spod kontroli. Szczęście związane z otrzymaniem pracy bywa tak intensywne, że prowadzi do niespodziewanych konsekwencji. Pewien kandydat świętował sukces tak hucznie, że pierwszego dnia pracy został zwolniony za pojawienie się w stanie nietrzeźwości. Inny, zauroczony konsultantką, przez kilka dni przynosił jej kwiaty i zapraszał na kawę, mimo jej stanowczych, lecz uprzejmych odmów. Rekordzista w tej kategorii poszedł o krok dalej i postanowił oświadczyć się rekruterce w trakcie rozmowy.

Odrzucenie także budzi skrajne emocje. Niektórzy, czując, że rozmowa nie przebiega po ich myśli, proszą o krótką przerwę i po prostu uciekają, nie wracają już do budynku. Inni nie potrafią się pogodzić z decyzją i próbują ponownie – dzwonią, wysyłają wiadomości, a nawet pojawiają się osobiście. Jeden z kandydatów przez lata, mimo wielokrotnych odmów, co miesiąc odwiedzał biuro rekrutacyjne, przesiadywał w poczekalni i czekał na konsultantów po godzinach, licząc, że jego determinacja zostanie w końcu nagrodzona.

**CV pełne niespodzianek – co kandydaci wysyłają rekruterom?**

Nie mniej emocjonalnie bywa już na etapie przesyłania dokumentów aplikacyjnych. CV często skrywają zaskakujące treści – od zdjęć z imprez, przez wyciągi bankowe, aż po fotografie dzieci, co może być nieświadomym sygnałem o motywacji do znalezienia zatrudnienia. Niektórzy kandydaci dołączają zdjęcia swoich pupili, kolekcji muszli czy własnoręcznie wykonanych dzieł sztuki. Takie dodatki bywają zabawne, ale jednocześnie mogą sugerować, jak bardzo dana osoba czuje się zagubiona w procesie rekrutacyjnym lub jak bardzo pragnie zwrócić na siebie uwagę. Według badania Grupy Progres, tylko 6 proc. kandydatów otrzymało pomoc w uzupełnieniu CV, co pokazuje, że nie każdy wie, jak najlepiej zaprezentować swoje doświadczenie zawodowe.

Stresująca bywa też czasochłonność rekrutacji. Średnio kandydat bierze udział w 2-3 rozmowach na jedno stanowisko, a w niektórych firmach proces składa się nawet z pięciu lub więcej etapów. W przypadku pracy tymczasowej liczba spotkań jest zwykle ograniczona do jednego lub dwóch. Niemniej aż 49% przedsiębiorców przyznaje, że kandydaci często nie pojawiają się na umówione spotkania bez wcześniejszego powiadomienia, co może potwierdzać, jak wielkie emocje u części z nich budzi ten proces, wynika z badania Grupy Progres.

– *Kandydaci często zapominają, że osoba, która zaprasza ich na rozmowę też jest człowiekiem. Większość z nas naprawdę nie chce oceniać surowo – zależy nam, by takie spotkanie było komfortowe i pozwoliło obu stronom podjąć dobrą decyzję. Stres i emocje są naturalne, ale pokazują też, jak wiele emocji towarzyszy szukaniu pracy. Bez względu na wszystko cały ten proces powinien pozostawiać kandydatowi poczucie, że przez drugą stronę został potraktowany z uwagą, szacunkiem i życzliwością –* **podsumowuje****Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

\*\*\*

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i za granicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat), Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

\*\*\*

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965