

Kluczowe decyzje, które wpływają na sukces lub porażkę rekrutacji...

... jeszcze PRZED rozpoczęciem procesu.

ALEKSANDRA ŻOŁNOWSKA, PEOPLE & TALENT BUSINESS PARTNER @ RED SKY

Plan na dziś

1 Krótki wstęp

2 Część merytoryczna

- Ile realnie kosztuje puste krzesło?
- Rekrutacja jako alokacja kapitału
- Kluczowe pytania, które TRZEBA zadać przed startem rekrutacji
- Dlaczego najlepsi na rynku mają wybrać właśnie Was?
- Recruitment Canvas w praktyce

3 Sesja Q&A





Jesteśmy z Klastrem IT od 2014 roku

Działamy jako venture builder - budujemy własne startupy od zera
oraz wspieramy fundusz VC Tar Heel Capital Pathfinder
jako zaplecze strategiczne i operacyjne:

- finanse, controlling, administracja,
- budowa produktów,
- marketing i sprzedaż,
- prawo i compliance,
- **budowa zwycięskich zespołów**





PlumResearch

+ SVOD channels telemetry research and analysis.

GAMIVO.com

Trading platform with digital goods.

SENTRYC

+ SaaS preventing the misuse of brand assets on the web.

contentation.

[+] CENTRUM
[] MEDYCYN
[] KONOPNEJ

SEO and content marketing services.

+ Cannabis-based medical services made available.

Skinwallet

TraceRoute

+ Quality services for digital goods trading.

IT infrastructure - created anew and maintained.



Exit

Challenge others, play in seconds.

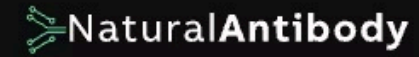
Acquired by Unikrn



Exit

Streaming technology and cloud gaming platform provider. +

Acquired by Intel



Exit

Innovation, science and technology in service of IT tools for antibody research.



Exit

+ Digital resume creator and advisor.

Acquired by BOLD



Exit

Share computing power and earn. +



Exit

+ Mobile advertising network.

Acquired by Netsprint

Tyle o nas.

Pytania do Was:



Kto z Was w ciągu ostatniego roku zatrudnił kogoś,
a po 3 miesiącach okazało się, że „**nie do końca to o co chodzi**”?

Tyle o nas.

Pytania do Was:



A kto **PRZED rekrutacją** zapisał, jaki konkretny wynik ta osoba ma dowieźć w 6 miesięcy?

To nie jest problem rekrutacji.

To jest problem **definicji.**

I za ten brak definicji – płacicie z własnej kieszeni.

Zaczynanie rekrutacji od ogłoszenia to jak pisanie frontendu bez projektu bazy danych. Wygląda ładnie przez tydzień. Potem wywala się w produkcji.

Ile naprawdę kosztuje złe zatrudnienie?

Ile naprawdę kosztuje złe zatrudnienie?

540K

PLN

Maksymalny koszt nieudanej rekrutacji seniora (przy wynagrodzeniu 180k/rok)

10

dni

I najlepszy kandydat znika z rynku. Okno decyzji jest wyjątkowo krótkie.

3-4

miesiące

Czas do pełnej produktywności, bez dobrego onboardingu

Co się składa na tę kwotę?

To nie jest wskaźnik HR-owy, tylko **pozycja w EBITDA**.

Co się składa na tę kwotę?

To nie jest wskaźnik HR-owy, tylko **pozycja w EBITDA**.

→ **Czas rekrutacji**

Spotkania, ocena kandydatów, procesy decyzyjne – wszystko kosztuje roboczogodziny kluczowych osób.

→ **Onboarding**

Płacisz pełną stawkę za czytanie PDF-ów z 2021 roku. Nowy pracownik nie dowozi wartości przez tygodnie.

→ **Utracone projekty i opóźnione delivery**

Każdy tydzień bez właściwej osoby na właściwym miejscu to realne opóźnienie przychodów.

→ **Odprawa i koszty rozwiązania umowy**

Prawne, administracyjne i ludzkie koszty zakończenia współpracy, która nie powinna była się zacząć.

→ **Reset – cały proces od nowa**

Wracasz do punktu zero. Z wyższym kosztem alternatywnym i niższym morale zespołu.

Pomyśl o tym, jak o alokacji kapitału.

Pomyśl o tym, jak o alokacji kapitału.

✗ Cost Center Thinking

Pytanie: Ile kosztuje ten etat?

Cel: Zminimalizować wydatek

Efekt: Zatrudniasz kogoś dostępnego, nie najlepszego

✓ Capital Allocation Thinking

Pytanie: Jaki ROI daje ta rola w 12 miesięcy?

Cel: Zmaksymalizować zwrot z inwestycji

Efekt: Zatrudniasz kogoś, kto dowozi wynik

📄 Analogia: deploy bez testów – działa dopóki nie działa. Rollback jest drogi.

Zarządzasz drużyną. Jak w piłce nożnej.

Czy masz taktykę?



Każdy zawodnik ma swoją rolę

Bramkarz nie będzie strzelał goli. Napastnik nie broni rzutów karnych. **Ale wszyscy grają do jednej bramki: wzrost firmy, dobry produkt, zadowolony klient.**



Rekrutacja to problem całej drużyny

Bramka: wzrost firmy, dobry produkt, zadowolony klient.
Rekrutacja to nie problem HR, tylko problem całej drużyny.



W piłce nikt nie wychodzi na boisko bez wcześniejszego ustalenia formacji

Trener wie kto gra na jakiej pozycji i co jest jego rolą w ciągu najbliższych 90 minut.

W rekrutacji? Większość firm wychodzi z kartką: „*potrzebujemy kogoś do IT*”.



W meczu piłki nożnej są dwie połowy.

Jeśli pierwsza nie poszła – za drogie rekrutacje, za wolne decyzje, zły skład - **to nie jest wyrok.**

Można zejść do szatni. Zmienić taktykę. Wrócić z innym ustawieniem. Wiele meczów w historii wygrywano właśnie w drugiej połowie.

Te **pytania** to wasza **odprawa taktyczna.**

Moja rola: analityk, który przygotowuje dane przed meczem.

5 pytań, które powinny poprzedzać każde ogłoszenie

01 / Jaki problem biznesowy ma rozwiązać ta osoba?

Zanim wypiszesz wakat – odpowiedz na to pytanie w jednym zdaniu.

Jeśli nie możesz – **rekrutacja jest przedwczesna.**



Ciągły czy jednorazowy?

Czy to problem ciągły (brak pojemności), czy jednorazowy (projekt)? Odpowiedź determinuje formę zatrudnienia.



Teraz czy za 3 miesiące?

Czy problem istnieje już dziś, czy dopiero będzie za 3 miesiące? Rekrutacja z wyprzedzeniem wymaga innej strategii.



Wspólne rozumienie

Czy ktoś w firmie rozumie ten problem tak samo jak ty? Brak alignmentu = brak skutecznej rekrutacji.



Analogia: nie zaczynacie sprintu bez zdefiniowanego problemu do rozwiązania.

02 / Czy naprawdę potrzebujemy etatu?

BUY – Etat	BUILD – Szkolenie	BORROW – Kontrakt
Budujesz IP i know-how wewnątrz firmy. Wyższy koszt wejścia, długi zwrot. Najlepsza opcja gdy potrzebujesz trwałej kompetencji.	Rozwijasz kogoś wewnętrznego. Najniższy koszt, najdłuższy czas. Wymaga potencjału w zespole i cierpliwości.	Freelancer / body leasing. Szybko, elastycznie. Ryzyko utraty wiedzy po zakończeniu współpracy.

Każda opcja ma inny **burn rate**, inny **ROI** i inne **ryzyko**. Etat nie jest domyślną odpowiedzią.

PS Framework 3B będzie głównym tematem jutrzejszego Espresso Talk na LinkedIn



03 / Co jest krytyczne, a co jest życzeniem?

Reguła 3 wyników w 6 miesięcy

Zamiast listy 20 skillsów – zdefiniuj 3 konkretne wyniki:

1

Co zbuduje / dowiezie / poprawi?

Co ta osoba ma konkretnie osiągnąć do miesiąca 6? Opisz to w kategoriach biznesowych, nie technicznych.

2

Po czym poznamy sukces?

W liczbach. Nie w odczuciach.
Mierzalny wynik to jedyna uczciwa podstawa oceny kandydata i pracownika.

3

Must-have vs bonus

Co jest warunkiem koniecznym, a co tylko bonusem? Oddziel kryteria eliminacyjne od mile widzianych.

04 / Ile ta rola jest warta dla biznesu?

04 / Ile ta rola jest warta dla biznesu?

Czy twój model biznesowy pozwala walczyć o top talent?

Lider technologiczny

Możesz płacić **75.-90. percentyl** rynku.

Walczysz o najlepszych kompetencjami i pieniędzmi.

Twoja marka pracodawcy przyciąga sama z siebie.

Lider kosztowy

Płacisz **medianę lub poniżej**.

Musisz konkurować czymś innym: equity, misją, autonomią, trajektorią. Musisz wiedzieć czym – zanim zaczniesz rekrutację.

- ⊗ Nie da się zbudować Ferrari przy budżecie na Fiata. Bądź szczery ze sobą zanim wydasz pierwszy tysiąc na headhuntera.

05 / Jak szybko potrafimy podjąć decyzję?

10

dni

I najlepszy kandydat jest już u konkurencji. Okno decyzji jest krótsze niż myślisz.

3

spotkania maks.

Tyle powinien trwać cały proces rekrutacyjny. Więcej = sygnał dla kandydata, że firma nie umie decydować.

1

osoba decyduje

Kto ma prawo powiedzieć finalne TAK? Jeśli nie wiesz - masz problem strukturalny, nie rekrutacyjny.

Kto ma veto? Kto podejmuje finalne tak? Jeśli proces trwa 3 tygodnie – liczysz **opportunity cost każdego dnia**. Decyzyjny paraliż to nie ostrożność. To realna strata w PLN.

I prawdopodobnie najważniejsze pytanie.

06 / Dlaczego ktoś dobry miałby wybrać właśnie was?

Najlepsi kandydaci w IT mają oferty z rynku **co tydzień**. Oni nie szukają pracy.

Oni **wybierają** – jak zakup, nie jak potrzeba.

EVP – Employer Value Proposition

To nie jest slogan w zakładce Kariera. To konkretna odpowiedź na pytanie 6 – **w dwóch zdaniach, bez ściemy.**

Technologia & Autonomia

Masz wpływ na architekturę, nie tylko wklepujesz tickety z Jiry.

☑ Czy dajesz seniorom realne decyzje?

Wzrost & Trajektoria

Za 2 lata możesz być X – mamy to wdrożone, nie obiecane w offbooku.

☑ Czy masz ścieżki kariery czy tylko deklaracje?

Kultura decyzji

Tu nie masz 6 poziomów akceptacji zanim zmienisz font w przycisku.

☑ Czy process to twoja cecha czy blokada?

Jak wygląda EVP w ogłoszeniu? Przykład

Jak wygląda EVP w ogłoszeniu? Przykład

✗ Bez EVP

Szukamy Fullstack Developera (10y exp)

- React / Vue / Angular (mile widziany Node)
- DevOps w plusie
- Chmura mile widziana
- Budżet: 8 000 PLN netto

⊗ To nie jest ogłoszenie. To wishful thinking.

✓ Z EVP

Budujesz system, który obsługuje **2M użytkowników dziennie**. Masz pełny ownership modułu płatności.

Pierwsze 90 dni: poznasz architekturę, przejmujesz API, deliverujesz v1 nowego flow.

Stack: React + Node + AWS. Bez mikrozarządzania.

4x więcej aplikacji od seniorów.

Recruitment Strategic Canvas

To nie jest HR-owy formularz, tylko **dokumentacja techniczna rekrutacji**.

Tak jak nie zaczynacie projektu bez architektury – nie zaczynacie rekrutacji bez Canvasu.

Canvas – 5 pól, 5 metryk finansowych

Pole	Kluczowe pytanie	Metryka finansowa
Resource Architecture	Buy / Build / Borrow – etat to nie default. Co buduje trwałą wartość firmy?	Burn rate
Success Definition	3 wyniki w 6 miesięcy. Nie cechy – wyniki, które da się zmierzyć.	ROI na etat
Economic Fit	Czy marża pozwala walczyć o 75. percentyl? Czym inaczej konkurujemy?	Marża / EBITDA
Decision Logic	Kto ma veto? Kto mówi TAK? Maks. 2-3 spotkania.	Opportunity cost
Integration Pipeline	Czy senior ma środowisko w dniu 1? Plan 30-60-90 dni?	Koszt onboardingu

✔ PS Można zrobić zdjęcie

Podsumowanie pytań:

Te pytania stanowią fundament każdej strategicznej rekrutacji:



PROBLEM BIZNESOWY

Jaki problem biznesowy ma rozwiązać ta osoba?

→ Brak odpowiedzi w 30 sek = rekrutacja przedwczesna



ETAT CZY NIE?

Czy naprawdę potrzebujemy etatu?

→ Buy vs Build vs Borrow. Każdy ma inny ROI.



MUST-HAVE VS NICE-TO-HAVE

Co jest krytyczne, a co jest życzeniem?

→ 3 wyniki w 6M. Nie 20 skillsów.



WARTOŚĆ ROLI

Ile ta rola jest warta dla biznesu?

→ Czy marża wytrzyma 75. percentyl?



SZYBKOŚĆ DECYZJI

Jak szybko potrafimy podjąć decyzję?

→ Najlepsi znikają w 10 dni. Opportunity cost to kwota.

Podsumowanie pytań:

+Dlaczego ktoś dobry miałby wybrać właśnie nas?

Podsumowanie pytań:



PROBLEM BIZNESOWY

Jaki problem biznesowy ma rozwiązać ta osoba?

→ Brak odpowiedzi w 30 sek = rekrutacja przedwczesna



ETAT CZY NIE?

Czy naprawdę potrzebujemy etatu?

→ Buy vs Build vs Borrow. Każdy ma inny ROI.



MUST-HAVE VS NICE-TO-HAVE

Co jest krytyczne, a co jest życzeniem?

→ 3 wyniki w 6M. Nie 20 skillsów.



WARTOŚĆ ROLI

Ile ta rola jest warta dla biznesu?

→ Czy marża wytrzyma 75. percentyl?



SZYBKOŚĆ DECYZJI

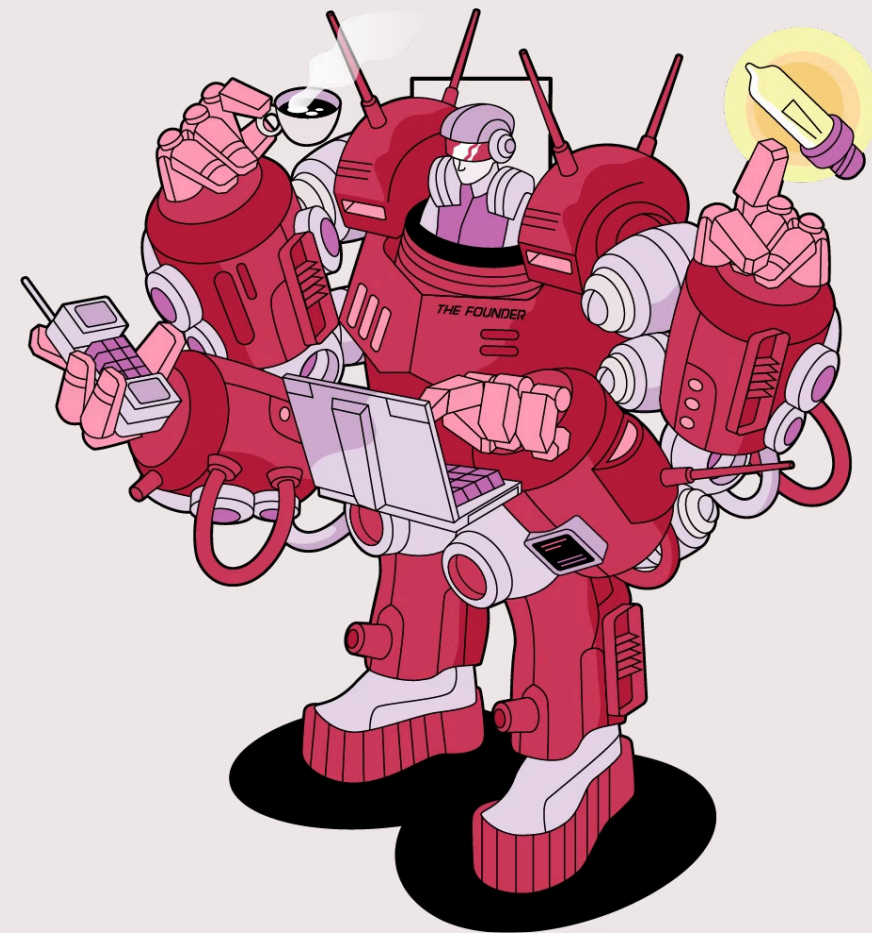
Jak szybko potrafimy podjąć decyzję?

→ Najlepsi znikają w 10 dni. Opportunity cost to kwota.

+Dlaczego ktoś dobry miałby wybrać właśnie nas?

To, o czym mówię, to realny system, na którym działamy w Red Sky.

- To właśnie od precyzyjnej odpowiedzi na te pytania zaczynamy, budując zespoły zarówno na etapie 0→1, jak i dalszych etapach, przy dynamicznym rozwoju



Recruitment Rapid Sprint



**Od briefu, po proces
end-to-end aż do
zatrudnienia**



**Technologia, trudne
pozycje, C-level, founder**



**First look nawet w 72
godziny**

DATA-DRIVEN RECRUITMENT

Jak działa Recruitment Rapid Sprint?

Rapid Calibration (30 min)

Koniec z nietrafionymi profilami.
Walidujemy brief, ustalamy realne benchmarki płacowe i uruchamiamy Twój live-dashboard w 72h.

Transparentna shortlista

Nie dostajesz linków do LinkedIna.
Otrzymujesz ustrukturyzowane insighty, oceny kompetencji i rekomendacje poparte danymi.

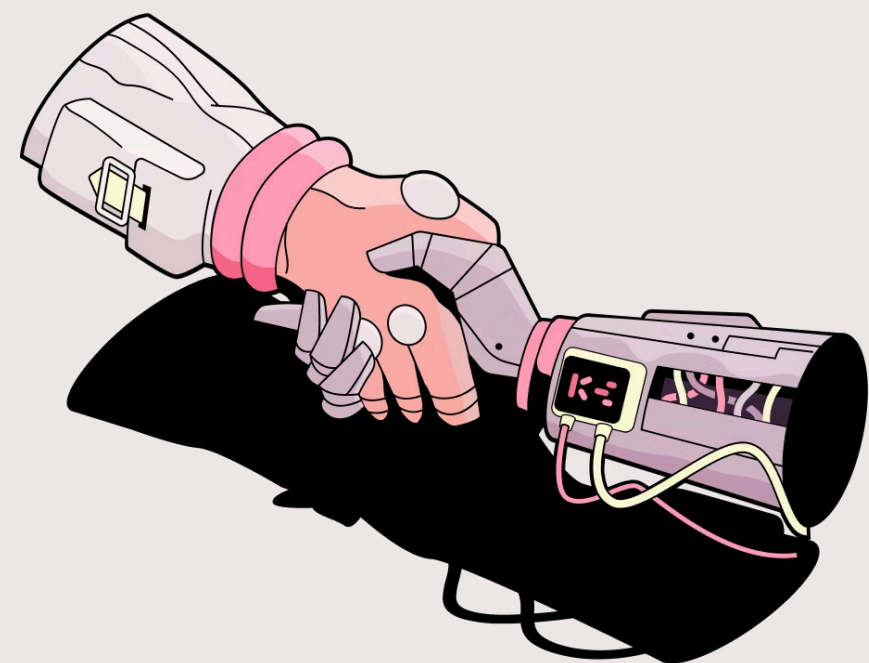


AI-Powered Vetting

Wykorzystujemy interaktywne kampanie video i screening AI, aby przesiewać szum i wyławiać 3-5 topowych kandydatów.

End-to-end support

Jesteśmy z Tobą w całym procesie rekrutacyjnym i nim zarządzamy. Ty skupiasz się na produkcji, my na znalezieniu najlepszego talentu.



**Dziękuję za uwagę i
zapraszam do kontaktu:**

rekrutacja@red-sky.pl