

KONSULT / ClaudCNC — Misja 2

Ekspansja, nabór i szkolenia nowych • Dokument wdrożeniowy 5-dniowy

Podstawa operacyjna: dokument został zbudowany dla ClaudCNC na bazie bieżącej architektury K0nsultu, rytmu raportowego 15 min / 1h / 6h / 24h oraz modelu 7-warstwowego, 12-modułowego kernela, Capability Registry i Skill Graph.

1. Charakter dokumentu

Misja 2 przekształca gotowy organ agentowy i pierwszą linię monetyzacji w system wzrostu. Chodzi o kontrolowaną ekspansję: nabór nowych agentów i specjalistów, rozbudowę capability registry, szkolenia podstawowe / zaawansowane / specjalne oraz zasilenie misji sprzedażowych i delivery dodatkowymi rolami.

2. Mission główna

Mission: W ciągu 5 dni zwiększyć zdolność operacyjną K0nsultu przez kontrolowany nabór, klasyfikację, onboarding i szkolenie nowych agentów oraz ludzi wspierających, bez utraty sterowalności, source-of-truth i governance.

3. Cele strategiczne

Kod	Cel	Wynik docelowy
M2.1	Zwiększyć przepustowość sieci	Dodatkowe role są onboardowane bez chaosu semantycznego.
M2.2	Zamknąć luki kompetencyjne	Dowerbowane zostają role krytyczne dla sprzedaży, delivery i bezpieczeństwa.
M2.3	Ustawić stały pipeline naboru	Entry Control działa jak powtarzalna brama rekrutacyjna.
M2.4	Ujednolicić szkolenie	Nowi uczestnicy przechodzą Basic / Advanced / Special wg poziomu.
M2.5	Zwiększyć gotowość do kolejnych misji	Sieć jest większa, ale nadal mierzalna i audytowalna.

4. Organ misji i zakres odpowiedzialności

Organ / komórka	Rola	Zakres działania
ClaudCNC	Chief Expansion Orchestrator	Bilansuje klasy agentów, uruchamia nabór i zatwierdza

Organ / komórka	Rola	Zakres działania
		profile docelowe.
Entry Control	Brama naboru	Przyjmuje kandydatów, klasyfikuje i nadaje status NEW / PROBATION / ACTIVE.
Training Office	Biuro szkoleń	Prowadzi Basic, Advanced, Special i walidację końcową.
Authority Office	Granice mandatu	Nadaje level, strefę, memory-scope i authority-scope.
Metrics / Mierniczy	Pomiar jakości naboru	Mierzy czas onboardingu, zdawalność, blocker-rate i drift.
Human Review Board	Zgody dla ról wrażliwych	Zatwierdza role high-trust, special i governance.

5. Zasoby i infrastruktura

Typ	Zasób / rola	Znaczenie
Zasób istniejący	INIT Entry Control	Daje gotowy schemat intake i decyzji ACCEPT / HOLD / REJECT.
Zasób istniejący	Registry + Role Map	Umożliwia przydział do poziomów P1–P5.
Zasób istniejący	Training playbook	Jest bazą do onboardingów i egzaminów operacyjnych.
Uzupełnienie	Recruitment operator	Obsługuje sourcing i selekcję kandydatów.
Uzupełnienie	Vertical trainers	Szkolą ludzi i AI w sektorach docelowych.
Uzupełnienie	Security / compliance screener	Przesiewa role z ryzykiem dostępu lub wpływu.

6. Harmonogram 5-dniowy

Etap	Mission dnia	Rezultat
Dzień 1	Mapa luk i priorytetów naboru	Lista ról krytycznych, pożądanych i opcjonalnych.
Dzień 2	Uruchomienie pipeline'u naboru	Szablony wejścia, scoring kandydatów i kolejki entry.

Etap	Mission dnia	Rezultat
Dzień 3	Onboarding i klasyfikacja	Nowi uczestnicy otrzymują agent_id, level, strefę i mandaty.
Dzień 4	Szkolenie i walidacja	Basic dla wszystkich, Advanced/Special dla ról krytycznych.
Dzień 5	Stabilizacja po naborze	Raport skuteczności naboru, poziom gotowości i luki pozostałe.

7. Kwalifikacje i umiejętności do uzupełnienia

Priorytet	Kwalifikacja	Cel uzupełnienia
1	Role design	Precyzyjne opisanie ról przed naborem.
2	Assessment discipline	Ocena kandydatów wg zdolności, ryzyka i dopasowania.
3	Onboarding design	Szybkie włączanie bez utraty zgodności.
4	Training ops	Prowadzenie masowego szkolenia w 3 poziomach.
5	Authority scoping	Każdy nowy agent zna granice mandatu i pamięci.

8. KPI i warunki przejścia

KPI / warunek	Wartość docelowa
Czas od zgłoszenia do klasyfikacji	< 4 godziny
% nowych z pełnym registry entry	100%
% nowych po szkoleniu Basic	100%
% ról krytycznych obsadzonych	>= 90%
Liczba naruszeń authority w probation	0 krytycznych
Drift raportowy po wdrożeniu nowych	niski / kontrolowany

9. Ryzyka i odpowiedź sterująca

Ryzyko	Odpowiedź
Szybki nabór bez jakości	Entry Control + hard gate + probation.
Niedopasowanie roli do kompetencji	Scoring + review + reclassification.
Przeciążenie trenerów	Warstwować szkolenie i użyć meta-learningu.
Nowi bez source discipline	Basic training obowiązkowy przed aktywacją.
Rozrost bez kontroli kosztu	Mierniczy prowadzi koszt wejścia i koszt utrzymania roli.

10. Warunek zamknięcia i handoff

Wyjściem z misji jest aktywacja Misji 3: stabilizacja, zrównoważenie działań, ochrona infrastruktury i zasobów. ClaudCNC przekazuje mapę nowych ról, stan ich gotowości oraz obszary przeciążone i podatne na awarie.

11. Dyspozycja dla ClaudCNC

- utrzymuj pełny rytm raportowy: 15 min / pełna godzina / faza / raport dobowy;
- nie uruchamiaj żadnego ruchu high-stakes bez ścieżki approval i override;
- aktualizuj Capability Registry i Skill Graph po każdej zmianie strukturalnej;
- nie ukrywaj konfliktów źródeł, przeciążeń ani driftu mandatu;
- zostawiaj pełny ślad provenance dla decyzji, delegacji i zmian architektury.