

Co naprawdę znaczą odmowy rekrutacyjne Ściąga dekodera

Siedem najczęstszych formułek odmów, obok każdej co znaczą naprawdę i czego nie brać do siebie. Do tego gotowe, kulturalne wiadomości, którymi dopytasz o prawdziwy powód, nie wychodząc na osobę roszczeniową.

Autor: Tomek Garbarz

Dodatek do odcinka: „Co naprawdę znaczą odmowy rekrutacyjne? 7 gotowych formułek, które na 99% już słyszałeś.”

2026

tomaszgarbarz.pl

Skala problemu: Odmowy i rynek pracy w IT 2026

53%

kandydatów zostało zignorowanych przez pracodawcę w ciągu roku, a w branży tech tylko 5% aplikacji dostaje jakąkolwiek odpowiedź

iHire Ghosting Index, 2025

32+

tyle aplikacji wysłała średnio kandydat, zanim dostanie ofertę, skuteczność zimnej aplikacji to 0,1 do 2%

The Interview Guys, 2025

44–52 dni

tyle trwa średnio proces rekrutacyjny w tech, o jedną czwartą wolniej niż globalna średnia

JoinGenius i SmartRecruiters, 2025

97,8%

firm z listy Fortune 500 używa systemu ATS, połowa stosuje AI już na wstępnej selekcji, bez kontaktu z człowiekiem

Jobscan, 2025

Polski rynek IT: feedback i konkurencja, Polska 2026

3,9%

tylko tylu kandydatów w Polsce zawsze dostaje informację zwrotną po rozmowie, a 43% juniorów prawie nigdy nie dostaje odpowiedzi

ITCompare.pl, 2025

29

tylu kandydatów aplikuje średnio na jedną ofertę IT w Polsce, rok wcześniej było ich 44

Rzeczpospolita i No Fluff Jobs, 2025

110 996

ofert pracy w IT opublikowano w Polsce w 2025, wzrost o 8% po dwóch latach spadków

JustJoin.IT, 2026

35%

pracowników IT w Polsce obawia się zwolnienia, rok wcześniej było to 21%

Hays Poland, 2025

Tłumacz z języka rekrutacji na ludzki

Treść odmowy prawie nigdy nie opisuje powodu, dla którego Cię odrzucono. Opisuje to, co było najwygodniej i najbezpieczniej napisać. To dwie różne rzeczy. Poniżej masz siedem najczęstszych formułek, a obok każdej co zwykle znaczy naprawdę i czego z niej nie brać do siebie. Przy formułkach, w których to ma sens, znajdziesz gotową, kulturalną wiadomość, którą dopytasz o prawdziwy powód.



01

„Zdecydowaliśmy się na innych kandydatów”

Proces często był rozstrzygnięty, zanim Twoje CV trafiło na biurko. Faworyt od początku, kandydat wewnętrzny, formalnie otwarta rekrutacja. Ale po rozmowach ta sama formułka znaczy, że byłeś „dwójką”, czyli o włos.

Co z tym zrobić: Po samym CV machnij ręką, to automat. Po rozmowach nie pal mostów, „dwójka” bywa „jedyneką” już po dwóch tygodniach.



02

„Doświadczenie nie odpowiada wymaganiom”

Częściej to problem języka CV niż Twoich kompetencji. Ogłoszenie bywa pisane pod konkretną osobę albo sklejane ze starych. Czasem brakuje jednego słowa-klucza, a rekruter przelatuje 80 życiorysów w godzinę.

Co z tym zrobić: Zanim pójdziesz na kolejny kurs, sprawdź, czy CV mówi językiem ogłoszenia. „Integrację systemów” nazwij „middleware”, jeśli to dokładnie to samo.



03

Odmowa w kilka godzin po wysłaniu CV

Im szybciej przychodzi „nie”, tym mniej ma wspólnego z Tobą jako człowiekiem. To matematyka, nie ocena. W kilka minut zadziałał filtr: brak słowa-klucza, zła lokalizacja, oczekiwania poza widełkami albo dostępność.

Co z tym zrobić: Nie bierz tego do siebie, to reguła, w którą nie wpadłeś, a nie opinia o Tobie. Sprawdź widełki, lokalizację i dostępność wpisane w CV.



04

„Zachowamy Pana CV w naszej bazie”

W większości firm baza CV to cmentarz, do którego nikt nie zagląda, bo przy nowej roli szybciej jest opublikować nowe ogłoszenie. Wyjątek: gdy żywa osoba podała konkret, na przykład „jesienią otwieramy zespół, odezwę się”.

Co z tym zrobić: Ogólny szablon potraktuj jak miłe „do widzenia” i nie czekaj. Konkretny termin od żywej osoby zapisz i sam przypomnij się w okolicy tej daty.



05

Cisza, brak jakiegokolwiek odpowiedzi

W dziewięciu na dziesięć przypadków proces się rozsypał, a Ty wypadłeś z radaru przy okazji. Odejście rekrutera, pożar projektowy, zamrożony budżet. To informacja o nich i o tym, jak wyglądałaby współpraca, nie o Tobie.

Gotowa wiadomość, follow-up: „Dzień dobry, dopytuję o status procesu na stanowisko X, będę wdzięczny za informację.” Po dwóch takich bez odzewu odpuść z czystym sumieniem.



06

„Szukamy kogoś z innym poziomem doświadczenia”

„Za duże” zwykle znaczy: boją się kosztu, że szybko zechcesz awansować albo odejść. To komplement opakowany w odmowę. „Za małe” bywa zasłoną dymną, gdy ktoś inny po prostu lepiej wpasował się w zespół.

Gotowa wiadomość, dopytanie: „Dziękuję za informację, będę wdzięczny za jedno zdanie, czego konkretnie zabrakło, bo chcę się rozwijać.” Konkretnie to feedback, ogólnik znaczy, że powód był inny.



07

„Wybraliśmy kogoś, kto lepiej pasował do zespołu”

Jedyna z całej siódemki, która naprawdę często jest prawdziwa. Po finałach decyduje dopasowanie. Ale „fit kulturowy” bywa też najwygodniejszym workiem na rzeczy nie do udowodnienia.

Co z tym zrobić: Po jednym razie przyjmij wersję optymistyczną, byłeś świetny, ktoś był odrobinę lepiej dopasowany. Powtarzalny schemat na finałach to sygnał, nad którym warto popracować.

Zanim włączysz kamerę: **szybki audyt**

2 minuty, 8 punktów

Odznacz to, co masz przygotowane. Jeśli w jakimś punkcie się wahasz, cofnij się do odpowiedniej zasady z poprzednich stron.

- | | |
|--|--|
| ☐ Treść odmowy czytam jako tarczę prawną, a nie jako ocenę samego siebie | ☐ Im szybciej przyszła odmowa, tym mniej ma wspólnego ze mną jako człowiekiem |
| ☐ Po rozmowach „zdecydowaliśmy się na innych” znaczy, że byłem blisko, więc nie palę mostów | ☐ Zanim uznam, że muszę się doszkolić, sprawdzam, czy CV mówi językiem ogłoszenia |
| ☐ Przy ciszy wysyłam najwyżej jeden, dwa kulturalne follow-upy i potem odpuszczam | ☐ Kiedy chcę poznać prawdziwy powód, dopytuję wprost, krótko i kulturalnie |
| ☐ „Za duże doświadczenie” traktuję jak sygnał, że celuję za nisko, a nie jak porażkę | ☐ Liczba odmów to gra liczb i dopasowania, a nie wyrok o mojej wartości |

Liczba odmów nie mówi nic o Twojej wartości. **Mówi tylko, ile razy spróbowałeś.**

Odmowy rekrutacyjne nie są pisane po to, żeby Ci pomóc. Są pisane po to, żeby zamknąć temat bez ryzyka. Dlatego przestań traktować ich treść jak informację zwrotną o sobie, a jeśli naprawdę chcesz znać powód, prawie zawsze musisz o niego dopytać. Czasem nikt nie odpisze. Ale czasem dostaniesz jedno szczere zdanie, warte więcej niż dziesięć wypolerowanych szablonów. Twoja energia jest za cenna, żeby palić ją na rozszyfrowywanie cudzych formułek.

Projekt IT | podcast o IT, rekrutacji i biznesie bez zbędnej paplaniny.

Nowe odcinki co dwa tygodnie. Autor: **Tomek Garbarz** | tomaszgarbarz.pl · 2026