

# Checklista rekrutacyjna

Zanim opublikujesz ogłoszenie lub rozpoczniesz poszukiwania kandydata Data/  
Cybersecurity.

## 1. KONTEKST I CEL

- Czy rola została zdefiniowana w kontekście celu biznesowego lub transformacyjnego, a nie tylko „potrzeby etatowej”?
- Czy potrafię jasno odpowiedzieć na pytanie: „Jaki problem kandydat ma rozwiązać?”
- Czy rola niesie realny wpływ, czy jest operacyjna? (ważne dla seniorów)

## 2. ARCHITEKTURA I TECHNOLOGIE

- Czy mamy aktualną dokumentację architektury / roadmapę technologiczną do przedstawienia kandydatowi?
- Czy mogę jasno wskazać technologie, z których kandydat będzie korzystać od pierwszego dnia pracy?
- Czy jesteśmy gotowi mówić o tym otwarcie, również jeśli technologia jest starsza (szczerść zwiększa wiarygodność)?

## 3. ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI

- Czy rola jest ekspercka (projektowanie, decyzje architektoniczne) czy operacyjna (utrzymanie, monitoring)?
- Czy zdefiniowano procentowy podział obowiązków – np. Development vs Utrzymanie, Projekty strategiczne vs BAU?
- Czy kandydat będzie członkiem zespołu decyzyjnego czy wykonawczego?

# Checklista rekrutacyjna

## 4. PROCES REKRUTACJI

- Czy proces ma maksymalnie 1–2 etapy z decyzyjnym feedbackiem w ciągu max 48 h?
- Czy wiem, kto podejmie finalną decyzję i czy ta osoba jest dostępna?
- Czy zapewniam udział eksperta technicznego podczas rozmowy, jeśli kandydat tego oczekuje?

## 5. PROPOZYCJA WARTOŚCI (EVP)

- Czy potrafię odpowiedzieć kandydatowi na pytanie „Dlaczego warto dołączyć właśnie do nas?” w języku technologicznym (nie ogólnym HR-owym)?
- Czy posiadamy element, który realnie wyróżnia nas na rynku: technologia / skalowalność / autonomia / wpływ?
- Czy możemy zaoferować ścieżkę rozwoju eksperckiego (nie tylko managerskiego)?

## 6. BUDŻET I MODEL WSPÓŁPRACY

- Czy budżet jest zatwierdzony, a stawki rynkowe zweryfikowane w oparciu o realne dane (nie historyczne widełki sprzed 12 miesięcy)?
- Czy posiadamy elastyczność w modelu B2B / UoP?
- Czy przewidziano bonusy lub program utrzymaniowy dla kluczowych ekspertów?

## 7. GOTOWOŚĆ ORGANIZACYJNA

- Czy zespół, do którego dołączy kandydat, jest opisany – struktura, rola, dojrzałość technologiczna?
- Czy wiemy, komu kandydat będzie raportować i jaki będzie jego wpływ na decyzje w projekcie?
- Czy manager posiada czas i zasoby na onboarding (szczególnie ważne przy seniorach)?

# Checklista rekrutacyjna

## 8. RYZYKA I BARIERY

- Czy istnieją obszary, które mogą zniechęcić kandydata (technologia legacy, brak strategii, przeciążenie projektowe) i czy jesteśmy gotowi omówić je transparentnie?
- Czy istnieje alternatywa w strukturze lub projekcie na wypadek, gdyby kandydat szukał roli o wyższym wpływie?
- Czy jesteśmy przygotowani na to, że kandydat będzie zadawał pytania strategiczne (o governance, dług technologiczny, decyzyjność zarządu)?

## 9. GOTOWOŚĆ DO KONKURENCJI RYNKOWEJ

- Czy mamy świadomość, że ten kandydat najprawdopodobniej jest w kilku procesach równoległe?
- Czy proces u nas będzie szybszy i bardziej merytoryczny niż u konkurencji?
- Czy nasza komunikacja (mailowa, przez rekrutera, HR) buduje poczucie partnerskiej relacji zamiast standardowej selekcji?

Jeżeli większość pól pozostaje nieodznaczonych, to nie jest problem rekrutacji – tylko gotowości organizacji do zatrudnienia eksperta. Im bardziej świadomie podejmiemy do procesu zatrudnienia, tym większa szansa, że kandydat Data lub Cybersecurity nie tylko przyjmie ofertę, ale pozostanie w organizacji długoterminowo.