

Kariera w Finansach i Bankowości 2016/17

TEMAT NUMERU

Mobilni oczekują więcej

Jak zmienisz rynek pracy?

ETYKA

oczami profesjonalistów

CSR

Więcej działań – mniej PR-u

JAK ROZMAWIĄĆ

z pracodawcą

ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

SEKTOR BPO/SSC

USŁUGI FINANSOWE

BANKOWOŚĆ

USŁUGI DORADCZE

IT W FINANSACH

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

PONAD

50

pracodawców





**Find a job which
fits your lifestyle.**

**Whatever you do, whatever you
like, we have a job that gives you
energy for your passions.**

Check us out and see how much we have to
offer at EY Global Delivery Services Poland.

ey.com/pl/gds



EY

Building a better
working world

SPIS TREŚCI

BANKOWOŚĆ

Bankowość mobilna	68
Centra kompetencyjne w bankach	70
Contact centres w banku	72

KARIERA w FINANSACH.PL

KarierawFinansach.pl to największy branżowy serwis kariery dedykowany specjalistom, managerom oraz wyższej kadrcie 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 znajdą tam opisy certyfikatów wraz z informacjami dotyczącymi perspektyw 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
ul. Kraszewskiego 10/3, 30-110 Kraków
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,
Ewelina Nurczyk
Korekta: Jakub Jański,
Ewelina Nurczyk
Współpraca: Klaudia Jaglińska,
Magdalena Łęczycka, Michał Rzepka

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 2016/17” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

W BRANŻY

Różnimy się, ale jesteśmy jednym pokoleniem	8
CSR. Więcej działań – mniej PR-u	13
Nowa generacja. Nowy wizerunek świata finansów	18
Etyka oczami profesjonalistów	23
Rozmowa rekrutacyjna to wizytówka pracodawcy	27

USŁUGI DORADCZE

Doradztwo biznesowe	75
Doradztwo podatkowe	78
Doradztwo innowacyjne	84
Usługi doradztwa finansowego	90

ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

Manager ds. finansowych	33
Solution Owner	35
Transition Manager	37

IT W FINANSACH

Doradztwo IT	93
Zarządzanie projektami IT	95
Rozwój oprogramowania	97

SEKTOR BPO/SSC

Trendy: Nie tylko finansiści	40
Sylwetki: Fyzyk w międzynarodowej organizacji	42
Księgowość	45
Podatki	48

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

ACCA	100
CFA	103
CIA	105
CIMA	107
Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E	110
IPMA	112

USŁUGI FINANSOWE

Audyt	52
Asset & Fund Services	57
Complex Fund & Financial Instrument Administration	59
Finansowe centra doradcze	62
Securities Clearing & Settlement Industry	64

PROFILE PRACODAWCÓW

114



400 miliardów filiżanek, 30 GB danych i jeden artykuł

Kawę uważa się obecnie za najpopularniejszy napój świata. Można ją pić w kubku, filiżance lub jako kawę na wynos. Ale kawa to coś więcej niż tylko napój. Stała się ona symbolem przemian społecznych i generacyjnych. Ten czarny napój kojarzono również z nowoczesnością i dotrzymywaniem kroku najnowszym trendom. Przykładowo rozwój kawiarni oznaczał m.in. industrializację i uchodził za wyznacznik rozwoju dużych aglomeracji miejskich. W 1724 r. powstała pierwsza kawiarnia w Warszawie. Sto lat później na mapie stolicy moglibyśmy wskazać już 180 punktów, gdzie można było napić się kawy. Kawa stała się też niezbędnym atrybutem życia biurowego w powojennej Europie, a wzrastająca konsumpcja – symbolem stabilizacji dla pokolenia *baby boomers*.

Kawę, podbijającą przez stulecia kolejne kontynenty, można nazwać jednym z najbardziej globalnych napojów świata. W przeliczeniu na ilość naparu przeciętny Polak wypija w ciągu roku 95 litrów kawy. W czołówce spożycia od lat utrzymują się Brazylia, Stany Zjednoczone oraz Niemcy, gdzie na mieszkańca przypada około 10 kg ziaren.

Dzięki kawie stajemy się bardziej pobudzeni, a zatem produktywni. Stąd bez tego napoju nie może obejść się również najmłodsze pokolenie, nazywane generacją Z, mimo że biura, w których pracuje, tak bardzo różnią się od zarzuconych papierami biurka urzędników w latach 60. To właśnie temu pokoleniu dedykujemy najnowsze wydanie przewodnika „Kariera w Finansach i Bankowości”, starając się opisać najważniejsze cechy generacji, która urodziła się z telefonem w rękę i spędza w sieci bardzo dużo czasu, tworząc 30 GB danych na sekundę. Więcej o sobie przeczytasz na pierwszych stronach redakcyjnej części przewodnika.

Warto pamiętać o tym, że styl konsumowania kawy znacząco zmienił się w czasach, kiedy rynek pracy zawojowali millenials, a ich podopiecznymi na stanowiskach juniorskich stają się powoli reprezentanci generacji młodszej o ponad dekadę. Kawa w każdym miejscu, kawa na wynos i w drugiej ręce smartfon, kawa w ekologicznym, wyrażającym indywidualizm kubku (wystarczy spojrzeć na profile użytkowników Instagrama) – to oblicze generacji, która stawia na nie tylko na mobilność, ale również na odpowiedzialność pracodawców oraz etykę, zwłaszcza w świecie finansów. Papierowy kubek, coraz częściej widziany na ulicach miast, stał się popularny na początku XX w. dzięki artykułowi „Death in School Drinking Cups”, w którym autor wytoczył wojnę jego zdaniem niehigienicznym porcelanowym naczyniom w szkołach. Przez wiele lat zapomniany, a w latach 80. uważany za symbol ubóstwa, dzisiaj staje się jednym z dominujących symboli naszych czasów. Nieważne, czy pijesz kawę i czy jesteś częścią nadchodzącego pokolenia – powinno Cię interesować to, jak będzie się zmieniał rynek pracy pod wpływem jego najmłodszych uczestników. Życzymy udanej lektury.

Jakub Jański

wraz z zespołem redakcyjnym

Zobacz świat finansów oczami swojego pokolenia:

O najważniejszych cechach generacji Z piszemy na **s. 8**

Polityce CSR, która staje się ważnym wyróżnikiem na rynku pracy, przyglądamy się bliżej na **s. 13**

Zagadnienie etyki jako istotny problem świata finansów opisujemy na **s. 18**

O etycznych aspektach kapitalizmu rozmawiamy z ekspertami na **s. 23**

Podsuwamy również kilka pytań, które warto zadać pracodawcy podczas rozmowy rekrutacyjnej na **s. 27**

JEŻELI CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ O TYM, JAK ZMIENIA SIĘ SEKTOR FINANSÓW, KONIECZNIE SIĘGNIJ PO ELEKTRONICZNĄ WERSJĘ PRZEWODNIKA, SKANUJĄC KÓD LUB PRZECHODZĄC NA STRONĘ WWW.KARIERAWFINANSACH.PL/PRZEWODNIK





GO PLACES



At the HEINEKEN Global Shared Service Centre in Kraków, we are looking for Finance & Accounting professionals, ready to follow their heart and go places. 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.

HEINEKEN Global Shared Services Sp. z o.o.

**Opolska 100
31-323 Kraków**

GO TO

[JOBS.KRAKOW.HEINEKEN.COM](https://jobs.krakow.heineken.com)

JAK BĘDZIE PRACOWAĆ GENERACJA Z?

Podobnie jak wcześniejsze pokolenia – w świecie działającym w systemie 24/7. Ale w przeciwieństwie do wcześniejszych generacji najmłodsze pokolenie szybko się nudzi i potrzebuje pracy silnie związanej z jego zainteresowaniami. **Work-life integration** zmienia pojęcie pracy. Generacja Z mówi: pracujemy, bo lubimy. I ma to być praca ważna, etyczna i ciekawa.



9.00–17.00

OTWARCIE SESJI NOTOWAŃ NA GPW W WARSZAWIE

Chcesz pracować w naprawdę zglobalizowanym świecie, gdzie liczy się refleks, presja czasu i dreszczyk emocji? Zobacz jak pije się **kawę ameri-**

cano w usługach wspierających Fund Managera **zarządzającego portfelem aktywów i funduszy (s. 57)** lub **kompleksowej administracji funduszami (s. 59)**, instytucji zajmującej się **rozliczeniem i rozrachunkiem (s. 64)** lub na stanowisku **Product Controller** w bankowym centrum doskonałości (s. 70). Świat rynków kapitałowych to przestrzeń inwestorów. Po 9.00 pomyśl o tytule **CFA (s. 103)**.



15.30–...

PODRÓŻ BIZNESOWA

Pędzisz na pociąg lub samolot, a przemieszczanie się pomiędzy krajami bądź kontynentami masz we krwi? Być może zdecydujesz się na pobudzające **espresso**, przy-

gotowując analizę danych w ramach projektu **transition (s. 37)** lub raport finansowy, lecąc do Francji na spotkanie z dyrektorem sprzedaży w roli **Accounting Managera (s. 33)**? Być może podróże czekają Cię, jeżeli pracujesz w **finansowym centrum doradczym (s. 62)** lub zespole dostarczającym **kompleksowe usługi finansowe (s. 90)**?



10.15–11.30

SPOTKANIE PROJEKTOWE ZESPOŁU

Myślenie projektowe to obecnie jedno z podstawowych narzędzi, które powinny zmieścić się w głowie każdego młodego finansisty. Napij się lżejszej **latte** z dużą porcją mleka,

rozmawiając o usprawnieniach operacyjnych jako **specjalista ds. księgowości (s. 45)** lub **podatków (s. 48)**. Porozmawiaj z zespołem scrumowym jako **deweloper (s. 97)**, **manager prowadzący projekt IT (s. 95)** lub rozpocznij karierę na tajemniczym stanowisku **Solution Ownera (s. 35)**. W myśleniu projektowym z pewnością pomoże Ci również kwalifikacja **IPMA (s. 112)**.



17.00–19.00

DWIE GODZINY NAUKI

Napisałeś licencjat lub zdobyłeś tytuł zawodowy magistra? W godzinach popołudniowych przy **mrożonej kawie** albo dla odmiany – herbacie – warto rozwijać swoje kompeten-

cje, które rozwinięsz dzięki kursom przygotowawczym, pomagającym uzyskać tytuły cenione w świecie finansów, czyli **ACCA (s. 100)**, **CIA (s. 105)** lub **CIMA (s. 107)**.



13.00–14.00

CZAS NA LUNCH

Albo na trochę mocniejszą niż latte kawę **mokka** i ciekawe spotkanie z klientem? Poznaj bliżej coraz mniej przewidywalny świat projektów doradczych, gdzie **innowacje (s. 84)**

budzą codziennie rano setki konsultantów. Wejdź w przestrzeń **projektów podatkowych (s. 78)**, **IT (s. 93)** bądź **audytorskich (s. 52)**.



00.00–23.59

ŚWIAT 24/7

W świecie nowych technologii nie tylko pieniądź nigdy nie śpi. Nie śpią również klienci. Napij się zatem **espresso doppio** bądź **lungo** i przeczytaj o wyzwaniach **bankowości mobilnej (s. 68)** lub możliwościach kariery w **contact centre (s. 72)**.

A jeśli chcesz oferować usługi klientom jako profesjonalista, pomyśl o kwalifikacji **ECB EFCB 3E (s. 110)**.

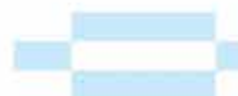
Pracodawca Roku®



Jak zyskać w lot lepsze widoki?

Stawiasz sobie wysoko poprzeczkę?
Wystartuj z odpowiedniego poziomu.
Realizuj projekty najwyższych lotów
i poczuj swobodę pracując w przestrzeni,
którą możesz dostosować do siebie.
W lot spojrzysz na świat z perspektywy,
z której widać więcej.

Zacznij poziom wyżej: ey.com.pl/kariera



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



Building a better
working world

RÓŻNIMY SIĘ, ALE JESTEŚMY JEDNYM POKOLENIEM

.....

Sami nazywają siebie „pokoleniem założycieli” (ang. the founder generation): urodzeni w wolnej Polsce, przyzwyczajeni do dobrobytu, dorastali z telefonem komórkowym w rękę, patrząc na świat po 11 września i wybuchu kryzysu finansowego. Pokolenie Z właśnie wchodzi w dorosłość i zdaniem wielu socjologów zmieni rynek pracy nie do poznania.




 W

ciągu najbliższych dwóch lat nowe pokolenie, nazywane zazwyczaj właśnie Generacją Z, będzie stanowić blisko 20 proc. osób aktywnych zawodowo na globalnym rynku pracy. Tak szybko rosnąca w siłę fala przyszłych specjalistów to dla wielu organizacji wciąż spory znak zapytania – jest również pierwszym pokoleniem, które od początku dorastało w epoce powszechnej cyfryzacji.

WIELKA LITERA. WIELKA NIEWIADOMA

Starsze o dekadę od opisywanej generacji pokolenie Y niesie ze sobą wiele popkulturowych skojarzeń – począwszy od Marka Zuckerberga, najmłodszego miliardera świata, a skończywszy na Hannah Horvath z serialu *Girls*. **Tzw. millenialsi są prawdopodobnie najlepiej zbadaną i opisaną grupą społeczną.** Natomiast w przypadku pokolenia postmilenijnego pojawia się wiele rozbieżności już na etapie definiowania ram czasowych. Jeszcze w pierwszej dekadzie XXI w., kiedy starano się ustalić nazwę dla nowej generacji (wśród określeń, które zdobyły popularność na łamach wielu magazynów, warto wymienić m.in. **iGen, Digital Natives oraz Plurals**), za pokolenie Z uważano ludzi urodzonych po 1999 r. Obecnie, w związku z dużymi rozbieżnościami pomiędzy aspiracjami i systemami wartości młodych ludzi urodzonych w latach 80. i 90., początek nowej generacji datuje się zazwyczaj (umownie oczywiście) na rok 1995 bądź nawet wcześniej. Najstarsi reprezentanci nowej generacji mają zatem obecnie w przybliżeniu od 21 do 26 lat.

– Często wskazywane granice czasowe Generacji Z rzeczywiście się lekko rozmiągają, a badacze ciągle spierają się na ten temat – mówi Małgorzata Munzer, Brand Manager platformy edukacyjnej Ssula.pl. – W dużej mierze definiowanie pokoleń zależy od kraju lub kontynentu, o którym mowa, i ich przełomowych wydarzeń, które wpływają na następne pokolenia. To, co łączy Generację Z, to fakt, że urodziły się w czasach rozkwitu technologicznego i dorastały już w świecie nowoczesnych technologii. Dlatego w odniesieniu do Polski możemy datować nowe pokolenie na późne lata 90 i początek XXI w.

Generacja Z posiada zatem technologię niejako we krwi, co pozwala im sprawniej funkcjonować w wirtualnym świecie, uważanym za ich „naturalne” środowisko. Jednakże metryka urodzenia nie przesądza do końca faktu, czy należymy do nowego pokolenia. Wiele zależy również od naszego podejścia do życia, pracy, rodziny i wyznaczania sobie prywatnych celów.

Jak każde pokolenie, również iGeneration posiada w swoim „życiorysie” ważne daty, które kształtują jego podejście do rzeczywistości. **Słowem-kluczem do zrozumienia tego pokolenia jest oczywiście smartfon**, który, mimo że ma już ponad 20 lat, stał się dominującym urządzeniem mobilnym dopiero pod koniec pierwszej dekady XXI w., a właściwie w 2007 r., kiedy świat ujrzał po raz pierwszy iPhone’a – telefon bez klawiatury, który został ostentacyjnie wyśmiany przez ówczesnego szefa Microsoftu, Steve’a Ballmera. Jak wyglądał ciąg dalszy tej historii, wie każdy, kto trzyma w tym momencie produkt Apple’a. Dzięki ekranom dotykowym narodziła się nowa epoka, w której użytkownicy podłączeni są do sieci 24 godziny na dobę i oczekują od otaczającej ich rzeczywistości jednego: intuicyjnej, wygodnej i przede wszystkim nieprzerwanej dostępności do usług i produktów. Dlatego generację Z nazywa się bardzo często „**digitarianami**” (ang. *digitarians*), czyli pokoleniem, które nie wyobraża sobie funkcjonowania w dzisiejszym świecie bez ciągłego dostępu do internetu. Teoretycznie internet jako medium nie powinien być już generacyjnym wyróżnikiem, który staje się niezbędnym narzędziem każdego z nas. Jednakże – a to zasadnicza różnica – nowe pokolenie nie ekscytuje się już tak bardzo nowymi technologiami, jak jego starsi koledzy. Podczas gdy dla milleniów internet okazał się nową, niezbadaną rzeczywistością, dla generacji Z jest tym, co od życia dostaje się niejako mimochodem.

KONFLIKT POKOLEŃ?

Socjologowie mówią obecnie w kontekście zmian pokoleniowych o „sieciowym przewartościowaniu”. Rodzice najmłodszej obecnie generacji, czyli reprezentanci generacji X – osoby urodzone w latach 60. i 70., marzyli głównie o posiadaniu coraz większej liczby rzeczy. Wyznacznikiem statusu ich dorosłego życia stały się m.in. powierzchnia mieszkania, marka samochodu bądź wysokość czesnego uczelni, na którą posyłały własne dzieci. Gromadzony kapitał miał dla nich zatem wymiar *stricte* materialny.

Kolejne pokolenie, czyli wspomniana już powyżej generacja Y, postawiła na kapitał społeczny, wyrażany usieciowionymi relacjami w mediach społecznościowych, takich jak Facebook, GoldenLine czy LinkedIn. Stąd kolekcjonerskie podejście do liczby znajomych, przykładanie dużej wagi do lajków i komentarzy. David Cohn, znany amerykański komentator *social media* i blogger, zwraca uwagę na pewną prawidłowość, która będzie miała duży wpływ na najmłodszych uczestników rynku pracy. Potrzeby materialne generacji X zaspokoila w końcu produkcja masowa, która spotkała się z krytyką młodszego pokolenia. Ale „igreki”, zapatrzony w wirtualne relacje, tylko pozornie okazały się mniej materialistyczne. Ich również dotknęła nadprodukcja, ale w kontekście kapitału społecznego (precyzyjniej ten kapitał można by nazwać społecznościowym) – liczba ich znajomych nie przekłada się na faktyczne, trwałe relacje, a stanowi niejako pewną formę społecznych aktywów.

Pokolenie Z natomiast nie doświadcza już „efektu WOW” ani w kontekście dóbr materialnych, ani społecznościowych. Ma do czynienia zatem z nadprodukcją podwójnie, a wychowane w konsumpcjonistycznym dobrobycie, otoczone zewsząd mobilnymi urządzeniami chce gromadzić zupełnie coś innego – przeżycie, i to zarówno w sferze prywatnej, jak i zawodowej.

NOWE POKOLENIE. NOWY RYNEK PRACY

Pragmatycy – tak jednym głosem określają najmłodsze pokolenie eksperci zajmujący się rynkiem pracy. I nie ma się czemu dziwić. Najstarsi reprezentanci generacji Z zaczęli dorastać w cieniu kryzysu finansowego. Recesja znacząco wpłynęła na postrzeganie przez nich wartości, które „sprzedają” kandydatowi organizacje. Stąd poniekąd również u nich brak szacunku do autorytetów, otwarte kwestionowanie zdania przełożonego (jeżeli się z nim nie zgadzają) i duża nieufność do hierarchii.

Generacja Z posiada zatem mniej złudzeń niż „igreki” w kontekście kariery zawodowej oraz wydaje się bardziej świadoma zmian, które niesie ze sobą przyszła automatyzacja i brak stabilizacji. Dlatego młode pokolenie widzi w sobie bardziej przyszłych przedsiębiorców niż zależnych od hierarchii pracowników.

– Generacja Z jest świadoma dużej dynamiki zmian zarówno w gospodarce, jak i na rynku pracy. Jest także w stanie bardzo szybko dotrzeć w sieci do różnorodnej wiedzy, która pomoże im się specjalizować w wybranym zawodzie (np. szkolenie na YouTube z tworzenia kampanii w mediach społecznościowych pozwoli na rozpoczęcie kariery w marketingu) – mówi Justyna Jakubowska, Junior Manager w firmie rekrutacyjnej Goldman Recruitment. – Dzisiejsi dwudziestokilkulatkowie bardzo poważnie rozważają pracę zdalną. Wielu z nich to freelancerzy. Inspirują ich blogerzy i youtuberzy, a często nawet sami decydują się na taką karierę. To prawda, że generacji Z łatwiej założyć i prowadzić własny biznes, gdyż z łatwością znajduje w internecie informacje na temat jego założenia, prowadzenia czy pozyskiwania klientów.

Czy zatem międzynarodowe korporacje znikną z horyzontu zainteresowań młodych ludzi? Bynajmniej, pod warunkiem, że postawią one na otwartą i przyjazną komunikację. Generacja Z stawia na transparentność oraz angażuje się w pracę, która łączy się z jej systemem wartości: etycznym miejscem pracy, które będzie szanować jej punkt widzenia.

– Przed pracodawcami pojawia się wyzwanie stworzenia kultury organizacyjnej, która poprzez swoją różnorodność wytworzy poczucie zaangażowania i więzi z organizacją. Naturalnym elementem takiej kultury jest uwzględnianie pracowników w procesie podejmowania decyzji poprzez dyskusję zgłaszanych przez nich pomysłów, a także umożliwienie pracownikom realizacji projektów dodatkowych (np. CSR), które przynoszą satysfakcję osobistą i zawodową – wyjaśnia Sylwia Kozera, Recruitment Specialist



Katarzyna Cyran | SPECJALISTKA DS. REKRUTACJI | SHELL BUSINESS OPERATIONS KRAKÓW

w Euroclear Bank.

Generacja Z w kontekście polskiego rynku pracy to również pokolenie w pełni kosmopolityczne, dlatego międzynarodowy wymiar miejsca pracy stanowi ważne kryterium wyboru pracodawcy.

– Podczas rozmów z kandydatami tego pokolenia zauważamy, że młodzi ludzie są znacznie bardziej otwarci na inne kultury, pracę za granicą lub w międzynarodowym środowisku. – potwierdza Justyna Jakubowska.

Poprzez transparentność nową generację bardzo często nazywa się pokoleniem *instant*, ponieważ w komunikacji z przełożonymi oczekują informacji zwrotnej, w korporacyjnym języku tzw. *feedbacku*, właściwie natychmiast. Bieżąca komunikacja, odbywająca się zarówno za pomocą urządzeń mobilnych, jak i osobistych spotkań z członkami grupy ma dla nich ogromne znaczenie.

– Młodzi pracownicy dorastają w świecie, w którym dostęp do potrzebnych im informacji jest natychmiastowy i nieograniczony. Z tego powodu od swoich przyszłych pracodawców oczekują podobnego nastawienia na szybką informację zwrotną oraz pełną transparentność, które stanowią naturalny element ich codziennej rzeczywistości – informuje Sylwia Kozera.

Określenie *instant* dotyczy również jeszcze jednej ważnej cechy, z którą będą musieli zmierzyć się pracodawcy. To pokolenie, które szybko się nudzi, zatem uważane jest za generację równie nielojalną jak generacja Y. Co ważne, zatrzymanie reprezentanta młodego pokolenia może być nawet trudniejsze – brak wspólnej wizji i systemu wartości oraz współdzielenia zainteresowań pomiędzy pracownikiem a pracodawcą zakończy się raczej odejściem młodego specjalisty.

NIEPOKORNI I NIECIERPLIWI? CZY ABY NA PEWNO?

Średni wiek pracowników Shell Business Operations Kraków to 31 lat. Większość to generacja X i tak zwani millenials, natomiast Generacja Z jest obecnie reprezentowana licznie wśród uczestników programu stażowego, najmłodszej grupy w centrum. Na podstawie doświadczeń pracy z nimi trudno się zgodzić ze stawianymi im zarzutami. 90 proc. ze stażystów współpracuje z Shell także po zakończeniu praktyk. Już ta statystyka dowodzi, że zazwyczaj mają bardzo sprecyzowane cele zawodowe, doceniane przez managerów. „Zetki” dobrze funkcjonują we współczesnym świecie, znają technologie, szybko analizują informacje. Są głodne wiedzy, ale też szybko rezygnują z pracy, która nie daje im możliwości rozwoju. Nie da się ukryć, że Generacja Z charakteryzuje się dużą pewnością siebie i ambicjami, które można odbierać jako niecierpliwość. Ten pęd do rozwoju, jeśli jest dobrze ukierunkowany przez managerów, przynosi jednak bardzo duże korzyści każdej organizacji.



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

– Już przedstawiciele pokolenia Y określano jako „skoczków”, a zatrzymanie ich na dłużej w organizacji stanowiło bardzo duże wyzwanie dla pracodawców. Niewątpliwie przetarli oni drogę swoim następcom i przygotowali firmy na zmiany. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż motywy, którymi kierują się „zetki”, podejmując decyzję o zmianie pracy, ewoluują w porównaniu z poprzednimi generacjami. Cele finansowe nie są dla nich najważniejsze. Owszem, chcą pracować za godziwe wynagrodzenie, odzwierciedlające ich wartość, ale przede wszystkim poszukują zatrudnienia w firmach, gdzie ich umiejętność szybkiego uczenia się, kreatywność, nieszablonowe myślenie oraz determinacja w osiągnięciu celów będą dużymi atutami, a przede wszystkim będą wykorzystywane. Oceniając CV „skoczka”, należy zwrócić uwagę właśnie na motywy towarzyszące kandydatowi przy zmianie pracy oraz sprawdzić referencje. Weryfikacji dokonujemy przez pryzmat stanowiska. Musimy pamiętać o tym, że są to osoby, które potrafią wnieść do organizacji dużą wartość dodaną, jak chociażby sieć kontaktów, wszechstronność czy umiejętność adaptacji do nowych zadań – podkreśla Ewa Jankowska, Manager w Goldman Recruitment.

W najbliższych latach pracodawców czeka ważny przełom na rynku pracy. Z jednej strony millenials obejmą stanowiska managerskie, co zweryfikuje ich kompetencje w ob-

szarze zarządzania dużymi zespołami specjalistów, z drugiej – organizacje będą musiały się zmierzyć z krytycznie nastawioną generacją Z. Po raz pierwszy tak dużego znaczenia nabierze zatem idea zarządzania międzypokoleniowego.



GENERATION MANAGEMENT. WYZWANIE DLA MIĘDZYNARODOWYCH ORGANIZACJI?

Według mnie tak sformułowane pytania oddają nas w istocie od dyskusji nad prawdziwymi wyzwaniami stojącymi przed międzynarodowymi organizacjami. Odwołując się do pojęcia *generation management*, zakładamy bowiem, że współcześni młodzi ludzie stanowią jednolite pokolenia Y czy Z. Na problem napotykamy jednak już na starcie, czyli próbując jednoznacznie wskazać granicę wieku dla danego pokolenia, a jest ona przecież dość płynna. Osobiście skłaniam się ku określaniu współczesnej młodzieży jako niejednolitego zbioru indywidualności wyodrębnionego z całej populacji, który łączy wspólny mianownik, czyli rok urodzenia. Robert Zydel dzisiejszą młodzież określa terminem kohorty, wskazując na duże zróżnicowanie tej grupy i konieczność patrzenia na nią jak na zbiór jednostek. Warto pytać, jacy są współcześni młodzi ludzie, jakimi wartościami kierują się w życiu, co jest dla nich ważne, ale zamykanie ich w szeroko uogólniających charakterystykach, często zaczerpniętych z amerykańskiej prasy, zbyt upraszcza rzeczywistość. A zatem, jeśli już mówić o *generation management*, to w kontekście budowania świadomości wśród managerów, żeby unikali utartych poglądów na temat młodych ludzi i wystrzegali się oceniania ich przez pryzmat własnych doświadczeń. Takie zindywidualizowane podejście pozwoli na trafniejszą identyfikację prawdziwych talentów, które mają realną szansę pozytywnie wpłynąć na rozwój organizacji.

Hanna Spychalska-Waszek | HR MANAGER
QIAGEN BUSINESS SERVICES

Metryka kontra mentalność. Znajdź swoją generację

	Baby boomers 1946-1964	Generacja X 1965-1977	Generacja Y 1978-1989	Generacja Z 1990-1999
Zachowanie	SPROSTANIE PROCEDUROM	MODYFIKACJA PROCEDUR	TWORZENIE NOWYCH PROCEDUR	DOPASOWANIE PROCEDUR DO INDYWIDUALNYCH POTRZEB
Proces kształcenia	SPORADYCZNY, ZALEŻNY WYŁĄCZNIE OD AKTUALIZACJI WIEDZY	WYMAGANY W WYMIARZE WIEDZY SPECJALISTYCZNEJ	CIĄGŁY	OBOWIĄZKOWY I NIEPRZERWANY
Nauka	WEDŁUG NARZUCONYCH WYTĘCZNYCH ZE STRONY NAUCZYCIELA	SAMODZIELNA	OPARTA NA WSPÓŁPRACY W GRUPIE	WYMAGAJĄCA WSPARCIA NARZĘDZI TECHNOLOGICZNYCH
Rozwiązywanie problemów	PO UZYSKANIU SZCZEGÓŁOWYCH INFORMACJI Z WIELU ŹRÓDEŁ	NA WŁASNĄ RĘKĘ	PRZY WSPÓŁPRACY Z INNYMI	TWÓRCZE
Styl przywództwa	ROLA ZWIERZCHNIKA	ROLA COACHA	ROLA PARTNERA	STYL OPARTY NA CIĄGŁEJ NAUCE WSZYSTKICH ZAANGAŻOWANYCH STRON
Feedback	KILKA RAZY W ROKU	TYGODNIOWY LUB CODZIENNY	NA ŻĄDANIE	KONSEKWENTNY I CZĘSTY
Podejście do zmiany	Z DUŻĄ OSTROŻNOŚCIĄ	ZMIANA JAKO OKAZJA	ZMIANA ROZUMIANA JAKO UDOSKONALENIE PROCESÓW	ZMIANA OCZEKIWANA I ROZUMIANA JAKO ŻYWIJE

ŹRÓDŁO: ROBERT HALF, *GET READY FOR GENERATION Z* (2015)

CSR. WIĘCEJ DZIAŁAŃ – MNIEJ PR-U



PO PRZECZYTANIU TEGO TEKSTU DOWIESZ SIĘ...

.....
Dlaczego praca staje się produktem na rynku pracy XXI w.

.....
Kim jest pracownik portfolio i dlaczego każdy z nas powinien się nim stać

.....
Jak hiperlokalizm i hiperświadomość wpływa na kulturę organizacyjną firm

.....

Co kryje się pod słowem „niepewność” oraz „transformacja” zdaniem najmłodszego pokolenia, które zaczyna poszukiwać pierwszych doświadczeń zawodowych? Brak zaufania do organizacji i większy krytycyzm w ocenie ich działań. Tym krótkim zdaniem można by scharakteryzować spojrzenie pracowników, którzy za kilka lat zdominują rynek pracy.

Mimo że generacja Z wchodzi na rynek pracy, który coraz częściej nazywa się rynkiem pracownika, młodzi ludzie nie zapomnieli o kryzysie w 2008 r. i pamiętają, jak mocno jego skutki nadszarpnęły wizerunek wielu korporacji, w tym głównie związanych z branżą finansową. Brak stabilizacji, której doświadczają również millennialsi, ma ogromny wpływ na młode pokolenie. Stąd poszukiwanie na rynku pracy nowych wartości, opartych na przejrzystości, etyce i poszanowaniu społeczeństwa oraz środowiska.

W poprzednim tekście pisaliśmy o przeżyciach, które stają się nadrzędną cechą odbioru, oraz o autentyczności, której generacja Z oczekuje w przekazach marketingowych. Przejrzystość w tworzeniu komunikatu skierowanego do młodych pracowników i etyka jako ważny punkt kultury organizacyjnej stają się priorytetem przy wyborze przyszłej organizacji. Jeżeli zwracasz uwagę na jakość produktu, znaczenie ma dla Ciebie idea *fair trade*, nie ufasz pustym sloganom marketingowym i masz około 20 lat, z pewnością staniesz częścią tej generacji, którą **socjologowie nazywają hiperswiadomą (ang. *hyper-aware*)**.

– Internet i niemalże każda informacja dostępna na wyciągnięcie ręki sprawiły, że roczniki urodzone po 1995 r. są zdecydowanie bardziej świadome niż ich starsi koledzy. Potrafią z łatwością wyszukiwać informacje, sprawnie poruszać się wirtualnej rzeczywistości i znajdować odpowiedzi na interesujące ich pytania. Pozostaje pytanie, czy taka hiperswiadomość ma tylko pozytywne skutki? Bardzo często prowadzi do przeładowania informacjami i trudności w dokonywaniu wyborów – mówi Małgorzata Janczukowicz, Specjalista ds. Komunikacji Wewnętrznej i Relacji z Pracownikami w mBanku.

Jednakże nie tylko globalne problemy gospodarek mają wpływ na nowe pokolenie (w tym głównie pojawienie się sceptycyzmu), które poszukując najlepszych rozwiązań, stawia na dynamicznie rozwijającą się ekonomię współdzielenia. Część jej marek jest Ci z pewnością dobrze znana. Generacja Z jeździ Uberem, korzysta z apartamentów oferowanych przez serwis Airbnb, pomaga przedsiębiorczym osobom dzięki platformie Kickstarter, a zamiast pociągów i komunikacji woli dotrzymać towarzystwa kierowcy, poszukując tanich przejazdów na stronie BlaBlaCar. Warto zatem podkreślić, że **ekonomia współdzielenia** to nie tylko jeden z przejawów powszechnej cyfryzacji o rewolucyjnym znaczeniu, ale przede wszystkim model, który zyskuje popularność wśród konsumentów, precyzyjnie odpowiadając na kluczowe potrzeby szczególnie młodego pokolenia: potrzebę niskich cen, potrzebę indywidualizacji oraz potrzebę wygody. Stąd jego rosna-

ca popularność. Według opublikowanego w 2016 r. raportu PwC pt. „(Współ)dziel i rządź! Twój nowy model biznesowy jeszcze nie istnieje w Polsce” już 40 proc. Polaków zna usługi z zakresu *sharing economy*, z czego 26 proc. aktywnie z nich korzysta.

GLOBALIZACJA RODZI WIELE PYTAŃ

Globalne ocieplenie, ekstremalne zjawiska pogodowe, niedobór surowców z jednej strony, z drugiej – fascynujące wyzwania towarzyszące modelowi uspołecznionej i usieciowionej ekonomii tworzą **nową kategorię konsumenta**. Dlatego kolejne roczniki generacji Z często określa się mianem „zielonego” lub „zrównoważonego” pokolenia. Przy wyborze produktu dwudziestoparoletni konsument pyta o jego pochodzenie, warunki pracy przy jego tworzeniu oraz jakość materiałów, z których został wykonany.

– Schneider Electric to nie tylko zielone logo nawiązujące do naszej głównej działalności biznesowej, którą jest zarządzanie energią, ale przede wszystkim przeświadczenie, że dostęp do energii jest podstawowym prawem wszystkich ludzi. Filozofia ta znajduje zastosowanie zarówno w życiu codziennym w naszym biurze, które jest wyposażone całkowicie w ekorozwiązania autorstwa firmy, jak i na poziomie globalnym, gdzie realnie przyczyniamy się do zapewnienia dostępu do sieci ludziom, którzy wcześniej byli tego pozbawieni – mówi Magdalena Majdak, Talent Acquisition Specialist w Schneider Electric. – Działania te są doceniane przez pokolenie dwudziestolatków, którzy coraz większą wagę przywiązują do aktywności na rzecz odpowiedzialnego biznesu i szeroko pojętej ekologii. Kandydaci z pokolenia Z pytani podczas rekrutacji, dlaczego są zainteresowani dołączeniem do Schneider Electric, najczęściej wskazują takie czynniki, jak dbanie o środowisko, rozwój nowoczesnych technologii, transparentność i etyka w biznesie. Elementy te pokazują, że branża energetyczna nie jest obojętna młodym ludziom, którzy dopiero co zaczynają swoją zawodową podróż. Jako pracownicy chętnie angażują się we wszelkie inicjatywy związane z działalnością CSR. Wynika to z faktu, że pokolenie Z chce nadać pracy głębszy sens, a nie tylko bezrefleksyjnie podążać za pieniędzmi i piąć się po szczeblach kariery.

Generacja Z, lubiąca wiedzieć wszystko o produktach, które kupuje, rewolucjonizuje powoli rynek konsumenta, czyniąc go bardziej zrównoważonym. Wystarczy spojrzeć na dane. Podczas konferencji Sustainable Brands Conference (Konferencja marek zrównoważonych), która odbyła się w 2014 r. w Londynie, firma doradcza Salt zaprezentowała raport poświęcony



Pokolenie Z chce nadać pracy głębszy sens, a nie tylko bezrefleksyjnie podążać za pieniędzmi i piąć się po szczeblach kariery, co często było charakterystyczne dla wcześniejszych pokoleń.

Magdalena Majdak
TALENT ACQUISITION SPECIALIST
Schneider Electric

Citi and Citi Handlowy are registered trademarks of Citigroup Inc. used under a license. Citigroup Inc. and its subsidiaries also have other trademarks and registered trademarks.

WHEN THIS IS WORK, IT'S NOT REALLY A WORK.

Want to be part of an organization that empowers students and graduates?
Our Summer Internship Programme and Development Programmes are unique
chance to start your career working on ambitious projects which affect the world.
Check our offers for students and graduates and apply now at www.careeratciti.pl.

PROGRESS STARTS HERE



www.citibankeurope.pl
Citi Service Center Poland



www.citihandlowy.pl
Bank Handlowy w Warszawie S.A.

właśnie zrównoważonym ideom, które wyznaje młode pokolenie. Większość z nich to odpowiedź na kryzys, który niesie ze sobą globalizacja, począwszy od utrzymania pokoju na świecie (51 proc.), pomoc krajom w dostępie do wody i dobrych warunków sanitarnych (40 proc.) oraz promocja równości pomiędzy płciami (16 proc.).

PRACA TO TEŻ PRODUKT...

Po ostatnim kryzysie gospodarczym rosnące bezrobocie wśród młodych stało się palącym problemem w Europie oraz Stanach Zjednoczonych. W takich krajach, jak Grecja czy Hiszpania, bez pracy nadal jest prawie 50 proc. ludzi do 25. roku życia (dane z lutego 2016 r. za: Statista.org). W Polsce natomiast odsetek młodych osób bez pracy utrzymuje się na poziomie 20 proc.

Mimo tak niepokojących danych, innowacyjne i stawiające na rozwój organizacje cierpią na niedobór talentów. Według raportu agencji zatrudnienia Manpower, publikowanego rokrocznie

w 42 krajach na całym świecie, odsetek pracodawców deklarujących niedobory talentów w 2015 r. osiągnął 38 proc. To najwyższy wynik od siedmiu lat. Warto podkreślić, że wśród 10 najtrudniejszych do obsadzenia stanowisk są również zawody finansowe, w tym wykwalifikowani księgowi oraz analitycy finansowi. Co ważne, łączenie kompetencji analitycznych i technicznych z wiedzą finansową zaczyna obecnie odgrywać kluczową rolę na rynku pracy. Dodatkowo, dobrze wykwalifikowany pracownik z wysoko rozwiniętymi kompetencjami miękkimi jest na wagę złota, a organizacje starają się przyciągnąć najlepszych z nich. Obecnie ogłoszenia o pracę zaczynają przypominać reklamy produktowe, programy stażowe dzięki swojemu ciekawemu rozkładowi dnia starają się zatrzymać najlepszych studentów i absolwentów, a na rynku pracy coraz częściej poszukuje się tzw. **pracowników portfolio, którzy cały czas poszerzają swoje zawodowe kompetencje.**

– Dzisiaj oferty pracy stają się w coraz większym stopniu produktem. Wynika to poniekąd z tego, że w coraz większej liczbie branż mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Teraz to pracodawca musi „sprzedać” swoją ofertę kandydatom, zaprezentować się im jako firma, która jest dla nich atrakcyjna i w której mogą się realizować. Generacja Z zdaje sobie z tego sprawę i wykorzystuje to w poszukiwaniu pracy – dodaje Małgorzata Janczukowicz. – Pracodawca, który chce pozyskać odpowiedniego pracownika, powinien być atrakcyjny, wyróżniający się, posiadający dobrą i prestiżową markę.

...A ZATEM OCZEKUJEMY WYSOKIEJ JAKOŚCI

Jeżeli praca posiada cechy, które przypisujemy obecnie produktom, jak interpretuje ją zatem generacja Z? Podejście do życia zawodowego pokolenia wchodzącego właśnie na rynek pracy przypomina zjawisko, które spe-

cialiści ds. marketingu nazwaliby **odmianą hiperlokalizmu** (ang. *hyper-localism*), rozumianego w tym kontekście jako poszukiwanie przez klientów miejsc zgodnych z ich systemem wartości. Dlatego na rynku pracy tak ogromne znaczenie ma kultura organizacyjna.

– Na konkurencyjnym rynku pracy kultura organizacyjna staje się coraz ważniejszym czynnikiem pozwalającym przyciągnąć i utrzymać pracowników. Szybki przepływ wiedzy w biznesie sprawia, że od strony organizacyjnej pracodawcy stają się coraz bardziej homogeniczni, tzn. pracują na analogicznych systemach, stosując podobne rozwiązania. Wśród pracodawców rośnie świadomość, że tym, dzięki czemu mogą zdobyć i utrzymać przewagę konkurencyjną, są ich ludzie – wyjaśnia Michał Tarnowski, Regional Manager w Randstad Professionals. – Zbudowanie silnej kultury organizacyjnej (kultury ekspertów, kultury wysokiej efektywności, kultury kreatywności) jest sposobem na pozwienie pracownikom na pełne rozwinięcie ich potencjału oraz na przyciągnięcie kandydatów, którzy identyfikują się z określonym stylem funkcjonowania w organizacji. Bardzo ważnym elementem budowania kultury jest autentyczność. Zanim w celu poprawienia naszego wizerunku pracodawcy zaczniemy komunikować światu zewnętrznemu, że identyfikujemy się z określoną kulturą pracy, bądźmy pewni, że wszyscy (a przynajmniej większość) członkowie naszej organizacji są tego samego zdania.

Kultura organizacyjna zyskuje na znaczeniu zwłaszcza w czasach dynamicznie rozwijającego się internetu, a jej rola w procesie komunikacji między potencjalnymi pracownikami a pracodawcami staje się coraz bardziej istotna.

– W dobie internetu nie ma miejsca na działania marketingowe niespójne z rzeczywistością firmy. Takie przekłamania zostaną zauważone bardzo szybko i rozpowszechnione bardzo szeroko. Zdecydowanie odradzam. W Deloitte komunikację właściwie tworzą ludzie. To ich zawsze pytam o zdanie, o ich pracę, o ich poglądy, problemy. To z nimi konsultuję każdą kreację marketingową. To oni przede wszystkim muszą w nią wierzyć, wtedy mam pewność, że będzie to komunikacja skuteczna w stosunku do ludzi podobnych do naszej kultury organizacyjnej – przyznaje Joanna Tonkowicz, Manager Employer Branding w Deloitte.

CORAZ BLIŻEJ RZECZYWISTOŚCI

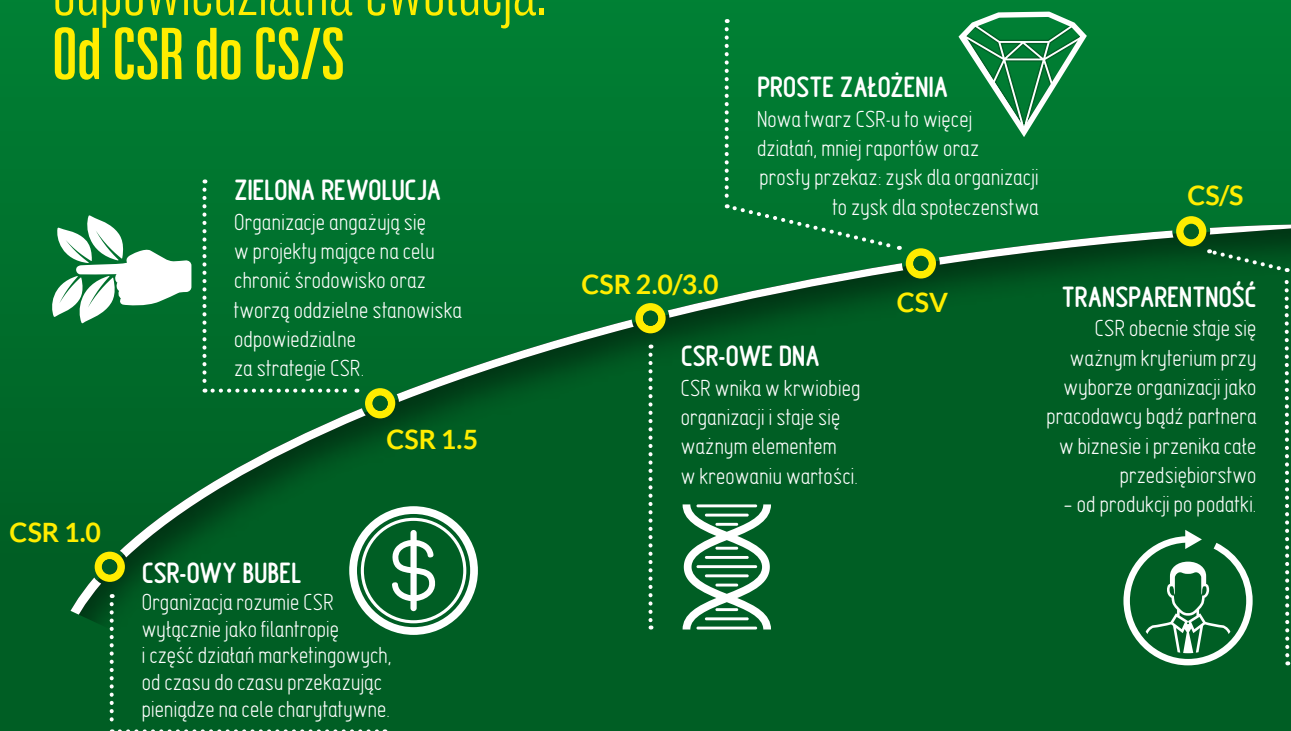
Wychowane w czasach powszechnej niepewności pokolenie urodzone w latach 90. poszukuje pracodawców, którzy w sposób odpowiedzialny podchodzą do swojej działalności biznesowej. Z cytowanego już raportu Salt wynika, że aż 59 proc. osób z generacji Z chce pracować dla organizacji, które dzięki swoim produktom i usługom czynią świat lepszym miejscem do życia. Stąd **coraz więcej organizacji rozwija politykę CSR, czyli społeczną odpowiedzialność biznesu** (ang. *corporate social responsibility*). Koncepcja CSR odnosi się do takiego działania przedsiębiorstwa, w którym realizowane są zarówno cele własne podmiotu gospodarczego, jak i cele jego interesariuszy. Odpowiedzialny biznes można potraktować przede wszystkim jako przestrzeń dialogu społecznego z otoczeniem, opartego na takich wartościach, jak m.in. troska o społeczeństwo i środowisko, uczciwość i prawdomówność w kontaktach z interesariuszami, w tym także z pracownikami, inwestorami i partnerami bizne-

CSR wchodzi w świat finansów

Już wkrótce giganci polskiej giełdy będą musieli przedstawiać publicznie wyniki swoich spółek w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Wszystko za sprawą unijnej dyrektywy nakładającej na nich obowiązek raportowania niefinansowego. Od 1 stycznia 2017 r. blisko 300 największych giełdowych jednostek ma obowiązek ujawniania danych związanych z obszarem CSR w specjalnie przygotowanych raportach. Znajdziemy w nich informacje o takich aspektach działalności organizacji, jak ryzyko, przeciwdziałanie korupcji, negatywny wpływ na przyrodę, kwestie pracownicze, społeczne czy wreszcie szeroko pojmowane prawa człowieka. Czy sprawozdawczość niefinansowa będzie stanowić dla instytucji jedynie przykry obowiązek? Okazuje się, że niekoniecznie, bowiem firma oferująca przejrzystość w obszarze CSR może spodziewać się związanych z tym korzyści. Ekspertki zgodnie podkreślają, że sprawozdania niefinansowe to zachodni standard, który przyciągnie zagranicznych inwestorów. Ujawnianie tego typu danych zwiększy wiarygodność pracodawcy, a co za tym idzie – znacznie umocni jego pozycję na rynku.

Odpowiedzialna ewolucja. Od CSR do CS/S



sowymi oraz branie odpowiedzialności za wszelkie podejmowane decyzje. Przy rosnącej świadomości kandydatów w ocenie pracodawców CSR uważa się za ważną część wizerunku pracodawcy. Dla młodych ludzi natomiast miejsce pracy w sposób rzeczywisty inwestujące w podejście oparte na społecznej odpowiedzialności to również szansa na rozwój dodatkowych umiejętności.

– Udział w projektach społecznych, poza wielką satysfakcją, którą za sobą niesie, pozwala zdobyć i rozwinąć nowe kompetencje. Będąc liderem projektu, uczymy się efektywnie nim zarządzać, aby zmieścić się w wyznaczonym czasie i planowanym budżecie. Dodatkowo, podszkolić możemy umiejętności negocjacyjne, zwłaszcza gdy próbujemy działać wiele niskim kosztem. Do tego dochodzi jeszcze m.in. zdolność budowania relacji interpersonalnych i pracy w zespole. Nabywamy cenne doświadczenia, które z pewnością można wykorzystać w przyszłym życiu zawodowym – twierdzi Marta Zaklińska, Operations Manager w Capgemini Polska.

Rosnącą świadomość odpowiedzialności społecznej wśród młodych ludzi potwierdzają również pracodawcy.

– Z badania (edycja 2016) prowadzonego co roku wśród pracowników Citi Handlowy i Citi Service Center Poland, biorących udział w naszym Programie Wolontariatu pracowniczego, wynika, że osoby w wieku 21–26 stanowią 7 proc. wszystkich wolontariuszy. Najbardziej aktywne grupy to 26–30 lat (25 proc.), 31–35 (25 proc.) oraz 36–40 (także 25 proc.). Najmniej aktywną grupą pozostaje grupa pracowników powyżej 50 lat – wylicza Krzysztof Kaczmar, Prezes Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy.

Liczy to jednak nie wszystko. W dzisiejszym świecie coraz częściej stajemy się wyczuleni na hasła, które mogą okazać się niewiele warte.



**Funkcje managera
CSR pełni dzisiaj wiele
osób niezależnie
od tego, jaki tytuł
widnieje na wizytówce.
Niemniej powstają
w przedsiębiorstwach
odrębne, dedykowane
stanowiska.**

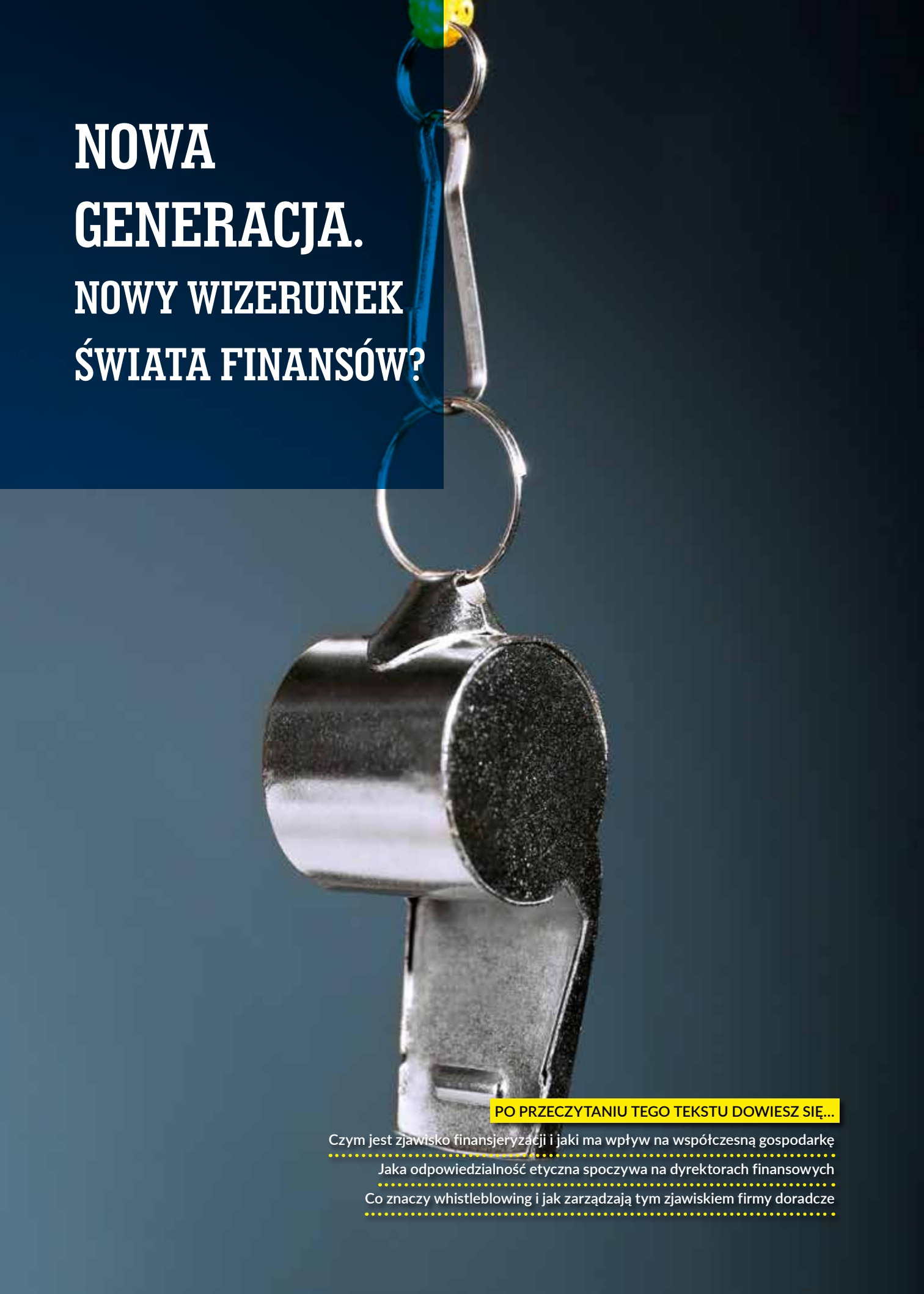
Liliana Anam
MANAGER
ZARZĄDZAJĄCY
CSRinfo

– CSR może stać się pustym sloganem w momencie, gdy za deklaracjami nie stoją realne działania. Ważne jest, by określić, które obszary są najważniejsze w kontekście funkcjonowania naszej organizacji. Strategię CSR trzeba poważnie przemyśleć i odpowiednio ją sprofilować. Zadać sobie pytanie, oparte na gruntownej analizie potrzeb społecznych, czym powinniśmy się zajmować. Warto, abyśmy skupiali się na przedsięwzięciach związanych z naszą działalnością, czyli na takich, w ramach których jesteśmy ekspertami i możemy czerpać z doświadczenia i wiedzy naszych pracowników – dodaje Krzysztof Kaczmar.

CSR powinien być istotnym elementem strategii każdej organizacji, ponieważ jego główną korzyścią jest tak istotny w świecie finansów wzrost zaufania. Jak przyznaje Liliana Anam, Manager Zarządzający w CSRinfo, rola managera CSR zyskuje na znaczeniu.

– Obecnie potrzeba zarówno umiejętności myślenia o organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju, jak i wykorzystania tej wiedzy dla realizacji celów biznesowych firmy. Funkcje managera CSR pełni dzisiaj wiele osób niezależnie od tego, jaki tytuł widnieje na wizytówce. Niemniej powstają w przedsiębiorstwach odrębne dedykowane stanowiska. Wymagają one dobrej znajomości firmy i jej branży oraz kompetencji i wiedzy z zarządzania CSR, którą można zdobyć również w Polsce na specjalistycznych, podyplomowych studiach – mówi Liliana Anam.

CSR nie rozwiąże wszystkich problemów, ale coraz częściej biznes dochodzi do wniosku, że warto próbować zarządzać nim na tyle, na ile to możliwe. Pracodawcy, którzy w porę zdadzą sobie sprawę z tego sekretu, staną się jednocześnie elementem gospodarki, której będą w stanie zaufać najmłodsze pokolenia na rynku pracy.



NOWA GENERACJA. NOWY WIZERUNEK ŚWIATA FINANSÓW?

PO PRZECZYTANIU TEGO TEKSTU DOWIESZ SIĘ...

.....
Czym jest zjawisko finansjeryzacji i jaki ma wpływ na współczesną gospodarkę

.....
Jaka odpowiedzialność etyczna spoczywa na dyrektorach finansowych

.....
Co znaczy whistleblowing i jak zarządzają tym zjawiskiem firmy doradcze

.....

Czy świat finansów potrzebuje etyki? To pytanie zadają sobie coraz częściej zarówno komentatorzy rynku, jaki i sami finansiści, poczynwszy od wybuchu ostatniego kryzysu na światowych rynkach. W 2009 r. Michel Camdessus, były szef MFW, wygłosił ważne przemówienie, traktując etykę jako kamień węgielny w procesie uzdrowienia globalnej gospodarki.

Słowa Camdessus, które padły podczas forum komisji doradczej prestiżowej szkoły biznesowej IESE, odzwierciedlają oczekiwania najmłodszej generacji na rynku pracy – etyka biznesu to palący problem w XXI w., a klienci mają prawo wymagać, aby każde przedsiębiorstwo zachowywało się etycznie. Pojęcie etyki sproblematyzowała obecnie jeszcze bardziej globalizacja – za sprawą powstania gospodarki światowej w świecie biznesu pojawiła się konkurencja na niespotykaną dotąd skalę, a każde przedsiębiorstwo musiało odnaleźć się w tej nowej, umiędzynarodowionej przestrzeni. W globalnej gospodarce, w której spotykają się ze sobą różne systemy kulturowe a odległość geograficzna nie jest już przeszkodą, decyzje, które można by uznać za zgodne z systemem etycznym, stają się coraz większym wyzwaniem. Natomiast ostatni kryzys finansowy otworzył całkiem nowy rozdział w historii kapitalizmu, w którym pojawiło się bardzo ważne pytanie zadawane również przez generację Z – **czy kapitalizm jest etyczny „z natury”?** Zdaniem liberałów odpowiedź będzie przecząca – wolnorynkowy kapitalizm nie jest ani moralny, ani niemoralny. Jak twierdzi Guy Sorman, system kapitalistyczny jest po prostu wydajny, dlatego wybrała go większość narodów. Jednakże kwestia efektywności została poddana w wątpliwość w ciągu kilku ostatnich lat. Zdaniem niektórych ekonomistów, w tym m.in. noblisty Amartyi Sena, sam **proces produkcji dóbr bądź usług również powinien uwzględniać wartości etyczne**, ponieważ dochodzi w nim do bardzo skomplikowanej wymiany. Każdy uczestnik wnosi swój własny wkład, który nie zawsze można wycenić, ponieważ nadzór okazałby się zbyt kosztowny i *de facto* nierealny. Krytycy wolnego rynku poszli o jeden krok dalej – w nurcie antyeconomicznym nadano ekonomii miano „nauki fałszywej” (ang. *fake science*). Dogmatyzm w czasach dekonjunktury stał się bardzo niepopularny, a karierę zaczęły robić **finanse behawioralne**, które, odwołując się do psychologii, obnażają do dzisiaj błędy popełniane przez uczestników rynków finansowych.

– Pewne fundamentalne zachowania, takie jak m.in. chęć osiągania zysku, chęć unikania strat bądź awersja do ryzyka są w dużym stopniu zachowaniami racjonalnymi. Problemem jest to, że w dążeniu do osiągania racjonalnych celów zachowujemy się nieracjonalnie. Zupełnie logiczne i naturalne dla wszystkich fundamenty (chęć osiągania zysków wiąże się z podstawową potrzebą zapewnienia przetrwania sobie i swojemu potomstwu) są otoczone gęstą siecią emo-

cyjnych, nieracjonalnych, bardzo impulsywnych i nielogicznych zachowań. Dotyczy to zarówno tzw. przeciętnego konsumenta, gdzie nieracjonalne zachowania są wzmacniane poprzez brak wiedzy oraz sygnały płynące z naszego otoczenia lub środków masowego przekazu, jak i dużych profesjonalnych podmiotów, gdzie nieracjonalne zachowania ułatwiają procedury i potrzeba uniknięcia odpowiedzialności. Takie podejście utrudnia przeciwstawienie się rynkowym, nieracjonalnym trendom – wyjaśnia Bartosz Kapuściński, Partner w kancelarii prawnej TKZ współpracującej z Alior Bankiem.



Maksyma „co niezabronione, to dozwolone”, która królowała na rynkach finansowych od lat 80., po ostatnim kryzysie finansowym przestaje mieć zastosowanie.

Robert Sroka

MANAGER,
ZESPÓŁ ZARZĄDZANIA
RYZYSKIEM NADUŻYĆ

EY

ETYKA – WAŻNY ELEMENT STRATEGII CSR

Każda właściwie opracowana strategia CSR powinna opierać się na czterech filarach: odpowiedzialności ekonomicznej, prawnej, działalności filantropijnej oraz odpowiedzialności etycznej. Etyka w świecie finansów jako element strategii społecznej odpowiedzialności ma ogromne znaczenie, ponieważ kondycja branży finansowej w dużej mierze opiera się na zaufaniu oraz reputacji. By się o tym przekonać, wystarczy prześledzić punkt po punkcie serię wydarzeń, które nastąpiły po upadku Lehman Brothers we wrześniu 2008 r. Brak zaufania pomiędzy bankami, lęk przed bankructwem, utrata płynności, dofinansowanie instytucji finansowych przez poszczególne państwa to tylko kilka przykładów. Globalny kryzys pokazał, jak amoralny rynek finansowy powoli doprowadził do erozji systemu wartości i funkcjonowania zasad moralnych w życiu społecznym.

– Maksyma „co niezabronione, to dozwolone”, która królowała na rynkach finansowych od lat 80., po ostatnim kryzysie finansowym przestaje mieć zastosowanie. Przyczyn jest wiele. Wystarczy wskazać na dwie: media społecznościowe i zmiany prawne. Powodują one, że zaczyna kształtować się etyka biznesu oparta na wartościach transparentności i odpowiedzialności – mówi Robert Sroka, Manager w Zespole Zarządzania Ryzykiem Nadużyć EY.

Zmiana w podejściu może wydawać się istotna, ponieważ rynek finansowy należy traktować jako krwioobieg globalnego biznesu. Od jego kondycji zależy zatem stan światowej gospodarki. Organizacje sektora finansowego są odpowiedzialne nie tylko za budowanie zaufania do całej branży, ale również za tworzenie silnych więzi pomiędzy wszystkimi uczestnikami rynków finansowych.

– Ostatnie zmiany prawa dotyczące rynków finansowych powodują, że odpowiedzialność za nieetyczne zachowania zostaje wyraźnie zrzucana na spółki. Takie podejście w wielu organizacjach powoduje sprzeciw. Podam dwa przykłady. Dnia 3 lipca weszło w życie rozporządzenie MAR (skrót od ang. Market Abuse Regulation), zgodnie z którym spółka giełdowa musi sama ocenić, które zdarzenie może spowodować zmianę jej wartości, i jak najszybciej poinformować o tym rynek, tak żeby inwestorzy mogli odpowiednio zareagować. W ten sposób regulator uczy spółki odpowiedzialności za kreowanie etycznego i transparentnego rynku. Uczy nie tylko całe firmy, ale również poszczególne osoby zarządzające. I podchodzi do tej nauki poważnie, skoro zdecydował się na wprowadzenie bardzo wysokich kar: do ok. 10 mln zł dla spółki i do ok. 4 mln zł dla członka zarządu – wyjaśnia Robert Sroka. – Do budowania etycznego rynku przyczynią się m.in. nowe zmiany w ustawie o rachunkowości, które wymuszą na jednostkach zainteresowania publicznego raportowanie większej liczby informacji niefinansowych, dotyczących m.in. kwestii pracowniczych, społecznych, etycznych, przestrzegania praw człowieka oraz środowiskowych.

THERE IS NO ALTERNATIVE?

Świat nowych technologii oznacza z jednej strony łatwiejszy dostęp do wielu produktów i usług, z drugiej – większą nieprzewidywalność i niespójność. Innowacje, które cechują się na początku dużym potencjałem wzrostu, nie zawsze okazują się dobrą inwestycją, co zdaniem ekonomistów zajmujących się dysfunkcyjnością rynków kapitałowych prowadzi do powstania spekulacji



Audytora jest zawodem zaufania publicznego i każdy biegły rewident składa ślubowanie, że będzie wykonywał ten zawód, kierując się m.in. etyką zawodową.

David James

BIEGŁY REWIDENT,
DYREKTOR DS. ROZWOJU
BIZNESU
Mazars w Polsce

i nie zrównoważonego wzrostu, czyli **baniek spekulacyjnych**. Ich zdaniem oblicze sektora finansowego, który stał się na tyle skomplikowany, że coraz trudniej kontrolować jego posunięcia, zmieniło się – poza czynnikiem technologicznym – za sprawą napływu wysoko wykwalifikowanych pracowników i liberalizacji rynków. Na rynkach finansowych pojawiły się zatem nowatorskie produkty i strategie inwestycyjne, czyli sekurytyzacja i skomplikowane fundusze hedgingowe oraz *private equity* – terminy, które mają obecnie bardzo złą sławę i składają się na **zjawisko finansjeryzacji** (ang. *financialisation*; ten termin powszechnie się jeszcze nie przyjęła; równoległe pojawiają się takie pojęcia, jak m.in. finansyzacja, finansjalizacja bądź kapitalizm finansowy). Aby zrozumieć, że zjawisko finansjeryzacji to realny problem, wystarczy spojrzeć na rosnącą liczbę ustaw krajowych i międzynarodowych, mających na celu regulację sektora finansowego i włączanych coraz częściej w zakres prawa finansowego. Dyskusyjna natomiast może wydawać się ich skuteczność.

Co ciekawe, problem rosnącej autonomii sfery finansowej w odniesieniu do sfery realnej zauważają sami finansjści i przyznają, że brak etyki w tej branży osiem lat po wybuchu ostatniego kryzysu to wciąż palący problem. Trudno oczywiście przecenić rolę sektora finansowego dla sprawnego funkcjonowania każdej gospodarki, ale – jak wskazuje znany ekonomista i autor książki *Not Just for the Money*, Bruno S. Frey – nauczyliśmy się traktować pieniądź jako wartość samą w sobie, zastępując nim również nasze emocje i wartości. W XXI w. kwestie moralne coraz bardziej rozmijają się ze sferą zawodową specjalistów pracujących w instytucjach finansowych. Postępująca digitali-

Sektor finansowy. Presja ze wszystkich stron

In instytucje finansowe są pod ostrzałem regulatorów i traktują etykę jako wyzwanie. Starając się wyjść naprzeciw większym oczekiwaniom, poszukują rozwiązań z pogranicza etyki i polityki *compliance*.

88%



finansistów potwierdza, że ich firma posiada system informowania o nieprawidłowościach (ang. *whistleblowing hotline*)

79%



finansistów twierdzi, że ich firma prowadzi politykę anti-money laundering

73%



finansistów uważa, że ich managerowie poinformowali swoich podwładnych o polityce antykorupcyjnej

69%



uważa, że wzrosła liczba regulacji w ciągu dwóch ostatnich lat

Otoczenie biznesowe oraz efektywnie prowadzona polityka oparta na etycznych zasadach to ważny aspekt w pracy managerów sektora finansowego.

43%



senior managerów przyznaje, że standardy etyczne w firmach są coraz wyższe

34%



senior managerów zgadza się, że ustawy regulatorów mają pozytywny wpływ na standardy etyczne

We Wrocławiu co druga rozmowa kwalifikacyjna w branży finanse i bankowość kończy się sukcesem.

To nie przypadek.

Z każdym rokiem w naszym mieście pojawia się coraz więcej firm, które stwarzają nowe miejsca pracy. Wybrały nas marki, takie jak Credit Suisse, UBS, BNY Mellon, HP, Google, Santander, Credit Agricole.

**Pójdź w ich ślady –
wybierz Wrocław.**



**AR
AW**

Agencja Rozwoju
Agglomeracji Wrocławskiej



zacja, w wyniku której rynek finansowy stał się wirtualny a procesy biznesowe – globalne, absorbuje ludzi w coraz większym stopniu i wydaje się moralnie neutralna. Jednakże również narzędzia, z których korzystamy, bądź usługi, które sprzedajemy, nie mają znaczenia w kontekście etycznym, ale nasze decyzje już tak.

FINANSOWE MQ

Mimo że nieetyczne zachowania w relacji z kontrahentami bądź klientami dotyczą czołowych stanowisk największych instytucji finansowych, w organizacjach coraz częściej podkreśla się znaczenie **wrażliwości moralnej w zarządzaniu**, którą określa się terminem **inteligencji moralnej** (ang. *moral intelligence*; w skrócie MQ). Bez etycznego przywództwa tak naprawdę nie ma zawodów zaufania publicznego, a do nich należy m.in. zawód audytora, księgowego oraz aktuarusza.

– Audytor jest zawodem zaufania publicznego i każdy biegły rewident składa ślubowanie, że będzie wykonywał ten zawód „w poczuciu odpowiedzialności, z całą rzetelnością i bezstronnością,

zgodnie z przepisami prawa i normami wykonywania zawodu, kierując się w swoim postępowaniu etyką zawodową i niezawisłością”. Audytor, badając sprawozdania finansowe i dokumentację księgową danej spółki, ma dostęp do wielu poufnych danych i dokumentacji, a ich ujawnienie osobom trzecim może przynieść duże straty dla przedsiębiorstwa, dlatego tak ważna w tym zawodzie jest dyskrecja i niezależność. Odpowiedzialność biegłych rewidentów w trakcie weryfikacji sprawozdań finansowych dotycząca oszustw jest uregulowana MSRF 240. Standard ten jednoznacznie określa, że odpowiedzialność za wykrycie oszustwa spoczywa na kierownictwie jednostki oraz osobach sprawujących nadzór nad nią. Biegły rewident w żadnym przypadku nie może jednak ignorować interesu publicznego. Jeżeli wykryje on pranie brudnych pieniędzy, powiązania z terroryzmem, przemyt ludzi lub inne haniebne działania podejmowane przez klienta, wówczas, mimo obowiązku zawodowego zachowania poufności, jest odpowiedzialny za zgłoszenie tego faktu – wyjaśnia David James, biegły rewident, Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu w Mazars w Polsce.

Ale nie tylko audyt powinien stawiać w dzisiejszym świecie na przejrzystość. Na wizerunek sektora finansowego mają wpływ również setki księgowych pracujących w pionach finansowych oraz dyrektorzy finansowi.

– Podobnie jak minister finansów w rządzie, dyrektor finansowy jest często postrzegany jako druga osoba po prezesie. W niektórych jurysdykcjach jest wymóg, by podpisywał wraz z prezesem praktycznie wszystkie oświadczenia woli w spółce. Z prawnego punktu widzenia jego główna odpowiedzialność wynika z bycia członkiem zarządu. W przypadku, gdy dyrektor finansowy nie jest członkiem zarządu, mogą pojawić

się problemy z jego wiarygodnością, ponieważ osoba odpowiedzialna za finanse nie jest osobą ponoszącą główną odpowiedzial-

ność według prawa – tłumaczy David James. – Im większa spółka, tym bardziej oczekuje się od jej dyrektora finansowego, że będzie miał lepsze CV i widoczne, wręcz publicznie omawiane, osiągnięcia. Na pewno oczekuje się także, że będzie legitymował się uprawnieniami, takimi jak ACCA, CIMA, CFA lub dobrymi studiami MBA, a także tytułem biegłego rewidenta.

Działania powiązane ze stroną finansową przedsiębiorstw to zarówno duża odpowiedzialność, jak i świat pełen pokus. Zdaniem Davida Jamesa można wskazać na dwa dominujące typy nieuczciwych zachowań księgowych w spółkach.

– Pierwsza kategoria to nadużycia w stylu „samotnego wilka”, gdzie jeden pracownik sprzeniewierza środki finansowe. Chodzi tu o takie nadużycia, jak dodanie fikcyjnej osoby do listy płac i wypłacanie jej wynagrodzenia na swoje własne konto bankowe (tzw. „martwe dusze”), nieprawidłowe zaksięgowanie wpłaty *teeming and lading*, czyli wypłacenie sobie pieniędzy, które zostały ukryte w cyklu płatności stałych klientów. Dalsze oszustwa obejmują uznawanie za faktury rachunków, które pochodzą z budżetu domowego i księgowanie ich jako wydatków służbowych lub nawet podrabianie całych faktur od dostawców. To przykłady złego postępowania, którego mogą się dopuścić niedostatecznie kontrolowani i nadzorowani pracownicy. Inną grupą księgowych dopuszczających się oszustw są ofiary manipulacji kierownictwa, które boją się konsekwencji nieposłuszeństwa wobec apodyktycznego szefa – mówi David James.

Na nieuczciwe kierownictwo i nieetyczne praktyki przyjęte jako zwyczaj w niektórych organizacjach należy szybko reagować, zwłaszcza w czasach, kiedy w wyniku obecności mediów społecznościowych zła opinia może zaszkodzić całemu przedsiębiorstwu. Dlatego coraz więcej organizacji korzysta z idei tzw. *whistleblowingu*, który w życie pomagają im wcielić firmy doradcze.

– Można pomyśleć, że polityka zgłaszania nieprawidłowości (ang. *whistleblowing*) jest oczywistą formą obrony dobra przed złem. Nietrudno jednak znaleźć w mediach przykłady znanych sygnalistów (ang. *whistleblowers*), którzy ponoszą obecnie wysoką cenę za poinformowanie opinii publicznej o nieprawidłowościach występujących w ich miejscu pracy. Stąd też moje przekonanie, że strach przed możliwymi konsekwencjami znacznie redukuje użyteczność programu *whistleblowing* – twierdzi David James. – Dlatego niezwykle ważne jest zapewnienie sygnalistom bezkarności i anonimowości, a najlepiej obu z nich. Jednym z wyjść jest zlecenie zajęcia się programem *whistleblowing* doświadczonym zewnętrznym audytorom, którzy będą w stanie nie tylko anonimowo pokierować zgłoszeniem (są zobowiązani zadbać o informatora, jeżeli został ustanowiony taki program), ale również prowadzić mediację w firmie i doradzić w kwestii najlepszego rozwiązania tej sytuacji.

Nie jest jasne, czy i w jakim stopniu możliwy jest powrót rynków finansowych do zasad etycznych sprzed nastania ery finansjeryzacji. Jeżeli taka szansa istnieje, to jej podstawę z pewnością stanowić mogą najmłodszy pracownicy, dla których etyka to coś więcej niż tylko slogan. W kwestii zaś bardziej doświadczonych graczy – ci również zaczynają dostrzegać, że moralne prowadzenie biznesu może się w dzisiejszych czasach po prostu opłacać.

Paradoks regulacji



Pobudzenie w pracownikach ducha rywalizacji powoli odchodzi do lamusa, zwłaszcza jeśli głównym narzędziem stymulującym do działania ma być strach. Raport ekspertów z PwC oraz London Business School z 2015 r. pokazuje, że lęk wywołuje w finansistach wyjątkowo niepożądane reakcje. Podkreślanie przez managerów skutków porażki zwiększa w ich podwładnych zdenerwowanie, a stąd niebezpiecznie blisko do zachowań nieetycznych. Prawdopodobieństwo złamania kodeksu postępowania wzrasta aż dwukrotnie u tych finansistów, którym nowe regulacje prezentuje się od początku pod kątem przykrych konsekwencji. Rozwiązanie proponowane w raporcie jest proste – najlepszym stymulantem uczciwej rywalizacji jest podkreślanie już na wstępie możliwych pozytywnych rezultatów pracy. Co ciekawe, przy zastosowaniu przez liderów takiej techniki, pieniądze przestają być głównym czynnikiem motywującym do działania. Samo podeksycytowanie satysfakcjonującym wynikiem i uznaniem w pracy sprawia, że pracownik świata finansów nie będzie rozważał pójścia na skróty i wybierze ścieżkę etycznego postępowania.

ETYKA OCZAMI PROFESJONALISTÓW

W świecie wykreowanym przez Szekspira sprzyjający nam los jest zdradliwy i nie wolno mu ufać. Gdyby ten elżbietański dramaturg żył we współczesnych nam czasach, jedną ze sztuk poświęciłby z pewnością etyce sektora finansowego. W poniższym artykule zebraliśmy odpowiedzi czołowych stowarzyszeń skupiających profesjonalistów świata finansów, stawiając im kluczowe pytanie – czy kapitalizm powinien być etyczny?

PO PRZECZYTANIU TEGO TEKSTU DOWIESZ SIĘ...

Jakie negatywne skutki ma na naszą rzeczywistość perspektywa akcjonariuszy
Dlaczego w XXI w. na sektorze finansowym spoczywa większa odpowiedzialność niż w poprzednim stuleciu
Czego dotyczą kodeksy etyczne najbardziej prestiżowych kwalifikacji zawodowych

Świat bez etyki tworzą wojny ekonomiczne

Na pytanie o to, czy system kapitalistyczny powinien być etyczny, możemy odpowiedzieć hipotetycznym pytaniem: Co by się wydarzyło, gdyby etyki w nim zabrakło? Oczywistym i rychłym skutkiem byłyby prawdopodobnie wojny ekonomiczne wynikające ze wzajemnych oszustw, malwersacji i braku poszanowania jakichkolwiek zasad. O etyce zwykło się mówić w kategoriach biznesowej słabości czy wręcz wady, a to etyka stanowi kręgosłup dobrobytu i stabilizacji, gdzie przedkłada się dobro wspólne nad własne. Etyka bywa również niesłusznie „oskarżana” o rezygnację z przychodu, kiedy obopólny zysk z właściwie przeprowadzonej transakcji jest ze wszech miar etyczny. Kluczem do zrozumienia etyki jest jej rozpatrywanie w kategoriach zrównoważonego rozwoju.

Etyka jest jednym z trzech fundamentów kwalifikacji ACCA. Obok wiedzy (reprezentowanej przez konieczność zdania dziewięciu egzaminów z poziomu Fundamentals i pięciu z siedmiu do wyboru z poziomu Professional) i doświadczenia (czyli udokumentowanych co najmniej 36 miesięcy pracy w finansach połączonych ze zdobyciem określonych kompetencji potwierdzonych przez mentora). Oznacza to, że żadna osoba nie może zostać członkiem ACCA, jak również otrzymać jakiegokolwiek certyfikatu ACCA bez wykazania się znajomością zasad etyki w biznesie. Konsekwencją ujawnienia nieetycznego zachowania członka lub studenta ACCA może być podjęcie dochodzenia przez organizację mającego wyjaśnić okoliczności zdarzenia, które może pociągnąć za sobą szereg działań, z bezpowrotnym usunięciem z rejestru ACCA włącznie. Ta fundamentalna wartość przypisana etyce wynika z dużej odpowiedzialności, którą finansisci legitymujący się ACCA muszą ponosić, pełniąc swoje funkcje. Często od ich decyzji i rekomendacji zależą losy kluczowych transakcji, a czasem i byt całej organizacji, dlatego nawigowanie zgodnie z etycznym kompasem może przesądzić nie tylko o powodzeniu transakcji, ale i o dobrobycie organizacji i pracujących w niej ludzi.



Pisze **Marcin Kieszczyński**
MARKETING COMMUNICATIONS MANAGER,
ACCA POLSKA I KRAJE BAŁTYCKIE

Trzy stanowiska finansowe, na których etyka to podstawa:
CFO/Dyrektor finansowy, audytor finansowy,
manager ds. podatków

Czego nauczył świat finansów kryzys 2008 r.:
„Nigdy nie może być tak źle, żeby nie mogło być gorzej.”

Zasady etyki są w niektórych krajach, np. w Wielkiej Brytanii, do tego stopnia egzekwowane, że zdarzały się skrajne przypadki relegowania z grona członków organizacji zrzeszających finansistów osób, które zostały przyłapane na jeździe „na gapę” środkami komunikacji publicznej. To dowodzi, jak istotne jest z jednej strony dogłębne zrozumienie zasad etyki, a z drugiej ich przestrzeganie nie tylko w czasie pracy, ale również poza nią. Na koniec dnia jesteśmy cały czas tą samą osobą i powinniśmy dawać świadectwo odpowiedzialnego postępowania w każdym momencie. W dzisiejszych czasach, gdy zasady etyki ulegają erozji i rozmyciu wśród zachowań koniunkturalnych, obliczonych na szybki efekt, bez refleksji nad odpowiedzialnością, przykładem dla młodego pokolenia powinni być nie tylko doświadczeni managerowie, ale również ich rówieśnicy, którzy wraz z nimi wkraczają w biznes i mają odwagę brać na siebie ciężar odpowiedzialności za podjęcie decyzji.

Inwestycje społecznie

Kapitalizm może się bezproblemowo rozwijać z korzyścią dla wszystkich uczestników rynku tylko wtedy, gdy ci uczestnicy będą się zachowywać profesjonalnie i etycznie w celu zwiększania długoterminowej wartości podmiotów. Krótkoterminowość niszczy system rynkowy. Osoby zatrudnione w sektorze finansowym powinny stosować następującą hierarchię: najpierw interes klienta, potem interes firmy, w której pracują, a na końcu interes własny.

Etyka powinna być ważnym imperatywem w podejmowaniu decyzji finansowych i strategicznych w ramach organizacji głównie z tego powodu, iż mają one wpływ na budowanie długoterminowej wartości organizacji. Tzw. *corporate responsibility* jest dziś jednym z kryteriów oceny spółek przez inwestorów, co powoduje, że znajduje odzwierciedlenie w wycenie, będącej nieodłącznym elementem analizy fundamentalnej spółki. Zostały stworzone indeksy spółek społecznie odpowiedzialnych. Jest coraz więcej funduszy inwestycyjnych SRI (ang. *socially responsible investments*; inwestycje społecznie odpowiedzialne).

Tytuł zawodowy CFA (Chartered Financial Analyst) jest najbardziej prestiżowym na całym świecie tytułem zawodowym w zakresie finansów. Już od samego początku (czyli od 1963 r.) przykładła wielką wagę do kreowania i promowania standardów etycznych. Po pierwsze, we wszystkich trzech etapach egzaminu sprawdzana jest wiedza teoretyczna z etyki, jak również umiejętność interpretacji praktycznych sytuacji, w których występują nieetyczne zachowania. Po drugie, od wielu lat publikowany jest (i co jakiś czas uaktualniany) *Code of Ethics and Professional Standards*, w którym zostały zdefiniowane 22 standardy etyczne, pogrupowane w następujące grupy standardów: profesjonalizm, uczciwość na rynkach kapitałowych, obowiązki wobec klientów, obowiązki wobec pracodawcy, analiza inwestycji, rekomendacje i działania, konflikt interesów, odpowiedzialność posiadacza tytułu CFA i kandydata. Po trzecie, każdy posiadacz tytułu zawodowego CFA co roku podpisuje oświadczenie

odpowiedzialne



Pisze **prof. Krzysztof Jajuga**

PREZES
CFA SOCIETY POLAND

Największa afera finansowa:

Upadek Enronu; brak spełniania standardów etycznych przez środowisko audytorów finansowych

Trzy stanowiska finansowe, na których etyka to podstawa:

Osobisty doradca finansowy, doradca inwestycyjny, audytor sprawozdań finansowych

Czego nauczył świat finansów kryzys 2008 r.:

Nie jestem pewien, czy się nauczył, ale powinien się nauczyć tego, że w zawodach finansowych kluczowe są etyka i profesjonalizm w wykonywaniu zawodu oraz to, że krótkoterminowe efekty nie są ważne.

nie dotyczące spełniania standardów etycznych. Po czwarte, bardzo mocno promowana jest edukacja w zakresie etyki, niektóre stowarzyszenia organizują konkursy dla studentów z zagadnień etycznych. W przypadku złamania standardów kodeksu etyki posiadacz tytułu może go stracić, co oznacza koniec atrakcyjnej kariery na rynkach finansowych.

Młodzi ludzie powinni wymagać spełniania standardów etycznych od członków organizacji. Drugi podstawowy warunek to ciągle doskonalenie. Organizacja, taka jak stowarzyszenie zawodowe, powinna pomagać w ciągłym doskonaleniu jej członków. Każdej organizacji zawodowej należy życzyć, aby jej managerowie myśleli w kategoriach etycznych, byli profesjonalistami, myśleli długoterminowo, umieli zarządzać ryzykiem i nie wiązali się z partiami politycznymi.

ERA pozornego CSR dobiegła końca

Problem etyki w biznesie stał się szczególnie odczuwalny w 2008 r., kiedy na fali kryzysu finansowego dobre praktyki przestały być kwestią drugorzędą. To właśnie wtedy powstały zaostrzone regulacje prawne, a opinia publiczna zaczęła domagać się większej przejrzystości działań przedsiębiorstw. Pojawiło się wówczas wiele opinii, według których za całą sytuację odpowiada kapitalizm. Należy jednak ostrożnie podejść do tych poglądów, głównie ze względu na to, że system ten jest tak naprawdę etycznie neutralny, a jego podstawową cechą jest wydajność.

Historia pokazała jednak, jak ważne jest dopilnowanie kwestii etycznych przez organizacje, które w kapitalizmie funkcjonują. Po wydarzeniach z 2008 r. wiele firm postanowiło wprowadzić kompleksowe kodeksy etyki – obecnie posługuje się nimi aż 93 proc. korporacji. Jak się niestety okazuje, zbiory norm i wartości, którymi powinny kierować się przedsiębiorstwa, mają niewielki wpływ na faktyczne działania, a retoryka organizacji często nie wykracza poza obszar teorii. Potrzeba stworzenia efektywnie funkcjonującego środowiska o wysokich standardach moralnych stanowi więc jeden z priorytetów i wchodzi w zakres obowiązków kadr kierowniczych.

Kwestie etyczne w tandemie z operacjami biznesowymi wpływają na długoterminową wartość marek oraz dochody przedsiębiorstw. Pułapką fasadowej odpowiedzialności biznesu obserwują jego najważniejsi interesariusze: inwestorzy, instytucje kontroli, organy ścigania, rządy, NGO i – przede wszystkim – społeczeństwo. Era pozornego CSR dobiegła końca, a coraz więcej firm zaczęło stawiać na zrównoważony rozwój. Pomagają im w tym specjaliści związani z finansami, których wizerunek oraz postawa po 2008 r. stały się szczególnie newralgiczne. Instytut CIMA opracował Globalne Zasady Rachunkowości Zarządczej, które kładą ogromny nacisk na moralne prowadzenie biznesu, a także pomagają w podejmowaniu zdrowo-



Pisze **Jakub Bejnarowicz**

HEAD OF CENTRAL AND EASTERN EUROPE CIMA

Największa afera finansowa:

Panama Papers

Trzy stanowiska finansowe, na których etyka to podstawa:

CFO, główny księgowy, specjalista ds. rachunkowości zarządczej

Czego nauczył świat finansów kryzys 2008 r.?

Kryzys pokazał, jak ważne jest zarządzanie systemami kontroli, które mają wpływ na długofalowe cele organizacji.

rozsądkowych decyzji. Członkowie CIMA kierują się kompleksowym kodeksem etycznym, który zobowiązuje do profesjonalizmu, praworządności i troski o ewentualne skutki społeczne. Nieprzestrzeganie zasad wiąże się z wykluczeniem z grona członków Instytutu.

Jak się okazuje, etyka jest szczególnie ważna dla młodszych pokoleń specjalistów. Nowa generacja bardzo krytycznie ocenia moralność dzisiejszego biznesu i jest zdania, że firmy powinny przyczyniać się do poprawy dobra ogółu. Oczekuje, że luka pomiędzy deklaracjami a rzeczywistymi praktykami organizacji będzie się zmniejszać, tym bardziej że w ostatnim czasie problemy etyczne stały się bardziej jaskrawe i „medialne” niż jeszcze kilka lat temu. Przedsiębiorstwa stają zatem przed ogromnym wyzwaniem. Już teraz powinny podjąć odpowiednie działania i zmienić swoje postępowanie, by w przyszłości przyciągnąć i utrzymać młodych pracowników.

Tradycyjny model bankowości szansą na odbudowę zaufania

Etyka to nieodłączny element wszystkich działań, które podejmują ludzie od zarania dziejów, dlatego również w systemie kapitalistycznym oraz przy uwzględnieniu każdej decyzji finansowej podejście etyczne powinno być czymś oczywistym. Etyka dotyczy każdego obszaru życia człowieka, również sfery zawodowej, i dotyczy wszystkich stanowisk. Rozpatrywałbym ją w kontekście odpowiedzialności wobec organizacji, przełożonych, podwładnych, klientów, dostawców oraz innych interesariuszy. Im większa odpowiedzialność, tym większe wymagania oraz trudności związane z działaniami etycznymi. Sektor finansowy na tle innych branż nie jest niczym wyjątkowym.

Zagadnienia etyczne odgrywają znaczącą rolę w ramach Systemu Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej, a ich zakres oraz waga zostały dopasowane do określonych stopni zawodowych. W zależności od stanowiska inaczej rozłożono akcenty dotyczące aspektów etycznych, ponieważ pracownicy banku to nie tylko doradcy klienta, ale również specjaliści ds. analiz kredytowych czy też operacji i rozliczeń bankowych. Zdajemy sobie sprawę, że doradcy oferującemu klientowi produkty i usługi bankowe mogą czasem

towarzyszyć dylematy etyczne, będące wynikiem konfliktu pomiędzy oczekiwaniami klienta a strategią banku. Stąd również stworzenie dokumentu nazywanego *Kodeksem Etyki Bankowej*, zbioru zasad postępowania związanych z działalnością banków, który składa się z dwóch części: *Kodeksu Dobrych Praktyk* oraz *Kodeksu Etyki Pracownika Banku*. Został on zaakceptowany przez wszystkie banki w Polsce i podpisany przez zarządy tych instytucji w dobrej wierze. Realizacja postanowień ujętych w tym dokumencie zależy natomiast przede wszystkim od kadry zarządzającej. Stosowanie zasad etycznych w praktyce przez managerów średniego i wyższego szczebla pomaga pracownikom na niższych stanowiskach postępować również zgodnie z przyjętymi normami. Jednakże etyka dotyczy nie tylko działań, które podejmują poszczególne jednostki, ale powinna leżeć w interesie całej organizacji, ponieważ stanowi ważny element kultury organizacyjnej i przekłada się na długoterminową relację z klientem, a w kontekście pracowniczym – na mniejszą rotację kadr.

Jestem wiceprzewodniczącym Europejskiej Federacji Banków Etycznych i Alternatywnych (FEBEA) i z informacji od Federacji wiem, że po



Pisze **Włodzimierz Grudziński**

PRZEWODNICZĄCY KOMITETU DS. STANDARDÓW KWALIFIKACYJNYCH ZBP, CZŁONEK KOMISJI ETYKI BANKOWEJ PRZY ZBP

Największa afera finansowa:
piramida finansowa Bernarda Madoffa

Trzy stanowiska finansowe, na których etyka to podstawa:
Na każdym stanowisku w banku etyka odgrywa istotną rolę

wybuchu ostatniego kryzysu duża grupa klientów zdecydowała się zmienić banki na te, które prowadzą odmienną politykę w budowaniu relacji z odbiorcami produktów i usług bankowych. Mówię tutaj o instytucjach prowadzących bardziej tradycyjny model bankowości w oparciu o zdecydowanie bardziej transparentną komunikację i jasno określone obszary swojej aktywności.

Postawmy ponownie na perspektywę interesariuszy

Kapitalizm rozumiany jako system społeczno-gospodarczy bazujący na własności prywatnej, wolności osobistej i swobodzie zawierania umów oparty jest na rynkach dóbr i usług, pracy i kapitałowym. Jedną z cech kapitalizmu jest zróżnicowanie grup społecznych na pracowników i właścicieli kapitału, których relacje opierają się na ruchu okrężnym dochodów pieniężnych, zasobów wytwórczych oraz dóbr i usług. Jedną z cech gospodarki kapitalistycznej jest akumulacja kapitału. Jego pomnażanie zapewnia dynamikę gospodarczą, zwiększa produktywność pracy. Proces globalizacji doprowadził do przyspieszenia przepływów w gospodarce i zwiększenia roli rynków finansowych. Współcześnie przybrało to postać rosnącej roli rynków finansowych i motywów finansowych w procesie podejmowania decyzji, tak w skali lokalnej, jak i globalnej. Zjawisko to określane jest mianem finansjeryzacji gospodarki, której przejawem jest oderwanie przepływów towarów od przepływów finansowych, ze znacznym wzrostem wartości tych drugich. Taka sytuacja determinuje rosnący udział sektora finansowego w PKB poszczególnych krajów. Jednym z przejawów tego zjawiska jest również zmiana reguł współczesnego kapitali-

zmu. Zdaniem Eckharda Heina we współczesnych korporacjach przededefiniowaniu uległo pojęcie właścicieli i udziałowców, pomiędzy którymi nie ma już takich więzi jak w przeszłości. Obecnie dominującym zjawiskiem jest presja na osiągnięcie zysku, maksymalizację dywidendy i to w jak najkrótszym czasie. Perspektywa interesariuszy (ang. *stakeholder perspective*) ustąpiła miejsca perspektywie udziałowców, akcjonariuszy (ang. *shareholder perspective*), a zasada „zatrzymuj i reinwestuj” – idei „ograniczaj i dystrybuuj”. Konsekwencją tego zjawiska są narastające nierówności dochodowe, nadmierny wzrost zamożności niewielkiej grupy ludzi.

IPMA Polska jako stowarzyszenie profesjonalistów zarządzania projektami posiada *Kodeks etyczny kierownika projektów*. Jest to zbiór zasad, które determinują prowadzoną przez nas działalność w obszarze zarządzania projektami. Jest to także narzędzie, dzięki któremu kierownik projektu jest postrzegany jako zaufany partner zarówno dla współpracowników, jak i interesariuszy. Osoby zajmujące się zarządzaniem projektami, realizując cele tego zawodu, wpływają na jakość życia wszystkich ludzi w naszym społeczeństwie. Dlatego istotne jest, by osoby reprezentujące zawód Project Ma-

Pisze **dr hab. Przemysław Pluskota**,
prof. Uniwersytetu Szczecińskiego

dr Joanna Rzempała

Członek Zarządu IPMA Polska
Uniwersytet Szczeciński

Największa afera finansowa:

W skali globalnej piramida finansowa Bernarda Madoffa, lokalnie działalność parbanku Amber Gold

Trzy stanowiska finansowe, na których etyka to podstawa:
Dyrektor finansowy, główny księgowy, kontroler finansowy

Czego nauczył świat finansów kryzys 2008 r.?

Daleko posuniętej ostrożności w ocenie skuteczności zabezpieczania wiarygodności i bezpieczeństwa transakcji finansowych.

nagera wykonywały swą pracę w sposób etyczny, zapewniający zdobycie i utrzymanie zaufania członków zespołu, kolegów, pracowników, pracodawców, klientów i społeczeństwa.



ROZMOWA REKRUTACYJNA TO WIZYTÓWKA PRACODAWCY

PO PRZECZYTANIU TEGO TEKSTU DOWIESZ SIĘ...

Ile może kosztować pracodawcę nieetyczna rekrutacja

Dlaczego nie warto ukrywać swojego wieku w CV

Jak pracodawcy walczą o najlepszych wbrew przyjętym standardom rekrutacyjnym

Miejsce etyki w kulturze danej organizacji można najprościej poznać poprzez zaobserwowanie relacji na linii pracodawca–pracownik. Już podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat ma okazję, by zbadać podejście firmy do wielu istotnych aspektów tworzących środowisko pracy, poznaje idee przyświecające managerom i współpracownikom, a także jest w stanie zweryfikować prawdziwość deklaracji rekrutera.

Kiedy w 1997 r. w wyniku udanej fuzji Kenneth Lonchar dołączył do wówczas jeszcze stosunkowo niewielkiej firmy informatycznej Veritas Software, największe sukcesy miał wciąż przed sobą. W ciągu czterech lat jako dyrektor finansowy zyskał uznanie w branży, które przypieczętował zdobyciem prestiżowej nagrody „CFO Magazine” w dziedzinie zarządzania zewnętrznymi interesariuszami. Dobra passa Lonchara nie trwała długo. W październiku 2002 r. na jaw wypłynęły fałszerstwa, których dopuścił się przy sporządzaniu swojego CV. Nadgorliwy dyrektor finansowy nie tylko przedstawiał się jako absolwent rachunkowości na stanowym uniwersytecie w Arizonie, lecz także chwalił się ukończeniem programu MBA na prestiżowym Uniwersytecie Stanforda. W rzeczywistości w dorobku miał jedynie dyplom niższego stopnia uniwersytetu stanowego w Idaho. W trybie natychmiastowym odwołano Lonchara ze stanowiska, a firma wydała oświadczenie, w którym skwapliwie zapewniała, że rozminięcie się z prawdą dyrektora nie miało najmniejszego związku z polityką etyczną całej organizacji. Pospieszna próba ograniczania szkód nie przyniosła jednak rezultatu i już wkrótce firma Veritas Software odnotowała znaczne spadki przychodów wskutek obniżenia jej ratingu przez analityków, a akcje spółki potaniały o blisko 20 proc. W krótkim czasie Kenneth Lonchar nie pracował już dla Veritas Software.

Czy publiczne upokorzenie i zła sława ciągnąca się za pracownikiem przez całą karierę to wystarczająca cena do zapłaty dla zwolenników kłamania w CV? Historie takie jak Kennetha Lonchara pokazują, że mimo istnienia ogromnego ryzyka wielu obecnych na rynku pracy nie jest w stanie powstrzymać się przed naginaniem rzeczywistości. Kusi ich perspektywa dopisania stażu w prestiżowej organizacji, dodanie umiejętności obsługi specjalistycznego programu czy wydłużenie pracy o kilka miesięcy, a nawet lat. Niechętnie wyjawiają prawdę o powodzie odejścia z poprzedniej firmy czy dzielą się niezbyt pochlebnyymi referencjami. Coraz częściej również ukrywają... zbyt wysokie kwalifikacje, co jednakże może utrudnić realizację takiej kariery, o której marzymy.

– **Ukrywanie kwalifikacji jest nie tylko nieetyczne, ale również może w przyszłości utrudnić nam awans** czy rozpoczęcie nowego, ciekawego projektu – twierdzi Monika Morys, Dyrektor ds. Personalnych i Administracyjnych w DSV. – Jeśli możemy sobie na to pozwolić, szukajmy firmy,

która doceni nasze umiejętności, a jeśli nie od początku zatrudnienia, to z czasem da szansę ich wykorzystywania w praktyce.

Skutki tych pozornie drobnych blefów mogą przybierać różną skalę. Od rumieńca wstydu po usłyszeniu pytania zadanego po hiszpańsku (certyfikat sprzed dekady nie znajduje poświadczenia w rzeczywistości), poprzez zdecydowane odrzucenie kandydata już w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, aż po bardziej dotkliwie reperkusje, jak opisany powyżej przypadek Kennetha Lonchara. Daleko posunięte kłamstwa mogą być nawet ścigane sędowo, ale równie dotkliwą karą stanie się trudność w znalezieniu pracy na podobnym stanowisku, po tym jak nasza aplikacja okazuje się rozmiąć z prawdą, a wieść rozniesie się w środowisku branżowym. Co gorsza, wiele działów HR przeprowadza podobne testy uczciwości swoich pracowników cyklicznie – raz zakamuflowana informacja może wyjść na jaw po kilku owocnych latach w danej firmie. Organizacje coraz częściej decydują się na ponowne sprawdzenie kwalifikacji pracownika nawet po dekadzie. Rozwiązanie to staje się szczególnie popularne w obliczu coraz częstszych doniesień o defraudacjach i wyciekach danych. Wielu przełożonych ma obawy, że w szeregach pracowników znajduje się drugi Edward Snowden, czyhający na okazję do przeprowadzenia cyberataku na tajne zbiory danych. Należy pamiętać, że **działy HR są jak najbardziej uprawnione do ponownego sprawdzenia już zatrudnionego pracownika**. Bywa, że wystarczy sięgnąć po nowoczesne technologie, które sprzyjają wykrywaniu nadmiernej kreatywności w komponowaniu CV – czasami jeden rzut oka na zapomniany profil w portalu społecznościowym pozwoli researcherowi odkryć prawdę o naszej zawodowej przeszłości.

Nie należy jednak zapominać o fakcie, że nie zawsze to aplikant będzie stroną próbującą rozminąć się z prawdą. Coraz częściej to pracodawcy mają coś do zatuszowania, a młodzi pracownicy, czyli przede wszystkim generacja Z, chętnie wykrywają tego rodzaju zakłócenia w komunikacji.

RESEARCH ONLINE CZY POCZTA PANTOFLOWA?

Dla wielu osób wkraczających na rynek pracy transparentność pracodawcy jest jednym z podstawowych kryteriów podczas szukania pracy. Generacja Z ma zestaw oczekiwań wobec organizacji, a jeśli firma nie potrafi im sprostać, traci potencjalnego pracownika. Osoba stojąca



Ukrywanie kwalifikacji jest nie tylko nieetyczne, ale również może w przyszłości utrudnić nam awans czy rozpoczęcie nowego, ciekawego projektu.

Monika Morys

DYREKTOR DS. PERSONALNYCH
I ADMINISTRACYJNYCH

DSV

WSZYSTKO ZACZYNA SIĘ *tu*



Centrala we Wrocławiu i w Warszawie

> 11 lat programu praktyk First@CA > 130 osób zatrudnionych po praktykach > Wiele wspólnie zrealizowanych projektów

Sandra - Młodszy Specjalista ds. HR

Praktyki w banku Credit Agricole dały mi możliwość szerszego spojrzenia na wiedzę zdobytą w czasie studiów. Dodatkowo poprzez pracę pod okiem profesjonalistów nabyłam wiele nowych umiejętności oraz rozwinęłam już posiadane kompetencje. Aktualnie, mogę śmiało powiedzieć, że bank Credit Agricole to najlepsze miejsce na start!

STABILNOŚĆ



Stabilne zatrudnienie
w firmie o ugruntowanej
pozycji na rynku

ROZWÓJ



System szkoleń
wewnętrznych
i zewnętrznych

BENEFITY



Karta benefit oraz
prywatna opieka
medyczna

MOŻLIWOŚCI



Realna możliwość
awansów
wewnętrznych

JEŚLI CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ - ODWIEDŹ NASZĄ STRONĘ:

WWW.CREDIT-AGRICOLE.PL/KARIERA >

 **CRÉDIT
AGRICOLE**

u progu kariery zawodowej każdą aplikację rozpoczyna przede wszystkim od sprawdzenia zakładki „Kariera” na stronie internetowej pracodawcy. Dokładnie opisany proces rekrutacyjny, informacje pomocnicze dla kandydatów, a także wypowiedzi zatrudnionych już osób sprawiają, że taka organizacja zyskuje w oczach osoby szukającej jasnego przekazu na temat przebiegu działań rekrutacyjnych. Coraz więcej firm umieszcza również informacje na temat wartości, które im przyświecają w codziennej pracy. Już sama obecność tego typu zakładki jest przez wielu odbierana pozytywnie; świadczy o tym, że etyka jest obecna w świadomości pracowników firmy. Jeśli na stronie większość informacji to zakazy lub wręcz rozkazy, wielu potencjalnych kandydatów potraktuje to jako ostrzeżenie przed wkróceniem do organizacji o wątpliwej kulturze etycznej.

Dalszym sposobem poznania wartości patronujących danej organizacji jest przeprowadzenie *researchu* na własną rękę. Należy jednak ostrożnie zapoznawać się z informacjami umieszczanymi na portalach zajmującymi się oceną pracodawców. Chociaż zawierają cenną wiedzę, warto pamiętać, że skrajnie negatywne opinie mogą pochodzić od konkurencyjnej firmy uprawiającej antymarketing.

– Rywalizacja o kandydatów jest coraz silniejsza. Powodem jest niż demograficzny i stosunkowo niewielka liczba kandydatów na rynku, a częściowo także niedostosowanie polskiego systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Firmy, które gorzej

radzą sobie na rynku, uciekają się również do nieetycznych sposobów pozyskiwania kandydatów. Natomiast celem biznesowym profesjonalnej organizacji jest skuteczna rekrutacja pracowników dzięki kulturze organizacyjnej, możliwościom rozwoju i innym pozytywnym elementom oferty. Nieetyczne formy działań rekrutacyjnych są zwykle szybko weryfikowane przez samych kandydatów – wyjaśnia Monika Morys.

Generacja Z, chociaż wychowana w erze mobilności, tak naprawdę wysoce ceni relacje międzyludzkie. Zasięgnięcie opinii znajomych na temat danego pracodawcy może przynieść najlepsze rezultaty. Zdarza się przecież, że w zwykłej rozmowie sąsiad przyznaje, że czytał o firmie niepochlebny artykuł w gazecie, a stąd już tylko krok do odkrycia, że dana organizacja jest chociażby w trakcie procesu o *mobbing* wśród pracowników. Pracodawcy powinni zatem dbać o to, co przedostaje się do powszechnego obiegu tzw. pocztą pantoflową, a potencjalni pracownicy – o umiejętność korzystania z tego rodzaju informacji.

W OGNIU PYTAŃ

Po wstępnym rozpoznaniu przyszłego miejsca pracy i pomyślnym przejściu weryfikacji przez tamtejszy dział HR przychodzi czas na rozmowę rekrutacyjną – decydującą okazję do poznania zasad etycznych kierujących drugą stroną. Kandydat nie powinien bać

się zadawać pytań, które pozwolą mu zdekodować wartości, jakie przyświecają firmie. To odpowiedni czas i miejsce

na rozwianie wszelkich wątpliwości związanych z informacjami zawartymi w zakładce „Kariera” lub „O nas”, a te często rodzą się po przeczytaniu enigmatycznych haseł i uniwersalnych mott. Jeżeli osoby prowadzące rozmowę, a więc pracownicy działu HR lub managerowie, nie będą w stanie rozwinąć tekstów widniejących na stronie pracodawcy – prawdopodobnie pozostają one tylko pustymi sloganami, które nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości.

– Rekruter jest zwykle pierwszą osobą, z którą kandydat spotyka się, ubiegając się o nową pracę. Brak odpowiednich kompetencji czy nieprzygotowanie osoby prowadzącej rekrutację może zdecydować o tym, czy wybrany kandydat przyjmie ofertę pracy, a dodatkowo przekaze inną opinię o firmie. Osoby ubiegające się o pracę oceniają pracodawcę przez pryzmat wrażenia, jakie wywarło na nich pierwsze spotkanie z rekruterem – mówi Katarzyna Mikołajczyk, Dyrektor HR w Nordea Bank AB Oddział w Polsce.

W tym kontekście niezwykle istotna wydaje się zatem być efektywna organizacja procesu rekrutacji, terminowość i wywiązywanie się ze wszystkich ustaleń.

– Brak informacji zwrotnej dotyczącej podjętej decyzji pozostawia kandydata w niepewności i wpływa negatywnie na postrzeganie firmy. Nawet jeśli osoba ubiegająca się o pracę nie otrzyma wymarzonego stanowiska, profesjonalnie przeprowadzona rekrutacja daje pracodawcy szansę zbudowania pozytywnej oceny. Na każdym etapie, budując tzw. *candidate experience*, należy pamiętać o tym, że zadowolony kandydat przekaze swoją opinię kilku osobom, natomiast niezadowolony – kilkudziesięciu. Rekruter jest zatem wizytówką firmy i ma bardzo duży wpływ na jej wizerunek – dodaje Katarzyna Mikołajczyk.

Nie należy również zapominać o indeksie pytań zakazanych, których nie zada żaden etyczny pracodawca. Jeśli choć jedno z nich padnie w trakcie rozmowy, kandydat prawdopodobnie pospieszenie wycofa się z brania udziału w procesie rekrutacyjnym. Żadna młoda kobieta nie będzie czuła się komfortowo, słuchając pytań o stan cywilny i plany związane z posiadaniem dzieci, a chociaż Polska jest krajem dość homogenicznym pod względem etnicznym, każdy rekruter powinien ugryźć się w język przed pytaniem o pochodzenie rasowe lub poglądy religijne na widok kandydata o niesłowiańskim typie urody. Dopytywanie o wiek potencjalnego pracownika również nie wróży nic dobrego, choć należy też pamiętać o zachowaniu zdrowego rozsądku w dopatrywaniu się podtekstów na rozmowie rekrutacyjnej. Czasami może to być zwyczajnie niewinna pogawędka, a pytanie o dzieci czy wnuki niekoniecznie musi świadczyć o tym, że pracodawca bardziej widzi nas na emeryturze niż w swoim zespole.

– Jeśli pracodawca nie zamierza nas zatrudnić ze względu na wiek, to i tak uniki w postaci ukrywania daty urodzenia nam nie pomogą. Na podstawie zamieszczonych w dokumentach aplikacyjnych okresów zatrudnienia oraz dat ukończenia szkół i tak łatwo się tego domyślić. Dlatego też podanie daty urodzenia w CV oszczędzi nam być może dodatkowych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej – twierdzi Rafał Pokrzywa, Regional TA Manager w State Street Bank.

Gender lies

Amerykański portal Hloom przeprowadził w 2016 r. sondaż na próbie ponad 2000 zatrudnionych osób.

W badaniu podzielono kłamstwa na niewinne (ang. *white lies*) oraz prawdziwe. Do pierwszych ankietowani zaliczali zawyżone kompetencje miękkie czy podanie ciekawszego zakresu obowiązków.

Prawdziwe kłamstwa dotyczyły przede wszystkim fałszywych tytułów naukowych, ukończonych studiów czy znajomości języków obcych. Pytanie o umieszczanie kłamstw w CV wykazało, że wśród nieszczerych kandydatów częściej możemy spotkać mężczyzn. Okazuje się, że w sprawach niewinnych kłamali o 6 proc. częściej niż panie i mówili o 3 proc. więcej prawdziwych kłamstw. Czy to wyłącznie efekt rozbudowanego męskiego ego i większego zamilowania do ryzyka? A może winna jest presja odczuwana przez mężczyzn, na których barkach nadal często spoczywa utrzymanie całej rodziny?

NIE DLA DISKRYMINACJI

Bolączka wielu miejsc pracy jest prawnie zdefiniowana w ustawie antidyskryminacyjnej z 2011 r. To ten dokument określa dyskryminację mianem sytuacji, w której „osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji”. Zapisy dotyczące tych kwestii można również znaleźć w kodeksie pracy, który jasno określa obowiązki pracodawcy – ma on zapewnić pracownikom godne warunki pracy oraz przeciwdziałać dyskryminacji w jego firmie. Jeśli jego działania nie są skuteczne, na osoby dyskryminujące czeka w polskim prawie odpowiedni zapis z kodeksu karnego, który grozi im nawet pięcioletnią latami więzienia.

Co z sytuacją, kiedy pracodawca rzeczywiście jest na bakier z etyką i przytyka oko na *mobbing*, lub, co gorsza, sam w nim uczestniczy? Poszkodowany pracownik może korzystać z kilku dróg: zwrócić się do sądu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy lub Rzecznika Praw Obywatelskich. W niektórych zawodach i branżach funkcjonują związki zawodowe, do których również można zgłosić się po pomoc w tak trudnych sytuacjach. Ponadto w Polsce stale przybywa organizacji pozarządowych zajmujących się prawami człowieka, w tym pracownika. Wachlarz miejsc i instytucji, w których można szukać pomocy, nie jest więc ograniczony. Zawsze jednak należy pamiętać o najprostszym, a wyjątkowo łatwym do przeoczenia rozwiązaniu – zwykłej rozmowie. O ile jest ona



Osoby ubiegające się o pracę oceniają potencjalnego pracodawcę przez pryzmat wrażenia, jakie wywarło na nich pierwsze spotkanie z rekruterem.

Katarzyna Mikołajczyk
DYREKTOR HR
Nordea Bank AB
Oddział w Polsce

możliwa do przeprowadzenia, powinna stanowić podstawę zażegnania wszelkich konfliktów. W końcu to na komunikację stawia najmłodsze pokolenie spod znaku generacji Z.

GRA W OTWARTE KARTY

Młode pokolenie na rynku pracy ceni szczerłość pracodawcy. Jeśli przełożymy to na warunki rozmowy kwalifikacyjnej i późniejszej współpracy, staje się jasnym, że bez otwartości efektywna współpraca między obiema stronami będzie niemożliwa. Badanie przeprowadzone przez amerykański oddział firmy rekrutacyjnej Randstad już w 2014 r. pokazało, że ponad połowie młodych osób poważnie zależy na znalezieniu uczciwego pracodawcy. Tak wysokie umiejscowienie etyki w ich hierarchii wartości może świadczyć o tym, że wiele firm mających problem z otwartą komunikacją będzie miało również problem z pozyskiwaniem lojalnych członków zespołu. Młodzież, która wychowała się w cieniu światowego kryzysu finansowego, jest podświadomie przeczulona na punkcie gry *fair play*.

Największym problemem stojącym na drodze generacji Z do osiągnięcia sukcesu jest paradoksalnie jej atut – wiek. Czy czeka nas fala głośnych spraw związanych z *ageizmem* (dyskryminacją ze względu na wiek)? Kiedy młody pracownik jest za młody i gdzie leży granica dojrzałości przy podejmowaniu się wymagających służbowych zadań? To tylko nieliczne z problemów, które mogą dotknąć nadchodzące pokolenie – młodych i energetycznych ludzi, którym zależy na tym, by przede wszystkim traktować ich poważnie.

Transparentność w komunikacji

Pytania, które powinieneś zadać pracodawcy



ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

Przeczytaj artykuły o profesjach jutra na s. 33-38

{ Generacja Z a świat przyszłości }



DŁUGOŚĆ ŻYCIA

W czasach Cesarstwa Rzymskiego żylibyśmy średnio 25 lat. Będąc obywatelem Stanów Zjednoczonych, na początku XX w. średnio osiągalibyśmy 47 lat. W 2050 r. na świecie będą 2 miliardy osób pow. 60 roku życia. **Gotów na konflikt pokoleń?**



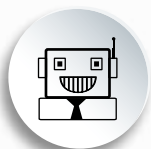
CYFROWA RZECZYWISTOŚĆ

2016 rok uważa się za początek ery zetabajkowej, czyli kolejny etap 4. rewolucji technologicznej, a za trzy lata na świecie będzie 26 miliardów urządzeń podłączonych do internetu. **Jak czujesz się w cyberświecie?**



SUPERORGANIZACJE 2.0

Słowo **agile** to nie tylko typ metodyki zarządzania. To nowa usieciowiona organizacja bez biur i pracowników na etat, myśląca **predyktownie**. Spójrz na wystawę sklepu Zara. 200 projektantów-analityków pracuje codziennie nad nowymi modelami, wyprzedzającymi gusta klientów. **Lubisz być w kilku miejscach jednocześnie?**



ROBOTYZACJA

175 milionów funtów zaoszczędził Barclays na procesach księgowych dzięki automatyzacji, a Amelia, wirtualny doradca reagujący na ludzkie emocje, może mówić w 20 językach. **Nowe profesje czy koniec pracy?**



EKOSYSTEM NOWYCH MEDIÓW

Ludzie-hybridy zaczynają pracować na stanowiskach łączących sprzeczne kompetencje. Za ostatni etap nowego ekosystemu uznaje się cyborgizację. **Jak zaakceptujesz transhumanizm?**



GLOBALIZACJA

67 proc. organizacji w Europie stara się tworzyć wielokulturowe zespoły, a 35 proc. międzynarodowych przedsiębiorstw odczuwa większą konkurencję o talenty. **Czy to już jeden świat?**

{ CECHY I TYPI MYŚLENIA PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI }

Kognitywnie inteligentny

Świadomy cyfrowo

Posiadający inteligencję intra- i interpersonalną

Wrażliwy na różnice kulturowe

Transdyscyplinaryny

Myślący krytycznie

POZNAJ ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

Manager ds. finansowych	s. 33 →
Solution Owner	s. 35 →
Transition Manager	s. 37 →

POZNAJ PRACODAWCÓW

Arla Foods GFSC	s. 138 →
Capgemini Polska	s. 138 →
QIAGEN Business Services	s. 144 →

MANAGER DS. FINANSOWYCH

ACCOUNTING MANAGER

WYBIERZ KARIERĘ
NA TYM STANOWISKU,
JEŻELI...

- ➔ Poza pracą w świecie liczb chcesz mieć realny wpływ na życie firmy
- ➔ Nie boisz się odpowiedzialnych wyzwań dotyczących nie tylko księgowości
- ➔ Interesujesz się zagadnieniami z zakresu rachunkowości zarządczej

Nie wyobrażam sobie dobrego finansisty, który nie posiada wiedzy z zakresu księgowości.

Kamil Zywer

ACCOUNTING MANAGER
FRANCE & SPAIN

QIAGEN Business Services

Ostatnia dekada pokazała, w jak bardzo nieprzewidywalnych czasach przyszło nam żyć. Postępująca globalizacja oraz przybierająca na sile rewolucja technologiczna poza korzyściami wystawiła współczesne organizacje na nowe rodzaje ryzyka. Stąd, poczynawszy od kryzysu 2008 r., mamy do czynienia z coraz silniejszą pozycją finansów, w tym również audytu i kontrolingu finansowego. Zarząd oraz managerowie najwyższego szczebla potrzebują jak nigdy dotąd wsparcia działów finansowych w tworzeniu i realizacji strategii biznesowych.

W wyniku tego trendu zmieniają się wszystkie funkcje operacyjne. Zarówno obszar HR, jak i finansowo-księgowy dzięki coraz bardziej zaawansowanym technologiom przeszedł ogromną ewolucję, a w centrach biznesowych świadczących tego rodzaju usługi wsparcia pojawiły się **nowe zawody, mające na celu łączenie funkcji administracyjnych z biznesowymi** oraz dostarczenie wartości dodanej w ramach obsługiwanych procesów. W XXI w. organizacje oczekują od księgowych pełnienia roli specjalistów zajmujących się kwestiami prawnymi, a od zespołów zakupowych – nie tylko sprawnej i efektywnej obsługi określonych procesów biznesowych, lecz również poszukiwania rozwiązań wzmacniających konkurencyjność przedsiębiorstwa. Jedną z takich ról, która pełni coraz ważniejszą funkcję w biznesie, jest **Accounting Manager**.

– Z pewnością jego rola nie ogranicza się wyłącznie do czynności rachunkowych. Na postać Accounting Managera w międzynarodowej organizacji należy spojrzeć z szerszej perspektywy, podobnie jak w przypadku finansisty. Accounting Managera porównałbym raczej do **Business Partnera**; stanowiska, które coraz częściej pojawia się zwłaszcza w branży HR. Business Partner pełni rolę eksperta wspierającego biznes, czyli przede wszystkim stronę sprzedażowo-marketingową przedsiębiorstwa. Z założenia funkcja ta wymaga ścisłej współpracy z kadrą managerską i łączy wiedzę merytoryczną z szerokim zakresem obowiązków – wyjaśnia Kamil Zywer, Accounting Manager France & Spain w QIAGEN Business Services.

Funkcja Accounting Managera wpisuje się w coraz popularniejszą również w Polsce branżę partnerstwa biznesowego (ang. *business partnering*), która zaczęła się rozwijać dynamicznie od połowy lat 90. *Business partnering* można porównać **do wewnętrznego doradztwa biznesowego**, opartego o solidną i ugruntowaną wiedzę finansową. – *Business partnering* to odpowiedź na postępującą globalizację oraz zjawisko *offshoringu*. Zwłaszcza w Polsce wciąż ewoluuje profil działalności centrów usług wspólnych, które w wyniku profesjonalizacji zaczynają dostarczać coraz lepsze rozwiązania przy obsłudze skomplikowanych procesów biznesowych – twierdzi Kamil Zywer.

PROFIL I ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Accounting Manager to specyficzne stanowisko, w ramach którego wiedza ekspercka przenika się z kompetencjami managerskimi.

– Mimo że pełnię funkcję Accounting Managera, nie mam pod sobą żadnych pracowników, a każdy zespół w naszym centrum biznesowym działa zgodnie z własną strukturą wewnętrzną – tłumaczy Kamil Zywer. – Co ważne, jako Accounting Manager podlegam centralnej dyrekcji finansowej QIAGEN oraz Dyrekcji Centrum Usług Wspólnych w Polsce.

Zakres obowiązków Accounting Managera i jego miejsce w strukturze organizacyjnej trudno zdefiniować, ponieważ na rozkład jego zawodowych zadań mają wpływ takie czynniki, jak profil biznesowy przedsiębiorstwa, podział na regiony oraz stopień centralizacji i standaryzacji procesów biznesowych.

– W moim przypadku pozycja przełożonego wydaje się być płynna. Przykładowo, pracując nad zagadnieniami związanymi z prawem handlowym, wykonuję zadania w imieniu kolegów z działu prawnego. Do tego dochodzi szereg innych obowiązków, takich jak m.in. reprezentowanie spółki przed urzędami, administracja listą płac pracowników spółki, a także kwestie zakupowe. Również w innych krajach QIAGEN posiada Business Partnerów, którzy wspierają wydzielone przez władze

35

TAKI PROC. DYREKTORÓW DZIAŁÓW FINANSOWYCH
ZACHĘCA SWOICH SPECJALISTÓW DO MOBILNOŚCI
ZAWODOWEJ POMIĘDZY FUNKCJAMI FINANSOWYMI
A BIZNESOWYMI.

ŹRÓDŁO: IMA, ACCA,
FINANCIAL INSIGHT: CHALLENGES AND
OPPORTUNITIES (2014)

OKIEM REKRUTERA

Aplikując na każde stanowisko, kandydat powinien odpowiedzieć sobie na pytanie, dlaczego jest najważniejszą osobą, by je otrzymać. Jeśli sam jest siebie pewien, uda mu się przekonać rekrutera.

**Hanna Spychalska-
Waszek**
HR MANAGER
QIAGEN Business Services

spółki lokalizacje. Ich profile kompetencyjne różnią się od siebie – mówi Kamil Zywer. – Przykładowo, rola Business Partnera w Wielkiej Brytanii przypomina bardziej stanowisko kontrolera finansowego, ponieważ na Wyspach QIAGEN koncentruje się przede wszystkim na kwestiach badawczo-rozwojowych i produkcyjnych.

Accounting Manager to zatem człowiek-orkiestra, posiadający wiedzę z kilku ważnych obszarów, tj. kontrolingu, rachunkowości zarządczej, podatków, prawa oraz kadrowo-płacowych.

– Accounting Manager jest ekspertem, którego spotkamy w międzynarodowych organizacjach, zatem jedną z najważniejszych kompetencji jest znajomość języka obcego. Angielski to oczywiście absolutna podstawa, ale należy pamiętać, że współpracując z lokalnymi urzędami, często mamy do czynienia z osobami nieanglojęzycznymi. Dlatego biegła znajomość drugiego języka obcego to bardzo duży atut w naszym zawodzie – dodaje Kamil Zywer.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Aby w przyszłości pełnić tak ciekawą funkcję, warto jeszcze podczas studiów zainteresować się programami praktyk bądź staży.

– Nie wyobrażam sobie dobrego finansisty, który nie posiada wiedzy z zakresu księgowości. Kolejny etap dotyczy bezpośrednio wyboru ścieżki odpowiadającej naszym predyspozycjom osobowościowym. Z pewnością mojej profesji nie poleciłbym osobom, które chciałyby zarządzać w przyszłości zespołem specjalistów. Jak wspominałem, partner w naszej strukturze należy do puli samodzielnych stanowisk, które wymagają szerokiej wiedzy eksperckiej. Następnie, co bardzo ważne, przyszły Business Partner nie powinien ograniczać swojej pracy tylko i wyłącznie do swoich obowiązków. Business Partner to osoba ciekawa świata i angażująca się w życie firmy z biznesowego punktu widzenia. Tylko poprzez ciekawość poznawczą jesteśmy w stanie rozwiązywać wiele kwestii pośrednio powiązanych z księgowością, tj. wspierać pracowników w sprawach kadrowych, prawnych bądź administracyjnych – mówi Kamil Zywer.



Kamil Zywer
ACCOUNTING
MANAGER

W QIAGEN
od 2013 r.

UKOŃCZYŁEM:

Uniwersytet Wrocławski

KIERUNEK STUDIÓW:

Ekonomia i Romanistyka

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Wysoka kultura pracy oraz wzajemny szacunek.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

QIAGEN oferuje interesującą ścieżkę rozwoju zawodowego. W naszym Centrum poszukujemy nie tylko księgowych, ale również pracowników do zespołu związanego z obsługą klienta, marketingu, IT czy HR.

**Dzięki efektom
mojej pracy
nie odzwierciedlam
wyłącznie
kondycji spółki
w liczbach,
ale mam realny
wpływ na cały
cykl jej życia.**

Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĀZ DO STRONY

144

K&F CO SPRAWIA CI NAJWIĘKSZĄ SATYSFAKCJĘ NA TYM STANOWISKU?

Samodzielność. Podejmując ważne dla spółek decyzje, mam świadomość, że dzięki mojemu doświadczeniu oraz kompetencjom zostałem obdarzony zaufaniem przez innych ludzi. Dodatkowo, dzięki efektom mojej pracy nie odzwierciedlam wyłącznie kondycji spółki w liczbach, ale mam realny wpływ na cały cykl jej życia. Ogromnie motywuje mnie również świadomość, że doradzając bądź decydując o pewnych sprawach, jednocześnie dokładam swoją cegiełkę do organizacji, która staje się rentowniejsza, a procesy biznesowe spójniejsze.

K&F JAK WIDZISZ SWOJĄ KARIERĘ ZA KILKA LAT?

To zależy od ścieżki, którą wybiorę, tzn. czy postawię na szersze spojrzenie, czy na specjalizację. Z chęcią poznałbym funkcjonowanie naszych spółek w innych regionach, jak np. Włochy. Z drugiej strony zmieniłbym krąg kulturowy, ponieważ pracuję od kilku lat w obszarze krajów romańskich. Jednocześnie zastanawiam się nad specjalizacją w obszarze podatkowym, w szczególności z zakresu optymalizacji podatkowej.

K&F CZY PRACODAWCA JEST DLA CIEBIE WSPARCIEM W PRZESTRZENI ZAWODOWEJ?

Nie wyobrażam sobie mojej codziennej pracy bez wsparcia ze strony moich przełożonych, zarówno tych przebywających w Polsce, jak i dyrekcji finansowej zlokalizowanej w Niemczech. Wspólnie tworzymy organizację, w której każdy z nas może liczyć na pomocną dłoń oraz wyrozumiałość.

K&F CZY WORK-LIFE BALANCE TO PRZEPIS NA SATYSFAKJONUJĄCE ŻYCIE ZAWODOWE?

Jestem osobą aktywną fizycznie i nie wyobrażam sobie efektywnej pracy bez czasu przeznaczonego na życie prywatne i własne zainteresowania. Bez własnej przestrzeni, w której odrywamy się od obowiązków, trudno złapać zdrową równowagę. A przecież odpoczynek to ważna część naszego życia. Bez niego każdy z nas może zacząć popełniać błędy, źle szacować ryzyko lub pozwolić negatywnym emocjom na zdominowanie relacji z innymi współpracownikami. Wtedy stres zaczyna nas przerastać, pojawia się przemęczenie, a praca staje się po prostu uciążliwa. W QIAGEN staramy się zachować właśnie tę równowagę. Szacunku do własnej sfery prywatnej uczyć się od moich przełożonych, których życie nie kończy się wyłącznie na pracy.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ O ZAWODZIE ACCOUNTING MANAGERA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



SOLUTION OWNER

WYBIERZ KARIERĘ
NA TYM STANOWISKU,
JEŻELI...

- Posiadasz świadomość biznesową podpartą wiedzą z zakresu IT
- Chcesz w przyszłości pracować jako Project Manager
- Planujesz rozwijać się w obszarze zarządzania zmianą

Solution Owner łączy dwa światy – z jednej strony będzie nim biznes, a z drugiej – osoby reprezentujące pion IT. W związku z tym rolę Solution Ownera można porównać do profesji negocjatora i tłumacza.

Daniel Biechoński
SOLUTION OWNER
Arla Foods Global Financial
Service Centre

Międzynarodowe organizacje stoją przed wieloma wyzwaniami, a wśród nich z pewnością warto wymienić inwestycje w nowe technologie, rozwój infrastruktury IT oraz usprawnianie systemów operacyjnych. Zapewnienie sprawnego przepływu informacji biznesowych, monitorowanie ich efektywności oraz tworzenie lepszych rozwiązań pozwalają skupić się międzynarodowym spółkom na ich głównej działalności.

Optymalizacja procesów operacyjnych przy wsparciu nowych technologii oraz systemów zajmują się eksperci centrów biznesowych w Polsce. Ponieważ usprawnianie oraz obszar zarządzania zmianą wymagają wysokiej klasy specjalistów, coraz częściej na polskim rynku pracy można spotkać **oferty dedykowane ekspertom nazywanym Solution Ownerami**. Tę funkcję spotkamy przede wszystkim w dużych, międzynarodowych organizacjach.

– Rolę Solution Ownera, jego odpowiedzialność oraz zakres obowiązków określa profil biznesowy organizacji. W moim przypadku możemy mówić o procesach P2P (skrót od *procure-to-pay* – przyp. red.). Zajmuję się zatem systemami powiązanych z tym wycinkiem operacji, tj. ich rozwojem, poszukiwaniem i zakupem nowych rozwiązań, nadzorowaniem testów i tworzeniem odpowiednich raportów w systemie, wdrażaniem usprawnień oraz prowadzeniem projektów dotyczących nowych rozwiązań, w tym technologicznych. Solution Owner łączy dwa światy – z jednej strony będzie nim biznes, a z drugiej – osoby reprezentujące pion IT. W związku z tym rolę Solution Ownera można porównać do profesji negocjatora i tłumacza, który przekłada oczekiwania biznesowe na język zrozumiały dla IT i odwrotnie. Jednocześnie, rozumiejąc specyfikę i wymagania obu stron, doprowadza do kompromisowego wyboru najlepszych rozwiązań – wyjaśnia Daniel Biechoński, Solution Owner w Arla Foods Global Financial Service Centre.

Solution Ownera można również uznać za przykład transformacji rynku pracy, w ramach którego od kandydatów oczekuje się nie tylko wiedzy biz-

nesowej, ale również kreatywnego rozwiązywania problemów przy znajomości przedmiotowej i proceduralnej z obszarów IT.

– Solution Owner jest ekspertem, dlatego musi rozumieć, jak przebiega wybrany proces; a mogą nim być nie tylko operacje księgowe, ale również np. HR bądź zakupy (zaopatrzenie). Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie przełożyć punkt widzenia biznesu na język systemowy, sugerować zmiany, wdrażać nowe rozwiązania i realizować cele zawodowe w kulturze opartej na doskonaleniu procesów, czyli tzw. *process improvement* – mówi Daniel Biechoński i dodaje: – Wiedzę ekonomiczną zdobyłem studiując Zarządzanie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu i na studiach podyplomowych na Uniwersytecie Gdańskim. Informatyka również była w kręgu moich zainteresowań, stąd pomysł na dodatkowe studia na Politechnice Poznańskiej. Posiadam zatem wykształcenie akademickie, które świetnie sprawdza się w moim zawodzie.

Jednakże, podobnie jak w przypadku **kierownika projektu, wiedza informatyczna nie jest warunkiem koniecznym**.

– Funkcjonowanie procesów od strony systemowej zawsze można się nauczyć, ale mimo wszystko taka wiedza techniczna zdecydowanie pomaga i pozwala na aktywny udział w pracach projektowych nad nowymi rozwiązaniami – twierdzi Daniel Biechoński.

PROFIL I ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Profesję Solution Ownera możemy traktować przede wszystkim jako właściciela odpowiedzialnego za zdefiniowanie i akceptację zakresu zmian systemowych w projekcie i za upewnienie się, iż pasuje on do strategii biznesowej. W przypadku procesów księgowych Solution Owner staje się inicjatorem zmian w takich obszarach, jak: **order-to-cash (OtC/O2C)** – proces sprzedaży od złożenia zamówienia przez klienta do otrzymania płatności za produkt lub usługę; **procure-to-pay (PtP/P2P)**, proces zakupu towarów i usług od przygotowania zamówienia

11

TAKI PROC. ORGANIZACJI WOROZIŁO
SYSTEM ERP W CELU WZMOCNIENIA SWOJEJ
POZYCJI NA RYNKU.

ŹRÓDŁO: PANORAMA CONSULTING SOLUTIONS,
ERP REPORT (2015)

OKIEM REKRUTERA

Osoba, która chciałaby rozpocząć karierę jako Solution Owner, powinna być świadoma dużej dynamiki pracy i posiadać wiedzę na temat przebiegu procesów biznesowych. Istotnym elementem jest znajomość trendów technologicznych.

Joanna Michniewska

SENIOR TALENT ACQUISITION
CONSULTANT

Arla Foods GFSC

do uregulowania płatności do dostawcy; oraz **record-to-report** (RTR/R2R), obszar, w którym specjaliści odpowiadają za szeroki zakres procesów księgowych i sprawozdawczych.

Solution Owner łączy kilka ról, a są nimi m.in. takie stanowiska, jak **analityk biznesowy, kierownik projektu, konsultant oraz agent zmiany**. Ze względu na specyficzny zakres obowiązków Solution Owner współpracuje również z innymi profesjonalistami.

– Są nimi Process Owner oraz Subject Matter Expert. Pierwszy z nich zarządza globalnym procesem. SME natomiast to rola podobna do Solution Owenera, gdzie nacisk jest położony na stałe ulepszenie procesu i prowadzenie związanych z tym uzgodnień z biznesem. Istotną rolę odgrywa również dział raportowania, który monitoruje m.in. ile czasu wymaga wykonanie określonej czynności w ramach procesu. Dzięki takim informacjom jesteśmy w stanie przeanalizować i wskazać obszary o największym potencjale usprawnień. Następnie Solution Owner inicjuje zmiany, które projektują architekci systemowi z pionu IT – wyjaśnia Daniel Biechoński.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

W zawodzie Solution Owenera bardzo ceni się wiedzę na temat procesów biznesowych oraz znajomość trendów technologicznych. W dużych organizacjach, które starają się wdrażać najlepsze rozwiązania, eksperci reprezentujący tę profesję mają okazję wymieniać się swoimi doświadczeniami. Warto podkreślić, że Solution Owner ma wiele kierunków rozwoju zawodowego.

– **Możliwości jest naprawdę wiele ze względu na multidyscyplinarny charakter tego stanowiska.** Ekspert będący inicjatorem zmian może realizować swoje ambicje zawodowe zarówno w biznesie, na stanowiskach managerskich, bądź wszędzie tam, gdzie oczekuje się zmiany i efektywniejszego wykorzystania procesów biznesowych. Nie ma zatem jednej utartej ścieżki kariery. Sądzę, że to jeden z atutów tego zawodu – mówi Daniel Biechoński.



Agnieszka Machutt

SOLUTION OWNER
A2R

W Arla Foods Global
Financial Service Centre
od 2009 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Gdański

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse Międzynarodowe i Bankowość,
Rachunkowość

POSIADAM:

Certyfikat księgowy Ministerstwa Finansów

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁY MNIE:

Ogromne możliwości rozwoju zawodowego.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Atmosfera pracy jest bardzo dobra, a wachlarz dostępnych stanowisk nieograniczony. Wystarczy tylko chcieć.

Solution Owner powinien posiadać wiedzę na temat przebiegu procesu biznesowego w organizacji i konfiguracji systemu.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĀŻ DO STRONY

138

K&F PRACUJESZ NA STANOWISKU SOLUTION OWNERA. W JAKIM OBSZARZE SIĘ SPECJALIZUJESZ?

Odpowiadam zarówno za księgę główną, jak i za tzw. *costing*, dotyczący procesu ustalania cen materiałów, półproduktów oraz wyrobów gotowych. Ponieważ Solution Owner to specjalista łączący obszar operacji biznesowych ze światem IT, muszę świetnie orientować się przede wszystkim w programie SAP. Wspieram zatem spółki należące do naszej grupy kapitałowej, które aktualnie korzystają z tego systemu w zakresie m.in. dostosowywania do nowych wymogów prawnych lub inicjowania zmian, mających na celu usprawnienie pracy specjalistów pracujących w naszej organizacji.

K&F CZY W ZAWODZIE SOLUTION OWNERA DUŻĄ ROLĘ ODGRYWA WYKSZTAŁCENIE?

Kończyłam studia z dziedziny finansów międzynarodowych, bankowości oraz rachunkowości. Pierwsze doświadczenie zawodowe zdobywałam na stanowiskach księgowych. Posiadam zatem silne podstawy teoretyczne i praktyczne w zakresie rachunkowości, które w przypadku mojej obecnej specjalizacji wydają się być istotne. Mimo że moja profesja jest silnie powiązana z obszarem IT, wykształcenia informatycznego nie uważałabym za wymóg. Najważniejsze w zawodzie Solution Owenera jest rozumienie zasad funkcjonowania branży, w ramach której porusza się taki specjalista. Wiedzę techniczną można zdobyć poprzez szkolenia bądź bezpośrednio w praktyce.

K&F JAKA JEST RÓŻNICA POMIĘDZY SUBJECT MATTER EXPERTEM A SOLUTION OWNEREM?

W Arla Foods są to stanowiska równorzędne. SME można traktować jako eksperta znającego dogłębnie wybraną dziedzinę, potrafiącego w merytoryczny sposób przedstawić i wyjaśnić przepisy bądź ustawy. Solution Owner natomiast powinien posiadać wiedzę na temat przebiegu procesu biznesowego w organizacji, konfiguracji systemu oraz wykonania odpowiednich testów.

K&F CZY PRACA NA TYM STANOWISKU TO SPORE WYZWANIE?

Solution Owner z pewnością należy do wymagających i trudnych profesji. W trakcie wykonywania codziennych obowiązków musimy współpracować z rzeszą osób, które mają odmienny punkt widzenia na przebieg procesów w organizacji. Należą do nich zarówno osoby pracujące na stanowiskach operacyjnych, programiści, jak i konsultanci z firm doradczych.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ O ZAWODZIE SOLUTION OWNERA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



TRANSITION MANAGER

WYBIERZ KARIERĘ
NA TYM STANOWISKU,
JEŻELI...

- Interesujesz się zarządzaniem zmianą i projektami
- Posiadasz umiejętności negocjacyjne
- Jesteś osobą aktywną, lubisz podróże i poznanie innych kultur

Dzięki pracy w Global Transition Team

**dużo podróżuję
i poznaję nowe
kultury,
co niesamowicie
wzbogaca mnie
prywatnie
i zawodowo.**

Marcin Dacko
TRANSITION MANAGER
Capgemini Polska

Wiedza, systemy i procesy operacyjne – to filary, na których opiera się każda sprawnie funkcjonująca organizacja. Wypracowanie na ich podstawie skutecznego sposobu działania i przełożenie go na praktykę to zaczątek sukcesu w świecie biznesu. By utrzymać przewagę na konkurencyjnym rynku, dynamicznie rozwijające się organizacje skupiają się przede wszystkim na tych aspektach swojej działalności, które stanowią esencję ich biznesu. Natomiast obszary niewchodzące w jej skład, ale nadal wymagające stałego zaangażowania, zostają przekazane innym podmiotom, które specjalizują się w ich realizacji.

Obecnie taki sposób działania jest rozpowszechniony na skalę globalną i w praktyce oznacza rozwój *outsourcingu* i *offshoringu* – dwóch zjawisk biznesowych, które pozwoliły przedsiębiorstwom skupić się na strategicznych aspektach swojej działalności, a pozostałe lokować w centrach usług wspólnych czy centrach BPO. Aby jednak taki podział obowiązków okazał się korzystny, kluczowym zadaniem jest umiejętne zarządzanie migracją procesów do nowej lokalizacji.

Migracja procesów to szereg złożonych i niepowtarzalnych działań w przypadku każdej organizacji, która decyduje się na jej przeprowadzenie. Istnieje ogólny wzorzec postępowania w przypadku przenoszenia procesów do centrów BPO i SSC, jednak **poszczególne organizacje wypracowują własne metodyki** pozwalające im na jak najsprawniejsze dostosowanie dotychczasowych rozwiązań do nowego miejsca. Opierają się zazwyczaj na fazach działania, na które składają się:

- ▶ planowanie;
- ▶ analiza procesów;
- ▶ przygotowanie dokumentacji;
- ▶ treningi dla zespołów *delivery* i klienta;
- ▶ stabilizacja.

Osobą odpowiedzialną za poprawne wdrożenie założeń i stojącą na czele zespołu kierującego przenoszeniem procesów jest **Transition Manager**. Jego rola wykracza znacznie poza przeprowadzenie organizacji przez proces transferu wiedzy, syste-

mów i operacji, bowiem Transition Manager dba również o wartość dodaną wynikającą z projektu.

– Każdy projekt *transition* zakończony sukcesem klienta to przede wszystkim **dobrze zrealizowana strategia, która przekłada się na jego wyniki finansowe**. Podczas projektów *transition* standaryzujemy przenoszone procesy, wprowadzamy nowe technologie i automatyzacje, które korzystnie wpływają na dostarczanie usług oferowanych przez naszego klienta oraz na jego wizerunek – zauważa Marcin Dacko, Transition Manager w Capgemini Polska.

Chociaż Transition Manager odpowiada za wszystkie rezultaty danego projektu, nigdy nie działa w pojedynkę. Poza byciem członkiem zespołu migracyjnego ekspert w obszarze migracji utrzymuje również kontakty z Project Managerami, dzięki którym pozyskuje niezbędne kompetencje w zakresie zarządzania projektami. Równie istotna jest współpraca z tzw. **Subject Matter Expertami** oraz **Global Process Ownerami**. Ci pierwsi specjalizują się w obsłudze procesów, druga grupa dostarcza zaś informacji na temat tego, jak dany proces powinien być przenoszony. U podstaw pracy Transition Managera leży zatem praca zespołowa.

PROFIL I ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Zespołowy charakter pracy w dziale *transition* niewątpliwie wpływa na zestaw pożądanych cech.

– Posiadanie wiedzy z zakresu **Project Management** jest na tym stanowisku kluczowe. Dzięki właściwemu stosowaniu metodyk zarządzania projektami efektywnie realizujemy cele projektu i przygotowujemy klienta do zmiany, którą niesie ze sobą każdy proces migracji. W naszej firmie prawie każdy Project Manager posiada certyfikat PMI, PRINCE2, Agile czy Six Sigma. Staramy się stosować różne techniki, zamiast trzymać się kurczowo jakiejś modnej filozofii – wyjaśnia Marcin Dacko.

Zarządzanie projektami, ryzykiem i zmianą wpływają na różnorodność działań Transition Managera, która przekłada się także na środowisko pracy

78

TAKI PROC. MANAGERÓW UWAŻA,
ŻE PRZEKAZANIE WYBRANYCH FUNKCJI
OUTSOURCEROWI BYŁO DOBRYM POMYSŁEM.

ŹRÓDŁO: DELOITTE,
GLOBAL OUTSOURCING SURVEY
(2016)

OKIEM REKRUTERA

Dla przyszłego pracodawcy istotne są nie tylko kompetencje, ale także motywacja. Nawet jeśli nie spełniasz wszystkich wymagań, a jesteś otwarty na wyzwania, proaktywny i chętny do nauki – masz duże szanse, aby otrzymać wymarzoną pracę.

Anna Maludzińska

RECRUITMENT MANAGER
EARLY CAREER

Capgemini Polska

i klientów. W tym kontekście **negocjacje stanowią nieodłączny element obowiązków**. Kontakt z klientem wymaga ustalenia czasu trwania projektu i określenia kosztów, a wszystko to z dbałością o zachowanie dobrych relacji, tak aby żadna ze stron nie zamknęła się na możliwość przyszłej współpracy.

Ostatnim istotnym aspektem działalności Transition Managera, poniekąd związanym z negocjacyjnym charakterem pracy, jest **mobilność i liczne wyjazdy służbowe**.

– Nic nie zastąpi bezpośrednich kontaktów, i to mnie osobiście bardzo cieszy, bo daje możliwość ustawicznego poznawania nowych ludzi i nabywania różnorodnych doświadczeń. Dzięki pracy w Global Transition Team dużo podróżuję i poznaję nowe kultury – przynajmniej Marcin Dacko.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Transition Managerowie często rozpoczynają swoją karierę jako uczestnicy procesu migracji, np. w roli młodszego księgowego. Zainteresowanie tematyką *transition* mogą następnie pogłębiać dzięki szkoleniom. W miarę rozwoju kariery zwykle **zwiększa się skala projektów**, nad którymi pracuje Transition Manager:

– Początkujący Transition Manager jest zazwyczaj odpowiedzialny za prowadzenie małych projektów migracyjnych, np. migracji kilku procesów z jednego regionu. Wraz ze zdobywaniem doświadczenia zwiększa się zakres odpowiedzialności – pojawiają się multiregionalne projekty migracyjne dotyczące przenoszenia procesów do wielu centrów. Najbardziej doświadczeni Transition Managerowie wspierają również projekty sprzedażowe, co wiąże się z intensywną współpracą zarówno z wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi interesariuszami na różnych szczeblach zawodowych.

Niewykluczone, że wkrótce pracę Transition Managerów w dużym stopniu będą wspierały najnowsze technologie. Już teraz mogą oni korzystać z dobrodziejstw digitalizacji i automatyzacji, mając do dyspozycji ogromny repertuar programów, a nawet robotów, które pomagają sprostać codziennym wymaganiom.



Francesco Berardi

BUSINESS
TRANSFORMATION
CONSULTANT

W Capgemini Polska
od 2011 r.

UKOŃCZYŁEM:

Uniwersytet Neapolitański im. Fryderyka II

KIERUNEK STUDIÓW:

Math and Science Academy

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Wartości Capgemini oraz sposób, w jaki są stosowane (m.in. zaufanie, odwaga, skromność, praca zespołowa, zabawa).

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Capgemini jest odpowiednim miejscem rozwoju kariery zawodowej. Daje szansę wspierania prestiżowych klientów zlokalizowanych na całym świecie w zespołach związanych z obsługą klienta, marketingiem, IT lub HR.

Praca w Capgemini pomogła mi w rozwijaniu moich zdolności językowych, znajomości procesów finansowych oraz umiejętności zarządzania ludźmi.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJŹ DO STRONY

138

K&F CZY MIAŁEŚ OKAZJĘ BRAĆ UDZIAŁ W PROJEKTACH TYPU *TRANSITION*? JAK ONE WYGLĄDAŁY?

Aktualnie jestem członkiem projektu/zespołu Flying Squad. Do moich obowiązków należy wspieranie różnych projektów *transition* w sektorze finansowym, a w szczególności procesów z obszaru P2P. Dzięki mojej pracy miałem okazję podróżować na Węgry, do Indii oraz Szwecji. To było bardzo cenne doświadczenie biznesowe, jak również świetna okazja, aby bliżej poznać inną kulturę i styl pracy.

K&F DLACZEGO ZAINTERESOWAŁEŚ SIĘ WŁAŚNIE SEKTOREM FINANSOWYM?

Moja historia jest dość zabawna. Jeszcze pięć lat temu nie pomyślałbym nawet, że dołączę do jednej z największych korporacji na rynku, jaką jest Capgemini. Mieszkałem wtedy w Hiszpanii i głównie za sprawą kolegi, który przedstawił mój profil przełożonym, miałem okazję stać się częścią tej rzeczywistości. Zaraz po przyjeździe szukałem projektu, który pozwoliłby mi połączyć przyjemne z pożytecznym, czyli wykorzystać moje umiejętności językowe oraz zainteresowanie podróżami. Tym właśnie okazał się Flying Squad i jego część zajmująca się *transition*.

K&F KTÓRE KOMPETENCJE I TALENTY UDAŁO CI SIĘ NAJBARDZIEJ ROZWINĄĆ PODCZAS PRACY WE FLYING SQUAD W CAPGEMINI?

Myszę, że nie wystarczy nam miejsca, aby wymienić je wszystkie. Niemniej jednak praca w Capgemini na pewno pomogła mi rozwinąć moje zdolności językowe, poszerzyć znajomość procesów finansowych oraz zdobyć umiejętność zarządzania ludźmi.

K&F JAKIE PRZYDATNE SZKOLENIA W ZAKRESIE *TRANSITION* OFERUJE TWÓJ PRACODAWCA?

W Capgemini mamy różnorodną ofertę szkoleń na bardzo wysokim poziomie. Jeżeli chodzi o kwestię *transition* uważam, że bardzo przydatna jest współpraca z *teamem* PMO. Opiera się ona na regularnych spotkaniach w ciągu roku z naszym Project Managerem, podczas których dzielimy się doświadczeniami z zakresu działań *transition*. Pomocne są również wewnętrzne kursy językowe i szkolenia internetowe. To wszystko w połączeniu z naszą kreatywnością i pomysłowością sprawia, że możemy dostarczać naszym klientom usługi oraz produkty wysokiej jakości.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ O ZAWODZIE TRANSITION MANAGERA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



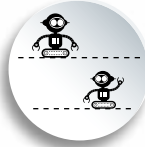
SEKTOR BPO/SSC

Przeczytaj artykuły o sektorze BPO/SSC na s. 40-50

{ Generacja Z a centra biznesowe przyszłości }

**PEOs**

Centra biznesowe coraz częściej nazywa się **professional employee organizations**, stąd intensywnie poszukują specjalistów z wysokimi kwalifikacjami.
Czy lubisz wyzwania?

**BACK-BOTY**

Nowy kierunek w outsourcingu jest częścią trendu SOT, czyli **service optimisation technologies**, a na rynku pracy pojawi się nowy zawód – specjalista RPA, odpowiedzialny za procesy automatyzacji.
Czy czeka Cię nowa epoka centrów biznesowych?

**ROLA DORADCY**

XaaS, czyli *anything as a service*, zdominuje wszystkie obszary branży BPO/SSC, oczekując od specjalistów roli doradczey. **Advisory centres** świadczą o dojrzałości centrów biznesowych
Nie „co”, ale „jak”?

**GLOBALNY CSR**

Impact sourcing to inne oblicze outsourcingu, w ramach którego korporacje będą otwierać centra w tych lokalizacjach, gdzie panuje bieda, kształtując ludzi niemających dostępu do edukacji.
Blżej społeczności lokalnych?

**KORPORACJE JUTRA**

Kapitał ludzki w globalnym świecie zaczyna być równie ważny co kapitał finansowy, dlatego pracodawcy będą tworzyć coraz przyjaźniejsze miejsca pracy dla przyszłych specjalistów.
Czy czekam na spłaszczenie struktur korporacyjnych?

**WIĘKSZA NIEPEWNOŚĆ**

Praca projektowa zastąpi pracę etatową, a pracownicy będą musieli przyzwyczajać się do różnych stylów pracy. Awans poziomy już teraz staje się ciekawszą ścieżką kariery.
Czy globalny oznacza niepewny?

POZNAJ BRANŻĘ

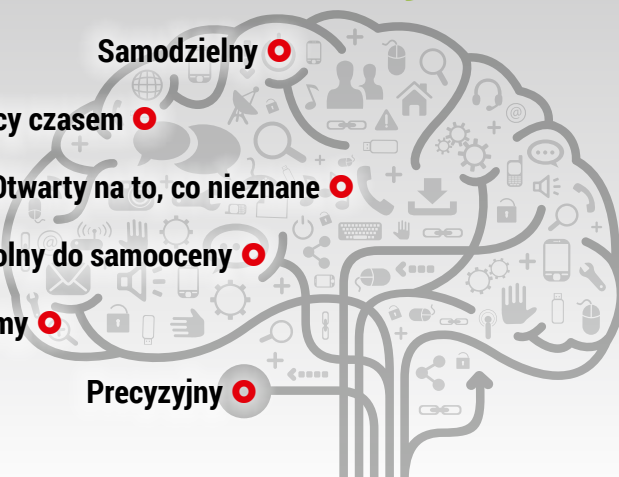
Trendy	s. 40 →	Księgowość	s. 45 →
Sylwetki	s. 42 →	Podatki	s. 48 →

POZNAJ PRACODAWCÓW

ArcelorMittal SSCE	s. 137 →
Arla Foods GFSC	s. 138 →
Capgemini Polska	s. 138 →
Delphi Poland	s. 121 →
DSV ISS	s. 140 →
EY GDS Poland	s. 122 →
Fresenius Kabi/Medical Care BS/SSC	s. 123 →
HEINEKEN GSS	s. 141 →
Hempel Paints (Poland)	s. 141 →
Hitachi Data Systems	s. 125 →
IAG GBS	s. 126 →
IKEA BSC	s. 142 →
Infosys Poland	s. 127 →
Jones Lang LaSalle FSG	s. 128 →
Nordea OC	s. 130 →
Philip Morris International SCE	s. 143 →
QIAGEN BS	s. 144 →
Schneider Electric	s. 134 →
Shell BO	s. 144 →
Takeda	s. 135 →
TMF Group	s. 145 →
ZF ESSC	s. 136 →

{ CECHY I TYP MYŚLENIA PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI }

- Samodzielny
- Zarządzający czasem
- Otwarty na to, co nieznanne
- Zdolny do samooceny
- Świadomy
- Precyzyjny



NIE TYLKO FINANSIŚCI?

„Łatwiej nauczyć kogoś rachunkowości, niż nauczyć go nowego języka” – tą zasadą kierują się często pracodawcy reprezentujący sektor nowoczesnych usług biznesowych, dlatego w branży BPO/SSC można z łatwością spotkać **absolwentów kierunków niefinansowych**.

Co motywuje humanistów do rozpoczęcia pracy w świecie finansów i biznesu, jak wygląda przyznanie takiego pracownika oraz jakie kompetencje są ważne zarówno podczas rekrutacji, jak i w trakcie dalszego rozwoju w tym sektorze?

W ostatnim czasie międzynarodowe organizacje, posiadające swoje centra usług biznesowych w naszym kraju, są na polskim rynku niewątpliwie nie tylko jednymi z wiodących, lecz także atrakcyjniejszych pracodawców. Firmy reprezentujące tę branżę oferują bowiem swoim pracownikom nie tylko stabilne zatrudnienie, ale też pakiet świadczeń pozapłacowych (tzw. benefitów) i jasną ścieżkę rozwoju. Dlatego chętnie przyciągają one młodych ludzi, często dopiero po studiach, którzy nie obrali jeszcze swojej własnej ścieżki kariery. Ponadto dla humanistów, najczęściej filologów, **zatrudnienie w międzynarodowej firmie otwiera często drzwi do utrzymania stałego kontaktu z językiem**.

KANDYDAT NA WAGĘ ZŁOTA

Absolwenci kierunków humanistycznych, szczególnie filologii, którzy znają płynnie lub bardzo dobrze więcej niż jeden język obcy, są dla centrów usług biznesowych bardzo cennym nabytkiem, szczególnie na szeregowie stanowiska, które nie wymagają doświadczenia zawodowego. Centra te najczęściej oferują usługi klientom wewnętrznym w językach lokalnych, których znajomość nie jest zbyt często spotykana wśród absolwentów kierunków finansowych. Praca w centrum usług biznesowych **to nie tylko księgowość**, ale i współpraca z klientem, przez co właśnie pracodawcy zabiegają o pracowników posługujących się językami obcymi. Pamiętać należy przy tym, że język angielski jako język korporacyjny to z reguły warunek konieczny, a znajomość innego języka obcego na poziomie B2 lub C1 nie

**Branża
business services
od dawna
nie jest mekką
finansistów.
Kariere mogą
w niej zrobić
z powodzeniem
filolodzy
i humaniści.**

Z TEGO TEKSTU DOWIESZ SIĘ...

- Dlaczego język obcy może zagwarantować Ci sukces na rynku pracy
- Na jakim poziomie powinieneś znać język obcy podczas rekrutacji
- Jakie kursy i szkolenia oferują pracodawcy w branży niezwiązanej z Twoimi studiami

tylko decyduje o wartości pracownika, ale też otwiera mu furtkę do zatrudnienia – im bardziej egzotyczny język, tym szerzej otwiera się ta furtka.

Firmy w sektorze BPO/SSC decydują się więc inwestować w absolwentów filologii nieposiadających kierunku wykształcenia ani doświadczenia w świecie biznesu, oferując im przeszkolenie do zawodu w postaci różnych kursów wewnętrznych i zewnętrznych.

JĘZYK CZY KOMPETENCJE TWARDE

Wymagany poziom znajomości języków obcych jest ściśle powiązany z profilem i specyfiką firmy; niektórzy pracodawcy stawiają bowiem na księgowych z komunikatywnym językiem obcym, inni natomiast kładą nacisk przede wszystkim na kompetencje językowe. Dlatego **język obcy zawsze zostanie sprawdzony podczas procesu rekrutacyjnego**, czasami nawet kilka razy – wstępnie przez *head huntera* oraz kolejny raz w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Warto więc odpowiednio się do takiej rozmowy przygotować, poprosić kogoś o wcielenie się w rolę przyszłego pracodawcy i odgrywać scenki w obcym języku, opowiadając o sobie, swoich dotychczasowych doświadczeniach oraz nabytych umiejętnościach – najlepiej popartych przykładami. Tego rodzaju inscenizacja pomoże nie tylko przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej pod kątem językowym, lecz także merytorycznym, jak i wychwycić ewentualne błędy i braki, z których istnienia możemy czasem nie zdawać sobie sprawy. Nie jest bowiem tajemnicą, że podczas rozmowy pracodawca zwraca uwagę nie tylko na to, co i jak mówimy, ale również na to, jak się zachowujemy. Istotna jest więc mimika oraz mowa ciała. Unikać trzeba przede wszystkim przesadnej gestykulacji, jak i postawy zamkniętej, charakteryzującej się np. skrzyżowanymi ramionami na piersi. **Jednym z większych grzechów jest też unikanie kontaktu wzrokowego z rekruterem**.

KOMUNIKACJA NUMEREM JEDEN

Poza znajomością języków obcych kluczową rolę wśród kandy-



datów odgrywają także **umiejętności miękkie**. Za szczególnie ważne w kontekście rozmowy rekrutacyjnej uważane są umiejętności interpersonalne, ponieważ praca w sektorze nowoczesnych usług biznesowych w dużej mierze opiera się zarówno na pracy z klientem, jak również na pracy zespołowej. I to właśnie ten wachlarz kompetencji ma często dużo większe znaczenie niż umiejętności techniczne, a zdecydowana większość absolwentów kierunków humanistycznych może się tymi umiejętnościami wykazać, gdyż były one rozwijane podczas ich studiów.

SZANSA NA ROZWÓJ

Nie można powiedzieć, że praca w branży *business services* jest tożsama z pracą w biurze rachunkowym, ponieważ poszczególne działy stanowią tylko wycinek pracy księgowego. Dlatego przyuczenie do pracy osoby nawet bez wykształcenia finansowego nie jest problemem, tym bardziej że pracodawcy z sektora usług dla biznesu z reguły chętnie wysyłają swoich pracowników na **dotatkowe kursy lub nawet studia**. Najczęściej są to kursy organizowane przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce lub uczelnie wyższe. Coraz częściej można też spotkać szkolenia dedykowane pracownikom sektora nowoczesnych usług biznesowych (np. z prawa podatkowego, programów księgowych, programu Excel).

W ŚWIECIE PROJEKTÓW

Wbrew obiegowej opinii praca w księgowości nie jest nudna, chociaż nie można o niej powiedzieć, że nie jest powtarzalna. Pierwsze miesiące to czas wdrażania nie tylko w nowe obowiązki, lecz również w kulturę i wartości danej organizacji oraz **na-bywanie pewnej świadomości biznesowej**, czyli poznanie bliżej świata *business services*, zapoznanie się z celami i priorytetami firmy oraz sposobem komunikowania się z klientem. Szczególnie w centrach usług biznesowych, w których zakres obowiązków jest szeroki, a procesy złożone, dla osób bez wykształcenia kierunkowego jest to bardzo intensywny okres. Po zaznajomieniu się z podstawowymi procesami **na pracowników czekają dodatkowe projekty**. W nowych centrach jest to z reguły przenoszenie

nowych procesów, natomiast w centrach, które mają już czas migracji procesów biznesowych za sobą, działania poświęca się zadaniom związanym z ich standaryzacją i usprawnieniem. Bardzo często spotykane są też wewnętrzne rekrutacje, czyli tzw. **transfery pracowników między działami**. Są one bardzo korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawcy. Pracownicy zyskują bowiem możliwość dalszego rozwoju i zdobycia nowego doświadczenia bez konieczności szukania nowej pracy. Zmiana stanowiska to także szansa na negocjowanie warunków zatrudnienia. Przenosząc pracowników między działami, pracodawca z kolei zmniejsza ryzyko, że po kilku latach zaczynają oni szukać nowych wyzwań poza organizacją. Ponadto, ponieważ pracodawca zna już swoich pracowników, jest w stanie zaoferować im ścieżkę rozwoju dopasowaną do ich profili osobowościowych. Chętniej także powierzy bardziej wymagające stanowiska (np. Team Leadera, Project Managera) pracownikom, którzy mieli już szansę wykazać się na innych stanowiskach niż osobom z zewnątrz.

Branża *business services* od dawna nie jest mekka finansistów. Karierę mogą w niej zrobić z powodzeniem filodolodzy i humaniści. Z pewnego punktu widzenia praca w centrum usług biznesowych nie różni się tak bardzo od nauki języka – **w obu przypadkach trzeba skupiać się na detalach, nie zapominając przy tym o tzw. big picture, oraz być nastawionym na komunikację**. Może właśnie to te podobieństwa sprawiają, że niefinansiści nie tylko nie odstają od swoich kolegów z wykształceniem kierunkowym, ale sami z powodzeniem realizują pełną wyzwań karierę zawodową.

SUKCES ZALEŻY OD CIEBIE

Sama jestem podręcznikowym przykładem nie-finansisty w świecie finansów. Podczas spotkań z klientami zapisuję nie tylko ważne informacje, ale również **nowe słówka i przydatne zwroty**. W sektorze nowoczesnych usług biznesowych znalazłam się przypadkiem, ale szybko okazało się, że nie tylko jestem dobra w tym, co robię, ale także – co warto podkreślić – uwielbiam to robić. Od kilku lat ciągle się rozwijam. Uczestniczyłam łącznie w pięciu migracjach, skończyłam dwa szkolenia organizowane przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce oraz trzy kursy językowe. W obecnej pracy **założyłam zespół CSR**, którym do dzisiaj kieruję, a od kilku miesięcy stawiam czoła największemu wyzwaniu w mojej karierze – byciu Team Leaderem kilkunastoosobowego zespołu.



Joanna Kaczmarek
ACTING TEAM LEADER

Studiowała filologię germańską i duńską. W sektorze nowoczesnych usług biznesowych pracuje od 2011 r., a karierę zaczynała na stanowisku młodszego specjalisty ds. podróży służbowych. Obecnie specjalizuje się w procesach AP (skrót od ang. *accounts payable*) oraz aktywnie działa w obszarze CSR (skrót od ang. *corporate social responsibility*). W najbliższym czasie planuje ukończyć studia podyplomowe z zarządzania. Poza pracą interesuje się kulturą Skandynawii, Stanów Zjednoczonych i Niemiec. Kocha też Star Wars.

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 r. 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 2016/17 Carl Zeiss Shared Services poszukuje księgowych i młodszych księgowych ze znajomością języków: angielskiego, niemieckiego, francuskiego i hiszpańskiego oraz praktykantów do działu IT w zakresie wsparcia użytkowników.

Miasta, w których jest prowadzona rekrutacja:

Poznań

Sposób aplikacji:
sharedservices@zeiss.com



Maciej Grzelak

FINANCE CAMPUS COORDINATOR

Z Infosys Poland związany od 12 lat

ABSOLWENT:

Uniwersytet Łódzki

KIERUNEK STUDIÓW:

Fizyka

POSIADAM:

Ukończony II stopień księgowości w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce

MOJA BRANŻA UCZY:

Systematyczności oraz otwartości na drugiego człowieka.

O AWANSIE DECYDUJE:

Zaangażowanie oraz kreatywność.

GDYBYM NIE BYŁ FINANSISTĄ, ZOSTAŁBYM:

Podróżnikiem.

Przeczytaj
wywiad z ekspertem
Infosys Poland
na s. 44

FIZYK W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI

O WYZWANIACH ZAWODOWYCH, MŁODYCH LUDZIACH I 10-LETNIEJ KARIERZE ROZMAWIAMY Z EKSPERTEM PRACUJĄCYM W INFOSYS POLAND

MOJA ŚCIEŻKA KARIERY W INFOSYS POLAND

2006–2010

ACCOUNTING ASSOCIATE

- Jako Accounting Associate nauczyłem się podstaw księgowości, pracy w zespole i zdobyłem umiejętność podziału zadań w teamie projektowym. Ten czas był trudny, ponieważ musiałem zmierzyć się z brakiem kompetencji w zakresie księgowości oraz brakiem doświadczenia w międzynarodowej firmie.

2010–2013

TEAM LEADER

- Wyjechałem na dłuższy pobyt do Indii w ramach projektu szkoleniowego. Udoskonalilem kompetencje z obszaru komunikacji w zespole. Nauczyłem się również rozumieć odrębność kulturową.

2013–2014

CUSTOMER RELATION SUPERVISOR

- Wykorzystałem wiedzę z obszaru kontaktu z klientem biznesowym, planowania i organizacji pracy.

2014–...

FINANCE CAMPUS COORDINATOR

- Zdecydowałem się na zmianę, ponieważ chciałem rozwijać kompetencje szkoleniowe. Odkryłem dodatkowe talenty w sobie dzięki różnorodności kontaktów z uczestnikami szkoleń oraz dzięki stałej ewaluacji mojej pracy z ich strony i ze strony moich przełożonych.

Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJDŹ DO STRONY

127

Infosys[®]



Finance Campus

You are looking for a job
but your lack of experience
has always been a problem?
We believe in new talents and
want to give you a chance!



If you are...

a fast learner, willing to start work in the finance area within an international company, fluent in English and one of the following languages: French, German, Italian, Spanish, Russian, Dutch, Swedish, Hungarian, Romanian, Czech, Greek, Arabic, Turkish, Finnish, Danish, Norwegian

...and you have...

very good communication skills, perfect analytical skills, ability to work in a multicultural environment

...apply for Infosys Finance Campus!

We will help you gain detailed knowledge and make you an expert in the finance & accounting field! After the training you will be given a unique opportunity to start a job connected with one of our high-end processes and develop your career in a multinational company!



If you are interested, don't hesitate to send your resume with a note 'Finance Campus Recruitment' to:

rekrutacja_lodz@infosys.com



KwF W 2006 R. DOŁĄCZYŁ PAN DO INFOSYS POLAND. CO MIAŁO WPŁYW NA TĘ DECYZJĘ?

Do Infosys dołączyłem trochę przez przypadek. W tamtym czasie nie zdawałem sobie sprawy, że moje wykształcenie może okazać się adekwatne i umożliwi mi karierę w międzynarodowym centrum. Przed przygodą z Infosys wykładałem w gimnazjum i liceum fizykę w języku angielskim. To właśnie bardzo dobra znajomość tego języka okazała się kartą przetargową, która otworzyła mi drzwi do pracy w tej organizacji.

KwF JAK PRZEDSTAWIAŁA SIĘ ZATEM PANA WIEDZA O KSIĘGOWOŚCI W POCZĄTKACH PRACY?

Nie miałem jej zbyt wiele. W trakcie rekrutacji nadrobiąłem podstawy, i choć początkowo okazało się to wystarczające, po czasie dostałem jednak informację, że moje niedociągnięcia są znaczne. Język angielski natomiast był moją silną stroną i dzięki płynnej znajomości tego języka otrzymałem kredyt zaufania. Przeszedłem przez specjalny program szkoleniowy, który pozwolił mi sprawnie przygotować się do pracy z pierwszym klientem. Już po czterech tygodniach wysłano mnie za granicę. Podczas służbowego wyjazdu w Hamburgu przygotowywałem dla klienta projekt. Tamten okres mogę uznać za moje pierwsze zderzenie ze światem biznesu.

KwF CZY PÓŹNIEJ CAŁA ŚCIEŻKA PANA KARIERY PRZEBIEGAŁA W OBSZARZE KSIĘGOWOŚCI?

Od samego początku pracowałem tylko i wyłącznie w księgowości, choć w różnych działach księgowych. Jednakże moje doświadczenie z nauczaniem nie było tajemnicą dla moich kolegów. Szybko zainteresowałem się prowadzeniem szkoleń w naszej firmie. Kiedy tylko przyswoiłem niezbędną wiedzę z zakresu księgowości, zacząłem wykorzystywać ją również na gruncie szkoleniowym. Po około pięciu czy sześciu latach związanych *stricte* z księgowością zostałem na dwa lata liderem zespołu, a następnie opuściłem ten obszar pracy i zająłem się współpracą z klientem biznesowym. Byłem punktem kontaktowym dla wszystkich oddziałów Europy Centralnej. To przeze mnie przepływały wszystkie informacje, pomysły i projekty, a także prośby i zażalenia.

KwF KOORDYNUJE PAN RÓWNIEŻ PROGRAM SZKOLENIOWY INFOSYS CAMPUS. CZY MOGĄ W NIM BRAĆ UDZIAŁ RÓWNIEŻ NIEFINANSIŚCI?

Tak, absolwenci kierunków innych niż księgowość czy rachunkowość, którzy posługują się biegle przynajmniej jednym językiem obcym, czyli językiem angielskim (dodatkowo mile widziany jest każdy inny język), otrzymują odpowiedni pakiet kompetencyjny. Przez pierwsze pięć tygodni nasi pracownicy zajmują się tylko i wyłącznie przyswajaniem wiedzy księgowej. Należy zaznaczyć, że podczas trwania kampusu traktujemy ich jako pełnoprawnych pracowników, z czym wiąże się wynagrodzenie i wszystkie pakiety socjalne przeznaczone dla zespołu firmy.

KwF CZY MOŻE PAN PRZYBLIŻYĆ IDEĘ PROGRAMU SZKOLENIOWEGO I POCZĄTKI JEGO POWSTANIA?

Choć nie byłem obecny przy narodzinach idei, to zostałem

Jeżeli chodzi o tryb „skoczka”, w naszej firmie umożliwiamy pracownikom wewnętrzne zmiany. Mogą one być bardzo radykalne; można na przykład zmienić miejsce pracy, a zatem i zamieszkania.

włączony do zespołu na samym początku jego istnienia, w listopadzie 2014 r. Celem, który nam przyświecał, było przygotowanie zestawu szkoleniowego dla osób, które chciałyby pracować w zakresie finansów i księgowości. Dzięki programowi mają teraz taką możliwość. Nieustannie od dwóch lat, co dwa tygodnie przyjmujemy nową grupę osób i szkolenie rozpoczyna się na nowo.

KwF INFOSYS POSIADA BARDZO ROZBUDOWANĄ STRUKTURĘ ORGANIZACYJNĄ. POZA MOŻLIWOŚCIAMI AWANSU PIONOWEGO PANA PRACODAWCA Z PEWNOŚCIĄ UMOŻLIWIA RÓWNIEŻ ZMIANĘ OBSZARU KOMPETENCYJNEGO SPECJALISTÓW. CO DECYDUJE O AWANSIE POZIOMYM?

W naszej organizacji istnieją przejrzyste zasady co do tego, kiedy dany pracownik może się przenieść do danego działu, jakie są warunki oraz jakie predyspozycje i określone zdolności powinien posiadać. Transfer pracownika zależy również od wielu zewnętrznych czynników, czyli wolnego stanowiska w innym zespole i ewentualnego czasu, który potrzebny jest na zrealizowanie tej ścieżki awansu. Ogólnie rzecz biorąc, polityka wewnętrzna sprzyja przejściu z jednego zespołu do drugiego (mamy ich kilkanaście), więc każdy jest w stanie zrealizować swoje plany zawodowe.

KwF MIĘDZY JAKIMI DZIAŁAMI MOŻNA MIGROWAĆ?

To zależy od pracownika. Nie ma ograniczeń – są przypadki osób, które z księgowości przeszły do działu HR. Znam ponadto historie przejść z działu HR do administracji czy księgowości. Są też sytuacje, kiedy można zmienić klienta, przejść do logistyki, zakupów lub IT. Jeżeli posiada się pewne kompetencje i chęć rozwoju w danym obszarze, nie ma takiego miejsca, gdzie nie można byłoby spróbować czegoś nowego.

KwF OBECNIE MŁODE POKOLENIE LUBI ZMIENIAĆ MIEJSCE PRACY. CZY PANA ZDANIEM POZOSTANIE W JEDNEJ ORGANIZACJI NA DŁUŻEJ JEST WARTOŚCIĄ NA RYNKU PRACY?

Jeżeli chodzi o tryb „skoczka”, w naszej firmie umożliwiamy pracownikom wewnętrzne zmiany. Mogą one być bardzo radykalne; można na przykład zmienić miejsce pracy, a zatem i miejsce zamieszkania. Zdarzają się osoby, które pracują w oddziałach na całym świecie. Sam miałem okazję pracować przez sześć miesięcy w indyjskim oddziale Infosys. A zdarzają się też projekty roczne i dwuletnie w oddziałach w całej Europie lub w Indiach. W ten sposób proponujemy naszym pracownikom, aby poszukiwali miejsca dla siebie w naszej firmie.



**CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ
O MOŻLIWOŚCIACH KARIERY
W MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI.
PRZECZYTAJ DŁUŻSZY WYWIAD
Z EKSPERTEM.**



KSIĘGOWOŚĆ

ACCOUNTING

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEZELI...

- ➔ Chcesz pracować w dynamicznie zmieniającym się sektorze gospodarki
- ➔ Interujesz się tematyką z zakresu zarządzania projektami oraz zmianą
- ➔ Znasz języki obce, ale niekoniecznie jesteś absolwentem kierunku ekonomicznego

Młodzi pracownicy, biorąc udział w projektach typu process improvement, mają wpływ na swoje środowisko pracy. Dzięki temu ich profil zawodowy staje się o wiele ciekawszy.

Anna Mika

STARSZY MANAGER
ArcelorMittal Shared
Service Centre Europe

Polska staje się coraz silniejszym graczem na globalnej mapie usług świadczonych na rzecz biznesu. Kluczowym argumentem, który przemawia do organizacji zainteresowanych tworzeniem centrów biznesowych w naszym kraju, jest niewątpliwie kapitał ludzki, jego dostępność oraz wysoka jakość. **Dzięki polskim absolwentom, ich wiedzy oraz znajomości języków obcych** centra biznesowe odniosły sukces, dostarczając profesjonalnych usług, a ich rola uległa ważnej transformacji. Sektor BPO/SSC przestał pełnić wyłącznie funkcję wspierającą, która polega na realizacji prostych procesów biznesowych, a stał się **ważnym partnerem w realizacji globalnych strategii** spółek macierzystych.

W wyniku rozbudowy portfela usług oraz realizacji coraz bardziej skomplikowanych zadań centra biznesowe stają się **atrakcyjnym miejscem pracy zarówno dla osób bez doświadczenia zawodowego, jak i dla profesjonalistów**. Wystarczy spojrzeć na jedną z najpopularniejszych gałęzi tego sektora gospodarki, czyli procesy z obszaru F&A (skrót od ang. *finance and accounting*). Usługi księgowo przeszły bardzo długą drogę, poczynwszy od obsługi prostszych procesów, takich jak AP (ang. *accounts payable*; skrót dotyczący obszaru zobowiązań i kosztów) lub AR (ang. *accounts receivable*; tym terminem określa się dział należności, który zajmuje się m.in. wystawianiem faktur sprzedażowych), a skończywszy na poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań w oparciu o informatyzację i automatyzację procesów. Trzecim ważnym obszarem, o którym należy wspomnieć, są procesy GL (skrót od ang. *general ledger*), czyli działania powiązane z księgą główną, wymagające od specjalistów doświadczenia oraz wiedzy merytorycznej dotyczącej standardów rachunkowości, takich jak m.in. US GAAP czy IFRS.

Za sukcesem międzynarodowych centrów stoi również umiejętność adaptacji do zmieniającej się rzeczywistości biznesowej. W odpowiedzi na rosnące oczekiwania po stronie biznesu organizacje starają się promować i rozwijać kulturę **ciągłego do-**

skonalenia procesów, dlatego tworzą zespoły odpowiedzialne za tzw. **process improvement oraz zarządzanie zmianą**.

– Działamy na rzecz zespołów operacyjnych, dla których chcemy być wsparciem w obszarach wymagających doskonalenia procesów biznesowych. Wspólnie z liderami prowadzimy zatem projekty, organizujemy warsztaty i szkolenia czy też motywujemy zespoły do burzy mózgów. Co ważne, aby nasza działalność mogła zakończyć się sukcesem, zaangażowanie osoby kierującej zespołem wydaje się być kluczowe. Bez zaangażowania kultura ciągłej zmiany staje się zbiorem idei, a projekty mające na celu usprawnienie procesu biznesowego kończą się fiaskiem – wyjaśnia Anna Mika, Starszy Manager w ArcelorMittal Shared Service Centre Europe.

Poszukiwanie najlepszych praktyk w zakresie doskonalenia procesów stanowi ważny trend w sektorze nowoczesnych usług biznesowych.

– Każdy proces ocenia się w kontekście trzech nadrzędnych wartości, czyli kosztów, czasu poświęconego na jego realizację i dostarczonej jakości. Pracując nad doskonaleniem procesów i wdrażając narzędzia, gwarantujemy nie tylko transparentność, ale również nasza praca niesie ze sobą wartość dodaną poprzez eliminację kosztownych czynności, które nie mają przełożenia na efektywność operacyjną – tłumaczy Anna Mika.

ŚCIEŻKA KARIERY

Centra zajmujące się świadczeniem usług księgowych oferują studentom oraz absolwentom karierę, która zaczyna się od stanowiska młodszego księgowego. W procesie rekrutacji znajomość języków obcych stanowi jedno z kluczowych kryteriów. Pracownicy zainteresowani rozwojem kompetencji managerskich mogą kontynuować karierę na stanowisku lidera zespołu, a następnie managera. Natomiast osoby zainteresowane pogłębianiem wiedzy eksperckiej świetnie odnajdą się np. w obszarze zarządzania projektami czy migracji procesów. Swoją

59

TAKI PROC. CENTRÓW ZAJMUJE SIĘ OBSŁUGĄ
PROCESÓW ACCOUNTS PAYABLE ORAZ ACCOUNTS
RECEIVABLE W POLSCE.

ŹRÓDŁO: ABSL,
SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG
BIZNESOWYCH W POLSCE (2016)

OKIEM REKRUTERA

„Czy chcę mieć realny wpływ na swoją pracę?” – to pytanie powinien zadać sobie kandydat, ponieważ nasza branża poszukuje wśród przyszłych specjalistów otwartości na ciągłe doskonalenie procesów księgowych.

KAROLINA MEDAJ

HR SENIOR SPECIALIST
ArcelorMittal SSCE

kariery można realizować także w zespole zajmującym się ich doskonaleniem.

– Nasz zespół składa się z czterech osób. Oprócz mnie jest osoba, która swoje doświadczenie zdobywała w obszarze AP i AR na stanowisku lidera zespołu. Druga osoba posiada szeroką wiedzę projektową, którą zdobywała przy przedsięwzięciach typu *transitions* polegających na przenoszeniu procesów biznesowych z innych lokalizacji do Polski. Nasz najmłodszy pracownik jest dużym wsparciem technicznym – przyznaje Anna Mika.

Warto podkreślić, że rozpoczynając karierę w centrum stawiającym na doskonalenie procesów, mamy większy wpływ na własny rozwój.

– Młodzi pracownicy, biorąc udział w projektach typu *process improvement*, mają wpływ na swoje środowisko pracy. Dzięki temu ich profil zawodowy staje się o wiele ciekawszy; wykonują nie tyle w sposób mechaniczny swoje obowiązki zawodowe, lecz w sposób realny kształtują swoją karierę – mówi Anna Mika.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Dział księgowy dostarcza informacji niezbędnych w procesie tworzenia strategii przedsiębiorstwa, dlatego stanowisko księgowego ewoluuje. Poza znajomością nowych technologii pomagających zoptymalizować pracę, wśród kandydatów poszukuje się znajomości regulacji krajowych i międzynarodowych z zakresu rachunkowości oraz podatków. W profilu przyszłego księgowego ogromne znaczenie mają również kompetencje miękkie, jak m.in. komunikatywność, umiejętność pracy w zespole i poczucie odpowiedzialności.

Patrząc natomiast pod kątem *process improvement*, warto zainteresować się metodologią Lean Six Sigma i zarządzaniem projektami.

– Kompetencje miękkie, w tym właśnie praca zespołowa, mają w oczach pracodawców coraz większe znaczenie. Pracując w zmiennym środowisku, uczymy się sztuki komunikacji każdego dnia. Na znaczeniu zyskuje także podejście projektowe do wykonywanych zadań. Obszar doskonalenia procesów świetnie się w tym kontekście sprawdza – podsumowuje Anna Mika.



Joanna
Snochowska
ACCOUNTING
SPECIALIST

W ArcelorMittal SSCE
od 2014 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Śląski

KIERUNEK STUDIÓW:

Język Francuski Stosowany

POSIADAM:

Dyplom Stowarzyszenia Księgowych w Polsce

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Firma daje możliwość zdobycia szerokiego wachlarza doświadczeń, zmiany zespołu i realizacji nowych zadań.

Tylko siła
i zaangażowanie
całego zespołu
daje możliwość
wprowadzenia
konstruktywnych
zmian.

“

Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJDŹ DO STRONY

137

K&F W JAKIM PROJEKCIE OBECNIE BIERZESZ UDZIAŁ?

Od czerwca ubiegłego roku nasza firma rozpoczęła wdrażanie nowego sposobu pracy nad usprawnieniami – 4Diamonds, mającego na celu wzmocnienie programu Lean Six Sigma. Należę właśnie do pilotażowego zespołu, który miał szansę uczestniczyć w definiowaniu procesów oraz wskaźników pozwalających zwizualizować nasze procesy za pomocą liczb. Poprzez zapisywanie na tablicy zadań i wspólne omawianie problemów przedstawianych na codziennych spotkaniach uzyskaliśmy lepszą przejrzystość procesów i wprowadziliśmy szereg usprawnień. Nowy sposób pracy sprawił, że zmieniło się nasze podejście nie tylko do planowania oraz wyznaczania priorytetów, ale również zacieśniła się współpraca między członkami zespołu.

K&F DLACZEGO TWOIM ZDANIEM WARTO ZAJMOWAĆ SIĘ POPRAWĄ PROCESÓW BIZNESOWYCH?

Poprawa procesów w księgowości skutkuje nie tylko redukcją nadgodzin, co bywało uciążliwe zwłaszcza w czasie zamknięcia rocznego, ale też daje możliwość wskazania obszarów, gdzie jest potrzebne wsparcie lub zmiana sposobu działania przez klienta. Wypracowane dobre praktyki sprawiają, że praca przebiega płynnie i bez opóźnień, a dostarczane usługi nie tracą na jakości.

K&F JAKIE KOMPETENCJE POMAGA ROZWIJAĆ UDZIAŁ W PROJEKCIE DOTYCZĄCYM PROCESS IMPROVEMENT?

Udział w tego rodzaju projektach rozwija umiejętność planowania pracy, zarządzania czasem oraz analizowania przyczyn źródłowych problemów. Jednocześnie pobudza kreatywność i – co istotne – kształtuje umiejętność pracy zespołowej.

K&F CZY SUKCES TEGO RODZAJU PROJEKTÓW ZALEŻY OD PRACY ZESPOŁOWEJ?

Tylko siła i zaangażowanie całego zespołu daje możliwość wprowadzenia konstruktywnych zmian. Przed przystąpieniem do projektu każdy koncentrował się na swoich zadaniach, a obowiązki innych obserwował wybiórczo. Zmiana w komunikacji spowodowała, że zaczęliśmy inaczej postrzegać starania innych i wspólnie w nich uczestniczyć. 4Diamonds pokazało wyraźnie, że w każdym z pracowników drzemie potencjał. Wszyscy mamy inne zdolności, ale połączone razem tworzą zespół ze świetnym wynikiem.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W KSIĘGOWOŚCI?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI





ArcelorMittal

Shared Service Centre Europe

Jesteśmy centrum usług finansowo-księgowych Grupy ArcelorMittal, światowego lidera w branży hutniczej i wydobywczej.

Do naszego centrum poszukujemy:

księgowych ze znajomością języków obcych.

Więcej informacji na stronie ssce.arcelormittal.com

PODATKI

TAXES

WYBIERZ
KARIERĘ TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- Chcesz stać się częścią zespołu odpowiadającego za architekturę procesów podatkowych
- Posiadasz doświadczenie na stanowisku specjalisty ds. podatków
- Lubisz pracować w międzynarodowym środowisku i chcesz dowiedzieć się, jak kształtują się podatki w innych krajach

Transparentność podatkowa staje się coraz ważniejszym zagadnieniem podatkowym, do którego naturalnie przywiązujemy ogromną wagę.

Piotr Kuberka
TAX PROCESS OWNER
Shell Business Operations

Postępująca globalizacja oraz konsekwencje kryzysu finansowego stanowią najważniejsze czynniki wpływające na współczesny świat podatków. Najbliższe lata uważa się za ważny sprawdzian dla międzynarodowych organizacji, które będą musiały zmierzyć się z takimi wyzwaniem, jak m.in. **własna przejrzystość podatkowa** (ang. *tax transparency*). W związku z przemianami na globalnej scenie biznesowej dział podatkowy zyskuje na znaczeniu w strategiach przedsiębiorstw, które muszą sprawnie połączyć kwestie podatków korporacyjnych z raportowaniem finansowym.

Po różnych wydarzeniach ostatnich lat, związanych z Panama Papers czy też rozliczeniami podatkowymi Apple'a czy Starbucksa, transparentność podatkowa staje się coraz ważniejszym zagadnieniem podatkowym, do którego naturalnie przywiązujemy ogromną wagę. Przejrzystość naszego procesu jest kluczowa dla utrzymania naszej reputacji rzetelnego podatnika. Warto dodać, że obecnie pojawia się coraz więcej wymogów audytowych ze strony Unii Europejskiej czy różnych organizacji (np. OECD). W związku z tym musimy dokładać wszelkich starań, by w przejrzysty sposób pokazać wszelkie obliczenia i aktywności związane z płaceniem podatków – wyjaśnia Piotr Kuberka, Tax Process Owner w Shell Business Operations.

Zarządzanie podatkami uważa się obecnie za jeden z najciekawszych obszarów szeroko rozumianych finansów przedsiębiorstw z uwagi na ciągle i daleko idące zmiany. Dla specjalistów pracujących w międzynarodowych centrach biznesowych zlokalizowanych w Polsce to nowe, zdecydowanie bardziej zaawansowane podejście oznacza więcej możliwości rozwoju zawodowego oraz atrakcyjniejszą ścieżkę kariery. Co istotne, obszar podatków dotyczy bardzo ważnego zagadnienia, z którym muszą liczyć się wszystkie organizacje, czyli **zarządzania ryzykiem**. Bez odpowiednio zaimplementowanej i zgodnej z prawem podatkowym polityki podatkowej przedsiębiorstwom grożą nie tylko konsekwencje prawne i finansowe, ale również utrata budowanej przez lata reputacji.

Aby móc sprawnie zarządzać rozliczeniami podatkowymi, organizacje potrzebują doświadczonych ekspertów, potrafiących wykorzystać nowe technologie i zaprojektować procesy podatkowe od początku do końca. Dzięki wsparciu Solution Ownerów, Process Ownerów oraz **Tax Architektów** dział operacyjny odpowiadający za podatki mogą w odpowiedni sposób zajmować się przepływem informacji finansowej w ramach dużych organizacji transnarodowych.

– Mój *team* zajmuje się globalnymi procesami podatkowymi obsługiwanymi przez ponad 500 specjalistów w naszych czterech centrach operacyjnych znajdujących się w Krakowie, Manili, Chennai i Kuala Lumpur. Przygotowujemy dla naszych kolegów pełny *end-to-end* opis procesu, obejmujący w szczególności instrukcje procesowe, rolę w procesie, kontrole oraz metryki. Procesy, które przygotowujemy i którymi zarządzamy, wykorzystywane są do zarządzania ponad 60 mld dolarów podatków, które Shell rozlicza rocznie na całym świecie – mówi Piotr Kuberka. – Do naszych głównych obowiązków należy stworzenie procesu, zarządzanie nim i dokonywanie bieżących usprawnień. Obserwujemy również uważnie trendy dotyczące zmian w przepisach podatkowych, nowych wymogów audytorskich czy technologii. Jednym słowem staramy się być konkurencyjni.

ŚCIEŻKA KARIERY

Kariere w międzynarodowej organizacji z reguły zaczyna się od stanowiska **młodszy specjalisty ds. podatków** wykonującego zadania wspierające pracę bardziej doświadczonych kolegów, by później samodzielnie móc prowadzić podatkowo daną spółkę jako specjalista. Kolejnym krokiem jest nadzorowanie różnych projektów z zakresu podatków jako starszy specjalista. Podatki cechuje złożona struktura, dlatego, zdobywszy silne podstawy w obszarze operacyjnym, karierę można kontynuować w kilku innych specjalizacjach. Większego doświadczenia zawodowego wymaga z pewnością wspomniana

58

TAKI PROC. ORGANIZACJI UWAŻA NOWE
NARZĘDZIA TECHNOLOGICZNE ZA W PEŁNI EFEKTYWNE
W ZARZĄDZANIU PODATKAMI.

ŹRÓDŁO: DELOITTE,
THE MANAGEMENT OF TAX (2015)

START SOMETHING REMARKABLE.

Discover the impact you can make with a career in
Shell Business Operations Krakow.

To find out more and apply, please visit
www.shell.pl/krakow



OKIEM REKRUTERA

W rekrutacji do działu finansowego liczy się wiedza ekspercka w zakresie finansów. Dobra znajomość języka angielskiego również odgrywa kluczową rolę, gdyż specjaliści pracują w międzynarodowym środowisku.

Katarzyna CyranRECRUITMENT AND MARKETING
ADVISOR

Shell Business Operations

już dziedzina architektury podatkowej, ale to nie jedyny dział, w którym poszukuje się ekspertów ds. podatków.

– W Shell Business Operations zespoły zajmują się wsparciem systemowym oraz procesowym i czuwają nad integralnością całego systemu podatkowego naszej grupy kapitałowej oraz nad naprawą ewentualnych błędów. Ponadto zajmujemy się również dynamicznie rozwijającym się obszarem zintegrowanego zarządzania danymi niezbędnymi w procesie rozliczeń podatkowych – dodaje Piotr Kuberka.

Kompetencje zespołu odpowiedzialnego za zgodność procesów podatkowych z przepisami obejmują sporządzanie deklaracji podatkowych, księgowości podatkowej, płatności czy też weryfikacji transakcji i ich dokumentacji. Co ważne, odpowiednie zarządzanie obszarem podatkowym wewnątrz organizacji nie byłoby możliwe bez specjalistycznej technicznej wiedzy podatkowej, dlatego centra usług wspólnych inwestują w rozwój funkcji doradczej działu podatkowego, w którym zatrudnienie mogą znaleźć wykwalifikowani doradcy podatkowi.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Przyszli specjaliści powinni cechować się dokładnością oraz posiadać rozwinięte kompetencje miękkie. Jednakże ze względu na profesjonalizację podatków organizacje poszukują kandydatów z szerszym wachlarzem kompetencji.

– Dysponujemy szeregiem systemów informatycznych oraz podatkowych, których funkcjonowanie musimy znać i rozumieć. W przypadku zmiany przepisów pomagamy je skonfigurować. Wymagamy zatem wiedzy procesowej dotyczącej działania procesu i powiązanych z nim aplikacji systemowych, jak np. SAP, zarządzania zmianą, zrozumienia specyfiki biznesu oraz powiązań z innymi procesami w organizacji. Ten zbiór wymagań nazwałbym po prostu perspektywą *end-to-end* – podsumowuje Piotr Kuberka.

**Beata Kędzierska**E2E PROCESS DESIGN
ANALYSTW Shell Business
Operations od 2009 r.**UKOŃCZYŁAM:**Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet
Ekonomiczny w Krakowie**KIERUNEK STUDIÓW:**Geologia, Marketing i Zarządzanie,
Rachunkowość i Finanse (studia podyplomowe)**POSIADAM:** Certyfikat księgowy Ministra Finansów**PLANUJĘ UZYSKAĆ:** Tytuł doradcy podatkowego**W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:**Bezpieczeństwo, komfort pracy i globalny
wymiar naszych działań.**WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:**Shell oferuje przyjazną atmosferę, pracę wśród
uśmiechniętych ludzi zawsze gotowych do
pomocy, wiele możliwości rozwoju, dobry pakiet
socjalny i elastyczne godziny pracy.

**Aplikowałam
na stanowisko
End-to-End
Design Analyst.
Uważam, że był
to jeden z najlepszych
wyborów w mojej
karierze.**

Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJŹ DO STRONY

144

**K&F JAK TRAFIŁAŚ DO ZESPOŁU ZAJMUJĄCEGO SIĘ ARCHITECTURĄ
PODATKOWĄ?**

W 2009 r. rozpoczęła się moja przygoda w Shell Business Operations. Karierę zaczynałam od stanowiska operacyjnego w dziale podatkowym i uczestniczyłam w migracji procesów z Niemiec do Krakowa. Przez kilka lat przygotowywałam deklaracje podatkowe oraz raporty dedykowane różnym liniom biznesowym w Shell. Dzięki temu nie tylko poznałam, jak funkcjonują nasze systemy operacyjne, ale również zdobyłam wiedzę na temat naszego biznesu. W pewnym momencie złożono mi propozycję nie do odrzucenia – miałam wyjechać do Holandii. W ciągu trzech miesięcy współpracowałam z tamtejszymi doradcami podatkowymi i nawiązałam wiele wartościowych kontaktów biznesowych. Po powrocie chciałam wykorzystać swoje kompetencje w bardziej zaawansowanym obszarze podatków. Aplikowałam na stanowisko End-to-End Design Analyst. Uważam, że był to jeden z najlepszych wyborów w mojej karierze. Obecnie nie zajmuję się przygotowaniem deklaracji podatkowych, tak jak miało to miejsce w mojej poprzedniej roli, ale projektuję i kształtuję globalne i lokalne procedury, według których mają przebiegać nasze procesy podatkowe.

K&F CO NAJBARDZIEJ MOTYWUJE CIĘ DO PRACY?

Moje miejsce pracy daje mi wiele możliwości rozwoju i pogłębienia specjalistycznej wiedzy, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych, gdzie legislacja wygląda zupełnie inaczej niż w Europie. Dzięki globalnej działalności mogę poznać różne rodzaje podatków oraz specyfikę ich kalkulacji.

**K&F CZY UWAŻASZ EUROPEJSKI SYSTEM PODATKOWY ZA SPÓJNY? JAK ZDOBYŁAŚ
WIEDZĘ DOTYCZĄCĄ RÓŻNIC POMIĘDZY LOKALNYMI SYSTEMAMI PODATKOWYMI?**

Ogólnie rzecz biorąc w poszczególnych krajach europejskich system podatkowy funkcjonuje w oparciu o zbliżone zasady, choć oczywiście występują różnice np. w zakresie prowadzenia określonych transakcji. Wiedzę na temat różnic zdobywałam, pracując już w operacjach, gdzie musieliśmy analizować przepisy podatkowe w określonych krajach i uczestniczyć w podejmowaniu decyzji podatkowych. Doradcy podatkowi zadawali nam pytania, a każdy miał się wypowiedzieć i następnie ocenialiśmy, czy dana opinia jest prawidłowa. Wymagało to nie tylko wiedzy i doświadczenia, ale również zaangażowania poprzez samodzielną naukę i dociekliwość.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W DZIALE PODATKOWYM?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



USŁUGI FINANSOWE

Przeczytaj artykuły o usługach finansowych na s. 52-66

{ Generacja Z a usługi finansowe przyszłości }

**WALKA O PRESTIŻ**

Oddzielenie usług audytorskich i konsultingowych podniesie znaczenie zawodu audytora oraz zmieni model biznesowy firm o profilu audytorsko-doradczym.

Jaką ścieżkę powinieneś wybrać?

**DUŻY ZNACZY MNIEJSZY**

Duże podmioty świadczące usługi finansowe mogą wolniej reagować na dynamicznie zmieniające się oczekiwania klientów w przestrzeni finansowej.

Czy powinienem pracować w mniejszej firmie?

**DANE I RYZYKO**

Integracja danych to wciąż ogromne wyzwanie dla instytucji świadczących usługi finansowe. Polityka *compliance* skomplikuje integrowanie danych, co będzie miało wpływ na proces raportowania.

Czy jesteś gotów na wyzwania business intelligence?

**TRANSFORMACJA BEZ KOŃCA**

Rosnące oczekiwania klientów to poszukiwanie nowych modeli biznesowych w oparciu o innowacje i nowe technologie.

Czy posiadasz świadomość biznesową?

**KONIEC KULTURY C-SUITE**

Większy luz czy moda – nowe technologie zmieniają powoli kulturę organizacyjną korporacji świadczących usługi finansowe.

Jak zostać finansowym guru idei?

**WIĘKSZA NIEPEWNOŚĆ**

Ponieważ usługi finansowe świadczą przede wszystkim duże centra biznesowe, specjaliści w audycie i kontrolingu zetkną się z automatyzacją.

Jak z automatyzacji uczynić atut na swoim stanowisku?

{ CECHY I TYP MYŚLENIA PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI }

Kreatywny

Myślący klientem

Wyprzedzający oczekiwania odbiorcy

Lubiący wyzwania technologiczne

Potrafiący słuchać

Otwarty na szeroki zakres obowiązków

POZNAJ BRANŻE

Audyt	s. 52 →
Asset & Fund Services	s. 57 →
Complex Fund & Financial Instrument Administration	s. 59 →
Finansowe centra doradcze	s. 62 →
Securities Clearing & Settlement Industry	s. 64 →

POZNAJ PRACODAWCÓW

Accreo	s. 137 →
BEST	s. 118 →
BNP Paribas SS	s. 119 →
Crido Taxand	s. 139 →
Deloitte	s. 139 →
Euroclear Bank	s. 140 →
EY Polska	s. 122 →
EY GDS	s. 122 →
Grant Thornton	s. 124 →
KPMG	s. 142 →
Mazars w Polsce	s. 143 →
Royal Bank of Scotland	s. 132 →
RSM Poland	s. 133 →
State Street Bank	s. 145 →

AUDYT FINANSOWY

FINANCIAL AUDIT

Jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na wzrost znaczenia audytu finansowego w przestrzeni biznesowej jest **ryzyko**, które w wyniku globalizacji oraz postępu technologicznego staje się coraz bardziej nieprzewidywalne. Rosnące oczekiwania po stronie całej organizacji oraz konkurencyjnego rynku stawiają przed władzami spółek, w tym przede wszystkim przed dyrektorami finansowymi, wiele nowych wyzwań. Od CFO i szerzej – całego pionu finansowego – wymaga się zatem roli lidera zmiany oraz stratega, który wskaże nowe kierunki rozwoju. Jednakże bez właściwej identyfikacji różnych rodzajów ryzyka spełnienie tych oczekiwań byłoby niemożliwe. Poza tradycyjnym nadzorem finansowym, nad którym czuwają finansisci, wśród specjalistów poszukuje się doradców, którzy pomogą całemu przedsiębiorstwu w realizacji strategicznych celów biznesowych. Tych założeń nie można by osiągnąć bez obiektywnej oceny strony trzeciej, która nie tylko odkryje nieprawidłowości i zniekształcenia ujęte w sprawozdaniach spółek, ale również **udzieli wartościowych wskazówek i rekomendacji**. By sprostać wysokim standardom świata biznesu, gdzie znaczenia nabiera transparentność, **audyt z roku na rok przyjmuje pozycję proaktywną** i doskonalą techniki pozwalające sprawnie i szybko reagować na zmiany w otaczającej firmę rzeczywistości. Od audytorów oczekuje się obecnie umiejętności dostrzegania zarówno szans, jak i zagrożeń, które tkwią w spółkach poddawanych audytowi, dlatego w tej branży tak wielką sztuką jest umiejętność słuchania. Nie bez kozery termin „audyt” pochodzi od łacińskiego czasownika *audire*, oznaczającego czynność słuchania.

Ogólnie rzecz biorąc, **za audyt finansowy uważa się kompleksowe badanie sprawozdania finansowego** mające na celu ocenę, czy przedstawia ono w rzetelny sposób sytuację majątkową i finansową audytowanej jednostki zgodnie z założeniami **ustawy o rachunkowości**. Do badania sprawozdań finansowych zobligowane są m.in. firmy ubezpieczeniowe, banki, jednostki działające na podstawie przepi-

**Obserwujemy
zwiększoną
aktywność
regulatorów rynku,
co może mieć
w dłuższej
perspektywie
pozytywny wpływ
na rolę audytora
w naszym kraju.**

Mikołaj Rytel
PARTNER
W DZIALE AUDYTU
EY

2,3
TYLE TYSIĘCY SPECJALISTÓW ZWIĄZANYCH
Z AUDYTEM ZATRUDNIŁA WIELKA CZWÓRKA
W 2015 R.

ŹRÓDŁO: „RZECZPOSPOLITA”,
XV EDYCJA RANKINGU AUDYTORÓW
(2016)

**WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...**

→ Nie lubisz rutyny oraz chcesz zdobyć wiedzę, która dotyczy współczesnego biznesu

→ Stawiasz na różnorodność doświadczeń i lubisz spotkania z ludźmi

→ Lubisz uważnie obserwować, a przede wszystkim aktywnie słuchasz innych

sów o obrocie papierami wartościowymi oraz przepisów o funduszach inwestycyjnych, spółki akcyjne oraz podmioty, które zatrudniają w przeliczeniu na pełen etat co najmniej 50 osób, suma aktywów ich bilansu na koniec roku obrotowego wynosi 2,5 mln euro bądź przychody netto ze sprzedaży towarów, produktów i operacji finansowych osiągnęły w tym samym okresie równowartość co najmniej 5 mln euro (kwoty powinny stanowić równowartość w polskiej walucie). Należy pamiętać, że w tym ostatnim przypadku spółka powinna spełnić co najmniej dwa z podanych powyżej warunków.

Według danych dziennika "Rzeczpospolita" w 2015 r. **firmy audytorskie świadczyły usługi warte całościowo 2,7 mld zł**. Mimo presji cenowej wartość rynku wzrosła o ok. 6 proc., a – podobnie jak w latach ubiegłych – niekwestionowanym liderem tej branży okazała się wielka czwórka, do której należało blisko 84 proc. rynku. Na tę przewagę rynkową mają wpływ przede wszystkim specjaliści.

– Tworząc zespoły eksperckie, które przeprowadzają badanie w siedzibie spółki, wychodzimy z prostego założenia – chcemy pomóc oraz dostarczyć profesjonalnego wsparcia naszym klientom. Aby nasza pomoc przynosiła efekty, musimy działać elastycznie. Dlatego, jeżeli projekt wymaga większego nakładu czasu, a czujemy jednocześnie presję, angażujemy większą liczbę specjalistów w ramach prowadzonego projektu badawczego. Takie podejście gwarantuje silniejszą pozycję – wyjaśnia Mikołaj Rytel, Partner w Dziale Audytu EY.

Powoli zaczynają to również rozumieć badane jednostki. Cena powoli przestaje być jedynym kryterium wyboru, co cieszy audytorów, którzy mają świadomość, jak wartościowa i cenna może okazać się ich pomoc. Spółki zaczynają doceniać również markę, doświadczenie, a przede wszystkim wiedzę ekspercką audytorów.

– Od jakiegoś czasu obserwujemy zwiększoną aktywność regulatorów rynku, co może mieć w dłuższej perspektywie pozytywny wpływ na znaczenie audytu – informuje Mikołaj Rytel.

W tym zawodzie ogromne znaczenie ma nie tylko znajomość klienta, ale całej branży, oraz **intuicja, którą wypracowuje się latami, biorąc udział w bardzo różnorodnych projektach.**

ŚCIEŻKA KARIERY

O karierze w audycie można pomyśleć już podczas studiów. Największe marki na rynku oferują młodym ludziom ciekawe programy praktyk, które pozwalają poprzez różnorodny zakres obowiązków poznać praktyczną stronę pracy audytora. Co ważne, najlepsi uczestnicy mogą kontynuować karierę już na **stanowiskach asystenckich**. Ponieważ audyt nie znosi chaosu, na przyszłych audytorów czeka czytelna i przejrzysta ścieżka awansu.

– Możliwość rozwoju zawodowego oraz unikalny *know-how* składają się na jeden z kluczowych kryteriów przy wyborze pracodawcy przez młodych ludzi. Dlatego inwestujemy w naszą młodą kadrę, angażując asystentów we wszystkie działania zespołu. Dzięki obserwacji i ścisłej współpracy z ekspertami zajmującymi różne stanowiska w naszej strukturze młody finansista poza zdobywaniem wiedzy branżowej rozwija również kompetencje potrzebne do sprawnego zarządzania projektami, które w audycie odgrywają istotną rolę – dodaje Hubert Rogoziński, Manager w Dziale Audytu EY.

Firmy audytorskie są świadome, że o ich przewadze konkurencyjnej decyduje wiedza i doświadczenie zgranego *teamu*. Stąd najlepsi pracodawcy oferują swoim specjalistom dostęp do wielu szkoleń i kursów branżowych, rozwijają w nich cechy przywódcze, kluczowe na stanowiskach managerskich, oraz wspierają w uzyskaniu tytułu **biegłego rewidenta** i międzynarodowej kwalifikacji **ACCA**.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w audycie pozwala na udział w wielu projektach w bardzo zróżnicowanych obszarach, począwszy od nieruchomości, poprzez branżę spożywczą i telekomunikacyjną, na produkcyjnej skończywszy; spektrum zagadnień, które ma do zaoferowania młodym ludziom, jest zatem trudne do przecenienia. Poprzez praktykę zawodową specjaliści poznają takie zagadnienia, jak m.in. sprawozdawczość finansowa, rachunkowość, zarządzanie finansami, kontroling, kwestie prawne czy relacje inwestorskie.

Należy pamiętać, że audytor należy do **puli zawodów zaufania publicznego**, a jego praca, która ma na celu potwierdzić rzetelność wyników finansowych raportowanych przez spółki, czyni z niego profesjonalistę, stojącego na straży bezpieczeństwa i autentyczności spółek oraz innych uczestników rynku finansowego. To wielka odpowiedzialność. Dlatego wśród przyszłych audytorów ceni się poza kompetencjami *stricte* technicznymi i analitycznymi również kompetencje miękkie i **wysoką kulturę osobistą**, odgrywającą niebagatelną rolę w budowaniu zaufania pomiędzy inwestorami, przedsiębiorcami a zespołem audytorów.

Należy pamiętać, że rzetelna opinia dotycząca sprawozdania finansowego to dokument, na podstawie którego inwestorzy podejmują kluczowe decyzje biznesowe. W Polsce dopiero się tego uczymy, ale, jak wskazuje Mikołaj Rytel, na rynkach wysokorozwiniętych zawód audytora wiąże się już od dawna z prestiżem.

– W takich krajach, jak Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone, gdzie świadomość biznesowa jest o wiele większa niż w Polsce, audytorów traktuje się jako kluczowe wsparcie w procesie identyfikacji ryzyka, wykrywania ewentualnych błędów i zaproponowania działań naprawczych. Na rynkach zagranicznych kary za wykryte nieprawidłowości i wydanie negatywnej opinii przez jednostkę audytującą są o wiele dotkliwsze i nie są akceptowane przez inwestorów, dlatego opinia audytora spotyka się ze zrozumieniem i szacunkiem – potwierdza Mikołaj Rytel.

Co ważne, firmy, aby móc sprostać rosnącym wymaganiom, muszą inwestować nie tylko w rozwój swoich pracowników, ale również w narzędzia wykorzystywane w pracy audytorów. Dzięki nowym technologiom poszerza się zakres weryfikowanych dokumentów księgowych, co pozwala kompleksowo spojrzeć na informację i trafniej ocenić ich wzajemne korelacje. Już teraz w naszym kraju powstają **centra wsparcia dla audytu**, które zatrudniają specjalistów analizujących bazy danych. Jednakże technologia nie zastąpi pracy samych specjalistów. Obecnie dobrym audytorem nie będzie z pewnością finansista podchodzący do swojej pracy mechanicznie, ale **zgrany zespół ekspertów**, posiadający wiedzę z zakresu rachunkowości, podatków, systemów informatycznych oraz funkcjonowania procesów biznesowych.

– W EY do audytu staramy się podchodzić kompleksowo. Nie byłoby to możliwe bez zrozumienia profilu biznesowego naszych klientów, dlatego prowadząc rewizję finansową staramy się wnikliwie zapoznać z procesami wewnętrznymi zachodzącymi w spółce, w tym m.in. systemami kontroli, strukturą IT oraz podatkami – mówi Mikołaj Rytel.

W EY do audytu staramy się podchodzić kompleksowo. Nie byłoby to możliwe bez zrozumienia profilu biznesowego naszych klientów.

Mikołaj Rytel

PARTNER
W DZIALE AUDYTU
EY

CZY WIESZ, ŻE AUDYT MOŻE OKAZAĆ SIĘ FASCYNUJĄCĄ PODRÓŻĄ W GŁĘB ŚWIATA FINANSÓW, KTÓRY TWORZĄ LUDZIE O RÓŻNYCH TYPAK OSOBOWOŚCI I ODMIENNYM SPOJRZENIU NA BIZNES?
PRZECZYTAJ WYWIAD Z PARTNEREM ORAZ MANAGEREM EY, KTÓRZY OPOWIADAJĄ O PRACY ZESPOŁOWEJ I LUDZIACH, BĘDĄCYCH WIZYTÓWKĄ TEJ BRANŻY.

AUDYTEM NIE MOŻNA SIĘ ZNUDZIĆ POSTAW NA RÓŻNORODNOŚĆ

KoF Dzisiejszy rynek pracy stroni od nudy. Zamiast powtarzalności oraz przewidywalności poszukujemy miejsca pracy, które zatrzyma nas interesującym i rozwijającym zakresem obowiązków. Jak wynikało już z rozmów z ekspertami EY w latach ubiegłych, różnorodność i audyt idą ze sobą w parze.

MIKOŁAJ RYTEL: Wybierając audyt jako pomysł na karierę, rozpoczynamy fascynującą wyprawę w głąb świata biznesu, podczas której stajemy się ważnymi obserwatorami życia wielu spółek na rynku, posiadających swój własny, niepowtarzalny przepis na sukces. Każde przedsiębiorstwo, każda branża i każdy projekt ma unikalne cechy, dlatego różnorodność widziałbym jako jeden z najważniejszych wyróżników kariery audytora. Aby się o tym przekonać, wystarczy przyjrzeć się bliżej naszej pracy. Badając spółkę, musimy na nią spojrzeć z wielu perspektyw – nie tylko od strony finansowej, ale również podatkowej, prawnej oraz uwzględniającej różne rodzaje ryzyka. W audycie widzę wiele kluczowych zmian, które dotyczą każdej sfery gospodarki, oczywiście w różnym stopniu. Zmiany w obszarze sprawozdawczości finansowej i niefinansowej, nowe technologie, trendy powiązane z *big data*, rosnąca aktywność regulatorów wpływają na naszą branżę w coraz większym stopniu. Jednak audyt wydaje się równie ciekawy ze względu na przedmiot prowadzonych projektów. Pamiętajmy, że audytorzy powinni w dzisiejszych czasach pełnić funkcję doradców, dlatego zespoły uczestniczące w procesie badania tworzą eksperci z wielu dziedzin, jak m.in. specjaliści znający temat cen transferowych, aktuariusze lub specjaliści ds. podatków.

HUBERT ROGOZIŃSKI: Zespół stanowi o jakości naszych usług audytorskich, a jego skład zależy od – jak już wspominał Mikołaj – projektu, branży oraz klienta. Sektor nieruchomości, przykładowo, wymaga zaangażowania ekspertów znających dobrze temat wycen. Pod kątem podatkowym natomiast na rynku funkcjonują organizacje o mniej lub bardziej złożonej strukturze podatkowej. Dzięki kompleksowemu wsparciu oraz wiedzy eksperckiej, którą dysponuje EY, jesteśmy w stanie przeanalizować, gdzie może występować ryzyko.

MIKOŁAJ: Umiejętność pracy w zespole i kompetencje personalne pojawiają się obecnie w każdej ofercie pracy. Nasza branża uczy jednak czegoś więcej – zdolności adaptacji. Jeżeli lubimy pracę z ludźmi, od których oczekujemy inspiracji i dużej porcji wiedzy, a do tego lubimy mobilność zawodową, świetnie odnajdziemy się w audycie. W okresie wyťažonej pracy będziemy mieli okazję spotkać naprawdę fantastycznych ekspertów – w zależności od projektu



Mikołaj Rytel



Hubert Rogoziński

będą nimi nowi managerowie i asystenci, a po stronie klienta – kontrolerzy, księgowi czy też dyrektorzy finansowi.

K&F Co decyduje o dobrej jakości usług audytorskich?

MIKOŁAJ: Moją odpowiedź uzna Pan za truizm, jeżeli powiem, że podstawą naszego biznesu są ludzie, ale tylko dzięki wiedzy, doświadczeniu, znajomości branży, którą posiadają nasi eksperci, jesteśmy w stanie stworzyć zgrany zespół tworzący wartościowe rozwiązania biznesowe. Dodatkowo, jesteśmy firmą o globalnym zasięgu – bez względu na lokalizację, czy będzie to Memphis, Szanghaj, Moskwa czy Buenos Aires – wszędzie nasze podejście do audytu będzie zgodne z globalnie przyjętą polityką EY. Nasz międzynarodowy *know-how* jest doceniany przez klientów na całym świecie.

HUBERT: Na rozpoznawalność marki EY oraz wysoką jakość naszych usług pracują zespoły na całym świecie. Wypracowaną latami jakość oraz zdobytą wiedzę staramy się przekazać młodszemu pokoleniu audytorów. Dlatego silnie inwestujemy w program szkoleń, które oferujemy każdemu specjalistcie rozpoczynającemu swoją przygodę w audycie.

K&F Czy każda firma świadcząca usługi w zakresie audytu wypracowuje własną metodologię?

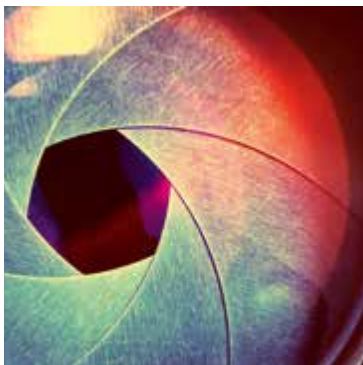
MIKOŁAJ: Jesteśmy częścią branży, którą silnie regulują międzynarodowe standardy audytu czy też sprawozdawczości finansowej. Jako globalna organizacja wypracowujemy natomiast zgodną z przyjętymi przepisami interpretację tych procedur. Obecnie wchodzi w życie nowa dyrektywa unijna, w której audytor, wydając opinię, będzie zobligowany do stworzenia bardziej rozbudowanego opisu tych obszarów, które uważa za najbardziej ryzykowne. W tym nowym podejściu, które oceniam bardzo pozytywnie, zmieniają się relacje pomiędzy audytorami a ich klientami. Mam nadzieję, że dzięki zmianom na rynku większego znaczenia nabierze otwarta rozmowa i gotowość do dialogu.

K&F Jak wprowadzają Państwo młodego człowieka w arkania swojego zawodu?

HUBERT: Młody człowiek już na starcie zostaje wyposażony we wszystkie narzędzia, mające na celu dać mu silne podstawy teoretyczne, potrzebne do wykonywania tego zawodu. Zapewniamy zatem odpowiednio sprofilowane do naszej branży szkolenia merytoryczne. Ich tematyka dotyczy takich aspektów, jak metodologie wykorzystywane w audycie oraz technologie, które wspierają codzienną pracę audytora. Dzięki przemyślanej koncepcji kształcenia zyskujemy zatem pewność, że angażując młodego człowieka w projekt audytorski, odpowiednio przygotowaliśmy go do wykonywania powierzonych mu obowiązków. Co niezwykle istotne, osoba stawiająca pierwsze kroki w audycie, nigdy nie zostaje pozostawiona samej sobie, lecz poszerza wiedzę oraz rozwija kompetencje pod czujnym okiem bardziej doświadczonych kolegów. Z projektu na projekt opiekunowie, czyli seniorzy, managerowie oraz partnerzy, starają się angażować młodych specjalistów w kolejne, nowe obszary badania.

MIKOŁAJ: Do naszych zespołów dołączają inteligentni i ambitni ludzie, którzy studiują lub właśnie kończą naukę na najlepszych uczelniach. Naszym zadaniem natomiast jest odpowiednio ich ukierunkować i zaangażować w projekty, w ramach których świeżo zgromadzoną wiedzę będą mogli wykorzystać w praktyce. Kluczowe znaczenie ma w tym przypadku *mentoring* oraz *coaching*. Wspierając młodszych kolegów i powierzając im coraz bardziej odpowiedzialne zadania, rozbudzamy w nich

ciekawość i uczymy trudnej sztuki zadawania pytań oraz pokazujemy, jak bogata i inspirująca może być przestrzeń dialogu. Na rynku pracy młody człowiek nie znajdzie innego zajęcia, które „na dzień dobry” zaoferuje mu tak szeroki dostęp do wielu wartościowych informacji. Audyt nie tylko uczy nas czytania sprawozdań finansowych, ale pozwala zrozumieć, czym tak naprawdę jest biznes oraz ryzyko nieodzwonnie z nim związane. W praktyce młodzi ludzie poznają przekrojowo procesy wewnętrzne w przedsiębiorstwach – sprzedaż, marketing, *human resources* bądź logistykę. Poszukujesz różnorodności? Proszę bardzo – dołączając do zespołu audytorskiego napotkasz na swojej drodze różne style myślenia, interesujących ludzi na wszystkich szczeblach organizacyjnych oraz zobaczysz z bliska, na czym polega specyfika biznesu w poszczególnych branżach – od bankowości, poprzez telekomunikację, branżę *automotive*, FMCG, sektor IT, po telekomunikację.



K&F Różnorodność zawsze wiąże się z wyborem. Czy EY daje możliwość wyboru młodym ludziom branży, w ramach której będzie prowadzony projekt na rzecz klienta?

HUBERT: Mocno inwestujemy w tzw. *counselling*, w ramach którego każdy z pracowników EY posiada własnego opiekuna czuwającego nad rozwojem zawodowym mniej doświadczonej kadry. Podczas tych spotkań możemy rozmawiać o dalszych etapach kariery i naszych osobistych zainteresowaniach. Stawiamy na otwartość i wierzymy, że wymiana doświadczeń naszych specjalistów wzbogaca nas samych i całą organizację. Takie podejście procentuje, ponieważ doświadczenie audytorów prowadzących projekt w ramach jednej branży może w fajny i ciekawy sposób wpłynąć na pracę zespołu audytującego klienta z całkiem innego sektora gospodarki.

MIKOŁAJ: Nasi pracownicy z chęcią angażują się również w projekty międzynarodowe, które prowadzimy wspólnie z innymi zespołami EY. Duża organizacja, którą jesteśmy, przyciąga przedsiębiorstwa posiadające spółki w wielu krajach na świecie. W praktyce pracownik EY ma szansę zwiedzić spory kawałek świata i zobaczyć, jak funkcjonuje biznes na innych kontynentach, w innych kulturach. W tym roku wysłałem sześć osób do Stanów Zjednoczonych oraz do Irlandii. Zdarzają się projekty dłuższe, 18-miesięczne bądź nawet dwuletnie, oraz krótsze, w których biorą udział nasi asystenci. W Polsce dynamicznie rozwija się sektor nowoczesnych usług biznesowych, których inwestorami są w dużej mierze firmy

z USA, raportujące zgodnie z wytycznymi prawa amerykańskiego. Chcemy, by młodzi ludzie brali udział w tego rodzaju projektach. W Stanach Zjednoczonych standardy badania sprawozdań finansowych są o wiele wyższe niż w naszym kraju. Zależy nam zatem, aby nasze talenty miały szansę zobaczyć, jak prowadzi się projekty audytorskie również za granicą. EY wierzy w wartość, jaką niesie ze sobą mobilność zawodowa. Wspiera również pracowników, którzy chcieliby przenieść się do innego kraju z przyczyn osobistych. Nasza organizacja

w każdym biurze na świecie posiada ten sam wysoki standard pracy i usług. Nie widzę zatem żadnych przeszkód, aby kontynuować swoją karierę poza Polską. Sam osobiście miałem okazję mieszkać w kilku krajach, jak wspomniane już Stany Zjednoczone, Słowenia, Rosja czy Kazachstan.

K&F Jak audyt może pomóc nam w karierze zawodowej?

MIKOŁAJ: Moi znajomi, którzy zaczynali karierę w audycie podobnie jak ja w latach 90., obecnie zajmują wysokie stanowiska – pełnią funkcję prezesów, członków rad nadzorczych lub założyli własne firmy. Sukces w życiu zawodowym zawdzięczają wiedzy, którą zdobyli właśnie w naszej branży. Ale nie tylko, powiedzmy, to „eldorado informacyjne” uznalbym za atut. Audytor to przede wszystkim zawód zaufania publicznego, a etyka oraz zachowanie obiektywizmu i dozy krytycyzmu odgrywają niemałą rolę. W audycie uczymy się czegoś bardzo istotnego, czego oczekuje od managerów współczesny świat biznesu – odpowiedzialności nie tylko za wydawaną opinię, ale również za zespół, rynek i pracodawcę, którego reprezentujemy.

HUBERT: Dodałbym, że audyt zostaje wyposażony w cały wachlarz kompetencji z obszaru zarządzania projektami. Świadcząc usługi audytorskie przedsiębiorstwom z różnych branż i migrując pomiędzy zespołami, doskonalimy umiejętności prowadzenia projektu, co przydaje się w dalszej karierze, nieważne, czy będzie to dalej nasza branża, czy inna dziedzina finansów.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W AUDYCIE?
 PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



Mikołaj Rytel

**PARTNER W DZIALE
 AUDYTU**

W EY OD 2007 R.

ABSOLWENT: University of Toronto

KIERUNEK STUDIÓW: Bachelor of Commerce

POSIADAM: Certyfikat CPA

MOJA BRANŻA UCZY: Pracy poza strefą komfortu i wielozadaniowości.

MŁODEMU POKOLENIU BRAKUJE: Cierpliwości i zdrowego rozsądku.

GDYBYM NIE BYŁ FINANSISTĄ, ZOSTAŁBYM: Lekarzem.

Hubert Rogoziński

**MANAGER W DZIALE
 AUDYTU**

W EY OD 2010 R.

ABSOLWENT: Szkoła Główna Handlowa

KIERUNEK STUDIÓW: Finanse i Rachunkowość

POSIADAM: Certyfikat ACCA

MOJA BRANŻA UCZY: Umiejętności radzenia sobie z nowymi problemami.

MŁODEMU POKOLENIU BRAKUJE: Zaangażowania, pokory i samodzielności.

GDYBYM NIE BYŁ FINANSISTĄ, ZOSTAŁBYM: Piłkarzem.

ASSET & FUND SERVICES

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEZELI...

- Chcesz rozpocząć karierę w dynamicznie rozwijającej się branży
- Interesują Cię zagadnienia związane z funkcjonowaniem rynku kapitałowego
- Chcesz rozwijać kompetencje językowe

Ogromne znaczenie ma dla nas umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji zarówno w ujęciu globalnym, jak i lokalnym.

**Daniel Głuchowski-
-Jagięło**

HEAD OF TA OPERATIONS
POLAND

BNP Paribas Securities
Services

W okresie dwóch ostatnich dekad mieliśmy do czynienia z globalizacją rynków finansowych. Proces ten sprawił, że świat finansów można traktować obecnie jako spójną całość. Mimo że globalizacja niesie ze sobą również negatywne skutki, wśród niepodważalnych korzyści warto wymienić zwiększenie możliwości finansowych inwestorów oraz podmiotów poszukujących środków na finansowanie swojej działalności.

Rozwój rynku kapitałowego przekłada się na rozbudowę procesu inwestycyjnego, który przestał ograniczać się wyłącznie do nabywania akcji i obligacji w emisji na rynku pierwotnym lub w obrocie wtórnym, giełdowym. Zarządzający portfelem decydują się coraz częściej na lokowanie środków swoich klientów w bardziej złożonych instrumentach finansowych, które funkcjonują również w obrocie poza rynkiem giełdowym, lub w instrumentach pochodnych.

Coraz bardziej skomplikowana struktura rynków finansowych wymaga wsparcia po stronie profesjonalnych podmiotów oferujących tzw. **usługi powiernicze** (ang. *securities services*), które w dużym uproszczeniu dotyczą opieki nad majątkiem innej osoby lub podmiotu. Jedną ze znaczących form powiernictwa są także fundusze inwestycyjne, w ramach których zarządzający pomnaża kapitał powierzony mu przez inwestorów. Takiego specjalistę nazywamy **Fund Managerem**, który odpowiada 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. Stąd zapotrzebowanie na obsługę procesów związanych z **administrowaniem funduszami inwestycyjnymi**, którą oferują instytucje finansowe posiadające dogłębną wiedzę z zakresu rynków kapitałowych. Ten rodzaj wsparcia określamy właśnie terminem *asset & fund services*.

Branżą *asset & fund services* powinni zainteresować się przyszli i obecni specjaliści związani z finansami. Rynki kapitałowe wciąż się rozwijają, wzrasta świadomość inwestorów, a środowisko niskich stóp procentowych zachęca do inwestowania w instrumenty finansowe.

– O tym, w jak jasnych barwach rysuje się nasza branża, świadczy oferta BNP Paribas – 6 lat temu mieliśmy ok. 10 tys. funduszy w jednej z naszych baz danych. Obecnie natomiast, odpowiadając na zapotrzebowanie naszych klientów, w naszym portfelu znajduje się ok. 100 tys. tego rodzaju instrumentów – wyjaśnia Daniel Głuchowski-Jagięło, Head of TA Operations Poland w BNP Paribas Securities Services.

ŚCIEŻKA KARIERY

Administracja funduszami to złożony proces, w ramach którego można wskazać kilka istotnych funkcji:

Depozytariusza – przechowuje aktywa funduszu, prowadząc jednocześnie ich rejestr, oraz nadzoruje prawidłowość zarządzania funduszem w zakresie zgodności z przepisami prawa i statutem funduszu.

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 – kompleksowa obsługa, zarządzanie i analiza transakcji kupna-sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych oraz nadzorowanie rejestru ich członków.

Dystrybucji jednostek funduszu – to system sprzedaży tytułów uczestnictwa, którego administrację Fund Manager zleca podmiotom zewnętrznym, np. bankom.

W ramach procesu administracyjnego zleceniami zajmują się specjaliści z określonych zespołów.

TYLKO 90 MLD EURO POZYSKAŁYBY PRZEDSIĘBIORSTWA Z RYNKU KAPITAŁOWEGO, GDYBY RYNKI EUROPEJSKIE BYŁY TAK WYSOKO ROZWIŃIĘTE JAK W USA.

ŹRÓDŁO: KOMISJA EUROPEJSKA,
ZIEŁONA KSIĘGA. TWORZENIE UNII
RYNKÓW KAPITAŁOWYCH (2015)

OKIEM REKRUTERA

Kiedy szukasz pracy, postaw na szczerłość! Jeśli dasz rekruterowi szansę ocenić Twoje kompetencje, możesz mieć pewność, że dostaniesz pracę, która nie tylko jest dla Ciebie atrakcyjna, ale również odpowiada Twoim umiejętnościom.

Aleksandra Grajczyk
RECRUITMENT TEAM COORDINATOR
BNP Paribas Securities Services



Monika Karolak
ZASTĘPCA KIEROWNIKA
ZESPOŁU MILAN TA
TRANSFERS

W BNP Paribas Securities Services od 2012 r.

UKOŃCZYŁAM:

Università Politecnica delle Marche

KIERUNEK STUDIÓW:

Ekonomia, Rynki i Zarządzanie

PLANUJĘ UZYSKAĆ:

CISI Certificate

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Atmosfera współpracy i otwarci, przyjaźni ludzie.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Firma nastawiona jest na rozwój i ciekawe wyzwania zawodowe.

Przełożeni
zawsze starają się
wysłuchać swoich
podwładnych
i wspólnie
z nimi wypracowują
ścieżkę rozwoju
zawodowego.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

119

– Pierwszym z nich jest z pewnością zespół, który odpowiada za kreację funduszu w naszych bazach danych na podstawie prospektów emisyjnych. Następnie wyróżniamy **jednostkę dealing**, w której przyjmowane są zlecenia – nabycie lub umorzenie jednostek funduszu od inwestorów. Za etap rozliczenia funduszu odpowiada natomiast **zespół settlement**. Co ważne, do naszej pracy należy również obowiązek odzwierciedlenia wszelkich działań odbywających się w ramach funduszu, jak np. wypłaty dywidend, za które odpowiada **grupa specjalistów corporate action**. Jednocześnie przenoszone środki pomiędzy funduszami księgowane są w ramach tzw. **transfer team**. Przebieg procesu finalizuje **zespół rekonyliacji**, który upewnia się, że środki na koncie klienta odzwierciedlają wszystkie zamówienia rynkowe – wyjaśnia Daniel Głuchowski-Jagiello.

W bankach oferujących usługi *asset & fund services* pracują również specjaliści KYC, weryfikujący transakcje i inwestorów pod kątem potencjalnego procederu prania brudnych pieniędzy oraz zespoły odpowiedzialne za kontakty z inwestorami.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Kandydaci posiadający wiedzę finansową są z pewnością mile widziani, jednakże nie jest to warunek konieczny. Podstawą jest natomiast biegła znajomość języka angielskiego oraz czasami również znajomość drugiego języka obcego. Na plan pierwszy wysuwa się również tzw. **profil operacyjny**.

– Nasza branża wymaga od specjalistów umiejętności pracy pod presją czasu i odporności na stres. Ogromne znaczenie ma dla nas również umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, nawiązywania kontaktów i utrzymywania relacji zarówno w ujęciu globalnym, czyli z innymi biurami BNP Paribas oraz inwestorami, jak i lokalnym, w ramach warszawskich zespołów. W profilu kompetencyjnym bardzo ważna jest również szybkość i dokładność oraz wielozadaniowość. Pracując z klientem, który oczekuje od nas usług na jak najwyższym poziomie, musimy być elastyczni i proaktywni, ponieważ oczekiwania inwestorów często się zmieniają – podsumowuje Daniel Głuchowski-Jagiello.

K&F JAK OCENIŁABYŚ POZIOM TRUDNOŚCI I ATMOSFERĘ PANUJĄCĄ PODCZAS PROCESU REKRUTACYJNEGO DO BNP SECURITIES SERVICES?

Zacznę może od atmosfery. Rzadko się o niej wspomina, a przecież odgrywa ona znaczącą rolę w procesie rekrutacji. Do BNP Paribas Securities Services aplikowałam cztery lata temu i do dzisiaj pamiętam, jak przyjaźnie zostałam przyjęta przez osoby, które mnie rekrutowały. Pod względem merytorycznym rekrutacja na stanowisko młodszego specjalisty lub specjalisty przebiega dwuetapowo. W pierwszej kolejności czeka kandydata rozmowa z bezpośrednim przełożonym na temat motywacji, doświadczenia, wykształcenia, zainteresowań, zakresu obowiązków oraz oczekiwań wobec przyszłego pracodawcy. Podczas drugiego etapu w spotkaniu uczestniczy pracownik działu HR (czasem towarzyszy mu manager departamentu, do którego prowadzona jest rekrutacja), który weryfikuje kompetencje miękkie, profil zawodowy, umiejętność pracy w grupie, a także sprawdza wiedzę dotyczącą rynków finansowych przy pomocy testów.

K&F JAKĄ ŚCIEŻKĘ AWANSU MOŻE ZAOFEROWAĆ TWÓJ PRACODAWCA MŁODYM PRACOWNIKOM?

BNP Paribas Securities Services jako pracodawca przykłada dużą wagę do rozwoju każdego pracownika. Dlatego możemy liczyć na pełne wsparcie. Przełożeni zawsze starają się wysłuchać swoich podwładnych i doradzać im w poszukiwaniu najlepszej drogi rozwoju zawodowego. W BNP Paribas Securities Services dostępny jest szeroki wachlarz możliwości. Poza najpopularniejszą ścieżką zmierzającą w kierunku managerskim pracownicy mogą realizować się również w obszarze specjalistycznym lub projektowym. Wybór konkretnej drogi kariery wiąże się z doбором odpowiednich szkoleń i zadań mających na celu rozwój niezbędnych kompetencji.

K&F DLACZEGO TWOJA PRACA MA WYMIAR GLOBALNY?

Nasza organizacja wspiera działania swoich klientów na całym świecie. Co ważne, rozmawiając na co dzień z kolegami z całego świata (Europy, Indii, Ameryki), rozwijamy kompetencje językowe i komunikacyjne oraz wrażliwość międzykulturową. Ogromną satysfakcję przynosi nam budowanie relacji z klientem lub partnerami biznesowymi, co nie jest łatwym zadaniem, ponieważ komunikacja odbywa się na odległość.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W ASSET & FUND SERVICES?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



COMPLEX FUND & FINANCIAL INSTRUMENT ADMINISTRATION

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- ➔ Interesujesz się dynamiką globalnych rynków kapitałowych
- ➔ Doskonale radzisz sobie z analizą i pracą pod presją czasu
- ➔ Preferujesz pracę w międzynarodowym środowisku

**Księgowy ds. funduszy
jest odpowiedzialny
za przeliczenie
wartości aktywów
netto poprzez
codzienne księgowanie
procesów, tak aby
wycena funduszy
została przygotowana
na czas.**

Marcin Pawlikowski
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY DS.
FUNDUSZY
VICE PRESIDENT
State Street Bank

Działy administracji instrumentami finansowymi oraz funduszami funkcjonują zarówno w polskich bankach i funduszach inwestycyjnych działających na rynku lokalnym, jak i w międzynarodowych organizacjach finansowych działających w skali globalnej, które w Polsce ulokowały swoje przedstawicielstwa świadczące usługi dla oddziałów w innych krajach lub dla klientów zewnętrznych.

Fundusze stają się coraz popularniejszą formą inwestowania zarówno wśród mniejszych inwestorów, jak i bardzo dużych organizacji. Zwłaszcza instytucje rządowe czy towarzystwa ubezpieczeniowe nie mogą pozwolić sobie na trzymanie swoich środków pieniężnych w bankach i decydują się na ich obrót przy wykorzystaniu funduszy inwestycyjnych, którymi zarządzają wyspecjalizowane podmioty na rynku kapitałowym.

Zarządzanie funduszami wymaga kompleksowego wsparcia specjalistów, którzy odpowiadają za cały proces administracyjny oraz kontakt z klientami wewnętrznymi. Najważniejszym obszarem w tej branży jest księgowość funduszy (ang. *fund accounting*), która w dużym stopniu opiera się na zasadach wykorzystywanych w tradycyjnie pojętej księgowości, jednakże dotyczy specyficznego zakresu działań. Podczas gdy „klasyczna” księgowość jest sformalizowanym systemem, odzwierciedlającym proces prowadzonej działalności gospodarczej i służy jej ocenie, w ramach księgowości funduszy obsługiwane są fundusze inwestycyjne, emerytalne oraz ubezpieczeniowe.

ŚCIEŻKA KARIERY

Działy zajmujące się księgowością ds. funduszy inwestycyjnych odpowiadają za przygotowanie, monitorowanie oraz obliczanie wartości aktywów netto (ang. NAV; ang. *net asset value*) jednostek funduszy. Ogólnie rzecz biorąc, zadaniem specjalistów pracujących w branży *fund accounting* jest kompleksowy proces zarządzania tym obszarem oraz analizowanie, jak i raportowanie wszelkich zmian wpływających

na ostateczną wartość jednostki funduszu. Organizacje wyspecjalizowane w zakresie księgowości funduszy odpowiadają również za szereg innych operacji, które wykonują na rzecz swoich klientów, a są nimi m.in.:

- ▶ koordynacja i weryfikacja wszystkich operacji subskrypcji i umorzeń jednostek funduszu oraz analiza transakcji obrotu papierami wartościowymi dokonywanymi na rynku pod kątem poprawności ich księgowania;
- ▶ księgowanie i monitorowanie dywidend i dochodów z papierów dłużnych i naliczanie odpowiednich prowizji na poczet przyszłych dochodów;
- ▶ monitorowanie kosztów funduszu oraz naliczanie odpowiednich prowizji na rzecz przyszłych kosztów;
- ▶ monitorowanie operacji spółek na ich papierach wartościowych (ang. *corporate actions*) oraz cen tych papierów wchodzących w skład portfela

Z racji tego, że branża *complex fund & financial instrument administration* od młodego pracownika wymaga zagłębienia się w niemal zupełnie nowy obszar, organizacje od początku oferują programy szkoleniowe, które wprowadzają adepta także w dziedzinę księgowości funduszy. W tej branży niewątpliwie warto rozumieć, jak działają fundusze oraz regulacje rynkowe, znać rodzaje papierów wartościowych i instrumentów pochodnych, chociaż wykształcenie *stricte* finansowe nie zawsze jest wymagane. **Pracodawcy największy nacisk kładą na umiejętności analityczne i numeryczne potencjalnego pracownika.** Pierwszym krokiem w tej branży jest stanowisko **specjalisty ds. funduszy** – profesja, która wiąże się z bardzo ciekawym zakresem obowiązków.

– Księgowy ds. funduszy (ang. Fund Accountant – przyp. red.) jest odpowiedzialny za przeliczanie wartości aktywów netto poprzez codzienne księgowanie procesów, tak aby wycena funduszy została przygotowana na czas i zgodnie z procedurami. Taki specjalista stanowi również „główny punkt kontaktu” dla wszystkich osób wspierających księgowanie funduszy oraz jest osobą odpowiedzialną za analizę otrzymanych

74

TAKI PROCENT ADMINISTRATORÓW FUNDUSZY
KORZYSTA Z ROZWIĄZAŃ ANALITYCZNYCH BIG DATA
W CELU UZYSKANIA WARTOŚCI DODANEJ BIZNESU.

ŹRÓDŁO: FIS GLOBAL, 2020 VISION
– THE FUTURE FOR FUND ADMINISTRATORS
(2016)

OKIEM REKRUTERA

Przed rozmową warto dokładnie przemyśleć kwestie ubioru. Należy pamiętać, że pierwsze wrażenie możemy zrobić tylko raz, ponieważ „jak nas widzą, tak nas piszą”. Upewnij się więc, że wyglądasz elegancko i profesjonalnie.

Rafał Pokrzywa

REGIONAL TA MANAGER

State Street Bank



Ewelina Safieh

KIEROWNIK ZESPOŁU
DS. SPRAWOZDAWCZOŚCI
FINANSOWEJ FUNDUSZY

W State Street Bank
od 2012 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse i Rachunkowość

PLANUJĘ:

Rozpocząć studia na kierunku zarządzanie zasobami ludzkim

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Partnerskie podejście do pracownika oraz możliwość rozwoju.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

State Street Bank oferuje wspaniałą atmosferę i możliwości rozwoju zawodowego.

Nasze sprawozdania odzwierciedlają wyniki finansowe danego klienta, jego aktywa i opis ryzyka w jego środowisku.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

145

informacji – wyjaśnia Marcin Pawlikowski, Dyrektor Zarządzający ds. Funduszy, Vice President w State Street Bank.

Kolejnym etapem w karierze jest stanowisko **starszego księgowego funduszy** (Senior Fund Accountant), który odpowiada za kontrolę osób na niższym szczeblu oraz poprawność wyceny funduszu. Księgowi mający ambicje managerskie w przyszłości mogą zarządzać nawet kilkudziesięcioosobowym zespołem jako **Fund Accounting Managerowie** czy **Senior Fund Accounting Managerowie**. W trakcie kariery warto pomyśleć o zdobyciu międzynarodowych kwalifikacji, np. ACCA lub CFA.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Działy *complex fund & financial instrument administration* są zainteresowane przede wszystkim kandydatami, którzy poza znajomością języka angielskiego potrafią łączyć kompetencje techniczne (w tym księgowe) z miękkimi.

– Kompetencji interpersonalnych potrzebujemy w celu utrzymywania dobrych kontaktów z klientem wewnętrznym oraz współpracownikami – wyjaśnia Marcin Pawlikowski. – Wiedza księgowa potrzebna jest natomiast specjalistom przy dokonywaniu rozliczeń, czyli m.in. porównaniu i potwierdzeniu wartości kont księgi głównej i ksiąg pomocniczych z bilansem, badaniu odchylen oraz weryfikacji pozycji według listy z zachowaniem procedur wymaganych przez klienta.

W tej branży ogromne znaczenie ma również terminowość w dostarczaniu wyników wszystkim specjalistom zaangażowanym w poszczególne etapy całego procesu administracyjnego. Dlatego myśląc o karierze księgowego ds. funduszy, warto zadać sobie pytanie, czy potrafimy pracować zarówno pod presją czasu, jak i odpowiednio nim zarządzać.

KoF CZY TWÓJ DZIAŁ WYKONUJE ZADANIA ZWIĄZANE Z KSIĘGOWOŚCIĄ FUNDUSZY?

Mój zespół nie zajmuje się bezpośrednio wyceną funduszy, ale korzystamy w szerokim zakresie z danych dostarczanych przez zespół księgowości funduszy podczas przygotowywania przez nas sprawozdań finansowych za ustalony okres finansowy (roczny lub półroczny). Czerpiemy z tego, co zostało już wycenione oraz zaksięgowane, i na tej podstawie opracowujemy sprawozdania finansowe zgodne z wymogami kraju i w oparciu o przepisy, według których działa dany fundusz. Mój dziewięćosobowy *team* jest częścią większego zespołu (liczącego ok. 85 osób), zajmującego się przygotowaniem sprawozdań finansowych tylko dla klientów z Wielkiej Brytanii. Nasze sprawozdania odzwierciedlają wyniki finansowe danego klienta, jego aktywa i opis ryzyka w jego środowisku – a wszystko to przedstawiamy za pomocą liczb. Współpracujemy ściśle i na bieżąco z naszymi kolegami z Wielkiej Brytanii, jak również za ich pośrednictwem – z audytorami i przedstawicielami klienta. Taka współpraca pozwala na przygotowanie sprawozdania gotowego do opublikowania, aby następnie mogli z niego korzystać odbiorcy interesujący się rynkami finansowymi.

KoF Z JAKIMI WYZWANIAMISZ MUSISZ SIĘ MIERZYĆ JAKO KIEROWNIK ZESPOŁU?

Z natury emocjonalnie podchodzę do sukcesów i porażek, również mojego zespołu, ale dzięki pracy nauczyłam się profesjonalizmu oraz dystansu. Na co dzień negocjuję terminy i szczegóły współpracy z wieloma osobami, dlatego bardzo istotna jest sprawna komunikacja, zarówno z zespołami w Polsce, jak i w Wielkiej Brytanii. Pomocne są regularne spotkania z przełożonymi, na których omawiamy nasze problemy, ale też możliwości rozwoju czy szkoleń.

KoF JAKIE SZKOLENIA OFERUJE TWÓJ PRACODAWCA?

Firma aktywnie wspiera rozwój zawodowy swoich pracowników, oferując bogaty program szkoleń, bezpłatne zajęcia językowe oraz finansując dodatkowe kursy, jak np. ACCA, CFA, CIMA lub studia podyplomowe. Jeśli chcę rozwijać się w kierunku specjalisty, mam dostęp do szkoleń technicznych; jeśli managerskim – mogę pracować nad umiejętnościami miękkimi dzięki szerokiej gamie kursów i szkoleń.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W COMPLEX FUND & FINANCIAL STATEMENT ADMINISTRATION?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI





Praca
z widokiem.

State Street
Bank Polska



Kraków

Gdańsk

State Street to wiodący dostawca usług finansowych dla inwestorów instytucjonalnych, działający na całym świecie. W Polsce jesteśmy od 2007 roku i cały czas rozwijamy się oraz powiększamy nasz zespół. W naszych biurach w Krakowie i Gdańsku pracuje już ponad 3000 specjalistów, a nie powiedzieliśmy jeszcze ostatniego słowa! Dołącz do nas!

State Street Bank Polska

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 wsparcia i narzędzi niezbędnych dla osiągnięcia przez ich inwestycje jak najlepszych wyników.

Kogo szukamy?

Studentów ostatnich lat studiów lub absolwentów z tytułem licencjata lub magistra w dziedzinie księgowości, finansów, biznesu, ekonomii lub innych kierunków, którzy chcą rozpocząć karierę w sektorze usług finansowych.

Wymagane języki:

język angielski; niektóre stanowiska wymagają dodatkowo znajomości języka niemieckiego, włoskiego lub francuskiego.

Jeśli POSIADASZ:

- dobrze rozwinięte umiejętności organizacyjne i myślenie analityczne,
- doskonałe umiejętności komunikacji interpersonalnej,
- płynną znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie,
- umiejętność pracy indywidualnej i w zespole,
- znajomość aplikacji MS Office,
- otwartość na poznawanie nowych technologii/systemów,
- profesjonalizm, niezawodność i wiarygodność.



Rozpocznij
karierę
w State Street
Bank Polska!

FINANSOWE CENTRA DORADCZE

FINANCE ADVISORY CENTRES

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- Chcesz pracować w projektach doradczych wymagających zaawansowanej wiedzy finansowej
- Myślisz w przyszłości o karierze w konsultingu bądź w innych obszarach centrów usług wspólnych
- Posiadasz świadomość biznesową, czyli świetnie łączysz kompetencje analityczne z komunikacyjnymi

Umiejętności miękkie oraz analityczne są podstawą świadomości, którą nazwałbym świadomością biznesową. Dzięki niej jesteśmy w stanie rekomendować naszym klientom najlepsze rozwiązania.

Alan Walker
FINANCE ADVISORY
CENTER LEADER
EY Global Delivery
Services Poland

W wyniku postępującej globalizacji oraz zmian technologicznych międzynarodowe organizacje mają do czynienia z coraz bardziej skomplikowaną rzeczywistością biznesową. Skuteczne strategie decydują obecnie o przewadze w każdej branży, stąd rosnące zapotrzebowanie na funkcje finansowe, które dostarczą managerom wyższego szczebla wysokiej jakości informacji pozwalających na podejmowanie trafnych decyzji biznesowych.

W ciągu ostatnich kilku lat **procesy finansowe zaczęły odgrywać nie tylko coraz większą rolę w globalnych strukturach przedsiębiorstw**, ale również przeszły ogromną transformację ze względu na oczekiwania po stronie biznesu. Zaczęto skupiać się na tych działaniach, które przyczyniają się do udoskonalania procesu podejmowania decyzji biznesowych. O tym, jak ewoluowały tradycyjne funkcje działów finansowych, świadczy rozwój centrów biznesowych w Polsce. Dzięki bogatemu doświadczeniu tych jednostek w obszarze rozwiązań offshoringowych poza wsparciem operacyjnym zaczęto oczekiwać od nich nowych funkcji, takich jak rola **lidera zmiany, kreatora wartości** oraz **stratega**. W wyniku tego trendu w sektorze usług biznesowych można mówić o **powstaniu komórek doradczych** (ang. *advisory centres*).

– Finance Advisory Center to dział EY Global Delivery Services Poland, czyli centrum usług wspólnych dedykowane obsłudze globalnej organizacji, którą jest EY. Nasze centrum posiada 13 działów, które kompleksowo obsługują klientów – siedziby EY z całego świata. Finance Advisory Center jest działem z obszaru finansów, który zatrudnia specjalistów i ekspertów w swoich dziedzinach. To kolejny etap w możliwości kierowania swoją karierą w finansach – wyjaśnia Alan Walker, Finance Advisory Center Leader w EY Global Delivery Services Poland. – W naszym dziale oferujemy klientom kompleksową obsługę w kwestiach finansowych wysokiego szczebla. Do naszych zadań należy pełne doradztwo oraz analiza biznesowego otoczenia naszych klientów. To bardzo złożone

i odpowiedzialne zadania. Ale praca przy nich daje mnóstwo satysfakcji.

Dojrzałość operacyjna i biznesowa, którą osiągają centra usług wspólnych, oznacza zatem **nowy zakres kompetencyjny tych jednostek, wymagający specjalistycznej wiedzy w obszarze finansów**. W praktyce finansowe centra doradcze zajmują się kilkoma obszarami kompetencyjnymi, czyli:

- ▶ **planowaniem**, które dzięki analizie danych finansowych ma wpływ na tworzenie planów strategicznych, budżetów dla poszczególnych jednostek biznesowych oraz przewidywanie wyników finansowych, co stanowi ważną część zarządzania efektywnością (ang. *performance management*);
- ▶ **raportowaniem zarządczym**, czyli tworzeniem raportów w oparciu o spójne, rzetelne i jednolite źródła danych;
- ▶ **kontroliem**, dotyczącym monitoringu oraz analizy finansowej przedsiębiorstwa;
- ▶ innymi wyspecjalizowanymi obszarami, do których zaliczamy **analizę aktuarialną, zarządzanie ryzykiem** oraz **zarządzanie określoną grupą aktywów**.

ŚCIEŻKA KARIERY

Kariere w finansowym centrum doradczym można rozpocząć, będąc wcześniej specjalistą w innym obszarze wsparcia klienta.

– Często dołączają do nas osoby młode, które dopiero zaczynają zdobywać doświadczenie w finansach. Jednak po jakimś czasie, dzięki swoim codziennym obowiązkom, ale też jasno określonej w naszym centrum ścieżce kariery, stają się one gotowe na dołączenie do zespołu Finance Advisory Center. Jeśli tylko mają taką chęć i oczywiście kompetencje, zachęcamy i dajemy im taką możliwość – mówi Alan Walker.

Finansowe centra doradcze mogły powstać dzięki dwóm kluczowym czynnikom, czyli technologii oraz wysoko wyspecjalizowanej kadrze finansowej.

– Większość stanowisk ma charakter doradczy. Chcąc być partnerem w biznesie dla osób zarządza-

54

TAKI PROC. CENTRÓW USŁUG BIZNESOWYCH
ZAJMUJE SIĘ RAPORTOWANIEM FINANSOWYM.

ŹRÓDŁO: ABSL,
SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG
BIZNESOWYCH W POLSCE (2016)

OKIEM REKRUTERA

Wiedza z zakresu finansów i księgowości, umiejętności analityczne, biegła znajomość języka angielskiego, a także szeroko rozwinięte kompetencje interpersonalne to kluczowe czynniki sukcesu podczas procesu rekrutacyjnego.

Marta Kobierna

STARSZY SPECJALISTA
DS. PERSONALNYCH

EY GDS Poland



Aleksandra Perłakowska

KOORDYNATOR DS.
ANALIZ I PLANOWANIA
FINANSOWEGO

W EY Global Delivery
Services Poland od 2011 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KIERUNEK STUDIÓW:

Zarządzanie i Inżynieria Produkcji

POSIADAM: Certyfikat księgowy

PLANUJĘ UZYSKAĆ: Certyfikat ACCA

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYLI MNIE:

Bardzo pomocni i sympatyczni ludzie.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Na kandydatów czekają ciekawe i rozwojowe stanowiska, miła atmosfera i wspólni ludzie.

W przyszłości
widzę siebie
na stanowisku
eksperta
w analizie
finansowej
lub lidera zespołu
w tym obszarze.



Poznaj mojego
pracodawcę

122

PRZEJĀZ DO STRONY

jących EY na całym świecie, poszukujemy przede wszystkim ekspertów i osób doświadczonych, które posiadają wiedzę z obszaru finansów – wyjaśnia Alan Walker. – Nasi pracownicy posiadający określoną ścieżkę kariery stają się ekspertami; dzieje się tak dzięki m.in. gromadzeniu doświadczenia w pracy z osobami z najwyższego szczebla w hierarchii finansowej oraz licznym szkoleniom, które im zapewniamy. Mam tu na myśli międzynarodowe kwalifikacje, takie jak np. ACCA lub CIMA.

Co ważne, biorąc udział w międzynarodowych projektach, specjaliści pracujący w finansowych centrach doradczych mogą kontynuować karierę w innych obszarach.

– Osoby pracujące w Finance Advisory Center EY, jeśli tylko mają chęć i kompetencje, mogą kontynuować karierę w innych działach naszego centrum, zdarza się również, że decydują się one rozwijać w części konsultingowej naszej organizacji – dodaje Alan Walker.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Rozpoczynając karierę w finansowym centrum doradczym należy posiadać wiedzę z obszaru finansów i księgowości, w tym również z dziedziny zarządzania finansami. Dodatkowo, ogromne znaczenie ma także biegła znajomość języka angielskiego. Poza kompetencjami technicznymi liczą się również umiejętności miękkie.

– Zacznijmy od umiejętności komunikacyjnych, które są kluczowe w budowaniu relacji biznesowych. Pamiętajmy, że tacy pracownicy współpracują z managerami najwyższego szczebla, partnerami oraz dyrektorami. Dlatego przekazywanie precyzyjnych i właściwych informacji w odpowiednim czasie ma dla nas ogromne znaczenie. Oprócz tego w pracy na dużych zbiorach danych musimy posiadać kompetencje analityczne. Myślę, że umiejętności miękkie oraz analityczne są podstawą świadomości, którą nazwałbym **świadomością biznesową**. Dzięki niej jesteśmy w stanie rekomendować naszym klientom najlepsze rozwiązania, których celem jest udoskonalanie finansowej strony organizacji – podsumowuje Alan Walker.

K&F KOORDYNATOR DS. ANALIZ I PLANOWANIA FINANSOWEGO TO JEDNO Z EKSPERCKICH STANOWISK W RAMACH FINANSOWYCH CENTRÓW DORADCZYCH. CO JEST PRZEDMIOTEM TWOJEJ PRACY?

W Finance Advisory Center zajmuję się aspektami finansowymi czterech podstawowych usług świadczonych przez EY – doradztwa biznesowego, podatkowego i transakcyjnego oraz usług audytorskich. Na co dzień pracuję z managerami wysokiego szczebla, którym dostarczam informacji zarządczych, obejmujących m.in. planowanie, czyli raporty dotyczące budżetu, prognozowanie oraz analizę bieżących danych.

K&F W JAKIM KIERUNKU CHCIAŁABYŚ, ABY PRZEBIEGAŁA TWOJA KARIERA?

Zależy mi przede wszystkim na pogłębianiu wiedzy z obszaru finansów, gdyż w tej dziedzinie czuję się najlepiej. W przyszłości widzę siebie na stanowisku eksperta w analizie finansowej lub lidera zespołu w tym obszarze. EY GDS Poland wspiera mnie w tym wyborze, dając możliwość realizacji w różnych obszarach finansowych. Pracując w EY blisko 5 lat, zarówno w EY Polska, jak i naszym centrum, rozpoczynałam pracę na stanowisku samodzielnej księgowej. Następnie przez dwa lata byłam kontrolerem finansowym w dziale podatkowym. A od września 2015 r. zajmuję się właśnie analizą i planowaniem finansowym w Finance Advisory Center.

K&F CZY TWOJA PRACA WYMAGA OD CIEBIE UMIEJĘTNOŚCI ZARZĄDZANIA CZASEM?

Uznałabym zarządzanie czasem za jedną z kluczowych kompetencji na moim stanowisku, ponieważ w świecie finansów dotrzymanie ustalonych terminów ma duże znaczenie. Dlatego musiałam się nauczyć dokładnego planowania moich zadań. Systematyczność oraz umiejętność wyznaczania sobie samej priorytetów nie jest wcale łatwym zadaniem, zwłaszcza że mój zespół pracuje w różnych strefach czasowych.

K&F CZY PRACUJESZ ZATEM W WIELOKULTUROWYM ŚRODOWISKU PRACY?

Wielokulturowość to jedna z cech, która czyni moje miejsce pracy ciekawszym. Zespół, w którym pracuję, tworzą osoby mieszkające w różnych częściach świata. Moją przełożoną jest Rosjanka mieszkająca obecnie w Stanach, a moi koledzy pracują w Wielkiej Brytanii, Japonii, Indiach bądź Chinach.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W FINANSOWYCH CENTRACH DORADCZYCH?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



SECURITIES CLEARING & SETTLEMENT INDUSTRY

Rynek kapitałowy uważa się za jedną z najważniejszych części gospodarki i kluczowy element globalnej infrastruktury finansowej. Dzięki temu segmentowi świata finansów przedsiębiorstwa mogą pozyskać odpowiedni kapitał na rozwój własnej działalności. Dodatkowo, uczestników tego rynku poddaje się każdego dnia obiektywnej i surowej ocenie innych inwestorów.

Rynek kapitałowy tworzy skomplikowaną strukturę oparta na relacjach pomiędzy kupującymi a sprzedającymi instrumenty finansowe, czyli przede wszystkim papiery wartościowe, takie jak akcje, obligacje czy też warranty subskrypcyjne. Relacje pomiędzy uczestnikami rynku kapitałowego można podzielić na trzy kluczowe etapy: **emisyjny, transakcyjny** oraz **potransakcyjny**.

O ile proces obejmujący zawieranie transakcji jest dobrze znany, o tyle wiedza dotycząca funkcji potransakcyjnych wydaje się mniej rozpowszechniona. Jednakże bez tej mniej widocznej „trzeciej strony” rynku kapitałowego **cały proces transakcyjny byłby ryzykowny i niestabilny**.

– Cały proces potransakcyjny (ang. *post-trade process*), na który składa się szereg aktywności, ma na celu przeniesienie w sposób bezpieczny praw nabycia papieru wartościowego ze sprzedającego na kupującego – wyjaśnia Diederik Geeraerts, Operations Director, Funds Order Placement w Euroclear Bank. – Bez efektywnej infrastruktury potransakcyjnej rynki kapitałowe zmagalyby się z mniejszą skutecznością i bezpieczeństwem przeprowadzanych transakcji, a inwestorzy z większym ryzykiem i wyższymi kosztami.

Usługi powiązane bezpośrednio z transakcjami dotyczą kilku istotnych działań, określanych zbiorczym pojęciem **clearing and settlement**, tłumaczonym na język polski jako **rozliczenie i rozrachunek**.

– Organizacje dostarczające usługi potransakcyjne, do których zalicza się również Euroclear, pomagają minimalizować ryzyko towarzyszące międzynarodowym operacjom rozliczeniowym, poprzez usługi powiernicze (ang. *custody services*)

Bez efektywnej infrastruktury potransakcyjnej rynki kapitałowe zmagalyby się z mniejszą skutecznością i bezpieczeństwem przeprowadzanych transakcji.

Diederik Geeraerts
OPERATIONS DIRECTOR
FUNDS ORDER PLACEMENT
Euroclear Bank

60

TAKI PROC. UCZESTNIKÓW RYNKU PO STRONIE SPRZEDAŻY (ANG. SELL-SIDE) UWAŻA OBECNIE ZARZĄDZANIE I KALKULOWANIE RYZYKA ZA NAJWIĘKSZE WYZWANIE DLA RYNKÓW KAPITAŁOWYCH.

ŹRÓDŁO: CLEARING & SETTLEMENT
WORLD, INDUSTRY BENCHMARK
REPORT (2016)

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- Chcesz uczestniczyć w rozliczeniach transakcji na rynkach kapitałowych
- Lubisz odpowiedzialną i pełną wyzwań pracę w dużych instytucjach finansowych
- Znasz języki obce i chcesz rozwijać swoje kompetencje w świecie finansów

i zabezpieczające transakcje (ang. *collateral services*). Euroclear odpowiada również za standaryzację i automatyzację procedur oraz staramy się w najwyższym stopniu zniwelować ryzyko popełnienia błędu przez człowieka, co mogłoby skutkować stratami po stronie uczestników rynku kapitałowego – dodaje Diederik Geeraerts.

Za owe funkcje odpowiada zatem trzecia strona transakcji, czyli **izba rozliczeniowa**, która jest częścią albo centralnej strony rozliczeń (CCP – ang. *central counter-party*), albo centralnego depozytu papierów wartościowych (CSD – ang. *central securities depository*). W Polsce 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 złotych. Większość transakcji posiada natomiast zasięg globalny. W celu rozliczania takich transakcji powstają międzynarodowe instytucje rozliczeniowo-rozrachunkowe, takie jak m.in. Euroclear (tzw. *international CSDs*).

– Wspieramy procesy transakcyjne, w których bierze udział ok. 2 tys. uczestników rynku finansowego na całym świecie. Nasze usługi obejmują: emisję i rozliczenie transakcji, obsługę operacyjną aktywów (ang. *asset servicing*), zarządzanie przedmiotem finansowania (ang. *collateral management*), udzielanie pożyczek w formie papierów wartościowych (ang. *securities lending*) oraz administrację funduszami (pobór i wykup jednostek funduszu inwestycyjnego). Charakter prowadzonej przez nas działalności wymaga silnego i jednocześnie stabilnego środowiska biznesowego, prowadzenia wszystkich aktywności rozliczeniowych w modelu DVP (skrót od ang. *delivery-versus-payment*, który dotyczy reguły dokonania transakcji giełdowych polegającej na zagwarantowaniu równoczesnego przekazania papierów wartościowych i gotówki – przyp. red.) oraz zachowania ciągłości biznesu przy wsparciu centrów IT przechowujących zbiory danych (tzw. *IT data centres*) – informuje Diederik Geeraerts.

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



OKIEM REKRUTERA

Planując karierę w obszarze rynków finansowych i kapitałowych, warto skupić się zarówno na poszerzaniu wiedzy branżowej, jak również na rozwoju kompetencji interpersonalnych.

Sylvia Kozera

RECRUITMENT SPECIALIST

Euroclear Bank

ŚCIEŻKA KARIERY

Branża dotycząca procesów potransakcyjnych może zaferować młodym ludziom wiele ciekawych i różnorodnych zadań, a karierę rozpoczyna się bądź w **obszarze operacyjnym** lub w dziale **obsługi klienta**. Stając się częścią międzynarodowej organizacji, studenci oraz absolwenci wkraczają w fascynujący świat finansów.

– Specjalista, dołączając do Euroclear, rozpoczyna niezwykłą przygodę, prowadzącą do samego centrum świata finansów, w którym transakcji dokonują uczestnicy rynków kapitałowych, i ma szansę na rozwój w jednej z największych instytucji finansowych świadczących usługi dla międzynarodowych klientów – potwierdza Diederik Geeraerts.

W przyszłości natomiast pracownicy tej branży mogą wybrać **ścieżkę ekspercką**, zgłębiając wiedzę na temat wybranych procesów, lub **managerską**, rozwijając kompetencje związane z zarządzaniem zespołem ekspertów.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Obecność instytucji rozliczeniowych buduje większe zaufanie inwestorów do rynku kapitałowego, dlatego w tej branży pracują osoby odpowiedzialne, dokładne, spostrzegawcze i świadome wagi wykonywanych obowiązków. W obszarze operacyjnym ogromne znaczenie ma bardzo dobra znajomość języka angielskiego, a na stanowiskach wymagających kontaktu z klientem – również drugiego języka obcego. Stawiając pierwsze kroki w tej branży, przyszli specjaliści nie muszą posiadać wiedzy finansowej.

– Ogromne znaczenie ma dla nas umiejętność szybkiego uczenia się, otwartość na nowe rzeczy oraz zastosowanie świeżo zdobytej wiedzy w praktyce. Słowem – kandydat powinien mieć otwarty umysł i nie bać się wyzwań, jakie przed nim stawiamy. Weryfikujemy również wśród kandydatów ich motywację, a także umiejętności organizacyjne. Co ważne, pracujemy w zespołach, dlatego kompetencje interpersonalne są dla nas również istotne – podsumowuje Diederik Geeraerts.



Bartosz Ciupek

SPECJALISTA DS.
OPERACJI BANKOWYCH

W Euroclear Bank
od 2014 r.

UKOŃCZYŁEM:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

KIERUNEK STUDIÓW:

Ekonomia

POSIADAM:

Certificate of Proficiency in English

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Brak różnic między pracą w Krakowie i w Brukseli, przyjazna atmosfera w biurze oraz ciągły rozwój wewnątrz firmy.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

To znakomite miejsce, żeby rozpocząć swoją karierę w gronie specjalistów i poznać specyfikę pracy w międzynarodowej korporacji.

Rynki finansowe od zawsze były w kręgu moich zainteresowań. Euroclear jest ważnym graczem w europejskim oraz światowym systemie finansowym.

Poznaj swojego
pracodawcę

140

PRZEJĀZ DO STRONY

K&F Z ILU ETAPÓW SKŁADA SIĘ PROCES REKRUTACYJNY DO EUROCLEAR BANK?

Jeżeli nasze CV zostało wyselekcjonowane z nadesłanych aplikacji, możemy spodziewać się telefonu i krótkiej rozmowy w języku angielskim. Następnie w siedzibie firmy odbywa się spotkanie z przedstawicielem działu HR, a także testy sprawdzające naszą gotowość do pracy. Indywidualnie odpowiadamy na list oraz rozwiązujemy zadanie sprawdzające umiejętność odczytywania i wykorzystywania informacji. Kolejny etap, w którym trzeba wykazać się umiejętnością pracy w zespole, odbywa się w grupach. Na koniec czeka nas rozmowa z managerem zespołu.

K&F JAKIE KOMPETENCJE UWAŻASZ ZA NIEZBĘDNE W ZAWODZIE, KTÓRY WYKONUJESZ?

Uważam, że najważniejsze jest pozytywne nastawienie, umiejętność szybkiego uczenia się i układania pojedynczych faktów w całość. Od pierwszego dnia przekazuje się nam wiele informacji, które są istotne w trakcie pracy w Euroclear. Wiedza potrzebna w firmie jest łatwo dostępna dla każdego z nas. Mamy dziesiątki baz danych, do których możemy się odwołać, jeśli nie jesteśmy pewni, jak coś należy zrobić. W każdym zespole istnieją różne funkcje, które po kolei uczymy się spełniać. Sprawia to, że w ramach jednego zespołu możemy wykonywać różne zadania, dzięki czemu praca jest jeszcze ciekawsza.

K&F DLACZEGO ZAINTERESOWAŁEŚ SIĘ TĄ BRANŻĄ?

Rynki finansowe od zawsze były w kręgu moich zainteresowań. Euroclear jest ważnym graczem w europejskim oraz światowym systemie finansowym. Jest bardzo specyficzną instytucją, ponieważ większość firm na rynku finansowym to klienci Euroclear. Dzięki bliskości innych instytucji możemy na własnej skórze odczuć, że jesteśmy w centrum świata finansowego.

K&F W JAKI SPOSÓB TWÓJ PRACODAWCA DBA O TWOJE SAMOPOCZUCIE W MIEJSCU PRACY?

Mamy wiele konkursów, loterii, kół zainteresowań (np. podróżnicze albo kinowe). Regularnie bierzemy udział w przedsięwzięciach np. mających charakter charytatywny. Gramy w piłkę, siatkówkę, squasha, a także bierzemy udział w biegach, jak np. Kraków Business Run. W przerwach od pracy mamy do dyspozycji małą bibliotekę, gry planszowe i stół do piłkarzyków.

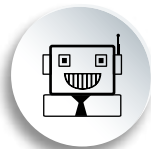
CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W SECURITIES CLEARING & SETTLEMENT INDUSTRY?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



BANKOWOŚĆ

Przeczytaj artykuły o sektorze bankowym na s. 68–73

{ Generacja Z a bankowość przyszłości }



ROBO-ADVISOR

Aż 46 proc. konsumentów **nie będzie miało problemu** w korzystaniu z usług finansowych, które doradzą im roboty – twierdzi Accenture.

Czy bank potrzebuje jeszcze doradców z krwi i kości?



WIELKIE PRZETASOWANIA

Procesy do tej pory głęboko ukryte w bankach zyskują przewagę nad *front-officem*.

To właśnie *middle-* oraz *back-office* oferuje coraz ciekawsze wyzwania zawodowe.

Jak odnaleźć właściwą ścieżkę w czasach digitalizacji?



ETYKA I LOJALNOŚĆ

Jak zatrzymać klienta? Tylko dzięki **transparentnemu i uczciwemu** zachowaniu banków klienci nie porzucą swoich ulubionych marek finansowych.

Jak zrozumieć potrzeby klienta?



TĘ WALKĘ WYGRA KLIENT

Nadchodzi koniec dużych banków. Według serwisu Raconteur na najmłodszym pokoleniu **prestż i marka** nie robią żadnego wrażenia. Bardziej liczy się opinia znajomych.

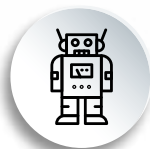
Jak przekonać klienta do usług, które oferuje Twój pracodawca?



NOWA ERA BANKOWOŚCI

Phygital banking to nowe słowo, które miesza dwa porządki – fizyczny i cyfrowy. Poza korzystaniem z kanałów cyfrowych klienci będą oczekiwać wsparcia banków w zakupie domu bądź samochodu.

Czy banki staną się wielobranżowymi kioskami?



MR. ROBOT

Cyberataki to nasza codzienność. Inaczej prezentuje się sytuacja, w której hakerskie „fundacje” kradną dane klientów banków, by pokazać im, jak nieszczerzy może być system zabezpieczeń.

Dlaczego powinniśmy postawić na pracodawcę rozumiejącego etyczne hakerstwo?

{ CECHY I TYP MYŚLENIA PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI }

Empatyczny ○
 Wrozumiały ○
 Rozwijający wiedzę z obszaru biznesu i IT ○
 Lubiący wyzwania technologiczne ○
 Elastyczny ○
 Wspierający ○

POZNAJ BRANŻĘ

Bankowość mobilna	s. 68 →
Centra kompetencyjne w bankach	s. 70 →
Contact centres w banku	s. 72 →

POZNAJ PRACODAWCÓW

Alior Bank	s. 115 →
BNP Paribas SS	s. 119 →
Bank Zachodni WBK	s. 117 →
Citi (Citi Handlowy i Citi Service Center Poland)	s. 120 →
Euroclear Bank	s. 140 →
mBank	s. 129 →
Nordea OC	s. 130 →
PKO Bank Polski	s. 131 →
Royal Bank of Scotland	s. 132 →
State Street Bank	s. 145 →
UBS	s. 146 →

BANKOWOŚĆ MOBILNA

MOBILE BANKING

Według danych opublikowanych przez TNS Polska 21 proc. Polaków sięga po rozwiązania oferowane przez bankowość mobilną, najczęściej sprawdzając stan konta, zlecając przelewy krajowe lub sprawdzając historię transakcji. Jednakże polscy użytkownicy urządzeń mobilnych coraz chętniej korzystają również z możliwości płatności mobilnych – 35 proc. z nas płaciło w ten sposób przynajmniej raz w życiu.

Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że bankowość mobilna na dobre zagościła w naszym kraju. Zyskując większe zaufanie do rozwiązań mobilnych, utwierdzamy instytucje finansowe w przekonaniu, że kanał mobilny powinien być traktowany jako strategiczny obszar rozwoju funkcjonalnego oraz biznesowego. **Na rosnące znaczenie m-bankingu mają wpływ również zmiany pokoleniowe.** Na rynku coraz aktywniejsza staje się najmłodsza generacja wchodząca obecnie na rynek pracy. iGeneration, bo takim terminem często określa się pokolenie ludzi urodzonych po 1995 r., można uznać za pierwszą generację, która nie pamięta czasów przed wynalezieniem internetu. **Słowem – bankowość mobilna to nie przyszłość, to teraźniejszość.**

Obecnie żyjemy w świecie aplikacji, pobierając na nasze telefony narzędzia mające na celu zapewnić nam nie tylko rozrywkę, ale również ułatwić codzienne życie. Jednakże niewielu z nas ma świadomość, że za intuicyjnie dostosowanymi do naszych oczekiwań aplikacjami stoi grupa ekspertów, poszukujących każdego dnia innowacyjnych rozwiązań.

Szacuje się, że w 2018 r. w Polsce będziemy mieli prawie 21 mln użytkowników smartfonów, dlatego instytucje finansowe, w tym przede wszystkim banki, walczą o klientów, aktywnie uczestnicząc w procesie digitalizacji.

Feliks Szyszkowiak, Chief Digital Officer w Banku Zachodnim WBK, wyróżnia trzy istotne obszary, które składają się na proces digitalizacji w bankowości, a są nimi:

- ▶ **automatyzacja**, dotycząca wielu funkcji biznesowych; dzięki technologiom jesteśmy w stanie

Digitalizacja daje współczesnym doradcom bardzo wartościowe narzędzia, które pomagają im przygotować odpowiednią ofertę finansową.

Feliks Szyszkowiak
CZŁONEK ZARZĄDU
CHIEF DIGITAL OFFICER
Bank Zachodni WBK

25

TYLE SEKUND ŚREDNIO PRZEZNACZAMY NA DOKONANIE PRZELEWU ZA POMOCĄ APLIKACJI MOBILNEJ BANKU.

ŹRÓDŁO: DELOITTE, ŚCIEŻKI KLIENTÓW BANKOWYCH W KANAŁACH CYFROWYCH (2016)

WYBIERZ KARIERĘ W TEJ BRANŻY, JEŻELI...

- ➔ Chcesz stać się uczestnikiem najważniejszych zmian i obserwatorem trendów w bankowości XXI w.
- ➔ Interesujesz się zagadnieniami związanymi z wykorzystaniem nowych technologii oraz psychologią behawioralną
- ➔ Chcesz mieć wpływ na proces zmiany, której doświadczamy pod wpływem czwartej rewolucji technologicznej

zautomatyzować każdy proces od początku do końca (tzw. *end-to-end automation*).

▶ **analiza danych** – banki posiadają ogromne zbioru danych, które wykorzystane w inteligentny cyfrowy sposób mogą okazać się trudną do przecenienia wartością dodaną, pomagającą klientom w codziennych decyzjach zakupowych.

▶ **bank jako platforma** – jedno z największych wyzwań dla banku, który chcąc sprostać oczekiwaniom swoich klientów, musi nie tylko elastycznie podchodzić do projektowania produktów finansowych, lecz także wspierać klienta w obszarach okołofinansowych.

– Nasz bank podchodzi do potrzeb naszych klientów kompleksowo. Spójrzmy przykładowo na sektor średnich i małych przedsiębiorstw. W tym segmencie, poza klasycznymi produktami, takimi jak m.in. kredyt, chcemy wspierać podmioty również w obszarach, które do tej pory były domeną innych branż. Mam tutaj na myśli takie usługi, jak rachunkowość, pomoc w otwarciu sklepu internetowego lub wsparcie w projektowaniu strony, a nawet elektroniczne tłumaczenia symultaniczne – wyjaśnia Feliks Szyszkowiak.

Należy zaznaczyć, że w strukturze banku trudno by znaleźć obecnie dział bądź jednostkę, którą ominąłby proces digitalizacji. Tzw. **czwarta rewolucja technologiczna** szturmem wchodzi w obszary, które wcześniej traktowano analogowo, jak m.in. marketing. **W wyniku tej cyfrowej transformacji banki uczą się myśleć kategoriami klienta.** W praktyce, przy wsparciu nowych technologii, doradcy mają dostęp do większej ilości informacji w krótszym czasie.

– O sukcesie współczesnej bankowości, zwłaszcza w kontekście pracy doradców, świadczy odpowiednio wdrożony system CRM, który usprawnia relacje zachodzące pomiędzy instytucją finansową a klientem. Digitalizacja daje do ręki współczesnym doradcom bardzo wartościowe narzędzia, które pomagają im przygotować odpowiednią ofertę finansową – wyjaśnia Feliks Szyszkowiak.



OKIEM REKRUTERA

Każdy jest klientem któregoś z banków, zatem aplikując na stanowiska związane z bankowością mobilną, warto pomyśleć o własnych doświadczeniach i spostrzeżeniach właśnie jako użytkownika rozwiązań mobilnych.

Marta Kubiś

SPECJALISTA DS. REKRUTACJI

Bank Zachodni WBK



Patrycja Rydzyńska
MŁODSZY ANALITYK
BIZNESOWY CRM

W Banku Zachodnim WBK od 2014 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

KIERUNEK STUDIÓW:

Informatyka i Ekonometria

PLANUJĘ UKOŃCZYĆ:

Studia podyplomowe z analizy danych big data bądź data mining

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁY MNIE:

Różnorodność zadań, współpraca z ciekawymi ludźmi, duże wsparcie merytoryczne i poszukiwanie nowych rozwiązań.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

W Banku Zachodnim WBK czeka na nas wiele możliwości rozwoju, dostęp do nowych technologii i ambitne wyzwania.

Dzięki innowacyjnemu podejściu jesteście w stanie lepiej odpowiedzieć na różnorodne potrzeby klientów.

Poznaj mojego pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

117

ŚCIEŻKA KARIERY

W wyniku dynamicznego postępu technologicznego banki starają się dostosowywać strategię rozwojową. Tej transformacji nie można jednak traktować jako zamkniętego rozdziału. Mobilność to tylko pierwszy etap fascynującej przygody, w którą mogą zaangażować się specjaliści chcący rozwijać swoje kompetencje w banku przyszłości. Na horyzoncie coraz wyraźniej widać takie innowacje, jak m.in. Internet Rzeczy, biometrię bądź rzeczywistość rozszerzoną.

Digitalizację należy traktować jako złożony, wieloetapowy proces, w którym biorą udział eksperci o bardzo różnicowanym profilu kompetencyjnym. Dlatego decydując się na karierę w **banku przyszłości**, można stać się uczestnikiem niebywale ciekawych przedsięwzięć, począwszy od zarządzania zmianą i projektami, *compliance*, poprzez architekturę IT, po zarządzanie ryzykiem IT. Jednym z ciekawszych obszarów, o których warto wspomnieć, jest dziedzina silnie powiązana z *big data*, czyli *business intelligence*.

– Nie wszystkie banki mogą pochwalić się dużymi zespołami zatrudniającymi analityków *business intelligence*. Nasza instytucja konsekwentnie rozbudowuje komórki zajmujące się inteligentnym wykorzystaniem danych. Powiedziałbym nawet, że dbałość o dane klientów mamy „wdrukowane” w nasz kod DNA – twierdzi Feliks Szyszkiwiak.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Ze względu na różnorodność specjalizacji bankowość mobilna stawia na szeroki przekrój wiedzy eksperckiej oraz bardzo różnicowany wachlarz kompetencji. Z pewnością jednakże odnajdą się w tej branży osoby, które **potrafią myśleć projektowo** (duże instytucje realizują nawet ponad sto projektów rocznie). Zdaniem Feliksa Szyszkiwiaka innowacyjne banki będą potrzebowały również **osób posiadających szeroką wiedzę z zakresu psychologii behawioralnej**, którą będą sprawnie łączyć z kompetencjami analitycznymi.

K&F CZY BANK ZACHODNI WBK TO INNOWACYJNE MIEJSCE PRACY?

Bank Zachodni WBK należy do największych i najbardziej innowacyjnych instytucji finansowych w Polsce. Czuję dużą satysfakcję, że mogę pracować w takim miejscu. Dzięki innowacyjnemu podejściu jesteście w stanie lepiej odpowiedzieć na różnorodne potrzeby klientów. Na co dzień pracuję, wykorzystując nowoczesne narzędzia, co bardzo usprawnia moje działania. Przez dwa lata pracy w banku miałam okazję tworzyć bardzo ciekawe rozwiązania i współpracować z bardzo kreatywnymi ludźmi.

K&F W JAKICH PROJEKTACH MOBILNYCH BRAŁAŚ UDZIAŁ?

Zaczynałam pracę, wspierając wdrożenie narzędzi *big data*, które są wykorzystywane w dużej mierze właśnie w obszarze bankowości mobilnej. *Big data* otwiera nam możliwość analizowania zachowań klienta w dużej skali i różnym kontekście. Często informacje są na wyciągnięcie ręki, a najtrudniejsze jest to, żeby z nich wyciągnąć wnioski, zdobyć odpowiednią wiedzę i móc lepiej reagować na zmieniające się otoczenie i różnorodne potrzeby klienta, także w obszarze bankowości mobilnej. Aktualnie natomiast pracuję w strumieniu analitycznym w ramach programu Multichannel CRM. To jest bardzo złożony program, w którym jednym z ważnych aspektów są działania klienta w ramach kanałów mobilnych.

K&F DLACZEGO WARTO DOŁĄCZYĆ DO BANKU ZACHODNIEGO WBK?

Codziennie stajemy przed nowymi wyzwaniami. Praca, którą wykonujemy i osoby, z którymi pracujemy, nie pozwalają wpaść w rutynę. Bank Zachodni WBK jest jednym z największych banków w Polsce, co też daje wiele możliwości. Mamy dostęp do nowych technologii oraz możemy wymieniać doświadczenia z przedstawicielami innych banków w ramach Grupy Santander.

K&F CZEGO NOWEGO NAUCZYŁAŚ SIĘ W BANKU ZACHODNIM WBK?

Nauczyłam się przede wszystkim współpracy z ludźmi z różnych obszarów. Dużym wyzwaniem jest znalezienie wspólnego języka między przedstawicielami jednostek biznesowych, managerami projektów, architektami, deweloperami oraz testerami.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W BANKOWOŚCI MOBILNEJ?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



CENTRA KOMPETENCYJNE W BANKACH

BANKING CENTRES OF EXCELLENCE

Kultura ciągłego doskonalenia procesów, dojrzałość operacyjna, zespoły złożone z ekspertów oraz rozwiązywanie spełniające oczekiwania klientów – te czynniki mają ogromny wpływ na rozwój centrów kompetencyjnych, nazywanych również centrami doskonałości (ang. *centres of excellence*; w skrócie: CoEs).

– Centra doskonałości i kompetencyjne stanowią część dynamicznie rozwijającego się w naszym kraju **sektora nowoczesnych usług biznesowych**, który zatrudnia obecnie 150 tys. osób, a jego wzrost w skali roku można oszacować na poziomie 20 proc. Ten spory sukces zawdzięczamy pozytywnym doświadczeniom wielu organizacji, które cenią przyjazne środowisko makroekonomiczne i płynące z tego korzyści. Za ich przykładem coraz więcej instytucji decyduje się inwestować właśnie w Polsce, która dzięki świetnemu systemowi edukacyjnemu posiada pulę utalentowanych specjalistów i jest w stanie dostarczyć tym inwestorom wysoko wyspecjalizowane usługi – wyjaśnia Dariusz Błaszczyk, Head of Warsaw Middle Office w Royal Bank of Scotland.

W wyniku napływających do naszego kraju inwestycji powstają w Polsce **nowoczesne ośrodki zarządzania zaawansowanymi procesami**, w których pracują analitycy, konsultanci oraz eksperci. Tego rodzaju komórki znajdziemy praktycznie we wszystkich sektorach gospodarki. Ponieważ zarządzanie wiedzą i wypracowywanie najlepszych praktyk biznesowych stanowi o przewadze konkurencyjnej, również branża finansowa, w tym przede wszystkim bankowość, decyduje się inwestować w centra doskonałości zlokalizowane w pobliżu największych ośrodków akademickich. W odróżnieniu od centrów BPO bądź SSC centra doskonałości są w większym stopniu uzależnione od dostępności nie tylko absolwentów znających języki obce, ale również od doświadczonych specjalistów. Dlatego w tych jednostkach realizują swoje plany zawodowe również profesjonaliści oraz kadra menedżerska. W przypadku bankowości centra doskonałości dostarczają najlepszych rozwiązań biznesowych

**Z jednej strony
wspieramy traderów
i monitorujemy,
jak przebiegają
transakcje w ramach
banku, z drugiej
– kontrolujemy
front office
i minimalizujemy
ryzyko wynikające
z operacji
tradingowych.**

Dariusz Błaszczyk
HEAD OF WARSAW
MIDDLE OFFICE
Royal Bank of Scotland

13

TYLKO TAKI PROC. DYREKTORÓW ZARZĄDZAJĄCYCH
UWAŻA, ŻE FUNKCJE MIDDLE OFFICE W ICH BANKACH
WYKORZYSTUJĄ ZAAWANSOWANE NARZĘDZIA
INFORMATYCZNE.

ŹRÓDŁO: CAPGEMINI, EFMA,
WORLD RETAIL BANKING REPORT
(2015)

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- ➔ Planujesz pracować w miejscu, które wymaga dbałości o detale i chcesz rozwijać umiejętności analityczne
- ➔ Interesujesz się rynkami finansowymi i chcesz rozwinąć swoją wiedzę w zakresie produktów finansowych
- ➔ Lubisz pracę w dynamicznym środowisku i chcesz budować relacje z kolegami z innych krajów

w wielu dziedzinach, w tym m.in. operacji bankowych, finansów, wsparcia procesów biznesowych, technologii i bezpieczeństwa informacji.

– Pracują u nas eksperci zajmujący się również *business intelligence*, kontrolą produktów z zakresu bankowości inwestycyjnej (ang. *product control*), zarządzaniem ryzykiem, raportowaniem statutowym, bezpieczeństwem informacji, *anti-money laundering* (w skrócie: AML; procesami powiązany z przeciwdziałaniem procederom prania brudnych pieniędzy – przyp. red.) oraz *compliance* – wyjaśnia Dariusz Błaszczyk.

Jednakże, aby dobrze zrozumieć funkcjonowanie CoEs w tej branży, należy zwrócić uwagę na trzy istotne obszary w strukturze organizacyjnej banków: **front, middle oraz back office**. *Front office* to obszar, gdzie ma miejsce bezpośrednia styczność z klientem – te funkcje jako kluczowe dla biznesu bankowego, zwłaszcza w bankowości inwestycyjnej lub korporacyjnej, nie są przenoszone do CoEs.

– Termin *middle office* nie posiada polskiego odpowiednika. Ogólnie rzecz biorąc, tego rodzaju jednostka wspiera tzw. *front office*, którego działalność zależy od profilu biznesowego instytucji finansowej – wyjaśnia Dariusz Błaszczyk. – W naszym przypadku *front office* będą zespoły traderów zlokalizowane w Londynie, Nowym Jorku oraz Singapurze. Natomiast biuro w Polsce pełni rolę łącznika pomiędzy funkcjami tradingowymi a całym zapleczem, czyli obszarem nazywanym *back office*, obejmującym *product control*, rozliczenia, kwestie finansowe oraz różnego rodzaju zespoły rekonyliacyjne, które sprawdzają jakość danych pomiędzy systemami tradingowymi a księgowymi. Z jednej strony wspieramy traderów i monitorujemy, jak przebiegają transakcje w ramach banku, z drugiej – kontrolujemy *front office* i minimalizujemy ryzyko wynikające z operacji tradingowych.

ŚCIEŻKA KARIERY

Centra kompetencyjne przyciągają coraz większą liczbę talentów, oferując im atrakcyjną ścieżkę rozwo-

OKIEM REKRUTERA

Aplikując do centrów kompetencyjnych, kandydaci powinni wykazać się dobrą znajomością Excela, umiejętnościami analitycznymi oraz otwartością na pracę zespołową.

Anna Konowrocka

RESOURCING MANAGER

Royal Bank of Scotland



Michał Rusak
SENIOR TRANSACTION
CONTROLLER

W Royal Bank of Scotland
od 2014 r.

UKOŃCZYŁEM:

Szkolę Główną Handlową

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse i Rachunkowość

PLANUJĘ UZYSKAĆ:

CFA level 2 (2016), CFA level 3 (2017) oraz rozpocząć studia MBA (2017)

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Możliwości rozwoju zawodowego i osobistego.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Kariera w RBS to świetna okazja do nauki o branży bankowości inwestycyjnej z pierwszej ręki.

RBS należy do światowej czołówki instytucji finansowych, a międzynarodowe środowisko pracy stanowi ważną część kultury organizacyjnej.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

132

ju oraz ciekawy zakres obowiązków. Dla osób, które poszukują pierwszych doświadczeń zawodowych, banki mają do zaoferowania wiele stanowisk – **od funkcji powiązanych z nowymi technologiami, poprzez finanse, zarządzanie ryzykiem, po wsparcie prawne.** W przypadku zespołów skupionych wokół *middle office* absolwenci rozpoczynają pracę na stanowiskach juniorskich.

– Poszukujemy osób na stanowiska juniorskie, takie jak Junior Transaction Controller bądź Junior Product Controller. Naszą grupą docelową są przede wszystkim absolwenci uczelni ekonomicznych, posiadający podstawową wiedzę z zakresu księgowości i instrumentów finansowych, którzy zdobyli również pierwsze doświadczenia jako praktykanci w finansach lub audycie. W trakcie swojej kariery nasi pracownicy zdobywają specjalistyczną wiedzę finansową i operacyjną z zakresu instrumentów pochodnych. Wspieramy ich rozwój, współfinansując certyfikacje zawodowe, które są istotne w wykonywaniu codziennych obowiązków na stanowiskach specjalistycznych.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Ponieważ na centra CoE decydują się duże banki, prowadzące swoją działalność na całym świecie, pracownicy otrzymują możliwość zdobycia doświadczenia w międzynarodowym środowisku, dlatego otwartość na odrębny kulturowo punkt widzenia jest bardzo ceniona wśród pracodawców.

– Pod kątem osobowościowym liczy się dla nas otwartość na zmiany i elastyczność. Banki wciąż odczuwają skutki światowego kryzysu z 2008 r., a sytuację ekonomiczno-polityczną wciąż uznaje się za nieprzewidywalną. Restrukturyzacja i dostosowywanie się do regulacji to zatem codzienność banków. W tym kontekście osoby, które szybko się uczą i łatwo adaptują w dynamicznym środowisku, są dla nas kluczowe – twierdzi Dariusz Błaszczyk.

Warto na końcu podkreślić, że poza kompetencjami miękkimi centra doskonałości poszukują **osób o profilu analitycznym** oraz posiadających wiedzę z zakresu produktów finansowych.

KoF W NAJBLIŻSZYM CZASIE CZEKA CIĘ AWANS. JAKIE CZYNNIKI WPLYNĘŁY NA TAKĄ DECYZJĘ?

Z pewnością na mój awans złożyły się takie czynniki, jak jakość dostarczanych przeze mnie rozwiązań w ramach obowiązków zawodowych oraz udział w rozwoju departamentu. Wiedza i kompetencje merytoryczne to najważniejszy obszar, jednakże wskazałbym również na inne okoliczności – prowadzenie projektów, poczucie odpowiedzialności za własne decyzje oraz zaangażowanie. Własna inicjatywa świadczy nie tylko o profesjonalizmie, ale także tworzy kulturę ciągłego doskonalenia, w których pracownicy samodzielnie chcą usprawniać własną pracę.

KoF CZEGO NAUCZYŁO CIĘ GLOBALNE MIEJSCE PRACY?

RBS należy do światowej czołówki instytucji finansowych, a międzynarodowe środowisko pracy stanowi ważną część kultury organizacyjnej. Nasze obowiązki oraz praca mająca charakter projektowy wymagają od nas otwartości na odmienny punkt widzenia. Wspólnie tworzymy organizację o globalnym zasięgu, dlatego kontakt z kolegami z innych krajów to codzienność. Dzięki wielokulturowości poszerzyłem horyzonty, zyskałem świeże spojrzenie na wiele spraw oraz z pewnością rozwinąłem te kompetencje, które wpływają na naszą adaptacyjność.

KoF CZY PRACUJĄC W RBS BRAŁEŚ UDZIAŁ W PROGRAMACH ROZWOJOWYCH?

Uczestniczyłem w bardzo ciekawym i elitarnym programie *Aspire* przeznaczonym dla młodych analityków w naszym banku. Dołączając do tego programu, miałem okazję przebywać w naszych biurach w Londynie oraz Manchesterze. *Aspire* pozwala rozwinąć umiejętności interpersonalne, wykształcić w sobie postawę lidera oraz stać się częścią zespołu pracującego nad innowacyjnymi projektami.

KoF JAKICH TALENTÓW POSZUKUJE TWÓJ PRACODAWCA?

Nasza organizacja poszukuje kandydatów z biegłą znajomością języka angielskiego i posiadających wiedzę dotyczącą produktów bankowych. Poza obszarem merytorycznym liczy się również określony profil osobowościowy, czyli otwartość na zmiany, inicjatywa oraz zrozumienie potrzeb klienta. Dodatkowo, poszukujemy osób chcących pogłębiać swoją wiedzę ekspercką.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W BANKOWYCH CENTRACH KOMPETENCYJNYCH?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



CONTACT CENTRES W BANKU

BANKING CONTACT CENTRES

Słowo „klient” przez kilka ostatnich lat zostało odmienione praktycznie przez wszystkie przypadki. Dzięki nowym technologiom oraz metodom wykorzystywania dużych zbiorów danych tzw. **klientocentryczność** nabiera obecnie całkiem nowego znaczenia.

Ale nie tylko technologia stanowi klucz do sukcesu. Algoritmy opracowane przez zespoły analityków oraz programistów nie zastąpią największej wartości, która stanowi podstawę każdego modelu biznesowego, czyli **relacji**. Stąd dynamiczny rozwój **multkanaowości w sektorze bankowym**, polegającej na połączeniu trzech kluczowych kanałów kontaktu z klientem, tzn. **kanału elektronicznego** (w tym mobilnego), **telefonicznego** (zdalnego) oraz stacjonarnego (wizyta w banku). W wyniku innowacji, z których coraz śmielej korzystają banki, przyzwyczailiśmy się do dynamicznego rozwoju *mobile banking*. Ale to nie jedyny obszar, na który stawiają organizacje finansowe; dynamicznie rozwija się również obsługa klienta, określana terminem **contact centre i często niestety mylona z call centre**.

Wielu pracownikom kojarzy się ona z pracą tymczasową, co zdecydowanie można uznać za błąd. Jaka jest zatem różnica?

– Różnica jest taka, jak pomiędzy posiłkiem złożonym z jednego dania, a posiłkiem z kilku dań; w tej drugiej wersji nie ma monotonii i rutyny. Zakres obowiązków w *contact centre* dotyczy nie tylko obsługi połączeń przychodzących od klientów, ale szeregu innych zadań, jak m.in. obsługi dyspozycji, zapytań klientów kierowanych drogą elektroniczną, wsparcia w obsłudze reklamacji, szkoleń lub monitoringu jakości. Każdy z tych obszarów wymaga nowej wiedzy, szkoleń i doświadczenia, czego efektem jest rozwój pracownika – wyjaśnia Tomasz Bartkiewicz, Dyrektor Działu Obsługi Zdalnej w Alior Banku.

O pracy w *contact centre* powinien zatem zapamiętać każdy, kto liczy na rutynowe i proste zadania.

– Dziś obalamy przekonanie, że praca w *contact centre* to wyłącznie słuchawki. Obecnie wielokanaowość komunikacji kształtuje nowe trendy biznesowe i stwarza możliwości rozwoju zarówno w zakresie

W contact centre zdobywa się pierwsze doświadczenie, poznaje kulturę pracy, organizacji, produkty firmy. W połączeniu z wysoką umiejętnością obsługi klienta daje to możliwość dalszego rozwoju.

Tomasz Bartkiewicz

DYREKTOR DZIAŁU
OBSEUGI ZDALNEJ
Alior Bank

34

O TYLE PROC. W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY
WZRÓSŁ UDZIAŁ KONTAKTU KLIENTA Z CONTACT CENTRE
PRZY WYKORZYSTANIU WIDEOCZATU.

ŹRÓDŁO: DIMENSION DATA,
GLOBAL CONTACT CENTRE
BENCHMARKING REPORT (2015)

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- Chcesz rozwijać umiejętności interpersonalne, tak ważne w świecie biznesu
- Planujesz zgłębiać wiedzę na temat produktów i usług oraz kontynuować karierę w innych zespołach banku
- Nie posiadasz doświadczenia, a lubisz się uczyć i poszukujesz wyzwań

obsługi klienta, analityki, jak i wsparcia sprzedaży. Współczesne CC nastawione jest na współpracę długoterminową, dając różnorodne możliwości zawodowe w ramach organizacji, którą wspiera – dodaje Katarzyna Kozowy, Dyrektor Działu CC w T-Mobile Usługi Bankowe dostarcza przez Alior Bank.

Z punktu widzenia młodego człowieka **branżę contact centre możemy uznać za stabilny i bardzo perspektywiczny obszar rozwoju zawodowego**.

– W ostatnich latach widać wzrost udziału *contact centre* w pierwszym kontakcie klienta z bankiem. Niejednokrotnie to właśnie pracownik CC nawiązuje relację z klientem i ją podtrzymuje. Żyjemy w czasach, gdy liczy się szybkość i oszczędność czasu, przez to klient wybiera najszybszą metodę kontaktu – mówi Katarzyna Kozowy.

Sceptycy mogą zarzucić *contact centre* tymczasowość w związku z dominacją w sektorze bankowym rozwiązań mobilnych, ale tak naprawdę *m-banking* świetnie uzupełnia się z obszarem, który pozwala klientom na bezpośredni kontakt z konsultantem.

– Rozwiązania mobilne to przede wszystkim coraz lepsze aplikacje ułatwiające nam codzienne funkcjonowanie, więc także aplikacje bankowe, ułatwiające codzienną obsługę finansów osobistych. Ktoś musi je wspierać, realizować zlecenia, odpowiadać na pytania klientów – telefonicznie czy na przykład przez czat – wyjaśnia Tomasz Bartkiewicz.

ŚCIEŻKA KARIERY

W *contact centre* można rozpocząć fascynującą przygodę zawodową.

– *Contact centre* daje solidny fundament wiedzy merytorycznej i praktyki, który kształtuje przyszłych specjalistów, ekspertów i liderów również w innych dziedzinach. Doświadczenie zbudowane w CC stanowi solidny fundament na drodze do wewnętrznego awansu. Pracownicy wywodzący się z *contact centre* odnoszą sukcesy praktycznie w każdym depar-

OKIEM REKRUTERA

Jeżeli lubisz kontakt z ludźmi, poznawanie ich punktu widzenia i odpowiadanie na potrzeby, a do tego dobrze sobie radzisz w niestandardowych sytuacjach, to praca w bankowym contact centre będzie świetnym punktem wyjścia do kariery w branży finansowej.

Monika Szczurek

SPECJALISTA DS. REKRUTACJI

Alior Bank

**Radostaw Słowik**EKSPERT DS. WSPARCIA
SPRZEDAŻY

W Alior Banku od 2014 r.

UKOŃCZYŁEM:

Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie

KIERUNEK STUDIÓW:

Mechanika i Budowa Maszyn

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁY MNIE:

Życzliwość i chęć pomocy ze strony współpracowników.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Znajdziesz tutaj doświadczenie i umiejętności, które będą przydatne w Twojej dalszej karierze.

W Alior Banku mamy jasno sprecyzowaną ścieżkę kariery, w ramach której w niecałe trzy lata można objąć stanowisko eksperta.

Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

115

tamencie banku – wyjaśnia Katarzyna Kozowy.

– W *contact centre* zdobywa się pierwsze doświadczenie, poznaje kulturę pracy, organizacji, produkty firmy, ich sposób działania. W połączeniu z wysoką umiejętnością obsługi klienta daje to możliwość dalszego rozwoju na różnych stanowiskach, niezwiązanych z bezpośrednią obsługą klienta. Należą do nich: obsługa reklamacji i zapytań klientów, praca w wielu zespołach centrali banku, począwszy od realizacji dyspozycji klientów w systemach bankowych, po pracę w zespołach projektowych, szkoleniach, rekrutacji, CRM, bezpieczeństwie czy w ramach wsparcia sprzedaży – dodaje Tomasz Bartkowicz.

Dobrze przygotowane *contact centre* powinno z definicji stanowić jednostkę samowystarczalną z racji szerokiego zakresu obsługi i wymagań klienta.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Różnorodność zadań wymaga od konsultantów szeregu istotnych dla współczesnego świata finansów kompetencji.

– Klient wybierający metodę kontaktu za pośrednictwem *contact centre* oczekuje od konsultanta odpowiedzi i działania „tu i teraz”. Dlatego wyznacznikiem jest zarówno umiejętność definiowania potrzeb klienta i adekwatnego reagowania na nie, jak i sprawne szukanie rozwiązań. Stanowisko konsultanta z definicji wymusza szybkość i łatwość uczenia się, chęć pogłębiania wiedzy i umiejętność zachowania spokoju w relacji z klientem. Jednak dziś dodatkowo stawia się na profesjonalizm i zaangażowanie w wykonywaną pracę, na które składa się np. dobra dykcja, wysoka kultura osobista czy po prostu pozytywne nastawienie niezależnie od okoliczności – twierdzi Katarzyna Kozowy.

Konsultant jest przede wszystkim wizytówką firmy.

– Często pierwszy kontakt klienta z bankiem to połączenie z konsultantem infolinii. Może to być osoba zainteresowana produktem lub klient, który po raz pierwszy zadzwonił w sprawie posiadanego produktu. W obu przypadkach pierwsze wrażenie kontaktu z pracownikiem banku może zdecydować o dalszej współpracy i opinii na temat marki samej instytucji – podsumowuje Tomasz Bartkowicz.

K&F KOMU POLECIBYŚ PRACĘ W OBSZARZE CONTACT CENTRE?

Wszystkim, ponieważ nawet bez wcześniejszego doświadczenia w branży bankowej w *contact centre* Alior Banku każdy jest w stanie bezbłędnie się w niej odnaleźć. Szkolenia są tak skonstruowane, aby poprowadzić krok po kroku i uczyć potrzebnych umiejętności od podstaw. A szczególnie poleciłbym tę pracę tym, którzy chcieliby swoją wiedzę i zainteresowania poszerzać o umiejętności praktyczne w szeroko rozumianej bankowości, sprzedaży lub obsłudze klienta. Osobom nastawionym na realizację celów i gotowym brać sprawy w swoje ręce, a zarazem oczekującym jednoznacznego i wyraźnego docenienia za swoją efektywność i włożony wysiłek. W CC Alior Banku mamy jasno sprecyzowaną ścieżkę kariery, w ramach której w niecałe trzy lata można objąć stanowisko eksperta, oraz określone możliwości dalszego rozwoju zawodowego w strukturach banku. I wbrew stereotypom nie kończą się one na sprzedaży czy obsłudze klienta.

K&F JAK OCENIASZ ATRAKCYJNOŚĆ BRANŻY, Z KTÓRĄ JESTEŚ ZWIĄZANY ZAWODOWO?

Bankowość bardzo dynamicznie się rozwija. Aby zachować konkurencyjność, każdego dnia wypracowujemy udogodnienia i wychodzimy naprzeciw bardzo różnorodnym oczekiwaniom klientów indywidualnych i biznesowych, kredytobiorców i inwestorów, o bardzo różnych potrzebach i pomysłach na ich finansowanie. Moim zdaniem tak szeroki zakres zagadnień sprawia, że branża bankowa pozwoli każdemu realizować się przez długie lata i osiągać osobiste sukcesy, te małe i te większe.

K&F JAKIE WYZWANIA STAWIA PRZED TOBĄ TWÓJ PRACODAWCA?

W Alior Banku każdego dnia realizuję różnorodne zadania, począwszy od kontaktu z różnymi jednostkami banku, poprzez działania analityczne, takie jak sporządzanie raportów i wyciąganie z nich wniosków, aż po inicjatywy, które wspierają osiągnięcie założonych celów biznesowych w *contact centre*. Największym wyzwaniem w codziennej pracy i jednocześnie największą dla mnie wartością, również w życiu prywatnym, jest konieczność koncentrowania się na rozwiązaniach, a nie na pogłębianiu zaistniałego problemu. To klucz do efektywnego wykorzystania swoich mocnych stron i rozwijania kreatywności.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W BANKOWYM CONTACT CENTRE?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



Przeczytaj artykuły o konsultingu na s. 75–91

{ Generacja Z a konsulting przyszłości }

**PRACOWNICY-BUMERANGI**Konsulting po czasach kryzysu wraca do gry, a tzw. **boomerang employees** zaczynają porzucać inne sektory gospodarki, wracając w szeregi ekspertów z branży doradczej.*Czy będziesz musiał rywalizować z bardziej doświadczonymi kandydatami?***KONIEC STRATEGII**Świat biznesu zmienia się tak szybko, że **strategie biznesowe** opracowywane przez konsultantów muszą być aktualizowane co kilka miesięcy.*Jesteś w stanie odnaleźć się w tak dynamicznej rzeczywistości?***MAŁE JEST PIĘKNE**I z pewnością ma lepszą ofertę. Doradczycy start-upy lepiej znają trendy, potrafią wskazać trafniejsze rozwiązania i mają jedną ważną wartość: są **nowcomers**.*Co może zaferować Ci mała firma doradcza?***INNOWACJE NUMEREM JEDEN**

Firmy konsultingowe kojarzone do tej pory z „klasycznymi” usługami obierają nowy kierunek – doradztwo innowacyjne i technologiczne. To na tym polu rozegra się walka o klienta.

Czy jesteś kreatywny?**KONIEC ZARZĄDZANIA**

Przywództwo to najmłodniejsze słowo na rynku pracy od kilku lat, ale to właśnie w nadchodzących latach wygrają te firmy doradcze, które posiadają w swoich szeregach liderów.

Czy czujesz się charyzmatyczną osobowością?**WSPÓŁPRACA SIĘ OPLACA**Innowacje trudno zaplanować i zmierzyć, dlatego powstają w najmniej spodziewanym momencie. Aby zapewnić kreatywną wymianę myśli, powstają zespoły złożone ze start-upów, znanych marek doradczych i **teamów** reprezentujących klienta.*Czy za kilka lat będą jeszcze istniały duże firmy konsultingowe?*

{ CECHY I TYP MYŚLENIA PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI }

Empatyczny

Wrozumiały

Rozwijający wiedzę z obszaru biznesu i IT

Lubiący wyzwania technologiczne

Elastyczny

Wspierający

POZNAJ BRANŻE

Doradztwo biznesowe	s. 75 →
Doradztwo podatkowe	s. 78 →
Doradztwo innowacyjne	s. 84 →
Usługi doradztwa finansowego	s. 90 →

POZNAJ PRACODAWCÓW

Accreo	s. 137 →
Crido Taxand	s. 139 →
Deloitte	s. 139 →
EY Polska	s. 122 →
Grant Thornton	s. 124 →
KPMG	s. 142 →
Mazars w Polsce	s. 143 →
RSM Poland	s. 133 →

DORADZTWO BIZNESOWE

BUSINESS ADVISORY

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY
JEŻELI...

- Potrafisz wyciągać trafne wnioski z obserwacji rynku
- Jesteś w stanie proponować klientom nieszablonowe rozwiązania
- Lubisz zdobywać wiedzę i specjalizować się w nowych dziedzinach

Rolą doradcy jest przewidywanie zmian rynkowych i wspieranie swoich klientów w adaptacji do nowych uwarunkowań biznesowych i technologicznych.

Bartłomiej Dwojak

MANAGEMENT CONSULTING
MANAGER
Accenture

Porada eksperta jest na wagę złota – ta dewiza przyswieca współczesności, która opiera się na potędze informacji oraz efektywnego zarządzania wiedzą. Jednakże w coraz bardziej wielowymiarowej rzeczywistości odpowiednie wykorzystanie informacji może okazać się sporym wyzwaniem biznesowym. Stąd rosnące zapotrzebowanie na usługi doradcze, świadczone przez doświadczonych profesjonalistów.

Klasycznie istotą porady jest rozwiązanie istniejącego problemu, ale współczesne doradztwo biznesowe nie jest wykorzystywane jedynie w sytuacjach kryzysowych. Jego największą zaletą stała się dalekowzroczność, która pozwala konsultantom nie tylko na doraźne rozwiązywanie palących kwestii, lecz także na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań dla swoich klientów.

– 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 uwarunkowań biznesowych i technologicznych – tłumaczy Bartłomiej Dwojak, Management Consulting Manager w Accenture.

O tym, że konsulting jest potrzebny nowoczesnym organizacjom, mówią liczby. **W samej Wielkiej Brytanii rynek usług doradztwa biznesowego wzrósł w 2015 r. o 8,2 proc.** (dane za: *The UK Consulting Market 2016*). Jego obecna wartość, szacowana na blisko 7 mld funtów, doskonale obrazuje tempo rozwoju konsultingu, który bije własne rekordy z poprzednich lat. Warto jednak podkreślić, że za sukcesem branży nie stoją wyłącznie imponujące statystyki. Decydującym czynnikiem wpływającym na świetne wyniki doradztwa biznesowego są przede wszystkim specjaliści.

– Specjalizacja jest tym większa, im dłuższy staż pracy. Zatrudniamy najlepszych ludzi, a kultura korporacyjna oparta jest na innowacyjności, współpracy i działaniu zespołowym – wyjaśnia Bartłomiej Dwojak.

Wspomniane działania zespołowe są wyjątkowo istotne w doradztwie biznesowym z racji charakteru

pracy, która opiera się właśnie na projektach. Dzięki nim konsultanci mogą z jednej strony doskonalić swoje umiejętności analityczne poprzez stałe monitorowanie rynkowych trendów, a z drugiej – **unikają rutyny dzięki zaangażowaniu w zróżnicowane inicjatywy.**

– Większa część pracy doradcy ma charakter projektowy. Zespół jest zobligowany do wypracowania produktu na czas, zgodnie z oczekiwaną jakością i budżetem. 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 wykorzystać – uzasadnia Bartłomiej Dwojak.

Oprócz odkrywania trendów rynku na zlecenie klienta, konsultanci sami dostrzegają, jak kształtują się ich potrzeby i jakie projekty są najpopularniejsze. Według eksperta Accenture w ostatnich latach doradcy biznesowi pracowali najczęściej nad projektami:

- ▶ **transformacyjnymi**, szczególnie popularnymi w okresie po kryzysie 2008 r., których nadrzędnym celem była redukcja kosztów;
- ▶ **marketingowymi, cyfryzacyjnymi, sprzedażowymi i analitycznymi**, które z kolei miały na celu zwiększenie lub odbudowanie po kryzysie zasięgu firmy, jej udziału w rynku i liczby klientów;
- ▶ **zorientowanymi na nowoczesne technologie**, w ramach których doradcy biznesowi oferują swoim klientom rozwiązania z dziedziny biometrii, robotyki, rozszerzonej rzeczywistości czy technologii ubieralnych. Baczna obserwacja rynku i trendów pozwala zatem doradcom biznesowym na dostarczanie klientom najlepszych biznesowych praktyk oraz dzielenie się wiedzą.

ŚCIEŻKA KARIERY

Studia stanowią początek kariery konsultanta w doradztwie biznesowym, który z czasem nabiera doświadczenia i poszerza swoją wiedzę. **Trudno jednak ustalić modelową ścieżkę kariery,**

4,7

O TAKI PROC. URÓSŁ RYNEK STRATEGICZNYCH
USŁUG DORADCZYCH W CIĄGU
CZTERECH OSTATNICH LAT.

ŹRÓDŁO: ALM INTELLIGENCE, GARTNER ORAZ
FEACO ZA CONSULTANCY.ORG (2016)

OKIEM REKRUTERA

Konsulting tworzą ludzie chętnie dzielący się swoją wiedzą i doświadczeniem. Pracując w konsultingu spojrzysz na otoczenie z zupełnie nowej perspektywy, a wykonywana praca stanie się Twoją pasją, powodem do dumy i po prostu sposobem na życie.

Agnieszka Miszewska

RECRUITMENT ASSOCIATE MANAGER

Accenture



Daniel Dyszlewski
KONSULTANT

W Accenture od 2008 r.

UKOŃCZYŁEM:

Akademię Ekonomiczną w Katowicach

KIERUNEK STUDIÓW:

Informatyka i Ekonometria

POSIADAM: Certified Information Systems Auditor (CISA), TOGAF 9 Certified, ITIL v3 Foundation, PRINCE2 Foundation

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

To, że praca oferuje ciekawe zadania analityczne i bezpośrednią współpracę z przedstawicielami klienta.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Kierujemy się takimi zasadami, jak tworzenie wartości dla klienta, skuteczne zarządzanie oraz uczciwość.

Sukces zawodowy to wiedza zdobywana podczas kolejnych projektów, relacje z osobami, z którymi współpracuję, oraz wartość dostarczana klientowi.



ponieważ każda firma doradcza posiada specyficzną strukturę, która czasami bywa uzależniona od branży klienta. Zazwyczaj jednak pierwszym szczeblem w zawodzie jest **stanowisko analityka, do którego obowiązków należy rozpoznanie potrzeb klienta i ich analiza**. Na dalszym etapie młody pracownik zostaje konsultantem, który czuwa nad bieżącą realizacją celów założonych w projekcie. Kolejny etap kariery dotyczy stanowiska managerskiego. Do zadań managera należy przedstawienie klientowi ostatecznej wersji projektu.

Warto nadmienić, że każdy konsultant ma szansę wyspecjalizować się w wybranym obszarze kompetencyjnym.

– 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.

Coraz częściej w doradztwie biznesowym istotne stają się umiejętności z zakresu IT i nowych technologii, ponieważ wielu klientów oczekuje wiedzy w zakresie innowacji.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Zawód konsultanta wymaga kompetencji interpersonalnych – klienci cenią przede wszystkim otwarte relacje i obopólne zaufanie. Ponadto liczy się sprawność działania.

– **Firmy doradcze budują zaufanie u swoich klientów** oraz na rynku poprzez odpowiednią realizację projektów w ustalonym terminie, budżecie i zgodnie z oczekiwaną jakością. Niepowodzenie jednego projektu może skutkować zakończeniem relacji z klientem bądź obniżeniem reputacji na rynku – twierdzi Bartłomiej Dwojak.

Niemożliwe jest też pominięcie obszarów, którymi coraz częściej zajmuje się *business advisory: big data*, Internet Rzeczy oraz *business intelligence*. Te dziedziny pokazują, że od doradcy biznesowego wymaga się szerokiego spojrzenia na elementy biznesu także spoza branży.

K&F JAK ZDEFINIOWAŁBY PAN SUKCES ZAWODOWY? CZYM JEST ON DLA KONSULTANTA, MANAGERA PROJEKTU, A CZYM DLA FIRMY DORADCZEJ I DLA KLIENTA?

Dla mnie jako konsultanta sukces zawodowy to wiedza zdobywana podczas kolejnych projektów, relacje z osobami, z którymi współpracuję, oraz wartość dostarczana klientowi. 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. Nie chcemy, aby koncepcje, które wypracowujemy z naszymi klientami, stawały się tzw. „półkownikami”, czyli rozwiązaniami, które pozostają na przysłowiowej „półce”, a wdrażane systemy drogimi i bezużytecznymi zabawkami.

K&F NA CZYM POLEGA ATRAKCYJNOŚĆ BRANŻY DORADCZEJ W ZESTAWIENIU Z INNYMI OBSZARAMI, NP. AUDYTEM?

Praca audytora często sprowadza się do weryfikacji ustalonej listy kontrolnej, a następnie opisanie wniosków z przeprowadzonego audytu i ewentualnie zaproponowania usprawnień. Praca konsultanta skupia się na tym ostatnim, najbardziej twórczym elemencie. Poznajemy wyzwania stojące przed naszymi klientami i tworzymy dla nich dedykowane rozwiązania. Moim zdaniem daje to dużo większą satysfakcję niż szukanie nieprawidłowości w pracy innych osób.

K&F JAK EWOLUJĄ PROJEKTY DORADCZE ORAZ SAME FIRMY KONSULTINGOWE?

To, co wyróżnia aktualnie większość projektów, to duży nacisk na innowacyjność proponowanych i realizowanych rozwiązań. Nasi klienci nie mogą ignorować cyfrowej rewolucji, aby móc skutecznie funkcjonować na wysokokonkurencyjnych i dynamicznie zmieniających się rynkach. Stąd liczne projekty dotyczące zagadnień mobilności czy zaawansowanej analityki.

K&F W JAKI SPOSÓB ACCENTURE UCZY SWOICH KONSULTANTÓW OTWARTOŚCI NA ZMIANY?

Praca w Accenture daje możliwość bycia częścią największych i najbardziej złożonych projektów, w trakcie których na co dzień stawiane są przed nami coraz to nowe wymagania. Jednak młody pracownik nigdy nie jest pozostawiony sam sobie i może liczyć na wiedzę oraz doświadczenie współpracowników.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W DORADZTWIE BIZNESOWYM?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI





accenture[>]operations



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 pracaaccenture.pl
Prześlij CV na praca.operations@accenture.com

Odwiedź nas na:

 **Accenture Operations Poland**
 **accenturepolska**

Strategy | Consulting | Digital | Technology | **Operations**

DORADZTWO PODATKOWE

TAX ADVISORY

WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...

- Chcesz pracować w prężnie rozwijającym się segmencie doradczym
- Posiadasz analityczny umysł, a do tego lubisz głowić się nad kazuśami
- Planujesz zostać ekspertem znającym się na zawiłościach ustaw podatkowych

Za tak dobrą kondycją naszej branży stoi przede wszystkim wzmocniona aktywność ustawodawcy oraz nierzadko skomplikowany charakter przepisów podatkowych.

Wojciech Kawa
MANAGER
KPMG

Dobra passa branży podatkowej trwa od kilku lat. Według opublikowanego w 2016 r. corocznego rankingu „Rzeczpospolitej” przychody firm z wielkiej czwórki wynoszą łącznie ok. 660 mln zł, czyli o ponad 60 mln zł więcej niż w roku poprzednim. W przypadku tych firm możemy mówić o spektakularnym wzroście, który w stosunku do roku poprzedzającego wynosi aż 10 proc. To dużo w porównaniu z innymi branżami sektora finansowego. Ale nie tylko najwięksi gracze mogą pochwalić się tak świetnymi wynikami. Pierwsza dwudziestka wypracowała w sumie blisko 900 mln zł przychodu, o ok. 100 mln zł więcej niż w 2014 r.

– Za tak dobrą kondycją naszej branży stoi przede wszystkim wzmocniona aktywność ustawodawcy oraz nierzadko skomplikowany charakter przepisów podatkowych. Konieczność odpowiedniego ich zastosowania wymaga wsparcia ekspertów, którzy pracują w firmach doradczych – wyjaśnia Wojciech Kawa, Manager w KPMG. – Aby sprawnie poruszać się w tym dość zawiłym i zmiennym systemie podatkowym, przedsiębiorstwa poszukują specjalistów, którzy będą w stanie rozwiązać wszelkie wątpliwości.

Poza funkcją, w której doradca podatkowy tłumaczy i przekłada zawiłości systemu podatkowego na możliwe do zastosowania reguły, warto wskazać jeszcze na dwa kluczowe obszary, z których mogą skorzystać potencjalni klienci, a są nimi:

- ▶ **korzyść finansowa**, czyli realne zmniejszenie obciążeń podatkowych firmy w zgodzie z przepisami prawa podatkowego;
- ▶ **minimalizacja ryzyka**, czyli ochrona prowadzonego biznesu przed negatywnymi skutkami związanymi z kontrolą podatkową oraz konsekwencjami karnoskarbowymi.

Złożona rzeczywistość biznesowa przekłada się na większe oczekiwania klientów, dlatego proste porady podatkowe nie zaspokajają już rosnącego apetytu na profesjonalne usługi doradcze. Przedsiębiorcy potrzebują „szytej na miarę” pomocy w procesie dostosowywania się do najnowszych wymogów, jak m.in. konieczność wdrożenia Jednolitego Pliku

Kontrolnego, nowe zasady prowadzenia dokumentacji w zakresie cen transferowych bądź budząca wiele wątpliwości klauzula przeciwko unikaniu opodatkowania.

Aktywność regulatorów rynku wymusza na organizacjach specjalizujących się w podatkach inwestycję w rozbudowę zespołów podatkowych. Swoją ścieżkę kariery realizują oni w kilku kluczowych obszarach, które tworzą kompleksowy obraz doradztwa podatkowego, a są nimi:

Doradztwo w zakresie podatków pośrednich – regulacje dotyczące podatków pośrednich należą do najbardziej złożonych i podlegających najczęstszym zmianom przepisów prawa podatkowego. Doradztwo oferuje tutaj kompleksową obsługę w zakresie podatku od towarów i usług (VAT), podatku akcyzowego, ceł i handlu zagranicznego, podatków ekologicznych, a nawet opłat wynikających z prawa autorskiego.

Doradztwo w zakresie CIT – obejmuje podatek dochodowy od osób prawnych (ang. *corporate income tax*). CIT jest rodzajem podatku bezpośredniego, obciążającego dochody uzyskane przez przedsiębiorstwa. Usługi w tym obszarze obejmują pomoc w kwalifikacji przychodów i kosztów, właściwą kalkulację wysokości podatku odroczonego oraz przeprowadzanie przeglądów podatkowych i ich automatyzację.

Doradztwo dla pracodawców – obejmuje wszystkie podatki związane z relacją pracownik–pracodawca, czyli głównie podatek dochodowy od osób fizycznych, ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, a także kwestie związane z legalizacją pobytu i zatrudnienia obcokrajowców.

Doradztwo w zakresie cen transferowych – obejmuje głównie doradztwo związane z transakcjami występującymi pomiędzy podmiotami, które według definicji prawa podatkowego są podmiotami powiązаныmi. Doradztwo dotyczy zatem porad w zakresie opracowania właściwych metod wyceny przepływów produktów, usług oraz środków niematerialnych i prawnych w transakcjach między tymi podmiotami.

32

TYLKO PROC. PRZEDSIĘBIORCÓW OCENIŁO
STABILNOŚĆ SYSTEMU PODATKOWEGO W POLSCE
JAKO BARDZO SŁABĄ.

ŹRÓDŁO: KPMG,
POLSKI SYSTEM PODATKOWY
(2016)

OKIEM REKRUTERA

W doradztwie podatkowym najlepiej odnajdują się osoby potrafiące efektywnie pracować w zespole. Ważną cechą kandydata jest także zainteresowanie tematyką podatkową i umiejętność porozumiewania się w języku angielskim.

Katarzyna BorowskaHR SPECIALIST
KPMG**Doradztwo w zakresie podatków międzynarodowych**

– obejmuje doradztwo z zakresu opodatkowania transakcji transgranicznych oraz projekty międzynarodowego planowania podatkowego. Zalicza się do tego obszaru również pomoc krajowym i zagranicznym firmom w redukcji obciążeń podatkowych oraz w poprawie wyniku finansowego i usprawnieniu procesu przepływów pieniężnych.

Jednakże nie tylko regulacje oraz brak stabilności polskiego systemu podatkowego wpływają na dynamiczny rozwój tej branży. Podobnie jak inne obszary sektora finansowego, również doradztwo podatkowe zmienia swoje oblicze pod wpływem technologii.

– Każda regulacja wpływa na obszar zarządzania podatkami, a na znaczeniu zyskuje **transparentność podatkowa**. Takie podejście przesuwają punkt ciężkości w kierunku innowacji, wspierających działy podatkowe w tej płynnej rzeczywistości. Dlatego firmy doradcze inwestują w zespoły zajmujące się tworzeniem specjalnego oprogramowania, które ma na celu wspierać organizacje w procesie np. raportowania – przyznaje Iłona Augustyniak, Tax Specialist w KPMG.

ŚCIEŻKA KARIERY

W zespołach doradczych wyspecjalizowanych w zagadnieniach podatkowych pracują zarówno doradcy podatkowi posiadający wykształcenie *stricte* finansowe, jak i absolwenci, którzy ukończyli prawo. Kariera przyszłego doradcy najczęściej zaczyna się od praktyki w specjalistycznej kancelarii lub jednej z firm doradczych. Po kilku latach na stanowisku konsultanta specjalista może awansować na stanowisko managerskie. Odpowiada wtedy całościowo za duże projekty konsultingowe.

– Ścieżka kariery w naszej branży łudząco przypomina rozwój zawodowy doradców w innych obszarach konsultingu. Oferujemy zatem jasną i przejrzystą ścieżkę, zaczynającą się od **asystenta**, który rozwija swoje kompetencje pod czujnym okiem **konsultanta lub tzw. supervisora**. Od osób,

które oswoiły się już z tematyką podatkową, oczekujemy coraz większej samodzielności oraz przedstawiania pomysłów, które pomogą klientowi rozwiązać problemy natury podatkowej – przyznaje Wojciech Kawa.

Mimo że dwa lata temu profesji doradcy podatkowego nie ominęła deregulacja, sama **licencja wciąż świadczy o kompetencjach specjalistów**. Nowelizacja z 2014 r. skracając czas trwania praktyki zawodowej z dwóch lat do sześciu miesięcy, ale nie znosi obowiązku dwuetapowego egzaminu zawodowego, który należy zdać, posiadając wykształcenie wyższe (również tytuł licencjata). Posiadanie tytułu doradcy podatkowego nie jest warunkiem koniecznym świadczenia niektórych usług doradczych, natomiast dla klienta jest pewną gwarancją, iż osoba z tym tytułem rzeczywiście posiada odpowiednią wiedzę. Bardzo istotny jest również fakt, iż osoby bez tytułu doradcy podatkowego nie mogą reprezentować swoich klientów w postępowaniach podatkowych i sądowno-administracyjnych. A to właśnie w tych postępowaniach rozstrzyga się często przyszłość danego przedsiębiorcy.

Co ważne z perspektywy etyki, która w świecie finansów odgrywa coraz większą rolę, **profesja doradcy podatkowego jest zawodem zaufania publicznego**. Na takim specjalistcie spoczywa spora odpowiedzialność, a wszystkie zachowania podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej. Każdy doradca podatkowy przynależy do samorządu zawodowego, który stoi na straży legalizmu i etyki zawodowej, dbając jednocześnie o jakość posiadanej przez doradców wiedzy, która powinna być na bieżąco aktualizowana poprzez podnoszenie kwalifikacji i udział w szkoleniach.

Dobry doradca podatkowy potrafi myśleć kreatywnie, posiada pewną ciekawość poznawczą oraz nie boi się odpowiedzialności w zakresie proponowanych rozwiązań.

Wojciech KawaMANAGER
KPMG**POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI**

Doradca podatkowy to specjalista posiadający o wiele szerszą wiedzę niż księgowy. Przebijając się przez gąszcz przepisów i edukując klientów w zakresie podatków, doradcy powinni zapewnić dobrze pojmovaną i zgodną z literą prawa optymalizację. Łącząc świat przepisów z zagadnieniami finansowymi, od doradców wymaga się **posiadania umiejętności analitycznych oraz znajomości przepisów prawnych**. Dużą rolę odgrywają również kompetencje miękkie, ponieważ doradcy współpracują ściśle ze specjalistami po stronie klienta, począwszy od stanowisk księgowych, a skończywszy na spotkaniach z dyrektorem finansowym. Umiejętność prowadzenia rozmowy oraz przekazywania precyzyjnych i wartościowych z punktu widzenia klienta informacji jest bardzo pożądana w profilu kompetencyjnym przyszłego doradcy.

– Wiedza merytoryczna pozwala nam na szybszy ogłęd sytuacji. Jednakże dobry doradca podatkowy potrafi myśleć kreatywnie, posiada pewną ciekawość poznawczą oraz nie boi się odpowiedzialności w zakresie proponowanych rozwiązań. W kolejnych etapach rozwoju zawodowego nieocznione są również kompetencje związane z zarządzaniem zespołem i projektami – podsumowuje Wojciech Kawa.

JAKIE WYZWANIA KRYJE W SOBIE ZAWÓD DORADCY PODATKOWEGO? JAKIE KOMPETENCJE WARTO POSIADAĆ W TEJ BRANŻY?

ZOBACZ PERSPEKTYWY ROZWOJU DORADZTWA PODATKOWEGO OCZAMI MANAGERA ORAZ ASYSTENTA W FIRMIE KPMG.

K&F Jakie stereotypy panują wśród młodych ludzi na temat doradztwa podatkowego?

Ilona Augustyniak: Młodzi ludzie nie do końca wiedzą, jak wiele wyzwań zawodowych każdego dnia stawia przed nami doradztwo podatkowe. Wśród studentów i absolwentów panuje przeświadczenie, że wykonujemy nudną i powtarzalną pracę. A podatki to tak naprawdę niebywale ciekawa dziedzina finansów, gdzie trzeba myśleć kreatywnie, aby znaleźć właściwe rozwiązania i rozstrzygnąć sporne kwestie.

K&F Czego oczekują od doradców podatkowych Państwa klienci?

Wojciech: Kwestie podatkowe potrafią być bardzo złożone, a oczekiwania klientów zróżnicowane. Pamiętajmy, że w rzeczywistość podatkową wpisana jest zmienność związana z aktywnością regulatorów rynku. Nowelizacja bądź wejście w życie nowych przepisów niesie ze sobą niezidentyfikowane jeszcze ryzyko, a dzięki naszemu wsparciu klienci zyskują pewność, że specjaliści trzymają rękę na pulsie. Wspólnie w ramach naszych zespołów eksperckich wypracowujemy jak najlepsze rozwiązania

ZAWÓD DORADCY PODATKOWEGO PROFESJA CIEKAWSZA, NIŻ SĄDZISZ



Wojciech Kawa: Myślę, że osobom nieznającym specyfiki naszej branży często przychodzi do głowy dalekie od prawdy skojarzenia, jak np. biurko, stos papierów, może nawet nudna, odtwórcza praca... A kiedy patrzę na przebieg swojej kariery zawodowej, muszę stwierdzić, że jest dokładnie odwrotnie. Każdy nowy szczebel wiązał się z ciekawszymi zadaniami, większą odpowiedzialnością i szerszą wiedzą podatkową. Jako przykład można podać takie obszary, jak samodzielne zarządzanie projektami, kreowanie nowych rozwiązań, zarządzanie zespołem, nawiązywanie relacji z klientami, ciekawe szkolenia, również międzynarodowe, oraz podróże służbowe.

K&F A czy młode osoby, które dołączają do KPMG, mają świadomość tego, co może im zaoferować doradztwo podatkowe?

Wojciech: Z tą świadomością bywa różnie. Podczas spotkań rekrutacyjnych mam przyjemność rozmawiać z młodymi kandydatami, którzy interesują się kwestiami podatkowymi, ale uważam, że na studiach większą uwagę poświęca się prawu finansowemu niż podatkom. Dlatego czasem studenci bądź świeżo upieczeni absolwenci nie zawsze mają świadomość, czym się zajmujemy i z jakimi wyzwaniami może wiązać się ich przyszła praca oraz kariera zawodowa.

K&F Jak może wyglądać przeciętny dzień doradcy podatkowego?

Wojciech: To zależy oczywiście od zajmowanego stanowiska. Mój rozkład dnia polega m.in. na spotkaniach z klientami, prezentacji ofert, poszukiwaniu rozwiązań bardziej skomplikowanych problemów natury podatkowej, ale ze względu na to, że pracuję jako manager, wykonuję także zadania związane z zarządzaniem zespołem i projektami. Ilona natomiast, która jest w KPMG konsultantem, towarzyszy mi podczas spotkań z klientami i wykonuje zadania merytoryczne.

w takim zakresie, na który pozwala nam prawo, aby podatnik, czyli nasz klient, otrzymał optymalny produkt.

K&F Jak KPMG przygotowuje swoich doradców pod kątem merytorycznym?

Wojciech: Mamy dostęp do szerokiego spektrum szkoleń branżowych, również międzynarodowych, dlatego z podatkami nasi specjaliści są zawsze na bieżąco. Co ważne, sami również przeprowadzamy liczne szkolenia, ponieważ zależy nam na edukacji naszych klientów. Ponadto KPMG wspiera pracowników w uzyskiwaniu licencji doradcy podatkowego lub też różnego rodzaju certyfikatów.

K&F Doradztwo podatkowe, podobnie jak m.in. audyt, to wiele ciekawych projektów, wiele branż i różniący się od siebie klienci. Z kim Państwo rozmawiają w trakcie prowadzenia projektu?

Ilona: Dopasowujemy strukturę naszych zespołów do oczekiwań klienta. Jako konsultant rozmawiam przede wszystkim z osobami na stanowiskach księgowych. Co ważne, KPMG wypracował przez szereg lat model doradczy, który sprawdza się również obecnie w trakcie współpracy z bardzo różnymi klientami.

Wojciech: Podczas pierwszego etapu, czyli rozmów negocjacyjnych, managerowie spotykają się z kadrą zarządzającą, w skład której wchodzi przedstawiciele zarządu spółek i dyrektorzy finansowi, a w przypadku projektów realizowanych z podmiotami prawa publicznego – z prezydentami lub burmistrzami miast oraz wójtami. Kiedy natomiast projekt wchodzi bezpośrednio w fazę realizacji, do pracy przystępują specjaliści zajmujący się różnymi zagadnieniami podatkowym, m.in.: CIT-em, VAT-em bądź PIT-em. Czasami zdarza się, że stopień skomplikowania projektu wymaga od nas współpracy z zespołem audytorów i prawników.

ZBLIŹ SIĘ DO ŚWIATA FINANSÓW!

Wejdź na www.karierawfinansach.pl
i bądź o krok bliżej kariery!



■ Aktualne oferty pracy i praktyk
■ Profile pracodawców

■ Poradnik kariery
■ Szkolenia dla finansistów

KARIERA *W* FINANSACH.PL

KwF Doradca podatkowy to zawód zaufania publicznego powołany ustawą o doradztwie podatkowym. Jakie znaczenie w Państwa profesji ma etyka?

Ilona: Etyka odgrywa znaczącą rolę, zwłaszcza jeżeli mówimy o przestrzeni dialogu z klientem. W świecie biznesu to zaufanie jest podstawą relacji. Nie wyobrażam sobie pracy doradcy podatkowego, który nie działałby zgodnie z przepisami. Nieetyczne zachowania działają na niekorzyść klienta, który, tracąc zaufanie do doradcy, czuje się po prostu mniej bezpiecznie.

Wojciech: Proszę pamiętać, że doradztwo podatkowe należy do branż regulowanych przez prawo. Spoczywa zatem na nas duża odpowiedzialność. Istotnym etapem w naszej karierze zawodowej jest udział w procesie certyfikacji na doradcę podatkowego. Otrzymując ten tytuł, dołączamy do korporacji doradców, a nieuczciwe praktyki są silnie napiętnowane przez środowisko i podlegają sądownictwu oraz ryzyku wykreślenia z listy doradców podatkowych. W wykonywaniu naszego zawodu niedopuszczalne jest naruszenie tajemnicy, którą mamy obowiązek zachować jako doradcy. W praktyce nie możemy przekazywać żadnych informacji osobom postronnym, zarówno prowadząc projekt doradczy, jak również po jego zakończeniu.

KwF Czy Państwo posiadają tytuł doradcy podatkowego?

Ilona: W tym momencie odbywam aplikację radcy prawnego i właśnie kończę trzeci rok, co oznacza, że w przyszłym roku przystąpię do egzaminu końcowego. Natomiast nad kwalifikacją doradcy podatkowego się zastanawiam i z pewnością będę chciała uzyskać ten tytuł w nadchodzących latach.

Wojciech: Z pewnością wyda się to Panu dziwne, ale, mimo że pracuję w tej branży od prawie jedenastu lat, dopiero teraz jestem w trakcie zdobywania tej kwalifikacji. Aby być dobrym doradcą podatkowym, liczy się przede wszystkim doświadczenie i udział w licznych projektach. Osobom, które chciałyby zajmować się tematyką podatków, poleciłbym uzyskanie tego tytułu, ponieważ przystąpienie do egzaminu daje możliwość kompleksowego usystematyzowania swojej wiedzy. Zdarzają się oczywiście zagadnienia, których nie wykorzystuje się później w praktyce, ponieważ nasz zawód, o czym rozmawialiśmy wcześniej, silnie kształtuje specjalizacja. Dodatkowo, tzw. ustawa korporacyjna każe doradcom podatkowym stale podnosić swoje kwalifikacje poprzez udział w konferencjach, seminariach i szko-

Ilona Augustyniak

TAX SPECIALIST

W KPMG OD 2015 R.

ABSOLWENTKA: Prawa na Uniwersytecie Warszawskim

JESTEM W TRAKCIE UZYSKIWANIA: Tytułu radcy prawnego (II rok aplikacji)

MOJA BRANŻA UCZY: Odpowiedzialności, koleżeństwa, wiary we własne możliwości.

MŁODEMU POKOLENIU BRAKUJE: Indywidualnego i przemyślanego podejścia do kariery zawodowej.

GDYBYM NIE BYŁA FINANSISTĄ, CHCIAŁABYM: Pomagać założycielom start-upów w tworzeniu modeli biznesowych i zdobywaniu inwestorów.



Ilona Augustyniak


Wojciech Kawa

leniach. Chciałbym podkreślić jeszcze jeden istotny aspekt, który może mieć wpływ na naszą karierę zawodową. Deregulacja profesji doradcy podatkowego okazała się tylko częściowa, co oznacza, że można świadczyć usługi doradcze bez posiadania tego tytułu, ale w niepełnym zakresie. Osoba nieposiadająca tytułu doradcy podatkowego, pracująca w takiej firmie jak nasza, nie może np. reprezentować klienta przed sądem administracyjnym w roli pełnomocnika.

K&F Czy KPMG zachęca swoich specjalistów, asystentów bądź konsultantów do uzyskiwania tytułu doradcy podatkowego?

Iłona: W KPMG jakość usług, które dostarczamy klientowi, świadczy o marce i pozycji na rynku doradczym, dlatego inwestycja w pracowników wydaje się ważnym elementem naszej strategii biznesowej. Każdy z nas, kto wykaże się taką inicjatywą, może liczyć na pełne zaangażowanie po stronie pracodawcy. Nie tylko możemy liczyć na dofinansowanie do egzaminu na doradcę podatkowego, ale przysługują nam również dodatkowe dni wolne, które należy poświęcić na naukę.

K&F Czy poza tytułem doradcy podatkowego warto pomyśleć o innych kwalifikacjach cenionych w branży finansowej?

Wojciech: Niektórzy z nas realizują ścieżkę biegłego rewidenta, ponieważ planują pójść w kierunku audytu finansowego. Ale młodym osobom polecałbym kwalifikację oraz szkolenia z rachunkowości. Podatki są branżą funkcjonującą pomiędzy dwoma światami – prawem i księgowością. Jako doradcy często stykamy się z zagadnieniami, które wymagają wnikliwej analizy finansowej, a zatem znajomość aspektów księgowych bardzo przydaje się w naszym zawodzie. Co ważne, trudno świadczyć usługi doradcze w zakresie podatków, nie posiadając wiedzy z zakresu rachunkowości.

Wojciech Kawa

MANAGER

W KPMG OD 2016 R.

ABSOLWENT: Prawa i Politologii na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego

POSIADAM: Ukończone Podyplomowe Studium Podatków i Prawa Podatkowego (Uniwersytet Warszawski)

MOJA BRANŻA UCZY: Kreatywności, odpowiedzialności, pracy zespołowej, samodzielnego myślenia, podejmowania decyzji.

MŁODEMU POKOLENIU BRAKUJE: Skromności. Ambicje i oczekiwania młodych ludzi często nie znajdują pokrycia w ich kwalifikacjach oraz wiedzy merytorycznej.

GDYBYM NIE BYŁ FINANSISTĄ, ZOSTAŁBYM: Lekarzem, adwokatem lub fotografem.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W DORADZTWIE PODATKOWYM?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



DORADZTWO INNOWACYJNE

INNOVATION CONSULTING

Innowacja jest stosunkowo nowym pojęciem. Weszła do słownika ekonomii na początku ubiegłego stulecia za sprawą Josepha Schumpetera, który starał się zdynamizować zbyt statyczny jego zdaniem model gospodarki rynkowej. Szukając odpowiedniego pojęcia, sięgnął po zapomniane łacińskie słowo *innovatio*, które w dosłownym tłumaczeniu oznacza „odnowienie”. Dla Schumpetera innowacja miała kluczowe znaczenie – to w niej widział motor napędowy kapitalizmu. Obecnie natomiast mamy do czynienia z pewnym paradoksem. Mimo że słowo innowacja zostało odmienione przez wszystkie przypadki, w literaturze przedmiotu trudno o precyzyjną i wyczerpującą definicję tego pojęcia.

– Ten termin kryje w sobie wiele znaczeń, a jego definicja zależy przede wszystkim od kontekstu – uważa Andrzej Lachowski, Partner w Dziale Konsultingu Deloitte. – Innowację możemy postrzegać poprzez pryzmat genialnego pomysłu, który zazwyczaj powstaje w niewielkiej firmie. Start-up, równie gorący temat jak innowacyjność, byłby tego najlepszym przykładem. Natomiast inaczej podchodzimy do innowacji w dużych organizacjach, gdzie ten termin dotyczy bardziej uporządkowanych i zaplanowanych działań. Zmienia się zatem sama koncepcja – w tym kontekście postrzegalibyśmy innowację jako ciąg mniejszych kroków, które realizowane w sposób systematyczny zmieniają w określonej perspektywie czasu wybrany aspekt biznesu.

Tak bardzo zróżnicowane pojmowanie innowacji wynika zarówno z krótkiej tradycji badań nad innowacjami, jak i odmienności ujęć teoretycznych. Poza aspektem twórczej destrukcji mówi się o innowacji jako o kontinuum zmian techniczno-organizacyjnych, którymi można zarządzać. Proces innowacyjny wymusza zawsze ciąg określonych interakcji od powstania idei do jej wdrożenia i upowszechnienia mających na celu zmianę produktową, technologiczną, organizacyjną lub społeczną. Co ważne, innowacja nigdy nie powstaje w próżni. Poza niezwykle istotnym aspektem technologicznym liczą się

**Postrzegalibyśmy
innowację
jako ciąg
mniejszych kroków,
które realizowane
w sposób
systematyczny
zmieniają
w określonej
perspektywie
czasu wybrany
aspekt biznesu.**

**Andrzej
Lachowski**
PARTNER W DZIALE
KONSULTINGU
Deloitte

35

ŚREDNIO TYLKO LAT MAJĄ LIDERZY INNOWACJI
W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ.

ŹRÓDŁO: LISTA NEW EUROPE 100
(2015)

**WYBIERZ KARIERĘ
W TEJ BRANŻY,
JEŻELI...**

- Interesujesz się zagadnieniami związanymi z twórczą dysrupcją i chcesz mieć wpływ na świat biznesu
- Masz głowę pełną pomysłów, które chcesz zrealizować
- Potrafisz słuchać i lubisz rozmawiać z ekspertami z wielu dziedzin

również wiedza oraz określone kompetencje, pomagające zarządzać innowacyjnym projektem. Jednakże innowacja to coś więcej niż jedynie proces – to nowe podejście do organizacji, roli specjalistów w przedsiębiorstwach oraz ryzyka. Biorąc pod uwagę te trzy obszary, warto wskazać na kilka ważnych cech pojęcia innowacji, tzn. jej **multidyscyplinarność, integralność oraz ryzykowność**.

Zrozumienie współczesnego ekosystemu, wykorzystania narzędzi analitycznych, *business intelligence*, trafnej interpretacji dużych zbiorów danych wymusza na przedsiębiorstwach wypracowanie nowych modeli działania. Przyszłość należy do tych organizacji, które chcą podejmować odważne decyzje w szybko zmieniającej się rzeczywistości.

– Zmiany w dzisiejszym świecie zachodzą z niespotykaną dotąd szybkością i dotyczą wszystkich uczestników rynku oraz każdej branży, dlatego innowacje mają kluczowe znaczenie w podejściu strategicznym organizacji. Przedsiębiorstwa, zarówno duże organizacje, jak i mniejsze podmioty oraz nowi gracze, muszą przystosować się do rzeczywistości, w której zmiana jest jedyną stałą wartością – zauważa Agnieszka Śpionek, Starszy Konsultant w Deloitte.

W podejściu innowacyjnym zmienia się przede wszystkim sposób myślenia, dlatego współczesne przedsiębiorstwa poszukują profesjonalistów posiadających zróżnicowane doświadczenie oraz wiedzę. Innowacje mają również znaczący wpływ na obecny kształt branży doradczej.

– Przez lata funkcjonował paradygmat, w którym można było wydzielić usługi doradztwa strategicznego, technologicznego i regulacyjnego, obejmującego m.in. audyt oraz wsparcie klientów w kwestiach podatkowych – wyjaśnia Andrzej Lachowski. – Deloitte, marka współtworząca wielką czwórkę firm doradczych, była przez lata kojarzona głównie z tym trzecim obszarem, mimo że obecnie zatrudniamy więcej konsultantów niż audytorów. Udało nam się wypracować model, w ramach którego świadczymy bardzo szeroki wachlarz usług doradczych i wdrożeniowych.

OKIEM REKRUTERA

W kandydatach do konsultingu szukam zawsze dwóch cech: chęci do nieustającego rozwoju, ukierunkowania na cel oraz inicjatywy. Umysł analityczny, kreatywność i sprawczość są bardzo istotne. Umiejętności interpersonalne tj. komunikacja i praca zespołowa to także nieodłączny zestaw konsultanta.

Justyna SkopińskaSPECJALISTA DS. REKRUTACJI
I EMPLOYER BRANDING

Deloitte

W przypadku dużych organizacji ich innowacyjność nie może być dziełem przypadku, lecz wynikiem uporządkowanego i dobrze zarządzanego procesu, w wyniku którego dokonuje się zmiana we wszystkich aspektach ich działalności biznesowej, niejednokrotnie inicjowana z pomocą unikalnego know-how, który posiadają firmy doradcze.

– Tworzymy i wdrażamy systemy, pomagamy budować nowe strategie, a następnie wcielamy je w życie, realizujemy duże projekty transformacyjne, które mają na celu zmianę sposobu działania całej organizacji. Jako firma doradczą o bogatym doświadczeniu jesteśmy w stanie wykreować rozwiązania „szytą na miarę”, doskonale dopasowane do konkretnego klienta. W tym podejściu liczy się nie tylko odpowiedź na pytanie, co należy zmienić, ale przede wszystkim, jak ta zmiana powinna zostać zrealizowana – dodaje Andrzej Lachowski.

ŚCIEŻKA KARIERY

Karię w obszarze doradztwa innowacyjnego absolwenci rozpoczynają na **stanowiskach analitycznych**. Stawiając pierwsze kroki w konsultingu, adepci poznają styl pracy doświadczonych konsultantów. Średnio po trzech–czterech latach młoda osoba może awansować na stanowisko **senior konsultanta**, który odpowiada za pracę mniej doświadczonych pracowników. Warto podkreślić, że projekty w znacznej mierze dotyczą nowych technologii, dlatego swoje ambicje zawodowe spełniają tutaj również informatycy.

– Będąc innowatorami nie możemy zajmować się tylko i wyłącznie wdrażaniem technologicznych rozwiązań. My te rozwiązania musimy również tworzyć. W Deloitte zatrudniamy informatyków i programistów, którzy w oparciu o najnowsze technologie budują innowacyjne produkty dla sektora bankowego, ubezpieczeniowego oraz innych branż – tłumaczy Andrzej Lachowski.

Jednym z atutów pracy w tej branży jest jej różnorodność. Innowacje mogą dotyczyć każdej gałęzi gospodarki, a projekty

– klientów reprezentujących odmienne branże. **Każdy projekt cechuje niepowtarzalność**, dlatego w konsultingu innowacyjnym niezbędne jest posiadanie zespołu o szerokim wachlarzu kompetencji.

– W XXI w. klienci oczekują od firm doradczych dogłębnej znajomości branży oraz trendów, które ją kształtują. Coraz większe znaczenie ma specjalizacja branżowa, która sprawia, że stosunkowo wcześniej konsultanci dokonują wyboru preferowanej przez siebie ścieżki swojego rozwoju zawodowego oraz branży, którą powinni dogłębnie poznać. Za sprawą specjalizacji inaczej podchodzi się również do zarządzania zespołami, w których podział kompetencji odgrywa istotną rolę. Moim zdaniem powoli wyczerpuje się model doradcy, w którym do projektów angażowano tzw. „generalistów”, czyli konsultantów nieposiadających dogłębnej znajomości dziedziny, której dotyczy usługa realizowana dla klienta – wyjaśnia Andrzej Lachowski.

Dzięki postępującej digitalizacji oraz nowym technologiom firmy doradcze mogą lepiej wykorzystać potencjał intelektualny oraz wiedzę specjalistów pracujących w różnych lokalizacjach.

– Za bardzo ciekawe zjawisko uznałbym **samoistne formowanie się zespołów eksperckich**, w ramach których konsultanci pracujący w różnych lokalizacjach dzielą się swoim doświadczeniem i wiedzą na temat zbliżonych projektów lub specyfiki branży, stając się jednocześnie cennym źródłem informacji dla swoich kolegów. Właśnie dzięki istnieniu takich zespołów jesteśmy w stanie szybciej ocenić wykonalność projektów i dużo efektywniej wykorzystać wiedzę, którą posiadamy jako globalna organizacja.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W konsultingu najlepiej sprawdzają się ludzie z pasją do poznawania nowych dziedzin, którzy posiadają zarówno zdolności analityczne, jak również dobre umiejętności pracy w grupie. Jak przyznaje Andrzej Lachowski, dobry konsultant poza dogłębną znajomością dziedziny, w której się specjalizuje, powinien łączyć ogólną wiedzę biznesową, technologiczną oraz posiadać umiejętności miękkie. Pamiętajmy, że konsultanci nigdy nie działają w pojedynkę, ale pracują zespołowo, a stały kontakt z klientem jest wpisany w ich codzienną pracę. Dlatego jakość świadczonych przez doradców usług jest w dużej mierze determinowana jakością relacji w zespole oraz umiejętnością ułożenia sobie współpracy z klientem.

– Innowacja to przede wszystkim zmiana, a konsultant jest często stawiany w roli agenta tej zmiany, od którego oczekuje się umiejętności poprowadzenia procesu transformacji i racjonalizacji często trudnych zmian przy uwzględnieniu nie tylko interesów przedsiębiorstwa, ale również pracujących w nim ludzi. Bez zaangażowania pracowników klienta oraz ich wsparcia projekt praktycznie zawsze kończy się niepowodzeniem lub w najlepszym razie nie jest w stanie dostarczyć w pełni zakładanych korzyści – podsumowuje Andrzej Lachowski.

**Będąc
innowatorami,
nie możemy
zajmować się tylko
i wyłącznie
wdrażaniem
technologicznych
rozwiązań.
My te rozwiązania
musimy
również tworzyć.**

**Andrzej
Lachowski**PARTNER W DZIAŁE
KONSULTINGU

Deloitte

CZY WIESZ, ŻE INNOWACJE SZTURMEM ZDOBYWAJĄ BRANŻĘ DORADZCĄ?
PRZECZYTAJ WYWIAD Z PARTENEREM ORAZ KONSULTANTEM
I POZNAJ RZECZYWISTOŚĆ, KTÓRA ZARAZ NADEJDZIE.

K&F Czy innowacje zaczynają odgrywać coraz większą rolę w Deloitte?

Andrzej Lachowski: Ustawicznie poszukując innowacyjnych rozwiązań dla klientów, musimy pilnie obserwować trendy rynkowe i niekiedy wyprzedzać kierunki, w jakich będzie rozwijał się rynek. Uważam, że konsulting innowacyjny nabrał w strukturach naszej organizacji większej podmiotowości oraz stał się bardziej widoczny. Stawiamy na globalny model biznesowy, który wykorzystuje potencjał intelektualny wszystkich pracowników

K&F Który trend w czasach gospodarki nazywanej również gospodarką 4.0 uważa Pan za najmniej przewidywalny?

Andrzej: Z pewnością zaskoczy nas sztuczna inteligencja, pozostaje tylko pytanie, kiedy nastąpi prawdziwy przełom oraz jak szybko rozwiązania na niej bazujące zaczną funkcjonować w obszarach do tej pory zarezerwowanych wyłącznie dla ludzi. Nie wiemy dzisiaj, jak sztuczna inteligencja wpłynie na nasze życie codzienne, ale z pewnością będzie kamieniem milowym tej rewolucji. Jeszcze niedawno nie wyobrażaliśmy sobie, że komputer

JUTRO TO DZIŚ POZNAJ WYZWANIA W ŚWIECIE INNOWACJI



Deloitte, i wspólnymi siłami tworzymy mobilne i otwarte środowisko pracy. Mimo że jesteśmy organizacją o bardzo złożonej strukturze, staramy się być maksymalnie elastyczni oraz chcemy szybko reagować na oczekiwania naszych klientów.

K&F Można właściwie pokusić się o stwierdzenie, że w XXI w. jutro to dziś. Czy zatem Państwa odpowiedzią na oczekiwania rynku jest Deloitte Digital?

Andrzej: Deloitte Digital to nowa marka będąca odpowiedzią na zmiany, które dokonują się naszych oczach. To również nowy model doradztwa łączący trzy wydawałoby się dotąd odległe światy – doradztwo strategiczne, usługi kreatywne oraz technologiczne. Dzięki takiej kombinacji jesteśmy w stanie kompleksowo obsługiwać klientów poszukujących rozwiązań umożliwiających im skuteczne działanie w erze wszechobecnej digitalizacji.

K&F Czwarta rewolucja „przemysłowa” coraz częściej puka do naszych drzwi. Jej wymiar fizyczny, cyfrowy oraz biologiczny niesie ze sobą niepewność. Ale nieprzewidywalność związana z rozwojem nowych technologii dotyka również branży doradczej, zwłaszcza w kontekście opracowywanych strategii.

Andrzej: Nieprzewidywalność wymusza na nas większą elastyczność i pracę przy wykorzystaniu metodyk zwinnych. Dzięki nim jesteśmy w stanie na bieżąco weryfikować efekty naszych prac i natychmiast reagować, jeśli zauważymy, że wybrany sposób działania nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Długoterminowe strategie w dzisiejszych czasach nie mają racji bytu, gdyż otoczenie konkurencyjne, w którym działają nasi klienci, zmienia się o wiele szybciej niż kiedyś. Najlepszym przykładem są start-upy wykorzystujące nowoczesne technologie, które w ciągu kilku miesięcy potrafią osiągnąć kapitalizację liczoną w miliardach dolarów, co przedtem zajmowało nawet kilkadziesiąt lat.

wygra z inteligencją ludzką w szachy. Ten etap mamy już dawno za sobą, natomiast jakiś czas temu komputer zbudowany przez firmę Google pokonał światowego mistrza w planszowej grze go, która jest znacznie bardziej skomplikowana od szachów i wymaga od graczy posiadania niezwyklej intuicji. Należy pamiętać, że z postępem technologicznym związane są również pewne ograniczenia. Jednym z nich są bez wątpienia kwestie etyczne, dotyczące np. ingerencji w ludzki DNA, ale także społeczne, związane z naszą prywatnością, która jest bez przerwy naruszana przez firmy, które za pośrednictwem sprzedawanych nam urządzeń zbierają informacje o nas, aby następnie je wykorzystywać w celu udostępnienia nam nowej usługi lub lepszego dopasowania istniejącej oferty.

K&F Jak scharakteryzowałoby Państwo profil konsultanta zajmującego się rozwiązaniami innowacyjnymi?

Andrzej: Nie ma jednego z góry ustalonego zestawu kompetencji, ale wskazałbym na kilka cech, które w branży doradczej wydają się niezwykle istotne, a są nimi ciekawość świata, otwarta głowa oraz wielozadaniowość. W XXI w. konsultant powinien być również inspiratorem zmian, który nie tylko zna najbardziej aktualne trendy w zakresie nowych technologii, ale również potrafi znaleźć pomiędzy nimi powiązania oraz kreować nowe pomysły. Do tego zestawu cech dodałbym również coś, co jest podstawą wszystkiego, czyli umiejętności analityczne, pozwalające na szybkie pozyskiwanie i analizowanie dużej ilości informacji pochodzących z różnych źródeł.

K&F Pani Agnieszko, jeżeli specjalizacja to jeden z wyznaczników konsultingu, czy mogłaby Pani odpowiedzieć, jak przebiegała Pani kariera w Deloitte?

Agnieszka Śpionek: Do Deloitte dołączyłam trzy lata temu i rozpoczęłam pracę w Zespole Zarządzania Wiedzą, a następnie

Deloitte.



W życiu wszystko gra, gdy grasz we własnym stylu.

Deloitte to różnorodność - ludzi, usług i branż, więc znajdziesz tu miejsce także na swój rozwój.

Audyt, konsulting strategiczny i technologiczny, doradztwo podatkowe, prawne lub finansowe > wybierz swoją drogę.

Praca lub płatne praktyki.

Wszystko zależy od Ciebie.
#Postawkropkę na
www.deloitte.com/pl/kariera

po niecałym roku zdecydowałam się na zmianę i przeszłam do konsultingu. Mój wybór okazał się strzałem w dziesiątkę. W ciągu dwóch ostatnich lat brałam udział w ciekawych i rozwijających projektach z obszaru bankowości i szerzej – usług finansowych. W tym obszarze specjalizują się również obecnie.

Andrzej: Nie zapominajmy, że konsulting to bardzo wymagająca branża, która jest również dobrą szkołą życia dla młodego człowieka. Zwykle potrzeba trzech lat, aby ukształtować samodzielnego i w pełni świadomego konsultanta.

Agnieszka: Kierujemy się zasadą, że najefektywniej uczymy się poprzez realizację konkretnych zadań, dlatego również naszych praktykantów traktujemy jako równoprawnych członków zespołu. Od pierwszych dni młode osoby mają zatem okazję uczestniczyć w spotkaniach z klientem. Nie staramy się izolować młodych ludzi, powierzając im wyłącznie proste zadania operacyjne. Wręcz przeciwnie – konsulting to przestrzeń dialogu, w której również najmłodszy lub najmniej doświadczony pracownicy mogą otwarcie dzielić się swoimi spostrzeżeniami oraz pomysłami.

KuF Konsulting spełnia oczekiwania młodych ludzi, którzy poszukują inspirujących wyzwań zawodowych, dlatego z pewnością odnajdą się w nim osoby o określonym profilu osobowościowym, lubiące dużą dynamikę. Czy pracownicy Deloitte mogą liczyć na wsparcie w ramach organizacji?

Agnieszka: Nie wyobrażam sobie pracy w konsultingu bez poczucia, że otaczają mnie ludzie, których w każdym momencie mogę poprosić o pomoc i wskazówki. Każdy pracownik rozwija się pod czujnym okiem tzw. *counselora*, który pomaga w ustaleniu ścieżki kariery i jej realizacji. Wspiera, wyjaśnia wątpliwości, motywuje, a także dokonuje oceny postępów w pracy. Jednocześnie w zespołach mamy liderów, którzy posiadają wizję całości i starają się nas wspierać na każdym etapie trwania projektu.

W konsultingu najważniejszym aktywem są ludzie. To tylko pozornie truizm. Branża doradcza nie mogłaby istnieć bez wiedzy oraz doświadczenia specjalistów. Jakie kompetencje rozwija Pani, pracując w jednej z największych na świecie firm doradczych?

Agnieszka: Ogromną rolę w naszym zawodzie odgrywają kompetencje interpersonalne, stąd w ciągu tych trzech lat nauczyłam się aktywnie



Agnieszka Śpionek

STARSZY KONSULTANT

W DELOITTE OD 2013 R.

ABSOLWENTKA: Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych

PLANUJĘ UZYSKAĆ: Certyfikat Agile Project Management

MOJA BRANŻA UCZY: Innowacyjnego podejścia do rozwiązywania problemów.

GDYBYM NIE BYŁA FINANSISTĄ, WYBRAŁABYM: Pracę w dynamicznym start-upie

Agnieszka Śpionek



słuchać i zadawać celne pytania, aby móc uzyskać ważne dla prowadzenia projektu informacje. Rozwinęłam również umiejętności analityczne i interpretacyjne, potrzebne do tworzenia spójnego obrazu z rozproszonych i czasem niekompletnych źródeł.

Andrzej: Konsultanci w trakcie realizacji projektów uczą się trudnej sztuki dialogu. Nie znam innej branży, która dawałaby młodym ludziom tak duże możliwości kontaktu z najlepszymi managerami ze strony naszych klientów w Polsce i zagranicą. Jednym z największych atutów konsultingu jest praca z ciekawymi i inspirującymi ludźmi oraz częsta zmiana otoczenia za sprawą coraz to nowych projektów, które realizujemy dla naszych klientów.

K&F **Które aspekty konsultingu uważaby Pani za najciekawsze?**

Agnieszka: Najbardziej cenię sobie w zawodzie konsultanta proces twórczy, który jest nieodłącznym elementem naszej pracy projektowej. Z jednej strony zgłębiaamy wiedzę na temat branż, analizujemy aktualne trendy na rynku oraz bliżej poznajemy profil klienta, z drugiej – musimy zadbać o wysoką jakość oferowanych usług, które powinna cechować świeżość spojrzenia i nieszablonowe podejście. W innowacyjnym podejściu liczy się kreatywne spojrzenie oraz łamanie utartych schematów, dlatego często poszukujemy inspiracji w obszarach, które na pierwszy rzut oka mogą być kompletnie niezwiązane z sektorem finansowym.

K&F **Który projekt z Pani udziałem uważa Pani za najbardziej rozwijający?**

Agnieszka: Ciągły rozwój to immanentna cecha wpisana w naszą profesję, dlatego nie potrafiłabym wskazać najbardziej rozwojowego projektu. Po prostu każdy z nich uczy mnie czegoś nowego. Całkiem niedawno miałam przyjemność koordynować przygotowanie raportu o gorąco dyskutowanej ostatnio branży *fintech* w dziewięciu krajach Europy Środkowo-Wschodniej. To świetny przykład, jak można zgłębiać wiedzę na temat świata biznesu, rozmawiając z ekspertami Deloitte, pracującymi w innych lokalizacjach.

Andrzej Lachowski

PARTNER

W DELOITTE OD 1998 R.

ABSOLWENT: Informatyki na Politechnice Warszawskiej

POSIDAM: Certyfikaty APM, PMI, CISA, dyplom MBA

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W DORADZTWIE INNOWACYJNYM?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



Andrzej Lachowski

USŁUGI DORADZTWA FINANSOWEGO

FINANCIAL ADVISORY SERVICES

Na przełomie XX i XXI w. globalizacja stała się jednym z najczęściej używanych słów. W ciągu kilku dekad świat stał się **globalną wioską**, zamieszkiwaną przez globalne społeczeństwo informacyjne, korzystające z globalnych rozwiązań technologicznych oraz produktów i usług dostarczanych przez organizacje o zasięgu międzynarodowym. Swoboda i szybkość wymiany towarów, usług bądź informacji to wielkie osiągnięcie cywilizacyjne, jednakże **wymiar globalny świata biznesu oznacza równocześnie większą nieprzewidywalność**, a zatem wzrost ryzyka, z którym muszą obecnie mierzyć się przedsiębiorstwa. Dlatego każda organizacja potrzebuje kompleksowego wsparcia w realizacji strategii finansowej, które może otrzymać od firm doradczych, posiadających odpowiednie doświadczenie i wiedzę z zakresu usług doradztwa finansowego (ang. *financial advisory services*).

Co ważne, zapotrzebowanie na usługi doradztwa finansowego rośnie z roku na rok w związku z ogólnoswiatowymi trendami, takimi jak m.in. Brexit, osłabienie gospodarcze Chin czy renowacja banków. W czasach turbulencji zespoły doradców starają się zatem pomagać swoim klientom w utrzymaniu silnej pozycji, szukając dla nich atrakcyjnych pod kątem inwestycyjnym obszarów zarówno na rynku lokalnym, jak i międzynarodowym. Podobnie jak w przypadku innych usług konsultingowych, również w doradztwie finansowym o jakości usług decyduje zespół, którego najważniejszą cechą jest różnorodność wynikająca z doświadczeń i wiedzy konsultantów.

– Zespół doradczy składa się z ludzi, którzy mają różne profile; niektórzy bardziej finansowi, inni bardziej prawni bądź podatkowi. Część zespołu zajmuje się przede wszystkim modelami finansowymi, waloryzując firm czy badaniem rynku, inni zaangażowani są bardziej w koordynację całego projektu, kontakty z klientem, poszukiwanie potencjalnych inwestorów czy firm na sprzedaż – wyjaśnia Adam Zohry, Senior Associate, Central & Eastern Europe Financial Advisory Services Coordinator w Mazars w Polsce.

Doradca FAS może po jakimś czasie kontynuować karierę w dziale finansowym czy strategicznym wielkiej międzynarodowej korporacji.

Adam Zohry
SENIOR ASSOCIATE,
CENTRAL & EASTERN EUROPE
FINANCIAL ADVISORY SERVICES
COORDINATOR
Mazars w Polsce

50

TAKI PROC. MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW
CHCE UCZESTNICZYĆ W PROCESIE PRZEJĘĆ
W NAJBLIŻSZYCH LATACH.

ŹRÓDŁO: MAZARS, MERGERMARKET,
BUSINESS WITHOUT BORDERS
(2014)

WYBIERZ KARIERĘ W TEJ BRANŻY, JEŻELI...

- Chcesz pomagać organizacjom dostosować się do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości biznesowej
- Planujesz zostać ekspertem w obszarze fuzji i przejęć bądź restrukturyzacji przedsiębiorstw
- Potrafisz odpowiednio zarządzać czasem swoim, a w przyszłości również swojego zespołu

W ramach doradztwa finansowego projekty dotyczą bardzo skomplikowanych zagadnień, wymagających szerokiego zakresu kompetencji oraz posiadania odpowiedniego *know-how*, a są nimi:

Finanse korporacyjne – dziedzina powiązana bezpośrednio z fuzjami i przejęciami (*mergers & acquisitions*), przyjmującymi postać MBO (skrótowiec od ang. terminu *management buy-out*; oznacza proces dotyczący wykupienia przedsiębiorstwa przez kadrę kierowniczą lub udziałowców mniejszościowych), MBI (inaczej *management buy-in*; termin opisujący przejęcie podmiotu przez kadrę zarządzającą z zewnątrz) lub modelu hybrydowego pod nazwą BIMBO. W trakcie restrukturyzacji inicjowane są również przedsięwzięcia mające na celu wydzielenie nowego przedsiębiorstwa ze spółki macierzystej (tzw. *spin-off*, w dosłownym tłumaczeniu efekt uboczny) bądź sprzedaż mniejszościowych udziałów istniejących lub niedawno wykreowanych przedsiębiorstw kontrolowanych (spółek-córek).

Wsparcie projektów infrastrukturalnych – z wiedzy eksperckiej korzystają również instytucje publiczne i prywatne przy pozyskiwaniu finansowania na potrzeby dużych projektów infrastrukturalnych w związku z wysokimi kosztami realizacji inwestycji (partnerstwo publiczno-prywatne, finansowanie typu *project finance*). Przy tego rodzaju projektach konsultanci przeprowadzają audyt modelu finansowego bądź zajmują się modelowaniem finansowym zgodnym z międzynarodowymi standardami.

Badanie przedinwestycyjne – szerzej znane pod nazwą *due diligence*; badanie mające na celu ocenę sytuacji finansowej i operacyjnej spółki, ale też poznanie i ocenę ryzyka związanego z transakcją oraz szczegółowe zaplanowanie harmonogramu procesu inwestycyjnego.

Restrukturyzacje – przeznaczone dla firm, które znalazły się w trudnej sytuacji finansowej i potrzebują dokonać restrukturyzacji finansowej lub operacyjnej. Konsultanci pomagają w rozmowach z bankami i wierzycielami. W ramach usługi przygotowuje się

OKIEM REKRUTERA

Szeroka wiedza z zakresu finansów, ekonomii i gospodarki, płynna znajomość języka angielskiego oraz dobrze rozwinięte kompetencje interpersonalne – to kluczowe umiejętności kandydatów zainteresowanych aplikowaniem do FAS.

Justyna Trochimiuk

HR MANAGER
Mazars w Polsce

**Andrzej Ładoś**

MANAGER

W Mazars w Polsce
od 2004 r.

UKOŃCZYŁEM:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse i Bankowość

W OBECNEJ PRACY ZASKOCZYŁA MNIE:

Miła atmosfera w pracy.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Można się wiele nauczyć w trakcie realizacji ciekawych, wieloletowych projektów.

Staramy się, aby każdy pracownik miał dostęp do informacji związanych z działalnością firmy, przyjętych strategii i procedur.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

143

plany finansowe, pokazujące wierzycielom i bankom sposoby wyjścia z trudnej sytuacji.

Doradztwo prawne – obejmuje szeroki zakres usług związanych z arbitrażem oraz sporami sądowymi o zasięgu lokalnym bądź międzynarodowym.

Doradztwo podatkowe – dotyczy zarówno fuzji, przejęć, jak i procesu restrukturyzacji; obejmuje m.in. takie usługi, jak badanie podatkowe, strukturyzację podatkową transakcji bądź analizę podatkową nabycia udziałów.

ŚCIEŻKA KARIERY

W firmach o profilu doradczym na młodych ludzi czeka przejrzysta ścieżka kariery, którą zaczyna się zazwyczaj od praktyk bądź staży.

– Jeśli się okaże, że podczas stażu młoda osoba spełni oczekiwania firmy, może być zatrudniona jako asystent, a następnie awansować w hierarchii przez seniora, managera, dyrektora aż do globalnego partnera. Doradca FAS może również kontynuować karierę w dziale finansowym czy strategicznym wielkiej międzynarodowej korporacji – wyjaśnia Adam Zohry.

Ponieważ współczesny rynek staje się coraz bardziej wielowymiarowy, od konsultantów wymaga się dogłębnej znajomości branży, w ramach której prowadzi się projekty doradcze.

– Specjalizacja dziedzinowa ma obecnie znaczący wpływ na karierę doradcy FAS i może dotyczyć szerokiego spektrum zagadnień, jak m.in. transakcje M&A, doradztwo strategiczne w finansach, ubezpieczeniach, w nieruchomościach lub w sektorze farmaceutycznym – mówi Adam Zohry.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Na stanowiskach asystenckich zrealizują się osoby lubiące uczyć się nowych rzeczy, posiadające ciekawość poznawczą oraz profil analityczny. Poza znajomością języka angielskiego, która wydaje się niezbędna podczas udziału w projektach międzynarodowych, od przyszłych konsultantów oczekuje się również konsekwencji w realizowaniu zadań oraz niejako „naturalnej” umiejętności zarządzania czasem i ustalania priorytetów.

K&F W JAKI SPOSÓB DBACIE O DOBRĄ ATMOSFERĘ W SWOIM ZESPOLE DORADZCZYM?

Nasz zespół doradczy składa się z zaledwie kilku osób, wszyscy dobrze się znają i ściśle ze sobą współpracują. Nasze relacje, mimo że zawodowe, są zatem bardziej przyjacielskie i bliskie, a każdy może u nas liczyć na wsparcie i pomoc współpracownika. Zaletą małego zespołu jest także lepsza i szybsza komunikacja. Staramy się, aby każdy pracownik miał dostęp do informacji związanych z działalnością firmy, przyjętych strategii i procedur. Takie podejście daje poczucie partycypacji w zarządzaniu, co sprzyja zaangażowaniu każdej osoby w zespole.

K&F W JAKIM NAJCIEKAWSZYM PROJEKCIE BRAŁEŚ UDZIAŁ?

Jednym z takich doświadczeń był udział w projekcie związanym z zakupem przedsiębiorstwa zajmującego się przeładunkami w portach morskich, co z uwagi na sam segment działalności okazało się bardzo ciekawym doświadczeniem. Byłem członkiem zespołu odpowiedzialnego za *due diligence* finansowo-podatkowy oraz doradztwo finansowe w trakcie procesu transakcyjnego. Nasza znajomość firmy i jej otoczenia wynikająca z przeprowadzonego *due diligence* pozwoliła naszemu klientowi, mówiąc obrazowo, na uniknięcie zderzenia z kilkoma rafami, które wyłoniły się w trakcie procesu transakcyjnego. Została ona ponadto wykorzystana przez naszego klienta przy budowie planu biznesowego dla tego przedsiębiorstwa umożliwiającego przygotowywanie, jak się potem okazało, zwycięskiej oferty zakupu.

K&F CO WYRÓŻNIA TWOJEGO PRACODAWCĘ NA TLE INNYCH FIRM DORADZCZYCH?

Mazars, jako firma globalna działająca poprzez zintegrowaną sieć biur w 77 krajach, sprawia, że nasze projekty nie ograniczają się jedynie do granic Polski. Osobiście brałem udział w zleceniach, w których zespół tworzyli doradcy z innych biur Mazars w Londynie, Paryżu czy Berlinie, wyspecjalizowani w poszczególnych sektorach gospodarki. Taka współpraca między krajami wyróżnia nas na tle innych firm.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W USŁUGACH DORADZTWA FINANSOWEGO?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



Przeczytaj artykuły o usługach IT dla branży finansowej na s. 93–98

{ Generacja Z a świat IT }



WIĘCEJ AGILE

Multidyscyplinarne zespoły, biznes rozumiejący język programistów i bardziej komunikatywni deweloperzy – takie „zwinne” miejsce pracy będą tworzyć pracodawcy w sektorze finansowym.
Czy posiadasz wiedzę na temat języków programowania?



SIĘĆ URZĄDZEŃ

Kończy się dekada mobilności, którą znamy. Urządzenia coraz częściej komunikują się ze sobą. Technointegracja będzie wymagała od deweloperów zrozumienia biznesu od nowa.
Czy nie boję się zmian, które wykraczają poza klasyczną informatykę?



ŚWIAT ANALITYKÓW

Zwiększenie dostępności, kompletności i skali informacji otworzy drogę do powstawania zupełnie nowych innowacji oraz modeli biznesowych, które będą dostarczać jakiegokolwiek przedmioty.
Czy znasz pojęcie technologii semantycznych?



ADAPTACYJNA ARCHITEKTURA BEZPIECZEŃSTWA

W wyniku postępującej digitalizacji zagrożenia informatyczne staną się tożsame z wszystkimi rodzajami ryzyka strategicznego, co będzie wymagało od pionierów IT większej elastyczności.
Czy chciałbyś zostać doradcą w obszarze bezpieczeństwa IT?



KLUCZ DO SUKCESU: CZŁOWIEK

Mimo technosupremacji dla innowacyjnych organizacji nadal podstawą sukcesu będzie człowiek, jego wiedza oraz kompetencje.
Czy mój pracodawca tworzy dla Ciebie przyjazne miejsce pracy?



ROLA EDUKATORA

Na rynku produktów i usług finansowych przetrwają tylko te organizacje, które nie stawiają na sztywny wachlarz kompetencji swoich pracowników. Stąd coraz więcej programów rozwijających kompetencje hybrydowe.
Czy każdy z nas będzie potrafił programować?

{ CECHY I TYP MYŚLENIA PRACOWNIKA PRZYSZŁOŚCI }

Uczący się samodzielnie

Technologicznie inteligentny

Znający języki programowania

Otwarty i komunikatywny

Doradca dla biznesu

Nielubiący słowa „informatyk”

POZNAJ BRANŻĘ

Doradztwo IT	s. 93 →
Zarządzanie projektami IT	s. 95 →
Rozwój oprogramowania	s. 97 →

POZNAJ PRACODAWCÓW

Grupa AXA	s. 116 →
EY Polska	s. 122 →
mBank	s. 129 →

DORADZTWO IT

IT ADVISORY

WYBIERZ KARIERĘ W TEJ BRANŻY, JEŻELI...

- Nie lubisz rutyny i poszukujesz nieszablonowych wyzwań zawodowych
- Interesujesz się trendami IT, które obecnie mają wpływ na strategię każdej organizacji
- Cenisz sobie pracę zespołową oraz chcesz realizować projekty u klienta

Rozszerzająca się digitalna rzeczywistość wymaga od doradców aktualizowania informacji, trzymania ręki na pulsie i śledzenia trendów IT każdego dnia.

Michał Lipiński

RISK ASSURANCE CONSULTANT,
ADVANCED SECURITY
CENTRE TEAM
EY

Każda współczesna organizacja opiera swoją strategię biznesową na technologii. Ponieważ dobór odpowiednich rozwiązań IT niejednokrotnie decyduje o sukcesie organizacji, przedsiębiorstwa poszukują kompleksowego wsparcia u firm doradczych, które posiadają ceniony na rynku *know-how*. *IT advisory* można podzielić na kilka kluczowych obszarów, a są nimi m.in.:

- ▶ **transformacja IT** – obejmuje wycenę i rachunek zwrotu inwestycji przeznaczonych na rozwiązania teleinformatyczne, optymalizację infrastruktury oraz konsolidację architektury IT;
- ▶ **wsparcie technologiczne** – dotyczy przede wszystkim kompleksowej ekspertyzy w procesie transformacji i wdrożenia aplikacji dla różnych pionów w organizacji, zakupie nowych systemów CRM oraz wsparcie przy zarządzaniu łańcuchem dostaw produktów bądź usług IT;
- ▶ **kompleksowe usługi doradcze dla klienta** – oznaczają zaangażowanie zespołów doradczych w proces całościowej transformacji przedsiębiorstwa przy wykorzystaniu wspólnej bazy danych w ramach jednego systemu, dzięki czemu firma posługuje się tylko jednym zbiorem danych (tzw. systemy klasy ERP, skrót od ang. *enterprise resource planning*).

Projekty doradcze IT nabierają szczególnego znaczenia w czasach postępującej digitalizacji, która wyznacza w tej branży nowe trendy.

– Proces digitalizacji zaczyna wkraczać w sfery naszego życia, które jeszcze pięć lat temu nie były usieciowane. Takie zagadnienia, jak Internet Rzeczy bądź pojazdy Tesla zostały włączone w wirtualną przestrzeń. Rozszerzająca się digitalna rzeczywistość wymaga od doradców aktualizowania informacji, trzymania ręki na pulsie i śledzenia trendów IT każdego dnia. Wirtualny świat nigdy nie śpi, a coraz bardziej skomplikowana i wielowymiarowa rzeczywistość oznacza wzrost ryzyka – wyjaśnia Michał Lipiński,

Risk Assurance Consultant w Advanced Security Centre Team EY.

Ryzyko informatyczne to bardzo istotny problem, z którym boryka się świat biznesu, a zagrożenia z nim związane wymuszają na przedsiębiorstwach wypracowanie coraz doskonalszych strategii **zarządzania ryzykiem IT**. Usługi powiązane z tego rodzaju ryzykiem można zaliczyć do najdynamiczniej rozwijających się specjalizacji w branży *IT advisory*. Czy zatem zajmują się konsultanci w obszarze *IT risk management*?

– Ogólnie rzecz biorąc, zajmujemy się audytem bezpieczeństwa zarówno infrastruktury, jak i w szerszym kontekście – całej architektury IT. W praktyce sprawdzamy szczelność systemów teleinformatycznych, analizujemy architekturę oraz w zależności od profilu klienta i jego potrzeb przeprowadzamy audyt konfiguracji urządzeń. Zajmujemy się także analizą szkodliwego oprogramowania określanego terminem *malware*. Nasi specjaliści badają poszczególne incydenty oraz próbują uzyskać wartościowe informacje w zakresie szkodliwych dla systemu zdarzeń – tłumaczy Michał Lipiński.

Ostatnio dynamicznie rozwija się również zjawisko, które firma Kaspersky Lab nazywa **cyberpodziemiem**, gdzie różne grupy współpracują ze sobą i dzielą się z innymi swoimi informacjami lub technologią. Efektem ich działań jest m.in. stworzone na zamówienie szkodliwe oprogramowanie, mające na celu wyłudzenie okupów.

– W EY posiadamy zespoły zajmujące się atakami typu *ransomware*, powiązanymi *stricte* z przestępczością internetową. Mówię tutaj o bardzo złośliwym oprogramowaniu, które bez wiedzy użytkownika zostaje wprowadzone do systemu, szyfruje pliki, a za ich ponowne udostępnienie żąda okupu. W przypadku takiego zdarzenia nasi specjaliści na prośbę klienta starają się odzyskać zbiory danych lub zidentyfikować, które informacje spółki mogły zostać skradzione przez hakerów. Co ważne, w razie popełnienia przestęp-

36

TAKI PROC. ORGANIZACJI NIE POTRAFI WYKRYĆ
BARDZIEJ WYRAFINOWANYCH CYBERATAKÓW.

ŹRÓDŁO: EY, CREATING TRUST IN THE DIGITAL
WORLD. EY'S GLOBAL INFORMATION SECURITY
SURVEY (2015)



Paulina Kuliga

SAP SENIOR ANALYST

W EY od 2015 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse i Rachunkowość

PLANUJĘ UZYSKAĆ:

Certyfikat CISA

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYLI MNIE:

Wysoki profesjonalizm, entuzjazm, doświadczenie współpracowników, ciekawe wyzwania oraz nowe możliwości.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

EY oferuje szerokie perspektywy rozwoju zawodowego oraz zdobycie doświadczenia w międzynarodowym środowisku.

Oprócz technologii SAP zaangażowałam się w projekt z zakresu automatyki i robotyki procesów biznesowych, tzw. RPA.



Poznaj moją
pracodawcę
PRZEJŹ DO STRONY

122

stwa zespół doradcy EY zabezpiecza materiały dowodowe wykorzystywane następnie w postępowaniu sądowym – mówi Michał Lipiński.

ŚCIEŻKA KARIERY

W dużych firmach doradczych na przyszłych konsultantów IT czeka jasno określona ścieżka kariery.

– Aby zapewnić transparentność i przejrzystość naszym działaniom, staramy się tworzyć czytelną dla wszystkich pracowników strukturę. Mamy zatem praktykantów, którzy mogą zdobyć pierwsze doświadczenia w EY jeszcze podczas studiów. Następnie pojawiają się już bardziej samodzielne stanowiska, tj. analitycy oraz konsultanci, którzy ściśle współpracują z klientem. Stanowisko konsultanta wymaga większych kompetencji twardych i miękkich, ponieważ odpowiada za jakość prowadzonego projektu, delegowanie zadań do analityków i tworzenie raportu. Poziom wyżej w naszej hierarchii zajmuje już manager, który pozyskuje nowe projekty, nadzoruje pracę konsultantów oraz prowadzi kluczowe rozmowy z zarządem klienta – wyjaśnia Michał Lipiński.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Jedną z cech wyróżniających consulting na tle innych branż jest jej różnorodność, dlatego wykształcenie nie jest tutaj kluczowe, chociaż organizacje poszukujące przyszłych specjalistów stawiają przede wszystkim na uczelnie techniczne.

– Brak przygotowania technicznego z pewnością nie zamyka przed kandydatami drzwi. Tę wiedzę można zdobyć angażując się w codzienne zadania naszego zespołu. EY dba o swoich pracowników i inwestuje w ich rozwój zawodowy. Dlatego dołączając do naszego *teamu*, można liczyć na wsparcie kolegów, którzy chętnie dzielą się swoją wiedzą. Poszukujemy osób przede wszystkim lubiących uczyć się nowych rzeczy i pracę w grupie oraz otwartych na nowe wyzwania – podsumowuje Michał Lipiński.

K&F DLACZEGO TWOIM ZDANIEM CONSULTING IT MOŻE, A WŁAŚCIWIE POWINIEN, ZAINTERESOWAĆ MŁODĄ GENERACJĘ?

Consulting to świat bardzo ciekawych ludzi – analityków, konsultantów i specjalistów w różnych dziedzinach. Jednocześnie ze względu na przedmiot oraz formę prowadzonych projektów możemy uzyskać wiele przydatnych informacji już podczas praktyk. Później taka wiedza może tylko procentować; zwłaszcza podczas pracy przy unikalnych i niepowtarzalnych inicjatywach. Nie ma przecież na rynku dwóch identycznych firm ani zadań, które zrealizujemy według wcześniej założonego schematu. Każdy z naszych projektów jest inny, stawia przed nami nowe wyzwania i wymaga od nas ciągłej nauki.

K&F JAKIE KOMPETENCJE MIĘKKIE MAJĄ ZNACZENIE W TWOJEJ BRANŻY?

Oprócz umiejętności w zakresie obsługi narzędzi potrzebnych do analizy danych, tworzenia modeli biznesowych czy znajomości wybranych systemów i technologii, kluczowe dla specjalistów z obszaru IT są również kompetencje pomocne w zarządzaniu czasem własnym i klienta, pracy w grupie, otwartość i gotowość poznawania nowych rzeczy, komunikatywność oraz kreatywność. Oczywiście EY wspiera nas w rozwoju każdej z wymienionych umiejętności, oferując swoim specjalistom dostęp do szerokiej oferty szkoleń zarówno w kraju, jak i za granicą.

K&F JEŻELI MIAŁBYM WSKAZAĆ NA NAJSZYBCIEJ ZMIENIAJĄCĄ SIĘ BRANŻĘ, WSKAZAŁBYM WŁAŚNIE NA NOWE TECHNOLOGIE. JAK NAJNOWSZE TRENDY IT WPLYWAJĄ NA TWOJĄ PRACĘ?

Oprócz technologii SAP zaangażowałam się w projekt z zakresu automatyki i robotyki procesów biznesowych, tzw. RPA (skrót od ang. *robotic process automation* – przyp. red.). W języku potocznym takie rozwiązania nazywamy robotami, ale pod tym pojęciem kryje się oprogramowanie, które wspomaga ludzką pracę. Obecnie coraz częściej mówi się o wykorzystaniu tego rodzaju rozwiązań programistycznych w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Ważny i ciekawy temat. Aby móc go zgłębić, zostałam wysłana przez moją pracodawcę na dwutygodniowe szkolenie do Madrytu. Ten pobyt okazał się moim pierwszym krokiem w procesie certyfikacji w zakresie RPA.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W DORADZTWIE IT?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI IT

IT PROJECT MANAGEMENT

WYBIERZ KARIERĘ W TEJ BRANŻY, JEŻELI...

- Chcesz stać się członkiem zespołu pracującego nad innowacyjnymi rozwiązaniami na rzecz finansów
- Lubisz pracę z ludźmi o bardzo zróżnicowanych kompetencjach i profilu zawodowym
- Interesujesz się najnowszymi technologiami informatycznymi

Wszystko zależy od indywidualnych oczekiwań i ambicji dewelopera. Kierowanie zespołem to tylko jedna z wielu dróg, które możemy wybrać.

**Przemysław
Niedziałkowski**
MANAGER IT
mBank

Od *home banking*, poprzez *digital banking*, po rozwiązania mobilne – bankowość w ciągu kilku ostatnich lat przeszła ogromną ewolucję, w której technologia odegrała kluczową rolę.

Nową sytuację rynkową, którą kształtuje również rosnąca konkurencja po stronie sektora *fintech* i *start-upów*, można uznać w kontekście bankowości za swoisty sprawdzian efektywności i sprawności zarządzania. Banki stoją obecnie przed nowymi wyzwaniami i dostosowują strategię i działalność operacyjną do dynamicznie zmieniających się uwarunkowań rynkowych. Słowem – instytucje finansowe poszukują w swoim DNA genu IT.

Bankowość w świadomości młodych ludzi wciąż kojarzy się z branżą, w której pracują przede wszystkim specjaliści posiadający wykształcenie ekonomiczne. Ten obraz sektora z pewnością można uznać za niekompletny. Ponieważ o przewadze decyduje dziś technologia, również na polskim rynku znajdziemy instytucje finansowe, w których odnajdą się osoby planujące rozwijać kompetencje techniczne. W obszarze IT banki mogą zaoferować szerokie spektrum możliwości rozwoju zawodowego.

– W większości banków odpowiedzialność oddziału IT dotyczy utrzymania i – wcześniej – instalacji gotowego, zakupionego na rynku systemu lub produktu. mBank oferuje natomiast wiele możliwości rozwoju dla deweloperów, ekspertów chcących pracować nad innowacyjnymi rozwiązaniami na rzecz biznesu oraz administratorów odpowiedzialnych za utrzymanie systemów informatycznych – przyznaje Przemysław Niedziałkowski, IT Manager w mBanku.

Organizacje, które stawiają przede wszystkim na nowy model bankowości, zatrudniają nawet kilkuset ekspertów w obszarze IT, co czyni je tzw. *software house'ami*, dostarczającymi klientom wygodne i użyteczne oprogramowanie. Dlatego bank jest miejscem, w którym można nauczyć się inżynierii na najwyższym poziomie. Co ważne, możliwość realizacji pomysłów w modelu *end-to-end*, czyli od idei do realizacji

i wdrożenia, gwarantuje odpowiednie zarządzanie projektami. Dlatego dziedzina *IT project management* rozwija się w sektorze finansów bardzo dynamicznie, a eksperci związani z tą branżą korzystają z wielu różnych standardów dotyczących zarządzania projektami, czyli tzw. metodok.

– Większość instytucji finansowych wykorzystuje tradycyjne sposoby prowadzenia projektów, w ramach których powstają założenia, później tworzy się oprogramowanie, a na samym końcu następuje wdrożenie rozwiązania. Takie podejście wydłuża czas pomiędzy pojawieniem się potrzeby biznesowej a dostarczeniem wymaganej funkcjonalności. Nasz bank pracuje w oparciu o bardziej nowoczesne metodyki, nazywane zwinnymi (ang. *agile software development*). Tego rodzaju rozwiązania zakładają większą współpracę i zaangażowanie po stronie klienta – wyjaśnia Przemysław Niedziałkowski.

Dzięki coraz sprawniejszej i otwartej komunikacji pomiędzy zespołami informatycznymi a innymi departamentami, w bankach powstają rozwiązania na najwyższym poziomie. Projekty dotyczą m.in. narzędzi wspierających pracę doradców klienta, analityków i innych pracowników operacyjnych, aplikacji mobilnych oraz utrzymania całej infrastruktury teleinformatycznej.

ŚCIEŻKA KARIERY

Metodyki zwinne w ciągu ostatnich kilku lat zdobyły rzesze zwolenników. Warto podkreślić, że w podejściu zwinnym rośnie znaczenie ludzi w projekcie poprzez promowanie pracy zespołowej, ulepszenie komunikacji w oparciu o bezpośrednie rozmowy, wspólne rozwiązywanie problemów i samoorganizację pracy na poziomie specjalistycznym.

Podobnie jak w tradycyjnych metodykach, zwanych kaskadowymi (ang. *waterfall model*), dużą rolę odgrywa kierownik projektu, jednakże w nowym podejściu jego relacje z zespołem projektowym oraz klientem są bardziej partnerskie. Doświadczenie kierowników projektu jest

52

TAKI PROC. PRACOWNIKÓW IT UWAŻA, ŻE METODYKA SCRUM EFEKTYWNE POZWALA ZARZĄDZAĆ PROJEKTAMI IT.

ŹRÓDŁO: SCRUMALLIANCE,
THE 2015 STATE OF SCRUM REPORT
(2015)

OKIEM REKRUTERA

Aplikując na stanowisko dewelopera, kandydaci powinni wyróżniać się innowacyjnością, otwartością na nowe technologie i różnorodność projektów oraz nastawieniem na jakość oprogramowania.

Patryk Kaliszewski

SPECJALISTA DS. REKRUTACJI

mBank

bardzo zróżnicowane. Takie osoby pracowały często wcześniej jako konsultanci wdrożeniowi, testerzy lub analitycy biznesowi. Również deweloper rozwijający umiejętności w obszarze zarządzania może aspirować na tego rodzaju stanowisko.

– Wszystko zależy od indywidualnych oczekiwań i ambicji dewelopera. Kierowanie zespołem to tylko jedna z wielu dróg, które możemy wybrać. Najbardziej naturalną ścieżką rozwoju dla programisty jest budowanie swoich kompetencji technicznych – wyjaśnia Przemysław Niedziałkowski.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W związku z rosnącą popularnością pracy projektowej również wśród specjalistów IT poszukuje się osób posiadających wysoko rozwinięte kompetencje miękkie. Mimo że każdy z nas jest inny, utarł się stereotyp przedstawiający pracowników IT, w tym głównie programistów, jako osoby zamknięte w sobie i niekomunikatywne. Czy tak jest faktycznie?

– W przypadku programistów z pewnością można mówić o niedoborze tego rodzaju umiejętności. Wynika to, jak sądzę, z charakteru pracy. Młody specjalista, interesujący się programowaniem, zdobywa wiedzę w zaciszu domowym. Dopiero później, w trakcie rozwoju zawodowego zaczyna pracować zespołowo. W ostatnich latach jest trochę lepiej z komunikatywnością młodych programistów. Ci ludzie zetknęli się wcześniej z mediami społecznościowymi. Są bardziej otwarci i sprawniej się ze sobą porozumiewają – uważa Przemysław Niedziałkowski.

W instytucjach finansowych coraz częściej stawia się na **ideę programowania zwinnego**, czyli ciągłej współpracy zespołowej pomiędzy różnymi jej członkami. Tylko w ten sposób można dostarczyć jak najlepsze rozwiązania biznesowe. Stąd kompetencje interpersonalne mają tak duże znaczenie na rynku pracy. Warto podkreślić, że na stanowisku Project Managera liczy się również wiedza nt. metodyk, jak np. PRINCE2 oraz Scrum. Od przyszłych kierowników oczekuje się również umiejętności negocjacyjnych i motywacyjnych, a z czasem – ze względu na specyfikę branży finansowej – również wiedzy dotyczącej regulacji prawnych.



Piotr Gaede

KONSULTANT IT

W mBanku od 2003 r.

UKOŃCZYŁEM:

Politechnikę Łódzką

KIERUNEK STUDIÓW:

Informatyka

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁO MNIE:

Nic mnie nie zaskoczyło... A tak na poważnie, to miła atmosfera, otwarci i przyjaźni ludzie oraz trochę korporacyjnego bałaganu.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Można tworzyć prawie taki bank, jakiego samemu chciałoby się używać, przynajmniej w zakresie systemów używanych przez klienta.

mBank oferuje nam dostęp do ciekawych szkoleń, ale kluczem do sukcesu w zawodzie programisty jest również osobista ciekawość świata.

“

Poznaj mojego pracodawcę
PRZEJĀDZ DO STRONY

129

K&F JAKIE KOMPETENCJE TWOIM ZDANIEM POWINIEN POSIADAĆ DOBRY DEWELOPER?

Z mojego punktu widzenia dobry specjalista powinien świetnie odnajdywać się w pracy zespołowej, zawsze dzielić się wiedzą oraz wytrwale poszukiwać nowych rozwiązań. Ważna w tym zawodzie jest również umiejętność współpracy z klientem. Będąc komunikatywnym, potrafimy wtedy dostarczyć mu jak najlepszy produkt.

K&F CZY W TRAKCIE PRAC NAD PROJEKTEM, W KTÓRYCH JEDNĄ STRONĄ JEST BIZNES, CZĘSTO DOCHODZI DO NIEPOROZUMIEŃ?

Takie niedomówienia i nieporozumienia w komunikacji zdarzały się z pewnością wcześniej, ale z sukcesem je minimalizujemy. Stawiamy na ciągłą komunikację w zespołach projektowych, dzięki czemu nie tylko uczymy się od siebie nawzajem, ale również wcześniej potrafimy wykryć ewentualne błędy. Najlepsze praktyki zapewniają nam metodyki zwinne, z których korzystamy w ramach mBanku i które dzięki elastyczności dają więcej czasu zarówno programistom, jak i biznesowi na reakcję i przemyślenie problemów czy też błędów wynikających z realizacji projektu.

K&F CZY WYZWANIA, Z KTÓRYMI SPOTYKASZ SIĘ KAŻDEGO DNIA W mBANKU, UWAŻASZ ZA CIEKAWE?

Już sama branża stawia przede mną wiele wyzwań. Pracując nad rozwiązaniami na rzecz bankowości, musimy zawsze myśleć o bezpieczeństwie produktów i całego systemu. Poprzeczka postawiona jest naprawdę wysoko. Od efektów naszej codziennej pracy zależy nie tylko nasz etat, ale również reputacja banku i finanse jego klientów. Dodatkowo, ciągle poznajemy nowe technologie. Wiedza techniczna w naszym zawodzie ma ogromne znaczenie i z pewnością również jest sporym wyzwaniem, zwłaszcza w bankowości. Sektor finansowy aktywnie poszukuje rozwiązań w oparciu o nowe technologie, co mnie bardzo cieszy. Pracując przy projektach, staram się wciąż poszerzać swoją wiedzę. mBank oferuje nam dostęp do ciekawych szkoleń, ale kluczem do sukcesu w zawodzie programisty jest również osobista ciekawość świata, pozwalająca na samokształcenie i poszukiwanie informacji przy wykorzystaniu zasobów internetu.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY W ZARZĄDZANIU PROJEKTAMI IT?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA

SOFTWARE DEVELOPMENT

WYBIERZ KARIERĘ W TEJ BRANŻY, JEŻELI...

- Chcesz rozwijać innowacyjne narzędzia w oparciu o najnowsze technologie programistyczne
- Widzisz siebie w zespole złożonym z osób o bardzo zróżnicowanym profilu zawodowym
- Chcesz realizować projekt w oparciu o rozwiązania dedykowane stricte branży finansowej

Znaczenie działów rozwoju oprogramowania rośnie, odkąd dla klientów instytucji finansowych na równi z produktem ważny stał się łatwy dostęp do niego oraz usług z nim związanych.

Jarosław Pękala
DYREKTOR DEPARTAMENTU
ROZWOJU SYSTEMÓW
INFORMATYCZNYCH
AXA Polska

W XXI w. tylko te organizacje, które potrafią zarówno wykorzystać potencjał nowych technologii, jak i uczyć się myśleć innowacyjnie, są i będą w stanie sprostać rosnącym oczekiwaniom po stronie klientów i szerzej – całego świata biznesu.

Obecnie coraz śmielej wkraczamy w rzeczywistość, którą kształtują **zjawiska powiązane z czwartą rewolucją technologiczną**, i stoimy u progu nowej epoki, w której urządzenia zaczną komunikować się bez ingerencji człowieka, powstaną inteligentne ubrania, a już za chwilę zanurzymy się w rzeczywistości rozszerzonej. Dlatego kompetencje powiązane ze znajomością funkcjonowania i projektowania technologii stają się kluczowe wśród najbardziej rozchwytywanych kandydatów na rynku pracy. Ale technologiczna rzeczywistość nie dotyka nas tylko w mikroskali. Jak już wspomniano wcześniej, każde przedsiębiorstwo, chcące utrzymać silną pozycję, musi odkryć w sobie pierwiastek innowacyjności oraz zainwestować w **rozwój technologicznego DNA**.

W dzisiejszym świecie liczy się nie tylko szybkość dostarczenia produktów i usług, ale również możliwość ich różnicowania ze względu na odmienne kanały dystrybucji. Coraz silniejsza pozycja klienta oznacza dla firm finansowych większą konkurencję – zarówno pod względem jakości obsługi, jak i sprawności działania wewnętrznych procesów. Żeby znaleźć bądź utrzymać klientów, sektor finansowy musi lepiej zrozumieć ich potrzeby. Kompleksowe wsparcie w tym zakresie mogą zapewnić organizacjom odpowiednio zaprojektowane i wdrożone systemy, które ułatwiają zarówno tworzenie ofert spełniających oczekiwania klientów, jak i wspomagają gromadzenie, analizę oraz przepływ danych.

– Znaczenie działów rozwoju oprogramowania rośnie, odkąd dla klientów instytucji finansowych na równi z produktem ważny stał się łatwy dostęp do niego oraz usług z nim związanych. Podobnie w przypadku narzędzi wspierających sprzedaż. Posiadanie przez towarzystwo ubezpieczenio-

we atrakcyjnych narzędzi sprzedażowych jest elementem przyciągającym doradców czy brokerów – wyjaśnia Jarosław Pękala, Dyrektor Departamentu Rozwoju Systemów Informatycznych w AXA Polska. – W związku z tym oprogramowanie z roli narzędzia optymalizującego pracę działów wewnętrznych staje się również częścią produktu i przewagi rynkowej przedsiębiorstwa.

W praktyce to nowe podejście oznacza silniejszą pozycję departamentów zajmujących się *software development* oraz wzrost zapotrzebowania na różnej klasy specjalistów.

ŚCIEŻKA KARIERY

Software development to bardzo szerokie pojęcie, a jego definicja zależy w dużej mierze od profilu biznesowego organizacji. Nie wszystkie przedsiębiorstwa zajmują się również tworzeniem oprogramowania. Duża część z nich decyduje się na ścisłą współpracę z firmą technologiczną, od której kupuje dedykowane narzędzia informatyczne, skupiając się wyłącznie na funkcjach nadzorczych. Jednakże w przypadku sektora finansowego, który musi szybko reagować na zmiany oraz funkcjonuje w silnie regulowanej prawnie przestrzeni, posiadanie własnego pionu *software development* odgrywa istotną rolę. Takie podejście przekłada się na większą walkę o kandydata.

– W przypadku pracowników działów IT pracodawca konkuruje nie tylko z innymi przedstawicielami świata finansów czy firmami okołofinansowymi. Musi on przekonać do siebie pracownika, który nie jest silnie związany z określoną branżą. Konkuruje więc na rynku specjalistów IT, a nie na rynku pracodawców finansowych – mówi Jarosław Pękala.

Zależnie od struktury organizacji w zespołach zajmujących się rozwojem oprogramowania pracują specjaliści o bardzo zróżnicowanym profilu zawodowym.

Stanowiskiem, od którego można rozpocząć swoją karierę, jest młodszy programista bądź tester. W dalszych etapach rozwoju zawodowego młoda osoba rozwija wiedzę z obszaru języków

60

TAKI PROC. ORGANIZACJI PLANUJE INWESTYCIĘ
W SAMOUCZĄCE SIĘ OPROGRAMOWANIE (COGNITIVE
COMPUTING).

ŹRÓDŁO: IBM INSTITUTE FOR BUSINESS VALUE,
NEW CFO HORIZONS (2016)



Jarosław Pękala

DYREKTOR DEPARTAMENTU
ROZWOJU SYSTEMÓW
INFORMATYCZNYCH

W AXA Polska
od 2008 r.

UKOŃCZYŁEM:

Akademii Ekonomiczną w Katowicach
(obecnie Uniwersytet Ekonomiczny)

KIERUNEK STUDIÓW:

Informatyka Ekonomiczna

W OBECNYM MIEJSCU PRACY ZASKOCZYŁ MNIE:

Doskonały i zgrany zespół posiadający szeroką
wiedzę biznesową.

WARTO DO NAS APLIKOWAĆ, PONIEWAŻ:

Rozwiniesz swoje umiejętności techniczne
oraz zdobędziesz wiedzę biznesową wśród
świetnych ludzi.

Od zawsze instytucje
finansowe były
w kręgu moich
zainteresowań,
dlatego zdecydowałem
się podjąć studia
na kierunku
informatyka
ekonomiczna.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJĄZ DO STRONY

116

programowania oraz bliżej poznaje profil biznesowy organizacji i specyfikę jej produktów oraz usług, stając się ekspertem. Dalsza ścieżka kariery zależy już bezpośrednio od indywidualnych ambicji pracownika.

– Struktura i umiejscowienie zespołów rozwoju zależy od wielkości organizacji i postawionych zadań – informuje Jarosław Pękala. – AXA posiada własne zespoły zapewnienia jakości i utrzymania, a także zarządzania projektami i analiz biznesowych, które występują poza strukturami IT. Wspólnie z Departamentem Infrastruktury Informatycznej jesteśmy częścią Obszaru Operacji i IT.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Rozwój oprogramowania wymaga od przedsiębiorstw zastosowania odpowiednich metodyk wykorzystywanych w zarządzaniu projektami IT. Organizacje coraz częściej odchodzą od klasycznego, kaskadowego podejścia i **skłaniają się ku metodykom zwinnym** (ang. *agile software development*), które kładą większy nacisk na pracę zespołową oraz zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, czyli nie tylko programistów, architektów bądź testerów, ale również osób po stronie biznesu. Ale myślenie *agile'owe* to nie tylko i wyłącznie grupa nowych metodyk; to filozofia mająca wpływ na kulturę organizacyjną.

– Obserwujemy zmianę podejścia do współpracy między działami rozwoju a naszymi klientami wewnętrznymi. Od wdrożenia Scrum w AXA zespoły bardzo blisko współpracują, a więc musiały znaleźć wspólny język. Chodzi tu zarówno o wiedzę merytoryczną, ale również o zaufanie i dopasowanie komunikacyjne – dodaje Jarosław Pękala.

W nowej rzeczywistości programiści muszą wykazać się rozwiniętymi kompetencjami miękkimi, a użytkownicy – nauczyć się myślenia systemowego. Jednocześnie rynek finansowy jest na tyle bogaty, że zwłaszcza deweloperzy mogą angażować się w bardzo różnorodne projekty: od niszowych rozwiązań dedykowanych dla firm ubezpieczeniowych, przez projektowanie i programowanie baz danych, po budowanie rozwiązań portaliowych czy mobilnych oraz integrację.

K&F OD CZEGO ZALEŻY SUKCES PROJEKTU W ZAKRESIE SOFTWARE DEVELOPMENT?

Przede wszystkim od pracy ludzi, ale również równowagi między oczekiwaniami a możliwościami środowiska IT. Moim zdaniem skrajne podejście, tj. realizowanie wymagań bez zastanowienia się nad docelową architekturą czy też przeinwestowanie komponentów bez dostarczania wartości biznesowych powoduje, że projekt zakończy się porażką. W przypadku AXA równowagę uzyskujemy dzięki bliskiej współpracy użytkowników i zespołów realizacyjnych zgodnie ze Scrum.

K&F CZY ZAWSZE CHCIAŁ PAN PRACOWAĆ NA RZECZ INSTYTUCJI FINANSOWEJ W RAMACH SWOJEJ PROFESJI?

Od zawsze instytucje finansowe były w kręgu moich zainteresowań, dlatego zdecydowałem się podjąć studia na kierunku informatyka ekonomiczna. Doświadczenia zawodowe rozpocząłem jeszcze w trakcie nauki uniwersyteckiej i kontynuowałem karierę po jej zakończeniu jako programista i architekt, ale w zupełnie innych obszarach (administracja, służby ratownicze i zarządzanie kryzysowe). AXA, w której pracuję od ponad ośmiu lat, jest moim pierwszym miejscem pracy w branży finansowej.

K&F JAKICH SPECJALISTÓW W OBSZARZE SOFTWARE DEVELOPMENT POSZUKUJE OBECNIE AXA POLSKA?

AXA zatrudnia programistów różnych technologii, testerów, scrum masterów, analityków biznesowych i kierowników projektu. Oferty pracy pojawiają się na bieżąco.

K&F CZY W ŚWIECIE PROGRAMISTYCZNYM LICZĄ SIĘ TAKŻE KOMPETENCJE PRZYWÓDCZE?

Wśród programistów za ważniejsze uważam umiejętności komunikacyjne oraz współpracę. Jeśli natomiast ktoś chce kontynuować swoją karierę jako lider zespołu, architekt czy scrum master, rozwój kompetencji przywódczych jest nieodzowny. Ponieważ pracujemy w zespołach samorządzących się, jest to możliwe w ramach bieżącej pracy.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KARIERY
W DZIALE ROZWOJU OPROGRAMOWANIA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



ACCA

LICZBA CZŁONKÓW GLOBALNIE	WZROST LICZBY CZŁONKÓW	LICZBA STUDENTÓW GLOBALNIE	LICZBA KRAJÓW	TRZY NAJGORĘTSZE ZAWODY Z TYTUŁEM ACCA
188 000	10,5 proc. rok do roku	480 000	178	CFO Dyrektor finansowy Dyrektor ds. kontrolingu

A Ty? Przeczytaj o kwalifikacji ACCA na s. 100

CFA

LICZBA CZŁONKÓW GLOBALNIE	WZROST LICZBY CZŁONKÓW	LICZBA STUDENTÓW GLOBALNIE	LICZBA KRAJÓW	TRZY NAJGORĘTSZE ZAWODY Z TYTUŁEM CFA
135 000	Brak danych	244 000	73	Zarządzający portfelem aktywów Doradca inwestycyjny Analityk finansowy

A Ty? Przeczytaj o kwalifikacji CFA na s. 103

CIA

LICZBA CZŁONKÓW GLOBALNIE	WZROST LICZBY CZŁONKÓW	LICZBA STUDENTÓW GLOBALNIE	LICZBA KRAJÓW	TRZY NAJGORĘTSZE ZAWODY Z TYTUŁEM CIA
190 000 członków 130 000 posiadaczy CIA	60 proc. w ciągu 10 lat	Ok. 40 000	Ponad 170	Dyrektor audytu i pokrewne Osoby w zarządach spółek

A Ty? Przeczytaj o kwalifikacji CIA na s. 105

CIMA

LICZBA CZŁONKÓW GLOBALNIE	WZROST LICZBY CZŁONKÓW	LICZBA STUDENTÓW GLOBALNIE	LICZBA KRAJÓW	TRZY NAJGORĘTSZE ZAWODY Z TYTUŁEM CIMA
229 000 studentów i członków	Brak danych	Brak danych	179	Dyrektor finansowy Kontroler finansowy Audytor finansowy

A Ty? Przeczytaj o kwalifikacji CIMA na s. 107

Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E/organizacja EBTN

LICZBA CZŁONKÓW GLOBALNIE	WZROST LICZBY CZŁONKÓW	LICZBA STUDENTÓW GLOBALNIE	LICZBA KRAJÓW	TRZY NAJGORĘTSZE ZAWODY Z TYTUŁEM EFCB 3E
14 000	Brak danych	Brak danych	25	Manager placówki bankowej Doradca klienta Analityk bankowy

A Ty? Przeczytaj o kwalifikacji ECB EFCB 3E na s. 110

IPMA

LICZBA CZŁONKÓW GLOBALNIE	WZROST LICZBY CZŁONKÓW	LICZBA STUDENTÓW GLOBALNIE	LICZBA KRAJÓW	TRZY NAJGORĘTSZE ZAWODY Z TYTUŁEM IPMA
271 000	11,6 proc. w stosunku do 2015 r.	8500 w Polsce (studia podyplomowe/szkolenia)	64	Kierownik Projektu to rola danej osoby w projekcie; można być kierownikiem projektu niezależnie od tego, jaki zawód absolwent zdobył

A Ty? Przeczytaj o kwalifikacji IPMA na s. 112

Wszystkie dane zebrane przez redakcję KarierawFinansach.pl na podstawie ankiet wysłanych do stowarzyszeń we wrześniu 2016 r.

ACCA

THE ASSOCIATION OF CHARTERED CERTIFIED ACCOUNTANTS

ACCA to jedna z najpopularniejszych i najszerzej rozpoznawalnych kwalifikacji finansowych i choć jej zdobycie wymaga zwykle zainwestowania kilku lat, cieszy się niesłabnącą popularnością wśród osób chcących wykazać się kompetencjami i wiedzą.

ACCA to również jedna z największych, najbardziej prestiżowych i najszybciej rozwijających się międzynarodowych organizacji, zrzeszająca specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości. Przez ponad sto lat działalności udało się jej pozyskać imponującą rzeszę profesjonalistów: obecnie jest to ponad 188 tys. członków i 480 tys. studentów w 178 krajach. Nic dziwnego, że coraz więcej ekspertów również w Polsce decyduje się na poświęcenie wolnego czasu i zaangażowania w zdobycie tej kwalifikacji – ACCA to nie tylko wiedza i prestiż, lecz także otwarcie drogi do awansu, wyższych zarobków czy międzynarodowej kariery.

– Osobiście bardzo cieszy mnie duża popularność i rozpoznawalność kwalifikacji ACCA w Polsce. Dzięki temu polscy pracodawcy będą wspierać swoich pracowników w zdobywaniu tego dyplomu, jednocześnie podnosząc poziom profesjonalizmu wśród finansistów. Pracodawcy, będący członkami ACCA, aktywnie promują zdobywanie tej międzynarodowej kwalifikacji, która powoli staje się nie tylko przywilejem, lecz także wymogiem w międzynarodowym świecie finansów – twierdzi Aleksandra Friedel, ACCA, Dyrektor Finansowy i Członek Zarządu w Unilink.

Nie należy zapominać jednak o tym, że zdobycie kwalifikacji **ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla finansistów**. Dyplom otwiera drzwi do globalnej kariery wszystkim osobom, które są zainteresowane poszerzeniem swoich kompetencji biznesowych. Dzięki kwalifikacji ACCA nawet osoby spoza branży są w stanie uzyskać praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną w finansach.

ZAKRES WIEDZY

Kompetencje zdobyte dzięki udziałowi w programie ACCA są szerokie, a ich poświadczaniem jest

**Kwalifikacja ACCA
jest elastyczna:
można zacząć ją
zdobywać
już na studiach
i skończyć,
posiadając
pierwsze
doświadczenia
zawodowe.**

Aleksandra Friedel, ACCA
DYREKTOR FINANSOWY
Unilink

TAKI PROC. CZŁONKÓW I STUDENTÓW ACCA
JEST USATYSFACJONOWANY RELACJĄ ŁĄCZĄCĄ ICH
Z ORGANIZACJĄ.

ŹRÓDŁO: ACCA, GLOBAL ANNUAL REPORT.
OUR STRATEGIC PERFORMANCE: SUSTAIN (2015)

WYBIERZ
TĘ KWALIFIKACJĘ,
JEŻELI...

- Pracujesz w obszarze finansów, rachunkowości bądź zarządzania
- Chcesz uzyskać kwalifikację rozpoznawalną na całym świecie
- Pragniesz rozwijać swoją karierę w oparciu o praktyczną wiedzę i umiejętności

zdanie czternastu egzaminów podzielonych na dwa poziomy: **Fundamentals** (F1–F9) i **Professional** (P1–P7; pięć egzaminów do wyboru spośród siedmiu). Ten pierwszy dodatkowo dzieli się na dwie kategorie: **Knowledge**, opisującą wiedzę i zagadnienia praktyczne, oraz **Skills**, koncentrującą się na kompetencjach niezbędnych każdemu finansistcie. Zdawanie kolejnych egzaminów nie tylko prowadzi do zdobycia pełnej kwalifikacji ACCA, ale po drodze umożliwia zdobycie wartościowych dyplomów poświadczających konkretną wiedzę z obszaru finansów.

Pierwszy dyplom kandydat otrzymuje już po zdaniu trzech podstawowych egzaminów z zakresu Fundamentals oraz zaliczeniu modułu z etyki – jest nim **Diploma in Accounting and Business**. Ci, którzy kontynuują proces i są poważnie zainteresowani karierą w finansach, mogą pogłębić tę wiedzę i uzyskać **Advanced Diploma in Accounting and Business**.

Student otrzymuje ten dyplom po zaliczeniu całego poziomu Fundamentals i zdaniu modułu poświęconego etyce zawodowej (**Professional Ethics Module**), który można zaliczyć przed egzaminami lub po ich zakończeniu. Dyplom jest polecany szczególnie osobom zainteresowanym pracą jako młodszy **kontroler finansowy, specjalista ds. rachunkowości czy team leader** w dziale finansów. Ponadto istnieje możliwość uzyskania zwolnień z niektórych modułów egzaminacyjnych ACCA. Taka opcja jest dostępna studentom akredytowanych przez ACCA uczelni (aktualnie jest akredytowanych 26 programów na 12 uczelniach).

CZAS TRWANIA

Część egzaminów zdaje się komputerowo w systemie „na żądanie” w centrach egzaminacyjnych CBE Centre (w Warszawie, Krakowie, Łodzi i Gdańsku). Pozostałe egzaminy mają postać egzaminu pisemnego i są dostępne w czterech sesjach w pięciu miastach w Polsce (Warszawie, Wrocławiu, Poznaniu, Krakowie i Gdańsku) oraz w jednym z 400 ośrodków rozmiesz-

Think Ahead

ACCA

Future You. Powered by ACCA

Połącz dyplom
uczelni wyższej
z biznesową
kwalifikacją ACCA
cenioną przez
pracodawców
w Polsce i na
całym świecie

Dowiedz się więcej o Akredytowanych Programach ACCA:
studiujzacca.pl

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW (PODAJEMY W ORYGINALE)	
FUNDAMENTALS	
KNOWLEDGE	
Accountant in Business	F1
Management Accounting	F2
Financial Accounting	F3
SKILLS	
Corporate 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: ACCA Global, Course details

czonych na całym świecie. Egzaminacje odbywają się równocześnie we wszystkich krajach i mają taką samą treść, wyłącznie w języku angielskim, co świadczy o globalnym charakterze przedsięwzięcia.

– Program ACCA jest bardzo elastyczny, można zacząć zdobywać kwalifikację już na studiach i skończyć, posiadając pierwsze doświadczenia zawodowe. To student decyduje, ile zdaje egzaminów

i w jakim czasie je realizuje – przekonuje Aleksandra Friedel.

Zakres materiału jest często aktualizowany przy udziale pracodawców, którzy na bieżąco weryfikują umiejętności potrzebne na rynku pracy. Syllabus ACCA zapewnia najszerszy na rynku kwalifikacji zakres tematyczny z kompleksowym materiałem poświęconym rachunkowości finansowej i zarządczej oraz istotną zawartością z dziedzin, takich jak audyt, podatki, prawo czy zarządzanie ryzykiem, szczególnie na dalszych etapach certyfikacji.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Dyplom ACCA towarzyszy najlepszym ekspertom z zakresu finansów i rachunkowości, choć trudno wymienić jedną wspólną ścieżkę kariery. Jest on potwierdzeniem doskonałej wiedzy technicznej, nienagannej etyki zawodowej oraz profesjonalizmu, a także, co istotne, poświadcza doskonałą znajomość języka angielskiego. Tym samym **posiadanie kwalifikacji otwiera wiele ścieżek kariery,** w tym możliwości poza granicami kraju posiadacza dyplomu, a samo członkostwo w ACCA uprawnia do udziału w wielu wartościowych spotkaniach organizowanych przez ACCA i partnerów, podczas których poza pogłębianiem swojej wiedzy uczestnicy mogą nawiązywać wartościowe relacje z innymi członkami.



Piotr Gogolewski
CATEGORY FINANCE
MANAGER

W Coca-Cola HBC
Polska od 2014 r.

UKOŃCZYŁEM:
Szkołę Główną Handlową

KIERUNEK STUDIÓW:
Finanse i Bankowość

EGZAMINY ACCA ROZPOCZĘTE:
W 2011 r.

KWALIFIKACJĘ POLECILBYM:
Osobom, które szukają wszechstronnej kwalifikacji z zakresu finansów i rachunkowości.

DZIĘKI ACCA DOWIEDZIAŁEM SIĘ, ŻE:
To, co trudne, daje możliwość pokazania swoich umiejętności.

ACCA to globalny certyfikat, więc moje kwalifikacje mogą być uznawane i doceniane na całym świecie.



K&F Co sprawiło, że zdecydowałeś się na karierę w finansach?

Podczas studiów w Szkole Główniej 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, aż do tworzenia regularnych raportów wewnętrznych oraz dostarczania informacji pomocniczych dla decyzji doraźnych. Pomogło mi to zdecydować, który obszar najbardziej mnie interesuje. Okazało się, że jest nim kontroling.

K&F Dlaczego spośród różnych dostępnych kwalifikacji zawodowych wybrałeś 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.

K&F Co Twoim zdaniem jest najtrudniejszym aspektem kwalifikacji ACCA?

Największym wyzwaniem są z pewnością trudne egzaminacje, do których trzeba się naprawdę bardzo dobrze przygotować, aby zdobyć 50 punktów w ciągu zaledwie trzech godzin.

K&F 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 globalny certyfikat oznacza, że moje kwalifikacje mogą być uznawane i doceniane na całym świecie. Uzyskanie członkostwa ACCA umożliwia oczywiście również zaistnienie na globalnym rynku pracy.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KWALIFIKACJI ACCA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



CFA

THE CHARTERED FINANCIAL ANALYST

WYBIERZ TĘ KWALIFIKACJĘ, JEŻELI...

- Szukasz wszechstronnego certyfikatu z zakresu zarządzania finansami
- Chcesz zdobyć wiedzę na temat rynków globalnych
- Możesz poświęcić 3 lata na zdobycie aktualnej wiedzy o finansach

Posiadanie tytułu CFA jest na całym świecie interpretowane jako oznaka trudnego do osiągnięcia poziomu jakości i profesjonalizmu.

Wojciech Łyjak, CFA
TRENER

W wyniku ostatniego kryzysu finansowego poszukuje się nowej jakości w obszarze dostarczanych analiz i raportów finansowych. Firmy chętnie zatrudniają finansistów, którzy, posiadając matematyczne i analityczne umiejętności, potrafią równocześnie spojrzeć na kwestie finansowe z szerszej perspektywy. **Potwierdzeniem najwyższych standardów w obszarze inwestycyjnym jest tytuł CFA**, otwarty również na dziedziny niezwiązane 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, jest na całym świecie interpretowane jako oznaka trudnego do osiągnięcia poziomu jakości i profesjonalizmu – przyznaje Wojciech Łyjak, CFA, ekspert przygotowujący do egzaminów CFA.

W bankowości inwestycyjnej oraz na rynku 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.

Program CFA, którego podstawę tworzy program nauczania bazujący na umiejętnościach praktycznych, określony jest przez specjalistów jako niezbędny do funkcjonowania w procesie podejmowania decyzji w dzisiejszym świecie profesjonalnego zarządzania finansami. Pracodawcy i klienci uznają, że specjaliści, którzy zdobyli tytuł CFA, są w stanie zarządzać finansami na całym świecie i mają świetne rozeznanie na globalnych rynkach.

ZAKRES WIEDZY

Egzaminy CFA Institute przeprowadzane są w języku angielskim i składają się z trzech poziomów. Na początku 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. Natomiast na ostatnim etapie 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 egzaminacyjnych.

– Po kryzysie 2008 r. 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 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

Mimo niewielkiej liczby egzaminów, proces zdobycia kwalifikacji jest bardzo czasochłonny. Przyczyniają się do tego zarówno wysokie wymagania merytoryczne, jak i niska częstotliwość organizowania sesji. Chociaż w Polsce egzaminy są realizowane co sześć miesięcy, każdego roku przystąpić można tylko do

28,2

TYLE WYNOŚIŁ ŚREDNI WIEK KANDYDATÓW DO UZYSKANIA CFA W 2015 R.

ŹRÓDŁO: CFA INSTITUTE, PROXY STATEMENT (2016)



**Robert
Zabłudowski**

MŁODSZY
ANALITYK

W DM BPS od 2016 r.

KIERUNEK STUDIÓW:

Informatyka i Ekonometria

EGZAMINY:

CFA Level 1 (zdany w grudniu 2015 r.), CFA level 2 candidate (czerwiec 2017 r.)

KWALIFIKACJĘ POLECILBYM:

Wszystkim pracownikom mającym styczność z rynkiem finansowym bądź inwestycjami.

DZIĘKI CFA UDAŁO MI SIĘ:

Zdobyć szeroką i aktualną wiedzę z zakresu rynków finansowych oraz analizy finansowej. Zdobyta wiedza dała mi silną podstawę do rozpoczęcia pracy jako analityk na rynku kapitałowym.

Jeżeli ktoś wiąże swoją przyszłość z rynkiem kapitałowym, powinien pomyśleć o certyfikacie CFA jak najwcześniej.



ZAKRES TEMATYCZNY	WAGA		
	LEVEL I	LEVEL II	LEVEL III
Ethical and Professional Standards	15	10-15	10-15
Quantitative Methods	12	5-10	0
Economics	10	5-10	5-15
Financial Reporting and Analysis	20	15-20	0
Corporate Finance	7	5-15	0
Equity Investments	10	15-25	5-15
Fixed Income	10	10-20	10-20
Derivatives	5	5-15	5-15
Alternative Investments	4	5-10	5-15
Portfolio Management and Wealth Planning	7	5-10	40-55

Źródło: CFA Institute

jednego etapu. Oznacza to, że na zdobywanie kwalifikacji CFA należy przeznaczyć minimum trzy lata.

Jak podaje Instytut CFA, **na naukę trzeba poświęcić co najmniej 300 godzin**, aby przyswoić nowy materiał oraz utrwalić posiadaną wiedzę z wielu obszarów tematycznych. Dla kandydatów łączących pracę zawodową z ubieganiem się o tę kwalifikację stanowi to niełatwe zadanie.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

CFA staje się standardem na polskim rynku pracy. Coraz częściej organizacje, inwestując w rozwój specjalistów, starają się pokryć wysoki koszt uzyskania certyfikatu. Osoby z tytułem CFA pracują w sektorze usług finansowych na rynku kapitałowym, jak i poza branżą. Globalna rozpoznawalność i prestiż dają możliwość planowania kariery w wielu międzynarodowych instytucjach.

– Posiadacze tytułu CFA zajmują przede wszystkim pozycje zarządzających portfelami inwestycyjnymi oraz analityków inwestycyjnych. Są wśród nich również doradcy, konsultanci oraz profesjonaliści 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 – podsumowuje Wojciech Łyjak.

Uczestnicy rynku finansowego, przedstawiciele biznesu i media na całym świecie uznają tytuł CFA za standard w zakresie najlepszych kwalifikacji zawodowych. Wielu pracodawców przy przyznawaniu awansów zawodowych na stanowiska wyższego szczebla w zakresie zarządzania finansami i inwestycjami wymaga posiadania tytułu CFA.

Wart podkreślenia jest fakt, że tytuł CFA został uznany przez Ministerstwo Finansów. Osoby posiadające tytuł CFA po zdaniu sprawdzianu umiejętności mogą zostać wpisane na listę doradców inwestycyjnych.

Co świadczy o prestiżu tytułu CFA na polskim rynku pracy?

Jest to najbardziej uznana na świecie kwalifikacja z branży finansowo-inwestycyjnej, a jej posiadacze są bardzo pożądanymi przez prestiżowych pracodawców na świecie, co aktualnie przełożyło się również na rynek polski. Siłą tego certyfikatu jest to, że, aby go zdobyć, należy bardzo dobrze opanować materiał proponowany przez CFA Institute. Wymaga to sporych nakładów czasu i wielu poświęceń, dlatego tylko nieliczne osoby mogą się pochwalić tym tytułem. Certyfikat jest niejako potwierdzeniem, że osoba, która go posiada, opanowała gruntownie pełen zakres wiedzy, który stał się światowym standardem w branży finansowej. Kwalifikacja została również niedawno uznany przez Komisję Nadzoru Finansowego. Ta decyzja umożliwiła osobom posiadającym certyfikat skróconą ścieżkę zdobycia polskich kwalifikacji doradcy inwestycyjnego i maklera.

Jak oceniasz poziom trudności poszczególnych egzaminów w ramach tej kwalifikacji?

Zdałem jak dotąd jedynie pierwszy etap egzaminów i mogę powiedzieć, że, mimo iż jest trudny, to program nauki jest bardzo dobrze ustrukturyzowany. Jeżeli mamy dość siły woli oraz systematyczności, jesteśmy w stanie dobrze się do niego przygotować i z dużym prawdopodobieństwem zdać. Jeśli chodzi o czas przygotowania, to w moim przypadku wyniósł on 300–400 godzin nauki.

Które zagadnienia uważasz za najbardziej istotne z punktu widzenia współczesnych finansów?

Osobiście uważam, że bardzo ważne będzie łączenie technologii z finansami. Widać to zwłaszcza na najbardziej innowacyjnych i rozwiniętych rynkach, gdzie specjaliści potrafią połączyć świat finansów i technologii są bardzo poszukiwani.

Na jakim etapie kariery zawodowej należy poważnie pomyśleć o kwalifikacji CFA?

Jeżeli ktoś wiąże swoją przyszłość z rynkiem kapitałowym, powinien pomyśleć o certyfikacie jak najwcześniej. Pierwszy etap zdałem od razu po studiach, jeszcze przed podjęciem pracy na pełen etat.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KWALIFIKACJI CFA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



CIA

THE CERTIFIED INTERNAL AUDITOR

105

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

WYBIERZ
TĘ KWALIFIKACJĘ,
JEŻELI...

- Planujesz związać się zawodowo z audytem wewnętrznym
- Chcesz uzyskać certyfikat o globalnym zasięgu
- Interesujesz się zastosowaniem technologii w audycie i kontroli wewnętrznej

Certyfikat CIA pomaga w usystematyzowaniu, uszczegółowieniu i potwierdzeniu bardzo szerokiej wiedzy w najbardziej istotnych obszarach i procesach organizacji.

Certyfikat CIA brzmieniem nazwy łądząco przypomina amerykańską agencję rządową do zadań specjalnych. Jeśli uznać audyt wewnętrzny, który ocenia między innymi system zarządzania ryzykiem w organizacji, za równie specjalną misję, to skojarzenie to nie będzie bynajmniej na wyrost. Kwalifikacja CIA jest wydawana przez istniejącą od 1941 r. **The Institute of Internal Auditors** (w skrócie: IIA/IIA Global), zrzeszający ponad 180 tys. członków na świecie. IIA ma decydujący wkład w procesy usprawniające zarządzanie oraz wzmacniające mechanizmy kontroli i zarządzania ryzykiem w organizacjach. W Polsce IIA jest reprezentowany przez **Instytut Auditorów Wewnętrznych IIA Polska**, który liczy obecnie ponad 1450 członków.

Chociaż Instytut oferuje certyfikaty różnego rodzaju, CIA, dotyczący wyłącznie audytorów wewnętrznych, pozostaje kwalifikacją cieszącą się największym zainteresowaniem i prestiżem.

– Jego posiadanie podnosi rozpoznawalność audytora jako profesjonalisty. Tym samym bardzo często jest wymieniany jako wymagany albo co najmniej pożądanym w procesie rekrutacji audytora wewnętrznego. Zapotrzebowanie z roku na rok jest coraz większe. W organizacjach rośnie świadomość potrzeby audytu wewnętrznego i tym samym pojawia się potrzeba zatrudniania profesjonalistów – przyznaje **Olga Reyzz-Rubini**, Szef Audytu Wewnętrznego w Gedeon Richter Polska.

ZAKRES WIEDZY/CZAS TRWANIA

Uzyskanie certyfikatu CIA wymaga doświadczenia w pracy audytora wewnętrznego. Studenci natomiast mogą rozpocząć wcześniejsze przygotowania do egzaminu (mogą do niego podejść pod warunkiem, że są na ostatnim roku studiów), który jest ostatnim etapem na drodze do uzyskania certyfikacji. Od 2013 r., aby otrzymać certyfikat CIA, należy zdać trzy egzaminy, które przede wszystkim potwierdzają wiedzę oraz doświadczenie zawodowe posiadane przez profesjonalistę zajmującego się audytem wewnętrznym. Zakres tematyczny

poszczególnych części egzaminów to Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego wypracowane przez Instytut Auditorów Wewnętrznych IIA Global oraz zagadnienia z zakresu zarządzania, nadzoru korporacyjnego, finansów, rachunkowości, zagadnień bezpieczeństwa informatycznego, analizy biznesowej czy zarządzania ryzykiem. Certyfikacja kładzie największy nacisk na zagadnienia praktyczne z obszaru wykonywania zadań audytorskich, jak i zarządzania funkcją audytu wewnętrznego. Ponadto w ramach **kwalifikacji CIA poruszono tematykę zastosowania nowych technologii**, których znajomość powoli staje się stałym elementem kwalifikacji.

– Część trzecia egzaminu, przez wielu zdających uważana za najtrudniejszą, to nie tylko zagadnienia związane m.in. z ładem organizacyjnym, zarządzaniem ryzykiem, procesami, ale w dużej części również technologie informatyczne, zapewnienie ciągłości działania oraz zarządzanie finansami – potwierdza **Olga Reyzz-Rubini**.

Warto również zauważyć, że zgodnie z dobrymi praktykami biznesowymi CIA kładzie nacisk na aspekt etyczny kwalifikacji. W trakcie procesu jej uzyskiwania należy przedstawić referencje dotyczące postawy moralnej kandydata. Egzaminy w procesie uzyskiwania kwalifikacji nie należą do łatwych. Pytania bywają podchwytliwe i sprawdzają zarówno wiedzę, jak i sposób myślenia kandydatów. Według danych Międzynarodowego Instytutu Auditorów Wewnętrznych **zdawalność egzaminów CIA w Polsce na koniec 2015 r. wynosiła 40 proc.**

Po zgłoszeniu się do programu certyfikacyjnego CIA i zatwierdzeniu złożonych dokumentów kandydat ma cztery lata na ukończenie całego procesu, tj. zdanie egzaminów i otrzymanie certyfikatu. Zanim jednak kandydat przystąpi do egzaminu potwierdzającego posiadaną wiedzę z zakresu audytu wewnętrznego, konieczne jest spełnienie kilku warunków. Do niedawna wymogiem koniecznym było posiadanie odpowiedniego wykształcenia, czyli ukończenie studiów wyższych na

57

TAKI PROC. PRZEDSIĘBIORSTW ANGAŻUJE OBSZAR
AUDYTU WEWNĘTRZNEGO W TWORZENIE PLANU
STRATEGICZNEGO.

ŹRÓDŁO: IIA, DRIVING SUCCESS IN A CHANGING
WORLD. 10 IMPERATIVES FOR INTERNAL AUDIT
(2015)

ZAKRES EGZAMINU (PODAJEMY W ORYGINALE)	
CZĘŚĆ I: INTERNAL AUDIT BASICS	
Mandatory Guidance	35-45 proc.
Internal Control/Risk – Awareness Level (A)	25-35 proc.
Conducting Internal Audit Engagements – Audit Tools and Techniques	25-35 proc.
CZĘŚĆ II: INTERNAL AUDIT PRACTICE	
Managing the Internal Audit Function	40-50 proc.
Managing Individual Engagements	40-50 proc.
Fraud Risks and Controls	5-15 proc.
CZĘŚĆ III: INTERNAL AUDIT KNOWLEDGE ELEMENTS	
Governance/Business Ethics	5-15 proc.
Risk Management – Proficiency Level (P)	10-20 proc.
Organizational Structure/Business Processes and Risks	15-25 proc.
Communication	5-10 proc.
Management/Leadership Principles	10-20 proc.
IT/Business Continuity	15-25 proc.
Financial Management	10-20 proc.
Global Business Environment	0-10 proc.

Źródło: The Institute of Internal Auditors

poziomie co najmniej licencjatu, oraz zdobycie minimum dwuletniego doświadczenia w audycie wewnętrznym lub w podobnym obszarze. Od niedawna jednak IIA Global **do-puszcza do kwalifikacji również osoby posiadające dwuletnie wykształcenie policealne (ang. post-secondary)** oraz pięcioletnie, udokumentowane doświadczenie zawodowe w audycie wewnętrznym czy obszarze pokrewnym. Ponadto, do programu certyfikacyjnego może przystąpić również osoba posiadająca siedem lat doświadczenia w audycie wewnętrznym lub w dziedzinie pokrewnej. Wspomniane obszary pokrewne, wliczając się w czas zdobytego doświadczenia, to m.in. kontrola wewnętrzna, zapewnienie jakości, audyt prawny, audyt zewnętrzny i wszelkie inne zajęcia wymagające sprawdzania zgodności z przepisami lub zbliżone do obowiązków audytora wewnętrznego. Należy jednak pamiętać, że każda aplikacja jest rozpatrywana indywidualnie, a wymagane doświadczenie można zdobywać również w trakcie tego procesu.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

– Certyfikat CIA pomaga w usystematyzowaniu, uszczegółowieniu i potwierdzeniu bardzo szerokiej wiedzy w najbardziej istotnych obszarach i procesach organizacji – uważa Olga Reyzz-Rubini. – Jego uzyskanie jest potwierdzeniem posiadania wiedzy, doświadczenia i umiejętności oraz znajomości zasad etycznych. Posiadanie CIA jest pożądane na praktycznie każdym szczeblu organizacji. Certyfikat otwiera drogę do awansu w ramach audytu wewnętrznego. Z badań IIA przeprowadzonych w 2015 r. wynika, że posiadacze kwalifikacji zarabiają o 43 proc. więcej niż ich koledzy bez certyfikatu (za: „The IIA’s 2015 Internal Audit Compensation Study”). Wymierne korzyści płynące ze zdobycia CIA czynią więc certyfikat godnym uwagi wszystkich ekspertów zainteresowanych audytem wewnętrznym.



Aleksandra Drózd

STARSZY ANALITYK
W DZIALE DORADZTWA
BIZNESOWEGO EY
W EY od 2016 r.

UKOŃCZYŁAM:

Uniwersytet Warszawski

KIERUNEK STUDIÓW:

Zarządzanie, Finanse i Rachunkowość

EGZAMINY CIA ROZPOCZĘTE:

W 2016 r.

KWALIFIKACJĘ POLECILABYM:

Wszystkim osobom planującym karierę w obszarze związanym z audytem wewnętrznym lub kontrolą wewnętrzną.

DZIĘKI CIA DOWIEDZIAŁAM SIĘ:

Wielu interesujących technicznych aspektów związanych z audytem wewnętrznym. Poszerzyły moją wiedzę i będę starała się je wykorzystywać w praktyce.

CIA jest kamieniem milowym w karierze audytora wewnętrznego, otwierającym nowe możliwości rozwoju zawodowego.



Poznaj mojego
pracodawcę
PRZEJDŹ DO STRONY

122

K&F DLACZEGO ZDECYDOWAŁAŚ SIĘ NA UZYSKANIE CERTYFIKATU CIA?

CIA to najbardziej znana na świecie kwalifikacja dla audytorów wewnętrznych i jest jedną z wiodących kompetencji w Dziale Doradztwa Biznesowego EY, w zespole Zarządzania Ryzykiem Biznesowym, w którym pracuję. Certyfikat potwierdza wysoki poziom wiedzy zawodowej i umiejętności związane z aktualną praktyką audytu wewnętrznego. Uważam, że posiadanie CIA świadczy o profesjonalizmie pracownika oraz zwiększa szanse na udział w międzynarodowych projektach audytorskich i doradczych. Dodatkowo, umożliwia zdobycie pracy w dowolnym miejscu na świecie, gdyż certyfikat jest akceptowany przez instytucje międzynarodowe. Bardzo często CIA jest kamieniem milowym w karierze audytora wewnętrznego, otwierającym nowe możliwości rozwoju, zarówno w zakresie awansu, jak i wielu innych wyzwań zawodowych.

K&F JAK PRZYGOTOWYWAŁAŚ SIĘ DO EGZAMINU?

Pierwszym wyzwaniem było uporanie się ze wszystkimi formalnościami związanymi z rejestracją oraz członkostwem w IIA. W fazie początkowej dokładnie zapoznałam się z programem egzaminów CIA na stronie internetowej IIA, aby upewnić się, że ta kwalifikacja w pełni nawiązuje do mojego profilu zawodowego. Zdobycie certyfikatu CIA wymaga dużej samodyscypliny. Należy poświęcić wolny czas, aby opanować materiał i zdać wszystkie trzy egzaminy. Plusem certyfikacji CIA jest to, że można wziąć w niej udział w dowolnym czasie dzięki formie testów komputerowych (tzw. *computer-based testing*). Nawet najbardziej zapracowane osoby przy efektywnym zarządzaniu swoim czasem są w stanie przystąpić do egzaminów.

K&F KTÓRE ASPEKTY TEGO CERTYFIKATU UWAŻASZ ZA NAJBARDZIEJ INTERESUJĄCE?

Bez wątpienia tematy związane z kontrolą wewnętrzną i ryzykiem, tj. rodzaje, techniki i modele kontroli wewnętrznej, koncepcje ryzyka, mapowanie procesów oraz zarządzanie ryzykiem. Są w dużej mierze związane z doświadczeniem, które zdobyłam w poprzednim miejscu pracy, gdzie usprawniałam procesy kontroli wewnętrznej. Uważam także, że wiedza dotycząca praktyki audytu wewnętrznego, struktur organizacyjnych, procesów i ryzyka biznesowego z pewnością zostanie przeze mnie wykorzystana w EY.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KWALIFIKACJI CIA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



CIMA

CHARTERED INSTITUTE OF
MANAGEMENT ACCOUNTANTS

WYBIERZ TĘ KWALIFIKACJĘ, JEŻELI...

- Zamierzasz wzmocnić swoją pozycję w dziale finansowym
- Rozważasz karierę w rachunkowości zarządczej
- Myślisz o członkostwie w globalnym stowarzyszeniu zrzeszającym finansistów

CIMA przygotowuje ludzi, czy to pochodzących z audytu, czy przychodzących prosto po studiach, do pracy w zawodzie rachunkowym.

Stanley Urban
CPA, CGMA

SENIOR FINANCIAL CHANGE
MANAGEMENT ADVISOR

Międzynarodowy certyfikat CIMA stawia sobie za zadanie poświadczanie, że ekspert jest w stanie wydobyć ze zgromadzonych danych wartość istotną dla organizacji. CIMA znajduje się **w czołówce najważniejszych standardów świata finansów** dzięki swojemu globalnemu zasięgowi. Certyfikat, łączący aspekty biznesu i rachunkowości, stanowi zbiór profesjonalnych narzędzi, które pozwolą każdemu przedsiębiorstwu podejmować strategiczne i operacyjne decyzje biznesowe. Wydawaniem dyplomu poświadczającego te ponadprzeciętne umiejętności zajmuje się Instytut **CIMA** (skrót od Chartered Institute of Management Accountants), zrzeszający ekspertów z obszaru rachunkowości zarządczej. Aktualnie w jego strukturach w 179 krajach znajduje się 229 tys. studentów i członków.

– Zawsze chciałem pracować w zawodzie, który wymaga ode mnie nieustannego kształcenia się. Zdobywanie profesjonalnej kwalifikacji CIMA odbywa się na trzech poziomach: **operacyjnym**, skupiającym się na analizie, księgowaniu, porządkowaniu; **zarządzania**, na którym zgłębia się tajniki prowadzenia projektu czy dogłębną analizę sprawozdań finansowych; oraz najwyższym, **strategicznym**, dotyczącym tematyki zarządzania ryzykiem. Zatem w rachunkowości zarządczej ciągle spotykam się z nowymi wyzwaniem, narzędziami i wiedzą łączącą różne punkty widzenia – podkreśla Stanley Urban, niezależny doradca, Senior Financial Change Management Advisor.

Certyfikat CIMA ma na celu kształcenie czterech podstawowych kompetencji, które są podkreślane w różnym stopniu w zależności od wybranego poziomu kwalifikacji. Po pierwsze, nacisk kładzie się na umiejętności **techniczne**, na które składa się wiedza rachunkowa i koncepcje finansowe. Drugą kompetencją jest zaplecze **biznesowe** – w zależności od dziedziny eksperta musi on znać szeroki kontekst działalności całej spółki. Po trzecie, **kontakty międzyludzkie** i związane z nimi zdolności negocjacyjne oraz umiejętność współpracy. Ostatnia kompetencja dotyczy **przywództwa**,

umiejętności niezbędnej w roli lidera biznesowego.

Nowością zasługującą na uwagę w kontekście kwalifikacji CIMA jest dalsze zacieśnienie współpracy z AICPA (skrót od The American Institute of Certified Public Accountants). Wcześniej, już od kilku lat po zdobyciu CIMA, można było również posługiwać się globalnym tytułem **CGMA** (skrót od Chartered Global Management Accountant). Teraz stowarzyszenia postanowiły połączyć siły i od 2017 r. będą zrzeszać na zasadzie *joint venture* ponad 600 tys. profesjonalistów z branży księgowości i rachunkowości zarządczej.

– Sam należę do obu organizacji i osobiście głosowałem za ich połączeniem. Stworzenie największej organizacji finansistów na świecie to szansa na *networking* oraz profesjonalne wsparcie członków. Częste spotkania ludzi, którzy mówią tym samym językiem biznesowym, pomogą im np. w rozwiązywaniu problemów etycznych – uważa Stanley Urban.

ZAKRES WIEDZY

Każda osoba musi posiadać wiedzę opartą na trzech filarach: **Przedsiębiorstwo, Efektywność** oraz **Finanse**. Wewnątrz każdego z tych obszarów znajdują się kolejne trzy wspomniane już wcześniej poziomy: **operacyjny, zarządzania i strategiczny**. Taki układ ma na celu zachęcenie studentów do ciągłego angażowania się w rozwój na każdym z tych poziomów. Dla każdego z etapów przewidziany jest osobny egzamin, a efektem jego ukończenia jest zdobycie dyplomu.

Raz na pięć lat instytut aktualizuje sylabus w oparciu o ściśle współpracę z pracodawcami. Ma to na celu wypełnienie luki kompetencyjnej na rynku pracy. Ostatnia aktualizacja miała miejsce w 2015 r., kiedy to instytut rozszerzył zagadnienia egzaminacyjne m.in. o problematykę *big data*, zrównoważony rozwój czy raportowanie zintegrowane.

CZAS TRWANIA

Zarówno przygotowanie, jak i proces zdobywania kwalifikacji CIMA należą do czasochłonnych, mogą

86

TYLKO PROC. WYNOŚI ŚREDNI WZROST
WYNAGRODZENIA PO UZYSKANIU CERTYFIKATU CIMA.

ŹRÓDŁO: GOLDMAN RECRUITMENT,
SALARY SURVEY (2016)

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW (PODAJEMY W ORYGINALE)	
CERTIFICATE IN BUSINESS ACCOUNTING	
Fundamentals of Business Economics	BA1
Fundamentals of Management Accounting	BA2
Fundamentals of Financial Accounting	BA3
Fundamentals of Ethics, Corporate Governance and Business Law	BA3
OPERATIONAL LEVEL	
Organisational 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
<i>Źródło: CIMA, 2015 Syllabus overview</i>	

bowiem trwać **od 2 do nawet 4 lat** (w przypadku studentów łączących naukę z pracą zawodową w pełnym wymiarze). Instytut ma jednak świadomość swoich wysokich standardów i dlatego daje słuchaczom możliwość dostosowania tempa nauki i podchodzenia do egzaminów według indywidualnych potrzeb.

W każdej chwili proces certyfikacyjny może zostać wstrzymany i wznowiony.

Wszystkie egzaminy przeprowadzane są metodą komputerową, a do tzw. 90-minutowych **testów obiektywnych** (*objective test questions; OTQs*) przystępuje się na żądanie, a więc w dowolnym czasie przez cały rok. CIMA wprowadziła także dodatkowe 3-godzinne egzaminy wieńczące każdy poziom (*integrated case studies; CS*), oparte na **kompleksowym studium przypadku** konkretnej firmy, do których można podchodzić w czterech sesjach w roku.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Dyplom CIMA jest honorowany na całym świecie i stanowi potwierdzenie profesjonalizmu, zaangażowania i umiejętności analitycznych z podejmowaniem decyzji zarządczych. W momencie połączenia się z AICPA w 2017 r. osoby posiadające certyfikat będą członkami gigantycznej globalnej organizacji.

– AICPA zrzesza przede wszystkim ekspertów z dziedziny rachunkowości finansowej, czyli m.in. kontrolerów oraz audytorów. Dzięki dostępowi do bazy wiedzy CIMA takie osoby będą w stanie przenieść się do rachunkowości zarządczej i np. rozpocząć pracę w przemyśle. CIMA przygotowuje ludzi, czy to pochodzących z audytu, czy przychodzących prosto po studiach, do pracy w zawodach powiązanych z obszarem rachunkowym – podsumowuje Stanley Urban.



Marcin Muliński
DIP MA
Student CIMA

UKOŃCZYŁEM:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

KIERUNEK STUDIÓW:

Finanse i Rachunkowość

POSIADAM:

CIMA Diploma in Management Accounting (2016), CIMA E2, P2, w trakcie przygotowań do F2

KWALIFIKACJĘ POLECILBYM:

Kontrolerom finansowym, analitykom biznesowym i finansowym.

DZIĘKI CIMA DOWIEDZIAŁEM SIĘ:

Jak praktycznie stosować modele wspomagające zarządzanie i proces podejmowania decyzji.

Dzięki CIMA mam potwierdzenie, że faktycznie wiedza, którą posiadam, jest kompleksowa i spełnia wyższe standardy niż tylko skończenie studiów.



K&F DLACZEGO TWOIM ZDANIEM CERTYFIKAT CIMA JEST KWALIFIKACJĄ POTRZEBNĄ W OBSZARZE FINANSÓW?

Po pierwsze, co oczywiste, pozwala wyróżnić się na rynku pracy. Natomiast z drugiej strony dzięki CIMA mam potwierdzenie, że faktycznie wiedza, którą posiadam, jest kompleksowa i spełnia wyższe standardy niż tylko dyplom uczelni wyższej.

K&F KTÓRE OBSZARY TEJ KWALIFIKACJI UWAŻASZ ZA NAJBARDZIEJ ROZWIJAJĄCE?

Główna jej siła płynie z tego, że trzeba połączyć rachunkowość finansową i zarządczą, a przy tym faktycznie należy myśleć o tym, jak te elementy ze sobą współgrają przy tworzeniu analiz i rozwiązywaniu problemów. Dla mnie to właśnie jest najmocniejszą stroną tej kwalifikacji.

K&F CZY CIMA JEST EFEKTYWNYM NARZĘDZIEM W PRACY I NA RYNKU PRACY?

Rozmawiając z potencjalnymi pracodawcami zauważam, że CIMA jest rozpoznawaną kwalifikacją i jest odbierana pozytywnie, chociaż nie spotkałem się z tym, żeby jakkolwiek organizacja jej wymagała na stanowiskach z mniejszym doświadczeniem. Z kolei patrząc od drugiej, praktycznej strony – tak, zdarzało mi się wielokrotnie wykorzystywać taką wiedzę z zakresu tworzenia analiz finansowych, szczególnie w oparciu o *cash flow* i inne tego typu narzędzia.

K&F JAK PRZYGOTOWUJESZ SIĘ DO EGZAMINU I CZY JESTEŚ W STANIE POGODZIĆ PRACĘ Z NAUKĄ?

Moja sprawdzona metoda to rozłożenie całego książkowego materiału przy pomocy planerów udostępnianych przez CIMA. Aktualnie wiem, że wypuszczone zostały nowe, interaktywne narzędzia, dzięki którym można samodzielnie stworzyć plan działania. Osobiście próbowałem szacować, ile godzin potrzeba na dobre przygotowanie do wcześniejszych egzaminów. Myślę, że w praktyce, przy połączeniu pracy i nauki, można zrealizować program kształcenia nawet w cztery lub pięć tygodni. Nauka kosztuje trochę wyrzeczeń, ponieważ kilka popołudni trzeba spędzić nad książkami, jednakże z pewnością warto. Co ważne, egzaminy sprawdzają rozsądny zakres wiedzy, więc można śmiało się z nimi mierzyć.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KWALIFIKACJI CIMA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



CIMA

Chartered Institute of
Management Accountants

CIMA: ZAWÓD PRZYSZŁOŚCI

Dołącz do Programu CIMA na jednej z 5 najlepszych uczelni ekonomicznych w Polsce. Zdobądź umiejętności, o które walczą pracodawcy i po prostu zarabiaj więcej!

CIMA to rachunkowość zarządcza – najlepsze połączenie finansów z biznesem.

Specjalność CIMA znajdziesz na: SGH, UE Kraków, Wrocław, Poznań, Katowice.

www.wyberzCIMA.pl

CGMA
Chartered Global Management Accountant

Powered by

AICPA

CIMA

EUROPEJSKI CERTYFIKAT BANKOWCA EFCB 3E TRIPLE E EUROPEAN FOUNDATION CERTIFICATE IN BANKING

Coraz większe oczekiwania stawiane przed sektorem finansowym wymagają świadczenia profesjonalnych usług, stąd rosnąca popularność kwalifikacji zawodowych. Ponieważ świat finansów podlega obecnie wielu transformacjom, organizacje certyfikujące starają się dostosowywać standardy kształcenia do wyzwań współczesnej rzeczywistości biznesowej. Przykładem może być inicjatywa European Banking & Financial Services Training Association (EBTN), organizacji zrzeszającej bankowe instytuty szkoleniowe w Europie. W 2016 r. EBTN dokonała aktualizacji wymogów egzaminacyjnych oraz systemu certyfikacji według standardów jakościowych przyjętych dla profesjonalnych kwalifikacji zawodowych w europejskim sektorze usług finansowych, nazwanych Standardem z Potrójnym E (Triple E Standard).

Pierwszą zmodyfikowaną przez EBTN kwalifikacją jest Europejski Certyfikat Bankowca EFCB, który w Polsce od stycznia 2017 r. będzie funkcjonował pod zmienioną nazwą – Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E (Triple E European Foundation Certificate in Banking).

– ECB EFCB poddano gruntownemu przeglądowi pod kątem wymogów jakościowych Standardu z Potrójnym E – tłumaczy Małgorzata Gromiec, Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu w Warszawskim Instytucie Bankowości. – Okazało się, że część z tych wymogów kwalifikacja spełniała już wcześniej, ale pojawiły się również elementy nowe, np. wymóg stałego rozwoju zawodowego. To rozwiązanie jeszcze wciąż mało popularne w Polsce, choć coraz częściej stosowane w Europie.

Aby zatem utrzymać zdobyty certyfikat, pracownik będzie musiał wykazać się określonymi aktywnościami rozwojowymi. – Ten wymóg nie jest bardzo surowy, gdyż jest to min. 10 godzin rocznie poświęconych działaniom rozwojowym, takim jak kursy, szkolenia czy konferencje, z czego połowę może stanowić samokształcenie – przyznaje Małgorzata Gromiec. – Ważne, aby działania rozwojowe były podejmowane regularnie i aby posiadacz certyfikatu mógł je udokumentować.

Patrząc na zawartość merytoryczną, nacisk położono na moduł nazwany „Klienci, produkty i usługi banku”, który w zmodyfikowanym EFCB stanowi 60 proc. całej kwalifikacji.

Małgorzata Gromiec

DYREKTOR DS. ROZWOJU
BIZNESU

Warszawski
Instytut Bankowości

14

TYLKO TYS. OSÓB LEGITYMOWAŁO SIĘ
EUROPEJSKIM CERTYFIKATEM BANKOWCA EFCB
POD KONIEC 2015 R.

ŹRÓDŁO: DANE EUROPEAN BANKING & FINANCIAL
SERVICES TRAINING ASSOCIATION (2015)

WYBIERZ
TĘ KWALIFIKACJĘ,
JEŻELI...

- ➔ Chcesz uatrakcyjnić swoją pozycję zawodową na rynku finansowym
- ➔ Jesteś pracownikiem banku lub studentem o profilu bankowo-finansowo-ekonomicznym
- ➔ Chcesz udokumentować chęć stałego rozwoju zawodowego i potwierdzić wzrost swoich kompetencji

CZAS TRWANIA/ZAKRES WIEDZY

Jedną z kluczowych zmian jest również dostępność certyfikatu. Wcześniej proces przygotowania do egzaminu był szacowany na ponad 200 godzin nauki (czy to na szkoleniach, czy w ramach samodzielnej nauki). Nowy ECB EFCB szacuje się na ok. 150 godzin. Zakres wymaganej wiedzy i umiejętności jest nie tak rozległy jak wcześniej, ale za to mocno skoncentrowany na tym, co jest istotą współczesnego biznesu bankowego.

– Patrząc na zawartość merytoryczną, nacisk położono na moduł nazwany „Klienci, produkty i usługi banku”, który w zmodyfikowanym EFCB stanowi 60 proc. całej kwalifikacji. Już sama kolejność słów w nazwie modułu pokazuje, na które aspekty położono akcent, tj. na klienta, jego potrzeby, a następnie dopiero dopasowanie do tych potrzeb produktów. W tym module mamy też zagadnienia związane z bezpieczeństwem transakcji i etyką. To krok w kierunku odejścia od zagadnień bardziej teoretycznych na rzecz praktyki bankowej – wyjaśnia Małgorzata Gromiec.

Jedynym warunkiem uzyskania certyfikatu ECB EFCB 3E jest zdanie egzaminu ECB EFCB 3E, przeprowadzanego w ramach Systemu Standardów przed Komisją Egzaminacyjną ZBP. Od stycznia 2017 r. egzamin pisemny będzie się składał z testu 60 pytań jednokrotnego wyboru z czterema wariantami odpowiedzi i będzie trwać półtorej godziny. **Może przystąpić do niego każda osoba zainteresowana karierą w sektorze finansowym, także eksternistycznie bez konieczności ukończenia szkolenia** – mówi Wojciech Golicz, Doradca Zarządu ZBP. Więcej informacji na temat tego egzaminu wraz z planowanym terminarzem dostępne pod linkiem: www.zbp.pl/standardy_kwalifikacyjne (zakładka Egzaminy).

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Posiadanie tej kwalifikacji zawodowej nie jest gwarantem sukcesu na rynku pracy, ale może zarówno skutecznie uatrakcyjnić dokumenty aplikacyjne, jak i otworzyć drzwi do kariery w innych krajach euro-



Iwona Anna Rubanowicz
DYREKTOR

W Getin Noble Bank
od 2016 r.

EFCB jest certyfikatem europejskim i potwierdza predyspozycje zawodowe także poza granicami naszego kraju.



UKOŃCZYŁAM:

Akademii Finansów i Biznesu Vistula i studiuję na Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania

KIERUNEK STUDIÓW:

Stosunki Międzynarodowe, Finanse i Rachunkowość

EGZAMINY ECB EFCB UKOŃCZONE:

Na przetomie 2015/16 r.

KWALIFIKACJE POLECILABYM STUDENTOM:

Kierunków finansowych, pracownikom sektora finansowego i pracownikom firm pośrednictwa finansowego.

DZIĘKI ECB EFCB DOWIEDZIAŁAM SIĘ:

O zmianach zachodzących na rynkach finansowych, ich wpływie na funkcjonowanie instytucji oraz działaniach podejmowanych w celu stabilizacji rynku.

KwF CZY ZAMIERZASZ PRZYSTĄPIĆ DO CERTYFIKATU ZAKTUALIZOWANEGO NA PODSTAWIE STANDARDU Z POTRÓJNYM E?

Z pewnością będę chciała skorzystać z takiej możliwości. Zaktualizowany certyfikat będzie nie tylko potwierdzeniem mojego profesjonalizmu, ale również zyska dodatkową wartość z punktu widzenia pracodawcy.

KwF JAK OCENIASZ POZIOM MERYTORYCZNY EUROPEJSKIEGO CERTYFIKATU BANKOWCA EFCB?

Poziom okazał się dla mnie sporym zaskoczeniem w pozytywnym tego słowa znaczeniu. Nie tylko materiały były bardzo wartościowe. Również egzamin poruszał wiele rozwijających i ciekawych zagadnień – pytania egzaminacyjne weryfikują zarówno wiedzę branżową, jak i umiejętność jej praktycznego wykorzystania. Atutem są również obszary tematyczne, wykraczające poza standardy praktyki bankowej. Przygotowując się do egzaminu, poznałam specyfikę rynków w innych krajach, lepiej zrozumiałam globalne mechanizmy sektora finansowego oraz zdobyłam wiedzę na temat aktualnych trendów.

KwF DLACZEGO KANDYDACI POWINNI POSIADAĆ TEN CERTYFIKAT?

Certyfikat jest nie tylko ugruntowaniem i potwierdzeniem wiedzy oraz kompetencji niezbędnych w naszej branży, ale również podnosi wartość pracownika na rynku pracy. Nie zapominajmy, że EFCB jest certyfikatem europejskim i potwierdza predyspozycje zawodowe także poza granicami naszego kraju.

KwF CZY TWOI WSPÓŁPRACOWNICY RÓWNIEŻ ZDECYDOWALI SIĘ NA UZYSKANIE TEGO CERTYFIKATU?

Udało mi się zainteresować tym tematem kilka osób. Gorąco zachęcam wszystkich pracowników do udziału w procesie certyfikacji nie tylko z uwagi na możliwość poszerzenia wiedzy, ale także ze względu na dalsze podnoszenie w ten sposób kwalifikacji, potwierdzone uzyskaniem stopnia zawodowego Dyplomowanego Pracownika Bankowego w ramach Systemu Standardów Kwalifikacyjnych ZBP.

ZAKRES TEMATYCZNY *	
MODUŁ I	
SYSTEM MONETARNY I FINANSOWY UE	13%
Struktura gospodarcza i finansowa Unii Europejskiej	4%
Polityka monetarna w UE	4%
System finansowy w UE i Unia Bankowa	5%
MODUŁ II	
KLIENCI, PRODUKTY I USŁUGI BANKU	60%
Dopasowanie produktów i usług do potrzeb klientów	6%
Produkty i usługi	8%
Klienci detaliczni	12%
Klienci zamożni	6%
Klienci MSP	12%
Klienci korporacyjni	10%
Etyka	6%
MODUŁ III	
RYZYKO I COMPLIANCE	27%
Ryzyko kredytowe	8%
Ryzyko płynności	5%
Ryzyko rynkowe	2%
Ryzyko operacyjne	4%
Inne ryzyka	1%
Audyt wewnętrzny, compliance i system kontroli	6%
Analiza rentowności	1%
<i>Źródło: Sekretariat Systemu Standardów, Związek Banków Polskich</i>	

* Zakres tematyczny egzaminu ECB EFCB 3E zgodny jest z wymogami Standardu Kwalifikacyjnego Dyplomowanego Pracownika Bankowego po egzaminie ECB EFCB 3E, przyjętego przez Zarząd ZBP obowiązującym od 1.01.2017 r. Wagi proc. określają znaczenie, które powinno być przypisane poszczególnym tematom w czasie przygotowywania się do egzaminu ECB.

pejskich. 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. Warto pamiętać, że choć egzamin jest prowadzony w języku polskim, to certyfikat ECB EFCB wydawany jest w języku angielskim.

– Dla jego posiadaczy będzie to dobra inwestycja w przyszłość, albowiem pomoże im wyróżnić się podczas poszukiwania staży czy przejść kolejne etapy rekrutacyjne

przy ubieganiu się o pracę w instytucjach finansowych – dodaje Wojciech Golicz.

Zdany egzamin ECB jest także jednym z wymogów uzyskania stopnia zawodowego Dyplomowanego Pracownika Bankowego (DPB), potwierdzonego Certyfikatem Związku Banków Polskich.

– Posiadacz certyfikatu ECB EFCB 3E może wystąpić o taki stopień w ramach Systemu Standardów Kwalifikacyjnych ZBP. I tu pojawia się wymóg poświadczenia przez pracodawcę – uczestnika Systemu Standardów ZBP. Na tę chwilę jest to znakomita większość banków, a do Systemu zaczęli przystępować też pośrednicy finansowi, rekomendowani przez banki, z którymi współpracują – uściśla Małgorzata Gromiec

– Drugim wymogiem uzyskania stopnia DPB jest odbycie min. 2-letniego stażu pracy w sektorze finansów oraz potwierdzenie przez pracodawcę umiejętności i postaw (kompetencji społecznych) wymaganych od pracownika na danym stanowisku – wyjaśnia Wojciech Golicz.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KWALIFIKACJI EFCB?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



IPMA

INTERNATIONAL PROJECT MANAGEMENT
ASSOCIATION

Certyfikaty IPMA jako jedyne dają kandydatom pełną

ocenę wiedzy,
doświadczenia
i zachowań
pożądanych
u profesjonalnych
kierowników
projektów.

Artur Marsy
CEO INNECT

Termin „projekt” na dobre zagościł w codziennym języku i powoli staje się najpopularniejszą metodą pracy. Chociaż mianem jednego z pierwszych projektów określa się budowę starożytnych piramid w Egipcie, to obecny format tego typu działań na dobre rozpowszechnił się dopiero w latach 50. XX w. Wówczas to duże przedsięwzięcia przestały być realizowane *ad hoc*, przy użyciu nieusystematyzowanych metod, a zaczęły przebiegać według kolejno ustalonych faz inicjacji, planowania, realizacji, monitorowania działań i zakończenia projektu, czyli wszystkich procesów, które obecnie składają się na zarządzanie projektami.

Umiejętność zarządzania projektami (ang. *project management*) nie musi być talentem, z którym trzeba się urodzić. Kompetencje w tym zakresie można zdobyć na coraz popularniejszych studiach podyplomowych i szkoleniach z tego zakresu lub na drodze doświadczenia, a następnie potwierdzić je poprzez certyfikację. Międzynarodową instytucją zajmującą się wydawaniem tego typu kwalifikacji jest **International Project Management Association (IPMA)**, posiadająca swój oddział również w Polsce.

Certyfikat IPMA jest honorowany we wszystkich krajach, gdzie istnieją stowarzyszenia członkowskie i jednostki certyfikacyjne IPMA. Stowarzyszenie IPMA zostało zarejestrowane w Szwajcarii, stąd certyfikaty IPMA są bardzo popularne głównie w krajach europejskich tj. Niemcy, Wielka Brytania, Austria i właśnie Szwajcaria. W Polsce można zaobserwować wzrost zainteresowania systemem certyfikacji IPMA, wynikający m.in. z potrzeb rynku pracy, który stawia kompetencje na pierwszym miejscu.

– **Certyfikaty IPMA jako jedyne dają kandydatom pełną ocenę wiedzy, doświadczenia i zachowań pożądanych u profesjonalnych kierowników projektów.** Taka kompleksowa, obiektywna ocena kandydata do pracy ułatwia pozyskiwanie właściwej kadry, stąd też bierze się rosnąca popularność certyfikacji IPMA w oczach pracodawców – wyjaśnia Artur Marsy, CEO INNECT.

82

TAKI PROC. BRITYJSKICH PROJECT
MANAGERÓW JEST ZADOWOLONY LUB WRĘCZ BARDZO
ZADOWOLONY ZE SWOICH ZAROBKÓW NA TYM
STANOWISKU.

ŹRÓDŁO: ASSOCIATION FOR PROJECT
MANAGEMENT, APM SALARY
AND MARKET TRENDS SURVEY (2016)

WYBIERZ
TĘ KWALIFIKACJĘ,
JEŻELI...

- Chcesz udokumentować swoje kompetencje w zakresie project management
- Pracujesz w finansach, IT lub organizacjach realizujących projekty
- Jesteś studentem aspirującym na stanowisko Project Managera

System certyfikacji IPMA jest czterostopniowy i został opracowany tak, aby stale udoskonalać i rozwijać kompetencje kierownika projektu. Każdy kolejny stopień systemu łączy zweryfikowane kompetencje oraz dalszy rozwój samoświadomości, a poziomy certyfikacji tworzą odpowiednią strukturę dla kształtowania ścieżek kariery w organizacji – finansowej, informatycznej lub każdej innej.

ZAKRES WIEDZY

Podstawę systemu certyfikacji IPMA stanowią Wytyczne Kompetencji IPMA (ICB), opisujące elementy kompetencji weryfikowanych w procesie oceny kandydatów. **Obejmują one trzy obszary: kompetencji technicznych, behawioralnych i kontekstowych.** Ponadto IPMA kładzie nacisk na doświadczenie kandydata, a nie tylko jego umiejętności. Posiadacze certyfikatu są uczeni otwartości w podejściu do każdego projektu, którym mają zarządzać.

– W odróżnieniu od innych certyfikatów IPMA nie promuje konkretnej metodyki zarządzania projektami. Wychodząc z pragmatycznego założenia, że sposób prowadzenia projektu dobiera się do jego specyfiki, wynikającej ze skali projektu i oczekiwań jego interesariuszy, IPMA uczy właściwego doboru metodyki oraz zakresu jej zastosowania w projekcie. W praktyce oznacza to, że kandydat powinien znać kilka metodyk, aby móc wybierać te elementy, które warto zastosować w danym przypadku – informuje Artur Marsy.

CZAS TRWANIA

Należy pamiętać, że certyfikat IPMA ma swój termin ważności, który wynosi pięć lat – na każdym poziomie (IPMA-A, IPMA-B, IPMA-C, IPMA-D). Terminy certyfikacji są planowane przez Biuro CERT IPMA Polska na cały rok w różnych miastach Polski. Można je znaleźć na stronie www.ipma.pl.

– Ograniczony czas ważności certyfikatów wynika z wymogów narzuconych przez systemy akredytacji ISO oraz konieczności dostosowywania się do potrzeb rynku, ciągłego rozwoju i pod-

Kompetencje zarządzania zasobami, czasem, ryzykiem, planowania działań przydają się w każdej branży i niezmiernie ułatwiają życie.



Aneta Stępień

SPECJALISTA
DS. BANKOWOŚCI
MIĘDZYKRAJOWEJ

UKOŃCZYŁAM:

Wyższą Szkołę Europejską im. ks. Józefa Tischnera

KIERUNEK STUDIÓW:

Studia podyplomowe na kierunku Zarządzanie Projektami

POSIADAM:

Certyfikat IPMA na poziomie D zdobyty w czerwcu 2016 r.

KWALIFIKACJĘ POLECILABYM:

Studentom, ponieważ jest to wspaniała możliwość sprawdzenia swoich umiejętności, a jednocześnie pokazanie potencjalnym pracodawcom, że nie ograniczamy się jedynie do standardowego programu studiów, lecz robimy coś więcej i zależy nam na naszym rozwoju zawodowym.



KoF DLACZEGO TWOIM ZDANIEM WARTO ZOSTAĆ CERTYFIKOWANYM PROJECT MANAGEREM?

Dla mnie osobiście dużą wartością jest podniesienie swoich kwalifikacji zawodowych, bycie bardziej konkurencyjnym na rynku pracy, który się szybko zmienia, poszerzenie swoich horyzontów, poznanie nowego podejścia do znanych tematów oraz nowych ludzi. Certyfikacja może być początkiem wspaniałej przygody zwanej *project management*.

KoF KIEDY PODJĘŁAŚ DECYZJĘ O UZYSKANIU CERTYFIKATU IPMA?

W trakcie studiów podyplomowych na kierunku Zarządzanie Projektami w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera stało się dla mnie oczywiste, że chciałabym udokumentować nowo nabytą wiedzę. Najlepszym terminem na podjęcie wyzwania, którym jest egzamin, był czas tuż po zakończeniu studiów. Motywacja jest wtedy największa, a i satysfakcja ogromna.

KoF JAK PRZYGOTOWYWAŁAŚ SIĘ DO EGZAMINÓW?

Przygotowanie do egzaminu to temat rzeka! W skrócie – na wszelkie możliwe sposoby, czyli poza zajęciami na uczelni również uczestnictwo w konferencjach i szkoleniach organizowanych przez Małopolską Grupę Regionalną IPMA Polska oraz spotkania z innymi studentami (wymiana notatek i spostrzeżeń to podstawa). Zasoby internetu są wprost nieograniczone, ale nie należy zapominać o bibliotece.

KoF NA ILE WIEDZA UZYSKANA W RAMACH CERTYFIKATU JEST WYKORZYSTYWANA PRZEZ CIEBIE W PRAKTYCE?

Na co dzień nie zajmuję się projektami w pełnym tego słowa znaczeniu. Niemniej jednak uważam, że zdobytą wiedzę można z powodzeniem wykorzystać chociażby w kontakcie z klientami. Ponadto zarządzanie projektami to bardzo praktyczna wiedza, którą można zastosować w życiu prywatnym, planując chociażby... swój mały projekt pod tytułem „wyjazd wakacyjny”.

ZAKRES CERTYFIKACJI

IPMA POZIOM A

CERTIFIED PROJECTS DIRECTOR
CERTYFIKOWANY DYREKTOR PROJEKTÓW

potrafi zarządzać portfelami lub programami
wykorzystuje towarzyszące im zasoby, metodyki i narzędzia

IPMA POZIOM B

CERTIFIED SENIOR PROJECT MANAGER

CERTYFIKOWANY STARSZY KIEROWNIK PROJEKTU

potrafi zarządzać złożonymi projektami

IPMA POZIOM C

CERTIFIED PROJECT MANAGER

CERTYFIKOWANY KIEROWNIK PROJEKTU

potrafi prowadzić przedsięwzięcie o ograniczonej złożoności
wykazał się odpowiednim poziomem doświadczenia oraz zdolnością do zastosowania wiedzy z dziedziny zarządzania projektami

IPMA POZIOM D

CERTIFIED PROJECT MANAGEMENT ASSOCIATE

CERTYFIKOWANY SPECJALISTA DS. ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

potrafi stosować wiedzę z dziedziny zarządzania projektami w przedsięwzięciu o dowolnej złożoności
nie jest wymagane doświadczenie w samodzielnym kierowaniu projektem

Źródło: Polskie Wytyczne Kompetencji IPMA, wersja 3.0

noszenia kompetencji. Aby odnowić certyfikację, należy wykazać się przede wszystkim doświadczeniem zawodowym zgodnym z poziomem certyfikacji,

a dodatkowo potwierdzić dbałość o rozwój kompetencji – tłumaczy Artur Marsy.

Czas poświęcony na zdobycie kwalifikacji zależy od poziomu, na który zdecyduje się kandydat, a w wyborze tego ostatniego może pomóc uważne zapoznanie się z kompetencjami IPMA.

– W moim przypadku przygotowanie i sam proces certyfikacji na poziomie A trwał blisko rok. Sporo czasu zajęło mi dobre przygotowanie raportu, ale dostarczyło mi jednocześnie dużo satysfakcji z usystematyzowania zebranego doświadczenia we wdrażaniu zarządzania projektami – dzieli się swoim doświadczeniem Artur Marsy.

Warto wspomnieć, że IPMA wyszła również naprzeciw potrzebom studentów, wprowadzając kilka lat temu **certyfikat IPMA-Student**. Dzięki niemu młodzi ludzie mogą podsumować swoje umiejętności akademickie z zakresu *project management*.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Certyfikat pozwala w obiektywny sposób ocenić i udokumentować kompetencje oraz doświadczenie w dziedzinie zarządzania projektami, co jest szczególnie istotne w świetle wprowadzonej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2013 r. Rekomendacji D, w której zaleca się stosowanie uznanych standardów i dobrych praktyk w obszarze *project management*.

– Z punktu widzenia regulacji rynku finansowego pracodawcy poszukują możliwości udokumentowania kompetencji pracowników z zakresu zarządzania projektami w formie uznanych certyfikatów jako jednego z mierników wypełnienia nałożonych nań zaleceń. A dla pracodawcy rekrutującego nowego pracownika **certyfikat jest cenniejszą informacją niż często podkoloryzowane opisy z CV** – przekonuje Artur Marsy.

CHCESZ DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT KWALIFIKACJI IPMA?
PRZECZYTAJ DŁUŻSZE WYWIADY Z EKSPERTAMI



Z JAK ZATRUDNIENIE

- 115 Alior Bank
- 116 Grupa AXA w Polsce
- 117 Bank Zachodni WBK
- 118 BEST
- 119 BNP Paribas Securities Services
- 120 Citi (Citi Handlowy i Citi Service Center Poland)
- 121 Delphi Poland
- 122 EY Polska/EY Global Delivery Services Poland
- 123 Fresenius Kabi Business Services/
Fresenius Medical Care SSC
- 124 Grant Thornton
- 125 Hitachi Data Systems
- 126 IAG GBS
- 127 Infosys Poland
- 128 Jones Lang LaSalle Group Services
- 129 mBank
- 130 Nordea Operations Centre
- 131 PKO Bank Polski
- 132 Royal Bank of Scotland
- 133 RSM Poland
- 134 Schneider Electric
- 135 Takeda SCE
- 136 ZF European Shared Services Center

Naładuj karierę z najlepszymi pracodawcami w sektorze finansowym

- 137 Accreo
- 137 ArcelorMittal Shared Service Centre Europe
- 138 Arla Foods Global Financial Services Centre
- 138 Capgemini Polska
- 139 Crido Taxand
- 139 Deloitte
- 140 DSV ISS
- 140 Euroclear Bank
- 141 HEINEKEN Global Shared Services
- 141 Hempel Paints (Poland)
- 142 IKEA Business Service Center
- 142 KPMG
- 143 Mazars w Polsce
- 143 Philip Morris International Service Center Europe
- 144 QIAGEN Business Services
- 144 Shell Business Operations
- 145 State Street Bank
- 145 TMF Group
- 146 UBS
- 146 UNIQA w Polsce





T . . .
USŁUGI BANKOWE
dostarczane przez Alior Bank



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW



Wszystkie kierunki studiów bądź ukończona szkoła średnia (świadectwo maturalne)



LOKALIZACJA

Centrala: Kraków, Warszawa, Gdańsk
Oddziały w całej Polsce



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Konkursy wewnętrzne z atrakcyjnymi nagrodami » Programy zniżkowe i lojalnościowe » Karta MultiSport » Prywatna opieka medyczna » Ubezpieczenia

ODKRYJESZ W SOBIE TALENTY, Z KTÓRYCH JESZCZE NIE ZDAJESZ SOBIE SPRAWY I PRZEKONASZ SIĘ, ŻE MOŻESZ WIĘCEJ, NIŻ MYŚLISZ.

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**, bezpośrednia komunikacja i dynamika działania. Nie jesteśmy typową korporacją, bo wszystkie decyzje biznesowe podejmowane są w Polsce i **na co dzień wdrażamy rozwiązania, które sami wypracowaliśmy**. Szeroki zakres oferty produktowej zapewnia różnorodność **możliwości rozwoju i wchodzenia w nowe role** dla specjalistów z wielu dziedzin biznesu i o różnorodnych profilach wykształcenia. Co nas jednak łączy, to **samodzielność, odpowiedzialność za własną pracę, otwartość na wiele zaskakujących sytuacji i myślenie w kategoriach skutecznych biznesowo rozwiązań**. Dzięki temu możemy w pełni wykorzystać swoją autonomię w pracy w Alior Banku i mamy **realne możliwości wpływu** na jego działanie.

Niezależnie od tego, czy jesteś doświadczonym specjalistą, czy dopiero rozpoczynasz swoją karierę, w Alior Banku dostaniesz **przestrzeń do eksperymentów** i w krótkim czasie zobaczysz **efekty swojej pracy**. Dzięki temu odkryjesz w sobie talenty, z których jeszcze nie zdajesz sobie sprawy, i przekonasz się, że możesz więcej, niż myślisz.

Biura **Centrali zlokalizowane są w Warszawie, Krakowie i Gdańsku**, a możliwości pracy obejmują m.in.: Contact Centre (Infolinia, Dział Utrzymania Klienta, Telemarketing), IT/Rozwój Oprogramowania, Biuro Maklerskie, Rachunkowość i Finanse, Windykacja, Audyty i Controlling, Operacje Bankowe, Zarządzanie Ryzykiem.

W ogólnopolskiej sieci oddziałów zatrudniamy bankierów specjalizujących się w sprzedaży produktów kredytowych, depozytowych, inwestycyjnych i hipotecznych dla klientów indywidualnych i biznesowych.

T-Mobile Usługi Bankowe dostarczane przez Alior Bank to najbardziej innowacyjny, kompleksowy projekt współpracy Banku i firmy telekomunikacyjnej w całej Europie. W wyniku strategicznego partnerstwa T-Mobile i Alior Banku powstała **bankowość nowej generacji**. Placówki T-Mobile Usługi Bankowe mieszczą się w salonach T-Mobile na terenie całej Polski.

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.

ALIOR BANK

ul. Łopuszańska 38 D
02-232 Warszawa

@rekrutacja@alior.pl

Dowiedz się więcej

- www.kariera.aliorbank.pl
- www.t-mobilebankowe.pl/kariera
- www.facebook.com/AliorBankSA
- www.goldenline.pl/firma/alior-bank

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ
 Prawny i Compliance, Marketing, Obsługa Klienta, Inwestycje, Zarządzanie projektami, Likwidacja i rejestracja szkód, Ubezpieczenia indywidualne i korporacyjne, Bancassurance, IT

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW
 Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Prawo, Zarządzanie, Informatyka, Administracja, Marketing i inne

LOKALIZACJA
 Warszawa

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW
 Prywatna opieka zdrowotna » Ubezpieczenie na życie » Zniżki na produkty ubezpieczeniowe » Karty sportowe » Bony zakupowe » Bilety do kina

ODKRYJ W SOBIE WIĘCEJ. MAMY DLA CIEBIE STAŻ Z MOCĄ!

Na stażu w **AXA** nie będziesz parzył kawy, chyba, że będziesz chciał się napić. Za to dostaniesz prawdziwe zadania. Będziesz mógł nie tylko wykazać się swoimi mocami, ale także zdobyć **MOCNE** doświadczenie w jednej z największych firm ubezpieczeniowo-finansowych na świecie. Po zdobyciu stażu masz szansę na rozpoczęcie stałej współpracy z AXA. W ciągu czterech lat w naszych stażach wzięło udział ponad **60 studentów i absolwentów**. Po zakończonych stażach **ponad połowie zaproponowaliśmy stałą współpracę**. Rekrutację do naszego **letniego programu stażowego START@AXA** rozpoczynamy od selekcji nadesłanych aplikacji. Następnym krokiem jest udział w sesji *assessment centre*. Podczas sesji zadaniowej kandydaci biorą udział w zadaniach indywidualnych i grupowych. Ostatnim etapem rekrutacji jest rozmowa z bezpośrednim przełożonym.

Twój START@AXA to:

- ▶ 3-miesięczny program płatnych, letnich staży (lipiec–wrzesień);
- ▶ możliwość odkrycia Twoich mocnych stron zawodowych;
- ▶ możliwość pracy z najlepszymi ekspertami w branży;
- ▶ szansa na udział w licznych szkoleniach wewnętrznych;
- ▶ wsparcie dedykowanych opiekunów.

Aplikuj na START@AXA, jeśli:

- ▶ jesteś studentem III–V roku lub absolwentem;
- ▶ jesteś elastyczny i otwarty na zmiany;
- ▶ angażujesz się w to, co robisz;

- ▶ chcesz odkrywać w sobie nowe moce, zdobywać nową wiedzę i umiejętności;
- ▶ dobrze znasz programy z pakietu MS Office.

Mamy dla Ciebie staż z Mocą w wybranych działach:

Finanse – Księgowość, Controlling, Sprawozdawczość, Prawny i Compliance, Wsparcie sprzedaży, HR, Marketing, Obsługa Klienta, Inwestycje/Zarządzanie aktywami, Zarządzanie projektami/analizy biznesowe, Bancassurance, Likwidacja i rejestracja szkód, Ubezpieczenia indywidualne i korporacyjne, oraz IT. Jeżeli czujesz, że chcesz z nami odkryć swoje super moce, zapraszamy Cię do przesłania CV na adres: rekrutacja@axa.pl.

Grupa AXA – Działamy w 59 krajach na świecie. W 2015 r. w rankingu Interbrand Best Global Brand po raz **siódmy z rzędu** zostaliśmy wybrani najlepszą marką ubezpieczeniową na świecie. Pomagamy naszym 103 mln Klientów żyć spokojnie, chroniąc ich przed ryzykiem i zarządzając ich oszczędnościami i aktywami. W Polsce zespół AXA tworzy ponad 1000 ekspertów pracujących w biurze głównym w Warszawie oraz w oddziałach regionalnych. Naszym największym kapitałem i wartością są nasi pracownicy, a dzięki ich zaangażowaniu i wiedzy AXA stale się rozwija i umacnia swoją pozycję na rynku firm ubezpieczeniowych. Wyróżnia nas profesjonalizm naszych pracowników, który pozwala nam świadczyć usługi na poziomie „Więcej niż standard”.

Sprawdź sam, dołącz do Nas!

Grupa AXA w Polsce

ul. Chłodna 51
 00-867 Warszawa

@ rekrutacja.axa@axa.pl

Dowiedz się więcej

- www.axa.pl
- www.axa.pl/o-nas/kariera/
- www.axadirect.pl
- www.axadirect.pl/kariera

POZNAJ BLIŻEJ
 PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
 ZESKANUJ KOD



Bank Zachodni WBK

 Grupa Santander



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 800

Praca: 1200



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Jednostki centralne oraz sieć oddziałów



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Ekonomia, Bankowość, Rachunkowość i finanse, Matematyka



LOKALIZACJA

Jednostki centralne: Lublin, Poznań, Warszawa, Wrocław oraz sieć ponad 600 oddziałów w całej Polsce



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Karta MultiSport » Prywatna opieka medyczna » Ubezpieczenie
» Pożyczki mieszkaniowe » Możliwość korzystania z programu wypoczynkowego (Rajd Bankowca)

DODAJ SIEBIE DO BZ WBK. JEDEN BANK, WIELE KIERUNKÓW ROZWOJU.

Bank Zachodni WBK jest jednym z największych banków w Polsce, członkiem Grupy Santander. Jesteśmy liderami rynku i współpracujemy z najlepszymi. Dlatego też szukamy liderów – kogoś takiego jak Ty. Z nami rozwinięsz swoje kompetencje i zdobędziesz wartościowe doświadczenie zawodowe. Razem zbudujemy Twoją przyszłość.

Obsługujemy klientów indywidualnych, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz duże korporacje. Naszym klientom oferujemy kompleksowe usługi finansowe na najwyższym poziomie, wspierane przez innowacyjne technologie. Jesteśmy silną i dynamiczną organizacją, która pomaga rozwijać się wszystkim swoim interesariuszom: klientom, pracownikom, akcjonariuszom oraz społecznościom lokalnym. Pracujemy w grupie 11 500 osób. Umiejętnie łączymy doświadczenie z nowoczesnym podejściem do zarządzania finansami. Stale się uczymy i rozwijamy. I tak po prostu – lubimy ze sobą przebywać.

Do pracy w Banku Zachodnim WBK poszukujemy pracowników o różnicowanych kompetencjach, doświadczeniu i umiejętnościach uzależnionych od stanowiska. Nasi pracownicy angażują się w realizację projektów, które zwiększają zadowolenie naszych klientów i akcjonariuszy, a także dbają o polepszenie efektywności realizowanych procesów. Ponadto do pracy w sieci oddziałów w Banku Zachodnim WBK poszukujemy osób mających doświadczenie w sprzedaży produktów kredytowych, depozytowych, inwestycyjnych i hipotecznych dla klientów indywidualnych oraz biznesowych.

Do współpracy zapraszamy też osoby, które chcą rozpocząć karierę i rozwijać się z Bankiem Zachodnim WBK.

W kontakcie z potencjalnymi pracownikami podkreślamy naszą siłę i dynamikę działania, możliwość wykonywania różnorodnych i rozwojowych zadań, szansę na współpracę ze świetnymi ludźmi oraz to, że praca pod szyldem Banku Zachodniego WBK to dobre referencje na przyszłość. W 6. edycji badania „Najbardziej pożądana pracodawca w opinii specjalistów i menedżerów”, prowadzonego co roku i sprawdzającego preferencje polskich specjalistów i managerów odnośnie potencjalnego miejsca zatrudnienia, w naszej kategorii zajęliśmy 4. miejsce. Wśród laureatów pojawiliśmy się jako jedyny bank.

Bank Zachodni WBK

ul. Rynek 9/11

50-950 Wrocław


@pracawoddziale@bzwbk.pl

@rekrutacja@bzwbk.pl

@praktyki@bzwbk.pl

tel. (22) 111 11 11

Dowiedz się więcej

 www.bzwbk.pl/kariera

 www.bzwbk.pl

 www.facebook.com/bzwbk.kariera

 [www.linkedin.com/company/bank-zachodni-wbk-s-a-](https://www.linkedin.com/company/bank-zachodni-wbk-s-a)

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 30

Praca: 250



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Fund Accounting, Fund Dealing Services, Private Equity & Real Estate, Middle Office Derivatives, Depository and Fiduciary Services, Fund Data Administration, Transfer Agency i wiele innych



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Metody ilościowe w ekonomii, Ekonomia, Zarządzanie, Informatyka, Ekonometria, Matematyka stosowana, Filologie



LOKALIZACJA

Warszawa



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Prywatna opieka medyczna » Dofinansowanie nauki języków obcych » Katalog szkoleń zewnętrznych » Wyjazdy integracyjne » Zajęcia sportowe oraz karta MultiSport » Ubezpieczenie na życie » Certyfikat CISI

W ZMIENIAJĄCYM SIĘ ŚWIECIE WYBIERZ WŁAŚCIWY KIERUNEK. DOŁĄCZ DO ZESPOŁU PROFESJONALISTÓW POCHODZĄCYCH Z 24 KRAJÓW ŚWIATA I ZDOBĄDŹ ZAWÓD, KTÓRY POZWOLI CI OSIĄGNĄĆ SUKCES.

BNP Paribas Securities Services to część Grupy BNP Paribas specjalizująca się w obsłudze operacji na papierach wartościowych oraz funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych. Działamy w 34 krajach na 5 kontynentach. Jesteśmy jednym z pięciu największych banków powierniczych na świecie.

Nasza działalność w Polsce

W warszawskim oddziale od 2008 r. prowadzimy biznes lokalny oraz od 2010 r. współpracujemy z wieloma biurami w Europie, świadcząc usługi wewnątrz grupy. **Dzięki innowacyjności**, nowym technologiom oraz wysokiej jakości usług dynamicznie się rozwijamy, co zaowocowało znacznym wzrostem liczby pracowników w ciągu ostatnich lat. Obecnie poszukujemy około **250 pracowników** oraz **planujemy dalszy, szybki rozwój** w przyszłości.

Czym się zajmujemy

Oferujemy usługi powiernicze i zajmujemy się m.in. prowadzeniem rachunków oraz obsługą papierów wartościowych, **usługami księgowymi dla funduszy**, obliczaniem i potwierdzaniem wartości aktywów, rozliczaniem kapitału i gotówki, weryfikacją zgodności operacji z polityką inwestycyjną oraz obsługą poleceń kupna i sprzedaży jednostek funduszy.

Co oferujemy

Naszym pracownikom oferujemy liczne szkolenia merytoryczne z zakresu rynków kapitałowych, instrumentów finansowych, a także rozwój poprzez naukę języków obcych i udział w projektach. Pracując u nas, masz możliwość

odbycia szkoleniowych wyjazdów zagranicznych. Dodatkowo cały czas obracasz się w międzynarodowym środowisku (10 proc. naszych pracowników to obcokrajowcy), poznasz inspirujących ludzi oraz otrzymujesz szeroki pakiet benefitów.

Jesteśmy dumni, że pracując w nowoczesnym i komfortowym biurze, każdego dnia tworzymy wspólnie innowacyjne rozwiązania i świetną atmosferę. Razem gramy w piłkę nożną, siatkówkę, kosza oraz tenisa. Bardzo aktywnie wspieramy również potrzebujące lokalne społeczności. Dzięki temu tworzymy razem wyjątkowe miejsce pracy.

Jak do nas dołączyć

Chcesz współtworzyć jedno z najprężniej rozwijających się centrów finansowych, poznać ciekawych ludzi i zgłębić swoją wiedzę z zakresu rynków kapitałowych? Dobrze trafiłeś – czekamy na Ciebie.

Rekrutacja do naszej firmy składa się z następujących etapów: najpierw selekcjonujemy nadesłane aplikacje, rozmawiamy telefonicznie z wybranymi kandydatami, a najlepszych zapraszamy na rozmowę rekrutacyjną z liderem zespołu oraz prosimy o wypełnienie testów sprawdzających umiejętności analityczne i wiedzę z zakresu rynków kapitałowych. Jeszcze tylko rozmowa z przedstawicielem działu HR i... witamy w BNP Paribas Securities Services!

Chcesz wiedzieć więcej? Listę prowadzonych przez nas rekrutacji znajdziesz na naszej stronie <http://bnpparibas.pl/kariera/aplikuj-teraz-bp2s-en.htm>

BNP Paribas Securities Services

Plac Europejski 6
00-844 Warszawa

@HRPoland@securities.bnpparibas.pl
tel. (22) 386 11 01

Dowiedz się więcej

🌐 securities.bnpparibas.pl
🌐 securities.bnpparibas.com/contact-us/careers.html
🌐 www.linkedin.com/company/3625182/careers

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17
Programy rozwojowe: 25 osób
Program praktyk: ok. 200 osób



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ
Przeciwdziałanie Praniu Pieniędzy, Securities Services Operations,
Inne Operacje Bankowe, Bankowość Detaliczna, Bankowość
Korporacyjna, Bankowość Transakcyjna, Zarządzanie Ryzykiem



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW
Finanse i rachunkowość, Informatyka, Ekonomia, Zarządzanie,
Matematyka, Ekonometria i inne pokrewne



LOKALIZACJA
Warszawa, Olsztyn (Citi Service Center Poland i Citi Handlowy)
oraz inne miasta, w których znajdują się placówki (Citi Handlowy)



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW
» prywatna opieka medyczna » karta sportowa » ubezpieczenie
na życie, bony » bilety i zniżki » program emerytalny » mobilny
dostęp do portali wiedzy (MIT, Harvard itp.)

WE HELPED MAKE 2 A.M. MONEY POSSIBLE. READY TO BE AN INNOVATOR, A PROBLEM SOLVER OR SOMEONE WHO MAKES THINGS HAPPEN? JOIN US.

Citi to dynamiczny zespół, przed którym stoi wspólny cel – zapewnienie najlepszej jakości obsługi milionom ludzi w ponad 160 krajach. Mamy w tym spore doświadczenie – 200 lat stawiania sobie coraz to nowych wyzwań i łączenia możliwości z potrzebami Klientów. Mamy też na pokładzie wielu ekspertów i profesjonalistów. Dlaczego? Powód jest prosty – doskonale rozpoznajemy i rozwijamy talenty. W Polsce rozwijamy działalność w ramach Citi Service Center Poland i Citi Handlowy.

Citi Service Center Poland świadczy najwyższej jakości usługi podmiotom z Grupy Citi. Z Polski obsługuje ponad 90 krajów z Europy, Azji, Afryki, obu Ameryk oraz Australię w ramach obszarów: AML (Przeciwdziałanie Praniu Pieniędzy), Securities Services Operations, IT i innych.

Citi Handlowy to jedna z wiodących instytucji finansowych w Polsce, oferująca usługi bankowości korporacyjnej, inwestycyjnej i detalicznej. Łączymy doświadczenie i najlepsze tradycje polskiej bankowości z nowoczesnym sposobem prowadzenia finansów. Rozwijamy sieć oddziałów Smart, którą oprócz nowoczesnego wystroju wyróżnia bardzo szybka obsługa, inteligentne procesy oraz intuicyjne technologie.

Poznaj naszą ofertę i ułóż swoją ścieżkę kariery

Szukamy ludzi, którzy będą się rozwijać razem z nami. Popieramy aktywne postawy oraz odpowiedzialność za kształtowanie własnej drogi zawodowej. Mamy propozycję dla studentów oraz absolwentów na każdym etapie budowania swojej kariery zawodowej. Sprawdź, która jest dla Ciebie.

Program Ambadorski: roczny program dla studentów od I do V roku, którzy chcą reprezentować Citi na swojej uczelni i rozwijać kompetencje niezbędne w dalszej karierze zawodowej.

Program Praktyk Letnich: 2,5-miesięczna praktyka dla studentów od II roku, podczas której zrealizujesz własny projekt pod okiem indywidualnego opiekuna. Praktyki odbywają się w różnych obszarach, m.in.: Bankowości, IT, AML, HR i wielu innych.

Rozpocznij swoją karierę zawodową, biorąc udział w jednym z naszych **Programów Rozwojowych**. W zależności od rodzaju Programy trwają od 1,5 roku do 3 lat. Studenci ostatnich lat studiów i absolwenci mogą aplikować do jednego z Programów:

- ▶ **Rozwój na Bank** w Citi Handlowy w obszarze Bankowości Korporacyjnej lub Operacji i Technologii,
- ▶ **Regionalne Programy Rozwojowe** w Citi Handlowy w obszarze Bankowości Detalicznej, Bankowości Transakcyjnej lub Ryzyka,
- ▶ **Globalny Program Rozwojowy w IT** w Citi Service Center Poland związany z tematyką nowych technologii oraz infrastrukturą teleinformatyczną,
- ▶ **Securities Services Operations Graduate Program** w Citi Service Center Poland dla osób zainteresowanych pracą w świecie rynków kapitałowych.

Więcej o naszych programach znajdziesz na stronie www.karierawciti.pl.

Citi Service Center Poland

ul. Chałubińskiego 8
00-613 Warszawa

Citi Handlowy Bank Handlowy w Warszawie S.A.

ul. Senatorska 16
00-923 Warszawa

Dowiedz się więcej

- @ student@citi.com
- www.karierawciti.pl
- www.linkedin.com/company/citi/careers
- www.facebook.com/CitiCareers/

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD



DELPHI



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 20

Praca: 100



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



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» System kafeteryjny (karta sportowa, dofinansowanie wakacji, bony świąteczne) » Prywatna opieka medyczna (raz w tygodniu dyżury lekarskie w biurze) » Zniżki na wybrane marki samochodów i części samochodowe » Elastyczne godziny pracy » Masażysta

CREATE THE FUTURE

Delphi Automotive jest wiodącym światowym dostawcą technologii dla producentów samochodów. W Krakowie od 2000 r. obok nowoczesnego Centrum Technicznego, którego głównym obszarem jest projektowanie zaawansowanej elektroniki samochodowej, działa także kilkusetosobowe centrum wsparcia biznesu koncernu Delphi w obszarach księgowości, finansów, IT, logistyki i zakupów, o zasięgu krajowym, europejskim oraz globalnym.

Dlaczego warto z nami pracować?

- ▶ Jesteśmy stabilną globalną firmą notowaną na giełdzie w Nowym Jorku (NYSE).
- ▶ Pracując u nas, masz wpływ na działalność i wyniki firmy tworzącej przyszłość branży motoryzacyjnej na świecie.
- ▶ Jesteśmy wielokrotnym laureatem PACE Award (najwyższe wyróżnienie dla technologii w branży motoryzacyjnej).
- ▶ Tworzymy świat z mniejszą liczbą wypadków samochodowych i emisją spalin, bardziej efektywnym zużyciem paliwa oraz bardziej zaawansowaną mocą obliczeniową samochodów.
- ▶ Samochód wyposażony w nasze technologie jako pierwszy na świecie pokonał trasę z San Francisco do Nowego Jorku w trybie autonomicznym.
- ▶ Tworzymy wyjątkową atmosferę pracy opartą na zaufaniu, szacunku i samodzielności oraz długoletniej współpracy.
- ▶ Jesteśmy organizacją przyjazną rodzicom, wspieramy pasjonatów sportu.

Kogo szukamy?

Szukamy osób otwartych na długoletnią współpracę w firmie, dla której etyka ma znaczenie, 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 specjalistów z obszaru księgowości, finansów czy zakupów.

Ofujemy również staże i praktyki studenckie, a dla najlepszych możliwość wzięcia udziału w naszym prestiżowym programie rotacyjnym dla przyszłych liderów.

Finance Leadership Development Program

Ofujemy także unikalną ścieżkę kariery zawodowej w Delphi. Program jest adresowany do najlepszych studentów i absolwentów kierunków finansowych o dużym potencjale przywódczym, którzy będą współtworzyć sukces organizacji Delphi. Program zakłada cykl trzech rocznych rotacji w różnych zespołach finansowych (Audyt/Treasury/Controlling itp.), w tym przynajmniej jednego oddelegowania za granicą. Nabór do programu realizowany jest raz do roku.

Jeśli chcesz być częścią naszego zespołu – **zaaplikuj do Delphi!**

Dokładne informacje na temat wymagań i aktualnych rekrutacji znajdziesz na www.delphikrakow.pl.

Delphi Poland

ul. Podgórk Tynieckie 2
30-399 Kraków

@ rekrutacja@delphi.com
tel. (12) 252 10 00

Dowiedz się więcej

- www.delphikrakow.pl
- www.delphi.com
- www.facebook.com/Delphi
- twitter.com/delphiauto
- www.goldenline.pl/firma/delphi/
- www.youtube.com/user/DelphiInnovation
- www.linkedin.com/company/delphi

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





EY Polska



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Platne praktyki: 200+ Stała praca: 150+



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Audyt, Doradztwo Podatkowe, Doradztwo Biznesowe (w tym Doradztwo IT), Doradztwo Transakcyjne, Kancelaria EY Law



LOKALIZACJA

Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań i Wrocław

EY Global Delivery Services Poland



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

30 pracowników w każdym miesiącu



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Finanse i Księgowość, IT (infrastruktura, zarządzanie bezpieczeństwem, zarządzanie projektami), Advisory (software development, SAP); Zarządzanie Wiedzą, Centrum Wsparcia Usług Biznesowych i Kreatywnych, Zarządzanie Ryzykiem, Zakupy i Zamówienia, HR



LOKALIZACJA: Wrocław, Warszawa

EY Polska

Co na Ciebie czeka?

Są tacy, dla których wyzwania to udział w prestiżowych projektach dla największych firm na rynku. Jest miejsce, w którym takie zadania to codzienność – tak właśnie wygląda praca w EY Polska.

Badanie sprawozdań finansowych z każdej branży, fuzje i przejęcia, wyceny spółek, cyberbezpieczeństwo, tropienie piramid finansowych, analiza inwestycji, międzynarodowe strategie podatkowe, rozprawy sądowe, doradztwo strategiczne i wiele więcej – niezależnie od tego, który dział wybierzesz, czekają na Ciebie prawdziwe wyzwania. Im bardziej różnorodnie składniki, tym bardziej efektywna formuła wzrostu doświadczenia. Zrozum zjawiska, które kształtują biznes, i poznaj najlepsze sposoby na to, by działał lepiej.

Sprawdź się przy różnorodnych projektach i odkryj swój własny wzór na karierę.

Kogo szukamy?

Rekrutujemy do Działu Audytu, Doradztwa Podatkowego, Transakcyjnego, Biznesowego i Kancelarii Prawnej. Ważny jest otwarty umysł i zdolności analityczne. Jeśli lubisz poznawać nowe rzeczy i potrafisz sprawnie rozwiązywać problemy, szybko spojrzysz na świat z perspektywy, z której widać więcej. Przyda Ci się także umiejętność pracy w zespole oraz dobra znajomość języka polskiego i angielskiego. Czekamy zarówno na studentów, jak i na absolwentów. Więcej informacji o oczekiwaniach na konkretnym stanowisku oraz o procesie rekrutacji znajdziesz na stronie kariery. Zacznij poziom wyżej.

EY Global Delivery Services Poland

Co na Ciebie czeka?

Dołączając do EY GDS Poland, będziesz pracować w globalnej sieci centrów usług wspólnych EY, które zlokalizowane są w pięciu krajach: Indiach, Chinach, Polsce, Argentynie i na Filipinach. W Polsce nasze centrum działa od pięciu lat i stąd obsługujemy naszych klientów w 13 obszarach biznesowych. Ta różnorodność gwarantuje naszym pracownikom możliwość rozwoju w wielu dziedzinach, np. w finansach i księgowości, analizach finansowych na poziomie globalnym, IT, zarządzaniu wiedzą i wielu innych. Jasno sprecyzowana ścieżka kariery, stałe wsparcie w rozwoju i możliwość udziału w profesjonalnych szkoleniach, globalne projekty, a przede wszystkim ciekawi ludzie, stwarzają niepowtarzalną atmosferę pracy w naszym centrum. W EY GDS Poland spotkasz osoby pochodzące z różnych stron świata – te, które dopiero rozpoczynają swoją karierę, jak i te z wieloletnim doświadczeniem.

Kogo szukamy?

W EY GDS Poland oferujemy usługi w 13 obszarach biznesowych, dlatego poszukujemy osób z różnorodnymi kompetencjami: językowymi, technicznymi, umiejętnościami doradztwa i zarządzania. Oferujemy zarówno stanowiska eksperckie, m.in. w działach finansowo-księgowych, IT czy HR, jak i te dedykowane absolwentom. Przebieg procesu rekrutacyjnego zależy od stanowiska, na które aplikujesz – by dowiedzieć się więcej, odwiedź naszą stronę i sprawdź aktualne oferty pracy.

Dowiedz się więcej

EY Polska

- ey.com.pl/kariera
- fb.com/ey.kariera
- rekrutacja@pl.ey.com

EY Global Delivery Services Poland

- ey.com/pl/gds
- fb.com/EYGlobalDeliveryServices
- EYGDS.Recruitment@xe05.ey.com



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17
Praktyki i staże FME SSC:10
Praca FME SSC: 50
Praktyki i staże Fresenius Kabi SSC:5
Praca Fresenius Kabi SSC: 40



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ
Księgowość, Project Management



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW
Finanse i rachunkowość, Studia filologiczne i językowe



LOKALIZACJA
Wrocław



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW
 » Program Multikafeteryjny (w tym karta MultiSport oraz wiele innych bonów i voucherów do wyboru) » Prywatna opieka medyczna » Fundusz socjalny » Owoce w biurze » Szkolenia » Dofinansowanie nauki języków obcych

POSTAW NA ROZWÓJ W KSIĘGOWOŚCI I DOŁĄCZ DO JEDNEGO Z NASZYCH CENTRÓW USŁUG WSPÓLNYCH! PRACUJ W FIRMIE Z NIEPOWTAARZALNĄ ATMOSFERĄ PRACY!

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 dla szpitali i innych placówek medycznych. Zatrudnia łącznie ponad 200 000 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.

Fresenius Medical Care specjalizuje się w dostarczaniu produktów i usług medycznych z zakresu dializoterapii. Jest globalnym liderem na tym rynku, największym na świecie dostawcą usług i produktów w tym obszarze.

Shared Service Centers

W 2014 r. koncern otworzył we Wrocławiu **dwa Centra Usług Wspólnych** dla **Spółek Fresenius Kabi** oraz **Fresenius Medical Care**. Zadaniem centrów jest zapewnienie jak najlepszej jakości obsługi w obszarze procesów finansowo-księgowych i zapewnienie wsparcia biznesowego Spółek zlokalizowanych w Europie i Afryce Południowej. W okresie najbliższych dwóch lat oba centra planują osiągnąć wspólnie wielkość zatrudnienia około 300 osób.

Kogo szukamy?

Poszukujemy pracowników z dobrą znajomością języków obcych oraz chętnych do rozpoczęcia lub rozwijania swojej kariery w obszarze finansowo-księgowym. Bardzo dobrze odnajdują się u nas osoby, które lubią pracę w środowisku międzynarodowym oraz pragną aktywnie uczestniczyć w rozwijaniu firmy.

Dlaczego warto z nami pracować?

- ▶ Działamy dla branży medycznej, której produkty ratują życie ludzkie. To dla nas ważne!
- ▶ Pracujemy w małych zespołach, co daje nam gwarancję dobrej współpracy.
- ▶ Kameralne środowisko pracy sprzyja tworzeniu przyjaznej atmosfery.
- ▶ Zatrudniamy kreatywnych i ciekawych ludzi, otwartych na budowanie relacji z klientami.
- ▶ Wspólnie tworzymy nasze środowisko pracy – mamy możliwość realnego tworzenia procesów księgowych w naszych SSCs.
- ▶ Zapewniamy doskonałe warunki rozwoju naszym pracownikom w obszarze znajomości procesów księgowych, umożliwiając poznanie ich w szerszym zakresie.
- ▶ Uczestnictwo w tranzyjach umożliwia zdobywanie nowej wiedzy oraz stwarza możliwości poznawania nowych kultur podczas wyjazdów zagranicznych.
- ▶ Oferujemy szeroką gamę szkoleń i wspieramy rozwój naszych pracowników.
- ▶ Jesteśmy zlokalizowani w samym centrum miasta.

Fresenius Kabi Business Services Fresenius Medical Care SSC

ul. Białokörniczna 1
 50-134 Wrocław

@ Fresenius Kabi SSC: Business_Services_HR@Fresenius-Kabi.com

@ Fresenius Medical Care SSC: rekrutacja@fmc-ag.com

Dowiedz się więcej



www.fresenius.com



www.fresenius-kabi.com



www.freseniusmedicalcare.com

POZNAJ BLIŻEJ
 PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
 ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 100

Praca: 70



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Audyt, Outsourcing Rachunkowości i Płac, Doradztwo Podatkowe, Transakcje Kapitałowe, Ceny Transferowe, Konsulting, Doradztwo Prawne, Doradztwo Europejskie, Administracja



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Prawo, Zarządzanie, Ekonomia, Administracja



LOKALIZACJA

Poznań, Warszawa, Katowice, Kraków, Wrocław, Toruń



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» System kafeteryjny MyBenefit » Prywatna opieka medyczna
» Kursy językowe » Finansowanie zdobywania uprawnień zawodowych

DOŁĄCZ DO JEDNEJ Z NAJWIĘKSZYCH FIRM AUDYTORSKO-DORADCZYCH NA ŚWIECIE. TUTAJ MOŻESZ WIĘCEJ.

Grant Thornton to wielokrotnie nagradzany, profesjonalny dostawca usług audytorsko-doradczych oraz outsourcingowych, szczerzący się mianem jednego z 50 najatrakcyjniejszych pracodawców na świecie.

Dlaczego My?

Kiedy dołączysz do Grant Thornton, doświadczysz czegoś więcej niż obecności w nowym miejscu pracy. **Tutaj, w przyjaznej kulturze** opartej na szacunku i współpracy, w dynamicznym tempie rozwinięsz swoje talenty. Nie ważne, czy studiowałeś na uniwersytecie, politechnice czy prywatnej uczelni. Tutaj każdemu dajemy **możliwość rozwoju!** Praca w Grant Thornton to nie tylko obowiązki, projekty i przemyślana ścieżka zawodowa kształtująca rozwój. To także, a może przede wszystkim, unikalna atmosfera i wyjątkowi ludzie, na których można liczyć w każdej sytuacji.

Praktyka-staż-praca

Oferujemy bogaty program praktyk studenckich, zapewniając: elastyczny grafik (25 godzin tygodniowo), wynagrodzenie, udział w realnych projektach. Praktyki trwają od 2 do 6 miesięcy, a najlepsi praktykanci otrzymują propozycje dalszej współpracy.

Naszą ofertę kierujemy również do profesjonalistów – bardziej i mniej doświadczonych. Zależy nam na ludziach błyskotliwych, którzy mają dobrze rozwinięte kompetencje analityczno-syntetyczne i dostrzegają związki przyczynowo-skutkowe. U kandydatów cenimy także odpowiedzialność, inicjatywę oraz adaptacyjność w rozumieniu otwartości na dynamiczne zmiany.

Poszukujemy pracowników i praktykantów w następujących obszarach:

- ▶ Audyt;
- ▶ Outsourcing Rachunkowości i Płac;
- ▶ Doradztwo Podatkowe;
- ▶ Doradztwo w Transakcjach Kapitałowych;
- ▶ Ceny Transferowe;
- ▶ Konsulting;
- ▶ Doradztwo Prawne;
- ▶ Doradztwo Europejskie;
- ▶ Administracja.

Tutaj czeka na Ciebie wiele możliwości. Możesz poszerzać horyzonty. Możesz więcej!

Grant Thornton

ul. abpa A. Baraniaka 88E
61-131 Poznań

@rekrutacja@pl.gt.com

@praktyki@pl.gt.com

tel. (61) 625 11 00

Dowiedz się więcej

www.grantthornton.pl

grantthornton.pl/kariera

www.facebook.com/GrantThorntonPL

www.linkedin.com/company/3625182/careers

www.twitter.com/GrantThorntonPL

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: do 10

Praca: 60



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Księgowość (RTR, OTC, PTP), HR, IT, Business Intelligence, Customer Service and Support i inne



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse, Rachunkowość, Ekonomia, IT, Bazy danych, Zarządzanie, Administracja, Inżynieria, HR i inne



LOKALIZACJA

Kraków



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» System kafeterijny z benefitami do wyboru » Prywatna opieka medyczna » Ubezpieczenia na życie » Dodatkowy wolny dzień w roku » Zajęcia sportowe » Szkolenia i inne

DOŁĄCZ DO HITACHI DATA SYSTEMS I BUDUJ Z NAMI SWOJĄ KARIERĘ. NASZA KULTURA ORGANIZACYJNA CENI SZACUNEK, INDYWIDUALIZM ORAZ ROZWÓJ KAŻDEGO PRACOWNIKA.

Hitachi Data Systems (HDS) z siedzibą w Stanach Zjednoczonych jest spółką córką największej japońskiej firmy elektronicznej – Hitachi. HDS tworzy innowacyjne rozwiązania umożliwiające zarządzanie informacjami. Pomagamy klientom rozwijać ich biznes oraz wspieramy społeczeństwa, aby stawały się bezpieczniejsze i zdrowsze oraz miały dostęp do najnowocześniejszych rozwiązań. Skupiamy się na dużych danych, które oferują prawdziwą wartość – nazywamy to Internetem Rzeczy. Wierzymy, że myślenie o przyszłości wyzwala rozwój. Nasze rozwiązania IT i usługi napędzają strategiczne zarządzanie i analizę światowych danych. Tylko Hitachi Data Systems integruje swoje najlepsze technologie IT i operacyjne technologie całej rodziny Hitachi, aby dostarczyć wiedzę, której potrzebują przedsiębiorstwa do ustawicznego rozwoju.

Nikt nie zna danych tak jak **Hitachi Data Systems**. Pomogliśmy największym i najbardziej złożonym światowym organizacjom w jednej rzeczy – w zarządzaniu danymi. Posiadamy sprawdzone i zintegrowane strategie oraz portfolio rozwiązań, które umożliwiają cyfrową transformację poprzez dane i integrację rozproszonych zbiorów danych w jedną strategię.

Zatrudniamy ponad 7000 osób na całym świecie, a nasz biznes obejmuje ponad 100 krajów. Główna siedziba mieści się w Santa Clara w Kalifornii.

Centrum Hitachi Data Systems w Krakowie

Nasze Centrum w Krakowie funkcjonuje od 2007 r. i stale się rozwija, oferując naszym pracownikom atrakcyjne warunki zatrudnienia, poszerzanie wiedzy i doświadczenia oraz przyjazną atmosferę. Świadczymy usługi finansowo-księgowe 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., której siedzibą jest Tokio. Zespół finansowy w krakowskim oddziale HDS liczy ponad 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 międzypółkowych, bankowych, analizy biznesowej i księgi głównej. Oferujemy także możliwość rozwoju w zespołach niefinansowych: Business Intelligence, Human Resources, IT, Customer Service and Support i innych.

Hitachi Data Systems

ul. Armii Krajowej 16
30-150 Kraków

@fsscjobs@hds.com
tel. (12) 383 16 23

Dowiedz się więcej

- www.hds.com/corporate/careers/job-search
- www.hds.com
- www.hitachids-careers.com
- www.facebook.com/HDSCareers
- www.linkedin.com/company/hitachi-data-systems
- twitter.com/HDSCareers

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD



IAG GBS



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Financial Planning & Analysis, Treasury, Zakupy, Record to Report, Order to Cash, Central Team (HR, Project Management, Service Delivery, Migration), IT



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Prawo, Administracja, Ekonomia, Informatyka, Zarządzanie, Towaroznawstwo



LOKALIZACJA

Kraków, Madryt, Londyn, Dublin, Barcelona, Chennai



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Atrakcyjne wynagrodzenie » Karta sportowa i lunchowa
» Opieka medyczna » Ubezpieczenie » Preferencyjne ceny biletów lotniczych i wiele innych

IAG GBS – BE BRAVE. BE DIFFERENT. BE YOURSELF.

IAG GBS jest częścią International Airlines Group (IAG). W skład IAG wchodzi takie linie lotnicze, jak: Aer Lingus, British Airways, Iberia, Vueling oraz IAG Cargo.

To jedna z największych grup linii lotniczych na świecie; posiada 541 samolotów latających do 274 miejsc na świecie i przewozi co roku ponad 95 milionów pasażerów.

W swojej głównej siedzibie w Krakowie IAG GBS zajmuje się świadczeniem usług z zakresu finansów, zakupów oraz IT dla firm wchodzących w skład IAG.

Pracownicy IAG GBS to wykwalifikowani specjaliści, którzy nie boją się wyzwań w międzynarodowym środowisku biznesowym, potrafią podejmować szybkie decyzje i elastycznie reagować na zmieniające się okoliczności.

Nie bój się działać – be brave

Aby osiągać sukcesy w dynamicznym środowisku biznesowym, musisz mieć pewność siebie i odpowiednie doświadczenie. Dajemy naszym pracownikom możliwość wyznaczania kierunków rozwoju biznesu. Chcemy rozwijać się razem z Tobą, dlatego szukamy osób, które są ekspertami w swojej dziedzinie, chcą poszerzać swoją wiedzę oraz są zdeterminowane, by osiągnąć sukces.

Szukaj nowych rozwiązań – be different

Praca dla największych linii lotniczych to konieczność ciągłego przystosowywania się do nowych warunków. W IAG GBS stawiamy na efektywność, inno-

wacyjność i elastyczność. Lubimy pracować z ludźmi, którzy chcą kształtować przyszłość i nie boją się wychodzić z inicjatywą. Z nami będziesz mógł rozwijać swoje pomysły i będziesz widzieć, jak wpływają one na kształt biznesu.

Bądź sobą – be yourself

Pracujemy w prawdziwym międzynarodowym środowisku. W naszych biurach spotkasz osoby pochodzące z różnych krajów i kultur, dlatego język angielski to podstawa. Stawiamy na wymianę doświadczeń pomiędzy osobami reprezentującymi różne części biznesu, cenimy świeże pomysły; to sprawia, że na każdy projekt jesteśmy w stanie spojrzeć z wielu perspektyw i zaproponować unikalne rozwiązania. Rozwiniemy twoje umiejętności i chcemy, żeby były podstawą naszego sukcesu.

Jak aplikować?

Odwiedź naszą stronę www.iaggbs.com i sprawdź aktualne oferty pracy i wymagania.

IAG GBS

ul. Opolska 114
30-323 Kraków

@ recruitment@iaggbs.com

Dowiedz się więcej



www.iaggbs.com



www.facebook.com/iaggbs



www.linkedin.com/company/iag-gbs

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 50

Praca: 300



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Finanse, Księgowość, Podatki, Kontroling Finansowy, IT, HRD, Zakupy, Master Data



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Ekonometria, Matematyka stosowana, Zarządzanie, Filologie, Językoznawstwo



LOKALIZACJA

Łódź



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Karta OK system » Prywatna opieka medyczna » Bony na święta » Ubezpieczenie na życie » Dofinansowanie do wakacji

PROGRAM SZKOLENIOWY INFOSYS CAMPUS JEST OKREŚLANY PRZEZ JEGO ABSOLWENTÓW JAKO MIŁOWY KROK W ICH KARIERZE. DOŁĄCZ DO NAS!

Infosys Poland to wiodący dostawca usług outsourcingowych, konsultingowych i technologicznych oraz **jeden z największych pracodawców z sektora usług w Polsce**. Firma jest największą poza granicami Indii filią Infosys Limited – globalnego dostawcy zintegrowanych usług doradztwa biznesowego i technologicznego, outsourcingu i IT oraz giganta na międzynarodowym rynku nowoczesnych usług dla biznesu.

Polskie centrum Infosys zatrudnia **ponad 2500 specjalistów**, prowadzących projekty biznesowe dla klientów z całego świata **w ponad 20 językach**. Firma jest jednym z największych zagranicznych inwestorów w Łodzi. Do głównych obszarów specjalizacji centrum należy obsługa podatkowa, *master data management*, usługi finansowo-księgowo i zakupowe, transformacje biznesowe, obsługa procesów logistycznych oraz zarządzanie ryzykiem. Infosys Poland jest jedną z firm założycielskich ABSL, największej organizacji branżowej w regionie Europy Środkowo-Wschodniej skupiającej firmy z sektora nowoczesnych usług dla biznesu.

Każdy dzień przynosi naszej firmie nowe wyzwania. Aby zapewnić dostęp do wykwalifikowanych pracowników posługujących się biegle wieloma językami, w Infosys Poland powstała nowa inicjatywa – **Infosys Campus**. Jest ona kierowana m.in. do pracowników specjalizujących się w zakresie finansów i księgowości, zakupów czy analizy danych biznesowych. Program jest adresowany ponadto do lingwistów – studentów oraz absolwentów filologii, pasjonatów języków obcych, którzy nie posiadają wiedzy kierunkowej lub mają niewielkie doświadczenie w tym obszarze.

W skrócie, **Infosys Campus to cykl szkoleń, prowadzonych pod kątem dostosowania profilu kompetencyjnego młodych ludzi do aktualnych potrzeb rynku pracy**. To także szansa na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego i rozpoczęcie kariery w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Jeżeli chcesz rozpocząć z Nami swoją międzynarodową karierę, nie wahaj się i prześlij swoje CV na adres: **rekrutacja_lodz@infosys.com**.

Infosys Poland

ul. Pomorska 106A
91-402 Łódź

@ rekrutacja_lodz@infosys.com
tel. (42) 278 15 00

Dowiedz się więcej

www.dockinlodz.com
pl-pl.facebook.com/Infosys.Poland

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: przez cały rok
Praca: 50



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Accounts Payable, Accounts Receivable, Contract to Billing, Travel & Expenses, General Ledger, Regional Finance Planning & Analysis, Regional Finance Control



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse, Rachunkowość i kierunki pokrewne, Ekonomia, Zarządzanie, Filologia angielska i filologie innych języków



LOKALIZACJA

Warszawa



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

Karta MultiSport » Owoce w biurze » Prywatna opieka medyczna
» Szeroki wachlarz usług kafejecznych » Ubezpieczenie

Z NAMI ZDOBĘDZIESZ DOŚWIADCZENIE W MIĘDZYNARODOWYM ŚRODOWISKU, POZNASZ INTERESUJĄCYCH LUDZI ORAZ POSZERZYSZ WIEDZĘ Z ZAKRESU FINANSÓW.

Kim jesteśmy?

Jones Lang LaSalle Group Services jest częścią JLL – światowego lidera w zakresie usług finansowych i specjalistycznych w dziedzinie nieruchomości i zarządzania inwestycjami. Ponad 58 000 pracowników w 1000 miastach i 80 krajach zaspokaja potrzeby Klientów w dziedzinie nieruchomości w skali lokalnej, regionalnej i globalnej. W Warszawie ma swoją siedzibę komplementarne centrum finansowo-księgowo (Finance Services Group).

Czym się zajmujemy?

Nasze centrum dostarcza usługi w zakresie procesów księgowych dla podmiotów z regionu EMEA. Tworzą je działy:

- ▶ Accounts Payable;
- ▶ Travel & Expenses;
- ▶ Accounts Receivable;
- ▶ Contract to Billing.

Dostarczamy najwyższej jakości usługi dla naszych Klientów dzięki aktywności doświadczonych i wykwalifikowanych specjalistów, jak również rozszerzamy zakres wsparcia oraz listę wspieranych krajów. Nasz zespół regionalny współpracuje z wszystkimi krajami w obszarach:

- ▶ General Ledger;
- ▶ Regional Finance Control;
- ▶ Regional Finance Planning and Analysis.

Dlaczego warto u nas pracować?

Jesteśmy organizacją o ugruntowanej i stabilnej pozycji na rynku. Największą wartością naszej firmy są tworzący ją ludzie. Dbamy o miłą atmosferę, przyjazne warunki pracy, a także promujemy podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez naszych Pracowników. Aktywnie wspieramy (także finansowo) tych z nich, którzy dążą do samorozwoju poprzez studia podyplomowe czy szkolenia specjalistyczne. Wspieramy inicjatywy pracownicze, inspirujemy ich do realizacji własnych pasji. Pracujemy w elastycznych godzinach, ceniąc sobie *work-life balance*. Zapewniamy bogaty i atrakcyjny pakiet świadczeń socjalnych. Naszą siedzibą jest Warsaw Spire (od grudnia 2016 r.) – jeden z najbardziej nowoczesnych biurowców w Warszawie, z niepowtarzalnym widokiem na jej panoramę i bardzo dobrą komunikacją z resztą miasta.

Kogo szukamy?

Ze względu na cały przekrój aktywności finansowych zapraszamy do nas zarówno absolwentów, jak i doświadczonych specjalistów i managerów. Zapraszamy zainteresowanych stabilnymi warunkami pracy i możliwościami godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym, ale również osoby, które interesuje wymagająca praca w strukturach regionalnych.

Jeżeli znasz biegle język angielski i może dodatkowo jeden z języków europejskich, zgłoś się do nas! Aktualne oferty pracy dostępne są na portalu Pracuj.pl. CV w języku angielskim można także przesłać na nasz adres mailowy: **FSG.recruitment@eu.jll.com**. Najczęściej poszukujemy osób na stanowiska: młodszy/-a księgowy/-a, księgowy/-a, starszy/-a księgowy/-a.

Jones Lang LaSalle Group Services

ul. Chłodna 52
00-872 Warszawa

@ FSG.recruitment@eu.jll.com
(22) 167 00 00

Dowiedz się więcej

www.jll.pl
 www.facebook.com/jll
 pl.linkedin.com/company/jll

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD






Zagraj
rolę życia
w mBanku



mBank.pl

Codziennie wcielamy się w różne role, aby podejmować nowe wyzwania i projekty. Mamy *know-how*, który pozwala nam realizować najlepsze scenariusze. Dołącz do naszej zgranej obsady i nakręć się na nowe możliwości!

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 innowację 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



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 20 (rekrutacja w październiku)
Praca: 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)



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Karta MultiSport » Owoce w biurze » Prywatna opieka
medyczna » Szeroki wachlarz usług kafejecznych » Ubezpieczenie

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.

mBank

ul. Senatorska 18
00-950 Warszawa

@rekrutacja@mbank.pl

Dowiedz się więcej

 www.mbank.pl/kariera

 www.bankowetalenty.pl

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD



Nordea



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 100

Praca: 300



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Group Finance, Group AML & Sanctions, Wholesale Banking Operations (Capital Markets Services), Group IT, IT Retail Banking, IT Capital Markets



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Bankowość, Ekonomia, Ekonometria, Zarządzanie, Prawo i administracja, Filologia angielska, Matematyka, Informatyka



LOKALIZACJA

Łódź, Gdynia, Gdańsk



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Prywatna opieka medyczna » Vouchery do sklepów
» Ubezpieczenie » PPE » Karnety sportowe » Dofinansowanie (wczasy, święta i okulary)

NORDEA BANK AB ODDZIAŁ W POLSCE ŚWIADTCZY USŁUGI ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM PROCESÓW SKANDYNAWSKICH JEDNOSTEK BIZNESOWYCH ORAZ KOMPLEKSOWE ROZWIĄZANIA Z ZAKRESU IT.

Nordea Bank AB Oddział w Polsce reprezentuje w Polsce Grupę Nordea – największą skandynawską instytucję finansową. Świadczymy usługi finansowe związane ze wsparciem procesów dla skandynawskich jednostek biznesowych oraz kompleksowe rozwiązania z zakresu IT. W naszych biurach w Łodzi i Trójmieście pracuje łącznie ponad 1500 pracowników.

Centrum Operacyjne w Łodzi

Od 2010 r. w Łodzi działa centrum operacyjne Nordea, które obsługuje procesy *back office* dla skandynawskich oddziałów banku. Na co dzień współpracujemy z jednostkami biznesowymi Nordea w Danii, Norwegii, Szwecji i Finlandii. Nordea rozwija się bardzo dynamicznie, ponieważ coraz więcej procesów operacyjnych ze Skandynawii przenoszonych jest do Polski.

IT w Trójmieście

W Trójmieście mieszczą się jednostki biznesowe odpowiedzialne za procesy IT w Nordea. Pion IT dostarcza usługi informatyczne w obszarze utrzymania oraz rozwoju platform i systemów informatycznych na rzecz spółek z Grupy Nordea. Pracujemy z najnowszymi technologiami i zatrudniamy wysokiej klasy profesjonalistów. Realizujemy ważne projekty w skali światowej, dzięki którym klienci Nordea w różnych krajach mogą bezpiecznie korzystać z usług finansowych i realizować swoje marzenia. Obejmujemy praktycznie wszystkie aspekty IT, dlatego podwyższenie kompetencji zawodowych możliwe jest na dowolnie wybranej ścieżce kariery związanej z IT.

Pracuj z nami

Do współpracy zapraszamy kandydatów, dla których będzie to pierwsza praca, jak również takich, którzy mogą pochwalić się doświadczeniem zawodowym w bankowości lub finansach. Ważna jest dla nas komunikatywna znajomość języka angielskiego, umiejętność szybkiego uczenia się i motywacja do pracy w międzynarodowym środowisku. Oprócz pracowników pełnoetatowych zatrudniamy także stażystów, którzy często po ukończonym stażu otrzymują propozycję stałego zatrudnienia. Program praktyk jest programem całorocznym. Oferujemy trzymiesięczny płatny staż, podczas którego istnieje możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, poznania struktury i specyfiki pracy. Więcej na temat aktualnych rekrutacji można znaleźć na nordea.pl/noc/aplikuj.

Proces rekrutacji w Nordea Bank AB

Pierwszym etapem rekrutacji jest rozmowa telefoniczna, podczas której weryfikujemy m.in. znajomość języka angielskiego. Następnym krokiem jest rozmowa z liderem zespołu oraz specjalistą HR, podczas której kandydat ma możliwość zaprezentowania swoich kompetencji i uzyskania szerszych informacji o pracy w zespole. Decyzja o zatrudnieniu kandydata podejmowana jest w ciągu 2-3 tygodni. O wyniku rekrutacji informujemy kandydata drogą mailową lub telefoniczną.

Nordea Bank AB

al. E. Śmigłego-Rydza 20
93-281 Łódź

@ Recruitment.noc@nordea.com

ul. Łużycka 6A, 81-537 Gdynia

@ rekrutacja.IT@nordea.com

Dowiedz się więcej

www.nordea.pl

www.linkedin.com/company/nordea-in-poland-and-estonia

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





Bank Polski



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17
W zależności od potrzeb biznesowych



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ
Obszary Bankowości Detalicznej, Bankowości Inwestycyjnej,
Bankowości Korporacyjnej, IT, Ryzyka i inne



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW
Ekonomiczne, Techniczne, Informatyczne, Humanistyczne



LOKALIZACJA
Cała Polska



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW
» System kafeteryjny MyBenefit » Prywatna opieka medyczna
» Ubezpieczenie grupowe » Pracowniczy program emerytalny
» Pakiet zniżek dla pracowników

MARKA PKO BANKU POLSKIEGO TO PRZEDE WSZYSTKIM LUDZIE – KOMPETENTNI, ZAANGAŻOWANI I POMYSŁOWI.

O nas

PKO Bank Polski jest **największym Bankiem komercyjnym w Polsce** oraz wiodącym Bankiem na rynku pod względem skali działania, kapitałów własnych, kredytów, depozytów, liczby klientów oraz wielkości sieci dystrybucji.

Mimo silnej konkurencji rynkowej PKO Bank Polski rozwija się skutecznie nie tylko w swoim tradycyjnym obszarze – obsłudze klientów detalicznych. Jest też liderem bankowości korporacyjnej oraz dla małych i średnich przedsiębiorstw. PKO Bank Polski udziela finansowania wszystkim branżom polskiej gospodarki, jest czołowym kredytodawcą na rynku samorządów.

Zajmując wiodącą pozycję pod względem osiągnięć biznesowych oraz wyników finansowych, **wyznacza kierunki rozwoju bankowości w Polsce.**

Nasz zespół

Sukcesy i pozycja Banku nie byłyby możliwe bez zaangażowania pracowników, ich pasji oraz gotowości do ciągłego rozwoju. **Trwałą przewagą konkurencyjną budują ludzie** – utalentowani, zmotywowani i zaangażowani. Będąc jednym z największych pracodawców w kraju, **zapewniamy miejsce pracy i rozwoju dla ponad 26 tys. osób.**

Ciągle rozwijamy się, dlatego zależy nam na pozyskaniu najlepszych na rynku specjalistów, jak i pełnych entuzjazmu i zaangażowania praktykantów i stażystów. **Studenci stanowią szczególną grupę potencjalnych pracowników.** Współpraca ze środowiskiem akademickim obejmuje wiele obszarów, co pozwala nam skutecznie docierać do najbardziej utalentowanych młodych ludzi. Szeroka oferta oraz duża skala działania naszego Banku umożliwia młodym ludziom sprawdzenie się **w wielu interdyscyplinarnych zespołach projektowych** oraz **udział w interesujących przedsięwzięciach.** Najlepszym umożliwiamy rozwój w naszym zespole.

Kogo szukamy

Zapraszamy do aplikowania osoby, które ukończyły **różne kierunki studiów.** Zatrudniamy nie tylko absolwentów bankowości, ale także innych specjalności: ekonomicznych, technicznych czy humanistycznych. Przez cały rok organizujemy w Banku **program płatnych praktyk i staży (ok. 700 miejsc)**, który dla wielu młodych ludzi jest dopiero początkiem drogi zawodowej. Jesteśmy najlepsi w tym, co robimy, i cały czas rozwijamy nasz potencjał poprzez **inwestowanie w kapitał ludzki.** Nasze działania sprawiają, że od lat jesteśmy jednym z **najbardziej pożądanym pracodawców.**

Jeżeli jesteś osobą ambitną, przedsiębiorczą i chcesz współtworzyć nowoczesny polski Bank – dołącz do nas i stań się częścią naszego zespołu.

PKO Bank Polski

ul. Puławska 15
02-515 Warszawa

@praktyki@pkobp.pl

Dowiedz się więcej

- www.pkobp.pl/kariera
- www.linkedin.com/company/pko-bp
- www.goldenline.pl/firma/pkobp
- pl-pl.facebook.com/PKOBankPolski

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 30

Praca: ok. 200



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Finanse, IT Security, IT, Project Management, Operacje, HR



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Zarządzanie, Ekonomia, IT, Filologie



LOKALIZACJA

Warszawa



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» **Opieka medyczna** » **Pracowniczy program inwestycyjny**
 » **Ubezpieczenie na życie** » **Karta Sodexo** » **Kursy językowe**
 » **MultiSport oraz liczne zajęcia sportowe** » **E-bilet oraz szeroki wachlarz zniżek**

DETERMINED TO MAKE A DIFFERENCE.

Kim jesteście?

Royal Bank of Scotland z siedzibą w Edynburgu, jest jednym z pięciu największych banków w Wielkiej Brytanii. RBS oferuje szeroką gamę produktów i usług finansowych, skierowanych do klientów indywidualnych, korporacyjnych oraz instytucjonalnych. Do RBS należą takie marki jak NatWest, Coutts czy Ulster Bank. RBS jest obecny w Polsce od 2007 r. Nasze centrum kompetencyjne jest globalnym centrum usług wspólnych dla Royal Bank of Scotland, gdzie świadczymy usługi w zakresie wsparcia procesów bankowych i jesteśmy kluczowym elementem realizacji strategii rozwoju. Szeroki wachlarz naszych usług obejmuje operacje bankowe, finanse, technologię, bezpieczeństwo informacji, zarządzanie projektami, dostarczanie informacji zarządczej oraz analizy biznesowe.

Dlaczego warto pracować w RBS?

RBS to dynamiczne środowisko, którego częścią możesz stać się również Ty! W codziennej pracy kierujemy się wartościami: Customer service, Working together, Thinking long term and Doing the right thing.

Zapewniamy nowoczesne narzędzia pracy, szkolenia niezbędne dla Twojego rozwoju oraz przyjazną atmosferę. Praca w RBS daje możliwość zdobycia doświadczenia w międzynarodowym środowisku oraz uczestniczenia w ciekawych projektach. Nasi pracownicy otrzymują atrakcyjne warunki zatrudnienia, w tym elastyczne godziny pracy, opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, plan emerytalny, atrakcyjny program zniżek (m.in. teatry, sklepy) oraz możliwość rozwijania swoich licznych pasji sportowych. Angażujemy się

również w różnorodne akcje charytatywne oraz przedsięwzięcia promujące przedsiębiorczość wśród uczniów i studentów, wspierające kobiety na rynku pracy oraz inne związane z różnorodnością w zatrudnieniu. Choć pracujemy intensywnie i z zaangażowaniem, dbamy też o równowagę między życiem zawodowym i prywatnym.

Szukamy kandydatów, którzy tak jak my stawiają klientów i współpracę w zespole na pierwszym planie, lubią pracę w dynamicznym środowisku, są kreatywni i chętnie angażują się w dodatkowe inicjatywy oraz zależy im na rozwoju osobistym. Oferujemy wiele możliwości rozwoju zawodowego, dzięki którym możesz rozwinąć swój potencjał.

Jak do nas dołączyć?

Informacje na temat aktualnych wakatów znajdziesz na naszej stronie: **poland.jobs.rbs.com**. Jeśli interesuje Cię inne stanowisko niż aktualnie otwarte, zapraszamy do pozostawienia Twojego CV w naszej bazie poprzez podaną wyżej stronę internetową. Skontaktujemy się z Tobą, kiedy pojawi się stanowisko o poszukiwanym przez Ciebie profilu.

W celu uzyskania szczegółowych informacji, zapraszamy do kontaktu telefonicznego z naszym Zespołem Rekrutacyjnym pod numerem (22) 573 05 00.

The Royal Bank of Scotland

ul. 1-go Sierpnia 8A
02-134 Warszawa

@ internship@rbs.com
tel. (22) 573 05 00

Dowiedz się więcej

🌐 poland.jobs.rbs.com
 🌐 pl.linkedin.com/company/royal-bank-of-scotland
 🌐 www.rbs.com

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praca: 40



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Audyt, Doradztwo Podatkowe, Księgowość, Kadry i Płace



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Prawo



LOKALIZACJA

Poznań, Warszawa



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» Karta sportowa » Prywatna opieka medyczna » Szkolenia merytoryczne i językowe » Wyjazdy integracyjne » Pokoje relaksu » Owoce w biurze

NIE TYLKO ZOBACZYMY TWÓJ POTENCJAŁ – ROZWINIEMY GO!

W **RSM Poland** świadczymy **najwyższej jakości usługi** audytu, outsourcingu rachunkowości, *payrollu* i raportowania, doradztwa podatkowego i prawnego, a także doradztwa transakcyjnego i M&A. Oferujemy również kompleksowe wsparcie w procesie zakładania spółek oraz usługi interdyscyplinarnego zespołu German Desk. Obsługujemy przedsiębiorstwa na terenie całej Polski oraz poza jej granicami, współpracując z Klientami w językach: polskim, angielskim i niemieckim. Działając na rynku od 1991 r., zysaliśmy ogromną wiedzę i doświadczenie, dzięki czemu tworzymy unikatowy zespół ponad **140 najlepszych specjalistów**.

Zapewniamy pracę w młodym, dynamicznym i profesjonalnym środowisku. Każdemu pracownikowi dajemy **możliwość rozwoju zawodowego** i zdobywania doświadczeń w międzynarodowym otoczeniu Klientów i Partnerów. Zdajemy sobie sprawę, że naszym największym kapitałem są ludzie. Dokładamy zatem wszelkich starań, aby kwalifikacje każdego członka naszego zespołu były na jak najwyższym poziomie i podlegały ciągłemu doskonaleniu. Naszym pracownikom oferujemy liczne szkolenia zewnętrzne oraz wewnętrzne, zapewniamy także bezpłatny dostęp do nauki języków obcych.

RSM Poland to również miejsce na **pasję i zainteresowania**. Co roku z okazji RSM World Day spędzamy wspólnie kilka aktywnych dni, uczestnicząc w zabawach integracyjnych oraz ciekawych szkoleniach. Reprezentanci RSM Poland regularnie biorą udział w imprezach sportowych, a dzięki kartom sportowym i świeżym owocom w biurze wszystkim nam łatwiej dbać o aktywny i zdrowy tryb życia. Pasjami dzielimy się na spotkaniach wewnątrzfir-

mowego Klubu Podróżnika, a przerwy od pracy spędzamy słuchając muzyki lub grając na konsoli w stworzonych specjalnie dla nas pokojach relaksu. Czy to w pracy, czy po godzinach nie zapominamy o licznych potrzebujących, których wspieramy, angażując się w akcje charytatywne i wolontariaty pracownicze. Tworzymy zgrany zespół i wierzymy, że razem możemy więcej.

W związku ze stale rosnącym portfolio naszych Klientów prowadzimy rekrutacje do Działu Audytu, Działu Doradztwa Podatkowego, Działu Prowadzenia Ksiąg Rachunkowych oraz Działu Kadry i Płac. Poszukujemy absolwentów studiów kierunkowych oraz profesjonalistów z doświadczeniem zawodowym, posługujących się językami obcymi. Wyślij CV na adres praca@rsmpland.pl i już dziś **wybierz najlepsze miejsce dla siebie**.

Więcej informacji o RSM Poland na stronie www.rsmpland.pl.

RSM Poland

ul. Droga Dębińska 3B
61-555 Poznań

@ praca@rsmpland.pl
Tel. (61) 851 57 66

Dowiedz się więcej

www.rsmpland.pl
 www.facebook.com/RSMpland
 www.linkedin.com/company/rsm-pl
 twitter.com/RSM_pl

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD



Life Is On

Schneider
Electric

Julie Glad
Master Technician
Grenoble, France

Great people make
Schneider Electric
a great company



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17
Praktyki i staże: 50-80
Praca: 250-300



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ
Księgowość i Finanse, HR, Obsługa Klienta, IT, Marketing,
Dział Sprzedażowy i Inżynierijny



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW
Finanse i rachunkowość, Marketing, Zarządzanie, Informatyka,
Inżynieria, Automatyka



LOKALIZACJA
Warszawa, Gdańsk, Kraków, Poznań, Wrocław



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW
» Premie okresowe » Karta MultiSport » Prywatna opieka
medyczna » Dofinansowanie urlopu wypoczynkowego
» Ubezpieczenie » Pakiet szkoleń i e-learningów

WEDŁUG MIĘDZYNARODOWEGO RANKINGU UNIVERSUM Z 2016 R. SCHNEIDER ELECTRIC NALEŻY DO 50 NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRACODAWCÓW NA ŚWIECIE.

W **Schneider Electric** tworzymy technologię, która zmienia oblicza miast i przemysłu oraz wzbogaca ludzkie życie, nazywamy to *Life is On*. Jesteśmy globalnym specjalistą w zarządzaniu energią i automatyce, zatrudniającym 160 000 pracowników w ponad 100 krajach. Począwszy od najprostszych przełączników po złożone systemy operacyjne, nasze technologie, oprogramowanie oraz usługi udoskonalają zarządzanie przedsiębiorstwami i automatyzację procesów. Przykłady miejsc, gdzie można znaleźć nasze rozwiązania, to Centrum Handlowe Złote Tarasy w Warszawie, lotnisko w Genewie czy stadion Red Sox w Bostonie.

Warszawskie Centrum Usług Wspólnych Schneider Electric powstało w celu zapewnienia jeszcze większej efektywności działań i składa się z Centrum Finansowego, Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Global Marketingu. Wszystkie trzy działy obsługują oddziały naszej firmy zarówno w Europie, jak i na całym świecie.

Kogo szukamy?

- ▶ osób chcących rozwijać się w obszarze finansów, HR lub marketingu;
- ▶ osób z bardzo dobrą znajomością języków obcych;
- ▶ osób chcących i potrafiących pracować z klientem.

Co nas wyróżnia?

- ▶ **Nasza misja.** Wierzymy, że dostęp do energii jest podstawowym prawem wszystkich ludzi na naszej planecie.
- ▶ **Nasze innowacyjne rozwiązania** sprawiają, że każdy ma zawsze bezpieczne, wydajne i pewne podłączenie do sieci.
- ▶ Cenimy **różnorodność**, bo wiemy, że nas wzmacnia, co przekłada się na lepsze usługi dla naszych klientów.
- ▶ Wiemy, że **dobre samopoczucie naszych pracowników** prowadzi do dobrych wyników, a dobre wyniki prowadzą do dobrego samopoczucia, dlatego nasze biuro jest komfortowe, ekologiczne i wyposażone w nowoczesne technologie Schneider Electric.
- ▶ **Obdarzamy naszych pracowników zaufaniem**, wspierając ich rozwój, by w pełni mogli osiągnąć swój potencjał dzięki bogatej ofercie szkoleniowej i kulturze dzielenia się wiedzą.
- ▶ **Nasi liderzy są otwarci i autentyczni**, są w pełni świadomi, że budują przyszłość Schneider Electric.

Jak wygląda proces rekrutacji?

Staramy się, aby nasz proces rekrutacyjny przebiegał sprawnie i zakończył się po pierwszym spotkaniu. W rozmowie rekrutacyjnej uczestniczy zazwyczaj przyszły manager oraz rekruter. W trakcie rozmowy weryfikowana jest znajomość języków obcych oraz kompetencje niezbędne w przyszłej pracy.

Aplikuj online na www.schneider-electric.pl/careers lub prześlij swoje CV w języku angielskim na adres rekrutacja@schneider-electric.com.

Schneider Electric

ul. Konstruktorska 12
02-673 Warsaw

@rekrutacja@schneider-electric.com
tel. (22) 511 82 00

Dowiedz się więcej

- www.schneider-electric.pl/careers
- www.schneider-electric.com
- www.facebook.com/SchneiderElectricCareers
- www.linkedin.com/company/schneider-electric

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





Professional Development



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 10

Praca: 60



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Accounting & Reporting, Operational Buying Unit, Travel & Expenses



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Matematyka, Zarządzanie, Kierunki filologiczne



LOKALIZACJA

Łódź



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

- » Prywatna opieka medyczna
- » Dofinansowania do kursów językowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- » Wyjazdy motywacyjno-szkoleniowe
- » Owoce w biurze
- » Programy sportowe
- » Ubezpieczenie

TAKE CARE OF YOUR CAREER.

Takeda zatrudnia około 31 000 pracowników w prawie 70 krajach. W Polsce posiadamy trzy spółki, w których zatrudniamy blisko 800 wysoko kwalifikowanych pracowników z całego kraju. Jesteśmy globalnym partnerem w dążeniu do poprawy zdrowia ludzi na całym świecie. Opracowujemy innowacyjne leki, pomagając pacjentom pokonywać choroby i ból, jednocześnie dając szansę na jak najwięcej cennych chwil życia. Nieustannie tworzymy nowe rozwiązania w obszarze profilaktyki i terapii.

Takeda SCE z siedzibą w Łodzi stanowi centrum usług wspólnych Grupy Takeda. Zajmujemy się prowadzeniem księgowości, raportowaniem, a także rozliczaniem zobowiązań spółek Takeda z całej Europy, Kanady, Zjednoczonych Emiratów Arabskich, Egiptu i RPA. Nasze spółki doceniane są na światowych rynkach nie tylko za produkty i serwis na bardzo wysokim poziomie, ale również jako dynamiczne i cieszące się bardzo dobrą opinią miejsce pracy. W ostatnich latach otrzymaliśmy wiele wyróżnień, wśród których warto wymienić tytuły Solidny Pracodawca, Odkrycie Roku dla produktu Febrisan, Gazele Biznesu oraz Wehikuły Czasu.

Sukces Takeda SCE zależy od wiedzy, kompetencji i zaangażowania naszej załogi. Z tego powodu regularnie wspieramy naszych pracowników, pomagając im rozwijać swój potencjał. Osoby, które wykazują chęć i duże zaangażowanie, mogą liczyć na stały wzrost kwalifikacji oraz zdobywanie i doskonalenie kompetencji. Dużą wagę przywiązujemy do dobrej atmosfery pracy. Z tego powodu oferujemy świetnie wyposażone biuro, a także szeroki pakiet benefitów umożliwiających zarówno podnoszenie kwalifikacji, jak i lepszą integrację

zespołu. Wierzymy, że dobre samopoczucie naszych pracowników pozytywnie wpływa na całą organizację.

Kogo szukamy?

Poszukujemy osób posiadających odpowiednie umiejętności i doświadczenie, zdolnych wspierać nas w poprawie jakości tego co najcenniejsze – życia. Zapraszamy do nas zarówno absolwentów, jak i specjalistów chętnych rozwijać swoje kompetencje w obszarze księgowości i raportowania, zakupów oraz rozliczeń wydatków pracowniczych. Zachęcamy do aplikowania także osoby zainteresowane wykorzystaniem na co dzień języków obcych w kontakcie z klientem. Niezwykle istotna jest samodzielność w rozwiązywaniu problemów, umiejętność analitycznego myślenia oraz umiejętności w zakresie komunikacji, konieczne do nawiązania partnerskiej współpracy z uczestnikami procesu z całego świata.

Takeda SCE

ul. Sterlinga 8A
91-425 Łódź

@rekrutacja-sce@takeda.com
tel. (42) 273 20 00

Dowiedz się więcej

www.takedajobs.com

www.takeda.com.pl

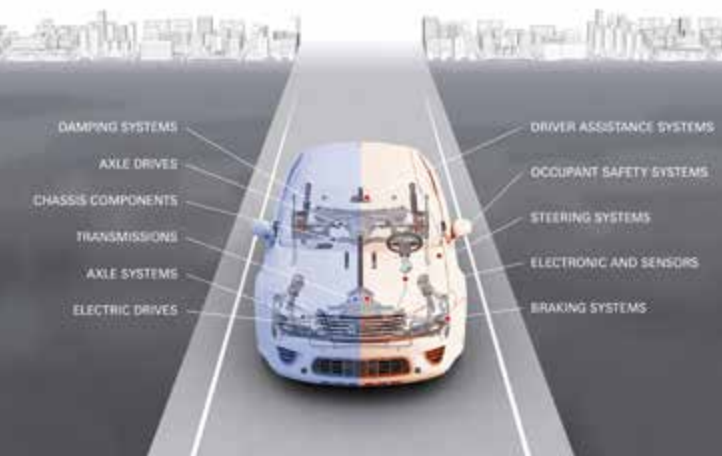
www.linkedin.com/company/takeda-pharmaceuticals-europe-ltd

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





EUROPEAN SHARED SERVICES CENTER



PLANY REKRUTACYJNE 2016/17

Praktyki i staże: 15

Praca: 60



DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

Accounts Payable, Accounts Receivable, General Ledger, Fixed Assets, Purchase Order Maintenance, Master Data, Travel & Expenses



PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Rachunkowość, Finanse, Ekonomia, Matematyka, Filologia i inne



LOKALIZACJA

Częstochowa



BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

» System kafeterijny MyBenefit » Prywatna opieka medyczna
» Szkolenia językowe i specjalistyczne » Pakiet zniżek na towary i usługi

OD PIERWSZEGO DNIA PRACY WSPIERAMY PRACOWNIKÓW I INSPIRUJEMY ICH DO DALSZEGO ROZWOJU.

Światowy lider wśród dostawców branży motoryzacyjnej.

Pozycję na rynku firma ZF umocniła poprzez połączenie sił dwóch globalnych liderów branży. Od maja 2015 r. firma TRW stała się częścią koncernu ZF Friedrichshafen AG. Dzięki tej transakcji połączyły się dwie potężne firmy, które już wcześniej osiągały niezwykle pozytywne wyniki w dziedzinie innowacji i które posiadają mocną pozycję na rynku. Jedna specjalizuje się w układach napędowych i układach podwozia, druga w aktywnych i pasywnych systemach bezpieczeństwa. Obecnie korporacja zatrudnia ponad 135 000 pracowników w około 230 placówkach zlokalizowanych w 40 krajach na całym świecie.

European Shared Services Center ZF Europejskie Centrum Obsługi Finansowej

- ▶ Od 2006 r. jesteśmy zlokalizowani w Częstochowie, świadczymy usługi finansowo-księgowo dla fabryk korporacji znajdujących się na terenie Europy.
- ▶ Obsługiwane kraje to: Polska, Niemcy, Wielka Brytania, Hiszpania, Portugalia, Włochy, Francja, Czechy, Słowacja i Rumunia.
- ▶ W odpowiedzi na intensywny rozwój Centrum Obsługi Finansowej, we wrześniu 2016 r. otworzyliśmy w Częstochowie nowy biurowiec. Zapewnia on nowoczesne, przestronne i komfortowe biura zarówno dla części obecnych pracowników, których liczba sięga już blisko 300 osób, jak i dla nowo przyjmowanych osób.

Dlaczego warto z nami pracować?

Od blisko 10 lat doświadczenia w branży *shared services centre* stawiamy na kompetencje i innowacyjne podejście naszego zespołu. Naszych pracowników stale wyposażamy w praktyczne umiejętności i wiedzę. Dążymy do świadczenia usług finansowo-księgowych opartych na wiedzy eksperckiej. W codziennej pracy korzystamy z nowoczesnych technologii.

Rekrutacja

Poszukiwane są przede wszystkim osoby, które chcą rozwijać się w obszarze księgowości korporacyjnej. Zdolności analityczne i znajomość języków obcych to kluczowe dla nas kompetencje. Rekrutujemy zarówno osoby z doświadczeniem w księgowości, jak i absolwentów po kierunkach, takich jak np. rachunkowość, finanse, matematyka, ekonomia, ale interesują nas także kandydaci po kierunkach filologicznych.

Proces rekrutacji składa się z następujących etapów:

- ▶ sesja testowa – podczas której można wykazać się zdolnościami analitycznymi, dokładnością i spostrzegawczością oraz znajomością języków obcych;
- ▶ rozmowa z kandydatem – podczas której omawiamy szczegóły stanowiska, rozmawiamy o predyspozycjach i motywacji do pracy, weryfikujemy przygotowanie merytoryczne i znajomość języków obcych.

ZF European Shared Services Center

ul. Legionów 63
42-200 Częstochowa

@ centrum.finansowe@zf.com
tel. (34) 343 40 53

Dowiedz się więcej

www.trw.pl/careers
 www.facebook.com/ZFTRW.Polska

POZNAJ BLIŻEJ
PRZYSZŁEGO PRACODAWCĘ.
ZESKANUJ KOD





www.accreo.pl
rekrutacja@accreo.pl

KIM JESTEŚMY?

Accreo to zgrany zespół ludzi z inicjatywą i zaangażowaniem. Jesteśmy na rynku już ponad 10 lat. Świadczymy profesjonalne usługi konsultingowe w zakresie doradztwa podatkowego, prawnego, pozyskiwania funduszy europejskich i *business restructuring*. Działamy tak, aby prowadzone przez nas projekty były nie tylko najwyższej jakości, ale też spełniały możliwie wszystkie oczekiwania klientów. Współpracujemy z rozpoznawalnymi firmami, towarzysząc im w podejmowaniu decyzji biznesowych. Mamy bogate i różnorodne doświadczenie, dobrze znamy realia biznesowe, dlatego jesteśmy w stanie zapewnić naszym klientom kompleksowe wsparcie.

DLACZEGO MY?

Szukamy i wspieramy ludzi, którzy chcą, aby praca była ich pasją, zaangażowanych w poszukiwanie nowych rozwiązań, zainteresowanych rozwojem. Nie boimy się wyzwań, stawiamy na jakość, kreatywność i inicjatywę. Kładziemy duży nacisk na to, by nasi pracownicy czerpali przyjemność ze wspólnej pracy i mieli poczucie, że są „zespołem” nie tylko z nazwy.

Praktyki w Accreo to wstęp do rozwoju kariery, możliwość zdobycia praktycznej wiedzy i doświadczenia przy ciekawych, zróżnicowanych projektach i w sympatycznej atmosferze. Praktyki są płatne, a najlepsi praktykanci otrzymują od nas propozycję stałego zatrudnienia.

KOGO SZUKAMY?

- ▶ studentów ostatnich lat i absolwentów studiów magisterskich kierunków ekonomicznych i prawniczych, zainteresowanych zagadnieniami podatkowymi, prawnymi lub obszarem pozyskiwania 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.

REKRUTACJA

Aktualnie prowadzimy rekrutację do działów:

- ▶ Doradztwa Podatkowego;
- ▶ Doradztwa Europejskiego;
- ▶ Doradztwa Prawnego (Kancelaria Accreo Legal).

Termin rekrutacji: cały rok, w zależności od potrzeb biznesowych

Dokumenty aplikacyjne: CV w jęz. polskim + list motywacyjny w jęz. angielskim

Kontakt: rekrutacja@accreo.pl

Dowiedz się więcej

-  www.accreo.pl
-  www.accreo.pl/pl/kariera



ssce.arcelormittal.com
ssce.arcelormittal.com/Co-oferujemy.html
ssc.kariera@arcelormittal.com

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 – prawie 300 spółkom z ośmiu krajów Europy Zachodniej – dostarczamy swoje usługi w ośmiu językach: **angielskim, francuskim, hiszpańskim, włoskim, niderlandzkim, niemieckim, czeskim i polskim**. SSCE posiada oddziały w Dąbrowie Górniczej (Polska), Galati (Rumunia) oraz krajowe centra zlokalizowane w Beneluksie, Francji, Niemczech i Hiszpanii.

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 wywiązywały 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.

Dowiedz się więcej

-  ssce.arcelormittal.com
-  ssce.arcelormittal.com/Co-oferujemy.html



www.arla.com
Gbshr_gdansk@arlafoods.com



www.pl.capgemini.com/careers
praca.pl@capgemini.com

Kim jesteśmy?

Apetina®, Cocio®, Lurpak® czy Castello® – na pewno znacie te nazwy ze sklepowych półek. To flagowe produkty, które przynoszą dumę naszej firmie – Arla Foods. Jesteśmy spółdzielnią mleczarską o szwedzko-duńskich korzeniach, której początki sięgają lat 80. XIX wieku!

W 2008 r. w Gdańsku utworzyliśmy Centrum Usług Wspólnych. Jego zadaniem jest wspieranie spółek na całym świecie. W związku z tym pracujemy głównie w języku angielskim. Część pracowników używa języków lokalnych, aby być bliżej naszych klientów wewnętrznych oraz ich potrzeb. W ciągu kilku lat rozszerzyliśmy naszą działalność i obecnie nie skupiamy się jedynie na finansach, ale również na wspieraniu procesów HR, zakupowych i zarządzania danymi.

Proces rekrutacyjny

Chcesz aplikować? Nic prostszego! Pod każdym z ogłoszeń publikowanych w internecie znajdziesz link odsyłający do formularza aplikacyjnego.

Kogo poszukujemy?






- ▶ studentów ostatnich lat i absolwentów kierunków związanych z finansami, ekonomią, zarządzaniem, bankowością;
- ▶ osób płynnie mówiących po angielsku;
- ▶ poszukiwaczy wyzwań i nowych zadań, ludzi głodnych wiedzy i pełnych energii;
- ▶ graczy zespołowych o rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych;
- ▶ dodatkowym atutem u naszych kandydatów jest znajomość języków: niemieckiego, duńskiego, szwedzkiego i fińskiego.

Co oferujemy?

Arla jest wyjątkowym miejscem, w którym dajemy szansę rozwoju zawodowego i osobistego w dynamicznym, międzynarodowym środowisku. Nasze zespoły tworzą pracownicy, których łączą nie tylko zawodowe pasje. Jeśli szukasz ekscytującej pracy i chcesz być częścią dynamicznie rozwijającej się firmy, dołącz do nas! Arla to o wiele więcej niż zwykłe miejsce pracy – to również niepowtarzalna atmosfera, możliwość rozwoju i nowe wyzwania każdego dnia!

Dołącz do jednego z naszych działów: Purchase To Pay, Order To Cash, Accounts To Report, Master Data Management, Operational Procurement, Human Resources jako pracownik lub stażysta i rozwiń z nami skrzydła!

Dowiedz się więcej

-  www.arla.com
-  www.arla.com/company/job-and-career
-  www.facebook.com/ArlaGdansk
-  www.linkedin.com/company/arla-foods
-  www.goldenline.pl/firma/arla-global-financial-service-centre

Capgemini to przede wszystkim **różnorodność**. Razem z nami możesz stworzyć 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 rozwiązania biznesowe, które pomagają naszym klientom osiągać założone cele, zapewniając innowację i konkurencyjność. W Polsce zatrudniamy ponad **6500 profesjonalistów w 6 miastach: Krakowie, Katowicach, Wrocławiu, Warszawie, Opolu i Poznaniu**. Różnorodność kompetencji, które możesz rozwijać wewnątrz organizacji, to nasz wyróżnik na rynku. Serwis dla klientów dostarczamy w ponad **30 językach** i w dwóch głównych obszarach: biznesowym i informatycznym.

Business Services to jedno z pierwszych i największych centrów outsourcingowych działających na terenie Polski. Świadczymy kompleksowe usługi z zakresu księgowości, finansów, HRO, zakupów i logistyki.

W **Cloud Infrastructure Services** obsługujemy klientów w zakresie usług zdalnego wsparcia technicznego oraz zdalnego zarządzania ich infrastrukturą 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, HRO, Zakupy, Logistyka, 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

Dowiedz się więcej

-  www.pl.capgemini.com
-  www.facebook.com/CapgeminiPI
-  www.linkedin.com/company/capgemini



www.taxand.pl/kariera
rekrutacja@taxand.pl

O Crido Taxand

- ▶ Jesteśmy pierwszą na polskim rynku firmą konsultingową, **która nie łączy usług doradczych i audytorskich**, działającą w międzynarodowej sieci.
- ▶ 11 lat temu stworzyliśmy polską spółkę doradczą i dołączyliśmy do tworzącej się międzynarodowej sieci Taxand – liczącej po dekadzie 2 tys. doradców podatkowych i 500 partnerów w 46 krajach.
- ▶ Dziś mamy **ponad 180-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.

Rekrutacja

Działy 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”, bądź aplikacja na adres rekrutacja@taxand.pl

Kogo szukamy:

- ▶ studentów IV i V roku oraz absolwentów kierunków finansowych i prawnych;
- ▶ 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

Dowiedz się więcej

-  www.taxand.pl/kariera
-  www.facebook.com/CridoTaxand

Deloitte.

www.deloitte.com/pl/kariera
rekrutacja@deloitte.com

Deloitte to różnorodność: ludzi, usług i branż.

Zatrudniamy ponad 244 400 specjalistów w 150 krajach na całym świecie. W Polsce w Deloitte pracuje 2200 ekspertów w dziewięciu miastach: Warszawie, Krakowie, Katowicach, Wrocławiu, Poznaniu, Łodzi, Gdańsku, Szczecinie i Rzeszowie.

Oferta dla studentów i absolwentów:

- ▶ **płatne praktyki** od 3 do 7 miesięcy w zależności od działu;
- ▶ **Deloitte European Internship Program** – program praktyk międzynarodowych;
- ▶ **TaxTrack** – praktyki dla studentów od II roku studiów: prawo i administracja;
- ▶ **Bachelor Track** – oferta pracy na osiem miesięcy dla tych, którzy skończyli studia I stopnia i chcą nabrać doświadczenia przed studiami II stopnia lub w ich trakcie;
- ▶ **praca** dla studentów, absolwentów oraz osób z doświadczeniem zawodowym.

Proces rekrutacji:

- ▶ Analiza aplikacji – sprawdź oferty praktyk i pracy. Aplikuj online: www.deloitte.com/pl/kariera;
- ▶ Testy analityczne online: werbalny, numeryczny oraz językowy (jęz. angielski);
- ▶ **Assessment centre** – kilkugodzinne spotkanie, które pomoże nam się lepiej poznać;
- ▶ Rozmowa kwalifikacyjna – zaprosimy Cię na spotkanie z przedstawicielem działu merytorycznego i HR.

Akademia Biznesu Deloitte

Stworzyliśmy program edukacyjny skierowany do studentów, którzy chcą poszerzać znajomość zagadnień biznesowych oraz praktycznie wykorzystać wiedzę teoretyczną zdobytą w czasie studiów. Wybierz Akademię dla siebie: Rachunkowość, Dealmaker, Podatki, Prawo, Konsulting, IT, Ryzyko i technologia w bankowości, Quants, Salesforce, Zarządzanie ryzykiem w firmie. Sprawdź ofertę na stronie.






Aplikuj online do 3.11.2016: www.deloitte.com/pl/akademiabiznesu.

Wszystko zależy od Ciebie.

#postawkropkę na

www.deloitte.com/pl/kariera

Dowiedz się więcej

-  www.deloitte.com/pl
-  [Facebook.com/Deloitte.Kariera](https://www.facebook.com/Deloitte.Kariera)
-  [DeloitteKariera](https://twitter.com/DeloitteKariera)
-  [Instagram.com/Deloitte.Kariera](https://www.instagram.com/Deloitte.Kariera)
-  www.linkedin.com/company/Deloitte-Poland



www.pl.dsv.com
rekrutacja@pl.dsv.com

Grupa DSV to jedna z wiodących firm z branży TSL (transport, spedycja, logistyka) na świecie. Nasza główna siedziba znajduje się w Danii, a pozostałe w 80 innych krajach. W Polsce działają spółki DSV ISS, DSV Road, DSV Air & Sea, DSV Solutions. DSV ISS jest zlokalizowana w Warszawie. Zatrudniamy ponad 600 fantastycznych osób, a ta liczba wciąż się zwiększa.

Dlaczego my?

W DSV ISS znajdziesz wszystko, by pozytywnie rozpocząć lub z sukcesem rozwinąć swoją karierę.

Globalne doświadczenie. Praca z nami to prawdziwie międzynarodowe doświadczenie. Wyobraź sobie, że masz kolegów z pracy na sześciu kontynentach!
Zaufanie i transparentność. Są konieczne, aby odnosić sukcesy i być zadowolonym z pracy. Cenimy dobrą atmosferę, wspieramy się nawzajem i dzielimy wszystkimi kluczowymi informacjami, aby w pełni rozumieć sens naszej pracy.

Doskonałość. Dążymy do doskonałości we wszystkim, co robimy. Mamy ambitne cele i łatwo się nie poddajemy. Jesteśmy przekonani, że każdy może zostać cenionym ekspertem.

Rozwój, który nigdy się nie kończy. Doceniamy regularny *feedback* i uczymy się od siebie nawzajem. Zapewniamy jasną ścieżkę kariery i proces oceny. Oferujemy szkolenia, kursy języka angielskiego, a wybranym pracownikom program dla Talentów i Program Managerski.

Benefity: kursy *Business English* dla wszystkich pracowników, karta sportowa, prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, karty przedpłacone, paczki świąteczne, roczne i kwartalne imprezy integracyjne.

Kogo szukamy? Młodych osób zmotywowanych do rozpoczęcia kariery w międzynarodowej korporacji, jak i doświadczonych specjalistów. Pasujesz do nas, jeśli lubisz pracę zespołową, dobrą atmosferę i ciekawe wyzwania.

Dział, do których najczęściej rekrutujemy:

- ▶ Finanse;
- ▶ Wsparcie Biznesu;
- ▶ IT.

Aplikuj

DSV ISS intensywnie się rozwija – zwykle mamy wiele otwartych rekrutacji. Odpowiedz na wybrane ogłoszenie/-a lub prześlij nam swoje CV na adres rekrutacja@pl.dsv.com.

Dowiedz się więcej

- www.pl.dsv.com
- rekrutacja@pl.dsv.com
- DSV – Global Transport and Logistics



Post-trade made easy

www.jobs.euroclear.com
recruitmentpl@euroclear.com

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 2015 r. rozliczyliśmy transakcje o wartości równej 674,7 bln 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 r. W krakowskim oddziale zatrudniliśmy do tej pory ponad 450 pracowników, którzy ukończyli kompleksowy program szkoleniowy. W najbliższych latach planujemy przyjąć kolejne 200 utalentowanych osób.

Kogo szukamy?

- ▶ Jesteś studentem, absolwentem lub profesjonalistą z doświadczeniem zawodowym?
- ▶ Biegłe 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 dotrzymanie terminów?

Dołącz do zespołu profesjonalistów Euroclear Bank i rozpocznij swoją karierę w świecie finansów. Zaaplikuj online: www.jobs.euroclear.com lub prześlij swoje CV na adres: recruitmentPL@euroclear.com.

Dowiedz się więcej

- www.jobs.euroclear.com
- recruitmentpl@euroclear.com



www.jobs.krakow.heineken.com
HGSS_TalentAcquisition@heineken.com

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.

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.



www.hempel.com
kariera@hempel.com

Jesteśmy jednym z największych na świecie dostawców farb. Obecnie firma zatrudnia około 5500 pracowników, prowadzi działalność w ponad 80 krajach oraz dostarcza sprawdzone rozwiązania malarskie w ramach segmentu lądowego, dekoracyjnego, morskiego, kontenerowego oraz jachtowego – to czyni ją globalną potęgą w przemyśle lakierów i farb. Sto lat nieszlachetnego, nowatorskiego myślenia naszych pracowników pozwoliło nam zostać ekspertem w tej dziedzinie i wszystko wskazuje na to, że nic nie jest w stanie zatrzymać naszego dynamicznego rozwoju.

DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W NASZEJ FIRMIE?

Wyobraź sobie miejsce, do którego przychodzisz, bo chcesz, a nie dlatego, że musisz. Gdzie szef nie jest po prostu szefem, ale liderem, który codziennie inspirowanie Ciebie i Twój zespół do działania, wspierając tym samym równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Miejsce, w którym masz realną szansę na sukces, już na samym początku swojej kariery zawodowej. To miejsce to Hempel.

KOGO SZUKAMY?

Kreatywni i zaangażowani w działalność firmy pracownicy mają ogromny wpływ na sukcesy naszego przedsiębiorstwa oraz przyszłość firmy. Właśnie dlatego poszukujemy osób o różnorodnym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym. Do pracy w firmie Hempel zatrudniamy ludzi, z którymi będziemy wspólnie budować sukces naszego przedsiębiorstwa – ludzi, którzy są otwarci, z pasją wykonują powierzone im zadania, pragną nie tylko rozwijać swoją wiedzę, ale również są w stanie przekazać ją innym.

Do naszego biura w Gdańsku poszukujemy osób, które chciałyby dołączyć do zespołów:

► Shared Service Centre




Obsługujemy obecnie 23 Spółki naszej firmy w Europie i Ameryce Północnej. Jest to niewielki, 33-osobowy zespół, w którym każdy uczestniczy w pełnym procesie księgowym.

► IT

Główny zakres obowiązków zespołu IT obejmuje wsparcie użytkowników w EMEA i Ameryce, administrację platformy serwerowej oraz rozwój oprogramowania.

Osoby zainteresowane pracą w firmie Hempel prosimy o przesłanie CV na adres: kariera@hempel.com.

Dowiedz się więcej

-  www.jobs.krakow.heineken.com
-  HGSS_TalentAcquisition@heineken.com
-  www.linkedin.com/company/heineken

Dowiedz się więcej

-  www.hempel.com
-  www.linkedin.com/company/hempel-as



**IKEA Business
Service Center Sp. z o.o.**

www.IKEA.pl
recruitment.bsc@ikea.com



www.kariera.kpmg.pl
kariera@kpmg.pl

W **IKEA Business Service Center** świadczymy usługi z obszaru finansów i HR dla pozostałych spółek Grupy IKEA, zlokalizowanych na terenie Europy. Nasz Dział Usług Finansowych odpowiada za zadania z zakresu rozliczania zobowiązań, księgi głównej, administracji baz danych, wsparcia biznesu i rozliczania podróży służbowych. Do Działu Usług HR należą natomiast zadania z zakresu kalkulacji wynagrodzeń, administracji personalnej i obsługi systemów HR. Nasze centrum usług wspólnych powstało w 2011 r. i mieści się w Poznaniu. IKEA BSC odzwierciedla główną część filozofii IKEA – współpracujemy z innymi spółkami IKEA, by dostarczyć oczekiwane rezultaty, jednocześnie oszczędzając energię i zasoby. Świadcząc nasze usługi, wspieramy działalność handlową IKEA w różnych krajach, gdyż efektywność operacyjna firmy pozwala skoncentrować się na tym, co najważniejsze – czyli na spotkaniu z klientem. W IKEA BSC pracuje obecnie ponad 400 specjalistów, którzy łączą kompetencje zawodowe z zamiłowaniem do produktów IKEA. Ponieważ świadczymy usługi dla spółek IKEA zlokalizowanych w wielu różnych krajach, nasz zespół jest bardzo różnorodny – obecnie są wśród nas koledzy i koleżanki reprezentujący w sumie 16 narodowości i posługujący się 21 językami.

Rekrutacja

W IKEA stworzyliśmy warunki pracy i rozwoju zawodowego dla osób o różnym wykształceniu, płci, narodowości, pochodzeniu etnicznym, poglądach na życie i świat oraz w każdym wieku. Wspieramy różnorodność i czerpiemy z niej naszą siłę. W zależności od stanowiska znajdują u nas zatrudnienie i rozwinię się zarówno osoby posiadające doświadczenie zawodowe, jak i studenci oraz absolwenci szkół na różnych etapach kształcenia.

Oferujemy pracę w pełnym wymiarze godzin oraz na część etatu, dbając o zadowolenie naszych pracowników z wykonywanej pracy i nie zapominając o ich życiu prywatnym. Zależy nam na tym, ponieważ zgodnie z wizją IKEA każdy z nas pragnie tworzyć lepsze warunki życia na co dzień dla wielu ludzi. Silne wartości, które łączą nas ze sobą, i nieskończone możliwości sprawiają, że IKEA jest wyjątkową firmą.

Odwiedź naszą stronę internetową www.IKEA.pl/praca, znajdź interesującą ofertę pracy bądź praktyk i prześlij swoje CV. Teraz możesz się już zrelaksować, w przeciągu 30 dni wrócimy do Ciebie z informacją o statusie Twojej aplikacji.

Dowiedz się więcej

-  www.IKEA.pl
-  www.IKEA.pl/praca
-  recruitment.bsc@ikea.com
-  www.facebook.com/ikea.pl
-  www.linkedin.com/company/ikea-group

KPMG to międzynarodowa sieć firm świadczących usługi z zakresu audytu, doradztwa podatkowego i doradztwa gospodarczego. KPMG zatrudnia 174 000 pracowników w 155 krajach. W Polsce KPMG działa od 1990 r. W biurach w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Gdańsku, Katowicach, Łodzi i we Wrocławiu zatrudniamy łącznie około 1400 osób. Co to oznacza dla Ciebie? Odpowiedź na to pytanie jest prosta: praca w KPMG ma znaczenie. W KPMG tworzymy przyjazne miejsce pracy i środowisko, w którym pracownicy dobrze się czują i mogą w pełni rozwijać swój potencjał.

Rekrutacja

Przesłanie aplikacji zgodnie z wytycznymi zawartymi w ogłoszeniu
Wypełnij formularz aplikacyjny ze strony internetowej kariera.kpmg.pl

Testy kwalifikacyjne online

Osoby pozytywnie ocenione na podstawie analizy dokumentów aplikacyjnych zostaną zaproszone do wypełnienia testów kwalifikacyjnych online: testu z języka angielskiego oraz testów psychometrycznych Talent Q, badających zdolności numeryczne i werbalne.






Rozmowy kwalifikacyjne

Rozmowy kwalifikacyjne są nieodzownym elementem procesu rekrutacji w KPMG. Podczas spotkania chcemy lepiej poznać kandydata – jego doświadczenie, umiejętności, zainteresowania oraz powody, dla których aplikuje do konkretnego działu w KPMG.

Do Działu Audytu Ogólnego oraz Audytu Bankowości i Instytucji Finansowych rekrutacja rozpoczyna się na początku marca i trwa do końca lipca. Praktyki rozpoczynają się w październiku i kończą wraz z końcem marca. Dodatkowo, Dział Audytu Bankowości i Instytucji Finansowych daje możliwość uczestnictwa w praktykach trwających dwa miesiące w okresie wakacyjnym, czyli od lipca do końca sierpnia w warszawskim biurze KPMG. Rekrutacja do pozostałych działów uwarunkowana jest zapotrzebowaniem projektowym.

Rekrutację prowadzimy do działów: audytu, podatków oraz doradztwa, a także kancelarii prawniczej D.Dobkowski sp.k. stowarzyszonej z KPMG w Polsce. Ponadto rekrutujemy również do działów wsparcia biznesu. Sprawdź, który dział najlepiej odpowiada Twoim kwalifikacjom, i dołącz do nas.

Dowiedz się więcej

-  www.kariera.kpmg.pl
-  junior.kpmg.pl
-  kariera@kpmg.pl
-  www.facebook.com/KPMGPoland
-  www.instagram.com/kpmgpoland



www.mazars.pl
rekrecja@mazars.pl



PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

www.pmi.com
www.pmi.com/pl_pl/careers

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 77 krajach, gdzie zatrudnia 17 000 specjalistów. Spółka Mazars jest obecna w Polsce od 1992 r. Prowadzi działalność w Warszawie oraz w Krakowie, zatrudniając łącznie ponad 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 według przychodów („Rzeczpospolita” 2016) Mazars zajął 5. miejsce, natomiast w publikacji „Book of Lists 2016/2017” uplasował się na 2. pozycji w rankingu „Firm outsourcingu procesów biznesowych. Główna specjalizacja: Księgowość/Kadry i Płace” oraz rankingu „Firm księgowych i audytorskich” w kategorii firm audytorskich. Wysokie pozycje firma odnotowała także w rankingach „Firm doradztwa podatkowego” i „Firm doradztwa biznesowego” (odpowiednio 6. 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. Pracownikom chcącym poszerzyć swoje kompetencje umożliwiamy także awans poziomy.

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

-  www.mazars.pl
-  www.facebook.com/MazarsPoland
-  www.linkedin.com/company/mazars-in-poland

Philip Morris International (PMI) jest wiodącą międzynarodową firmą tytoniową będącą właścicielem siedmiu z piętnastu najważniejszych międzynarodowych marek, w tym także najlepiej sprzedającej się marki papierosów na świecie.

PMI Service Center Europe (PMI SCE) jest jedną z czterech spółek PMI w Polsce. PMI SCE to europejskie centrum usług, które obsługuje jednostki PMI w ponad 60 krajach w Europie, na Bliskim Wschodzie oraz w Afryce. Wielu pracowników PMI SCE w Krakowie pochodzi z różnych części świata. Reprezentują ok. 25 narodowości i posługują się ponad 20 językami. Zatrudniamy ponad 1300 osób i wciąż się rozwijamy. Poszukujemy doświadczonych specjalistów oraz studentów i absolwentów dopiero wkraczających na ścieżkę kariery zawodowej. W listopadzie 2016 r. będziemy świętować 11. rocznicę swojej działalności jako jedna z najdłużej funkcjonujących firm sektora usług wspólnych na rynku polskim.

Nasi pracownicy są jednym z naszych najmocniejszych zasobów i kluczem do sukcesu firmy. Pragniemy przyciągać, motywować i utrzymać największe światowe talenty. Wspieramy naszych pracowników poprzez indywidualne programy rozwoju osobistego i zawodowego, pozwalające dostrzec potencjał i nagradzać osiągnięcia. Jako część globalnej organizacji oferujemy **międzynarodowe możliwości rozwoju kariery, elastyczną organizację pracy, stabilne zatrudnienie** przy jednoczesnym dostarczaniu **nowych wyzwań zawodowych**. Nie bez przyczyny możemy się pochwalić regularnie otrzymywanym **wyróżnieniem Top Employer Polska i Europe**.






W PMI SCE możesz znaleźć pracę lub staż w dziale:

- ▶ Finansów;
- ▶ Usług Informatycznych (IT);
- ▶ Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR);
- ▶ Zakupów;
- ▶ Łańcucha Dostaw;
- ▶ Zapewnienia Jakości.

Rekrutację na stanowiska specjalistyczne prowadzimy przez cały rok w zależności od potrzeb biznesowych poszczególnych działów. Rekrutację na **płatne staże** (trwające od 3 do 12 miesięcy) prowadzimy w okresie wiosennym i jesiennym. Najlepszym stażystom proponujemy stałe zatrudnienie.

Aktualne oferty pracy i staży są dostępne na: www.pmi.com/pl_pl/careers
UNLIMIT YOURSELF @ PMI

Dowiedz się więcej

-  www.pmi.com
-  www.linkedin.com/company/insidepmi
-  twitter.com/insidepmi
-  www.facebook.com/InsidePMI
-  www.youtube.com/channel/UC8LjJkwa0c7Nj0l3g7LGW2Ww



www.qiagen.com
rekrecja.wroclaw@qiagen.com

QIAGEN jest liderem na rynku technologii innowacyjnych oraz wiodącym dostawcą odczynników i sprzętu wykorzystywanego w badaniach RNA, DNA i białek.

QIAGEN Business Services to centrum usług wspólnych dla spółek firmy QIAGEN, które powstało pod koniec 2012 r. we Wrocławiu. Obecnie zatrudniamy prawie 200 pracowników w kilkunastu działach, m.in. Accounts Payable, Accounts Receivable, General Ledger, Controlling, Customer Care, e-Commerce, Software Development, Human Resources, Logistics, Marketing Excellence, Global KPI & Production Planning, Buyer Operations, Procurement, Quality Assurance i Service Solutions.

Rekrutacja

Trwa cały rok w zależności od bieżących potrzeb biznesowych.

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; ubezpieczenie na życie; dofinansowanie kursów językowych; dofinansowanie aktywności sportowej pracowników; pracę w nowoczesnym biurze w centrum Wrocławia.

Co nas wyróżnia? Wspieramy akcje charytatywne, np. Szlachetna Paczka, Buy a book, 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.pracuj.pl i www.praca.pl.

Masz pytania? Skontaktuj się z nami.

Tel. (71) 710 75 15
Fax (71) 710 76 90
rekrecja.wroclaw@qiagen.com



www.shell.pl/finance
www.shell.pl/krakow

Shell Business Operations w Krakowie to strategiczna jednostka grupy Royal Dutch Shell, jednej z największych firm świata. Tworzy ją międzynarodowy zespół ponad 2300 specjalistów, 30 narodowości pracujących w 17 językach.

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;
- ▶ Lubricants Supply Chain.




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. **Dołącz do nas – rozwijamy się i rekrutujemy przez 12 miesięcy, 365 dni w roku.**

Wszystkie aktualne oferty pracy dostępne na: www.shell.pl/krakow

Dowiedz się więcej

-  www.qiagen.com
-  www.qiagen.com/careers
-  www.goldenline.pl/firma/qiagen-business-services-sp-z-o-o
-  www.facebook.com/QIAGEN
-  www.linkedin.com/company/qiagen

Dowiedz się więcej

-  www.shell.pl/krakow
-  www.shell.pl/finance
-  www.linkedin.com/company/shell



www.pracazwidokiem.pl
www.statestreet.com/pl



Global reach
Local knowledge

www.tmf-group.com
praca@tmf-group.com

PRACA Z WIDOKIEM. STATE STREET BANK POLSKA

State Street Corporation to wiodący dostawca usług finansowych dla inwestorów instytucjonalnych, działający na całym świecie. W Polsce jesteśmy od 2007 r., cały czas się rozwijamy oraz powiększamy nasz zespół. W naszych biurach w Krakowie i Gdańsku pracuje już ponad 3000 specjalistów, a nie powiedzieliśmy jeszcze ostatniego słowa! 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: W marcu 2016 r. otworzyliśmy nasze nowe biuro w Gdańsku, w którym już pracuje ponad 400 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, doskonałe 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 r.: 400+

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!

Dowiedz się więcej

-  www.pracazwidokiem.pl
-  www.statestreet.com/pl
-  www.facebook.com/StateStreetCorp
-  www.linkedin.com/company/state-street

TMF Group jest globalną firmą outsourcingową posiadającą 120 biur w 80 krajach i zatrudniającą ponad 6000 pracowników. Jesteśmy dynamicznie rozwijającą się organizacją z entuzjastyczną i międzynarodową kadrą pracowniczą. Dzięki naszemu globalnemu dziedzictwu i lokalnej wiedzy naszym Klientom świadczymy usługi, z których jesteśmy dumni.

W Polsce tworzymy zespół ponad 200 profesjonalistów pracujących w naszych dwóch biurach w Warszawie i w Katowicach. W wyniku transakcji połączeń dokonanych w 2016 r. nasza organizacja w Polsce zwiększyła się prawie trzykrotnie. Ponadto, będziemy drugim największym biurem na świecie w ramach Grupy TMF.

Zakres działalności TMF obejmuje: usługi księgowość, płacowe, kadrowe, administracyjne, usługi managerskie, usługi podnajmu oraz koordynacji usług globalnych.

Co nas wyróżnia?

Dzięki naszej globalnej obecności Klienci mogą rozpocząć swoją działalność w dowolnym miejscu na świecie, nie martwiąc się o obsługę administracyjną firmy i skupić się w 100 proc. na swoim biznesie. Klientem opiekuje się dedykowana osoba lub zespół, który wspiera klienta na wszystkich rynkach bez względu na miejsce prowadzenia działalności.

Studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych oraz osoby z doświadczeniem zawodowym w dziedzinie księgowości, płac i kadr z biegłą znajomością języka angielskiego **zapraszamy do współpracy** w ramach płatnych praktyk wakacyjnych, staży i pracy stałej.

Proces rekrutacji

Przesłanie CV i listu motywacyjnego na adres praca@tmf-group.com w odpowiedzi na bieżące ogłoszenie o pracę; udział w rozmowie kwalifikacyjnej z pracownikiem działu kadr oraz z managerem grupy docelowej.

Naszemu pracownikom zapewniamy:

- ▶ dostęp do bogatej oferty specjalistycznych szkoleń wewnętrznych;
- ▶ solidne wsparcie w realizacji własnych celów zawodowych;
- ▶ dofinansowanie zdobywania i utrzymania uprawnień zawodowych (np. ACCA);
- ▶ monitorowany rozwój kariery.

Dowiedz się więcej

-  www.tmf-group.com



ubs.com/polandcareers

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 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 całoroczny program stażowy. Szukamy studentów różnych kierunków studiów – w zależności od stanowisk najczęściej do działów: Finance, IT, Project Management, Research, HR, Legal, Compliance & Risk, Operations, Group Internal Audit. Pierwszym etapem rekrutacji jest weryfikacja formularzy złożonych online na stronie 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 programu wprowadzającego;
- ▶ 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 ubs.com/polandcareers i przekonaj się o tym sam!



www.uniqa.pl/kariera

UNIQA w Polsce reprezentują spółki UNIQA TU oraz UNIQA TU na Życie, oferujące ubezpieczenia majątkowe, komunikacyjne i życiowe, zarówno dla klientów indywidualnych, jak też instytucjonalnych. Majątkowe towarzystwo UNIQA zajmuje 6. pozycję na rynku ubezpieczeniowym pod względem wysokości składki przypisanej. Jest też liderem w ubezpieczeniach majątku spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych Polsce. Ubezpiecza **50 proc. spółdzielni mieszkaniowych, 40 proc. wspólnot mieszkaniowych** w Polsce oraz **500 tys. mieszkań**. Życiowe towarzystwo UNIQA jest z kolei jednym z najdynamiczniej rosnących na rynku. W 2016 r. UNIQA uzyskała tytuł Instytucja Roku 2015 nadany przez niezależny portal MojeBankowanie.pl oraz Wybór konsumenta. UNIQA jest laureatem konkursu Solidny Pracodawca. Inwestorem strategicznym spółek jest europejski holding ubezpieczeniowy o austriackich korzeniach – UNIQA Insurance Group AG.

Program letnich praktyk

W 2016 r. na praktyki zgłosiło się **ponad 400 osób**. Do współpracy zaprosiliśmy **22 osoby**. Każdego roku **2-3 praktykantów** znajduje zatrudnienie w UNIQA.

Oferta: praktyki płatne trwające 2 miesiące dla studentów III, IV i V roku oraz bezpłatne praktyki dla studentów I i II roku trwające 1 miesiąc.

Termin praktyk: lipiec – wrzesień.





Preferowane kierunki studiów: analiza danych, finanse i rachunkowość, zarządzanie, metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne, ekonometria, fizyka, matematyka oraz psychologia, dziennikarstwo, PR, polonistyka.

Poszukujemy osób z otwartą głową, chętnych do zdobywania nowych doświadczeń i samodzielnej pracy, odważnie podejmujących wyzwania. Ważna jest dla nas bardzo dobra znajomość arkusza kalkulacyjnego MS Excel, umiejętność programowania w SQL w Oracle może okazać się dodatkowym atutem.

Lokalizacja: Łódź, Warszawa.

Wejdź na www.youtube.pl i zobacz film UNIQA – Program letnich praktyk! Więcej informacji na www.uniqa.pl/kariera wiosną 2017 r.

Dowiedz się więcej

-  ubs.com/polandcareers
-  www.facebook.com/ubscareers
-  www.linkedin.com/company/ubs
-  www.twitter.com/UBScareers

Dowiedz się więcej

-  www.uniqa.pl
-  www.uniqa.pl/kariera



Accenture Capability Network professionals specialize in providing cutting-edge Industry and Functional expertise to help clients confront their most strategic challenges.

Join the **Capability Network** to become part of the next generation of management consulting for a career with global scale. Working with prestigious global brands and organisations worldwide, you will provide deep and strategic industry or functional expertise, irrespective of client location, to help them target and deliver new sources of value and confront their most strategic challenges.

In our **Warsaw Capability Network team**, management consulting and strategy professionals your impact will be truly global as you leverage an unmatched network of people, knowledge, tools and technology and work alongside some of the best thinkers in the industry.

For more information about our team please visit kariiera.accenture.com/CN

Visit and Apply: accenture.pl/CN-workwedo

Contact us / send CV: cn.careers.pl@accenture.com

Strategy | Consulting | Digital | Technology | Operations

Success.

Here we go.

Do you want to grow and succeed? If you're a team player, this is a great place to move forward – personally and professionally. And we value and reward performance along the way. Interested in joining? ubs.com/polandcareers