



CHECKLISTA

Jak budować partnerską pozycję

PLANOWANIE I MONITOROWANIE POTRZEB BIZNESU

- ☐ Regularnie pytam liderów o planowane zmiany w strukturze lub projektach.
- ☐ Mam stworzoną mapę kompetencji strategicznych w firmie – wiem, kto może odejść i gdzie są luki.
- ☐ Biorę udział w spotkaniach zarządu lub działów strategicznych – słucham i zadaję pytania.
- ☐ Prowadzę własne notatki i prognozy dot. przyszłych potrzeb kadrowych.
- ☐ Tworzę raporty lub podsumowania z rynku pracy, które udostępniam managerom – buduję zaufanie i widoczność.

BUDOWANIE RELACJI Z BIZNESEM

- ☐ Regularnie rozmawiam z liderami nie tylko „kiedy trzeba”, ale również „żeby lepiej ich zrozumieć”.
- ☐ Pytam o wartości, styl zarządzania i potrzeby kulturowe, nie tylko o „wymagania” na stanowisko.
- ☐ Oferuję wsparcie w sytuacjach „trudnych” – np. doradzam przy rozstaniach z liderami.
- ☐ Buduję reputację osoby, która „ogarnia temat” i widzi więcej niż rekrutacja.
- ☐ Dzielę się wiedzą – np. nowinkami o trendach w leadershipie, hiringu, narzędziach HR.





CHECKLISTA

Jak budować partnerską pozycję

PRZYGOTOWANIE GRUNTU NA RYNKU KANDYDATÓW

- ☐ Mam listę minimum 50-100 potencjalnych kandydatów – stworzonych z wyprzedzeniem.
- ☐ Buduję relacje z kandydatami na LinkedIn – komentuję, śledzę, dzielę się wartościowymi treściami.
- ☐ Angażuję się w ich content – nie tylko lajkuję, ale realnie rozmawiam w komentarzach.
- ☐ Zapraszam wybranych kandydatów do udziału w wydarzeniach, live'ach, rozmowach – zanim ich o coś poproszę.
- ☐ Daję wartość zanim poproszę – rekomenduję ich treści, dzielę się inspiracjami, zapraszam do dyskusji.

