

Kariera w Finansach i Bankowości 2015/16

TEMAT NUMERU

Metamorfoza świata finansów

Od finansisty do managera projektu

Jak myśleć
innowacyjnie

Nie daj się zaskoczyć

Kwalifikacje
w czasach zmian

Tradycja kontra nowoczesność

Bankowość w XXI wieku

Jak zmieniają się centra biznesowe

Nowi liderzy sektora
BPO/SSC

Zawody
przyszłości

BPO/SSC

Usługi
finansowe

Ubezpieczenia

Bankowość

Usługi
doradcze

Kwalifikacje
zawodowe

Infosys[®]



Do You **have** a feeling
for technical knowledge?

Do You **want** to broaden
Your horizon and gain
more technical knowledge?

Do You **feel** that some parts
of Your daily work can be automated
and that You can improve your process?



**Apply to Infosys and join
our Technical Campus!
We want you to turn
into a Technical Geek!**

You will upgrade your technical knowledge and gain
experience in VBA, SQL, SAP Scripting, WinShuttle.
We want you to become technical star!

If you are interested, don't hesitate to send your resume
with a note "Technical Campus" to: rekrutacja_lodz@infosys.com

You want to see how Infosys Master Data Experts work?
Visit our fanpage: [facebook.com/Infosys.Poland](https://www.facebook.com/Infosys.Poland)

KARIERA w FINANSACH.PL

KarierawFinansach.pl to największy branżowy serwis kariery dedykowany specjalistom, managerom oraz wyższej kadry zarządzającej z obszaru finansów, konsultingu i bankowości. Oprócz publikacji wysokiej jakości ogłoszeń o pracę w serwisie znajdują się opisy stanowisk w poszczególnych branżach sektora finansowego. Osoby planujące podnoszenie swoich kwalifikacji znajdują tam opisy certyfikatów wraz z informacjami dotyczącymi perspektywy rozwoju zawodowego oraz bogatą ofertę kursów i szkoleń z obszaru finansów. Serwis posiada również jedyne w Polsce interaktywne zestawienie programów MBA, dzięki któremu użytkownicy mogą porównać swoje preferencje z ofertą studiów uczelni wyższych.

Z myślą o przyszłych finansistach przygotowano również Strefę studenta, w której można sprawdzić swoje umiejętności rozwiązując testy rekrutacyjne oraz znaleźć wiele ciekawych ofert staży i praktyk najlepszych firm w Polsce.

Więcej informacji na stronie www.karierawfinansach.pl.

Wydawca

MBE group Sp. z o.o./KarierawFinansach.pl
Oddział w Warszawie
ul. Wiejska 17/4
00-480 Warszawa
telefon: +48 22 856 21 91
e-mail: info@karierawfinansach.pl
Kontakt w sprawie sprzedaży:
sales@karierawfinansach.pl
www.karierawfinansach.pl

Redakcja

Redaktor naczelny: Jakub Jański
Wydawca: Szymon Książkiewicz
Opracowanie graficzne i skład:
Tomasz Pisarek, www.studioioks.pl
Projekt okładki: Tomasz Pisarek
Teksty: Jakub Jański, Grzegorz Koterwa
Korekta: Szymon Książkiewicz, Jakub Jański
Współpraca: Anna Broczkowska, Klaudia Jaglińska, Magdalena Łęczyska

ISSN 2081-7304

Za treść płatnych ogłoszeń, prezentacji pracodawców oraz artykułów sponsorowanych (w tym wyróżnionych komentarzy oraz wywiadów) redakcja nie ponosi odpowiedzialności. Redakcja nie zwraca niezamówionych materiałów oraz zastrzega sobie prawo redagowania nadesłanych tekstów. Żadna część publikacji „Kariera w Finansach i Bankowości 2015/16” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

SPIS TREŚCI

- 8 W BRANŻY**
- 8 Zmiana. Jedyne stały fundament dla rynku pracy
- 14 Zarządzanie projektami. W kierunku projektowania zmiany
- 19 Bank relacji. Dlaczego bankowość potrzebuje doradców
- 23 Od zmiany do transformacji. Świat potrzebuje nowej jakości
- 28 Kwalifikacje, czyli jak przygotować się do zmian
- 31 Czym zaskoczy Cię rynek pracy?

- 34 ZAWODY PRZYSZŁOŚCI**
- 35 Specjalista Business Intelligence
- 37 Analityk Master Data
- 39 Analityk PMO
- 41 Analityk ds. nieruchomości
- 43 Analityk predykcyjny
- 45 Analityk ryzyka
- 47 Analityk Big Data
- 49 Global Business Applications Coordinator

- 51 SEKTOR BPO/SSC**
- 52 Trendy: Miękką stroną księgowości
- 54 Analiza biznesowa
- 57 Usługi HR
- 60 Księgowość
- 64 Zakupy

- 66 USŁUGI FINANSOWE**
- 67 Analiza finansowa
- 69 Asset & Fund Services
- 71 Audyt
- 76 Securities Clearing and Settlements Industry
- 79 Księgowość
- 81 Complex Fund & Financial Instrument Administration

- 84 UBEZPIECZENIA**
- 85 Trendy: Ubezpieczenia u progu zmian
- 87 Aktuariat

- 89 BANKOWOŚĆ**
- 90 Bankowość detaliczna
- 92 Bankowość mobilna
- 94 Bankowość rozwoju
- 96 Bankowość spółdzielcza
- 98 Consumer Finance
- 100 Zarządzanie zmianą

- 105 USŁUGI DORADCZE**
- 106 Doradztwo biznesowe
- 112 Doradztwo transakcyjne
- 114 Zarządzanie ryzykiem kredytowym

- 120 KWALIFIKACJE ZAWODOWE**
- 121 ACCA
- 124 CFA
- 128 CIMA
- 130 Europejski Certyfikat Bankowca

- 132 PROFILE**
- 133 Pracodawcy
- 174 Firmy rekrutacyjne

Change is the process by which the future invades our lives

Zmiany to proces, poprzez który przyszłość wchodzi w nasze życie – to zdanie, które padło po raz pierwszy w 1970 roku w książce Alvina Tofflera pt. *Future Shock*, jednego z najsłynniejszych futurologów, bardzo dobrze opisuje również naszą rzeczywistość. Żyjemy w czasach, kiedy „dzisiaj” oznacza tak naprawdę „jutro”. Próba odczytania przyszłości na podstawie przesłanek, które są nam znane dzięki dostępowi do coraz większej ilości danych, stanowi największe wyzwanie, przed którym stoją współczesne organizacje.

Zmiana to jednocześnie szansa oraz zagrożenie, droga w nieznaną i podjęcie dużego ryzyka, ekspedycja, która może zakończyć się niepowodzeniem. Nasza rzeczywistość przyspiesza – stajemy się coraz bardziej mobilni, zmieniamy pracę co kilka lat lub łączymy naukę z programem praktyk. Zmiana zatem na stałe wpisała się w naszą rzeczywistość. Pomimo że psychologowie coraz częściej wspominają o neofobii, czyli lęku przed transformacją, zmiana jest koniecznym i pozytywnym aspektem naszego życia, także, a może przede wszystkim zawodowego. Stąd pomysł, aby najnowsze wydanie przewodnika „Kariera w Finansach i Bankowości” poświęcić właśnie temu zagadnieniu.

Zjawiska takie, jak coraz częściej pojawiające się kryzysy gospodarcze, postępująca globalizacja, cyfryzacja czynią ze zmiany pojęcie, które zaczyna definiować rynek pracy. Dlatego problematykę tego zagadnienia poruszamy na wielu stronach tego przewodnika, poczynawszy od **zawodów przyszłości** (s. 34), a kończąc na **kwalfikacjach zawodowych** (s. 120).

Zmiana to żywioł przede wszystkim sektora nowoczesnych usług biznesowych, głównie ze względu na rozwinięte umiejętności adaptacyjne tej branży i ważny element w procesie globalizacji. Spektrum zawodów związanych z procesem transformacji poznasz w tekście poświęconym możliwościom, które oferuje młodym ludziom branża BPO/SSC (s. 8). Zmiana wymaga od nas również przeformułowania sposobu myślenia. Od specjalistów XXI wieku oczekuje się zarówno **podejścia projektowego** (s. 14), jak **otwartości na innowacje** (s. 23). W czasach, kiedy to jakość usług staje się przewagą na rynku, novum staje się również **myślenie klientem** (s. 19), które będzie miało wpływ na bankowość w nadchodzących latach.

Transformacji doświadcza cały rynek pracy. W świecie biznesu pojawiają się zawody, które nie istniały jeszcze 10 lat temu. Ewoluuje również rola finansisty, od którego coraz częściej wymaga się wysoko rozwiniętych kompetencji analitycznych, wiedzy technicznej oraz wysoko rozwiniętych umiejętności interpersonalnych. Wzrasta również jego odpowiedzialność. Finanse – w związku dużą niepewnością świata biznesu – stają się ważnym elementem strategii w firmach.

Tegorocznemu przewodnikowi patronuje **motyw motyla**. I nie jest to wybór przypadkowy. Motyl przechodzi kilka stadiów rozwoju, a przepoczwarczenie to ważna dla kultury europejskiej metafora transformacji. Wierzmy, że dzięki wsparciu najlepszych organizacji w Polsce, których profile prezentujemy od s. 133, rozwinięsz skrzydła.

Jakub Jański
wraz z zespołem redakcyjnym

Jeżeli chcesz dowiedzieć się więcej o tym, jak zmienia się sektor finansów, koniecznie sięgnij po elektroniczną wersję przewodnika, skanując kod lub przechodząc na stronę www.karierawfinansach.pl/przewodnik



Zapoznasz się nie tylko z archiwalnymi numerami naszej publikacji, ale również przeczytasz wywiady z managerami i specjalistami, którzy realizują swoją ścieżkę zawodową w finansach.

DESIGN YOUR CAREER

24589.008

6668.358



YOUR
FUTURE

At the HEINEKEN Global Shared Service Centre in Kraków, we are looking for Finance & Accounting professionals, ready to design their careers. We offer a dynamic and international work environment with access to world class learning and significant career development opportunities.

HEINEKEN is a proud independent global brewer, committed to surprise and excite consumers with its brands and products everywhere. The brand that bears the founder's family name - Heineken® - is available in almost every country around the globe and is the world's most valuable international premium beer brand.

Our company is present in over 70 countries, operates more than 160 breweries and markets more than 250 brands.

If you want to work for a leading global company, that has passion for its people, products, communities and environment, then HEINEKEN is the right choice for you. Send us your application to RecruitmentHGSS@heineken.com.

www.heinekeninternational.com

Kwalifikacje zawodowe

Zmiana łączy się zawsze z niepokojem, ale możesz przygotować się do niej dzięki kwalifikacjom zawodowym: **ACCA (s. 121)**, **CFA (s. 124)**, **CIMA (s. 128)** lub **ECB (s. 130)**.

Genueńczyk Krzysztof Kolumb odkrywa Amerykę i tak rodzi się globalizacja

1492

Za globalizacją przemawia zawsze redukcja kosztów. Tak było w przypadku Ameryki. Odkrycie złota i srebra spowodowało spadek wartości waluty. Sektor BPO/SSC, związany z globalizacją, od kilku lat nie kojarzy się już z niższymi kosztami pracy. Dowiedz się, jakie ciekawe wyzwania stawia przed Tobą **analiza biznesowa (s. 54)**, **HR (s. 57)**, **księgowość (s. 60)** lub **zakupy (s. 64)**.



CZAS NA ZMIANY?

DOWIEDZ SIĘ,
W KTÓRYM
KIERUNKU MOŻE
ZMIERZAĆ TWOJA
KARIERA

1820

Londyn detronizuje Amsterdam i staje się europejską stolicą finansową

Rynkom finansowym możesz się przyrzyć z bliska dzięki pracy dla banków zajmujących się m.in. **rozhankiem (s. 76)**, administrując **instrumentami finansowymi (s. 81)** lub wiążąc się z **depozytariuszem (s. 69)**. Sukces Londynu zbiegł się z kryzysem na rynkach wschodzących. System finansowy starano się wtedy udoskonalić. I tak dzieje się również teraz poprzez nowe regulacje w **audycie (s. 71)** oraz wzrost znaczenia **księgowości (s. 79)** i znaczącą rolę **analityków finansowych (s. 67)** w strategiach firm.



1820 R.

1912

Zatonięcie liniowca RMS Titanic i wypłata odszkodowań

Tę datę można by uznać za narodziny sektora ubezpieczeń. Firma Northwestern Mutual wypłaciła wtedy rekordową sumę ubezpieczeń. Ryzyko wpisane jest w tę część świata finansów od zawsze, stąd tak duże znaczenie ma **aktuarusz (s. 87)**.



1912 R.

1946

John Biggins prezentuje pierwszą kartę bankową

To okres prosperity po zakończeniu II wojny światowej. Ten prosty wynalazek dokonał rewolucji. Możesz mieć wpływ na kształt produktów bankowych w **consumer finance (s. 98)** lub **bankowości detalicznej (s. 90)**. Ciekawa ścieżka kariery czeka Cię również w **bankowości spółdzielczej (s. 96)**, a specjalistów poszukują także banki, którzy muszą **zarządzać zmianą (s. 102)**. Jeżeli chcesz brać udział w projektach inwestycyjnych, pomyśl o **bankowości rozwoju (s. 94)**.



1946 R.

Rewolucja finansowa to pięć kolumn i 20 wierszy

Dan Bricklin pod koniec lat 70. wpadł na pomysł pierwszego arkusza przeznaczonego do kalkulacji. Obecnie, Excel to jeden z najpopularniejszych tego typu programów. Współczesny finansista-analityk ma wiele twarzy, ale korzysta wciąż ze starego, dobrego Excela. To m.in. **analitycy PMO (s. 39)** i **eksperti ds. ryzyka (s. 45)** lub **nieruchomości (s. 41)**. W dzisiejszym świecie najcenniejszym źródłem innowacji okazuje się przeprowadzona analiza, stąd rosnąca popularność analityków w obszarze **master data (s. 37)**, **big data (s. 47)** czy też **business intelligence (s. 35)**. Właściwy przepływ informacji zależy natomiast od **koordynatorów aplikacji mobilnych (s. 49)**.

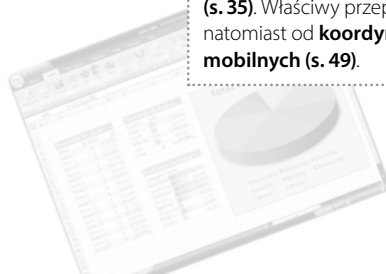
1972

1978 R.

1984

W słowniku pojawia się nowa dziedzina produkcji – stereolitografia (SLA)

Od SLA bierze swoje początki druk 3D. Innowacje mają duże znaczenie w consultingu. Całkiem nowego sposobu myślenia uczą się **konsultanci biznesowi (s. 106)**, **doradcy w obszarze zarządzania ryzykiem (s. 114)** oraz **doradcy transakcyjni (s. 112)**.

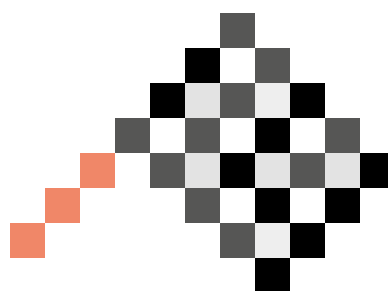


1984 R.

Czy wygrywając zespołowo, zwyciężasz też indywidualnie?

Poprowadź swoją karierę korzystając ze wsparcia zespołu doświadczonego w mistrzowskich projektach. Już na starcie zdobędziesz wiedzę i nawiądziesz relacje dające przewagę, z której będziesz korzystać już zawsze.

Zacznij poziom wyżej na ey.com.pl/kariera



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Building a better working world

TEN TEKST POMOŻE CI
ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



Na czym polega kultura zmiany?

**Jak można zostać Transition
Managerem?**

**W jakim kierunku zmierza sektor
nowoczesnych usług biznesowych?**



ZMIANA. JEDYNY STAŁY FUNDAMENT DLA RYNKU PRACY

JEDYNĄ STAŁĄ RZECZĄ W BIZNESIE JEST ZMIANA
TO STWIERDZENIE Z PEWNOŚCIĄ MOGLIBYŚMY
PRZYPISAĆ WSPÓŁCZESNOŚCI. TRANSFORMACJA DOTYCZY
PRAKTYCZNIE KAŻDEGO ASPEKTU DZIAŁALNOŚCI
PRZEDSIĘBIORSTWA I DOKONUJE SIĘ NA WIELU
POZIOMACH: CYWILIZACYJNYM, KULTUROWYM
I SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

Szybkość następujących po sobie zmian wpływa na wzrost intensywności i złożoności otoczenia. Eksperti zajmujący się właśnie tym zjawiskiem określają tę biznesową rzeczywistość jako turbulentną, a próbę radzenia sobie z nią mianem turbostrategii. Żyjemy zatem w turborzeczywistości, która wymaga od nas podejmowania turbodecyzji.

Na powstanie rzeczywistości, która gwałtownie przyspiesza, ma wpływ kilka czynników. Przede wszystkim ogromne znaczenie ma postęp technologiczny, w tym głównie rozwój internetu, skracający się cykl życia produktów, rosnące znaczenie klienta lub nowe ustawy wprowadzane przez regulatorów rynku. Podstawowym zadaniem wobec tak szybko zmieniających się realiów staje się zatem odpowiednie zarządzanie organizacją, a postulowanymi cechami – adaptacyjność i elastyczność. To właśnie te pojęcia stanowią fundament zarządzania zmianą. Współczesne organizacje zamiast ludzi, którzy utrzymują *status quo*, poszukują obecnie liderów zmiany. Brian Tracy, jeden z najlepszych mówców motywacyjnych na świecie, uważa, że świat biznesu XXI wieku będą kształtować **liderzy transformacyjni**, wymuszający na organizacjach zmianę. Zastąpią oni **liderów transakcyjnych**, którzy koncentrują się tylko na utrzymywaniu w działaniu procesów i procedur.

Kultura zmiany czy zmiana kultury?

Przywództwo transformacyjne zmienia zatem oblicze współczesnej kultury organizacyjnej. Wymianę, która opera się na delegowaniu zadań do poszczególnych członków zespołu oraz na systemie nagród i kar, zastępuje ciągła zmiana, a raczej fluktuacja pomysłów i idei. Model przywódcy transformacyjnego wykracza zatem poza ramy klasycznie pojętego zarządzania. Ogromne znaczenie ma nie tylko charyzma, ale również **partnerstwo**, w ramach którego spojrzenie poszczególnych osób w zespole nie jest ignorowane przez przełożonych. Ich punkt widzenia ma ogromny wpływ na strategię biznesową zarządzających.

– Przywództwo transformacyjne zyskuje obecnie na popularności. Okazuje się bowiem, iż to podwładni przywódców transformacyjnych czują się najbardziej związani z firmą. Ich szefowie zachęcają ich do aktywnego udziału w życiu organizacji, wytwarzają w pracy klimat zapewniający dobry obieg informacji, promują samodzielne podejmowanie decyzji oraz polepszają organizację pracy

– wyjaśnia Izabela Kramarz, Head of Portfolio Management and Program Services, Poland, Vice President w Credit Suisse Poland. – Elementami stylu transformacyjnego mającymi największy wpływ na przywiązanie do pracy i satysfakcję pracowników są stymulacja intelektualna, charyzma oraz indywidualne traktowanie podwładnych. W takim środowisku sztywną hierarchię zastępuje wymiana myśli, wspólny cel oraz poczucie wpływu na kierunek rozwoju firmy.



Przywództwo transformacyjne zyskuje obecnie na popularności. Okazuje się bowiem, iż to podwładni przywódców transformacyjnych czują się najbardziej związani z firmą. | **IZABELA KRAMARZ**

HEAD OF PORTFOLIO MANAGEMENT AND PROGRAM SERVICES | CREDIT SUISSE POLAND

Figurę lidera XXI wieku, który uważa swoich podwładnych za partnerów, można potraktować bardziej metaforycznie. W czasach ciągłej transformacji, która w wyniku rozwoju nowych technologii zyskuje wymiar globalny, współczesne przedsiębiorstwa stają się coraz bardziej zależne od swoich zasobów sieciowych, opartych na więziach wytworzonych przez kilka grup akcjonariuszy. Są nimi zarówno klienci, którzy mają wpływ na produkt (tzw. kategoria prosumenta), jak i dostawcy usług dla biznesu, których traktuje się coraz częściej jako poważnych partnerów biznesowych.

Ewolucja v. rewolucja

Tę zmianę – od dostawcy do partnera, który staje się aktywnym uczestnikiem tego procesu – najlepiej obrazuje rozwój sektora nowoczesnych usług biznesowych, czyli branży, której żywiołem jest właśnie transformacja. Na początku lat 90., kiedy rozwój tej gałęzi stał się możliwy w wyniku ekspansji internetu, centra BPO/SSC traktowano jako najważniejszy czynnik w optymalizacji kosztów. Tzw. **pierwsza generacja** obejmowała zatem przekazywanie najprostszyc procesów, takich jak m.in. finanse i księgowość czy *human resources*, zewnętrznym dostawcom. Pierwsza dekada XXI wieku otwiera całkiem nową epokę w obszarze usług biznesowych. Tak naprawdę po raz pierwszy możemy mówić o globalizacji biznesu w jej pełnym wymiarze. W **drugiej generacji** organizacje rozpoczęły ekspansję na całym świecie, poszukując o wiele tańszych i bardziej efektywnych lokalizacji. Nowy model biznesowy okazał się strzałem w dziesiątkę,

dlatego zaczęto poszerzać wachlarz oferowanych usług – od IT, poprzez marketing, po logistykę. **Trzeci etap** możemy nazwać okresem jakościowej transformacji. Centra biznesowe zaczęły wytwarzać własne metodologie zarządzania lub modyfikować te już istniejące, jak m.in. Lean Manufacturing czy Six Sigma. Dzięki temu centra BPO, SSC bądź ITO stały się poważnymi partnerami w biznesie, którzy poza obsługą wydzielonych obszarów biznesowych, mogli zaproponować

odbiorcom swoich usług bardziej efektywne rozwiązania biznesowe.

– Polska ma coraz więcej do zaoferowania i jest to dostrzegane na arenie międzynarodowej. Kraj stał się jedną z kluczowych lokalizacji dla specjalistycznych projektów finansowych czy IT. Jego siłą są ludzie, wykształceni i wykwalifikowani specjaliści znający języki obce, którzy pewnie czują się w globalnych strukturach organizacji i pełnią w nich istotne role. To dzięki nim do Polski trafiają coraz bardziej zaawansowane operacje biznesowe. Według danych ABSL aż 89 proc. centrów usług w Polsce w ciągu ostatnich trzech lat zwiększyło zakres i stopień zaawansowania realizowanych procesów – mówi Piotr Laszczak, Dyrektor ds. Kontroli Finansowej w Shell Business Operations Kraków.

Inżynierowie i architekci

Ewolucja okazała się tak naprawdę rewolucją – w ciągu 20 ostatnich lat diametralnie zmieniło się podejście do zarządzania procesami biznesowymi, a podmioty, które miały obsługiwać tylko najprostsze z nich, zaczęły wpływać na strategiczne decyzje zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych klientów. Według firmy doradczej Accenture obserwujemy obecnie zmianę struktury – **z piramidowej na diamentową**. Dzięki profesjonalizacji centrów biznesowych, które coraz częściej nazywa się globalnymi centrami operacyjnymi (*global operations centres*), przedsiębiorstwa zaczynają tworzyć z nimi skomplikowaną strukturę współzależności. Hierarchię, w której po stronie klienta pracują managerowie odpowiedzialni za wydzielony im obszar działań, zastępuje sieć wysoko wy-

specjalizowanych dostawców usług zatrudniających zespoły profesjonalistów – nazywanych zazwyczaj Subject Matter Experts (SME) lub Process Improvement Engineers. Tacy eksperci są bardzo ważnym ogniwem w obszarze **architektury procesów biznesowych**. Osoby pełniące funkcję SME często są zaangażowane m.in. w tranzycję, mapowanie procesów oraz ich stabilizację. Odpowiadają również za wszelkiego rodzaju wdrożenia nowych rozwiązań IT czy pracę

w pojedyncze projekty, ale dba o to, by były one realizowane w odpowiednim zakresie, zgodnie z priorytetami firmy – dodaje Hanna Frąszczak. – Tak Transition, jak i Program Manager stykają się ze zmianą w swej codziennej pracy. Rolę Program Managera widzę szerzej. To on nadzoruje i wywołuje zmianę. On nadaje jej kształt, decydując o priorytetach. Transition Manager zmiany realizuje i wdraża. Musi znać i rozumieć miejsce swojego projektu w całym procesie zmian.

O tym, jak duże znaczenie ma sektor usług dla biznesu, świadczy również rosnąca rola **Outsourcing Relationship Managera** po stronie klienta, którego zadaniem jest przede wszystkim organizacja i kontrola jakości oddelegowanych procesów na zewnątrz. Taki specjalista czuwa nad procesem zmiany, która ma dotknąć jego organizację.

Polska ma coraz więcej do zaoferowania i jest to dostrzegane na arenie międzynarodowej. Kraj stał się jedną z kluczowych lokalizacji dla specjalistycznych projektów finansowych czy IT. | **PIOTR LASZCZAK**

DYREKTOR DS. KONTROLI FINANSOWEJ | SHELL BUSINESS OPERATIONS KRAKÓW



Zmiana w definiowaniu stanowisk

W dzisiejszym świecie zmienia się podejście do definiowania stanowisk przez międzynarodowe organizacje, a przez to również zakres kompetencyjny. W poprzedniej dekadzie postawiono przede wszystkim akcent na kompetencje techniczne, w związku z rozwojem narzędzi informatycznych, z których korzysta obecnie sektor nowoczesnych usług biznesowych. Świat finansów ciągle jednak ewoluuje. Pojawiają się nowe regulacje, a oczekiwania klientów rosną. Dlatego coraz częściej na rynku pojawiają się zawody, w ramach których oczekuje się pewnych cech osobowości, a nie tylko wiedzy technicznej. Są nimi m.in. posiadanie wizji, odpowiedzialność za podejmowane decyzje, adaptacyjność i zdolność szybkiego przyswajania nowych obszarów wiedzy. Takie role, jak agent zmiany, manager projektu czy manager w obszarze tranzycji mogą sprawdzić się w wielu branżach, nie tylko w sektorze finansowym. Wiedzę natomiast zdobywa się w praktyce, czyli poprzez udział w projektach.

nad ulepszeniem już istniejącego systemu.

Nad pracą ekspertów zajmujących się migracją oraz mapowaniem procesów czuwa **Transition Manager**, który odpowiada za cały proces przenoszenia wiedzy, systemów oraz działań operacyjnych od klienta do wyspecjalizowanej jednostki zewnętrznej (w angielskiej terminologii zazwyczaj stosuje się pojęcie *provider*). W swojej codziennej pracy korzysta on zazwyczaj z narzędzi i metodologii zarządzania projektami.

– Transition Manager zarządza zespołem projektowym, a więc pracownikami uczestniczącymi w przekazywaniu i przejmowaniu procesów. To trudne zadanie, wymagające taktu i spokoju, wspierania zarówno pracowników przekazujących swoją dotychczasową pracę, często wręcz ją tracących, oraz tych, którzy się uczą. Oczekuje się od nich przejęcia wiedzy wspartej wieloletnim doświadczeniem w bardzo krótkim czasie, a dodatkowo są w obcym miejscu, bez codziennego kontaktu z rodziną – wyjaśnia Hanna Frąszczak, Transition Manager w ThyssenKrupp Group Services Gdańsk.

Prawdziwym liderem transformacyjnym, nazywam czasem agentem zmiany, jest jednak Program Manager, profesjonalista zajmujący jedno z najważniejszych stanowisk w strukturach centrum biznesowego. Program Manager zapewnia przede wszystkim kompleksowość komunikacji zespołów objętych zmianą lub projektem.

– Rola Program Managera jest bardziej ogólna i strategiczna: współpracuje on z zarządem firmy i pilnuje, aby realizowane projekty były zgodne ze strategią i celami wyznaczonymi przez zarząd. Nie angażuje się

Bliżej transformacji

Transformacja staje się obecnie słowem-kluczem w relacjach pomiędzy międzynarodowymi organizacjami a sektorem nowoczesnych usług biznesowych. Jak pokazuje opublikowany w 2014 roku przez instytut badawczy HfS Research raport „BPO on the Brink of a New Generation”, w ciągu najbliższych kilku lat aż 49 proc. klientów będzie wymagać od branży BPO/SSC transformacji własnych biznesowych procesów przy wykorzystaniu najnowszych narzędzi i platform. A stąd już krok do innowacji i przejścia od roli partnera do konsultanta. Dojrzałą fazę outsourcingu tworzą te organizacje, które wprowadzają innowacyjne i zmieniające rzeczywistość biznesową produkty oraz usługi. Stąd rosnące znaczenie analizy biznesowej, czyli procesu przekształcania danych w informację, a informacji w wiedzę, którą można później wykorzystać do zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstwa.

– Skuteczne wykorzystanie posiadanej przez firmę informacji jest kluczowe dla wyznaczenia właściwego kierunku jej rozwoju. W dzisiejszych czasach zmienia się również charakter problematyki związanej z wykorzystaniem danych – podkreśla Andrzej Wróbel, S&F Delivery Manager Europe w Infosys BPO Polska. – Kiedyś problemem był brak danych lub ich niedostateczna ilość, obecnie głównym zagadnieniem jest selekcja istotnych informacji i wiązanie ich we właściwe relacje, mogące potwierdzić hipotezy, jakie stawiają sobie managerowie. *Business intelligence* czy *big data analytics* to dziedziny, które zajmują się tą problematyką we współczesnym biznesie. Jest to bardzo interesujący i perspek-



Making a positive difference. Every day. Together.

Finance | HR | Product Documentation | IT

Global Shared Services Center Kraków



There are always opportunities at Electrolux whether you are an experienced professional or just starting out!

At Electrolux, we share a common goal to make everyday life easier and more enjoyable. With a presence in more than 100 countries, we are a truly international company which gives opportunities to succeed and grow professionally.

In Kraków, we have Global Shared Services Center formed of: Global Finance & Accounting Center, HR Services Europe, Global IT and Product Documentation.

We continuously focus on process improvement and broadening of our expertise in the multiple Financial and Accounting areas like Reporting, General Ledger, Collection and others.

We offer you:

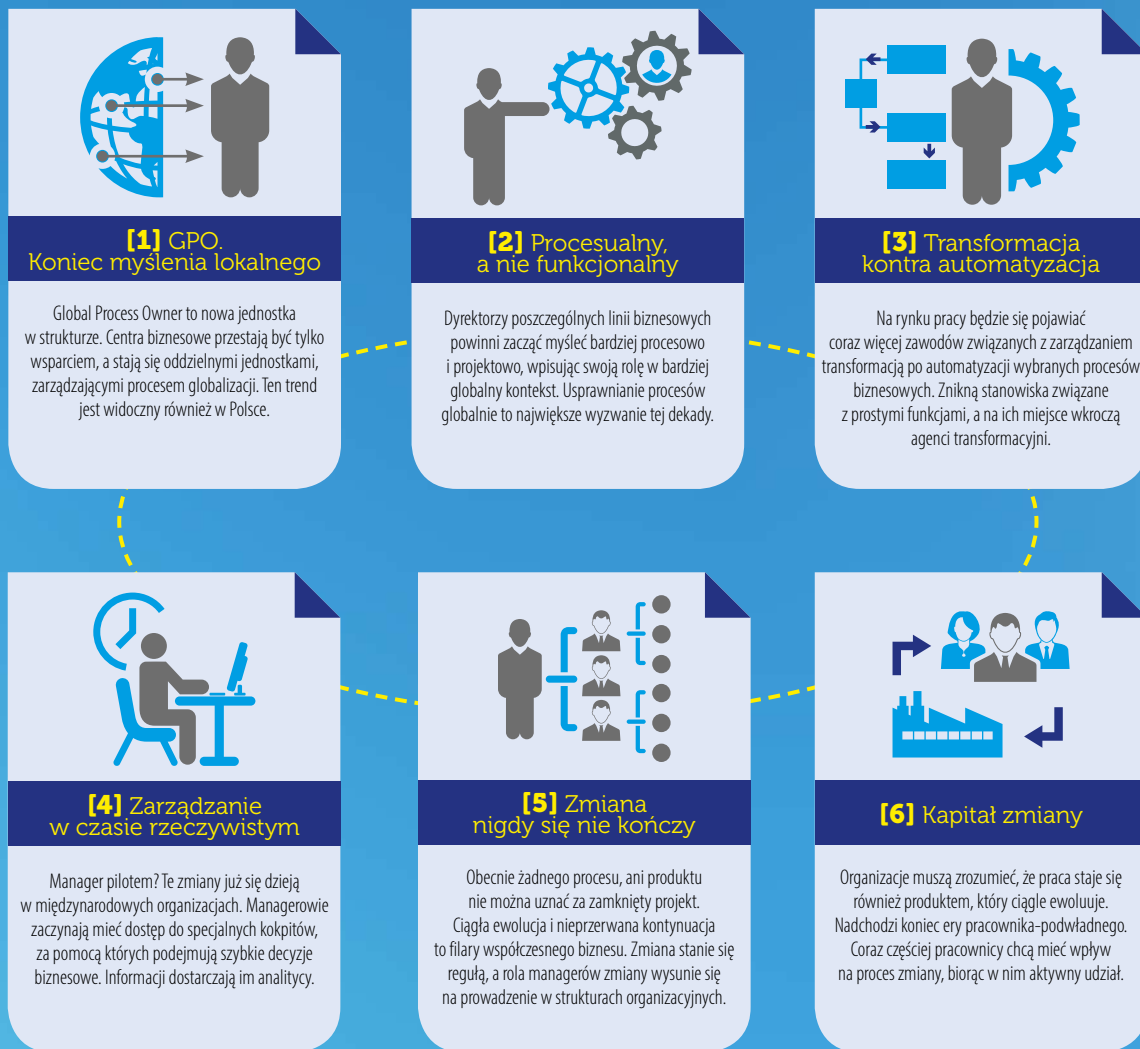
- Team and personal responsibility
- Challenging tasks and opportunities for professional development
- Stability of employment
- Growth within the Center and in the global Electrolux structures
- Work in a friendly environment
- Flexible working time
- Attractive social benefits package

JOIN US!

www.electrolux.com/career



[Wyzwania sektora usług dla biznesu w czasach zmiany]



tyczny obszar dla centrów nowoczesnych usług biznesowych, w których pracują absolwenci np. ekonometrii, posiadający zdolności wymagane przy pracy z takimi zbiorami danych. Jest to również naturalny obszar rozwoju dla działów zajmujących się szeroko pojętą obsługą baz danych.

Dekada innowacji

Technologia, operacyjność i ciągła weryfikacja procesów biznesowych to najważniejsze kierunki rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych, na które powinni przygotować się pracownicy przyszłości. Zarówno pracodawcy, jak i kandydaci na rynku



Skuteczne wykorzystanie posiadanej przez firmę informacji jest kluczowe dla wyznaczenia właściwego kierunku jej rozwoju. W dzisiejszych czasach zmienia się również charakter problematyki związanej z wykorzystaniem danych. | **ANDRZEJ WRÓBEL**

S&F DELIVERY MANAGER EUROPE | INFOSYS BPO POLSKA

pracy powinni poddawać każdą swoją decyzję ciągłej rewizji. Ci pierwsi poprzez ciągłe udoskonalanie wypracowanych metodologii, ci drudzy – poprzez wzbogacanie własnego profilu kompetencyjnego. Podobnie jak w innych branżach sektora biznesowego warunkiem koniecznym dla ekspertów z tego

obszaru stanie się pozyskanie kompetencji analitycznych, inteligentne i rewizjonistyczne podchodzenie do powierzonych obowiązków oraz obsługa zaawansowanych narzędzi informatycznych. Dekada innowacji to dekada zmiany. Właśnie w nią wkraczamy. ■



we act as a team

With around 31,000 people working in approximately 70 countries we are a truly global partner for better health. Takeda is dedicated to pharmaceutical innovation and tackling diseases for which there is currently no cure. We are looking for colleagues with the right skills and experiences to support us in improving the quality of the most precious thing we know: life.

We are a group shared service center, based in Łódź, having **skills**, **experience** and **know-how** in the **accounting & procurement** area. We act as a team, while encouraging & actively supporting individual growth.

Takeda Pharmaceuticals International



www.pracawtakeda.pl
www.takeda.com.pl/career

Join us!
Takeda SCE



TEN TEKST POMOŻE CI
ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:


**Dlaczego organizacje nie potrzebują
Project Managera?**

Kim jest specjalista QA?

**Jakie cechy posiada myślenie
projektowe?**



ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI. W KIERUNKU PROJEKTOWANIA ZMIANY



CORAZ WIĘKSZA NIEPEWNOŚĆ W ŚWIECIE BIZNESU,
BĘDĄCA WYNIKIEM SZYBKO ZACHODZĄCYCH ZMIAN,
SKŁANIA ORGANIZACJE DO ZASTOSOWANIA NOWYCH
ROZWIĄZAŃ W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM,
DLATEGO CORAZ CZĘŚCIEJ MANAGEROWIE SIĘGAJĄ
PO NARZĘDZIA ZWIĄZANE Z PROJECT MANAGEMENT.

Słowo „projekt” na dobre zadomowiło się w języku polskim. To prawdopodobnie jeden z najbardziej modnych i najczęściej używanych terminów. Nad projektami pracują artyści, politycy, pracownicy biurowi oraz właśnie finansisci. Co ważne, do niedawna rzeczownik „projekt” zgodnie z łacińską etymologią (*projectus* oznacza „wysuniętego do przodu”) dotyczył wstępnej wersji czegoś większego, modelu bądź zarysu. Dzisiaj zakres semantyczny tego pojęcia bliższy jest angielskiemu terminowi *project*, który ma inny odpowiednik w języku polskim, a jest nim słowo „przedsięwzięcie”.

Działalność posiadająca cechy projektu towarzyszyła ludzkości od początku. Już w starożytności można wyróżnić etapy, które przypominają współcześnie stosowane metody i techniki zarządzania projektem, takie jak tworzenie planów, organizowanie prac, czy też kontrola realizacji projektu. Jednakże dopiero w drugiej połowie XX wieku zaczęto podchodzić do przedsięwzięć w sposób świadomy i zaplanowany. Od tego czasu **znaczenie zarządzania projektami** sukcesywnie rosło – na początku w sferze wojskowej (co ciekawe, pierwsze dedykowane projektom metody planowania zostały opracowane w 1942 roku w trakcie amerykańskiego projektu Manhattan, dotyczącego budowy bomby atomowej) i sektorze publicznym, by później na stałe zaistnieć w działalności komercyjnej przedsiębiorstw. Lata 70. to prawdziwy renesans technik związanych z tym obszarem metodycznym. W 1969 roku powstaje Project Management Institute (PMI), organizacja non-profit, która promuje ideę zarządzania projektami i profesję kierowników projektu, a cztery lata wcześniej – International Management Systems Association (IMSA), znana obecnie pod nazwą International Project Management Association. Jako pierwsze międzynarodowe stowarzyszenia zrzeszające managerów projektu mają one znaczny wkład w starania o uznanie zarządzania projektem za dziedzinę naukową.

Nowe podejście w zarządzaniu

W latach 70. XX wieku odkryto, że osoba, która zarządza projektami, powinna posiadać całkiem odmienne kompetencje od managerów funkcjonalnych. Dwadzieścia lat później Project Manager stał się odrębnym zawodem, zwłaszcza w branżach stawiających na innowacyjne rozwiązania technologiczne, a dziedzina zarządzania projektami – *de facto* dziedziną naukową. W 1987 roku

powstał pierwszy profesjonalny podręcznik „A Guide to the Project Management Body of Knowledge” (zazwyczaj stosuje się jego skróconą nazwę PMBOK Guide) – zbiór najlepszych standardów i rozwiązań w obszarze zarządzania projektami.

Lata 90. to doprecyzowanie paradygmatu w dziedzinie *project management*. Wprowadzono wiele nowych metod i technik, polegających m.in. na precyzyjnym określeniu zależności pomiędzy zadaniami, położono większy nacisk na zarządzanie jakością i ryzykiem oraz – co można uznać za najważniejszą modyfikację – zauważono, że najważniejszym ogniwem projektu są właśnie ludzie. Pod koniec ubiegłego wieku teorię zarządzania projektami zaczęto



W obecnych czasach nie wyobrażam sobie funkcjonowania firmy bez elementów zarządzania projektami. | PIOTR SZCZEPKA

PROJECT MANAGER | UBS

zatem wzbogacać o aspekty personalne i kulturowe.

Zarządzanie projektami zrobiło do tej pory zawrotną karierę w dużych, międzynarodowych organizacjach, a uogólnienie tych doświadczeń pozwoliło na wypracowanie standardów i metodyk, takich jak PMI, PRINCE2 czy IPMA.

Trochę teorii

Zasadniczo projekt charakteryzuje się czterema cechami, a są nimi **unikalność, ograniczoność w czasie, koszt** oraz **celowość**. Cechy te odróżniają projekt od działalności operacyjnej firmy (tzw. *business as usual*). Dlatego też przy takich przedsięwzięciach nie sprawdzają się operacyjne metody zarządzania. Już na samym początku planowania projektu bardzo ważnym etapem jest określenie jego celu. W tym przypadku stosuje się bardzo popularną mnemotechniczną regułę SMART, która dotyczy następujących pojęć zaczerpniętych z języka angielskiego: *specific* (S) – szczegółowy, *measurable* (M) – mierzalny, *achievable* (A) – osiągalny, *realistic* (R) – realistyczny oraz *time-bound* – określony w czasie. Ta ostatnia cecha wiąże się bezpośrednio z cyklem życia projektu, w ramach którego najczęściej wyróżnia się cztery etapy, a są nimi:

Definiowanie projektu – obejmuje trzy pomniejsze fazy, czyli inicjowanie, definio-

wanie i tworzenie zespołu projektowego. Do głównych obowiązków kierownika projektu należy określenie wymagań oraz głównego celu, jaki ma osiągnąć zespół projektowy.

Planowanie – to najistotniejszy etap, ponieważ poprawne zaplanowanie czynności pozwala zredukować ryzyko marnotrawienia czasu w trakcie ich wykonywania. Poza strukturą oraz harmonogramem bardzo istotne jest również określenie zasobów projektu.

Wykonanie planu projektu – dotyczy bezpośrednio delegacji uprawnień, czyli przypisaniu zadań poszczególnym członkom zespołu, oraz określeniu środków finansowych (budżetowanie).

Zamknięcie projektu – to formalna procedura przeprowadzana po osiągnięciu

zaplanowanych rezultatów, która swoim zasięgiem obejmuje stworzenie sprawozdania zawierającego informacje na potrzeby planowania i realizacji projektów w przyszłości. W każdym projekcie poza osobą Project Managera pojawia się wielu udziałowców (*stakeholders*). Są nimi nie tylko członkowie zespołu pełniący określone role, ale również klienci (użytkownicy mający wpływ na kształt procesu, usługi lub produktu) oraz sponsorzy. Zgodnie z nomenklaturą *Business Analysis Body of Knowledge* (BABOK) możemy ich zdefiniować następująco:

Sponsor – odpowiada za projekt na poziomie zarządczym, czyli m.in. za zasoby, oraz pozyskuje fundusz.

Specjalista QA – coraz popularniejsze stanowisko w centrach nowoczesnych usług biznesowych. Specjalista, który wspiera m.in. pracę specjalistów *process improvement*. Odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i nadzór standardów dotyczących zapewnienia jakości w różnych etapach trwania projektu.

Właściciel – definiuje i akceptuje zakres projektu oraz upewnia się, że pasuje on do strategii biznesowej.

Ekspert dziedziny – osoba dostarczająca ekspertyz w określonej dziedzinie biznesu. Ekspert wspiera definiowanie oraz akceptację wymagań funkcjonalnych projektu.

Warto podkreślić, że w przypadku projektów IT wyróżniamy dodatkowo analityków infrastruktury oraz biznesowych, architektów, analityków baz danych, deweloperów i użytkowników końcowych.

W stronę biznesu

O tym, jak dużą popularnością w świecie biznesu cieszy się zarządzanie projektami, najlepiej świadczy **systematycznie wzrastająca liczba biur projektów** (*project management*

Na studiach coraz częściej formą zaliczenia przedmiotu jest przygotowanie projektu na zadany temat. Studenci dobierają się w zespoły projektowe, dzielą się zadaniami i rozpisują poszczególne etapy prac.

EMILIA ARCISZEWSKA

HR MANAGER | CRIDO TAXAND



offices; PMOs), które przechowują zgromadzoną wiedzę dotyczącą cyklu życia projektów przeprowadzanych w organizacjach, określają standardy i metodyki oraz zarządzają portfelem projektów (*project portfolio management*; PPM), czyli zbiorem projektów oraz programów (grupa powiązanych ze sobą projektów). Dodatkowo przedsiębiorstwa decydujące się na utworzenie takich jednostek projektowych, oczekują od nich również bieżącego raportowania, zbierania danych historycznych oraz kontroli kosztów, czyli zarządzania finansami. We współczesnym świecie podejście projektowe, które propagują właśnie biura PMO, to już raczej wymóg w podejściu do otaczającej nas rzeczywistości, niż jedna z możliwości.

– W obecnych czasach nie wyobrażam sobie funkcjonowania firmy bez elementów zarządzania projektami. Im większa firma, tym te potrzeby są większe. Wynika to z rosnącego zapotrzebowania na efektywne zarządzanie organizacjami – uważa Piotr Szczepka, Project Manager w UBS.

Współczesną przestrzeń świata biznesu możemy opisać jako coraz bardziej globalną, transformacyjną i mobilną. W tym kontekście zarządzanie projektami staje się bardzo istotne, zwłaszcza w sytuacjach, kiedy przedsiębiorstwo podejmuje decyzję o przeniesieniu wybranych procesów biznesowych do innego kraju.

– Przejmowanie procesów z innych lokalizacji wymaga prawidłowej organizacji procesów migracji czynności oraz opracowywania krótko- i długoterminowych strategii dla firmy, jak i dla jej klientów. Jednak to dopiero część dziedziny zarządzania projektami. Praktycznie nie mamy w tym ob-

szarze żadnych ograniczeń – dodaje Piotr Szczepka. – Zarządzanie projektami w finansach daje wymierne korzyści w obszarze poprawy jakości wykonywanych procesów, a co za tym idzie efektywnego alokowania zasobów ludzkich do pracy. Projekty pozwalają zapewnić, że dane finansowe, nad którymi organizacje „sprawują pieczę”, są prawidłowe i tym samym pomagają również podejmować decyzje o niejednokrotnie kluczowym znaczeniu dla firmy.

Efektywne zarządzanie projektami pozytywnie oddziałuje również na cały rynek pracy. Za sukcesem projektów stoi przecież coraz silniejsza pozycja organizacji.

– Dobrze zorganizowana praca wpływa na tworzenie i utrzymywanie wiarygodnej marki pracodawcy i perspektywy kolejnych miejsc pracy. Bez projektów oraz prawidłowego nimi zarządzania nie byłoby możliwe osiągnięcie dobrych wyników – wyjaśnia Piotr Szczepka.

Świat finansów otwiera się na projekty

Zdaniem Project Management Institute regulacje świata finansów, które zostały wprowadzone w wyniku kryzysu finansowego, mają wpływ na wzrost znaczenia zarządzania projektami zarówno w bankach, jak i firmach ubezpieczeniowych. Jednym z obszarów, w których sięga się po metodyki *project management*, jest **zarządzanie ryzykiem** oraz **fuzje i przejęcia** w związku m.in. z konsolidacją sektora bankowego. O przewadze metodyk projektowych nad bardziej klasycznymi modelami zarządzania decyduje również wzrastająca rola nowych technologii, które mają ogromny wpływ na współczesną organizację.

– Podejście projektowe sprawdza się przede wszystkim tam, gdzie mamy do czynienia z nowymi przedsięwzięciami z punktu widzenia danej firmy: czymś, co nigdy wcześniej nie było realizowane, jest realizowane bardzo rzadko w skali przedsiębiorstwa lub jest w pewien sposób unikalne – wyjaśnia Michał Saleh, Change Management Department Manager w The Royal Bank of Scotland, Global Hub Europe.

Podejście projektowe świetnie wpisuje się w proces myślenia poza utartymi schematami. Obecne organizacje uczą się, że zasady, które jeszcze kilka lat temu można by uznać za niezawodne, mogą okazać się za chwilę niezbyt efektywne. Myślenie projektowe cechuje otwartość na zmiany, różnorodność i kreatywność. Natomiast udział

Koniec zawodu Project Managera

A może jego ponowne narodziny?

Nad tym głośnią się obecnie organizacje projektowe, managerowie HR oraz biura projektowe, które coraz rzadziej określa się mianem *PMO offices*. W ich miejsca pojawiają się biura CMO, zajmujące się zmianą.

W globalnych strukturach korporacyjnych podlegają im nierzadko działy IT oraz prawne. Ta zmiana spowoduje, że ekspert zarządzający projektem jako osobne stanowisko nie będzie miał już tak istotnego znaczenia.

Jednakże samo podejście projektowe nie zniknie. Wręcz przeciwnie – umocni się, ponieważ kompetencje w zarządzaniu projektami będzie oczekiwało się od każdego kandydata. W dzisiejszym świecie mamy jeszcze wiele do nadrobienia – aż 88 proc.

projektów według wyliczeń Project Management Institute kończy się niepowodzeniem. Tematyką projektową warto się jednak zainteresować jak najwcześniej, ponieważ rokrocznie powstaje 1,2 mln nowych miejsc pracy związanych z tym obszarem.

**EY Global Delivery Network
Poland**

Be ready for your next challenge

Join one of our dynamic teams in
IT, knowledge management, finance,
risk management, visual design,
procurement or HR.

Be a part of GDN Poland.

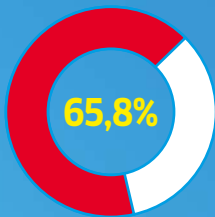
Learn more: ey.com/pl/gdn

© 2015 EYGM Limited. All Rights Reserved. ED None

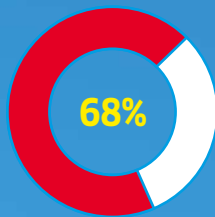
The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. The 'E' and 'Y' are connected at the top. A yellow chevron shape is positioned above the 'Y'.

Building a better
working world

Dlaczego współczesne organizacje potrzebują biur PMO?



Taki procent dynamicznie rozwijających się organizacji posiada PMO



Taki procent projektów zakończył się niepowodzeniem, ponieważ nie posiadał zespołów wsparcia PMO

Biuro PMO to zespół ekspertów, którzy administrują projektami oraz odpowiadają za utrzymanie jak najwyższych standardów w ramach project management.

Czym tak naprawdę zajmuje się PMO?



Wsparciem procesu zarządzania projektami, czyli dostarczeniem wskazówek na temat prowadzenia projektu dla managerów.



Metodologią – określona metodyka w prowadzeniu projektów to tylko narzędzie, które należy dostosować do specyfiki projektu.



Szkoleniami – myślenia projektowego uczymy się latami, dlatego biura PMO starają się organizować szkolenia tego typu.



Centrum zarządzania – każda organizacja potrzebuje odpowiednich struktur projektowych, aby przedsięwzięcia były odpowiednio zarządzane.



Wewnętrzny consulting i mentoring – zarządzania projektami każdy uczy się w praktyce, dlatego dostarczanie najlepszych wzorców w tym zakresie ma duże znaczenie.

specjalistów w procesach biznesowych daje im możliwość rozwoju wielu wartościowych kompetencji.

– Myślenie projektowe z jednej strony sprawia, że pracownicy lepiej radzą sobie z nowymi wyzwaniami, z drugiej zaś, angażując się w inicjatywy wykraczające poza jeden departament, mają szansę pozyskać bardzo szerokie umiejętności, które kiedyś mogli nabyć zajmując stanowiska wyłącznie managerskie. Dla firm oznacza to nie tylko lepsze wyniki finansowe, lecz także o wiele większą pulę kandydatów do obsadzenia przyszłych stanowisk zarządczych – dodaje Michał Saleh.

Co ważne, udział w projektach staje się ważnym czynnikiem motywacyjnym. Unikając powtarzalności zadań, pracownicy takich instytucji, jak właśnie banki, mogą skonfrontować własną pracę z wiedzą i doświadczeniem pracowników z innych działów.

– Osoby zaangażowane w pracę projektową charakteryzują się innym sposobem myślenia w wielu sferach życia (tzw. **project management mindset**). Podświadomie szukają możliwości ułatwienia sobie pracy, są zmotywowani do dalszych wysiłków i nie są znudzeni wykonywaną pracą. Podejście projektowe umożliwia zdobywanie nowych obszarów wiedzy i umiejętności, a w dalszej perspektywie jest to jeden z najmocniejszych motywatorów. Reasumując, młodzi finansiści powinni być praktycznie już na początku kariery edukowani z zakresu zarządzania projektami, gdyż bardzo wymiernie



Zarządzanie projektem można porównać do przeprowadzenia ekspedycji, gdzie zaangażowanie i współpraca uczestników decydują o jej powodzeniu. | **MAŁGORZATA KUSYK**

PREZES | PMI POLAND CHAPTER

wpływie to na ich dalszy rozwój zawodowy – konkluduje Piotr Szczepka z UBS.

Warto sobie zadać pytanie, czy szkolnictwo wyższe jest w stanie nauczyć młode osoby takiego nowego sposobu myślenia.

– Na studiach coraz częściej formą zaliczenia przedmiotu jest przygotowanie projektu na zadany temat. Studenci dobierają się w zespoły projektowe, dzielą się zadaniami i rozpisują poszczególne etapy prac. Są też przedmioty, które są dedykowane zarządzaniu projektami w przedsiębiorstwie. Wszystkie te aktywności przyczyniają się do wzrostu świadomości młodych osób w obszarze zarządzania projektami i na pewno pozytywnie wpływają na ich pierwsze kroki w organizacji, w której praca w głównej mierze opiera się na działaniu projektowym – wyjaśnia Emilia Arciszewska, HR Manager w Crido Taxand.

Dojrzałość w cenie

Udział w projektach pozwala również na wykształcenie u młodego kandydata poczucia **odpowiedzialności** za wykonywane zadania całego zespołu.

– Zarządzanie projektem można porównać do przeprowadzenia ekspedycji, gdzie zaangażowanie i współpraca uczestników decydują o jej powodzeniu. Projekt z definicji jest niepowtarzalny, więc odkrywa nieznaną dotychczas terytoria, dlatego też przed graczami stawia się dodatkowe wymagania. Oprócz wiedzy eksperckiej krytyczne są umiejętności społeczne, takie jak dojrzałość emocjonalna, czy polityczna wrażliwość. Gracze wytyczają kierunki dla projektu oraz tworzą tymczasową, dostosowaną do sytuacji organizację. Gotowy proces czy metodyka mają tu niewiele do zaoferowania, w przeciwieństwie do myślenia, przywództwa oraz indywidualnego wkładu każdego z uczestników projektu, dlatego też każdy projekt potrzebuje zarówno kompetencji eksperckich, jak i społecznych – wyjaśnia Małgorzata Kusyk, Prezes PMI Poland Chapter.

Generacja Z, której prawdopodobnie jesteś częścią, ma niespotykaną szansę na rozwój nowego sposobu myślenia czerpiącego doświadczenie z wielu dziedzin wiedzy. Podejście *omni*, które cechuje pracę projektową, czyli wielozadaniowość oraz wyjście poza stare, utarte reguły gry, już za chwilę stanie się istotnym elementem stanowiska, na które będziesz aplikować. ■

TEN TEKST POMOŻE CI
ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



**Jak będą wyglądały oddziały
banku w XXI wieku?**

**Czy start-upy zagrażą białym
kołnierzykom?**

**Jakie kompetencje powinien
posiadać doradca w nadchodzących
dekadach ultrapersonalizacji?**



BANK RELACJI. DLACZEGO BANKOWOŚĆ POTRZEBUJE DORADCÓW?

PO KAŻDEJ KOLEJNEJ REWOLUCJI, KTÓRA NA TRWAŁE
ZMIENIA KRAJOBRAZ SEKTORA BANKOWEGO, POJAWIA SIĘ
PRAKTYCZNIE ZAWSZE TO SAMO PYTANIE - CZY KLIENCI
BĘDĄ W PRZYSZŁOŚCI POTRZEBOWALI BANKÓW
DETALICZNYCH, JEŻELI CORAZ BARDZIEJ UFAJĄ
APLIKACJOM BANKOWYM W SWOIM SMARTFONIE?

Rok 2008 na trwałe wpisze się w historię globalnej bankowości. W wyniku kolejnych rekomendacji wydawanych przez regulatorów rynku takie funkcje, jak *compliance* bądź *anti-money laundering*, wyszły z cienia przestrzeni *back-office* i zmieniły rynek pracy. Obecnie praktycznie każda instytucja finansowa z wielką uwagą przygląda się operacjom pieniężnym, za które odpowiada. W najbliższych latach możemy się jednak spodziewać kolejnych wstrząsów – wielkimi krokami nadchodzi rewolucja *fintech*, za którą stoją specjaliści w t-shirtach zamawiający jedzenie na wynos i pracujący w start-upach, w których panuje koleżeńska atmosfera. Brytyjski tygodnik „The Economist” określił ją mianem „zemsty nerdów”. Ukrywający się za grubymi okularami w czarnych oprawkach dziwacy, których w szkolnej ławce wyśmiewali przyszli członkowie klasy białych kołnierzyków, czyli nie kto inny, jak właśnie pracownicy banków, za chwilę przewrócą sektor bankowy do góry nogami.

Świat się zmienia. My również

Internet zapoczątkował innowacje w branży księgarskiej (Amazon.com), telewizyjnej (Netflix.com), edukacyjnej (e-learning, Ted.com) czy medialnej (Vice.com) i nieodwracalnie zmienił podejście nas samych (czyli konsumentów) do produktów. Chcemy mieć do nich dostęp o każdej porze dnia i w każdym miejscu na świecie przy pomocy zaprojektowanej intuicyjnie aplikacji, która w wygodny i szybki sposób pozwoli nam zobaczyć ulubiony serial, zarezerwować hotel w Portugalii lub zakupić nową lodówkę. Teraz z wielką rewolucją technologiczną zaczyna się mierzyć świat finansów.

Zmiany technologiczne z jednej strony budzą entuzjazm, z drugiej – na trwałe zmieniają międzyludzkie relacje zarówno w wymiarze prywatnym, jak i zawodowym. Dzięki nowym narzędziom mamy łatwiejszy dostęp do kultury czy edukacji, ale równocześnie obawiamy się ich wpływu na nasze zawodowe życie. Amazon zatrudnia obecnie ponad 117 tys. osób na całym świecie. Firma badawcza Casey Research szacuje jednakże, że na każde miejsce pracy tworzone w USA przez tego internetowego giganta przypadają cztery inne przez niego zniszczone. Z podobną sytuacją mamy do czynienia również w bankowości. Według raportu PRNews.pl w ciągu pierwszego kwartału 2015 roku dziewięć spośród 18 ankietowanych banków w Polsce ograniczyło liczbę etatów o ponad

tysiąc. To między innymi skutek wdrażania nowych modeli dystrybucji produktów, zmieniających się preferencji klientów i trwających na naszym rodzimym rynku fuzji. Pokolenie kreatywnych nerdów już dawno opuściło szkolną ławkę, a ich innowacyjne rozwiązania sporo namieszają w sektorze bankowym w ciągu najbliższych lat. Czy jednakże nadejście **banku 3.0**, czyli bankowości bez banków, jest przesądzone?

Silicon Valley is coming

Te słowa, które padły w kwietniu 2015 roku z ust Jamie Dimona, kierującego jednym z najpotężniejszych holdingów finansowych na świecie – JPMorgan Chase, może zacytować obecnie praktycznie każdy specjali-



Z perspektywy biznesowej start-upy w obszarze fintech to także ważny dla nas element, zwłaszcza w kontekście rozwoju naszych technologicznych koncepcji.

SŁAWOSZ SAWICKI

DYREKTOR DS. KOORDYNACJI PROJEKTÓW STRATEGICZNYCH | CITI HANDLOWY

sta, który pracuje w bankowości. Wystarczy przejrzeć oferty zamieszczane przez banki w najpopularniejszych serwisach pracy – zamiast doradców klienta, instytucje finansowe poszukują obecnie programistów, analityków biznesowych czy kierowników projektów IT. Bankom zagraża jednak nie tylko sama technologia. Największym „wrogiem” są dla nich klienci.

Rok 2008 okazał się nie tylko początkiem upadku finansowych gigantów, które starały się ratować rządy największych gospodarek na świecie. Siedem lat temu przekonaliśmy się, jak nieszczelny jest system finansowy. Kryzys zaufania dołał zatem oliwy do ognia, a niewielkie organizacje wskazały klientom drogę ucieczki zgodnie z prostą zasadą: ludzie potrzebują usług bankowych, ale bynajmniej nie banków.

Dwa pojęcia zatem – **innowacja** oraz **zaufanie** zarówno klienta do banku, jak i banku do klienta, będzie kształtować sektor bankowy w ciągu najbliższych lat i stanie się głównym motorem zmian. Część instytucji finansowych już teraz stara się przyciągnąć najbardziej innowacyjne firmy. Tak naprawdę jest o co walczyć – według wycień Goldman Sachs rynek start-upów jest wart 4,7 bln dolarów i wciąż przyciąga nowych inwestorów. Przykładem takich działań może być innowacyjna polityka, którą prowadzi Citi Handlowy.

– Od lat poprzez działania Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy aktywnie wspieramy rozwój polskiego sektora start-upów. Z perspektywy biznesowej start-upy w obszarze *fintech* to także ważny dla nas element, zwłaszcza w kontekście rozwoju naszych technologicznych koncepcji. Dlatego w tym roku, za sprawą Citi Handlowy, Warszawa stała się częścią globalnego hackathonu Citi Mobile Challenge, programu organizowanego w czterech miastach regionu EMEA. Citi Mobile Challenge zgromadziło najlepszych programistów, start-upy z całego świata, których pomysły odnosiły się do problemów istniejących w bankowości – informuje Sławosz Sawicki, Dyrektor ds. Koordynacji Projektów Strategicznych Citi Handlowy.

– Finaliści, oceniani przez branżowych ekspertów oraz liderów technologii finansowych, rywalizowali o możliwość wdrożenia swoich rozwiązań, pulę nagród pieniężnych obejmujących 100 tys. dolarów oraz pakiet usług oferowanych przez sponsorów Citi Mobile Challenge.

Warto zwrócić jeszcze uwagę na jeden trend, który ściśle wiąże się z rynkiem pracy. Wall Street przestaje być jedynym magnesem przyciągającym absolwentów najlepszych studentów uczelni wyższych, co staje się również symbolem zmian pokoleniowych. Generacja Y zamiast sztywnych norm korporacyjnych zaczyna poszukiwać organizacji, które działają według takich wartości, jak otwartość, przejrzystość i rozwój. O detronizacji finansowej stolicy świata świadczą również nagłośnione medialnie transfery, jak m.in. powołanie Ruth Porat na stanowisko CFO (skrót od Chief Financial Officer) firmy Google, nazywanej czasem najbardziej wpływową kobietą Wall Street.

Zaufanie to coś więcej niż usługa

W ciągu ostatnich lat banki, które powinniśmy traktować jako instytucje zaufania publicznego, znacząco zmieniły swój wizerunek. Międzynarodowe podmioty finansowe, które obecnie nazywa się „zbyt dużymi,

by nimi zarządzać" (ang. *too big to manage*), przekształciły się w trudne do kontrolowania holdingi mające na celu tylko i wyłącznie sprzedaż produktów finansowych za wszelką cenę. System nagród, targetów i metryk w Excelu doprowadził do niezdrowej konkurencji – dział produktów zaczął rywalizować z działem ryzyka, a w tle departament sprzedaży starał się osiągnąć jak najlepsze wyniki w danym miesiącu. Zapomniano o najważniejszym – o kliencie.

– W korporacyjnym świecie łatwo zapomnieć o kliencie. Nowoczesne systemy zarządzania usprawniają procesy decyzyjne, ale mają to do siebie, że nie mając bezpośredniego kontaktu z odbiorcą, łatwo utracić również kontakt z rzeczywistością. Dodając do tego wyśrubowane plany sprzedażowe i łatwość, z jaką można było manipulować wynikami, aż dziw bierze, że kryzys wybuchł dopiero w 2008 roku. System bankowy ma poważny problem z **odbudowaniem swojej dobrej reputacji**, ale trzeba też zwrócić uwagę na potężny krok w dobrym kierunku, który został wykonany w ostatnich latach – wyjaśnia Łukasz Piechowiak, Główny Ekonomista w Bankier.pl.

Instytucje finansowe niejako zapomniały, że zaufania nie zdobywa się wyłącznie dzięki profesjonalnej obsłudze klienta. Według raportu IBM „Rebuilding Customer Trust in Retail Banking” z 2013 roku pomimo tego, że zwiększa się satysfakcja klienta w ocenie obsługi banku, to spada jednocześnie chęć polecenia usług oferowanych przez bank najbliższym. Instytucje finansowe tracą zatem najważniejszy miernik zaufania – ambasadory własnej marki.

– Niestety banki, z natury swoich celów, wolą wspierać **nowych klientów niż starych**. Podobną sytuację mamy na rynku telekomów, gdzie nowy klient ma zwykle znacznie lepszą ofertę niż ten, który kupuje ich usługi od lat. Jestem pewny, że w końcu bankowcy zauważą, że o wiele lepiej jest dbać o obecnych klientów i tym samym eliminować ryzyko. Ubankowienie jest ważne, ale nie dajmy się zwariować. Liczą się tylko konta rzeczywiście używane przez klientów – dodaje Łukasz Piechowiak.

W kierunku nowej bankowości

W drugiej dekadzie XXI wieku możemy mówić o paradoksie bankowości. Z jednej strony rośnie popularność kanałów mobilnych, z drugiej – klienci wciąż oczekują od banków profesjonalnej obsługi w ich oddziałach.

Z ostatnio opublikowanego raportu Deloitte wynika, że z wyjątkiem kredytów ratalnych i funduszy inwestycyjnych, ponad 90 proc. produktów bankowych jest sprzedawanych w oddziałach. Klienci bardzo często wybiera-



System bankowy ma poważny problem z odbudowaniem swojej dobrej reputacji, ale trzeba też zwrócić uwagę na potężny krok w dobrym kierunku. | **ŁUKASZ PIECHOWIAK**

GLÓWNY EKONOMISTA | BANKIER.PL

ją wizytę w placówce nawet po to, by zlecić przelew i sprawdzić przy okazji saldo na rachunku. Czy zatem śmierć tradycyjnie pojętej bankowości to medialna mrzonka?

– Kanały zdalne przez ostatnie lata zdominowały bankowość transakcyjną i mają coraz większe znaczenie sprzedażowe. Migracja transakcji, najczęstszej aktywności klientów, do kanałów zdalnych zmniejsza częstotliwość wizyt w oddziałach. W rezultacie rola oddziałów zmienia się w kierunku funkcji akwizycyjnych i doradczych – twierdzi Tomasz Tarasiuk, Manager w Sektorze Instytucji Finansowych Deloitte. – Oddziały stanowią w dalszym ciągu główny kanał pozyskiwania klientów oraz sprzedaży bardziej skomplikowanych produktów. I tak pozostanie jeszcze przez najbliższych kilka lat.

Ewoluuje format placówek bankowych. Do tej pory banki wybierały raczej lokalizację w ścisłym centrum, obecnie – zwłaszcza w większych aglomeracjach – klienci zaczynają preferować oddziały zlokalizowane w sypialniach miast aniżeli blisko swoich miejsc pracy. Inne tendencje, na które zwracają uwagę eksperci Deloitte, to również eksperymentowanie z różnymi rozwiązaniami w zakresie samoobsługi, np. wirtualnym doradcą czy urządzeniami do samoobsługi w zakresie wpłat i wypłat, mniej formalny wystrój placówek, większy poziom intymności albo – z drugiej strony – różnicowanie zakresu usług w poszczególnych typach placówek od stanowisk samoobsługowych, przez placówki uniwersalne, do oddziałów o charakterze wybitnie doradczym.

Obecnie coraz większą popularnością zaczyna się cieszyć pojęcie **bankowości re-lacyjnej**, która bynajmniej nie jest wyłącznie marketingową nowinką. Obecnie koncepcja ta wraca z nową siłą, ponieważ banki widzą w niej szansę, by odbudować wiarygodność po kryzysie i przygotować się na czasy większej niepewności.

2015: Internet of me

„I share, therefore I am” – pod tym zdaniem mógłby podpisać się każdy użytkownik mediów społecznościowych.

Z socjologicznego punktu widzenia zmienia się pojęcie intymności i podejście do własnej prywatności. Lubimy się dzielić tym, co jemy, kupujemy, czytamy. Coraz częściej świadomie podchodzimy również do budowania wizerunku w sieci, co również dla organizacji, które oferują produkty finansowe, jest cennym źródłem informacji. Dlatego tzw. *internet of me* uważa się obok *internet of things* za jeden najważniejszych trendów, które będą miały wpływ również na bankowość XXI wieku – pierwszy w kontekście tzw. *user experience*, drugi – bardziej w wymiarze technologicznym. *Big data*, które jeszcze kilka lat temu bardzo demonizowano, obecnie uważa się za cenne wsparcie w budowaniu relacji. Jednakże, mimo że użytkownicy poprzez swoją aktywność w wirtualnej przestrzeni nie boją się pozostawiać informacji na swój temat, bardzo nie lubią, kiedy wykorzystuje się je bez ich wiedzy. Zaufanie stanie się zatem filarem komunikacji banku z klientem.

Doradca ma twarz klienta

Nowoczesne możliwości analizy danych wpływają na dostarczenie wartościowszego produktu oraz zbudowanie bliższej relacji z klientem.



Find me

Analizuj sytuację oraz dostępne dane, aby odkryć nowy segment klientów.



Ask me

Traktuj klienta jako doradcę odnośnie usług finansowych, które oferujesz.



Advise me

Wykorzystaj dotychczasowe doświadczenie w każdej rozmowie z klientem.



Know me

Zapewnij produkty i usługi odpowiadające potrzebom i oczekiwaniom klienta.



Excite me

Zaangażuj się i spraw, aby klient dostrzegł Twoje indywidualne podejście.



Trade with me

Dziel się nowymi pomysłami, aby polepszyć jakość dostarczanego produktu.



Educate me

Zapewnij stały dostęp do wiedzy oraz możliwość konsultacji w każdej chwili.



Protect me

Zapewnij klienta, że jego finanse są w dobrych rękach.

Za pojęciem bankowości relacyjnej stoi czysta **prostota** i **otwartość** na potrzeby odwiedzającej bank osoby. To tworzenie długotrwałej relacji z klientem, opartej na zaufaniu, bezpośredniości i pomocy oraz – co bardzo ważne – rezygnacja z ilości na rzecz jakości kontaktu (do tej pory nowy klient oznaczał dla banku zawsze lepszego klienta). Co ważne, takie relacje bank może budować zarówno z klientem detalicznym, jak z korporacją. Bankowość relacyjna to jednak nie tylko większe zyski w dłuższej perspektywie. Chroni ona także banki przed ryzykiem.

Nowa bankowość – nowy doradca

Kluczową rolę w bankowości relacyjnej będzie pełnić doradca klienta. To dzięki jego kompetencjom i wiedzy wzrasta zaufanie do instytucji finansowej. Jednakże w bankowości XXI wieku musi zmienić się mentalność



Oddziały stanowią w dalszym ciągu główny kanał pozyskiwania klientów oraz sprzedaży bardziej skomplikowanych produktów. I tak pozostanie jeszcze przez najbliższych kilka lat. | **TOMASZ TARASIUK**

MANAGER W SEKTORZE INSTYTUCJI FINANSOWYCH | DELOITTE

banku. Doradca jako jeden z najważniejszych zawodów w ramach organizacji nie powinien dostarczać gotowych produktów klientowi, tylko rozwiązania. Wbrew pozorom bankowość mobilna staje się nie tyle wrogiem pracowników banków, co ich sprzymierzeńcem. Coraz częściej mówi się również o zjawisku ultrapersonalizacji. Znając coraz lepiej oczekiwania swoich klientów, dzięki wnikliwej analizie ogromnych zbiorów danych przy wykorzystaniu narzędzi obliczeniowych z zakresu *big data*, doradca jest w stanie lepiej odczytać, czego klient faktycznie poszukuje,

a przez to podnieść poziom oferowanych usług doradczych.

– W poszukiwaniu wiedzy o kliencie doradca nie pozostanie sam. Rozległe bazy informacji i wiedzy o zachowaniach i preferencjach klientów będą również pozyskiwane z danych transakcyjnych i mediów społecznościowych, a następnie wykorzystywane w celu prezentacji oferty usług bankowych w czasie i miejscu, gdzie pojawia się potrzeba klienta. Banki z jasno określoną strategią kanałów elektronicznych uzyskają przewagę konkurencyjną – Tomasz Tarasiuk. ■

TEN TEKST POMOŻE CI
ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



**Dlaczego "cicha rewolucja"
może Cię zaskoczyć?**

**Jaki jest zakres obowiązków agenta
zmiany?**

**Jak ewoluują miejsca pracy
w odpowiedzi na innowacje?**

PO EPOCE PRODUKCJI,
KTÓRA ZDOMINOWAŁA
PIERWSZĄ POŁOWĘ XX WIEKU,
NADESZŁA EPOKA REKLAMY
- ZACZĘTONA SKALĘ MASOWĄ
PRODUKOWAĆ PODOBNĄ
DO SIEBIE LICZBĘ PRODUKTÓW,
WYRÓŻNIAJĄCYCH SIĘ
NA RYNKU TYLKO DZIĘKI
STRATEGIOM MARKETINGOWYM.
TERAZ NADCHODZI NOWA
REWOLUCJA. POZNAJ
ŚWIAT INNOWACJI.



**OD ZMIANY DO
TRANSFORMACJI.
ŚWIAT POTRZEBUJE
NOWEJ JAKOŚCI**



Tak naprawdę powinno się ją nazwać „cichą rewolucją”, ponieważ w dzisiejszym świecie brakuje wynalazków na miarę maszyny parowej, żarówki czy też telefonu komórkowego. Obecnie technologia zmienia nas powoli, a przedmioty, które nas otaczają, udoskonalają naszą rzeczywistość stopniowo i zazwyczaj trudno nam zauważyć ich rewolucyjne znaczenie. Jednocześnie zmienia się sposób myślenia nas samych i otaczającego nas świata – zamiast biernej konsumpcji produktów i usług zastanawiamy się, w jaki sposób je udoskonalić. Dlatego od współczesnych organizacji oczekujemy usług szytych na miarę, poszukujemy też intuicyjnych aplikacji, które możemy ocenić, lub spieramy się o jakość produktu, korzystając z mediów społecznościowych, które bacznie obserwują specjaliści ds. marketingu.

Innowacja weszła zatem w nas krwioobieg, a dla współczesnych organizacji stała się z pewnością imperatywem – w czasach coraz większej konkurencji i rosnących oczekiwań klientów bez rozwiązań innowacyjnych nie przetrwałaby żadna organizacja. Innowacja to tak naprawdę ciągła transformacja – dzięki niej przedsiębiorstwa uczą się elastyczności, starają się jak najszybciej zaadaptować do zmian i inwestują w zarządzanie wiedzą, ponieważ **niedobór talentów** i brak odpowiedniej kadry specjalistów to największa bolączka współczesnego rynku pracy.

Zakres pojęciowy innowacji dotyczy przede wszystkim czterech poniższych obszarów:

- ▶ **innowacje produktowe** – oznaczają wprowadzenie na rynek nowych lub znacznie ulepszonych produktów lub usług;
- ▶ **innowacje procesowe** – dotyczą procesów biznesowych, tworzenia produktów lub usług;
- ▶ **innowacje marketingowe** – wiążą się ze zmianą prezentacji produktu lub usługi, pozycjonowaniem i zmianą grupy docelowej;
- ▶ **innowacje organizacyjne** – ich wprowadzenie dotyczy strategicznych decyzji i swoim zasięgiem mogą obejmować zmianę profilu biznesowego, reorganizację miejsca pracy lub nowe podejście do interesariuszy.

Co ważne, każdy innowacyjny projekt niesie za sobą zmianę, a od jego uczestników wymaga się umiejętności interakcji, koordynacji, komunikacji, podejmowania decyzji oraz analitycznego myślenia. Połą-

czenie **dwóch obszarów kompetencyjnych** – komunikacyjnego oraz analitycznego – stanowi obecnie największe wyzwanie w oczach pracodawców. Według organizacji American Management Association w ciągu najbliższych lat aż 82 proc. przedsiębiorstw będzie poszukiwało wśród kandydatów właśnie umiejętności analitycznego myślenia.

Bliżej jutra

Epokę innowacji, w którą wkraczamy z coraz większym przyspieszeniem, charakteryzuje z pewnością postęp, za którym ukrywa się strach przed zmianą. W drugiej dekadzie XXI wieku managerowie będą musieli zmierzyć się z mało znanymi dla nich obszarami, taki-



Ważna jest świadomość, że w pogoni za uciekającą globalną konkurencją Europa, a szczególnie Polska, potrzebuje świadomej polityki badawczo-naukowej. | **TOMASZ GONDEK**

LIDER R&D NETWORKS, INNOVATION CONSULTING | DELOITTE

mi jak automatyzacja i robotyzacja, digitalizacja procesów, analiza kognitywna, *business intelligence* czy analiza predykcyjna. Posiadając silne kompetencje analityczne, które staną się wymogiem na stanowiskach managerskich, od liderów będzie się wymagało jeszcze jednej, całkiem nowej kompetencji – **umiejętności myślenia analogiami**. To podejście przekrojowe, które wymaga od specjalistów wyjścia poza własną branżę i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań nawet w najbardziej odległych dziedzinach nauki.

Zmiana sposobu myślenia powinna być efektem transformacji kultury organizacyjnej, stawiającej na kreatywność, adaptacyjność, swobodny przepływ myśli i elastyczność. Mowa tutaj o nietrywim zadaniu, dlatego przedsiębiorstwa sięgają po pomoc konsultantów – ekspertów w obszarze innowacji. Innovation Consultant, czasem nazywany Business Designerem, to stanowisko coraz popularniejsze w firmach konsultingowych za oceanem. Do jego zadań należy m.in. prowadzenie projektu doradczego w zespole oraz uczenie kadry zarządzającej podstaw innowacyjnego myślenia. W Polsce na takie stanowiska będziemy musieli jeszcze poczekać, chociaż zespoły zajmujące się pracą projektową w obszarze innowacji dla poszczególnych sektorów gospodarki prędko się rozwijają. Świadczy o tym również fakt,

że w naszym kraju od kilku lat rośnie świadomość konieczności zbudowania strategii badawczo-rozwojowej, dzięki której polska gospodarka ma szansę stać się bardziej konkurencyjna. Obszary R&D (skrót od nazwy *research and development*) to ważny punkt w innowacyjnej strategii, którą stara się realizować cała europejska gospodarka. Stąd już krok do zdefiniowania **kluczowych technologii wspomagających** (KET), nad którymi pracują nie tylko zespoły naukowców, ale również właśnie ekspertów z branży doradczej. Do kluczowych technologii wspomagających należy zaliczyć: mikro- i nanoelektronikę, materiały zaawansowane, biotechnologię przemysłową, fotonikę, nanotechnologię i zaawansowane systemy

wytwarzania. Według danych Komisji Europejskiej w tym roku globalny rynek związany z KET może być wart nawet bilion dolarów.

Eksperti Deloitte związani z obszarem innowacji uważają, że częstym problemem w krajach unijnych, w tym w Polsce, jest przejście od etapu nowatorskiego pomysłu, który rodzi się np. w toku prac naukowych, do etapu zdobycia środków finansowych ze źródeł zewnętrznych na jego realizację. W związku z tym wiele wartościowych projektów nie ma szans na urzeczywistnienie. Ta luka innowacyjna została nawet nazwana „Doliną Śmierci”.

– Szczęśliwie każda z kluczowych technologii wspomagających jest bliska potencjałowi polskiej gospodarki. Wyzwaniem będzie jednak zaangażowanie podmiotów prywatnych w inwestycje w te innowacyjne projekty. Ważna jest świadomość, że w pogoni za uciekającą globalną konkurencją Europa, a szczególnie Polska, potrzebuje świadomej polityki badawczo-naukowej. Uruhmiając proces definiowania kluczowych technologii wspomagających, dajemy sobie szansę na koncentrację naszych wysiłków i kapitałów na obszarach, które pozwolą zapewnić przewagę konkurencyjną w następnych dziesięcioleciach i stworzenie znaczącej liczby miejsc pracy – mówi Tomasz Gondek, Lider R&D Networks, Innovation Consulting w Deloitte.



*Daj szansę
swojej karierze!*

TARGI PRACY — *praktyk* — I STAŻY

Zapisz się na dnikariery.pl



**SETKI OFERT DLA STUDENTÓW
I ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW
FINANSOWYCH I EKONOMICZNYCH**

powered by



Należy pamiętać, że podobnie jak **analityk PMO** (o tym zawodzie przeczytasz na s. 39), konsultant ds. innowacji ma bardzo wszechstronne kompetencje. Profesję tę tworzą specjaliści, którzy zazwyczaj dogłębnie znają zagadnienia związane z nowymi technologiami, rozumieją zasady funkcjonowania branży, której doradzają, świetnie orientują się w najnowszych trendach oraz posiadają wiedzę z obszaru zarządzania projektami. Podobnym stanowiskiem o bardzo

jest nawiązywać relację, szukać inspiracji, dzielić się wiedzą, przeprowadzać dyskusje i burze mózgów oraz wymyślać innowacyjne rozwiązania. Wszystko to, co jest niezbędne w pracy konsultantów. Sale spotkań ze ścianami pokrytymi warstwą, po której można swobodnie pisać, duże i w pełni wyposażone kuchnie oraz specjalnie przygotowane *playrooms* to tylko niektóre elementy przestrzeni, którą stworzyliśmy w dużej mierze według pomysłów pracowników – mówi Anna Woźniak, Recruitment & Employer Branding Manager & CSE Recruitment Leader z firmy EY.

W EY w ramach projektu Workplace of The Future stworzyliśmy w naszych biurach miejsca, które sprzyjają pracy indywidualnej, jak i zespołowej. | ANNA WOŹNIAK



RECRUITMENT & EMPLOYER BRANDING MANAGER & CSE RECRUITMENT LEADER | EY

pełnym zakresem obowiązków jest stanowisko Change Agent. Agenci zmiany zazwyczaj ściśle współpracują z teamem konsultantów, wspierając managerów i przygotowując ich na efekty, jakie niesie ze sobą innowacja. Agent pełni zatem rolę głównie coacha, motywującego grupę projektową w procesie strategicznych zmian.

Centra innowacji. Centra przyszłości

Podejście innowacyjne na stałe zagościło w świecie biznesu. Korporacyjni giganci, tacy jak m.in. Google czy Facebook, przeddefiniowali pojęcie miejsca pracy. Otwarte przestrzenie czy pokoje z PlayStation pokazały, że miejsce pracy coraz bardziej zaczyna przypominać przestrzenie, które zazwyczaj kojarzą nam się z czasem wolnym. Elastyczny czas pracy dzięki dynamicznemu rozwojowi mobilnych urządzeń oraz rozwiązaniom chmurowym jeszcze bardziej zmniejszył ten dystans. W podobnym kierunku zmierzają obecnie firmy konsultingowe, które w kreatywny sposób przebudowują swoje biura, rezygnując m.in. z zamkniętych pokoi managerskich na rzecz *open office* oraz miejsc wydzielonych do cichej pracy.

– Nowoczesna, dopasowana do potrzeb pracowników przestrzeń biurowa pozytywnie wpływa na rezultaty pracy. W EY w ramach projektu Workplace of The Future stworzyliśmy w naszych biurach miejsca, które sprzyjają pracy indywidualnej, jak i zespołowej. Ułatwiają komunikację, wspierają pracę zespołów, a także zapewniają odpowiednią ciszę, jeśli potrzebujesz popracować w skupieniu, przeanalizować dane, przygotować raport. Dzięki temu łatwiej

Najwięksi gracze na rynku, którzy swoim klientom oferują kompleksowe usługi z obszaru audytu, podatków czy zarządzania ryzykiem, kładą coraz większy nacisk na innowacyjną rolę, którą zaczynają odgrywać w branży doradczej. Stąd rosnąca popularność **centrów innowacji** (inaczej nazywanych akceleratorami innowacji), w których pracują eksperci związani głównie z nowymi technologiami. Słowem-kluczem, które idealnie opisuje ich pracę, jest transformacja, poprzez którą starają się połączyć świat podatków, *human resources* bądź *risk management* z nową rzeczywistością technologiczną. Poza programistami, twórcami innowacyjne narzędzia software'owe dla klientów, w centrach innowacji pracują rzadziej analityków przetwarzających niezliczoną ilość danych. Z pewnością zawody związane z *big data*, *business intelligence* (w skrócie BI) czy analizą biznesową zdominują rynek pracy w najbliższych dekadach. Co ważne, umiejętność korzystania z narzędzi BI stanie się powoli wymogiem wśród wielu profesji niezwiązanych bezpośrednio z IT. Według raportu Tableau, firmy tworzącej aplikacje przeznaczone do analizy danych, już teraz organizacje korzystające z kokpitów analitycznych potrafią dojść do wartościowych informacji bez wsparcia zespołów technicznych.

Romans techniki z bankowością

7,5 mln transakcji dziennie, najniższy odsetek podejrzanych transakcji na poziomie 0,29 proc. na tle sektora finansowego, 129 mln aktywnych użytkowników w 2013 roku – takiego konkurenta nie spodziewały się największe marki świata finansów. A jednak... Skromny start-up z San Francisco stał się globalnym graczem, który nie boi się konkurencji. O kim mowa? O organizacji PayPal. To świetny przykład tego, jak instytucje finansowe przespływały pierwszą dekadę ery innowacji.

3D meat printing

Konsultanci związani z sektorem innowacji być może spotkali się już z tym na pierwszy rzut oka trochę absurdalnym pojęciem. Druk 3D wzbudza obecnie wiele entuzjazmu, ale jego przyszłość będzie miała wpływ również na rynek FMCG i sektor rolniczy. Każdego roku na świecie zjadamy ok. 300 mln ton mięsa. Ponieważ zabijanie zwierząt w celach konsumpcyjnych budzi coraz więcej wątpliwości, firma Modern Meadow pracuje nad innowacyjnym drukiem, tzw. bioprinting. Brzmi dziwnie? Bynajmniej. Technologia dotycząca nowej produkcji nie jest wyłącznie nowinką technologiczną. Już za chwilę możemy nie tylko jeść mięso wyprodukowane za pomocą drukarki, ale również projektować własne buty czy skórzane rękawiczki. To nie jedyna firma. Duża część z tych organizacji zaczyna współpracować z branżą medyczną, gdzie powstają projekty w skali nano. Czy już niedługo w szpitalach będą drukować nam organy?

W tym momencie starają się nadrobić zaległości, inwestując w rynek start-upów, czyli firmy z **branży fintech**.

W tej relacji, która nie może już być dla banków alternatywą, a staje się koniecznością, firmy konsultingowe pełnią rolę pośredników-doradców. Strategii jest kilka. Część z nich stara się sama tworzyć innowacyjne rozwiązania w postaci oprogramowania dla klientów, dopasowując produkt do oczekiwań odbiorcy. Pozostałe albo inwestują w rynek *fintech* same, albo tworzą zespoły doradcze, w których najważniejszym stanowiskiem jest Digital Transformation Consultant, który stara się pomagać instytucjom finansowym w rozmowach z małymi spółkami tworzącymi innowacyjne rozwiązania dla biznesu.

Słowo „digital” w tym kontekście może okazać się kluczowe zarówno dla polityki rozwojowej firm, jak i profilu kompetencyjnego kandydatów. To również przymiotnik często zestawiany obecnie ze słowem transformacja, stąd coraz większe zapotrzebowanie na wspomnianych powyżej konsultantów a także dyrektorów zarządzających na stanowisku **Transformation Director** lub **Transformation CEO**.

Obecnie organizacje starają się nadgonić styl pracy i kulturę organizacyjną, którą stworzyła Dolina Krzemowa zgodnie z bardzo prostą zasadą: „Nieważne, którą branżę reprezentujesz, twoja organizacja powinna myśleć w ten sam sposób, jak firmy rozwijające nowe technologie”. Technologia i nowe rozwiązania informatyczne stają się oczkiem w głowie wielu prezesów. Według badania przeprowadzonego przez firmę doradczą PwC aż 86 proc. z nich uważa, że zaangażowanie się w technologiczną rewolucję zmieni kształt ich biznesu na zawsze.

Nie znasz przyszłości? Wymyśl ją

Nowy sposób myślenia opiera się na tzw. **digital IQ**, czyli inteligentnym wykorzystaniu narzędzi, które cały czas są udoskonalane w laboratoriach technologicznych. Zadaniem firm konsultingowych jest dostarczenie tych technologii przedsiębiorstwom, którym doradzają w obszarze innowacji. Organizacje, szukając źródeł, które będą wspierać ich rozwój oraz umacniać ich konkurencyjną pozycję na rynku, stawiają obecnie na rozwój analizy biznesowej, cyberbezpieczeństwo, tzw. „myślenie klientem” oraz druk 3D.

Sztuką w dzisiejszym w świecie jednakże nie jest już wykorzystywanie istnieją-

cych trendów. Proces innowacji wiąże się z próbą zrozumienia zjawisk, które za chwilę będą kształtowały naszą rzeczywistość. Stąd firmy konsultingowe coraz częściej poszukują doradców posiadających kompetencje z obszaru *big data* czy analityków predykcyjnych (piszemy o tym bardziej szczegółowo na s. 35, 43 oraz 47). Niektóre firmy doradcze zaczynają się specjalizować właśnie w obszarze analizy, której przedmiotem jest predykcja, opracowując modele analityczne w oparciu wypracowane standardy, takie jak m.in. PMML, czyli język wspierający przetwarzanie danych.

Walka o talenty zaczyna się na przecięciu trzech światów, które do tej pory właściwie się nie przenikały: IT, doradztwo i analiza zaczynają poszukiwać całkiem nowych kompetencji wśród kandydatów na rynku pracy. Kim zatem jest pracownik w erze powszechnej cyfryzacji? Na to pytanie pomogą Ci odpowiedzieć tylko te organizacje, dla których innowacja staje się najważniejszym i jedynym kluczem do sukcesu. ■

How? Now. Wow!

Innowacja może przyjść do głowy każdemu, w dowolnym miejscu o dowolnej porze. Głupia idea często zmienia świat!



First he told me it was a stupid idea...and then he agreed to come on board | Pierre Omidyar
SŁOWA ZAŁOZYCIELA INTERNETOWEGO SERWISU EBAY, KTÓRY MA PONAD 100 MLN UŻYTKOWNIKÓW

The fool doth think he is wise, but wise man knows himself to be a fool.

| William Szekspir
SZEKSPIR PEWNIEM BY WIEDZIAŁ, JAKĄ SIĘ MOŻE MIĘĆ CONTENT MARKETING. W KOŃCU WYMYŚLIŁ PONAD 3 TYS. SŁÓW.



Many men are afraid of being considered fools. But it is not a bad thing to be a fool | Henry Ford
ZREWOLUCJONIZOWAŁ PRODUKCJĘ I SYSTEM ZARZĄDZANIA, Z KTÓREGO GARŚCIAMI CZERPAŁY INSPIRACJE KORPORACJE W WIELU BRANŻACH.



Stay hungry. Stay foolish. | Steve Jobs
GARAŻOWA FIRMA ZAŁOŻONA PRZEZ DWÓCH MĘŻCZYZYN ZMieniła POSTRZEGANIE TECHNOLOGII. ZATRUDNIA PONAD 4 TYS. PRACOWNIKÓW



The ones who are crazy enough to think they can change the world are the ones that do

| Richard Branson
OJCIEC VIRGIN GROUP, OBECNIE 4. NAJBOGATSZY CZŁOWIEK W WIELKIEJ BRYTANII, ZATRUDNIA 50 TYS. LUDZI W 34 KRAJACH ŚWIATA

TEN TEKST POMOŻE CI
ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



**Jakie umiejętności powinien
rozвивać finansista w XXI wieku?**

**Czy powinien posiadać wiedzę
informatyczną?**

**Czy potrzebujesz wiedzy na temat
big data?**



KWALIFIKACJE, CZYLI JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ZMIAN

WALKA O TALENTY, KTÓRĄ ZACZYNAJĄ PROWADZIĆ
POMIĘDZY SOBĄ DYNAMICZNIE ROZWIJAJĄCE SIĘ
ORGANIZACJE, OZNACZA TAK NAPRAWDĘ WALKĘ
O KOMPETENCJE.

Inteligentne przedsiębiorstwa potrzebują obecnie ekspertów z całkiem odmiennymi kompetencjami, zwłaszcza w obszarze finansów. Dlatego międzynarodowe organizacje, zrzeszające najlepszych praktyków w branży i przekazujących wiedzę studentom, starają się nadążyć za rynkowymi trendami. Przystępując do takich organizacji, jak właśnie ACCA, CIMA lub CFA studenci mają szansę nie tylko zgłębić wiedzę na temat rachunkowości czy audytu, ale spojrzeć na biznes z szerszej perspektywy. ■

O to, jak kwalifikacje przystosowują kandydatów do zmian zachodzących na rynku pracy zapytaliśmy przedstawicieli międzynarodowych stowarzyszeń zrzeszających finansistów.



Start-upowa filozofia działania

Pisze **MARCIN KIESZCZYŃSKI**
COMMUNICATIONS MANAGER

Jednym z najczęściej powtarzanych powiedzeń w korporacjach jest: „Jedyna pewna rzecz to zmiana”. Obecnie jesteśmy świadkami nie tylko głębokich zmian w otaczającym świecie, ale też coraz większej dynamiki przeobrażeń zachodzących wokół nas, która dotyka również świat finansów. Z jednej strony globalizacja rynków, a z drugiej nastawienie na lokalne mikrospołeczności, a czasem wręcz pojedynczego konsumenta sprawia, że przed finansistami odpowiedzialnymi za zdrowie przepływów pieniężnych w ich organizacjach niełatwe zadanie dogłębnego zrozumienia specyfiki współczesnych finansów. Co więcej, ich kompetencje często sięgają znacznie dalej, obejmując również działy IT, gdzie rewolucja technologiczna napędzana przez takie zagadnienia, jak big data, chmury obliczeniowe, sieci społecznościowe czy technologie mobilne przeobraża nie tylko komunikację, ale podstawy funkcjonowania samych organizacji, które coraz śmielej przyjmują start-upową filozofię działania. To czyni ze współczesnego finansisty stratega, wizjonera, lidera zmian odpowiedzialnego za skuteczne przejście firmy do nowej rzeczywistości. Wobec tak głęboko i dynamicznie zachodzących zmian kompetencje samych

finansistów muszą ulec aktualizacji. Na równi z umiejętnościami „twardymi” związanymi z samymi finansami, takimi jak ocena ryzyka, ewaluacja sprawozdań finansowych czy sporządzanie analiz istotne są umiejętności „miękkie” – interpersonalne, komunikacyjne czy związane z zarządzaniem sobą i swoim czasem, często przesądzające o sukcesie w miejscu pracy. Tym istotniejsze jest stałe doskonalenie i rozwijanie swoich kompetencji, szczególnie w nowych, nieznanych dotąd obszarach – oznacza to, że współcześni finansisci pretendujący do bycia liderami muszą wychodzić poza swoją strefę komfortu. Solidną podstawę do dalszego rozwoju koniecznych dziś kompetencji dają kwalifikacje. ACCA pod tym względem wyznacza standardy. Dzięki stale aktualizowanemu sylabusowi, konsultowanemu z kluczowymi interesariuszami, w szczególności pracodawcami oraz kompleksowej zawartości egzaminów, obejmującej zagadnienia nie tylko z obszarów rachunkowości zarządczej i finansowej, ale również zarządzania ryzykiem, audytu czy podatków kwalifikacja ACCA w najpełniejszy sposób przygotowuje do pełnienia odpowiedzialnych funkcji w ramach współczesnych działów finansów. Warto zwrócić uwagę,

O ACCA

ROK ZAŁOŻENIA: 1904

OBECNA W POLSCE OD ROKU: 2004

NAJPOPULARNIEJSZE STANOWISKA
Z TYTUŁEM KWALIFIKACJI:

CFO, DYREKTOR FINANSOWY, KONTROLER
FINANSOWY

UCZELNIE, Z KTÓRYMI WSPÓŁPRACUJEMY:

AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO
POLITECHNIKA BIAŁOSTOCKA
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA
UNIwersytet EKONOMICZNY W KATOWICACH
UNIwersytet EKONOMICZNY W KRAKOWIE
UNIwersytet EKONOMICZNY W POZNANIU
UNIwersytet EKONOMICZNY WE WROCŁAWIU
UNIwersytet GDAŃSKI
UNIwersytet ŁÓDZKI
UNIwersytet WARSZAWSKI

e za sprawą szeroko zakrojonego programu akredytacji obejmującego 20 programów na 10 prestiżowych uczelniach ekonomicznych w Polsce obecni studenci mają możliwość rozpoczęcia zdobywania kwalifikacji ACCA jeszcze na studiach. Dzięki temu studenci zdobywają cenne uzupełnienie wiedzy akademickiej o praktyczne umiejętności i kompetencje odzwierciedlone w kwalifikacji ACCA, a w efekcie – dodatkowe zwolnienia z egzaminów ACCA. Tak wyposażeni absolwenci będą jeszcze bardziej gotowi do zmierzenia się z wyzwaniami współczesnych finansów. ■

Zestaw kompetencji, które kształcą kwalifikacje zawodowe

| KOMPETENCJE INTERPERSONALNE | KOMPETENCJE PRZYWÓDCZE | KOMPETENCJE ORGANIZACYJNE |
|----------------------------------|---------------------------|--|
| Aktywne słuchanie | Wzbudzanie entuzjazmu | Inicjowanie otwartej dyskusji |
| Wzajemne zrozumienie | Bycie katalizatorem zmian | Rozwiązywanie konfliktów |
| Emocjonalna dojrzałość | Kreowanie synergii | Tworzenie przepływu informacji |
| Budowanie zaufania | Budowanie więzi w zespole | Rozwój ważnych kompetencji |
| Korzystanie z doświadczeń innych | Dawanie wsparcia | Używanie nowych technologii |
| Szacunek | Motywowanie | Kultura feedbacku |
| Budowanie relacji | Bycie przekonującym | Umiejętność negocjacji |
| | Atmosfera optymizmu | Profesjonalizm |
| | | Tworzenie twórczych i przekonujących prezentacji |



Potrzebujemy interdyscyplinarnych specjalistów

Pisze prof. **KRZYSZTOF JAJUGA**

PREZES INSTYTUTU CFA SOCIETY POLAND

Świat finansowy wczoraj i dziś

Główne przemiany w świecie finansowym to: globalizacja rynków finansowych, wzrost różnorodności i skomplikowania instrumentów finansowych, wzrost zależności gospodarstw domowych od sytuacji na rynkach finansowych, pojawienie się nowych rodzajów ryzyka.

Najważniejsze kompetencje w rękach finansysty

W XXI wieku będą się liczyć: umiejętność analizowania instrumentów finansowych i oceny ryzyka, umiejętność kreatywnego rozwiązywania złożonych problemów, umiejętność pracy w zespole składającym się z osób o interdyscyplinarnym charakterze.

Kwalifikacja wobec zmian

Wymogi, których spełnienie jest niezbędne

do uzyskania certyfikatu, są aktualizowane na bieżąco, dzięki analizie przeprowadzonej przez praktyków, którzy wskazują aktualne zmiany w niezbędnych na rynku kwalifikacjach, jak również dzięki analizie rozwoju nauki w tym zakresie.

Jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe, to w Polsce jest co najwyżej kilka uczelni (są one rozpoznawane przez CFA Institute), które nadążają za zmianami, niestety większość nie jest przygotowana do tego.

Kandydat a rynek pracy

Program CFA uczy wiedzy i umiejętności dotyczących finansów, zwłaszcza inwestycji finansowych na rynkach globalnych. Bardzo duża waga jest przyporządkowana do zagadnień etyki i profesjonalizmu zawodu. Certyfikat CFA uważany jest za „złoty standard” w świecie finansów. Z uwagi na wysokie kwalifikacje, jest

O CFA

ROK ZAŁOŻENIA: 1963

OBECNA W POLSCE: LATA 90. XX W.

NAJPOPULARNIEJSZE STANOWISKA

Z TYTUŁEM KWALIFIKACJI:

ZARZĄDZAJĄCY PORTFELEM INWESTYCJI FINANSOWYCH, ANALITYK FINANSOWY, DORADCA FINANSOWY

UCZELNIE, Z KTÓRYMI WSPÓŁPRACUJEMY:

UNIwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
UNIwersytet Ekonomiczny w Katowicach
UNIwersytet Gdański
UNIwersytet Ekonomiczny w Krakowie
AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE

to jeden ze zdecydowanie najwyżej wynagradzanych, jak również najbardziej poszukiwanych zawodów finansowych. Posiadaczowi certyfikatu łatwo jest uzyskać kwalifikacje niezbędne do innych profesji finansowych, m.in. biegłego audytora lub managera ryzyka (ale nie odwrotnie). ■



Potrzebujemy odpowiednio wykorzystywać wiedzę

Pisze **JAKUB BEJNAROWICZ**

SZEF CIMA W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

Światowa gospodarka powoli podnosi się z kryzysu, jednak mimo dobrych perspektyw na przyszłość eksperci wciąż widzą powody do niepokoju. W okresie niestabilności firmy potrzebują sprawnego zarządzania informacjami, aby szybko i umiejętnie reagować na zagrożenia i wykorzystywać stojące przed nimi szanse. Globalizacja oraz postęp technologiczny zwiększają poziom rywalizacji na wielu rynkach, dlatego dla zachowania konkurencyjności firmy powinny racjonalnie rozporządzać zasobami w określonych sektorach swojego biznesu. W zaistniałej sytuacji rośnie potrzeba odpowiedniego wykorzystania wiedzy, którą oferują specjaliści z dziedziny finansów. Ich ekspertyza może przełożyć się na znaczną poprawę kondycji finansowej przedsiębiorstw. W ciągle ewoluującym środowisku biznesowym w najbliższym czasie prym wiodą będą rozmaite procesy księgowo, jednak specjaliści podkreślają równie ważną rolę uwarunkowań zewnętrznych.

Biorąc pod uwagę obecne realia, ciągłe podnoszenie kompetencji jest kluczowe. W niedalekiej przyszłości w zakresie ekspertyzy finansistów leżeć będzie nie tylko

interpretacja aspektów ekonomicznych, ale także czynników pozafinansowych, takich jak nastroje społeczne czy przewidywanie trendów rynkowych. Istotnymi atutami profesjonalistów okażą się również zdolności interpersonalne i umiejętność pracy w zespole. Aspekt ten staje się szczególnie ważny w przypadku osób aspirujących do objęcia stanowisk kierowniczych.

Warto więc zawczasu zainwestować w rozwój swojej kariery także poprzez kwalifikację Instytutu CIMA, dzięki której uczestnicy zyskują niezbędną wiedzę specjalistyczną, a także szlifują umiejętności osobiste. Oferowane kursy są na bieżąco aktualizowane i poszerzane o zagadnienia mające realny wpływ na kondycję przedsiębiorstw. Niedawno zaktualizowany sylabus skupia się m.in. na problematyce big data, zrównoważonego rozwoju czy raportowania zintegrowanego. Co więcej, studenci Instytutu otrzymują dostęp do platformy e-learningowej CIMAconnect, gdzie znajdują obszerne zasoby stale uzupełnianych materiałów szkoleniowych oraz studiów przypadku. Dzięki temu mają wgląd w ak-

O CIMA

ROK ZAŁOŻENIA: 1919

OBECNA W POLSCE OD ROKU: 2011

NAJPOPULARNIEJSZE STANOWISKA

Z TYTUŁEM KWALIFIKACJI:

DYREKTOR FINANSOWY, DYREKTOR OPERACYJNY, KONTROLER FINANSOWY

UCZELNIE, Z KTÓRYMI WSPÓŁPRACUJEMY:

UNIwersytet Ekonomiczny w Krakowie
UNIwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE
UNIwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
UNIwersytet Ekonomiczny w Katowicach

tualne problemy i trendy panujące w dynamicznym środowisku biznesowym.

Program nauczania CIMA zapewnia uczestnikom wiedzę, z którą pewnie wkroczą na rynek pracy. To także szansa dla tych, którzy są już aktywni zawodowo, ale chcą ugruntować swoją pozycję specjalisty. Kwalifikacja uczy całościowego spojrzenia na dany obszar działalności przedsiębiorstwa i została stworzona z myślą o udzieleniu wsparcia obecnym i przyszłym liderom, którzy muszą odnaleźć się pośród gwałtownych zmian zachodzących w branży finansowej i jednocześnie pomóc swoim podwładnym w rozwijaniu odpowiednich kompetencji czy poszerzaniu wiedzy determinującej osiągnięcie biznesowego sukcesu. ■

TEN TEKST POMOŻE CI
ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



**Jakie są słabe i mocne
strony generacji Z?**

**Czy już niedługo znikną takie
zawody jak księgowy lub audytor?**

**Dlaczego powinieneś zadbać
o wiedzę z obszaru nowych
technologii, mimo
że interesujesz się finansami?**



CZYM ZASKOCZY CIĘ RYNEK PRACY?



SYLWIA SADALSKA | RANDSTAD FINANCE MANAGER

**GENERACJA Z. AUTOMATYZACJA. USPRAWNIANIE PROCESÓW.
PRACA PROJEKTOWA. MOŻNA BY WYMIENIAĆ BEZ KOŃCA.
SEKTOR FINANSOWY EWOLUJE SZYBCIEJ, NIŻ NAM SIĘ
WYDAJE. A JAK WIADOMO - W DZISIEJSZYM ŚWIECIE KAŻDA
EWOLUCJA PRZYPOMINA REWOLUCJĘ. JAK NIE DAĆ SIĘ
ZASKOCZYĆ ZMIANOM? PRZECZYTAJ W WYWIADZIE, KTÓRY
PRZEPROWADZILIŚMY Z MANAGEREM ZESPOŁU FINANCE
W FIRMIE REKRUTACYJNEJ RANDSTAD.**

JAKUB JAŃSKI: Od jakich czynników zależą zmiany na rynku pracy?

SYLWIA SADALSKA, RANDSTAD: Zmiany na rynku pracy są pochodną sytuacji gospodarczej kraju. Wzrost gospodarczy pobudza konsumpcję i inwestycje, a to z kolei wpływa na wysoki popyt na pracowników oraz wzrost wynagrodzeń. Obecny w naszym kraju wzrost PKB na poziomie 3,4 proc. sprawił, że w niektórych sektorach (np. w centrach usług wspólnych) można mówić o panowaniu tzw. rynku pracownika. Jednak na ten rezultat wpływa nie tylko sam wzrost gospodarczy, ale również procesy demograficzne. Nasze społeczeństwo sukcesywnie się kurczy, dodatkowo absolwenci coraz częściej rozważają poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów poza krajem.

Na rynek pracy wpływa również brak dopasowania systemów kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw. Niedopasowanie obu tych elementów generuje realne problemy dla rynku, np. długotrwały niedobór informatyków jest barierą rozwoju niektórych sektorów, przykładowo finansowego. Uczelnie próbują nadążyć za oczekiwaniami pracodawców, którzy coraz aktywniej uczestniczą w tworzeniu czy nawet sponsorowaniu odpowiednich do ich potrzeb kierunków studiów.

Jak młody kandydat powinien przygotować się do tych zmian?

Przygotowanie do wejścia na rynek pracy powinno zakładać przede wszystkim jego obserwację – należy szukać informacji o tym, jakie panują trendy, jakie branże się rozwijają, w jakich brakuje pracowników. Ważne jest też poznawanie własnego potencjału i konfrontacja wyobrażeń na własny temat z wyzwaniem środowiska pracy. Dlatego tak ważne są pierwsze zawodowe doświadczenia zdobywane np. podczas staży studenckich. Umożliwiają one nie tylko wykształcenie odpowiednich kompetencji, ale też konfrontację z rzeczywistością zawodową. Takie doświadczenie pozwala potem na większą dojrzałość wyborów, lepszą prezentację siebie podczas rozmów kwalifikacyjnych i ogólnie większą łatwość w przekonywaniu do siebie pracodawców.

Kolejnym elementem dobrego przygotowania do wejścia na rynek pracy jest wybór wykształcenia odpowiedniego do popytu rynkowego. Zmieniający się trend rynkowy utrudnia podjęcie trafnej decyzji, dlatego dobrą strategią jest szeroko rozumiana elastyczność. Bardzo często zdarza się, że studenci zaczynając tok nauki wybierają studia licencjackie, po których kontynuują edukację na zupełnie innym kierunku. I nie chodzi oczywiście o namawianie do chaotycznych studenckich wyborów, ale działań opartych na obserwacji rynku oraz dostosowaniu do niego, bazując na własnych predyspozycjach. Nie do przecenienia jest również inwestycja w kompetencje twarde – znajomość języków obcych oraz odpowiednich do środowiska pracy systemów IT. Dla młodych finansistów praktycznie obowiązkowa jest dobra znajomość systemu Excel czy VBA oraz mile widziana znajomość SQL.

Od wielu lat u kandydatów cenione jest doświadczenie zdobyte na zagranicznych uczelniach, które ułatwia wejście w międzynarodowy charakter stanowiska, ale jest także szansą zdobycia szerszej perspektywy oraz budowania samodzielności. Nie bez znaczenia jest także możliwość podszkolenia praktycznej znajomości języka angielskiego, a często również dodatkowego języka lokalnego.

Rotacja pracowników. Plus czy minus dla samych kandydatów? Czy warto zmieniać pracodawcę lub branżę w sektorze finansowym?

Rotacja pracowników jest jednym z coraz bardziej wyraźnych trendów silnie związanych z wzrostem gospodarczym. Obecny poziom rotacji waha się na poziomie 10–27 proc. w zależności od charakteru i strategii organizacji (za: badanie Instytutu Badawczego Randstad z lipca 2015).

Rotacja pracowników ma raczej negatywne konotacje. Jednak, o ile zachowana jest zdrowa proporcja, to zdecydowanie plus zarówno dla kandydatów, jak i pracodawców. Rotacja pozwala na szybki rozwój w organizacji oraz generowanie miejsca dla kolejnych pracowników. Co więcej, o ile zmiany miejsc są przemyślane, rotacja wzbogaca doświadczenie zawodowe pracowników, którzy widząc sposoby działania kilku organizacji są w stanie wyłapać najlepsze ich elementy, zasymilować z bieżącymi potrzebami i usprawnić. To również korzyść dla samych pracodawców, którzy dzięki tej wiedzy sami mogą się lepiej rozwijać i dostosowywać do rynku pracy.

W działach finansowych zwyczajowo okres życia pracownika jest dłuższy niż w innych obszarach, ponieważ wdrożenie w specyfikę funkcjonowania finansów danej organizacji zwykle zajmuje więcej czasu. Jednak wraz z pojawieniem się centrów usług wspólnych okres życia pracownika w danym dziale finansowym coraz bardziej się skraca. Pytanie, czy warto zmieniać pracodawcę w sektorze finansowym? Tak, o ile miejsce pracy nie stwarza już możliwości rozwoju zawodowego i wynagrodzenie jest poniżej średniej rynkowej, a popyt na dane stanowisko jest duży.

Czy generacja Z zrewolucjonizuje podejście pracodawców do pracowników?

Każda nowa generacja zmienia podejście pracodawców do pracowników. Dzięki pokoleniu Y mamy dziś kult *work-life balance*, którego zupełnie inaczej ukształtowana generacja X prawdopodobnie nie odważyłaby się oczekiwać. Wraz z przyjściem generacji Z, czyli pokolenia urodzonego po 1995 roku, pracodawcy będą musieli ponownie znaleźć i dopasować do nich język komunikacji. Choć trzeba od razu przyznać, że grupa ta jeszcze na rynku pracy nie zaistniała lub stawia na nim pierwsze kroki.

Jakie możemy stawiać hipotezy odnośnie tego pokolenia?

Generacja Z jest opisywana jako ta, dla której wartość ma odpowiedzialność społeczna. Stąd możemy zakładać, że firmy będą musiały większą uwagę przykładają do aspektów etycznych oraz odpowiedzialności społecznej w prowadzeniu swojej działalności. Znaczenia nabierze też wykonywanie interesującej pracy, która przynosi pożytek innym. Możemy również zakładać, że ze względu na obeznanie od najmłodszych lat ze światem technologii, generacja Z będzie dążyć do automatyzacji i usprawniania procesów biznesowych.

Kolejnym wielkim atutem generacji Z będzie jej wielozadaniowość. Efektywne zajmowanie się kilkoma czynnościami naraz pozwala im lepiej zrozumieć otaczającą rzeczywistość i zachodzące w niej zmiany. Spodziewać się można wzrostu popularności stanowisk na granicy biznesu i systemów IT, jak przykładowo analityk biznesowy. Uważa się również, że generacja Z może mieć dużą potrzebę niez-

Wielkim atutem generacji Z będzie jej wielozadaniowość. Efektywne zajmowanie się kilkoma czynnościami naraz pozwala im lepiej zrozumieć otaczającą rzeczywistość i zachodzące w niej zmiany.

leżności. Pewna swoich kompetencji i ceniąca swobodę, prawdopodobnie nie będzie tak mocno przywiązana do etatu jak poprzednie generacje. Można zakładać, że przedstawiciele generacji Z będą bardziej otwarci na niezależne formy zatrudnienia, jak tzw. *contracting*.

Czy procesy finansowo-księgowo zostaną zastąpione przez technologię? Powinniśmy się tego obawiać?

Nie ulega wątpliwości, że nowoczesna technologia jest coraz częściej sposobem na przyspieszenie, ulepszenie bądź usprawnienie pewnych procesów, w tym także finansowo-księgowych. Zastępowane są przede wszystkim najprostsze czynności, z którymi maszyna będzie sobie w stanie poradzić bez pomocy człowieka. Dzieje się to w przypadku pracy z danymi, czyli przekształcania ich i eksportowania do systemów księgowych, logistycznych czy zakupowych. W konsekwencji ma to prowadzić do eliminacji błędów. Czy się obawiać? Raczej nie, po prostu pracownicy będą zaangażowani w coraz bardziej zaawansowane aktywności, wymagające szerszej wiedzy.

Przejdźmy bezpośrednio do działów finansowych. Czy obszar finansów można uznać za strategicznego partnera dla biznesu?

Osoby odpowiedzialne za finanse odgrywają w firmach kluczowe role. Ostatni kryzys finansowy dodatkowo podkreślił, jak ważne dla każdej organizacji jest mieć dobrych specjalistów w obszarze finansów

Zmieniający się trend rynkowy utrudnia podjęcie trafnej decyzji, dlatego dobrą strategią jest szeroko rozumiana elastyczność.

i ryzyka. Rola finansistów jeszcze bardziej wzrosła, ale również ewoluowała z osób kojarzonych wyłącznie z przepisami księgowymi i podatkami do strategów o wysokich umiejętnościach analitycznych, potrafiących prognozować, a nawet przewidywać przyszłość w celu minimalizowania ryzyka dla przedsiębiorstwa.

Jakich kompetencji IT będzie się wymagało od audytorów, kontrolerów finansowych bądź księgowych?

Praca w finansach to nie tylko wysokie umiejętności analityczne, ale również sprawna obsługa zintegrowanych systemów, które są w danym przedsiębiorstwie, np. SAP czy JD Edwards. Jest to związane z coraz częstszym zastosowaniem tych systemów w organizacjach, zarówno polskich, jak i międzynarodowych. Pracując w dziale finansowo-księgowym jako kontroler finansowy czy księgowy często osoby te korzystają nie tylko z modułów przeznaczonych *stricto* dla finansistów, ale również logistycznych czy produkcyjnych. Z kolei będąc audytorem wewnętrznym czy zewnętrznym i przeprowadzając audyt czy kontrolę wewnętrzną, powinniśmy się sprawnie poruszać po tego typu systemach, żeby móc określić, czy audytowane procesy w firmie odbywają się w sposób prawidłowy, zgodnie z procedurą.

Za rok zmienią się przepisy regulujące zasady świadczenia usług księgowych. Parlament Europejski zdecydował, że jedna firma nie może być i audytorem, i doradcą. Czy ta decyzja będzie miała wpływ na zatrudnienie w obszarze konsultingu?

Decyzja Parlamentu Europejskiego dotycząca rozdzielenia usług audytorskich i doradczych pomiędzy dwie różne firmy konsultingowe



Sylwia Sadalska

Manager zespołu Finance w Randstad. Od 16 lat specjalizuje się w rekrutacji finansistów. Zarządza kilkudziesięcioposobowym zespołem dedykowanym do obszaru finansów korporacyjnych, centrów usług wspólnych oraz bankowości.

jest związana z poprawą przejrzystości tychże usług, jak i zwiększeniem niezależności w tych dwóch obszarach. Zmiany te na pewno będą miały wpływ na świadczenie tych usług, szczególnie w przypadku podmiotów o zasięgu europejskim, dla których te usługi są świadczone. Jeżeli ta sama firma konsultingowa w jednym kraju świadczy usługi audytorskie dla firmy X, to w innym kraju dla tej firmy nie będzie mogła świadczyć usług doradczych. Nie powinno mieć to jednak wpływu na zwiększenie lub zmniejszenie zatrudnienia w obszarze konsultingu.

Na jakie kompetencje i wiedzę branżową będą stawiały nacisk firmy konsultingowe w procesie rekrutacji?

Praca w tzw. konsultingu jest od wielu lat uważana za prestiżowe zajęcie. Już teraz największe firmy doradcze wyławiają najlepszych absolwentów na IV i V roku studiów. W procesie rekrutacji przekłada się to na dość duży poziom skomplikowania procesu. Liczy się przede wszystkim umiejętność szybkiego łączenia faktów i efektywnego przyswajania informacji z rynku, a także wysokie umiejętności analityczne. Dlatego będzie rosła popularność przeprowadzania podczas rekrutacji testów numerycznych i analitycznych. Praca w konsultingu to również praca z klientem oraz współpraca z pozostałymi członkami zespołu, dlatego coraz bardziej istotne będzie sprawdzanie kompetencji komunikacyjnych, swobody wypowiedzi, umiejętności dostosowania się do rozmówcy i łatwości w nawiązywaniu relacji.

Bankowość to obecnie najdynamiczniej zmieniająca się branża. W którym kierunku zmierza sektor bankowy?

Oblicze bankowości niewątpliwie ulega zmianie. Ewoluuje pojęcie banku uniwersalnego czy specjalizacji bankowych. W ciągu ostatnich 10 lat sama definicja uległa kilku metamorfozom. Taka sytuacja wpływa również na postrzeganie bankowości przez młodych ludzi w świetle planowania przez nich kariery zawodowej. Biorąc pod uwagę dynamikę zmian na rynku bankowym (przejęcia, ekspansje, zmiany właścicielskie), pewną wątpliwość budzi kwestia stabilności pracy w banku.

Z drugiej jednak strony obserwujemy coraz większą różnorodność procesów w obszarze bankowości, co stanowi niewątpliwie o większej atrakcyjności banku jako miejsca pracy – zarówno z perspektywy rozwojowej, jak i realizacji pasji i zainteresowań.

Zmianę utożsamia się obecnie z technologią. Ten aspekt bardzo często był poruszany w tej rozmowie. Jak mogą na tej transformacji skorzystać finansiści?

Na przestrzeni ostatnich 10 lat rynek osób decydujących się na studia związane z technologiami informatycznymi znacznie się powiększył – dwukrotnie wzrosła liczba absolwentów tych kierunków. Kondycja branży IT jest pochodną ogólnej sytuacji gospodarczej bardzo silnie skorelowaną z potencjałem inwestycyjnym przedsiębiorstw. Łączenie kompetencji finansowych z informatycznymi zaczyna być nowym trendem na rynku pracy. Świadczy o tym choćby fakt, że coraz częściej wybieranym kierunkiem studiów jest informatyka i ekonometria czy metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne. ■

[Zawody przyszłości]

Analiza, celna interpretacja i kompetencje interpersonalne



• Dlaczego analiza?

Kompetencje analityczne będą miały znaczenie we wszystkich branżach sektora finansów.

• Dlaczego celna interpretacja?

Organizacje będą potrzebowały finansistów, których rekomendacje wpływają na strategię.

• Dlaczego kompetencje?

Każdy specjalista musi nauczyć się szerzej patrzeć na biznes i rozumieć współczesny rynek.



Przeszłość

- Kariera w dużej korporacji jako szczyt marzeń
- Twarde kompetencje jako gwarant dobrej pracy
- Oddzielenie życia zawodowego od pracy i system 8-godzinny



Teraźniejszość

- Rozwijający się rynek małych start-upów
- Łączenie wiedzy eksperckiej z umiejętnościami miękkimi
- Work-life integration, czyli elastyczny wymiar pracy

Jak będzie wyglądać rynek pracy jutra?



• CSR jako wyznacznik

Odpowiedzialność społeczna stanie się ważnym czynnikiem wyboru pracodawcy



• Koniec etatów

Specjaliści staną się jednoosobowymi firmami świadczącymi usługi



• Kreatywność

Kreatywne i niestandardowe rozwiązywanie problemów jako wyróżnik kandydata

Liczby jutra

25

Taki proc. osób na całym świecie uważa się za kreatywnych w pracy. Ten trend będzie wzrastać w następnych latach.

2

Tyle średnio godzin dziennie konsumenci przeglądają internet w smartfonie, pozostawiając tam swoje dane.

'84

To rok premiery filmu *Terminator* Jamesa Camerona – już niedługo będziemy musieli nauczyć się współpracy z androidami.

Jakie kompetencje muszą posiadać pracownicy przyszłości?

Inteligencja społeczna, ponieważ pracownicy z różnych dziedzin będą tworzyć wspólne produkty.

Elastyczność, ponieważ rynek pracy coraz szybciej się zmienia i trzeba się do niego dostosować.

Inteligencja kulturowa, ponieważ pracujemy w coraz bardziej zglobalizowanym świecie.

Poznaj zawody przyszłości

| | | | |
|-----------------------------------|-------|--|-------|
| Specjalista Business Intelligence | s. 35 | Analityk predykcyjny | s. 43 |
| Analityk Master Data | s. 37 | Analityk ryzyka | s. 45 |
| Analityk PMO | s. 39 | Analityk Big Data | s. 47 |
| Analityk ds. nieruchomości | s. 41 | Global Business Applications Coordinator | s. 49 |

Poznaj pracodawców

| | | | |
|-----------------|--------|----------------------------|--------|
| Avon FSC | s. 161 | PKP | s. 170 |
| Euler Hermes | s. 165 | The Royal Bank of Scotland | s. 156 |
| ING Bank Śląski | s. 154 | UBS | s. 174 |

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Profesja pełna wyzwań ze względu na rosnącą liczbę danych
- ✓ Ciekawe perspektywy rozwoju w międzynarodowych organizacjach reprezentujących różne branże
- ✓ Przekazywanie istotnych informacji dla osób decyzyjnych

SPECJALISTA BUSINESS INTELLIGENCE

BUSINESS INTELLIGENCE SPECIALIST



W dzisiejszym nieprzewidywalnym i szybko zmieniającym się świecie managerowie i kierownicy zwłaszcza dużych organizacji o zasięgu międzynarodowym stoją przed dużym wyzwaniem – koniecznością podejmowania szybkich decyzji w warunkach ogromnego przyrostu informacji, które nie zawsze wydają się być czytelne. W takich warunkach

Praca specjalisty BI wiąże się z wieloma nieszablonowymi zadaniami, jest bardzo dynamiczna i pozwala zdobyć wiedzę na temat funkcjonowania całego przedsiębiorstwa. | **TOMASZ KALECZYC**

CLIENT MI MANAGER | ROYAL BANK OF SCOTLAND

pojawia się niemałe ryzyko popełnienia błędu, czego następstwem może być zagrożenie pojawienia się strat dla całego przedsiębiorstwa.

Tę sytuację, nazywaną czasem **chaosem informacyjnym**, mogą uprościć specjalnie zaprojektowane narzędzia analityczne, które pozwalają użytkownikom na obserwację procesów i przepływu informacji w ramach organizacji oraz monitoring kluczowych wskaźników efektywności (KPIs, *key performance indicators*). Dzięki odpowiednio zagregowanemu, czyli właściwie połączonym zbiorom danych, możliwe staje się wyznaczanie wskaźników i trendów, co pozwala kluczowym osobom na podejmowanie świadomych decyzji biznesowych.

Za kulisami tego procesu stoją najnowocześniejsze systemy *business intelligence*



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Analityczny
- ▶ Myślący nieszablonowo
- ▶ Spostrzegawczy
- ▶ Dokładny

(w skrócie BI; po polsku określane czasem terminem „analityka biznesowa”), konieczne w funkcjonowaniu każdego przedsiębiorstwa stawiającego na innowacyjne rozwiązania.

– Obecnie borykamy się z problemem nadmiaru informacji, a w moim mniemaniu możemy go rozwiązać właśnie przy pomocy *business intelligence*. Zdefiniowałbym to pojęcie jako umiejętność wydobycia z chaosu informacyjnego istotnych informacji i zaprezentowania ich w taki sposób, aby można było na ich podstawie podjąć decyzję biznesową – podsumowuje Tomasz Kalecyc, Client MI Manager w Royal Bank of Scotland.

Tą dziedziną zajmują się właśnie specjaliści BI, którzy w codziennej pracy mają do czynienia z **hurtowniami danych**.

– W międzynarodowych korporacjach, które często przejmują lub łączą się z innymi podmiotami, często stykamy się z problemem rozproszenia danych oraz z ich zróżnicowanym poziomem agregacji. Dlatego dużym wyzwaniem dla naszej branży jest konsolidacja różnych źródeł pozyskiwania informacji i proces unifikacji systemów. Dzięki odpowiedniej agregacji jesteśmy w stanie dowiedzieć się, jakie są przychody, zaangażowanie kapitału czy



Tyle miliardów dolarów wyniesie wartość globalnego rynku BI w 2020 roku.

Źródło: Markets and Markets, Business Intelligence and Analytics Software Market. Global Forecast to 2020 (2015)



też koszty produktowe – dodaje Tomasz Kalezczyk.

Profil i zakres obowiązków

W zawodzie specjalisty BI ogromne znaczenia ma odpowiedni dobór technik prezentacyjnych, dopasowanych do potrzeb odbiorców.

– Część naszej pracy trafia do ścisłego zarządu spółki, zazwyczaj w formie raportów kwartalnych bądź miesięcznych. Natomiast naszymi odbiorcami są również osoby odpowiedzialne za relacje z klientami, którzy oczekują od nas informacji zwrotnej niemalże w czasie rzeczywistym. Proces i częstotliwość przekazywania określonej puli informacji szyjemy niejako na miarę, w zależności od odbiorcy – podkreśla Tomasz Kalezczyk.

W ramach swoich obowiązków specjaliści BI powinni szybko kojarzyć fakty i posiadać umiejętność szukania rozwiązań w zawitych modułach danych przy wykorzystaniu specjalistycznych narzędzi analitycznych.

– Sięgamy po wiele rozwiązań ze względu na wysoki stopień rozproszenia danych. Royal Bank of Scotland posiada szereg narzędzi, z których korzysta w zależności od obszaru i zapotrzebowania. Większość z nich to znane marki, rozpoznawalne bardzo dobrze w branży BI, jak m.in. SAP Business Objects, IBM Cognos, QlikView czy Oracle Business Intelligence Enterprise Edition. Narzędzia te są dostosowane do naszych potrzeb biznesowych – wyjaśnia Tomasz Kalezczyk.

Perspektywy rozwoju

W związku z dynamicznym przyrostem informacji w wielu obszarach zawód specjalisty BI staje się **jedną z najbardziej pożądanych profesji na rynku**.

– Każdy z nas jest częścią społeczeństwa informacyjnego, które każdego dnia jest bombardowane ogromną liczbą danych, a umiejętność wyłowienia z tego informacyjnego szumu tych najbardziej wartościowych będzie coraz bardziej w cenie. Zawód specjalisty BI

jest nie tylko dobrze opłacaną profesją, ale oferuje również wiele możliwości rozwoju. Jego praca wiąże się z wieloma nieszablonowymi zadaniami, jest bardzo dynamiczna i pozwala zdobyć wiedzę na temat funkcjonowania całego przedsiębiorstwa, ponieważ wykorzystując określone modele i zbiory danych sami się uczymy o zarządzaniu biznesem – twierdzi Tomasz Kalezczyk.

Specjaliści BI mogą rozpocząć działalność na własną rękę, ale najlepsze perspektywy rozwoju oferują duże organizacje o międzynarodowym zasięgu, takie jak na przykład banki.

– Specjaliści w międzynarodowych firmach mają do wyboru dwie ścieżki rozwoju – ekspercką oraz managerską. Pierwsza z nich wiąże się z poznawaniem coraz większego spektrum narzędzi oraz zdobywaniem doświadczenia poprzez udział w coraz większych projektach. Natomiast w przypadku ścieżki managerskiej należy rozwijać kompetencje lidarskie – podsumowuje Tomasz Kalezczyk. ■



Izabela Siwek | Junior BI Specialist
W ROYAL BANK OF SCOTLAND OD 2014 R.

Absolwentka: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Kierunek studiów: Informatyka i Ekonometria

Jestem w trakcie uzyskiwania: IBM Cognos 10 BI Author

Najbardziej lubię w mojej pracy: możliwość rozwoju umiejętności miękkich i technicznych, pracę z ludźmi, wyzwania, z którymi mierzę się przy nowych projektach

Wartości, które wyznaje moja organizacja: Working together, Doing the right thing,

Serving customers, Thinking long term



Chciałabym związać się z business intelligence na dłużej. Moja branża oferuje wiele ciekawych perspektyw rozwoju.

K&F Komu poleciałabyś pracę w obszarze business intelligence?

Z branżą *business intelligence* jestem związana od niedawna i jeszcze kilka miesięcy temu sama zastanawiałam się, czy spełni moje oczekiwania. Nie rozczarowałam się i z pewnością poleciłabym ją osobom, które posiadają zainteresowania techniczne i cenią sobie pracę z innymi ludźmi.

K&F Z jakimi informacjami masz do czynienia?

Mój zespół zajmuje się dwoma zbiorami danych. Pierwszy z nich dotyczy przeprowadzanych transakcji, drugi – klientów naszego banku. Osobiście mam do czynienia z transakcjami właśnie. Informacji dostarczamy codziennie. Można je uaktualniać i odświeżać w zależności od tego, jak kształtuje się sytuacja na rynku.

K&F W jakiej formie dostarcza się informacji biznesowi?

Potrzebne informacje dostarczamy w formie zestawień, tabeli, prezentacji bądź wykresów. Ich forma zależy od odbiorcy.

K&F Jakie są Twoje plany zawodowe?

Chciałabym związać się z *business intelligence* na dłużej. Moja branża oferuje wiele ciekawych perspektyw rozwoju i pozwala zarówno na doskonalenie wiedzy technicznej, poznawanie nowych narzędzi, jak i na kontakt z częścią biznesową.

K&F Jakie było Twoje pierwsze wrażenie, kiedy dołączyłaś do Royal Bank of Scotland?

Bardzo pozytywne, ponieważ rozpoczęłam pracę w zespole młodych i energicznych lu-

dzi. Dlatego też łatwiej było mi się odnaleźć w nowym miejscu pracy. Mogłam również liczyć na wsparcie moich kolegów i spokojnie poznawać tajniki narzędzi, o których wcześniej wspominałam. Taka atmosfera wydaje się bardzo motywująca do nauki i dalszego rozwoju.

K&F Jak oceniasz współpracę ze swoimi przełożonymi?

Pracujemy na stopie koleżeńskej. Nie ma niepotrzebnych barier i nikt nie tworzy dystansu w związku ze swoim stanowiskiem. Dzięki temu można liczyć na duży komfort pracy. Dlatego tak bardzo cenię Royal Bank of Scotland.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Rynek potrzebuje specjalistów odpowiedzialnych za jakość danych
- ✓ Profesja łącząca kompetencje techniczne i analityczne z komunikacyjnymi
- ✓ Specjalista odpowiedzialny za powodzenie zmian procesów biznesowych

ANALITYK MASTER DATA

MASTER DATA ANALYST



Wraz z eksplozją ogromnej liczby danych, do których mamy dostęp dzięki dynamicznemu rozwojowi nowych technologii, organizacje powinny w maksymalnym stopniu wykorzystać ich wartość. Jednym z najważniejszych wyzwań obecnie jest zrozumienie i przewidywanie zachowań ludzi, zapisanych w zbiorach informacji, którymi dysponują przedsiębiorstwa.

Master data dotyczy wszystkiego, co nas otacza. Tak naprawdę w każdej dziedzinie spotykamy się z elementami takich zbiorów. | MICHAŁ KRAUZE

TRANSFORMATION MANAGER/LEAN STRATEGY MANAGER | INFOSYS BPO POLAND

W czasie szybkiego przyrostu danych coraz większego znaczenia nabiera ich **rzetelność** oraz **wiarygodność**, zwłaszcza w świecie biznesu, w którym za priorytet można potraktować dostarczanie właściwych informacji do właściwych osób we właściwym czasie. Dane to tak naprawdę obecnie majątek każdej organizacji – mają one ogromne znaczenie dla wszystkich operacji, analiz, procesów i statystyk. W związku z rosnącym znaczeniem regulacji, dominacją architektury opartej na usługach (*service-oriented architecture*, w skrócie: SOA) oraz popularnością rozwiązań chmurowych (*software as a service*, w skrócie: SaaS) coraz więcej organizacji interesuje się zagadnieniem **danych referencyjnych** (w literaturze przedmiotu, ze względu na problemy z właściwym przekładem, stosuje się angielski odpowiednik *master data*).

Na *master data* składają się niezbędne i kluczowe informacje, które mają zapewnić orga-



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Komunikatywny
- ▶ Dokładny
- ▶ Odpowiedzialny
- ▶ Lubiący pracę z danymi

nizacjom płynny przebieg procesów i operacji biznesowych.

– *Master data* dotyczy wszystkiego, co nas otacza. Tak naprawdę w każdej dziedzinie spotykamy się z elementami takich zbiorów. Są to przykładowo dane teleadresowe dostawców, odbiorców, producentów i sklepów, które są używane na co dzień w wielu procesach biznesowych, np. księgowaniu faktur, płatności lub w logistyce. Drugim przykładem mogą być produkty konsumenckie, od jogurtu do samochodu bądź ubrania. Wyobraźmy sobie, że każdy taki produkt to setki danych związanych z wielkością, sposobem pakowania, informacjami o materiałach niebezpiecznych, systemie przewozu, layoucie opakowania lub składzie produktu – wyjaśnia Michał Krauze, Transformation Manager/LEAN Strategy Manager w Infosys BPO Poland.

Organizacja zarządzająca niezliczoną ilością danych może łatwo się w nich zatracić. Często mamy do czynienia z sytuacją, podczas której dane wprowadzają przypadkowe osoby, bez zastosowania specjalnych reguł i bez ściśle przypisanych ról. Efekt? Zamiast uporządkowanego systemu organizacja może się zetknąć z chaosem informacyjnym, na który składają się powtarzające się grupy tych samych klientów bądź iden-



Tyle organizacji wdrożyło rozwiązanie MDM w ramach swojej działalności biznesowej.

Źródło: Bloor Research, Master Data Management (2013)



tyczne produkty przypisane do oddzielnych kategorii lub posiadające sprzeczne cechy. W celu uniknięcia nadmiernego bałaganu w gromadzeniu informacji biznesowych współczesne organizacje coraz częściej koncentrują się na zarządzaniu jakością danych, czyli *master data management*.

– Jakość danych to klucz do sukcesu. Wyobraźmy sobie błędną cenę produktu, np. jogurt za 120 zł albo litrowe mleko zapakowane w dwulitrową butelkę, samochód z trzema kołami, raport, w którym występują dwa kraje: Polska i Polska. Od poprawności *master data* zależy produkcja (niezależnie czy jest to faktura, samochód czy raport). Błędna *master data* (np. minimalnie zła cena czy zły numer konta) może prowadzić do jawnych i bardzo widocznych błędów jak powyżej, ale może też być bardzo trudna do wykrycia i powodować milionowe straty – konkluduje Michał Krauze.

Profil i zakres obowiązków

Specjalista w obszarze *master data* zapewni przede wszystkim terminowość oraz poprawność danych wprowadzanych do systemu

informatycznego, który wspiera zarządzanie przedsiębiorstwem (np. SAP). Poza sprawdzaniem jakości danych nadzoruje również ich **transfer** pomiędzy określonymi systemami oraz weryfikuje wprowadzanie ewentualnych poprawek do systemu. Dodatkowo, Master Data Analyst wspiera jednostki biznesowe, prowadząc szkolenia dla użytkowników systemów. Zakres obowiązków zależy również od struktury zespołu.

– W zależności od systemów, na których pracujemy i używanych technologii, skład jest trochę inny. *Master data* to wspaniałe miejsce dla analityków oraz osób po kierunkach informatycznych. Większość zespołu to właśnie takie osoby – dokładne, lubiące dane, umiające szybko je analizować i potrafiące łączyć elementy różnych zbiorów. Druga część to osoby mocne technicznie, które pomogą w automatyzacji procesów lub w obsłudze bardziej skomplikowanych systemów. Trzeci profil to osoby wyjątkowo dobre komunikacyjnie, rozumiejące biznes i potrafiące go modyfikować na potrzeby klienta. Dodatkowo, oprócz osób zarządzających zespołami

pod kątem typowo operacyjnym ważne jest, aby mieć zespół ludzi, którzy pomagają lub napędzają z klientem zmiany biznesowe, czyli dokonują ich **transformacji** – dodaje Michał Krauze.

Perspektywy rozwoju

Pracując w obszarze *master data management*, specjaliści otrzymują szansę na uzyskanie unikalnych kompetencji analitycznych, technicznych czy też komunikacyjnych, a takie umiejętności zdecydowanie procentują w przyszłości.

– Kiedy patrzę na siebie i współpracowników to – i tutaj mówię absolutnie szczerze – ta praca otwiera bardzo wiele drzwi. Można rozwijać się w kierunku specjalistycznym, zarządczym, jak i projektowym. Aktualnie w MDM tworzy się bardzo wiele zaawansowanych ról, od których zależy powodzenie transformacji procesów biznesowych i rozwoju systemów informatycznych. Mogę z całą pewnością powiedzieć, że jest to jeden z zawodów przyszłości – podsumowuje Michał Krauze. ■



Artur Cyerman | Project Lead
W INFOSYS BPO POLAND OD 2010 R.

Student: Politechnika Łódzka

Kierunek studiów: Informatyka

Uzyskane: PRINCE2, LEAN Management, SQL | **Planuję uzyskać:** Agile, ITIL, SAP

Najbardziej lubię w mojej pracy: podejście projektowe związane z zarządzaniem *master data*

Wartości, które wyznaje moja organizacja: transparentność, otwartość, przedsiębiorczość



Praca w Infosys otwiera wiele możliwości rozwoju zarówno poprzez pracę operacyjną, jak i szkolenia.

KwF Jak duże znaczenie ma skrupulatność na Twoim stanowisku?

Skrupulatność jest podstawą projektów związanych z *master data*. Spójrzmy na prosty przykład – cena butów jako element *master data*. Jeśli występuje rozbieżność między ceną ofertową, a tą faktyczną (na naszą niekorzyść) w sklepie, konsument nie jest zadowolony. Takie różnice w cenie jednostkowej mogą dotyczyć kilku złotych. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę ilości hurtowe (*master data*), rozbieżności w kwotach mogą być dużo większe i dotyczyć dziesiątek, a nawet setek tysięcy euro. Dokładność jest tutaj podstawą, ponieważ drobny błąd może wygenerować duże straty, ale odpowiednio wczesne zidentyfikowanie problemu – również znaczne oszczędności.

KwF Jak opisałbyś w kilku słowach swoje go pracodawcę?

Praca w Infosys otwiera wiele możliwości rozwoju zarówno poprzez pracę operacyjną, jak i szkolenia. Podstawą jest dla mnie praca nad ciągłym doskonaleniem umiejętności komunikacyjnych. Kolejnym krokiem jest wybranie dalszego kierunku rozwoju w ramach codziennych działań operacyjnych lub pracy projektowej.

KwF Jakie kompetencje rozwinąłeś na swoim stanowisku?

Praca w *master data* mocno przekroczyła moje wstępne oczekiwania. Kompetencje, które rozwinąłem, są związane nie tylko z pracą z najbardziej rozpoznawalnymi systemami oraz programami jak SAP czy

SQL, ale również możliwością komunikacji z kluczowymi osobami po stronie klienta i szansą na podniesienie umiejętności z obszaru analizy danych, programowania oraz zarządzania projektami.

KwF Jakie obszary zarządzania *master data* uważasz za najciekawsze?

W ramach *master data* wyróżniamy kilka rodzajów domen, między innymi dane klientów, dostawców, materiałów, produktów, ceny, informacje z obszaru HR czy wyposażenia. Dla mnie najciekawszą i najbardziej rozbudowaną domeną jest ta związana z wyposażeniem. Praca przy niej wymaga bowiem szerokiego zrozumienia wielu innych informacji, np. tych związanych z klientami lub materiałami.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Rosnąca popularność biur projektowych w organizacjach, które zatrudniają analityków
- ✓ Możliwość kariery managerskiej na stanowisku Project Managera (kierownika projektu)
- ✓ Ciekawe połączenie kompetencji analitycznych z miękkimi

ANALITYK
PMO

PMO ANALYST



Biuro zarządzania projektami, czyli *project management office* (w skrócie PMO) można zdefiniować jako jednostkę w ramach organizacji, której głównym zadaniem jest przede wszystkim **wspieranie zespołów projektowych** oraz próba ograniczenia ryzyka porażek w realizacji działań projektowych. W ciągu kilkunastu ostatnich lat komór-

Analitykiem PMO możemy nazwać osobę, która posiada wnikliwy i analityczny umysł oraz potrafi spojrzeć na sporządzone opracowanie (np. raport) krytycznie. | **ALEKSANDRA TYSZKIEWICZ**

HEAD OF PEX AND CHANGE MANAGEMENT | UBS

ka ta zaczęła odgrywać coraz większą rolę w wielu branżach, zwłaszcza jeżeli mowa o międzynarodowych organizacjach. Za sukcesem PMO stoi przede wszystkim skuteczność metodyk projektowych, które stały się odpowiedzią na coraz bardziej niepewną i zmienną rzeczywistość świata biznesu. Bez wsparcia PMO nie można by mówić o efektywnym zarządzaniu dużymi i skomplikowanymi projektami, które wymagają zaangażowania wielu ekspertów. Co ważne, PMO na stałe wpisały się w krajobraz sektora finansowego, a globalne instytucje, w tym również banki, starają się przy ich pomocy osiągnąć założone cele biznesowe. PMO to jednostka łącząca działy biznesowe z innymi obszarami wsparcia, jak marketing, IT czy obsługa klienta. Bez efektywnego zarządzania projektami trudno by również nazwać gospodarkę in-



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Logicznie myślący
- ▶ Potrafiący wyciągać wnioski
- ▶ Zdolny do rzetelnej oceny
- ▶ Pomysłowy

nowacyjną. Warto zwrócić uwagę, że sektor finansowy wchodzi obecnie w okres wielu istotnych zmian zarówno technologicznych, jak i prawnych, związanych z nowymi ustawami wprowadzanymi przez regulatorów. Potrzeba myślenia projektowego staje się zatem koniecznością.

Struktura PMO oraz jego zakres kompetencyjny znacząco różnią się od siebie ze względu na organizację.

– Niektórzy traktują PMO jako instytucję, która zajmuje się zarządzaniem projektami i ich administracją. W naszej organizacji natomiast rolą tego rodzaju jednostki jest wsparcie dla projektów, rozumiane w kontekście *back office*. Dlatego staramy się szkolić ekspertów na stanowiska Project Management Officers, tak aby stali się wsparciem dla kierowników projektu na etapie planowania, projektowania i wykonywania projektów – wyjaśnia Aleksandra Tyszkiewicz, Head of PEX and Change Management w UBS.

Odpowiedź na pytanie, czym jest PMO, zawsze zatem będzie nieprecyzyjna. Różnica pomiędzy tego typu jednostkami może dotyczyć zarówno misji, wyznaczonych celów, jak i samej funkcji. Warto się jednak zastanowić, co



Taki odsetek organizacji uważa, że biura projektowe efektywnie wspierają prowadzone projekty

Źródło: ESI International, The Global State of the PMO (2015)



kryje się pod słowem „wsparcie”, które biura oferują m.in. Project Managerom.

– W ramach zespołu podejmujemy się wielu działań, a są nimi m.in. *business case’y*, przygotowywanie planu projektu, uzgadnianie matrycy obowiązków, umawianie spotkań z interesariuszami projektu, prace administracyjne, przygotowywanie dokumentacji projektowej, ustawianie tzw. *sharepoints*, czyli miejsc, w których ją składamy, oraz przygotowywanie prezentacji – twierdzi Aleksandra Tyszkiewicz.

Z zarządzaniem projektami nierozwalnie związane są takie pojęcia, jak „zmiana”, jak i „ryzyko”.

– Sama idea zarządzania projektami nie narodziła się wczoraj – to podejście było wypracowywane latami. Jednakże stanowiska z nim związane, zwłaszcza rola **Project Management Officer**, to całkiem świeże zjawisko. Organizacje są coraz bardziej świadome ryzyka – w przypadku zarządzania projektami bezpieczeństwo przeprowadzonych zmian projektowych gwarantuje właśnie postać Project Management Officera – dodaje Aleksandra Tyszkiewicz.

Profil i zakres obowiązków

Jedną z bardzo istotnych ról w obszarze zarządzania projektami i zmianą odgrywa osoba analityka PMO, którego zakres obowiązków, podobnie jak całą tę jednostkę, trudno ująć w sztywne ramy terminologiczne.

– Analityka PMO nie możemy *stricte* traktować jako stanowiska. W tym przypadku bardziej chodzi o kompetencje, które powinni posiadać specjaliści PMO – przyznaje Aleksandra Tyszkiewicz. – Reasumując, liczą się tutaj bardziej umiejętności niż zakres obowiązków. Analitykiem PMO możemy zatem nazwać osobę, która posiada wnikliwy i analityczny umysł, potrafi spojrzeć na opracowany raport krytycznie i ocenić, czy odzwierciedla on rzeczywistość wewnątrz firmy lub jednostki biznesowej poddanej właśnie procesowi analizy. Taka osoba posiada również umiejętność budowania modeli analiz finansowych, np. modeli rynku lub produktów. Są to przede wszystkim **modele ekonometryczne i statystyczne**.

Ponieważ mówimy o stanowisku analitycznym, specjalista PMO codziennie ma

do czynienia z ogromną liczbą danych. Obejmują one swoim zasięgiem takie obszary, jak zarządzanie źródłami (tzw. *resource management*), ryzyko czy kontrolę procesu zmiany. Przykładowym przedmiotem jego badań może być analiza kosztów lub rentowności produktu.

Perspektywy rozwoju

Zawody analityczne zaczynają dominować na rynku pracy, a zawód specjalisty PMO jest jednym z tych najciekawszych. Stoi przed nim wiele interesujących perspektyw rozwoju.

– Analityk ma szansę realizować ścieżkę zawodową w wielu obszarach. Jeżeli specjalista czuje się dobrze w obszarze *change management*, może nabywać kompetencje potrzebne na stanowisku Project Managera. Ogromne znaczenie mają wtedy umiejętności miękkie. Ale w organizacji odnajdą się również analitycy, którzy wybierają ścieżkę ekspercką. Na tak wysokiej klasy specjalistów jest zawsze zapotrzebowanie – podsumowuje Aleksandra Tyszkiewicz. ■



Monika Pala | COO Manager
W UBS OD 2014 R.

Absolwent: Uniwersytet Jagielloński oraz Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości
Kierunek studiów: Zarządzanie Strategiczne
Posiadam: MBA, Six Sigma Black Belt Certificate, TWI Lean Enterprise Institute Certificate
Najbardziej lubię w mojej pracy: wyzwania i możliwość rozwoju
Wartości, które wyznaje moja organizacja: uczciwość, współpraca, szacunek

„Każdy projekt, z którym mamy do czynienia, jest inny. Współpracujemy z wieloma ekspertami i angażujemy interesariuszy, którzy również się zmieniają.”

KwF Posiadasz 10-letnie doświadczenie w obszarze zarządzania projektami. Czego nauczyła Cię ta branża?

Z jednej strony nauczyłam się precyzyjnie planować zadania, z drugiej – jestem zawsze przygotowana na sytuacje, w których założony plan może odbiegać od rzeczywistości w związku z potencjalnymi zmianami, mającymi bezpośredni wpływ na prowadzenie projektu. Trzecia umiejętność dotyczy kompetencji związanych z oceną ryzyka i zarządzania nim w ramach projektu.

KwF Z jakimi rodzajami ryzyka może spotkać się osoba zarządzająca projektem?

Mamy wiele obszarów ryzyka, które mogą „zaszkodzić” prowadzonym projektom. Mogą one być związane z zasobami zarówno w wymia-

rze ludzkim, jak i finansowym. Zagrożeniem nazwałabym również zmiany, które mogą przebudować kompletnie zakres projektu.

KwF Czy stres to nieodłączny aspekt pracy specjalistów w obszarze project management?

Z pewnością na niektórych etapach stres towarzyszy nam w codziennej pracy, zwłaszcza w przypadku tych osób, które podchodzą poważnie i z zaangażowaniem do swoich obowiązków. Sytuację tę rekompensuje nam fakt, że mamy do czynienia z naprawdę interesującymi zadaniami.

KwF Co „dodaje Ci skrzydeł” w pracy?

Niepowtarzalność. Każdy projekt, z którym mamy do czynienia, jest inny. Współpracujemy z wieloma ekspertami w ramach

projektów, angażujemy interesariuszy, którzy również się zmieniają, stykamy się z wieloma rodzajami ryzyka... Nasza praca nas zaskakuje. I to jest jej wielka wartość.

KwF Jak UBS wspiera rozwój zawodowy swoich pracowników?

Przede wszystkim poprzez dostęp do szerokiej oferty szkoleniowej dopasowanej do profilu stanowiska. Dodatkowo, mamy szansę uczestniczenia w programach mentoringowych, które są niezwykle inspirujące. Dzięki nim poznajemy i mamy okazję współpracować ze świetnymi ekspertami w branży. Osobiści mentorzy natomiast czuwają nad naszą karierą i wskazują możliwości, które oferuje nam zarządzanie projektami.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Szansa na karierę w dużych spółkach posiadających szerokie portfolio nieruchomości
- ✓ Możliwość rozwoju na stanowiskach inwestycyjnych w branży deweloperskiej
- ✓ Sektor otwarty zarówno na prawników i ekonomistów, jak i geodetów i architektów



ANALITYK DS. NIERUCHOMOŚCI

REAL ESTATE ANALYST

Analiza nieruchomości to skomplikowany proces. Jego przedmiotem – jak sama nazwa wskazuje – są nieruchomości, które literatura przedmiotu definiuje jako wydzieloną powierzchnię ziemi, łącznie z elementami składowymi trwale z nią związanymi, takimi jak m.in. budynki bądź urządzenia. Nieruchomość sama w sobie nie ma wartości. Można ją uzyskać w wyniku prowadzonej na niej działalności gospodarczej lub innych korzyści, które przy-

Dobry analityk potrafi tworzyć różne scenariusze, trafnie interpretować sytuację na podstawie zebranych danych oraz być bardzo dobrze zorganizowany. | **MICHAŁ KRĘCISZ**

DYREKTOR PROJEKTU, ZESPÓŁ DS. ANALIZ NIERUCHOMOŚCI | PKP



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Zorganizowany
- ▶ Dokładny
- ▶ Rzetelny
- ▶ Dociekliwy

rystyka naniesień z określeniem ich podstawowych danych technicznych, opis jej stanu prawnego, jej aktualne przeznaczenie i stan zagospodarowania oraz podsumowanie wyniku finansowego nieruchomości w danym okresie.

Po sporządzeniu profilu nieruchomości eksperci przechodzą do części analitycznej związanej z kwestiami finansowymi.

– Druga część obejmuje analizę rynku nieruchomości na danym terenie, głównych trendów w poszczególnych segmentach rynku, potencjalnych nisz rynkowych oraz analizę optymalnego wykorzystania nieruchomości – wyjaśnia Michał Kręcisz.

W trzecim etapie natomiast zespół analityczny wyciąga wnioski z dwóch wcześniejszych części procesu i przedkłada rekomendację określającą najlepszy sposób wykorzystania nieruchomości z podaniem mocnych i słabych stron konkretnego scenariusza oraz związanych z nim szans i zagrożeń.

Profil i zakres obowiązków

Pracę analityka ds. nieruchomości cechuje przede wszystkim różnorodność, zwłaszcza w tych spółkach, które posiadają bogate i różnicowane portfolio nieruchomości. Dokonując

nosi lub przyniesie w przyszłości. Wpływ na jej wartość ma kilka elementów, a są nimi m.in. położenie nieruchomości, jej stan zagospodarowania, poziom cen rynkowych w bliskiej okolicy oraz jej użyteczność i potencjalna zbywalność. Rynek nieruchomości można podzielić ze względu na jego funkcjonalność. Według tej kategorii wyróżniamy zatem rynek mieszkaniowy, handlowy, przemysłowy, rolny, a także biurowy. Jego analizą zajmują się **multi-dyscyplinarne zespoły ekspertów**. Zdaniem Michała Kręcisza, Dyrektora Projektu w Zespole ds. Analiz Nieruchomości w PKP, ten proces można podzielić na trzy istotne etapy:

– Pierwszy etap ma charakter opisowy. Zawarty jest w nim ogólny opis nieruchomości, na który składają się m.in. lokalizacja nieruchomości i jej otoczenie, powierzchnia, charakte-



Tyle proc. całego wolumenu transakcji inwestycyjnych stanowiła wartość transakcji w sektorze biurowym w 2014 roku.

Źródło: Colliers International, Przegląd rynku nieruchomości (2014)



szczegółowego opisu obiektu oraz przeprowadzając **analizę finansową** eksperci z tej branży wykorzystują wewnętrzne bazy danych o zasobach swoich nieruchomości, a także zajmują się oceną segmentu rynku nieruchomości, biorąc pod uwagę aktualny sposób optymalnego użytkowania nieruchomości oraz cel hipotetyczny. W swojej codziennej pracy analitycy starają się odpowiedzieć na pytanie, jak organizacja może najefektywniej wykorzystać swoje nieruchomości.

– W przypadku nieruchomości, którymi dysponuje PKP, mówimy o możliwości ich zagospodarowania, dokonania koniecznych inwestycji oraz rozporządzenia (w tym w drodze sprzedaży), oddania do odpłatnego korzystania, umowy o wspólnym zagospodarowaniu nieruchomości z zewnętrznym partnerem. Nasz dział wspiera zatem managerów najwyższego szczebla w podejmowaniu ważnych decyzji dla spółki – wyjaśnia Michał Kręcisz.

W tej branży wymaga się od analityków zatem nie tylko wiedzy, ale również wysoko rozwiniętych kompetencji interpersonalnych.

– Dobry analityk potrafi tworzyć również różne scenariusze, trafnie interpretuje sytuacje na podstawie zebranych danych (zawierają się w nich i informacje, i dokumenty) oraz jest bardzo dobrze zorganizowany – dodaje Michał Kręcisz. – Dodatkowo stawiamy na rzetelność, dokładność i interdyscyplinarność. Jak już wspominałem, portfolio naszych nieruchomości jest bardzo szerokie, a nasi pracownicy powinni w tym wypadku posiadać wiedzę prawniczą, ekonomiczną i techniczną.

Perspektywy rozwoju

Karierę w obszarze analizy nieruchomości można rozpocząć po bardzo różnych kierunkach studiów. Organizacje z tej branży poszukują zarówno **prawników**, jak i **ekonomistów**.

– Cenimy sobie również specjalistów legitymujących się tytułem rzeczoznawcy majątkowego, posiadających wiedzę na temat komercjalizacji nieruchomości, zajmujących się branżą deweloperską lub ekspertów z tytułem zarządcy nieruchomości. Na rynku staramy się również pozyskać specjalistów

od zagospodarowania przestrzennego – wylicza Michał Kręcisz.

W przyszłości analitycy mogą rozwijać swoje kompetencje m.in. w obszarach związanych ze sprzedażą i komercjalizacją nieruchomości.

– Świetnie sprawdzą się również w działach zagospodarowania przestrzennego. Analityków widziałbym również na stanowiskach związanych z zarządzaniem mieniem danej organizacji lub z inwestycjami, na przykład w branży deweloperskiej – dodaje Michał Kręcisz.

W dużych organizacjach na analityków czekają stanowiska seniorskie, następnie eksperckie oraz managerskie, a w przyszłości – również dyrektorskie w obszarze prowadzenia projektów. ■



Piotr Kurek | Ekspert
w PKP OD 2015 R.

Absolwent: Uniwersytet Warszawski

Kierunek studiów: Ekonomia, Prawo

Najbardziej lubię w mojej pracy: zespół, w którym mam przyjemność pracować



Nasze raporty i opracowania nie trafiają na półkę. Ich odbiorcami są najwyższej postawione osoby w organizacji.

KwF Dlaczego obszar analizy nieruchomości może nieść ze sobą wiele wyzwań zawodowych?

Nieruchomości to specyficzne, wysokiej wartości aktywa, które posiadają bardzo duży potencjał. Będąc kreatywnym i znając specyfikę tego rynku mamy szansę na udział w bardzo ciekawych i rozwijających projektach. Powiedziałbym nawet więcej – dokonując analizy nieruchomości, tworzymy jej wartość.

KwF Jakich kompetencji oczekuje PKP od osób, które chciałyby rozpocząć karierę na stanowisku młodszego analityka?

Na pierwszym planie liczą się oczywiście umiejętności analityczne i znajomość zasad kalkulacji finansowej. Nasz zawód nie zamyka się jednakże na pracę w świecie

liczb. Analitycy powinni mieć otwarty umysł, aby móc opracować nieszablonowe rozwiązania.

KwF Jakie są Twoim zdaniem cechy dobrze przeprowadzonej analizy biznesowej?

O wartości analizy zawsze świadczy wykorzystanie płynących z niej wniosków przez osoby decyzyjne. Nasze raporty i opracowania nie trafiają na półkę. Ich odbiorcami są najwyższej postawione osoby w organizacji. Dobrze przeprowadzona analiza staje się cennym wsparciem w procesie decyzyjnym.

KwF Jak wygląda ścieżka kariery w tym obszarze analitycznym?

W ramach naszej spółki młody adept zaczyna swoją ścieżkę zawodową od młodszego

analityka. Po uzyskaniu pewnej samodzielności już na poziomie analitycznym może uzyskać tytuł eksperta. Chciałbym dodać, że PKP to jedyna organizacja oferująca wyjątkowe możliwości rozwoju młodemu człowiekowi dzięki bardzo bogatemu portfolio nieruchomości, którymi zarządza. Mowa tutaj o nieruchomościach publicznych, jak m.in. dworce, oraz komercyjnych. Kariera takiego specjalisty może zatem pójść nie tylko w kierunku analiz finansowych, ale również może on rozwijać swoje kompetencje w obszarze eksploatacji, kontrolingu, działalności inwestycyjnej, planowania przestrzennego. Docelowo istnieje możliwość uczestniczenia w projektach deweloperskich, w tym unikalnych projektach rewitalizacyjnych.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Eksperti z obszaru analizy predyktywnej będą coraz częściej poszukiwani przez sektor bankowy
- ✓ Udział w ciekawych projektach dotyczących modelowania zachowań klientów
- ✓ Szansa na karierę w dużych, międzynarodowych przedsiębiorstwach

ANALITYK PREDYKTYWNY

PREDICTIVE ANALYST



Wraz z eksplozją ogromnej liczby danych, do których mamy dostęp dzięki dynamicznemu rozwojowi nowych technologii, organizacje powinny w maksymalnym stopniu wykorzystać ich wartość. Obecnie jednym z najważniejszych wyzwań jest zrozumienie i przewidywanie zachowań ludzi, zapisanych w dużej liczbie danych, którymi dysponują przedsiębiorstwa.

Kiedyś wnioski wyciągano z prostych zestawów danych, obecnie liczba danych jest ogromna. Możliwość wyciągnięcia z tego wniosków to unikalna kompetencja. | TOMASZ WRÓBEL

DYREKTOR DEPARTAMENTU APLIKACJI CENTRALNYCH | ING BANK ŚLĄSKI

– Widziałem kiedyś grafikę, która przedstawiała kopalnię, a w niej mężczyznę przesiewającego złoto przez sito. Ten obraz można by zestawić z czasami nam współczesnymi. Kiedyś wnioski wyciągano z prostych zestawów danych, a obecnie ilość informacji jest ogromna. Możliwość wyciągnięcia z tego wniosków, przynajmniej w mojej opinii, to unikalna kompetencja. Jak w przypadku wspomnianej grafiki – zamiast przeczesywania koryta rzeki, w którym poszukujemy złota, przyglądamy się informacjom, które w przyszłości mogą okazać się cenne i zapewnić naszym klientom lepsze usługi, ofertę szytą na miarę czy przewagę konkurencyjną – wyjaśnia Tomasz Wróbel, Dyrektor Departamentu Aplikacji Centralnych w ING Banku Śląskim.

Analiza predyktywna jest dziedziną, któ-



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Dokładny
- ▶ Sumienny
- ▶ Spostrzegawczy
- ▶ Komunikatywny

rej znaczenie i powszechność zastosowania gwałtownie rośnie. Pod tym pojęciem kryje się proces wykorzystujący dostępne techniki analizy statystycznej i modelowania w celu odkrycia prawidłowości, powiązań oraz korelacji w danych i na ich podstawie **tworzenia predykcji**, czyli przewidywania realizacji zjawisk losowych. Proces analizy może dotyczyć takich zachowań, jak reakcje klientów na kampanie marketingowe w mediach, decyzje zakupowe, rezygnacja z produktu i przejście do konkurencji lub zagrożenia związane z nadużyciami.

Z rozwiązań tego typu korzystają zarówno organizacje rządowe, jak i prywatne. Przykładowo, w obszarze bankowości dzięki rozwiązaniom analizy predyktywnej można przewidzieć niebezpieczeństwo wyłudzeń przy płatnościach kartą kredytową, w obszarze ubezpieczeń zredukować koszty dzięki przewidywaniu roszczeń szkodowych, a w handlu zwiększyć przychody dzięki analizie koszyka zakupów.

– Możemy wyróżnić dwa nadrzędne obszary, w których analiza predyktywna ma zastosowanie. Pierwszym z nich jest **customer intelligence**, czyli **próba modelowania zachowań i potrzeb klientów**, zarówno



Tyle proc. analityków predyktywnych uważa krytyczne myślenie za kluczowe w wykonywaniu tego zawodu.

Źródło: The Data Warehousing Institute, Predictive Analytics for Business Advantage (2013)



tych już korzystających z usług bankowych, jak i potencjalnych, którym można by zaoferować produkty bankowe – podkreśla Tomasz Wróbel. – Drugim obszarem jest temat ryzyka, i to pojęty zarówno bardziej „klasycznie” jako ryzyko kredytowe, jak i szerzej – jako ryzyko powiązane z transakcjami, komunikacją sieciową, transferami w sieci oraz niespodziewanymi ruchami. Zastosowanie analizy predykcyjnej wydaje się zatem bardzo szerokie – służy ona zarówno do wykrywania anomalii, jak i analizy sytuacji o znanych nam cechach.

Reasumując, analityka predykcyjna świetnie się sprawdza m.in. w analizie klienta oraz analizie zagrożeń.

Profil i zakres obowiązków

Aby rozpocząć karierę w obszarze analizy predykcyjnej, należy ukończyć studia matematyczne, statystykę, ekonometrię lub informatykę. Głównym zadaniem analityków jest budowa modeli predykcyjnych w oparciu o dużą ilość danych, dlatego do

podstawowych wymagań na tym stanowisku zalicza się znajomość obsługi specjalistycznych programów.

– W banku analitycy predykcyjni pracują na dużych zbiorach danych. W praktyce taki specjalista ma do dyspozycji cały klastrowy, czyli wielką infrastrukturę służącą do przechowywania dużych, niekoniecznie ustrukturyzowanych zbiorów danych. Ponadto, w naszej pracy używa się języka programowania Python albo oprogramowania do analizy danych Visual Analytics firmy SAS – dodaje Tomasz Wróbel.

Analitycy starają się zdefiniować zależności pomiędzy danymi, przewidzieć trendy na ich podstawie oraz dostarczyć wiedzy za pomocą technik statystycznych, matematycznych i rozpoznawania wzorców. Dlatego w tym zawodzie tak ogromne znaczenie ma z jednej strony **dokładność** i **skrupulatność**, a z drugiej – umiejętności interpersonalne, aby w jasny i przejrzysty sposób przekazać swoje wnioski innym działom.

Perspektywy rozwoju

Kariera analityka predykcyjnego zaczyna się w korporacji, ponieważ duże, międzynarodowe organizacje mogą zaoferować przyszłym specjalistom ciekawe perspektywy zawodowe.

– To tutaj zdobywa się pierwsze szlify w zawodzie, uczy się pozyskiwania danych i stara się rozumieć przebieg procesu analitycznego. Później następuje etap pogłębienia wiedzy z poszczególnych obszarów. Świetnym przykładem jest jeden z naszych pracowników, który jeszcze studiuje i dobrze sobie radzi, nie posiadając specjalistycznej wiedzy. Na początku liczy się pracowitość oraz kreatywność, konieczna, by zwizualizować i wymodelować pewne zachowania. Z czasem ten pracownik zacznie przyswajać coraz więcej wiedzy dziedzinowej z różnych obszarów, która pozwoli mu lepiej interpretować hipotezy oraz walidować dane – podsumowuje Tomasz Wróbel. ■



Paweł Kubit | Analityk ds. Customer Intelligence
W ING BANKU ŚLĄSKIM OD 2015 R.; UCZESTNIK PROGRAMU CHALLENGING

Absolwent: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Kierunek studiów: Metody ilościowe w Ekonomii i Systemy Informatyczne

Najbardziej lubię w mojej pracy: innowacyjność prowadzonych zadań i projektów

Wartości, które wyznaje moja organizacja: szacunek, profesjonalizm, pozytywne relacje między pracownikami

“ING Bank Śląski dba o utrzymanie najwyższych standardów pracy, nie zapominając przy tym o ludziach.”

KwF Jak Twój zawód łączy się z obszarem analizy predykcyjnej?

Sama praca z danymi bardzo często może zostać sprowadzona do analizy predykcyjnej, czyli np. do modelowania zachowań lub atrybutów, a w efekcie ich predykcji. Nie zawsze możemy ten proces uznać za główny cel, ale nierzadko to bardzo istotny element naszych działań. Analiza predykcyjna stanowi część pracy analityka nazywanego Data Scientist.

KwF Dlaczego zainteresowałeś się tą dziedziną wiedzy?

Na studiach zdobyłem podstawy teoretyczne, które nie dotyczyły bezpośrednio zagadnień *data science*, ale były powiązane z tą dziedziną, m.in. poprzez statystykę czy

analizę danych. Mam również zainteresowania informatyczne, więc taka ścieżka kariery wydawała się właściwie naturalna. Eksperti często definiują *data science* jako połączenie m.in. analizy danych, statystyki oraz informatyki. O mojej karierze zdecydował również temat pracy licencjackiej – promotor zainteresował mnie tematyką przetwarzania dużych zbiorów danych, a dokładniej mówiąc technologią Hadoop.

KwF Na czym polega Twoja praca?

Moje obowiązki dotyczą takich czynności, jak programowanie, analiza, interpretacja osiągniętych rezultatów oraz ich wizualizacja, a w późniejszym okresie także prezentacja wyników odpowiednim osobom. Ogromne znaczenie w mojej pracy ma rów-

nież współpraca z innymi pracownikami – kiedy otrzymuję jakiś zbiór danych, jestem w stanie je przetworzyć, ale, żeby to zrobić w odpowiedni sposób, potrzebuję kontekstu biznesowego. Dlatego często niezbędne jest wsparcie specjalistów z innych dziedzin, np. z działu ryzyka.

KwF Czy ING Bank Śląski spełnił Twoje oczekiwania jako pracodawca?

ING Bank Śląski dba o utrzymanie najwyższych standardów pracy, nie zapominając przy tym o ludziach oraz o znaczeniu dobrych relacji pomiędzy nimi. Odpowiadając zatem wprost na Twoje pytanie – tak, bank spełnił moje oczekiwania jako pracodawca.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Duża zmienność wydarzeń rynkowych wpływa na atrakcyjność tej profesji
- ✓ Kompetencje merytoryczne są podstawą, ale muszą być uzupełnione umiejętnością budowania relacji
- ✓ Kluczowa umiejętność dotarcia do informacji niedostępnych powszechnie



ANALITYK RYZYKA

RISK ANALYST



Ryzyko kredytowe wiąże się z niebezpieczeństwem, że klient nie ureguluje zobowiązań finansowych wynikających z zawartej transakcji i spowoduje straty u kredytodawcy. Na takie ryzyko narażone są zarówno instytucje zajmujące się finansowaniem (np. banki), jak i zwykle firmy udzielające **kredytu kupieckiego**, czyli sprzedające towar lub usługę z odroczonej terminem płatności. Zarządzanie ryzykiem kredytowym w bankach to jeden

Analityk jest stanowiskiem eksperckim, musi umieć ułożyć sobie plan pracy, a także wiedzieć, o co i kiedy zapytać. | **PAWEŁ TYSZKA**

DYREKTOR BIURA ANALIZ I MONITORINGU RYZYKA | EULER HERMES

z kluczowych procesów, od którego zależy ich rentowność i płynność finansowa. Natomiast w przypadku przedsiębiorstw udzielających kredytu kupieckiego ryzyko można ograniczyć, korzystając z usług firmy, która zajmuje się ubezpieczeniem należności. Analizą ryzyka i oceną kondycji finansowej, której efektem jest przyznany limit i *rating*, zajmuje się właśnie analityk ryzyka kredytowego.

Ryzyko kredytowe zależy od wielu czynników występujących wewnątrz firmy oraz tych makroekonomicznych. Do czynników wewnętrznych należą: jakość kadry zarządzającej, stabilność finansowa, rentowność czy wartość zabezpieczeń, a do czynników zewnętrznych: wysokość stopy procentowej, kursy walut, sytuacja gospodarcza w innych krajach czy ceny surowców. Te wszystkie kryteria powinny być



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Dociekliwy
- ▶ Samodzielny
- ▶ Odpowiedzialny
- ▶ Komunikatywny

wzięte pod uwagę przez analityka kredytowego w jego pracy.

– Ostatnie wydarzenia na niektórych rynkach zagranicznych pokazują, że coraz częściej stykamy się z różnymi rodzajami ryzyka. Pojawiają się nowe informacje, które mogą mieć wpływ na działalność firm. Mam tutaj na myśli m.in. embargo na niektóre produkty wysyłane do Rosji, kłopoty Grecji, wahania kursów walutowych czy zmiany cen ropy naftowej. Te wszystkie wydarzenia przekładają się bezpośrednio i pośrednio również na działalność polskich przedsiębiorstw – wyjaśnia Paweł Tyszka, Dyrektor Biura Analiz i Monitoringu Ryzyka w Towarzystwie Ubezpieczeń Euler Hermes.

Profil i zakres obowiązków

Do głównych zadań analityka ryzyka kredytowego należy **ocena wniosków i zdolności kredytowej przedsiębiorstw** poprzez analizę sprawozdań finansowych, tj. bilansu, rachunku zysków i strat, rachunku przepływów pieniężnych oraz zachowań płatniczych klienta. Znaczna część czasu pracy analityka to spotkania z przedstawicielami firm (najczęściej z dyrektorem finansowym lub innym członkiem zarządu), podczas których moż-



88

Taki procent organizacji w Stanach Zjednoczonych uważa, że rola CRO powinna być strategiczna w podejmowaniu decyzji biznesowych.

Źródło: Accenture, Global Risk Management Study (2015)



na pozyskać dodatkowe dane, niedostępne w publikowanych sprawozdaniach finansowych. Informacje te mogą wpłynąć na wysokość przyznanego limitu kredytowego.

– Istotna jest także kwestia oceny właściciela spółki i kadry zarządzającej oraz ich strategii i wizji rozwoju. Są to informacje niewymierne, których nie znajdziemy w danych liczbowych, a których ocena to również ważny element pracy analityka – zaznacza Paweł Tyszką.

Do pozostałych zadań analityka ryzyka kredytowego należy **przygotowywanie rekomendacji kredytowych**, podejmowanie decyzji kredytowych w ramach posiadanych kompetencji oraz współpraca z działem windykacji.

Kandydat na stanowisko analityka powinien być absolwentem uczelni o profilu ekonomicznym, posiadać umiejętności analityczne oraz czuć się dobrze pracując w zespole. Istotna jest wiedza z obszaru analizy sprawozdań finansowych, ryzyka i rachunkowości, aby móc prawidłowo ocenić sytuację kredytobiorcy.

– Podstawa to kompetencje twarde związane z analizą finansową, natomiast nie bez znaczenia są kwestie dotyczące komunikatywności, umiejętności zadawania pytań, słuchania czy prezentowania wniosków płynących z analizy. Analityk kredytowy jest odpowiedzialny za nawiązanie relacji z prezesem czy też dyrektorem finansowym spółki, którą bada, i powinien pozyskać od nich informacje niezbędne do oceny – wyjaśnia Paweł Tyszką. – Istotną cechą z mojego punktu widzenia jest dobra organizacja pracy i samodzielność. Analityk jest stanowiskiem eksperckim, musi umieć ułożyć sobie plan pracy, a także wiedzieć, o co i kiedy zapytać – dodaje.

Perspektywy rozwoju

Naturalna ścieżka kariery analityka kredytowego zaczyna się na stanowisku młodszego analityka, następnie awansuje on na pozycję analityka i docelowo starszego analityka, który zajmuje się najbardziej skomplikowanymi, a zarazem najciekawszymi przypadkami.

– Struktura działów w firmach zajmujących się ubezpieczeniem kredytu kupieckiego jest na ogół dosyć płaska – wyjaśnia Paweł Tyszką.

Analityk kredytowy może znaleźć zatrudnienie zarówno w branży ubezpieczeniowej bądź banku, jak i w największych firmach, które posiadają działy zarządzania ryzykiem. Analitycy posiadający umiejętności zarządzania zespołem mogą liczyć na **managerską ścieżkę kariery**. Najwyższe stanowiska w tym obszarze to członek zarządu w firmie ubezpieczeniowej bądź banku zajmujący się ryzykiem kredytowym lub CRO (skrótowiec od: Chief Risk Officer) – manager odpowiedzialny za zarządzanie wszystkimi rodzajami ryzyka w organizacji.

Jeżeli analityk kredytowy ma predyspozycje osobowościowe do budowania relacji z klientem, alternatywną ścieżką kariery może być rola doradcy klienta, czyli Relationship Managera. ■



Magdalena Wasiluk | Analityk
W EULER HERMES OD 2004 R.

Absolwent: Uniwersytet Warszawski

Kierunek studiów: Bankowość, Ubezpieczenia i Rynki Kapitałowe

Ukończyłam: studia podyplomowe z obszaru ubezpieczeń gospodarczych

Najbardziej lubię w mojej pracy: możliwość pozyskiwania informacji od najlepszych specjalistów w branży

Wartości, które wyznaje moja organizacja: zaangażowanie, partnerstwo, rozwój i wspieranie biznesu



„Duża część mojej pracy to spotkania z ludźmi z największych firm, w tym m.in. z dyrektorami finansowymi i prezesami.”

KwF Na czym polega dobrze przeprowadzona analiza ryzyka?

Podstawą analizy jest zidentyfikowanie, znalezienie i nazwanie ryzyka, na które firma może być narażona, a następnie oszacowanie, jakie jest prawdopodobieństwo tego zdarzenia i czy firma jest przygotowana, żeby sobie z tym poradzić. Jeżeli chodzi o szacowanie ryzyka, to oprócz umiejętności interpretowania wskaźników finansowych ważna jest też znajomość konkretnej branży, w której działa firma, oraz dostrzeżenie pewnych prawidłowości.

KwF Czy w codziennej pracy spotykasz się z firmami, które oceniasz?

Staram się jak najwięcej tych firm odwiedzać i spotykać się z ich reprezentantami.

Mamy to szczęście, że jesteśmy w Warszawie, więc bardzo często klienci przyjeżdżają do naszej siedziby. Stanowi to ogromną część mojej pracy i jest to też wiedza, której nie znajdzie się w sprawozdaniach finansowych.

KwF Czy lubisz swoją pracę? Dlaczego?

Na rynku panuje stereotyp, że praca analityka musi być nudna i mozolna. Na szczęście zupełnie tak nie jest. Rzeczywiście to praca, która wymaga pewnej skrupulatności, skupienia, czasem ciszy, zwłaszcza przy badaniu danych finansowych czy ocenie wskaźników, ale jest to też profesja, która wymaga otwartej głowy oraz umiejętności zdobycia szeregu dodatkowych informacji, które nie są powszechnie dostępne. Duża część mojej

pracy to spotkania z ludźmi z największych firm, w tym m.in. z dyrektorami finansowymi i prezesami, którzy są skarbnicą wiedzy o przedsiębiorstwach i rynku.

KwF Jak pogłębiasz wiedzę o branży, w której pracujesz?

Uczestniczę w wielu szkoleniach, które są organizowane w Euler Hermes, w kursach specjalistycznych, ale też w szkoleniach miękkich. Z ramienia firmy skończyłam również studia podyplomowe, związane z ubezpieczeniami gospodarczymi. Na rynku odbywa się ponadto sporo różnych konferencji branżowych, w których staram się brać aktywny udział.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Bardzo perspektywiczny zawód w następnych latach
- ✓ Rozwój kompetencji analitycznych związanych z przetwarzaniem danych
- ✓ Profesja porównywalna do odkrywcy, który wyciąga ciekawe wnioski z dużej ilości danych

ANALITYK BIG DATA

BIG DATA ANALYST



Trzy lata temu Harvard Business Review określił profesję analityka *big data* mianem „najseksowniejszego zawodu XXI wieku”. To stwierdzenie w czasach coraz bardziej entuzjastycznego podejścia do zarządzania informacją nie powinno nikogo dziwić. Zawód analityka zyskuje na znaczeniu praktycznie z każdą minutą, kiedy na świecie przybywa coraz więcej danych, które nie tylko warto posiadać, ale również trzeba nimi odpowiednio zarządzać.

W naszym zespole karierę rozpoczyna się od stanowiska Data Cruncher, który powinien zarówno lubić pracę zespołową, jak i posiadać wiedzę na temat efektywnego przetwarzania danych. | **ŁUKASZ DZIEKAN**

STARSZY MANAGER | PwC

Mimo że obszar *data science* (termin zestawiany często ze specjalistami z obszaru *big data*) to świat liczb, stoją za nimi ludzie z wysoce wyspecjalizowanymi kompetencjami. Każdego dnia wyszukiwarka Google przetwarza ponad 24 petabajty danych, w ciągu minuty wrzucamy 100 godzin materiału wideo na YouTube, a na Facebooku co godzinę przesyłanych jest blisko 10 milionów fotografii. Produkujemy zatem niebotyczną ilość danych, w których coraz trudniej się odnaleźć, dlatego analityka staje się dla wielu organizacji naturalnym filarem ich działania.

Trudno jednakże o jedną oficjalną i uniwersalną definicję *big data*. Literatura przedmiotu najczęściej wspomina o **czterech V**, które opisują najistotniejsze cechy zbioru „wielkich danych”,



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Dociekliwy
- ▶ Kreatywny
- ▶ Myślący nieschematycznie
- ▶ Potrafiący współpracować

a są nimi: *volume* (ogromna ilość), *variety* (wielka różnorodność), *velocity* (zawrotna szybkość pojawiania się i konieczności analizowania w czasie rzeczywistym) oraz *value* (znacząca wartość). Zazwyczaj *big data* kojarzy się z informacjami, które każdy z nas zostawia w internecie, ale tak naprawdę to również zbiory danych, którymi dysponują banki, ubezpieczyciele, służba zdrowia czy sklepy.

– **Data Scientist** wykorzystuje wszystkie dane, do których dotrze, zazwyczaj z kilku niezależnych od siebie źródeł. Dane internetowe wymagają pewnych (niestety dość rzadko spotykanych w Polsce) umiejętności technicznych, aby odpowiednio je przetworzyć. Przykładowo niewiele banków w Polsce analizuje akcje logowania klientów z serwisów online, jednocześnie starając się wywnioskować, kim może być użytkownik. Jestem jednak przekonany, że w ciągu roku bądź dwóch lat ten trend się zmieni – wyjaśnia Łukasz Dziekan, Starszy Manager w PwC.

Ścieżka kariery

Firma doradcza McKinsey & Company oszacowała, że w ciągu kilku najbliższych lat obszar *data science* będzie potrzebował co najmniej



Tyle proc. polskich przedsiębiorstw wykorzystuje rozwiązania big data.
Źródło: Badanie przeprowadzone przez Intel w lipcu 2015 r.



1,5 mln specjalistów. Dlatego działy zarządzania danymi są najszybciej rozwijającymi się departamentami niemal już we wszystkich dużych firmach. Zespoły *data management* są pełne świetnych informatyków i fizyków, którzy opracowują algorytmy do obróbki trudnych do zliczenia informacji. Coraz częściej spotyka się ich również w firmach doradczych, które zaczynają świadczyć usługi z obszaru analityki danych klientom z wielu branż. Dlatego warto rozważyć karierę w konsultingu.

– W naszym zespole karierę rozpoczyna się od stanowiska **Data Cruncher**, który powinien zarówno lubić pracę zespołową, jak i posiadać wiedzę na temat efektywnego przetwarzania danych. Następnie można awansować na stanowisko Junior Data Scientist, by po 2 latach zostać Data Scientist. Ścieżka kariery obejmuje również takie stopnie specjalistyczne, jak m.in. Data Software Developer czy Data Software Architect, oraz stanowiska managerskie – dodaje Łukasz Dziekan.

Poszukiwane umiejętności

Nowa profesja dotyczy wielu obszarów wiedzy, w tym m.in. **ekonomii, matematyki i statystyki**. Do tego istotna jest również znajomość takich języków, jak SQL, Python, R, c#/F# czy Scala. Ale ścisła, oparta na zbiorach danych wiedza to nie wszystko, co ma znaczenie w tym zawodzie.

– Data Scientist posiada wysokie umiejętności techniczne w takich obszarach, jak przetwarzanie równoległe, bazy relacyjne i nierelacyjne, umiejętność czyszczenia danych, doskonałą znajomość algorytmów statystycznych i uczenia maszynowego, a także umiejętność szybkiego uczenia się. Analitycy z reguły rozwiązują problem po raz pierwszy i muszą zrozumieć na początku, czego tak naprawdę szukają lub czego pragną klienci jego organizacji – wyjaśnia Łukasz Dziekan.

Poza tymi kompetencjami, podobnie jak w przypadku innych zawodów analitycznych, coraz większego znaczenia nabierają umiejętności komunikacyjne przydatne

przy prezentacji najważniejszych wniosków swojej pracy.

Warto podkreślić, że Data Scientist to nie zwykły analityk po matematyce czy socjologii. Ten zawód posiada profil *stricte* interdyscyplinarny. Analityk potrafi nie tylko zestawić dane, ale spojrzeć na nie z całkiem innej perspektywy. Dlatego to praca dla ludzi ciekawych świata, a wręcz ciekawskich.

– W amerykańskim modelu Data Scientist sam wyciąga wnioski, a następnie przedstawia je liderom w działach marketingu, HR czy sprzedaży. W Polsce cały czas utrzymuje się przekonanie, że specjaliści *big data* to panowie od „pisanie selectów”. Takie podejście znacząco spłyca możliwe do osiągnięcia rezultaty dzięki rozwiązaniom z tego obszaru. Dlatego najlepszy model opiera się na współpracy zespołu biznesowego razem z analitykami *big data*, którzy muszą znać zarówno przedmiot, jak i cel swoich analiz – podsumowuje Łukasz Dziekan. ■



Michał Kwieciński | Starszy Konsultant
w PwC OD 2011 R.

Absolwent: Uniwersytet Warszawski

Kierunek studiów: Informatyka i Ekonomometria

Planuję uzyskać: sporo doświadczenia w pracy projektowej i licencję pilota

Najbardziej lubię w mojej pracy: różnorodność zagadnień, których celem jest odpowiedź na ciekawe pytania

Wartości, które wyznaje moja organizacja: różnorodność, innowacyjność, kompleksowość, przywództwo, wyznaczanie trendów



Praca efektywnego Data Scientist czy analityka big data wymaga spojrzenia na problem z nowej perspektywy.

KwF Czy zawód analityka big data to jeden z najbardziej przyszłościowych zawodów?

Data Scientist, w wielu organizacjach traktowany jako analityk *big data*, to zawód ceniony od kilku lat. I ten trend się utrzyma. Dostępna ilość danych (podstawowy materiał i „paliwo” w pracy analityka *big data*) rośnie w bardzo szybkim tempie, więc popyt na tego typu usługi będzie tylko wzrastać.

KwF Czy wybór PwC jako pracodawcy był Twoim świadomym wyborem?

Praca efektywnego Data Scientist czy analityka *big data* wymaga spojrzenia na problem z nowej perspektywy, aby rozwiązanie stanowiło także efekt myślenia innowacyjnego czy też rewolucyjnego. Praca w PwC właśnie na to pozwala. Zebrane do-

świadczenie poprzez udział w projektach analitycznych dla firm z różnych branż, a przez to poznawanie nowych technik analitycznych i nowych źródeł danych, które można dołączać do już istniejących, to zdecydowana przewaga PwC.

KwF Jak doskonalisz swoje kompetencje?

Najwięcej można się nauczyć pracując z prawdziwymi danymi i rozwiązując realne problemy. Wiele zagadnień próbujemy też rozwiązywać w ramach sesji *brainstormingowych*, czyli w trakcie burzy mózgów. Do tego wielokrotnie mamy możliwość przetestowania najnowszych rozwiązań technologicznych i odbycia właściwych szkoleń, aby nauczyć się z nich korzystać.

KwF Czy chcesz związać się z obszarem analiz na dłużej?

Zdecydowanie. To nie tylko zawód przyszłości. Ta profesja jednocześnie jest niesamowicie ciekawa i pozwala na dokonywanie codziennie odkryć przełomowych dla biznesu.

KwF Z jakimi zbiorami danych masz do czynienia?

Zbiory danych, na których pracuję, cechują się dużą różnorodnością. To sedno pracy analityka *big data*. W jednym projekcie korzystamy z wielu źródeł, obejmujących różne zachowania ludzkie – zakupy w sklepie, prowadzenie samochodu i frustracja za kierownicą bądź wygoda wyrażona bliskością przystanku autobusowego od sklepu, w którym robię zakupy.

DLACZEGO TEN ZAWÓD?

- ✓ Pozyskanie wiedzy z obszaru zarządzania projektami informatycznymi
- ✓ Bezpośredni wpływ na usprawnianie procesów biznesowych w międzynarodowych organizacjach
- ✓ Możliwość kontynuowania kariery w obszarze kontrolingu IT



GLOBAL BUSINESS APPLICATIONS COORDINATOR

Coraz bardziej dynamiczny rozwój technologii informatycznych oraz powszechny dostęp do internetu to dwa najważniejsze filary współczesnego społeczeństwa informacyjnego oraz gospodarki opartej na wiedzy. Obecnie o konkurencyjności i efektywnym zarządzaniu świadczą nie tylko wytwarzane dobra materialne (produkcja), które finalnie trafiają na rynki lokalne oraz globalne (sprzedaż). Siła każdej organizacji drzemie również w jej adaptacyjności,

Global Business Applications Coordinator pełni rolę wewnętrznego konsultanta, który doradza w wyborze konkretnych rozwiązań i wdraża najlepsze praktyki. | ANNA NIZIO

P2P GLOBAL PROCESS AND APPLICATIONS MANAGER | AVON GLOBAL SHARED

elastyczności i rozwoju kapitału ludzkiego, stąd na znaczeniu zaczynają zyskiwać technologie odpowiedzialne za **transfer** oraz **wykorzystanie wiedzy**. Odpowiednio zaprojektowany obieg informacji i wartościowych danych staje się wyznacznikiem innowacyjności i generatorem zmian.

Aby zachować konkurencyjność na rynku w epoce innowacji, coraz więcej przedsiębiorstw sięga po specjalistyczne aplikacje biznesowe, które zapewniają firmie **ciągłość w dzieleniu się wiedzą** i wymianie doświadczeń, czego efektem mogą być zarówno nowoczesne produkty, jak i usługi.

Aplikacje biznesowe projektowane są na podstawie doświadczeń przedsiębiorców, aby ostateczny produkt dostosowany był do wymo-



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Komunikatywny
- ▶ Dokładny
- ▶ Potrafiący pozyskiwać informacje
- ▶ Mysłący perspektywnie

gów branży i specyfiki prowadzonej działalności. Dzięki temu poprawiają wydajność i zwiększają efektywność procesów biznesowych, a w konsekwencji pozwalają na restrukturyzację i optymalizację przedsiębiorstwa, stwarzając nowe możliwości rozwoju.

Aplikacje wpisują się w szerszy kontekst, którym w tym przypadku jest infrastruktura teleinformatyczna przedsiębiorstwa. Najczęściej jest to wdrożenie najnowocześniejszych narzędzi, czyli właśnie aplikacji, decydują się działy księgowo-prawne lub administracyjne.

Wśród nich znajdują się między innymi takie aplikacje, jak ERP (*enterprise resource planning*) wspomagające zarządzanie, CRM (*customer relationship management*) i PRM (*partner relationship management*), czy też DMS (*document management system*) usprawniające zarządzanie dokumentami.

– Zadaniem aplikacji biznesowych jest przede wszystkim ułatwienie dostępu do danych oraz zwiększenie efektywności zarządzania procesami firmy. Korporacje o globalnym zasięgu nie mogłyby istnieć bez elektronicznego obiegu dokumentów, który umożliwia na przykład zaaprobowanie faktury z dowolnego zakątka świata – wyjaśnia Anna Nizio,



Tyle miliardów dolarów będzie wart dla biznesu rynek aplikacji mobilnych w 2018 roku.

Źródło: Strategic Analytics, Global Mobile Enterprise Business Application Revenue (2013)



P2P Global Process and Applications Manager w Avon Global Shared Services.

W związku z niekontrolowanym przyrostem danych oraz powstawaniem udoskonalonych aplikacji w środowisku biznesowym coraz więcej przedsiębiorstw potrzebuje wsparcia zespołów, które czuwają nad prawidłowym funkcjonowaniem systemów informatycznych. Tę wysoko wyspecjalizowaną jednostkę tworzą **koordynatorzy globalnych aplikacji biznesowych** (Global Business Applications Coordinators).

Profil i zakres obowiązków

Głównym zadaniem koordynatora, z którego wsparcia korzystają zazwyczaj międzynarodowe centra biznesowe, jest bieżąca opieka nad systemami, z których następnie korzystają tzw. **użytkownicy końcowi**. Zakres obowiązków Global Business Applications Coordinators zależy od wdrożonego systemu, procesów (np. sprzedażowych, księgowych) bądź szerzej – finansowych) oraz natury problemów zgłaszanych przez użytkowników. Mogą to być zatem zadania prostsze, jak

np. założenie konta nowemu pracownikowi, jak i te bardziej skomplikowane, wymagające od koordynatorów wiedzy na temat systemów w innych krajach. Dzięki temu ich praca zbliża się do obszaru *process improvement*.

– Global Business Applications Coordinator pełni rolę wewnętrznego konsultanta, który, mając wgląd w systemy używane przez firmę w różnych regionach lub krajach, doradza w wyborze konkretnych rozwiązań i wdraża najlepsze praktyki. Kieruje także standaryzacją aplikacji, co przekłada się na ujednoczenie poszczególnych procesów, umożliwiając w ten sposób ich efektywną centralizację w centrach usług – dodaje Anna Nizio.

Perspektywy rozwoju

Rola Global Business Applications Coordinators to kolejny dowód na to, że obszar IT zaczyna pełnić coraz ważniejszą funkcję w zarządzaniu zwłaszcza globalnym przedsiębiorstwem. Usprawnianie procesów, automatyzacja a także *user-friendliness*, czyli tworzenie coraz bardziej intuicyjnych dla

użytkownika końcowego aplikacji to jedno z najważniejszych wyzwań współczesnego biznesu. Dlatego przed specjalistami związanymi z tym obszarem, który łączy rozwiązania IT ze światem biznesu, stoi wiele ciekawych perspektyw rozwoju. Wykorzystując doświadczenia z obszaru zarządzania projektami ich kariera może iść w kierunku m.in. *IT project management*.

– Global Business Applications Coordinator może rozwijać się poza obszarem *strictly* związanym z aplikacjami biznesowymi. Jeśli lubi pracę w grupie, potrafi zarządzać zespołem, ma zdolności komunikacyjne, stanowisko Project Managera jest w zasięgu ręki. W przypadku ścieżki specjalistycznej może rozwijać się w kierunku Business Data Analyst, który z chaosu dostępnych informacji jest w stanie wyłowić i zinterpretować te istotne z punktu widzenia *top managementu* – reasumuje Anna Nizio. ■



Julita Urbańska | Global Business Applications Coordinator
W AVON GLOBAL SHARED SERVICES OD 2008 R.

Absolwent: Politechnika Łódzka

Kierunek studiów: Informatyka

Posiadam: IBM Cognos 8 BI Author, Microsoft Certified Technology Specialist: MS Office, Sharepoint 2007 - Configuration

Najbardziej lubię w mojej pracy: pracę projektową przy usprawnianiu wybranych procesów o zasięgu globalnym

Wartości, które wyznaje moja organizacja: zaufanie, szacunek

“Chciałabym w przyszłości rozwijać się w kierunku kontroli IT bądź zarządzania projektami.

KwF Jak może wyglądać przykładowa ścieżka kariery koordynatora aplikacji biznesowych?

W naszym zespole karierę zaczyna się od stanowiska młodszego specjalisty, czyli osoby odpowiedzialnej za raczej proste procesy, jak np. założenie konta czy odpowiedzi na proste pytania od użytkowników. Bardziej doświadczeni członkowie zespołu biorą udział w projektach, np. wdrożeniach, migracjach, testach systemów. Ponieważ Avon jest firmą o zasięgu globalnym, specjalista może poszerzać swoją wiedzę, angażując się w projekty o coraz większym zasięgu. W przyszłości jego kariera może przebiegać w wielu różnych kierunkach, od kontroli IT po zarządzanie projektami informatycznymi.

KwF Na czym polega kontroling IT?

Mam okazję brać właśnie udział w kontrolingowym projekcie, w ramach którego pracujemy nad globalnymi rozwiązaniami dostępu do naszych systemów finansowych. Ponieważ obsługą finansową zajmuje się w naszym przypadku zewnętrzny dostawca, bardzo ważna jest kwestia zabezpieczeń i ograniczenia dostępu tylko do tych, które są niezbędne do wykonywania przypisanych obowiązków. Jednocześnie musimy zadbać o sprawność procesu, tak aby nowy pracownik dostał konieczne uprawnienia jak najszybciej.

KwF Jakie znaczenie dla organizacji ma rola takiego koordynatora?

Żaden system nie działa w próżni i nie istnieje samodzielnie. Każda z aplikacji musi ze sobą współpracować, dlatego w naszej profesji

tak duże znaczenie ma holistyczne spojrzenie na funkcjonowanie całej infrastruktury teleinformatycznej.

KwF Czy planując dalszą karierę możesz liczyć na wsparcie ze strony pracodawcy?

Avon dba o rozwój kompetencji swoich specjalistów i wspiera ich na dalszych etapach rozwoju zawodowego, dlatego zawsze mogę liczyć na wsparcie ze strony przełożonego lub managera HR. Zachęca się nas również do poszukiwania mentora, od którego moglibyśmy się nauczyć czegoś nowego. Organizacja stawia jednakże na samodzielność. Sami na początku musimy sprecyzować, jakie mamy oczekiwania zawodowe – ja chciałabym w przyszłości rozwijać się w kierunku zarządzania projektami bądź kontroli IT.

[Sekcja: BPO/SSC]

Dynamika, udoskonalenie procesów i ciągły wzrost zatrudnienia



• Dlaczego dynamika?

Żaden inny sektor nie przyciąga takiej liczby nowych inwestorów do Polski.

• Dlaczego udoskonalanie procesów?

Bez tzw. *process improvement* nie można by mówić o sukcesie tego modelu biznesowego.

• Dlaczego wzrost zatrudnienia?

Do 2020 roku w centrach biznesowych ma pracować 220 tys. specjalistów.



Przeszłość

- Niskie koszty na pierwszym miejscu
- Proste procesy biznesowe
- Mało atrakcyjne środowisko pracy



Teraźniejszość

- Niszowe kompetencje ważniejsze niż koszty
- Sektor BPO jako doradca a nie dostawca usług
- Rynek pracy inwestujący w rozwój specjalistów

Jak będzie wyglądać sektor BPO/SSC jutra?



- **Outsourcing transformacyjny**
Transformacja okaże się ważniejsza niż consulting



- **Robotyzacja i automatyzacja**
Proste procesy będą wykonywać roboty



- **Świat bez granic**
Zamiast dostawców usług i ich klientów powstanie społeczeństwo wymiany wiedzy

Liczby jutra

600

Tyle tysięcy miejsc pracy może stworzyć sektor usług dla biznesu w najbliższych latach w krajach Unii Europejskiej.

69

Procent organizacji, które chcą bardziej zaangażować się w rozwiązania outsourcingowe z powodu zmian technologicznych, w tym dynamicznego rozwoju cloud computing.

22

Tyle proc. pracowników na tle całego sektora świadczy usługi finansowe.

Poznaj branże

| | | | |
|-------------------|-------|------------|-------|
| Trendy | s. 52 | Księgowość | s. 60 |
| Analiza biznesowa | s. 54 | Zakupy | s. 64 |
| Usługi HR | s. 57 | | |

Jakie zawody są zaangażowane w proces zmiany?

Transition Manager, który przenosi procesy biznesowe jednej lokalizacji do drugiej.

HR Manager, ponieważ zmienia reguły rekrutacji, korzystając z narzędzi big data i mediów społecznościowych.

Process Improvement Specialist, ponieważ udoskonala procesy biznesowe w organizacji.

Poznaj pracodawców

| | | | | | | | |
|----------------------|--------|----------------------|--------|-----------------------|--------|---------------------------|--------|
| ArcelorMittal SSCE | s. 161 | Delphi | s. 145 | Lufthansa GBS | s. 166 | Schneider Electric | s. 171 |
| Avon FSC | s. 161 | Ecolab Services | s. 146 | Man Accounting Center | s. 166 | Shell Business Operations | s. 171 |
| Bayer Service Center | s. 138 | Electrolux | s. 164 | MDDP Outsourcing | s. 168 | ThyssenKrupp | s. 173 |
| Capgemini | s. 162 | EY Global Services | s. 149 | Nordea | | TRW | s. 173 |
| CBRE CO | s. 141 | Fresenius Kabi | s. 150 | Operations Centre | s. 168 | Volvo | s. 159 |
| CERI | s. 162 | Heineken GSS | s. 152 | OpusCapita | s. 169 | | |
| Clariant | s. 143 | Hitachi Data Systems | s. 153 | QIAGEN | s. 170 | | |

S K I L L S

MIĘKKA STRONA KSIĘGOWOŚCI

ALEKSANDRA KOWALCZYK | TEAM LEADER

KSIĘGOWOŚĆ JEST RACJONALNA. ORDYNACJA PODATKOWA, USTAWA O RACHUNKOWOŚCI, RAPORTY, CIT I CŁO. WSZYSTKO TO MOŻNA ŁATWO OPISAĆ, ŁATWO ZDEFINIOWAĆ, UŻYWAJĄC JASNYCH SŁÓW I METRYK. WYMOGI WOBEC KSIĘGOWYCH TEŻ NIE POZOSTAWIAJĄ MIEJSCA NA KREATYWNĄ INTERPRETACJĘ, A PROFIL ZAWODOWY PRZEJRZYŚCIE OPISUJE, CO POWINNI UMIEĆ. CZY JEDNAK WYKSZTAŁCENIE, DOŚWIADCZENIE, WIEDZA I KURSY SĄ WYSTARCZAJĄCE, BY BYĆ W PEŁNI EFEKTYWNYM KSIĘGOWYM LUB KSIĘGOWĄ?

Bez szeregu twardych kompetencji praca w centrach finansowych jest sporym wyzwaniem. Przede wszystkim wykształcenie, preferowane ekonomiczne: rachunkowość, bankowość, finanse. Takie podstawy ułatwiają start w świecie faktur i rozliczeń. Studia to jednak nie wszystko. Rynek oferuje szereg **kursów certyfikujących**, dzięki którym posiadana już wiedza może zostać ugruntowana i „ubrana” w odpowiednią strukturę. Stowarzyszenie Księgowych, ACCA, znajomość systemu ERP zdecydowanie poprawią naszą pozycję na rynku pracy. Kolejnym niezbędnym elementem pracy w obszarach BPO/SSC są języki. Angielski, jeszcze kilka lat temu wpisywany z dumą do CV, teraz staje się codziennością. Pracodawcy wymagają znajomości czegoś więcej... Niemiecki, hiszpański, szwedzki – wybór jest duży, a te bardziej egzotyczne języki otwierają potencjalnemu pracownikowi

TEN TEKST POMOŻE CI ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



Dlaczego kompetencje miękkie zyskują na znaczeniu w księgowości?

Co tak naprawdę oznacza dla pracodawców poziom komunikatywny w znajomości języka?

Jakich kandydatów poszukuje księgowość w drugiej dekadzie XXI wieku?

więcej drzwi. Nie mniej istotny jest poziom znajomości języka. W świecie finansów poziom komunikatywny oznacza już „potrafi, posługując się językiem obcym, wyjaśnić klientowi sporną fakturę i niezgodności w płatnościach”. Do tego dochodzi biegła znajomość obsługi komputera, znajomość programów księgowych, SAP i Excel. Na koniec doświadczenie. Centra finansowe chętnie przyjmują w swoje szeregi osoby, które jeszcze studiują lub takie, które studia właśnie ukończyły, dając im możliwość startu na rynku pracy. Z drugiej jednak strony o byciu samodzielny, starszym księgowym bez kilkuletniego doświadczenia można tylko pomarzyć.

Czy to wszystko?

Powyższa wylczanka złożona z twardych kompetencji zwykle stanowi podstawę ofert pracy w branży finansowej. W około 70 proc. to wła-

śnie te umiejętności warunkują otrzymanie wymarzonej posady i są najszerzej omawiane w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Ostatecznie decyzję rekrutacyjną trudno oprzeć na przeczuciu. Zdecydowanie lepiej posilkwować się czymś mierzalnym, co można odpowiednio zobrazować przy pomocy wskaźników i wybronić kandydaturę, jeśli pojawiają się wątpliwości.

Pozostałe 30 proc. to nic innego, jak kompetencje miękkie. Przez rekruterów i managerów traktowane nieco po macoszemu, z przymrużeniem oka. W końcu wiedza księgowego jest jedną z jego największych wartości, umiejętności społeczne nie muszą być aż tak bardzo rozwinięte. Przecież oficjalnie księgowość to tylko liczby, analizy i praca z systemami. Dlaczego zatem jeśli coś idzie nie tak, to powyższe proporcje się odwracają, a **złe efekty pracy** w 70 proc. zaczynają zależeć od tak zwanych *soft skills*? Wygląda na to, że o tych kompetencjach należy pomyśleć nieco wcześniej niż wtedy, kiedy zaczynają „wybuchać pożary”.

Oczekiwania pracodawców

Wymagania stawiane obecnie przyszłym pracownikom tak naprawdę nie są niczym nowym. Pracodawcy zaczynają o nich jednak mówić coraz częściej i starają się precyzyjnie je określać już na etapie poszukiwań, by uniknąć błędnych decyzji rekrutacyjnych, które przekładają się niestety na konkretne straty finansowe.

Zawód księgowego dawno przestał być już samodzielnym, indywidualnym zajęciem, dlatego umiejętności pracy w zespole stanowią jedną z kluczowych kompetencji w obszarze finansów. Jest to talent szczególnie istotny przy okazji zastępstw i nieobecności, w momencie dzielenia się obowiązkami, a także w okresach transferu wiedzy i procesów, które często mają miejsce w centrach księgowych. Kolejną bardzo istotną kompetencją są wysoko rozwinięte zdolności komunikacyjne. I nie chodzi już tylko, aby potrafić się dogadać ze swoimi współpracownikami. Porozumiewanie się weszło już na wyższy poziom, zaczęło oznaczać umiejętność pracy w różnicowanym językowo i kulturowo środowisku, spokojne acz asertywne rozmowy z klientami i dostawcami na różnych poziomach organizacji, a często także wykazywanie się **empatią i zrozumieniem dla otoczenia**. Nawet jeśli otoczenie nie odwdzięcza się tym samym.

Łamiąc stereotypy w postrzeganiu zawodu księgowego jako czegoś nudnego, osoba chcąca się rozwijać w tej dziedzinie musi być także kreatywna. I nie chodzi tu o kreatywną księgowość. Często się zdarza, że pomysły klientów zdecydowanie wykraczają poza zapisy w ustawach. Bez szerokiego spojrzenia na takie działania i bez umiejętności sprostania „kreatywności” klientów trudno dobrze i rzetelnie wykonywać swoje obowiązki. Wbrew innej, dość powszechnej opinii kolejną istotną kompetencją jest

umiejętność pracy w zmiennym i dynamicznym środowisku. Goniące terminy, zamknięcia miesiąca, kwartału i roku oraz problemy, które rzadko bywają powtarzalne, sprawiły, że obraz księgowego – skryby schowanego za stertami dokumentów, mozolnie i powoli liczącego swoje słupki odszedł już dawno do lamusa.

Profil idealny

Nie ma uniwersalnego klucza i przepisu na „idealnego księgowego”. W zależności od stanowisk profile różnią się i mogą wymagać od pracowników posiadania innych kompetencji. Jednak nawet najlepszy specjalista nie stanie się w pełni efektywny, jeśli dbać będzie wyłącznie o rozwój kompetencji twardych. Inwestycja we własną wiedzę, certyfikaty i doświadczenie niewątpliwie zaprocentuje w przyszłości. Jednak biegłość w swojej specjalizacji przestaje wystarczać, a kompetencje psychospołeczne szturmem wdarły się w opisy wymagań, które stawiają przed pracownikami pracodawcy.

Na koniec warto podkreślić, że nie chodzi o to, by skupiać się na rozwoju kompetencji miękkich kosztem umiejętności twardych. Jedne i drugie są istotne dla rozwoju w obrębie księgowości i wzmacniają swoje działanie. Po prostu tak jak w wielu innych dziedzinach – tu także sprawdza się **zasada sprzężenia zwrotnego**. ■



ALEKSANDRA KOWALCZYK
TEAM LEADER

ABSOLWENTKA: FILOLOGIA NA UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM, ZARZĄDZANIE NA UNIWERSYTECIE EKONOMICZNYM W KRAKOWIE

PLANUJĘ UKOŃCZYĆ: STUDIA MBA ORAZ KWALIFIKACJĘ CIMA

SPECJALIZUJĘ SIĘ W: PROCESACH ZOBOWIĄZAŃ (AP)

POZA PRACĄ: KONCERTY JAZZOWE, PODRÓŻE

KARIERĘ ZACZYNAŁAM JAKO: MŁODSZA KSIĘGOWA W FIRMIE IBM

CARL ZEISS SHARED SERVICES | JEST SPÓŁKĄ BĘDĄCĄ CZĘŚCIĄ GRUPY CARL ZEISS – CZOŁOWEGO ŚWIATOWEGO PRODUCENTA W ZAKRESIE PROFESJONALNEJ OPTYKI. CENTRUM CARL ZEISS W POZNANIU ZOSTAŁO ZAŁOŻONE W POŁOWIE 2012 ROKU. OD TEGO CZASU SYSTEMATYCZNIE POWIĘKSZA SWÓJ ZESPÓŁ, ZAPRASZAJĄC DO WSPÓŁPRACY SPECJALISTÓW Z OBSZARU FINANSÓW I KSIĘGOWOŚCI. DZIAŁALNOŚĆ CENTRUM DEDYKOWANA JEST DO OBSŁUGI FINANSOWO-KSIĘGOWEJ W ZAKRESIE NALEŻNOŚCI, ZOBOWIĄZAŃ ORAZ KSIĘGI GŁÓWNEJ WSZYSTKICH SPÓŁEK CARL ZEISS W EUROPIE.

W latach 2015/2016 firma Carl Zeiss Shared Services poszukuje **księgowych i młodszych księgowych ze znajomością języków: angielski, niemiecki, francuski, hiszpański oraz praktykantów do działu IT w zakresie wsparcia użytkowników.**

Więcej informacji na stronie: www.zeiss.pl

- ✓ Przygotowywanie analiz dla zarządu niezbędnych do strategicznych decyzji spółki
- ✓ Kluczowe wysokie kompetencje komunikacyjne oraz znajomość narzędzi IT
- ✓ Kompleksowe spojrzenie na sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa

ANALIZA BIZNESOWA

BUSINESS ANALYTICS

Celem finansowej analizy biznesowej jest dostarczanie informacji, raportów i analiz dla managerów różnych działów, na podstawie których podejmowane są operacyjne, taktyczne oraz strategiczne decyzje dotyczące różnych obszarów działalności firmy, takich jak inwestycja, produkcja, sprzedaż czy zakupy. Analityk biznesowy kontaktuje się w szczególności

Analityk powinien w jasny sposób przygotować podsumowanie i wskazówki, na podstawie których managerowie będą mogli podjąć właściwe decyzje biznesowe. | **FABIO D'AMATO**

R&A BUSINESS ANALYST | SHELL BUSINESS OPERATIONS

z wewnętrznymi działami w firmie, ale również z zewnętrznymi interesariuszami, takimi jak przedstawiciele innych firm, partnerów biznesowych, urzędów i instytucji publicznych.

– W ramach naszej organizacji na co dzień kontaktujemy się z osobami zarządzającymi budżetami w różnych krajach: managerami operacyjnymi, dyrektorami zakładów produkcyjnych, managerami finansowymi, ale również ekspertami ds. ochrony środowiska i bezpieczeństwa – wyjaśnia Fabio d'Amato, R&A Business Analyst w Shell Business Operations.

Podstawowa różnica między analizą finansową a analizą biznesową polega na tym, że analityk finansowy przygotowując opracowania opiera się na wewnętrznych danych finansowych, analizując rentowność na przykład różnych grup produktów czy klientów, a także prognozując sprzedaż. **Finansowy**



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Potrafiący wyciągać wnioski
- ▶ Myślący logicznie
- ▶ Wnikliwy
- ▶ Sumienny

analityk biznesowy natomiast sięga również do danych zewnętrznych, makroekonomicznych, a zakres opracowań jest szerszy i mniej standardowy.

– Jednym z moich zadań jest prognoza emisji CO₂, kosztów dla firmy z nią związanych i wpływu na biznes. Aby to wyliczyć, muszę wykonać szereg założeń oraz pozyskać dane zarówno z wewnętrznych systemów, jak i spoza firmy – tłumaczy Fabio d'Amato.

Finansową analizę biznesową należy również odróżnić od tradycyjnej analizy biznesowej, której celem jest identyfikowanie potrzeb biznesu oraz projektowanie rozwiązań procesowo-narzędziowych, takich jak systemy informatyczne, usprawnianie procesów czy zarządzanie zmianami organizacyjnymi.

– Analityk biznesowy koncentruje się na usprawnieniu efektywności procesu, podczas gdy dla nas ważna jest **efektywność finansowa** – wyjaśnia Fabio d'Amato. – Do zakresu obowiązków finansowego analityka biznesowego należy opracowywanie raportów i analiz dotyczących efektywności finansowej wielu aspektów funkcjonowania firmy, prognozowanie trendów sprzedaży, marży i kosztów w oparciu o dane zewnętrzne i wewnętrzne.



40
Tyle procent dyrektorów finansowych uważa, że zespoły zajmujące się analizą biznesową posiadają bardzo dobre kompetencje w tym zakresie.

Źródło: Robert Half, Robert Half Management Resources Survey (2014)

GREAT
PLACE
TO
WORK®

BEST
2015

Check our offer
for finance
professionals!

SHELL

CAREER MEETS PASSION



I don't count the time from 8 to 4. I make the time count. My life doesn't start on Friday. I live 24/7.

www.shell.pl/krakow



Istotnym elementem w codziennej pracy analityka biznesowego jest warstwa narzędziowa i IT. Arkusz kalkulacyjny Excel to podstawowy program do budowania modeli, ale czasami służą do tego specjalne **moduły planistyczne** systemów zintegrowanych (*enterprise resource planning systems*; w skrócie ERP). Dane do analiz czerpane są z różnych systemów ERP oraz modułów typu BI (*business intelligence*).

– Narzędzia BI są konstruowane w taki sposób, aby użytkownik otrzymał jak najbardziej wartościową informację w jak najkrótszym czasie. Jest to możliwe jedynie wtedy, gdy BI jest oparta na solidnych i spójnych danych typu *master data* – zauważa Fabio d'Amato.

Ścieżka kariery

O rozpoczęciu ścieżki kariery finansowego analityka biznesowego mogą myśleć osoby pracujące na stanowisku analityka finansowego, kontrolera finansowego lub konsultanta w firmie doradczej czy audytorskiej.

– Jestem pewien, że kontroler finansowy poradzi sobie w tej roli, o ile posiada wiedzę

nie tylko z zakresu rachunkowości finansowej, ale również rachunkowości zarządczej – zaznacza Fabio d'Amato.

Na stanowisku analityka biznesowego można pozostać przez wiele lat. W strukturach największych korporacji międzynarodowych taka sytuacja może wiązać się z ciągłym rozwojem, poszerzaniem zakresu obowiązków oraz z wyższym wynagrodzeniem. Analitycy z mniejszym stażem przygotowują analizy i raporty dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, ale już ich **prezentacją zajmują się bardziej doświadczeni analitycy**, którzy w trakcie dyskusji będą w stanie obronić wyniki analizy przed doświadczonymi managerami reprezentującymi racje biznesu.

Osoby, które osiągną ekspercki poziom merytoryczny oraz wykażą się umiejętnościami zarządzania zespołem, mogą myśleć o stanowisku managerskim w obszarze finansowej analizy biznesowej lub operacji.

Poszukiwane umiejętności

Kandydat na stanowisko finansowego analityka biznesowego powinien posiadać kie-

runkowe wykształcenie ekonomiczne lub inżynierskie, dodatkowo wymagana jest wiedza z zakresu analizy finansowej, rachunkowości zarządczej, jak również umiejętności prezentacyjne i komunikacyjne.

– Oczekiwania odbiorców raportów są wysokie. Analityk powinien w jasny sposób przygotować podsumowanie i wskazówki, na podstawie których managerowie będą mogli podjąć właściwe decyzje biznesowe – wyjaśnia Fabio d'Amato. Taki ekspert powinien umieć nie tylko rozwiązywać problemy, ale również zapobiegać konfliktom, co jest znacznie trudniejsze.

Kandydaci na stanowisko finansowego analityka biznesowego powinni znakomicie posługiwać się pakietem MS Office, a zwłaszcza Excel i PowerPoint. Dodatkowo muszą posiadać umiejętność pozyskiwania danych z wewnętrznych baz (np. BI) oraz zewnętrznych źródeł. ■



Agnieszka Ruchała | Finance Analyst
W SHELL BUSINESS OPERATIONS OD 2012 R.

Absolwent: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Kierunek studiów: Finanse i Rachunkowość

Jestem w trakcie uzyskiwania: uprawnień biegłego rewidenta

Posiadam: certyfikat księgowy

Najbardziej lubię w mojej pracy: ciekawy i urozmaicony zakres obowiązków, możliwości rozwoju, przyjazną atmosferę w pracy, ciekawy profil działalności firmy

Wartości, które wyznaje moja organizacja: uczciwość, spójność, szacunek



Mam ciekawy i urozmaicony zakres obowiązków, który obejmuje całościowy proces przygotowania sprawozdania finansowego.

K&F Jakie kompetencje powinien posiadać przyszły finansowy analityk biznesowy?

W pierwszej kolejności na pewno umiejętność analitycznego myślenia oraz wyciągania syntetycznych wniosków. Jako analityk w swojej pracy mam do czynienia z bardzo dużą liczbą danych pochodzących z różnych źródeł. Umiejętności analityczne są konieczne, aby spośród tylu różnych informacji wyciągnąć to, co najistotniejsze, i sformułować odpowiednie wnioski – odnaleźć trend, powiązania, wskazać czynniki wpływające na taką, a nie inną zmianę. Ponadto, ze względu na współpracę z wieloma różnymi osobami, ważne są umiejętności komunikacyjne, budowania relacji, tak aby współpraca układała się dobrze, a uzyskanie potrzebnych informacji nie było problemem.

K&F Co najbardziej motywuje Cię w Twojej codziennej pracy?

Cieszę się, że mogę pracować w obszarze, który mnie interesuje. Mam ciekawy i urozmaicony zakres obowiązków, który obejmuje całościowy proces przygotowania sprawozdania finansowego, następnie analizę wyników spółki i ich prezentację Finance Managerowi. Daje to kompleksowy wgląd w to, jak funkcjonuje dana jednostka. Dodatkowym czynnikiem motywującym są również możliwości rozwoju. Niezwykle ważna jest też przyjazna atmosfera w pracy.

K&F Z kim współpracujesz codziennie w ramach swoich obowiązków?

Współpracuję z wieloma różnymi osobami: Finance Managerem, Country Controlle-

rem, Planning and Appraisal Managerem. Ponadto kontaktuję się z osobami z poszczególnych działów: z produkcji, Revenue, Fixed Assets, Hydrocarbons, Billing, Treasury Back Office – wszystkimi, od których potrzebuję uzyskać szczegółowe informacje.

K&F Czy Twoja praca wymaga od Ciebie dużej odpowiedzialności?

Tak, zdecydowanie, gdyż odpowiadam za finalny wynik – dostarczenie poprawnych danych do sprawozdania finansowego spółki. To ono daje obraz finansowy jednostki i to na jego podstawie będą podejmowane decyzje dotyczące dalszej działalności przedsiębiorstwa.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Praca w obszarze tzw. twardego HR, czyli m.in. w zakresie procesów kadrowo-płacowych
- ✓ Możliwość doskonalenia kompetencji językowych poprzez bieżący kontakt z kandydatami
- ✓ Współpraca z ekspertami zajmującymi się usprawnianiem procesów biznesowych



USŁUGI HR

HR SERVICES

W ciągu ostatnich dwóch dekad, kiedy sektor nowoczesnych usług biznesowych dynamicznie się rozwijał na tle innych gałęzi gospodarki, najczęściej obsługiwanych przez centra usług wspólnych oraz podmioty z branży BPO procesami były te finansowo-księgowo. Ze względu na atrakcyjność Polski w oczach inwestorów od kilku lat umacnia się

Nasza branża pozwala na rozwój umiejętności komunikacyjnych, kontaktu z klientem, budowania relacji i rozwiązywania problemów. | **MONIKA BEDNARSKA-ŁUPIŃSKA**

CONTINUOUS IMPROVEMENT MANAGER | LUFTHANSA GLOBAL BUSINESS SERVICES



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Komunikatywny
- ▶ Otwarty
- ▶ Lubiący pracę w grupie
- ▶ Sumienny

centra biznesowe zajmujące się *HR services* coraz częściej sięgają po nowoczesne rozwiązania z obszaru analizy, planowania wynagrodzeń czy zarządzania talentami. Powyższa strategia stanowi ważny element globalnego trendu, w ramach którego organizacje, chcąc utrzymać przewagę na konkurencyjnym rynku, kładą coraz większy nacisk na pozyskiwanie najlepszych kandydatów, retencję pracowników czy rozwój ich kompetencji. Co ważne, rola HR musi się zmierzyć z wieloma wyzwaniami, które mają istotny wpływ na całe przedsiębiorstwo, jak m.in. gospodarka oparta na wiedzy, oczekiwania tzw. generacji Y, zarządzanie różnorodnością czy rodzące się dopiero zjawisko **wielopokoleniowej organizacji**.

Wśród najważniejszych procesów HR wyróżniamy:

Payroll Administration – obszar związany z tworzeniem i administracją wykazu (listy) płac wszystkich pracowników organizacji.

Travel & Expense – obszar bliski księgowości (stąd często w ogłoszeniach pojawia się stanowisko Accountant), w którym specjaliści zajmują się rozliczaniem delegacji i podróży służbowych.

Employee administration – obejmuje procesy związane z administracją kadr, czyli

jednak trend przenoszenia do naszego kraju również procesów HR. Obejmują one głównie administrację personalną oraz płacową.

– W ciągu ostatniego półtora roku przenieśliśmy do naszego centrum usługi z obszaru **administracji personalnej**, wsparcia procesów rekrutacyjnych, zarządzania benefitami, obsługi ekspertów, wsparcia procesu *payroll*. Na obecnym etapie są to zadania głównie z obszaru tzw. twardego HR. Pracownicy mają możliwość bezpośredniej współpracy i kontaktu zarówno z działami personalnymi spółek Lufthansa Group, jak i z pracownikami, w tym pilotami i załogami samolotów, w zakresie konsultacji dotyczących kwestii personalnych – wyjaśnia Monika Bednarska-Łupińska, Continuous Improvement Manager w Lufthansa Global Business Services.

Poza kompleksową obsługą w zakresie całego procesu zarządzania zasobami ludzkimi,



Tyle proc. centrów biznesowych świadczy w Polsce usługi z obszaru administracji procesami HR.

Źródło: ABSL, Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce (2015)



głównie prowadzeniem i aktualizacją teczek osobowych.

Expatriate Services – coraz popularniejszy dział w międzynarodowych organizacjach w związku z zachodzącymi procesami globalizacyjnymi na rynku pracy. Zajmuje się m.in. administracją mobilności pracowniczej oraz kwestiami prawnopodatkowymi.

Recruiting and Training Administration – departament, który zajmuje się monitorowaniem przebiegu rekrutacji w innych działach oraz administruje zapotrzebowaniem kadr na szkolenia i kursy.

Ścieżka kariery

Szeroki wachlarz usług, które oferuje branża usług HR, otwiera przed absolwentami uczelni wyższych wiele możliwości kariery zawodowej.

– To bardzo ciekawa praca, pełna wielu wyzwań. Daje możliwość ciągłego doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności z zakresu różnych procesów HR i – w naszym przypadku – niemieckiego prawa pracy. Specjaliści pracują przy projektach, wdrażają różne

usprawnienia, współpracują z zespołami zajmującymi się zarządzaniem procesami, serwisem bądź modelowaniem procesów biznesowych – wyjaśnia Monika Bednarska-Łupińska.

Kariera związana z procesami HR rozwija wiele wartościowych z punktu widzenia pracodawców kompetencji.

– Nasza branża pozwala na rozwój umiejętności komunikacyjnych, kontaktu z klientem, budowania relacji i rozwiązywania problemów – dodaje Monika Bednarska-Łupińska.

Ścieżkę kariery zazwyczaj zaczyna się od stanowisk juniorskich, w tym m.in. młodszego administratora, którego określa się często mianem **HR Advisor**. Do jego głównego zakresu obowiązków należy administracja kadrowa, rozliczanie podróży służbowych czy administracja wynagrodzeniami w oparciu o systemy HR.

Poszukiwane umiejętności

Ponieważ praca w obszarze *HR services* dotyczy głównie stanowisk w międzynarodowych

korporacjach, nie jest zaskoczeniem fakt, która z kompetencji ocenianych w procesie rekrutacyjnym jest jedną z najbardziej istotnych. – Znajomość języków obcych ma dla nas znaczenie ze względu na bieżący kontakt mailowy i telefoniczny z innymi krajami. W przypadku serwisu HR dla LGBS Kraków oczekujemy od kandydatów posługiwania się niemieckim i angielskim. Praca w naszej branży umożliwi zatem ciągle doskonalenie kompetencji językowych – podkreśla Monika Bednarska-Łupińska.

Różnorodność i globalny zasięg to główne wyróżniki tej branży, dlatego w *HR services* swoje miejsce odnajdą osoby, które ukończyły różne kierunki studiów.

– Każdy z pracowników HRS korzysta z intensywnego pakietu szkoleń, prowadzonych zarówno w LGBS Kraków jak i dostarczanych przez naszych klientów, np. w postaci warsztatów w Szwajcarii lub Niemczech. Znaczenie mają dla nas przede wszystkim umiejętności komunikacji, współpracy, kompetencje językowe i otwartość na zmiany – podsumowuje Monika Bednarska-Łupińska. ■



Agnieszka Podhorodecka | Junior HR Advisor
W LUFTHANSA GBS OD 2015 R.

Absolwent: Uniwersytet Wrocławski

Kierunek studiów: Filologia Germańska

Jestem w trakcie uzyskiwania: dyplomu na kierunku zarządzania zasobami ludzkimi

Najbardziej lubię w mojej pracy: pracę zespołową

Wartości, które wyznaje moja organizacja: proaktywność



W zawodzie specjalisty związanego z procesami HR oprócz posiadanej wiedzy i wykształcenia liczą się kompetencje interpersonalne i komunikacyjne.

K&F Czy Twoja praca ma charakter projektowy?

Praca, którą wykonuję, ma charakter stały. Naszym klientom świadczymy usługi HR, które obejmują administrację personalną dla Grupy Lufthansa.

K&F Z jakimi wyzwaniami masz do czynienia każdego dnia?

Każdego dnia wspólnie z moim zespołem doskonalimy procesy, które przejęliśmy od naszego klienta. Koncentrujemy się na efektywnej pracy zespołowej, co przekłada się na jakość świadczonych przez nas usług.

K&F Jak przebiegała Twoja kariera w obszarze HR?

Zajmowałam się do tej pory administracją

personalną wśród opiekunek wyjeżdżających do pracy w Niemczech oraz planowaniem i przeprowadzaniem dla nich szkoleń. Ponadto koordynowałam pracę weryfikatorów terenowych, a także zajmowałam się rekrutacją nowych pracowników, m.in. rzeczoznawców majątkowych.

K&F Komu poleciłabyś pracę w Lufthansa Global Business Services?

Pracę w Lufthansa Global Business Services poleciłabym młodym ludziom, którzy chcieliby rozwinąć skrzydła w dziedzinie HR i rozpocząć karierę w międzynarodowej organizacji.

K&F Jakie kompetencje liczą się w Twoim zawodzie?

W zawodzie specjalisty związanego z procesami HR oprócz posiadanej wiedzy i wykształcenia liczą się kompetencje interpersonalne i komunikacyjne, dzięki którym jesteśmy w stanie podejmować trafne decyzje dotyczące naszych pracowników. Bez wątplenia nie do przecenienia będzie innowacyjne podejście do wykonywanych obowiązków, ponieważ przez cały czas staramy się podnosić poziom jakości naszych usług.

K&F Jakie są Twoje plany zawodowe?

W niedalekiej przyszłości planuję rozwijać swoje umiejętności w dziedzinie HR podczas studiów podyplomowych z zarządzania zasobami ludzkimi.



Lufthansa Global Business Services

Passion for Business Administration!



Toward the Center of Excellence

WINNER

2015 SSON Excellence Awards:

- **Excellence in Culture Creation**
- **Excellence in Improvement**

Lufthansa Global Business Services (LGBS) operates as an international organization with a worldwide delivery structure providing business services in the areas of **Finance, HR, Revenue Accounting and Procurement** for entire Lufthansa Group.

Krakow Center is the main hub for the delivery organization including also central functions for the group companies covering both standard as well as customized processes for airline business. Besides operations, Krakow Center has also teams specialized in **Management Reporting, Process Management, Migration Support, Knowledge Management and Continuous Improvement**.

A dynamic growth, building up of existing and introduction of new services means development opportunities both for graduates as well as for experts and experienced leaders who want to become part of our success.

Follow our current job offers

www.be-lufthansa.com



DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Księgowość otwiera drzwi do kariery w innych branżach sektora finansowego
- ✓ Szansa na doskonalenie znajomości języków obcych w biznesie
- ✓ Ciekawe zadania ze względu na coraz bardziej zaawansowane procesy księgowość

KSIĘGOWOŚĆ

ACCOUNTING

Obecnie polskie uczelnie kształcą 1,5 mln studentów, którzy już niedługo zasilą szeregi specjalistów na polskim rynku pracy. Wielu z nich studiuje kierunki i posiada kompetencje istotne z punktu widzenia sektora nowoczesnych usług biznesowych, najdynamiczniej rozwijającej się gałęzi gospodarki w Polsce. Ten obszar, w ramach którego wy-

Współczesny księgowy to osoba wykorzystująca nowości technologiczne, które pozwalają zoptymalizować wykonywaną pracę i podnieść efektywność obsługiwanego procesu. | **BEATA PIOTROWICZ**

DYREKTOR AP/AR | ARCELORMITTAL SSC EUROPE

dziela się przede wszystkim centra BPO/SSC (skrót dotyczy obszarów związanych z *business process outsourcing* oraz *shared service centres*) nie wyhamowuje, a Polska sukcesywnie umacnia swoją obecność na globalnej mapie usług dla biznesu.

Ta dobra passa wiąże się ze wzrostem zatrudnienia. W okresie ostatnich dwóch lat liczba pracowników centrów usług z kapitałem zagranicznym zwiększyła się o ponad jedną trzecią, czyli **ze 110 tys. do 150 tys. osób** – można przeczytać w niedawno opublikowanym raporcie Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL). Lwią część tego sektora stanowią usługi finansowo-księgowe, które mogą zaoferować młodym ludziom ciekawą przyszłość zawodową i wyznaczają trendy w księgowości. Jednym z nich jest coraz większy wpływ technologii na pracę księgowego.



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Odpowiedzialny
- ▶ Innowacyjny
- ▶ Otwarty na zmiany
- ▶ Nastawiony na rozwój

– W zakresie procesu AP (*accounts payable*; skrótowiec dotyczący obszaru zobowiązań i kosztów – przyp. red.) obserwujemy zjawisko zastępowania faktur papierowych przez dokumenty przesyłane w formie PDF lub w bardziej zaawansowanej formie EDI. Odpowiednie oprogramowanie pozwala na automatyczną identyfikację ważnych dla procesu księgowego pól faktury, a następnie połączenie ich z danymi już ujętymi w zintegrowanych systemach informatycznych. Jeśli dane są zgodne, następuje automatyczne jej zaksięgowanie. Współczesny księgowy to zatem osoba wykorzystująca nowości technologiczne, które pozwalają zoptymalizować wykonywaną pracę i podnieść efektywność obsługiwanego procesu – wyjaśnia Beata Piotrowicz, Dyrektor AP/AR w ArcelorMittal SSC Europe.

Informatyzacja dotyczy również działu księgi głównej (*general ledger*; w skrócie GL) oraz specjalistów odpowiadających za obszar należności i sprzedaży (*accounts receivable*; w skrócie AR). To jednak nie jedyna zmiana. Pracownicy coraz częściej biorą udział w usprawnianiu procesów, również tych księgowych.

– W naszej firmie promujemy i rozwijamy kulturę ciągłego udoskonalania procesów.



Tyle proc. wynosi udział procesów finansowo-księgowych w strukturze zatrudnienia w centrach usług biznesowych.

Źródło: ABSL, Sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce (2015)



ArcelorMittal



ArcelorMittal Shared Service Centre Europe

Jesteśmy centrum usług finansowo-księgowych Grupy ArcelorMittal, światowego lidera branży hutniczej i wydobywczej. Naszym klientom dostarczamy usługi w 8 językach: angielskim, francuskim, niemieckim, hiszpańskim, włoski, niderlandzkim, czeskim i polskim.

Więcej informacji na stronie sce.arcelormittal.com



W 2013 roku został stworzony Zespół Ciągłego Doskonalenia Procesów, który jest odpowiedzialny za szerzenie wiedzy w tym zakresie wśród naszych pracowników, jak i wspieranie podejmowanych przez nich inicjatyw – dodaje Beata Piotrowicz.

Ścieżka kariery

Podstawowym stanowiskiem w centrach usług księgowych, od którego zaczyna się karierę, jest **młodszy księgowy** (Junior Accountant). Nie musi on mieć doświadczenia w księgowości, ważna jest natomiast znajomość języków.

– Znajomość języków obcych jest jednym z kluczowych kryteriów oceny potencjalnego kandydata. Język angielski jest u większości pracodawców podstawowym wymogiem, gdyż używa się go głównie do celów raportowania korporacyjnego – mówi Beata Piotrowicz.

Księgowość mylnie kojarzy się młodym ludziom z powtarzalnymi zadaniami. Ta branża otwiera tak naprawdę drzwi do świata finansów.

– Nie można zrobić kariery w finansach, podatkach czy kontrolingu bez znajomości podstawowych procesów księgowych. Im szersza wiedza i doświadczenie, tym większa wartość dodana wnoszona przez pracowników SSC. Także firmy z branży IT poszukują osób ze znajomością reguł księgowych – twierdzi Beata Piotrowicz.

Poszukiwane umiejętności

Rola księgowych jest szalenie istotna w każdym przedsiębiorstwie. Jakość ich pracy ma ogromne znaczenie dla poprawności dokumentów, które są następnie udostępniane wewnętrznym i zewnętrznym interesariuszom, dlatego w tej branży tak bardzo liczy się **odpowiedzialność i świadome wykonywanie powierzonych obowiązków**. Poza tą uniwersalną kompetencją mają jednak znaczenie również inne umiejętności.

– Istotna jest również znajomość metodologii Lean Six Sigma, pozwalającej na eliminowanie strat w procesach oraz ich usprawnienia. Jeśli chodzi o kompetencje miękkie, to wymieniałabym otwartość na

zmiany, proaktywne zachowania (eliminowanie przyczyn, a nie „gaszenie pożarów”), gotowość do podnoszenia swoich kwalifikacji oraz otwartość na nowe technologie – podsumowuje Beata Piotrowicz.

Dodatkowo księgowi muszą sprawnie poruszać się w świecie zagadnień podatkowych.

– W kalkulacji podatków wykorzystywane są dane powstające w procesie księgowym. Aby wyeliminować konieczności dodatkowych kontroli na dalszych etapach, ważne jest, aby dokument w momencie księgowania spełniał wymogi prawno-podatkowe. Osoby księgujące np. faktury powinny posiadać wiedzę podatkową w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do określenia, czy dokument spełnia standardowe wymogi podatkowe. Jeśli pojawiają się bardziej skomplikowane przypadki, księgujący musi mieć na tyle wyczułoną wrażliwość podatkową, aby zwrócić się do działu podatkowego o interpretację – reasumuje Beata Piotrowicz. ■



Klaudia Cygnarowicz | Młodszy Specjalista ds. Księgowości
W ARCELORMITTAL SSC EUROPE OD 2014 R.

Absolwent: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Kierunek studiów: Finanse i Rachunkowość

Planuję zdobyć: certyfikat Ministra Finansów na usługowe prowadzenie ksiąg
Najbardziej lubię w mojej pracy: przyjazną atmosferę, kontakt z ludźmi różnych narodowości, wykonywanie ciekawych, rozwijających zadań

Wartości, które wyznaje moja organizacja: zrównoważony rozwój, jakość, przywództwo, nastawienie na klienta



W pracy często spotykamy się z problematycznymi kwestiami, które wymagają analitycznego bądź bardziej innowacyjnego podejścia.

K&F Jakie perspektywy rozwoju zawodowego oferuje Twój pracodawca?

Każdy pracownik ma wytyczoną ścieżkę kariery poprzez cele, które sam wyznacza i dąży do ich realizacji. ArcelorMittal SSC Europe z kolei dba o rozwój kompetencji pracowników, dając nam sposobność udziału w wielu wartościowych szkoleniach i projektach, poszerzając bądź zmieniając zakres obowiązków.

K&F Jak wyglądają etapy rekrutacji do Twojego działu?

Pierwszym etapem rekrutacji jest selekcja dokumentów aplikacyjnych. Następnie przeprowadzona zostaje rozmowa z osobą z działu HR, która dotyczy edukacji, doświadczenia zawodowego i umiejętności

miękkich. Kolejnym elementem jest rozwiązanie testów sprawdzających wiedzę z rachunkowości oraz testów weryfikujących znajomość języków obcych. Ostatnim etapem rekrutacji jest rozmowa z przyszłym przełożonym, która dotyczy przede wszystkim danego stanowiska, obowiązków oraz wzajemnych oczekiwań.

K&F Czy księgowość może być fascynująca?

W pracy często spotykamy się z nowymi zadaniami i problematycznymi kwestiami, które wymagają analitycznego bądź bardziej innowacyjnego podejścia. Właśnie dlatego praca w księgowości jest ciekawa i nie zgadzam się w żaden sposób z panującym stereotypem, że rachunkowość kojarzy się z monotonią.

K&F W jakich szkoleniach brałaś udział po dołączeniu do ArcelorMittal SSC Europe?

Początkowe szkolenia to takie, które przechodzi każdy pracownik, czyli BHP, związane z firmą, strukturą pracy oraz kodeksem etyki biznesu. Natomiast jeżeli mówimy o szkoleniach specjalistycznych, to w ArcelorMittal SSC Europe funkcjonuje kalendarz szkoleń z obszaru finansów, dzięki czemu każdy pracownik może wybrać te tematy, które najbardziej go interesują i są przydatne w pracy. Dotychczas sama wzięłam udział w kilku warsztatach, m.in. z Six Sigma, rezerw i zobowiązań oraz z wykorzystania zaawansowanych narzędzi arkusza Excel 2010. Szkolenia te są bardzo praktyczne i zawierają wiele przykładów.



GETINGE GROUP

MAQUET
GETINGE GROUP

ARJOHUNTLEIGH
GETINGE GROUP

GETINGE
GETINGE GROUP

Getinge Group is a leading global medical technology company with operations in the areas of surgery, intensive care, infection control, care ergonomics and wound care. The Group is organized into three business areas: Extended Care, Infection Control and Medical Systems, and operates under the ArjoHuntleigh, Getinge and Maquet brands.

Currently, the Group generates sales of almost SEK 27 billion and conducts sales through proprietary companies throughout the world. Production is conducted at facilities in Brazil, Denmark, France, Canada, China, Poland, the UK, Sweden, Turkey, Germany and the US.

We employ more than 16,000 talented employees in over 40 countries across the globe who delivers innovative products and solutions that contribute to quality enhancement and cost efficiency within healthcare and the life sciences. At Getinge Group you are involved in the creation of sustainable healthcare for future generations.

Getinge SSC is a new Shared Service Center that will provide accounting and HR

services to the entities within Getinge Group. We offer great opportunity to develop your career path in finance & accounting in the international environment and be important part of the establishment of Getinge Group Shared Service Center.

At Getinge Group we believe in our people. And we believe that our people need the right challenges to develop. Personal development requires getting just the right level of support when meeting these challenges. Professional development starts and ends with getting the job done.

Within the Getinge Group, people develop and thrive. Our strong culture, human-centric values and outstanding business performance attract and retain top talent in all areas of specialization.

Our Core Values

Our core values combine Passion with Collaboration, Openness, Excellence and Ownership:

Passion
is enthusiasm for improving outcomes for others.

Collaboration
is working together to encourage positive outcomes.

Openness
is the foundation of a feedback culture respectfully listening to every contribution.

Excellence
is a commitment to best-in-class products, people and processes.

Ownership
is a proactive effort, being empowered to make important decisions.

Currently, our finance & accounting team is looking for highly qualified specialists for various positions, ready to meet new challenges:

Junior/Accountants/Senior Accountants with foreign languages English, German, Dutch, French.

For our HR area we are looking for: HR Delivery Specialist, HR Team Lead.

If you would like to join Getinge Group please send your CV to

rekutacja.ssc@getinge.com



Find available job positions here:

www.pracuj.pl/praca/getinge;kw
www.linkedin.com/company/getinge

- ✓ Poprawa efektywności zakupów to jeden z priorytetów współczesnego biznesu
- ✓ Rola działu zakupów zaczyna nabierać znaczenia strategicznego
- ✓ Rozwój kompetencji językowych i negocjacyjnych pożądanym na rynku pracy

ZAKUPY

PROCUREMENT SERVICES

Poprawa efektywności działu zakupów nabiera coraz większego znaczenia w dzisiejszej przestrzeni biznesowej. Dzięki właściwej kontroli i analizie wydatków na poziomie produktów, jednostek biznesowych oraz regionów przedsiębiorstwo może osiągnąć wymierne efekty finansowe. W ciągu ostatnich kilku dekad rola i znaczenie zakupów w biznesie

Ta branża daje możliwości rozwinięcia miękkich kompetencji, związanych przykładowo z technikami negocjacyjnymi. | **MARCIN PAWLUKIEWICZ**

SERVICE DELIVERY MANAGER | CAPGEMINI POLSKA

zmieniły się diametralnie pod wpływem takich zjawisk, jak **globalizacja** oraz **technologia**.

– Te dwa czynniki mają pozytywne przełożenie na efektywność procesu zakupów poprzez generowanie większych oszczędności i pozytywny wpływ na wynik finansowy przedsiębiorstwa. Globalizacja daje też możliwość lokowania działów zakupowych w innych regionach, niż są obecni dostawcy, np. rynek amerykański można obsługiwać z Europy lub Indii – przyznaje Marcin Pawlukiewicz, Service Delivery Manager w Capgemini Polska.

Jeszcze w latach 80. XX wieku rola działu zakupów w przedsiębiorstwie miała charakter administracyjny, urzędniczy i transakcyjny – ograniczała się głównie do składania i realizacji zamówień zgodnie z zaleceniami klientów wewnętrznych, m.in. działów produkcyjnych lub inżynierskich. We współczesnym świecie



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Asertywny
- ▶ Dobrze zorganizowany
- ▶ Komunikatywny
- ▶ Umiejący podejmować decyzje

zaczyna natomiast dominować przekonanie, że odpowiednie zarządzanie procesem zakupowym prowadzi z jednej strony do redukcji wydatków, z drugiej – do utrzymania **konkurencyjnej pozycji przedsiębiorstwa** na rynku. Dzięki oszczędnościom organizacja może przeznaczyć swoje środki finansowe na budowę obiektów produkcyjnych, rozwój nowych produktów czy zatrudnionych pracowników.

– Kiedy przyszedł światowy kryzys, firmy zaczęły szukać dalszych oszczędności i ponownie okazało się, że efektywne zakupy mogą znacznie ograniczyć zbędne wydatki przedsiębiorstwa, co nadało działom zakupów strategiczne miejsce w organizacji – dodaje Marcin Pawlukiewicz.

Jednym z najważniejszych aspektów współczesnego zarządzania procesem zakupów jest zatem **efektywność**. Ponieważ większość tradycyjnych organizacji posiada rozproszoną strukturę, co oznacza jednocześnie rozrzucenie kompetencji zakupowych, pierwszym i nadrzędnym celem w budowaniu nowoczesnej i konkurencyjnej polityki zakupowej staje się stworzenie centralnej jednostki zakupowej lub przekazanie procesów zakupowych wyspecjalizowanemu dostawcy. Zakupy



Tyle procent organizacji uważało redukcję kosztów za największe wyzwanie w czasach globalnego kryzysu.

Źródło: Procurement Leaders, Capgemini, Procurement Outsourcing – Managing Indirect Spend (2009)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży zakupów?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

zaczynają zatem odgrywać zarówno transakcyjną, jak i strategiczną rolę. Do kompetencji działu zakupów należy już nie tylko obsługa zamówień w zakresie towarów i usług, ale również analiza rynku i trendów, utrzymanie trwałych relacji z globalnymi partnerami oraz zarządzanie kategoriami, kontraktami i operacjami zakupowymi (tzw. *category management*). Dodatkowo, do strategicznych funkcji działu zakupów zaliczamy również kontrolę realizacji kontraktów oraz przegląd już zrealizowanych umów w celu ustalenia, czy i jakie warunki powinni spełnić jeszcze dostawcy, analizę wydatków, zarządzanie zgodnością i ryzykiem.

– Od dłuższego czasu dział zakupów nie są już postrzegane jako centrum kosztów, a bardziej jako generujące wartość dodaną dla organizacji. Oprócz wspomnianych oszczędności efektywny proces zakupów poprawia również proces po stronie zobowiązań (*accounts payable*), a w następnej kolejności *cash flow*, bowiem dział zakupów ma dużą możliwość negocjacji ter-

minów płatności z dostawcami – wyjaśnia Marcin Pawlukiewicz.

Ścieżka kariery

Szybki rozwój działu zakupów i jego rosnąca rola w strategiach firm przekłada się na dynamikę zatrudnienia w obszarze *procurement*. Jednakże nie tylko wzrost zatrudnienia czyni tę branżę atrakcyjną dla młodych ludzi. Osoby wiążące swoją przyszłość zawodową z zakupami mogą liczyć na udział w różnorodnych projektach ze względu na współpracę z wieloma sektorami gospodarki.

– Typowe stanowiska to kupiec, administrator danych zakupowych, analityk ds. procesów zakupowych, specjalista i starszy specjalista ds. procesów zakupowych oraz lider zespołu w procesie zakupów. Nazwy te mogą wydawać się bardzo zbliżone, ale w praktyce wymienione przeze mnie stanowiska wymagają zróżnicowanego poziomu kompetencji i są przypisane do określonych zadań w procesie – wymienia Marcin Pawlukiewicz.

Najważniejszym ze stanowisk w obszarze zakupów jest **Chief Procurement Officer**, czyli dyrektor odpowiadający za całą strategię zakupową po stronie klienta.

Poszukiwane umiejętności

Praca specjalistów z działu zakupów wymaga od nich dużej wszechstronności. Do efektywnego wypełniania powierzonych obowiązków niezbędne są zarówno umiejętności analityczne, jak i **duża swoboda w nawiązywaniu kontaktów** oraz kompetencje negocjacyjne.

– Ta branża daje możliwości rozwinięcia miękkich kompetencji, związanych przykładowo z technikami negocjacyjnymi. Poza tym pozwala poznać różnice kulturowe w prowadzeniu biznesu czy też rozwinąć umiejętności językowe. Praca ta daje miejsce na kreatywność, zwłaszcza przy usprawnianiu procesów i wdrażaniu nowych narzędzi zakupowych – podsumowuje Marcin Pawlukiewicz. ■



Agnieszka Wądołowska | Starszy Kupiec
W CAPGEMINI OD 2006 R.

Absolwent: Uniwersytet Jagielloński

Kierunek studiów: Socjologia

Posiadam: dyplom studiów podyplomowych z dziennikarstwa

Najbardziej lubię w mojej pracy: atmosferę w zespole, bezpośredni kontakt z klientem i nieprzewidywalność codziennej pracy

Wartości, które wyznaje moja organizacja: team spirit, tolerancja wobec różnych kultur, utrzymywanie profesjonalnej, ale i przyjaznej atmosfery pracy



Zakupy to dla nas perspektywiczna branża głównie ze względu na fakt, że outsourcing procesów S2P (source to pay) to tendencja globalna.

KwF Czy pracę w obszarze zakupów uważasz za ciekawą i godną polecenia?

Ciekawą na pewno, szczególnie po jakimś czasie, kiedy proces poznaje się od podszewki i można np. wynegocjować ceny produktów, bazując na trendach rynkowych cen ich części składowych, albo pojechać do siedziby klienta i zobaczyć pełen obraz procesu. Poleciłabym ją szczególnie osobom, które nie mają problemu z pracą pod presją czasu.

KwF Czy Twoim zdaniem zakupy to perspektywiczna branża?

Moja perspektywa jest jednoznaczna – korporacja, outsourcing, tak patrzę na zakupy, ponieważ od tej strony znam branżę. Z tego punktu widzenia zakupy to dla nas perspektywiczna branża głównie ze względu

na fakt, że outsourcing procesów S2P (*source to pay*) to tendencja globalna. Dodajmy do tego potencjał, który ma Kraków jako miasto pełne wykształconych i znających języki młodych ludzi, będących w stanie świadczyć klientowi usługi na wysokim poziomie. Myślę, że rynek będzie się tu nadal prężnie rozwijał. Do tego łatwość komunikacji z każdym miejscem świata, co czyni pracę kupca możliwą nawet dla klienta w Stanach czy Chile.

KwF Jaką wiedzę Twoim zdaniem warto posiadać, by rozpocząć karierę w obszarze zakupów?

Na początek dobrze jest rozumieć, że zakupy to nie tylko zamówienie produktu czy usługi, ale wszystko przed i po transakcji – poszu-

kiwanie dostawców, negocjacje, kontrakty, monitorowanie oraz ocena jakości towarów i usług. Zasady negocjacji mogą się przydać, ale tak naprawdę wszystkiego człowiek uczy się na miejscu. Jeśli klient reprezentuje obcą dla nas kulturę, warto przed rozpoczęciem pracy o niej poczytać.

KwF Jakich pracowników ceni najbardziej Twój pracodawca?

Przed wszystkim takich, którzy odnajdują się w grupie i rozumieją pojęcie wspólnej odpowiedzialności za jakość usług dostarczanych klientowi. Otwartych na zmiany, sumiennych, innowacyjnych, tolerancyjnych wobec kultury reprezentowanej przez współpracowników i klienta oraz zwracających uwagę na detale.

[Usługi finansowe]

Doradztwo, wiedza i większa rola w organizacji



• Dlaczego doradztwo?

Dzisiejszych księgowych i audytorów traktuje się jako konsultantów.

• Dlaczego wiedza?

Coraz częściej zmieniające się przepisy wymagają od finansistów bycia na bieżąco z wieloma ustawami

• Dlaczego większa rola?

Działy finansowo-księgowe traktuje się jako głównego partnera w procesach decyzyjnych.



Przeszłość

- Rozpatrywanie procesów finansowo-księgowych tylko w kategorii kosztów
- Wąskie, zadaniowe myślenie
- Nudne i mało odpowiedzialne zajęcia



Teraźniejszość

- Działy finansowe jako ważny element strategii firmy
- Coraz większe znaczenie kompetencji miękkich
- Udział w interdyscyplinarnych zespołach

Jak będzie wyglądać sektor usług finansowych jutra?



• Myślenie projektowe

Holistyczne spojrzenie finansistów będzie doceniane przez klientów



• Szersze spojrzenie

Międzynarodowe kwalifikacje będą miały większe znaczenie niż studia



• SaaS Accounting

Coraz większe znaczenie będą miały rozwiązania technologiczne

Liczby jutra

70

Tyle proc. odbiorców sprawozdań finansowych uważa, że audytorzy powinni korzystać szerzej z rozwiązań technologicznych w procesie audytorskim.

78

Tyle proc. księgowych chciałoby przywrócenia ograniczeń dostępu do zawodu księgowego, negatywnie oceniając efekty deregulacji.

86

Tyle proc. organizacji uważa, że szukanie nowych źródeł rozwoju dla biznesu to najważniejsze zadanie CFO (czasem nazywanego Chief Future Officer) na najbliższe lata.

Jakie zawody są zaangażowane w proces zmiany?

Audytor z tytułem biegłego rewidenta, ponieważ organizacje coraz bardziej liczą się z opinią firm audytorskich.

Analityk biznesowy, ponieważ jego informacje mają wpływ na kształt międzynarodowych organizacji.

Project Accounting Manager, ponieważ w finansach coraz częściej korzysta się z metodyk projektowych, a finansiści zaczynają współpracować z innymi działami.

Poznaj branże

| | | | |
|--|-------|---------------------------|-------|
| Analiza finansowa | s. 67 | Księgowość | s. 79 |
| Asset & Fund Services | s. 69 | Complex Fund & Financial | |
| Audit | s. 71 | Instrument Administration | s. 81 |
| Securities Clearing and Settlements Industry | s. 76 | | |

Poznaj pracodawców

| | | | |
|---------------------|--------|--------------------|--------|
| BEST | s. 139 | The Royal | |
| BNP Paribas | | Bank of Scotland | s. 156 |
| Securities Services | s. 140 | State Street Bank | s. 172 |
| Credit Suisse | s. 144 | Tax Care | s. 172 |
| Euler Hermes | s. 165 | Vistra | |
| Euroclear Bank | s. 148 | Corporate Services | s. 157 |
| Mazars | s. 167 | | |

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Obszar oferujący wysoko wyspecjalizowane zadania w ramach sektora BPO/SSC
- ✓ Szansa na wspieranie zarządu w ważnych decyzjach strategicznych
- ✓ Praca dla osób potrafiących konstruktywnie wyciągać wnioski z szeregu danych



ANALIZA FINANSOWA

FINANCIAL ANALYSIS



W przestrzeni nacechowanej ciągłą zmianą zarówno w ujęciu lokalnym, jak i międzynarodowym, zachowanie dobrej kondycji przedsiębiorstwa zależy od informacji, którymi dysponuje, pozyskuje i zarządza organizacja. Obecnie przyspieszająca dynamika przemian rynkowych wymaga od osób zarządzających nie tylko elastyczności. Znaczenia

W dynamicznym środowisku analizy finansowej niezmiernie ważna jest umiejętność strategicznego podejścia do napotkanych zagadnień. | WOJCIECH ZAWADZKI

FINANCIAL PLANNING & ANALYSIS MANAGER | ECOLAB SERVICES POLAND



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Myślący strategicznie
- ▶ Spostrzegawczy
- ▶ Zorganizowany
- ▶ Dokładny

spółek. Co ważne, informację finansową, którą dostarczają analitycy, wykorzystuje się nie tylko wewnątrz organizacji – służy ona również do **budowania relacji z partnerami**, w tym przede wszystkim z bankami, które zawsze są żywo zainteresowane kondycją finansową przedsiębiorstwa w przypadku udzielania np. kredytu inwestycyjnego.

Analiza finansowa czerpie wiedzę m.in. ze sprawozdań finansowych, biznesplanów i kosztorysów, które dają historyczny obraz działalności całego przedsiębiorstwa, oraz z materiałów zewnętrznych, czyli analizy rynku, klientów i konkurencji. Kwintesencją prac analitycznych jest planowanie finansowe i strategiczne, które jest niejako drogowskazem wskazującym przedsiębiorstwu kierunek rozwoju.

Ze względu na dużą ilość danych analitycy sięgają po wiele narzędzi, które pozwalają im wyciągać wnioski i przekładać bazy danych na wartościową informację. Jej odbiorcami są osoby zarządzające określonymi pionami w organizacji.

– Obszar analizy finansowej daje szerokie spektrum działalności przedsiębiorstwa, wychodząc poza ramy jednej konkretnej

nabiera trafne i przemyślane podejmowanie długookresowych oraz krótkookresowych decyzji. W tym celu współczesne organizacje wykonują szereg analiz, aby móc ocenić swoją kondycję w świecie biznesu. Ze względu na przedmiot analiz możemy je podzielić na **analizę otoczenia przedsiębiorstwa** oraz **analizę zjawisk i procesów** zachodzących w danej organizacji.

Analiza finansowa, jak sama nazwa wskazuje, dotyczy finansowej strony organizacji. Eksperti korzystają z jej narzędzi przy ocenie kondycji przedsiębiorstwa oraz efektywności przedsięwzięć i decyzji finansowych.

W procesie analitycznym zazwyczaj bada się płynność finansową, strukturę finansowania, rentowność, zdolność do obsługi zadłużenia i sprawność w zarządzaniu kapitałem



44

Taki proc. faktur w Polsce jest płaconych przez kontrahentów na czas.

Źródło: Bisnode D&B Polska, Barometr płatności na świecie (2015)



dziedziny. Wynika to z uczestniczenia w procesie analizy sprawozdań i wskaźników finansowych, jak również rekomendowania i wspierania zarządu korporacji w podejmowaniu strategicznych decyzji biznesowych – przyznaje Wojciech Zawadzki, Financial Planning & Analysis Manager w Ecolab Services Poland.

Ścieżka kariery

Ze względu na szeroki zakres analizy finansowej pracodawcy poszukują specjalistów, którzy będą rozumieć mechanizmy działania organizacji, wyciągać wnioski z szeregu danych, dostrzegać związki pomiędzy nimi i udzielać managerom trafnych wskazówek. Ogromne znaczenie w tym obszarze ma również znajomość zasad, którymi rządzi się określona branża.

Analitików biznesowych potrzebują przede wszystkim międzynarodowe organizacje, dlatego możliwości kariery warto szukać w ramach sektora nowoczesnych usług biznesowych.

– Rozwój w Polsce centrów biznesowych jest zdecydowaną wartością dodaną dla przedsiębiorstw, ponieważ skupia

zdolnych ludzi i pozwala im przyczyniać się do rozwoju firmy również poprzez zaangażowanie w kluczowe procesy i decyzje – dodaje Wojciech Zawadzki.

Jednym z nich jest z pewnością właśnie analiza finansowa. Znaczenie tego obszaru w strukturze organizacji przekłada się na ciekawe perspektywy zawodowe.

– Ścieżka kariery zwykle rozpoczyna się od pozycji analityka, który przechodząc przez różne obszary finansów ma możliwość rozwoju kompetencji oraz *know-how*. Ambitna osoba w przeciągu kilku lat może awansować na pozycję lidera zespołu, **managera złożonych procesów** i analiz zarówno w Polsce, jak i w innych organizacjach finansowych firmy za granicą – mówi Wojciech Zawadzki.

Poszukiwane umiejętności

Wykształcenie ekonomiczne z pewnością ułatwia pracę w obszarze analitycznym, ale w przypadku dużych organizacji, które przygotowują specjalistów do zawodu analityka, nie zawsze jest to konieczne.

– W dynamicznym środowisku analizy finansowej niezmiernie ważna jest **umie-**

jętność strategicznego podejścia do napotkanych zagadnień oraz wyciągania konstruktywnych wniosków, jak i klarowna komunikacja ze wszystkimi odbiorcami informacji (zarówno z lokalnym zespołem, jak i kadrą zarządzającą w centrali firmy) – podpowiada Wojciech Zawadzki.

Jednakże strona techniczna wymaga od tych specjalistów również dodatkowej wiedzy z obsługi takich narzędzi, jak MS Excel, Access czy PowerPoint. Ceni się również znajomość MSSF, amerykańskiego GAAP czy też raportowania finansowego. W przyszłości analitycy finansowi mogą zasilić szeregi analizy biznesowej, realizować się w kontrolingu bądź audycie. Dodatkowo, niezbędna jest znajomość języków obcych. By poszerzyć swoje horyzonty, warto również pomyśleć o międzynarodowych kwalifikacjach, takich jak ACCA bądź CIMA. ■



Daria Gąsior | Asystent ds. Finansów
W ECOLAB SERVICES POLAND OD 2014 R.

Absolwent: Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

Kierunek studiów: Matematyka

Planuję uzyskać: dyplom studiów podyplomowych na kierunku rachunkowość międzynarodowa

Najbardziej lubię w mojej pracy: możliwość zdobycia bogatego doświadczenia poprzez pracę w różnych działach finansowych firmy

Wartości, które wyznaje moja organizacja: bezpieczeństwo, kultura, rozwój, współpraca, determinacja, pasja, integracja

“ Firma dba o rozwój każdego pracownika oraz dobór odpowiednich celów i ścieżek kariery.

K&F Jak wyglądał Twój proces rekrutacji do Ecolab Services Poland?

Proces rekrutacji na obejmowane przeze mnie stanowisko był szczególnie, ponieważ jestem uczestniczką programu stażowego Finance Development Program. Po dwóch pierwszych etapach, rozmowie telefonicznej i bezpośredniej, wybrani kandydaci zostali zaproszeni do udziału w *case study*. Na początku pracowaliśmy samodzielnie nad analizą finansową konkretnego przypadku. Po tej części nastąpiła praca w grupie, dająca możliwość porównania wyników i ustalenia wspólnej wersji, którą przedstawialiśmy komisji. Ocenie podlegał nie tylko rezultat końcowy i sposób jego prezentacji, ale także wyniki indywidualne i umiejętność pracy w grupie.

K&F W jaki sposób rozwijasz swoje kompetencje?

Program składa się z trzech 8-miesięcznych rotacji w różnych działach finansowych, co ułatwia poznanie wielu aspektów licznych procesów firmy i zdobycie bogatego doświadczenia. Ciekawy jest również proces zmiany działu, w trakcie którego uczestnicy FDP przekazują sobie wiedzę i umiejętności nabyte w danym zespole. Ponadto, mam okazję uczestniczyć w szeregu szkoleń rozwijających zarówno twarde, jak i miękkie umiejętności.

K&F Dlaczego warto pracować w Ecolab Services Poland?

Największą zaletą jest przyjazna atmosfera pracy. Firma dba także o rozwój każdego

pracownika oraz dobór odpowiednich celów i ścieżek kariery.

K&F Czy studia ekonomiczne to warunek konieczny, aby rozpocząć karierę w obszarze analizy finansowej?

Zawsze myślałam, że tak jest, jednak kiedy zaczęłam pracę w Ecolabie, okazało się, że nie jest to warunek konieczny. Jestem studentką matematyki i w trakcie trwania studiów nie poznałam zagadnień związanych z finansami. Początkowo musiałam poświęcić więcej czasu na naukę pojęć czysto finansowych w porównaniu do pozostałych uczestników programu. Jednak umiejętności zdobyte na studiach pozwalają mi na odmienne podejście do poszczególnych problemów.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Jedna z najszybciej rozwijających się branż sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce
- ✓ Fascynująca przygoda w głąb rynków finansowych
- ✓ Szerokie spektrum zawodów związanych z administrowaniem funduszami inwestycyjnymi



ASSET & FUND SERVICES

Pieniądz to środek transformacji dóbr w czasie i w przestrzeni. Ich globalna wymiana trwa nieprzerwanie i jest jednym z wyróżników cywilizacji ludzkiej. Infrastrukturę umożliwiającą tę wymianę nazywamy rynkiem; w przypadku instrumentów finansowych będzie nim rynek finansowy. Obecnie proces inwestycyjny nie ogranicza się wyłącznie do

Rynek asset & fund services dotyczy kompleksowej obsługi procesów związanych z zarządzaniem funduszami inwestycyjnymi z całego świata. Polska należy do grupy najszybciej rozwijających się rynków w tej branży. | PIOTR TATAR

HEAD OF FUND DEALING SERVICES OPERATIONS ASSET & FUND SERVICES | BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES

nabywania akcji i obligacji w emisji na rynku pierwotnym bądź w obrocie wtórnym, giełdowym. Zarządzający portfelem decydują się coraz częściej na lokowanie środków swoich klientów w bardziej złożone instrumenty finansowe, które funkcjonują również w obrocie poza rynkiem giełdowym, albo w zajmowanie pozycji na instrumentach pochodnych.

Proces inwestycyjny wspierany jest przez podmioty z sektora *securities services*, czyli **usług powierniczych**. Powiernictwem nazywamy sytuację, kiedy powiernik z rozważą opiekuje się majątkiem innej osoby. W przypadku instrumentów finansowych będzie nim międzynarodowa instytucja – bank, który posiadając korespondentów, czyli pośredników w wybranych krajach na całym świecie,



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Zaangażowany
- ▶ Innowacyjny
- ▶ Skrupulatny
- ▶ Znający języki obce

pomaga klientom w procesie kupna np. akcji. W XXI wieku inwestowanie wymaga nie tylko czasu, ale również specjalistycznej wiedzy, co przekracza możliwości pojedynczego inwestora. Stąd coraz większa popularność funduszy inwestycyjnych, którymi zarządza **Fund Manager** – specjalista odpowiedzialny za wdrożenie strategii inwestycyjnej i opiekę nad tzw. portfelem, stanowiącym aktywa funduszu.

Proces zarządzania aktywami funduszu obejmuje szereg kluczowych obszarów, począwszy od definiowania produktu inwestycyjnego, poprzez ocenę efektywności i stopnia ryzyka, po sprawozdawczość oraz kontrolę realizowanych działań. Fund Manager potrzebuje zatem kompleksowych usług, które pomogą mu sprawnie zarządzać aktywami według założeń tzw. prospektu. Tym wsparciem są właśnie *asset & fund services*.

– Rynek *asset & fund services*, jak sama nazwa wskazuje, dotyczy kompleksowej obsługi procesów związanych z administrowaniem funduszami inwestycyjnymi z całego świata. Polska należy do grupy najszybciej rozwijających się rynków w tej branży – przyznaje Piotr Tatar, Head of Fund Dealing Services Opera-



O tyle proc. wzrosła do 2017 roku wartość aktywów zainwestowanych w fundusze przez indywidualnych inwestorów.

Źródło: Capgemini, World Wealth Report (2015)



tions Asset & Fund Services w BNP Paribas Securities Services.

W procesie administracji funduszami można wydzielić następujące funkcje:

Depozytariusza – przechowuje aktywa funduszu, prowadząc jednocześnie ich rejestr, oraz nadzoruje prawidłowość zarządzania funduszem w zakresie zgodności z prawem i statutem funduszu. To specjalność banku powierniczego.

Obsługi procesów middle & back office – coraz częściej administracją funduszami, w tym księgowością funduszy, rozrachunkiem, księgowaniem dywidend, kontaktami z depozytariuszem i techniczną kalkulacją wartości aktywów funduszy zajmują się wyspecjalizowane podmioty, które przejmują powyższe procesy od firm z obszaru *fund management*.

Agenta transferowego – podstawowym zadaniem agenta transferowego jest prowadzenie rejestru uczestników funduszu, który jest zapisem księgowym wszystkich zdarzeń dotyczących udziałów uczestników w funduszu.

Dystrybucji jednostek funduszu – dystrybucją nazywamy system sprzedaży

tytułów uczestnictwa, którego administrację Fund Manager zleca podmiotom zewnętrznym, np. właśnie bankom.

Ścieżka kariery

Zdaniem Piotra Tataru perspektywy dla tej branży są naprawdę obiecujące. Wzrasta przede wszystkim **świadomość korzyści płynących z inwestowania** oraz poszerza się wachlarz instrumentów finansowych na rynku. Dynamika tej branży przekłada się zatem na wiele możliwości rozwoju zawodowego powiązanego z obsługiwanymi procesami.

– W naszej branży możemy wyróżnić księgowość funduszy, obsługę zleceń na funduszach inwestycyjnych, czyli departament Dealing, który zajmuje się wysyłaniem zamówień naszych klientów na rynek, oraz departament danych statycznych odpowiedzialny za ustawienia w naszym systemie. Obsługujemy również proces rozliczania transakcji, czyli potwierdzeń otrzymywanych od agentów transferowych na podstawie zleceń zespołu Dealing. Tym zajmuje się dział Settlements. Nasze usługi dopełnia zespół rekonyliacji, który uzgad-

nia pozycje naszych klientów, tak aby odzwierciedlały rynek, na którym składamy zamówienia. Nad monitorowaniem operacji spółek na ich papierach wartościowych czuwa natomiast zespół Corporate Actions – wylicza Piotr Tatar.

Poszukiwane umiejętności

Z pewnością *asset & fund services* przyciągnie uwagę osób, które interesują się funkcjonowaniem globalnych rynków finansowych. Jednakże jest to branża otwarta na osoby przede wszystkim znające języki obce.

– Posługiwanie się w stopniu biegłym angielskim to oczywiście podstawa, ale dodatkowo warto znać niemiecki, hiszpański lub włoski. W naszej organizacji pracują specjaliści, którzy nie ukończyli studiów o profilu ekonomicznym i świetnie sobie radzą – podsumowuje Piotr Tatar.

Ponieważ stanowiska w tej branży mają profil operacyjny, u kandydatów ważnymi cechami są dokładność oraz **umiejętność szybkiego podejmowania decyzji**. ■



Bartłomiej Średnicki | Fund Accountant
W BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES OD 2014 R.

Absolwent: Uniwersytet Jagielloński

Kierunek studiów: Dziennikarstwo, Zarządzanie i Doradztwo Gospodarcze

Planuję uzyskać: ACCA

Najbardziej lubię w swojej pracy: komfortowe warunki pracy, otwartość managerów, codzienny kontakt z językiem niemieckim

Wartości, na które stawia moja organizacja: Client Focus, Excellence, Team Spirit, Innovation, Respect, Fun



BNP Paribas Securities Services to bank depozytariusz, czyli instytucja, która przechowuje papiery wartościowe i prowadzi rachunki dla funduszy inwestycyjnych.

KwF Na czym polegał Twój proces rekrutacji?
Rekrutacja składała się z kilku etapów. Na początku rekruter przeprowadził ze mną rozmowę telefoniczną, a następnie zostałem zaproszony na spotkania w warszawskim biurze. Pierwsze z nich dotyczyło testów badających moje predyspozycje oraz kompetencje analityczno-numeryczne. Następnie przeprowadził ze mną rozmowę przedstawiciel działu HR oraz odbyłem spotkanie z dwoma managerami, podczas którego zweryfikowano moją wiedzę z obszaru rynków finansowych i funduszy inwestycyjnych. Sprawdzone również moją znajomość języka angielskiego oraz niemieckiego.

KwF Jak wygląda Twój dzień pracy?

BNP Paribas Securities Services to bank depozytariusz, czyli instytucja, która przechowuje papiery wartościowe i prowadzi rachunki dla funduszy inwestycyjnych. Mój zespół obsługuje niemieckie fundusze, a do moich obowiązków jako księgowego funduszy należy m.in. potwierdzanie cen jednostek uczestnictwa w funduszach. Typowy dzień pracy to również księgowanie transakcji kupna i sprzedaży papierów wartościowych, dywidend i instrumentów pochodnych, w tym OTC. Często zdarza się, że napotykam dość złożone problemy związane z różnicami kasowymi na rachunkach bankowych, których rozwiązanie daje dużo satysfakcji. Jako bardziej doświadczony specjalista nierzadko biorę też udział w mentorowaniu i wspieraniu nowych pra-

cowników. Obecnie moja organizacja intensywnie się rozwija, więc okazji do sprawdzenia się w takiej roli nie brakuje.

KwF Wymień trzy rzeczy, które najbardziej zaskoczyły Cię po dołączeniu do zespołu BNP Paribas Securities Services.

Po pierwsze, elastyczność i *work-life balance*. Po drugie, szeroki pakiet szkoleń merytorycznych oraz rozwijających kompetencje miękkie, np. z obszaru rozwiązywania problemów czy zarządzania zespołem. BNP Paribas Securities Services dofinansowuje również kursy językowe. Po trzecie – przełożeni. W naszej strukturze są to właściwe osoby na właściwym miejscu. Team Leaderzy są wsparciem dla swoich młodszych kolegów.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Możliwość szybkiego poznania, jak funkcjonują przedsiębiorstwa w różnych sektorach gospodarki
- ✓ Szansa na poszerzenie wiedzy z takich obszarów, jak finanse, kontroling czy prawo
- ✓ Jasno wytyczona ścieżka kariery od asystenta do partnera w dużych firmach audytorsko-doradczych



AUDYT

AUDIT

Przekonanie właścicieli i zarządów spółek, że audyt to nie tylko zbiór narzędzi przeznaczonych do wydawania opinii, ale również usługa, która, jeśli się ją odpowiednio zdefiniuje, stanowi dobrą płaszczyznę do konstruktywnego spojrzenia – to jedno z największych wyzwania, z którymi w tej dekadzie będzie mu-

W audycie mamy czytelną i przejrzystą ścieżkę awansu.

Zaczynamy od stanowisk asystenckich, poprzez seniorskie i managerskie, aż na końcu obejmujemy rolę partnera. | **MARCIN ZIELIŃSKI**

PARTNER W ZESPOLE ASSURANCE | EY



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Rzetelny
- ▶ Dociekliwy
- ▶ Komunikatywny
- ▶ Analityczny

Krytyczne spojrzenie – audytorzy powinni działać zgodnie z międzynarodowymi standardami etycznymi tego zawodu, które opierają się na takich wartościach, jak uczciwość, obiektywizm, poufność oraz profesjonalizm.

Ryzyko na pierwszym planie – po kryzysie 2008 roku zarządzanie ryzykiem (*risk management*) to jeden z najgorętszych tematów poruszanych przez świat finansów. Audytorzy odgrywają w tej dyskusji bardzo ważną rolę, dlatego przy tworzeniu planu badania spółek identyfikacja obszarów ryzyka zawsze jest jednym z najwyższych priorytetów.

Otwarta komunikacja z komitetami audytu – można traktować te organy jako „grupę roboczą”, która wspiera radę nadzorczą w sprawowaniu rzetelnego nadzoru finansowego nad spółkami. Zgodnie z ustawą o biegłych rewidentach i nadzorze publicznym z 2009 roku, obowiązek utworzenia takich komitetów mają podmioty, których akcje zostały dopuszczone do obrotu na giełdzie, a rada nadzorcza składa się z więcej niż 5 osób. Za najważniejsze zadanie komitetów audytu uważa się monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej, ocenę skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, kontrolę czynności związanych

siała zmierzyć się ta branża nie tylko na polskim rynku. W naszym kraju czasami zapomina się o unikalnej roli audytora, który poprzez niezależną ocenę i dzięki swojemu doświadczeniu z innych spółek i branż działa na rzecz dobra audytowanej spółki. Audyt zatem wciąż spotyka się z niezrozumieniem, a nawet pewną ignorancją ze strony odbiorców.

– Klienci traktują audyt często jako konieczność – oczekują od nas wyłącznie wydania jednostronicowej opinii raz w roku, jak nakazuje im to ustawa. Tymczasem audytor, jako osoba niezależna, może porównać badaną spółkę z innymi firmami, udzielając jednocześnie wartościowych wskazówek i rekomendacji – wyjaśnia Marcin Zieliński, Partner w Zespole Assurance EY.

Wśród najważniejszych trendów, które zdominują branżę audytu finansowego w ciągu kilku najbliższych lat, wymienia się również:

12

Prawie tyle tysięcy osób wzięło udział w postępowaniu kwalifikacyjnym dla kandydatów na biegłych rewidentów w 2014 r.

Źródło: Komisja Nadzoru Audytowego, Sprawozdanie Komisji Nadzoru Audytowego za rok 2014 (2015)



z rewizją finansową oraz rekomendacją firmy audytorskiej. Dlatego budowanie rzetelnej i profesjonalnej relacji opartej na zaufaniu pomiędzy klientem a audytorem ma ogromne znaczenie w tej branży.

Innowacje – w najbliższych latach umiejętności z obszaru nowych technologii staną się ważnym elementem profilu kompetencyjnego audytora. Dzięki narzędziom informatycznym poszerzy się zakres weryfikowanych dokumentów księgowych (analizowana będzie cała populacja danych), co pozwoli kompleksowo spojrzeć na informacje i trafnie ocenić wzajemne korelacje. Już teraz w naszym kraju powstają centra wsparcia dla audytu, które zatrudniają specjalistów analizujących bazy danych udostępniane przez klientów w trakcie procesu audytorskiego. Na podstawie wygenerowanych z systemu raportów audytorzy mogą wnikliwie przyrzeć się badanej spółce oraz wybrać próby dokumentów do sprawdzenia.

W połowie 2014 roku Komisja Europejska po kilku latach intensywnych dyskusji przyjęła nowe rozwiązania prawne, które muszą zostać wprowadzone we wszystkich państwach członkowskich UE do połowy czerwca 2016 roku. Ich celem jest przede wszystkim jaśniejsze **określenie roli biegłego rewidenta**, zapobieganie wszelkim konfliktom interesów wynikających ze świadczenia usług niebędących badaniem, poszerzenie wyboru firm audytorskich, a także poprawa efektywności nadzoru. Nowy pakiet legislacyjny budzi wiele kontrowersji wśród ekspertów w branży.

– Uważam, że nowe przepisy będą miały zdecydowany wpływ na rynek usług audytorskich. Wprowadzana obowiązkowa rotacja firm audytorskich, pomimo że co do zasady z pewnością słuszna, to jednak w praktyce, w dużych międzynarodowych grupach kapitałowych działających w wielu krajach, spowoduje dodatkowe komplikacje oraz wzrost czasochłonności i kosztów procesu badania (w różnych krajach inni audytorzy) – uważa Marcin Zieliński. – Wątpliwe wydaje mi się również oddzielenie świadczeń w obszarze audytu oraz większości usług doradczych. W tym wypadku, współpracując ściśle z klientem, poznajemy go na tyle, że jesteśmy w stanie mu lepiej doradzić w wielu innych kwestiach biznesowych, często na jego własne życzenie. Na straży

potencjalnych konfliktów interesów powinny zaś stanąć wspomniane wcześniej Komitety Audytu, które podobnie jak w USA powinny monitorować rodzaje i zakres świadczonych usług doradczych, każdorazowo akceptując poszczególne zlecenia.

Ścieżka kariery

Kariere w tej branży można rozpocząć już w czasie trwania studiów. Wiele profesjonalnych firm audytorskich oferuje studentom dobrze zorganizowane programy praktyk i staży, a najlepsi mogą otrzymać ofertę stałej pracy. Audyt wyróżnia przede wszystkim jasno określona ścieżka kariery. To bardzo duży atut.

– W audycie mamy czytelną i przejrzystą ścieżkę awansu – mówi Marcin Zieliński z EY i dodaje: – Zaczynamy od stanowisk asystenckich, poprzez seniorskie i managerskie, aż na końcu obejmujemy rolę partnera.

Asystenci przede wszystkim zbierają dokumentację i pozyskują od pracowników badanych firm informacje wartościowe dla przebiegu całego badania oraz uczestniczą w spotkaniach, podczas których seniorzy oraz managerowie rozmawiają z osobami na wyższych stanowiskach w badanej organizacji – kontrolerami, głównymi księgowymi bądź dyrektorami finansowymi. Zdobywane równolegle w trakcie pracy audytorskiej uprawnienia biegłego rewidenta lub ACCA otwierają wiele nowych możliwości kariery w świecie finansów.

Poszukiwane umiejętności

Rozpoczynając karierę w audycie, studenci oraz absolwenci rozwijają także kompetencje miękkie, w tym przede wszystkim uczyć się trudnej sztuki komunikacji z nie zawsze łatwym klientem oraz pracy zespołowej na wielu projektach, pracując w różnych zespołach. Audyt, kojarzony powszechnie z monotonną pracą polegającą na uzupełnianiu arkuszy kalkulacyjnych, to tak naprawdę wiedzę z zakresu finansów i rachunkowości pozwalającą czytać i analizować sprawozdania finansowe, jak również zyskać pewność siebie, poznać z bliska, jak zbudowane są fir-

my i jakimi regułami rządzą się poszczególne sektory gospodarki – od FMCG, poprzez telekomunikację, nieruchomości, sektor IT po branżę paliwowo-energetyczną.

– Zdobywamy szeroką wiedzę z wielu dziedzin, która w profesji każdego finansisty (analityka, kontrolera czy dyrektora) jest po prostu bezcenna. Te obszary, które poznajemy dzięki naszej zawodowej praktyce, dotyczą takich aspektów, jak sprawozdawczość finansowa, w tym giełdowa, rachunkowość, zarządzanie finansami, kontroling, kwestie prawne czy relacje inwestorskie. To właśnie na podstawie sprawozdań finansowych inwestorzy podejmują decyzje o transakcjach, np. zakupie spółki czy nowej emisji akcji na giełdzie. Dokumenty, które sygnujemy wła-

Zdobywamy szeroką wiedzę z wielu dziedzin, która w profesji każdego finansisty jest po prostu bezcenna. | **MARCIN ZIELIŃSKI**

PARTNER W ZESPOLE ASSURANCE | EY

snym imieniem i nazwiskiem wraz z logo EY, powinny być czytelne i rzetelnie sporządzone. To my stoimy na straży prawidłowości tego rzetelnego obrazu – dodaje Marcin Zieliński.

Poczucie wagi odpowiedzialności za wykonywane zadania (w tym przed inwestorami giełdowymi czy finansowymi, jak np. banki czy fundusze), świadomość, jak ważne powinno być budowanie profesjonalnych relacji z klientami opartych na wzajemnym zaufaniu, ciągły rozwój i poszerzanie swojej wiedzy, dbanie o wizerunek nie tylko pracodawcy, ale również całej branży – tych wyzwań powinien być świadomy każdy młody finansista, który chciałby związać swoją przyszłość zawodową z profesją audytora. ■

Dowiedz się, dlaczego branża audytu może Cię pozytywnie zaskoczyć. Przeczytaj wywiad z ekspertami EY i przekonaj się, jak wiele ciekawych wyzwań ma do zaoferowania młodym ludziom audyt.

MARCIN ZIELIŃSKI

PARTNER W DZIALE AUDYTU

W EY od 2005 r.

ABSOLWENT:

Uniwersytet Gdański

KIERUNEK STUDIÓW:

Rachunkowość i Finanse

POSIADAM:

tytuł biegłego rewidenta,
certyfikaty ACCA, CIA, PMP

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:

różnorodność projektów,
które prowadzę w wielu
branżach i największych firmach,
w szczególności w spółkach
giełdowych

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**

uczciwość, szacunek i praca
zespołowa, pasja, energia
i entuzjazm we wszystkim,
co robimy

JOANNA SPRAWKA

MANAGER

W EY od 2008 r.

ABSOLWENT:

Szkoła Główna Handlowa

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse i Rachunkowość

PLANUJE UZYSKAĆ:

Jestem na ostatnim etapie
uzyskiwania kwalifikacji biegłego
rewidenta

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:

możliwość współpracy
z fantastycznymi ludźmi

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**

entuzjazm, różnorodność,
szacunek dla naszych klientów
i siebie nawzajem



Już niedługo pracodawcy zetkną się z generacją Z – wielozadaniowym, ale z drugiej strony niecierpliwym i nielojalnym pokoleniem. Obecnie panujący mit dotyczący konsultingu jako branży oferującej udział w interesujących projektach z pewnością przyciągnie ich uwagę. Audyt natomiast kojarzy się z liczbami, Excelem i ciągłym siedzeniem za biurkiem po godzinach. Dlaczego?

JOANNA SPRAWKA: Podejrzewam, że na rynku pracy wśród młodych ludzi pojawił się po prostu taki trend. Konsulting zazwyczaj kojarzy



W oczach księgowych, kontrolerów bądź dyrektorów finansowych liczą się usługi świadczone przez konkretnych specjalistów, których klient zna osobiście.

się z pracą projektową, co z pewnością jest ciekawe, ale audyt również stawia przed nami wiele fascynujących wyzwania, w tym pracę projektową. W mojej pracy codziennie stykam się z ciekawymi *case'ami* biznesowymi i mam przyjemność prowadzić rozmowy z bardzo interesującymi osobami pracującymi na różnych stanowiskach w firmach wielu różnych branż i sektorów gospodarki. Jakis czas temu zaproponowano mi przejście do doradztwa, ale zdecydowałam, że to z audytem chcę związać się na dłużej.

MARCIN ZIELIŃSKI: W moim przypadku było całkiem inaczej. Miałem okazję poznać pracę w konsultingu, w którym realizowałem projekty przez dwa lata. I nie zaprzeczam, miałem do czynienia z bardzo ciekawymi zadaniami. Jednakże – warto o tym pamiętać – wiele zależy od samego projektu oraz predyspozycji i preferencji każdego z nas. Jeżeli projekt jest za mało ciekawy i za długi, to może okazać się mało interesujący. Po tym okresie zdecydowałem się wrócić do audytu, gdzie również świadczę usługi doradcze z zakresu rachunkowości i finansów. Generalnie audyt w mojej ocenie jest bardziej przekrojową profesją. Oczywiście u każdego z klientów wykonujemy badanie ich sprawozdań finansowych, ale jednak różnorodność branż i firm, które poznajemy powoduje, że każdy nasz projekt jest inny niż wcześniejsze. Atrakcyjność audytu widać też w innych obszarach – poznawaniu i rozmowach z ciekawymi ludźmi odpowiedzialnymi na różnych szczeblach za funkcjonowanie obszarów firmy, ciągłym poszerzaniu wiedzy z zakresu rachunkowości i finansów oraz o sposobach działalności firm z różnych branż, jak również umiejętności analizy ich sytuacji finansowej...

Trochę mnie dziwi ten nieprawdziwy wizerunek dotyczący audytu. Rozmawiamy w końcu o bardzo odpowiedzialnym zawodzie tzw. zaufania publicznego, który wymaga od młodego człowieka szybkiej adaptacji do nowej rzeczywistości.

MARCIN: Zdecydowanie żadna inna branża nie uczy tak szybko odpowiedzialności jak właśnie audyt, szczególnie na początku kariery w finansach zaraz po studiach. W jaki sposób? Po zakończeniu wstępnych szkoleń młodzi ludzie dostają komputer i praktycznie już w pierwszych dniach zaczynają pracę w siedzibie klienta. Przysłuchując się na początku starszym kolegom poznają arkana naszego zawodu, który w dużej mierze opiera się na sztuce zadawania celnych i konkretnych pytań.

JOANNA: Tego, jak należy prowadzić rozmowę współpracując z różnymi klientami, uczymy się już od początku pracy wraz z wiedzą na temat obowiązujących przepisów czy zasad sporządzania sprawozdań finansowych. Spotykamy się z księgowymi, kontrolerami i innymi pracownikami spółek, a następnie poznajemy szereg osób na coraz wyższych stanowiskach. Od początku zatem jesteśmy bardzo dobrze przygotowani do wykonywania profesji audytora.

MARCIN: Co ważne, w naszym zawodzie mamy okazję poznać w krótkim czasie wiele branż – od FMCG i telekomunikacji, poprzez branże nieruchomości i IT aż po sektor paliwowo-energetyczny. Dlatego najlepszą szkołą w obszarze finansów są właśnie początki w audycie. Takiego spektrum doświadczeń zaraz po studiach nie daje żadna inna branża. W ciągu kilku lat młody finansista otrzymuje cenną szansę na poznanie wielu ludzi, dzięki którym doświadcza, jakimi regułami kierują się różne sektory gospodarki. Tę wiedzę można później wykorzystać w całkiem innych obszarach z zakresu finansów, pracując w różnych firmach. Wystarczy spojrzeć na CV dyrektorów finansowych lub prezesów. Duża grupa tych osób miała w przeszłości do czynienia właśnie z audytem.

JOANNA: To, jak cenny jest audyt w rozwoju ścieżki zawodowej młodego pracownika, potwierdzają osoby, z którymi miałam okazję pracować, a które obecnie wybrały inny kierunek kariery. Rozmawiałam ostatnio z jednym z naszych alumnów, który docenił to, jak wiele nauczył się dzięki pracy w audycie. W ten sposób stał się bardziej spostrzegawczy, zyskał umiejętność analitycznego myślenia, rozwiązywania problemów i wyciągania właściwych wniosków.

Można zatem wnioskować, że młodzi ludzie nie wiedzą do końca, na czym polega praca audytora.

MARCIN: To bardzo złożona kwestia, ale staramy się – głównie poprzez różnego rodzaju programy praktyk, w tym dwuletnich – edukować młodych ludzi. W tym celu zorganizowaliśmy również ostatnio program letnich praktyk, w którym brali udział polscy studenci uczący się w zagranicznych ośrodkach akademickich, takich jak London School of Economics, Cambridge, Oxford czy nawet Stanford. Staramy się również uświadamiać młodych ludzi, że mimo

bardzo dużej satysfakcji, nasza praca nie należy do najłatwiejszych. Na przykład w okresie zimowym, kiedy prowadzimy najwięcej projektów, pracujemy dłużej ze względu na naszych klientów, którzy kończą wówczas swoje lata finansowe. Ten „gorący zimowy okres” rekompensujemy sobie jednak w wakacje, pracując znacznie krócej, a w każdy piątek nawet jedynie do południa.

Czego zatem można się nauczyć, pracując w audycie?

MARCIN: Przede wszystkim zdobywa się szeroką wiedzę z wielu dziedzin, która w profesji finansisty jest po prostu bezcenna. Te obszary, które poznajemy dzięki naszej zawodowej praktyce, dotyczą takich aspektów, jak finanse, rachunkowość (w tym spółek giełdowych), zarządzanie, kontroling, aspekty prawa gospodarczego czy relacje inwestorskie. Praktycznie zawsze to na podstawie sprawozdań finansowych zbadanych przez audytorów inwestorzy podejmują decyzje transakcyjne o zakupie spółki. Dlatego dokumenty, które sygnujemy własnym imieniem i nazwiskiem oraz logo EY, powinny być prawidłowe i rzetelnie sporządzone. My stoimy właśnie na straży rzetelności tego prawdziwego obrazu spółek, na którym polegają następnie inwestorzy, fundusze i inni interesariusze rynku publicznego.

JOANNA: Rozwijamy również kompetencje czysto techniczne, takie jak wiedza z zakresu rachunkowości i podatków, obsługa Excela czy innych narzędzi informatycznych, które ułatwiają nam codzienną pracę. Podkreśliłabym również znajomość języka angielskiego, która w naszym zawodzie jest niezbędna. Oprócz sporządzania dokumentacji w tym języku, często spotykamy się z dyrektorami finansowymi lub kontrolerami, którzy są obcokrajowcami, a także komunikujemy się często z kolegami i koleżankami z innych biur EY na całym świecie.

MARCIN: Co ważne, sztuka konwersacji ze specjalistami na różnych szczeblach kariery rozwija w nas uniwersalne cechy osobowościowe. Mam tutaj na myśli przede wszystkim pewność siebie czy umiejętność przekonywania rozmówcy do swoich racji oraz bezcenne doświadczenie w prowadzeniu takich rozmów z doświadczonymi osobami ze strony naszych klientów (często dyrektorów i członków zarządów), które doceniamy dopiero z czasem, po kilku latach. W trakcie naszej kariery uczy się także zadawania pytań najważniejszemu osobom w audytowanych firmach. Zdobywamy też ogromne doświadczenie w postaci coraz lepszej znajomości przepisów rachunkowych, finansów czy prawa. Wszystkie te kompetencje można później świetnie wykorzystać, przykładowo w konsultingu czy w działach finansów innych biznesów.

Jakie znaczenie mają relacje pomiędzy audytorem a klientem?

MARCIN: Relacje mają ogromne znaczenie nie tylko z punktu widzenia samej organizacji i firmy audytorskiej. Często powtarzam młodym ludziom, że więzi, które budujemy z klientem, powinny być ważne dla każdego z nas indywidualnie. Budujemy bowiem markę nie tylko firmy, którą reprezentujemy, ale również naszej własnej oso-

by jako profesjonalisty z zakresu finansów, co często przekłada się później – szczerze mówiąc – na kolejne interesujące oferty pracy.

JOANNA: Oczywiście Wielka Czwórka jest bardzo dobrze rozpoznawalna na rynku, ale w oczach księgowych, kontrolerów bądź dyrektorów finansowych liczą się również usługi świadczone przez konkretnych specjalistów, których klient zna osobiście. Często zdarza się, iż w trakcie projektu bądź po jego zakończeniu klienci dzwonią po poradę. Dzieje się tak nawet wtedy, kiedy organizacja zmienia



Stoimy na straży rzetelności prawdziwego obrazu spółek, na którym polegają następnie inwestorzy, fundusze i inni interesariusze rynku publicznego.

audytora. W przypadku spółek giełdowych, oprócz badania końcoworocznego, obowiązkowe są również przeglądy półrocznych sprawozdań finansowych. Niektóre spółki giełdowe decydują się dodatkowo na przeglądy kwartalne. W związku z powyższym spędzamy w tych spółkach bardzo dużo czasu, a poszczególne osoby u klienta mają okazję dobrze nas poznać. Stajemy się zatem częścią ich dnia i rytmu pracy.

W jaki sposób przygotowują Państwo młodą osobę do merytorycznych rozmów z klientem?

MARCIN: Każdy pracownik EY bierze udział w szeregu szkoleń merytorycznych, w których uczy się zasad rachunkowości i finansów, a także umiejętności zadawania właściwych pytań. To jednak tylko połowa sukcesu. Ważne, aby nie pytać wyłącznie „co”, ale również „jak”.

JOANNA: Jako bardziej doświadczeni pracownicy staramy się przekazać tę wiedzę młodszemu pokoleniom. Transfer wiedzy podczas szkoleń, które prowadzimy, ma tutaj kluczowe znaczenie. Przez lata pracy napotkaliśmy wiele różnych sytuacji, jakie mogą mieć miejsce u danego klienta, wypracowaliśmy wiele rozwiązań i możemy podzielić się cennymi wskazówkami z młodszymi kolegami. Dzięki temu młodzi konsultanci czują się lepiej przygotowani do bezpośredniego kontaktu z klientem. ■

SECURITIES CLEARING AND SETTLEMENTS INDUSTRY



DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Możliwość udziału w projektach istotnych dla rynku kapitałowego
- ✓ Szansa na rozwój zawodowy w obszarze zarządzania ryzykiem lub tworzenia produktów finansowych
- ✓ Współpraca z największymi podmiotami finansowymi na rynku kapitałowym

Obserwatorzy rynku kapitałowego i jego teoretycy skupiają się na relacjach, które istnieją pomiędzy kupującymi a sprzedającymi instrumenty finansowe. Zazwyczaj są nimi papiery wartościowe, takie jak akcje, obligacje czy warranty subskrypcyjne. Opisane powyżej relacje nie oddają w pełni skomplikowanej struktury rynku, którego funkcjonowanie opiera się na łań-

Dzięki różnorodnym zadaniom wciąż się rozwijamy oraz mamy okazję zajrzeć za kulisy ważnych transakcji na rynku kapitałowym. | JEAN-FRANÇOIS DE RUETTE

DYREKTOR, EQUITYREACH & CORPORATE ACTIONS OPERATIONS | EUROCLEAR BANK

cachu powiązań pomiędzy licznymi podmiotami zaangażowanymi w proces kupna-sprzedaży. Można w nim wydzielić trzy kluczowe etapy: **emisyjny, transakcyjny i potransakcyjny**.

Każdy z tych etapów jest równie ważny, jednakże prawidłowe funkcjonowanie maszyny rynku kapitałowego bazuje na niezakłóconym działaniu ostatniego z wymienionych stadiów. Swoim zasięgiem obejmuje on działania określane mianem *post-trading services*, czyli usług potransakcyjnych, których świadczenia rozpoczynają się w momencie realizacji procesu transakcyjnego, zachodzącego przede wszystkim **w obrocie zorganizowanym**, czyli na giełdzie. Usługi powiązane bezpośrednio z transakcjami dotyczą kilku istotnych działań, określanych zbiorczym pojęciem *clearing and settlement*, tłumaczonym na język polski jako rozliczenie i rozrachunek. Do tego procesu



CZECZY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Odpowiedzialny
- ▶ Spostrzegawczy
- ▶ Świadomy ryzyka
- ▶ Potrafiący podejmować decyzje

zaliczamy również zabezpieczenie transakcji (*collateral*), usługi powiernicze (*custody*) oraz depozytowe (*deposit*).

Na etapie rozliczania transakcji określamy wysokość wynikających z niej zobowiązań stron transakcji oraz sprawdzamy dostępność papierów wartościowych, jak i środków pieniężnych potrzebnych do wypełnienia tych zobowiązań. Z kolei rozrachunek polega na przeniesieniu praw strony zbywającej papiery na ich nabywcę. Po dokonaniu tych czynności następuje zamknięcie transakcji. Za opisane powyżej funkcje odpowiada trzecia (poza kupcem i sprzedającym) strona transakcji, czyli izba rozliczeniowa, która jest częścią albo centralnej strony rozliczeń (CCP – *central counter-party*), albo centralnego depozytu papierów wartościowych (CSD – *central securities depository*). W Polsce, przykładowo, działaniami rozliczeniowo-rozrachunkowymi zajmuje się Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych (KDPW) oraz jego spółka zależna – KDPW_CCP. Jednakże KDPW stanowi wyłącznie formację przeznaczoną do rozrachunku sprzedaży aktywów na lokalnym rynku w złotówkach. Większość transakcji posiada natomiast zasięg globalny. W tym celu powstają międzynarodowe

12

Tyle bilionów złotych wyniosła łączna wartość rozliczonych transakcji przez KDPW w 2013 roku.

Źródło: KDPW, OTC Derivatives Clearing (2014)

I'd like to feel
the pulse of the
financial world



It's part of the deal.

**Euroclear Bank,
enter the world of finance.**

Once shares and bonds are traded, the securities and cash need to be exchanged. That's where Euroclear Bank comes in to 'settle' the trades. Our employees ensure that large amounts of money and securities are safely exchanged between buyers and sellers from all parts of the globe. It's a **demanding job**, but it provides enormous personal satisfaction for having such a key impact on the financial world. Moreover, you can work in a very flexible environment that is **full of learning opportunities**.

In our branch in Krakow we have more than 400 employees. In the next couple of years we want to **hire about 200 students, graduates and experienced professionals** who will have the chance to align career development with the growth of our office. Just like your colleagues working in the Euroclear Belgium site, who have similar jobs and client experiences, you will be at the heart of the financial world, feeling its pulse everyday. **Our growth will go hand in hand with your personal growth.** A broad set of business disciplines and challenges, as well as client interaction opportunities are managed from our Krakow office, enabling you to continuously learn new skills and grow across the company.

Sounds like a fair deal?

Then apply online at

www.jobs.euroclear.com

or send your CV to

recruitmentPL@euroclear.com

Opportunities
in Banking for
Students, Graduates
and Experienced
Professionals

www.euroclear.com





instytucje rozliczeniowo-rozrachunkowe (tzw. *international CSDs*).

– Euroclear jest liderem na rynku usług potransakcyjnych, które są ważnym elementem funkcjonowania depozytariuszy, banków centralnych czy komercyjnych, brokerów oraz managerów odpowiedzialnych za zarządzanie portfelem inwestycyjnym – wyjaśnia Jean-François de Ruette, Dyrektor, EquityReach & Corporate Actions Operations w Euroclear Bank.

Warto sobie również zadać pytanie, jakie znaczenie dla funkcjonowania całego rynku finansowego mają usługi rozliczeniowo-rozrachunkowe.

– Nasza funkcja rozrachunkowa przede wszystkim minimalizuje **ryzyko finansowe** bądź reputacyjne, na które byłoby narażeni klienci, jeżeli transakcje nie zostałyby rozliczone na czas – wyjaśnia Jean-François de Ruette.

Ścieżka kariery

Rozpoczynając karierę w międzynarodowej instytucji rozrachunkowej, możemy zdecydować się na pracę **w obszarze operacyjnym** lub w **dziale obsługi klienta**.

– Specjaliści z obszaru operacyjnego zajmują się dostarczaniem informacji na temat transakcji, w tym przede wszystkim nadchodzących płatności bądź przyszłych zdarzeń korporacyjnych (tzw. *corporate actions* – przyp. red.). Dodatkowo eksperci zarządzają operacjami gotówkowymi bądź operacjami zabezpieczeń finansowych – mówi Jean-François de Ruette.

W przyszłości pracownicy tej branży mogą wybrać ścieżkę ekspercką, zgłębiając wiedzę na temat wybranych procesów, lub managerską, rozwijając kompetencje związane z zarządzaniem zespołem ekspertów.

Poszukiwane umiejętności

Branża *securities clearing and settlements* pozwala zobaczyć z bliska poszczególne etapy „cyklu życia” papierów wartościowych oraz gwarantuje pracę w międzynarodowym środowisku, w którym jednym z najważniejszych wymogów jest język angielski.

– Dzięki różnorodnym zadaniom wciąż się rozwijamy oraz mamy okazję zajrzeć za kulisy głośno komentowanych w mediach transakcji na rynku kapitałowym. Globalny

charakter naszej branży zapewnia natomiast udział w międzynarodowych projektach – dodaje Jean-François de Ruette.

W zawodach związanych z procesem potransakcyjnym liczą się również takie cechy, jak terminowość, dokładność oraz **zdolność rozwiązywania problemów**.

– Przyszli specjaliści powinni cechować się dużą spostrzegawczością, być odpowiedzialni i mieć świadomość ryzyka, które towarzyszy ich pracy. Cenimy sobie również osoby, które, posiadając wysoko rozwinięte kompetencje interpersonalne, potrafią szybko stać się częścią zgranego zespołu – wymienia Jean-François de Ruette. ■



Anna Wojcieszak | Team Leader, FundSettle Order Processing Team
W EUROCLEAR BANK OD 2013 R.

Absolwent: Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Jagielloński

Kierunek studiów: Prawo, Nauki prawne (doktorat)

Jestem w trakcie uzyskiwania: tytułu Doktora Nauk Prawnych na Wydziale Prawa i Administracji

Najbardziej lubię w mojej pracy: ludzi, dobrą atmosferę, otwartość i indywidualne podejście do pracownika

Wartości, które wyznaje moja organizacja: szacunek, otwartość, skuteczność, ciągłe doskonalenie się

“ Związałam się z przyjazną organizacją, która aktywnie wspiera pracowników w ich karierze zawodowej.

KwF Pracujesz na stanowisku Team Leadera. Jaki jest Twój zakres obowiązków?

Odpowiadam za pracę 8-osobowego zespołu Fund Orders w obszarze funduszy inwestycyjnych. Upewniamy się, czy przebieg transakcji od momentu zarejestrowania jej w systemie przez klienta do otrzymania końcowej noty kontaktowej przebiega pomyślnie. Dzięki temu zamykamy transakcje zgodnie z wymaganą dokumentacją.

KwF Czego uczysz się dzięki nowej roli w organizacji?

Stanowisko Team Leadera bardzo różni się od zakresu obowiązków, które wykonywałam wcześniej. Jako specjalista odpowiadałam za wybrane procesy, obecnie moja wiedza pozwala mi wspierać zespół w wielu obszarach.

Dodatkowo rozwijam kompetencje związane z zarządzaniem zespołem, takie jak wyznaczanie celów czy dbanie o rozwój i motywację pracowników. Wiele nowych wyzwań przede mną.

KwF Czy poleciałabyś swojego pracodawcę młodszym kolegom?

Bez wahania poleciałabym pracę w Euroclear Bank młodym ludziom. Miałam okazję poznać kulturę organizacyjną centrów biznesowych o podobnym profilu i przyznam, że mój obecny pracodawca dba o swoich pracowników. Związałam się z przyjazną organizacją, która aktywnie wspiera pracowników w ich karierze zawodowej. Wspólnie tworzymy dynamiczne środowisko pracy.

KwF Czy możesz liczyć na wsparcie ze strony przełożonych?

Pracujemy zgodnie z metodologią Lean Six Sigma, w ramach której przykładą się dużą wagę do informacji zwrotnej – zarówno ze strony przełożonych, jak i osób na niższych stanowiskach. Dzięki kulturze otwartej na dialog manager staje się bardziej coachem wspierającym nasz indywidualny rozwój. Wsparcie jest nieodzownym elementem naszego stylu zarządzania.

KwF Jakie są Twoje plany zawodowe?

Planuję związać się z Euroclear Bank na dłużej. Ponieważ zostałam Team Leaderem dwa miesiące temu, chciałabym przede wszystkim rozwijać kompetencje w obszarze zarządzania zespołem specjalistów.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Kluczowe cechy pożądane u księgowego to rzetelność, solidność, skrupulatność, dokładność i dociekliwość
- ✓ Rozwój technologii umożliwia automatyzację procesu księgowania
- ✓ Możliwa kontynuacja kariery w obszarze kontrolingu, podatków lub audytu

KSIĘGOWOŚĆ

ACCOUNTING



Podstawową funkcją księgowości w każdej firmie jest rejestrowanie wszystkich zdarzeń gospodarczych oraz prezentowanie ich w postaci sprawozdań finansowych i raportów, których odbiorcami są zarząd firmy, akcjonariusze oraz urzędy i instytucje finansowe. Specyfika pracy księgowego różni się w zależności od charakterystyki firmy oraz jej wielkości. Decy-

Obecnie księgowy musi być pracownikiem zespołowym. Już nie wystarcza samodzielna analiza słupków i liczb. | ANNA MOŻARYN

MANAGER | MAZARS

dując się na karierę w tym obszarze, można wybrać **wewnętrzny dział księgowości, centrum usług wspólnych** lub **firmę zajmującą się usługowym prowadzeniem ksiąg rachunkowych dla małych i średnich firm**.

– Samodzielny księgowy pracujący w biurze księgowym to osoba znająca wszystkie procesy biznesowe i księgowe jednostki oraz rozumiejąca, w jaki sposób przekładają się one na jej sprawozdanie finansowe. W oparciu o swoją wiedzę i kompetencje księgowy powinien zapewnić, że księgi jednostki są prowadzone zgodnie z lokalnym ustawodawstwem, tak w zakresie prawa bilansowego, jak i podatkowego – wyjaśnia Anna Możaryn, Manager w firmie Mazars, zajmującej się usługowym prowadzeniem ksiąg rachunkowych.

– W odróżnieniu, specjalista ds. księgowości w dużym centrum usług zajmuje się najczę-



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Rzetelny
- ▶ Lubiący pracę zespołową
- ▶ Dokładny
- ▶ Dociekliwy

ściej wybranym procesem księgowym. Jego wiedza jest wybitnie specjalistyczna i szczegółowa, jednak pozostaje ograniczona poprzez znajomość wybranych procesów biznesowo-księgowych.

Warunki zewnętrzne i postęp technologiczny (zwłaszcza w dziedzinie informatyki) niewątpliwie wpływają na prace wykonywane przez księgowych. Przede wszystkim obserwowane jest ciągle zastępowanie prostych czynności księgowych, np. takich jak manualne rejestrowanie operacji księgowych, przez procesy bardziej zautomatyzowane.

– W wielu przypadkach spółki korzystają z kompleksowego oprogramowania klasy ERP lub innych programów wspomagających, które pozwalają na automatyczny transfer danych do systemu księgowego – wyjaśnia Anna Możaryn.

Innym rozwiązaniem jest oprogramowanie OCR (*optical character recognition*) polegające na przetwarzaniu dokumentów papierowych na formę elektroniczną i ich automatycznej dekretacji oraz księgowaniu.

– Zdecydowanie wszystkie te usprawnienia przenoszą ciężar pracy księgowego przede wszystkim na kontrolę i analizę wyników księ-



Tyle proc. firm księgowych przyznaje, że technologia ma znaczący wpływ na ich usługi.

Źródło: Wolters Kluwer, CCH Survey (2014)



gowań w ramach procesów automatycznych – tłumaczy Anna Możaryn.

Ścieżka kariery

Stanowisko **młodsze księgowy** otwiera możliwości rozwoju kariery w obszarze księgowości. Nie wymaga ono doświadczenia zawodowego, dlatego jest to świetny pomysł na pierwszą pracę dla studentów i absolwentów rozważających karierę w finansach korporacyjnych. Jest to rola wymagająca wsparcia merytorycznego ze strony przełożonych. **Samodzielny księgowy** z kolei jest odpowiedzialny za kompleksową obsługę jednego lub większej liczby obszarów księgowości, takich jak np. środki trwałe, należności, zobowiązania czy podatki. Liczba i rodzaj powierzonych obowiązków zależy od wielkości i specyfiki branży, w której działa firma. Samodzielny księgowy w firmie zajmującej się usługowym prowadzeniem ksiąg rachunkowych odpowiada za pełną księgowość jednej spółki lub kilku mniejszych. **Główny księgowy** z kolei stoi na czele działu księgowości i odpowiada

za prezentowanie w sprawozdaniach finansowych zgodnie z zasadami rachunkowości wszystkich przeprowadzonych w przedsiębiorstwie operacji finansowych oraz za rozliczenia podatkowe firmy. **Dyrektor finansowy** ponosi odpowiedzialność za księgowość, rachunkowość zarządczą oraz za płynność finansową, a w największych firmach również za procesy strategicznego planowania oraz za przejścia i fuzje.

Poszukiwane umiejętności

Zawód księgowy kojarzy się niezmiennie z określonym zestawem cech osobowościowych, jak rzetelność, solidność, skrupulatność, dokładność i dociekliwość.

– Cechy te oczywiście nadal są w cenie, natomiast obecnie wymaga się od księgowych dużo szerszych kompetencji zarówno merytorycznych, jak i osobowościowych – zaznacza Anna Możaryn.

Jeśli chodzi o umiejętności merytoryczne, to obecnie w zawodzie księgowego niezbędna jest znajomość polskiej ustawy o rachunkowości, Międzynarodowych

Standardów Sprawozdawczości Finansowej i prawa podatkowego.

– Jeżeli mówimy o kompetencjach miękkich, to obecnie księgowy musi być **pracownikiem zespołowym**. Już nie wystarczy samodzielna analiza słupków i liczb – podkreśla Anna Możaryn.

Wewnętrzne działy księgowe w firmach zbierają potrzebne im informacje ze wszystkich innych działów firmy (np. sprzedaż, marketing itp.), muszą je dobrze zrozumieć i prawidłowo odzwierciedlić w księgach, dlatego umiejętności komunikacji i pracy zespołowej są niezbędne. Podobnie wygląda sytuacja księgowych w firmach outsourcingowych. Kompetencje relacyjne i komunikacyjne są bardzo ważne, ponieważ księgowi pracują w strukturze macierzowej w zmiennych zespołach oraz jednocześnie budują relację biznesową z klientem.

Współczesna księgowość wymaga również szerokich kompetencji informatycznych. Excel oraz moduły finansowo-księgowe systemów ERP to codzienne środowisko pracy księgowego. ■



Anna Kalinowska | Księgowa
W MAZARS OD 2007 R.

Absolwent: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach

Kierunek studiów: Zarządzanie i Marketing

Planuję uzyskać: certyfikat księgowego

Najbardziej lubię w mojej pracy: brak monotonii, zadania wymagające ode mnie dokładności i logicznego myślenia

Wartości, które wyznaje moja organizacja: przywiązanie ogromnej wagi do uczciwości i wzajemnego szacunku



Karierę zawodową wiąże z księgowością. W przyszłości chciałabym ukończyć studia podyplomowe z dziedziny rachunkowości.

KwF Z czym kojarzyła Ci się księgowość, zanim objęłaś stanowisko związane z tą branżą?

Księgowość zawsze kojarzyła mi się z ogromną precyzją, zdyscyplinowaniem oraz dużą wiedzą z dziedziny rachunkowości i podatków. Wiąże się to z bieżącym śledzeniem zmian, które wprowadza ustawodawca, i właściwym zastosowaniem ich w praktyce. W księgowości konieczna jest wysoka kultura osobista, umiejętność pracy w zespole, doskonała organizacja pracy, dotrzymywanie ustawowych terminów, a także umiejętność radzenia sobie ze stresem, który obecny jest również w pracy księgowego.

KwF Które programy powinien znać współczesny księgowy?

Moim zdaniem nie powinniśmy się ograniczać do jednego systemu księgowego. Obecnie na rynku funkcjonuje wiele narzędzi, które pozwalają na sprawną i bardzo efektywną pracę w księgowości. Mazars Polska oferuje możliwość działania zarówno na programach korporacyjnych naszych klientów, jak i pracę na oprogramowaniu powszechnie znanym w branży (Exact, SAP, Sage Symfonia).

KwF Jak widzisz swoją karierę zawodową w przyszłości?

Swoją karierę zawodową zdecydowanie wiąże z księgowością. W przyszłości chciałabym ukończyć studia podyplomowe z dziedziny rachunkowości tak, aby efektywnie połączyć moją praktykę i doświadczenie zawodowe z dodatkową wiedzą teoretyczną.

KwF Dlaczego chciałaś dołączyć do Mazars?

Mazars jest międzynarodową firmą specjalizującą się w audycie, usługach księgowych, usługach kadrowo-płacowych, doradztwie podatkowym i biznesowym – praca w gronie wysokiej klasy specjalistów jest najlepszą zachętą do aplikowania do Mazars.

KwF Co wyróżnia Twojego pracodawcę na tle innych organizacji?

Podjęcie pracy w Mazars, stajemy się częścią dynamicznego i przedsiębiorczego zespołu, który przywiązuje ogromną wagę do uczciwości i wzajemnego szacunku. Strategia rozwoju spółki obejmuje również ustawiczne kształcenie i rozwój pracowników.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Praca w dynamicznym międzynarodowym środowisku
- ✓ Codzienny kontakt z globalnym rynkiem kapitałowym
- ✓ Umiejętności analityczne, numeryczne i zorientowanie na szczegóły to najbardziej pożądane cechy

COMPLEX FUND & FINANCIAL INSTRUMENT ADMINISTRATION



Działy administracji instrumentami finansowymi oraz funduszami funkcjonują zarówno w polskich bankach i funduszach inwestycyjnych działających na lokalnym rynku, jak i w międzynarodowych organizacjach finansowych działających w skali globalnej, które w Polsce ulokowały swoje przedstawicielstwa świadczące usługi dla oddziałów

Członkowie mojego zespołu mają codzienny kontakt z osobami zarządzającymi portfelami funduszy inwestycyjnych zlokalizowanymi w Europie, Stanach Zjednoczonych oraz Azji. | **KAROLINA BARTOSIK**

STARSZY MANAGER W DZIALE INSTRUMENTÓW POCHODNYCH | STATE STREET BANK

w innych krajach lub dla klientów zewnętrznych. Podstawowym zadaniem tego działu jest **przetwarzanie złożonych kontraktów terminowych i opcji**, zapewnienie dokładnego księgowania transakcji terminowych na funduszu inwestycyjnym oraz przygotowywanie instrukcji gotówkowych związanych z derywatami. Do innych zadań tego departamentu należą zapewnienie zgodności pomiędzy instrukcjami klienta a raportami brokera giełdowego, pomoc w księgowaniu złożonych transakcji i wydawanie opinii eksperckich w odpowiedzi na rutynowe zapytania innych działów.

– Członkowie mojego zespołu mają codzienny kontakt z osobami zarządzającymi portfelami funduszy inwestycyjnych zlokalizowanymi w Europie, Stanach Zjednoczonych

CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA



- ▶ Myślący strategicznie
- ▶ Spostrzegawczy
- ▶ Zorganizowany
- ▶ Dokładny

oraz Azji – zaznacza Karolina Bartosik, Starszy Manager w Dziale Instrumentów Pochodnych w State Street Bank.

Derywaty są składową funduszy inwestycyjnych i można je zdefiniować jako instrumenty pochodne, których wartość zależy od innego instrumentu finansowego. Codziennie dokonywana jest wycena instrumentów finansowych po aktualnej cenie rynkowej i w ten sposób wyliczana jest **wartość jednostki funduszu inwestycyjnego** (NAV – net asset value).

Klasyfikując instrumenty pochodne możemy wyróżnić derywaty standaryzowane, które oferowane są szerokiemu gronu inwestorów głównie w obrocie regulowanym na rynku giełdowym. Charakteryzują się one prostą konstrukcją i dużą płynnością. Drugim typem są derywaty niestandaryzowane (OTC). Występują one głównie na rynku pozagiełdowym, charakteryzują się dużą elastycznością co do podstawowych warunków i powstają głównie w odpowiedzi na specyficzne potrzeby inwestorów. Derywaty są w ostatnich latach coraz częściej wykorzystywane przez osoby zarządzające portfelami inwestycyjnymi w celu neutralizowania ryzyka zmian cen in-

35

Tyle milionów dolarów w aktywach miał Millenium Partners w roku założenia (1989) – obecnie największy fundusz hedgingowy.
Źródło: Business Insider, These are the 20 biggest hedge funds in the world (2015)



strumentów finansowych lub towarów, które są składowymi funduszy.

– Poprzez transakcje zabezpieczające (hedgingowe) rozumie się zajęcie pozycji na rynku terminowym, która jest odwrotna w stosunku do pozycji zajmowanej na rynku natychmiastowym. Dzięki temu potencjalne straty wynikające z jednej z nich zostaną w mniejszym lub większym stopniu zrównoważone przez zyski osiągnięte na drugiej pozycji – wyjaśnia Karolina Bartosik.

Ścieżka kariery

Pierwszym krokiem w branży administrowania instrumentami finansowymi jest stanowisko **specjalisty do spraw funduszy**, a kolejnym etapem jest stanowisko starszego specjalisty ds. funduszy, który odpowiada za zarządzanie pracownikami na niższym szczeblu, pomaga w księgowaniu złożonych transakcji oraz wydaje opinie eksperckie. Dalszy etap rozwoju zawodowego to stanowisko kierownika zespołu, a następnie managera. Alternatywną ścieżką kariery jest ścieżka ekspercka, na przykład na stanowisku **starszego analityka projektu**. W obszarze administracji funduszami można również pracować na stanowisku **analityka ds. ryzyka inwestycyjnego**, którego zadaniem jest w szczególności praca na portfelu inwestycyjnym klienta w celu uzyskania różnorodnych miar ryzyka rynkowego, interpretacja obliczanych wyników oraz potwierdzenie, że odzwierciedlają one rzeczywiste ruchy na rynku. Istnieje też możliwość budowania kompetencji na stanowisku analityka ds. zgodności procesów inwestycyjnych, który jest odpowiedzialny za monitorowanie zgodności funduszy inwestycyjnych z odpowiednimi przepisami oraz wytycznymi dotyczącymi inwestowania. Analityk ten sporządza raporty w celu zapewnienia zgodności funduszy z odpowiednimi restrykcjami inwestycyjnymi.

Kariery w obszarze administrowania instrumentami finansowymi można kontynuować za granicą w najważniejszych metropoliach na globalnej mapie rynków

kapitałowych, w polskich instytucjach finansowych lub oddziałach międzynarodowych korporacji, które zdecydowały się na *offshoring* procesów.

Poszukiwane umiejętności

Kariery w obszarze administrowania instrumentami finansowymi mogą rozpocząć absolwenci uczelni wyższych nawet bez wiedzy o rynkach finansowych.

– Nasza firma oferuje rozbudowany system szkoleń i jedyne, czego oczekujemy od kandydatów, to dobra znajomość języka angielskiego, doskonałe zdolności analityczne i numeryczne oraz dobra znajomość pakietu MS Office, a zwłaszcza arkusza kalkulacyjnego – wyjaśnia Karolina Bartosik ze State Street Bank. – Pozostałe cechy, które są dla nas istotne, to zorientowanie na szczegóły, wysoki poziom umiejętności interpersonalnych (praca w zespole) oraz kreatywność i samodzielność w rozwiązywaniu problemów. ■



Michał Urbanowicz | Kierownik Zespołu ds. Funduszy
W STATE STREET OD 2010 R.

Student: Szkoła Główna Handlowa

Kierunek studiów: Finanse i Bankowość

Posiadam: kwalifikację AAT (Association of Accounting Technicians – London)

Najbardziej lubię w mojej pracy: zarządzanie zespołem, którego efektem jest wysokiej jakości obsługa dostarczana naszym klientom w postaci codziennej wyceny

Wartości, które wyznaje moja organizacja: Stronger Together; Always Finding Better Ways; Global Force, Local Citizen



Po zaledwie sześciu miesiącach pracy dostałem propozycję dołączenia do zespołu, który przejmował projekt z Wielkiej Brytanii.

KwF Dlaczego Twoja praca jest ważna dla świata finansów?

Moja praca jest tym dla funduszy inwestycyjnych, czym jest „niewidzialna ręka rynku” dla instrumentów finansowych. Na rozwiniętych rynkach finansowych udział inwestorów instytucjonalnych stanowi zdecydowaną większość. Obecnie trudno wyobrazić sobie inwestorów inwestujących wyłącznie bezpośrednio na rynku finansowym. Fundusze inwestycyjne są alternatywą, z której coraz więcej z nich korzysta.

KwF Jak wyglądała Twoja ścieżka awansu w firmie State Street?

Rozpocząłem pracę na stanowisku księgowego ds. funduszy i patrząc z perspektywy czasu odnoszę wrażenie, że ścieżka

mojego awansu przebiegała bardzo szybko. Po zaledwie sześciu miesiącach pracy dostałem propozycję dołączenia do zespołu, który przejmował projekt z Wielkiej Brytanii, co wiązało się z wyjazdem na miesiąc do Londynu. Po kilku miesiącach ponownie wyjechałem do oddziału naszej firmy w Londynie w związku z kolejnym projektem. Następnie zaproponowano mi awans na stanowisko starszego księgowego ds. funduszy w nowym dziale. Był to dla mnie bardzo intensywny okres. Po niespełna roku stanąłem przed wyzwaniem poprowadzenia zespołu jednego z większych klientów. Pracuję na tym stanowisku od ponad dwóch lat.

KwF Jakie wyzwania stawia przed specjalistami księgowość funduszy?

Praca w księgowości funduszy wymaga przede wszystkim takich umiejętności, jak zdolność analitycznego myślenia oraz pracy pod presją czasu, elastyczność, skrupulatność, zwracanie uwagi na szczegóły, umiejętność szybkiej, sprawnej i przede wszystkim efektywnej komunikacji w języku angielskim (nie tylko *face to face*, ale też przez telefon, e-mail, chat), umiejętność podejmowania prawidłowych decyzji pod presją czasu. Ta mieszanka jest dość sporym wyzwaniem. Jednakże praca w State Street to nie tylko księgowość funduszy. Obecnie zatrudniamy również w wielu innych działach, w których praca jest tak samo dynamiczna i pozwala nam zatrudniać pracowników o bardzo szerokim spektrum umiejętności.

Praca z widokiem.

State Street
Bank Polska

Gdańsk

Kraków

Wyżywamy z Krakowa na szerokie wody.
Otwieramy nowe biuro w Gdańsku.
Oferujemy nowe wyzwania, niesamowite widoki,
zaskakujące możliwości...

www.pracazwidokiem.pl



[Ubezpieczenia]

Nowe kompetencje, ryzyko i wzrost atrakcyjności branży



• Dlaczego nowe kompetencje?

Ubezpieczenia zaczynają doganiać inne branże sektora finansowego w zastosowaniu rozwiązań IT

• Dlaczego ryzyko?

W wyniku dyrektywy Solvency II zostanie położony większy nacisk na zarządzanie ryzykiem.

• Dlaczego wzrost atrakcyjności?

W związku z kryzysem w bankowości pracownicy zaczynają migrować do sektora ubezpieczeń.



Przeszłość

- Zły wizerunek sektora i duże ryzyko missellingu
- Ocena ryzyka w cieniu działań sprzedaży
- Mała elastyczność w tworzeniu produktów na rzecz klientów



Teraźniejszość

- Rosnące oczekiwania wobec produktów ubezpieczeniowych
- Wzrost znaczenia underwritingu w budowaniu relacji z klientami
- Większa świadomość zarządzania zmianą w strategiach biznesowych

Jak będzie wyglądać sektor ubezpieczeń jutra?



• Nowe ryzyko

Cyberryzyko stanie się jednym z największych zagrożeń dla tego sektora



• Większa kontrola

Nadzór sektora będzie ściślej kontrolować kanały sprzedaży i pośredników



• Wielki brat

Rozwiązania telematyczne przededyfują tworzenie produktów ubezpieczeniowych

Liczby jutra

73

Tyle proc. ubezpieczycieli wskazuje, że personalizacja usług będzie miała ogromne znaczenie dla tej branży w XXI wieku.

75

Tyle mld dol. będzie wart rynek nanotechnologiczny w 2020 roku. Jego rozwiązania zrewolucjonizują ubezpieczenia na życie.

30

O tyle proc. może wzrosnąć liczba fuzji i przejęć na polskim rynku do końca 2015 roku i w następnych latach. Z ubezpieczeń procesu M&A korzysta coraz więcej firm.

Jakie zawody są zaangażowane w proces zmiany?

Analityk ryzyka, ponieważ organizacje poszukują nowych rynków zbytu dla swoich produktów, a jednocześnie są coraz bardziej świadome zagrożeń.

IoT Specialist, ponieważ internet rzeczy będzie miał bezpośredni wpływ na rozwój rozwiązań telematycznych w ubezpieczeniach.

Product Manager, ponieważ od niego branża będzie oczekiwała zaprojektowania elastycznych produktów, szytych na miarę.

Poznaj branże

Trendy

s. 85

Aktuariat

s. 87

Poznaj pracodawców

AXA DIRECT
Ergo Hestia

s. 134
s. 147

Euler Hermes

s. 165

UBEZPIECZENIA U PROGU ZMIAN

ALICJA SKIBA-WALCZAK | BRANCH MANAGER



W OSTATNICH LATACH MOŻNA BYŁO ZAUWAŻYĆ INTENSYWNE ZMIANY ZACHODZĄCE NA POLSKIM RYNKU UBEZPIECZEŃ. WYNIKAJĄ ONE ZE ZMIENIAJĄCEGO SIĘ OTOCZENIA RYNKOWEGO, WYMAGAŃ REGULACYJNYCH I POTRZEB KONSUMENTÓW. SZYBKOŚĆ TYCH ZMIAN PRZYBIERA NA SILE ZA SPRAWĄ POSTĘPU TECHNOLOGICZNEGO.

TEN TEKST POMOŻE CI ODPOWIEDZIEĆ NA PYTANIA:



Dlaczego warto zainteresować się profesją aktuarium?

Na czym polega omnikanałowość w tym sektorze?

Jak przestępcy tworzą miejsca pracy w ubezpieczeniach?

Od wielu lat sektor ubezpieczeniowy boryka się ze stereotypem branży anachronicznej, nawet nudnej, a przez studentów kierunków ekonomicznych nie jest postrzegany jako atrakcyjne miejsce pracy. Osobom z pokolenia Y branża ta kojarzy się z brakiem możliwości rozwoju i innowacji oraz pracą na tym samym stanowisku bez zmian przez wiele lat.

Na całym świecie liczba młodych ludzi wybierających karierę w ubezpieczeniach od kilku lat pozostaje niezmiennie na bardzo niskim poziomie. W przeprowadzonym w 2014 roku przez firmę Deloitte rankingu dotyczącym atrakcyjności branż w kontekście przyszłej kariery, ubezpieczenia zajęły dopiero 18. miejsce. Co ciekawe, ze wszystkich badanych krajów to właśnie w Polsce sektor ten cieszy się największą popularnością wśród studentów, choć nadal jest to dużo mniej preferowana branża niż na przykład bankowość („The Deloitte Talent in Insurance Survey”, 2014).

Niewątpliwie sektor ubezpieczeniowy powinien dokonać poważnych zmian w swoim postępowaniu, jeśli chce przyciągnąć i utrzymać pracowników z pokolenia Y. A najcięższą walkę o studentów będą musiały stoczyć z sektorem bankowym, szczególnie w obszarze IT.

Wyzwania XXI wieku – innowacje w ubezpieczeniach

W ostatnich latach można było zauważyć intensywne zmiany zachodzące na polskim rynku ubezpieczeń. Wynikają one ze zmieniającego się otoczenia rynkowego, wymagań regulacyjnych i potrzeb konsumentów. Szybkość tych zmian przybiera na sile za sprawą postępu technologicznego, związanego z rozwojem narzędzi cyfrowych, internetu czy mediów społecznościowych.

Do głównych trendów w innowacjach ubezpieczeniowych należą: *big data*, wykorzystanie narzędzi mobilnych do sprzedaży ubez-

pieczeń, *omnichannel marketing*, rozwój ubezpieczeń dla specyficznych nisz oraz telematyka, której przykładem może być możliwość zastosowania *pay-as-you-drive*. Zgodnie z tą innowacją wysokość składki zależy od częstotliwości używania samochodu czy charakterystyki sposobu jazdy kierowcy.

Wszystkie te zmiany kreują zwiększony popyt na **specjalistów z obszaru IT** oraz **managerów produktu**. Poszukiwani są eksperci do zespołów rozwijających i utrzymujących aplikacje: programiści, testerzy i administratorzy. Ponadto, jako implikacja zdalnego dostępu do danych i usług oraz masowego wykorzystania urządzeń mobilnych, rośnie też zapotrzebowanie na specjalistów od bezpieczeństwa i analizy danych. Dodatkowo, poszukiwani są analitycy *big data*. Tę grupę profesjonalistów tworzą nie tylko specjaliści IT, ale również osoby z działów biznesowych, które wiedzą, jakie pytanie zadać i jak sprawić, aby uzyskana odpowiedź przyniosła największą korzyść dla firmy.

Solvency II a zawód aktuarialisty

Solvency II (Wyłącalność II), określana mianem największej rewolucji w branży ubezpieczeniowej, wchodzi w życie 1 stycznia 2016 roku. Przyszły system funkcjonowania firm ubezpieczeniowych bazuje na założeniu, że poza ryzykiem o charakterze ubezpieczeniowym na ich problemy finansowe mogą wpłynąć także inne rodzaje ryzyka,

w tym rynkowe i kredytowe. Niewątpliwie więc wymogi systemu Wyłącalności II **rozszerzają obszar odpowiedzialności funkcji aktuarialnej** i całkowicie zmieniają otoczenie, w którym taka osoba pracuje. Dyrektywa wzmacnia rolę i uprawnienia aktuariatu oraz jego wpływ na założenia strategii biznesowej spółek. Już samo uznanie funkcji aktuarialnej w Solvency II za funkcję kluczową dla systemu zarządzania zakładem ubezpieczeń podnosi jej rangę i prestiż. Warto zaznaczyć, że aktuariusz odgrywa istotną rolę również w obecnym systemie prawnym. Zawód ten jest coraz popularniejszy szczególnie w grupach osób związanych z branżą ubezpieczeniowo-finansową oraz wśród studentów, którzy coraz bardziej świadomie wybierają studia z myślą o pracy w tym zawodzie.

Przestępczość ubezpieczeniowa

Kolejnym bardzo ważnym wyzwaniem, z którym od dłuższego czasu zmagają się sektor ubezpieczeń, są wyłudzenia odszkodowań i świadczeń. Rok 2014 był wręcz rekordowy pod tym względem. Zakłady ubezpieczeń w Polsce wykryły 9690 przestępstw na łączną kwotę ponad 160 mln zł. Według ekspertów jest to jedynie wierzchołek góry lodowej.

W niemal każdym zakładzie ubezpieczeniowym są osoby, których głównym zadaniem jest badanie, czy nie doszło do przestępstwa. Większość firm posiada albo dedykowany **zespół śledczy**, albo spe-

cjalistów zajmujących się tym obszarem w różnych departamentach firmy. Część firm wykorzystuje do zwalczania oszustw doświadczenie pracowników zajmujących się likwidacją szkód. Jednak umiejętności wymagane w zespole śledczym znacząco różnią się od kwalifikacji specjalistów ds. likwidacji szkód, których główna rola polega na wspieraniu osoby poszkodowanej. Zespół śledczy składa się częściowo z byłych policjantów, częściowo z pracowników z doświadczeniem w zakresie likwidacji szkód oraz analityków, a jego jedyną rolą jest badanie podejrzanych roszczeń.

Do zwalczania przestępczości ubezpieczeniowej coraz częściej wykorzystuje się też odpowiednie **technologie analityczne**. Wśród nich te podstawowe, jak wykrywanie anomalii, reguły biznesowe czy analizę biznesową oraz zaawansowane, takie jak modelowanie predykcyjne czy analizę sieci społecznych.

Podsumowując, kluczem do sukcesu firm ubezpieczeniowych wydają się: zdolność do udoskonalania istniejących i wprowadzenia na rynek nowych produktów, weryfikacja strategii marketingowych i rozwój kolejnych systemów dystrybucji, jak również nowe podejście do kwestii satysfakcji klientów oraz pracowników. Aby to osiągnąć, konieczne będą wzmożone inwestycje w rozwiązania technologiczne oraz narzędzia analityczne usprawniające efektywność operacyjną zakładów ubezpieczeń oraz wspierające rozwój biznesu i ułatwiające poszerzenie kanałów dystrybucji. ■



ALICJA SKIBA-WALCZAK
BRANCH MANAGER

ABSOLWENTKA: UNIwersYTET EKONOMICZNY W KRAKOWIE, ADMINISTRACJA PUBLICZNA
UKOŃCZYŁAM: AKADEMIE MENEDŻERA (STUDIA PODYPLOMOWE SGH)
SPECJALIZUJĘ SIĘ W: REKRUTACJI W OBSZARZE FINANSÓW KORPORACYJNYCH
POZA PRACĄ: ZASIADAM W RADZIE POLSKIEJ FUNDACJI GEORGIAE FAVEO
KARIERĘ ZACZYNAŁAM JAKO: KONSULTANT W EUROPROJEKTS

GOLDMAN RECRUITMENT | JEST FIRMĄ DORADZTWA PERSONALNEGO WYSPECJALIZOWANĄ W METODOLOGII EXECUTIVE SEARCH ORAZ W WYSZUKIWANIU I SELEKCJI KANDYDATÓW NA STANOWISKA SPECJALISTYCZNE, MANAGERSKIE I DYREKTORSKIE W OBSZARZE FINANSÓW, KSIĘGOWOŚCI, KONSULTINGU BIZNESOWEGO I DORADZTWA STRATEGICZNEGO.

Przybliżona liczba ofert pracy lub praktyk w 2015/16 r.: **300**
Więcej informacji na stronie: www.goldmanrecruitment.pl

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Idealne miejsce pracy dla absolwentów matematyki
- ✓ Możliwość zdobycia licencji aktuarialnej
- ✓ Wyzwania w obliczu nowych regulacji prawnych – Solvency II

AKTUARIAT

ACTUARIAL DEPARTMENT



Zarządzanie ryzykiem jest istotnym elementem w zarządzaniu każdą firmą, ale szczególnie w branży ubezpieczeniowej to wyjątkowo ważny i złożony proces. Dział zarządzany przez aktuarium dba między innymi o to, aby towarzystwo ubezpieczeniowe mogło regulować teraz oraz w przyszłości zobowiązania wobec klientów.

Aktuarium musi umieć przelać język liczb na produkt zrozumiały dla osoby niebędącej aktuarium. | **JAROSŁAW BOBKOWSKI**

DYREKTOR BIURA AKTUARIALNEGO | SOPOCKIE TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ ERGO HESTIA

– Zakres obowiązków aktuarium wynika z ustawy o działalności ubezpieczeniowej, lecz w poszczególnych firmach ubezpieczeniowych może być rozszerzony – wyjaśnia Jarosław Bobkowski, Dyrektor Biura Aktuarialnego w ERGO Hestii.

Wymogi ustawowe według wciąż obowiązującego systemu Solvency I to: ustalanie rezerw techniczno-ubezpieczeniowych, kontrola aktywów na pokrycie rezerw, wyznaczenie marginesu wypłacalności, przygotowywanie raportu o stanie portfela oraz ustalanie wartości składników zaliczanych do środków własnych. Poza tym aktuarium często zajmuje się **budową modeli wyceny oraz tworzeniem taryf i kalkulacją składek**. Do jego obowiązków może należeć również zarządzanie ryzykiem, kontroling i raportowanie.

– Klient przychodzący do ubezpieczyciela, chcąc wykupić obowiązkową polisę odpo-



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Komunikatywny
- ▶ Otwarty
- ▶ Umiejący wyciągać wnioski
- ▶ Umiejętności analityczne

wiedzialności cywilnej posiadacza pojazdu (OC komunikacyjne), dostaje propozycję składki, która powinna wynikać z wyliczeń matematycznych. Wycena ta jest właśnie efektem pracy aktuarium – wyjaśnia Jarosław Bobkowski.

Po wielu latach przygotowań w 2016 roku wchodzi w życie ustawa o działalności ubezpieczeniowej oparta na **dyrektywie Solvency II**, która zmienia zakres obowiązków aktuarium. Oprócz zadań związanych z wyceną rezerw aktuarium będzie zobligowany do przedstawienia własnej opinii na temat polityki underwritingowej i reasekuracyjnej spółki, a także do wnoszenia wkładu w efektywne wdrażanie systemu zarządzania ryzykiem.

Ścieżka kariery

Dział aktuarium w firmie ubezpieczeniowej to dobre miejsce do odbycia stażu dla studentów ostatnich lat takich kierunków studiów, jak matematyka, fizyka czy statystyka. Część uczelni oferuje ponadto wyspecjalizowaną ścieżkę w obszarze matematyki finansowej i aktuarium. Już podczas stażu można spodziewać się ciekawego zakresu obowiązków związanego z analizą danych czy wspieraniem doświad-



Tyle tysięcy dolarów rocznie może zarabiać aktuarium, uznany za najlepszy zawód według rankingu CareerCast.com.

Źródło: CareerCast.com, The Best Jobs of 2015 (2015)



czonych specjalistów w kalkulacji rezerw i tworzeniu modeli do wyceny produktów ubezpieczeniowych.

Po stażu można liczyć na stanowisko analityka, którego zakres obowiązków zależy od specjalizacji: od zadań związanych z kalkulacją rezerw i przygotowaniem elementów sprawozdań finansowych po budowę złożonych modeli wyceny. Kolejnym krokiem jest zdobycie **odpowiedniej licencji**. W tym celu należy zdać przed Komisją Nadzoru Finansowego cztery egzaminy, a według nowych przepisów obowiązujących od 2016 roku dziesięć, oraz odbyć roczny staż po okiem licencjonowanego aktuarusza.

Aktuarusz ma możliwość kontynuowania kariery poza branżą ubezpieczeniową wszędzie tam, gdzie znaczenie ma ocena ryzyka finansowego, np. w bankach, funduszach inwestycyjnych oraz firmach doradczych i audytorskich.

Warto zaznaczyć, że karierę w branży ubezpieczeniowej można rozwijać poza

aktuariatem również w innych obszarach, np.: reasekuracji, underwritingu, finansów czy zarządzania produktami.

Poszukiwane umiejętności

Studenci rozważający karierę w dziale aktuarialnym powinni wykazywać się umiejętnościami analitycznymi i syntezy informacji, jak i gruntowną wiedzą z zakresu **matematyki finansowej i ubezpieczeniowej**.

– W moim zespole pożądana jest komunikatywność, otwartość, a także umiejętność prezentowania efektów swojej pracy – zaznacza Jarosław Bobkowski. – Aktuarusz musi umieć przelać język liczb na produkt zrozumiały dla osoby niebędącej aktuaruszem. Wśród kandydatów do pracy w dziale aktuarialnym podstawą jest bardzo dobra znajomość arkusza kalkulacyjnego MS Excel. Mile widziane jest ponadto doświadczenie z językiem SQL oraz takimi programami statystycznymi, jak R czy też SAS – podkreśla Jarosław Bobkowski. ■



Mateusz Tyś | Główny Specjalista
W GRUPIE ERGO HESTIA OD 2011 R.

Absolwent: Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Kierunek studiów: Matematyka

Posiadam: polską licencję aktuarialną | **Planuję uzyskać:** członkostwo PSA

Najbardziej lubię w mojej pracy: ciągłe wyzwania, podnoszenie kwalifikacji

Wartości, które wyznaje moja organizacja, to: prostota, responsywność, nowoczesność

“*Aby zostać licencjonowanym aktuaruszem niezbędna jest praktyka aktuarialna, same studia tematyczne i egzaminy nie wystarczą.*”

KwF Dlaczego warto zainteresować się pracą w aktuariacie?

Wybierając studia matematyczne, wiedziałem, że docelowo chcę wykorzystać zdobytą wiedzę pracując w instytucji finansowej. Moje oczekiwania się sprawdziły – różnorodność wyzwań, jakie stawia aktuariat sprawia, że ta praca daje dużo satysfakcji.

KwF Które aspekty swojej pracy uważasz za najtrudniejsze i które łączą się z największymi wyzwaniami zawodowymi?

Praca aktuarusza nie należy do łatwych. Trzeba zaznaczyć, że jako aktuarusz muszę posiadać wiedzę z zakresu matematyki finansowej, ubezpieczeniowej czy rachunkowości. Ważna jest też znajomość narzędzi informatycznych, również takich dedyko-

wanych aktuaruszom. Do tego dochodzą jeszcze umiejętności miękkie, czyli praca z ludźmi i komunikacja z otoczeniem biznesowym. To wszystko wymaga dużej wszechstronności i otwartości.

KwF Czy Twoi przełożeni wspierają Cię w pracy?

Wsparcie przełożonych jest szczególnie ważne na początkowym etapie kariery aktuarialnej – myślę, że bez tego nie dotarłbym do tego punktu rozwoju zawodowego, w którym obecnie jestem. Aby zostać licencjonowanym aktuaruszem, niezbędna jest praktyka aktuarialna, same studia tematyczne i egzaminy nie wystarczą. Tutaj właśnie nieoceniona jest pomoc kolegów z dużym doświadczeniem.

KwF Czy studia w jakiejś części przygotowały Cię do wykonywania zawodu?

Praca w aktuariacie jest przeznaczona dla tych osób, które dobrze radzą sobie z przedmiotami ścisłymi. Myślę, że studia z matematyki finansowej na Uniwersytecie Jagiellońskim dały mi dobre podstawy do wykonywania zawodu. Oczywiście niewątpliwie nauczyłem się już w pracy, np. obsługi specjalistycznego oprogramowania.

KwF Jak oceniasz stabilność pracy w sektorze ubezpieczeń?

Towarzystwa ubezpieczeń zawsze będą potrzebowały dobrych aktuaruszy. Pamiętajmy, że Polska jest tuż przed wdrożeniem dyrektywy Solwency II i każdy, kto postawi na aktuariat w tym czasie, nie straci na tym.

[Bankowość]

Świat danych, konsolidacja i budowanie relacji



• Dlaczego świat danych?

Ogromne zbiory danych, którymi dysponują banki, to obecnie najważniejsze aktywa banku.

• Dlaczego konsolidacja?

Nowe regulacje to większe koszty operacyjne dla banków, które zaczynają się łączyć.

• Dlaczego budowanie relacji?

W związku z rosnącymi oczekiwaniami klientów banki stawiają na długotrwałe relacje.



Przeszłość

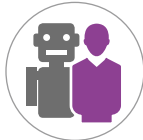
- Multichanneling, w ramach którego online rywalizował z klasycznymi kanałami
- Duży nacisk położony na wyniki sprzedaży
- Zły wizerunek banków, które wywołały kryzys



Teraźniejszość

- Omnichanneling, w ramach którego kanały się uzupełniają
- Odkrycie, że relacje z klientem mogą również się opłacać
- Rosnące znaczenie działań zajmujących się ryzykiem

Jak będzie wyglądać sektor bankowy jutra?



• Actroidyzacja

Idea *robot and I*, gdzie łączy się funkcje człowieka i maszyny, to nowy rozdział



• Myślenie klientem

Klienci będą mieli coraz większy wpływ na produkty bankowe



• Rozwój i relacje

Banki walcząc o wizerunek będą wspierały lokalne społeczności

Liczby jutra

92

Tyle będzie wynosić średni wiek mężczyzny w 2020 roku – banki będą musiały przygotować się na demograficzną rewolucję.

13

O tyle proc. wzrasta średnio rynek użytkowników smartfonów, podstawowe narzędzie w obszarze everyday banking.

72

Tyle proc. dorosłych użytkowników korzysta codziennie z Facebooka. Według PwC za kilka lat social media staną się głównym kanałem komunikacji.

Jakie zawody są zaangażowane w proces zmiany?

Analityk predykcyjny, ponieważ banki potrzebują nowych strategii wyprzedzających oczekiwania klienta.

Doradca klienta, ponieważ to od niego będzie zależeć jakość usług i zaufanie klienta do banku.

Specjalista User Experience, ponieważ to on będzie miał wpływ na tworzenie intuicyjnych narzędzi.

Poznaj branże

| | | | |
|----------------------|-------|------------------------|--------|
| Bankowość detaliczna | s. 90 | Bankowość spółdzielcza | s. 96 |
| Bankowość mobilna | s. 92 | Consumer finance | s. 98 |
| Bankowość rozwoju | s. 94 | Zarządzanie zmianą | s. 100 |

Poznaj pracodawców

| | | | |
|-----------------------------|--------|-------------------|--------|
| Alior Bank | s. 160 | Euroclear Bank | s. 148 |
| Bank BPH | s. 135 | ING Bank Śląski | s. 154 |
| Bank Gospodarstwa Krajowego | s. 136 | mBank | s. 155 |
| Bank Zachodni WBK | s. 137 | The Royal | |
| Citi Service Center | s. 142 | Bank of Scotland | s. 156 |
| Credit Agricole | s. 163 | State Street Bank | s. 172 |
| Credit Suisse | s. 144 | UBS | s. 174 |

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Obszar coraz częściej nastawiony na oczekiwania klienta
- ✓ Dynamicznie zmieniający się sektor gospodarki, w którym powstają nowe zawody
- ✓ Omnikanałowość jako jeden z najważniejszych trendów w tej branży

BANKOWOŚĆ DETALICZNA

RETAIL BANKING

Bank w telefonie, ujemne stopy procentowe, bank bez oddziałów, płatności bezgotówkowe bez użycia karty płatniczej – bankowość detaliczna wiąże się z różnymi aspektami, a jej jedyną stałą cechą w XXI wieku jest zmiana. Jak żadna inna branża sektora finansowego bankowość detaliczna jest **najbliżej klienta**, co stanowi o jej atrakcyjności

Dobry doradca klienta to osoba, która równie skutecznie potrafi zadawać trafne pytania, jak i słuchać później odpowiedzi klienta. | KRZYSZTOF RATAJEWSKI

DYREKTOR DS. ZARZĄDZANIA SPRZEDAŻĄ W SEGMENTCIE KLIENTA INDYWIDUALNEGO | BANK BPH

oraz czyni z niej ciekawy „przepis na karierę zawodową”.

Eksperti przewidują, że w najbliższych latach piętno na bankowości detalicznej odcisną te zjawiska, o których czytamy w codziennej prasie, ale wśród nich warto wymienić bynajmniej nie tylko rewolucję technologiczną.

– W mojej opinii sektor bankowy będzie się koncentrować na jakości obsługi klienta, a także na indywidualnym dopasowywaniu oferty – przyznaje Krzysztof Ratajewski, Dyrektor ds. Zarządzania Sprzedażą w Segmentcie Klienta Indywidualnego w Banku BPH.

Słowo „klient” to klucz do zrozumienia bankowości detalicznej, co tylko na pozór może wydawać się oczywiste. Nie tak dawno na rynek weszło pokolenie odbiorców produktów bankowych o całkiem nowych, cyfrowych nawykach, nieobciążonych przywiązaniem do marek, a jednocześnie traktujących urządzenia



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Komunikatywny
- ▶ Aktywnie słuchający
- ▶ Otwarty na zmiany
- ▶ Asertywny

mobilne jako niezaprzeczalny element swojej codzienności. **Technologia jest zdecydowanie sprzymierzeńcem bankowości** – te instytucje, które postawią na innowacyjność swoich strategii biznesowych, wysuną się na prowadzenie.

– Rozwój nowych technologii to szansa na bliższe poznanie klienta i jeszcze bardziej efektywne komunikowanie się z nim; to przede wszystkim prostota i wygoda. Dla przykładu, chcąc ułatwić klientom korzystanie ze swoich usług, Bank BPH wprowadził technologię identyfikacji biometrycznej Finger Vein – informuje Krzysztof Ratajewski.

Jednakże zdaniem eksperta fizyczne oddziały banków nadal pozostaną ważnym kanałem w zakresie dystrybucji produktów bankowych.

– Bezpośrednie interakcje z klientami pozostaną niezwykle ważne, a kanały zdalne będą świetnym uzupełnieniem i wsparciem dla tradycyjnych placówek i dla bezpośrednich kontaktów z klientami – zgadza się Krzysztof Ratajewski.

To bardzo ważny trend, który będzie miał wpływ na strukturę banku i na zatrudnienie w tym sektorze. W kontekście dystrybucji produk-



55

Tyle procent prezesów firm przyznaje, że klient ma największy wpływ na ich strategię biznesową.
Źródło: IBM, C-suite Study (2014)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży bankowości detalicznej?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

tów wydaje się, że branża będzie dążyć do **omnikanałowości**. To zupełnie inna kategoria niż wielokanałowość. W drugiej dekadzie XXI wieku banki będą musiały postawić na model biznesowy, w którym zamiast równoległego i niezależnego funkcjonowania kanałów nastąpi ich sprzężenie, tak aby się wzajemnie uzupełniały i przenikały, oraz w ramach którego oferowany produkt będzie przyjazny dla klienta.

– Banki detaliczne będą jeszcze bardziej inwestowały w rozwój produktów – dodaje Krzysztof Ratajewski.

Ścieżka kariery

W bankowości detalicznej wyróżniamy wiele obszarów, w których młody pracownik ma szansę rozpocząć karierę zawodową. Możliwość zdobywania doświadczeń w różnych działach to jeden z największych atutów tego sektora, począwszy od sprzedaży, poprzez windykację, po coraz bardziej istotne oddziały odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem oraz *compliance* w związku ze skomplikowaną rzeczywistością prawną nadzorowaną przez regulatorów rynku.

Co ważne, w najbliższych latach banki znacząco będą zmieniać podejście do klientów, traktując ich nie tyle jako odbiorców, ale decydentów. Najwyższa jakość obsługi będzie istotnym wyróżnikiem każdej instytucji chcącej zachować konkurencyjność na rynku, a **zawód doradcy klienta** – wciąż jednym z najważniejszych stanowisk, przed którym stoi wiele perspektyw rozwoju zawodowego.

– Doradcy klienta Bank BPH daje możliwość awansu np. na starszego doradcę. W związku z tym, że nasz bank jest organizacją, która stawia na rozwój wewnętrzny, to awans doradcy na stanowiska specjalistyczne, takie jak doradca klienta zamożnego czy firmowego, jest również możliwy i pożądany – konkluduje Krzysztof Ratajewski.

Warto ponadto podkreślić, że bankowość detaliczna stawia na zawody kojarzone z obszarem IT, a są nimi m.in. analitycy biznesowi i systemowi, specjaliści *big data*, deweloperzy oraz managerowie projektów informatycznych.

Działy, w których pracują eksperci z obszaru nowych technologii, traktuje się nie

tylko jako obszary wsparcia, ale również miejsca tworzenia realnej wartości. Rozwój kompetencji w tym zakresie niesie ze sobą istotne zmiany w modelach biznesowych banków.

Poszukiwane umiejętności

W zależności od departamentu banku, w którym chcemy pracować, oczekiwane przez pracodawców kompetencje są bardzo zróżnicowane. W przypadku doradcy klienta liczy się przede wszystkim znajomość produktów bankowych oraz wysoko rozwinięte kompetencje miękkie.

– Uważam, że dobry doradca klienta to osoba, która równie skutecznie potrafi zadawać trafne pytania, jak i służyć później odpowiedzi klienta. W moim odczuciu tylko taka postawa może przybliżyć doradcę do jak najlepszego dopasowania produktu do potrzeb klienta – twierdzi Krzysztof Ratajewski. ■



Patrycja Broda | Doradca Klienta
W BANKU BPH OD 2012 R.

Absolwent: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Kierunek studiów: Finanse i Rachunkowość

Najbardziej lubię w mojej pracy: kontakt z klientem, pomaganie mu w realizacji planów i celów

Wartości, które wyznaje moja organizacja: fair play, zaufanie



Liczne szkolenia i możliwości awansu wewnętrznego stwarzają duże możliwości do ciągłego poszerzania wiedzy.

KwF Jak oceniasz Bank BPH jako pracodawcę?
Według mnie Bank BPH jest instytucją przyjazną zarówno dla klientów, jak i pracowników. Warunki pracy są dobre, zakres obowiązków jest przejrzysty i zrozumiały. Doceniam też szeroki wachlarz świadczeń socjalnych. Pracownicy są chętni do pomocy i pozytywnie nastawieni do pracy i klientów.

KwF Dlaczego zdecydowałaś się na bankowość?
Praca w bankowości detalicznej była celem, do którego dążyłam. Studia na kierunku bankowość oraz staże w instytucjach finansowych pomogły mi w jego osiągnięciu. W pracy najbardziej lubię kontakt z klientami oraz to, że mogę poznawać nowe osoby i nawiązywać znajomości. Oferując produkty bankowe pomagam klientom w realizacji ich

planów. Największą satysfakcję mam wtedy, gdy klient spełni swój cel i wraca do mnie zadowolony.

KwF Jak Twój bank dba o rozwój młodych pracowników?

Każda osoba zatrudniona w Banku BPH uczestniczy w obszernym profesjonalnym szkoleniu wstępnym, żeby dobrze zapoznać się z produktami dostępnymi w ofercie oraz nabyć niezbędne umiejętności sprzedażowe. Liczne szkolenia i możliwości awansu wewnętrznego stwarzają duże możliwości do ciągłego poszerzania wiedzy, a także zdobywania nowych doświadczeń na różnych stanowiskach.

KwF Jakie są Twoje plany zawodowe?

Chciałabym awansować na stanowisko doradcy inwestycyjnego. Uczestniczę w szkoleniach z zakresu produktów inwestycyjnych oferowanych w naszym banku i ciągle pogłębiając wiedzę z tego obszaru. Chciałabym, aby klienci otrzymali ode mnie wszelkie niezbędne informacje o produktach inwestycyjnych i byli przekonani, że dobrze zainwestowali swoje oszczędności.

KwF Czy dbasz o work-life balance?

Staram się oddzielać życie zawodowe od prywatnego, choć czasem zdarza się, że odbieram telefon służbowy po godzinach pracy, gdyż mam świadomość, że mogę pomóc klientowi w bardzo ważnej dla niego sprawie. Czas po pracy staram się poświęcać najbliższym i spędzać go aktywnie.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Najdynamiczniej rozwijający się segment bankowości w Polsce i na świecie
- ✓ Szansa na udział w ciekawych projektach i praca nad innowacyjnymi produktami
- ✓ Szerokie spektrum zawodów – od sprzedaży do analizy

BANKOWOŚĆ MOBILNA

MOBILE BANKING



Sektor bankowy stoi obecnie przed radykalnymi zmianami zarówno w zakresie oferowanych produktów, jak i kanałów dystrybucji. Transformacja ta ma bezwzględnie związek z rozwojem coraz nowszych technologii informatycznych, które obejmują sieci łączności, zasoby danych, oprogramowanie oraz gromadzenie i przekazywanie informacji. Wraz

Praca w obszarze bankowości mobilnej wymaga ogromnych zdolności adaptacji do zmieniającego się otoczenia oraz dużej koncentracji na potrzebach klienta i odpowiedzi na nie. | **KATARZYNA PRUS-MALINOWSKA**

DYREKTOR BANKOWOŚCI ELEKTRONICZNEJ | BANK ZACHODNI WBK

z rozpowszechnianiem się dostępu do kont bankowych przy pomocy internetu zmienił się przede wszystkim sposób komunikacji pomiędzy klientem a bankiem. Najbardziej do tego nadawał się komputer osobisty, jednakże w ciągu ostatnich kilku lat telefonia komórkowa tak znacząco się rozwinęła, że jej wykorzystanie w tym celu stało się nieomal oczywistością. **Bankowość elektroniczna** umożliwiła zatem klientom dokonywanie operacji bankowych o dowolnej porze, natomiast bankowość mobilna, którą uważa się za jej pochodną, pozwoliła na dokonywanie ich w dowolnym miejscu. *Mobile banking* możemy uznać zatem za **naturalny kierunek rozwoju całej bankowości**.

– Digitalizacja usług finansowych jest kierunkiem oczywistym dla banków. Wynika



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Elastyczny
- ▶ Kreatywny
- ▶ Komunikatywny
- ▶ Lubiący nowinki technologiczne

ona ze zmian społecznych: powszechnej dostępności internetu, wysokiej dynamiki sprzedaży smartfonów czy tabletów i oczywiście szybkiej adaptacji nowych technologii przez konsumentów – przyznaje Katarzyna Prus-Malinowska, Dyrektor Bankowości Elektronicznej w Banku Zachodnim WBK.

Autorzy raportu „Bankowość mobilna dla klientów indywidualnych” szacują, że potencjał wzrostu liczby klientów *mobile banking* w Polsce wyniesie 5,5 mln użytkowników pod koniec 2016 roku. Jednakże jednym z kluczowych czynników będzie nie tylko postępująca „smartfonizacja” społeczeństwa.

– Konieczna będzie również edukacja klientów, ale biorąc pod uwagę fakt, jak szybko Polacy przyjęli płatności zbliżeniowe kartą, adaptacja mobilnych płatności nie powinna trwać długo – wyjaśnia Katarzyna Prus-Malinowska.

Najbliższy rok będzie z pewnością kontynuacją mobilnego wyścigu pomiędzy instytucjami finansowymi. Dzięki dynamicznemu postępowi w obszarze nowych technologii banki uważnie przyglądają się oczekiwaniom klientów, którzy poszukują intuicyjnych aplikacji, pozwalających wykonać wiele operacji finansowych.



19
Tyle milionów smartfonów posiadają w swoich kieszeniach Polacy powyżej 15. roku życia.

Źródło: mobiRANK.pl, Polska.Jest.Mobi (2015)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży bankowości mobilnej?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

– Bankowość mobilna będzie coraz bardziej dostosowana do kontekstu użycia, w pełni spersonalizowana, dostępna na coraz nowszych urządzeniach z kręgu tzw. internetu rzeczy (jak smartwatche, samochody lub telewizory), wyposażona w czujniki biometryczne i komunikację głosową – dodaje Katarzyna Prus-Malinowska.

Ścieżka kariery

Z perspektywy rozwoju zawodowego bankowość mobilną możemy uznać za bardzo pojemny termin, dlatego można jej przypisać wiele specjalizacji. *Mobile banking* opiera się na dwóch filarach. Pierwszym z nich jest oczywiście technologia, drugim natomiast – klient, co oznacza, że w procesie jej tworzenia uczestniczą nie tylko deweloperzy, analitycy oraz testerzy. Spektrum potencjalnych profesji jest o wiele bardziej szerokie.

– W bankowości mobilnej pracują również eksperci zajmujący się sprzedażą mobilną i **rozwojem biznesu mobilnego**, specjaliści *user experience* i projektowania interakcji, eksperci z zakresu komunikacji,

szkoleń i marketingu oraz analitycy, którzy czuwają nad wskaźnikami sprzedażowymi – wylicza Katarzyna Prus-Malinowska.

Jednym z istotnych aspektów bankowości mobilnej jest również bezpieczeństwo, które zyskuje na znaczeniu w związku z rosnącą liczbą **cyberataków**. Liczby mówią same za siebie – według Kaspersky Lab liczba ataków mających na celu uzyskanie danych finansowych przy pomocy np. trojanów bankowych wzrosła w 2014 roku 3,25 razy w porównaniu z 2013.

– Nad bezpieczeństwem mobilnej architektury czuwają eksperci IT wyspecjalizowani zarówno w kwestiach infrastruktury, jak i systemów informatycznych. Oprócz tego ważną rolę w tym procesie mają specjaliści ds. wykrywania defraudacji i analitycy biznesowi – dodaje Katarzyna Prus-Malinowska.

W tym zakresie ponownie bardzo ważną jest edukacja użytkownika, który nie zawsze jest świadom zagrożeń.

– To od niego zależy w dużym stopniu bezpieczeństwo jego finansów. Dlatego też

ważne zadanie w obszarze bezpieczeństwa mają trenerzy zajmujący się edukacją pracowników i klientów, departament marketingu i departament PR – uważa Katarzyna Prus-Malinowska.

Poszukiwane umiejętności

Ze względu na różnorodność specjalizacji bankowość mobilna stawia na bardzo szeroki przekrój wiedzy eksperckiej. Specjaliści powinni posiadać wiedzę z obszaru technologii mobilnych i zagadnień *web design*, metod i technik badawczych z zakresu użyteczności, znajomości narzędzi do projektowania interfejsów oraz wysoko rozwiniętych umiejętności interpersonalnych.

– Praca w obszarze bankowości mobilnej wymaga ogromnych zdolności adaptacji do zmieniającego się otoczenia oraz dużej koncentracji na potrzebach klienta i odpowiedzi na nie. To także stały kontakt z najnowszymi technologiami oraz rozwój wiedzy i umiejętności w tym obszarze – podsumowuje Katarzyna Prus-Malinowska. ■



Bartosz Kaźmierczak | Specjalista ds. Bankowości Elektronicznej
W BANKU ZACHODNIM WBK OD 2014 R.

Absolwent: Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Kierunek studiów: Lingwistyka Stosowana

Planuję rozpocząć: studia MBA po osiągnięciu wymaganego doświadczenia zawodowego
Najbardziej lubię w mojej pracy: prowadzenie szkoleń z zakresu bankowości elektronicznej dla doradców Banku Zachodniego WBK na terenie całej Polski

Wartości, które wyznaje moja organizacja: satysfakcja klienta, innowacyjność, siła, przywództwo, zaangażowanie, etyka

“*Nieustannie uczę się nowych rzeczy, poznaję ciekawych i ambitnych ludzi oraz uczestniczę w pasjonujących projektach.*”

K&F Jakie możliwości rozwoju zawodowego oferuje Bank Zachodni WBK?

Bank Zachodni WBK to przede wszystkim miejsce, w którym nie ma rutyny. Ciągłe powstają nowe projekty wymagające różnych umiejętności. BZ WBK to nowoczesna korporacja, inwestująca w ambitnych i zaangażowanych pracowników m.in. poprzez oferowanie im szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, a także możliwość udziału w konferencjach branżowych.

K&F Jak oceniasz rozmowę rekrutacyjną?

Rozmowa rekrutacyjna przeprowadzona została profesjonalnie, zadawane pytania były konkretne i dotyczyły przede wszystkim mojego doświadczenia oraz umiejętności nabytych w poprzednich miejscach pracy. Drugim tematem rozmowy rekru-

tacyjnej była oczywiście moja znajomość trendów i rozwiązań w zakresie aplikacji mobilnych i nowinek technologicznych.

K&F W jakim kierunku masz zamiar się specjalizować?

Szczególnie zależy mi na ciągłym rozwoju moich umiejętności językowych i komunikacyjnych. Moją pasją są podróże, dlatego chciałbym się wyspecjalizować jako mobilny doradca i trener promujący usługi bankowości mobilnej i internetowej Banku Zachodniego WBK zarówno w Polsce, jak i za granicą.

K&F Jakie kompetencje liczą się w tej branży?

Rynek bankowości elektronicznej (mobilnej i internetowej) jest bardzo dynamiczny, w związku z czym podstawowym

kryterium jest zainteresowanie trendami w tej dziedzinie. Dodatkowo, w związku z różnorodnością prowadzonych projektów kandydat powinien być elastyczny, gotowy na zmiany i szybko dostosowywać się do wymagań.

K&F Dlaczego Twoją pracę można uznać za ciekawą?

Praca w bankowości mobilnej i internetowej charakteryzuje się wyjątkowym tempem. Polska uznawana jest za najszybciej rozwijający się kraj w tej dziedzinie, w związku z czym cały czas pojawiają się nowe projekty, rozwiązania i ulepszenia. Moją pracę uważam za interesującą, ponieważ nieustannie uczę się nowych rzeczy, poznaję ciekawych i ambitnych ludzi oraz uczestniczę w pasjonujących projektach.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Udział w dużych i skomplikowanych projektach inwestycyjnych
- ✓ Praca w towarzystwie ekspertów, którzy mają realny wpływ na rozwój gospodarki
- ✓ Szansa na zdobycie umiejętności z zakresu analiz inwestycyjnych

BANKOWOŚĆ ROZWOJU

DEVELOPMENT BANKING

Słowa Christine Lagarde, Dyrektora Zarządzającej Międzynarodowego Funduszu Walutowego, pierwszej kobiety na tak wysokim stanowisku w ramach globalnych struktur świata finansów, świetnie oddają charakter roli, którą powinna pełnić bankowość rozwoju: „Potrzebujemy systemu finansowego, który będzie wspierać społeczeństwo”.

Ważniejsze od realizacji krótkookresowego zysku jest dla nas wspieranie rozwoju gospodarki, więc możemy zaangażować nasz kapitał na okres dłuższy niż inni inwestorzy. | JOANNA MUCZYŃSKA

PO. DYREKTORA W BIURZE INWESTYCJI KAPITAŁOWYCH | BANK GOSPODARSTWA KRAJOWEGO

Po 2008 roku **spadło zaufanie do sektora finansowego**, a banki oraz inne instytucje z tej branży zetknęły się z dotkliwym kryzysem reputacji. Ostatnie afery finansowe, gorąca dyskusja wokół premiowania osób zajmujących wysokie stanowiska w bankach czy masowe zwolnienia – każdy z tych czynników silnie nadszarpnął wiarygodność świata finansów. Zdaniem komentatorów rynku banki zbyt skupiły się na zyskach, zapominając o innych funkcjach. W dobie kryzysu istotną rolę zaczęły odgrywać banki rozwoju, które, prowadząc m.in. działalność inwestycyjną, **wspierają rozwój gospodarek** na poziomie regionalnym, krajowym oraz międzynarodowym. W tym ostatnim przypadku możemy mówić o takich instytucjach, jak m.in. Bank Światowy, Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju bądź nowopowstający Azjatycki Bank Inwestycji Infrastrukturalnych.



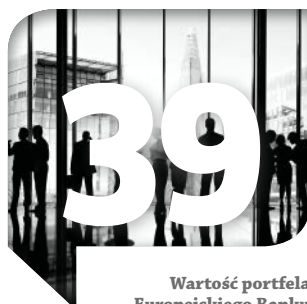
CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Analityczny umysł
- ▶ Przedsiębiorczy
- ▶ Pewny swoich racji
- ▶ Szybko przyswajający wiedzę

– Kraje europejskie powołują specjalne instytucje, które wykorzystując środki publiczne starają się wspierać narodową gospodarkę lub wybrane regiony. W tym kontekście szczególnie ważny wydaje się temat innowacji oraz realizacji projektów infrastrukturalnych, które bardzo często realizuje się przy wsparciu banków rozwoju – tłumaczy Joanna Muczyńska, p.o. Dyrektora w Biurze Inwestycji Kapitałowych Banku Gospodarstwa Krajowego.

Jedyną taką instytucją w naszym kraju jest Bank Gospodarstwa Krajowego, który ma za zadanie wspierać rozwój gospodarczy i społeczny Polski. Za strategiczne cele państwowego banku rozwoju uznaje się m.in. finansowanie inwestycji, wspieranie ekspansji przedsiębiorstw, rozwój innowacji oraz działalność w zakresie budownictwa mieszkaniowego. Jedną z ważnych jednostek tej instytucji jest Biuro Inwestycji Kapitałowych, które realizuje strategiczne cele banku z wykorzystaniem zróżnicowanych narzędzi inwestycyjnych.

– Kluczowe inwestycje bank realizuje obecnie za pośrednictwem wyspecjalizowanych, zamkniętych funduszy inwestycyjnych lokujących środki banku głównie w aktywa niepubliczne (tzw. FIZAN-y). Powołaliśmy m.in. towarzystwo



Wartość portfela Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju (mld euro).

Źródło: Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju, Annual Report 2014 (2015)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży bankowości rozwoju?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

funduszy inwestycyjnych, które jest w 100 proc. spółką zależną banku i odpowiada za tworzenie i zarządzanie funduszami. We współpracy z podmiotami z grupy kapitałowej banku tworzymy koncepcje biznesowe funduszy, budujemy modele finansowe, opracowujemy strategię inwestycyjną, a także uczestniczymy w procesie analizy projektów inwestycyjnych. Obecnie w swoim portfolio posiadamy m.in. dwa własne fundusze, a są nimi Fundusz Ekspansji Zagranicznej FIZAN oraz Fundusz Sektora Mieszkań na Wynajem FIZAN. Każdy z nich dzięki konsekwentnej realizacji **strategii inwestycyjnej** powinien wspierać potencjał gospodarczy naszego kraju. Pierwszy dzięki pomocy dla polskich przedsiębiorstw planujących ekspansję na zagranicznych rynkach, drugi – poprzez budowę mieszkań w kluczowych aglomeracjach w Polsce, aby rozwijać mobilność społeczeństwa – wyjaśnia Jacek Kałużny, Ekspert w Biurze Inwestycji Kapitałowych Banku Gospodarstwa Krajowego.

Warto podkreślić, że bankowość rozwoju tworzą instytucje, których nie można określić mianem banków komercyjnych.

– Na polskim rynku banki komercyjne z reguły nie angażują się w projekty

o tak dużej wartości. Poza tym kierujemy się dodatkowymi kryteriami poza oceną stopy zwrotu i rentownością. Ponieważ BGK funkcjonuje jako bank rozwoju, istnieje szereg mierników niefinansowych, które są dla nas istotne. Jesteśmy w stanie również zaangażować nasz kapitał na dłuższy okres, ponieważ wspieramy długofalowy rozwój gospodarki. Działamy natomiast według tych samych reguł prawno-podatkowych oraz korzystamy z podobnych możliwości, które oferuje branża inwestycyjna – dodaje Joanna Muczyńska.

Ścieżka kariery

Kariera w obszarze bankowości rozwoju to przede wszystkim udział w ciekawych, ale jednocześnie skomplikowanych projektach inwestycyjnych, dlatego instytucje związane z tym obszarem poszukują **specjalistów z doświadczeniem** oraz o ugruntowanej wiedzy, najlepiej potwierdzonej międzynarodowymi certyfikatami, jak np. **CFA**, lub profesjonalnymi uprawnieniami zawodowymi, takimi jak **licencja doradcy inwestycyjnego**.

– Kandydat posiadający tytuł CFA bądź licencję doradcy inwestycyjnego to dla nas

przede wszystkim pewność, że zatrudnimy wysokiej klasy eksperta w obszarze inwestycji – przyznaje Joanna Muczyńska.

O różnorodności projektów, w których mogą brać udział osoby zatrudnione w obszarze inwestycji kapitałowych, świadczy powołanie przez bank funduszu funduszy w formie spółki zależnej Krajowy Fundusz Kapitałowy. Jest to specjalny rodzaj funduszu inwestującego w fundusze *venture capital* działające na polskim rynku.

Poszukiwane umiejętności

Bankowość rozwoju stawia na ludzi bardzo dobrze wykształconych w zakresie finansów oraz prawa. Te dwa obszary są nieodłącznym elementem pracy. Ważne jest, aby kandydaci posiadali również umiejętność analitycznego myślenia oraz interesowali się zagadnieniami związanymi z bankowością inwestycyjną.

– Kandydaci powinni również dysponować wysoko rozwiniętą kompetencją poznawczą. Osoby zainteresowane pracą w obszarze inwestycji realizowanych przez bank rozwoju powinny świetnie orientować się w branżach, w ramach których prowadzone są projekty inwestycyjne – podsumowuje Joanna Muczyńska. ■



Jacek Kałużny | Ekspert
W BANKU GOSPODARSTWA KRAJOWEGO OD 2015 R.

Absolwent: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (studia magisterskie i doktoranckie)
Kierunek studiów: Finanse i Bankowość
Posiadam: tytuł CFA, licencja maklera papierów wartościowych
Najbardziej lubię w mojej pracy: różnorodność realizowanych projektów
Wartości, które wyznaje moja organizacja: współodpowiedzialność, transparentność, stabilność, ciągłe doskonalenie i profesjonalizm



Zarówno skala projektów inwestycyjnych, jak również ich różnorodność czyni pracę w tej branży niezwykle interesującą.

K&F Jak wyglądała Twoja kariera zawodowa do tej pory?

Pierwszą pracę podjąłem jeszcze podczas studiów. Związałem się wtedy z firmą leasingową, w której zajmowałem się analizą finansową mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Następnie przenieśliem się do bankowości inwestycyjnej. Odbyłem staż zagraniczny w banku inwestycyjnym w Londynie i w Moskwie, a po powrocie do Polski pracowałem w firmie doradczej przy projektach z zakresu fuzji i przejęć oraz restrukturyzacji kapitałowych.

K&F Zawsze chciałeś pracować w branży inwestycyjnej?

Zarówno skala projektów inwestycyjnych, jak również ich różnorodność czyni pracę w tej branży niezwykle interesującą. Mam również świadomość, że niewiele podmiotów komercyjnych jest w stanie zrealizować projekty o zbliżonej skali i podobnym stopniu złożoności jak BGK.

K&F Wielozadaniowość. Czy to nieodłączny towarzysz Twojej codziennej pracy?

Liczba projektów realizowanych równolegle powoduje, że czasami kluczową umiejętnością staje się wyznaczanie priorytetów. Istotną jest również praca zespołowa i wzajemne wsparcie w okresach wzmożonej aktywności inwestycyjnej.

K&F Z jakich etapów składa się proces inwestycyjny?

Podstawę inwestowania stanowi strategia inwestycyjna. Zazwyczaj proces rozpoczyna się od znalezienia potencjalnego celu inwestycyjnego, który spełnia przyjęte kryteria. Pierwszy krok to wstępna weryfikacja projektu i ocena jego potencjału inwestycyjnego. Kolejne etapy to przede wszystkim interdyscyplinarne, szczegółowe analizy ilościowe i jakościowe. W przypadku akceptacji projektu przez odpowiednie organy decyzyjne następuje jego realizacja. Kolejnym etapem jest nadzór nad inwestycją, a ostatnią część procesu to wyjście z projektu, tj. dezinwestycja.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Branża będąca bliżej klienta, wspierająca lokalne społeczności
- ✓ Szansa na pracę w jednym z dwóch banków zrzeszających
- ✓ Nowe stanowiska związane z procesem informatyzacji



BANKOWOŚĆ SPÓŁDZIELCZA

COOPERATIVE BANKING

Banki spółdzielcze to najstarsze w Europie instytucje kredytowe, które w Polsce działają nieprzerwanie od ponad 150 lat. Działalność banków spółdzielczych opiera się na bliskich i dobrych relacjach z klientami i społecznością lokalną. Banki spółdzielcze aktywnie uczestniczą w życiu środowisk, w których działają, wspierają ich rozwój oraz podejmowane in-

Banki spółdzielcze wyrastają z lokalnych społeczności, w których powstały, a klienci i przedstawiciele banków znają się nawzajem. Tej wartości nie da się ująć w sztywne procedury. | **ARKADIUSZ GARBARCZYK**

WICEDYREKTOR DEPARTAMENTU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM KREDYTOWYM | BANK BPS

cytawy. Są **prospołeczne**, silnie zaangażowane w działalność edukacyjną, kulturalną, sponsoringową i charytatywną.

– Banki spółdzielcze wyrastają z lokalnych społeczności, w których powstały, a klienci i przedstawiciele banków znają się nawzajem. Tej wartości nie da się ująć w sztywne procedury – podkreśla Arkadiusz Garbarczyk, Wicedyrektor Departamentu Zarządzania Ryzykiem Kredytowym w Banku BPS.

Obecność banków spółdzielczych w mniejszych miejscowościach to również wygoda dla klienta – nie musi on odwiedzać większej aglomeracji, aby skorzystać z usług bankowych.

– 90 proc. klientów Banku BPS stanowią przedsiębiorcy razem z rolnikami indywidualnymi. Obsługujemy również duże przedsiębiorstwa i wiele firm z sektora MŚP. Na ok. 10 proc. naszego portfela składają się klienci



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Pomysłowy
- ▶ Posiadający wizję
- ▶ Relacyjny
- ▶ Otwarty

detaliczni i w mniejszym stopniu jednostki samorządu terytorialnego. W przypadku lokalnych banków spółdzielczych ze względu na ich mniejszą sumę bilansową dominują klienci detaliczni i rolnicy indywidualni – wyjaśnia Arkadiusz Garbarczyk.

W świetle przepisów prawa spółdzielczego każdy bank spółdzielczy jest równocześnie spółdzielnią, czyli dobrowolnym zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób o zmiennym składzie osobowym, prowadzącym w interesie swoich członków działalność bankową. W Polsce funkcję zrzeszającą i kontrolną pełnią dwie instytucje na poziomie krajowym – SGB Bank oraz Bank Polskiej Spółdzielczości, który działa od 2002 roku i **łączy funkcje banku zrzeszającego oraz komercyjnego**. Poprzez sieć liczącą 45 placówek oferuje produkty finansowe dla klientów indywidualnych, korporacyjnych oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto zrzeszając 359 banków spółdzielczych Bank BPS tworzy największe zrzeszenie banków spółdzielczych w Polsce. Warto podkreślić, że w związku z nowymi ustawami zmienia się rola banków zrzeszających.

– W 2014 roku weszły w życie dyrektywy unijne, które w istotny sposób zmieniają funk-



Prawie tyle proc. wszystkich placówek bankowych w Polsce stanowią placówki banków spółdzielczych.

Źródło: KNE, Informacja o sytuacji banków spółdzielczych i zrzeszających w I kwartale 2015 r. (2015)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży bankowości spółdzielczej?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

cjonowanie banków spółdzielczych. Nastąpi **większa integracja banku zrzeszającego z bankami spółdzielczymi**, głównie w kontekście zarządzania płynnością. Bank zrzeszający ma pełnić rolę pośrednika, gdyby bank lokalny miał kłopoty płynnościowe – mówi Arkadiusz Garbarczyk.

Ścieżka kariery

Czynnik ludzki, poszanowanie oczekiwań klienta i bezpośredni kontakt z nim to najważniejsze wyróżniki tej branży. Warto zapamiętać, że tradycja banków spółdzielczych współgra z współczesnym pojęciem **bankowości relacyjnej**, na którą zaczynają stawać również duże banki komercyjne, borykające się z kryzysem reputacji po 2008 roku.

Kariery w bankowości spółdzielczej można rozpocząć w obszarach biznesowych o pionowej strukturze, jak w przypadku banków komercyjnych. Wyróżniamy zatem obszar zajmujący się zarządzaniem bankiem (audyt, *compliance*, działy administracyjne), bankowością komercyjną (zarządzania produktami, dział skarbu) bądź finansami i ryzykiem.

Bankowość spółdzielcza otwiera się również na nowe rozwiązania technolo-

giczne. Przykładem może być wdrażany właśnie system WorkFlow wewnątrz Banku BPS.

– Największą korzyścią nowego systemu jest zwiększenie kontroli nad przebiegiem procesów kredytowych. Dzięki niemu obserwujemy, co dzieje się w banku od momentu przyjścia klienta, poprzez złożenie wniosku i wydanie decyzji kredytowej, po późniejszy monitoring. Posiadając dane w formie elektronicznej, każdy uprawniony pracownik banku może prześledzić historię kredytową klienta – wyjaśnia Arkadiusz Garbarczyk.

W wyniku pracy projektowej powstają nowe stanowiska, związane z administracją wdrażanego systemu.

– Administracja w kontekście biznesowym polega na definiowaniu wszystkich nowych procesów dotyczących udzielania kredytów. Podam przykład: dział produktów chce wprowadzić nowy kredyt na rynek. Aby wprowadzić produkt do systemu, **administrator biznesowy** musi zaprojektować cały proces. Do zadań działu produktów należy wtedy rozpisanie etapów tego procesu, charakterystyka jego uczestników oraz wskazanie zależności

między poszczególnymi etapami. Natomiast administrator biznesowy będzie odpowiedzialny za zaimplementowanie tego procesu do systemu. Moim zdaniem to jedna z trudniejszych ról, z którą wiąże się duża odpowiedzialność – dodaje Arkadiusz Garbarczyk.

Poszukiwane umiejętności

Ze względu na nowe wyzwania, przed którymi stoi bankowość spółdzielcza, dostosowując swoją strukturę do zmian technologicznych, banki zrzeszające poszukują młodych i ambitnych osób, chcących zaangażować się w projekty na przecięciu biznesu oraz IT.

– Na etapie projektowania potrzebujemy ludzi z pomysłami i wizją biznesową oraz posiadających doświadczenie w tego rodzaju projektach, najlepiej w innych instytucjach finansowych. Bardzo ważni są również specjaliści posiadający kompetencje techniczne, którzy współpracują z zewnętrzną dostawcą oprogramowania – podsumowuje Arkadiusz Garbarczyk. ■



Filip Sobolewski | Starszy Inspektor
W BANKU BPS OD 2014 R.

Absolwent: Politechnika Warszawska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Kierunek studiów: Zarządzanie Jakością, Metody Ilościowe w Ekonomii i Systemy Informacyjne

Planuję uzyskać: tytuł doktora nauk humanistycznych w perspektywie 10 lat
Najbardziej lubię w mojej pracy: możliwość stałego kontaktu z osobami z dziedziny ryzyka kredytowego i informatyki oraz realizację kreatywnych zadań
Wartości, które wyznaje moja organizacja: ludzie – każdy klient jest indywidualnością i posiada swoją historię



Obecnie jestem zaangażowany w projekt budowy informatycznego systemu zarządzania wnioskami kredytowymi.

K&F Co wyróżnia Twoim zdaniem Bank BPS na tle banków komercyjnych?

Naszego banku nie możemy porównywać z bankami komercyjnymi. Bank BPS jest bankiem zrzeszającym banki spółdzielcze, a jego rola polega na wspieraniu banków spółdzielczych w ich działalności. Bank BPS posiada także swoją sieć sprzedaży, dzięki której prowadzi działalność komercyjną. Banki spółdzielcze wspierają lokalne społeczności, będąc ich aktywnym członkiem. Stają się inicjatorami wydarzeń kulturalnych, które współfinansują. Na początku zeszłego wieku, kiedy rodziła się polska bankowość spółdzielcza, banki wspierały polską przedsiębiorczość z powodów patriotycznych.

Natomiast zarządzanie finansami miało wysoki poziom odpowiedzialności, gdyż bankierzy dysponowali kapitałem klientów, a nie własnym. Od tamtej pory niewiele się zmieniło. Wyznajemy wartości, które od zawsze cechowały bankowość spółdzielczą.

K&F Pracujesz obecnie na stanowisku starszego inspektora. Czy mógłbyś opowiedzieć trochę więcej o swojej profesji?

Obecnie jestem zaangażowany w projekt budowy informatycznego systemu zarządzania wnioskami kredytowymi. Docelowo mam mieć możliwość wpływania na strukturę nowego systemu w celu dostosowania procesów do nowych warunków.

K&F Zanim na stałe związałeś się z Bankiem BPS, odbyłeś trzymiesięczne praktyki. Czego nauczyłeś się podczas programu praktyk?

Praktyki rozpocząłem na początku ubiegłego roku. Jako student zdobyłem już potrzebną wiedzę i określone kompetencje twarde, a podczas praktyk poznałem swoje mocne i słabe strony. Moim zdaniem to bardzo ważny aspekt – młody człowiek może zorientować się, w czym jest dobry, w jakich zadaniach się sprawdzi i co przyniesie mu satysfakcję. Sam osobiście nie uważam się za osobę zbyt komunikatywną, a praktyki w zespole projektowania procesów nauczyły mnie, jak rozmawiać z ludźmi.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Coraz więcej ofert pracy dla specjalistów w związku z dobrą kondycją rynku *consumer finance*
- ✓ Możliwość rozwoju zawodowego nie tylko dla doradców klienta
- ✓ Szansa na tworzenie ciekawych produktów finansowych

CONSUMER FINANCE



Kryzys finansowy znacząco uderzył w rynek *consumer finance*. Na stagnację w tej branży miało wpływ kilka czynników. Z jednej strony zaczęło wzrastać bezrobocie, z drugiej – banki przyjęły bardziej konserwatywną politykę, ograniczając podaż kredytów i koncentrując się na problemach wewnętrznych, w tym m.in. na rentowności własnej marki. Obecna

Consumer finance poprawia naszą sytuację materialną.

Zyskujemy dostęp do wielu dóbr, na które bez tego rodzaju usług musielibyśmy w dłuższej perspektywie oszczędzać. | PIOTR WITKOWSKI

ZARZĄDZAJĄCY WSPÓŁPRACĄ Z KLUCZOWYMI KLIENTAMI | SYGMA BANK

sytuacja przedstawia się jednakże całkowicie inaczej, a *consumer finance* zalicza się do dynamiczniej rozwijających się branż.

– Rynek tego rodzaju usług w Polsce odrodził się po niełatwym okresie wywołanym kryzysem w 2008 roku. Dziś klienci coraz chętniej i z większym przekonaniem sięgają po rozwiązania, które oferuje im nasza branża – przyznaje Piotr Witkowski, Zarządzający Współpracą z Kluczowymi Klientami w Sygma Banku. – *Consumer finance* łączy ze sobą dwa światy: klienta oraz produktów, dlatego kondycja naszej branży zależy również od całego rynku *retail*, czyli branży sprzedawców, dystrybutorów i producentów.

W ciągu kilku ostatnich lat rynek *consumer finance* ewoluował. Zdaniem ekspertów związanych z tą branżą poprawiła się przede wszystkim **jakość portfela kredytowego**



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Kreatywny
- ▶ Pomocny
- ▶ Asertywny
- ▶ Uczciwy

oraz wzrosła średnia kwota udzielonego kredytu. Według Biura Informacji Kredytowej (BIK), które gromadzi i udostępnia dane o historii kredytowej klientów, **poprzedni rok można uznać za rekordowy** – wartość kredytów konsumpcyjnych, które zaciągnęli Polacy, wyceniono na kwotę 77,8 mld zł. Tak dobra kondycja branży *consumer finance* z pewnością przełoży się na wzrost zatrudnienia w tym obszarze, co potwierdzają również inne badania.

Oferta produktowa rynku *consumer finance* w Polsce, którą tworzą przede wszystkim banki, spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe oraz firmy pożyczkowe, opiera się głównie na kredytach konsumenckich (czyli kredytach udzielanych osobom fizycznym na cele prywatne), kartach kredytowych i kredytach mieszkaniowych. Sukces organizacji działających w tym obszarze zależy obecnie od dobrego zarządzania tradycyjnymi czynnikami procesów sprzedażowych, takimi jak organizacja i jakość sprzedaży w placówkach oraz kontakt osobisty z kredytobiorcą, zarządzanie ryzykiem czy odpowiednia polityka cenowa. Warto podkreślić, że jak żadna inna branża sektora finansowego *consumer finance* odpowiada na wiele naszych potrzeb.



Taki proc. gospodarstw domowych spodziewa się bezproblemowej obsługi swoich zobowiązań względem banków.

Źródło: Konferencja Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce, Sytuacja na rynku *consumer finance* (2015)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży Consumer Finance?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

– Praktycznie każdego dnia korzystamy z usług tej branży, w szczególności z takich produktów, jak karta kredytowa czy pożyczka gotówkowa. *Consumer finance* poprawia naszą sytuację materialną. Zyskujemy dostęp do wielu dóbr, na które bez tego rodzaju usług musielibyśmy w dłuższej perspektywie oszczędzać. Reasumując, *consumer finance* to finansowa odpowiedź na potrzeby naszego życia codziennego – wyjaśnia Piotr Witkowski.

Budowanie relacji z klientem to jednak tylko jedno z wyzwań. Liderzy *consumer finance* będą zmuszeni dogonić globalne trendy, które kształtują sektor finansowy od dłuższego czasu. Są nimi m.in. sieci społecznościowe, zjawisko tzw. ekonomii współdzielenia (ang. *sharing economy*) czy *big data*.

Ścieżka kariery

Sednem usług *consumer finance* jest profesjonalny i oparty na zaufaniu kontakt z klientem, dlatego jednym z najpopularniejszych stanowisk w tej branży jest **specjalista ds. obsługi klienta**.

– Pracownik *consumer finance* w obszarze obsługi klienta to nie sprzedawca, a doradca, świadomy mechanizmów rynkowych – mówi Piotr Witkowski. – Tylko w ten sposób można stworzyć solidne i oparte na zaufaniu relacje z klientem. Jedną z wartości, na którą stawia nasza branża, jest lojalność i wsparcie w rozwoju całego społeczeństwa, aby w przyszłości dostarczać mu **coraz bardziej wyrafinowanych produktów**, spełniających jego oczekiwania.

W tej branży odnajdą się również inni eksperci, którzy nie posiadają wysoko rozwiniętych umiejętności sprzedażowych.

– Ciągłe rozwijająca się branża *consumer finance* poszukuje specjalistów z wielu dziedzin. Prawników potrzebujemy przy konstruowaniu przejrzystych umów, programistów przy rozwoju systemów pomagających nam w udzielaniu decyzji kredytowych, a analityków w trakcie procesu analizy określonej populacji klientów, ich oczekiwań i poziomu zadowolenia – przyznaje Piotr Witkowski.

Poszukiwane umiejętności

W związku z dynamicznymi zmianami technologicznymi również ta branża stawia na innowacyjność. Już teraz modele scoringowe przy wsparciu odpowiednich narzędzi IT pozwalają na wydanie decyzji kredytowej praktycznie w kilka sekund. Ogromne znaczenie w obszarze *consumer finance* ma również umiejętność analizy i przewidywania potrzeb klienta – dzięki temu powstają produkty finansowe, z których odbiorcy mogą korzystać z dużą satysfakcją.

– Za projektowanie produktów finansowych odpowiada **Product Manager**, który obserwuje rynek oraz weryfikuje potrzeby klientów, m.in. analizując ich zachowania w trakcie korzystania z usług finansowych. Jeżeli rynek zaczyna generować nową potrzebę, staramy się jak najszybciej modyfikować produkty *consumer finance*, tak aby spełniły oczekiwania odbiorców naszych usług – podsumowuje Piotr Witkowski. ■



Marcin Polak | Koordynator Sprzedaży
W SYGMA BANKU OD 2007 R.

Absolwent: Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie

Kierunek studiów: Zarządzanie i Marketing

Najbardziej lubię w mojej pracy: atmosferę i rywalizację

Wartości, które wyznaje moja organizacja: szacunek, zaufanie, przejrzystość



Jeżeli przyszły przedstawiciel chce się związać z naszą branżą, w Sygma Banku zyska szansę na udział w ciekawych projektach.

K&F Na czym polega Twoja praca?

Przede wszystkim na spotkaniach z ludźmi. Staram się pozyskiwać nowych partnerów i dotrzeć do nich z jak najlepszą ofertą. Codziennie kieruję się bardzo prostą zasadą – im więcej spotkań, tym większe doświadczenie.

K&F Jak rozwijała się Twoja kariera?

W naszym banku pracuję od 2007 roku. Karierę zaczynałem na stanowisku młodszego inspektora handlowego. Następnie powierzono mi rolę przedstawiciela handlowego. Za wyniki w pracy zaproponowano mi obecnie stanowisko koordynatora sprzedaży. Sygma Bank oferuje różnorodne ścieżki awansu. W przyszłości – jeżeli posiada się kompetencje menedżerskie – można zarządzać zespo-

łem sprzedawców i zostać dyrektorem regionu. Ze względu na naszą strukturę oferujemy również możliwość awansu poziomego. Pracownicy mogą zweryfikować swoje umiejętności w różnych działach.

K&F Dlaczego warto pracować w Sygma Banku?

Ze względu na szerokie możliwości rozwoju, dostęp do bogatego pakietu szkoleń i ciekawe wyzwania zawodowe. Moim zdaniem w karierze każdego młodego człowieka powinien się liczyć świadomy wybór. Jeżeli przyszły przedstawiciel chce się związać z naszą branżą, w Sygma Banku zyska szansę na udział w ciekawych projektach sprzedażowych i spotkaniach z bardzo różnorodną grupą klientów.

K&F Jaka jest tematyka szkoleń, w których bierzecie udział?

Sygma Bank rozwija w nas kompetencje sprzedażowe, dlatego mamy dostęp do szkoleń z obszaru technik negocjacyjnych czy psychologii sprzedaży. Pogłębiaemy też swoją wiedzę na temat produktów. Bank dofinansowuje ponadto kursy językowe i oferuje wiele świadczeń pozapłacowych. Co ważne, w zawodzie przedstawiciela handlowego bardzo rozwijające są same spotkania z klientami. Dobrze pamiętam, jak rozpoczynając swoją karierę stresowałem się spotkaniami z osobami, których nie znam. Obecnie jestem przygotowany na wiele sytuacji i potrafię szybko ocenić oczekiwania klientów. To ogromny atut naszej pracy.

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Jedna z najbardziej perspektywicznych branż w związku z rosnącą liczbą zmian w XXI wieku
- ✓ Ciekawe i nieszablonowe zadania dla młodych i kreatywnych osób
- ✓ Możliwość zarządzania portfelem projektów w przyszłości

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ

CHANGE MANAGEMENT

Następujące po sobie zmiany możemy potraktować jako proces, którego doświadcza każda organizacja i który jest ściśle powiązany z jej otoczeniem w wymiarze psychologicznym, społecznym, kulturowym, politycznym, ekonomicznym i technologicznym. Zmiana posiada kilka wymiarów – indywidualny, grupowy lub organizacyjny. Jej skutki mogą mieć

Rosnąca liczba zmian intensyfikuje zapotrzebowanie na ich koordynację. W tym znaczeniu jednostki zajmujące się zarządzaniem zmianą w organizacji będą w dalszym ciągu zyskiwały na znaczeniu. | **IZABELA KRAMARZ**

VICE PRESIDENT | CREDIT SUISSE POLAND

wpływ na funkcjonowanie całej organizacji lub wyłącznie wybranych jej obszarów. Najczęściej zakres zmian dotyczy następujących obszarów w organizacji: **procesów biznesowych** oraz **struktury, technologii** i jej wpływu na organizację pracy, **tworzenia usług** oraz **produktów**, strategii oraz kultury i ludzi. Wiek XXI z pewnością moglibyśmy nazwać wiekiem transformacji. Tak naprawdę obecnie jesteśmy pewni tylko jednego – procesu następujących po sobie zmian.

– Stale rosnący poziom konkurencji w większości branż, globalizacja, ograniczenie barier komunikacyjnych dzięki technologii, a w ostatnich latach także coraz większe wahań najważniejszych wskaźników ekonomicznych – wszystko to zmusza organizacje do przeprowadzania coraz częstszych i coraz trudniejszych do skoordynowania zmian –



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Kreatywny
- ▶ Będący liderem
- ▶ Zdecydowany
- ▶ Samodzielny

przyznaje Izabela Kramarz, Head of Portfolio Management and Program Services, Poland, Vice President w Credit Suisse Poland.

Nowa, dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość dotyka każdego pracownika.

– Pracownicy na wszystkich szczeblach organizacji codziennie mierzą się ze zmianami wynikającymi z procesów reorganizacji firmy, reakcji na działania konkurencji, wprowadzania nowych produktów i zdobywania nowych rynków oraz błyskawicznej adaptacji do zmian zachodzących w gospodarce – dodaje Izabela Kramarz.

Mimo że każda zmiana wywołuje lęk w związku z utratą stabilności, jej efekty to zawsze szansa do rozwoju całej organizacji. Pozytywna transformacja może dotyczyć takich aspektów, jak optymalizacja procesów biznesowych, poszerzenie wachlarza usług i produktów dla klientów, zdobycie nowych klientów, a nawet rynków, wzmocnienie pozycji przedsiębiorstwa na rynku lub redukcja niepotrzebnych kosztów.

Zarządzanie zmianą w jej twardym i miękkim wymiarze staje się wyzwaniem dla każdej innowacyjnej organizacji. John P. Kotter, traktowany przez praktyków jako autorytet w ob-



Taki proc. organizacji uważa niewystarczającą komunikację za główną przyczynę niepowodzeń w procesie zarządzania zmianą.

Źródło: Project Management Institute, PMI's Pulse of the Profession In-Depth Report: Enabling Organizational Change Through Strategic Initiatives (2014)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży zarządzania zmianą?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

szarze *change management*, wyróżnia osiem etapów transformacji firmy, a są nimi:

Uświadomienie pracownikom konieczności i pilności dokonania zmian

– ten etap obejmuje ocenę realiów rynkowych i konkurencyjnych oraz analizę potencjalnych sytuacji kryzysowych.

Utworzenie silnej koalicji liderów – do najważniejszych zadań organizacji należy utworzenie zespołu managerów – liderów i adwokatów procesu transformacji.

Wykreowanie wizji – dotyczy opracowania strategii, która sama w sobie będzie motywowała wszystkich zaangażowanych w proces zmiany.

Zaprezentowanie wizji udziałowcom, klientom i pracownikom – przekazanie informacji wszystkim interesariuszom wiąże się w tym przypadku z próbą nauczania ich nowych zachowań w kontekście zmiany.

Zapewnienie innym możliwości działania w zgodzie z wizją – dzięki temu każdy uczestnik zmiany będzie bardziej skory do podejmowania ryzyka oraz będzie miał bezpośredni wpływ na zmianę systemów oraz struktur.

Planowanie i osiąganie szybkich sukcesów – etap wdrożenia działań związanych z *change management* pozwala wprowadzić wszystkie usprawnienia zgodnie z obraną wcześniej strategią i wizją liderów zmiany.

Konsolidacja usprawnień i wprowadzenie kolejnych zmian – uzyskanie większej wiarygodności po wprowadzeniu z sukcesem pierwszych zmian pozwala na stworzenie struktury złożonej ze specjalistów zdolnych do wprowadzania kolejnych.

Utrwalenie nowego podejścia – dotyczy przede wszystkim zdefiniowania powiązań pomiędzy zachowaniami a poprawą wyników firmy oraz stworzenia kadry managerskiej realizującej założenia organizacji, która doświadczyła procesu zmiany.

Obecnie proces zarządzania zmianą, który przeprowadza się zazwyczaj w formie projektu, na stałe wpisal się w krajobraz prężnie rozwijających się organizacji.

– W wielu organizacjach działy zajmujące się zarządzaniem zmianami i projektami są usytuowane wysoko w hierarchii korporacyjnej, co umożliwia im właściwą koordynację wprowadzanych zmian na poziomie portfela projektów oraz odpowiednią ich kontrolę. Jednostki zarządzające zmianami zatrudniają wysokiej klasy specjalistów

z zakresu zarządzania projektami, programami, analizy biznesowej oraz optymalizacji procesów. Popyt na usługi ekspertów z tych dziedzin jest zawsze bardzo duży. Rosnąca liczba zmian intensyfikuje zapotrzebowanie na ich koordynację, kontrolę oraz profesjonalne dostarczenie. W tym znaczeniu jednostki zajmujące się zarządzaniem zmianą w organizacji będą w dalszym ciągu zyskiwały na znaczeniu – podkreśla Izabela Kramarz.

Ścieżka kariery

Jak już wspomniano, proces *change management* jest ściśle powiązany z metodami wypracowanymi w obszarze zarządzania projektami. W ramach organizacji powstają specjalne komórki dedykowane zmianom, tzw. **change management offices** (CMO).

– W obszarze zarządzania zmianami i projektami pracują kierownicy programów (programy to zmiany obejmujące kilka/kilkanaście projektów), kierownicy projektów, specjaliści i konsultanci w zakresie zarządzania projektami oraz biurem projektu, specjaliści z dziedziny analizy biznesowej oraz zarządzania procesami, architektki biznesowi. Istnieje również cała gama podobnych ról w obszarze technologii IT. Większość z nich występuje zarówno na poziomie junior, jak i senior – wyjaśnia Izabela Kramarz.

Ta branża jest również otwarta na kandydatów posiadających doświadczenie w odmiennych dziedzinach. W obszarze *change management* odnajdzie się zarówno analityk biznesowy, zajmujący się głównie analizą danych, jak i manager projektu, który powinien posiadać wysoko rozwinięte kompetencje miękkie. Jedną z najbardziej „klasycznych” ścieżek kariery zaczyna się od **stanowisk specjalistycznych PMO** (*project management office*). Tacy eksperci mają w przyszłości szansę na awans, przechodząc do roli kierownika projektu, kierownika programu, a na koniec specjalisty w zakresie zarządzania portfelem projektów (*portfolio management*).

Poszukiwane umiejętności

Wysoko wyspecjalizowane procesy z obszaru zarządzania zmianą to najlepszy dowód,

jak szybko Polska staje się ważnym partnerem biznesowym dla międzynarodowych organizacji, które tworzą w kraju nad Wisłą sektor nowoczesnych usług biznesowych. Ten sukces zawdzięczamy kompetencjom studentów i absolwentów polskich uczelni wyższych.

W wielu organizacjach działy zajmujące się zarządzaniem zmianami i projektami są usytuowane wysoko w hierarchii korporacyjnej. | **IZABELA KRAMARZ**

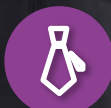
VICE PRESIDENT | CREDIT SUISSE POLAND

– Zarządzanie zmianami i projektami to bardzo szeroka dziedzina, w której sprawdzają się zarówno umiejętności twarde (analityka biznesowa, wiedza z zakresu metodyk zarządzania projektami), jak i miękkie (zarządzanie interesariuszami, komunikacja, umiejętności liderkie). Istotną jest również oczywiście otwartość na zmiany. Języki obce są niezbędne. W przypadku Credit Suisse podstawowy wymóg to język angielski, ale przydaje się również język niemiecki – podsumowuje Izabela Kramarz. ■

Dowiedz się, jak zarządza się projektami w jednej z największych instytucji finansowych. Przeczytaj wywiad z ekspertami Credit Suisse i przekonaj się, jak zarządzanie zmianą może być ciekawym wyzwaniem zawodowym.



ZARZĄDZANIE ZMIANĄ. BRANŻA PRZYSZŁOŚCI



IZABELA KRAMARZ

HEAD OF PORTFOLIO
MANAGEMENT AND PROGRAM
SERVICES, POLAND, VP

W Credit Suisse od 2013 r.

ABSOLWENT:
Uniwersytet Ekonomiczny,
Uniwersytet Wrocławski, Michael
Smurfit School of Business,
University of Dublin

KIERUNEK STUDIÓW:
filologia angielska, handel
zagraniczny

POSIADAM:
Executive MBA

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:
zasięg globalny firmy,
różnorodność kulturową, udział
w najważniejszych projektach
i przedsięwzięciach, nieustanny
rozwoj, poczucie dodawania
wartości

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:** szacunek dla
różnorodności, poszanowanie
zasad, proaktywność,
partnerstwo, profesjonalizm

JAKUB ROMAŃCZUK

JUNIOR PROJECT CONSULTANT

W Credit Suisse od 2014 r.

ABSOLWENT:
Politechnika Wrocławska,
Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

KIERUNEK STUDIÓW:
zarządzanie, bachelor studies
in finance

PLANUJE UZYSKAĆ:
Six Sigma Black Belt lub PMP

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:
różnorodność zadań, ciągły
napływ nowych wyzwań i okazji
do nauki

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**
proaktywność, pryncypialność
i partnerskie podejście
do klientów i współpracowników

Dlaczego zarządzanie zmianą jest tak ważne dla Credit Suisse?

IZABELA KRAMARZ: Credit Suisse to globalna organizacja, która działa w obszarze bankowości inwestycyjnej, bankowości prywatnej i tzw. *wealth management*, a na rynku szwajcarskim – również w obszarze bankowości detalicznej. Jest obecna w ponad 50 krajach na świecie. Jako instytucja finansowa Credit Suisse podlega ścisłym regulacjom prawnym. Skala działalności firmy oraz jej charakter powoduje, że bank realizuje setki projektów rocznie, w tym ogromną liczbę projektów związanych z wymogami regulatorów. Liczba zmian, globalny charakter Grupy Credit Suisse, skala budżetów oraz terminy realizacji nierzadko narzucane przez regulatorów wymagają nie tylko profesjonalnej realizacji, ale również ścisłej koordynacji projektów. Dlatego zarządzanie zmianą jest tak istotnym elementem strategii naszego banku.

Czy Credit Suisse posiada biuro zarządzania projektami w Polsce?

IZABELA: Tak, taką jednostką jest jeden z moich zespołów, Program Services Wrocław, który zatrudnia obecnie ponad 20 osób, w tym kierowników projektów i programów, oraz specjalistów od analizy biznesowej i optymalizacji procesów. Zespół ten jest częścią większej jednostki, która zatrudnia blisko 170 specjalistów w zakresie zarządzania zmianami, od Nowego Jorku po Singapur, i odpowiada za realizację i wsparcie zmian strategicznych. Są to najczęściej wysokobudżetowe kluczowe projekty w grupie Credit Suisse, w tym projekty związane ze zmianami w otoczeniu prawnym. Oprócz tego departamentu Credit Suisse posiada również mniejsze komórki zarządzania zmianami zlokalizowane w poszczególnych pionach biznesowych, które zajmują się zarządzaniem zmianą tylko w tych obszarach.

Jak technologia wpływa na proces zarządzania zmianą?

JAKUB ROMAŃCZUK: Technologia ułatwia i usprawnia zarządzanie zmianą, oferując narzędzia pomocne w pracy projektowej. Credit Suisse posiada tzw. *smart working*, czyli nowoczesny system zagospodarowana powierzchni biurowej. Nikt nie ma przypisanych miejsc, biuro podzielone jest na strefy, które sprzyjają danemu rodzajowi pracy – np. pracy w ciszy, czyli tzw. *quiet zone*, czy praca projektowa, tzw. *project zone*. Jest to możliwe dzięki temu, że pracujemy „w chmurze”. Za pomocą karty dostępu każdy pracownik może zalogować się na swój pulpit z dowolnego komputera w firmie, w każdym miejscu na świecie. Aplikacje, takie jak MS Lync, umożliwiają nam prowadzenie rozmów wideo i telekonferencji, a globalne portale do zarządzania projektami, w tym m.in. OnePPM (CA Clarity), pozwalają m.in. zarządzać zasobami w projektach i rezerwować czas przeznaczony do pracy nad nimi. MS SharePoint umożliwia nam dzielenie się plikami oraz wspólną pracę w ramach projektów. Korzyści z technologii odnoszą wszyscy. Ułatwia ona pracę, zwiększa nasze możliwości oraz wydajność. Do podstawowych narzędzi używanych przez menedżera projektów zalicza się dodatkowo programy MS Office, czyli PowerPoint, Excel, Project lub Word. W zależności od specyfiki prowadzonych przez niego projek-

tów mogą to być również narzędzia do mapowania procesów, takie jak iGrafx i MS Visio.

W jaki sposób Credit Suisse wprowadza absolwentów, którzy chcieliby specjalizować się w tym obszarze, w tematykę zarządzania zmianą?

JAKUB: Odpowiem na to pytanie na swoim przykładzie. Zaczęłem od szkoleń oferowanych w ramach firmowej sieci wewnętrznej, które wprowadziły mnie w najnowsze standardy zarządzania projektami zgodne z metodyką PMI zawartą w PMBOK 5. Przyznam, że były to najlepsze materiały e-learningowe, z którymi miałem okazję pracować, wzbogacone o wiele ciekawych przykładów oraz sprawdzające na bieżąco zapamiętane informacje. Wiedzę uzupełniałem szkole-



Zarządzanie projektami to bardzo ciekawa praca choćby dlatego, że umożliwia świetne poznanie całej organizacji.

niami z prowadzenia spotkań, umiejętności miękkich i mapowania procesów. Następnie była to nauka przez praktykę. Nasz zespół składa się w znakomitej większości z osób posiadających wieloletnie doświadczenie w konsultingu oraz zarządzaniu programami i projektami. Praktycznie od samego początku mogłem liczyć na mentoring oraz coaching ze strony moich bardziej doświadczonych kolegów i koleżanek.

Pracuje Pan na stanowisku młodszego Project Consultanta. Jak wygląda Pana dzień pracy?

JAKUB: W skrócie... Jest pełen wyzwania. Nie ma dwóch takich samych dni i ten aspekt mojej roli stanowi dla mnie największą zaletę. Moją pracę trudno by określić mianem powtarzalnej. W zespole panuje bardzo przyjazna atmosfera, ciągle mam możliwość uczenia się od innych. Przede wszystkim jestem częścią zespołu projektowego w roli analityka biznesowego. W ciągu ostatniego roku miałem okazję pracować przy ponad siedmiu projektach. Wszystkie znacząco się od siebie różniły. Poza pracą projektową prowadzę również globalną inicjatywę związaną z propagowaniem wiedzy na temat metodyk Lean Six Sigma oraz ich zastosowań wśród wyższego kierownictwa w firmie, a także administruję stroną przeznaczoną do wewnętrznej współpracy zespołu w ramach wspomnianej już aplikacji - MS SharePoint. Dodatkowo wykonuję *ad hoc* pojedyncze zadania dla starszych kolegów.

Pracuje Pani na stanowisku Dyrektora Regionalnego, posługując się tytułem Head of Portfolio Management and Program Services. Na czym polega Pani rola w ramach Credit Suisse oraz jaki jest Pani przepis na sukces?

IZABELA: Jak już wspomniałam wcześniej, zarządzam zespołami kierowników projektów i programów (Program Services team), jak również zespołem tzw. Portfolio Managers (Portfolio Management team), którzy zarządzają portfelem projektów w Credit Suisse oraz grupą

Nasz zespół składa się w znakomitej większości z osób posiadających wieloletnie doświadczenie w konsultingu oraz zarządzaniu programami i projektami.



specjalistów w zakresie PMO (PMO Services team). Są to trzy różne jednostki, które świetnie się uzupełniają w ramach swoich kompetencji i zadań. Jestem również dyrektorem regionalnym tych trzech jednostek w Credit Suisse w Polsce. To bardzo ciekawa funkcja, ponieważ obejmuje cały portfel projektów w mojej organizacji, który składa się z kilku tysięcy projektów rocznie. Przepisem na sukces jest odpowiedni dobór członków zespołu – od analityków biznesowych po osoby zarządzające programami. Liczą się jednak nie tylko kompetencje. Ogromne znaczenie ma również komunikacja i atmosfera panująca w zespole oraz duży poziom samodzielności jego członków. Do moich zadań należy również wybór projektów oraz programów, którymi zarządza moja jednostka, tak aby były one ciekawe i satysfakcjonujące.

Czy zarządzanie zmianą i project management mogą przyciągnąć uwagę młodych ludzi?

IZABELA: Zarządzanie projektami to bardzo ciekawa praca choćby dlatego, że umożliwia świetne poznanie całej organizacji. Kierownicy projektów mają również szansę współpracowania z najwyższym kierownictwem firmy, co przyspiesza ich proces uczenia się oraz rozwija kontakty. Ponadto, w tej roli po prostu nie można się nudzić.

JAKUB: To praca dla tych, którzy chcą się nauczyć jak najwięcej w jak najkrótszym czasie, nie bojąc się wychodzić w pracy poza swoją strefę komfortu; którzy szybko dostosowują się do nowych warunków.

Jak Credit Suisse dba o rozwój zawodowy swoich pracowników w Polsce?

JAKUB: W firmie organizowane są często liczne warsztaty oraz szkolenia. Dotyczą one zarówno kompetencji miękkich, jak i twardych z obszaru analizy biznesowej, zarządzania projektami i tworzenia prezentacji. Credit Suisse stworzył również specjalny program rozwojowy Grow Your Own, który ma na celu pozyskiwanie młodych, utalentowanych osób i inwestowanie w ich rozwój tuż po lub jeszcze podczas studiów. Głównie poprzez system szkoleń z bankowości, instrumentów finansowych i umiejętności miękkich. Mamy również inicjatywę o nazwie Internal Mobility, która promuje wewnętrzną mobilność – po roku pracy istnieje możliwość przeniesienia się do innego zespołu, zarówno w ramach jednej dywizji, jak i między różnymi lokalizacjami. Zdarzają się transfery do Nowego Jorku, Zurychu czy Singapuru. Dodatkowo posiadamy budżet na międzynarodowe certyfikacje, w przypadku mojego zespołu głównie dotyczące analizy biznesowej i zarządzania projektami. Mamy też dostęp do ogromnej liczby e-kursów na niemal każdy temat, a wszyscy pracownicy posiadają również konto w Safari Books Online, portalu dającym dostęp do wielu książek, szkoleń i publikacji z zakresu finansów, zarządzania i IT.

Czy mógłby Pan bardziej szczegółowo opowiedzieć o tym, jak związał się Pan z Credit Suisse?

JAKUB: Na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu dział prawny Credit Suisse, General Counsel, zorganizował spotkanie, podczas którego studenci rozwiązywali studium przypadku. Pracowaliśmy w grupach, a na końcu naszym zadaniem była prezentacja najważniejszych wniosków. Pamiętam, że wdałem się wtedy w ostrzejszą dyskusję z jedną z osób na sali. Później okazało się, że był to pracownik Credit Suisse. Prowadzący spotkanie poprosił mnie o kontakt do siebie. Podczas naszej rozmowy powiedziałem jednak, że wolałbym pracować w dziale zarządzania projektami niż w dziale prawnym. Ta rozmowa musiała zostać przekazana osobie z rekrutacji, ponieważ dwa dni później otrzymałem telefon z prośbą o przesłanie moich dokumentów bezpośrednio do niej. I tak znalazłem się w Credit Suisse.

Czy change management gwarantuje pracę w międzynarodowym środowisku?

JAKUB: W naszej organizacji? Oczywiście. W Credit Suisse codziennie mamy kontakt z kolegami z innych krajów. Jest to ogromna szansa na poznawanie nowych kultur, naukę oraz poszerzanie sieci kontaktów biznesowych. Pracując przy projektach, często ma się styczność z wyższym kierownictwem, wśród którego jest bardzo wielu obcokrajowców. Osobiście bardzo polecam pracę w zarządzaniu zmianą jako rozwijającą, pełną unikalnych zadań oraz uczącą budowania relacji z innymi kulturami. ■

[Usługi doradcze]

Silna pozycja, praca projektowa i przywództwo zmiany



• Dlaczego silna pozycja?

Firmy poszukują obecnie silnych doradców, posiadających know-how w zakresie innowacji.

• Dlaczego praca projektowa?

Konsultanci mają szansę obecnie brać udział w projektach, które zmieniają rzeczywistość.

• Dlaczego przywództwo zmiany?

Transfer wiedzy oraz uczenie organizacji nowego sposobu myślenia – na to stawia consulting.



Przeszłość

- Projekty związane głównie z reorganizacją wydatków i kosztami
- Udział w procesach outsourcingowych związanych z migracją obszarów biznesowych
- Utrzymanie status quo w organizacji



Teraźniejszość

- Priorytetem głównie consulting innowacji
- Udział w złożonych procesach restrukturyzacyjnych
- Praca nad projektami mającymi przynieść wartość dodaną

Jak będzie wyglądać sektor doradztwa jutra?



• Konsulting zamiast outsourcingu

Już teraz firmy z obszaru BPO/SSC zaczynają oferować klientom usługi doradcze



• Myślenie innowacjami

Poszukiwanie nowych obszarów wzrostu dla biznesu



• Łączenie branż

Konsultanci będą uczestniczyć w procesie łączenia linii biznesowych

Liczby jutra

3

Tak zwana wielka trójka – najwięksi gracze na rynku konsultingu biznesowego zaczynają rywalizować z wielką czwórką w obszarze innowacji.

30

Tyle proc. absolwentów szkół według magazynu „The Economist” wybiera firmy konsultingowe jako pierwsze miejsce pracy. Ten trend się nasila.

88

Tyle proc. konsultantów uważa, że klienci są coraz bardziej świadomi w zakresie oferowanych im usług doradczych.

Jakie zawody są zaangażowane w proces zmiany?

Change Agent, ponieważ organizacje potrzebują doradców wspierających ich w procesie zmian.

Change climate consultant, ponieważ zmiana klimatu to nowa szansa dla poszczególnych sektorów

Digital Consultant, ponieważ rozwiązania IT mają coraz większy wpływ na strategię przedsiębiorstw.

Poznaj branże

Doradztwo biznesowe s. 106
Doradztwo transakcyjne s. 112

Zarządzanie ryzykiem
kredytowym s. 114

Poznaj pracodawców

Accenture s. 133
Accreo s. 160
Crido Taxand s. 163
Deloitte s. 164

EY s. 165
Grant Thornton s. 151
Mazars s. 167
MDDP s. 167

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Perspektywiczny sektor w związku z rosnącym zapotrzebowaniem na kompleksowe usługi doradcze
- ✓ Zdobywanie coraz częściej pożądaných na rynku kompetencji z obszaru zarządzania zmianą
- ✓ Dobra szkoła w kształtowaniu umiejętności aktywnego słuchania

DORADZTWO BIZNESOWE

BUSINESS ADVISORY

Słowo „konsultant” na dobre zagościło w naszym języku. Konsultantami stają się obecnie zarówno sprzedawcy, jak i doradcy pomagający urządzić mieszkanie. Dlatego termin „doradztwo biznesowe” może budzić pewną dozę niepewności. Co tak naprawdę kryje się za tym pojęciem?

Większa część pracy doradcy ma charakter projektowy.

Zespół ma za zadanie zrealizować zadania ustalone wcześniej z klientem w określonym czasie i w ramach budżetu. | **BARTŁOMIJ DWOJAK**

MANAGEMENT CONSULTING MANAGER | ACCENTURE

Doradztwo biznesowe w ciągu ostatnich kilkunastu lat przeszło głęboką ewolucję. Od najlepszych firm konsultingowych na rynku oczekuje się nie tylko porady w kwestiach biznesowych, ale również, a właściwie przede wszystkim, **trafnych rozwiązań i dostępu do najlepszych praktyk biznesowych**. Siłą doradztwa w XXI wieku staje się zmiana, a właściwie transformacja rozumiana jako niekończący się proces. Rola konsultingu polega zatem nie na utrzymaniu *status quo*, a na wprowadzeniu w sposób przemyślany zmian w strukturze przedsiębiorstwa. Co ważne, zmiana, której efektów doświadcza każda organizacja, jest dużym sprzymierzeńcem tej branży.

– Zmieniające się otoczenie powoduje, że firmy muszą częściej dostosowywać swój sposób działania i model biznesowy. Rolą doradcy jest przewidywanie zmian rynkowych i wspieranie swoich klientów w adaptacji do nowych



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Dociekliwy
- ▶ Poszukujący wyzwań
- ▶ Mający wiele zainteresowań
- ▶ Analityczny umysł

uwarunkowań biznesowych i technologicznych – wyjaśnia Bartłomiej Dwojak, Management Consulting Manager w Accenture.

Zdaniem ekspertów doradztwo biznesowe można uznać za jedną z najszybciej rozwijających się obecnie branż. W dzisiejszych czasach kluczem do sukcesu staje się współpraca z profesjonalistami, którzy wnoszą w ramach projektów doradczych wieloletnie, wielobranżowe i globalne doświadczenie. O dobrej kondycji doradztwa biznesowego świadczą liczby. Przykładowo, francuski rynek usług doradczych w 2014 roku urosł o 2,4 proc. i obecnie jest wart 4 miliardy euro. Jeszcze lepiej sytuacja wygląda u naszego zachodniego sąsiada – w Niemczech wzrost rynku usług konsultingowych oceniono na 6 proc.

Konsulting to również jedna z najbardziej atrakcyjnych branż. Studenci kierunków biznesowych w Wielkiej Brytanii uważają ten sektor za najciekawszy pod względem możliwości kariery. Na tę wysoką notę mają wpływ dwa ważne czynniki: z jednej strony żadna inna branża nie daje tak szerokiego **dostępu do zróżnicowanych projektów**, z drugiej – rozwija wśród specjalistów cenną umiejętność **właściwego odczytywania trendów rynkowych**.



O tyle proc. urosł rynek usług konsultingowych na świecie w latach 2013–2014.

Źródło: Kennedy Consulting Research & Advisory, Global Consulting Market (2014)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży doradztwa biznesowego?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

– Większa część pracy doradcy ma charakter projektowy. Zespół jest zobligowany do wypracowania produktu prac na czas, zgodnie z oczekiwaną jakością i w budżecie. Często doradca pełni również rolę „odkrywcy”: aktywnie rozmawia z klientem o tym, jak nowe trendy rynkowe i zmieniające się otoczenie konkurencyjne wpływa na klienta i w jaki sposób należy je później wykorzystać – tłumaczy Bartłomiej Dwojak.

Doradca biznesowy może brać udział w wielu projektach o bardzo zróżnicowanym profilu. Zdaniem eksperta Accenture można wyróżnić kilka dominujących nurtów w obszarze *business advisory*:

- ▶ Projekty realizowane przez doradców mają na celu osiągnięcie **wymiernych korzyści** (np. zwiększenie przychodów bądź zmniejszenie kosztów) lub wsparcie w realizacji strategii czy transformacji (np. połączenie dwóch organizacji).
- ▶ Praca konsultantów stanowi ważny element tzw. **łańcucha wartości** (*value chain* – sekwencja działań, która kreuje wartość dla odbiorcy), począwszy od zaopatrzenia, poprzez procesy wewnętrzne, aż po dystrybucję produktów.
- ▶ Projekty realizowane przez doradców mogą mieć charakter **strategiczny** (np. zaprojektowanie modelu operacyjnego) lub **operacyjny** (wdrożenie modelu operacyjnego).
- ▶ Forma i przebieg projektu doradcze go zależy od specyfiki obszaru, w tym m.in. w kontekście procesów (np. optymalizacja w celu redukcji kosztów), ludzi i organizacji (np. budowa centrum usług wspólnych) lub technologii (np. wdrożenie nowej platformy sprzedażowej).

Doradztwo biznesowe ma zatem bogatą strukturę i obejmuje swoim zakresem wiele dziedzin: od marketingu, poprzez transakcje kapitałowe i HR, po wdrażanie nowych technologii. Podstawowym narzędziem, którym dysponuje konsultant, jest wiedza.

– Konsultanci dysponują korporacyjną bazą wiedzy oraz dedykowanymi narzędziami do realizowania różnego rodzaju projektów, co daje im dostęp zarówno do wielu wartościowych informacji na temat branży czy specyfiki funkcjonalnej, jak również do konkretnych narzędzi (np. szablonów dokumentów), które należy wypracować w trak-

cie realizacji prac. Nieocenionym wsparciem dla doradcy okazują się również eksperci, z którymi dokonuje się konsultacji w celu uzyskania najwyższej wartości dla klienta – reasumuje Bartłomiej Dwojak.

Ścieżka kariery

Drzwi do świata konsultantów otwierają studia, chociaż na dalszych etapach liczy się doświadczenie oraz coraz bardziej specjalistyczna **wiedza branżowa**. Karię w obszarze doradztwa biznesowego rozpoczyna się od stanowiska analityka, odpowiedzialnego za przeprowadzenie wywiadu z klientami oraz część analityczną projektu. Następnie młody pracownik zostaje konsultantem, który czuwa nad bieżącą realizacją celów w danym projekcie. Manager natomiast jest osobą, która „spina” cały projekt i dostarcza końcowy produkt klientowi. Nie istnieje jednak modelowa ścieżka kariery, ponieważ każda firma doradcza posiada własną strukturę, a charakter projektu zależy również od branży klienta.

W trakcie rozwoju zawodowego konsultanci często specjalizują się w wybranych obszarach doradczych.

– Duże firmy doradcze posiadają dedykowane zespoły, które specjalizują się w realizacji projektów w poszczególnych branżach, np. usługi finansowe, firmy produkcyjne, firmy telekomunikacyjne. Młodszy członkowie zespołu nabywają wiedzę praktyczną poprzez realizację projektów w danej branży pod okiem ekspertów – wyjaśnia Bartłomiej Dwojak.

Pod wpływem rozwoju nowych technologii konsultanci powinni również zdobywać wiedzę z obszaru IT. Inaczej nie będą w stanie w pełni doradzać klientom, nie zrozumiałyszy wcześniej uwarunkowań technologicznych i ich wpływu na modelu operacyjne oraz biznesowe.

Poszukiwane umiejętności

W związku z nowymi obszarami, którymi zajmuje się *business advisory*, jak m.in. *big data*, internet rzeczy czy *business intelligence*, konsultant powinien posiadać motywację do nauki, ciekawość poznawczą i umiejętność

kreowania niestandardowych rozwiązań.

– Doradca biznesowy XXI wieku musi mieć szerokie horyzonty, a także rozumieć model operacyjny i model biznesowy swojego klienta oraz konkurentów z branży i spoza niej. Musi ponadto rozumieć siły oddziałujące na branżę (z uwzględnieniem aspektu prawnego i technologicznego) oraz umieć pomóc ocenić swoim klientom, jak te zmiany wpływają na ich poszczególne działania. Konieczna jest też wyspecjalizowana wiedza na temat poszczególnych rozwiązań (np. wykorzystanie biometrii w biznesie) lub dostęp do ekspertów, którzy mają wiedzę w tym wąskim zakresie – mówi Bartłomiej Dwojak.

W tym zawodzie liczą się również kompetencje interpersonalne. Uczciwa relacja,

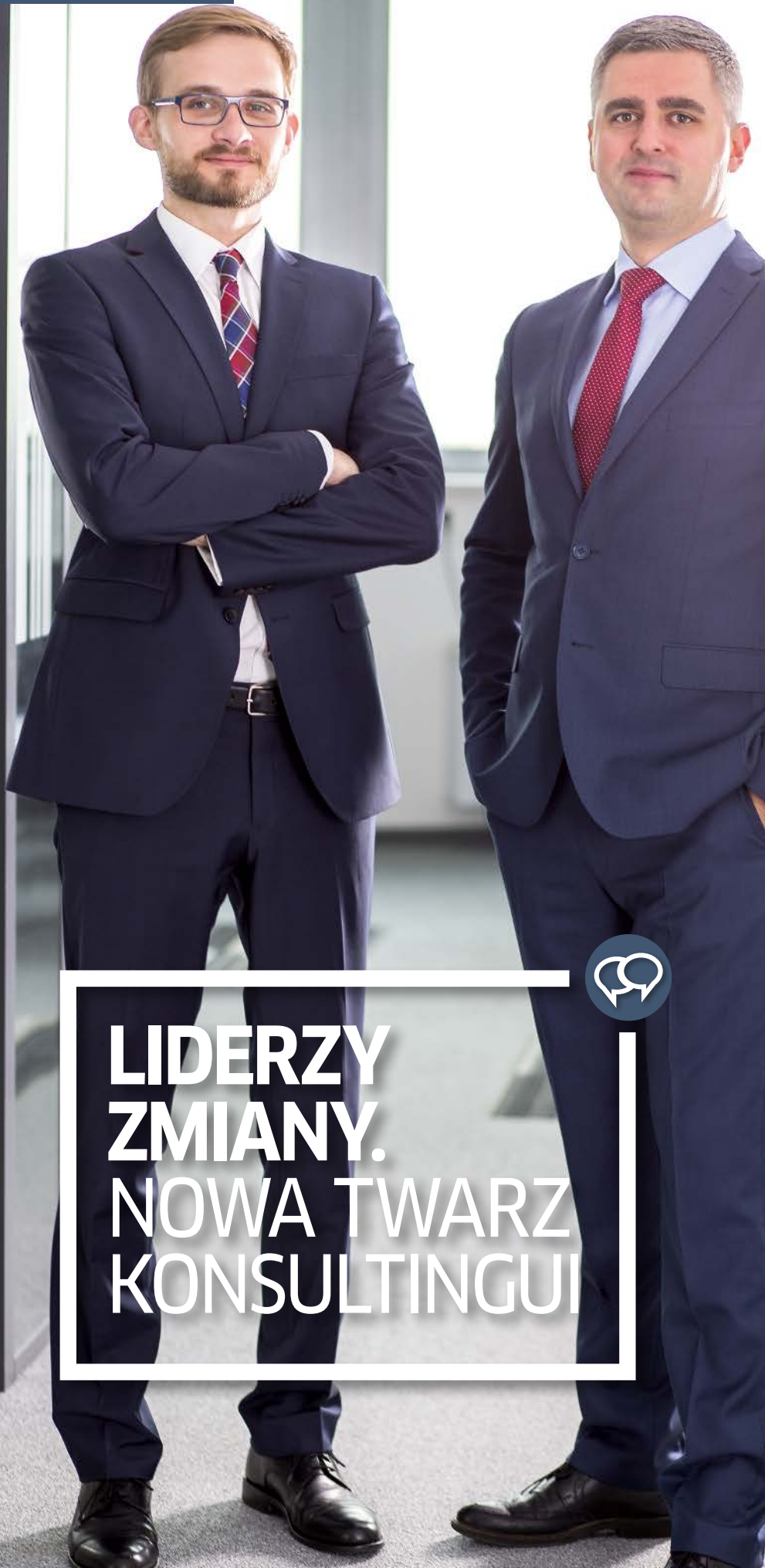
Doradca biznesowy XXI wieku musi mieć szerokie horyzonty, a także rozumieć model biznesowy swojego klienta oraz konkurentów z branży. | **BARTŁOMIEJ DWOJAK**

MANAGEMENT CONSULTING MANAGER | ACCENTURE

etyka i zaufanie to filary tej branży oraz sedno współczesnego biznesu. W doradztwie biznesowym największym kapitałem są ludzie oraz ich doświadczenia, dlatego zaufanie buduje się tutaj przez profesjonalizm i kompetencje członków zespołu firmy doradczej.

– Firmy doradcze budują zaufanie u swoich klientów oraz na rynku poprzez odpowiednią realizację projektów. Dostarczane rozwiązania muszą przynosić zamierzone efekty dla klienta, być realizowane w ustalonym terminie, budżecie i z oczekiwaną jakością. Niepowodzenie jednego projektu może skutkować zakończeniem relacji z klientem bądź obniżeniem reputacji na rynku – podsumowuje Bartłomiej Dwojak. ■

Dowiedz się, jak zmieniła się branża doradcza. Przeczytaj wywiad z ekspertami Accenture i poznaj świat konsultantów w epoce transformacji i innowacji.



LIDERZY ZMIANY. NOWA TWARZ KONSULTINGU



BARTŁOMIEJ DWOJAK

MANAGER

W Accenture od 2006 r.

ABSOLWENT:
Szkola Główna Handlowa
w Warszawie

KIERUNEK STUDIÓW:
Zarządzanie i Marketing

POSIADAM:
Lean Six Sigma Black Belt, Agile
Project Management Practitioner

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:
ludzi, z którymi pracuję,
oraz dynamikę problemów,
które rozwiązuję

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**
jedna globalna sieć ekspertów,
szacunek dla jednostki,
najlepsi ludzie

DANIEL DYSZLEWSKI

KONSULTANT

W Accenture od 2008 r.

ABSOLWENT:
Akademia Ekonomiczna
w Katowicach

KIERUNEK STUDIÓW:
Informatyka i Ekonometria

POSIADAM:
Certified Information Systems
Auditor (CISA), TOGAF 9 Certified,
ITIL v3 Foundation, PRINCE2
Foundation

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:
zadania analityczne
i bezpośrednią współpracę
z przedstawicielami klienta

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**
tworzenie wartości dla klienta,
skuteczne zarządzanie,
uczciwość

Jak zdefiniowałby Pan „sukces zawodowy”? Czym jest on dla konsultanta, managera projektu, a czym dla firmy doradczej i dla klienta?

BARTŁOMIEJ DWOJAK: Sukces projektu jest sukcesem wszystkich zaangażowanych stron. Klient osiąga zamierzone efekty, jak np. wzrost przychodów, spadek kosztów, transformacja, firma doradcza buduje swoją reputację oraz zaufanie na rynku i w relacjach z klientem, a pracownicy klienta i firmy doradczej budują swoje kompetencje, wiarygodność oraz twarde i miękkie umiejętności. Z punktu widzenia pracowników sukcesem jest realizacja projektu na czas, w budżecie i z określoną jakością. Brzmi trywialnie, ale w praktyce realizacja takiego projektu to nieustanne rozwiązywanie problemów i przełamywanie ograniczeń, co daje bardzo dużą satysfakcję osobistą i prócz twardych umiejętności branżowych i specjalizacji buduje także pewność siebie oraz daje satysfakcję.

DANIEL DYSZLEWSKI: Dla mnie jako konsultanta sukces zawodowy to wiedza zdobywana podczas kolejnych projektów, relacje z osobami, z którymi współpracuję, oraz wartość dostarczana klientowi. Podczas swojej kariery miałem przyjemność doradzać większości czołowych banków w naszym kraju, wdrażać na rynku polskim globalne rozwiązania i najlepsze praktyki, a także kreować innowacyjne koncepcje. Jednocześnie poznałem wielu ciekawych i inspirujących ludzi. Rolą konsultanta, w odróżnieniu od managera projektu, nie jest wyłącznie „dowiezienie” projektu na czas, zgodnie z ustalonym zakresem i budżetem, ale przede wszystkim wygenerowanie dla klienta wartości.

Accenture jest globalną firmą świadczącą usługi z zakresu konsultingu, nowoczesnych technologii i outsourcingu. Co to oznacza dla pracowników Accenture?

BARTŁOMIEJ: Accenture świadczy usługi dla 5 sektorów (telekomunikacja, media i nowe technologie, usługi finansowe, usługi rządowe, firmy produkcyjne oraz zasoby naturalne) oraz w ramach 5 platform wzrostu (strategia, doradztwo, usługi cyfrowe, technologia, operacje). Jesteśmy globalną firmą obecną w ponad 120 krajach i zatrudniamy ponad 358 tys. pracowników. Pracujemy dla 3 tys. klientów. Oznacza to, że jesteśmy największą na świecie firmą konsultingową świadczącą usługi w zakresie doradztwa, nowoczesnych technologii i outsourcingu.

Jedną z bardzo ważnych cech dzisiejszego świata jest zmiana. Jako firma doradcza są Państwo dodatkowo inicjatorem transformacji wewnątrz podmiotów, którym doradzają. Kiedy klienci zgłaszają się do Państwa z prośbą o wsparcie? Czy obawiają się zmian?

DANIEL: Zmiana jest nieodłącznym elementem dzisiejszego świata. Kto stoi w miejscu, ten się cofa. Tego uczymy naszych klientów w trakcie współpracy nad wieloma projektami. Zachęcamy ich, aby podejmowali wyzwania, zapewniając im jednocześnie nasze pełne wsparcie i zaangażowanie, które pozwala bezboleśnie przechodzić okresy transformacji. Cieszymy się, mogąc uczestniczyć

w największych przedsięwzięciach biznesowo-technologicznych w kraju. Naszym klientom zawsze staramy się zapewnić komfort, aby otwierając poranną gazetę mogli znaleźć tam wyłącznie pozytywne informacje dotyczące wspieranych przez nas transformacji.

Doradzają Państwo klientom z wielu branż, od branży motoryzacyjnej po bankowość. Jak konsultanci uczą się zasad ich funkcjonowania?

DANIEL: Sam warsztat pracy konsultanta jest niezależny od branży. Podstawą jest poznanie odpowiednich metod prowadzenia projektów, w tym w szczególności Accenture Delivery Methods oraz



Z punktu widzenia pracowników sukcesem jest realizacja projektu na czas, w budżecie i z określoną jakością.

najnowszych rozwiązań technologicznych. Jednak wraz z rozwojem kariery konieczne jest również poznanie branży, w której się działa. Proponowane rozwiązania zawsze powinny odpowiadać realnym potrzebom klienta. Takie rekomendacje wymagają zrozumienia zasad funkcjonowania danej branży i rynku. Programy szkoleniowe i certyfikacyjne w ramach Accenture, np. Accenture Banking Industry Generalist Certification, pomagają taką wiedzę budować. Oczywiście nic nie zastąpi doświadczenia zdobywanego w trakcie realizacji projektów oraz samodzielnego poszukiwania wiedzy.

BARTŁOMIEJ: Zrozumienie branży, trendów rynkowych, znajomość rynku i strategii konkurowania ma kluczowe znaczenie w pracy konsultanta. Są jednak projekty, które wymagają wąskiej wiedzy funkcjonalnej dotyczącej systemu (np. systemy wspierające zarządzanie zasobami w organizacji) lub metodyki prac (np. budowanie doskonałości operacyjnej przy wykorzystaniu Lean Six Sigma). W tym przypadku znajomość specyfiki branży i firm w niej funkcjonujących jest istotna, ale ma charakter drugorzędny.

Technologia to jedno z największych wyzwań, z którymi spotykają się współczesne przedsiębiorstwa. Jak rozumieją Państwo innowacyjność w tym zakresie? Na czym polega innowacyjność Accenture?

BARTŁOMIEJ: Technologia jest nieoderwalnym elementem modelu operacyjnego. Innowacyjność w obszarze technologii to także

innowacyjność w obszarze procesów i organizacji, czyli sposobu, w jaki pracownicy realizują procesy wewnętrzne i zewnętrzne. Technologia nie jest celem samym w sobie – ma umożliwić realizację strategii biznesowej i strategii konkurowania. Nasza innowacyjność polega na całościowym podejściu do zarządzania zmianą. Często jest tak, że dla danego klienta jedna firma doradcza buduje strate-

tem. Ścieżka kariery oraz kryteria oceny rozwoju zawodowego są znane pracownikom. System promocji na wyższe stanowisko jest transparentny dla poszczególnych stanowisk. W ramach roku finansowego każdy pracownik jest oceniany po każdym projekcie (na początku cele projektów wyznaczane są wspólnie przez pracownika i bezpośredniego przełożonego). Dodatkowo, dwa razy do roku

pracownik oceniany jest względem grupy odniesienia (osoby na tym stanowisku w ramach danego działu). Każdy z pracowników ma przypisanego mentora, który jest rzecznikiem pracownika i wkracza do akcji w przypadku problemów lub gdy potrzebna jest rada dotycząca ścieżki rozwoju. Czyli prócz wymiernych rezultatów osiąganych przez pracownika bardzo ważny jest aspekt ludzki i relacje, które pracownik nawiązuje podczas realizacji projektów wewnątrz i na zewnątrz firmy.

Poznajemy wyzwania stojące przed naszymi klientami i tworzymy dla nich dedykowane rozwiązania.



gię, a inną ją realizuje. Nasi konsultanci nie tylko budują strategię dla naszych klientów, ale także pomagają ją wdrożyć.

DANIEL: Dzięki centrom badawczym Accenture oraz projektom realizowanym przez nas na całym świecie możemy mieć pewność, że proponujemy naszym klientom najnowsze, sprawdzone, światowe rozwiązania. Jednocześnie nigdy nie wychodzimy z założenia, że skoro wszyscy na rynku tak robią, to jest to jedyne i słuszne wyjście. Chcemy, aby nasi klienci byli liderami. Kreowali rynek, na którym działają, a nie jedynie odtwarzali działania konkurencji. Przykładem tego mogą być projekty w zakresie bankowości cyfrowej z sukcesem realizowane przez nas w ostatnim czasie.

Na czym polega atrakcyjność branży doradczej w zestawieniu z innymi obszarami np. audytem?

DANIEL: Praca audytora jest w wielu przypadkach powtarzalna. Często sprowadza się do weryfikacji ustalonej listy kontrolnej, a następnie opisanie wniosków z przeprowadzonego audytu i ewentualnie zaproponowanie usprawnień. Praca konsultanta sprowadza się do tego ostatniego, najbardziej twórczego elementu. Poznajemy wyzwania stojące przed naszymi klientami i tworzymy dla nich dedykowane rozwiązania. Moim zdaniem daje to dużo większą satysfakcję niż szukanie problemów i nieprawidłowości w pracy innych osób.

Jak Accenture wspiera młodych pracowników w ich rozwoju zawodowym?

BARTŁOMIEJ: Otwartość na zmiany jest cechą osób, które przyjmujemy do pracy, ponieważ nasi konsultanci są potem liderami zmian podczas realizowanych projektów oraz w dialogu z klien-

tem. Ścieżka kariery oraz kryteria oceny rozwoju zawodowego są znane pracownikom. System promocji na wyższe stanowisko jest transparentny dla poszczególnych stanowisk. W ramach roku finansowego każdy pracownik jest oceniany po każdym projekcie (na początku cele projektów wyznaczane są wspólnie przez pracownika i bezpośredniego przełożonego). Dodatkowo, dwa razy do roku pracownik oceniany jest względem grupy odniesienia (osoby na tym stanowisku w ramach danego działu). Każdy z pracowników ma przypisanego mentora, który jest rzecznikiem pracownika i wkracza do akcji w przypadku problemów lub gdy potrzebna jest rada dotycząca ścieżki rozwoju. Czyli prócz wymiernych rezultatów osiąganych przez pracownika bardzo ważny jest aspekt ludzki i relacje, które pracownik nawiązuje podczas realizacji projektów wewnątrz i na zewnątrz firmy.

Jak ewoluują projekty doradcze oraz same firmy konsultingowe?

BARTŁOMIEJ: W dobie kryzysu firmy koncentrowały się na realizacji projektów transformacyjnych, których celem była redukcja kosztów. Aktualnie natomiast firmy, które poradziły sobie w chudych latach, zastanawiają się, jak zwiększyć udział w rynku, zaktywizować obecnych klientów oraz pozyskać nowych. Stąd nacisk kła-

dziony jest obecnie na projekty rozwojowe w obszarze marketingu i dystrybucji (np. nowe platformy sprzedaży) oraz analityki i wykorzystania *big data*, jak również cyfryzacji procesów wewnętrznych i zewnętrznych. Coraz częściej rozmawiamy z naszymi klientami o rozwiązaniach w zakresie biometrii, robotyki oraz wykorzystaniu technologii typu *iBeacon*, rozszerzonej rzeczywistości (*augmented reality*) czy zegarków *smartwatch*. To wszystko ma znaczenie w kontekście szerszej dyskusji o budowaniu ekosystemu wokół finalnego klienta i oferowania mu produktów oraz usług dostępnych 24/7 poprzez każdy kanał komunikacji.

W tym roku Accenture obchodzi 25 lat swojej obecności w Polsce. Jak Państwa organizacja, jej kultura organizacyjna oraz sami pracownicy zmienili się na przestrzeni tych 25 lat?

BARTŁOMIEJ: Tak szybki rozwój firmy daje pracownikom możliwość realizowania ścieżki zawodowej w ramach 5 platform i branż, o których wspominałem na początku naszej rozmowy. Obecnie zatrudniamy ponad 3 tys. osób w 4 lokalizacjach (dwie w Warszawie oraz po jednej w Łodzi i Krakowie). Przyjmujemy bardzo dużo nowych osób zarówno z doświadczeniem zawodowym, jak i bezpośrednio po studiach czy nawet w ich trakcie. Patrząc na kadrę zarządzającą, wiele osób na stanowiskach managerskich pracuje w firmie od kilku lub kilkunastu lat. Obecny prezes zaczynał na stanowisku praktykanta na początku lat 90. ■



YOUR CAREER.
YOUR ADVENTURE.

Rozwijaj swój talent i pasję w globalnej organizacji świadczącej usługi z zakresu doradztwa, nowoczesnych technologii i outsourcingu.

W Accenture współpracujemy z największymi i najbardziej rozpoznawalnymi firmami, wspierając je w procesie transformacji biznesowej, poprzez pięć filarów naszej działalności: Strategy, Consulting, Digital, Technology oraz Operations.

Z sukcesem realizujemy nowatorskie projekty w następujących obszarach:



bankowość



ubezpieczenia



handel



telekomunikacja



energetyka



produkcja

Aplikuj już dziś na: kariera.accenture.com

 [Odwiedź Accenture w Polsce](#)

DORADZTWO TRANSAKCYJNE

TRANSACTIONS

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Restrukturyzacja to bardzo ciekawy i przyszłościowy obszar doradztwa transakcyjnego
- ✓ Możliwość kontynuacji kariery w funduszach inwestycyjnych
- ✓ Udział w różnorodnych i niestandardowych projektach

Spowolnienie gospodarcze miało duży wpływ na obecny kształt rynku fuzji i przejęć (*mergers & acquisitions*), którym zajmuje się właśnie obszar doradztwa transakcyjnego. Niepewna kondycja gospodarek poszczególnych krajów obniżyła optymizm kupujących, którzy rozważniej zaczęli przyglądać się dostępnym ofertom, a sprzedający zaczęli wycofywać się

Restrukturyzacja przedsiębiorstwa to najczęściej bardzo delikatny i trudny proces zarówno dla zarządu, jak i dla pracowników operacyjnych. Wymaga on znacznego zaangażowania, determinacji oraz koncentracji na celu. | **RAFAŁ BRYŚ**

MANAGER W ZESPOLE RESTRUKTURYZACJI | EY

ze swoich planów, zniechęceni niskimi wycenami własnych spółek.

Zespoły zajmujące się **fuzjami i przejęciami** tworzą specjalistów, którzy nie tylko doradzają przy transakcjach kupna i sprzedaży podmiotów gospodarczych, ale również poszukują partnerów biznesowych oraz nadzorują proces sprzedaży portfeli wierzytelności. W ramach wsparcia transakcyjnego firmy mogą liczyć także na ekspertyzę w zakresie **due diligence**, czyli procesu, w trakcie którego przedsiębiorstwo będące potencjalnym obiektem przejęcia podlega wyczerpującej analizie pod względem jego kondycji handlowej, finansowej, prawnej i podatkowej. Dzięki rzetelnej i wiarygodnej informacji inwestor może świadomie zarządzać ryzykiem związanym z rozważaną transakcją, a sprzedający – poznać swoje słabe i silne strony oraz odpowiednio przygotować się do



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Wszechstronny
- ▶ Potrafiący negocjować
- ▶ Skoncentrowany na wynikach
- ▶ Skuteczny w działaniu

negotjacji. Zespołów doradczych potrzebują również instytucje publiczne i prywatne przy pozyskiwaniu finansowania na potrzeby dużych **projektów infrastrukturalnych** (partnerstwo publiczno-prywatne, finansowanie typu *project finance*), czy też finansowania regularnej działalności biznesowej. Przy wykorzystaniu zaawansowanych narzędzi oraz metod ilościowych, doradcy odpowiadają również za **modelowanie biznesowe**, niezbędne w niezależnej ocenie kluczowych zagadnień oraz budzących wątpliwości obszarów tak, aby klienci oraz ich inwestorzy mogli lepiej zrozumieć naturę transakcji. Jednakże poza obszarem M&A, integracją transakcji czy finansowaniem projektów publiczno-prywatnych, doradcy transakcyjni mogą realizować swoje plany zawodowe w związku z restrukturyzacjami przedsiębiorstw.

– Restrukturyzacja jest dość szerokim pojęciem, często stosowanym w odniesieniu do szeregu zmian następujących w firmie. **Restrukturyzacja operacyjna** przeważnie dotyczy sytuacji pogorszenia wyników finansowych lub nieosiągnięcia celów wyznaczonych przez właścicieli. **Restrukturyzację finansową** uruchamiają zwykle problemy z obsługą zadłużenia lub bieżącą płynnością – wyjaśnia Rafał Bryś, Manager



Tyle proc. wszystkich zawartych umów transakcyjnych dotyczyło wewnętrznych fuzji i przejęć w Polsce.

Źródło: EY, Barometr transakcji fuzji i przejęć EY (2015)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży doradztwa transakcyjnego?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

w Zespole Restrukturyzacji EY. – Jako doradcy koncentrujemy się na wspieraniu firm znajdujących się w sytuacji kryzysowej, a czasami również w procesie upadłości.

Doradztwo w obszarze restrukturyzacji to bardzo przyszłościowa specjalizacja. W czasach dekonunktury wiele przedsiębiorstw potrzebuje wsparcia w radykalnej przebudowie własnej działalności, by w przyszłości osiągnąć strategiczne cele.

– W okresie spowolnienia gospodarczego lub w czasach trudnych dla konkretnej branży więcej firm **wymaga podjęcia działań restrukturyzacyjnych**. W takich sytuacjach zapotrzebowanie na naszych ekspertów z doświadczeniem restrukturyzacyjnym jest coraz większe – dodaje Rafał Bryś.

Proces restrukturyzacji może być bolesny dla zaangażowanych stron, ale dzięki spójnemu programowi przedsiębiorstwo może otrzymać drugą szansę.

– Restrukturyzacja przedsiębiorstwa to najczęściej bardzo delikatny i trudny proces zarówno dla zarządu, jak i dla pracowników operacyjnych. Wymaga on znacznego za-

angażowania, determinacji oraz koncentracji na celu, a doradca często uczestniczy w tym pełnym wyzwań procesie wraz z kierownictwem spółki – twierdzi Rafał Bryś.

Ścieżka kariery

W przypadku restrukturyzacji doświadczenia zdobywane przez konsultantów są bardzo różnorodne.

– Nasza praca charakteryzuje się całościowym i kompleksowym spojrzeniem na działalność firmy, koncentrując się także na szczegółach wybranych problematycznych obszarów działalności naszych klientów. Doświadczenia takie mogą zostać wykorzystane przede wszystkim w działalności doradczej, ale są także bardzo cenione **na poziomie zarządów** spółek czy też funduszy inwestycyjnych. Dla banków jest to również bardzo istotny element działalności – dodaje Rafał Bryś.

Obszar restrukturyzacji wyróżnia się na tle całego doradztwa transakcyjnego.

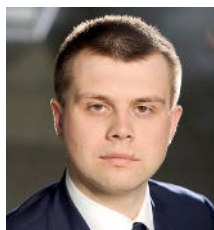
– Czynnikiem wyróżniającym restrukturyzację jest kompleksowy zakres wsparcia,

którego udzielamy naszym klientom. Uczestniczymy więc w podejmowaniu strategicznych decyzji, negocjacjach z bankami i kontrahentami oraz identyfikujemy inicjatywy restrukturyzacyjne w celu poprawy sytuacji spółki – wyjaśnia Rafał Bryś.

Poszukiwane umiejętności

Każda restrukturyzacja wymaga od firmy doradczej indywidualnego podejścia, dlatego konsultanci powinni wykazywać się dużą **wszechstronnością**.

– W EY cenimy wysokie umiejętności analityczne, znajomość oraz rozumienie zasad sprawozdawczości finansowej oraz biegłość w posługiwaniu się programem MS Excel. Projekty wymagają od specjalisty również umiejętności miękkich, takich jak komunikacja z klientem, negocjacje czy sprawne zarządzanie projektem – podsumowuje Rafał Bryś. – Powyższe wymagania składają się na stwierdzenie, że specjalista ds. restrukturyzacji powinien być przygotowany na realizację bardzo różnorodnych i niestandardowych projektów. ■



Arkadiusz Piotrak | Starszy Analityk (Senior)
W EY OD 2012 R.

Absolwent: Uniwersytet Warszawski

Kierunek studiów: Jednoczesne Studia Ekonomiczno-Menedżerskie

Jestem w trakcie uzyskiwania: kwalifikacji ACCA

Największy projekt: rozliczenie największej transakcji w tym kraju; bardzo wymagający projekt, który zapamiętałem nie tylko w związku z postawionymi nam wyzwaniami, ale też dlatego, że obrósł w szereg mitów i historyjek

“ Największe, a zarazem najtrudniejsze wyzwanie w naszej pracy to zrozumienie klienta, wejście w jego rolę, poznanie celów i potrzeb.

K&F Czym zajmuje się dział, w którym pracujesz?

Mój dział zajmuje się szeroko rozumianym doradztwem transakcyjnym; przeprowadzamy m.in. wyceny spółek i nieruchomości. Zajmujemy się także wsparciem przy pozyskiwaniu finansowania oraz sprzedaży udziałów w spółkach. Przygotowujemy również cały proces inwestycyjny od strony doradczej. Zespół, w którym pracuję, zajmuje się tzw. transformacjami kapitału (zespół Capital Transformation). Realizujemy głównie projekty związane z wycenami na potrzeby transakcyjne i posttransakcyjne. Jesteśmy odpowiedzialni za tworzenie modeli finansowych, studiów wykonalności oraz wsparcie przy restrukturyzacji spółek.

K&F Co jest przedmiotem Twoich analiz?

Odpowiadam za przygotowanie modeli fi-

ansowych oraz wycen dla naszych klientów. Biorę udział w projektach doradczych dla klientów planujących uzyskać finansowanie od banków, które z kolei chcą mieć pewność, czy spółka poradzi sobie ze spłatą długu. Zajmuję się również wycenami. Te najciekawsze dotyczą dynamicznego procesu przejść spółek na rynku.

K&F Które aspekty swojej pracy uważasz za najtrudniejsze?

Największe, a zarazem najtrudniejsze wyzwanie w naszej pracy to zrozumienie klienta, wejście w jego rolę, poznanie celów i potrzeb. Nie można prowadzić projektów doradczych w oderwaniu od oczekiwań drugiej strony. Oczywiście pewne schematy postępowania i procedury mają w naszej pracy znaczenie. Dzięki nim możemy wyeliminować błędy. Jednakże ostateczny sukces zależy zawsze od indywidualnego podejścia. W tym zawodzie liczy się również umiejętność spojrzenia na problem z dystansu. To niełatwe zadanie, ale tylko wtedy nasze usługi zostaną wykonane jak najrzetelniej.

nować błędy. Jednakże ostateczny sukces zależy zawsze od indywidualnego podejścia. W tym zawodzie liczy się również umiejętność spojrzenia na problem z dystansu. To niełatwe zadanie, ale tylko wtedy nasze usługi zostaną wykonane jak najrzetelniej.

K&F W jaki sposób starasz się zrozumieć potrzeby klienta?

Staram się dogłębnie poznać branżę, którą reprezentuje klient. Czytam prasę branżową, staram się analizować trendy oraz ocenę klienta – zarówno jego dostawców, jak i konkurencję. Najwięcej wiedzy dostarczają nam jednak spotkania i to jest najcenniejsze. Dzięki rozmowom z klientem jesteśmy w stanie najlepiej poznać profil spółki, dla której prowadzimy projekt doradczy.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KREDYTOWYM

CREDIT RISK MANAGEMENT

DLACZEGO TA BRANŻA?

- ✓ Szansa na udział w innowacyjnych projektach na rzecz sektora finansowego
- ✓ Praca w zespołach o szerokim zakresie różnorodnych kompetencji
- ✓ Możliwość zdobycia doświadczenia w zakresie zarządzania projektami IT

Ryzyko nieodłącznie towarzyszy współczesnej działalności banków, które jako przedsiębiorstwa przejmują wiele czynności finansowych zarówno od osób fizycznych, jak i od innych organizacji. We współczesnych teoriach zajmujących się ryzykiem w kontekście sektora bankowego wyróżnia się następujące katego-

W 2005 roku zmieniono podejście do kwestii związanych z szacowaniem rezerw. Banki zaczęły bazować na swoich historycznych doświadczeniach. | **ADAM KOŁACZYK**

PARTNER W ZESPOLE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM | DELOITTE

rie ryzyka, gdzie głównym kryterium staje się stopień trudności jego pomiaru. Są nimi:

Ryzyko przewidywalne, tj. możliwe do przewidzenia. Dzięki temu organizacje mogą zredukować jego skutki. Do tej grupy zaliczamy ryzyko kapitałowe, kredytowe, płynności, stopy procentowej, walutowe bądź operacyjne.

Ryzyko trudne do przewidzenia – wywodzi się ze zjawisk występujących w makrootoczeniu banku, na które składają się nowe regulacje prawne, sytuacja polityczna i potencjalny wybuch konfliktów o zasięgu lokalnym bądź globalnym, zmiany technologiczne, trendy socjologiczne (np. starzenie się społeczeństwa europejskiego, odmienne oczekiwania młodszych pokoleń wobec usług bankowych) bądź konkurencja rynkowa.

Wśród najpopularniejszych rodzajów ryzyka, które występują w instytucji finansowej, takiej jak bank, wyróżniamy przede wszystkim



CECHY POŻĄDANEGO KANDYDATA

- ▶ Otwarty
- ▶ Kreatywny
- ▶ Poszukujący innowacyjnych rozwiązań
- ▶ Komunikatywny

ryzyko kredytowe, związane z niedotrzymaniem warunków umowy, **ryzyko rynkowe**, które dotyczy strat dla pozycji bilansowych oraz pozabilansowych banku, spowodowanych zmianami cen na rynku oraz **ryzyko operacyjne**, za którym stoi nieodpowiednie wykorzystanie procedur i procesów z udziałem ludzi.

Współzależność, która może wystąpić pomiędzy tymi trzema rodzajami zagrożeń, tworzy ryzyko łączne, czyli tzw. **ryzyko systemowe**. Dlatego banki starają się tworzyć zintegrowane systemy, składające się z kompleksowych narzędzi, na których oparta jest spójna metodologia w obszarze *risk management*.

Jednym z największych rodzajów ryzyka jest ryzyko kredytowe. Jak sama nazwa wskazuje, mamy z nim do czynienia w sytuacji, kiedy klient przestaje spłacać kredyt w czasie zawartym w umowie lub w ogóle nie planuje go spłacić, ogłaszając swoją upadłość. Od czasu do czasu dużym organizacjom udziela się kredytu w setkach milionów złotych. Bankrutstwo takiego przedsiębiorstwa oznaczałoby dla banku ogromne straty i mogłoby zagrozić jego płynności.

Warto zwrócić uwagę również na fakt, że ryzyko to system naczyń połączonych, niebez-



Średnio tyle proc. przeterminowanych kredytów udaje się bankom w Polsce odzyskać.

Źródło: Deloitte, Restructuring Central Europe. NPL markets to gain momentum (2015)



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat branży zarządzania ryzykiem kredytowym?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

pieczny zwłaszcza dla globalnego sektora finansowego. Kiedy w latach 2007–2008 wybuchł światowy kryzys, zaczęły pękać banki spekulacyjne (np. na rynku nieruchomości), co spowodowało pogorszenie kondycji ekonomicznej wielu klientów. W tej sytuacji banki zaczęły tworzyć odpisy na tzw. **złe kredyty**, czego nie robiły wcześniej, skupiając się przede wszystkim na zyskach. Ale reakcja świata finansów nadeszła zbyt późno, stąd obecnie zarządzanie ryzykiem kredytowym staje się ważnym elementem strategii wielu banków.

– Bank, udzielając kredytów, powinien być przygotowany na sytuację, kiedy część zobowiązań po stronie klienta zarówno detalicznego, jak i korporacyjnego nie zostanie uregulowana. Dlatego mierzenie ryzyka niespłacalności tych kredytów jest istotnym elementem zarządzania bankiem, który, aby się przygotować na straty związane z niespłacalnością złych kredytów, tworzy rezerwy. Tworzenie rezerw na złe kredyty jest kosztem i obciąża wynik finansowy banku. – wyjaśnia Adam Kołaczyk, Partner w dziale Zarządzania Ryzykiem Deloitte.

W ciągu dwóch ostatnich dekad zarządzanie ryzykiem kredytowym ewoluowało pod wpływem nowych ustaw wprowadzanych w życie przez regulatorów rynku finansowego. Za przykład może tutaj posłużyć bardzo ważny dokument, czyli Nowa Ustawa Kapitałowa opracowana przez Komitet Bazylejski (stąd jej nazwa Basel II), która starając się zdefiniować ryzyko bankowe, najwięcej uwagi poświęciła właśnie ryzyku kredytowemu.

W 2010 roku natomiast ten sam komitet przedstawił propozycję nowych norm ostrożnościowych, które sukcesywnie przenoszone są na grunt prawa europejskiego (CRR/CRD IV). Tzw. **Bazylea III** zapoczątkowała widoczny trend w kierunku wzmocnienia ilościowego i jakościowego kapitałów własnych, podniesienia buforów płynnościowych oraz pozyskiwania długo-terminowego finansowania.

W obszarze zarządzania ryzykiem kredytowym bardzo ważnym dokumentem są również Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, które zaczęły obowiązywać banki od 2005 roku.

– W 2005 roku w efekcie przejścia na MSSF zmieniono podejście do kwestii zwią-

zanych z szacowaniem rezerw. Banki zaczęły bazować na swoich historycznych doświadczeniach związanych z niespłacalnością kredytów. Proces tworzenia rezerw zaczął się zatem opierać na indywidualnych doświadczeniach banku i być bardziej zależny od jakości zarządzania ryzykiem kredytowym i skuteczności procesu windykacji – wyjaśnia Adam Kołaczyk.

Ścieżka kariery

Nowe regulacje mają również bezpośredni wpływ na rynek pracy oraz specjalistów, jakich potrzebuje nowoczesne zarządzanie ryzykiem. W związku z nowymi obowiązkami nałożonymi na instytucje finansowe, banki zaczęły poszukiwać wsparcia wśród firm konsultingowych w obszarze *risk management*. Nie chodzi tylko o metodologię i przygotowanie raportów na temat ryzyka.

W 2005 roku oczekiwano od firm doradczych bardziej innowacyjnego spojrzenia na problem. Wdrożenie MSSF zwiększyło przede wszystkim złożoność procesów obliczeniowych oraz wspierających je rozwiązań technologicznych. Instytucje nadzorcze, audytorzy oraz inwestorzy zaczęli oczekiwać od sektora bankowego wydajniejszych i dokładniejszych narzędzi do wyceny aktywów i pasywów, wspartych odpowiednim procesem kontroli.

Odpowiedzią na nowe zapotrzebowania rynku okazał się projekt Finevare, nad którym od 2004 roku pracują konsultanci firmy Deloitte, ciągle rozbudowując system o nowe funkcjonalności zgodnie z oczekiwaniami klientów i rynku. Ten nowy *software* wspiera banki m.in. właśnie w ocenie ryzyka kredytowego, w tym także w wycenie kredytów zagrożonych.

– Nasza organizacja jako pierwsza firma doradczą połączyła rozwiązania IT z wiedzą ekspercką dotyczącą finansów i zarządzania ryzykiem. Potrzebowaliśmy zarówno programistów, jak i specjalistów zajmujących się właśnie *risk management* – wyjaśnia Adam Kołaczyk.

Dzięki innowacyjnemu podejściu zmienił się wizerunek konsultingu, również jeżeli

mówimy o projektach doradczych z obszaru zarządzania ryzykiem. Ten trend utrzymuje się do dzisiaj, dlatego branża doradczą zaczyna oferować ciekawą ścieżkę kariery dla osób, które chciałyby się związać z najbardziej perspektywiczną specjalizacją, czyli **zarządzaniem projektami IT**. Kariery można zacząć nie tylko na stanowiskach programistycznych.

– Zatrudniamy kilka grup profesjonalistów – zarówno osoby posiadające szeroką wiedzę z zarządzania ryzykiem, jak i specjalistów rozwijających nasz produkt i wprowadzających zmiany np. w wyniku wprowadzenia nowych regulacji – dodaje Adam Kołaczyk.

Poszukiwane umiejętności

Podobnie jak w przypadku innych projektów konsultingowych, również w obszarze doradczym zajmującym się ryzykiem kre-

Deloitte jako pierwsza firma doradczą połączyła rozwiązania IT z wiedzą ekspercką dotyczącą finansów i zarządzania ryzykiem. | **ADAM KOŁACZYK**

PARTNER W ZESPOLE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM | **DELOITTE**

dytowym poszukuje się osób posiadających bardzo różnorodne kompetencje. Ponieważ coraz częściej doradztwo łączy się z poszukiwaniem innowacyjnych rozwiązań technologicznych, od przyszłych pracowników oczekuje się przede wszystkim kompetencji miękkich, jak przykładowo umiejętność pracy w grupie, oraz łatwości uczenia się nowych zagadnień.

– Nasz system przez cały czas ewoluuje. Ulepszamy jego funkcjonowanie zarówno pod względem metodologii, jak i tzw. *user friendliness*, ponieważ zależy nam, aby narzędzie było bardziej intuicyjne i przyjazne dla użytkownika końcowego. Dodatkowo, Finevare to platforma informatyczna poszerzana o coraz więcej funkcjonalności. Dlatego poszukujemy kreatywnych osób do naszego zespołu – podsumowuje Adam Kołaczyk. ■

Dowiedz się, jakie możliwości otwiera przed Tobą obszar zarządzania ryzykiem XXI wieku. Przeczytaj wywiad z ekspertami Deloitte, dowiedz się więcej o ryzyku kredytowym i poznaj tajniki pracy projektowej w zakresie rozwiązań IT dla banków.



INNOWACJE W FINANSACH TO ZADANIE KONSULTANTÓW



ADAM KOŁACZYK

PARTNER, DELOITTE CONSULTING

W Deloitte od 2002 r.

ABSOLWENT:
Uniwersytet Jagielloński

KIERUNEK STUDIÓW:
Biologia

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:
innowacyjność, wyzwania,
możliwość pracy z kreatywnymi
i interesującymi ludźmi różnych
narodowości

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**
współpraca, różnorodność, rozwój
i skuteczność działania

BARBARA JAMRÓZ

KONSULTANT

W Deloitte od 2015 r.

ABSOLWENT:
Maastricht University

KIERUNEK STUDIÓW:
International Business
Marketing-Finance

JESTEM W TRAKCIE UZYSKIWANIA:
PRM (Professional Risk
Management)

NAJBARDZIEJ LUBIĘ W MOJEJ PRACY:
międzynarodowość
i różnorodność projektów

**WARTOŚCI, KTÓRE WYZNAJE
MOJA ORGANIZACJA:**
szacunek i partnerskie relacje

W 2004 roku rozpoczęli Państwo prace związane z programem software'owym Finevare. Czy mógłby Pan opowiedzieć o początkach tego programu?

ADAM KOŁACZYK: Nasza inicjatywa była odpowiedzią na potrzeby sektora bankowego. W pierwszej połowie ubiegłej dekady banki zaczęły przygotowywać się do nowych zasad raportowania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF), które zaczęły obowiązywać od 2005 roku. Nowe przepisy zmieniały zupełnie podejście w kwestii tworzenia rezerw dla złych kredytów.

Takie podejście 10 lat temu w obszarze konsultingu można uznać za innowacyjne.

ADAM: Klienci potrzebowali nie tylko nowej metodyki wyceny ryzyka kredytowego, ale również poszukiwali wsparcia w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań technologicznych w zakresie zarządzania danymi historycznymi służącymi do kalkulacji parametrów ryzyka kredytowego i tworzenia rezerw. Deloitte miał już wtedy pewne doświadczenie w tym zakresie. Stworzył m.in. oprogramowanie wspierające zarządzanie ryzykiem w przedsiębiorstwach o profilu niefinansowym. Rozwiązania wspomagające pomiar ryzyka walutowego i cen towarów dostarczaliśmy na początku lat dwutysięcznych branży wydobywczej i paliwowej. Innowacyjność nie wiąże się jednakże wyłącznie z samą technologią. Nasza organizacja, jako pierwsza firma doradcza, połączyła rozwiązania IT z wiedzą ekspercką dotyczącą finansów i zarządzania ryzykiem. Potrzebowaliśmy zarówno programistów, jak i specjalistów zajmujących się właśnie *risk management*. Dzięki ich wsparciu potrafiliśmy przełożyć cały proces pomiaru ryzyka i tworzenia rezerw na pewien system.

Czy udoskonalają Państwo swój produkt?

ADAM: Nasz system przez cały czas ewoluuje. Ulepszamy jego funkcjonowanie zarówno pod względem metodologii, jak i tzw. *user friendliness*, ponieważ zależy nam, aby narzędzie było bardziej intuicyjne i przyjazne dla użytkownika końcowego. Dodatkowo, Finevare to platforma informatyczna poszerzana o coraz więcej funkcjonalności. Dlatego poszukujemy kreatywnych osób do naszego zespołu.

Jacy eksperci stoją za tym innowacyjnym projektem?

ADAM: Zatrudniamy kilka grup profesjonalistów – zarówno osoby posiadające szeroką wiedzę z zarządzania ryzykiem i rachunkowości, specjalistów rozwijających nasz produkt i wprowadzających zmiany np. w wyniku wprowadzenia nowych regulacji, jak i programistów, którzy ich założenia przekładają na język IT. Efekty ich pracy następnie sprawdzają testerzy, a na końcu specjaliści wdrażają ten system już bezpośrednio u klienta. Ma to odzwierciedlenie w organizacji zespołu Finevare, który dzieli się na trzy grupy: zespół metodologiczno-produktowy, zespół wdrożeniowy (Delivery) i zespół wsparcia powdrożeniowego.

Czy Państwa produkt ma konkurencję?

ADAM: W 2004 roku żadna firma z Wielkiej Czwórki nie kojarzyła

się z budowaniem własnych rozwiązań IT dla biznesu. Nasze narzędzie, jak i wcześniejsze doświadczenia w projektach wdrożenia autorskich rozwiązań IT do zarządzania ryzykiem dla branży przemysłowej, powoli zaczęły zmieniać ten wizerunek. Odpowiadając natomiast na Pana pytanie – z pewnością wyspecjalizowaliśmy się w narzędziu do wyliczania rezerw wg MSSF. I w tym obszarze nie mamy konkurencji.

Wydaje mi się, że niektóre firmy przespływały ważny trend, który jest widoczny dopiero teraz. Technologia wywiera w końcu coraz większy wpływ na świat finansów.

ADAM: Moim zdaniem to efekt tradycjonalistycznego podejścia. Konsulting w firmach Wielkiej Czwórki wyrósł z audy-



Dzięki pracy w zespole Finevare mogę brać udział w nieszablonowych przedsięwzięciach, które uczą mnie czegoś nowego i nie pozwalają spocząć na laurach.

tu i czasem trudno wyjść poza ten obszar. W Deloitte mieliśmy odwagę, by opracować nowe rozwiązanie, które łączy IT z bankowością, finansami i zarządzaniem ryzykiem. Zauważyliśmy zatem pierwsze oznaki dużej zmiany oraz uważnie wsłuchaliśmy się w oczekiwania klientów. I tak podbiliśmy rynek.

Czy to Pan stworzył produkt Finevare?

ADAM: Finevare to efekt pracy zespołowej. Osobiście miałem szansę uczestniczyć w tym projekcie od początku jako Manager. Nie jestem programistą, z wykształcenia jestem biologiem a pierwsze szlify zawodowe w świecie finansów zdobywałem w audycie.

Biolog, który trafił do audytu, a następnie zajął się projektem informatycznym...

ADAM: Pamiętajmy, że konsulting nie ogranicza się wyłącznie do finansistów. Mówimy o branży, która stawia przede wszystkim na interdyscyplinarność i innowacyjność. Tak też było w przypadku projektu Finevare. Potrzebowaliśmy ludzi znających się na księgowości, metodach ilościowych, zarządzaniu ryzykiem, programowaniu i wdrażaniu systemów. Dzięki tak szerokiemu spektrum stworzyliśmy naprawdę wartościowe narzędzie.

Czego uczy się Pani pracując przy tym projekcie?

BARBARA JAMRÓZ: Przede wszystkim poszerzam wiedzę merytoryczną z wielu obszarów, o których wspominał już Adam. Dzięki interdyscy-

scyplinarnemu charakterowi tego przedsięwzięcia zrozumiałam, że jeden plus jeden może mieć sumę większą niż dwa. Współpracując z ludźmi z wydawałoby się odległych dziedzin, poprzez wymianę wiedzy i umiejętności tworzą się synergie, które w dużej mierze zwiększają naszą efektywność. Tworzymy świetne produkty, na których kształt ma wpływ wielu specjalistów. Ta energia obecna

Zdarzają się jednak dość częste wyjazdy do siedziby banku. Wiele zależy od etapu projektu. Na początku tych delegacji jest więcej, staramy się wtedy poznać klienta i jego oczekiwania. Projektując produkt, czyli w etapie, który określamy mianem rozwoju oprogramowania (*software development*), wyjeżdżamy zdecydowanie rzadziej.

*Finevare to efekt pracy zespołowej.
Osobiście miałem szansę
uczestniczyć w tym projekcie
od początku jako Manager.*



Jakich kompetencji potrzebuje konsultant na etapie wdrożeniowym?

BARBARA: Obecnie głównie współpracujemy z bankami zagranicznymi i mamy w zespole reprezentantów innych narodowości, dlatego bardzo ważna jest znajomość języka angielskiego. Dodatkowo wymieniałbym umiejętności analityczne oraz logiczne myślenie. Musimy również dobrze czuć się wśród ludzi oraz potrafić przyswajając wiele informacji w krótkim czasie.

Czy w ramach tej współpracy odwiedza Pani inne kraje?

BARBARA: Oczywiście. Osobiście brałam udział w projektach wdrożeniowych na Węgrzech i Słowacji. Obecnie natomiast zespół Delivery przeprowadza projekty w takich krajach jak Rosja, Albania, Gruzja, Chorwacja czy Słowenia.

w zespole to dla mnie ogromna wartość. Dodatkowo, *novum* stanowiła dla mnie praca projektowa, która pozwala mi rozwijać wiele umiejętności.

Czy pracuje Pani przy parametryzacji tego systemu?

BARBARA: Parametryzacja systemu od strony technicznej to niewątpliwie duży element naszej odpowiedzialności, ale nie jedyny. Ponieważ klient nie zawsze ma do końca sprecyzowane wymagania wobec systemu, zajmujemy się też doradztwem i prezentujemy rozwiązania, które według nas spełnią oczekiwania i potrzeby banku. To wiąże się z potrzebą bliskiego poznania klienta i jego wewnętrznych procesów. Dzięki tej wiedzy, a także stworzonym podczas całego procesu relacjom jesteśmy w stanie doprowadzić projekt do końca.

Jakie widzi Pani różnice między pracą w banku oraz w firmie konsultingowej?

BARBARA: Osobiście zdecydowanie bardziej cenię sobie pracę projektową, a tę szansę daje mi właśnie Deloitte. Dzięki pracy w zespole Finevare mogę brać udział w nieszablonowych przedsięwzięciach, które zawsze uczą mnie czegoś nowego i nie pozwalają spocząć na laurach. Każdy dzień jest pełen nowych niespodzianek – nowi klienci, nowe podejście i nowe wymagania nie pozwalają na nudę. Nie wyobrażam sobie, że nastąpi moment, kiedy będę wiedziała wszystko i przygotuję się na każdą ewentualność. W tej branży to niemożliwe, co zdecydowanie uważam za ogromny atut.

Czy pracują Państwo przez ten cały czas w siedzibie klienta?

BARBARA: Większość czasu spędzamy w warszawskim biurze, będąc w stałym kontakcie mailowym bądź telefonicznym z klientem.

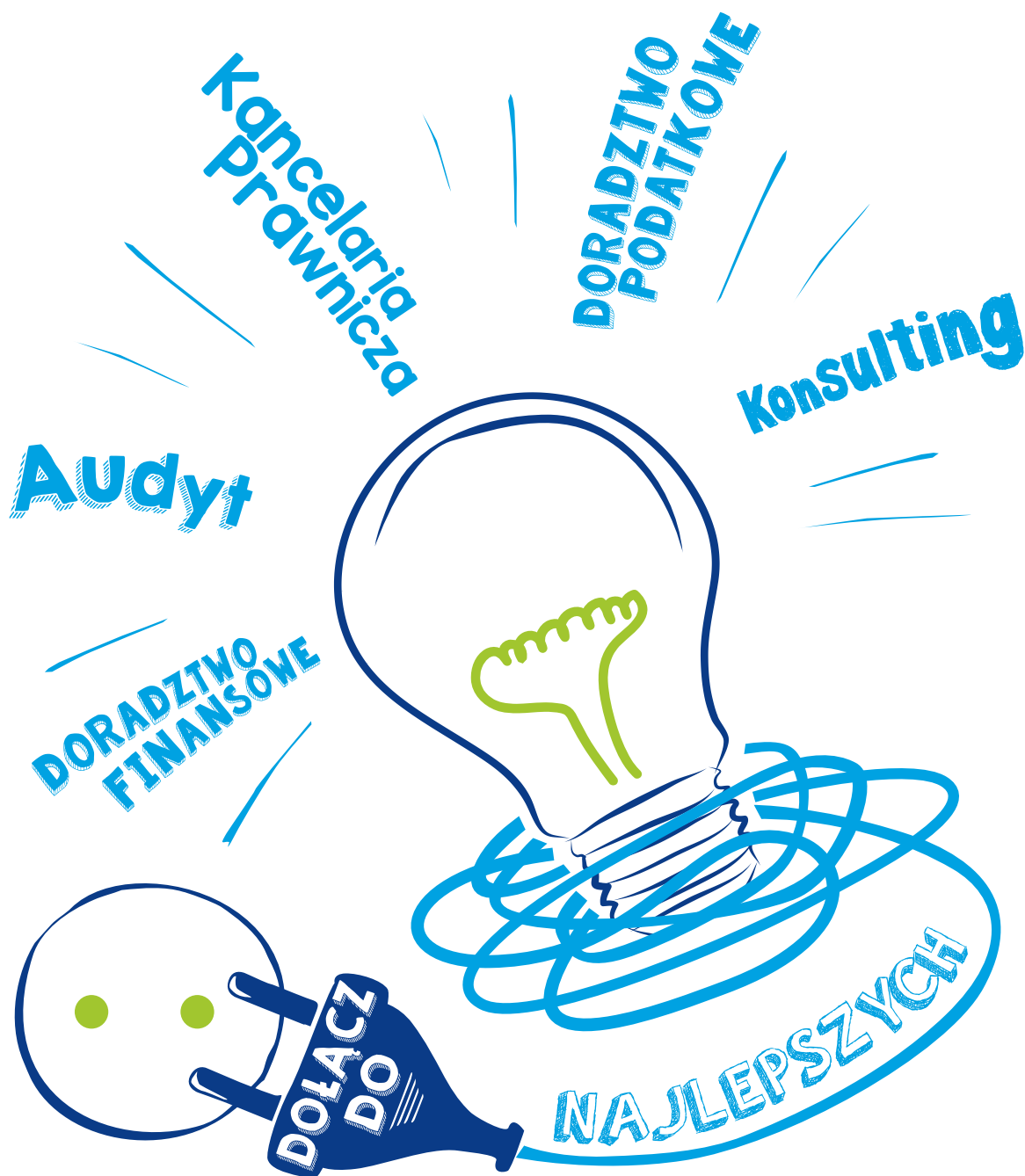
Czy będzie Pani chciała się dalej rozwijać w obszarze pracy projektowej?

BARBARA: Z pewnością chciałabym się specjalizować w zakresie zarządzania projektami, ponieważ taka wiedza przydaje się w późniejszych etapach kariery. Uczy ona nie tylko pracy zespołowej, ale również operacyjnej. Dodatkowo, udział w projekcie IT rozwija myślenie innowacyjne. Gdyby ktoś mi powiedział kilka lat temu, że będę pracować w takim obszarze, nie uwierzyłabym. A jednak... Nie posiadając zaplecza programistycznego, świetnie odnajduję się w nowym środowisku.

A czy Pani praca wiąże się z licznymi nadgodzinami?

BARBARA: W Deloitte wyznajemy ideę *work life integration*, która w pozytywny sposób łączy życie prywatne i zawodowe poprzez politykę elastycznego czasu i miejsca pracy. Dzięki temu granica pomiędzy prywatnym a zawodowym życiem się zaciera. Co to oznacza w praktyce? Bynajmniej nie siedzenie do późnych godzin nocnych. Dzięki *work life integration* mój dzień staje się bardziej elastyczny – część zadań niezwiązanych z pracą mogę załatwić bez problemu w ciągu dnia, a nad projektem popracować wieczorem. Takie rozwiązania są o wiele wygodniejsze, a jednocześnie świadczą o szacunku, jednostkowym traktowaniu i zaufaniu ze strony pracodawcy. ■

Deloitte.



Wiesz czego chcesz. Teraz Twój ruch!

www.deloitte.com/pl/kariera
fb.com/Deloitte.Kariera

[Kwalifikacje zawodowe]

Wiedza, odpowiedzialność i szersze spojrzenie



Dlaczego wiedza?

Finansiści odgrywają coraz większą rolę w gospodarce opartej na wiedzy.

Dlaczego odpowiedzialność?

W wyniku ostatniego kryzysu coraz częściej podkreśla się znaczenie etyki w certyfikatach zawodowych.

Dlaczego szersze spojrzenie?

Kwalifikacje zawodowe uczą holistycznego spojrzenia i umiejętności rozwiązywania problemów.



Przeszłość

- Ukończone studia wyższe jako jedyny wymóg na rynku pracy
- Edukacja niespełniająca oczekiwań rynku pracy
- Wiedza ważniejsza od kompetencji i doświadczenia



Teraźniejszość

- Wzrost znaczenia dodatkowych szkoleń i kursów z różnych dziedzin
- Coraz bliższa współpraca uniwersytetów z pracodawcami
- Edukacja jako wyłącznie jeden z wyróżników na rynku pracy

Jak będzie wyglądać edukacja jutra?



Life-long learning

Kwalifikacje zawodowe będzie trzeba zdobywać przez całe życie



Egzaminy na żądanie

Coraz częściej studenci będą decydować, kiedy zdawać egzaminy podczas sesji online



Edukacja online

Więcej osób będzie miało dyplomy zagranicznych uczelni, bez wyjeżdżania za granicę

Liczby jutra

94

Tyle punktów zdobyła Polka w 2014 roku na egzaminie F4 w ramach kwalifikacji ACCA. Był to najwyższy wynik w tym roku.

179

Taką liczbę krajów reprezentują finansiści posiadający tytuł CIMA, organizacji zrzeszającej specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej.

22

Taki proc. członków CFA, kwalifikacji z dziedziny doradztwa inwestycyjnego, pracuje na stanowisku Portfolio Manager.

17

Taka liczba instytucji w Polsce ma prawo do organizacji egzaminów ECB.

Jakiego podejścia nauczą Cię kwalifikacje zawodowe?

Etyka na pierwszym miejscu, dzięki której przyczynisz się do wzrostu zaufania dla usług finansowych i będziesz promować jak najlepsze praktyki.

Profesjonalizm, dzięki któremu będziesz mógł świadczyć usługi na jak najwyższym poziomie.

Inteligencja globalna, dzięki której odnajdziesz się w każdym miejscu na świecie.

Kompleksowość, dzięki której wyjdiesz poza zawężony świat liczb i poznasz najważniejsze trendy w finansach.

Poznaj kwalifikacje zawodowe

ACCA
CFA
CIMA

s. 121
s. 124
s. 128

Europejski
Certyfikat Bankowca s. 130

DLACZEGO TA KWALIFIKACJA?

- ✓ Kwalifikacja ceniona w wielu organizacjach wśród osób na stanowiskach zarządczych
- ✓ Gwarantuje wyróżnienie na rynku pracy
- ✓ Globalna rozpoznawalność otwierająca drzwi do kariery na całym świecie

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW
(podajemy w oryginalnej formie)

FUNDAMENTALS

KNOWLEDGE

| | |
|------------------------|-----------|
| Accountant in Business | F1 |
| Management Accounting | F2 |
| Financial Accounting | F3 |

SKILLS

| | |
|----------------------------|-----------|
| Corporate and Business Law | F4 |
| Performance Management | F5 |
| Taxation | F6 |
| Financial Reporting | F7 |
| Audit and Assurance | F8 |
| Financial Management | F9 |

PROFESSIONAL

ESSENTIALS

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Governance, Risk and Ethics | P1 |
| Corporate Reporting | P2 |
| Business Analysis | P3 |

OPTIONS (TWO TO BE COMPLETED)

| | |
|---------------------------------|-----------|
| Advanced Financial Management | P4 |
| Advanced Performance Management | P5 |
| Advanced Taxation | P6 |
| Advanced Audit and Assurance | P7 |

Źródło: The Association of Chartered Certified Accountants, www.accapolska.pl

Od kilku lat można zauważyć wzrost popularności kwalifikacji zawodowych w branży finansowej, co przejawia się nie tylko w rosnącej liczbie specjalistów zainteresowanych zdobyciem różnorodnych certyfikatów, ale też w zwiększonej uwadze przykładanej do kwalifikacji przez samych pracodawców.

ACCA to na tle innych organizacji prawdziwy gigant; zrzeszając ponad 178 tys. członków oraz 455 tys. studentów w 181 krajach, jest jedną z najbardziej rozpoznawalnych organizacji zrzeszających specjalistów w zakresie finansów, rachunkowości i zarządzania na całym świecie. Kwalifikacja ACCA stanowi cenione przez pracodawców w Polsce i za granicą **potwierdzenie posiadania szerokiej wiedzy w zakresie finansów, rachunkowości i zarządzania.**

– Kilkanaście lat temu ACCA nie była jeszcze tak dobrze rozpoznawalnym certyfikatem na polskim rynku pracy. Z roku na rok ta sytuacja jednak się zmienia i obecnie możemy go uznać za tytuł bardzo ceniony przez pracodawców – przyznaje Grzegorz Mączyński, CFO w Alstom Transport oraz Członek Zarządu w Alstom Konstal.

Chociaż kwalifikacja ACCA jest powszechnie uznawana za wiodącą w dziedzinie rachunkowości finansowej i zarządczej, o jej zdobycie starają się osoby zainteresowane karierą w wielu branżach.

– Dzięki kwalifikacji ACCA poszerzamy horyzonty myślenia oraz pogłębiając wiedzę dotyczącą wielu zagadnień. Pozwala ona profesjonalistom wyjść poza ustalone ramy, zmieniać punkt widzenia, a przez to zyskać całkiem nową perspektywę – dodaje Grzegorz Mączyński.

Zakres wiedzy

Egzaminy to kluczowy i najbardziej czasochłonny aspekt zdobywania kwalifikacji ACCA, ale zdaniem Grzegorza Mączyńskiego naprawdę warto podjąć się tego wyzwania. ACCA rozwija również wiele przydatnych w życiu cech osobowości.

– ACCA wymaga od studentów przede wszystkim konsekwencji, elastyczności, otwartego umysłu i dużej chęci uczenia się. Dodatkowo to świetna okazja, aby doskonalić kompetencje w zakresie języka angielskiego – mówi Grzegorz Mączyński.

Wiedza weryfikowana jest podczas **14 egzaminów**, podzielonych na dwa poziomy: **Fundamentals** oraz **Professional**. Poziom Fundamentals obejmuje 9 egzaminów, natomiast na poziomie Professional konieczne jest przystąpienie do 5 spośród 7 dostępnych egzaminów. Egzaminy oparte są na tzw. *case studies*, czyli analizie przypadków, z którymi finansiści mogą spotkać się w przyszłości podczas codziennej pracy.

Chociaż tematyka dotyczy w większości rachunkowości finansowej i zarządczej, wymagana jest także znajomość zagadnień z innych dziedzin, takich jak audyt, prawo, podatki czy zarządzanie ryzykiem.

– Podkreśliłbym tutaj również rolę, jaką odgrywa sylabus ACCA w trakcie nauki. Jest on na bieżąco aktualizowany. Studenci zatem posiadają wiedzę na temat najświeższych trendów na rynku. To duża wartość merytoryczna – dodaje Grzegorz Mączyński.

Chociaż już samo zdawanie egzaminów wymaga czasu, uzyskanie kwalifikacji i zostanie członkiem ACCA jest możliwe wyłącznie po



spełnieniu dodatkowych dwóch warunków. Warunki konieczne to zaliczenie modułu online weryfikującego wiedzę z zakresu etyki, a także wykazanie się co najmniej trzyletnim doświadczeniem w branży finansowej. Wymóg dotyczący doświadczenia zawodowego może zostać spełniony przez kandydata przed, w trakcie lub po zdaniu egzaminów.

Czas trwania

Zdobycie kwalifikacji ACCA zajmuje kursantom zazwyczaj **od 2 do 4 lat**. Na tak dużą rozpiętość czasu wpływać może kilka aspektów. Z pewnością szybciej przygotują się do egzaminów osoby, które ukończyły studia o podobnym profilu lub posiadają doświadczenie zawodowe w rachunkowości, niż kandydaci, którzy przygotowując się do egzaminów spotykają się z daną tematyką po raz pierwszy. Kolejny czynnik to liczba przysługujących zwolnień z egzaminów ACCA (nawet do 9). Ilość czasu wolnego także ma niebagatelny wpływ na długość całego procesu.

– Osobiście zdecydowałem się na tę kwalifikację tuż po studiach, co w sposób bardzo

pozytywnie wpłynęło na moją karierę, ale o przystąpieniu do ACCA można pomyśleć tak naprawdę na każdym etapie rozwoju zawodowego – przyznaje Grzegorz Mączyński.

Warto podkreślić, że organizacja chce zapewnić swoim studentom większy komfort w zdawaniu egzaminów. Dlatego od marca 2016 roku będzie można podchodzić do egzaminów w czterech sesjach w roku. Będą one organizowane zawsze w drugim tygodniu marca, czerwca, września i grudnia.

Perspektywy rozwoju

Ze względu na różnorodność zagadnień poruszanych podczas egzaminów certyfikacyjnych, niełatwo można wskazać zawody „typowe” dla posiadacza ACCA. Kwalifikację zdobywają zarówno kontrolerzy finansowi oraz księgowi, jak i audytorzy, doradcy czy analitycy finansowi. Ogromną zaletą kwalifikacji jest jej międzynarodowa renoma. Po-

nieważ wszystkie egzaminy przeprowadza się w języku angielskim, kwalifikacja zdobyta w Polsce posiada tę samą wartość również w innych krajach, w których proces jej uzyskania jest dokładnie taki sam. O dalszy rozwój posiadaczy ACCA dba sama organizacja, aktyw-

ACCA wymaga od studentów przede wszystkim konsekwencji, elastyczności, otwartego umysłu i dużej chęci uczenia się. | **GRZEGORZ MĄCZYŃSKI**

CFO | ALSTOM TRANSPORT | CZŁONEK ZARZĄDU | ALSTOM KONSTAL

nie wspierając członków swojej społeczności. – Członkowie ACCA po uzyskaniu certyfikatu nie spoczywają na laurach. Kilka razy w roku bierzemy udział w szkoleniach oraz staramy się aktualizować naszą wiedzę, zdobywając **punkty CPD** (*continuing professional development*) i biorąc aktywny udział w programie kształcenia ustawicznego, który na bardzo wysokim poziomie zapewnia nasza organizacja – podsumowuje Grzegorz Mączyński. ■



Piotr Gogolewski | Category Finance Manager
W COCA-COLA HBC POLSKA OD 2014 R.

Absolwent: Szkoła Główna Handlowa

Kierunek studiów: Finanse i Bankowość

Egzaminy ACCA rozpoczęte w: 2011 r.

Najbardziej lubię w mojej pracy: pracę w kontrolingu, a w szczególności pełnienie roli finansowego partnera działu komercyjnego

Wartości, które wyznaje moja organizacja: wiarygodność, koncentracja na pracy zespołowej oraz na osiągnięciu wspólnego sukcesu z klientami

“ **ACCA jest najbardziej wszechstronna spośród wszystkich dostępnych kwalifikacji zawodowych**

KwF Co sprawiło, że zdecydowałeś się na karierę w finansach?

Podczas studiów w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie zainteresowałem się analizą finansową i finansami przedsiębiorstw. Jako specjalizację wybrałem finanse przedsiębiorstw, a w międzyczasie rozpocząłem pracę jako analityk finansowy w małym oddziale międzynarodowej grupy Alshaya, gdzie zajmowałem się wieloma różnymi zadaniami, począwszy od realizacji procesu obiegu faktur i nadzorowania pracy zewnętrznych usług rachunkowości finansowej, poprzez prognozowanie przepływów środków pieniężnych, po tworzenie regularnych raportów wewnętrznych oraz dostarczanie informacji pomocniczych dla decyzji doraźnych. Pomogło mi to zdecydować, który obszar najbardziej mnie interesuje. Okazało się, że jest nim kontroling.

KwF Dlaczego spośród różnych dostępnych kwalifikacji zdecydowałeś się właśnie na kwalifikację ACCA?

Uznałem, że ACCA jest najbardziej wszechstronna spośród wszystkich dostępnych kwalifikacji zawodowych, ponieważ obejmuje zarówno zarządzanie, jak i rachunkowość finansową, zapewniając również silny wgląd w tematy dotyczące podatków, audytu, etyki i bardziej ogólnej analizy biznesowej. Co więcej, kiedy rozpoczynałem karierę zawodową kilku moich przełożonych było członkami lub studentami ACCA, co naturalnie również wpłynęło na mój wybór.

KwF Co Twoim zdaniem jest najtrudniejszym aspektem kwalifikacji ACCA?

Największym wyzwaniem są z pewnością trudne egzaminy, do których trzeba się

naprawdę bardzo dobrze przygotować, aby zdobyć 50 punktów w ciągu zaledwie 3 godzin.

KwF Z perspektywy kariery zawodowej, jak ważny jest dla Ciebie fakt, że kwalifikacja ACCA jest rozpoznawana na całym świecie i dlaczego?

Zawsze pracowałem w dużych międzynarodowych korporacjach. Fakt, że ACCA to kwalifikacja globalna oznacza, że moje kwalifikacje mogą być uznawane i doceniane na całym świecie. Uzyskanie członkostwa ACCA także umożliwia zaistnienie na globalnym rynku pracy.

Think Ahead

ACCA

Wyróżnij się z ACCA

**Biznesowa
kwalifikacja
ACCA
to kompleksowa
i praktyczna
wiedza**

Dowiedz się więcej o Akredytowanych Programach ACCA:
accapolska.pl

DLACZEGO TA KWALIFIKACJA?

- ✓ Kwalifikacja wprowadzająca w złożony i bogaty świat finansów
- ✓ Wyselekcjonowana wiedza i międzynarodowa rozpoznawalność kwalifikacji
- ✓ Ogromna przydatność także poza branżami rynku kapitałowego i inwestycji



W wyniku ostatniego kryzysu finansowego poszukuje się nowej jakości w obszarze dostarczanych analiz i raportów finansowych. Ekspert z obszaru rekrutacji nazywają tę jakość krytycznym myśleniem. Firmy coraz częściej chcą zatrudniać finansistów, którzy, posiadając matematyczne i analityczne umiejętności, potrafią równocześnie spojrzeć na kwestie finansowe z szerszej perspektywy. Tych umiejętności potrzebuje cała branża finansowa, która dynamicznie się odradza po okresie globalnego spowolnienia gospodarczego. Potwierdzeniem najwyższych standardów w obszarze inwestycyjnym jest tytuł CFA. Co ważne, certyfikat ten nie zamyka się wyłącznie na dziedziny związane bezpośrednio z procesem inwestycyjnym.

– Program CFA to najbardziej wszechstronna ze znanych mi kwalifikacji finansowych. Jego posiadacze tworzą elitarnie grono osób mogących pochwalić się szerokim zakresem wiedzy inwestycyjnej i doskonałym zrozumieniem otaczających ich procesów gospodarczych. Posiadanie tytułu CFA, a często już sam fakt zdania pierwszego poziomu egzaminów, są na całym świecie interpretowane jako oznaka trudnego do osiągnięcia poziomu jakości i profesjonalizmu – przyznaje Wojciech Łyjak, Główny Trener w A4 Training.

W **bankowości inwestycyjnej** oraz na **ryнку papierów wartościowych** CFA uznaje się za międzynarodowy standard i prestiżową kwalifikację zawodową. Jak wylicza Wojciech Łyjak, w Polsce tytuł CFA przyznano do tej pory ok. 500 osobom. W skali globalnej legitymuje się nim przeszło 125 tysięcy osób.

Zakres wiedzy

Egzaminy organizowane przez CFA Institute przeprowadzane są w języku angielskim i składają się z trzech poziomów. W ramach pierwszego etapu studenci poznają szerokie spektrum narzędzi inwestycyjnych, tajniki raportowania i analizy finansowej. Drugi obszar uczy zastosowania tych narzędzi w praktyce inwestycyjnej oraz porusza wiele zagadnień związanych z klasyfikacją aktywów. Zdając natomiast ostatni etap, finansiści potrafią już korzystać z metod analitycznych i wyciągać wnioski potrzebne w obszarze *portfolio management* i *wealth planning*.

– Największym atutem kwalifikacji CFA jest jej **szeroki zakres tematyczny**. Zdający egzaminy muszą wykazać się wiedzą z tak odmiennych obszarów, jak sprawozdawczość finansowa, wycena instrumentów pochodnych czy makroekonomia – mówi Wojciech Łyjak.

Warto również podkreślić, że Instytut CFA corocznie aktualizuje zawartość materiałów, na bazie których przeprowadzane są egzaminy.

– Po kryzysie roku 2008 istotnie zmodyfikowano partie dotyczące instrumentów dłużnych, zwiększając nacisk kładziony na zagadnienia ryzyka kredytowego oraz zasady funkcjonowania instrumentów opartych na kredytach hipotecznych – przyznaje Wojciech Łyjak.

Istotnym aspektem tej kwalifikacji, który porusza się już w pierwszym etapie, są **zagadnienia etyczne**.

– Etyka stanowi jeden z najważniejszych obszarów tematycznych sprawdzanych na

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW (podajemy w oryginalnej formie)

| | |
|--|-----------|
| LEVEL I TOOLS | |
| Tools and concepts that apply to investment valuation and portfolio management | 1 |
| Basic concepts regarding asset classes, securities, and markets | 2 |
| CFA Institute Code of Ethics and Standards of Professional Conduct | 3 |
| LEVEL II ASSET VALUATION | |
| Application of tools and concepts of investment valuation | 1 |
| Industry and company analysis | 2 |
| Analysis of investment vehicles and instruments | 3 |
| CFA Institute Code of Ethics and Standards of Professional Conduct | 4 |
| LEVEL III PORTFOLIO MANAGEMENT | |
| Management of institutional and individual portfolios | E2 |
| Management of specific asset class portfolios | P2 |
| CFA Institute Code of Ethics and Standards of Professional Conduct | E2 |

Źródło: CFA Institute, www.cfainstitute.org

Claritas[®]

Investment Certificate

GIVING YOU A CLEAR UNDERSTANDING OF INVESTMENT INDUSTRY ESSENTIALS

THE BIG PICTURE

The Claritas Investment Certificate is a comprehensive global education program that gives financial services professionals a clear understanding of the essentials of the investment industry.

Whether you're just starting a career in financial services or want to learn essential industry concepts, the Claritas program offers an accessible solution for breaking through the complexities of the global investment industry and raising your professional profile.

IS THE CLARITAS PROGRAM RIGHT FOR YOU?

The program is for all professional disciplines in the financial services industry outside of investment roles—from client services to compliance; from human resources to IT and operations; from sales and marketing to legal and administrative services.

There is no education or experience requirement for the Claritas Investment Certificate; however, you should feel comfortable with the English language. The multiple choice, computer-based exam can be taken at your convenience at available test centers around the world. Successful candidates will be awarded the Claritas Investment Certificate by CFA Institute.

WHAT WILL YOU LEARN?

The self-study, program requires approximately 100 hours of study time and covers the fundamentals of the investment industry across seven course modules:

- Module 1:** Industry Overview
- Module 2:** Ethics and Regulation
- Module 3:** Inputs and Tools
- Module 4:** Investment Instruments
- Module 5:** Industry Structure
- Module 6:** Serving Client Needs
- Module 7:** Industry Controls

HOW TO CONTACT US?

If you have any questions please contact CFA Society Poland
Email: claritas@poland.cfainstitute.org

WHAT IS THE REWARD?



Bring clarity to complexity

Develop a deeper understanding of the investment industry with a global education program that gives you a strong foundation for working in a complex and dynamic profession.



Share a common understanding

Raise your professional competence by understanding industry functions, relationships, and your role and responsibilities in the big picture.



Improve your performance

Improve your performance by gaining a common global standard of the industry and sharing a common body of knowledge, whether you work in New York, London, Mumbai or Hong Kong.



Stand out from your peers

Gain a fundamental framework and knowledge of the investment industry so you stand out from the crowd in a competitive industry.



Build your confidence

Feel more confident working and communicating with global colleagues and clients by understanding the industry and how your role impacts the rest of the business.

LEARN MORE ABOUT THE CLARITAS PROGRAM

Explore program benefits, sample chapters, timelines, fees, and more at www.cfainstitute.org/claritas or follow @Claritas on Twitter



wszystkich poziomach egzaminów CFA. Zarówno członkowie Instytutu, jak i kandydaci przystępujący do egzaminów muszą przestrzegać zbioru zasad dotyczących takich obszarów ich życia zawodowego, jak relacje z klientami, pracodawcami, rozwiązywanie konfliktów interesów czy wydanie rekomendacji analitycznych – wyjaśnia Wojciech Łyjak.

Czas trwania

Proces zdobywania kwalifikacji CFA, mimo niewielkiej liczby egzaminów, jest bardzo czasochłonny. Przyczyniają się do tego zarówno wysokie wymagania merytoryczne, jak i niska częstotliwość organizowania egzaminów. Chociaż w Polsce egzaminy są realizowane co 6 miesięcy, każdego roku przystąpić można tylko do jednego etapu. Oznacza to, że na zdobywanie kwalifikacji CFA należy przeznaczyć **co najmniej 3 lata**.

Jak podaje Instytut CFA, na naukę trzeba poświęcić co najmniej 300 godzin, aby przyswoić nowy materiał oraz utrwalić po-

siadaną wiedzę z wielu obszarów tematycznych. Jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, iż kandydaci łączą zazwyczaj pracę zawodową z ubieganiem się o tę kwalifikację, mówimy o naprawdę niełatwym zadaniu. Jednakże dzięki nauce kandydaci zyskują nie tylko cenioną wiedzę specjalistyczną, ale też orientację ogólną w świecie biznesu i umiejętność rozumienia oraz rozwiązywania złożonych problemów.

Perspektywy rozwoju

CFA staje się standardem na polskim rynku pracy. Dlatego coraz częściej międzynarodowe organizacje, inwestując w rozwój swoich specjalistów, starają się pokryć wysoki koszt, który wiąże się z uzyskaniem tego certyfikatu. Osoby posiadające tytuł CFA pracują w sektorze usług finansowych na **rynku kapitałowym**, jak i poza branżą.

Globalna rozpoznawalność tytułu i prestiż daje możliwość planowania kariery w wielu międzynarodowych instytucjach.

Program CFA to najbardziej wszechstronna i ceniona ze znanych mi kwalifikacji finansowych. Jego posiadacze tworzą elitarne grono osób mogących pochwalić się szerokim zakresem wiedzy finansowej. | **WOJCIECH ŁYJAK**

GŁÓWNY TRENER | A4 TRAINING

– Posiadacze tytułu CFA zajmują przede wszystkim pozycje zarządzających portfelami inwestycyjnymi oraz analityków inwestycyjnych. Są wśród nich również doradcy, konsultanci oraz profesjonalści zarządzający ryzykiem. Coraz częściej wśród kandydatów, jak i osób legitymujących się tytułem CFA, spotyka się finansistów pracujących poza sektorem finansowym, np. w działach inwestycyjnych dużych firm wydobywczych, energetycznych czy produkcyjnych, gdzie ważna jest wyselekcjonowana wiedza przydatna w każdej organizacji – podsumowuje Wojciech Łyjak. ■



Jacek Kuczewski | Członek Rady Nadzorczej
W ASM GROUP OD 2012 R.

Absolwent: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Kierunek studiów: Finanse i Bankowość
Egzaminy CFA rozpoczęte w: 2015 r.

“Przygotowując się do egzaminu zdobywam i odświeżam wiedzę, która pomaga mi wypełniać obowiązki zawodowe.”

KwF Czy certyfikat CFA spełnił Twoje oczekiwania?

Moja przygoda z CFA rozpoczęła się w tym roku, a więc mogę jednoznacznie potwierdzić, że na ten moment odpowiedź jest pozytywna. Przygotowując się do egzaminu zdobywam i odświeżam wiedzę, która pomaga mi wypełniać obowiązki zawodowe oraz jest naturalnym uzupełnieniem posiadanej kwalifikacji ACCA. Ponadto, wybór CFA nie był przypadkowy i, zanim wypełniłem zgłoszenie, zapoznałem się z sylabusami i zebrałem opinie kolegów.

KwF Jak kwalifikacja CFA podchodzi do zagadnień etycznych?

Etyka jest ważnym elementem pytań egzaminacyjnych i wymaga od kandydatów zapoznania się z regulacjami instytutu w tym zakresie oraz zdobycia pewnej

ogólnej wrażliwości. CFA kładzie duży nacisk na wypracowanie i propagowanie etosu, który zapewni rozwój i pozytywny odbiór profesji w długim terminie.

KwF Czy CFA zwiększa Twoim zdaniem szanse na awans?

Jeżeli mamy na myśli szeroko rozumiany awans, to zdecydowanie tak. W moim wypadku, rozpoczęcie CFA ma na celu utrzymanie kompetencji na poziomie pozwalającym spełniać obowiązki zawodowe i wypracowanie wysokiej elastyczności na rynku pracy.

KwF Komu poleciłbyś rozpoczęcie kwalifikacji CFA?

Kwalifikację CFA zdobywają głównie osoby związane z branżą inwestycyjną, więc naturalna rekomendacja kierowana jest

do tych osób, które uczestniczą w procesach inwestycyjnych lub kończą szkołę i planują swoją karierę w tej branży. Natomiast spotykam coraz więcej osób będących na ścieżce CFA, które podobnie jak ja stykają się z tematami inwestycji w ramach współpracy z doradcami, funduszami i bankami lub dla których tematyka inwestycji to pasja.

THE CFA CHARTER

If you're looking for a passport to a competitive career in the quickly evolving world of investment and global finance, you should know about the CFA® charter.



Daniel Gamba, CFA (New York)

www.cfainstitute.org

To learn more please contact CFA Society Poland: office@cfa.com.pl

4 A4 training

www.A4training.com

Specjalizujemy się w tworzeniu i realizowaniu kompleksowych programów szkoleniowych z zakresu finansów.

Szkolenia przygotowujące do egzaminów CFA® (Chartered Financial Analyst):

- autorski program dostosowany do bieżących wymagań
- wieloletnia praktyka
- przygotowanie do wszystkich poziomów kwalifikacji
- dwie lokalizacje: Warszawa i Londyn
- dostępne także w wersji online

Szkolenia zamknięte:

- sprawozdawczość finansowa
- analiza sprawozdań finansowych
- zasady funkcjonowania rynków finansowych
- inne, dostosowane do potrzeb klienta

A4 Training, ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa, PL

T: +48 22 100 44 55 E: contact@a4training.com Skype: A4training

DLACZEGO TA KWALIFIKACJA?

- ✓ Najbardziej rozpoznawalna kwalifikacja wśród ekspertów ds. rachunkowości zarządczej
- ✓ Od stycznia 2015 roku zaktualizowany sylabus poruszający aktualne trendy na rynku
- ✓ Certyfikat atutem w działach zajmujących się finansami



Podjęcie trafnych decyzji biznesowych oraz pozyskanie wartościowych informacji z punktu widzenia innowacyjnych organizacji stanowi jedno z największych wyzwań współczesnego biznesu. Stąd rosnąca popularność międzynarodowych certyfikatów, coraz bardziej cenionych przez najlepszych pracodawców i ekspertów na rynku pracy. Wśród nich warto wspomnieć właśnie kwalifikację CIMA, która stała się nieodłącznym elementem **najwyższych standardów świata finansów**. Certyfikat CIMA, rozpoznawalny na całym globie, łączy aspekty biznesu i rachunkowości oraz stanowi zbiór profesjonalnych narzędzi niezbędnych każdemu przedsiębiorstwu w podejmowaniu strategicznych i operacyjnych decyzji biznesowych. Wydawaniem dyplomu zajmuje się Instytut CIMA (Chartered Institute of Management Accountants), którego członkami są eksperci z zakresu rachunkowości zarządczej. Obecnie organizacja zrzesza 277 tys. studentów i członków w 179 krajach.

– Dzięki CIMA każdy student uczy się języka świata finansów i biznesu, aby w przyszłości móc podejmować ważne decyzje w organizacji. Patrzy zatem na kwestie finansowe i biznesowe z szerszej perspektywy. Sztuką nie jest już obecnie przygotowanie analizy odchyleń czy też dochodowości, ale **umiejętność wnioskowania** i zdolność interpretacji danych w szerszym kontekście – twierdzi Paweł Dyguda, Senior Operations Manager w Infosys BPO Poland.

Kwalifikację CIMA można jednocześnie potraktować jako odpowiedź na proces zmia-

ny, którego w trzech odsłonach doświadcza współczesny świat biznesu: globalizacji, digitalizacji i akceleracji. Osoby legitymujące się tym tytułem są zatem świetnie przygotowanymi ekspertami, których aktywnie poszukuje globalny rynek pracy. Członkowie CIMA wychodzą poza klasycznie pojęte finanse i potrafią zrozumieć zależności zachodzące pomiędzy poszczególnymi procesami czy też funkcjami w ramach organizacji, zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym.

– Członek CIMA rozumie, na czym polega nie tylko controlling czy też rachunkowość zarządcza, ale również HR, marketing czy zarządzanie łańcuchem dostaw. A takich wszechstronnych ekspertów, posiadających wiedzę z wielu obszarów, poszukują obecnie pracodawcy – dodaje Paweł Dyguda.

Warto podkreślić, że z chwilą zdobycia kwalifikacji i uzyskania członkostwa CIMA można jednocześnie posługiwać się tytułem CGMA (Chartered Global Management Accountant), przeznaczonym dla specjalistów ds. rachunkowości zarządczej, nadawanym przez AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) i właśnie CIMA.

Zakres wiedzy

Wymagania stawiane ubiegającym się o dyplom CIMA składają się z trzech filarów, a są nimi **Przedsiębiorstwo, Efektywność** oraz **Finanse**. Program każdego z tych obszarów podzielony jest na trzy kolejne poziomy: operacyjny, zarządzania i strategiczny. Taki układ ma na celu zachęcenie studentów do ciągłe-

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW
(podajemy w oryginale)

ASSESSMENT OF PRACTICAL EXPERIENCE

CERTIFICATE LEVEL

- Fundamentals of Management Accounting **C1**
- Fundamentals of Financial Accounting **C2**
- Fundamentals of Business Mathematics **C3**
- Fundamentals of Business Economics **C4**
- Fundamentals of Ethics, Corporate Governance and Business Law **C5**

OPERATIONAL LEVEL

- Organizational Management **E1**
- Management Accounting **P1**
- Financial Reporting and Taxation **F1**

MANAGEMENT LEVEL

- Project and Relationship Management **E2**
- Advanced Management Accounting **P2**
- Advanced Financial Reporting **F2**

STRATEGIC LEVEL

- Strategic Management **E3**
- Risk Management **P3**
- Financial Strategy **F3**

Źródło: Chartered Institute of Management Accountants, www.cimaglobal.com



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat kwalifikacji CIMA?

PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

go angażowania się w rozwój na każdym z tych poziomów. Dla każdego z etapów przewidziany jest osobny egzamin oraz dyplom po jego ukończeniu.

Na początku 2015 roku Instytut zaktualizował wspólnie z pracodawcami sylabus, co ma miejsce raz na pięć lat, by zapełnić lukę kompetencyjną na rynku pracy. Instytut rozszerzył zagadnienia egzaminacyjne m.in. o problematykę *big data*, zrównoważony rozwój czy raportowanie zintegrowane.

Czas trwania

Zdobywanie kwalifikacji CIMA jest dość czasochłonne. Studenci, którzy łączą naukę z pracą zawodową, zazwyczaj poświęcają na zdobycie kwalifikacji od 2 do 4 lat. CIMA daje słuchaczom swobodę zdawania egzaminów i dostosowania tempa nauki do indywidualnych potrzeb. Kandydaci mogą w każdej chwili przerwać proces certyfikacyjny, a następnie powrócić do zdawania egzaminów w dogodnym dla nich terminie. Można się do nich przygoto-

wać w trybie eksternistycznym, skorzystać z kursów dostępnych online lub z kursów przygotowawczych oferowanych przez akredytowane ośrodki szkoleniowe CIMA znajdujące się m.in. w Warszawie, Wrocławiu oraz Krakowie.

Wszystkie egzaminy przeprowadzane są metodą komputerową, a do tzw. **testów obiektywnych** (*objective tests*; OT) przystępuje się na żądanie, czyli w dowolnym czasie przez cały rok. CIMA wprowadziła także dodatkowe egzaminy wieńczące każdy poziom (*integrated case studies*; CS), oparte na studium przypadku konkretnej firmy. Podchodzić do nich można w czterech sesjach w roku.

Perspektywy rozwoju

– CIMA świetnie się sprawdzi w zawodzie dyrektora i kontrolera finansowego,

kierownika działu analiz bądź specjalisty w obszarze reportingu – mówi Paweł Dyguda. – CIMA łączy zatem dwa światy finansistów; pierwszy z nich tworzą dane finansowe i ich analiza, a drugi – decyzje ważne z punktu widzenia zarządu organizacji.

Członek CIMA rozumie, na czym polega nie tylko kontroling czy też rachunkowość zarządcza, ale również HR, marketing czy zarządzanie łańcuchem dostaw. | PAWEŁ DYGUDA

SENIOR OPERATIONS MANAGER | INFOSYS BPO POLAND

Kwalifikacja specjalisty ds. rachunkowości zarządczej otwiera możliwości zatrudnienia na całym świecie w wielu sektorach gospodarki, a tytuł CGMA przy nazwisku to globalne potwierdzenie profesjonalizmu, zaangażowania i umiejętności w oczach pracodawców. ■



Piotr Kosok | Koordynator w Dziale Kontrolingu w GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND OD 2008 R.

Absolwent: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Kierunek studiów: Finanse i Inwestycje

Egzaminy CIMA rozpoczęte w: 2013 r.

Najbardziej lubię w mojej pracy: kontakt z ludźmi

Wartości, które wyznaje moja organizacja: bezpieczeństwo, klienci, relacje, doskonałość

“CIMA otwiera wiele możliwości i stanowi wartościowy punkt w życiorysie.”

KwF Czy decyzję o CIMA podjąłeś podczas studiów?

W trakcie nauki uniwersyteckiej nie miałem jeszcze sprecyzowanych oczekiwań, ale chciałem rozwijać swoją wiedzę i kompetencje. Od początku chciałem zdobyć jedną z cenionych na rynku kwalifikacji międzynarodowych. Wybór ułatwiło mi moje miejsce pracy. Przechodząc z działu finansów do kontrolingu nie miałem żadnych wątpliwości – postawiłem na certyfikat CIMA, by poznać tajniki rachunkowości zarządczej.

KwF Które zagadnienia tej kwalifikacji najczęściej wykorzystujesz w pracy?

CIMA posiada jeden filar, który idealnie wpisuje się w zakres obowiązków mojego stanowiska. Mam tutaj na myśli obszar Efektywność (Performance), który poru-

sza takie zagadnienia, jak budżetowanie, ocena projektów czy analiza odchyień. To przecież esencja kontrolingu.

KwF A które zagadnienia przysporzyły Ci najwięcej problemów?

Głównie trzeci filar kwalifikacji, dotyczący zagadnień sprawozdawczych i księgowych, czyli sprawozdań finansowych, bilansu, rachunku zysków i strat czy też przepływów pieniężnych.

KwF Praca i nauka wymaga dużej samodyscypliny. Jak było w Twoim przypadku?

Mówimy o sporym wyzwaniu, które wymaga od nas umiejętności zarządzania czasem. Egzaminy CIMA zdecydowanie nie należą do najłatwiejszych, a najtrudniejsze są oczywiście początki, kiedy do końca nie znamy specyfiki tej kwalifika-

cji. Z każdym kolejnym egzaminem jest łatwiej, ale czasem trzeba poświęcić część swoich weekendów na naukę.

KwF Czy jako kandydat będziesz czuł się dzięki CIMA bardziej atrakcyjny w oczach pracodawców?

Nie podjąłem decyzji przypadkowo. CIMA otwiera wiele możliwości i stanowi wartościowy punkt w życiorysie zawodowym każdego kontrolera finansowego. Moja motywacja dotyczyła z jednej strony samorozwoju, z drugiej – bezpieczeństwa. Chciałem czuć się pewniej na rynku pracy jako specjalista, gdybym chciał zmienić miejsce pracy lub jeżeli mój obecny pracodawca zaproponowałby mi awans, wymagający szerszego spektrum kompetencji.

EUROPEJSKI CERTYFIKAT BANKOWCA

EUROPEAN FOUNDATION
CERTIFICATE IN BANKING



DLACZEGO TA KWALIFIKACJA?

- ✓ Kwalifikacja pomocna w procesie rekrutacyjnym do programu staży bądź praktyk w banku
- ✓ Ważny etap w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych dla pracowników sektora bankowego
- ✓ Certyfikat uznawany nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach europejskich

Zawartość programowa egzaminu ECB (zgodnie z wymogami Standardu Kwalifikacyjnego *Dyplomowanego Pracownika Bankowego* po egzaminie ECB)

I. Cele egzaminacyjne ECB:

MODUŁ A.

OTOCZENIE EKONOMICZNE I MONETARNE

Ekonomiczna i finansowa struktura obszaru europejskiego
Polityka monetarna na obszarze europejskim

MODUŁ B.

RELACJA PRODUKT - KLIENT

Klienci banku
Produkty i usługi bankowe
Bank w roli pośrednika
Ocena kondycji finansowej banku (analiza finansowa i rachunek efektywności)
Zarządzanie aktywami i pasywami oraz ryzykami bankowymi
Sprawozdawczość finansowa i zarządcza (MSR/MSSF)

Compliance

MODUŁ C.

ASPEKTY BEHAWIORALNE

Etyka
Marketing
Zarządzanie

II. Wymagania uzupełniające wynikające ze zmian w bankowości, w szczególności w regulacjach bankowych w Unii Europejskiej od 2014 roku

Źródło: Związek Banków Polskich, www.zbp.pl/standardy_kwalifikacyjne

Europejski Certyfikat Bankowca (w skrócie ECB) to międzynarodowy certyfikat, wydawany w języku angielskim przez European Banking & Financial Services Training Association (EBTN), czyli organizację zrzeszającą głównie bankowe instytucje szkoleniowe w Europie. Dla studentów i absolwentów będzie to dobra inwestycja w przyszłość, albowiem pomoże im wyróżnić się podczas poszukiwania praktyk i staży w bankach czy nawet przejść kolejne etapy w procesach rekrutacyjnych przy ubieganiu się o pracę w instytucjach finansowych.

Dbając o jakość kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych kadr bankowych, organizowaniem egzaminów ECB w Polsce zajmują się **instytucje akredytowane** przy Związku Banków Polskich, tj. szkoły bankowe, uczelnie wyższe oraz instytucje szkoleniowe należące do Systemu Standardów Kwalifikacyjnych. O uzyskaniu certyfikatu ECB powinni pomyśleć zarówno pracownicy banków, jak i studenci bądź absolwenci, którzy chcą uatrakcyjnić swoją przyszłą pozycję na rynku finansowym.

ECB jest elementem Systemu Standardów Kwalifikacyjnych dla pracowników bankowości. Posiadacz tego certyfikatu może następnie uzyskać stopień zawodowy *Dyplomowanego Pracownika Bankowego* (w skrócie DPB) po odbyciu 2-letniego stażu pracy i potwierdzeniu przez pracodawcę umiejętności i postaw wymaganych na tym stanowisku.

Aby uzyskać stopień DPB, konieczna jest inicjatywa za strony pracodawcy. Tylko bank (uczestnik Systemu Standardów ZBP) lub inna rekomendowana przez bank instytucja po-

średnictwa finansowego może zgłosić swojego pracownika do uzyskania stopnia zawodowego. Wynika to z faktu, że System Standardów Kwalifikacyjnych przy ZBP powstał z inicjatywy banków i szkół bankowych. To właśnie zainteresowane banki brały udział w pracach nad zdefiniowaniem wymagań dotyczących wiedzy, umiejętności i pożądanych postaw pracowników banków. Dlatego przyjęto, że bank-pracodawca występuje z wnioskiem do ZBP o nadanie stopni zawodowych swoim pracownikom, potwierdzając jednocześnie ich staż pracy w bankowości oraz pozostałe umiejętności i postawy.

Zakres wiedzy

Certyfikat ECB jest potwierdzeniem posiadania wiedzy ogólnobankowej i umiejętności niezbędnych do wykonywania **zawodu bankowca**.

– Zakres wymagań Europejskiego Certyfikatu Bankowca dotyczy m.in. nabycia podstawowej wiedzy na temat instrumentów finansowych, rodzaju usług świadczonych przez bank, elementów prawa i praktycznych umiejętności związanych z wyjaśnieniem klientom parametrów finansowych oferowanych produktów. Dla klientów liczy się przede wszystkim świadomość, że mają do czynienia z profesjonalnym pracownikiem, który uzyskał wiedzę na temat oferowanych przez bank produktów oraz potrafi dopasować produkt do potrzeb danego klienta, uwzględniając różne rodzaje ryzyka czy warunki finansowe – wyjaśnia Wojciech Golicz, Doradca Zarządu ZBP.



Chcesz się dowiedzieć więcej na temat kwalifikacji Europejski Certyfikat Bankowca?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI

Czas trwania

Aby zdobyć certyfikat ECB, należy uzyskać pozytywny wynik z trwającego dwie godziny egzaminu pisemnego złożonego ze 100 pytań testowych jednokrotnego wyboru, przeprowadzanego przed zewnętrzną Komisją Egzaminacyjną ZBP. Zaliczenie egzaminu wiąże się z prawidłowo udzielonymi odpowiedziami na przynajmniej 60 proc. pytań. Warto podkreślić, że **studia kierunkowe nie są warunkiem**, aby przystąpić do egzaminu ECB. Jednakże dla studentów i absolwentów o profilu bankowo-finansowym i ekonomicznym, przygotowanie do egzaminu ECB będzie uzupełnieniem dotychczasowej wiedzy zdobytej w trakcie studiów i dzięki temu mniej wymagające.

W zależności od doświadczenia zawodowego lub wykształcenia przygotowanie w trybie eksternistycznym może zająć kandydatowi od kilku tygodni do kilku czy kilkunastu miesięcy. Osoby, które potrzebują gruntownego przygotowania w ramach ECB, mogą zapisać się na kursy doszkalające. Europejskie Studium Bankowości trwa zazwyczaj **ok. 30-40** godzin.

Zapisy na egzaminy i szkolenia są prowadzone przez instytucje upoważnione przez ZBP, uczestniczące w Systemie Standardów Kwalifikacyjnych. Aktualny terminarz egzaminów oraz wymagania egzaminacyjne dostępne są na stronie internetowej ZBP: www.zbp.pl/standardy_kwalifikacyjne (zakładka „Egzaminy”).

Perspektywy rozwoju

Posiadanie kwalifikacji zawodowej nie jest samoczynnie gwarantem sukcesu na rynku pracy. Może jednak skutecznie uatrakcyjnić dokumenty aplikacyjne.

– Osoby posiadające certyfikat ECB potwierdzają swoje kwalifikacje nie tylko na rodzimym rynku pracy, ale także w innych krajach europejskich, będących członkami European Banking and Financial Services Training Association (EBTN) – dodaje Wojciech Golicz.

Zakres wymagań Europejskiego Certyfikatu Bankowca dotyczy m.in. nabycia podstawowej wiedzy na temat instrumentów finansowych, rodzaju usług świadczonych przez bank, elementów prawa i praktycznych umiejętności związanych z wyjaśnieniem klientom parametrów finansowych oferowanych produktów. | **WOJCIECH GOLICZ**

DORADCA ZARZĄDU | ZWIĄZEK BANKÓW POLSKICH

Rekruterzy z zagranicznych oddziałów banków czy innych instytucji finansowych zwykle nie są w stanie ocenić wiedzy kandydatów z Polski wyłącznie na podstawie podanych przez nich informacji o ukończonych studiach. Nie wiedząc, jaki poziom reprezentuje szkoła wyższa oraz jaki był program ukończonych przez kandydata studiów, nie mogą jednoznacznie określić, czy jest to właściwa osoba na dane stanowisko. To dlatego **uniwersalny w całej Unii Europejskiej** i poza nią ECB wydawany w języku angielskim może być dla zagranicznych pracodawców wiarygodnym potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych kandydatów. ■



Filip Paszko | Specjalista ds. Finansów
w ING BANKU ŚLĄSKIM OD 2009 R.

Kierunek studiów: Ekonomia, Finanse i Rachunkowość
Egzaminy ECB ukończone w: 2014 r.

Najbardziej lubię w mojej pracy: pracę projektową, która ze względu na swój dynamiczny charakter pozwala mi za każdym razem poszerzać wiedzę i umiejętności
Wartości, które wyznaje moja organizacja: uczciwość, rozważa i odpowiedzialność

„ Jestem przekonany, że ECB można polecić osobom, które dopiero rozważają podjęcie pracy w banku.

KwF Ile czasu zajęło Ci przygotowanie się do egzaminu?

Nastawiłem się na weekendowy tryb nauki i muszę przyznać, że 3–4 weekendy zdecydowanie wystarczyły, aby dobrze przygotować się do egzaminu. Przy czym, tak jak założyłem na początku przygotowań, część materiału okazała się powtórką wiedzy ze studiów oraz tej pozyskanej już podczas pracy w banku.

KwF Które aspekty egzaminu ECB sprawiły Ci największe trudności?

Zdecydowanie najbardziej kłopotliwy był dla mnie cały moduł dotyczących aspektów behawioralnych. Tu też pojawiło się najwięcej materiału, który był dla mnie stosunkowo nowy.

KwF Czy certyfikat ECB poszerza horyzonty w bankowości?

Osoba pracująca już w bankowości często jest specjalistą w konkretnej dziedzinie bądź obszarze tematycznym. Przygotowanie się do zdobycia certyfikatu wymusza poznanie szerszej perspektywy w zakresie funkcjonowania banku jako całości. Z mojego doświadczenia mogę stwierdzić, że sama świadomość pewnych procesów pozwala inaczej spojrzeć na zagadnienia, które wcześniej były inaczej postrzegane.

KwF Kiedy podjąłeś decyzję o chęci uzyskania tego certyfikatu?

Mniej więcej pół roku przed przystąpieniem do egzaminu zdecydowałem, że chciałbym uzyskać certyfikat ECB.

KwF Czy ECB może przełożyć się na awans w ramach banku?

Jak najbardziej tak, chociaż trzeba mieć na

uwadze, że nie jest i chyba też nie powinien być to jedyny wyznacznik awansu. Osobiście odbierałem go raczej jako mobilizację do ugruntowania swojej wiedzy o banku, niż niezbędny krok do otrzymania awansu.

KwF Komu poleciłbyś ten certyfikat?

Z mojego punktu widzenia podejście do egzaminu było swego rodzaju sprawdzeniem wiedzy i umiejętności, dlatego jest on na pewno dobrym weryfikatorem dla osób już pracujących w bankowości. Niemniej jednak jestem przekonany, że można go polecić także osobom, które dopiero rozważają podjęcie pracy w banku.



Duration
Integrity
Commitment
Effort

PRACODAWCY

- 133** Accenture
- 134** AXA DIRECT
- 135** Bank BPH
- 136** Bank Gospodarstwa Krajowego
- 137** Bank Zachodni WBK
- 138** Bayer Service Center Gdańsk
- 139** BEST
- 140** BNP Paribas Securities Services
- 141** CBRE Corporate Outsourcing
- 142** Citi Service Center Poland
- 143** Clariant Polska
- 144** Credit Suisse (Poland)
- 145** Delphi
- 146** Ecolab Services Poland
- 147** ERGO Hestia
- 148** Euroclear Bank
- 149** EY Global Services (Poland)
- 150** Fresenius Kabi Business Services
- 151** Grant Thornton
- 152** HEINEKEN Global Shared Services
- 153** Hitachi Data Systems
- 154** ING Bank Śląski
- 155** mBank
- 156** The Royal Bank of Scotland
- 157** Vistra Corporate Services
- 158** Volkswagen Bank
- 159** Volvo Group Corporate Finance & Control

POZNAJ 4 FILARY

ZARZĄDZANIA ZMIANĄ
I WŁĄCZ SIĘ DO GRY.

POZNAJ PRACODAWCÓW,
DLA KTÓRYCH TRANSFORMACJA
TO WYZWANIE.

- 160** Accreo
- 160** Alior Bank
- 161** ArcelorMittal Shared Service Centre Europe
- 161** Avon EMEA Finance Service Centre
- 162** Capgemini
- 162** CERi International
- 163** Credit Agricole
- 163** Crido Taxand
- 164** Deloitte
- 164** Electrolux GSSC
- 165** Euler Hermes
- 165** EY
- 166** Lufthansa Global Business Services
- 166** Man Accounting Center
- 167** Mazars
- 167** MDDP Doradztwo Podatkowe
- 168** MDDP Outsourcing
- 168** Nordea Operations Centre
- 169** OpusCapita
- 169** OVB Allfinanz
- 170** PKP
- 170** QIAGEN Business Services
- 171** Schneider Electric
- 171** Shell Business Operations
- 172** State Street Bank Polska
- 172** Tax Care
- 173** ThyssenKrupp Group Services Gdańsk
- 173** ZF TRW
- 174** UBS

FIRMY REKRUTACYJNE

- 174** Goldman Recruitment




Rozwijaj swój talent i pasję w globalnej organizacji łączącej najnowsze technologie, kompleksową znajomość wszystkich branż i procesów biznesowych. Odkryj razem z nami swoją ścieżkę kariery!

Kim jesteście?

Accenture jest globalną firmą świadczącą usługi z zakresu konsultingu, nowoczesnych technologii i outsourcingu. Współpracujemy z największymi i najbardziej rozpoznawalnymi firmami, wspierając je w procesie transformacji biznesowej, poprzez pięć filarów swojej działalności: Strategy, Consulting, Digital, Technology oraz Operations.

Czym się zajmujemy?

Accenture ma już prawie 25 lat doświadczenia na polskim rynku. Sukces naszej firmy w Polsce buduje zespół ponad 2700 utalentowanych pracowników, którzy pracują nie tylko w Warszawie, Łodzi czy w Krakowie, ale także w siedzibach naszych klientów na terenie całej Polski i świata. Projekty przez nas wykonane to nie tylko najwyższa jakość, ale i skuteczność rozwiązań realizowanych przez naszych konsultantów. Wspieramy przedsiębiorstwa z różnych sektorów: bankowość, ubezpieczenia, produkcja i dystrybucja, handel, telekomunikacja czy energetyka.

Dlaczego warto pracować w Accenture?

W Accenture wiemy, że największą wartością są specjaliści dysponujący odpowiednimi umiejętnościami. Swój zespół wyposażamy w praktyczną wiedzę – w Accenture mamy świetnie działający system wsparcia zawodowego i mentoringu. Od pierwszych dni będziesz mógł zdobywać szlify pod okiem managerów z wieloletnim doświadczeniem. Accenture to także unikalna kultura korporacyjna. Wspieramy inicjatywy pracowników i jednocześnie inspirujemy ich do realizacji własnych pasji. W ramach firmy działa między innymi wielokrotnie nagradzany Accenture Runners Club.

Czy wiesz, że...?

- ▶ W ciągu zaledwie 14 miesięcy Accenture wspólnie z naszym klientem, mBankiem, stworzyło jeden z najbardziej zaawansowanych i klientocentrycznych systemów bankowych na świecie.
- ▶ Pracujemy dla 6 z 10 największych banków w Polsce, które obsługują ponad 22 mln klientów.
- ▶ Accenture w Polsce zatrudnia obywateli prawie 40 krajów świata.
- ▶ Pracujemy dla 8 z 10 firm o największej kapitalizacji w Polsce (Rzeczpospolita Top 500).
- ▶ Pracowaliśmy dla 7 z 10 największych grup ubezpieczeniowych w Polsce.
- ▶ Około 40 proc. rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych w Polsce działa w oparciu o systemy stworzone przez Accenture, a 70 proc. wykorzystuje systemy wdrożone przez naszą firmę.

FAKTY I LICZBY

Accenture

ul. Sienna 39
01-121 Warszawa

 www.accenture.com

 www.kariera.accenture.com

Kontakt:

 careers.pl@accenture.com

Działy prowadzące rekrutację:

Konsulting/Doradztwo, Nowoczesne Technologie/IT, Outsourcing Technologiczny i Procesów Biznesowych

Preferowane kierunki studiów:

techniczne (m.in. informatyka, telekomunikacja, elektronika), nauki ścisłe (m.in. metody ilościowe i systemy informacyjne, matematyka) oraz ekonomiczne (m.in. finanse i bankowość, ekonomia, zarządzanie).

Lokalizacja:

Warszawa, Łódź, Kraków

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Więcej niż standard

AXA Global Graduate Program to 2-letni program, który wspiera talent w zdobywaniu umiejętności i kompetencji niezbędnych do skutecznego rozwoju kariery i realizacji swojego potencjału. To program, który oferuje ambitne możliwości rozwoju w Dziale Aktuariatu Taryfowego.

W ramach programu **AXA Global Graduate Program 2016** nasz oddział w Polsce poszukuje **Młodszego Specjalisty ds. Aktuarialnych**, który dołączy do Zespołu Taryfikacji i weźmie udział w tworzeniu polityki cenowej. Poszukujemy osoby, której wysokie kompetencje interpersonalne pozwolą na rozwój w międzynarodowym środowisku. Po 12 miesiącach pracy w naszej firmie w Warszawie dajemy możliwość rozwoju w Grupie AXA za granicą przez kolejne 12 miesięcy.

Co oferujemy :

- ▶ 2-letni program rozwojowy, w tym jeden rok za granicą (Francja, Hiszpania lub Włochy)
- ▶ Pracę w świetnej atmosferze w dynamicznym, młodym zespole
- ▶ Możliwość uczenia się od najlepszych ekspertów na rynku
- ▶ Indywidualny plan rozwoju
- ▶ Dłuższą współpracę po zakończonym programie
- ▶ Umowę o pracę oraz pakiet benefitów

Osoby zainteresowane rozwojem w obszarze taryfikacji lub aktuariatu zapraszamy do przesłania CV na adres: rekrutacja@axadirect.pl do dnia 31 stycznia 2016 roku.

AXA DIRECT rozpoczęła działalność w Polsce w listopadzie 2006 roku. Firma oferuje pełną gamę ubezpieczeń komunikacyjnych dla właścicieli samochodów. Oferta obejmuje m.in. OC, AC, NNW, Assistance, Zieloną Kartę oraz szereg dodatkowych opcji, rzadko spotykanych na polskim rynku. Ubezpieczenia sprzedawane są w systemie *direct* oraz za pośrednictwem agencji partnerskich. AXA DIRECT jest marką handlową spółki AVANSSUR S.A. Oddział w Polsce.

W 2010 roku, AXA DIRECT otrzymała nagrodę „Złoty Laur Konsumenta” w kategorii „Ubezpieczenia Samochodowe”. Dwukrotnie, w 2011 oraz 2012 roku, została uznana za jedną z najsilniejszych marek w Polsce i otrzymała wyróżnienie „Superbrands”.

We wrześniu 2014 roku Grupa AXA nabyła 100 proc. udziałów w BRE TUiR, spółce zależnej Grupy mBanku z segmentu ubezpieczeń majątkowych w Polsce. Komisja Nadzoru Finansowego wyraziła zgodę na tę transakcję w marcu 2015 roku.

FAKTY I LICZBY

AXA DIRECT

ul. Chłodna 51
00-867 Warszawa

- 🌐 www.axadirect
- 🌐 www.axadirect.pl/kariera

Kontakt:

✉ rekrutacja@axadirect.pl

Działy prowadzące rekrutację:

Dział Aktuariatu Taryfowego, Dział Aktuariatu Rezerwowego, Dział Zarządzania Ryzykiem, Biuro Sprzedaży i Obsługi Klienta, IT, Finanse

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, ekonomia, prawo, zarządzanie, informatyka, administracja, marketing i inne

Lokalizacja:

Warszawa

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Po prostu fair

Bank BPH, obecny na polskim rynku od ponad 25 lat, oferuje swoje produkty i usługi klientom indywidualnym, małym i średnim przedsiębiorstwom oraz klientom korporacyjnym. W naszej codziennej pracy kierujemy się zasadami fair play. Chcemy być postrzegani jako bank nr 1 pod względem zaufania i uczciwości w stosunku do klientów, pracowników, interesariuszy i społeczności, wśród których działamy.

Wierzymy, że dla rzetelnego wykonywania obowiązków najważniejsze jest zadowolenie pracowników. Dlatego dokładamy wszelkich starań, aby zagwarantować im optymalne środowisko rozwoju – m.in. poprzez oferowanie szeregu szkoleń rozwijających zarówno twarde, jak i miękkie kompetencje. Oferujemy również szeroki wachlarz benefitów np. ubezpieczenie, opiekę medyczną, jak również możliwość rozwijania zainteresowań i hobby.

Jeżeli chętnie podejmujesz wyzwania, jesteś osobą otwartą na współpracę oraz pracę zespołową, cechuje Cię samodzielność i chęć rozwoju, lubisz wynajdywać nowe rozwiązania – to oznacza, że jesteś kimś, kogo poszukujemy.

Dołącz do nas przesyłając CV wraz z listem motywacyjnym za pośrednictwem strony internetowej www.bph.pl/pl/kariera/oferty_pracy. Następnie czekaj na odpowiedź naszego zespołu rekrutacyjnego, którego wstępna weryfikacja jest kluczowa, aby dostać się na ostatni etap rekrutacji, czyli rozmowę z managerami.

FAKTY I LICZBY

Bank BPH

ul. płk. Jana Pałubickiego 2
80-175 Gdańsk

 www.bph.pl

 www.bph.pl/pl/kariera/oferty_pracy

 www.facebook.com/BankBPHpoprostufair

Kontakt:

 rekrutacja.BPH@ge.com

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Praktyki i staże (200); Praca (500)

Działy prowadzące rekrutację:

Bankowość Detaliczna, Bankowość Korporacyjna, Finanse i Ryzyko, IT i Operacje, Pion Prawny, HR, Audyt i Compliance

Preferowane kierunki studiów:

ekonomia, zarządzanie, finanse, matematyka, statystyka, ekonometria, informatyka, psychologia, prawo itp.

Lokalizacja:

Cała Polska

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Kim jesteście?

Bank Gospodarstwa Krajowego jest jedyną taką instytucją w Polsce – państwowym bankiem rozwoju. Od początku istnienia BGK wspiera społeczno-gospodarcze programy rządowe oraz programy samorządności lokalnej i rozwoju regionalnego.

Czym się zajmujemy?

Głównym zadaniem BGK jest wspieranie rozwoju gospodarczego kraju i podnoszenie jakości życia Polaków. Dzięki państwowej własności, dużej skali i wyjątkowo stabilnej pozycji bank bierze udział w finansowaniu największych inwestycji infrastrukturalnych i stymuluje rozwój przedsiębiorstw w kraju i na rynkach zagranicznych. BGK działa z myślą o przyszłości i nie boi się długiego horyzontu czasowego inwestycji. Daje pierwszą i ostatnią złotówkę, ośmielając innych do udziału w ambitnych projektach. Bank skutecznie wspiera przedsiębiorczość, którą uważa za polskie dobro narodowe.

BGK ma unikalne doświadczenie w finansowaniu, inwestowaniu, udzielaniu poręczeń i gwarancji oraz dystrybucji funduszy unijnych. Wychodzi z inicjatywą i kreuje rozwiązania. Jest wartościowym partnerem dla instytucji państwowych i samorządów, przedsiębiorstw i banków. Pracowników BGK wyróżnia propaństwowa postawa i wyjątkowe kompetencje w realizacji projektów służących rozwojowi kraju.

BGK codziennie pracuje na rzecz przyszłości Polski i kolejnych pokoleń.

Gdzie można nas znaleźć?

Centrala Banku Gospodarstwa Krajowego mieści się w Warszawie. W największych miastach Polski rozmieszczonych jest 16 oddziałów BGK.

Jakim jesteśmy pracodawcą?

Jesteśmy stabilnym i wiarygodnym pracodawcą. Współpracujemy zarówno z wysokiej klasy specjalistami, jak również organizujemy liczne praktyki zawodowe dla studentów i absolwentów, którzy nierzadko kontynuują swoją karierę w BGK. Nasi pracownicy mogą realizować się w następujących obszarach: finanse i rachunkowość, prawo, sprzedaż, obsługa kredytów, projekty inwestycyjne, audyt, HR, marketing, informatyka i inne.

**Dzięki BGK
przyszłość zaczyna
się dziś**



FAKTY I LICZBY

Bank Gospodarstwa Krajowego

Al. Jerozolimskie 7
00-955 Warszawa

 www.bgk.pl

Kontakt:

 kariera@bgk.pl
 praktyki@bgk.pl

Działy prowadzące rekrutację:

Finanse, Ryzyko, Inwestycje, Projekty,
IT, Marketing, HR i inne

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, ekonomia, prawo,
zarządzanie, informatyka, administracja,
marketing i inne

Lokalizacja:

centrala w Warszawie, 16 oddziałów
w największych miastach Polski

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



Bank Zachodni WBK

 Grupa Santander

BUDUJ SWOJĄ KARIERĘ W BANKU ZACHODNIM WBK

Bank Zachodni WBK należy do największych i najbardziej innowacyjnych instytucji finansowych w Polsce. Jesteśmy jednym z najszybciej rozwijających się banków na polskim rynku. Obsługujemy Klientów indywidualnych, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz duże korporacje. Naszym Klientom oferujemy kompleksowe usługi finansowe na najwyższym poziomie, wspierane przez innowacyjne technologie. Dbamy o nich w gronie ponad 11 tys. pracowników. Głównym akcjonariuszem Banku Zachodniego WBK jest Santander, pierwszy bank w strefie euro i 11. na świecie pod względem kapitalizacji.

Dołącz do nas!

Mamy ponad 700 oddziałów w całej Polsce, więc najczęściej poszukujemy osób, którewiążą swoją karierę z profesjonalną obsługą Klientów i utrzymaniem z nimi długofalowych relacji. Prowadzimy też rekrutacje do biur naszej centrali zlokalizowanych w Poznaniu, Wrocławiu, Lublinie i Warszawie. Jeżeli lubisz ciekawe wyzwania i pracę zespołową, to... czekamy właśnie na Ciebie!

Każdy ma szansę rozpocząć karierę w BZ WBK

Kładziemy nacisk na doświadczenie zawodowe, opierając się na posiadanych przez kandydata umiejętnościach i kwalifikacjach. Ważne są jednak dla nas także predyspozycje i wykształcenie. Dlatego osoba, która nie miała jeszcze okazji zdobyć doświadczenia zawodowego, również ma szansę w rekrutacji. Studentom proponujemy praktyki i staże w jednostkach naszej centrali (m.in. Bankowość Korporacyjna, Global Banking & Markets, Zarządzanie Ryzykiem Kredytowym, Dział Prawny, działy IT odpowiedzialne za rozwój biznesu), a także w ramach bankowości detalicznej – w oddziałach na terenie całego kraju.

Dajemy naszym pracownikom dużą samodzielność w działaniu, a także wspieramy ich rozwój, dzięki czemu mogą osiągnąć zawodowy sukces. Promujemy pracę zespołową, wspieramy osobiste i zawodowe potrzeby rozwojowe pracowników oraz szanujemy ich indywidualność. Zatrudniamy profesjonalistów, dlatego pracując u nas, można się uczyć od najlepszych.

A przede wszystkim – jesteśmy otwarci na ludzi, na ich pomysły i na wszystko, co wynika z połączenia tych dwóch sił.


**Twój sposób pracy,
rozwój osobisty,
środowisko zawodowe,
w którym działasz
– chcesz mieć na to
wszystko realny wpływ?
Rozpocznij karierę
w Banku Zachodnim
WBK!**

FAKTY I LICZBY


Bank Zachodni WBK


ul. Rynek 9/11
50-950 Wrocław


 www.bzwbk.pl

 www.bzwbk.pl/kariera

Kontakt:

 pracawoddziale@bzwbk.pl

 rekrutacja@bzwbk.pl

 praktyki@bzwbk.pl

Średnia roczna liczba rekrutacji:

Praktyki (800); Praca (1200)

Działy prowadzące rekrutację:

Jednostki centralne oraz sieć oddziałów

Preferowane kierunki studiów:

ekonomia, bankowość, rachunkowość i finanse, matematyka

Lokalizacja:

Jednostki centralne w Lublinie, Poznaniu, Warszawie i we Wrocławiu oraz sieć ponad 700 oddziałów w całej Polsce

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Science For A Better Life

PASSION TO INNOVATE | POWER TO CHANGE

Dołącz do nas

BAYER SERVICE CENTER GDAŃSK - - ŚWIETNE PERSPEKTYWY Z WIDOKIEM NA MORZE!

Bayer to międzynarodowa firma działająca w obszarach *life science*: ochrony zdrowia oraz rolnictwa. Produkty i usługi Bayer mają na celu przynoszenie ludziom korzyści i ulepszanie jakości ich życia. Bayer tworzy wartość poprzez innowacje, wzrost i zapewnianie wysokich zysków. W Bayer otrzymasz unikalną możliwość, aby stać się częścią organizacji będącej w ciągłej fazie wzrostu, a także wiele możliwości rozszerzenia profesjonalnego doświadczenia w firmie, która wspiera innowacje i daje pracownikom siłę do zmian.

Bayer na polskim rynku obecny jest od 1991 roku, a centrum finansowo-księgowo **Bayer Service Center Gdańsk (SCG)** funkcjonuje w Trójmieście od 2012 roku i jest częścią globalnej sieci centrów usług wspólnych istniejących w ramach Bayer Business Services. W **SCG** zapewniamy pracownikom wyjątkową atmosferę pracy i przyjazną kulturę organizacyjną (**elastyczne godziny pracy, bogaty pakiet świadczeń socjalnych, pokój zabaw dla dzieci, pokoje socjalne, politykę *work-life balance***). Nasza gdańska siedziba znajduje się w dogodnej lokalizacji, w nowoczesnym biurze z niepowtarzalnym widokiem na Trójmiejski Park Krajobrazowy i Zatokę Gdańską. Oferujemy również płatne praktyki z możliwością zatrudnienia na stałe.

Co nas wyróżnia? O rozwoju i wartości naszej firmy decydują **ludzie**, którzy ją tworzą. To oni są największym potencjałem. Dlatego w Bayer dbamy o **przyjazną atmosferę, komfortowe warunki pracy i ciągłe podnoszenie kwalifikacji** zawodowych pracowników. Wspieramy pracowników, którzy dążą do rozwoju, są zmotywowani, **otwarceni na innowacje** i lubią kwestionować *status quo*. Wszystkim nowozatrudnionym pracownikom oferujemy pakiet szkoleń wprowadzających, ułatwiających wejście w nowe środowisko pracy. Nasi managerowie aktywnie angażują się w proces identyfikacji i wspieranie talentów w swoich zespołach. Już od kilku lat jesteśmy wyróżniani prestiżowymi nagrodami dla **Idealnego Pracodawcy**.

Rekrutacja

Aktualne oferty pracy dostępne są na portalu Pracuj.pl. CV i list motywacyjny w języku angielskim można także przesyłać na adres: scg.rekrutacja@bayer.com.

Poszukujemy osób na stanowiska: Młodszy/a Księgowy/a, Księgowy/-a, Starszy/-a Księgowy/-a.

FAKTY I LICZBY

Bayer Service Center Gdańsk

Olivia Tower
al. Grunwaldzka 472
80-309 Gdańsk

www.bayer.com.pl/SCG

Kontakt:

scg.rekrutacja@bayer.com

Liczba wolnych etatów:

Praca (20); Praktyki i staże (15)

Działy prowadzące rekrutację:

Accounts Payable, Accounts Receivable,
Asset Management, General Ledger,
Travel & Expenses

Preferowane kierunki studiów:

finanse, rachunkowość i kierunki
pokrewne, filologia niemiecka
oraz filologii innych języków

Lokalizacja:

Gdańsk

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Wspólnie budujemy kulturę pracy zespołowej, której głównymi wyznacznikami są otwartość na współpracę i wzajemne wsparcie.

Jesteśmy jedną z wiodących firm na polskim rynku usług finansowych, jedną z największych na Pomorzu. Posiadamy siedziby w dwóch lokalizacjach: **w Gdyni i w Elblągu**. Jako instytucja zaufania publicznego, kierujemy się wartościami: **Wiedza, Etyka, Skuteczność**. Dokładamy wszelkich starań, aby zatrudniać jak najlepszych Pracowników, którym zapewniamy najbardziej optymalne warunki rozwoju, aktywnie wspierając ich w systematycznej realizacji celów zawodowych oraz pomagając zidentyfikować i doskonalić kompetencje i talenty.

Jesteśmy zespołem nieszablonowo myślących profesjonalistów, nastawionych na efektywność, innowacyjność oraz dostarczanie optymalnych rozwiązań biznesowych. Dla nas praca to pasja oraz sposób osiągnięcia zawodowej satysfakcji.

Fundamentem Grupy BEST jest umiejętność współpracy osób o różnych predyspozycjach, wykształceniu i wieku. Wspólnie budujemy kulturę pracy zespołowej, której głównymi wyznacznikami są otwartość na współpracę i wzajemne wsparcie. Z nami masz szansę na realizację projektów zapewniających nieograniczony rozwój zawodowy.

W ramach Spółki BEST możesz realizować się zawodowo w różnych obszarach. I choć trzonem naszej działalności jest obsługa wierzytelności, to jednak nie mniej ważne dla efektywnej działalności Spółki BEST są pozostałe działy, takie jak np.: IT, Księgowość, Human Resources, Audyt wewnętrzny i Kontrola, Administracja, Zarządzanie Procesami, Zarządzanie Aktywami czy też Obsługa Kluczowych Klientów.

Ponadto wokół BEST funkcjonują również inne Spółki, które wchodzi w skład Grupy Kapitałowej: **BEST Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych** – zarządzanie funduszami inwestycyjnymi, **Kancelaria Rybszleger** – doradztwo prawne, **BEST Nieruchomości** – sprzedaż nieruchomości i aktywów, co otwiera przed naszymi Pracownikami nowe horyzonty, daje możliwości rozwoju w różnorodnych kierunkach, a w konsekwencji pozwala planować konkretne i realne ścieżki kariery.


FAKTY I LICZBY

BEST

ul. Morska 59
81-323 Gdynia

-  www.best.com.pl
-  www.tfibest.com.pl
-  online.best.com.pl

Kontakt:

 best@best.com.pl

Przybliżona liczba ofert pracy w latach 2015/16:

Praktyki i staże (10); Praca (50)

Działy prowadzące rekrutację:

Działy Operacyjne, IT, Finanse, Analizy i Raportowanie, Zarządzanie Projektami i Procesami, Zarządzanie Aktywami

Preferowane kierunki studiów:

finanse, ekonomia, prawo, statystyka, informatyka

Lokalizacja:

Gdynia, Elbląg

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





**Z entuzjazmem
tworzymy
przyszłość.
Dołącz do nas
i rozwijaj się
z nami.**

BNP Paribas Securities Services to część Grupy BNP Paribas specjalizująca się w bezpiecznym przechowywaniu i obsłudze operacji na papierach wartościowych oraz funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych, pośredników finansowych oraz dużych firm międzynarodowych. Jesteśmy obecni w trzydziestu czterech krajach na pięciu kontynentach. Znajdujemy się wśród pięciu największych instytucji powierniczych na świecie. Świadczymy usługi na ponad stu rynkach.

Nasz oddział – BNP Paribas Securities Services w Warszawie – został założony w 2008 roku. Obecnie obsługujemy wiele podmiotów w całej Europie. W ciągu ostatnich trzech lat liczba naszych pracowników wzrosła trzykrotnie. Szacujemy, iż firma nadal będzie się bardzo dynamicznie rozwijać.

Z nami zdobędziesz doświadczenie w międzynarodowym środowisku, poznasz ciekawych ludzi oraz poszerzysz wiedzę z zakresu rynków kapitałowych.

Zajmujemy się m.in. prowadzeniem rachunków oraz obsługą papierów wartościowych, usługami księgowymi dla funduszy, obliczaniem i potwierdzaniem wartości aktywów netto, rozliczaniem kapitału i gotówki, weryfikacją zgodności polityki inwestycyjnej oraz obsługą poleceń kupna i sprzedaży jednostek funduszu.

Naszym pracownikom oferujemy szkolenia z zakresu rynków kapitałowych i instrumentów finansowych oraz współfinansowanie nauki języków obcych, wyjazdy na szkolenia do innych oddziałów w Europie, pracę w przyjaznym i międzynarodowym środowisku, a także bogate pakiety medyczne oraz rekreacyjno-sportowe.

Rekrutacja do naszej firmy polega na selekcji nadesłanych CV, rozmowie telefonicznej, testach sprawdzających myślenie analityczne i wiedzę z zakresu rynków kapitałowych oraz spotkaniu z managerem zespołu, a następnie przedstawicielem działu zasobów ludzkich.

Informacje na temat aktualnych wakatów znajdziesz na naszej stronie internetowej bnpparibas.pl/kariera/aplikuj-teraz-bp2s-en.htm

FAKTY I LICZBY

**BNP Paribas Securities Services
Oddział w Polsce**

Plac Europejski 6
00-844 Warszawa

-  www.securities.bnpparibas.com
-  bnpparibas.pl/kariera/aplikuj-teraz-bp2s-en.htm
-  securities.bnpparibas.com/poland.html

Liczba wolnych etatów:
około 200

Działy prowadzące rekrutację:
Fund Accounting, Fund Dealing Services, Private Equity & Real Estate, Middle Office Derivatives, Depositary and Fiduciary Services, Fund Data Administration, Transfer Agent i wiele innych

Preferowane kierunki studiów:
finanse i rachunkowość, metody ilościowe w ekonomii, ekonomia, zarządzanie, informatyka, ekonometria, filologie

Lokalizacja:
Warszawa

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!






W CBRE EMEA Global Business Services najważniejsi są i będą nasi pracownicy. Nie boimy się być inni, jesteśmy dumni, że się wyróżniamy. Dołącz do najlepszych!

CBRE Corporate Outsourcing jest częścią **CBRE** – światowego lidera w zakresie usług, inwestycji i outsourcingu w sektorze nieruchomości komercyjnych. W prestiżowym rankingu **2014 IAOP Global Outsourcing CBRE zajmuje 3. miejsce** wśród wszystkich firm outsourcingowych, będąc niekwestionowanym **numerem 1** od wielu lat w branży nieruchomości. **Dołącz zatem do najlepszych!**

Warsaw Global Business Services – fakty i liczby:

- ▶ **Kluczowi klienci:** Fortune 500, w tym liderzy z wielu branż – bankowość, IT, consulting oraz EMEA CBRE;
- ▶ **Główne usługi:** finanse (zakupy, zobowiązania, należności, księga główna), *lease portfolio management*, *project management*, wdrażanie i utrzymanie systemów biznesowych, audyt i zarządzanie ryzykiem, analityka biznesowa (*analytics*) oraz – wewnętrznie dla CBRE EMEA – HR i IT;
- ▶ **Zatrudnienie:** 400;
- ▶ **Planowany wzrost 2015/16:** 15–20 proc.;
- ▶ **Lokalizacja:** Warszawa.

Dzięki ciągłemu rozwojowi firmy nieustannie poszerzamy portfolio naszych usług, stwarzając nowe możliwości rozwoju kariery zawodowej, czego potwierdzeniem jest wysoki odsetek wewnętrznych rekrutacji i promocji na nowe stanowiska. **CBRE Corporate Outsourcing** to firma ceniąca ludzi z pasją i zaangażowaniem, kreatywnych i innowacyjnych. Naszym pracownikom oferujemy możliwość zdobywania wiedzy i rozwijania swoich umiejętności w międzynarodowym środowisku. Oferujemy szeroki pakiet świadczeń popłacanych oraz wspieramy aktywność sportową naszych pracowników, jak i inicjatywy związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu oraz ochroną środowiska.

Stanowiska, na które najczęściej rekrutujemy, to **specjalista ds. zobowiązań** lub **naależności, księgowi, analityk biznesowy/finansowy, koordynator projektu** czy też **analityk danych** lub **analityk ds. portfolio nieruchomości klienta**. Zapraszamy do współpracy studentów, absolwentów oraz specjalistów z doświadczeniem. Oferujemy zatrudnienie stałe bądź tymczasowe oraz program płatnych staży i bezpłatnych praktyk.


Sprawdź, **co mówią o nas nasi obecni pracownicy** na kanale **CBRE Corporate Outsourcing** na YouTube (http://j.mp/gbswaw_1; http://j.mp/gbswaw_2) i prześlij CV już dziś!

FAKTY I LICZBY

CBRE Corporate Outsourcing
ul. Domaniewska 34A
02-672 Warszawa

 www.cbre.pl

Kontakt:

 cbregbs@cbre.com

Przybliżona liczba ofert pracy w latach 2015/16:

Praktyki i staże (50); Praca (200)

Działy prowadzące rekrutację:

Portfolio Services, Facilities Management, Client Accounting, Corporate Accounting, Data Management, Analytics, Technology, IT, Audit

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, filologia angielska, zarządzanie i inne

Lokalizacja:

Warszawa

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Citi to miejsce, które ma wiele do zaoferowania. Jesteśmy liderami nie tylko w dziedzinie bankowości, ale również w obszarach związanych z technologią, czy w ramach stanowisk analitycznych w Citi Service Center Poland. Oferujemy nieskończone możliwości rozwoju i różnorodne środowisko pracy. Rozwijanie talentów jest dla nas szczególnie ważne, a jako pracownik Citi możesz aplikować na stanowiska na całym świecie.

Karierę w Citi można rozwijać w ramach takich obszarów, jak:

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy zajmuje się monitorowaniem oraz analizą transakcji i źródeł pochodzenia środków pieniężnych przechodzących przez konta bankowe w regionie Europy, Bliskiego Wschodu, Afryki i Ameryki Północnej. Celem tych działań jest przeciwdziałanie realizacji transakcji, których charakter może wskazywać na związek z działalnością przestępczą. Jest to jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się obszarów.

Investor Services obejmuje wycenę funduszy inwestycyjnych, kontrolę prawidłowości wyliczeń wartości jednostek funduszy oraz współpracę z klientami i brokerami. Obsługujemy kilka tysięcy funduszy na całym świecie.

Technologia w Citi to głównie infrastruktura technologiczna (administracja platformami Unix i Wintel oraz bazami danych Oracle i SQL, usługi web hostingowe, monitorowanie infrastruktury technologicznej oraz zarządzanie projektami IT) i technologia aplikacyjna (wdrażanie i utrzymanie aplikacji webowych oraz stron internetowych dostępnych w Polsce i na całym świecie).

Proces rekrutacyjny dostosowany jest do specyfiki stanowiska, na które poszukujemy kandydatów. Obejmuje on najczęściej selekcję CV, rozmowę telefoniczną oraz testy sprawdzające umiejętności analityczne. Na końcowym etapie najlepszego kandydata do swojego zespołu wybiera manager.

Poszukujemy osób z bardzo dobrymi umiejętnościami analitycznymi oraz znajomością języków obcych. Studentom ostatnich lat studiów i absolwentom oferujemy szereg Programów Rozwojowych w takich obszarach, jak: Przeciwdziałanie Praniu Pieniędzy, Investor Services czy IT. Organizujemy także Program Praktyk Letnich skierowany do studentów, którzy ukończyli trzeci rok studiów. W 2015 roku dołączyło do nas prawie 150 praktykantów.

Zapraszamy, możesz być pewny, że w Citi wiele się nauczysz!

Progress starts here

FAKTY I LICZBY

Citi Service Center Poland

ul. Chałubińskiego 8
00-613 Warszawa

www.karierawciti.pl

Kontakt:

kariera@citi.com

Przybliżona liczba ofert pracy w latach 2015/16:

Praktyki i staże (180)
Praca (1000)

Działy prowadzące rekrutację:

Przeciwdziałanie Praniu Pieniędzy, Investor Services, Technologie i inne Operacje Bankowe

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, informatyka, ekonomia, zarządzanie i inne pokrewne

Lokalizacja:

Warszawa, Olsztyn, Łódź

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



CLARIANT



Odkryj możliwości rozwoju w jednej z najbardziej renomowanych firm szwajcarskich, będącej liderem w branży wyspecjalizowanych produktów chemicznych. Dołącz do nas!

KIM JESTEŚMY?

Clariant to pochodzący ze Szwajcarii światowy lider w branży wyspecjalizowanych produktów chemicznych. Nasze produkty projektujemy tak, aby z jak największą precyzją zaspokajać specyficzne potrzeby przemysłu. Równie ważne są dla nas innowacje – posiadamy ponad 7 tys. patentów, a na działalność badawczo-rozwojową przeznaczamy rocznie ponad 200 mln franków szwajcarskich.

W Polsce jesteśmy obecni od 24 lat. Na początku 2015 roku otworzyliśmy w Łodzi europejską siedzibę Centrum Usług Wspólnych Clariant, która wspiera oddziały firmy z krajów Europy, Bliskiego Wschodu, Afryki i Ameryki Łacińskiej w zakresie finansów, księgowości, procesów zakupowych oraz logistyki.

KOGO POSZUKUJEMY?

Zapraszamy do nas zarówno absolwentów, jak i doświadczonych specjalistów. Jeżeli znasz biegle jeden z języków: angielski, niemiecki, włoski, hiszpański, francuski, portugalski lub turecki – zgłoś się do nas! Szukamy osób, które będą odpowiedzialne za obsługę księgową i logistyczną oddziałów firmy Clariant na całym świecie oraz będą kompleksowo wspierać oddziały w międzynarodowych procesach zakupowych.

CO OFERUJEMY?

Naszemu pracownikom zapewniamy możliwość pracy w międzynarodowym środowisku, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym transfer wiedzy będący rezultatem wyjazdów do krajów Ameryki Łacińskiej, Turcji, Szwajcarii, Niemiec. Dodatkowo wszyscy pracownicy objęci są pakietem socjalnym zapewniającym między innymi prywatną opiekę medyczną oraz kartę multisport. Clariant umożliwia udział w ciekawych projektach prowadzonych przez międzynarodowe zespoły.

Aplikuj! Czekamy na Twoje zgłoszenie: praca@clariant.com

FAKTY I LICZBY

Clariant Polska

ul. Langiewicza 50
95-050 Konstancin Łódzki

 www.clariant.com

Kontakt:

 praca@clariant.com

Przybliżona liczba ofert pracy w latach 2015/16:

Praca (100-150)

Działy prowadzące rekrutację:

Clariant Shared Services Center

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, logistyka, filologie obce

Lokalizacja:

Łódź, Konstancin Łódzki

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



CREDIT SUISSE

the
future
at work



Credit Suisse jest międzynarodową firmą świadczącą usługi finansowe z zakresu bankowości prywatnej, a także usługi i doradztwo w zakresie bankowości inwestycyjnej, skierowane do firm, instytucji oraz zamożnych klientów na całym świecie. Jako stabilna instytucja o długiej tradycji w bankowości jesteśmy jednym z najbardziej szanowanych banków na świecie i posiadamy wiodącą pozycję na wielu ważnych rynkach. Działamy w ponad 50 krajach i zatrudniamy ponad 46 tys. osób.

Nasza inicjatywa o nazwie Centers of Excellence (CoE), która została zapoczątkowana w 2006 roku, odzwierciedla globalne podejście Credit Suisse do angażowania utalentowanych ludzi z całego świata i ma na celu efektywniejsze korzystanie z zasobów banku. Obecnie mamy CoE we Wrocławiu, Pune i Mumbaju (Indie) oraz w Raleigh (USA). Centra te wspomagają naszą działalność w ponad 50 krajach. CoE odgrywają decydującą rolę w podnoszeniu naszej efektywności operacyjnej, redukcji kosztów oraz utrzymaniu wysokiej jakości produktów i usług oferowanych naszym klientom.

Najlepsze możliwości, najlepsi ludzie: Center of Excellence (CoE) we Wrocławiu

Credit Suisse jest obecny w Polsce od 2007 roku, rozwijamy konsekwentnie naszą działalność tutaj, dając tym samym dowód naszego silnego zaangażowania na polskim rynku. Zlokalizowane w najważniejszej dla biznesu dzielnicy Wrocławia, nasze CoE jest jednym z największych biur Credit Suisse w Europie.

- ▶ Zapewniamy kluczowe wsparcie dla działalności biznesowej Credit Suisse na świecie, w tym w obszarze bankowości inwestycyjnej oraz bankowości prywatnej i *wealth management*.
- ▶ Usługi wspierające obejmują: technologie IT, księgowość, HR, obsługę prawną, marketing, komunikację i dział operacji.
- ▶ Szybko rozszerzamy swoją działalność, co oznacza, że tworzymy jednocześnie szereg możliwości zawodowych i dajemy szansę na zmianę stanowiska pracy wewnątrz firmy, zapewniając tym samym ciągły rozwój swoim pracownikom.

Szukamy osób posiadających rozmaite doświadczenie, zainteresowania i legitymujących się dyplomami z różnych dziedzin. Osób, które wniosą do naszej organizacji świeże spojrzenie. Kariera z nami oznacza Twój udział w kształtowaniu przyszłości naszej firmy.

Szukamy osób z różnym doświadczeniem i dyplomami z różnych dziedzin. Osób, które wniosą świeże spojrzenie.

Kariera z nami oznacza Twój udział w kształtowaniu naszej przyszłości.

FAKTY I LICZBY

Credit Suisse (Poland)

pl. Grunwaldzki 25
50-365 Wrocław

www.credit-suisse.com/wroclawcareers

Contact:

recruitment.wroclaw@credit-suisse.com

Liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Co miesiąc poszukujemy około 200 doświadczonych kandydatów do pracy, a w każdym kwartale – około 80 stażystów.

Działy prowadzące rekrutację:

Rachunkowość, Operacje Bankowe, Zarządzanie Zmianą, Finanse, HR, Technologie IT, Audyt Wewnętrzny, Marketing, Projektowanie i Obsługa Stron Internetowych, Zarządzanie Ryzykiem.

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, informatyka, marketing, filologie, prawo.

Lokalizacja:

Wrocław

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



DELPHI



Delphi w Krakowie to nie tylko inżynierowie

Delphi Automotive jest wiodącym światowym dostawcą technologii dla producentów samochodów. W Krakowie działa nowoczesne Centrum Techniczne, którego głównym obszarem jest projektowanie zaawansowanej elektroniki samochodowej. Dynamicznie rozwijają się także zespoły finansów, IT i zakupów, operujące zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

Kogo szukamy?

Szukamy ludzi z pasją, otwartych na współpracę. Ludzi samodzielnych, którzy chcą realizować swoje pomysły, a w wyzwaniach widzą możliwość rozwoju. W związku z dynamicznym rozwojem oddziału Delphi w Krakowie prowadzimy rekrutację przez cały rok. Poszukujemy inżynierów oraz fachowców z dziedzin technicznych, jak również specjalistów z obszaru księgowości, finansów czy zakupów. Oferujemy również staże i praktyki studenckie, a dla najlepszych możliwość wzięcia udziału w naszym prestiżowym programie rotacyjnym dla przyszłych liderów.

Finance Leadership Development Program

Celem programu jest znalezienie i rozwój najlepszych studentów i absolwentów o dużym potencjale oraz umiejętności kierowania zespołem, którzy będą w stanie stworzyć nową generację silnych liderów nastawionych na szybki wzrost w organizacji. Program jest złożony z trzech rocznych rotacji w różnych zespołach finansowych (Audyt/Treasury/ASC Finance itd.), pierwszej w kraju macierzystym oraz przynajmniej jednej za granicą.

Dlaczego warto z nami pracować?

- ▶ Kapitalizacja giełdowa Delphi wzrosła trzykrotnie w ciągu trzech lat.
- ▶ Wielokrotnie wyróżniono nas za innowacyjność.
- ▶ Tworzymy świat z o połowę mniejszą liczbą wypadków samochodowych i emisją spalin, 100 proc. bardziej efektywnym zużyciem paliwa oraz 10 razy bardziej zaawansowaną mocą obliczeniową samochodów.
- ▶ Ciągłe inwestujemy w rozwój zawodowy pracowników poprzez szkolenia i pracę z doświadczoną kadrą.

Jeśli chcesz być częścią zespołu, który tworzy innowacyjne projekty i wdraża je w życie – **zaaplikuj do Delphi!** Informacje na temat aktualnych rekrutacji znajdziesz na www.delphikrakow.pl.

FAKTY I LICZBY


Delphi

Podgórze Tynieckie 2
30-399 Kraków

 www.delphi.com/poland

 www.delphikrakow.pl

Kontakt:

 rekrutacja@delphi.com

Działy prowadzące rekrutację:

Accounts Payable, Accounts Receivable,
General Ledger, Travel & Expenses, Tax,
Reporting & Analysis

Preferowane kierunki studiów:

studenci kierunków ekonomicznych,
technicznych i IT

Lokalizacja:

Kraków

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



ECOLAB®

Ecolab is Everywhere It Matters

ECOLAB®
Everywhere It Matters.™



**Międzynarodowe środowisko
i kameralna atmosfera.
Bezpieczeństwo pracy
i zadania dla ambitnych.**

Przekonaj się, że to możliwe.

Finding solutions to the world's biggest challenges

Z przychodami ze sprzedaży na poziomie 14 miliardów dolarów oraz 45 tys. pracowników w 2014 roku **jesteśmy światowym liderem w dziedzinie higieny**. Dostarczamy kompleksowe rozwiązania i usługi, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa żywności, czystego środowiska, optymalizacji zasobów wodnych i energetycznych oraz poprawa efektywności operacyjnej biznesów naszych klientów w ponad 170 krajach na świecie. Z naszych produktów korzystają m.in. szpitale, restauracje, hotele, zakłady przemysłowe.

W Polsce od przeszło 20 lat prowadzimy działalność handlową, a od 2011 roku w Krakowie działa również **Shared Service Center**.

W Polsce zatrudniamy łącznie blisko 400 pracowników, z czego połowa jest dedykowana obsłudze klientów na polskim rynku – są to konsultanci i przedstawiciele handlowi dla poszczególnych linii produktów, pracujący bezpośrednio z klientami w terenie, oraz pracownicy obsługi klienta, logistyki i marketingu.

Z kolei w naszym centrum usług zatrudniamy przeszło 200 specjalistów z dziedzin takich, jak **finanse** (Dział Analiz Finansowych, Kontroling, Księgowość), **administracja sprzedaży, zakupy i logistyka, dział rozwoju czy dział zgodności z normami**.

Tym, co odróżnia nas od innych centrów, są różnorodne profile pracowników (zatrudniamy m.in. chemików, finansistów, kupców) oraz fakt, że nasi pracownicy są integralną częścią zespołów europejskich. Jednocześnie, ściśle współpracując z innymi europejskimi oddziałami i funkcjonując w międzynarodowym środowisku, pozostajemy cały czas kameralną firmą o rodzinnej atmosferze.

I nie jest to pusty slogan. Potwierdzają to nasi pracownicy i nawet kandydaci odwiedzający nasze biuro po raz pierwszy często zauważają tę różnicę.

Rekrutujemy zarówno doświadczonych specjalistów, jak również absolwentów kierunków ekonomicznych, a dla studentów organizujemy płatne praktyki.

Z kolei z myślą o studentach czwartego i piątego roku na kierunkach finanse, rachunkowość, kontroling prowadzimy trwający 2 lata **Finance Development Program**, pozwalający zdobyć gruntowną i praktyczną wiedzę oraz kompleksowe doświadczenie w różnych działach związanych z finansami.

FAKTY I LICZBY

Ecolab Services Poland

Ecolab Polska

ul. Opolska 100

31-323 Kraków

 www.ecolab.com

 www.ecolab.pl

Liczba wolnych etatów:

Praktyki i staże (10); Praca (40)

Działy prowadzące rekrutację:

Dział Analiz Finansowych, Księgowość, Zakupy, Logistyka, Sprzedaż, Administracja Sprzedaży

Preferowane kierunki studiów:

finanse, ekonomia, rachunkowość, kontroling, logistyka, towaroznawstwo

Lokalizacja:

Kraków

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



ERGO HESTIA®



Najwyższe standardy
Najciekawsze wyzwania

**Najwyższe standardy.
Najciekawsze wyzwania.
ERGO Hestia to szansa
na pasjonujące projekty
w wielu obszarach.**

ERGO Hestia to jedna z największych firm ubezpieczeniowych w Polsce z siedzibą w Sopocie.

Co składa się na nasz sukces?

To 3 tysiące pracowników w całej Polsce.

To ponad 3,6 miliona klientów indywidualnych oraz firm reprezentujących mały i średni biznes, a także największe korporacje.

To, że ubezpieczamy co drugą firmę z setki największych w Polsce.

To fakt, że co 13 sekund wystawiana jest nowa polisa ubezpieczeniowa.

To, że co roku pomagamy w 480 tysiącach szkód – co minutę podejmujemy decyzję o wypłacie odszkodowania.

To nasze marki: **ERGO Hestia, You Can Drive i MTU.**

To, że jesteśmy częścią międzynarodowego koncernu ubezpieczeniowego ERGO Versicherungsgruppe, należącego do największego reasekuratora, Munich Re.

Nasza misja

W ERGO Hestii niezmiennie idziemy pod prąd, dlatego szukamy i wspieramy ludzi z inicjatywą, którzy są nastawieni na tworzenie nowych, lepszych ubezpieczeń. Dzięki takiemu podejściu dzisiaj jesteśmy pionierami wielu rozwiązań.

Oferujemy

Pracownikom **oferujemy** rozbudowaną ścieżkę kariery oraz silnie stawiamy na rekrutację wewnętrzną. To daje im szansę na ciągły rozwój zawodowy oraz zdobycie bezcennego doświadczenia w najróżniejszych obszarach i spółkach Grupy ERGO Hestii.

Studentom oferujemy:

- ▶ płatne Programy Stażowe w Centrali oraz Przedstawicielstwach w całej Polsce;
- ▶ warsztaty prowadzone przez doświadczonych ekspertów ERGO Hestii;
- ▶ pierwszą pracę, do której wdramy i przygotowujemy osoby bez doświadczeń zawodowych.

Rekrutujemy do działów:

Likwidacja Szkód, Analiza i Aktuariat, Rozwój Produktów, Zarządzanie Sprzedażą, Ocena Ryzyka, Zarządzanie Projektami i IT

Jako **pracodawca** kładziemy duży nacisk na to, by nasi pracownicy czerpali przyjemność ze wspólnej pracy. Nowoczesne bistro, stylowa kawiarnia, park, gabinet profilaktyki zdrowia czy przedszkole dla dzieci pracowników to tylko kilka z udogodnień pracy w naszej siedzibie zlokalizowanej 100 metrów od sopockiej plaży.

FAKTY I LICZBY


Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeniowe ERGO Hestia

ul. Hestii 1
81-731 Sopot

 www.ergohestia.pl

 www.kariera.ergohestia.pl

Kontakt:

 rekrutacja@ergohestia.pl

Działy prowadzące rekrutację:

Likwidacja Szkód i Obsługa Klienta, Analiza i Aktuariat, Rozwój Produktów, Zarządzanie Sprzedażą, Ocena Ryzyka, Marketing i HR, Zarządzanie Projektami i IT

Preferowane kierunki studiów:

ekonomia, prawo i administracja, finanse, zarządzanie, marketing lub uczelnie techniczne: mechanika i budowa pojazdów, energetyka, budownictwo, ochrona środowiska

Lokalizacja:

Sopot, Gdańsk i przedstawicielstwa w całej Polsce

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Euroclear Bank

Oddział w Polsce



**Wejdź do
świata finansów
z Euroclear Bank.**

Euroclear Bank z siedzibą główną w Brukseli jest światowym liderem w dziedzinie świadczenia usług potransakcyjnych, dotyczących papierów wartościowych. Rozliczamy transakcje obejmujące obligacje krajowe i międzynarodowe, akcje, fundusze inwestycyjne oraz inne klasy aktywów. Naszymi klientami są banki komercyjne, inwestycyjne, banki centralne, domy maklerskie, fundusze inwestycyjne, spółki oraz międzynarodowe organizacje z ponad 90 krajów, w tym z Polski. W 2014 roku rozliczyliśmy transakcje o wartości równej 28 bilionów euro.

Twoja kariera w Euroclear

Oferty pracy Euroclear skierowane są do osób, które chcą znaleźć się w samym sercu świata finansów i bankowości. Nasze stanowiska pracy związane są przede wszystkim z **działalnością operacyjną Banku**. Pracownicy Euroclear udzielają wsparcia klientom z całego świata w zarządzaniu procesami, takimi jak: realizacja płatności z dywidend oraz kuponów, emisja papierów wartościowych, operacje przelewów pieniężnych oraz zarządzanie zabezpieczeniami.

Euroclear Bank oddział w Polsce rozpoczął działalność w Bonarka Business Park w styczniu 2013 roku. W krakowskim oddziale zatrudniliśmy do tej pory ponad 400 pracowników, którzy ukończyli kompleksowy program szkoleniowy. W najbliższych latach planujemy przyjąć kolejnych 200 utalentowanych osób.

Kogo szukamy?

- ▶ jesteś studentem, absolwentem lub profesjonalistą z doświadczeniem zawodowym,
- ▶ biegle posługujesz się językiem angielskim,
- ▶ lubisz pracować w zespole,
- ▶ jesteś osobą odpowiedzialną i zwracasz uwagę na szczegóły,
- ▶ myślisz analitycznie,
- ▶ motywuje Cię praca w szybko zmieniającym się środowisku, w którym ważne jest dotrzymywanie terminów.

Dołącz do zespołu profesjonalistów Euroclear Bank i rozpocznij swoją karierę w świecie finansów. Zaaplikuj online: www.jobs.euroclear.com lub prześlij swoje CV wraz z listem motywacyjnym na adres: recruitmentPL@euroclear.com.

FAKTY I LICZBY

Euroclear Bank

ul. Puskarska 7h
30-644 Kraków

www.euroclear.com

Kontakt:

recruitmentpl@euroclear.com

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Praktyki i staże (20); Praca (200)

Działy prowadzące rekrutację:

New Issues, Income, Corporate Actions and Equity Reach, Funds, Transaction Processing.

Preferowane kierunki studiów:

finanse, ekonomia, rachunkowość, kontroling, zarządzanie, stosunki międzynarodowe, europeistyka.

Lokalizacja:

Kraków

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





GDN Poland

TALENT

ENERGY

INNOVATION

EY GDN Poland świadczy usługi finansowo-księgowe, kadrowe, zarządzania wiedzą, usługi IT, kreatywne usługi dla biznesu oraz zarządzania projektami i programami. Zatrudniamy absolwentów i wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Z centrum we Wrocławiu dostarczamy usługi dla klientów wewnętrznych z 14 krajów Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki w 11 językach europejskich.

Co nas wyróżnia?

Talent, energia i innowacja to najczęściej wymieniane cechy, z którymi nasi pracownicy utożsamiają centrum we Wrocławiu. To one oraz łączenie globalnego i lokalnego podejścia w naszej codziennej pracy, dają nam możliwość rozwoju i dostarczania usług najwyższej jakości. Wyraża się to także w promowaniu zaangażowania na rzecz społeczności lokalnych poprzez organizowanie różnego rodzaju inicjatyw sportowych, charytatywnych i proekologicznych. Razem budujemy lepszy świat.

Ścieżka rozwoju

W GDN Poland stawiamy na rozwój, a to, jak nim pokierujesz, zależy w dużej mierze od Ciebie. Posiadamy szeroką ofertę szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych: od kursów językowych i technicznych, zarządzania umiejętnościami miękkimi, po certyfikowane kursy specjalistyczne (ACCA). Wszystko po to, by wyposażać Cię w wiedzę, doświadczenie i kwalifikacje niezbędne do wykonywania codziennych obowiązków, a także by wesprzeć Cię w ciągłym doskonaleniu się i rozwijaniu skrzydeł. Na każdym szczeblu kariery.

Jak do nas dołączyć?

Proces selekcji w GDN Poland składa się z kilku etapów:

- ▶ Formularza aplikacyjnego online www.ey.com/pl/GDN
- ▶ Rozmowy telefonicznej
- ▶ Testów językowych i analitycznego myślenia
- ▶ Rozmowy rekrutacyjnej

Proces selekcji zależy od stanowiska i działu, do którego aplikujesz oraz od specyfiki stanowiska i geograficznej lokalizacji przyszłego przełożonego. W celu uzyskania szczegółowych informacji skontaktuj się z naszym zespołem Talent Team: talentteam.gssp1@xe05.ey.com.

FAKTY I LICZBY

EY Global Services (Poland)

ul. Śrubowa 1
53-611 Wrocław

www.ey.com/pl/GDN

Kontakt:

talentteam.gssp1@xe05.ey.com

Przybliżona liczba ofert pracy w latach 2015/16: 30

Działy prowadzące rekrutację:

Finanse i Księgowość, IT; Działy: Kadry, Wiedzy, Usług Biznesowych i Kreatywnych, Zarządzania Ryzykiem, Doradztwa Transakcyjnego, Zarządzania Programami i Projektami

Preferowane kierunki studiów:

absolwenci kierunków ekonomicznych, humanistycznych (lingwistyka, HR) oraz IT

Lokalizacja:

Wrocław

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



FRESENIUS



Fresenius to międzynarodowy koncern medyczny, dostarczający produkty i usługi do dializy, dla szpitali i opieki medycznej pacjentów w domu. Fresenius koncentruje się na usługach z zakresu ochrony zdrowia, zapewniając pełną gamę usług na rzecz opracowywania koncepcji i planowania dla szpitali i innych placówek medycznych. Swoją działalność operacyjną prowadzi w czterech obszarach skoncentrowanych w przedsiębiorstwach Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi, Fresenius Helios oraz Fresenius Vamed, zatrudniając łącznie ponad 200 tys. pracowników w 100 krajach. Fresenius Kabi działa w obszarze ochrony zdrowia na całym świecie i oferuje niezbędne dla ratowania życia leki oraz urządzenia medyczne przeznaczone do infuzji, transfuzji i żywienia klinicznego. Obszerny asortyment produktów obejmuje dożylnie podawane leki generyczne, terapie infuzyjne oraz niezbędny do ich aplikowania sprzęt medyczny.

Fresenius Kabi Business Services (SSC)

W sierpniu 2014 roku koncern otworzył **Centrum Usług Wspólnych: Fresenius Kabi Business Services we Wrocławiu**. Zadaniem centrum jest zapewnienie najlepszej jakości obsługi w obszarze procesów finansowo-księgowych dla jednostek Fresenius Kabi w Europie. Świetna lokalizacja i zróżnicowane środowisko akademickie gwarantuje wrocławskiemu centrum szerokie perspektywy rozwoju.

Rekrutacja i kariera

Poszukujemy pracowników chętnych do budowania wspólnie z nami silnej organizacji, a także zaangażowanych i samodzielnych w działaniu. Szukamy osób posiadających dobrą znajomość języków obcych, chcących zdobywać i umacniać swoje doświadczenie w obszarze finansowo-księgowym na stanowiskach młodszych i starszych księgowych, liderów zespołów, managerów procesów księgowych. Oferujemy szeroki pakiet szkoleń, stabilne zatrudnienie w renomowanej firmie, pakiet benefitów oraz przyjazną atmosferę pracy.

Wyróżnia nas wyjątkowa atmosfera pracy i kameralne środowisko. Tworząc nowe SSC mamy możliwość wpływania na jego kształt i formę. Dołącz do nas!

FAKTY I LICZBY


Fresenius Kabi Business Services

ul. Białoskórnicza 1
50-134 Wrocław

 www.fresenius.com

 www.fresenius-kabi.com

Kontakt:

 Business_Services_HR@Fresenius-Kabi.com

Liczba wolnych etatów:

Praca (70)

Działy prowadzące rekrutację:

Księgowość

Preferowane kierunki studiów:

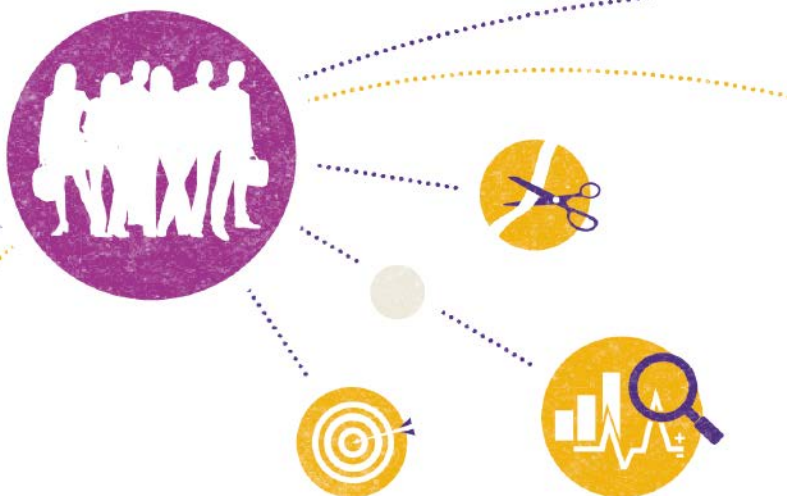
finanse i rachunkowość, studia językowe

Lokalizacja:

Wrocław

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Grant Thornton to wielokrotnie nagradzany, profesjonalny dostawca usług audytorsko-doradczych oraz outsourcingowych, szczytujący się mianem jednego z 50 najatrakcyjniejszych pracodawców na świecie. Firma jest obecna na polskim rynku od przeszło 20 lat. Zatrudniamy ponad 300 osób w biurach w Poznaniu, Warszawie, Katowicach, Krakowie, Wrocławiu i Toruniu. Poszukujemy pracowników i praktykantów w następujących obszarach:

- ▶ Audyt;
- ▶ Outsourcing Rachunkowości i Płac;
- ▶ Doradztwo Podatkowe;
- ▶ Doradztwo w Transakcjach Kapitałowych;
- ▶ Ceny Transferowe;
- ▶ Konsulting;
- ▶ Doradztwo prawne;
- ▶ Administracja.

Jako firma audytorsko-doradcza pomagamy wyzwolić potencjał rozwoju naszych klientów, dlatego też wiele uwagi poświęcamy rozwojowi merytorycznemu i osobistemu pracowników.

Najwartościowszym źródłem zdobywania praktycznych kompetencji zawodowych jest udział w ciekawych projektach, również międzynarodowych, oraz czerpanie z wiedzy bardziej doświadczonych współpracowników. Takie środowisko pracy chcemy Ci zapewnić.

Zależy nam na ludziach z pasją, dla których każde nowe wyzwanie będzie krokiem w kierunku sukcesu. Chcemy, by nasi pracownicy świadomie kreowali własną karierę zawodową. Pracując w Grant Thornton masz możliwość rozwijania swoich kompetencji i umiejętności w środowisku wysokiej klasy profesjonalistów. Pracujesz z ludźmi, dla których ważny jest zespół i „granie do tej samej bramki”. Możesz sugerować własne rozwiązania, dokonywać wyborów. Twoje zdanie jest dla nas ważne.

Rekrutacja trwa przez cały rok, w zależności od potrzeb (około 200 ofert rocznie).

Uwolnij swój POTENCJAŁ



FAKTY I LICZBY

Grant Thornton

ul. abpa Antoniego Baraniaka 88 E
61-131 Poznań

-  www.grantthornton.pl
-  grantthornton.pl/kariera
-  www.facebook.com/GrantThorntonPL

Kontakt:

-  rekrutacje@pl.gt.com
-  praktyki@pl.gt.com

Liczba wolnych etatów:

Praktyki i staże (130); Praca (70)

Działy prowadzące rekrutację:

Audyt, Outsourcing Rachunkowości i Płac, Doradztwo Podatkowe, Transakcje Kapitałowe, Ceny Transferowe, Konsulting, Doradztwo Prawne, Administracja

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, prawo, zarządzanie, administracja

Lokalizacja:

Poznań, Warszawa, Katowice, Kraków, Wrocław, Toruń

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





**Jeżeli jesteś specjalistą
w zakresie finansów
lub rachunkowości,
chcesz pracować w wiodącej
międzynarodowej firmie
– HEINEKEN jest dla Ciebie
właściwym wyborem.**

HEINEKEN jest dumną, niezależną firmą piwowarską operującą na całym świecie, której priorytetem jest stałe zaskakiwanie konsumentów markami i produktami. Marka, nosząca nazwisko założyciela – Heineken®, jest dziś najcenniejszą międzynarodową marką w sektorze piw premium, dostępną prawie we wszystkich krajach świata. Nasza firma jest obecna w ponad 70 krajach, posiada ponad 160 browarów, a w jej portfolio znajduje się ponad 250 marek.


W październiku 2011 Kraków stał się siedzibą Centrum Usług Finansowych HEINEKEN (HGSS). Pierwsi pracownicy zostali zatrudnieni w lutym 2012 roku, a w kwietniu 2012 roku przetworzono pierwszą fakturę. Trudno sobie teraz wyobrazić, że na początku 2012 roku HGSS nie posiadało żadnej spółki operacyjnej (OpCo) oraz że wszystkich pracowników Centrum można było policzyć na palcach jednej ręki. Trzy lata później w firmie pracuje już około 900 osób reprezentujących 29 narodowości, które obsługują 26 spółek operacyjnych w 25 językach. Zakres działań i obowiązków jest stale poszerzany.

Centrum Usług Finansowych HEINEKEN stanowi integralną część firmy HEINEKEN. Zostało utworzone, by umożliwić lepsze wykorzystanie efektu skali oraz by zoptymalizować wydajność. Pierwotny zakres działań HGSS obejmował usługi finansowe na rzecz regionów europejskich w zakresie procesów Record to Report (środki trwałe, księgowość podatkowa, księga główna), Order to Cash (alokacja wpływów, wystawianie faktur, kontrola ryzyka kredytowego, rozliczanie wpływów i rozwiązywanie sporów) oraz Purchase to Pay (przetwarzanie faktur, zapytania, płatności). Oprócz tego, w ścisłej współpracy z siedzibą główną w Amsterdamie, HGSS zapewnia usługi zarządzania procesami biznesowymi, które obejmują zakres standardowej sprawozdawczości zarządczej na wszystkich poziomach w spółkach operacyjnych HEINEKEN, a także księgowość, konsolidację i raportowanie na poziomie regionalnym oraz globalnym.

Centrum Usług Finansowych ma dla firmy HEINEKEN strategiczne znaczenie. Oferuje ono dynamiczne i międzynarodowe środowisko pracy, dostęp do światowej klasy szkoleń oraz znaczne możliwości rozwoju kariery. Praca w HEINEKEN to wyjątkowe połączenie ciężkiej pracy, wyzwania i dobrej zabawy w towarzystwie innych utalentowanych profesjonalistów.

FAKTY I LICZBY

HEINEKEN Global Shared Services
ul. Opolska 100
31-323 Kraków

 www.heinekeninternational.com

Kontakt:

 recruitmentHGSS@heineken.com

Działy prowadzące rekrutację:

Sprawozdawczość i Księga Główna, Należności, Zobowiązania, Zarządzanie Procesami Biznesowymi, Księgowość, Konsolidacja i Raportowanie

Preferowane kierunki studiów:

finanse, rachunkowość, ekonomia, filologie obce

Lokalizacja:

Kraków

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



Hitachi Data Systems



Hitachi to największa japońska firma elektroniczna produkująca zaawansowane technologie dla milionów konsumentów i przedsiębiorstw. Oddanie się nowym ideom widać we wszystkim, co robimy – nasi pracownicy na całym świecie nieustannie starają się „Inspirować Przyszłość”. Ten duch przedsiębiorczości obecny jest również w spółce córce Hitachi – firmie **Hitachi Data Systems** (HDS), która jest wiodącym w branży dostawcą rozwiązań z zakresu pamięci masowej i wirtualizacji do zarządzania i ochrony dużych zbiorów danych (*big data*) dla największych korporacji na świecie. HDS tworzy innowacyjne technologie wspierające biznes i szeroko pojęty społeczny dobrobyt. Nasze najlepsze w swojej klasie technologie, usługi i rozwiązania napędzają zarządzanie strategiczne i analizę światowych danych. Jako globalny lider w dziedzinie wirtualizacji pamięci masowej Hitachi Data Systems jest jedyną firmą, która oferuje centralną wirtualną platformę dla wszystkich danych i informacji.

Zatrudniamy ponad 6800 osób na całym świecie, a nasz biznes obejmuje ponad 100 krajów. Główna siedziba mieści się w Santa Clara w Kalifornii.

Newton Shared Services Centre – Kraków

Nasze Centrum w Krakowie od 2007 roku świadczy usługi finansowo-księgowo dla wszystkich oddziałów Hitachi Data Systems w Europie, USA i Kanadzie. Kultura pracy zorganizowana jest wokół japońskich korzeni, przyjmując podstawowe wartości spółki matki – Hitachi Ltd. Zespół finansowy w krakowskim oddziale HDS liczy ok. 180 osób. Nasi pracownicy dzięki swojej wiedzy, kompetencjom i zaangażowaniu świadczą eksperckie wsparcie księgowo-finansowe i administracyjne w ramach m.in.: zobowiązań, należności, analizy zdolności kredytowej klientów, windykacji należności, księgowości zapasów, rozpoznawania przychodów, transakcji międzyspółkowych, bankowych, analizy biznesowej i księgi głównej. Oferujemy także możliwość rozwoju w zespołach niefinansowych: Business Intelligence, Human Resources, IT, Customer Service and Support oraz Sales.

Wartości HDS nawiązują do japońskich korzeni firmy: Wa (harmonia, zaufanie i szacunek), Makoto (uczciwość i szczerłość) i Kaitakusha-Seishin (pionierski duch i wyzwanie)

FAKTY I LICZBY

Hitachi Data Systems


ul. Armii Krajowej 16
30-150 Kraków

 www.hds.com

 www.hitachids-careers.com

 www.hds.com/corporate/careers/job-search

Kontakt:

 fsscjobs@hds.com

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Praca – 50

Działy prowadzące rekrutację:

Księgowość (Purchase to Pay, Order to Cash, Record to Report), HR, IT, Business Intelligence, Customer Service and Support oraz Sales

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, bankowość, ekonomia, IT, bazy danych, zarządzanie, administracja, inżynieria, HR i inne

Lokalizacja:

Kraków

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Poznaj ING Bank Śląski

Zatrudniamy ponad 8000 pracowników różnych specjalizacji, w tym ok. 4500 osób w sieci sprzedaży w różnych miastach Polski. Centrala banku zlokalizowana jest w Warszawie i Katowicach – tutaj znajdują się jednostki zajmujące się m.in. rozwojem oferty produktowej, utrzymaniem i rozwojem systemów, wsparciem administracyjnym oraz organizacyjnym.

Dlaczego warto pracować w ING Banku Śląskim?

Nowoczesność i stabilność. Będąc stabilną organizacją stosujemy nowoczesne rozwiązania, stawiamy na elastyczność i innowacyjność. Ciągłe doskonalimy i usprawniamy procesy, by odpowiadać na potrzeby rynku.

Przyjazna atmosfera pracy. Jednym z ważniejszych aspektów pracy w naszej organizacji jest dbałość o dobrą atmosferę pracy. Tworzymy unikalną kulturę organizacyjną opartą na szacunku i pozytywnych relacjach. Słuchamy opinii i pomysłów naszych klientów i pracowników. Chętnie organizujemy i uczestniczymy w akcjach charytatywnych. Zwracamy się do siebie po imieniu i cenimy otwartość na współpracę, wymianę poglądów oraz doświadczeń.

Możliwości rozwoju. E-learning, tradycyjne szkolenia, czaty z ekspertami, webinary czy konferencje tematyczne to tylko niektóre z działań z oferty rozwojowej dostępnej dla pracowników banku. Inspirujemy naszych pracowników do samodzielnego działania, niekonwencjonalnego myślenia oraz stałego doskonalenia. Dajemy narzędzia, dzięki którym działanie w tym duchu jest możliwe. Organizujemy staże i mini-staże w różnych jednostkach naszego banku.

Dołącz do zespołu ekspertów

Nasz zespół tworzą specjaliści z dziedziny finansów, inwestycji i ryzyka, a także prawnicy, informatycy oraz specjaliści ds. HR, marketingu, operacji bankowych, project i product managerowie. Posiadamy także rozbudowaną sieć sprzedaży na terenie całej Polski. Ofertą przygotowaną specjalnie dla studentów i absolwentów są programy: ING International Talent Programme, ChallengING, Praktyka z Lwem i Program Ambadorski.

Więcej informacji oraz oferty pracy znajdziesz na: www.ingbank.pl/kariera.

Praktyki, praca?

Niezależnie od tego,
czego szukasz,
warto pracować
#poswojemu!

FAKTY I LICZBY

ING Bank Śląski

Centrala w Katowicach:
ul. Sokolska 34, 40-086 Katowice
Centrala w Warszawie:
ul. Puławska 2, 02-566 Warszawa

www.ingbank.pl/kariera

Kontakt:

rekrutacja@ingbank.pl

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Praktyki i staże (200); Praca (400)

Działy prowadzące rekrutację:

W zależności od potrzeb, wszystkie obszary firmy

Preferowane kierunki studiów:

W zależności od stanowiska

Lokalizacja:

Katowice, Warszawa, oddziały na terenie całej Polski

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Zasmakuj kariery w mBanku



mBank.pl

Stawiamy na kreatywne rozwiązania i z pełnym **zaangażowaniem** szukamy nowych inspiracji w otaczającym nas świecie. **Patrzymy w przyszłość** – nie chcemy odtwarzać rzeczywistości, ale ją kreować. **Myślimy klientem**, oferując przejrzyste i intuicyjne rozwiązania. Upraszczamy i optymalizujemy procesy, aby działać sprawnie i szybko. Tworzymy klimat wspierający innowacje i pozwalający pracownikom realizować ich kreatywny potencjał. Jesteśmy **profesjonalni** zarówno w kontakcie z klientem zewnętrznym, jak i w codziennej współpracy z innymi pracownikami. Zatrudniamy ekspertów, którzy chętnie dzielą się swoją wiedzą.

Jesteśmy organizacją, która docenia potencjał pracowników. Tworzymy kulturę dzielenia się wiedzą oraz promujemy udział w rekrutacjach wewnętrznych, które wspierają różnorodne działania rozwojowe. Do współpracy zapraszamy również studentów i absolwentów, oferując im uczestnictwo w **Programie Rozwoju Młodych Talentów**. Składa się on z praktyk i rotacyjnego stażu. **Program praktyk** to doskonała okazja na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych w wybranym departamencie, natomiast staż to możliwość bezpośredniego poznania wielu obszarów Banku dzięki zaangażowaniu w zadania i projekty prowadzone w różnych jednostkach organizacyjnych. **Rotacyjny charakter stażu** pozwala na wybór preferowanej ścieżki tematycznej zgodnej z wykształceniem i zainteresowaniami (np.: profil analityczny, biznesowy, marketingowy, bankowości korporacyjnej itd.). Osoby biorące udział w Programie Rozwoju Młodych Talentów mogą liczyć na wsparcie opiekuna, który podzieli się swoją wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi.

Na program praktyk można aplikować przez cały rok, wysyłając swoje CV w odpowiedzi na poszczególne oferty. Rekrutacja na staż rozpoczyna się w październiku każdego roku, a sam program realizowany jest od stycznia.

Szczegóły na www.bankowetalenty.pl.

Mamy apetyt na nowe projekty i wyzwania, a know-how to nasz sekretny przepis. Miksujemy możliwości, u nas odpowiednio doprawisz swoją karierę!

FAKTY I LICZBY

mBank

ul. Senatorska 18
00-950 Warszawa

www.mbank.pl
 www.bankowetalenty.pl

Kontakt:

kariera@mbank.pl

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Staż: 20 (rekrutacja w październiku)
Praktyki: ok. 100 (rekrutacja przez cały rok)

Działy prowadzące rekrutację:

Zarządzanie Ryzykiem, Finanse, Wsparcie Sprzedaży, Marketing, Zarządzanie Produktami, IT, Operacje i Back Office

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, ekonomia, zarządzanie, informatyka i ekonometria, metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne

Lokalizacja:

Warszawa, Łódź (oraz inne duże miasta w Polsce)

Poznaj bliżej swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





RBS jest firmą obecną na całym świecie, świadcząca usługi dla korporacji, instytucji finansowych i rządowych w Europie, Ameryce Północnej oraz rejonie Azji i Pacyfiku. Szczególnie prężnie działamy na rynkach akcji, w obszarze finansowania przedsiębiorstw i doradztwa korporacyjnego, na rynkach rozwijających się oraz w dziedzinie bankowości transakcyjnej (zarządzania środkami finansowymi i finansowania handlu).

Global Hub Europe (GHE) w Polsce jest globalnym centrum kompetencyjnym dla banku RBS, oferującym wysokiej jakości usługi w zakresie wsparcia procesów bankowych. Szeroki zakres usług GHE w głównej mierze dotyczy operacji bankowych, finansów, wsparcia procesów biznesowych, technologii i bezpieczeństwa informacji, przeprowadzanych obecnie dla wielu krajów na świecie w ponad 30 językach przez prawie 1800 pracowników.

Dołącz do nas!

RBS to dynamiczne środowisko, którego częścią możesz stać się również Ty! W codziennej pracy koncentrujemy się na naszych klientach, doceniamy swoich pracowników oraz działamy wedle zasady – Doing the right thing.

Możesz być częścią naszego zespołu. Dołącz do nas, a zapewnimy Ci odpowiednie narzędzia pracy, wiedzę oraz szkolenia niezbędne do rozwoju Twojego potencjału. Praca w RBS daje możliwość zdobycia doświadczenia w międzynarodowym środowisku. Nasi pracownicy otrzymują atrakcyjne warunki zatrudnienia, bogaty pakiet socjalny, a także możliwość uczestniczenia w licznych projektach. Angażujemy się również w wiele inicjatyw dobroczynnych, zapewniając swoje wsparcie dla różnych akcji charytatywnych.

Szukamy kandydatów, którzy tak jak my stawiają klientów na pierwszym planie, posiadają umiejętności przystosowywania się do zmian w dynamicznym środowisku, które zachęca do kreatywności, ceni zaangażowanie oraz stawia na rozwój osobisty.

Oferujemy wiele możliwości rozwoju zawodowego, wśród których możesz znaleźć coś dla siebie.

Zapraszamy do zapoznania się z naszą stroną internetową:
poland.jobs.rbs.com.

Living Our Values

FAKTY I LICZBY

The Royal Bank of Scotland

Oddział w Polsce
ul. 1-go Sierpnia 8A
02-134 Warszawa

-  poland.jobs.rbs.com
-  pl.linkedin.com/company/royal-bank-of-scotland
-  www.rbs.com

Kontakt:

-  praktyki: internship@rbs.com
-  praca: poland.jobs.rbs.com

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Praktyki i staże (ok. 50); Praca (ok. 500)

Piony prowadzące rekrutację:

HR, Finansów, Operacji, IT, Bezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem oraz Rozwiązań, Wsparcia i Zarządzania Zmianą

Kierunek studiów:

finanse i rachunkowość, zarządzanie, ekonomia, IT, filologia angielska i inne

Lokalizacja:

Warszawa

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!





Expand
Further



Vistra, plasująca się w światowej czołówce firm z branży, oferuje szerokie spektrum usług i rozwiązań biznesowych. Firma posiada wyspecjalizowany zespół 1300 ekspertów w 35 krajach na świecie. W listopadzie 2014 roku Vistra przejęła Grupę Trinity, poszerzając obszar swojej działalności o Europę Środkowo-Wschodnią.

W Polsce Vistra to trzy główne spółki:

- ▶ Vistra Corporate Services (księgowość, sprawozdawczość zarządcza, kadry, płace);
- ▶ Vistra Shelf Companies (sprzedaż gotowych spółek typu *shelf*, sekretariat korporacyjny, usługi typu *fiduciary*, adres siedziby);
- ▶ Vistra Fund Services Poland (wycena, księgowość, raportowanie funduszy).

Do naszych biur w Polsce poszukujemy stażystów i specjalistów do działów Księgowości, Administrowania Funduszami oraz Kadry i Płac.

Profil Kandydata

Stażysta: student III–V roku kierunku finanse i rachunkowość; dobra znajomość języka angielskiego; dyspozycyjność przynajmniej 20 godzin tygodniowo.

Specjalista: ponad rok doświadczenia w zakresie: księgowości, rachunkowości, podatków, funduszy inwestycyjnych lub kadry i płac; bardzo dobra znajomość specjalistycznego języka angielskiego.

Znajomość innych języków, zwłaszcza niemieckiego i hiszpańskiego, będzie atutem.

Co oferujemy

Oferujemy możliwość zdobycia doświadczenia oraz praktycznych umiejętności z dziedziny finansów, księgowości, podatków czy przepisów prawa pracy oraz naliczania wynagrodzeń w międzynarodowym środowisku.

Rekrutacja

Jeśli jesteś zainteresowany rozpoczęciem kariery w jednej z naszych spółek w Polsce i spełniasz powyższe wymagania, wyślij CV na recruitment.poland@vistra.com, a my zaprosimy Cię na rozmowę kwalifikacyjną. Szanujemy czas naszych kandydatów, dlatego proces rekrutacji zwykle obejmuje tylko jedno spotkanie, podczas którego sprawdzana jest wiedza z danego obszaru, znajomość języka, a rozmowę przeprowadza zarówno pracownik HR, jak i manager działu.

Najlepsi mają szansę dołączyć do naszego zespołu!

FAKTY I LICZBY

Vistra Corporate Services

SwedeCenter

Al. Jerozolimskie 56C

00-803 Warszawa

 www.vistra.com

Kontakt:

 recruitment.poland@vistra.com

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Rekrutacja prowadzona cały rok w zależności od potrzeb biznesowych

Działy prowadzące rekrutację:

Księgowość, Administrowanie Funduszami, Kadry i Płace, Dział Prawny

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, ekonomia, prawo

Lokalizacja:

Warszawa, Wrocław, Kraków, Poznań

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



VOLKSWAGEN BANK

POLSKA



Jesteśmy silną i dynamiczną Organizacją, która od 1997 roku promuje talenty i nagradza zaangażowanie w pracę. **Volkswagen Bank Polska** wchodzi w skład koncernu Volkswagen Financial Services AG, oferując pełne spektrum bankowości. Bank skupia usługi finansowe dla Klientów „pod jednym dachem” – udziela kredytów, oferuje leasing operacyjny na zakup samochodów marki Volkswagen, Audi, SEAT, ŠKODA, Porsche i Volkswagen Użytkowe, zajmuje się ubezpieczeniami, a także finansowaniem i zarządzaniem flotą. Od kwietnia 2001 roku Volkswagen Bank, pod nazwą **Volkswagen Bank direct**, oferuje Klientom indywidualnym i przedsiębiorcom usługi bankowości bezpośredniej.

Ze względu na fakt, że to kapitał ludzki stanowi o przewadze konkurencyjnej, a ludzie są głównym źródłem innowacji, to właśnie **nasi Pracownicy** zapewniają nam prestiż i pozycję na rynku. Dzięki nim możemy pochwalić się licznymi osiągnięciami. Jesteśmy laureatem trzech nagród w branży flotowej, Liderem Informatyki Instytucji Finansowych, nasz „Nowy Audi Leasing” zdobył tytuł Innowacji 2014, a w tym roku zostaliśmy ponownie uhonorowani znakiem „HR najwyższej jakości”. Te i inne nagrody świadczą o tym, iż otwarcie drogi do kariery naszym Pracownikom owocuje rozwojem i docenieniem każdej ze stron. Poprzez liczne szkolenia, praktyki i program adaptacyjny zwany **Akademią Volkswagen Bank Polska** inwestujemy we wzrost zaangażowania, nowe umiejętności, a przede wszystkim zadowolenie osób, które z nami współpracują.

Kariera w Volkswagen Bank Polska nie ogranicza się wyłącznie do wykształcenia ekonomicznego. Stawiamy na profesjonalistów i ludzi z pasją - czekamy na osoby, które będą spełniały nasze oczekiwania, a tym samym staramy się dostrzegać potencjał w każdym człowieku. Dla **studentów i absolwentów** przygotowaliśmy atrakcyjną ofertę programu płatnych praktyk letnich oraz staży. Dzięki nim można zdobyć cenne doświadczenie, poznać od podszewki branżę finansów i bankowości oraz dowiedzieć się, jak wygląda praca w międzynarodowej organizacji. Ich specyfika pozwala na zdobywanie kolejnych szczebli kariery oraz samodoskonalenie. Co roku zatrudniamy kilkanaście osób, w różnych Departamentach, a wielu z naszych specjalistów rozpoczynało swoje życie zawodowe od uczestniczenia właśnie w tym programie.



Jeżeli interesuje Cię perspektywa ciągłej nauki, weryfikacja marzeń, sprawdzenie siebie oraz wybudowanie indywidualnej drogi do sukcesu – dołącz do nas!

Otwieramy drogę do kariery naszym Pracownikom – podejmij wyzwanie, wzmocnij swój potencjał i rozwijaj się razem z nami!


FAKTY I LICZBY

Volkswagen Bank Polska

Rondo ONZ 1
00-124 Warszawa

-  www.vwbank.pl
-  www.vwbank.pl/informacje-korporacyjne/kariera-studenci-i-absolwenci.html

Kontakt:

 rekrutacja@pl.vwfsag.de

Przybliżona liczba ofert pracy i praktyk w latach 2015/16:

Praktyki letnie: ok. 30 osób

Staż: rekrutacja przez cały rok

Działy prowadzące rekrutację:

Sprzedaż, Ubezpieczenia, Zarządzanie Flotą, Marketing, Obsługa Klientów, Rachunkowość, Informatyka, HR, Administracja, Controlling, Zarządzanie Projektami, Zarządzanie Ryzykiem, Compliance

Preferowane kierunki studiów kandydata:

Ekonomiczne, ale nie ograniczamy się tylko do takich

Lokalizacja: Warszawa, Poznań

Poznaj bliżej swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



VOLVO



Grupa Volvo to światowy lider rozwiązań automotive. To firma przyjazna pracownikom, zarządzana w oparciu o szwedzkie wzorce. U nas liczy się pasja, energia i szacunek dla innych!

Wyobraź sobie firmę skupiającą najbardziej kreatywne umysły, których praca wpływa na rozwój rozwiązań transportowych kształtujących przyszłość. Wyobraź sobie pracę w organizacji, która wierzy, że to ludzie stanowią największą siłę, budującą kulturę opartą na szacunku i wsparciu.

Wyobraź sobie pracę w **Grupie Volvo**, która zatrudnia **około 100 tysięcy pracowników**, posiada **fabryki w 20 krajach**, a jej sprzedaż obejmuje **190 państw** na całym świecie. Firmie, która wspiera **rozwój**, zapewnia **przyjazne środowisko pracy**, oferuje możliwość udziału w **międzynarodowych projektach**... Brzmi interesująco?

Zatem, chcemy przedstawić część naszej globalnej organizacji, jaką jest **Volvo Corporate Finance & Control** wspierająca działalność Grupy Volvo poprzez opracowywanie i dostarczanie usług eksperckich - od planowania finansowego po księgowość, nadzór, M&A, raportowanie finansowe i relacje inwestorskie.

Jednym z kluczowych obszarów tej części organizacji jest **globalne centrum księgowo**, które zlokalizowane jest **we Wrocławiu**, obecnie liczy około 200 osób i stale się rozwija!

Dołącz do naszego zespołu, aby razem z nami budować przyszłość! **Zajmujemy się wsparciem księgowym Grupy Volvo**, nasi pracownicy posługują się w codziennej pracy językiem angielskim, ale także **szwedzkim, francuskim, niemieckim, włoskim, hiszpańskim i portugalskim**. Centrum księgowo to przede wszystkim trzy obszary:

Dział Raportowania zajmuje się przygotowaniem raportów finansowych we współpracy z głównymi księgowymi, monitoruje i analizuje transakcje w księdze głównej, bierze udział w audytach wewnętrznych i zewnętrznych.

Dział Należności odpowiada za księgowanie i alokację płatności, wystawianie faktur, obsługę bankową i pracę z przeterminowanymi należnościami.

Dział Zobowiązań dostarcza usług w zakresie obsługi faktur przychodzących, działa również jako Interaktywne Centrum, które rozpatruje zgłoszenia dotyczące spraw księgowych ze strony dostawców Volvo Group zlokalizowanych na całym świecie.

Naszą siłą jest umiejętność globalnego myślenia i dążenie do usprawnień. Tworzymy zgrany zespół, w którym każdy głos jest słyszany, a pomysły brane pod uwagę. W Volvo wierzymy, że **razem poruszymy świat!**

FAKTY I LICZBY

Volvo Polska

ul. Mydlana 2
51-502 Wrocław

 www.volvogroup.pl

Średnia roczna liczba rekrutacji:

Praktyki i staże (15); Praca (50)

Działy prowadzące rekrutację:

Dział Raportowania, Dział Należności,
Dział Zobowiązań, Dział Podatków,
Dział Wsparcia Klienta

Preferowane kierunki studiów:

finanse i rachunkowość, zarządzanie,
filologia romańska (francuski, włoski,
hiszpański), filologia szwedzka, filologia
rosyjska

Lokalizacja:

Wrocław

Poznaj bliżej
swojego pracodawcę.
ZESKANUJ KOD!



Accreo



Marka **Accreo** obecna jest na polskim rynku od 10 lat. Proponujemy profesjonalne usługi doradcze dedykowane przedsiębiorstwom i klientom indywidualnym. Doradzamy w zakresie doradztwa podatkowego i prawnego, *business restructuring* oraz doradztwa europejskiego.

To, co nas wyróżnia, to indywidualne i elastyczne podejście do potrzeb klienta, wysoka jakość usług oraz skuteczność i bezpieczeństwo proponowanych rozwiązań. Koncentrujemy się na najistotniejszych dla przedsiębiorców problemach i wyzwaniach w stale zmieniających się warunkach biznesowych. Towarzyszymy klientom w codziennym zarządzaniu majątkiem firmowym i rodzinnym, a ich zadowolenie i wieloletnie relacje są dla nas największym sukcesem.

REKRUTACJA

Praktyki w Accreo to wstęp do rozwoju kariery, możliwość zdobycia praktycznej wiedzy i doświadczenia przy ciekawych, zróżnicowanych projektach i w sympatycznej atmosferze. Oferujemy płatne praktyki w profesjonalnym, multidyscyplinarnym zespole. Najlepsi praktykanci otrzymują od nas ofertę zatrudnienia.

Kogo szukamy:

- ▶ studentów ostatnich lat i absolwentów studiów magisterskich kierunków ekonomicznych i prawnych, zainteresowanych zagadnieniami podatkowymi, prawnymi lub obszarem funduszy europejskich, zaangażowanych, komunikatywnych i chętnych do nauki, ze zdolnościami analitycznego myślenia i bardzo dobrą znajomością jęz. angielskiego;
- ▶ doświadczonych doradców o ugruntowanej specjalizacji, zainteresowanych dalszym rozwojem zawodowym w konsultingu.

Rekrutację prowadzą działy:

- ▶ Doradztwa Podatkowego;
- ▶ Doradztwa Europejskiego;
- ▶ Doradztwa Prawnego (Kancelaria Accreo Legal).

Termin rekrutacji: cały rok, w zależności od potrzeb biznesowych

Sposób rekrutacji: prosimy o przesłanie dokumentów aplikacyjnych na adres: rekrutacja@accreo.pl

Kontakt: rekrutacja@accreo.pl, www.accreo.pl/pl/kariera/

Alior Bank to ogólnopolski bank uniwersalny i jedna z najbardziej nowoczesnych i innowacyjnych instytucji finansowych w Polsce. To miejsce dla ludzi, którzy mają pomysły i odwagę biznesową, by wyznaczać nowe standardy bankowości.

Wśród instytucji finansowych wyróżnia nas **niezwykła kultura organizacyjna**, wyrażająca się poprzez bezpośrednią komunikację, dynamikę działania, autonomię w pracy i realne możliwości wpływu na działanie firmy.

Dynamiczny wzrost Alior Banku i zmiany zachodzące na rynku usług bankowych stwarzają wiele możliwości zdobywania ciekawych doświadczeń i wchodzenia w nowe role. Szeroki zakres i stały rozwój oferty produktowej skierowanej do Klientów Banku zapewnia różnorodne możliwości pracy i rozwoju dla profesjonalistów z wielu dziedzin biznesu. Do współpracy zapraszamy zarówno doświadczonych specjalistów, jak i osoby, które rozpoczynają swoją karierę i chcą rozwijać się z Alior Bankiem.

Biura **Centrali zlokalizowane są w Warszawie, Krakowie i Gdańsku**, a możliwości pracy obejmują m.in.:

- ▶ Biuro Maklerskie;
- ▶ Rachunkowość i Finanse;
- ▶ Windykacja;
- ▶ Audyt i Controlling;
- ▶ Operacje Bankowe;
- ▶ Zarządzanie Ryzykiem;
- ▶ Infolinia;
- ▶ IT/Rozwój Oprogramowania.

W **ogólnopolskiej sieci oddziałów** zatrudniamy bankierów specjalizujących się w sprzedaży produktów kredytowych, depozytowych, inwestycyjnych i hipotecznych dla klientów indywidualnych i biznesowych.

TRZY KROKI DO PRACY W ALIOR BANKU

- 1.** Zgłaszasz się **w odpowiedzi na wybrane ogłoszenie** lub przesyłasz swoje CV na adres rekrutacja@alior.pl. My analizujemy Twój profil zawodowy w odniesieniu do wymagań stanowiska.
- 2.** Zapraszamy Cię na rozmowę kwalifikacyjną z rekruterem: przez telefon, Skype lub na spotkanie w naszym biurze. Oceniamy Twoją motywację, predyspozycje interpersonalne oraz umiejętności zawodowe.
- 3.** Zapraszamy Cię na spotkanie z przyszłym przełożonym. Na wybranych stanowiskach możliwe są dodatkowe testy merytoryczne.

Więcej informacji: kariera.aliorbank.pl



ArcelorMittal Shared Service Centre Europe to centrum usług finansowo-księgowych Grupy ArcelorMittal. Zatrudniamy ponad 300 najlepszych w swojej klasie specjalistów, których charakteryzuje chęć ciągłego doskonalenia. Naszym klientom – ponad 165 spółkom z 10 krajów Europy Zachodniej – dostarczamy swoje usługi w ośmiu językach: **angielskim, francuskim, hiszpańskim, włoskim, niderlandzkim, niemieckim, czeskim i polskim.**

Poszukujemy studentów i absolwentów finansów, rachunkowości oraz kierunków pokrewnych, którzy znają języki obce przynajmniej na poziomie komunikatywnym i chcą rozwijać się w księgowości. W SSCE cenimy jednak nie tylko kompetencje księgowe i językowe – ważne są również motywacja, umiejętność pracy zespołowej i otwartość.

Pracownikom oferujemy bogaty pakiet socjalny oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji dzięki szkoleniom – specjalistycznym, językowym i z zakresu rozwoju osobistego. Dla studentów przygotowaliśmy natomiast **program płatnych praktyk**, pełnych wyzwań i ambitnych zadań. Osobom studiującym w trybie dziennym dostosowujemy harmonogram pracy do zajęć na uczelni. Po okresie praktyk istnieje możliwość zatrudnienia osób, które najlepiej wywiązały się ze swoich obowiązków.

Proces rekrutacji do ArcelorMittal SSCE ma na celu wyłonienie jak najlepszych praktykantów i pracowników, dlatego też składa się z następujących etapów:

1. przesłania aplikacji;
2. selekcji kandydatów;
3. testów księgowych i językowych oraz rozmowy kwalifikacyjnej.

Ze względu na ciągły rozwój Firmy i liczne projekty rekrutacja trwa przez cały rok. Wszystkie osoby zainteresowane prosimy o przesłanie swoich dokumentów aplikacyjnych na adres: ssc.kariera@arcelormittal.com.

Więcej informacji na temat praktyk, staży oraz o firmie ArcelorMittal Shared Service Centre Europe znajduje się na stronie internetowej ssce.arcelormittal.com.

Marka AVON jest światowym liderem sprzedaży bezpośredniej na rynku kosmetycznym.

Avon EMEA Finance Service Centre jest jedną z trzech spółek Avon w Polsce, działającą od 2005 roku. Jesteśmy dostawcą usług finansowo-księgowych dla rynku EMEA i North America oraz bazą ekspertów KPO w zakresie procesów standaryzacyjno-transformacyjnych dla organizacji Global Finance Shared Services Avon.

Dlaczego warto pracować w Avon EMEA FSC?

W zakresie naszych usług jest wsparcie obsługi transakcji finansowo-księgowych przez zewnętrznego partnera, prowadzenie projektów migracyjnych i standaryzacji procesów. Wykorzystujemy najnowsze rozwiązania organizacyjne i technologiczne. Każdy z nas, pracując w międzynarodowym środowisku biznesowym, może rozwijać swoje zainteresowania i umiejętności. Nasze centrum to atrakcyjne miejsce dla młodych, nastawionych na wyzwania ludzi. Daje szansę doskonalenia umiejętności zawodowych i językowych. Tworzymy środowisko nastawione na współpracę, innowacyjność i wysoką jakość świadczonych usług. Siłą naszej firmy są zaangażowani pracownicy, międzynarodowy charakter i duża dynamika pracy.

Rekrutujemy do zespołów globalnych procesów: P2P, R2R, Business Applications cały rok, w zależności od potrzeb.

Oferujemy również **Program Płatnych Praktyk Wakacyjnych** dla studentów ostatnich lat, podczas którego mają oni możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, poznania struktury i specyfiki środowiska *finance shared services* i wzięcia udziału w bieżących projektach zespołów.

Etapy rekrutacji:

test wiedzy finansowo-księgowej, test znajomości MS Excel, test językowy, rozmowa kwalifikacyjna

Oczekiwania wobec kandydatów: wiedza i doświadczenie w finansach/księgowości, znajomość środowiska ERP (1-2 lata), bardzo dobra znajomość języka angielskiego, umiejętność współpracy w zespole, pomysłowość i umiejętność wdrażania zmian

Osoby zainteresowane pracą w Avon EMEA FSC prosimy o przesłanie CV na adres: hr_poland@avon.com.



Capgemini to przede wszystkim **różnorodność**. Możesz razem z nami tworzyć najnowocześniejsze rozwiązania dla wielu branż i korzystać ze wsparcia **zespołów ekspertów** o niezwykle szerokim zakresie kompetencji - od międzynarodowej księgowości aż do zaawansowanych systemów IT. Tworzymy i dostarczamy cyfrowe i technologiczne rozwiązania biznesowe, które pomagają naszym klientom osiągać założone cele, zapewniając innowację i konkurencyjność.

W Polsce zatrudniamy ponad **6000 profesjonalistów w 6 lokalizacjach: Krakowie, Katowicach, Wrocławiu, Warszawie, Opolu i Poznaniu**. Różnorodność kompetencji, które możesz rozwijać wewnątrz organizacji, stanowią nasz wyróżnik na rynku. Wybór zależy od Twoich zainteresowań i pomysłów na realizację planów zawodowych!

Działalność naszej firmy bazuje na 2 obszarach: biznesowym i informatycznym.

Business Process Outsourcing jest jednym z pierwszych i obecnie największych centrów outsourcingowych działających na terenie Polski, świadczącym kompleksowe usługi w **30 różnych językach** z zakresu: księgowości, finansów, operacji bankowych, HRO, obsługi klienta, zakupów, logistyki oraz marketingu. W biurach BPO w Krakowie i Katowicach zatrudnionych jest obecnie ponad 3000 pracowników.

Infrastructure Services obsługuje klientów w zakresie usług zdalnego wsparcia technicznego oraz zdalnego zarządzania ich infrastrukturą IT. Obecnie zatrudnia ponad 2000 pracowników, którzy wspierają 40 klientów w obszarze różnorodnych procesów IT.

Nasi eksperci pracują zgodnie z metodologią ITIL w rozmaitych środowiskach m.in.: Unix, Linux, Windows, Mainframe, VMware, Oracle.

REKRUTACJA

Działy prowadzące rekrutację: księgowość, finanse, operacje bankowe, HRO, zakupy, logistyka, marketing, zarządzanie, IT,

Kogo poszukujemy: specjalistów z doświadczeniem zawodowym, absolwentów wyższych uczelni, jak również studentów swobodnie komunikujących się w przynajmniej jednym z języków europejskich

Miasta, w których prowadzona jest rekrutacja: Kraków, Katowice, Opole, Warszawa, Wrocław, Poznań

Termin rekrutacji: Rekrutacja trwa przez cały rok.

Sposób aplikacji: Aktualne oferty pracy dostępne są na stronie: www.pl.capgemini.com/careers

STAŻE I PRAKTYKI

Termin rekrutacji do programów praktyk/staży: Przez cały rok organizowane są płatne praktyki i staże dla studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych, lingwistycznych oraz informatycznych.

Sposób aplikacji do programów praktyk/staży: praca.pl@capgemini.com



CERI International jest dynamicznie rozwijającym się **centrum BPO** należącym do **Grupy Commerzbanku** – jednego z największych banków niemieckich. Specjalizujemy się w świadczeniu usług dla sektora finansowego. Zarządzamy dokumentacją, przeprowadzamy analizy biznesowe, testujemy skomplikowane aplikacje. Przeważająca liczba operacji jest powierzana przez banki, ale wśród Klientów CERi można znaleźć także przedstawicieli branży FMCG, transportowej czy budowlanej. Zatrudniamy blisko 500 osób.

Oferty pracy kierujemy do osób **rozpoczynających swoją karierę zawodową**, jak i do **specjalistów** z zakresu finansów, bankowości oraz IT. Cenimy **umiejętność praktycznego posługiwania się językami obcymi, efektywną współpracę i wszechstronność procesową**. Jesteśmy dumni z naszych pracowników – zarówno absolwentów, jak i świetnie wyszkolonych profesjonalistów – gotowych, by podejmować odpowiedzialne i interesujące działania. Pracujemy na co dzień w międzynarodowym środowisku.

REKRUTACJA

Rekrutacja na stanowiska pracy, jak i praktyki, **trwa przez cały rok** i jest realizowana we wszystkich jednostkach naszej firmy, w lokalizacjach **w Łodzi i w Białymstoku**. W latach 2015/16 planujemy zatrudnić 150 osób oraz przyjąć 20 praktykantów. Praktyki trwają maksymalnie 3 miesiące. Jesteśmy **otwarcy na studentów i absolwentów wszystkich kierunków studiów**. **Najważniejsza** jest dla nas **znajomość języków obcych:** niemieckiego, angielskiego, a także francuskiego, włoskiego, hiszpańskiego oraz **umiejętność obsługi komputera**.

Etapy rekrutacji

1. Przesłanie aplikacji – na podstawie przesłanych dokumentów dokonujemy wstępnej selekcji kandydatów.
2. Rozmowa kwalifikacyjna – oceniamy umiejętności i predyspozycje kandydata, omawiamy jego plany zawodowe oraz zakres obowiązków na danym stanowisku.
3. Testy kwalifikacyjne – w razie potrzeby przeprowadzamy testy sprawdzające kwalifikacje kandydata (sprawdzamy m.in. znajomość języków obcych, obsługi komputera, spostrzegawczość i umiejętność logicznego myślenia).

Więcej informacji na temat rekrutacji na stronie: www.ceri.pl/rekrutacja

Kontakt: kariera@ceri.pl
www.ceri.pl/kariera



Jesteśmy jednym z największych banków uniwersalnych w Europie. Od ponad 100 lat świadczymy zintegrowane usługi bankowe. Działamy „prosto i z sensem” – jako Bank i jako pracodawca. Credit Agricole to w Polsce ponad 5000 pracowników we wrocławskiej i warszawskiej centrali oraz w biurach regionalnych i placówkach na terenie całego kraju.

Stabilność i rozwój

Stabilne warunki zatrudnienia oraz pakiet benefitów to u nas standard. Podobnie jak możliwość rozwoju kariery zawodowej w ramach specjalizacji lub szerzej, w ramach Grupy Credit Agricole. U nas każdy może wziąć udział w procesie rekrutacji wewnętrznej, a najlepszych promujemy awansem.

Razem – prosto i z sensem

Lubimy pracować zespołowo i w przyjaznej atmosferze. Realizujemy szereg projektów, a za wdrożenie najciekawszych jesteśmy doceniani w konkursach branżowych. Program szkoleń eksperckich dla pracowników „Dzielmy się Wiedzą” czy edukacja ekonomiczna dla uczniów szkół podstawowych w projekcie „Bank z Klasą” to tylko niektóre z nagrodzonych inicjatyw.

REKRUTACJA

Procesy rekrutacji na stanowiska specjalistyczne i managerskie prowadzimy do centrali we Wrocławiu i Warszawie oraz do sieci sprzedaży na terenie całego kraju. Zapraszamy również studentów i absolwentów, którzy są na początku ścieżki rozwoju zawodowego – dla nich dedykujemy ofertę praktyk First@CA, program rozwojowy Career Ahead oraz staże i praktyki w wybranych departamentach i placówkach bankowych. Każdego roku dajemy szansę nawet kilkuset młodym ludziom na postawienie pierwszego kroku w stronę rozwoju zawodowego. Najlepsi mają szansę na zatrudnienie.

Rekrutacja w Credit Agricole może się składać z kilku etapów:

- ▶ analiza dokumentów aplikacyjnych;
- ▶ rozmowa kwalifikacyjna z pracownikiem Zespołu Rekrutacji;
- ▶ udział w spotkaniu z wykorzystaniem narzędzi wspierających proces rekrutacji (np. testy umiejętności, testy wiedzy, *assessment centre*);
- ▶ rozmowa kwalifikacyjna z bezpośrednim przełożonym.

Aktualne oferty pracy są dostępne na naszej stronie:

www.credit-agricole.pl/kariera



O Crido Taxand

- ▶ Jesteśmy pierwszą na polskim rynku firmą konsultingową, **która nie łączy usług doradczych i audytorskich**, działającą w międzynarodowej sieci.
- ▶ 10 lat temu stworzyliśmy polską spółkę doradcą i dołączyliśmy do tworzącej się międzynarodowej sieci Taxand – liczącej po dekadzie 2 tys. doradców podatkowych i 500 partnerów w 46 krajach.
- ▶ Dziś mamy **ponad 150-osobowy zespół** w Polsce doradzający klientom w obszarze **podatków, pozyskiwania finansowania** (dotacje UE), **prawa** (Crido Legal) i **strategii biznesowych** (Crido Business Consulting).
- ▶ Zajmujemy **najwyższe pozycje w rankingach** podatkowych (w kategorii: VAT, ceny transferowe, fuzje i przejęcia) i jako doradcy w pozyskiwaniu funduszy unijnych.
- ▶ Bierzymy czynny udział w tworzeniu prawa będąc członkami licznych komisji, organizacji i ciał opiniujących nowe przepisy.
- ▶ Wspieramy firmy i przedsiębiorców w planowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej **zarówno w kraju, jak i zagranicą**.

REKRUTACJA

Działają prowadzące stałą rekrutację: Doradztwo Podatkowe, Doradztwo Europejskie, Doradztwo Prawne.

Termin rekrutacji: cały rok, w zależności od bieżących potrzeb biznesowych

Sposób aplikacji: formularz kontaktowy na stronie www.taxand.pl w zakładce „Kariera”

Kogo szukamy:

- ▶ studentów IV i V roku oraz absolwentów kierunków finansowych i prawniczych;
- ▶ specjalistów poszukujących dalszego rozwoju zawodowego;
- ▶ osób ze zdolnościami analitycznego myślenia i bardzo dobrą znajomością języka angielskiego.

Co oferujemy:

- ▶ pracę przy ciekawych projektach dla największych polskich i międzynarodowych firm;
- ▶ współpracę z doświadczonymi doradcami;
- ▶ międzynarodowe kontakty przy projektach prowadzonych w ramach Taxand;
- ▶ studentom – płatne praktyki na okres od 3 do 6 miesięcy.

70 proc. naszych praktykantów otrzymuje ofertę pracy po odbytych praktykach.

Miasto: Warszawa | **Kontakt:** rekrutacja@taxand.pl

Aktualne oferty dostępne są na www.taxand.pl/kariera

Deloitte.



Electrolux

W Deloitte świadczymy profesjonalne usługi doradcze w zakresie audytu, doradztwa podatkowego, prawnego, finansowego i konsultingu. W 150 krajach na całym świecie zatrudniamy ponad 200 tys. specjalistów. W Deloitte w Polsce pracuje ponad 1600 ekspertów w 9 miastach: **Warszawa, Gdańsk, Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław, Katowice, Rzeszów, Szczecin**. Wielu z nich zaczynało swoją karierę od płatnych praktyk. Jasno zdefiniowana ścieżka kariery, wsparcie mentorów oraz odpowiednio dopasowane szkolenia udostępniły im drogę do sukcesu. Jako pracodawca regularnie otrzymujemy nagrody za wybitne osiągnięcia i przyjazną atmosferę w pracy.

Oferta dla studentów i absolwentów:

- ▶ **Płatne praktyki** od 3 do 7 miesięcy w zależności od działu;
- ▶ **Deloitte European Internship Program** program praktyk międzynarodowych;
- ▶ **Tax Track** praktyki dla studentów II roku na kierunku prawo i administracja;
- ▶ **Bachelor Track** płatne praktyki w dziale audytu od III roku studiów;
- ▶ **Praca** – dla studentów, absolwentów i osób z doświadczeniem.

Proces rekrutacji:

- ▶ **Analiza aplikacji** sprawdź oferty praktyk i pracy. Aplikuj online: www.deloitte.com/pl/kariera;
- ▶ **Testy online** zweryfikujemy Twoje umiejętności analitycznego myślenia i znajomość języka angielskiego;
- ▶ **Assessment centre** kilkugodzinne spotkanie, które pomoże nam lepiej się poznać;
- ▶ **Rozmowa kwalifikacyjna** zaprosimy Cię na spotkanie z przedstawicielem działu merytorycznego i HR.

Akademia Biznesu Deloitte

W Deloitte chętnie dzielimy się wiedzą. Stworzyliśmy więc program edukacyjny skierowany do studentów, którzy chcą poszerzać znajomość zagadnień biznesowych oraz praktycznie wykorzystać wiedzę teoretyczną zdobytą w czasie studiów. Jest wiele możliwości: Akademia Rachunkowości, Podatkowa, Konsultingu, Dealmaker, Cyber Academy i Quants Academy.

Sprawdź: www.deloitte.com/pl/akademibiznesu

Bądź na bieżąco!

fb.com/Deloitte.Kariera

Wierzymy, że prawdziwym bogactwem firmy są nasi Ludzie. Pracują dla nas najlepsi na świecie. To dzięki ich wiedzy, doświadczeniu i umiejętności słuchania staliśmy się światowym liderem w produkcji sprzętu gospodarstwa domowego, a przede wszystkim zdołaliśmy zbudować bardzo dobre relacje z naszymi Klientami. Dlatego udaje się nam tworzyć innowacyjne i godne zaufania produkty, a nasze najbardziej znane marki to Electrolux, AEG, Zanussi oraz Electrolux Grand Cuisine, które każdego roku sprzedają ponad 50 milionów produktów w ponad 150 krajach.

W Polsce zatrudniamy ponad 4,5 tys. pracowników w 6 lokalizacjach.

Globalne Centrum Usług Wspólnych (GSSC) mieści się w Krakowie i właśnie z dumą obchodzi swoje dziesięciolecie. W ramach GSSC działa Centrum Finansowo-Księgowe, Centrum Administracji Personalnej, Centrum Dokumentacji Technicznej oraz Dział IT – łącznie ponad 650 osób tworzących wyjątkową atmosferę. Lubimy wyzwania i rozwój, ale jednocześnie cenimy równowagę między pracą i życiem osobistym, świetną współpracę zarówno wewnątrz naszych lokalnych zespołów, jak i z kolegami z całego świata. Wspólnie angażujemy się w inicjatywy zmieniające naszą firmę, a także świat wokół nas.

REKRUTACJA

Aktualne oferty pracy w Global Shared Services Center, a także innych oddziałach Electrolux na całym świecie można znaleźć na stronie www.electrolux.com/career.

PRAKTYKI

Prowadzimy całoroczny program praktyk dla studentów w działach Księgowości, Dokumentacji Technicznej oraz HR. Praktykant ma okazję zapoznać się ze sposobem funkcjonowania firmy wspierając aktywnie dział, w którym odbywa praktyki. Istnieje możliwość elastycznego dostosowania planu praktyk do grafiku zajęć na uczelni. Zainteresowanych studentów, dyspozycyjnych 20 godzin tygodniowo przez okres 2–3 miesięcy, zapraszamy do wysłania swoich aplikacji.

Miasto: Kraków

Termin praktyk: cały rok

Kontakt: gssc@electrolux.com



Euler Hermes jest częścią międzynarodowej grupy ubezpieczeniowo-finansowej należącej do Allianz. W swojej ofercie posiada: ubezpieczenie należności, gwarancje ubezpieczeniowe, windykację polubowną i sądową, ocenę kondycji finansowej podmiotów gospodarczych oraz doradztwo prawne. W Polsce grupa Euler Hermes działa od 1998 roku zatrudniając ponad 400 pracowników.

Dlaczego warto pracować w Euler Hermes?

Euler Hermes proponuje karierę pełną wyzwań, zapewniając dostęp do indywidualnych szkoleń, kompleksowych planów rozwojowych i programów talentowych.

Akademia biznesowa Euler Hermes dostarcza innowacyjne szkolenia związane z konkretnymi stanowiskami, szkolenia kierownicze, szkolenia w zakresie kultury korporacyjnej, dostępne również na poziomie międzynarodowym.

W ramach programu **Job Swap** istnieje możliwość krótkoterminowego oddelegowania na inne stanowisko, również za granicą. Taka zamiana daje szanse wzbogacenia swoich osobistych doświadczeń i rozwoju, a także jest sposobem na poznanie nowych możliwości biznesowych.

Dodatkowo prowadzimy **programy mentorskie**, w których doświadczeni pracownicy, tzw. mentorzy, uczą młodszych, mniej doświadczonych, pomagając im tym samym wykorzystać maksymalnie swój potencjał.

Praktyki i staże

Obecnie prowadzimy pilotażowy projekt **Euler Hermes Graduate Program**, w ramach którego studenci ostatnich lat studiów, absolwenci kierunków ekonomicznych lub ubezpieczeniowych odbywają roczną praktykę w naszej firmie. W trakcie stażu praktykanci zdobywają doświadczenie w obszarze zarówno sprzedażowym, jak i obsługi polis ubezpieczeniowych.

Jednocześnie bierzemy udział w **Northern Europe Leadership Development Program**, który skierowany jest do osób chcących poznać naszą organizację w ramach pracy opartej na zasadzie rotacji (3 zmiany po 6 miesięcy) w różnych krajach/pionach. Od kandydatów oczekujemy otwartości nie tylko na wyzwania związane z rozwojem kompetencji w ramach sprzedaży lub finansów, ale również na różnorodność kulturową.

Dodatkowo studentom oferujemy możliwości zdobycia pierwszych szlifów zawodowych poprzez uczestnictwo w naszym programie **Letnich Praktyk Studenckich**.

Kontakt: Rekrutacja.TU@eulerhermes.com

Mierz wysoko. Ułóż karierę swoich marzeń i zacznij poziom wyżej!

Jesteśmy światowym liderem w zakresie profesjonalnych usług doradczych. Wraz z naszymi klientami, największymi światowymi organizacjami, realizujemy projekty, które pozwalają maksymalnie wykorzystać ich potencjał rynkowy. Ponad 190 000 specjalistów w zakresie **audytu, doradztwa biznesowego, podatkowego i prawnego oraz transakcyjnego**, zatrudnionych w 150 krajach, łączy swoją wiedzę i międzynarodowe doświadczenie ze znajomością lokalnych uwarunkowań. EY to największa firma doradcza na polskim rynku. Zatrudniamy ponad 1800 profesjonalistów w **Warszawie, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu i Wrocławiu**. Poprzez swoje działania mamy ambicję budować lepszy świat pracy dla naszych pracowników, klientów i całej społeczności. Dążymy do tego, aby EY był najlepszym miejscem pracy dla wybitnych osób, które będą wspólnie tworzyć globalny zespół. Dzięki pracy zespołowej i nieustannemu rozwojowi, nie tylko nadążamy za szybko zmieniającym się światem, ale również mamy odwagę wskazywać innym nowe kierunki i rozwiązania.

Praca i Praktyki

Studentom studiów magisterskich proponujemy udział w **Programie Praktyk**, który umożliwi poznanie naszej branży.

Dla studentów I roku studiów magisterskich kierunków ekonomicznych, prawniczych, technicznych oraz nauk ścisłych zainteresowanych rachunkowością przygotowaliśmy **Program Dwuletni**, podczas którego zdobywasz doświadczenie zawodowe w dziale audytu oraz usług księgowych w Warszawie, Katowicach lub Poznaniu. Absolwentów studiów magisterskich ww. kierunków zapraszamy do podjęcia pracy.

Proces rekrutacji:

- ▶ Wypełniasz formularz aplikacyjny on-line na ey.com.pl/kariera.
- ▶ Wybranych kandydatów zaprosimy na testy on-line.
- ▶ Kolejny etap to testy zdolności analitycznych i języka angielskiego, na które zaprosimy Cię do nas.
- ▶ Ostatni etap to spotkanie z przedstawicielami HR i wybranego działu merytorycznego.

W październiku zapraszamy do udziału w naszych konkursach przygotowanych dla studentów.

EYe on Tax – konkurs dla studentów zainteresowanych prawem podatkowym: ey.com.pl/EYe_on_Tax

EY Financial Challenger – konkurs dla studentów zainteresowanych doradztwem transakcyjnym i wyceną przedsiębiorstw: ey.com.pl/Challenger

Laureaci konkursów otrzymują płatne praktyki, a także atrakcyjne nagrody pieniężne oraz rzeczowe.

Zbierz i zarejestruj zespół do 19.11.2015

ey.com.pl/kariera

facebook.com/EY.Kariera



Lufthansa Group jest koncernem z branży lotniczej o zasięgu globalnym, w skład którego wchodzi prawie 540 spółek. Grupa operuje w pięciu segmentach: przewozy pasażerskie, transport cargo, catering, MRO oraz usługi IT. Każdy z tych segmentów zajmuje czołową pozycję na swoim rynku.

Lufthansa Global Business Services (LGBS) jest organizacją działającą globalnie, należąca do koncernu Lufthansa Group. Rola LGBS polega na zapewnieniu najwyższej jakości usług administracyjnych dla spółek grupy Lufthansa, w tym m.in. SWISS Airlines, Austrian Airlines, Germanwings czy Lufthansa Cargo. Zakres oferowanych usług obejmuje obszary **Finansów, Księgowości, Human Resources oraz Zakupów**.

Firma LGBS jest obecna w Polsce od 12 lat, lecz do 16 października 2013 roku była znana pod nazwą Airline Accounting Center. W wyniku zmiany polityki koncernu Lufthansa firma przekształciła się w prężnie działające centrum usług wspólnych. Obecnie LGBS Kraków zatrudnia ponad 900 osób.

REKRUTACJA

W związku z dynamicznym wzrostem, rozwojem obecnych i wdrożeniem nowych usług do naszego centrum w Krakowie poszukujemy pracowników, którzy chcą się rozwijać razem z nami i stać częścią naszego sukcesu.

Profil Kandydata:

Eksperci poszukujący możliwości rozwoju kariery zawodowej.

Absolwenci i studenci z bardzo dobrą znajomością języków obcych, szczególnie języka niemieckiego. Mile widziany ekonomiczny profil studiów.

Oczekujemy dobrej znajomości języków obcych, szczególnie języka angielskiego oraz niemieckiego, oraz wysoko rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych. Ceny „ducha zespołu” oraz dążenie do ciągłego doskonalenia.

Wyróżnia nas: przyjazna atmosfera, stabilna i dostarczająca wyzwań praca w międzynarodowym środowisku. Promujemy talenty i zapewniamy możliwość długofalowego rozwoju zawodowego. Dbamy o zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Oferujemy elastyczny system pracy i konkurencyjny pakiet benefitów. Otrzymaliśmy wyróżnienie w plebiscycie „Firma Przyjazna Matce”. LGBS został również laureatem dwóch nagród podczas 15. Konferencji Shared Services & Outsourcing Network. Nagrodzeni zostaliśmy w kategoriach: **Excellence in Culture Creation** oraz **Excellence in Improvement**.

Sposób aplikacji: poprzez stronę www.be-lufthansa.com



MAN Accounting Center w Poznaniu świadczy usługi z zakresu księgowości, finansów, zamówień i zakupów na potrzeby swoich klientów – spółek MAN Truck & Bus na terenie Polski, Niemiec, Austrii, Wielkiej Brytanii, Turcji, Hiszpanii, Portugalii, Włoch, Rosji, Czech, Słowacji, Słowenii, Szwajcarii, Danii, Norwegii i Francji.

Międzynarodowa organizacja Shared Service & Outsourcing Network, zrzeszająca centra finansowo-księgowo z całego świata, przyznała MAN Accounting Center nagrodę Excellence Award 2011 dla najlepszego centrum świadczącego usługi księgowo. Doceniono szczególnie nowatorski sposób myślenia i unikatowe rozwiązania.

MAN Accounting Center było nagrodzone przez Instytut CRF jako **TOP Employers**, dwukrotnie znalazło się na liście TOP 100 Ideal Employer oraz zajęło I miejsce w finale wojewódzkim ogólnopolskiego konkursu „**Firma przyjazna rodzicom**”.

MAN Accounting Center jest patronem kierunku Finanse i rachunkowość na WSB w Poznaniu, a uczelnia za całokształt współpracy przyznała firmie swoje najwyższe wyróżnienie – **nagrodę Prometeusza**. Pracownicy cenią nas za przyjazną atmosferę pracy i możliwość zdobycia cennego doświadczenia zawodowego. Dbamy również o rozwój naszych pracowników dzięki różnorodnym projektom, umożliwiającym głębsze poznanie zagadnień księgowych, a także strukturę międzynarodowej organizacji. Aby ułatwić start zawodowy, zapewniamy rozbudowany komplet szkoleń.

Nasze oferty pracy i praktyk skierowane są nie tylko do specjalistów z doświadczeniem zawodowym, ale również do osób tuż po studiach, które chcą się rozwijać w międzynarodowej organizacji.

REKRUTACJA

Rekrutację prowadzimy zgodnie z planami rozwoju firmy w działach księgowości dla polskich i zagranicznych spółek MAN.

Poszukujemy osób otwartych, chętnych do nauki i ciągłego doskonalenia, dobrze znających język niemiecki, chcących pracować zespołowo w międzynarodowym środowisku. Mile widziany ekonomiczny profil studiów oraz dobra znajomość MS Office.

Aplikacje prosimy przysyłać mailowo na adres:

Rekrutacja.MAC-poznan@man.eu



Mazars jest międzynarodową, zintegrowaną i niezależną organizacją specjalizującą się w audycie, usługach księgowych i kadrowo-płacowych, doradztwie podatkowym i usługach doradztwa biznesowego. Firma działa jako zintegrowana sieć biur w 73 krajach, gdzie zatrudnia ponad 15 tys. specjalistów. Spółka Mazars jest obecna w Polsce od 1992 roku. Prowadzi działalność w Warszawie oraz w Krakowie, zatrudniając łącznie 200 specjalistów.

Nasza pozycja na rynku

Firma Mazars obsługuje ponad 800 polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw różnej wielkości. Zaliczana jest do czołowych firm audytorsko-doradczych. W rankingu firm audytorskich wg przychodów („Rzeczpospolita” 2015) Mazars zajął 5. miejsce, natomiast w publikacji Book of Lists 2015/2016 uplasował się na 3. pozycji w rankingach "Accounting and Auditing Companies" oraz "BPO Companies. Main specialization: Accounting, HR and Payroll". Wysokie pozycje firma odnotowała także w rankingach "Tax Advisory Companies" i "Business Consulting Companies" (odpowiednio 7. i 5. miejsce).

Nasz atut

Firmę charakteryzuje międzynarodowy charakter, nieograniczony przepływ wiedzy i doświadczenia między lokalnymi biurami oraz indywidualne podejście do klientów i pracowników.

Działy prowadzące rekrutację: Dział Audytu, Dział Usług Księgowych i Kadrowo-Płacowych, Dział Doradztwa Podatkowego, Dział Doradztwa Biznesowego

Lokalizacja: Warszawa, Kraków

Terminy rekrutacji: Rekrutację prowadzimy przez cały rok w zależności od potrzeb poszczególnych działów. Rekrutacja do działu audytu odbywa się w okresie od maja do lipca.

Realizacja kariery: zdobywanie doświadczenia zawodowego wewnątrz firmy według jasnej ścieżki kariery pozwalającej awansować na kolejne jej etapy, a także możliwość rozwoju w innych biurach sieci Mazars na całym świecie w ramach programu MOVE

Sposób aplikacji:

Etap 1: przesłanie dokumentów aplikacyjnych (CV i list motywacyjny) za pomocą formularza dostępnego na stronie internetowej www.mazars.pl w momencie pojawienia się oferty pracy lub stażu

Etap 2: rozmowy z przedstawicielami firmy, testy wiedzy i językowe

Dowiedz się więcej na www.mazars.pl oraz www.facebook.com/MazarsPoland.

MDDP Doradztwo Podatkowe jest największą niezależną polską firmą doradztwa podatkowego, której zespół liczy ponad 70 ekspertów. Wśród naszych Klientów są czołowe koncerny międzynarodowe oraz największe polskie spółki ze wszystkich sektorów gospodarki.

Co nas wyróżnia?

Praca w MDDP to praca z najlepszymi i dla najlepszych. Nasze zespoły podatku VAT, podatków międzynarodowych i cen transferowych są wiodące na rynku, co potwierdzają wyróżnienia w plebiscytach polskich i zagranicznych.

Kogo poszukujemy: studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych, finansowych i prawnych z biegłą znajomością języka angielskiego do stałej pracy, na staże i praktyki

Działy prowadzące rekrutację: VAT, ceł i akcyzy, podatków dochodowych, cen transferowych, podatków międzynarodowych, postępowań podatkowych i sądowych, podatków lokalnych i od nieruchomości

Termin rekrutacji: cały rok, w zależności od zapotrzebowania

Miasto: Warszawa

Proces rekrutacji:

- ▶ przesłanie CV i listu motywacyjnego;
- ▶ jedna/dwie rozmowy kwalifikacyjne prowadzone przez partnera lub starszego managera, na podstawie których podejmujemy decyzję o podjęciu współpracy.

Dlaczego warto do nas dołączyć?

MDDP Doradztwo Podatkowe jest częścią grupy MDDP, która jest jedną z wiodących polskich firm doradczych świadczącą kompleksowe usługi w zakresie podatków, prawa, business consulting, finansów, outsourcingu księgowości i naliczania wynagrodzeń, audytu oraz szkoleń i konferencji.

Praca w MDDP to praca przy ciekawych interdyscyplinarnych projektach, wymagająca współpracy z różnymi działami, poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań, dostęp do szkoleń i szerokie możliwości rozwoju.

Zachęcamy do śledzenia naszych zakładek z ofertami pracy:

Doradztwo podatkowe: www.mddp.pl/kariera/oferty-pracy

Business consulting: www.mddp-bc.pl/kariera/aktualne-oferty

Kancelaria prawna: www.mddplaw.pl/10,Kariera.html

Odwiedź nas na www.facebook.com/mddp.kariera.



OUTSOURCING



MDDP Outsourcing dostarcza kompleksowe rozwiązania dla biznesu w zakresie **usług księgowych, naliczania wynagrodzeń i obsługi kadrowej**. Wśród naszych Klientów są m.in. koncerny farmaceutyczne i motoryzacyjne, czy podmioty inwestujące w nieruchomości.

Co nas wyróżnia?

Księgowość jest dla nas czymś więcej niż prowadzeniem ksiąg rachunkowych i kalkulacją podatków. Mamy świadomość, że wykorzystanie innowacyjnych technologii podczas codziennej organizacji pracy ma ogromny wpływ na efektywność i jakość świadczonych usług, dlatego inwestujemy w nowoczesne rozwiązania IT, takie jak np. elektroniczny obieg dokumentów.

Dynamicznie się rozwijamy. W 2006 roku MDDP Outsourcing tworzyło zaledwie 5 osób. Obecnie zespół liczy 2 partnerów, 4 managerów i ok. 100 specjalistów z zakresu finansów, rachunkowości, kadr i płac oraz optymalizacji procesów biznesowych.

Kogo poszukujemy? Studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych i finansowych

Termin rekrutacji: cały rok

Miasta: Warszawa i Katowice

Proces rekrutacji:

- ▶ aplikacja online – zakładka Kariera/Staże i Praktyki na www.mddp-outsourcing.pl;
- ▶ wypełnienie formularza, załączenie CV oraz listu motywacyjnego;
- ▶ rozmowa rekrutacyjna.

Dlaczego warto do nas dołączyć?

MDDP Outsourcing jest częścią grupy MDDP, która jest jedną z wiodących polskich firm doradczych świadczącą kompleksowe usługi w zakresie podatków, prawa, business consulting, finansów, outsourcingu księgowości i naliczania wynagrodzeń, audytu oraz szkoleń i konferencji.

Nie jesteśmy typowym biurem rachunkowym – jesteśmy nowoczesną firmą funkcjonującą w oparciu o innowacyjne technologie, gdzie można zdobyć doświadczenie w trakcie studiów. Gwarantujemy swoim pracownikom stabilne zatrudnienie w przyjaznej atmosferze pracy. Atutem dla studentów może być również elastyczny czas pracy.

Nie czekaj! Dołącz do nas.

www.mddp-outsourcing.pl/kariera

Nordea Operations Centre (NOC) to centrum operacyjne wchodzące w skład Grupy Nordea, które obsługuje procesy *back-office* dla skandynawskich oddziałów banku Nordea. NOC współpracuje na co dzień z jednostkami w Danii, Norwegii, Szwecji i Finlandii. Pierwsze biuro w Łodzi zostało otwarte we wrześniu 2010 roku, a kolejne w czerwcu 2014 roku. Nordea w Łodzi rośnie bardzo dynamicznie. Przez blisko 5 lat regularnie co rok podwajaliśmy liczbę zatrudnionych osób, a rosnąca liczba pracowników wynika z tego, że coraz więcej procesów ze Skandynawii jest przenoszonych do Łodzi. Aktualnie zatrudniamy już ponad 1000 osób.

Poszukujemy osób do różnych departamentów w obrębie naszego centrum *back-office* w Łodzi. Szukamy zarówno osób, dla których będzie to pierwsza praca, jak również kandydatów, którzy mogą pochwalić się doświadczeniem zawodowym w obszarze finansów/bankowości.

Kontaktujemy się z wybranymi kandydatami. Pierwszym etapem rekrutacji jest rozmowa telefoniczna, podczas której zbieramy podstawowe informacje o kandydacie oraz weryfikujemy znajomość języka angielskiego. Następnym krokiem jest rozmowa rekrutacyjna z liderem zespołu/specjalistą ds. HR, podczas której kandydat ma możliwość uzyskania szerszych informacji o specyfice przyszłej pracy oraz zaprezentowania swoich kompetencji. Decyzja o zatrudnieniu kandydata jest podejmowana w okresie 2–3 tygodni. Informujemy o niej kandydata telefonicznie bądź mailowo.

Do końca roku 2015 planujemy zatrudnić jeszcze 100 osób, a w 2016 będziemy poszukiwać kolejnych 300 osób.

Oprócz pracowników pełnoetatowych zatrudniamy także stażystów, którzy bardzo często po ukończeniu stażu (3-miesięcznym, płatnym) otrzymują propozycję stałego zatrudnienia w Nordea Operations Centre. Corocznie oferujemy staże dla ok. 30–40 osób. Nasi stażyści muszą przede wszystkim znać język angielski na poziomie B1/B2. Kierunek studiów nie jest kluczowym kryterium. Ważne u kandydata jest tzw. „oko do liczb” i umiejętność szybkiego uczenia się.

www.nordea.pl
recruitment.noc@nordea.com

OpusCapita



W OpusCapita tworzymy **rozwiązania usprawniające procesy finansowe i księgowo w oparciu o automatyzację i outsourcing**. Z naszych usług i rozwiązań korzysta 11 tys. klientów w ponad 50 krajach. OpusCapita działa w 9 krajach europejskich, zatrudniając **ponad 2300 pracowników**. Siedziba firmy mieści się w Finlandii. W Polsce działamy w **Warszawie** i w **Toruniu**, gdzie zatrudniamy łącznie ponad 500 osób.

Co nas wyróżnia?

Wierzymy, że to właśnie **pasja**, z jaką podchodzimy do naszej pracy, wyróżnia nas na tle konkurencji. U nas znajdziesz **inspirujące środowisko pracy i przyjazną atmosferę**. OpusCapita to międzynarodowa, dynamicznie rozwijająca się firma. W naszych biurach usłyszysz m.in. takie języki, jak **angielski, niemiecki, fiński, szwedzki czy norweski**. W OpusCapita będziesz miał możliwość **wyjazdów zagranicznych** i uczestnictwa **w projektach wdrożeniowych**.

Rekrutacja

Rekrutację prowadzimy w zależności od bieżącego zapotrzebowania przez **cały rok**. Po weryfikacji dokumentów aplikacyjnych wybrane osoby zapraszamy na rozmowy kwalifikacyjne oraz – w zależności od stanowiska – test językowy, testy badające umiejętności i predyspozycje.

Poszukujemy:

- ▶ osób ambitnych i przedsiębiorczych;
- ▶ rzetelnych i dokładnych;
- ▶ ze znajomością **języka angielskiego** (min. poziom średniozaawansowany);
- ▶ **z wykształceniem wyższym lub średnim kierunkowym**.

Typowe stanowiska:

- ▶ Digitizing Operator;
- ▶ Junior Accountant, Accounts Payable/Accounts Receivable;
- ▶ Junior Accountant with Finnish, Swedish or German language;
- ▶ Accountant, General Ledger;
- ▶ Team Leader;
- ▶ Programmer;
- ▶ Software Tester/Developer;
- ▶ Technical Support Engineer (Service Desk);
- ▶ HR Specialist;
- ▶ Payroll Specialist;
- ▶ Accountant.

Sposób aplikacji

Aktualne oferty pracy znajdziesz na stronie:

www.opuscapita.pl/kariera.

Skontaktuj się z nami. Chętnie poznamy Cię bliżej!

OVB Allfinanz Polska

- ▶ ponad 22 lata doświadczenia
- ▶ pionier w zakresie kompleksowego doradztwa Allfinanz w Polsce
- ▶ **405 728** aktywnych Klientów
- ▶ **663** jednozawodowych Doradców Finansowych
- ▶ **48 361** nowych umów w roku
- ▶ **15** Partnerów Produktowych
- ▶ kapitał zakładowy **18** proc.
- ▶ lider rynku wśród przedsiębiorstw Allfinanz

Młodość, dynamika, sukces

Nie potrzebujemy Twojego doświadczenia – doświadczenie zdobędziesz u nas!

Zapraszamy do współpracy Studentów, Studentki, wszystkich, którzy lubią wielkie wyzwania i takie same zarobki.

U nas otrzymasz pełne przygotowanie do profesjonalnego zawodu doradcy. Dla osób, które chcą rozwijać się na ścieżce menedżerskiej, gwarantujemy stały Plan Kariery.

Zapewniamy najlepsze szkolenia na rynku finansowym prowadzone przez specjalistów z dziedziny ubezpieczeń, bankowości, zarządzania, rekrutacji.

Wiemy, jak rozwinąć Twój potencjał – dołącz do nas, zarabiaj na miarę Twoich umiejętności.

Zapraszamy także do odbycia płatnego stażu.

Więcej informacji znajdziesz na stronie: **www.ovb.pl**
Kontakt: **karierawfinansach@ovb.com.pl**



Spółka PKP powstała 1 stycznia 2001 roku w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego Polskie Koleje Państwowe. Jej jedynym akcjonariuszem jest Skarb Państwa.

PKP nadzoruje i koordynuje działania spółek Grupy PKP, wyznacza i dba o realizację celów biznesowych oraz prowadzi ich procesy prywatyzacyjne. Koordynuje również działania komunikacyjno-marketingowe całej Grupy. Jest właścicielem jednej z największych baz nieruchomości i gruntów w Polsce. Zarządza większością dworców kolejowych prowadząc program ich modernizacji.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku pracy, PKP zaprasza do udziału w Programie „Tory Kariery PKP”. Uczestnictwo wiąże się z możliwością rozpoczęcia kariery zawodowej w dynamicznie rozwijającym się przedsiębiorstwie. Obecnie prowadzimy około 50 projektów rekrutacyjnych. Umożliwiamy odbycie 3-miesięcznego stażu lub praktyki w różnych pionach organizacji związanych z zarządzaniem nieruchomościami (sprzedaż, ewidencją, komercjalizacją), finansami, audytem, windykacją, zamówieniami publicznymi, HR, IT czy obsługą klienta na terenie całej Polski (m.in. Warszawa, Kraków, Poznań, Gdańsk, Wrocław, Katowice). Uczestnik otrzymuje wsparcie merytoryczne ze strony opiekuna oraz bierze udział w zadaniach, które mają realny wpływ na funkcjonowanie Spółki. Dbamy również o rozwój umiejętności miękkich. Pogłębianie świadomości biznesowej, umiejętność komunikacji, kreatywność, praca w zespole czy poczucie odpowiedzialności są kompetencjami uniwersalnymi i cenionymi w środowisku zawodowym. Młode osoby nabierają pewności siebie, uczą się nawiązywania i podtrzymywania kontaktów zawodowych oraz profesjonalizmu.

Zgłoszenia do udziału w praktykach i stażach przyjmujemy przez cały rok.

Aplikacje można składać online na stronie pkpsa.pl (PKP > Kariera w PKP > Praktyki i Staże).

Kontakt z Wydziałem Rekrutacji: stazeipraktyki@pkp.pl



QIAGEN jest liderem na rynku technologii innowacyjnych oraz wiodącym dostawcą odczynników i sprzętu wykorzystywanego w badaniach RNA, DNA i białek.

QIAGEN Business Services jako centrum usług wspólnych dla spółek firmy QIAGEN powstało pod koniec 2012 roku we Wrocławiu. Centrum zatrudnia obecnie ponad 150 pracowników na stanowiskach głównie księgowych w działach Accounts Payable, Accounts Receivable oraz General Ledger. QBS to jednak nie tylko księgowość, ale również Controlling, Customer Care, e-Commerce, Human Resources, Logistics, Marketing Excellence, Global KPI & Production Planning, Buyer Operations, Procurement, Quality Assurance i Service Solutions.

Kogo szukamy?

- ▶ osób posiadających bardzo dobre zdolności interpersonalne;
- ▶ komunikatywnych i otwartych na wyzwania;
- ▶ dobrze zorganizowanych;
- ▶ zorientowanych na potrzeby klienta;
- ▶ posiadających bardzo dobrą znajomość obsługi komputera;
- ▶ swobodnie posługujących się językami obcymi.

Co oferujemy?

- ▶ wyjątkową atmosferę pracy i kulturę organizacyjną;
- ▶ szkolenia wewnętrzne i programy rozwojowe;
- ▶ różnorodne ścieżki rozwoju kariery;
- ▶ atrakcyjny pakiet socjalny;
- ▶ dofinansowanie kursów językowych;
- ▶ dofinansowanie aktywności sportowej pracowników;
- ▶ pracę w dogodnej lokalizacji.

Co nas wyróżnia?

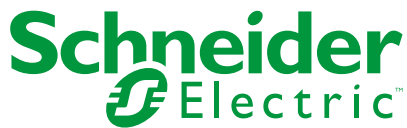
- ▶ Wspieramy akcje charytatywne, np. Szlachetna Paczka, „Europe sees Africa”.
- ▶ Aktywnie rekrutujemy i angażujemy się w ciekawe kampanie, np. Get Real, CETalks.
- ▶ Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, organizując QBS Health and Wellness Week i biorąc udział w zawodach Bezpieczna Firma.

Jak zaaplikować?

Prosimy o wypełnienie i przesłanie aplikacji poprzez formularz na stronie www.qiagen.com/careers. Aktualne oferty pracy znajdują się również na www.praca.pl oraz innych serwisach rekrutacyjnych.

Masz pytania? Skontaktuj się z nami.

Tel. +48 71 710 75 15 | Fax +48 71 710 76 90
rekrutacja.wroclaw@qiagen.com



Schneider Electric jest firmą o globalnym zasięgu. Zatrudniamy ponad 170 tys. pracowników na całym świecie. Głównym celem Schneider Electric jest tworzenie sprzętu i rozwiązań służących zarządzaniu energią. W portfolio firmy znajdują się głównie klienci instytucjonalni – począwszy od szpitali i banków, skończywszy na lotniskach, a nawet bazach podwodnych. Przykłady miejsc, gdzie można znaleźć nasze rozwiązania, to Stadion Narodowy w Warszawie, Centrum Handlowe Złote Tarasy w Warszawie, Terminal 5 na lotnisku Heathrow w Londynie.

W celu zapewnienia jeszcze większej efektywności działań, firma Schneider Electric stworzyła **Centrum Usług Wspólnych (ang. shared service centre – SSC). SSC na warszawskim Mokotowie jako Europejskie Centrum Finansowe, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Global Marketing**, obsługuje oddziały firmy na całym świecie.

Centrum Usług Wspólnych to przede wszystkim ludzie pracujący w jego strukturach. Wciąż się rozwijamy, dlatego **stale poszukujemy ludzi z pasją, posługujących się językami obcymi, nastawionych na współpracę oraz ciągle podnoszenie swoich umiejętności**. Cechuje nas nieformalna atmosfera w biurze i zaangażowanie w projekty powstające z inicjatywy naszych pracowników.

Kogo szukamy?

Przez cały rok, w zależności od potrzeb, poszukujemy osób z bardzo dobrą znajomością języków obcych:

- ▶ praktykantów i stażystów;
- ▶ absolwentów i studentów;
- ▶ specjalistów chcących rozwijać karierę zawodową.

Działy prowadzące rekrutację:

Księgowość i Finanse, HR, Obsługa Klienta, IT, Marketing

Przykładowe oferty:

- ▶ Staż w księgowości;
- ▶ Asystent księgowości;
- ▶ Młodszy specjalista ds. Administracji HR;
- ▶ Specjalista ds. Administracji HR;
- ▶ Junior Web Developer;
- ▶ Project Manager.

Aktualne oferty pracy, staży i praktyk znajdują się na stronie www.schneider-electric.com/pl.

Shell Business Operations w Krakowie to strategiczna jednostka grupy Royal Dutch Shell, jednej z największych firm świata. Tworzy ją międzynarodowy zespół ponad 2000 specjalistów, 30 narodowości pracujących w 17 językach. Dołącz do nas – rozwijamy się i rekrutujemy przez 12 miesięcy, 365 dni w roku.

Praca w Shell Business Operations w Krakowie to okazja do wejścia w świat biznesu w ramach struktur wiodącej globalnej marki. Shell Business Operations w Krakowie jest jednym z siedmiu centrów biznesowych Shell zlokalizowanych na całym świecie, więc to doskonałe miejsce do rozwoju międzynarodowej kariery. Nasi pracownicy stanowią kluczową część zaawansowanych operacji biznesowych całej firmy.

U nas możesz znaleźć pracę w następujących działach:

- ▶ Finance Operations;
- ▶ Customer Service;
- ▶ HR Services;
- ▶ Logistics;
- ▶ Contracting & Procurement.

Rekrutujemy zarówno absolwentów, jak i specjalistów z wieloletnim doświadczeniem. Tym pierwszym, dzięki różnorodnym programom rozwojowym, oferujemy możliwość intensywnego poszerzania swoich kompetencji.

Nasze centrum stale się rozwija, włączając w swoje portfolio bardzo zaawansowane operacje biznesowe i finansowe. **Poszukujemy więc specjalistów z dużym doświadczeniem zawodowym w zakresie finansów, biegłą znajomością języka angielskiego oraz solidną wiedzą ekspercką**. Nasi pracownicy mają prawdziwy wpływ na decyzje jednego z największych biznesów świata. Dlatego szukamy osób, dla których chęć rozwoju prawdziwie międzynarodowej kariery jest kwestią priorytetową.

Wszystkie aktualne oferty pracy dostępne na:

www.shell.pl/krakow



PRACA Z WIDOKIEM. STATE STREET BANK POLSKA

State Street Bank Polska to wiodący dostawca usług finansowych dla inwestorów instytucjonalnych, działający na całym świecie. W Polsce jesteśmy od 2007 roku, cały czas się rozwijamy oraz powiększamy nasz zespół. W krakowskich biurach pracuje już 2500 specjalistów, a nie powiedzieliśmy jeszcze ostatniego słowa! Na początku 2016 roku otwieramy w Gdańsku nowe biuro, w którym znajdzie zatrudnienie kolejnych kilkaset osób. Chcesz do nas dołączyć?

State Street Bank Polska w Krakowie: Nasi utalentowani pracownicy świadczą szereg kompleksowych usług z zakresu obsługi inwestycji finansowych, w tym kompletną księgowość funduszy inwestycyjnych, obsługę instrumentów pochodnych, wycenę papierów wartościowych, sporządzanie sprawozdań finansowych oraz administrację funduszami hedgingowymi (wysokiego ryzyka). Nasi eksperci dostarczają klientom narzędzi i wsparcia niezbędnych dla osiągnięcia przez ich inwestycje jak najlepszych wyników.

State Street Bank Polska w Gdańsku: Na początku 2016 roku w Gdańsku zostanie otwarte nowe biuro State Street Bank Polska, w którym początkowo zostanie zatrudnionych około 350 osób. Otwarcie nowego biura jest odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na usługi finansowe.

KOGO SZUKAMY?

Jeśli JESTEŚ: studentem ostatnich lat studiów lub absolwentem z tytułem licencjata lub magistra w dziedzinie księgowości, finansów, biznesu, ekonomii lub innych kierunków albo chcesz rozpocząć karierę w sektorze usług finansowych.

Jeśli POSIADASZ: dobrze rozwinięte umiejętności organizacyjne i myślenie analityczne, doskonale umiejętności komunikacji interpersonalnej, płynną znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie, umiejętność pracy indywidualnej i w zespole, znajomość aplikacji MS Office oraz otwartość na poznawanie nowych technologii/systemów, profesjonalizm, niezawodność i wiarygodność.

ROZPOCZNIJ KARIERĘ W STATE STREET BANK POLSKA!

Liczba ofert pracy/praktyk w 2016 roku: 200+

Wymagane języki: język angielski; niektóre stanowiska wymagają dodatkowo znajomości języka niemieckiego, włoskiego lub francuskiego.

Terminy rekrutacji: cały rok

Zaloguj się na www.statestreet.com/careerinpoland i aplikuj!

Pozostaliśmy w kontakcie!

Więcej: www.pracazwidokiem.pl

Facebook: <https://www.facebook.com/StateStreetCorp>

LinkedIn: www.linkedin.com/company/state-street

ZAPRASZAMY!

Tax Care jest unikalną na rynku polskim firmą, zapewniającą kompleksowe wsparcie w funkcjonowaniu i rozwoju mikrofirm. Podstawą działalności spółki jest outsourcing księgowy, a od października 2014 roku firma jest członkiem Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Księgowość w Tax Care oparta jest na nowoczesnych narzędziach umożliwiających pracę na dokumentach elektronicznych, bez konieczności ręcznego wprowadzania danych do systemu księgowego. Tax Care to sieć ponad 30 zespołów księgowych zlokalizowanych w największych miastach. Aktualnie spółka zatrudnia ponad 300 wysoko wykwalifikowanych księgowych oraz specjalistów ds. kadr i płac.

Stale rekrutujemy do centrów księgowych zlokalizowanych w Gdańsku, Warszawie, Katowicach i Wrocławiu, a w mniejszych miastach w zależności od potrzeb. Proces rekrutacji składa się z kilku etapów:

- ▶ selekcja aplikacji;
- ▶ wywiad telefoniczny z kandydatem (Dział HR);
- ▶ spotkanie bezpośrednie z potencjalnym przełożonym oraz test wiedzy;
- ▶ propozycja pracy;
- ▶ szkolenie wstępne dla nowozatrudnionych oraz pierwszy miesiąc pracy przy wsparciu wyznaczonego opiekuna.

Dwa razy w roku Tax Care prowadzi program stażowy przeznaczony dla studentów IV i V roku studiów – „Talent Certyfikowany”. Nabór odbywa się we wrześniu i lutym. Każdy program trwa 3 miesiące, a najlepsi otrzymują ofertę pracy. Tax Care zapewni swoim pracownikom systematyczne szkolenia merytoryczne z udziałem doradców podatkowych, 4-stopniowy system certyfikacji w zakresie wiedzy i umiejętności oraz klarowny system awansu zawodowego od asystentów księgowych po menedżerów zespołów księgowych.

W najbliższym roku Tax Care planuje zatrudnić ok. 100 nowych pracowników w: Koszalinie, Szczecinie, Gdańsku, Poznaniu, Łodzi, Warszawie, Lublinie, Rzeszowie, Krakowie, Katowicach, Gliwicach i Wrocławiu. Zainteresowanych zapraszamy do przesłania CV na adres accounting@taxcare.pl.



Wspólnie kształtujemy przyszłość!

Przyszłość zaczyna się już dziś – od produktów, usług i błyskotliwych pomysłów. Jesteśmy producentem wyrobów przemysłowych, posiadającym doświadczenie i wiedzę z dziedziny inżynierii mechanicznej, przemysłowej i materiałowej. Dzięki nam klienci zyskują przewagę na rynku globalnym, wytwarzając innowacyjne produkty przy niskich kosztach i niewielkim zużyciu surowców. Nad tworzeniem produktów wysokiej jakości, inteligentnych procesów produkcyjnych oraz usług, których celem jest wsparcie zrównoważonego rozwoju pracuje z pasją około 155 tys. specjalistów z dziedziny technologii w blisko 80 krajach. Jesteśmy obecni również w Polsce. Właśnie budujemy Globalne Centrum Usług Wspólnych (GSS) w Gdańsku, którego celem jest standaryzacja i optymalizacja globalnych procesów w obszarze HR, IT, Finansów i Księgowości, a także Zarządzania Nieruchomościami. Nasze plany na najbliższe pięć lat przewidują zatrudnienie 700 pracowników.

Kogo szukamy?

Kandydatów, którzy posiadają doskonale umiejętności komunikacyjne oraz potrafią pracować w zespole, biegle znają język angielski lub niemiecki i legitymują się dyplomem uczelni wyższej. Atutem będzie również umiejętność pracy z klientem, wysoka jakość pracy oraz doświadczenie w dziedzinie finansów i rachunkowości, HR, IT lub nieruchomości, szczególnie w sektorze BPO/SSC. Rozwiniemy Twoją karierę i pokażemy Tobie, jak pracuje się w globalnym środowisku nad fascynującymi projektami. Twoja wiedza jest naszą największą siłą.

Co oferujemy studentom?

Godziny spędzone w sali wykładowej i bibliotece otwierają szanse przed każdym studentem, jednak doświadczenie praktyczne nie może się z niczym równać. Staż w ThyssenKrupp Group Services Gdańsk daje możliwość przyjrzenia się, jak wygląda globalne zarządzanie różnorodnymi procesami. Szczegóły znajdują się pod linkiem:

<http://bit.ly/1wpSHVA>

Chcesz dowiedzieć się więcej o ThyssenKrupp? Wejdź na stronę www.thyssenkrupp.com

Aplikacje możesz przesyłać na adres:

career.pl@thyssenkrupp.com

ThyssenKrupp Group Services Gdańsk
Al. Grunwaldzka 472 D
80-309 Gdańsk

Stań się jednym z nas!

ZF TRW European Shared Services Center Dołącz do nas w Częstochowie!

W 2015 roku firma TRW Automotive została połączona z globalnym dostawcą branży motoryzacyjnej ZF Friedrichshafen AG. Korporacja posiada obecnie około 230 placówek w ponad 40 krajach. ZF jest jednym z trzech największych dostawców Automotive na świecie. ZF TRW będąc wiodącym projektantem oraz producentem aktywnych i pasywnych systemów bezpieczeństwa obsługuje wszystkich największych producentów pojazdów samochodowych na całym świecie. ZF TRW jako jedna z dywizji firmy ZF posiada placówki w ponad 20 krajach, a także dysponuje 22 centrami technicznymi i 13 torami testowymi na wiodących rynkach świata.

EUROPEAN SHARED SERVICES CENTER

Centrum Obsługi Finansowej w Częstochowie rozpoczęło swoją działalność pod koniec 2006 roku w celu obsługi procesów księgowych europejskich fabryk TRW, w krajach takich jak m.in.: Niemcy, Hiszpania, Portugalia, Wielka Brytania, Włochy, Francja, Czechy, Słowacja, Rumunia itp. Obecnie zatrudniamy blisko 270 osób w obszarze m.in. zobowiązań, należności i księgi głównej. W związku z intensywnym rozwojem Centrum Finansowego planujemy zatrudnić kolejne osoby do współpracy przy nowych projektach.

REKRUTACJA

Kogo szukamy?

Studentów, absolwentów, osoby z doświadczeniem. Rekrutacje trwają przez cały rok w zależności od bieżącego zapotrzebowania.

Oczekiwania wobec kandydatów:

znajomość min. jednego języka obcego na poziomie swobodnej komunikacji: angielski, niemiecki, hiszpański, włoski, czeski, słowacki, portugalski, rumuński; wykształcenie wyższe (preferowane kierunki: ekonomiczne, rachunkowość, finanse, matematyka lub pokrewne, ale także inne, np. filologiczne); znajomość programu Excel. Ponadto bardzo cenimy: dobrą organizację pracy i dokładność, umiejętność pracy w grupie, zaangażowanie, wysoko rozwinięte zdolności analityczne.

Kontakt:

centrum.finansowe@zf.com

ZF TRW European Shared Services Center

ul. Legionów 63
 42-200 Częstochowa

Wejdź na naszą stronę. Aktualne oferty pracy: trw.pl/careers



UBS jest jedną z wiodących międzynarodowych instytucji finansowych. Działalność firmy koncentruje się na trzech głównych obszarach: zarządzaniu majątkiem, zarządzaniu aktywami oraz bankowości inwestycyjnej.

Praca w biurze UBS wiąże się z ciekawymi realizacjami, cechującymi się globalnym charakterem i najwyższą jakością wykonania. Wdrażamy projekty obejmujące wiele dziedzin, od finansów, analiz i operacji, poprzez prawo i obszar IT, aż po marketing i zarządzanie jakością. Ich wspólnym mianownikiem jest fakt, że pracują nad nimi eksperci na najwyższym poziomie.

UBS w Krakowie oraz Wrocławiu prowadzi prestiżowy program stażowy. Szukamy studentów różnych kierunków studiów – w zależności od stanowisk najczęściej do działów: Finance, IT, Project Management, Research, HR Delivery, Legal, Compliance & Risk, Operations, Group Internal Audit. Pierwszym etapem rekrutacji jest weryfikacja formularzy złożonych online na stronie www.ubs.com/polandcareers. Spośród wszystkich kandydatów, wybrani otrzymują zaproszenie na rozmowę telefoniczną. W zależności od zespołu kolejnym krokiem mogą być testy kompetencji i językowe, a ich tematyka różni się od stanowiska. Najlepsi aplikanci zapraszani są na rozmowy kwalifikacyjne z przyszłym managerem.

Poznaj naszą ofertę dla stażystów:

- ▶ Twój płatny staż rozpoczyna się od jednodniowego programu wprowadzającego;
- ▶ zapewnimy Ci dostęp do tych samych szkoleń, które obowiązkowo przechodzą nasi pracownicy;
- ▶ koordynator programu stażowego z zespołu HR odpowie na wszystkie twoje pytania, zaś w zespole będzie cię wspierał tzw. *buddy*;
- ▶ zyskujesz perspektywę zatrudnienia w Krakowie lub Wrocławiu – nasi najlepsi stażyści z sukcesem przechodzą proces rekrutacji i otrzymują stałą umowę o pracę.

UBS gwarantuje przyjazne, pełne wyzwań oraz możliwości rozwoju środowisko pracy.

Aplikuj przez stronę www.ubs.com/polandcareers i przekonaj się o tym sam!



Finance Professionals
Search & Selection

Goldman Recruitment jest firmą doradztwa personalnego wyspecjalizowaną w wyszukiwaniu i selekcji kandydatów na specjalistyczne, managerskie i dyrektorskie stanowiska w takich obszarach, jak: **finanse, księgowość, BPO/SSC, bankowość, ubezpieczenia, audyt i doradztwo podatkowe**. Poszukujemy wysokiej klasy specjalistów do działów księgowości i finansów. Pracujemy dla instytucji finansowych i firm doradczych.

Wąski profil działalności przekłada się na profesjonalne podejście do realizacji powierzonych nam projektów oraz na szybkość i skuteczność w działaniu. Świadczymy usługi dostosowane do indywidualnych potrzeb Klienta i specyfiki każdego projektu. Przy wyborze najbardziej utalentowanych kandydatów posilkujemy się praktyczną wiedzą z obszaru finansów.

Bogaty warsztat narzędzi selekcyjnych i wiedza psychologiczna pozwalają nam optymalizować poziom dopasowania kandydatów do zadanej kultury, klimatu organizacyjnego oraz specyficznych wymagań danego stanowiska. W naszych działaniach wykorzystujemy między innymi: elementy poszukiwań bezpośrednich, zasoby posiadanej bazy danych oraz ogłoszenia publikowane w wyselekcjonowanych mediach.

Nie boimy się wyzwań, stawiamy na kreatywność i ciągły rozwój. Stale poszukujemy rozwiązań optymalnych. Prostota, za którą idzie efektywność, to nasza *idée fixe*. Cel jest jasny: pozyskać właściwego człowieka w jak najkrótszym czasie.

Dobrze znamy rynek zarówno od strony potrzeb i wymagań pracodawców, jak i oczekiwań pracowników. Dużo uwagi poświęcamy na budowanie trwałych i opartych na wzajemnym zaufaniu relacji. We wszystkim, co robimy, kierujemy się zasadami etyki biznesu. Gwarantujemy poufność, dyskrecję i odpowiedzialność w działaniu. Najważniejsze są dla nas: wysoka jakość świadczonych usług oraz zadowolenie naszych Partnerów.

Kontakt

Biuro w Krakowie
ul. Kraszewskiego 10
30-110 Kraków
Tel.: +48 12 429 94 00
krakow@goldmanrecruitment.pl

Biuro w Warszawie
ul. Wiejska 17/4
00-480 Warszawa
Tel.: +48 22 856 21 90
warszawa@goldmanrecruitment.pl

www.goldmanrecruitment.pl



**YOUR CAREER.
YOUR ADVENTURE.**

Accenture Operations to międzynarodowy zespół profesjonalistów z różnych dziedzin. Naszym atutem – oprócz szerokiej wiedzy eksperckiej – jest znajomość języków obcych. Bogate doświadczenie i globalny zasięg stawiają nas w pozycji światowego lidera w zarządzaniu aplikacjami, infrastrukturą IT i procesami biznesowymi tj.: księgowość, marketing, zakupy.

Dołącz do zespołu Accenture Operations!

Aplikuj już dziś na: kariera.accenture.com

Prześlij CV na: praca.operations@accenture.com

 **Odwiedź Accenture w Polsce**



Start your career.

Check if three keys **work.**

Enter www.ubs.com/polandcareers
and open room to grow.