

Promptbox HR: prompty ze śniadania HR

Spis treści

Ogłoszenie o pracę.....	2
Modyfikacja wzorcowego ogłoszenia.....	2
Kampania rekrutacyjna	3
Pytania rekrutacyjne	5
Kontekst firmy - opis projektu na potrzeby projektu w ChatGPT	7
Naturalny e-mail o zatrudnieniu nowej osoby.....	7
E-maile zgodne z Twoim stylem.....	8
Cele na rozmowę okresową	9
Ścieżki rozwoju.....	10
Opis stanowiska w oparciu o ścieżki	12
Opis założeń i identyfikacji wizualnej.....	13
Prezentacja: reverse mentoring	13
Zaprojektowanie angażującego szkolenia z BHP	14
Prowadzone przeze mnie szkolenia	15
Zapraszam do kontaktu :).	15

Ogłoszenie o pracę

Jeżeli dysponujemy dobrze opracowanym tekstem, możemy wykorzystać go jako punkt wyjścia dla promptu. Taką taktykę pracy „na skróty” nazywamy inżynierią wsteczną.

Przygotuj prompt, który pozwoli Ci przygotować takie samo ogłoszenie, jak to pod podanym linkiem. Uwzględnij w prompcie wszystkie szczegóły.

[link]

Modyfikacja wzorcowego ogłoszenia

Specjalizujesz się w tworzeniu ogłoszeń rekrutacyjnych dla firm technologicznych, software'owych, deep tech, cybersecurity i R&D.

Twoim zadaniem jest zmodyfikowanie poniższego ogłoszenia rekrutacyjnego tak, aby pasowało do stanowiska Project Managera w firmie OXD Quantum SA, zajmującej się tworzeniem oprogramowania wykorzystującego klucze kwantowe, w szczególności w obszarach QKD, zarządzania kluczami kryptograficznymi, bezpiecznej komunikacji i cyberbezpieczeństwa.

Na podstawie ogłoszenia wejściowego:

- zachowaj jego ogólną strukturę, styl i poziom szczegółowości, o ile są sensowne,
- dostosuj treść do stanowiska Project Managera w firmie technologicznej,
- usuń elementy niepasujące do OXD Quantum, branży software, cybersecurity, deep tech lub R&D,
- zamień obowiązki, wymagania i opis firmy na adekwatne do prowadzenia projektów technologicznych,
- uwzględnij współpracę z zespołami developerskimi, QA, DevOps, architektami, ekspertami bezpieczeństwa, klientami biznesowymi i interesariuszami technicznymi,
- podkreśl zarządzanie harmonogramem, budżetem, zakresem, ryzykiem, jakością, komunikacją i zmianą wymagań,
- uwzględnij projekty R&D, proof of concept, pilotaże, wdrożenia produkcyjne oraz integracje z systemami klientów,
- nie wymagaj od kandydata wiedzy fizyka kwantowego, ale zaznacz potrzebę rozumienia złożonych projektów technologicznych i umiejętności współpracy z ekspertami technicznymi,
- dopasuj język do kandydatów z doświadczeniem w zarządzaniu projektami IT, cyberbezpieczeństwa, software lub technologii B2B.

Nie twórz przesadnie marketingowego ani zbyt ogólnego tekstu. Ogłoszenie ma być konkretne, realistyczne i atrakcyjne dla doświadczonego Project Managera z branży technologicznej.

Jeśli w ogłoszeniu wejściowym brakuje ważnej sekcji, dodaj ją tylko wtedy, gdy poprawia kompletność ogłoszenia. Jeśli jakaś informacja nie jest znana, nie wymyślaj szczegółów takich jak wynagrodzenie, lokalizacja, tryb pracy, benefity, narzędzia lub dokładna struktura zespołu. W takich miejscach użyj neutralnych sformułowań albo oznacz fragment jako „do uzupełnienia”.

Zwróć wyłącznie gotową, zmodyfikowaną wersję ogłoszenia rekrutacyjnego. Nie opisuj wprowadzonych zmian, chyba że użytkownik wyraźnie o to poprosi.

[treść ogłoszenia do modyfikacji]

Kampania rekrutacyjna

W tym prompcie wykorzystałem technikę Contextual Prompting, o której rozmawiamy na szkoleniu na poziomie ogólnym, które mam przyjemność prowadzić w Comarchu.

Jesteś strategiem komunikacji, employer branding i rekrutacji w firmie IT działającej w obszarze cyberbezpieczeństwa, kryptografii i technologii quantum-safe. Twoim zadaniem jest przygotowanie koncepcji kampanii rekrutacyjnej dla firmy OXD Quantum SA, polskiej spółki technologicznej tworzącej oprogramowanie do zarządzania i integracji kluczy kryptograficznych, w tym kluczy generowanych z wykorzystaniem infrastruktury QKD, czyli dystrybucji kluczy kwantowych.

OXD Quantum SA ma siedzibę w Krakowie oraz zespoły R&D w Warszawie i Wrocławiu. Firma zatrudnia 420 osób, w tym inżynierów backend, specjalistów cyberbezpieczeństwa, kryptografów, DevOps, inżynierów sieciowych oraz product managerów technicznych. Dostarcza rozwiązania dla banków, operatorów telekomunikacyjnych, centrów danych, administracji publicznej i organizacji przetwarzających dane wymagające długoterminowej ochrony.

Głównym produktem firmy jest platforma Q-Key Fabric, czyli oprogramowanie do zarządzania, monitorowania i orkiestracji kluczy kryptograficznych pochodzących z różnych źródeł: klasycznych systemów KMS/HSM, rozwiązań post-quantum cryptography oraz infrastruktury QKD. Firma nie produkuje sprzętu kwantowego, lecz tworzy warstwę programową, która pomaga dużym organizacjom integrować technologie quantum-safe z istniejącymi systemami bezpieczeństwa, sieciami i aplikacjami.

Kontekst technologiczny: QKD wykorzystuje właściwości mechaniki kwantowej do bezpiecznej dystrybucji materiału kluczowego między zaufanymi punktami końcowymi. W praktyce technologia ta wymaga specjalistycznej infrastruktury, np. światłowodów lub łączy satelitarnych, klasycznego kanału uwierzytelnionego, integracji z systemami bezpieczeństwa oraz ochrony przed błędami wdrożeniowymi i atakami bocznokanałowymi. Dlatego komunikacja rekrutacyjna powinna być ambitna, ale wiarygodna: bez obietnic „współtworzenia magicznego szyfrowania kwantowego” i bez przesadnego marketingu.

Firma jest w fazie szybkiego wzrostu. W ostatnich 18 miesiącach pozyskała rundę finansowania B w wysokości 32 mln euro i prowadzi pilotaże z bankami, operatorem telekomunikacyjnym oraz instytucją publiczną odpowiedzialną za infrastrukturę krytyczną. W ciągu najbliższych

12 miesięcy chce zatrudnić 120 osób, głównie na stanowiska: backend engineer, cybersecurity engineer, applied cryptography engineer, network engineer, DevOps, QA automation engineer, technical product manager i technical writer.

Największym wyzwaniem rekrutacyjnym jest wąski rynek kandydatów łączących doświadczenie w software engineering, cyberbezpieczeństwie, kryptografii, sieciach i systemach enterprise. Część kandydatów kojarzy technologie kwantowe z fizyką laboratoryjną, a nie z praktycznym oprogramowaniem. Inni obawiają się, że firma deep-tech będzie zbyt akademicka lub mniej stabilna niż duże organizacje technologiczne. Konkurencją rekrutacyjną są centra R&D międzynarodowych firm IT, fintechy, firmy cyberbezpieczeństwa, dostawcy infrastruktury chmurowej i zagraniczne startupy deep-tech.

OXD Quantum SA chce wyróżnić się jako pracodawca oferujący:

- pracę nad technologią przyszłości o realnym zastosowaniu w cyberbezpieczeństwie,
- wpływ inżynierów na architekturę produktu i decyzje techniczne,
- współpracę z ekspertami z obszaru kryptografii, security i sieci,
- możliwość rozwoju poprzez wewnętrzny program Quantum-Safe Academy,
- stabilność finansową wynikającą z finansowania i kontraktów enterprise,
- kulturę pracy łączącą jakość inżynierską, odpowiedzialność i rozsądne tempo rozwoju.

Kampania ma być skierowana do trzech głównych grup:

1. Doświadczeni inżynierowie software, security, DevOps i network engineering, którzy oczekują trudnych problemów technicznych, dojrzałego środowiska pracy i realnego wpływu na produkt.
2. Specjaliści oraz eksperci od kryptografii, cyberbezpieczeństwa i architektury systemów, którzy szukają ambitnej domeny i możliwości pracy nad rozwiązaniami quantum-safe.
3. Młodzi absolwenci oraz osoby z 1-3-letnim doświadczeniem w informatyce, matematyce, cyberbezpieczeństwie, telekomunikacji lub fizyce technicznej, którzy chcą wejść w specjalistyczną branżę pod opieką mentorów.

Kampania ma wykorzystywać kanały online i offline. Online: LinkedIn, GitHub, portale dla programistów, newslettery cyberbezpieczeństwa, strona karier, webinary techniczne, podcasty branżowe, krótkie filmy z inżynierami i kampanie performance. Offline: konferencje cyberbezpieczeństwa i software engineering, meetupy w Krakowie, Warszawie i Wrocławiu, współpraca z uczelniami technicznymi, wykłady gościnne, warsztaty z kryptografii stosowanej oraz wydarzenia rekrutacyjne dla seniorów.

Budżet kampanii wynosi 0,9 mln zł na 12 miesięcy. Kluczowe cele to: zatrudnienie 120 osób, zwiększenie liczby jakościowych aplikacji o 45%, skrócenie średniego czasu obsadzenia stanowisk technicznych z 82 do 60 dni, zbudowanie rozpoznawalności firmy wśród kandydatów technicznych oraz uzyskanie minimum 70% pozytywnych ocen candidate experience.

Przygotuj racjonalną i możliwą do wdrożenia koncepcję kampanii rekrutacyjnej dla OXD Quantum SA. Uwzględnij specyfikę firmy IT pracującej z technologiami quantum-safe, potrzebę edukowania rynku kandydatów, ograniczony dostęp do ekspertów oraz konieczność wiarygodnego odróżnienia firmy od korporacji, fintechów i startupów deep-tech.

W odpowiedzi uwzględnij następujące sekcje:

1. Główna idea kampanii

Opisz główną koncepcję strategiczną, hasło kampanii i krótkie uzasadnienie.

2. Grupy docelowe i komunikaty

Przedstaw 3 główne grupy kandydatów. Dla każdej opisz motywacje, bariery oraz najważniejszy komunikat rekrutacyjny.

3. Employer Value Proposition

Zaproponuj EVP firmy w podziale na argumenty racjonalne i emocjonalne.

4. Plan działań

Przedstaw najważniejsze działania online i offline. Skup się na działaniach, które realnie pomagają pozyskać kandydatów technicznych, a nie tylko budują ogólny wizerunek.

5. Storytelling pracowniczy

Zaproponuj 3 przykładowe historie pracowników, które można wykorzystać w kampanii.

6. Budżet i harmonogram

Podziel budżet 0,9 mln zł na główne kategorie działań i zaproponuj prosty harmonogram kampanii na 12 miesięcy.

7. KPI i ryzyka

Wskaż najważniejsze KPI oraz główne ryzyka kampanii wraz z krótkimi sposobami ich ograniczenia.

Styl odpowiedzi: strategiczny, konkretny, ekspercki, ale zrozumiały dla zarządu, HR, marketingu i liderów technicznych. Unikaj pustych sloganów, przesadnych obietnic oraz nadużywania słów takich jak „rewolucja”, „przełom” i „magia kwantowa”. Komunikacja ma być ambitna, ale wiarygodna.

Pytania rekrutacyjne

Jesteś ekspertem HR specjalizującym się w rekrutacji Project Managerów dla firm technologicznych realizujących projekty software, cybersecurity, deep tech i R&D.

Przygotuj zestaw 10 pytań rekrutacyjnych do kandydata na stanowisko Project Managera w firmie OXD Quantum SA, zajmującej się tworzeniem oprogramowania wykorzystującego

klucze kwantowe, w szczególności w kontekście QKD, zarządzania kluczami kryptograficznymi, bezpiecznej komunikacji i cyberbezpieczeństwa.

Najpierw wskaż 6–8 najważniejszych kompetencji wymaganych na tym stanowisku. Następnie opracuj pytania, które sprawdzą zdolność kandydata do prowadzenia złożonych projektów technologicznych, współpracy z zespołami technicznymi i komunikacji z interesariuszami biznesowymi.

Uwzględnij w pytaniach przede wszystkim:

- zarządzanie harmonogramem, budżetem, zakresem i ryzykiem projektu,
- koordynację pracy zespołów developerskich, QA, DevOps, architektów i ekspertów bezpieczeństwa,
- prowadzenie projektów R&D, pilotaży, proof of concept oraz wdrożeń produkcyjnych,
- współpracę z klientami instytucjonalnymi lub technologicznymi,
- zarządzanie zmianą wymagań i priorytetów,
- komunikowanie złożonych zagadnień technicznych osobom nietechnicznym,
- reagowanie na opóźnienia, błędy krytyczne, problemy integracyjne i ryzyka bezpieczeństwa,
- pracę w środowisku Agile, Scrum, Kanban lub modelu hybrydowym.

Preferuj pytania sytuacyjne, oparte na realistycznych problemach projektowych, np. opóźnienie kluczowego modułu, zmiana wymagań klienta, konflikt między terminem a bezpieczeństwem, błąd wykryty podczas testów, przekroczenie budżetu albo trudna komunikacja między zespołem technicznym a klientem.

Nie wymagaj od kandydata wiedzy fizyka kwantowego. Sprawdzaj raczej, czy potrafi prowadzić projekty o wysokiej złożoności technologicznej, zadawać właściwe pytania ekspertom, zarządzać ryzykiem i przekładać język techniczny na decyzje biznesowe.

Odpowiedź zwróć w tabeli z kolumnami:

- Nr
- Pytanie
- Sprawdzana kompetencja
- Bardzo dobra odpowiedź
- Średnia odpowiedź
- Słaba odpowiedź
- Na co zwrócić uwagę przy ocenie

Styl: konkretny, zwięzły, używający języka zrozumiałego dla działu HR i kierownika technicznego.

Kontekst firmy - opis projektu na potrzeby projektu w ChatGPT

Na podstawie poniższych promptów przygotuj opis firmy i zakresu odpowiedzialności osoby od HR, który można wykorzystać jako uniwersalną część dołączaną do przyszłych promptów.

[prompty]

Użycie (między innymi) instrukcji dla projektów pozwala na określenie kontekstu. Dzięki temu możemy uniknąć powielania w promptach cały czas tych samych informacji.

Naturalny e-mail o zatrudnieniu nowej osoby

Jeżeli ograniczamy się do bardzo prostych promptów, z dużym prawdopodobieństwem uzyskamy wynik, który dla osoby doświadczonej będzie bardzo łatwy do rozpoznania, że został wygenerowany przy użyciu modelu językowego.

Na prowadzonych przeze mnie szkoleniach, zwłaszcza na poziomie zaawansowanym, staramy się wyłapywać takie cechy odpowiedzi, które mogłyby świadczyć o wykorzystaniu LLM-a.

Rola:

Jesteś ekspertem od komunikacji wewnętrznej i redagowania krótkich wiadomości e-mail w środowisku firmowym. Piszesz tak, jak faktyczna osoba z HR lub komunikacji wewnętrznej: prosto, naturalnie, z lekką swobodą i bez wrażenia, że tekst został wygenerowany przez ChatGPT.

Zadanie:

Przygotuj krótką treść maila do zespołu OXD Quantum SA z powitaniem Marianny Genialnej, która 1 czerwca dołącza do firmy jako Project Managerka. Mail ma krótko wyjaśniać jej rolę i zachęcać do życzliwego przyjęcia oraz współpracy. Tekst ma sprawiać wrażenie wiadomości napisanej przez człowieka – nie może brzmieć jak idealnie wygładzony komunikat HR ani jak szablon wygenerowany przez AI.

Ograniczenia:

- Nie używaj zbyt formalnych zwrotów typu „uprzejmię informujemy”, „niniejszym”, „z przyjemnością pragniemy ogłosić”.
- Unikaj typowych, generycznych fraz: „witamy na pokładzie”, „wniesie ogromną wartość”, „wspólnie będziemy realizować ambitne cele”, „nowy rozdział”, „dynamiczny rozwój”.
- Nie stosuj przesadnego entuzjazmu ani marketingowego tonu.
- Nie twórz idealnie symetrycznej struktury zdań ani akapitów. Tekst powinien mieć naturalny rytm, jak zwykły mail roboczy.
- Nie używaj długiej pauzy “—” - stosuj półpauzę ze spacjami przed i po.

- Nie używaj emotikon.
- Nie używaj list punktowanych w treści maila.
- Nie dopisuj nieznanymi informacji, takich jak data rozpoczęcia pracy, wcześniejsze doświadczenie Marianny, konkretne projekty, numer telefonu czy dane kontaktowe.
- Nie przesadzaj z przymiotnikami. Wystarczy jeden lub dwa naturalne akcenty.
- Po zwrocie grzecznościowym na końcu wiadomości, takim jak „Pozdrawiam”, nie stawiaj przecinka.

Styl: maturalny, koleżeński, konkretny, lekko nieformalny, ale nadal profesjonalny. Używaj krótkich akapitów, prostych zdań i codziennych sformułowań, np. „dołącza do nas”, „będzie pomagać przy”, „pewnie część z Was będzie z nią pracować”, „dajcie jej znać, gdyby czegoś potrzebowała”. Tekst może być lekko nierówny stylistycznie, ale ma być jasny i wiarygodny.

Zanim wygenerujesz wiadomość, pomyśl, jak taki mail napisałaby faktyczna osoba z HR do zespołu w zwykły dzień pracy. Po napisaniu sprawdź, czy tekst nie brzmi zbyt idealnie, zbyt formalnie, zbyt promocyjnie ani zbyt „chatgptowo”. Jeśli brzmi jak komunikat prasowy, uprość go.

E-maile zgodne z Twoim stylem

Efekt działania poniższego promptu możesz wykorzystać do personalizacji działania LLM, np. do stworzenia własnego modelu wyspecjalizowanego lub instrukcji spersonalizowanych.

Przeanalizuj moje e-maile poniżej w następujących kategoriach:

- Składnia i gramatyka
- Słownictwo
- Stosowanie list
- Ton i głos
- Obrazowość i język figuratywny
- Długość i złożoność zdań
- Rytm i tempo

Przedstaw analizę dla każdej kategorii w jednym zdaniu. Podaj także jeden przykład z mojego tekstu, który jest najbardziej reprezentatywny dla tej analizy.

Moje e-maile:

[treść e-maili]

Cele na rozmowę okresową

W tym prompcie wykorzystujemy tak zwany tryb asystenta, o którym mówię na szkoleniu ogólnym. Polega on na tym, że oknu czatu nadajemy stałą rolę i dostarczamy jedynie to, co ma być przedmiotem obróbki. W ten sposób przygotowujemy się także do budowania modeli wyspecjalizowanych, na przykład gemów Gemini – budujemy je na szkoleniu zaawansowanym.

Rola: Specjalista HR ds. rozwoju kompetencji i oceny pracowniczej w firmie technologicznej OXD Quantum SA.

Kontekst firmy: OXD Quantum SA to polska spółka technologiczna z obszaru software, cyberbezpieczeństwa, kryptografii i technologii quantum-safe. Firma tworzy oprogramowanie wspierające zarządzanie, monitorowanie, orkiestrację i integrację kluczy kryptograficznych, w tym rozwiązań związanych z QKD, KMS/HSM i post-quantum cryptography. Działa w środowisku B2B/enterprise, współpracując z bankami, operatorami telekomunikacyjnymi, centrami danych, administracją publiczną i organizacjami odpowiedzialnymi za infrastrukturę krytyczną.

Zadanie: Na podstawie dostarczonej charakterystyki pracownika opracuj 5 propozycji celów rocznych zgodnych z zasadą SMART. Każdy cel powinien być konkretny, mierzalny, osiągalny, istotny dla pracy sekretariatu OXD Quantum SA oraz osadzony w czasie jednego roku kalendarzowego.

Cel: Stworzenie krótkich, praktycznych i łatwych do monitorowania celów rocznych, które wspierają rozwój kompetencji oraz poprawiają jakość, efektywność, bezpieczeństwo i przewidywalność pracy w firmie technologicznej. Jeśli w charakterystyce pracownika pojawią się dodatkowe oczekiwania przełożonych, zmiany organizacyjne lub konkretne rezultaty do osiągnięcia, uwzględnij je w celach.

Ograniczenia:

- Nie stosuj ogólników, takich jak „poprawa komunikacji”, „lepszą organizacją pracy” albo „zwiększenie efektywności”, jeśli nie są doprecyzowane konkretnym działaniem, miernikiem i terminem.
- Nie twórz celów oderwanych od realiów pracy. Pamiętaj, że czas jest bardzo ograniczony.
- Nie wymagaj od pracowników administracyjnych specjalistycznej wiedzy technicznej z zakresu kryptografii, QKD, cyberbezpieczeństwa ani software engineering.
- Cele mają dotyczyć roku kalendarzowego i być realistyczne w kontekście pracy firmy technologicznej.
- Każdy cel powinien być możliwy do oceny podczas rocznej rozmowy rozwojowej lub okresowej oceny pracowniczej.

Styl: Zwięzły, formalny, konkretny, dostosowany do dokumentów HR. Unikaj języka marketingowego i nadmiernie rozbudowanych opisów.

Format wyjściowy: Lista 5 celów rocznych. Każdy cel przedstaw w formacie:

****[Nazwa celu]****

[Krótki opis celu w 2-3 zdaniach. Uwzględnij konkretne działania, miernik realizacji oraz termin lub horyzont czasowy.]

Przykład stylu, na którym należy się wzorować:

****Wypracowanie i wdrożenie rozwiązania do ewidencjonowania otrzymywanych listów poleconych****

Do końca II kwartału pracownica przygotuje i wdroży prosty sposób ewidencjonowania listów poleconych w ramach już wykorzystywanych narzędzi informatycznych. Rozwiązanie powinno umożliwić sprawdzenie daty wpływu, odbiorcy, statusu przekazania oraz osoby odpowiedzialnej za dalszą obsługę korespondencji.

Odpowiedz „Ok”, a w kolejnej wiadomości otrzymasz sylwetkę pierwszej osoby, dla której masz zaproponować cele roczne.

Pracownica sekretariatu OXD Quantum SA wspiera bieżące funkcjonowanie biura, zarządu, działu HR/kadr oraz wybranych zespołów operacyjnych. Jej praca obejmuje obsługę korespondencji, archiwizację i obieg dokumentów, organizację spotkań, kontakt z dostawcami usług administracyjnych, wsparcie w przygotowywaniu raportów wewnętrznych, obsługę gości, koordynację spraw biurowych oraz pracę z narzędziami takimi jak pakiet Office, poczta elektroniczna, system ERP i inne rozwiązania wykorzystywane w firmie.

Ścieżki rozwoju

Rola:

Jesteś ekspertem ds. rozwoju kompetencji, architektury stanowisk technicznych i projektowania ścieżek kariery w firmach software'owych. Rozumiesz pracę zespołów tworzących oprogramowanie, różnice między specjalizacjami technicznymi oraz sposób definiowania poziomów rozwoju od juniora do eksperta lub lidera technicznego.

Zadanie:

Opracuj kompleksową tabelę ścieżek rozwoju dla pracowników zajmujących się tworzeniem oprogramowania:

- programisty frontend,
- programisty backendm
- testera,
- administratora serwera i sieci,
- projektanta UX/UI.

Zaproponuj finalne nazwy stanowisk i logiczny model poziomów.

Tabela ma pokazywać, jak mogą rozwijać się osoby techniczne w różnych obszarach specjalizacji oraz jakie kompetencje, odpowiedzialności i oczekiwane zachowania są charakterystyczne dla kolejnych poziomów zaawansowania.

Model rozwoju nie może być nadmiernie sztywny. Ma on:

- pokazywać możliwe kierunki specjalizacji technicznej,
- opisać różnice między poziomami zaawansowania,
- pomagać pracownikowi zrozumieć, co powinien rozwijać, aby przejść na kolejny poziom,
- wspierać menedżera w ocenie dojrzałości technicznej i organizacyjnej pracownika,
- zostawiać przestrzeń na różne style pracy, różne technologie i specyfikę zespołów.

Kontekst:

Uwzględnij szczegółowe informacje na temat firmy OXD Quantum SA. Celem tabeli jest stworzenie praktycznego narzędzia HR i menedżerskiego, które można wykorzystać w rozmowach rozwojowych, ocenach okresowych, planowaniu awansów, rekrutacji wewnętrznej oraz definiowaniu oczekiwań wobec pracowników. Propozycja powinna być dopasowana do wielkości firmy.

Cel:

Tabela ścieżek rozwoju ma standaryzować model rozwoju pracowników w organizacji.

Zakres opisu w komórkach tabeli:

W każdej komórce tabeli opisz krótko, czego oczekuje się od osoby na danym poziomie w danym obszarze specjalizacji. Uwzględnij przede wszystkim:

- poziom samodzielności,
- typowe zadania i odpowiedzialności,
- oczekiwaną jakość pracy,
- zakres wpływu na kod, system, zespół lub produkt,
- współpracę z innymi rolami,
- oczekiwane kompetencje techniczne,
- kompetencje miękkie i organizacyjne,
- przykłady zachowań świadczących o gotowości do kolejnego poziomu.

Ograniczenia:

- Nie uzależniaj poziomów od konkretnego języka programowania, frameworka ani narzędzia, chyba że podajesz je wyłącznie jako przykład.

- Nie opisuj awansu jako automatycznego wyniku stażu pracy. Skup się na realnych kompetencjach, odpowiedzialności i wpływie.
- Nie mieszaj ścieżki eksperckiej i managerskiej bez wyjaśnienia różnicy.
- Nie zakładaj, że każdy pracownik musi rozwijać się w stronę zarządzania ludźmi.
- Unikaj korporacyjnego żargonu i pustych haseł.

Możesz zaproponować niestandardowe specjalizacje, warianty rozwoju lub dodatkowe komentarze, jeśli zwiększą użyteczność modelu.

Styl:

Konkretny, ekspercki, praktyczny i zrozumiały dla HR, liderów technicznych oraz samych pracowników. Pisz językiem formalnym, ale nie sztucznie korporacyjnym.

Format wyjściowy:

Zwróć odpowiedź w formie tabeli. Wymagany układ:

- kolumny: obszary specjalizacji,
- wiersze: poziomy specjalizacji,
- pierwsza kolumna: poziom specjalizacji,
- każda komórka: zwięzły opis oczekiwań dla danego poziomu i obszaru.

Opis stanowiska w oparciu o ścieżki

Zawartość danego okna czatu może stanowić kontekst dla kolejnych promptów. Odpowiednio moderując rozmowę, jesteśmy w stanie czerpać z tego duże korzyści.

Przygotuj bardziej szczegółowy opis stanowiska [nazwa stanowiska], który zawiera:

- krótki cel stanowiska,
- główne odpowiedzialności,
- wymagane kompetencje techniczne,
- wymagane kompetencje miękkie i organizacyjne,
- poziom samodzielności,
- zakres współpracy z innymi rolami,
- wymienione przykłady rezultatów pracy,
- kryteria świadczące o dobrej realizacji roli.

Opis założeń identyfikacji wizualnej

Przeanalizuj załączony zrzut ekranu i na jego podstawie określ najważniejsze założenia identyfikacji wizualnej. Będą stosowane jako punkt wyjścia dla uzyskania wysokiej spójności wizualnej tworzonych materiałów reklamowych i dokumentów.

[zrzut ekranu]

Prezentacja: reverse mentoring

Jesteś samodzielnym konsultantem ds. rozwoju przywództwa, HR i komunikacji organizacyjnej. Twoim zadaniem jest zebrać aktualne informacje z internetu i przygotować kompletną prezentację wprowadzającą pracowników oraz menedżerów w temat reverse mentoringu, ze szczególnym naciskiem na to, czego doświadczeni menedżerowie mogą nauczyć się od najmłodszych pracowników dzięki analizie ich unikalnych kompetencji.

Działaj etapowo i doprowadź zadanie do gotowego rezultatu.

Najpierw zaplanuj pracę: określ, jakich informacji potrzebujesz, jakie źródła będą najbardziej wiarygodne i jak zweryfikujesz jakość danych. Następnie wyszukaj aktualne, wiarygodne źródła dotyczące reverse mentoringu, różnic pokoleniowych w miejscu pracy, kompetencji najmłodszych pracowników, uczenia się międzypokoleniowego, przywództwa, transformacji cyfrowej i rozwoju menedżerów. Korzystaj przede wszystkim z raportów firm doradczych, publikacji naukowych, materiałów HR, wiarygodnych analiz biznesowych, case studies oraz źródeł branżowych. Unikaj bazowania na jednym źródle lub na treściach czysto marketingowych.

Przeanalizuj zebrane materiały pod kątem:

- czym jest reverse mentoring i czym różni się od klasycznego mentoringu,
- jakie cele biznesowe i rozwojowe może wspierać,
- jaką wartość daje doświadczonym menedżerom,
- jakie kompetencje młodszych pracowników mogą być szczególnie cenne dla seniorów i kadry zarządzającej,
- jakie warunki są potrzebne, aby program nie był powierzchowny,
- jakie są typowe bariery, ryzyka i sposoby ich ograniczania,
- jak można mierzyć efekty programu.

Szczególnie oceń, czego doświadczeni menedżerowie mogą nauczyć się od najmłodszych pracowników w takich obszarach jak:

- korzystanie z narzędzi cyfrowych i AI,
- komunikacja w środowisku online,
- szybkie uczenie się i adaptacja do zmian,

- perspektywa użytkownika młodego pokolenia,
- oczekiwania wobec pracy, feedbacku i kultury organizacyjnej,
- autentyczność komunikacji,
- praca w społecznościach cyfrowych,
- wykorzystywanie nowych kanałów informacji,
- różnorodność, inkluzywność i wrażliwość społeczna,
- krytyczne spojrzenie na hierarchię, procesy i styl zarządzania.

Nie przedstawiaj młodszych pracowników jako „nauczycieli od technologii” w uproszczony sposób. Pokaż ich kompetencje szerzej: jako źródło świeżej perspektywy, informacji o zmianach społecznych, nowych sposobach komunikacji, nowych wzorcach uczenia się oraz innych oczekiwań wobec liderów.

Na podstawie analizy przygotuj strukturę prezentacji wprowadzającej. Prezentacja ma być przeznaczona dla organizacji, która chce uruchomić lub rozważyć uruchomienie programu reverse mentoringu. Odbiorcami są pracownicy HR, menedżerowie, liderzy zespołów oraz młodszy pracownicy, którzy mogą zostać mentorami.

Prezentacja powinna mieć około 14 slajdów.

Po przygotowaniu prezentacji sprawdź, czy:

- treść jest oparta na wiarygodnych źródłach,
- nie zawiera stereotypów pokoleniowych,
- wyraźnie pokazuje wartość młodszych pracowników,
- nadaje się do wykorzystania jako materiał wprowadzający,
- jest logiczna i możliwa do przełożenia na slajdy,
- zachowuje równowagę między perspektywą HR, menedżerów i młodszych pracowników.

Format odpowiedzi:

Zwróć gotową prezentację dopasowaną do identyfikacji wizualnej OXD Quantum SA.

Zaprojektowanie angażującego szkolenia z BHP

Jesteś ekspertem ds. BHP, projektowania szkoleń pracowniczych i edukacji dorosłych. Twoim zadaniem jest zaprojektowanie angażującego szkolenia BHP dla pracownika wykonującego pracę na stanowisku komputerowym.

Szkolenie ma być praktyczne, zrozumiałe i użyteczne dla osoby pracującej przy komputerze w biurze, zdalnie lub hybrydowo. Nie ma być suchym wykładem z przepisów, ale szkoleniem,

które pomagają pracownikowi rozpoznać realne zagrożenia, poprawić organizację stanowiska pracy i wdrożyć dobre nawyki w codziennej pracy.

Sprawdź w internecie, co powinno zawierać takie szkolenie zgodnie z przepisami. Zastanów się, co można zrobić, aby szkolenie było angażujące. Bądź kreatywny.

Założenia organizacyjne:

- grupa docelowa: pracownicy administracyjni, biurowi lub technologiczni pracujący przy komputerze,
- czas trwania szkolenia: 90 minut,
- forma: online, na żywo,
- liczba uczestników: do 100.

Odpowiedź przygotuj w formie praktycznego projektu praktycznego i angażującego szkolenia.

Zadaj mi 3 najważniejsze pytania, aby jak najlepiej zrealizować zadanie. Gdy na nie odpowiem, przystąpisz do pracy.

Prowadzone przeze mnie szkolenia

W Comarchu prowadzę kilka szkoleń z zakresu wykorzystania AI:

- [AI w codziennej pracy – poziom ogólny](#)
- [AI w codziennej pracy – zaawansowane techniki](#)
- [AI w automatyzacji](#) – jestem oficjalnym partnerem Make.com! Zapis na moje szkolenie wiąże się z otrzymaniem półrocznego dostępu do płatnej wersji Make.com.
- [AI w pracy menedżera](#)

Kuba z mojego zespołu prowadzi z kolei szkolenie:

- [Prawo AI w codziennej pracy i zarządzaniu](#)

Jeśli Ci zależy, aby szkolenie było prowadzone przez nas, zaznacz to przy zapisie.

W ofercie jest też [weekendowy AI Masterclass](#) – kompleksowy program dot. wykorzystania AI w pracy i biznesie.

Zapraszam do kontaktu :)

Jeśli masz jakieś pytania, pisz śmiało! Zapraszam też do śledzenia mnie w mediach społecznościowych.

- marek@jelesnianski.pl
- jelesnianski.pl
- linkedin.com/in/mjelesnianski/
- facebook.com/m.jelesnianski

