

TRUTH / ONLINE STORIES / PL

AIBUDI — osobisty coach AI po stronie osób szukających pracy

Robbert Zijlstra zaprasza do testowania AIBUDI. Jak coach AI pomaga porównać CV z ofertą, przygotować aplikację i przećwiczyć rozmowę?

Robbert Zijlstra | 24.10.2026



Materiał Robberta Zijlstry. Funkcje i bezpłatność AIBUDI opisano na podstawie informacji twórców wersji beta.

Pięć minut może wydawać się niewielką prośbą. Dla osoby, która po raz kolejny poprawia CV, dopasowuje list motywacyjny i czeka na odpowiedź, nawet niewielkie ułatwienie potrafi jednak mieć znaczenie. Z takiego doświadczenia wyrasta AIBUDI — rozwijany w wersji beta coach AI do szukania pracy. Robbert Zijlstra przedstawia go jako projekt tworzony z perspektywy kandydatów, a nie wyłącznie jako kolejne narzędzie do automatycznego przepisywania dokumentów.

W przekazanym materiale autor prosi o krótkie przetestowanie systemu i szczerą informację zwrotną. Nie trzeba w tym celu szukać nowej pracy ani przysyłać własnego CV: do ćwiczeń mają służyć przykładowe dokumenty i oferty udostępniane przez projekt. To zaproszenie do sprawdzenia, czy pomoc działa w praktyce — również wtedy, gdy użytkownik nie zna technicznego języka sztucznej inteligencji.

Od aplikowania do świadomej rozmowy o kompetencjach

Typowy proces rekrutacyjny wymaga od kandydata kilku różnych umiejętności. Trzeba zrozumieć ofertę, rozpoznać własne mocne strony, opisać doświadczenie, przygotować dokumenty i przełożyć je na wiarygodną rozmowę. Ogólny generator tekstu może pomóc w pojedynczym zadaniu, ale kandydat nadal musi sam zaplanować całą drogę. AIBUDI próbuje połączyć te etapy w jeden proces wsparcia.

Według opisu twórców punktem wyjścia jest zestawienie CV z konkretnym ogłoszeniem. Następnie osobisty coach zadaje pytania, pomaga doprecyzować doświadczenie i proponuje kolejne kroki. Założenie brzmi rozsądnie: najpierw ustalić, co kandydat rzeczywiście potrafi, a dopiero później szukać sposobu, by przedstawić to jasno. Nie chodzi o wymyślenie lepszego życiorysu, lecz o lepsze opisanie prawdziwego.

Jakie zadania ma wspierać AIBUDI?

Analiza dopasowania CV do oferty

Użytkownik dodaje ogłoszenie, a narzędzie porównuje je z jego dokumentem. Celem jest pokazanie obszarów zgodności i elementów wymagających doprecyzowania. Taka analiza może pomóc uporządkować lekturę długiej oferty: oddzielić kluczowe wymagania od dodatkowych oczekiwań i sprawdzić, czy istotne informacje w ogóle znalazły się w CV.

Wynik dopasowania należy traktować jako wskazówkę do dalszej pracy, nie jako przewidywanie decyzji pracodawcy. Kandydat nie zna wszystkich kryteriów rekrutera, składu pozostałych aplikacji ani wewnętrznych potrzeb organizacji. Nawet użyteczna analiza dokumentu nie może zamienić tej niepewności w gwarantowaną szansę zatrudnienia.

Pytania, które wydobywają pominięte doświadczenie

Nie każda umiejętność jest od razu widoczna w nazwie stanowiska. Koordynowanie zadań w małym zespole, kontakt z klientem, praca społeczna czy rozwiązywanie problemów operacyjnych bywają opisywane zbyt ogólnie. Według materiału autora AIBUDI ma pytać o takie szczegóły i pomagać rozpoznać doświadczenie, które już istnieje, ale nie zostało wystarczająco jasno przedstawione.

Przykładowo zdanie „pomagałem w organizacji wydarzeń” nie wyjaśnia jeszcze skali odpowiedzialności. Dobre pytania mogą dotyczyć harmonogramu, współpracy z partnerami i zadań wykonanych samodzielnie. Odpowiedzi nadal muszą pochodzić od kandydata. Narzędzie powinno porządkować fakty, a użytkownik sprawdzać, czy proponowany zapis pozostaje z nimi zgodny.

CV i list motywacyjny wokół jednej aplikacji

Twórcy opisują możliwość przygotowania poprawionej wersji CV oraz listu powiązanego z daną ofertą. W praktyce warto zadbać, by oba dokumenty opowiadały tę samą historię. List może wyjaśniać motywację i powiązanie doświadczenia z rolą, zamiast powtarzać wszystkie punkty życiorysu. Przed wysłaniem trzeba samodzielnie sprawdzić nazwy, daty, fakty i ton wypowiedzi.

Szczególnie ważne jest rozróżnienie pomiędzy doborem słów a zmianą treści doświadczenia. Nazwanie wykonanej czynności bardziej precyzyjnie może pomóc. Dopisanie nieposiadanej kwalifikacji, nieznanego narzędzia albo odpowiedzialności, której kandydat nie miał, nie jest poprawą aplikacji. Materiał AIBUDI podkreśla, że do dokumentów mają trafiać informacje rzeczywiście należące do użytkownika.

Ćwiczenie rozmowy kwalifikacyjnej

Kolejnym opisywanym elementem jest głosowe ćwiczenie rozmowy i uzyskiwanie informacji zwrotnej. Taki format może pomóc uporządkować odpowiedzi, zauważyć niejasne fragmenty i przećwiczyć przedstawianie własnych decyzji. Użyteczna sesja powinna zachęcać do konkretnych przykładów, a nie tylko do zapamiętywania gotowych formuł.

Symulacja pozostaje ćwiczeniem. Rzeczywista rozmowa zależy od ludzi, branży i kontekstu organizacji, dlatego nie będzie wiernym odtworzeniem pytań wygenerowanych przez AI. Największą korzyścią może być lepsze rozumienie własnego doświadczenia i umiejętność wyjaśnienia go drugiej osobie — także wtedy, gdy rozmowa potoczy się inaczej niż podczas treningu.

Dlaczego beta potrzebuje szczerych opinii

Robbert Zijlstra nie prosi w swoim materiale o same pochwały. Zwraca uwagę, że projekt rozwijany jest na podstawie doświadczeń osób szukających pracy i nadal wymaga ulepszeń. Status beta oznacza, że funkcje i sposób korzystania mogą się zmieniać. Informacja o niejasnym pytaniu, nietrafionej sugestii lub problemie z obsługą może być dla zespołu równie przydatna jak opis funkcji, która rzeczywiście pomogła.

Najbardziej użyteczny komentarz dotyczy konkretnej sytuacji. Zamiast ogólnego „nie działa” warto opisać wykonany krok, oczekiwany efekt i to, co pojawiło się na ekranie. Przy ocenie sugestii do CV można wskazać, czy narzędzie uwzględniło wymagania z oferty i czy prawidłowo odczytało doświadczenie. Testowanie nie wymaga wiedzy eksperckiej — wymaga uważnego sprawdzenia rezultatu.

Pięciominutowy test bez własnego CV

Materiały projektu przewidują możliwość użycia przykładowego CV i przykładowej oferty. To dobry punkt wyjścia dla osób, które chcą ocenić sposób działania bez wykorzystywania własnej historii zawodowej. Po otwarciu serwisu warto sprawdzić aktualne instrukcje i dostępność plików ćwiczeniowych, a następnie przejść przez jeden spójny przykład.

Można zacząć od porównania dokumentów, przeczytać wyjaśnienie dopasowania i odpowiedzieć na kilka pytań coacha. Później warto sprawdzić, czy nowa wersja opisu doświadczenia jest bardziej konkretna i czy nadal odpowiada informacjom z przykładu. Na zakończenie można zanotować jedną rzecz pomocną, jedną niezrozumiałą i jedną propozycję zmiany. To wystarczy, by przekazać zespołowi użyteczną obserwację.

Bezpłatność i obietnice wymagające właściwego kontekstu

W przekazanym materiale twórcy deklarują, że AIBUDI jest i ma pozostać bezpłatne dla osób poszukujących pracy. To deklaracja modelu działania projektu, a nie krótkotrwała promocja opisywana przez autora. Przed skorzystaniem warto jednak sprawdzić bieżące warunki serwisu i zakres dostępnych funkcji beta, zwłaszcza jeżeli od publikacji tego materiału upłynął czas.

W komunikacji pojawiają się również informacje o pierwszym wyniku w około 90 sekund oraz metodzie dopasowania opartej na badaniu około 500 tysięcy ofert. Są to parametry i opis metodologii podawane przez twórców. W tym artykule nie przedstawiamy ich jako wyniku niezależnego testu redakcyjnego ani jako dowodu skuteczności w uzyskaniu zatrudnienia.

Podobnie należy czytać deklaracje dostawcy dotyczące RODO i unijnego AI Act. Materiał autora wskazuje na kontrolę użytkownika nad danymi i odpowiedzialne wykorzystanie AI. Redakcja nie przeprowadziła w ramach tego tekstu audytu prawnego ani technicznego platformy. Aktualne zasady przetwarzania danych i warunki usługi należy sprawdzić bezpośrednio w serwisie.

Technologia po stronie osoby szukającej pracy

Najciekawsze w propozycji AIBUDI jest odwrócenie perspektywy: AI ma pomagać kandydatowi lepiej rozpoznać i przedstawić swoje możliwości. Wartość takiego wsparcia nie sprowadza się do bardziej eleganckiego tekstu. Liczy się to, czy użytkownik rozumie sugestie, potrafi je zweryfikować i zachowuje kontrolę nad tym, co ostatecznie wysyła do pracodawcy.

Zaproszenie Robberta Zijlstry pozostaje proste: sprawdzić narzędzie i powiedzieć uczciwie, co działa, a co wymaga poprawy. Osoby zainteresowane mogą wejść na stronę AIBUDI, poznać aktualne zasady wersji beta i rozpocząć od materiałów ćwiczeniowych. Ostatecznym punktem odniesienia powinny być potrzeby kandydatów, którzy przygotowują kolejną aplikację i chcą lepiej pokazać prawdziwe doświadczenie.

Źródła i dalsze informacje

1. AIBUDI

<https://aibudi.me/>

2. AIBUDI — company updates

<https://nl.linkedin.com/company/aibudi>

3. Robbert Zijlstra — AIBUDI beta invitation

https://nl.linkedin.com/posts/robbert-zijlstra-ll-m-ma-mba-45b12a286_aibudi-beta-test-activity-7506471666471030784-7PbW

Wersja online: <https://truthmagazine.eu/publikacje/aibudi/?lang=pl>