

Zanim wyślesz CV Cztery sprawdzenia

Cztery rzeczy do sprawdzenia, zanim klikniesz
wyślij, plus piąty ruch, którego samo ogłoszenie za
Ciebie nie załatwi. Do tego gotowa treść
wiadomości do rekrutera i prompt do ChatGPT albo
Claude, który przejdzie przez te cztery sprawdzenia
razem z Tobą.

Autor: Tomek Garbarz

Dodatek do odcinka: „Zanim wyślesz CV, sprawdź te 4 rzeczy w ogłoszeniu”

2026

tomaszgarbarz.pl

Polski rynek IT: ile masz konkurencji

47 CV

średnio na jedno ogłoszenie juniorskie w IT, a we frontendzie nawet 146

No Fluff Jobs, 2026

19 CV

średnio na jedno ogłoszenie seniorskie, dwa i pół raza mniej niż na juniorskie

No Fluff Jobs, 2026

+86%

tyle więcej ofert pracy w IT było w pierwszym półroczu 2026 niż rok wcześniej, 47 tys. wobec 25,3 tys.

Just Join IT, 2026

50%+

tyle ofert IT jest kierowanych do doświadczonych specjalistów, a ci stanowią mniej niż połowę aplikujących

Just Join IT, 2026

Po wysłaniu CV: ile realnie trwa cisza

9 dni

średni czas, po którym rekruter w ogóle otwiera Twoje CV

eRecruiter i Great Digital, 2026

90%

kandydatów nie dostało żadnej informacji po odrzuceniu zgłoszenia

Pracuj.pl, 2026

84%

kandydatów uważa milczenie firm za normę na rynku, nie za wyjątek

Pracuj.pl, 2026

79%

osób prowadzących rekrutację przyznaje, że w ich firmie nie ma żadnych zasad informowania kandydatów

Pracuj.pl, 2026

Ogłoszenie to nie początek rekrutacji

Zanim ogłoszenie trafi na portal, menedżer zwykle pyta swoich ludzi o polecenia, wewnętrzny rekruter przegląda bazę, a sprawa może pójść do firm zewnętrznych. Ogłoszenie jest więc którymś z kolei krokiem, nie pierwszym. Te cztery sprawdzenia zajmują łącznie kilka minut i mówią, czy warto wysłać tam CV i którądy. Żadne z nich nie daje stuprocentowej pewności, o czym piszę niżej.



01

Czy jest do kogo napisać?

Szukasz konkretów: prawdziwej nazwy firmy, nazwiska osoby prowadzącej rekrutację, linku do profilu. Brak nazwiska nie jest niczym złym, ale ma jeden skutek: jeśli nie ma nikogo, do kogo możesz się odezwać, zostaje sam formularz i pasywne czekanie.

Czerwona lampka: „wiodąca firma z sektora finansowego”, „nasz klient, międzynarodowa organizacja”, zero nazwy



02

Czy opis mówi o konkretnej robocie?

Nie w jakich technologiach, tylko CO ta osoba będzie robiła. Jaki projekt, jak duży zespół, jaki problem do rozwiązania i dlaczego akurat teraz. Jeśli to jest w ogłoszeniu, siedział nad nim menedżer albo lider zespołu, a to znaczy, że komuś zależy.

Czerwona lampka: sama lista technologii, dwa zdania o dynamicznej firmie i wyliczenie dodatków pozapłacowych



03

Czy te wymagania da się spełnić?

Klasyki wracają: dziesięć lat doświadczenia w technologii, która ma pięć, piętnaście technologii wymaganych od jednej osoby, dwie role sklejone w jedną, wymagania seniorskie przy stawce, która z tym poziomem nie ma nic wspólnego. Nie chodzi o to, żeby spełniać wszystko, bo tego nie spełnia prawie nikt.

Jak to czytać: konkretny opis przy wyśrubowanych wymaganiach oznacza, że ktoś przesadził i je urealni. Ogólny opis przy kosmicznych wymaganiach oznacza, że ogłoszenia nikt nie przeczytał przed publikacją



04

Kiedy ogłoszenie wystawiono i ile już aplikowało?

Dwie liczby na wyciągnięcie ręki, których większość ludzi nie sprawdza. Data publikacji jest na każdym portalu, liczbę aplikujących pokazuje wprost LinkedIn. Świeże ogłoszenie z niewielką liczbą zgłoszeń to najlepszy moment na wysłanie CV, bo pierwsza doba jest kluczowa.

Co to znaczy: stare i pełne nie znaczy martwe, znaczy, że wchodzisz na koniec kolejki i samo CV raczej nie wystarczy



05

Czego nie wyczytasz z ogłoszenia

Tego, czy lista kandydatów jest jeszcze otwarta, nie odczytasz z treści. Praktycznie nigdy. Ta informacja siedzi w systemie, do którego dostęp mają rekruter i menedżer. Cztery sprawdzenia odsiewają ogłoszenia bezosobowe i puste, ale tej jednej rzeczy nie załatwią. Można się po prostu odezwać.

Ważne: to nie jest punkt obowiązkowy. Samo CV też jest w porządku i tak działa większość ludzi



06

Jak zbudowana jest ta wiadomość

Trzy, cztery zdania, nie list motywacyjny. Dwa zdania konkretnie o sobie, dopasowane do TEJ roli, nie do wszystkich ról świata, i jedno zdanie, że jesteś otwarty na rozmowę. Wysyłasz to mailem, nie przez LinkedIn, razem z CV albo zaraz po nim. Gotowy wzór do przepisania znajdziesz w ramce poniżej.

Zasada: nie pytaj o nic, tylko powiedz, że jesteś dostępny. Pytanie o etap stawia Cię w roli petenta



07

Czego w tej wiadomości nie ma

Nie ma proszenia ani błagania o litość. Nie ma pytania „czy dostaliście moje CV”, bo nic nie wnosi i stawia Cię w roli petenta. Nie ma całej historii zawodowej, bo nikt nie ma czasu tego czytać. Nie ma „czy jest jeszcze sens”, bo to brzmi, jakbyś się z góry poddawał. Pisziesz jak człowiek do człowieka, który ma robotę do zrobienia.

Dla introwertyków: tu nie chodzi o bycie przebojowym. To kwestia przygotowania, nie charakteru. Trzy zdania można napisać na spokojnie wieczorem



08

Co, jeśli nie ma odpowiedzi

Brak odpowiedzi nie znaczy, że Twoje CV odpadło, i nie jest sygnałem, że jesteś poza procesem. Rekruter może być na urlopie albo mieć sto zgłoszeń do przejrzenia. Ale wiadomość prawdopodobnie przeczytał, a jeśli było w niej coś konkretnego, Twoje nazwisko przestało być jednym z dwustu w systemie.

Co dalej: nie siedź i nie czekaj. Wysyłaj następne CV, pisz do kolejnych osób

WZÓR WIADOMOŚCI DO PRZEPISANIA

Dzień dobry, Panie Marcinie,

wysłałem właśnie CV na stanowisko [nazwa roli]. Od sześciu lat pracuję jako backend developer w Javie, ostatnio rozbiłem monolit rozliczeniowy na usługi, więc to, co jest w ogłoszeniu, pokrywa się z tym, co robię na co dzień.

Wierzę, że moje doświadczenie odpowiada temu, czego szukacie, i chętnie o tym porozmawiam.

Pozdrawiam

[imię i nazwisko]

Podmień to, co w nawiasach kwadratowych, i wstaw własne dwa zdania o sobie. Reszta zostaje bez zmian. Nie dopisuj dostępności, nie pytaj o etap rekrutacji ani o to, czy dostali CV, i nie streszczaj całej historii zawodowej.

Zrób to razem z ChatGPT albo Claude

Skopiuj cały tekst z ramki do ChatGPT, Claude albo innego narzędzia, a pod nim wklej treść ogłoszenia i swoje dane. Nie wklejaj linku, tylko treść, bo model najczęściej nie otworzy strony. Dane z portalu i informacje o sobie dopisz z ręki, model ich nie zgadnie.

Jesteś doświadczonym rekruterem IT na polskim rynku, który od lat wystawia i zamyka ogłoszenia. Oceń ogłoszenie, które Ci wkleję, i powiedz wprost, czy warto na nie odpowiadać i czy ja mam tam czego szukać. Odpowiadaj po polsku, nawet jeśli ogłoszenie jest po angielsku.

CZEGO NIGDY NIE RÓB:

1. Nie oceniaj niczego spoza tekstu, który wkleję. Nie szukaj w internecie, nie zgaduj. Czego nie ma w treści, tego nie ma: napisz „tego nie ma w ogłoszeniu”.
2. Nie twierdź, że wiesz, czy rekrutacja jest nadal otwarta. Tego nie da się odczytać z ogłoszenia i powiedz mi to wprost.
3. Nie łagodź oceny, żeby zrobić mi przyjemność. Jeśli czegoś mi brakuje, powiedz to wprost. Bez ogólników w rodzaju „warto spróbować”.
4. Nie pisz wstępu ani podsumowania na końcu. Nie używaj długich myślników.

CZĘŚĆ A. CZTERY PYTANIA O OGŁOSZENIE

Przy każdym odpowiedz TAK, NIE albo NIE WIEM i dorzuć jedno zdanie uzasadnienia z cytatem z ogłoszenia.

1. Czy jest do kogo napisać? Odpowiedz osobno na dwa pytania:
 - a) Czy jest konkretna osoba: nazwisko, link do profilu albo adres mailowy?
 - b) Czy wiadomo, u kogo będę realnie pracował? Jeśli ogłoszenie wystawia agencja, firma rekrutacyjna albo dostawca usług i nie podaje klienta końcowego, napisz to wprost. Sama nazwa pośrednika nie mówi, gdzie jest ta praca.
2. Czy opis mówi o konkretnej robocie? Szukaj projektu, wielkości i składu zespołu, problemu do rozwiązania i powodu rekrutacji. Sama lista technologii, ogólniki o „aplikacjach krytycznych dla biznesu” i „skalowalnych rozwiązaniach” oraz wyliczenie dodatków pozapłacowych to odpowiedź NIE.
3. Czy te wymagania da się spełnić? Czerwona lampka zapala się przy: większej liczbie lat doświadczenia, niż istnieje sama technologia, kilkunastu technologiach od jednej osoby, dwóch rolach sklejonych w jedną, wymaganiach seniorskich przy stawce wyraźnie poniżej rynku.
4. Co mówią dane z portalu? Weź je wyłącznie z sekcji DANE Z PORTALU. Zaczynij od statusu: jeśli ogłoszenie jest oznaczone jako wygasłe albo nieaktywne, powiedz to od razu i uwzględnij w rekomendacji. Potem data publikacji i liczba aplikujących. Pustą rubrykę potraktuj jako NIE WIEM i nie zgaduj.

CZĘŚĆ B. CZY JA TAM PASUJĘ

Zestaw MOJE DANE z wymaganiami z ogłoszenia i podaj:

- Trzy rzeczy z mojego doświadczenia, które są tu najmocniejsze. Przy każdej napisz, do którego wymagania się odnosi.
- Czego nie mam z listy wymagań. Rozdziel to na dwie grupy: rzeczy, bez których nie ma szans, i takie, które da się nadrobić albo obejść. Sprawdź też wymagania formalne, które łatwo przeoczyć: poziom języka, tryb pracy, lokalizację, termin rozpoczęcia, formę zatrudnienia.
- Jedno zdanie: czy ta rola jest na moim poziomie, poniżej niego, czy powyżej. Porównaj poziom podany w ogłoszeniu z moim doświadczeniem.

CZĘŚĆ C. CO Z TYM ZROBIĆ

- REKOMENDACJA: „Wysyłaj”, „Wysyłaj, ale nie licz na wiele” albo „Odpuść”, plus dwa zdania dlaczego. Weź pod uwagę jakość ogłoszenia, status z portalu i moje dopasowanie.
- CO MA BYĆ WIDAĆ W CV: trzy konkretne rzeczy z mojego doświadczenia, które przy tej roli powinny być na pierwszej stronie.
- CZEGO NIE DA SIĘ SPRAWDZIĆ: krótka lista rzeczy, których z samego ogłoszenia nie ocenisz.
- SZKIC WIADOMOŚCI. Zależnie od tego, co wyszło w pytaniu 1:
 - a) Jest konkretna osoba: napisz wiadomość do niej.
 - b) Nie ma osoby, ale jest nazwa firmy: podpowiedz, jakiej osoby mam szukać na LinkedInie (podaj konkretne nazwy stanowisk, na przykład rekruter techniczny w tej firmie albo osoba prowadząca zespół, do którego szukają ludzi), i napisz wiadomość do takiej osoby.
 - c) Nie ma ani osoby, ani nazwy firmy: napisz wprost, że zostaje sam formularz, i nie pisz wiadomości.Wiadomość: maksymalnie cztery zdania, dwa zdania konkretnie o mnie pod tę rolę i jedno zdanie, że jestem otwarty na rozmowę. Nie zadawaj w niej żadnego pytania, także o etap rekrutacji, bo pytanie stawia mnie w roli petenta. Nie dopisuj mojej dostępności. Bez proszenia o litość, bez „czy dostaliście moje CV”, bez mojej całej historii zawodowej, bez zwrotów w rodzaju „byłbym zaszczycony”. Ton rzeczowy, po polsku, bez korpomowy.

Pod promptem wklej trzy rzeczy, każdą pod swoim nagłówkiem: TREŚĆ OGŁOSZENIA (cały tekst, nie link), DANE Z PORTALU (status ogłoszenia, data publikacji, liczba osób, które aplikowały; puste pole zostaw puste, model ma wtedy napisać, że nie wie) oraz MOJE DANE (rola i lata doświadczenia, główne technologie, poziom angielskiego, od kiedy możesz zacząć, jedno osiągnięcie pasujące do tej roli).

Zanim klikniesz wyślij: **osiem pytań**

2 minuty, 8 punktów

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

- | | |
|--|--|
| ☐ Znam prawdziwą nazwę firmy, w której będę pracować | ☐ Mam nazwisko albo profil osoby, do której mogę się odezwać, albo świadomie godzę się na sam formularz |
| ☐ Z opisu wiem, co ta osoba będzie robiła, a nie tylko w jakich technologiach | ☐ Widzę projekt, zespół i problem do rozwiązania, nie samą listę technologii i dodatków |
| ☐ Wiem, czy wymagania są realne, i które z nich spełniam | ☐ Znam datę publikacji ogłoszenia |
| ☐ Wiem, ilu ludzi już aplikowało, albo że portal tego nie pokazuje | ☐ Jeśli ogłoszenie jest starsze i pełne, mam plan inny niż samo wysłanie CV |

Gorzej oceniony nie znaczy mniej dopasowany.

Kiedy wstępnie wybrani kandydaci odpadają, a odpadają często, rekruter wraca do ludzi ocenionych na papierze odrobinę gorzej. To nie znaczy, że byli słabsi. To znaczy, że ktoś inny miał lepiej opisany dokument. Dlatego ogłoszenie, które według Ciebie wisi bez sensu, wisi często dokładnie po to, żeby ktoś taki jak Ty mógł tam jeszcze zaistnieć.

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

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