LISTA PYTAŃ REKRUTACYJNYCH
Badanie potrzeb kandydata

ETAP 1: ZROZUMIENIE MOTYWACJI

Cel: Zidentyfikować wewnętrzne powody, dla których kandydat rozważa zmianę. Na tym etapie chodzi o dotarcie do sedna – co go boli, czego mu brakuje, co go frustruje lub do czego aspiruje. To nie są jeszcze pytania o ofertę — tylko o sytuację TU I TERAZ i o „paliwo", które pcha kandydata do zmiany.

- [ ] Co sprawiło, że zacząłeś rozważać zmianę pracy?
- [ ] Co jest dziś dla Ciebie największym zawodowym wyzwaniem?
- [ ] Co najbardziej frustruje Cię w obecnym miejscu pracy?
- [ ] Jak wyglądałby Twój dzień pracy, gdybyś mógł go zaprojektować od zera?
- [ ] Kiedy ostatni raz czułeś satysfakcję z pracy? Co wtedy robiłeś?
- [ ] Jakie są 3 rzeczy, które chciałbyś zmienić w swojej obecnej pracy?
- [ ] Jakie wartości są dla Ciebie ważne w miejscu pracy – i które z nich są dziś niezaspokojone?
- [ ] Co motywuje Cię do działania?
- [ ] Czego najbardziej chcesz uniknąć w kolejnej pracy?
- [ ] Gdybyś nic nie zmienił w swojej obecnej pracy, co by się działo za pół roku – jak się z tym czujesz?

LISTA PYTAŃ REKRUTACYJNYCH
Badanie potrzeb kandydata

ETAP 2: DOPRECYZOWANIE OCZEKIWAŃ

Cel: przełożyć ogólne potrzeby i emocje na konkretne oczekiwania wobec przyszłej oferty pracy, co kandydat uznaje za atrakcyjne i wspierające – zarówno na poziomie samej oferty, jak i środowiska pracy, relacji zespołowych czy stylu zarządzania.

- [ ] Jak wyglądałaby idealna oferta pracy dla Ciebie – co musi zawierać?
- [ ] Co sprawia, że czujesz się doceniany w pracy?
- [ ] Jakie elementy oferty są dla Ciebie absolutnie kluczowe?
- [ ] Co oznacza dla Ciebie „dobry lider"? Jakie cechy cenisz?
- [ ] Jakie środowisko pracy pozwala Ci najlepiej działać?
- [ ] Co sprawia, że czujesz się częścią zespołu?
- [ ] Jakie typy zadań lubisz najbardziej, a jakich wolisz unikać?
- [ ] Jak rozumiesz pojęcie „elastyczność" w pracy – co ono dla Ciebie znaczy?
- [ ] Jakie formy rozwoju są dla Ciebie ważne?
- [ ] Na co zwracasz uwagę przy podejmowaniu decyzji o nowej pracy?

LISTA PYTAŃ REKRUTACYJNYCH
Badanie potrzeb kandydata

ETAP 3: ZROZUMIENIE OBAW I WĄTPLIWOŚCI

Cel: rozpoznanie potencjalnych obaw, które mogą zatrzymać kandydata przed przyjęciem oferty lub spowodować jego wycofanie z procesu. Pozwala to z jednej strony odpowiednio zareagować i zaadresować wątpliwości, a z drugiej – sprawdzić, czy istnieją bariery nie do przejścia.

- [ ] Co mogłoby powstrzymać Cię przed przyjęciem tej oferty?
- [ ] Jakie masz wątpliwości dotyczące naszej propozycji?
- [ ] Czy są jakieś elementy, które Cię niepokoją?
- [ ] Na ile w skali 1–10 ta oferta odpowiada Twoim oczekiwaniom? Co musiałoby się zmienić, żeby było 10?
- [ ] Czego najbardziej się obawiasz przy zmianie pracy?
- [ ] Czy jest coś, czego jeszcze nie wiesz, a co może mieć wpływ na Twoją decyzję?
- [ ] Jakie są dla ciebie „czerwone flagi", które od razu skreślają daną ofertę pracy?
- [ ] Co było dla Ciebie największym rozczarowaniem w poprzednich rekrutacjach?
- [ ] Jak wyglądała sytuacja, gdy ostatnio zrezygnowałeś z oferty – co zdecydowało?
- [ ] Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, żebyś czuł się całkowicie pewnie z tą zmianą?