

ZAWODY
PRZYSZŁOŚCI

SEKTOR
BPO/SSC

USŁUGI
FINANSOWE

BANKOWOŚĆ

USŁUGI
DORADCZE

UBEZPIECZENIA

KWALIFIKACJE
ZAWODOWE

EDYCJA 2018/2019

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Temat numeru

Kobiety w finansach

O nowych możliwościach
i szansach rozwoju

Portrety

Wywiady z kobietami,
które odniosły sukces w branży



KwF | KARIERA
W FINANSACH.PL

NEW APPLIED NOW

Jesteśmy ekspertami realizującymi projekty, których nikt nie jest w stanie zrobić, albo nie jest w stanie zrobić równie dobrze **jak my.**

Z sukcesem realizujemy nowatorskie projekty w następujących branżach:



bankowość



ubezpieczenia



energetyka



handel



telekomunikacja



produkcja

aplikuj już dziś na pracaaccenture.pl

W numerze

TEMAT NUMERU

- 8 Kobiety w finansach – o rolach kobiet w branży
- 10 Kobiety w bankowości
- 12 Biznes przyszłości jest kobietą
- 16 Kobiety-finansistki, które wpisały się do historii finansów

PORTRETY

- 20 Accenture Operations: Edyta Gałaszewska-Bogusz
- 22 Alior Bank: Agata Strzelecka
- 24 Credit Agricole: Renata Góralczyk
- 26 Ecolab: Elżbieta Żurad
- 28 Euroclear: Laurence Pierre
- 30 Goldman Sachs: Anna Duczmal
- 32 NatWest Markets Poland: Monika Skowrońska
- 34 Shell Business Operations: Dagmara Dominguez-Żyrek
- 36 State Street: Karolina Bartosik

ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

- 39 IT Risk Specialist

BPO/SSC

- 42 Trendy: Partycypacja pracownicza w centrum usług
- 44 Sylwetka: Patrycja Wąsowska
- 46 Analiza biznesowa
- 51 Business Centers of Excellence
- 54 Podatki
- 56 Księgowość

USŁUGI FINANSOWE

- 59 Audyt
- 64 Financial reporting
- 66 Trading
- 68 Sylwetka: Anna Kowalczyk
- 70 Asset & Fund Services

BANKOWOŚĆ

- 77 Trendy: Różnorodność odmieniona przez przypadki
- 80 Sylwetka: Katarzyna Sułkowska
- 82 Bankowość detaliczna
- 84 Contact center

USŁUGI DORADCZE

- 87 Doradztwo biznesowe
- 89 Doradztwo cyfrowe
- 94 Zarządzanie ryzykiem
- 99 Tax Technology

UBEZPIECZENIA

- 106 Underwriting

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

- 109 ACCA
- 112 Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E

114 PROFILE PRACODAWCÓW

Wydawca: MBE group Sp. z o.o.,
ul. Kraszewskiego 10/3, 30-110 Kraków,
e-mail: kontakt@mbegroup.pl

Kontakt w sprawie sprzedaży:
sprzedaz@mbegroup.pl

Redaktor naczelna: Karolina Zdunowska
Wydawca: Szymon Książkiewicz
Teksty: Ewelina Nurczyk, Olga Rachoń,
Karolina Zdunowska
Korekta: Zespół redakcyjny

Projekt graficzny i skład: Anna Zagrajek
Projekt okładki: Studio Zaiste
Sesje fotograficzne: Piotr Adamski, Tomasz
Maria Prokop (tomekprokop.com)
Makijaże: Martyna Ciapa (i-makeup.pl)

Za treść płatnych ogłoszeń, prezentacji pracodawców (w tym wyróżnionych komentarzy oraz wywiadów) redakcja nie ponosi odpowiedzialności. Redakcja nie zwraca niezamówionych materiałów oraz zastrzega sobie prawo do redagowania nadesłanych treści. Żadna część publikacji „Kariera w Finansach i Bankowości 2018/19” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.



Dziewczyna, która patrzy w przyszłość i marzy o karierze w którymś z wieżowców, siedzibie jednej z największych firm finansowych świata? Bizneswoman, której uciekł ostatni samolot? A może zapracowana managerka, która wychodzi z pracy jako ostatnia? Kim jest bohaterka naszej okładki? Każdy z Was może ułożyć swoją własną historię. Ja skłaniam się ku myśli, że jest to studentka, która stoi przed wyborem drogi życiowej. Gdybym ją spotkała, poleciałabym jej magazyn, który właśnie trzymasz w ręce.

Tematem tegorocznego, 10. numeru przewodnika, są kobiety w finansach, ale nie jest to magazyn przeznaczony tylko dla pań. W stulecie odzyskania przez Polskę niepodległości a zarazem uzyskania praw wyborczych przez kobiety chcieliśmy pokazać, że branża finansowa może być dobrym wyborem dla każdego, a szklany sufit powoli pęka. Zaświadczają o tym dyrektorki, managerki i prezeski czołowych polskich firm z sektora finansowego, które w rozmowach opowiadają o swoich studiach, początkach, trudnościach oraz sukcesach, które udało im się osiągnąć dzięki ciężkiej pracy i determinacji. Bez żadnych dróg na skróty.

Tradycyjnie, do współpracy przy publikacji zaprosiliśmy też ekspertów oraz młodych specjalistów z różnych branż, którzy zdradzili nam kulisy swojej codziennej pracy, w tym najciekawsze projekty ze swoim udziałem. Opowiedzieli także o wyzwaniach, które niesie ze sobą praca w finansach w XXI wieku. Otrzymaliśmy również informacje z pierwszej ręki dotyczące umiejętności, języków obcych czy kierunków studiów pożądanym przez pracodawców oraz ścieżek rozwoju tych szczęśliwców, którzy pozytywnie przejdą proces rekrutacji.

Po cichu liczę, że lektura naszego magazynu sprawi, że łatwiej podejmiesz decyzję o kierunku swojej kariery. I będzie to wybór właściwy.

Tego Ci życzę.

Karolina Sdunowska

REDAKTOR NACZELNA

 **HEINEKEN**



Open new opportunities with us.

Join HEINEKEN in Kraków.

Visit: jobs.krakow.heineken.com



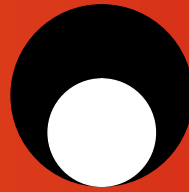
45%

Tyle managerów mężczyzn woli mieć za szefa mężczyznę.



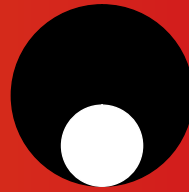
20%

Tyle managerów mężczyzn preferuje szefa kobietę.



35%

Tyle managerek woli szefa mężczyznę.



20%

Tyle managerek kobiet woli szefa kobietę.

Źródło: Badanie Deloitte, „SheFO, czyli finanse na obcasach. Kariera kobiet w zarządzaniu”, 2011.

Cechy CFO (dyrektora finansowego), w których często mężczyźni są wyżej oceniani niż kobiety:

- Podejmowanie odważnych decyzji
- Umiejętność planowania strategicznego
- Umiejętność przewodzenia ludziom
- Wysokie umiejętności analityczne
- Skuteczność w negocjacjach
- Innowacyjność i otwartość na zmiany i nowości

Cechy CFO, w których kobiety są wyżej oceniane niż mężczyźni:

- Profesjonalizm
- Wysoka etyka biznesowa i uczciwość
- Rozległa wiedza merytoryczna
- Ciągłe rozszerzanie wiedzy o biznesie firmy i własnych umiejętności
- Motywowanie pracowników
- Łatwość komunikacji
- Dbłość o szczegóły

Źródło: Badanie Deloitte, „SheFO, czyli finanse na obcasach. Kariera kobiet w zarządzaniu”, 2011.

Czynniki decydujące o wyborze ścieżki kariery przez kobiety pracujące w branży finansowej:

- 38% Stabilność zatrudnienia
- 31% Prestiż
- 27% Inne
- 20% Sugestie rodziny/najbliższego środowiska
- 16% Możliwość szybkiego awansu
- 13% Znane marki
- 4% Sugestie doradcy kariery

Źródło: Raport „Kobiety w finansach”, Antal i CFA Poland, 2018.

Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy mają ambicje, by...

awansować:

68%
mężczyzn



67%
kobiet

zostać członkiem zarządu:

48%
mężczyzn



47%
kobiet

Odsetek osób, które chcą zostać członkiem zarządu i wierzą, że ten cel osiągną:

42%
mężczyzn



25%
kobiet

Źródło: Raport „Women Matter”, McKinsey & Company, 2016.

Świat jest na Twoim biurku.

Świat biznesu zmienia się dziś szybciej,
niż kiedykolwiek.

Wykorzystaj nowe technologie, wiedzę
zdobytą od ekspertów i swoją pomysłowość
by sprawić, że będzie to zmiana na lepsze.
Zamiast zastanawiać się, co będzie
w przyszłości, zacznij ją tworzyć.

Rozpocznij pracę lub praktyki w EY.

ey.com/kariera

The EY logo, consisting of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. The 'E' and 'Y' are connected at the top.

Building a better
working world

Kobiety w finansach

– o roli kobiet w branży finansowej

! KAROLINA ZDUNOWSKA

Współczesny świat finansów coraz lepiej rozumie fakt, że dla osiągnięcia sukcesu decydujące są wiedza i kompetencje, a nie płeć. Branża finansowa, wciąż uważana za domenę mężczyzn, powoli staje się świetnym miejscem dla rozwoju zawodowego kobiet.

Finansistka, księgowka, specjalistka ds. obsługi klienta w banku czy nawet dyrektor finansowy to nie zawody, o których marzą dziewczynki w dzieciństwie. Wśród uczennic szkół podstawowych wypadają blado na tle weterynarza, pani doktor czy nauczycielki.

Wśród kobiet, które pracują w finansach, średnio ledwie co dziesiąta przyznaje, że wybrała tę ścieżkę kariery jeszcze przed ukończeniem 18. roku życia. Najczęściej takie decyzje podejmują 22-25-letnie dziewczyny – młode studentki zwabione wizją stabilnej, a zarazem prestiżowej pracy. Możliwość szybkiego awansu w branży finansowej jest dobrą zachętą jedynie dla 15 proc. ankietowanych. Czy to oznacza, że ten aspekt nie jest dla nich tak ważny i młode kobiety wcale nie chcą piąć się po kolejnych szczeblach kariery? A może po prostu nadal jest zbyt mało możliwości rozwoju?

MIĘDZY SZKLANYM SUFITEM A LEPKĄ PODŁOGĄ

W karierze zawodowej najbardziej przeszkadza kobietom uwikłanie w tradycyjne role, konieczność pogodzenia wymogów związanych z pracą z odpowiedzialnością za wychowanie dzieci oraz pomijanie przy awansach. Choć

oficjalnie nikt nie zabrania kobietom piąć się po kolejnych szczeblach korporacyjnej drabiny, to większa liczba obowiązków rodzinnych oraz krótszy przeciętnie czas trwania kariery powodują, że jest im trudniej podnosić kwalifikacje i, tym samym, awansować.

„Szklany sufit” nie stanowiłby bariery nie do przebiccia, gdyby nie funkcjonujące powszechnie symboliczne przywiązanie kobiet do zawodów mniej prestiżowych, co w psychologii nazywa się zjawiskiem „lepkiej podłogi”. Kobietom częściej niż mężczyznom brakuje pewności siebie, co w konsekwencji powstrzymuje je przed działaniem. Ponadto często cechuje je fasadowa skromność, która nie pozwala im przedstawiać siebie w korzystnym świetle. Efekt? Zaledwie 1 proc. badanych kobiet uważa, że bariery w ich rozwoju zawodowym zdecydowanie nie istnieją.

ZAWODY FINANSOWE BARDZIEJ „KOBIECE” I „MĘSKIE”

Jeżeli kobiety rzeczywiście zdecydują się na pracę w branży finansowej, zwykle są zadowolone ze swojej decyzji, co potwierdzają ostatnie badania. Niemniej jednak ich rola nadal

Bariery w rozwoju kariery kobiet przekładają się na pewne zachowania i postawy, które można scharakteryzować następująco:



SAMOTNY ŻEGLARZ

kobiety, które borykają się z niezrozumieniem otoczenia, nie mają się do kogo zwrócić o pomoc i radę,



NA CZUBKU GÓRY LODOWEJ

kobiety, które awansują do stanowisk kierowniczych średniego szczebla, ale często nie mają okazji piąć się wyżej,



WIELOZADANIOWY NAWIGATOR

kobiety, dla których jedną z głównych barier w nieograniczonym rozwoju kariery zawodowej są „obciążenia” rodzinne (macierzyństwo),

skupia się głównie wokół wsparcia biznesu (tak postrzegają 70 proc. respondentów). Kolejne 18 proc. było zdania, że kobiety mają niewielkie znaczenie w tym sektorze, a tylko 12 proc. wszystkich badanych stwierdziło, że kobiety zajmują rolę strategiczną.

Chociaż statystycznie kobiety nadal stanowią mniejszość w branży finansowej, istnieją obszary, w których ich udział jest tak samo wysoki lub nawet wyższy niż udział mężczyzn. Podział obszarów zawodowych na bardziej kobiece bądź męskie wynika z ciągle pokutujących stereotypów przypisujących płciom cechy osobowości, od którego środowisko biznesowe stara się jednak uciekać. Kobiety zdecydowanie dominują m.in. w bankowości (w zależności od banku stanowią od 60 do 80 proc. całego zespołu), księgowości, administracji funduszami, SSC, ubezpieczeniach i podatkach. Panie wykonują tam przeważnie zajęcia, które wymagają dokładności, skrupulatności i rzetelności, przez co jednak zanika perspektywa indywidualnych osiągnięć. Z drugiej strony – zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet zajmuje się tradingiem, asset managementem czy ryzykiem – dziedzinami, w których kluczowa jest łatwość podejmowania decyzji, umiejętność strategicznego planowania czy pewność siebie.

KOBIETY NA DRABINIE KARIERY

Chociaż kobiety zasiadają na kierowniczych stanowiskach znacznie rzadziej niż mężczyźni, to w porównaniu ze skalą światową czy nawet europejską wyniki dla naszego kraju nie są najgorsze. Jak podaje Komisja Europejska, w państwach Unii Europejskiej w sektorze finansowym wysokie szczeble managerskie zajmuje 11 proc. kobiet, podczas gdy w Polsce ten odsetek wynosi 16,8 proc. Podobnie na świecie – raport firmy Oliver Wyman mówi jedynie o 4 proc. stanowisk CEO zajmowanych przez kobiety i o 9,7 proc. w Polsce.

W praktyce oznacza to, że średnio co trzeci dyrektor i manager niższego i średniego szczebla to kobieta. Niestety, im wy-

żej w hierarchicznej strukturze, tym szansa na awans kobiet mniejsza. W ubiegłym roku kobiety stanowiły jedynie 20 proc. członków zarządów firm z listy Fortune 500 oraz zaledwie 5 proc. w gronie prezesów tych spółek.

RÓŻNORODNOŚĆ PŁCI W ZESPOLE TO CZYSTY ZYSK

Wiele badań wskazuje na związek między zachowaniem różnorodności płci a biznesowymi wynikami firm. Zarząd składający się wyłącznie z mężczyzn ma swoją achillesową piętę – mogłby zaryzykować zbyt wiele, zaś ten złożony z samych kobiet – mogłby wcale nie podjąć ryzyka, tak koniecznego dla rozwoju biznesu. Równowaga płciowa pozwala ocenić sytuację z różnych punktów widzenia.

Opracowany przez McKinsey raport „Diversity Matters” pokazuje, że firmy, które zatrudniają zarówno kobiety, jak i mężczyzn, notują o 15 proc. większe przychody niż wynosi średnia. Warunkiem jest jednak odpowiednie zarządzanie różnorodnością.

Przykładów jest więcej – według danych opracowanych przez Catalyst na podstawie analizy spółek z listy Fortune 500, korporacje posiadające w radach nadzorczych więcej kobiet były bardziej wydajne od tych zdominowanych przez mężczyzn. Natomiast w Kanadzie przeprowadzono badanie, które pokazało, że obecność kobiet w radzie wpływa pozytywnie na korporacyjne praktyki spółek, przede wszystkim w zakresie audytu i zarządzania ryzykiem. Badacze zaobserwowali także, że w zdyswersyfikowanych radach sprawniej przebiegało planowanie strategiczne oraz monitorowanie i ocena zgodności działań spółki z celami strategicznymi. Wszystko wskazuje więc na to, że oddanie części sterów w ręce kobiet to nie tylko kurtuazja, lecz przede wszystkim mądry sposób na prowadzenie nowoczesnego biznesu. ■

Źródła:

Raport „Kobiety w „męskich” zawodach”, red. Justyna Pokojka, 2018.

Raport „Diversity Matters”, oprac. McKinsey, 2018.

Raport „Kobiety w finansach”, oprac. Antal i CFA, 2018.



LAD NA HORYZONCIE

kobiety, które nie wierzą w swoje możliwości, nie mają odwagi stawiać sobie ambitnych celów, wątpią w swoje kompetencje,



ZŁĘKNIONY MAJTEK

kobiety, które nie mają wypracowanej pewności siebie, obawiają się o swoją pozycję zawodową i wciąż udowadniają wszystkim dookoła, że są na właściwym miejscu.



WYZWOLONY PIRAT

kobiety, które sprzeciwiły się konwenansom i swoją karierę w dużej mierze zawdzięczają swobodzie, jaką miały w domu rodzinnym; wolność wyboru chcą też przekazać swoim dzieciom,



NIEDOCENIONY KAPITAN

kobiety uważane przez mężczyzn piastujących wysokie stanowiska za mniej kompetentne i nienadające się do samodzielnego kierowania zespołem/firmą,

Kobiety w bankowości

! KAROLINA ZDUNOWSKA

Jeszcze 100 lat temu Polki pozostające w związku małżeńskim nie miały prawa do posiadania własnych pieniędzy. Do 1946 roku majątek żony, w tym także wiano i posag, należały formalnie do męża. Podobnie jak konto w banku. W innych krajach sytuacja wyglądała podobnie – zamężne Francuzki aż do 1965 r. podlegały dyktaturze mężczyzny w sprawach finansowych. Bez pisemnej zgody małżonka nie mogły też podpisać umowy o pracę.

Dziś kobiety nie dość, że same zarządzają domowym budżetem, to jeszcze w większości przypadków pracują i odnoszą zawodowe sukcesy. Bankowość to często wybierana przez nie branża i dlatego spotkamy w niej więcej kobiet niż mężczyzn. Według najnowszych badań, panie stanowią od 60 do 80 proc. całej załogi w bankach. Chociaż ich domeną są głównie obsługa klienta, operacje, sprzedaż czy księgowość, to powoli pęka szklany sufit i kobiety pojawiają się coraz liczniej także na stanowiskach dyrektorskich czy w zarządach.

KOBIETY-PREZESKI W ŚWIATOWYCH BANKACH

Revolucja na najwyższych szczeblach kariery w bankowości już się dokonała. W 2013 roku Karnit Flug stanęła na czele centralnego banku w Izraelu, co było wydarzeniem bez precedensu. Rok później awansowano Janet Yellen na prezesa banku centralnego USA. Na kolejne spektakularne awanse kobiet w tej branży nie trzeba było czekać długo także w Azji – niespełna trzy miesiące po awansie Yellen, prezesem banku w Japonii została Chie Shimpo, a dwa tygodnie później w Korei Południowej – Kwon Seon Joo.

Męska dominacja w sektorze bankowym skończyła się również na Dalekim Wschodzie. W 2017 r. Citi mianował Carmen Haddad na szefa banku w Arabii Saudyjskiej, a od stycznia 2018 r. Emirates NBD Capital, największą grupą bankową w Zjednoczonych Emiratach Arabskich, kieruje Mona Mohammed al-Tawil.

Także na czele Narodowego Banku Polskiego mieliśmy już kobietę. Coraz więcej pań pojawia się w zarządach banków, a nawet na stanowiskach prezesów.

WPLYW KOBIET NA BANKOWOŚĆ

Pozytywny wpływ kobiet na stanowiskach dyrektorskich na działalność banków potwierdza wiele badań naukowych. Autorzy publikacji „Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis” (Journal of Banking & Finance) wskazują, że obecność kobiet na wysokich stanowiskach w tej branży przyczynia się nie tylko do wzrostu zysków, lecz także kreowania dodatkowej wartości w bankach. Badania przeprowadzone na próbie polskich banków

spółdzielczych wykazały że te, które były zarządzane przez kobiety-prezesów odznaczały się zarówno wyższym współczynnikiem adekwatności kapitałowej, jak i wyższą relacją kapitału własnego do aktywów.

MAMY TO „JAK W BANKU”

Zmiany w sposobie myślenia są nieuniknione – wkrótce nikogo nie będzie dziwił ani widok pani prezes, ani kobiety zasiadającej w radzie nadzorczej czy zarządzie. Co jeszcze możemy zrobić, by mieć finansistki „jak w banku”?

- Niwelowanie różnic w wynagrodzeniu. Postawa taka jak np. u Johana Lundgren, CEO linii lotniczych EasyJet, wciąż nie stanowi powszechnej praktyki. W 2018 prezes zdecydował się na obniżenie swojej pensji do poziomu, który stanowił płacę jego poprzedniczki – kobiety. Oznaczało to dla niego roczną stratę w wysokości blisko 50 000 dolarów. Czy to wysoka cena za równość płci?
- Przykład z góry. Mimo wspomnianych pań obejmujących wysokie stanowiska w bankach na Bliskim Wschodzie czy Polsce, wciąż czekamy na kobietę-CEO na szczycie któregoś z najbardziej liczących się w perspektywie globalnej banków. Trzymajmy kciuki za Marianne Lake, obecną CFO w JPMorgan, której nazwisko z pewnością pojawi się w kontekście takich spekulacji.
- Standardy etyczne. Wydawać by się mogło, że rewolucja #MeToo zostawiła świat bankowości w spokoju, skupiając się na mediach i przemyśle rozrywkowym. Czy aby na pewno? Na jej efekty być może przyjdzie jeszcze trochę poczekać, ale już teraz należy dbać o to, by wszystkie pracownice banków każdego szczebla, a nie tylko kobiety na stanowiskach seniorskich, były traktowane na równi z mężczyznami.

O rozwój kobiet w tej branży w kierunkach managerskich i komfort pracy dba coraz więcej pracodawców. W wielu bankach inicjowane są programy, których celem jest wsparcie rozwoju zawodowego kobiet poprzez włączanie ich w realizację celów strategii. Przykładem może być inicjatywa Alior Banku - „BaBki w górę”, skierowana do kobiet na każdym szczeblu i we wszystkich obszarach banku na terenie całego kraju. W ramach akcji odbywają się liczne warsztaty z inteligencji emocjonalnej i motywowania oraz budowania własnej marki. ■

Źródło: Garcia-Meca E., Garcia-Schanez I.-M., Martinez-Ferrero J., „Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis”, Journal of Banking & Finance, 53, 2015.



**Dołącz do
niezwykłych
pracowników
BGK**

**Poznaj instytucję finansową o strategicznym znaczeniu dla naszego kraju
i zdobądź cenne doświadczenie w obszarach:**

- rachunkowość
- audyt
- ryzyko finansowe i kredytowe
- prawo i administracja
- finansowanie strukturyzowane
- bankowość transakcyjna
- HR i komunikacja
- skarb, finanse
- poręczenia, gwarancje, operacje, rozliczenia
- IT, bezpieczeństwo

Szukamy osób entuzjastycznych, zaangażowanych i otwartych na nowe wyzwania. Jeśli jesteś studentem i chcesz rozpocząć swoją karierę w bankowości, obserwuj nasze ogłoszenia i **dołącz do wyjątkowego banku z misją!**

Biznes przyszłości to kobieta

EWELINA NURCZYK



Historyczna perspektywa oswoiła nas z obrazem wielkich finansów jako miejsca kipiącego testosteronem równie mocno, co boisko piłkarskie czy warsztat samochodowy. Tymczasem to typowo kobiece cechy są charakterystyczne dla przedsiębiorstw przyszłości. Badacze nie mają wątpliwości – biznes jest kobietą, a przynajmniej powoli ewoluuje w tym kierunku.

MŁOT KONTRA FARTUSZEK

Chociaż to mężczyźni budowali piramidy, odkrywali kontynenty i prowadzili pierwsze biblioteki – obecnie doskonale zdajemy sobie sprawę, że niedoreprezentowanie kobiet w przeszłości wynikało z uwarunkowań społecznych, a nie braku odpowiednich predyspozycji połowy ludzkości. Świat tworzony przez mężczyzn przewidywał odrębne role dla pań, a spośród tych ostatnich jedynie nieliczne, którym na starcie było dane znaleźć się w uprzywilejowanej pozycji, były w stanie funkcjonować „zawodowo” na równi z mężczyznami – Kleopatra, królowa Elżbieta I czy caryca Katarzyna. Chlubne wyjątki potwierdzające regułę znamy z kart historii, która na szczęście toczy się dalej i dzięki równouprawnieniu płci coraz mniej przypomina dziewiętnastowieczny klub dżentelmenów.

Współczesne systemy finansowe, modele bankowości i przedsiębiorczości nadal nawiązują do spuścizny poprzednich wieków, do niedawna stanowiąc sfery niedostępne dla płci pięknej. Antropolog Melissa S. Fisher w książce poświęconej kobietom na Wall Street przytacza pytanie z testu rekrutacyjnego do banku inwestycyjnego Merrill Lynch z 1972 roku:

Gdy spotykasz kobietę, na co zwracasz uwagę w pierwszej kolejności? Najwyżej punktowana odpowiedź brzmiała: uroda.

JAKĄ BYĆ?

A jednak – stagnacja to ostatnie słowo, jakie można przypisać biznesowi. Tak jak gospodarka z powodzeniem przechodziła od niewolnictwa do freelance'u, tak niepostrzeżenie do świata finansów wślizgnęła się innowacyjność, jakiej dotąd nigdy nie widziano w zadymionych od cygar gabinetach samców alfa. Start-upowa rewolucja wdarła się przebojem również na giełdowe parkiety, a niektórzy zaczęli dostrzegać, że wraz z wejściem w kolejne millenium wkroczyliśmy też w nową erę prowadzenia interesów.

Najbardziej innowacyjne spółki lubią przedstawiać wartości, którymi kierują się w biznesie, a te zwykle skupiają się wokół kilku prostych zasad: współpracy, komunikacji, dzielenia się. Trzy powyższe cechy równie dobrze charakteryzują firmę z Doliny Krzemowej, co... kobietę. Żeński mózg zakłada bowiem dawanie więcej pola do popisu czynnikom towarzyskim, mniejsze skupianie się na natychmiastowych wynikach, a przede wszystkim otwartość na zmianę. Najwyżej zaś kobiety cenią otwartą komunikację w ramach organizacji (Hudson, Could the right man for the job be a woman?, 2008).

Aby osiągnąć sukces, nie wystarczy jednak urodzić się z parą chromosomów XX. Kobiety, które ostatecznie osiągnęły zawodowe spełnienie na najwyższych szczeblach kariery w swojej branży, zgodnie twierdzą, że pomogło im w tym wykształcenie lub rozbudowanie następujących cech:

- Asertywność
- Agresja
- Empatia
- Siła ego
- Odporność na stres
- Energia


(Źródło: Caliper, Women Leaders, 2014)


NEW APPLIED NOW





© 2018 Accenture. Wszelkie prawa zastrzeżone.


Accenture to miejsce,
gdzie mogę rozwijać się tak
szybko, jak świat wokół mnie.
Zdobynam nowe umiejętności
i sprawdzam je w działaniu.

 Accenture Operations Poland

 accenturepolska

 Accenture Poland

 AccenturePL

 Accenture Poland

MĘŻCZYŹNI NA MARSA?

Promowanie kobiet-liderek nie jest bynajmniej wstępem do postulatu pozbycia się mężczyzn ze stanowisk kierowniczych; to raczej niezbędne działanie, które pozwoli na dopasowanie stylów zarządzania do standardów współczesnego biznesu.

Mężczyźni, którzy już zajmują wysokie stanowiska, wcale nie muszą być strącani ze stołków do juniorskich pozycji – wystarczy jedynie, by odeszli nieco od popularnego wśród nich autokratycznego sposobu zarządzania, a swoje przywództwo spróbowali wzorować na... stylu bycia koleżanek z pracy.

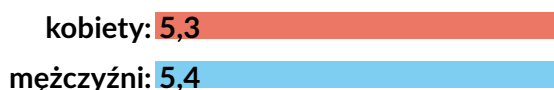
Podsumowując: bądź liderem, który opanował bezpośrednią i szczerą komunikację, potrafi radzić sobie ze stresem i odpowiadać na krytykę, ale przy okazji nie zapomina o uwzględnianiu zdania drugiej osoby – wówczas możesz zejść daleko. Płeć będzie tu odgrywała rolę drugorzędą. ■

RÓŻNICE CECH MIĘDZY KOBIECIAMI A MĘŻCZYZNAMI NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH

Legenda:

- Kobiety na stanowiskach kierowniczych
- Mężczyźni na stanowiskach kierowniczych

STABILNOŚĆ EMOCJONALNA



EKSTRAWERTYCZNOŚĆ



OTWARTOŚĆ



ALTRUIZM



SUMIENNOŚĆ



Źródło: Raport „Could the right man for the job be a woman?”, Hudson.

Kingfisher FSSC

Finance Shared Service Centre

www.kingfisher.com

Kingfisher



www.testhr.pl/kingfisher

Dołącz do działu finansów i zakupów!

Dlaczego warto



TWORZENIE

Możliwości budowania nowego SSC i wpływu na kształt procesów



INNOWACYJNE ROZWIĄZANIA

Tworzenie rozwiązań z wykorzystaniem robotyzacji i automatyzacji



ROZWÓJ

Kultura dzielenia się wiedzą, szerokie możliwości zdobywania kompetencji



PRACA ZESPOŁOWA

Otwarte i partnerskie relacje w zespole, nastawienie na współpracę



SPORT

Dofinansowanie karty sportowej



OPIEKA MEDYCZNA

Finansowana przez firmę prywatna opieka lekarska



castorama



SCREWFIX



Kobiety, które wpisały się w historię światowych finansów

Oswajanie świata z kobietami na szczytach władzy trwa już mniej więcej pół wieku, jednak obecność pań na czołowych stanowiskach, przynajmniej w branży finansowej, stała się bardziej widoczna dopiero w ostatnim dziesięcio- czy piętnastoleciu. Przez długi czas głos kobiet w finansach nie liczył się wcale. Strącane do najniższych ról, musiały podporządkować się męskiej dominacji.

Narodziny feminizmu z przełomu XIX i XX wieku oraz nasilenie walki o równouprawnienie pań doprowadziły do tego, że coraz więcej kobiet zaczęło z uporem dążyć do osiągnięcia swoich celów. Z pozytywnym skutkiem.

Prezentujemy kilka historii kobiet – światowych liderek, które zapisały się w historii globalnych finansów.



ADA LOVELACE (UR. 1815, ZM. 1852)

Ada uznawana jest przez wielu za pierwszą programistkę. Żyjąca w XIX wieku matematyczka, córka poety George'a Byrona, zasłynęła z publikacji na temat mechanicznego komputera, zwanego wówczas maszyną analityczną. Ada należała do Błękitnej Pończochy (Blue-Stocking Society), uznawanej za pierwszą naukową organizację kobiecą, która sprzeciwiała się wykluczaniu pań z życia zawodowego. Jej wkład w informatykę, który niektórzy starają się co prawda podważyć, docenił m.in. Microsoft, poprzez umieszczenie jej wizerunku na swoich hologramach.

ETHEL AYRES PURDIE (UR. 1874, ZM. 1923)

To pierwsza kobieta na świecie, która zdobyła kwalifikację finansową (dołączyła do grona ACCA w 1909 r.) i została pierwszą zarejestrowaną księgową w Wielkiej Brytanii. Była aktywnym członkiem Women's Freedom League – ruchu, na rzecz którego prowadziła kampanię promującą pracę dla kobiet w branży księgowej oraz członkiem Women's Tax Resistance League – ruchu, który zachęcał kobiety do tego, by sprzeciwiły się płaceniu podatków, skoro nie mają praw wyborczych.


JANET YELLEN (UR. 1946)

Amerykańska ekonomistka, która w 2014 roku została pierwszą kobietą-prezesem Systemu Rezerwy Federalnej (Federal Reserve System – Fed), czyli banku centralnego USA. Był to pierwszy taki przypadek w stułetniej historii tej instytucji. Pod petycją w sprawie przekazania Yellen sterów Fed podpisało się 130 tys. osób, w tym 500 ekonomistów. Barack Obama, mianując ją na urząd, miał powiedzieć o Yellen:

„To sprawdzona liderka i twarda kobieta, nie tylko dlatego, że pochodzi z Brooklynu”.

Yellen ma polskie korzenie – jej dziadek pochodził z Suwałk, a ojciec po wojnie skończył studia na Uniwersytecie Warszawskim. Później przez lata pracował w izraelskim ministerstwie finansów.





Take the next step with Credit Suisse.

We are looking for open-minded talent with a desire to become our leaders of the future. This is made possible with opportunities to grow and develop on the job and through training. Join Credit Suisse and let's progress together.
credit-suisse.com/careers

**HENRIETTA HOWLAND GREEN
(UR. 1834, ZM. 1916)**

Zwana „wiedźmą z Wall Street”, Hetty Green była pierwszą kobietą na świecie, która odniosła sukces, inwestując na Nowojorskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Smykałkę do finansów miała już w dzieciństwie – podobno w wieku trzynastu lat potrafiła wykonywać obowiązki głównej księgowej. Sukcesy finansowe przyszły nieco później. Hetty opracowała własną strategię inwestowania, która polegała na nabywaniu jedynie bezpiecznych papierów i zostawianiu części środków w rezerwie. Mimo ogromnego majątku, jaki udało jej się zdobyć dzięki trafionym inwestycjom w kolej czy pożyczkom udzielanym m.in. miastu Nowy Jork, nazywana jest najbardziej chciwą kobietą świata, co zapisano nawet w księdze rekordów Guinnessa.



Zawsze staram się traktować innych w sposób sprawiedliwy. Jednak jeśli ktoś umyślnie prowokuje konflikt, to mogę mu pokazać, do jakich rozmiarów może on eskalować.

CHRISTINE LAGARDE (UR. 1965)

Jest pierwszą w historii kobietą, która zajęła najwyższe stanowisko w jednej z największych globalnych organizacji finansowych. W 2011 r. została dyrektorem zarządzającą Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Nominacja nie była przypadkowa. Lagarde wcześniej była ministrem finansów we francuskim rządzie (jako pierwsza Francuzka w tej roli) i spełniała się na tym stanowisku doskonale, o czym może świadczyć tytuł najlepszego ministra finansów w Europie, nadany jej w 2009 r. przez „Financial Times”. Z wykształcenia – prawniczka i politolog. W dzieciństwie – wicemistrzyni kraju w pływanii synchronicznym.



Nie jest dobrze, gdy w środowisku pracy dominuje jedna płęć, szczególnie w sektorze finansowym, gdzie kobiet nie jest wystarczająco dużo. W takich miejscach pracy mężczyźni mają tendencję do... nadmiernego ekspozowania swojej męskości w stosunku do kobiet, które siedzą tuż obok. Głęboko wierzę, że w żadnym pomieszczeniu nie powinno się przekraczać pewnego poziomu testosteronu.

Polskie finanse także roją się od przykładów kobiet, które piastowały wysokie stanowiska w branży. Za przełomowy uznaje się rok 2000, kiedy Hanna Gronkiewicz-Waltz została prezesem Narodowego Banku Polskiego, a Wice-ministrem Skarbu Państwa odpowiedzialnym za finanse – Alicja Kornasiewicz. Od tego czasu kobiety zajmowały stanowisko ministra finansów pięciokrotnie (Halina Wasilewska-Trenkner, 2001 r.), Teresa Lubińska (lata 2005-2006), Zyta Gilowska (lata 2006-2007) i Teresa Czerwińska (od stycznia 2018 r.). Mają też swoją coraz liczniejszą reprezentację w zarządach banków oraz na czele organizacji finansowych. ■



Portrety

20 ACCENTURE OPERATIONS
EDYTA GAŁASZEWSKA-BOGUSZ

22 ALIOR BANK
AGATA STRZELECKA

24 CREDIT AGRICOLE
RENATA GÓRALCZYK

26 ECOLAB SERVICES
ELŻBIETA ŻURAD

28 EUROCLEAR
LAURENCE PIERRE

30 GOLDMAN SACHS
ANNA DUCZMAL

32 NATWEST MARKETS POLAND
MONIKA SKOWROŃSKA

34 SHELL BUSINESS OPERATIONS
DAGMARA DOMINGUEZ-ŻYREK

36 STATE STREET
KAROLINA BARTOSIK



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Wykształcenie: Filologia germańska na Uniwersytecie Warszawskim

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Nie należy ograniczać samej siebie i warto myśleć odważnie: „spróbuję, dam radę, a jak nie dam rady, to zaliczę cenną lekcję”. Tam, gdzie w grę wchodzi nasza kariera, błędy należy traktować jako cenne życiowe doświadczenia, nie jako porażki, i na nich budować rozwój zawodowy.

Edyta Gałaszewska-Bogusz

Dyrektor w Accenture Operations

Jak to się stało, że trafiła Pani właśnie do tej branży i do Accenture Operations?

Po ukończeniu klasy o profilu matematyczno-fizycznym w liceum wahałam się między ekonomią, która zawsze mnie interesowała, a filologią germańską. Wybrałam jednak studia językowe, które w Polsce nie były wtedy jeszcze tak popularne. Stwierdziłam bowiem, że finansów będę mogła się jeszcze nauczyć, natomiast gdy przestanę mieć kontakt z językiem, to już nigdy tego nie nadrobię. Do Accenture trafiłam, ponieważ stanowisko, na które aplikowałam, wymagało przede wszystkim bardzo dobrej znajomości języka niemieckiego, niezbędnej w utrzymaniu i nawiązywaniu kontaktu z klientami. Znajomość zagadnień z zakresu finansów nie była w tym przypadku aż tak istotna. Aby wzmocnić moją wiedzę w tej dziedzinie firma zaproponowała mi różnego rodzaju szkolenia, w tym m.in. kurs dla głównych księgowych i inne zajęcia, dzięki którym szybko udoskonaliłam swój warsztat.

Jak wspomina Pani czas studiów?

Bardzo intensywnie. Pracowałam jako tłumacz i jako nauczyciel, równoległe studiując. Chciałam sprawdzić się w różnych dziedzinach i jak najbardziej intensywnie wykorzystać czas. Studia na Uniwersytecie Warszawskim dawały mi dużo elastyczności. Wielu moich znajomych rozpoczynało drugi fakultet i studiowało równoległe dwa kierunki. Ja stwierdziłam, że wolę postawić na doświadczenie, po to, aby jak najszybciej upewnić się, co chcę robić w życiu. Sam wybór kierunku studiów nie determinuje bowiem naszej drogi zawodowej. Dlatego uważam, że im więcej rzeczy spróbuje się w trakcie studiów, tym większą można uzyskać pewność, w którym kierunku chce się poprowadzić swoją karierę.

Czy były jakieś decydujące momenty na Pani ścieżce kariery?

Zawsze był to moment, w którym ktoś proponował mi zmianę. Ktoś pytał: „co ty na to?”, a ja mówiłam: „wchodzę w to”, choć nigdy nie wiedziałam, jak to się skończy. To, że jestem tu, gdzie jestem, nie było w żaden sposób zaplanowane. To wynik kilkunastu zmian dokonanych po drodze i kombinacja kompetencji oraz doświadczenia z przeszłości, które zbudowały moje CV.

Jakie bariery widzi Pani w rozwoju zawodowym kobiet?

Myślę, że nadal jest ich wiele. Jedną z nich to stereotypy, wśród których dorastaliśmy. Utarło się na przykład, że gdy kobieta urodzi dziecko, to nie będzie już chciała podejmować nowych wyzwań zawodowych. Tymczasem często okazuje się, że młoda mama jest ambitna, świetnie zorganizowana i potrafi pogodzić macierzyństwo z karierą, jeżeli dostanie właściwe wsparcie i sama będzie tego chciała. Większość barier funkcjonuje także w naszych głowach. Chcemy być zawsze perfekcyjnie przygotowane i, podejmując decyzje związane z karierą, przedkładamy

znaczenie niedociągnięć ponad wachlarz naszych zalet.

Nie do przecenienia jest również środowisko wspierające rozwój kobiet. Moje szczęście polega na tym, że mam zarówno wspierającą rodzinę, jak i pracuję w firmie, która szczeni się najwyższymi na świecie standardami, jeśli chodzi o szeroko pojęte równouprawnienie w miejscu pracy. Często słyszymy historie o konieczności „przepychania się łokciami”, czego ja nie muszę

Każde miejsce jest dobre do rozwoju zawodowego. Ograniczają nas tylko nasze własne marzenia i ambicje. Nie ma ról mniej lub bardziej pasujących do płci, są role mniej lub bardziej pasujące do konkretnej osoby.

robić, ponieważ firma wspiera moje ambicje i wręcz zachęca do rozwoju, m.in. poprzez szkolenia dedykowane właśnie dla kobiet. Wiem jednak, że nie wszędzie jest tak łatwo i że są miejsca, gdzie o wsparcie i zrozumienie trzeba walczyć.

Czy są jakieś kobiety, które były dla Pani inspiracją?

Jestem feministką. Zawsze będę wspierała rozwój innych kobiet i walczyła ze stereotypami, ale z drugiej strony łatwo jest się mądrzyć, żyjąc w XXI wieku, kiedy kobiety mają prawo wyborcze i równe szanse w edukacji. Dlatego osobą, którą chciałam poznać osobiście, co z przyczyn oczywistych nie będzie możliwe, jest Maria Skłodowska-Curie. Zawsze imponował mi jej upór w dążeniu do tego, co było jej pasją, jej celem i jej marzeniem. Pokazała wielu kobietom (i nie tylko kobietom), że nie ma rzeczy niemożliwych. Udowodniła, że możliwości zaczynają się poza przysłowiowym pudełkiem, w którym przebywamy, ale bez determinacji i chęci podejmowania ryzyka nie da się osiągnąć marzeń.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Wykształcenie: Zarządzanie kadrami przedsiębiorstwa w Akademii Górniczo-Hutniczej

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Praca powinna sprawiać człowiekowi satysfakcję, a organizację, w której się jest, zawsze należy traktować jak swoją.

Agata Strzelecka

Wiceprezes, Członek Zarządu w Alior Banku

Na początek chciałam zapytać o przebieg Pani kariery. Wiem, że był dość ciekawy i nieoczywisty...

Moja kariera była dość niezwykła, jak na bank. Podobnie jak większość naszych pracowników, rozpoczynałam pracę w Alior Banku wraz z jego startem. Zaczęłam od początkowego szczebla – od stanowiska specjalisty. Najpierw pracowałam w dziale kadr, a później mój ówczesny szef otworzył mi furtkę do dalszego rozwoju i zaprosił do realizacji różnych projektów – zarówno biznesowych, jak i kosztowych – na poziomie banku. Z perspektywy czasu mogę powiedzieć, że nauczyłam się wtedy bardzo wiele. W trakcie tych dziesięciu kolejnych lat mojej pracy w Alior Banku kontynuowałam swoją karierę w obszarze operacji. Każdego roku uczyłam się czegoś nowego i nabywałam kolejne umiejętności. Później wystartowałam w konkursie na stanowisko dyrektora całego dużego obszaru operacji. Musiałam przedstawić przed radą nadzorczą swoją wizję operacji na najbliższe lata i ten konkurs wygrałam, chociaż uczestnikami byli głównie mężczyźni. Po tym etapie wszystko potoczyło się dość szybko. Uczestniczyłam w głównych projektach Alior Banku, takich jak fuzja z Meritum Bankiem i z Bankiem BPH. Zawsze byłam w nich liderem strumienia operacji, dlatego był to czas szybkiego rozwoju w moim życiu zawodowym. Na koniec zostałam wybrana na stanowisko wiceprezesa zarządu.

Od czego zależy to, że w jednych bankach pracuje kobiet więcej, w innych mniej?

Uważam, że nam, kobietom, jest zdecydowanie trudniej. Wydaje mi się, że nawet w Alior Banku musiałam dwa razy ciężiej pracować niż mężczyźni, żeby znaleźć się na stanowisku, które obecnie zajmuję. Mimo tego, że kobiety mają często, według mnie, większe kompetencje i empatię, to ciągle pokutuje stereotyp, że jednak gorzej działają w sytuacjach stresowych i nie potrafią negocjować. Tymczasem nie ma to nic wspólnego z rzeczywistością. Empatia, którą kobiety wnoszą, ma bardzo duże znaczenie zarówno w negocjacjach, jak i w projektach restrukturyzacyjnych.

Jakie widzi Pani największe bariery w rozwoju zawodowym kobiet w bankowości?

Myślę, że największą obawę kobiet stanowi to, czy zdołają pogodzić życie prywatne z zawodowym. To jest rzeczywiście trudny obszar, ale przy partnerskim podejściu w domu można to sprawnie połączyć.

Czy bankowość to dobre miejsce dla rozwoju zawodowego kobiet?

Myślę, że dla kobiet, które lubią wyzwania, bankowość jest bardzo dobrym miejscem. My się tutaj codziennie naprawdę dużo uczymy i stale zdobywamy nowe kompetencje.

Jak się Pani pracuje w branży zdominowanej przez mężczyzn?

Nie należy przesądzać, kto lepiej sprawuje się w roli managera. Myślę, że i kobiety, i mężczyźni są dobrymi managerami. Natomiast pewne cechy na pewno wyróżniają jedną czy drugą grupę. Empatia u kobiet pomaga nam zdecydowanie lepiej wyczuć partnera, z którym rozmawiamy. Natomiast muszę przyznać, że w gronie naszego zarządu czuję się bardzo do-

„Uważam, że każda kobieta, która chce coś osiągnąć, musi być w tym nieugięta. Trzeba też trafić na dobrych ludzi – mieć dobrego mentora i osoby, z którymi pracuje się jako podwładnymi.

brze. Moje zdanie zawsze jest wysłuchane przez panów, więc nie dostrzegam dyskryminacji. Wszyscy jesteśmy traktowani równo, po partnersku. To w Alior Banku doceniam najbardziej.

Które kobiety były dla Pani inspiracją?

Dla mnie zawsze bohaterką w swoim czasie była Margaret Thatcher – nieugięta dama, która miała przed sobą bardzo trudne decyzje, w sytuacjach stresujących, a jednak była w stanie je podjąć i osiągnęła wielki sukces.

Czy jest jakaś droga, którą poleciłaby Pani młodym dziewczynom planującym karierę?

Myślę, że to nie może wynikać z tego, jaki kierunek się skończyło. Praca powinna dawać człowiekowi satysfakcję. Co więcej, trzeba organizację, w której się jest, zawsze traktować jak swoją, ponieważ to ludzie stanowią wartość firmy. Nie lubię sytuacji, gdy napotykam na swojej drodze osoby, które mówią „Nie będę się starał, bo to nie moje”. Taki człowiek nigdy nie dojdzie daleko i wysoko. Naprawdę trzeba podchodzić do tego, jakby to była własna firma, i wspólnie budować jej wartość.

Renata Góralczyk

Dyrektor Departamentu Contact Center w Credit Agricole

Jak przebiegała Pani kariera w Credit Agricole?

W Credit Agricole pracuję od 16 lat. W obszarze naszego Contact Center przeszłam całą ścieżkę kariery od stanowiska Doradcy do Dyrektora Departamentu CC. Moją przygodę z bankiem rozpoczęłam tuż po studiach na stanowisku Doradca Junior Obsługi Operacji Bankowych. Kolejne kroki to stanowiska wyspecjalizowane, dzięki którym pogłębiałam wiedzę z poszczególnych produktów i procesów, które rozwijały się w naszym banku. Następnie otworzyła się przede mną ścieżka rozwoju na stanowiskach managerskich – począwszy od Lidera Zespołu, a kończąc na obecnym stanowisku. Awans na Dyrektora Departamentu otrzymałam w 2016 roku i obecnie jestem odpowiedzialna za całe Contact Center, które liczy blisko 400 osób. Z tej perspektywy warto dodać, jak ważnym czynnikiem jest czas, który potrzebny jest do poznania organizacji, procesów funkcjonowania zespołów czy poszczególnych jednostek. Obecnie młode osoby mają ambicje, by awansować już po roku czy dwóch latach.

Czy bankowość to dobre miejsce dla rozwoju zawodowego kobiet?

Bardzo dobre. Bankowość to nie tylko praca w „okienku” bankowym, z gotówką i obsługą klienta. Gdy patrzę na centralę, to w zasadzie we wszystkich obszarach – od księgowości, poprzez HR czy marketing – pracuje bardzo dużo kobiet. Uważam, że do obsługi klienta kobiety są predestynowane bardziej niż mężczyźni i dlatego łatwiej jest im też osiągać dobre wyniki. Kobiety mają większą zdolność rozmawiania z klientami, są wręcz stworzone do tego – łatwiej nawiązują relacje, potrafią utrzymać rozmowę przez dłuższy czas. Może są trochę mniej konkretne, ale z drugiej strony dużo bardziej empatyczne. Trzeba też dodać, że praca w Contact Center jest też wymagająca i stresująca – trzeba ją lubić, żeby codziennie napawać klientów optymizmem co do proponowanych produktów czy też do serwisu związanego z tym produktem.

Jakie widzi Pani bariery w rozwoju zawodowym kobiet?

Sytuacja kobiet na rynku pracy zmieniła się diametralnie. Dużo więcej stanowisk jest dla nas dostępnych. W naszym banku więcej jest kobiet zarówno na stanowiskach doradczych, leaderskich, jak i dyrektorskich. Myślę, że to kobiety stwarzają sobie bariery – wewnętrzne. Oczywiście można zasłaniać się czynnikami zewnętrznymi, stereotypami, że kobieta dąży do macierzyństwa, do opieki nad dzieckiem. Takie czasy, w których kobieta pracowała głównie w domu, zajmowała się ogniskiem domowym i była odpowiedzialna za pielęgnację dzieci oraz rodzinę, już dawno minęły.

Co Pani pomogło zajść tak wysoko?

Na każdym stanowisku, na którym byłam, czy było to stanowisko doradcy czy też managerskie, starałam się wykonywać swoje obowiązki najlepiej, jak tylko potrafię. Nie narzekałam, tylko wytrwale, systematycznie dążyłam do osiągnięcia zadowalającego poziomu w danym obszarze. Nie czekałam na kolejny awans. Nie szukałam po jednym awansie następnego. Z pełnym zaangażowaniem, rozważą i rozsądkiem podchodziłam do swoich obowiązków. Miałam w tym wszystkim bardzo dużo cierpliwości. Nie przeceniam siebie i nie oczekuję zbyt wiele od otoczenia. Myślę, że właśnie dlatego moje wysiłki zostawały wcześniej czy później zauważone i docenione przez kolejne propozycje czy możliwości awansu.

Czy jest jakaś kobieta, która była dla Pani inspiracją?

Jestem dość niezależną osobą. Wśród kobiet doceniałam zawsze silne jednostki, które potrafiły otwarcie mówić o swoich potrzebach, doceniały wolność i niezależność.



Moim zdaniem kobiety wymagają od siebie dużo więcej niż powinny, przez co sprostanie tym wyzwaniom może sprawiać im sporo trudności. Z drugiej strony, jeśli więcej od siebie wymagamy, to potrafimy też więcej osiągnąć.

W mojej rodzinie kobiety zawsze pracowały: babcie, mama, czy ciocia. Choć to były inne czasy, nie było takiej automatyzacji i tylu udogodnień jak teraz, to świetnie radziły sobie z pracą, prowadzeniem domu i z wychowywaniem dzieci, a także z rozwijaniem swoich pasji. Wydaje mi się, że świadomość, że można pogodzić życie rodzinne z pracą, wyniosłam właśnie z domu rodzinnego.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAwFINANSACH.PL

Wykształcenie: Zarządzanie przedsiębiorstwem na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach ze specjalizacją w dziedzinie logistyki

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Poleciałabym, aby każdy dążył do poszukiwania właściwego dla siebie miejsca – takiego, które będzie jego wymarzeniem i w którym będzie mógł pozostać sobą. Trzeba mieć własne zdanie, szukać możliwości rozwoju i dokonywać właściwej oceny – nigdy przez pryzmat innej osoby. Warto też znaleźć pracę już w trakcie studiów, żeby być o krok do przodu, zanim wejdzie się na właściwy rynek pracy.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Wykształcenie: Rachunkowość w Akademii Ekonomicznej w Krakowie (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny)

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Warto zobaczyć, jak wygląda praca w różnych firmach, w różnych działkach, by znaleźć, w którym kierunku chce się pójść. Dużo jest też organizacji studenckich, gdzie młodzi ludzie mogą się zaangażować w celu zdobycia dodatkowych umiejętności. Takie doświadczenia bardzo rozwijają i owocują na kolejnych etapach życia.

Elżbieta Żurad

Senior RTR Manager Europe w Ecolab Services

Dlaczego wybrała Pani studia ekonomiczne?

Zawsze się śmieję, że to wynikało z rozsądku. Gdy kończyłam klasę matematyczno-fizyczną w liceum, to dwa kierunki były wówczas popularne – studia ekonomiczne, różnego rodzaju, i studia prawnicze. Wybór studiów ekonomicznych był więc takim pójściem za falą.

Czy wiedza ze studiów przydała się Pani w pracy?

Na pewno w jakimś stopniu tak, ale były jednak zbyt teoretyczne. Poza tym w tamtych czasach dużo uwagi poświęcano polskim przepisom, a aspekty międzynarodowe były potraktowane po macoszemu. Nie stanowiło to dla mnie problemu, gdy pracowałam w polskiej spółce, natomiast od momentu rozpoczęcia pracy w środowisku międzynarodowym te braki zaczynały mi doskwierać. Dlatego też podjęłam się studiów ACCA w celu poszerzenia swojej wiedzy. Tam wyglądało to zupełnie inaczej – poza wiedzą teoretyczną większy nacisk stawia się na praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy, a także aspekty strategiczne pozwalające lepiej zrozumieć, jak działa duża, międzynarodowa organizacja. Ta wiedza zdecydowanie bardziej przydaje mi się w obecnej pracy.

Jakie były początki Pani kariery?

Moim pierwszym doświadczeniem po studiach była praca w domu maklerskim, w dziale finansowym. Była to fajna przygoda, gdyż w końcu mogłam przełożyć wiedzę na praktykę. Na początku wykonywałam proste zadania, takie jak księgowanie wyciągów bankowych, fakturowanie, ściąganie pieniędzy od kontrahentów czy przygotowanie dokumentów do sprawozdań finansowych. Miło to wspominać, chociaż z czasem proste zadania okazały się trochę nudne. Niektórzy od razu chcą zostać głównymi księgowymi, tymczasem ja uważam, że te doświadczenia pomogły mi poznać sprawozdawczość finansową od podszewki, co zaowocowało na dalszych etapach mojej kariery.

Jak zdobyła Pani wiedzę potrzebną do swojej pracy?

Myślę, że dużo przyszło z praktyką i doświadczeniem. Trzeba mieć jednak taką ciekawość i chęć do niekończącego się doskonalenia czy to przez dodatkowe studia, czy kursy, a także przez podejmowanie się nowych wyzwań oraz wychodzenie poza swoją strefę komfortu.

Jakie widzi Pani największe bariery w rozwoju zawodowym kobiet?

Myślę, że dalej pokutuje stereotyp Matki Polki. Wciąż w wielu środowiskach panuje przeświadczenie, że kobieta

powinna zająć się domem, a nie swoją karierą. Poza tym wiele młodych dziewczyn nie podejmuje nowych wyzwań w obawie, że kiedyś zostaną matkami i nie poradzą sobie i z pracą, i z domowymi obowiązkami. W ten sposób same sobie podcinają skrzydła, ponieważ można to pogodzić. Znam kobiety na wysokich stanowiskach, które w pewnym momencie musiały się trochę wycofać z życia zawodowego, żeby przez pewien czas bardziej się

Bez pewności siebie i siły charakteru trudno przebić się ze swoim pomysłem. Chociaż zmieniają się proporcje i coraz więcej kobiet awansuje, to wciąż w dużej mierze jest to męski świat.

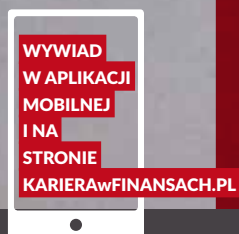
poświęcić się temu rodzinnemu, ale po przerwie wrócić do pracy, żeby dalej osiągać zawodowe sukcesy.

Czy finanse to dobre miejsce dla kobiet do rozwoju zawodowego?

Jak najbardziej. Kobiety są dokładne, precyzyjne, cierplive, a to bardzo ważne, ponieważ finanse w dużej mierze bazują na szczegółach. Tej cechy czasem brakuje mężczyznom, którzy dopuszczają większe ryzyko związane z szybkim podjęciem decyzji. Najlepsze efekty są jednak wtedy, gdy zespół jest zbilansowany – są w nim i mężczyźni, i kobiety. Możemy wówczas te cechy połączyć i osiągnąć lepsze efekty.

Jak pracowało się Pani z kobietami, a jak z mężczyznami?

Tylko raz miałam szefa mężczyznę. Poza tym okresem moimi przełożonymi zawsze były kobiety i każda z nich czegoś mnie nauczyła. Wszystkie były profesjonalne, chociaż zupełnie inne. Kiedyś myślałam stereotypowo, że mężczyźni są konkretniejsi i że lepiej będzie mi się z nimi pracowało. Z perspektywy czasu uważam, że byłam w błędzie i te moje szefowe potrafiły być równie efektywne.



Wykształcenie: Marketing biznesowy w Université catholique de Louvain w Louvain-la-Neuve (Belgia)

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Pierwsze lata kariery zawodowej mogą zaważyć na kierunku jej dalszego rozwoju. Jak podjąć właściwą decyzję na temat wyboru miejsca pracy? Na pierwszym miejscu postaw rozwijanie umiejętności, zdobywanie wiedzy i ukazywanie własnego zaangażowania w tych obszarach. Znajdź pracę, która Cię ekscytuje. Nie zakładaj, że tuż po skończeniu studiów najlepsza oferta to ta z najwyższą pensją lub w największej firmie.

Laurence Pierre

Dyrektor, SPO Collateral Management Operations w Euroclear

Jaką była Pani uczennicą, a potem studentką?

Nie byłam prymusem, ale z pewnością radziłam sobie lepiej niż przeciętni uczniowie. Dopóki miałam możliwość zdobywać wiedzę, byłam szczęśliwa, a studiowałam, bo wierzyłam w kształcenie się. Nie wszyscy młodzi ludzie mają sprecyzowane oczekiwania w zakresie odpowiednich studiów – jednym przychodzi ta decyzja łatwo, ale dla innych przyszłość rysuje się niewyraźnie. Nie ma się jednak czego bać – na swoją pozycję zawodową pracujemy latami, a niektóre okazje pojawiają się przypadkiem. Często to, co ostatecznie wybieramy, jest właśnie tym, czego podświadomie chcemy. Osobiście, w wieku 18 lat, nigdy bym nie pomyślała, że zawodowo znajdę się w takim miejscu, w którym jestem obecnie!

Pochodzi Pani z Belgii...

Tak, tam się wychowałam i tam rozpoczęłam swoją karierę w Euroclear w Brukseli. Miałam też szansę mieszkać z mężem i dziećmi w Hong Kongu przez cztery lata, a właśnie stamtąd przeprowadziłam się do Polski – w związku z propozycją zawodową.

Czyli studia także skończyła Pani w Belgii? Jak Pani wspomina tamten czas?

Studiowałam marketing biznesowy w typowym mieście uniwersyteckim, Louvain-la-Neuve. Chociaż nie ma tam tylu pięknych budowli historycznych, to pod wieloma względami jest to miasto podobne do Krakowa, zwłaszcza pod kątem atmosfery studenckiej. Miałam również okazję wyjazdu za granicę w ramach programu Erasmus – spędziłam pół roku w Holandii. To było moje pierwsze doświadczenie mieszkania za granicą, które bardzo różni się od wyjazdów turystycznych.

Jak postrzega Pani sytuację kobiet w Polsce?

Kobiety młodego pokolenia są utalentowane oraz pełne nadziei i ambicji – chcą inwestować w karierę, co napawa ogromnym optymizmem. W porównaniu do Europy Zachodniej, to wciąż świeże nastroje.

Jakie wyzwania stoją przed pracującymi kobietami?

Takie same, jak wszędzie indziej – równowaga między pracą a życiem prywatnym. Czasami trudno ją złapać, a w społeczeństwie nadal może panować przekonanie, że kobiety powinny angażować się mocniej w życie domowe – wychowywanie dzieci, prowadzenie gospodarstwa itp. Kobieta zwrócona ku karierze potrzebuje jednocześnie systemu wsparcia. Ja miałam to szczęście, że mój mąż w pełni wspiera mój rozwój zawodowy, działamy na zasadzie partnerstwa. Jednakże złapanie tego rodzaju równowagi to wyjątkowo osobisty proces i duże wyzwanie. Osobiście czerpię wielką przyjemność z podziwiania pań, z którymi pracuję – mają ogromną motywację

do rozwoju zawodowego i wiem, że im się powiedzie.

W finansach również będziemy mieli więcej kobiet na wysokich stanowiskach. W Euroclear zarówno CEO naszej grupy, jak i CEO naszego banku to kobiety. Bycie belgijską firmą ma wpływ na nasze wartości – zależy nam na promowaniu polityki *diversity*, którą rozumiemy nie tylko jako płeć, lecz także kulturę i całe zaplecze danej osoby. To jedna z przyczyn mojego zainteresowania tą organizacją – to, oraz fakt, że daje



Kobiety młodego pokolenia są pełne nadziei i ambicji – chcą inwestować w karierę, co napawa ogromnym optymizmem.

takie ogromne możliwości współpracy międzynarodowej. W naszych biurach można spotkać osoby różnej narodowości, a siedziba w Brukseli, czyli stolicy Europy, gwarantuje tę różnorodność, którą sami ciągle rozwijamy.

Czy to inne podejście od tego, jakie obserwowała Pani w Hong Kongu?

Światowe finanse są zdominowane przez mężczyzn, co widać w każdym kraju. Hong Kong jest podobny do Nowego Jorku czy Londynu. Zmiana zajmie nieco czasu, ale ścieżki zmian już zostały wyznaczone i ludzie nimi podążają. Kobiety także są coraz ambitniejsze i biorą sprawy zawodowe w swoje ręce, co jest krokiem we właściwym kierunku.

A co Pani pomogło odnieść sukces?

Wsparcie małżonka oraz zrozumienie własnej ambicji, określenie tego, co chciałam osiągnąć. Nie chodzi tu o wybranie konkretnej roli, ale o ustalenie, co chciałabym wnieść od organizacji i całej branży. Ważne też było obranie kierunku moich przemian. Studiowałam marketing biznesowy, dzięki czemu umiem doceniać czynnik ludzki. W marketingu zawsze określamy grupę docelową wraz z jej potrzebami i wrażliwymi punktami. Ja również na swoim stanowisku muszę rozumieć klientów i odpowiadać na zmiany na rynku. Chcemy być pewni, że proces, który budujemy, odpowie na ich potrzeby. W pewnym momencie po dołączeniu do Euroclear zrozumiałam, że tak właśnie chciałam działać.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Wykształcenie: Socjologia (studia licencjackie), Zarządzanie (studia magisterskie)

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Nie należy poddawać się w dążeniu do celu: życie często nas zaskoczy, nie wszystko będzie szło zgodnie z naszym planem, ale doświadczenie, które możemy wynieść z niespodziewanych sytuacji, jest bezcenne i wzbogacające.

Anna Duczmal

Executive Director w Goldman Sachs

Jak trafiła Pani do bankowości?

Studiowałam zaocznie, dlatego miałam czas, żeby pracować na pełen etat. Zaczęłam od pracy w windykacji, gdzie zostałam zatrudniona ze względu na znajomość języka francuskiego. Kwestia przeliczania kredytów, sprawdzania ich, ale też element psychologii dłużnika i kontakt z klientem francuskojęzycznym okazały się bardzo interesujące. Pracę zaczęłam w 2008 roku, który był początkiem kryzysu w wielu krajach. Wówczas dział windykacji bardzo szybko się rozwijał, a firma musiała awansować jedną osobę na stanowisko managerskie i to właśnie mi zaproponowano rolę lidera. W niecałe pół roku po rozpoczęciu pracy! Być może stało się tak dlatego, że kontakt z klientem bardzo mi się podobał i osiągałam bardzo dobre wyniki. Wtedy właśnie zdałam sobie sprawę, jak wiele jest ról i możliwości rozwoju, a w bankowości można połączyć dużo zainteresowań, kompetencji i talentów. Odkryłam, że zarządzanie ludźmi może być fascynujące, ale bywa też trudne. Zanim trafiłam do Goldman Sachs zmieniłam pracę jeszcze dwukrotnie. Obecnie pracuję w branży już od dekady i cały czas się uczę. Bankowość inwestycyjna jeszcze 3 lata temu była dla mnie zupełną nowością. Jako osoba, która nie wywodzi się ze studiów finansowych czy bankowych, potrzebowałam trochę czasu, żeby zrozumieć pewne zagadnienia.

Jak w Goldman Sachs wygląda kwestia zachowania różnorodności?

Staram się tak dobierać osoby do zespołu, żeby był on jak najbardziej różnorodny. Każda osoba, która pracuje w naszej organizacji, przychodzi z unikalnym zestawem doświadczeń, talentów, umiejętności i wartości. Jeśli w zespole jest 10 osób o takich unikalnych cechach, ich konwersacje, pomysły potrafią być pozytywnie rewolucyjne.

Dlaczego tak ważne jest zachowanie różnorodności w pracy?

Wierzmy, że aby budować silne i efektywne zespoły, potrzebujemy osób z całym szeregiem poglądów i perspektyw. Z mojego doświadczenia, w Polsce naprawdę skupiamy się na rozwijaniu i wspieraniu kobiet w miejscu pracy. Bardzo ważne jest by stworzyć środowisko pracy, w którym wszyscy czują się komfortowo i pewnie, co pozwala im być bardziej efektywnym, skoncentrowanym i wydajnym.

Jak wygląda zachowanie równowagi życia zawodowego z prywatnym w Pani przypadku?

Oddzielenie życia prywatnego od zawodowego było jedną z moich ważniejszych lekcji. Zaczęło się od tego, że miałam momenty, kiedy praca bardzo dominowała w moim życiu i pewnego razu zdałam sobie sprawę, że tak naprawdę

im dłużej siedzę w pracy, tym mniej jestem produktywna. Była to dla mnie wielka rewolucja i od tamtej pory zupełnie zmieniłam podejście. Gdy teraz zarządzam ludźmi, staram się, żeby oni zrozumieli, jak ważne jest to, by oprócz życia zawodowego mieć też to prywatne, swoje hobby i czas dla siebie. Obecnie pracuję 8 godzin dziennie. Gdy jestem w biurze to angażuję się na 100-150%. Staram się jak najlepiej wykonywać moje obowiązki, wykorzystywać talent, doświad-

Lubię mieć swoje zdanie i nie boję się go wyrażać, ale nauczyłam się też, że często ludzie mają naprawdę fajne pomysły, których zawsze warto wysłuchać.

czenie, żeby pomóc klientom i osobom, którymi zarządzam. Natomiast kiedy wychodzę z pracy, nie sprawdzam maili. To jest czas dla mnie, na odpoczynek, sport, podróże, czas dla mojej rodziny i przyjaciół. Dzięki temu czuję się dużo bardziej zmotywowana do pracy.

Od czego zależy sukces kobiet w tej branży?

W mojej karierze nie ma żadnej decyzji, której bym żałowała. Były momenty, kiedy się bałam, stresowałam, chciałam się wycofać, ale nigdy tego nie zrobiłam i tak naprawdę jestem teraz sobie za to wdzięczna. Uważam, że ważne jest, by nie poddawać się i angażować w takie zadania, które mogą wydawać się nietypowe bądź są poza naszą strefą komfortu. W mojej karierze bardzo istotne było także wsparcie bardziej doświadczonych kobiet i menterek, które przechodziły podobną drogę. Dzięki niezliczonym rozmowom z nimi doszłam do wniosku, że nie muszę być zawsze idealna.

Jakie są Pani plany na przyszłość zawodową?

W najbliższej przyszłości będę aktywnie uczestniczyć w rozwoju Goldman Sachs. Patrząc na to z dozą ekscytacji i radości. Fajnie jest być częścią czegoś, co nadal bardzo dynamicznie się rozwija.

Monika Skowrońska

Head of NatWest Markets Poland

Jaka była Pani pierwsza praca po studiach?

Pierwsze kroki stawiałam w małej, nowo utworzonej firmie konsultingowej (teraz nazwalibyśmy ją start-upem), przygotowującej analizy zdolności kredytowej klientów. Potem, będąc jeszcze na studiach, złożyłam CV do paru instytucji, w tym banków i firm konsultingowych. W zasadzie każda z nich pozytywnie przyjęła moją aplikację i zaprosiła na rozmowę. Wybrałam Citibank – jeden z pierwszych banków zagranicznych w Polsce. Dołączyłam tam i zaczęłam od stanowiska analityka.

Jak Pani myśli, skąd wzięło się tak wiele pozytywnych odpowiedzi na Pani CV z różnych firm?

Myślę, że wówczas nie było jeszcze dużej konkurencji. Nie było wielu kandydatów o profilu odpowiadającym wymaganiom banków międzynarodowych, a popyt rósł. Moje studia i zainteresowania okazały się atrakcyjne dla pracodawców. Tworzyło się wiele firm, dlatego z punktu widzenia kariery zawodowej miałam szczęście, że zaczynałam w tamtym czasie. Teraz jest podobnie – pojawia się dużo instytucji i inwestorów, znowu panuje rynek pracownika. Są nowe możliwości, jakich nie było wcześniej, m.in. start-upy, także w branży fintech. Bezrobocie jest na niskim poziomie. Wystarczy tylko chcieć.

Czy łatwo jest być kobietą w branży finansowej?

Nigdy nie miałam z tym problemu. Wydaje mi się, że w Polsce, w krajach Europy Środkowej, jest trochę inaczej niż w Stanach Zjednoczonych czy w Anglii. Kobiety są na wyższych stanowiskach i nie jest ich tak mało.

Czy bariery w rozwoju zawodowym kobiet w ogóle istnieją?

Nie czuję większych barier związanych z tym, że jestem kobietą. Zaczęłam zastanawiać się na tym bardziej dopiero w momencie, gdy dostawałam role globalne, które były umiejscowione w Londynie czy w USA. Tam rzeczywiście widziałam dysproporcje – na pewnych stanowiskach kobiet było niewątpliwie dużo mniej. W obszarach, które były moją specjalizacją, czyli finansach, w dodatku w bankach inwestycyjnych, zdarzało się, że byłam jedyną kobietą w gronie pozostałych partnerów. Czasami kobieta budzi wtedy zaciekawienie, można nawet mieć pewną wątpliwość, czy jej głos jest na pewno słyszalny. Ja czasami miałam wrażenie, że był słyszalny bardziej, właśnie dlatego, że byłam jedyną kobietą na spotkaniu.

Czy finanse są dobrym miejscem dla rozwoju zawodowego kobiet?

Jak najbardziej. Mądre, wykształcone kobiety na pewno sobie poradzą w tej branży. Nie widzę żadnych różnic, nie powinny mieć też żadnych kompleksów. RBS, NatWest Markets kładą

nacisk na elastyczność czasu pracy – mamy możliwość np. pracy z domu w jeden czy dwa dni w tygodniu. To na pewno korzystne dla kobiet, które mają dzieci i mogą bardziej elastycznie układać sobie tydzień w pracy.

Jak wygląda równoważenie życia prywatnego z zawodowym w Pani przypadku?

Mam dwóch synów. Skłamałabym, gdybym powiedziała, że



Uważam, że na każdym etapie należy patrzeć, jakie możliwości i okazje znajdują się wokoło i trochę je prowokować.

połączenie życia zawodowego z osobistym było łatwe. Na pewno trzeba włożyć w to sporo wysiłku, ponieważ nic nie dzieje się samo, ale zdecydowanie jest to wykonalne.

Czy były jakieś kobiety, które stanowiły dla Pani inspirację?

Obserwowałam kariery dwóch pań: Sallie Krawcheck, która pracowała kiedyś m.in. w Citigroup i kilku innych instytucjach, oraz Sheryl Sandberg z Facebooka. Bardzo lubię słuchać tego, co mówią, jak radziły sobie z karierą i jakie miały trudne momenty w życiu. Pamiętam, że Sheryl wspominała rozmowę ze swoją mamą, w której żaliła się, że już nie daje rady przez pracę, dom oraz liczne obowiązki. Odpowiedź mamy była prosta: „Słuchaj, weź się w garść. Trzeba czasami ciężiej popracować”. Ja także staram się nie histeryzować w momentach, kiedy jest trudniej. Czasami wystarczy posłuchać osób, które zrobiły jeszcze większą karierę od nas lub po prostu rozmawiać i dzielić się problemami. Inspirowały mnie czasami moje koleżanki, przyjaciółki – czasami pewnie nawet o tym nie wiedząc.

Jakie są Pani plany na przyszłość zawodową?

Na razie jest ona zakreślona jasno – tworzymy jednostkę NatWest Markets Poland. Zawsze lubiłam tematy dotyczące banków inwestycyjnych. Rozwiniemy niesamowicie ciekawe i wszechstronne funkcje finansowe. A co dalej? Czas pokaże. Może kompletna zmiana kierunku w życiu...



Wykształcenie: Ekonomia w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, specjalizacja: Handel Zagraniczny

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Niezależnie od tego, jak potoczy się Wasza kariera, bo czasami jest w tym pewna doza przypadku, należy zawsze pamiętać, żeby uczyć się i rozwijać. Robienie tabeli w Excelu ma sens, jeśli wie się, do czego ona służy, że wynika z czegoś, że może jest ona związana z wymogami regulacyjnymi, wypracowanymi podczas kryzysu. Wszystko nabiera wtedy innego sensu i kariera też idzie do przodu.

Dagmara Domínguez-Żyrek

Financial Planning & Appraisal Finance Manager, Integrated Gas, Shell Business Operations

Nie zaczęła Pani kariery w finansach, ale uparcie dążyła Pani właśnie do tego, żeby pracować w tej branży. Z czego wynikał ten wybór?

Byłam jedną z tych osób, które nie skonkretyzowały swoich planów zawodowych w czasie studiów. Uczylałam się metodą prób i błędów. Zawsze chciałam pracować w dużej międzynarodowej firmie, podróżować, uczyć się języków obcych i mieć jeszcze trochę przygód. Ostatecznie wybrałam finans, ponieważ jestem umyślnie ścisłym – dobrze czuję się w otoczeniu liczb i je rozumiem. Nie polubiłam pracy w planowaniu produkcji, ani w sprzedaży, a do pracy w marketingu z prawdziwego zdarzenia zabrakło mi kreatywności. Choć dzisiaj wiem, że jest ona umiejętnością, którą można wypracować. Metodą selekcji doszłam do tego, że chciałam pracować w tej branży. Z biegiem czasu poznawałam biznes i swoje mocne strony.

Czy praca w finansach okazała się tak ciekawa, jak ją sobie Pani wyobrażała?

Praca w finansach przedsiębiorstwa może być fascynująca, ale może być też nudna. Wszystko zależy od naszego wyboru i nastawienia. Uważam, że tak naprawdę w każdej pracy trzeba być ciekawym – zadawać dużo pytań, widzieć dalej niż czubek własnego nosa. Chodzi o szerokie spojrzenie na to, co robimy. Nie należy skupiać się tylko na żmudnej obróbce danych w Excelu czy na technicznych aspektach pracy na systemach do konsolidacji danych, ponieważ liczby w finansach opowiadają wiele ciekawych historii i warto chcieć je poznać. Tak naprawdę w każdym zawodzie trzeba nauczyć się być dumnym z tego, co się robi, i trzeba czerpać z tego satysfakcję.

Ile miała Pani lat, gdy zdobyła Pani pierwsze stanowisko kierownicze?

Miałam 27 lat, byłam 2-3 lata po skończeniu studiów, kiedy zostałam kierownikiem małego zespołu. Miałam pod sobą co prawda tylko 3 osoby, ale wiązała się z tym dużą odpowiedzialnością, ponieważ pracowałam wtedy w Londynie dla jednej z dużych luksusowych marek firmy L'Oreal.

To dość wcześnie...

Szczerze mówiąc, nigdy tak o tym nie myślałam. Dość łatwo weszłam w buty kierownicze. Myślę, że po prostu miałam potencjał. Dobrzy managerowie i pracodawcy są w stanie to dostrzec. Podobają mi się model edukacji, który panuje na Zachodzie. Młodzi ludzie studiują tam 3 lata i wchodzą na rynek pracy, mając 21-22 lata. Kiedy pojechałam po studiach na moje pierwsze praktyki do Stanów Zjednoczonych, to mając 23-24 lata pracowałam z rówieśnikami, z Amerykanami, którzy mieli już te 2-3 lata doświadczenia zawodowego i oni właśnie byli na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla. Pamiętam, że zrobiło to na mnie duże wrażenie.

Czy jest jakaś droga, którą poleciłaby Pani młodym ludziom, a zwłaszcza młodym dziewczynom, planującym karierę?

Każdy musi sam zdecydować, co chciałby robić. Kiedyś odbywałam praktyki w świetnej zagranicznej firmie, ale w dziale, który nie był moim wymarzeniem. Gdy jednak patrzę wstecz, widzę, że wynikało dla mnie z tego wiele bardzo dobrych rzeczy. Podobnie – marzeniem moje-



Młodzi ludzie powinni poznać siebie samych, zdefiniować zarówno swoje mocne strony, jak i ograniczenia. Nie należy nigdy żałować podjętych decyzji czy martwić się niepowodzeniami.

go studenckiego życia był wyjazd do Paryża, ponieważ uwielbiałam tę kulturę i kraj. Jednak okazało się, że mój francuski był za słaby i dostałam się na stypendium do Montrealu. Mimo że nie pojechałam do wymarzonego Paryża, pokochałam Kanadę, nawiązałam tam kilka ważnych przyjaźni, które utrzymuję do tej pory. Trzeba starać się zawsze wyłapać to, co jest najlepsze, z każdej sytuacji życiowej. W życiu zamykają się jedne drzwi, żeby otworzyły się inne. Młode kobiety powinny być mądre i wymagające – wymagajcie nie tylko od siebie, ale i od swojego otoczenia, a wtedy na pewno wiele wam się uda.

Jakie są Pani plany na przyszłość zawodową?

Fascynuje mnie ten biznes, widzę tu dużo możliwości rozwoju. Popyt na gaz ziemny i inne czyste źródła energii jest coraz większy na świecie. Na razie jestem w Krakowie, zaczęliśmy z mężem tutaj zapuszczać korzenie, ale wszyscy w mojej rodzinie jesteśmy co najmniej trzyjęzyczni, lubimy przygody i zmiany, więc nie wykluczam, że może kiedyś zadecydujemy o wyjeździe np. do kraju hiszpańskojęzycznego. Shell jest firmą prawdziwie globalną i takie możliwości otwierają się przed pracownikami. Jeśli jednak chodzi o finanse, teraz najwięcej dzieje się w Krakowie.



Wykształcenie: Międzynarodowe Stosunki Gospodarcze w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie; Stypendium Business Administration w École des Hautes Études Commerciales (HEC) w Montrealu.

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Warto zdobywać doświadczenie zawodowe już w czasie studiów. Międzynarodowy tytuł połączony z międzynarodowym doświadczeniem może być kluczem otwierającym wiele drzwi. Dlatego polecam międzynarodowe stypendia, szkolenia i praktyki. Są one świetną formą na zweryfikowanie wyobrażenia na temat własnych umiejętności, pozwalają spojrzeć na siebie z zupełnie nowej perspektywy, uczą pokory i jednocześnie budują zdrową pewność siebie. Dzięki takiemu doświadczeniu stajemy się bardziej tolerancyjni, otwarci i kreatywni. Podróże to wspaniała okazja do nawiązania wartościowych kontaktów osobistych oraz zawodowych.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Wykształcenie: Finanse i bankowość na Uniwersytecie Ekonomicznym; Podyplomowe Studia Managerskie w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

Rada dla osób rozpoczynających karierę: Ważne, żeby być w pełni zaangażowanym w to, co robimy, i żebyśmy sami nie odsuwali się od różnych możliwości rozwoju oraz nie obawiali się podejmować nowych wyzwań. Często umiejętności potrzebne do pełnienia nowej funkcji zdobywamy po drodze, właśnie wykonując daną pracę.

Karolina Bartosik

Dyrektor Zarządzający Działem Instrumentów Pochodnych w State Street

Czy praca w branży finansowej zawsze była Pani marzeniem?

Od pewnego momentu – tak. Chociaż jeszcze w czasach szkolnych myślałam o karierze architekta. Podczas wyboru studiów odezwała się we mnie nieco bardziej racjonalna strona i zdecydowałam się na Finanse i bankowość ze specjalizacją związaną z finansami przedsiębiorstw. Pracę magisterską poświęciłam derywatom, co przywiodło mnie tutaj – do State Street, do departamentu zajmującego się instrumentami pochodnymi.

Czy praca w State Street była Pani pierwszą pracą?

Nie. Na studiach pracowałam w Capgemini. Ze względu na to, że obsługiwaliśmy klienta amerykańskiego, co wiązało się z różnicą czasową, mogłam pracować po południu. Dzięki temu bez problemu pogodziłam pracę ze studiami. Do State Street dołączyłam, gdy dział derywatów dopiero powstawał. Ten obszar, z uwagi na wspomnianą pracę magisterską, jest bliski mojemu sercu. Pracuję tu do dziś.

Jak wyglądała Pani droga do obecnego stanowiska?

Moja kariera była od początku dość dynamiczna. Miałam wykształcenie kierunkowe, ścisłą specjalizację i autentyczne zainteresowanie finansami. Bardzo szybko w zakres moich obowiązków weszło sprawdzanie funduszy. Po około 9 miesiącach dostałam pierwszy awans – na starszego specjalistę. Później, po dwóch latach, zostałam Senior Associate, co wiązało się z zarządzaniem zespołem. Wówczas jako 27-latką odpowiadałam już za prowadzenie 20-osobowego zespołu. Było to dla mnie zupełnie nowe zadanie i spore wyzwanie. Moi przełożeni doszli do wniosku, że mam do tego predyspozycje – zarówno wiedzę techniczną, związaną z finansami, jak i umiejętności interpersonalne.

Jak odnalazła się Pani w nowej roli?

Nie zmieniłam wiele w moim podejściu do kolegów czy koleżanek z zespołu. Postawiłam na partnerską współpracę. Wciąż unikam hierarchiczności. Ważne dla mnie jest to, żeby sprawnie pracować z wszystkimi członkami zespołu, bez względu na to, jakie ktoś ma stanowisko.

Jak radzi sobie Pani ze stresem?

Myślę, że im więcej ma się obowiązków i stresujących sytuacji, tym większy zyskuje się dystans i wiedzę, jak odpowiednio reagować. Z biegiem lat nauczyłam się, że zawsze trzeba spokojnie pomyśleć, co zrobić, żeby dany problem rozwiązać i przede wszystkim – nie panikować. Dużo pomagają mi ludzie, z którymi współpracuję. Mamy bardzo mocny i oddany zespół, który staram się angażować jak najwięcej. Mój mentor kiedyś powiedział mi: „Jeśli będziesz miała osobę, która zajmie Twoje miejsce, to Ty będziesz mogła iść dalej”. Z tego względu staram się dbać o rozwój osób, z którymi współpracuję.

Uważam za swój sukces to, że mój team dobrze sobie radzi, nawet gdy mnie nie ma w pracy. Zawsze starałam się dzielić swoją wiedzę.

Jakie umiejętności pomogły Pani dojść tak wysoko?

Zawsze chciałam pracować w międzynarodowej firmie – to było moim marzeniem. Nigdy nie pomyślałabym, że z miejsca, z którego zaczynałam, dotrę tak daleko. Nie planowałam tego,

„ Posiadanie wpływu na to, jak wygląda funkcjonowanie organizacji, jest bardzo budujące i pozwala przekraczać własne granice.

ale przyszło naturalnie. Jestem osobą ambitną i lubię podejmować ryzyko. Chcę mieć poczucie, że się rozwijam. Dużą rolę odgrywa również wyciąganie wniosków z tego, przez co przechodzimy. Pamiętam różne trudne sytuacje i staram się analizować, co było ich przyczyną. Gdy sytuacja powtarza się, wiem jak zareagować. Pomaga mi też otwartość na ludzi – bardzo łatwo nawiązuję kontakty. Przez lata zbudowałam mocną sieć, jeśli chodzi o partnerów, z którymi współpracuję w Europie, w Stanach, w Azji... Bez względu na charakter wyzwania wiem, do kogo zwrócić się po pomoc, gdzie zdobyć informacje. Wydaje mi się, że to bardzo ważna cecha.

Od czego zależy sukces kobiet w tej branży?

Ważne są siła charakteru, niezależność i podejmowanie ryzyka. Nie możemy obawiać się własnych decyzji. Wydaje mi się, że pewność siebie zdobyłam w miarę podejmowania różnych dodatkowych obowiązków – gdy widziałam, że dobrze sobie radzę w danej roli, myślałam, że przecież poradzę sobie także dalej. Sytuacje stresujące i zmiany środowiska pracy powodują, że pojawia się element rozwojowy. Przebywanie cały czas w swojej strefie komfortu nie pozwala nam zrobić kolejnego kroku. Wyjście z niej może być trudne, ale później odczuwa się satysfakcję z tego, że się udało. I to też pomaga budować pewność siebie.

ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

IT RISK SPECIALIST s. 39

IT Risk Specialist

” W moim odczuciu IT Risk Specialist to zdecydowanie zawód, który w przyszłości będzie zyskiwał na znaczeniu. Myślenie analityczne oraz umiejętności programistyczne zapewniają możliwość zrozumienia tego, co się wokół nas dzieje.

KAREL VANICEK

Zastępca Dyrektora Departamentu Procesów i Pomiaru Ryzyka w mBanku

W branży finansowej na znaczeniu zyskują zawody, które stoją na styku finansów i informatyki. Specjaliści od IT doskonale odnajdują się w nowoczesnej bankowości, która chętnie korzysta z nowych technologii i stara się podążać z duchem czasu.

Ekspert analizy ryzyka, który dodatkowo posiada umiejętności programistyczne, czyli IT Risk Specialist, to nowy zawód, na który stale rośnie zapotrzebowanie na rynku pracy. W samym mBanku na tym stanowisku pracuje już kilkudziesięciu specjalistów – od osób tworzących modele ekonometryczne czy innowatorów aż po data scientist. Wszyscy oni łączą umiejętności przetwarzania i analizowania danych (regresje, drzewa decyzyjne, uczenie maszynowe oraz sieci neuronowe) oraz wyciągania wniosków.

ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Codzienna praca IT Risk Specialist polega na modelowaniu ryzyka oraz poszukiwaniu i wdrażaniu innowacji w obszarze zarządzania ryzykiem. Mogłoby się wydawać, że ryzyko, a także stres, to codzienność w tym zawodzie.

– W naszej pracy staramy się unikać stresujących sytuacji poprzez dokładne planowanie zadań na przestrzeni całego roku. Wyzwaniem jest udział w licznych audytach oraz inspekcjach, a także dostosowanie się do dynamicznie zmieniających się wymogów regulacyjnych – mówi Karel Vanicek, Zastępca Dyrektora Departamentu Procesów i Pomiaru Ryzyka w mBanku.

Na pracę specjalistów ds. ryzyka duży wpływ mają często pojawiające się nowe narzędzia i oprogramowanie, metody modelowania oraz wymiary danych. O rutynie nie ma mowy.

– Mam ogromne szczęście, że pracuję w organizacji, która jest nastawiona na ciągłe zmiany – mówi Piotr Kiewel, Główny Specjalista ds. Big Data i Innowacji w mBanku. – W pionie ry-

zyka udało nam się wypracować kulturę zgłaszania innowacji, które w następnym kroku wspólnie realizujemy – dodaje.

Tu wyzwaniem jest nie to, by przekonać ludzi do innowacji, a powiedzenie sobie „stop”.

– Realizujemy naraz wiele projektów, które można rozwijać w nieskończoność. Przychodzi pewien moment, gdy trzeba powiedzieć: „dość”. Zamknąć projekt i zacząć nowe zadania – mówi Piotr Kiewel.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

IT Risk Specialist to profesja, w której pracują zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

– Połowa naszego zespołu to uzdolnione kobiety. Na tym stanowisku liczą się przede wszystkim umiejętności analityczne – wyjaśnia Karel Vanicek.

IT Risk Specialist powinien być także dociekliwy, precyzyjny oraz kreatywny. Ważne jest zorientowanie na cel i dążenie do niego mimo przeciwności losu.

– W swojej historii miałem wiele projektów, przy których stawaliśmy przed murem. Ostatecznie zawsze udało się go rozbić – mówi Piotr Kiewel i podaje przykład. – Ostatnio zbudowaliśmy pierwszego robota wspierającego analityków w ich bieżącej pracy. Mieliliśmy problem, żeby przewidzieć wszystkie możliwe scenariusze. Dokonałiśmy ponad stu poprawek i dzięki naszej determinacji do dziś robot działa sprawnie.

Oprócz analitycznego myślenia, kluczowa jest też wiedza programistyczna i znajomość takich narzędzi jak: SQL, R, Python czy SAS. Dlatego w tym zawodzie świetnie radzą sobie absolwenci matematyki, fizyki, statystyki, ekonometrii oraz IT.



PIOTR KIEWEL

Główny Specjalista ds. Big Data i Innowacji, w mBanku od października 2015 r.

Wykształcenie: Ekonomia (SGH), Metody Ilościowe (SGH), Studia doktoranckie (SGH), Studia Podyplomowe: Big Data (PW).

Największy dotychczasowy projekt: Aplikacja do analizy transakcji na potrzeby zarządzania ryzykiem.

Dlaczego warto pracować w mBanku: Kultura organizacji nastawiona na zmiany i rozwój.

Największe plusy mojej pracy: Realny wpływ na działalność Banku.

Moje plany zawodowe: Obronić doktorat. Realizować projekty w ramach grupy.

ŚCIEŻKI KARIERY

IT Risk Specialist, który pozytywnie przejdzie proces rekrutacji, może wybrać jedną spośród kilku ścieżek rozwojowych, zostać ekspertem w obszarze modelowania, aplikacji IT lub innowacji i dużych baz danych. Do wyboru jest również ścieżka managerska, którą wybrał Karel Vanicek:

– Najciekawsza jest dla mnie praca z ludźmi. Zaś największym wyzwaniem – selekcja przydatnych metod i narzędzi do rozwoju pracowników.

Nowoczesne obszary, takie jak robotyka, uczenie maszynowe oraz zaawansowane koncepcje modelowania (teoria grafów czy sieci neuronowe), posiadają duży potencjał na zastosowanie w bankowości, a zwłaszcza w zawodzie specjalistów ds. ryzyka. Dlatego tak ważne jest, żeby nadążać za nowymi trendami w zakresie analizy, uczyć się i stale podnosić swoje kwalifikacje.

Jest to równie ważne jak doświadczenie zawodowe. Jego brak nie jest bowiem przeszkodą w rekrutacji na stanowisko IT Risk Specialist. Karel Vanicek wymienia skąd – jeszcze podczas studiów – można zaczerpnąć wiedzę i gdzie zdobyć potrzebne umiejętności, które na pewno zostaną docenione przez rekrutera:

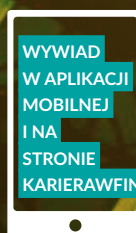
- hackathony (webowe lub on-site), w ramach których można rozwijać umiejętności programistyczne i ćwiczyć na rzeczywistych zadaniach,
- szkolenia oferowane na platformach: Coursera, LinkedIn Learning, GitHub i CodeAcademy.

ZAWÓD PRZYSZŁOŚCI?

Czy IT Risk Specialist to zawód przyszłości? Karel Vanicek nie ma co do tego żadnych wątpliwości:

– Wierzę, że pozycja ekspertów ds. analizy ryzyka będzie zyskiwała na znaczeniu, ponieważ żyjemy w świecie, w którym jest coraz więcej informacji. Umiejętność ich przetworzenia, analizy i wyciągnięcia wniosków będzie stanowiła o przewadze konkurencyjnej banku – tłumaczy. ■

Poznaj mojego pracodawcę. ➔ s. 135



54%
wszystkich zagrożeń
systemów informatycznych
w bankowości stanowią
pomyłki ludzkie.

Źródło: Grzywacz J. (2003), *Bezpieczeństwo systemów informatycznych w bankach w Polsce*, SGH, Warszawa.

BPO/SSC

TRENDY: PARTYCYPACJA PRACOWNICZA S. **42**

SYLWETKA: PATRYCJA WĄSOWSKA S. **44**

ANALIZA BIZNESOWA S. **46**

BUSINESS CENTERS OF EXCELLENCE S. **51**

PODATKI S. **54**

KSIĘGOWOŚĆ S. **56**

Partycypacja pracownicza w centrum usług dla biznesu

IZABELA KŁOSOWICZ

Partycypacja pracownicza to szerokie pojęcie, które w skrócie może oznaczać aktywne włączanie się pracowników w proces podejmowania decyzji w firmie. W zależności od organizacji dzielenie się władzą może przyjmować różne formy.

W tradycyjnym rozumieniu o partycypacji pracowniczej mówimy w kontekście związków zawodowych. W nowoczesnych organizacjach, takich jak centra usług dla biznesu, partycypacja pracownicza przybiera formę zarządzania i w ten sposób włącza się pracowników w proces podejmowania decyzji. Wykorzystuje się przy tym ich potencjał, wiedzę, kwalifikacje lub zainteresowania, co ma pozytywny wpływ na relacje w pracy oraz pozwala wprowadzać innowacje.

GRUPY PARTYCYPACJI W CENTRUM USŁUG

Oprócz obecności grup wymaganych prawem, takich jak np. komisja socjalna czy zakładowa komisja BHP, istnieje wiele obszarów, w których pracodawca może aktywnie włączyć pracowników w proces decyzyjny. W skład takich grup zadaniowych wchodzi pracownicy, którzy na co dzień pracują w różnych działach i na różnych stanowiskach (od stażysty po kierownika wyższego szczebla). Liderem grupy wcale nie musi być osoba zajmująca wyższe stanowisko w strukturze organizacji. Równie dobrze może to być początkujący pracownik posiadający kompetencje potrzebne do osiągnięcia określonego celu. Istotą tych grup jest chęć dobrowolnego uczestnictwa w ich działaniach.

Nawet jeśli nie odnoszę wrażenia, że mam wpływ na podejmowane decyzje, to czuję, że mam prawo wypowiedzieć się w każdej kwestii. Mogę podzielić się swoją opinią, obawami, a także zaproponować inne rozwiązania. Czuję się wysłuchana.

MALWINA DĄBROWSKA
Associate IS Analyst - Business Continuity

Już samo wypowiedzenie się na forum jest budowaniem wpływu na swoje otoczenie.

BARBARA RADZIWIŁKO
Brand Strategy Assistant

Zagadnienia, nad którymi pracują grupy zadaniowe, mogą dotyczyć bardzo różnych spraw. Najczęściej są to działania z zakresu ulepszenia komunikacji wewnętrznej, doskonalenia procesów, dzielenia się wiedzą, opracowania funkcjonalności poszczególnych pomieszczeń biurowych, pracy nad ustaleniem reguł przydzielania benefitów lub organizacji imprez pracowniczych. Często w wyniku tych prac pojawiają się nowe zagadnienia i przestrzeń dla włączenia jeszcze większej liczby pracowników w proces podejmowania decyzji.

KORZYŚCI DLA PRACOWNIKÓW

Pracownicy, zapytani o powody, dla których podejmują działania, które często wykraczają poza ich zakres obowiązków, najczęściej wymieniają:

- poczucie wpływu na decyzje podejmowane w firmie (szczególnie dotyczy to koordynatorów grup); pracownicy wiedzą, że mogą ustanowić cele i mają możliwość decydowania o sposobie ich realizacji;
- możliwość rozwoju umiejętności i zdobycia nowych, np. zarządzania projektami, komunikacji, negocjacji, wpływu na ludzi, pracy w grupie czy budżetowania;
- szansę rozwoju swojej sieci znajomości; pracownicy zauważają, jak ważnym narzędziem do osiągania sukcesów jest networking;
- okazję do oderwania się od codziennych obowiązków i urozmaicenia pracy;
- możliwość rozwijania swoich pasji;
- sposób na budowanie własnej marki i pokazanie umiejętności, talentów lub pomysłów.

Z DRUGIEJ STRONY, CZYLI KORZYŚCI DLA FIRM

Pracownicy włączeni w procesy decyzyjne są bardziej zaangażowani w swoje obowiązki. Rodzi to wyższą efektywność, a przede wszystkim podnosi jakość wykonywanej pracy, co ma istotne odzwierciedlenie ekonomiczne. Potencjał takich osób zostaje zagospodarowany przez firmę. Dzięki zaangażowaniu w działania w ramach partycypacji pracowniczej pracownicy mają satysfakcję z wykonywanej pracy, łatwiej akceptują zmiany, których często sami są inicjatorami, i są także mniej skłonni do zmiany miejsca pracy.

DESIGN THINKING, CZYLI POSZUKIWANIE TWÓRCZYCH ROZWIĄZAŃ

Jedną z metod poszukiwania nowych rozwiązań są otwarte sesje Design Thinking. Polegają one na identyfikacji problemu poprzez empatyczne wcielenie się w postać, tzw. personę, dla której grupa stara się wykreować i zapisać jak najwięcej pomysłów na rozwiązanie jej problemów. W sesjach może wziąć udział każdy chętny, a uczestnicy przychodzą na nie bez przygotowania. Wcześniej członkowie grupy poznają zagadnienia (dotyczące ulepszenia sprzedaży, komunikacji, współpracy i inne), nad którymi później pracują. Rolą prowadzącego jest wykreowanie osoby i przedstawienie jej uczestnikom w taki sposób, by wykrzesać z nich jak największą liczbę twórczych rozwiązań.

Okazuje się, że kreatywność tkwi w wielu osobach, trzeba ją tylko umiejętnie wydobyć. Dzięki takim sesjom udaje się wyodrębnić część wspomnianych wcześniej grup zadaniowych, które później próbują realizować wykreowane pomysły. Dzięki innowacyjnym rozwiązaniom wypracowanym przez owe zespoły robocze firma zyskuje przewagę na rynku. ■

Franklin Templeton Investments to wiodąca globalna organizacja, która od ponad 70 lat zarządza inwestycjami, a jej najważniejszym zasobem są pracownicy. Na potrzeby obsługi ponad 240 produktów finansowych zatrudniamy ponad 9 tys. osób w 35 krajach na całym świecie, co pozwala nam oferować wyjątkowo szeroką gamę różnorodnych możliwości rozwoju zawodowego. Jesteśmy obecni na polskim rynku od niemal 20 lat, czyli od otwarcia oddziału w Warszawie, pełniącego funkcję biura regionalnego na Europę Środkowo-Wschodnią. W 2007 r. otworzyliśmy nasz pierwszy oddział w Poznaniu, gdzie dziś w dwóch lokalizacjach zatrudniamy ok. 900 pracowników i stale poszukujemy nowych talentów do rozrastającego się zespołu.

79,9%
polskich organizacji
stosuje partycypację.

Źródło: Rudolf S., Skorupińska K., Bezpośrednie formy partycypacji pracowniczej. Polska na tle starych krajów Unii Europejskiej, Wyd. UŁ, Łódź 2012



IZABELA KŁOSOWICZ

Supervisor Administration

Absolwentka Politologii i Nauk Społecznych Collegium Da Vinci (dawniej Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa) oraz studiów podyplomowych „CSR. Cele Zrównoważonego Rozwoju w strategii firmy” w Akademii im. Leona Koźmińskiego. Pracuje we Franklin Templeton Investments od 11 lat. Uwielbia pracę ze swoim zaangażowanym zespołem administracyjnym. Udziela się aktywnie w wolontariacie pracowniczym. Fascynuje ją idea Porozumienia bez przemocy Marshalla B. Rosenberga w stosunkach międzyludzkich, w kwestiach zarządzania – myśl dr. W. Edwardsa Deminga, a w kwestiach wychowania dzieci – poglądy Jespera Juula.

Poznaj mojego pracodawcę. 📖 s. 127



Wykształcenie: Filologia angielska w Lingwistycznej Szkole Wyższej, specjalizacja nauczycielska.

Najważniejszy sukces zawodowy: Awans na stanowisko liderkie po ponad roku pracy w SSC.

Kwalifikacje: Kurs I stopnia księgowych w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce, znajomość programu księgowego SAP ERP, biegła znajomość języka angielskiego, zarządzanie oraz motywowanie zespołu.

Plany zawodowe: W przyszłości chciałabym spróbować sił w projektach dotyczących transferu oraz optymalizacji procesów.

09.2012 – 11.2013

Verification Assistant

12.2013 – 08.2015

Verification Process Leader

09.2015 – 11.2016

Accounts Payable Process Leader

12.2016 – 12.2017

Accounts Payable Team Leader

01.2018 – obecnie

Senior Team Lead, Accounts Payable

Patrycja Wąsowska

Senior Team Lead, Accounts Payable, DSV International Shared Services

Czy pamięta Pani, jak wyglądał proces rekrutacji w DSV International Shared Services?

Oczywiście! Była to moja pierwsza w życiu rozmowa rekrutacyjna, świeżo po zdaniu matury. Nie miałam wówczas żadnego doświadczenia w pracy, certyfikatów, czy też konkretnych umiejętności finansowych. Kluczowa natomiast była zaawansowana znajomość języka angielskiego – używanego na co dzień w naszej firmie – oraz szybkość i dokładność. Pamiętam moment wyjścia z rozmowy rekrutacyjnej. Byłam przekonana, że tak ogromna, międzynarodowa firma nie zatrudnia osób bez doświadczenia oraz ukończonych studiów. Ostatecznie, po kilku dniach otrzymałam telefon z ofertą współpracy.

Jakie umiejętności i poprzednie doświadczenia uważa Pani za kluczowe na Pani stanowisku?

Uważam, że kierowanie zespołem wymaga najpierw zdobycia szczegółowej wiedzy procesowej. Nie wyobrażam sobie prowadzenia procesu, którego tak naprawdę nie znam. Jest to nie tylko potrzebne do dalszego usprawniania procesu, lecz także wypracowania empatii wobec członków mojego zespołu.

Kiedy pierwszy raz objęła Pani stanowisko liderkie? Jak odnalazła się Pani w nowej roli?

Pierwsze obowiązki liderkie objęłam już po roku i 3 miesiącach pracy na stanowisku asystenckim. Nie ukrywam, było to dla mnie ogromne wyzwanie ze względu na brak doświadczenia i znajomości konkretnych technik zarządzania. Często odbierano mnie jako osobę, której brakuje doświadczenia oraz znajomości procesu i środowiska ogromnych firm. Dzięki wsparciu przełożonych oraz pokazaniu już zdobytych umiejętności udało mi się wypracować autorytet w zespole. Przede wszystkim starałam się skupić na wyznaczonych celach i zadaniach oraz samorozwoju, nie na krytyce pozostałych współpracowników.

Pani kariera potoczyła się dość szybko. Co pomogło Pani w 5 lat osiągnąć tak wysokie stanowisko?

To prawda. Myślę, że od zawsze byłam osobą dążącą do założonych celów. Skupiałam się na ich realizacji, sumienności oraz systematyczności, nie oceniając innych, a siebie i własne efekty pracy. Zawsze starałam się dawać z siebie więcej niż ode mnie oczekiwano, szukając kolejnych powodów do zwiększenia swojej produktywności, czy też zaangażowania w pracę zespołu. Ponadto, jeśli się lubi to co się robi, chętnie przychodzi się do pracy, jest się zmotywowanym do dalszego działania. Praca w nowopowstałym Shared Service Center dała mi również możliwość wdrażania nowych pomysłów, któ-

re spotkały się z akceptacją moich przełożonych. Dostrzeganie efektów ciężkiej pracy oraz bycie docenianym i zauważonym jest niezmiernie motywujące.

Czym zajmuje się Pani obecnie w swojej pracy?

Moja codzienna praca opiera się na wsparciu, motywowaniu oraz edukowaniu zespołu. Na co dzień staram się rozwiązywać



Cierpliwość, pracowitość, dokładność oraz wytrwałość w realizacji celów to klucz do sukcesu.

problemy procesowe. Nie tylko te, które pojawiają się u nas w Warszawie, lecz także w krajach, dla których świadczymy usługi. Jako Lider uczestniczę w procesie rekrutacji do naszego zespołu, przeprowadzam oceny roczne naszych pracowników, prowadzę telekonferencje z krajami, dla których świadczymy usługi, jestem zaangażowana w projekty optymalizacyjne, wykorzystujące metodykę LEAN i biorę czynny udział w procesie przenoszenia krajów do naszego SSC.

Z perspektywy osoby, która prowadzi rekrutację, czy mogłaby Pani powiedzieć, jak przekonać do siebie rekrutera, jeśli nie mamy doświadczenia?

Obecnie zatrudniamy dużo młodych, ambitnych osób, także bez doświadczenia. Myślę, że najważniejsza jest otwartość, pozytywna postawa, chęć rozwoju oraz okazanie w tym wszystkim skromności. Mowa ciała może pokazać, na które pytania kandydat wolałby nie odpowiadać, a w których kwestiach czuje się swobodnie oraz czy chętnie angażuje się w powierzone zadania.

Jakie są największe wyzwania w Pani pracy?

Myślę, że moim największym wyzwaniem w pracy jest nieprzewidywalność codziennych zadań oraz dynamika środowiska pracy. Gdy zaczynałam pracę w DSV, zespół liczył nie więcej niż 20 osób. Obecnie, w DSV International Shared Services zatrudnionych jest blisko 900 osób. Każdy dzień pracy z ludźmi i procesami przynosi mi kolejne, nowe doświadczenia. ■

Analiza biznesowa

Business Analysis



Analitykiem nie zostaje się od razu. To jest dłuższy proces, dzięki któremu zdobywamy niezbędną wiedzę i doświadczenie. Dodatkowym atutem jest różnorodność zagadnień oraz wyzwań, dających duże możliwości rozwoju.

KATARZYNA POLEK

Upstream Senior Business Analyst w Shell Business Operations

Analiza biznesowa uchodzi obecnie za jeden z najbardziej perspektywicznych kierunków rozwoju sektora usług biznesowych. Dzięki pracy analityków biznesowych, wspieranych przez nowe technologie, podejmowanie strategicznych decyzji w firmach staje się łatwiejsze i niesie mniejsze ryzyko.

ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Pracę analityków biznesowych można porównać do prowadzenia małego przedsiębiorstwa, gdzie do właściwej analizy konieczne jest wzięcie pod uwagę wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych czynników mających wpływ na biznes. Do ich głównych zadań należy planowanie, budżetowanie, analiza wariacji i odchyłeń, sprawdzanie poprawności danych, pełny przegląd wyników (produkcja, przychody, koszty, nakłady inwestycyjne, przepływy rachunków pieniężnych, lokata pieniędzy, zyski, koszty działalności) oraz prezentacja przed zarządem wyników tych analiz, które wykorzystywane są później w procesie decyzyjnym do oceny kondycji ekonomicznej spółki.

Ze względu na wielkość firmy i różnorodne potrzeby analiza biznesowa może odbywać się wielostopniowo, m.in. na poziomie poszczególnych jednostek, dywizji oraz całego segmentu. W związku z tym z analizą biznesową związanych jest kilka profesji. Przykładowo, w Shell Business Operations są to między innymi:

- **Asset Analyst** – zajmuje się środkami trwałymi (w przypadku Shell może to być pole wydobywcze),
- **Planning and Appraisal Analyst** – zajmuje się analizą wyników danej spółki czy zbioru spółek.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W roli analityków biznesowych świetnie odnajdują się zarówno absolwenci finansów czy ekonomii, jak i kierunków technicznych.

– Wiedza finansowa pozwala zrozumieć zasady funkcjonowania biznesu, przedsiębiorstwa i konkretnej branży, ale można ją również nabyć lub uzupełnić w formie kursów czy studiów podyplomowych. Duże znaczenie ma znajomość makroekonomii, która pozwala określić wpływ warunków zewnętrznych na wyniki spółki. Dzięki temu analityk potrafi stwierdzić, jak ceny ropy naftowej czy kursy walut wpływają na wyniki finansowe jednostki organizacyjnej – mówi Mariusz Capiga, Upstream Financial Planning and Analysis Manager w Shell.

Niezbędna jest również umiejętność analitycznego i syntetycznego myślenia, która pozwala z dużej ilości informacji wyselekcjonować dane istotne dla odbiorców. Od analityków oczekuje się także wysoko rozwiniętych kompetencji komunikacyjnych, prezentacyjnych oraz negocjacyjnych. Zarządzanie sytuacjami konfliktowymi w tym zawodzie ma szczególne znaczenie, ponieważ często trzeba mierzyć się z różnymi punktami widzenia. Nie można zapomnieć też o kreatywności, która bardzo pomaga w tworzeniu analiz biznesowych przystępnych dla odbiorców.

Od analityków biznesowych oczekuje się kilkuletniego doświadczenia zawodowego, a proces specjalizacji trwa o wiele dłużej niż w przypadku analityka finansowego.

– Analitykiem biznesowym nie zostaje się od razu – mówi Katarzyna Polek, Upstream Senior Business Analyst w Shell.

– To jest proces, w ramach którego stopniowo zdobywamy wiedzę o biznesie, jego charakterystyce i specyfice, i jesteśmy w stanie osadzić rzeczywiste zdarzenia w świecie finansów. Praca analityka biznesowego umożliwia stopniowy rozwój poprzez współpracę ze specjalistami z różnych działów, a przede wszystkim daje możliwość kontaktu z bardziej doświadczonymi osobami, od których można się wiele nauczyć.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Analitycy biznesowi, np. w Shell, mogą rozwijać swoje kompetencje, poszerzając wiedzę biznesową w ramach sektora, łączyć wykonywaną pracę z rolami koordynatora lub zarządzającego projektami. Osoby z predyspozycjami liderскими mogą natomiast wybrać ścieżkę kierowniczą. Rozwój zawodowy analityków biznesowych (jak i innych pracowników) w Shell

Business Operations przebiega według zasady: **70 / 20 / 10**, która sprowadza się do tego, że:

70% rozwoju każdego pracownika powinno nastąpić przez codzienną pracę, podejmowanie nowych zadań i wyzwań,

20% – przez coaching, uczenie się od współpracowników i pracę z przełożonym,

10% to formalne szkolenia, np. kursy przygotowawcze do ACCA i CIMA.

UDZIAŁ CENTRÓW USŁUG W POLSCE OBSŁUGUJĄCYCH POSZCZEGÓLNE PROCESY:

Accounts Payable: **56%**

Accounts Receivable: **51%**

General Ledger & Reporting: **50%**

Travel & Expenses: **46%**

Master Data Management: **44%**

Treasury: **30%**

Business Controlling: **30%**

Źródło: Raport ABSL, 2018.



MARIUSZ CAPIęA

Upstream Financial Planning and Analysis Manager
w Shell Business Operations

Wykształcenie: Finanse i Bankowość: rewizja finansowa, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

Największy dotychczasowy projekt: Zarządzanie zespołem świetnie wyszkolonych specjalistów, dostarczanie analiz finansowych, które wspierają podejmowanie kluczowych decyzji biznesowych.

Największe plusy mojej pracy: Elastyczność czasu pracy, która pozwala mi pogodzić życie zawodowe z prywatnym. Bardzo cenię sobie wyzwania, których dostarcza mi moja praca.

Dlaczego warto pracować w Shell: Shell Business Operations w Krakowie wspiera biznes Shell na całym świecie, przez co firma daje bardzo duże możliwości rozwoju zawodowego w różnych działach i strukturach firmy.

Moje plany zawodowe: chciałbym wykorzystać zdobyte doświadczenie i znajomość biznesu w usprawnianiu procesów decyzyjnych w poszczególnych jednostkach organizacji.

KATARZYNA POLEK

Upstream Senior Business Analyst
w Shell Business Operations

Wykształcenie: Prawo i Administracja (Uniwersytet Śląski), Finanse i Rachunkowość (studia podyplomowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie).

Największy dotychczasowy projekt: Przejście do działu Reporting and Analysis po 8 latach w dziale podatkowym; objęcie nowej roli analityka biznesowego w pionie Upstream.

Największe plusy mojej pracy: Idealne środowisko do rozwoju zawodowego; możliwość współpracy z różnymi biznesami, funkcjami oraz partnerami na stanowiskach seniorskich.

Dlaczego warto pracować w Shell: Praca daje możliwość poznania różnych procesów, biznesów oraz ludzi z różnych krajów i kontynentów. Firma daje możliwości i narzędzia do regularnego rozwoju na wielu płaszczyznach.

Moje plany zawodowe: Bazując na zdobytym dotychczas doświadczeniu i wiedzy, chciałabym poznać inne sektory w ramach biznesu Upstream.



Pracujemy na dużej ilości danych, więc wszystkie nowe technologie, które są teraz dostępne i stopniowo wdrażane, znacznie ułatwiają nam pracę.

KATARZYNA POLEK

Upstream Senior Business Analyst w Shell Business Operations

O pracy analityków biznesowej opowiadają: Katarzyna Polek - Upstream Senior Business Analyst i Mariusz Capiga - Upstream Financial Planning and Analysis Manager w Shell Business Operations.

Czym zajmujecie się Państwo w swojej pracy?

Mariusz Capiga: Jestem kierownikiem zespołu, który zajmuje się dostarczaniem analiz biznesowych w ramach działu Upstream. Znajdują się w nim spółki, które wydobywają ropę naftową i gaz ziemny, pogrupowane w linie biznesowe o podobnym profilu. Zbiorcze zestawienie wyników spółek w oparciu o założenia budżetowe pozwala na bardzo trafne oszacowanie kondycji finansowej firmy oraz umożliwia zbudowanie planów biznesowych na kolejne lata. Analizy te wykorzystywane są przez dyrektora finansowego, zarząd czy też dział do kontaktu z kluczowymi inwestorami.

Katarzyna Polek: Ja z kolei pracuję w tzw. linii biznesowej – Upstream Non-operated (UPN), która wspiera analizy przygotowywane przez dział Mariusza. Pracujemy razem, ale w innych zespołach. Nazwa mojego działu to Planning, Appraisal and Reporting, więc każdy z tych elementów – planowanie, budżetowanie, analiza wariacji i odchyłeń, sprawdzanie poprawności danych i raportowanie – wchodzi w zakres moich obowiązków. W swojej pracy skupiam się na przeanalizowaniu wyników zbioru spółek, za które jestem odpowiedzialna – sprawdzaniu, jaki jest rezultat po zamknięciu pewnego okresu w zestawieniu z założeniami planu, jaki był ustalony na dany okres. Kluczowym elementem rocznego procesu jest budowanie planu/budżetu dla poszczególnych jednostek i konsolidacja na poziomie linii biznesowej, która właśnie odbywa się w moim teamie. Te założenia budżetowe są następnym punktem wyjścia do standardowych analiz.

Na jakich elementach opierają się te analizy?

Katarzyna: Przegląd wyników jest robiony z kilku perspektyw, takich jak produkcja, przychody, koszty operacyjne, nakłady inwestycyjne, przepływy rachunków pieniężnych czy też wynik finansowy.

Jakie kraje znajdują się pod Państwa opieką?

Katarzyna: Moja linia biznesowa ma w swoim portfolio Brunei, Danię, Oman, Egipt, Zjednoczone Emiraty Arabskie i Kazachstan.

Mariusz: Mój zespół odpowiedzialny jest za analizy spółek we wszystkich krajach, w których Shell wydobywa ropę naftową i gaz ziemny: Holandii, Wielkiej Brytanii, Norwegii, we Włoszech, Malesji, Nigerii, Kanadzie, USA, Brazylii, Argentynie oraz w tych krajach, które wymieniła Kasia.

Czy w takim razie Państwa praca wymaga częstego kontaktu z pracownikami Shell z innych krajów? Wiążą się z tym podróże zagraniczne?

Katarzyna: Na bieżąco odbywamy telekonferencje z osobami, które pracują dla Shell w innych krajach. Jest to standardowa forma kontaktu.

Mariusz: Istotnym elementem w zarządzaniu procesem są również spotkania biznesowe. Część z nich możliwa jest przez wideokonferencje, ale odbywamy też podróże służbowe.

Jak aktualne zjawiska i trendy, m.in. innowacje technologiczne, wpływają na zadania analizy biznesowej?

Jak zmienia się praca?

Mariusz: W okresie rozwijającej się automatyzacji procesów liderzy oraz zespoły analityków dostosowują swoją pracę, aby jak najlepiej wykorzystała rozwiązania IT. Pomaga nam to usprawnić proces decyzji i analiz finansowych czy biznesowych. Dzięki temu wyciąganie trafnych wniosków jest o wiele łatwiejsze.

Katarzyna: Pracujemy na dużej ilości danych, więc wszystkie nowe technologie, które są teraz dostępne i stopniowo wdrażane, znacznie ułatwiają nam pracę. Należy też wspomnieć, że wiele osób pracujących czy dotychczasowych do naszego działu, posiada wiele dodatkowych umiejętności i wiedzę z zakresów innych niż finanse, umożliwiającą nam wdrożyć szybciej wszelkie usprawnienia i nowinki techniczne.

Mariusz: Powtarzalne analizy można szybko zautomatyzować, natomiast analiza biznesowa sięga dalej, gdzie doświadczenie jest niezbędne. Połączenie czynnika ludzkiego z automatyzacją daje świetne rezultaty, aby szybciej dostarczać analizy, które kiedyś zajmowały więcej czasu.

Z jakich narzędzi korzystają Państwo w swojej pracy?

Katarzyna: Na co dzień przydaje nam się Excel, w którym dokonujemy analiz, i PowerPoint, przy pomocy którego przygotowujemy prezentacje, by następnie je przedstawić z komentarzem przed zarządem.

Jaka jest rola doświadczenia, ciągłego poszerzania wiedzy, zdobywania kwalifikacji zawodowych w zawodzie analityka biznesowego?

Katarzyna: Bez względu na stanowisko, trzeba kształcić się zawsze. W Shell doceniany jest tzw. self-development. Możemy też angażować się w projekty, które wcale nie muszą dotyczyć stricte tego, czym zajmujemy się na co dzień. Pracownicy Shell bardzo się wspierają. Kiedy przeszedłam z innego działu (podatki), nowa praca była dla mnie wyzwaniem,

ale dzięki pomocy kolegów i koleżanek udało mi się szybko w nią wdrożyć. Do tej pory codziennie uczę się czegoś nowego i to jest największy plus tej pracy. Ważne są też kompetencje miękkie. Analiza biznesowa to nie tylko cyfry, liczenie i komentowanie. To także ogromna możliwość rozwoju w kompetencjach miękkich.

Czy widzicie jakieś minusy swojej pracy?

Mariusz: Na pewno nasza praca jest czasami stresująca, jak również nieprzewidywalna. Bywają okresy, kiedy jest też bardziej intensywna, ale spokojnie mogę powiedzieć, że nawet wtedy można połączyć życie zawodowe z prywatnym.

Katarzyna: Ktoś, kto decyduje się na pracę w finansach, musi brać pod uwagę to, że będzie związany terminami, których trzeba dotrzymać. Dlatego przydaje się umiejętność dobrego zarządzania swoim kalendarzem.

Czy jeśli ktoś nie skończył finansów i rachunkowości, a chce pracować jako analityk biznesowy, ma jakiegokolwiek szanse?

Mariusz: Jest wiele kursów i studiów podyplomowych, w ramach których można uzyskać wymaganą wiedzę. Najważniejsza jest jednak chęć jej poszerzenia i rozwijania się w tym kierunku.

Jaką radę daliby Państwo młodemu człowiekowi, który chciałby rozpocząć karierę jako analityk biznesowy? Czy to ciekawy kierunek?

Katarzyna: Analitykiem nie zostaje się od razu, to oczywiste. Trzeba przejść całą drogę, stopniowo zdobywając wiedzę. Natomiast sama docelowa rola jest bardzo ciekawa. A rada? Powiedziałabym, że trzeba mieć w sobie dużo pokory. Cierpliwie czekać na rezultaty swojej wiedzy i doświadczenia, ponieważ nic nie przychodzi z dnia na dzień. To, gdzie dostrzemy, w dużej mierze będzie zależało od nas samych, chęci rozwoju a przede wszystkim od celu, jaki sobie obierzemy i konsekwentnego dążenia do jego osiągnięcia. ■

Poznaj naszego pracodawcę. ➡ s. 144

WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Business Centers of Excellence



Do Business Center of Excellence szukamy osób, które dobrze czują się w zmiennym środowisku. Nieustannie zmieniamy procesy, strukturę, a nawet nazwę organizacji! W naszej pracy zmiana to jedyna stała.

JUAN MARIN

Head of ArcelorMittal Business Center of Excellence Europe

Business Center of Excellence (BCoE) to struktura organizacyjna, która zajmuje się rozwojem nowoczesnych technologii na najwyższym światowym poziomie. W przeciwieństwie do Shared Service Centers (SSC), które oferują obsługę procesów, BCoE jest miejscem, w którym nie tylko wykonuje się jakiś proces, lecz także ściśle współpracuje z biznesem w celu jego usprawnienia. Poszukiwanie wartości dodanej (tzw. *added value*): większej efektywności, lepszych rozwiązań dla klientów i wzrostu zysków jest głównym celem a zarazem największym wyzwaniem tego typu organizacji.

– Firmy, takie jak nasza, kierowały się początkowo ideą przenoszenia procesów do lokalizacji o tańszej sile roboczej, szczególnie działów administracyjnych i back-office – mówi Juan Marin, Head of ArcelorMittal Business Center of Excellence Europe. – Teraz jednak kładziemy nacisk na budowanie relacji z naszymi pracownikami, by mogli współtworzyć naszą organizację.

Układy wewnątrz firmy w BCoE stają się partnerskie, co oznacza, że wszyscy pracownicy mają realny wpływ na kształt biznesu. Postęp technologiczny i automatyzacja tylko to ułatwiają.

– Dzięki robotom nasi ludzie od wykonawców przechodzą do roli myślicieli, a my dzięki temu rozszerzamy obszary naszej działalności – mówi Juan Marin.

W Business Center of Excellence obsługiwane są z reguły te maksymalnie skomputeryzowane procesy. W przypadku ArcelorMittal skonsolidowane są cztery obszary: finanse, IT, HR i zaopatrzenie (ang. *procurement*), w których pracują zarówno doświadczeni eksperci, jak i młode talenty, dla których praca staje się doskonałą podstawą do dalszej kariery.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W związku z tym, że w Business Centers of Excellence obsługa procesów ma charakter międzynarodowy, na prace w tego typu organizacjach mogą liczyć kandydaci, którzy są w stanie swobodnie porozumiewać się w języku angielskim. To wymóg konieczny. Mile widziana jest także znajomość języka hiszpańskiego, francuskiego czy niemieckiego, a przede wszystkim zorientowanie na IT.

– Potrzebujemy ludzi, którzy dobrze czują się w towarzystwie narzędzi internetowych, aplikacji i rozwiązań mobilnych. W ArcelorMittal tego typu nowinki technologiczne są już nie tylko obszarem działalności pracowników IT, lecz także dotyczą finansistów i osób z innych departamentów – mówi Juan Marin.

Praca w BCoE wymaga myślenia strategicznego, umiejętności współpracy i efektywnej komunikacji oraz zdolności, które zależą od danego stanowiska (w przypadku pracy w obsłudze procesów finansowych są to umiejętności analityczne, a także dociekliwość). Do tego trzeba lubić zmiany, gdyż one dokonują się w tej branży nieustannie. Cenieni są także kandydaci, którzy potrafią szybko podejmować trafne decyzje i wymyślać nowe rozwiązania.

– Na takie osoby czeka morze możliwości, zwłaszcza dzięki temu, że tak blisko współpracujemy z naszym biznesem – mówi Juan Marin.

Osobom, które chciałyby rozpocząć pracę w BCoE, Head of ArcelorMittal Business Center of Excellence Europe radzi, by zachowały otwartość umysłu i wykazały się cierpliwością i skromnością.

– Często widzę, że millenialsi mają problem z czekaniem na uzyskanie wartości dodanej. Tymczasem nagroda w końcu do

nich przyjdzie. Wymaga to jednak odrobiny pokory – mówi Juan Marin.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżkę kariery w Business Center of Excellence można rozpocząć od praktyk lub stanowiska młodszego specjalisty. Poprzez kolejne role specjalistyczne można awansować na głównego specjalistę, a następnie objąć stanowisko kierownicze.

W przypadku księgowości po stanowisku młodszego księgowego można zostać: księgowym, starszym księgowym i w końcu – kierownikiem zespołu. Możliwe są też przesunięcia wewnątrz BCoE, pomiędzy spółkami czy działami w postaci rekrutacji wewnętrznej.

– Pracownicy mają szansę rozwoju nie tylko w ramach BCoE, lecz także w pozostałych strukturach ArcelorMittal. Mogą np. przejść do audytu wewnętrznego lub innych działów, co często wiąże się także z nową lokalizacją pracy – mówi Juan Marin. ■

WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

35

języków obcych
wykorzystuje się do
świadczenia usług
w centrach w Polsce.

Źródło: Raport „Sektor Nowoczesnych Usług Biznesowych w Polsce 2018”, ABSL.



ALICJA TABOR

Junior Accounting Specialist,
w ArcelorMittal od marca 2017 r.

Wykształcenie: Finanse i rachunkowość, Ścieżka ACCA (I i II stopnia), na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach

Największy dotychczasowy projekt: Przejęcie procesu AP z oddziału BCoE w Rumunii.

Dlaczego warto pracować w ArcelorMittal: Firma umożliwia pogodzenie studiowania ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego.

Największe plusy mojej pracy: Ciągły rozwój, nowe wyzwania, rodzinna atmosfera.

Moje plany zawodowe: Rozwój w dziale AP, zdanie kolejnych egzaminów ACCA i uzyskanie statusu członka ACCA.

Poznaj mojego pracodawcę. 📍 s. 147



ArcelorMittal

ArcelorMittal
Business Center of
Excellence Poland

Improving
today.

Transforming
tomorrow.

bcoe.arcelormittal.com

Accounting



IT (SAP)



Procurement
support



HR &
Payroll



Podatki

Taxes



Podatki to ciekawa dziedzina, która wpływa na wiele aspektów codziennego życia.

To kierunek, który daje możliwość ciągłego kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji w obszarach księgowości czy prawa.

KATARZYNA BURCZAK

Manager ds. Procesu w zespole Jakości i Procesu w PwC SDC

Najbardziej dynamiczny rozwój działów podatkowych można obecnie zaobserwować w organizacjach, które prowadzą swoją działalność na arenie międzynarodowej. Specjaliści ds. Podatków w branży nowoczesnych usług biznesowych (Business Process Outsourcing/Shared Services Centers, czyli BPO/SSC) mierzą się z mnóstwem wyzwań, które niesie za sobą codzienna praca, obejmująca szereg regulacji podatkowych dla zróżnicowanych terytoriów. Różnorodne projekty i ich globalny wymiar przekładają się na atrakcyjną ścieżkę kariery.

- Moim zdaniem podatki to ciekawa dziedzina wpływająca na wiele aspektów codziennego życia, a przez to na nas wszystkich – mówi Katarzyna Burczak, Manager ds. Procesu w zespole Jakości i Procesu w PwC SDC
- To także kierunek, który daje możliwość ciągłego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji w obszarach księgowości czy prawa podatkowego.

Zadania pracowników zespołu podatkowego w PwC Service Delivery Center są różnorodne, m.in. skupiające się wokół sporządzania deklaracji podatkowych oraz ich monitorowania.

- Poza sporządzaniem deklaracji podatkowych w ciągu dnia uczestniczę również w szkoleniach oraz spotkaniach. Jedno z nich odbywa się codziennie rano i jest to spotkanie całego mojego zespołu, podczas którego omawiamy zadania zaplanowane na dany dzień oraz dzielimy się swoimi sukcesami – mówi Ewa Jankowska, Starszy Specjalista ds. Procesu w PwC Service Delivery Center.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

U kandydatów do pracy w obszarze podatków w branży BPO/SSC cenione są umiejętności analityczne, dokładność a także znajomość przepisów prawnych. Nie mniej istotne są kompetencje miękkie. W branży doskonale odnajdują się osoby, które lubią pracować w zespole, a także potrafią planować i organizować własną pracę – nadawanie priorytetów zadaniom jest bardzo ważne, szczególnie przy szerokim zakresie obowiązków.

- Osoby, które nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego w tak dużych przedsiębiorstwach jak PwC, na rozmowie kwalifikacyjnej mogą podkreślić m.in. pracowitość, komunikatywność, umiejętność zarządzania własnym czasem i radzenia sobie z konfliktami, bazując na swoich doświadczeniach

51.

**– miejsce, które zajęła
Polska pod względem
skomplikowania systemu
podatkowego**

Źródło: Raport „Paying Taxes 2018”,
przygotowany przez PwC i Bank Światowy.

KATARZYNA BURCZAK

Manager ds. Procesu w zespole Jakości i Procesu w PwC SDC, od listopada 2011 r.

Wykształcenie: BSc (Hons) Applied Accounting na Oxford Brookes University w Londynie

Największe dotychczasowe wyzwanie: Współtworzenie zespołu podatkowego PwC SDC od podstaw.

Dlaczego warto pracować w PwC SDC: Firma daje ogromne możliwości rozwoju w wielu kierunkach na różnych płaszczyznach, dba o swoich pracowników oraz oferuje różnorodne benefity, nie tylko finansowe.

Największe plusy mojej pracy: Elastyczne godziny pracy oraz uwzględnianie potrzeb pracownika na każdym kroku. Dodatkowo pracodawca daje mi możliwość kształtowania mojej kariery w kierunku i obszarze, w którym chcę się rozwijać.

Moje plany zawodowe: Ciągłe pogłębianie wiedzy z zakresu zarządzania procesami oraz stały rozwój merytoryczny w obszarze podatków, aby jak najlepiej dostosowywać wykonywane w SDC zadania do zmian w obszarze podatków z zastosowaniem dostępnych technologii.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

w szkole, na studiach czy w życiu prywatnym. Na pewno mile widziane będzie poparcie tych umiejętności przykładami z życia codziennego – mówi Katarzyna Burczak.

Praca w podatkach w PwC Service Delivery Center wymaga znajomości co najmniej jednego języka obcego, a także otwartego podejścia do zmian i podejmowania nowych wyzwań.

– Środowisko naszej pracy jest bardzo dynamiczne, więc pracownicy powinni być przygotowani na zmiany. Każda z nich jest szansą na nauczenie się czegoś nowego, wykazanie swoich umiejętności projektowych czy zarządczych i przyspieszenie rozwoju kariery zawodowej – mówi Katarzyna Burczak.

ŚCIEŻKI KARIERY

W PwC Service Delivery Center karierę zawodową rozpoczyna się od stanowiska Specjalisty ds. Procesu. Na tym etapie wiedza z zakresu podatków nie jest wymagana.

– PwC SDC zapewnia kompleksowe szkolenia przygotowujące do pracy, zwłaszcza te osoby, które nie mają doświadczenia zawodowego – mówi Katarzyna Burczak.

Wysoki poziom wiedzy z zakresu obszarów podatkowych innych krajów jest wymagany dopiero na stanowiskach eksperckich. Rozwój pracowników działów podatkowych może więc dotyczyć pogłębiania znajomości przepisów prawa podatkowego wybranego kraju lub rozwijania umiejętności z zakresu finansów, w czym pomocne mogą być kwalifikacje specjalistyczne, takie jak ACCA, PIBR czy Doradca Podatkowy.

– W naszej firmie mamy możliwość rozwoju na dwóch płaszczyznach: pionowej i poziomej (obejmowanie różnych ról w ramach stanowiska) – mówi Katarzyna Burczak. – Wspólnie z przełożonym identyfikujemy kierunek, w którym chcemy się rozwijać, mając przy tym wpływ na naszą ścieżkę zawodową. Dynamika kariery i jej rozwój zależy od indywidualnych osiągnięć pracownika, realizacji celów oraz potrzeb biznesowych. ■

Księgowość

Accounting



Praca w księgowości w BPO/SSC oznacza pracę w dynamicznym środowisku. Możemy obserwować, jak zmienia się gospodarka, ponieważ to my – księgowi – dostarczamy informacji niezbędnych do zarządzania.

OLGA TREDER

Accounting Manager w O-I Business Service Center Sp. z o.o.

Stereotyp księgowego, który wykonuje mrówcze zadania nad stołem papierów, mechanicznie wklepuje faktury i wertuje przepisy prawne, niewiele ma dziś wspólnego z rzeczywistością. Szczególnie, jeśli praca odbywa się w BPO/SSC – międzynarodowych, nowoczesnych centrach biznesowych, obsługujących procesy z całego świata.

– Oczywiście, w pracy każdego księgowego część wykonywanych zadań cyklicznie się powtarza, co jest związane choćby z kolejnymi zamknięciami okresów księgowych – mówi Olga Treder, Accounting Manager w O-I Business Service Center sp. z o.o. – Poza tymi okresami każdy z nas: specjalista, senior, team leader czy manager, bierze udział w wielu projektach, które pozwalają na współpracę z osobami zatrudnionymi w innych działach. Dzięki takim projektom zdobywamy nowe doświadczenia i wiedzę o nas i organizacji, w której pracujemy.

W ramach accountingu w centrach biznesowych wyróżnia się trzy najbardziej popularne działy, które dzielą się ze względu na rodzaj wykonywanych zadań:

- **Accounts Payable (AP)** to inaczej dział Zobowiązań, który swoją pracę skupia głównie na procesowaniu oraz wprowadzaniu faktur zakupowych do systemu. Osoby pracujące w tym departamencie nie mają rozbudowanego kontaktu z Klientami bądź spółkami firmy.
- **Accounts Receivable (AR)** to dział Należności. Jednym z głównych zadań pracowników tego departamentu jest częsty kontakt z klientami bądź spółkami firmy. Dział ten skupia się bowiem głównie na wystawianiu faktur sprzedażowych, kontroli i księgowaniu ich w systemie.

- **General Ledger (GL)** to dział Księgi Głównej. Podstawowymi obowiązkami pracownika tego działu jest weryfikacja wszystkich faktur, sprawdzanie danych finansowych w systemie, uzgadnianie sald, dokonywanie przelewów bankowych, a także udział w zamknięciach miesiąca, kwartału, roku.

Zawód księgowego stale ewoluuje w kierunku prac analitycznych oraz analiz dla celów zarządzania. Przypuszcza się, że w przyszłości zwiększy się znaczenie funkcji doradczej księgowych.

– W tym obszarze będziemy zapewne mieli do czynienia ze specjalizacjami w konkretnych, wąskich tematach, obszarach finansów czy rachunkowości – mówi Olga Treder.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Karierę zawodową w księgowości najczęściej rozpoczynają osoby po kierunkach studiów związanych z rachunkowością i finansami. W przypadku pracy w BPO/SSC znajomość języków obcych stanowi jedno z kluczowych kryteriów.

– Ze względu na międzynarodowe środowisko, w którym się poruszamy, bardzo często szukamy też absolwentów kierunków filologicznych – mówi Olga Treder. – Tacy pracownicy wiedzę ekonomiczną zdobywają w trakcie pracy w naszym centrum. Mamy bogatą ofertę kursów i szkoleń, które świetnie przygotowują do pracy w naszym zawodzie.

Wśród najczęściej wskazywanych kompetencji potrzebnych do pracy księgowego wymieniana jest umiejętność analitycznego myślenia, rzetelność, dokładność oraz odporność stresu lub presję zadaniową.



DOMINIKA PIECHOWIAK

AR Senior Specialist, w O-I BSC sp. z o.o.
od czerwca 2015 r.

Wykształcenie: Filologia hiszpańska, UAM
w Poznaniu

Największy dotychczasowy projekt:

Realizujemy wiele dużych projektów, a każdy z nich jest na swój sposób ważny i ciężko mi zdecydować, który z nich był tym największym.

Dlaczego warto pracować w O-I BSC sp. z o.o.:

Firma oferuje stabilne zatrudnienie, świetne, przestronne biura w doskonałej lokalizacji i miłą, przyjacielską atmosferę w pracy. Do tego daje duże możliwości rozwoju w ramach firmy i międzynarodowym środowisku.

Największe plusy mojej pracy:

Elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, codzienny kontakt z językami obcymi, praca w międzynarodowym środowisku, możliwość ciągłego rozwoju osobistego.

Moje plany zawodowe:

Chciałabym rozwijać swoją wiedzę i umiejętności w zakresie ekonomii i księgowości w dziale AR, który po ponad 3 latach pracy nadal wydaje mi się niezwykle ciekawy.

– W O-I BSC sp. z o.o. dodatkowo cenimy komunikatywność, a także tzw. „out of the box thinking”, czyli umiejętność szerszego spojrzenia na operacje i procesy – ich oddziaływanie na różne obszary finansów i pracę innych działów – mówi Olga Treder.

Praca w księgowości to praca w systemach informatycznych, z arkuszami kalkulacyjnymi, dlatego także umiejętności techniczne i znajomość nowych technologii są coraz bardziej cenione przez pracodawców.

ŚCIEŻKI KARIERY

Centra biznesowe zajmujące się świadczeniem usług księgowych oferują studentom oraz świeżo upieczonym absolwentom karierę, która rozpoczyna się od stanowiska młodszego księgowego, czy tak jak w O-I BSC sp. z o.o. – specjalisty księgowego. Następnie można objąć rolę seniora, a w końcu także team leadera, który może też pełnić funkcję Subject Matter Experta. Zadaniem osoby na tym stanowisku jest, we współpracy z zespołem, wspieranie i koordynowanie działań w danym obszarze we wszystkich krajach europejskich, w których O-I BSC sp. z o.o. ma swoje jednostki.

Zawód księgowego wymaga stałego doskonalenia swoich umiejętności, a tym samym podnoszenia kompetencji zawodowych.

– Nie można poprzestać tylko na wiedzy, którą zdobyliśmy na studiach. Zmieniają się przepisy, oczekiwania dotyczące naszej pracy, organizacje w których pracujemy, a także informacje, jakie musimy dostarczać klientom, a księgowi powinni za tymi zmianami podążać – mówi Olga Treder. ■



54%
centrów usług
dla biznesu w Polsce
zajmuje się obsługą
AP (Accounts Payable).

Źródło: Raport „Sektor nowoczesnych usług w Polsce”, ABSL, 2018.

USŁUGI FINANSOWE

AUDYT S. **59**

FINANCIAL REPORTING S. **64**

TRADING S. **66**

SYLWETKA: ANNA KOWALCZYK S. **68**

ASSET & FUND SERVICES S. **70**

Audyt

Audit



Praca w audycie jest intensywna, czasami wymaga poświęceń, natomiast pozwala na zdobycie ogromnej wiedzy w bardzo krótkim czasie.

LESZEK LERCH
Partner w EY

W związku z globalizacją i postępowaniem technologicznym osoby odpowiedzialne za zarządzanie finansami w firmach coraz częściej dostrzegają fakt, że dla dalszego lepszego funkcjonowania spółki potrzebne jest szersze spojrzenie. Nie tylko na wyniki finansowe, lecz także na wszystkie możliwe kierunki rozwoju, które pozwolą firmie zdobyć przewagę konkurencyjną na rynku. W sprostaniu tym wyzwaniom pomagają przedsiębiorcom audytorzy, którzy potrafią reagować na zmiany, mogą pomóc dostosowywać firmę do nowych regulacji prawnych oraz identyfikować ryzyko i nim zarządzać.

– To, że firmy potrzebują audytorów, jest przede wszystkim spowodowane regulacjami prawnymi obowiązującymi w danym kraju. Niektóre spółki są zobowiązane do tego, by być audytowane, inne same tego chcą – choćby z powodu kredytodawców, którzy potrzebują wiarygodnych sprawozdań. Czasami właściciele spółek zatrudniają audytora po prostu dla zwiększenia własnej wiedzy o stanie spółki i lepszego komfortu odnośnie wiarygodności danych prezentowanych w sprawozdaniach finansowych – mówi Małgorzata Maresch, Senior Manager w EY.

Idea audytu sięga początków zachodniej cywilizacji – już w starożytnej Grecji istniała instytucja, która kontrolowała właściwe funkcjonowanie finansów publicznych danego państwa. Koncepcja tego zawodu, w dzisiejszym rozumieniu, pojawiła się dużo później – w XIX wieku, w momencie rozdzielenia roli właściciela od zarządcy.

– Zawód audytora pojawił się, gdy nastąpił rozkwit spółek giełdowych i akcyjnych. Wówczas powstała potrzeba wyłonienia zewnętrznej osoby zaufania publicznego – wyjaśnia Leszek Lerch, Partner w EY. – Także współcześnie audytorzy gwarantują postępowanie zgodne z określonymi procedurami oraz przedstawiają raporty właścicielom czy interesariuszom.

W ostatnich latach profesja audytora ewoluowała w stronę kompleksowego partnerstwa biznesowego. Obecnie audytorzy nie tylko badają sprawozdania finansowe, lecz także działają w sferze doradczej – prowadzą projekty z różnych dziedzin i współpracują z kierownictwem badanych spółek.

– Kiedyś klient mówił: „Powiedz mi, czy te dane są dobre”.

Tymczasem teraz oczekuje się od nas także tego, że wychycimy przy okazji istotne malwersacje, jak też zwrócimy uwagę na istotne ryzyka – mówi Leszek Lerch. – W ciągu ostatnich 2-3 lat w tej profesji zmieniło się właściwie wszystko. Mamy nową ustawę, co stawia wysokie wymagania zarówno przed nami, jak i w stosunku do organów nadzorczych Spółek i innych uczestników rynków kapitałowych.

Wspólnym filarem audytu kiedyś i dziś jest poznanie firmy od środka – to, jak jest ona zorganizowana, jakie procesy biznesowe prowadzi – a następnie ocena kondycji finansowej. Zadania audytorów nie ograniczają się jedynie do kontroli i wykrywania błędów, lecz także do doradztwa i pomocy w wypracowaniu najlepszych rozwiązań. Z tego powodu praca często odbywa się u klienta. Pozwala to audytorom lepiej wejść w specyfikę prowadzonego przez firmę biznesu.

Współcześnie audyt charakteryzuje się dużą różnorodnością projektów, co sprawia, że można w jego ramach wymienić specjalności:

- **Audyt finansowy** – badanie sprawozdań finansowych,
- **Doradztwo w zakresie rachunkowości** – wsparcie we wdrażaniu MSSF oraz w przekształcaniu sprawozdań stosownie do wymogów tych standardów; analizy i aktualizacje polityk rachunkowości, szkolenia,
- **Zarządzanie ryzykiem nadużyć** – audyt śledczy, zapobieganie nadużyciom i korupcji, informatyka śledcza,
- **Doradztwo w zakresie zmian klimatu i zrównoważonego rozwoju** – planowanie systemów sprawozdawczości niefinansowej, audyt sprawozdań niefinansowych i doradztwo w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Istnieje także podział ze względu na branżę, dla której świadczy się usługi audytowe. W strukturach powstają dedykowane zespoły, których członkowie posiadają bogate doświadczenie i specjalistyczną wiedzę z zakresu prowadzonego przez firmę biznesu (np. energetyka, budownictwo, sektor finansowy czy farmaceutyka itp.). Pozwala im to na efektywne przeprowadzanie prac audytowych w środowisku klienta.

Jedną z najbardziej dynamicznych branż jest branża centrów usług wspólnych (Shared Service Centers – SSC). Rozwój zarówno firm z międzynarodowych grup kapitałowych, jak i krajowych podmiotów, sprawił, że pojawiło się duże zapotrzebowanie na audyt także tego typu organizacji.

AUDYT CENTRÓW USŁUG WSPÓLNYCH

Według szacunków ABSL – Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych – w 2017 roku w Polsce powstało 51 nowych centrów usług dla biznesu, w których pracę znalazło przeszło 5 tys. osób. Ekspertki przypuszczają, że jeśli ten trend się utrzyma, do roku 2020 zatrudnienie ma szansę przekroczyć poziom 300 tys. pracowników.

Jak z perspektywy audytorów wygląda praca dla centrów usług wspólnych – czym się różni i jaka jest jej specyfika?

– Zasadniczo metodologia audytowa i przeprowadzane procedury badania są takie same w ramach badania przeprowadzanego w centrach usług wspólnych, jak w audycie ogólnym. Różnica tkwi w poziomie skomplikowania organizacyjnego badań przeprowadzanych w SSC. W audycie ogólnym zazwyczaj przeprowadzamy badanie wstępne i końcowe, tygodniowe lub kilkutygodniowe – mówi Małgorzata Maresch. – Natomiast przy badaniu Shared Services Centers proces badania jest niemal całoroczny. Przychodząc na audyt do tego typu spółek, najpierw analizujemy procesy, identyfikujemy kontrole, które są w tych procesach i je testujemy. Centra usług wspólnych świadczą usługi nieraz dla kilkudziesięciu krajów, wobec tego badanie dla takich podmiotów musi być przeprowadzone zgodnie z wytycznymi organu nadzorującego przedsiębiorstwa z danego kraju. Następnie przeprowadzamy audyty grupowe na zlecenie innych oddziałów EY na świecie. W dalszej kolejności uczestniczymy w badaniach statutowych poszczególnych spółek obsługiwanych przez dane centrum usług wspólnych.

Jak twierdzą eksperci, praca w audycie centrum usług wspólnych może być niesamowitą przygodą o charakterze międzynarodowym. Osoby, które lubią podróżować i poznawać nowe kultury, mogą odwiedzać wybrane kraje. Ci, którzy preferują pobyt w Polsce, mogą szlifować język obcy z pomocą nowoczesnych technologii i zdalnych kontaktów z klientami. Do zespołów EY w Polsce, w ramach 3- miesięcznych programów Mobility, dołączają też osoby, które a co dzień pracują w organizacji w innych krajach.

– Największą różnicą pomiędzy audytem SSC a audytem ogólnym jest to, że, pracując dla centrum usług wspólnych, audytujemy cały świat. Możemy przeprowadzać audyty spółek, które są tysiące kilometrów stąd – wyjaśnia Leszek Lerch. – Do dodatkowych plusów zaliczyłbym ogromny wzrost zdolności językowych. Widzę po pracownikach, jak z projektu na projekt coraz płynniej porozumiewają się w języku angielskim. Oczywiście w naszej firmie kontakt z tym językiem jest codziennością. Pracujemy w globalnym środowisku z osobami z Indonezji czy Stanów Zjednoczonych. Nagle okazuje się, że świat jest naprawdę mały.

Od kandydatów, którzy chcieliby rozpocząć swoją przygodę z audytem sektora SSC, oczekuje się więc przede wszystkim otwartości na nowe kultury i wyzwania oraz chęci do działania.

– Trzeba uważać na różnice kulturowe. Specyfika tej dziedziny wymaga ścisłej współpracy czterech stron: klienta w Polsce, klienta za granicą, EY w Polsce, EY za granicą. Wymusza to wiele interakcji i wymaga świetnej organizacji pracy własnej, by nie zagubić się w tej międzynarodowej sieci kontaktów – precyzuje Małgorzata Maresch.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Zestaw kompetencji potrzebny do wykonywania pracy audytora stale się zmienia. W związku z tym, że branża przechodzi ogromne przeobrażenia i zwraca się ku nowym technologiom, doskonale w tej roli sprawdzają się już nie tylko absolwenci studiów ekonomicznych.

– W całej ścieżce kariery, a szczególnie na początku, 80-90% sukcesu stanowi chęć poszukiwania rozwiązań i zdobywania informacji. Praca w audycie jest intensywna, czasami wymaga poświęceń, natomiast pozwala na zdobycie ogromnej wiedzy w bardzo krótkim czasie – mówi Leszek Lerch.

Na początku pracy audytor nie musi być specjalistą w obszarze rachunkowości, gdyż taką wiedzę można uzupełnić. Dużo cenniejsza okazuje się umiejętność analitycznego myślenia, która sprawdzana jest w czasie testów rekrutacyjnych. Otwiera to nowe perspektywy dla m.in. umysłów ścisłych, które świetnie odnajdują się w rozwiązywaniu problemów czy krytycznym myśleniu. Mile widziana jest także znajomość robotyki, modeli wyceny czy też technologii informatycznych.

– Uważam, że w audycie mogą świetnie odnaleźć się również inżynierowie, matematycy, biologowie czy choćby chemicy. Poszukujemy kandydatów, którzy potrafią analizować dane. Oczywiście na początku pomaga wiedza z zakresu rachunkowości, rozróżnianie debetu od kredytu, ale gdy ktoś chce, to można się tego nauczyć – dodaje Leszek Lerch.

ŚCIEŻKI KARIERY

Pracę w audycie można rozpocząć już po studiach lub nawet w ich trakcie. Świetną okazją do poznania specyfiki tego zawodu są konkursy organizowane przez firmy doradcze, np. prowadzony przez EY Audit OdysseY, który pozwala uczestnikom odbyć niezwykłą podróż po świecie finansów oraz przedsiębiorczości i wcielić się w rolę audytora.

Studenci, którzy zdecydują się spróbować pracy w audycie, rozpoczynają swoją ścieżkę rozwoju od stanowiska praktykanta. Absolwentom oferowana jest praca w roli asystenta. Jedni i drudzy od początku otrzymują swoje zadania do wykonania w ramach procedur audytowych. Poprzez różnorodny zakres obowiązków mogą poznać praktyczną stronę pracy audytora.

– Młody pracownik otrzymuje kompleksowe szkolenie, które przygotowuje go do dalszej pracy. Na każdym etapie może też liczyć na wsparcie seniora/kierownika danego projektu – mówi Małgorzata Maresch.

Od tego etapu już prosta droga do tego, by zostać seniorem. Dalszy rozwój kariery to pozycja Managera a po jakimś czasie Associate Partnera czy w końcu – stanowisko Partnera.

Wymagania klientów względem audytorów stale rosną, dlatego silna motywacja i chęć do nauki w tym zawodzie to podstawa na każdym szczeblu kariery. Zawód audytora jest z jednej strony wymagający, z drugiej – otwiera niebywałe możliwości rozwoju. Szczególnie jeśli organizacja, w której pracuje audytor, oferuje dostęp do szkoleń i kursów branżowych.

O pracy w audycie opowiadają: Leszek Lerch, Partner i Małgorzata Maresch, Senior Manager w dziale audytu w EY.

Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na pracę w audycie?

Małgorzata Maresch: Trochę z ciekawości. Po studiach w AGH zaczęłam pracę w centrum usług wspólnych. To była nowość w Krakowie – coś co dopiero powstawało. Po roku przeszłam do audytu w Warszawie, żeby sprawdzić, czym jest audyt, jaka jest specyfika tej pracy. Po roku pracy w audycie w Warszawie podjęłam pracę w EY w Krakowie i pracuję tutaj już ponad 10 lat.

Leszek Lerch: Mną też kierowała ciekawość, tyle że to były zupełnie inne czasy, ponieważ był rok 1992. Studiowałam handel zagraniczny, marketing i zarządzanie. Bardzo brakowało mi instrumentarium księgowego i finansowego, prawdziwego zrozumienia, co znaczą dane cyferki. To miała być przygoda na dwa-trzy lata, a zostałam na dłużej. Ta ciekawość ciągle nas tu trzyma.

Jakie wyzwania spotkał Pan na swojej drodze do obecnego stanowiska?

Leszek: Miałem możliwość budowania całych struktur i zespołów. Byłem osobą, która otworzyła pierwsze biuro poza Warszawą. Mogłem obserwować, jak wszystko rozwija się i zmienia. Oczywiście, pojawiały się także kryzysy, nieraz trzeba było podejmować bardzo trudne decyzje, czasami bolesne, jednak ta praca dużo częściej przynosi ogromną satysfakcję.

Jakie projekty uznałby Państwo za najciekawsze?

Małgorzata: Audyt jest różnorodną dziedziną. Można poznać funkcjonowanie wielu firm, do których normalnie nie miałyby się dostępu, w dodatku w krótkim czasie. Z czasów asystenckich podobała mi się praca przy projekcie w fabryce czekolady, czy tydzień u klienta, gdy oglądałam generatory prądu. Na stanowisku seniora uczestniczyłam w weryfikacji prospektów emisyjnych i projektach *due diligence* w branży energetycznej, co było równie ciekawym doświadczeniem. Lubię poznawanie klienta od strony biznesu.

Leszek: To, co z kolei mi imponuje, to praca z firmami z pierwszych stron gazet. Obserwuję, że dla młodych ludzi marki są dzisiaj bardzo ważne. Dla mnie najciekawszym projektem była np. prywatyzacja KGHM-u. To temat, który się miło wspomina – można było się wówczas bardzo dużo nauczyć. Nasza praca może wydawać się bardziej intensywna, ale jednocześnie ludzie w EY uczą się i zbierają doświadczenie dużo szybciej.

Czy praca audytora wiąże się z licznymi wyjazdami?

Leszek: Rzeczywiście, praca w audycie – w dodatku dla globalnych firm – często kojarzy się ludziom z podróżami

służbowymi. Jest w tym pewien paradoks – w związku z tym, że coraz więcej przedsiębiorstw decyduje się na ulokowanie w Polsce centrów usług wspólnych, praca w audycie może odbywać się właśnie w Krakowie, Katowicach, Warszawie, Wrocławiu, Poznaniu czy Gdańsku. Okazuje się, że można pracować z całym światem, właściwie nie wyjeżdżając z miejsca zamieszkania.

Na pewno wpływ na to mają także nowe technologie i możliwości zdalnej komunikacji?

Leszek: Staramy się jak najwięcej pracy wykonywać u klientów. Jednak coraz częściej korzystamy właśnie z nowoczesnych technologii. Naszym celem jest to, by najprostsze czynności były wykonywane automatycznie, a zadaniem audytora była jedynie analiza. Dzięki robotom, czyli mikroprogramom, które zajmują się mapowaniem ksiąg klienta i łączeniem ich z naszą dokumentacją, możemy odciążyć pracowników od prostych, powtarzalnych zadań i lepiej wykorzystać ich potencjał. Dążymy do tego, by nasi specjaliści mieli czas zadać klientowi mądre i dociekliwe pytania oraz dokonać dokładnej analizy.

Czy wobec tego zmieniają się także oczekiwania klientów?

Leszek: Audyt zawsze opierał się na próbkowaniu i teraz metodologicznie nic się nie zmienia. W związku z tym, że korzystamy z najnowszych technologii, możemy sobie zgrać całą księgę klienta, a potem analizować pozyskane dane na wiele sposobów. Dlatego rosną też oczekiwania interesariuszy. Skoro otrzymujemy wszystkie potrzebne informacje, oczekuje się od nas precyzyjnej oceny. Klienci stawiają przed nami nowe wymagania.

A propos młodych ludzi – czy moglibyście Państwo powiedzieć, jakie umiejętności są szczególnie pożądane u osób, które chciałyby rozpocząć karierę w tym kierunku?

Małgorzata: Wydaje mi się, że poza znajomością języka angielskiego i programu Excel, ważna jest także kwestia podejścia – tego, czy ktoś chce się uczyć, pracować i jest nastawiony na to, by zdobywać wiedzę.

Leszek: Gdy prowadzę rozmowy rekrutacyjne, zazwyczaj pytam o hobby. Mówienie o swoich zainteresowaniach z pasją może świadczyć o tym, że gdy komuś na czymś naprawdę zależy, to jest w stanie się w to zaangażować. Zawsze, ale szczególnie na początku ścieżki kariery, ta chęć do działania jest ważna. Uwielbiam rozmawiać z ludźmi o ich zainteresowaniach. Nie wszyscy mogą podróżować, ale jeśli gdzieś byli, to zawsze dopytuję, co widzieli i dlaczego tam pojechali. A drugie pytanie dotyczy tematu pracy magisterskiej lub licencjackiej, ponieważ lubię pytać o praktyczne wykorzystanie wiedzy.



LESZEK LERCH

Partner w EY

Wykształcenie:

Funkcjonowanie Rynków Krajowych i Zagranicznych w Akademii Ekonomicznej (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny) w Katowicach

Największy dotychczasowy projekt:

Trudno wymienić ten jeden, prawdopodobnie prywatyzacje dużych spółek (KGHM, FSM, Huta Katowice)

Największe plusy mojej pracy:

Różnorodność i zmienność.
Obserwowanie rozwoju zarówno poszczególnych osób, jak i całych zespołów.

Dlaczego warto pracować w EY:

Ponadprzeciętne tempo zdobywania wiedzy, zdolności i doświadczeń – tych twardych, technicznych jak i miękkich – kluczowych w dzisiejszym świecie.

MAŁGORZATA MARESCH

Senior Manager w EY

Wykształcenie:

Zarządzanie Finansami w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie

Największy dotychczasowy projekt:

Moje największe projekty to audyty przeprowadzane w centrach usług wspólnych jak AbbVie czy Hitachi Vantara.

Największe plusy mojej pracy:

Praca w audycie jest różnorodna i ciekawa, pozwala na zdobycie szerokiego doświadczenia.

Dlaczego warto pracować w EY:

Żeby poznać wiele branż i klientów „od środka”, zdobyć wiedzę i umiejętności, współpracować z ludźmi, od których można się wiele nauczyć.



Audyt jest różnorodną dziedziną. Można poznać funkcjonowanie wielu firm, do których normalnie nie miałoby się dostępu, w dodatku w krótkim czasie.

MAŁGORZATA MARESCH
Senior Manager w EY

Absolwenci których kierunków studiów najlepiej sprawdzają się w pracy w audycie?

Leszek: Odpowiem może nieco kontrowersyjnie – każdym. Tak naprawdę szukamy ludzi z otwartymi głowami, którzy chcą coś robić. Dobrze to widać, gdy przychodzą do nas do pracy ludzie z trochę innych, mniejszych firm, które zresztą też dają dobrą podstawę. Te osoby widzą, jaka krzywa nauczania była tam, a jaka jest tutaj. To trudno porównać.

Kiedy dobrze jest zacząć swoją przygodę z audytem?

Leszek: Jak najszybciej! (śmiech) Szukamy ludzi, którzy są bezpośrednio po studiach lub jeszcze w ich trakcie. Współpracujemy z uczelniami. Studentom wcześniejszych lat studiów oferujemy praktyki – chcemy jak najlepiej dostosować się do rozkładu zajęć na uczelniach, żeby połączenie nauki z pracą było jak najlepsze i jak najmniej uciążliwe. Studentów późniejszych lat studiów i absolwentów zapraszamy do pracy już w pełnym wymiarze godzin. Oczywiście zakończenie w terminie studiów jest priorytetem i robimy wszystko, żeby studenci mogli to osiągnąć. Dla wszystkich studentów oferujemy konkursy i zajęcia w postaci studiów przypadku na uczelniach w całej Polsce. Zachęcam do śledzenia naszych stron w mediach społecznościowych – tam znajdziecie więcej informacji.

Czy łatwo można połączyć pracę w EY ze studiami?

Małgorzata: W EY rozumiemy, że studenci chcą

pracować, ale także studiować. Dlatego istnieje możliwość pracy w wymiarze 30 godzin tygodniowo. Staramy się umożliwiać studentom przerwy w pracy, by mogli swobodnie wychodzić na zajęcia czy na egzaminy. Nie widzimy w tym problemu, ponieważ są dla nas niezwykle cenni. Bardzo nam pomagają i w krótkim czasie wiedzą coraz więcej.

Leszek: Robimy wszystko, żeby współpracujący z nami studenci ukończyli swoje studia w odpowiednim czasie. Wspieramy ich w tym, by mogli przygotować się do egzaminu i robimy wszystko, co w naszej mocy, żeby ich zajęcia na uczelni nie kolidowały z pracą.

Dlaczego młodzi ludzie powinni pomyśleć o pracy w audycie? Jakie Państwo widzą jej największe plusey?

Małgorzata: Myślę, że największą zaletą jest różnorodność pracy. Kolejne dni nie są do siebie podobne. Z perspektywy managera codziennie rano jest pytanie: „Gdzie dzisiaj?”. Z perspektywy seniora czy asystenta co tydzień można pracować dla różnych klientów, w zależności od tego, jak ma się zaplanowane badania. Na brak monotonii wpływa także różnorodność branż, nawet w ramach centrów usług wspólnych: jedno może być farmaceutyczne, drugie – IT, a trzecie jeszcze inne. Podoba mi się także możliwość budowania długotrwałych i ciekawych relacji z klientami, opartych na wzajemnym zaufaniu i bliskiej współpracy. Klienci cenią naszą pracę i chętnie przychodzą po porady. Czujemy się potrzebni. Ważna jest także atmosfera współpracy i dzielenia się wiedzą w ramach naszych zespołów. Lubię obserwować jak szybko zwiększają się kompetencje praktykantów, asystentów i seniorów w moich zespołach.

Leszek: Ciekawa jest również szybka możliwość pracy u klienta. Młodzi ludzie nieraz są zdziwieni, gdy mówimy: „Dajesz radę, więc idź proszę porozmawiaj z dyrektorem finansowym, głównym księgowym”. Asystenci są często zaskoczeni tym kredytem zaufania, który od nas otrzymują. Wiem, że w innych firmach takie możliwości otwierają się przed nowymi pracownikami znacznie później, czasami – w ogóle. Podoba mi się zmienność w tej pracy – pracujemy z wieloma klientami, zespołami, przez co poznaje się różne style pracy.

Jaką radę daliby Państwo młodemu człowiekowi, który chciałby rozpocząć karierę w audycie?

Leszek: Ja zwykle młodym ludziom, którzy przyszli do nas, mówię, żeby zostali sobą i nie gubili zainteresowań, które mają. Niech pozostaną otwarci na to, co daje im EY, i pokazali siebie z jak najlepszej strony. ■

Poznaj naszego pracodawcę. ➡ s. 125



Financial reporting



W pracy w financial reporting odnajdą się osoby, które lubią analizować dane i zawsze szukają rozwiązań wtedy, gdy pojawiają się problemy.

WOJCIECH JAROŃ

Head of Reporting & Analytics for Investment Bank w UBS

Financial reporting, czyli sprawozdawczość finansowa, pełni kluczową rolę w podejmowaniu trafnych decyzji biznesowych firm. Rzetelnie przygotowane raporty finansowe są skarbnicą wiedzy o organizacji i stanowią cenne źródło informacji, niezbędne do prawidłowego zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem. Nad tym, żeby zebrane dane przedstawiały szeroki i kompletny obraz finansowy, czuwają specjaliści ds. financial reporting. Ich głównym zadaniem jest przygotowywanie raportów i analiz o różnym poziomie szczegółowości, których odbiorcami mogą być zarówno analitycy innych działów, jak i osoby, które na podstawie tych raportów podejmują kluczowe decyzje w firmie.

– Nasze zespoły przygotowują raporty i analizy dla managerów banku inwestycyjnego – mówi Wojciech Jaroń, Head of Reporting & Analytics for Investment Bank w UBS. – Są to raporty pokazujące przychody, koszty i inne wskaźniki w rozbięciu na linie biznesowe, produkty, klientów czy regiony.

Praca specjalistów ds. financial reporting podlega ciągłym zmianom za sprawą nowych technologii, które szturmem wkraczają do tej branży.

– Automatyzacja i robotyka są już na porządku dziennym. Mówi się, że w ciągu najbliższych 5 lat zmiany będą większe niż w ciągu ostatnich 40, co ma duże zastosowanie w naszym obszarze. Jeszcze kilka lat temu nasza praca polegała jedynie na przygotowywaniu raportów. Obecnie liczba sprawozdań drastycznie spadła, za to mamy więcej zapytań nieregularnych o konkretne dane i obszerne analizy – mówi Wojciech Jaroń.

Nowe technologie zmieniają charakter pracy specjalistów na bardziej analityczny i doradczy oraz rysują przed nimi nowe możliwości rozwoju. Analitycy stają się ownerami, czyli właścicielami sprawozdań. Mają realny wpływ na to, jakie dane pojawiają się w raportach, co wiąże się z tym, że muszą czuwać nad poprawnością informacji, poddawać je stałej kon-

troli, a w razie błędów czy luk – kontaktować się z odpowiednimi osobami, dokonywać poprawek czy proponować zmiany procesów.

– Jeszcze kilka lat temu wykonywało się niewiele szczegółowych analiz przygotowywanych na potrzeby klientów (tzw. front office investment banku), teraz coraz częściej otrzymujemy takie zapytania. Stajemy się konsultantami dla investment banku i doradzamy w kwestiach dotyczących kierunku zmian. Wykorzystujemy nowoczesne narzędzia i tworzymy coraz więcej tzw. dashboardów, czyli interaktywnych raportów aktualizowanych na bieżąco, które są bardzo dobrze odbierane przez biznes – mówi Wojciech Jaroń.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Osoby, które chciałyby rozpocząć pracę w roli reporting specialist, powinno cechować przywiązanie do szczegółów. To podstawa działania w zespołach financial reporting – zebrane dane muszą być bowiem prawdziwe i precyzyjne, nie może być mowy o żadnej pomyłce.

– Na pewno przyda się także zamiłowanie do danych i szukania rozwiązań, gdy pojawiają się problemy – mówi Wojciech Jaroń. – Równie ważny jest także zmysł analityczny. Choć bez tych predyspozycji człowiek sobie poradzi, to może nie czuć się do końca spełniony w swojej roli.

Kierunek studiów nie ma większego znaczenia, ale jak twierdzi ekspert – najczęściej na pracę w tym obszarze decydują się absolwenci kierunków ekonomicznych. Ze względu na postęp technologiczny – rozwój dashboardów, zaangażowanie robotów i poszukiwanie dalszych innowacyjnych sposobów na usprawnienie procesów – u kandydatów mile widziane są także rozwinięte umiejętności z zakresu IT. Dodatkowo w UBS, ze względu na pracę w międzynarodowym środowisku, niezbędna jest zaawansowana znajomość języka angielskiego.



ROBERT LENDZION

Analityk biznesowy, w UBS od stycznia 2017 r.

Wykształcenie: Master of Science in Professional Communication, Clark University

Największy dotychczasowy projekt:

Budowa procesów i narzędzi analitycznych ukazujących realną ekonomiczną opłacalność produktów bankowych oferowanych klientom. To projekt, nad którym pracuję obecnie.

Dlaczego warto pracować w UBS:

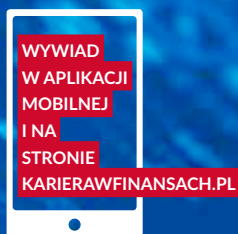
Fajni ludzie, ogromna różnorodność narzędzi i projektów. Możliwość pracy z najnowszymi technologiami, w wielokulturowym środowisku.

Największe plusy mojej pracy:

Praca przy dużym i wymagającym projekcie.

Moje plany zawodowe:

Poszerzanie wiedzy w obszarze data science.



ŚCIEŻKI KARIERY

Pracownicy financial reporting mogą rozwijać się w dwóch kierunkach: IT lub finansowym i zdobywać doświadczenie oraz kwalifikacje w każdej z tych dziedzin. Bez względu na wybór ścieżki praca analityków gwarantuje doskonały rozwój w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym, w którym pojawia się coraz więcej wyzwań i różnorodnych projektów.

– Przepuszczam, że zapotrzebowanie na projekty ze strony firm będzie rosło. Biznes dostrzega w analitykach spory potencjał – zarówno naszą wszechstronną wiedzę, jak i umiejętności, dlatego coraz częściej zabiega o nasze zaangażowanie – podsumowuje Wojciech Jaroń. ■

67%
managerów na świecie
wierzy, że wykorzystanie
sztucznej inteligencji pozwoli
współdziałać oraz połączyć
cyfrową i ludzką inteligencję
w najlepszy możliwy pomysł.

Źródło: Raport PwC, „Bot.Me: A revolutionary partnership. How AI is pushing man and machine closer together”, 2017.

Trading



Na pierwszy rzut oka praca tradera może wydawać się rutynowa, ponieważ jest wiele zadań, które powtarzają się każdego dnia. Jednak diabeł tkwi w szczegółach, a te codziennie są inne.

BŁAŻEJ ZALESIŃSKI
Senior Operations Manager w OSTC

Traderzy zawodowi to zdyscyplinowani i zaangażowani gracze – uczestnicy rynków zatrudnieni w instytucjach finansowych lub branżowych, którzy zawierają transakcje kupna i sprzedaży aktywów lub instrumentów pochodnych (ang. *derivatives*) na giełdach papierów wartościowych, giełdach towarowych lub rynku Forex. Funkcjonują w dwóch podstawowych kategoriach:

- **flow** – kupują i sprzedają aktywa oraz instrumenty pochodne,
- **prop** – zawierają transakcje za pieniądze instytucji, dla których pracują.

Praca tradera należy do jednej z najlepiej opłacanych w branży finansowej. Jest przy tym wymagająca i stresująca. To zawód dla osób o mocnej psychice – horyzont czasowy transakcji u day-traderów zamyka się w jednym dniu, co wymaga od nich pełnego skoncentrowania, nieustannego śledzenia notowań i przyjęcia odpowiedniej strategii. Giełdy światowe to zmienne środowisko, które wymaga od traderów dynamiki w działaniu.

W przeciwieństwie do inwestorów, traderzy działają na giełdzie w krótkim czasie, zapewniając stabilność na globalnych rynkach finansowych. Ich środowisko pracy to profesjonalne biuro wyposażone w serwery, stacje z kilkoma monitorami i dostępem do najważniejszych danych z rynków. Firmy, w których są zatrudnieni traderzy to często typowe fintechy, które korzystają z pomocy sztucznej inteligencji i algorytmów. Chociaż komputery w tej branży pełnią rolę kluczową i mają swoje mocne strony, to nigdy nie zastąpią doświadczonych specjalistów, którzy dzięki zdolnościom analitycznym oraz doświadczeniu mogą lepiej przewidzieć ciąg dalszy zdarzeń i spokojnie zareagować na zmiany.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Od kandydatów, którzy chcieliby rozpocząć karierę w tradingu, oczekuje się przede wszystkim zdolności analitycznych, umiejętności wyciągania wniosków i obserwacji otoczenia makroekonomicznego – śledzenia na bieżąco sytuacji politycznej i gospodarczej na świecie. Chociaż większość traderów to absolwenci ekonomii, to takie wykształcenie nie jest bezwzględnie wymagane. W branży nie brakuje także humanistów, inżynierów czy ludzi, którzy nie ukończyli żadnych studiów.

– Zainteresowanie rynkami finansowymi to podstawa. Jeśli przekształci się ono w prawdziwą pasję, to można założyć, że jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia sukcesu – mówi Błażej Zalesiński, Senior Operations Manager w OSTC, największej firmie protradingowej w Polsce. – W firmie mamy takie powiedzenie: „Ciężka praca daje szansę na sukces, za to jej brak – gwarancję porażki”.

Wiedzę finansową, niezbędną do pracy w tradingu, można zdobyć poprzez uczestnictwo w webinarach i lekturę specjalistycznych blogów i książek (np. „Analiza techniczna rynków finansowych” J. J. Murphy’ego, „Analiza techniczna rynków terminowych” Schwager’a czy „Mistrzowie rynków finansowych” tegoż autora). Jednak teoria to tylko dodatek, najważniejsza zawsze jest praktyka. Doskonałą okazją do poznania zawodu tradera mogą być np. Laboratoria Tradingowe prowadzone przez managerów OSTC na największych uczelniach w Polsce. Podczas takich zajęć studenci mają okazję zweryfikować swoje strategie, handlując na symulatorach giełd działających w czasie rzeczywistym.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka kariery tradera w OSTC jest ściśle określona i składa się z pięciu etapów. Osobę bez doświadczenia, która dołączy do zespołu jako trainee trader, czeka na początku wiele szkoleń teoretycznych i praktycznych, które przygotowują ją do handlu na prawdziwej giełdzie. Pod okiem doświadczonych managerów można zdobyć nowe umiejętności i dowiedzieć się, w jaki sposób samodzielnie wypracować odpowiednią strategię, aby osiągnąć zysk. Z pozycji trainee tradera droga awansu wiedzie przez kolejne stanowiska: junior, senior i expert trader, które są zależne od doświadczenia pracownika oraz od jego realnego stażu pracy.

– Co ciekawe, najlepsi traderzy często nie dążą do zmiany stanowiska. Wyższe zarobki bowiem nie muszą być związane z awansem – mówi Błażej Zalesiński z OSTC.

Istotnym elementem wynagrodzenia pracowników tej branży jest bowiem premia, która jest uzależniona od wyników. Chociaż traderzy często muszą mierzyć się w swojej pracy z porażką, która jest wpisana w ten zawód, to wyciągnięcie odpowiednich wniosków, pozwala łatwiej osiągnąć sukces.

– Nigdy nie można uznać się za wystarczająco dobrego tradera i zaprzestać nauki – mówi Mateusz Janus, Junior Trader z OSTC. ■

MATEUSZ JANUS

Trader, w OSTC od lipca 2017 r.

Wykształcenie: Zarządzanie i inżynieria produkcji (Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, wydział zamiejscowy w Cieszynie)

Dlaczego warto pracować w OSTC: Możliwość rozwoju jako futures trader.

Największe plusy mojej pracy: Dobre zarobki, brak monotonii – każdy dzień przynosi inne sytuacje na rynku.

Moje plany zawodowe: Chciałbym zostać jednym z najlepszych traderów na świecie.



O CZYM MÓWIĄ TRADERZY, czyli mały słownik najważniejszych pojęć:

SPREAD – różnica w cenie pomiędzy poszczególnymi kontraktami.

BUTTERFLY – połączenie 2 spreadów (jeden long, drugi short).

CONDOR – połączenie 2 butterflies (jeden long, drugi short).

LOT/KONTRAKT – jednostka transakcyjna.

CLIP SIZE – maksymalna dozwolona liczba lotów w jednym zleceniu, np. 20 lot.

DIRECTIONAL TRADING – tradowanie kierunkowe stanowiące przeciwieństwo do tradowania butterflies i condors.

BUŁA/BATON – duże zlecenie wstawione w laddera, z reguły zauważalne na bardziej wolatylnych rynkach/spreadach, np. 100 lota i więcej.



Wykształcenie: Finanse i Rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

Najważniejszy sukces zawodowy: Wdrożenie zmian operacyjno-technicznych w BNP Paribas Securites Services Polska.

Posiadane kwalifikacje: Certyfikaty Agile PM, Prince 2.

Plany zawodowe: Dalszy rozwój w ramach zarządzania projektami.

01.2013 – 08.2014

Junior Static Data Specialist oraz **Static Data Specialist** w departamencie Fund Dealing Services

Utrzymanie bazy danych głównego systemu transakcyjnego w departamencie, testy systemu, rozwój nowych procesów kontroli.

09.2014 – 03.2016

Business Implementation Specialist w departamencie Fund Dealing Services

Zbudowanie nowego zespołu w ramach departamentu odpowiedzialnego za wdrożenia operacyjne nowych klientów. Zebranie wiedzy operacyjnej z różnych lokalizacji oraz zbudowanie procedur. Wsparcie dla operacji w rozumieniu nowych procesów oraz zmian.

od 04.2016

Junior Project Manager

Zarządzanie strategicznymi dla departamentu zmianami dotyczącymi systemów, procesów, struktury operacji. Wprowadzanie nowych klientów w strukturę departamentu.

od 09.2017

Project Manager w departamencie Fund Dealing Services

Anna Kowalczyk

Project Manager w departamencie Fund Dealing Services, BNP Paribas Securities Services

Jak wspomina Pani okres studiów?

Był to głównie okres poszukiwania własnej drogi. Z jednej strony studiowałam Finanse i Rachunkowość, aby pozyskać wiedzę, którą mogłabym wykorzystać w przyszłej pracy. Z drugiej, poszerzałam moje horyzonty poprzez członkostwo w różnych studenckich organizacjach. Szczególnie dobrze wspominam czas spędzony w Studenckim Kole Naukowym Zarządzania Projektami, gdzie przy wspólnym organizowaniu wielu wydarzeń (np. konferencji Project Management Days) miałam okazję poznać wiele wspaniałych osób, a także zaznać trudów i sukcesów, jakie wiążą się z wyborem ścieżki zarządzania projektami.

Czym zajmuje się Pani obecnie w swojej pracy? Co należy do Pani głównych zadań i zakresu obowiązków?

Obecnie zajmuję się wdrażaniem kolejnego strategicznego projektu zmiany w departamencie Fund Dealing Services. Moją rolą jest przede wszystkim zadbanie o to, żeby wszyscy uczestnicy projektu (z różnych lokalizacji BNP Paribas Securities Services) mogli realizować kolejne jego etapy, a sama zmiana była przeprowadzona w sposób płynny i efektywny.

Jakie umiejętności i poprzednie doświadczenia uważa Pani za kluczowe na Pani obecnym stanowisku?

Uważam, że bardzo ważna na stanowisku Project Managera jest umiejętność patrzenia z perspektywy osób, z którymi współpracujemy. Takie podejście znacznie ułatwia komunikację.

Moją karierę w BNP Paribas Securities Services rozpoczęłam na stanowisku operacyjnym. Uważam to za bardzo cenne doświadczenie, ponieważ pozwoliło mi na zapoznanie się z punktem widzenia specjalistów. Nie bez znaczenia były również wyjazdy zagraniczne, do innych lokalizacji BNP Paribas Securities Services, gdzie mogłam poznać osoby, z którymi współpracuję na co dzień i które przekazały mi swoją cenną wiedzę.

Jakie są największe wyzwania w Pani pracy?

Wiele wdrażanych zmian wiąże się początkowo ze sceptycznym podejściem współpracowników. Największym wyzwaniem jest, by zmienić ich nastawienie i sprawić, by zmiana postrzegana była jako coś pożądanego.

Co najbardziej ceni Pani w swojej pracy?

Najbardziej cenię pracę z ludźmi. Poczucie, że współpracow-

nicy darzą mnie zaufaniem jest ważne, a wręcz kluczowe w prowadzeniu projektów. Dzięki temu mam pewność, że każdy czuje się pewnie w swojej roli i wie, w którym kierunku ma działać.

Na stanowisku Project Managera mogę mieć realny wpływ na zmiany, jakie mają miejsce w organizacji. Każdy projekt jest inny i każdy wymaga zagłębienia się w innego rodzaju zagadnienia. Jest to praca ciekawa, zmienna i rozwijająca.

Jaką radę dałaby Pani młodym ludziom, którzy myślą o pracy w Pani zawodzie – na co szczególnie zwrócić uwagę?

Jeśli chcemy dowiedzieć się, z czym wiąże się zarządzanie projektami i czy jest to coś, co nam odpowiada, najlepiej jest przekonać się o tym w praktyce – np. poprzez udział w projektach studenckich. Zarządzanie projektami to praca z ludźmi, gdzie ważne są umiejętności miękkie, jednakże nie mniej istotna jest umiejętność analizy i szybkiego odnajdywania się w nowych, nieznanych wcześniej tematach. Umiejętności typowo techniczne (jak budowanie harmonogramów, dokumentacji projektowej, czy zdobycie certyfikatów) są wsparciem, jednak nie zastąpią naszych zdolności zarządzania, które najlepiej ćwiczyć właśnie poprzez praktykę.

Jakie są Pani plany na przyszłość zawodową?

Chciałabym dalej rozwijać się w obszarze zarządzania projektami. BNP Paribas Securities Services oferuje wiele stanowisk projektowych w różnych obszarach, także możliwości rozwoju na tej ścieżce są bardzo duże. ■

Asset & Fund Services



Mam możliwość pracy wśród wysoce zmotywowanych, młodych ludzi, którzy posługują się wieloma językami – angielskim, polskim, francuskim. Cieszy mnie również, że procesy, którymi się zajmuję, są tak zróżnicowane, i wreszcie – że dostępna jest bogata oferta szkoleniowa, która stymuluje mnie do dalszego rozwoju.

KEVIN MATTHYS

Transfer Agency Hedge Fund Services Specialist w BNP Paribas Securities Services

Zarówno możliwości inwestycyjne, jak i potrzeby inwestorów oraz podmiotów poszukujących środków na sfinansowanie swojej działalności, są obecnie znacznie większe niż jeszcze dekadę temu i stale rosną. Proces inwestycyjny nie ogranicza się już wyłącznie do nabywania akcji i obligacji w emisji na rynku pierwotnym bądź wtórnym, lecz może dotyczyć również bardziej złożonych instrumentów finansowych, które funkcjonują w obrocie poza rynkiem giełdowym. Inwestowanie w XXI wieku wymaga więc już nie tylko czasu, lecz także specjalistycznej wiedzy, co z kolei często przekracza możliwości potencjalnego inwestora. Liczne możliwości inwestowania kapitału sprawiają, że coraz większą popularnością cieszą się profesjonalne instytucje oferujące usługi powiernicze (ang. *securities services*). Zadaniem fund managerów, którzy pracują w ramach takich organizacji, jest zarządzanie kapitałem inwestorów, tzn. wdrażanie strategii inwestycyjnych i opiekowanie się tzw. „portfelem”, czyli aktywami funduszy.

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 Asset & Fund Services – obsługę procesów związanych z administrowaniem funduszami inwestycyjnymi z całego świata, w ramach której wyróżnia się:

- **Fund Accounting** – monitorowanie transakcji na funduszach inwestycyjnych, kalkulacja oraz potwierdzanie wartości aktywów netto,
- **Investor Reporting Performance** – analiza i raportowa-

nie wyników funduszy inwestycyjnych oraz szacowanie ryzyka portfela inwestycyjnego,

- **Depositary and Fiduciary Services** – kontrola zgodności strategii i polityki inwestycyjnej klientów z przepisami prawa międzynarodowego,
- **Fund Dealing Services** – dostarczanie usług obrotu oraz rozliczania jednostek funduszy inwestycyjnych na rynkach pozagiełdowych,
- **Transfer Agency** – kompleksowa obsługa, zarządzanie i analiza transakcji kupna-sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych oraz nadzorowanie rejestru ich członków,
- **Private Equity & Real Estate** – kompleksowa obsługa oraz monitorowanie transakcji,
- **Data Administration** – tworzenie i utrzymywanie danych dotyczących papierów wartościowych oraz walidacja ich cen,
- **Operation Risk & Permanent Control** – analiza i zabezpieczenie ryzyka operacyjnego,
- **Middle Office** – potwierdzanie transakcji klienta na rynku, prowadzenie rejestru pozycji klienta oraz weryfikacja własności pozycji klienta wynikająca z regulacji rynkowych.

Taki rodzaj wsparcia oferują instytucje finansowe, które dysponują szeroką wiedzą o rynkach kapitałowych, np. banki – depozyta-

riusze, takie jak BNP Securities Services. Polska, od momentu przystąpienia do Unii Europejskiej, należy do grupy najszybciej rozwijających się rynków w tej branży.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w Asset & Fund Services może być ciekawa dla osób, które interesują się funkcjonowaniem globalnych rynków finansowych, ponieważ pozwala przyjrzeć się im z bliska oraz poznać specyfikę tak funduszy inwestycyjnych, jak i instrumentów powiązanych z ich prowadzeniem.

Kandydaci do pracy w Asset & Fund Services, którzy posiadają wykształcenie ekonomiczne, są mile widziani, jednak ukończenie studiów z zakresu finansów nie jest warunkiem koniecznym.

Kluczowa w pracy jest znajomość języków obcych, która pozwala na swobodną komunikację zarówno z klientami, jak i w ramach zespołów, które często są międzynarodowe. Internacjonalizacja to jedna z głównych zalet pracy w obsłudze procesów związanych z administrowaniem funduszami inwestycyjnymi.

„ Niedawno miałam okazję powitać nowego team leadera, który pochodzi z Brazylii – mówi Ewa Skała, Private Equity & Real Estate Manager w BNP Paribas Securities Services. – Nasza firma pomaga w relokacji i formalnościach osobom pochodzącym z odległych zakątków świata.

ŚCIEŻKI KARIERY

Osoby, które nie mają doświadczenia, mogą zacząć pracę w BNP Paribas Securities Services od stanowiska *trainee*. Następnie można awansować i objąć stanowisko *assistant*, *junior specialist*, *specialist* i *senior specialist*. Po zdobyciu stanowiska specjalisty otwierają się przed pracownikiem różne ścieżki rozwoju, m.in.: managerska, ekspercka lub zarządzania klientem.

„ Nawet świeżo upieczony absolwent odnajdzie się w naszej organizacji i otrzyma perspektywy rozwoju – mówi Ewa Skała. – To dobre miejsce dla osób, które chcą budować karierę w dużej organizacji o wielkim potencjale.

W BNP Paribas Securities Services co roku przeprowadzana jest standardowa procedura ewaluacyjna, podczas której ocenia się potencjał pracowników. Dość często zdarzają się migracje między departamentami.

– Pierwszy rok spędziłem w dziale PE&RE, ale chciałem rozwijać się też w innych dziedzinach – mówi Kevin Mathys, Transfer Agency Hedge Fund Services Specialist w BNP Paribas Securities Services. – Mój manager wspierał mnie w mojej decyzji, ponieważ polityka firmy stawia na rozwój i sukces pracowników. Złożyłem więc aplikację i przeszedłem przez wewnętrzny proces rekrutacyjny.

5

NAJCZĘSTSZYCH MOTYWACJI DO INWESTOWANIA W PRIVATE EQUITY & REAL ESTATE:

1

Interesująca okazja lub inwestycja (55%)

2

Balansowanie portfela inwestycyjnego (35%)

3

Z polecenia doradcy bankowego (32%)

4

Zwrot z inwestycji odpowiada oczekiwaniom inwestora (28%)

5

Dystrybucja funduszy znanych firm cieszących się dobrą opinią (25%)

Źródło: Raport „BNP Paribas Private Assets Survey”, 2018.

O pracy w międzynarodowym środowisku opowiadają: Ewa Skąła, Private Equity & Real Estate Manager i Kevin Matthys, Transfer Agency Hedge Fund Services Specialist w BNP Paribas Securities Services.

Czym zajmuje się dział Asset & Fund Services? Jakiego rodzaju zadania są w nim realizowane?

Kevin Matthys: Pracuję w ramach agencji transferowej w dziale Asset & Fund Services. Zakres moich codziennych obowiązków dzieli się na trzy obszary. Po pierwsze: przetwarzam dyspozycje *due diligence* dla konkretnych klientów. Ponadto zajmuję się zarówno wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi zapytaniami pochodzącymi od nich, a także tworzę raporty dla inwestorów i managerów aktywów.

Ewa Skąła: W moim przypadku wygląda to nieco inaczej. Chociaż oboje pracujemy z alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, ja jestem managerem. Odpowiadam za trzy zespoły, które zajmują się Private Equity & Real Estate. Naszym głównym zadaniem jest weryfikacja tego, czy zarządzający funduszem odpowiednio szacuje zawartość swojego portfela. Można więc powiedzieć, że pełniemy funkcję kontrolną.

prowadzą działalność w zakresie alternatywnych funduszy inwestycyjnych na całym świecie. Dla nas jest to więc ważny moment, by stać się członkiem globalnej rodziny korzystającej z tej aplikacji.

Kevin: Kiedy pracowałem jeszcze w dziale Private Equity & Real Estate, brałem udział w rozwijaniu zespołu Quality Control, który nadzorował naszego lokalnego partnera we Francji. Była to wyjątkowa sytuacja, ponieważ po raz pierwszy to my kontrolowaliśmy Francuzów, a nie oni nas.

Dlaczego wybraliście Państwo tę konkretną ścieżkę – Asset & Fund Services?

Ewa: Sześć lat pracy w irlandzkim banku przekonało mnie, by podążać w kierunku finansów. Po powrocie do Polski kolejne dwa lata spędziłam w innym banku, a potem w jeszcze innym obszarze. Pewnego dnia dostałam propozycję pracy w BNP Paribas, chociaż fundusze inwestycyjne były dla mnie czymś zupełnie nieznanym. Zależało mi na pracy w roli lidera, ponieważ lubię ludzi i praca z nimi przynosi mi dużo satysfakcji. Tu mogę realizować tę potrzebę w innym środowisku biznesowym. W trakcie rekrutacji dotarłam do wielu pozytywnych opinii na temat pracy w BNP Paribas Securities Services.

Kevin: Ja z kolei miałem odpowiednie zaplecze akademickie, ponieważ studiowałem ekonomię i finanse, a w BNP Paribas Securities Services miałem możliwość wejścia w świat finansów i poznania go w relatywnie krótkim czasie, najpierw dzięki pracy w dziale PE&RE, potem zaś w Hedge Funds.

Co w tej pracy przynosi najwięcej satysfakcji?

Ewa: Uważam, że najciekawsze jest międzynarodowe środowisko. Sześć lat pracy poza Polską uświadomiło mi, że ciężko będzie mi odnaleźć się w mniej różnorodnym zespole. Na szczęście w BNP Paribas Securities Services spotykamy mnóstwo osób z podobnym międzynarodowym doświadczeniem. Ekscytuje mnie praca w ciągu jednego dnia z osobami z Madrytu, Paryża czy Luksemburga. Ponadto naprawdę lubię ludzi w moim zespole, na który obecnie składa się 26 osób. Dzięki nim również zyskuję wiele motywacji. Cenię sobie atmosferę współpracy, i chociaż wiele zadań wymaga indywidualnego podejścia, to najlepsze wyniki osiągamy jako zespół.

Kevin: Również wymieniałbym międzynarodowe środowisko jako główną zaletę. Mam możliwość pracy wśród wysoce zmotywowanych, młodych ludzi, którzy posługują się wieloma językami – angielskim, polskim, francuskim, hiszpańskim,

„ Zależało mi na pracy w roli lidera, ponieważ lubię ludzi i praca z nimi przynosi mi dużo satysfakcji. Tu mogę realizować tę potrzebę w innym środowisku biznesowym.

EWA SKAŁA
Private Equity & Real Estate Manager
w BNP Paribas Securities Services

Czy możecie Państwo zdradzić coś na temat projektów, nad którymi pracujecie obecnie? Co czyni je ciekawymi?

Ewa: W moim przypadku wiele rzeczy jest ekscytujących. Chociażby z tego powodu, że do firmy dołączyłam nie tak dawno, bo w grudniu 2017 roku. Nadal wiele uczę się w nowej roli. Moje zespoły, poza procesami biznesowymi, zajmują się też innymi, mniej szablonowymi projektami. Obecnie na przykład wdrażamy platformę do zarządzania PE&RE. Jest ona obecnie standardem na rynku, używa jej wiele firm, które



KEVIN MATTHYS

Transfer Agency Hedge Fund Services Specialist
w BNP Paribas Securities Services

Wykształcenie: Business Administration, Master in Finance and Risk Management na Uniwersytecie w Gandawie (Belgia)

Największy dotychczasowy projekt: W departamencie PE&RE (Private Equity & Real Estate) byłem członkiem zespołu Quality Control, który nadzorował naszego lokalnego partnera we Francji. Gdy dołączyłem do zespołu, ten nadal był w trakcie tworzenia, co przekładało się na liczne wyzwania.

Największe plusy mojej pracy: Mogę pracować z młodymi i zmotywowanymi ludźmi z całego świata, a także na co dzień porozumiewać się w różnych językach obcych.

Dlaczego warto pracować w BNP Paribas Securities Services: Organizacja zapewnia wiele kierunków rozwoju. Ja skorzystałem z możliwości ukończenia CFA Institute Investment Foundations Program.

Moje plany zawodowe: W najbliższym czasie chcę zostać Subject Matter Expertem w departamencie Hedge Fund Services oraz pogłębiać wiedzę o rynkach finansowych. W dalszej perspektywie chciałbym zdobyć doświadczenie w byciu liderem i budowaniu zespołów.

EWA SKAŁA

Private Equity & Real Estate Manager
w BNP Paribas Securities Services

Wykształcenie: Marketing i Zarządzanie (spec. Informatyka Gospodarcza) – studia II stopnia na Politechnice Białostockiej

Największy dotychczasowy projekt: Ulepszenie platformy funduszy inwestycyjnych i związana z nią globalna migracja do e-Front FIA w BNP Paribas Securities Services.

Największe plusy mojej pracy: Dynamiczne i międzynarodowe środowisko, możliwości rozwoju, nowe wyzwania każdego dnia.

Dlaczego warto pracować w BNP Paribas Securities Services: To miejsce pracy z wieloma możliwościami rozwoju.

Moje plany zawodowe: Rozwój w roli lidera i bycie w niej jak najlepszą!

” **Moje zespoły, poza procesami biznesowymi, zajmują się też innymi, mniej szablonowymi projektami. Teraz na przykład wdrażamy platformę do zarządzania PE&RE. Jest ona obecnie standardem na rynku, używa jej wiele firm, które prowadzą działalność w zakresie alternatywnych funduszy inwestycyjnych na całym świecie. Dla nas jest to więc ważny moment, by stać się członkiem globalnej rodziny korzystającej z tej aplikacji.**

EWA SKAŁA

Private Equity & Real Estate Manager w BNP Paribas Securities Services

niemieckim i holenderskim. Cieszy mnie również, że procesy, którymi się zajmuję, są tak zróżnicowane, i wreszcie – że dostępna jest bogata oferta szkoleniowa, która stymuluje mnie do dalszego rozwoju.

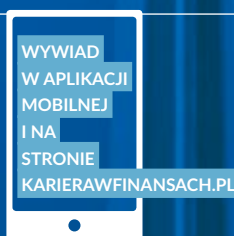
Jakiego rodzaju technologie sprawdzają się w Państwa pracy?

Ewa: Jesteśmy dumni z wielu rozwiązań, które aktualnie wprowadzamy. Idziemy z duchem czasu, wdrażając zarówno narzędzia opierające się na sztucznej inteligencji, jak i robotyzacji. Warszawskie biuro jest pod tym względem pionierem, chociaż w moim zespole nie mamy jeszcze robotów, ale w zespole Kevina...

Kevin: Wyręczamy się robotami przy prostszych zadaniach, które nie wymagają skomplikowanych umiejętności, dzięki czemu praca wykonywana jest szybciej i efektywniej.

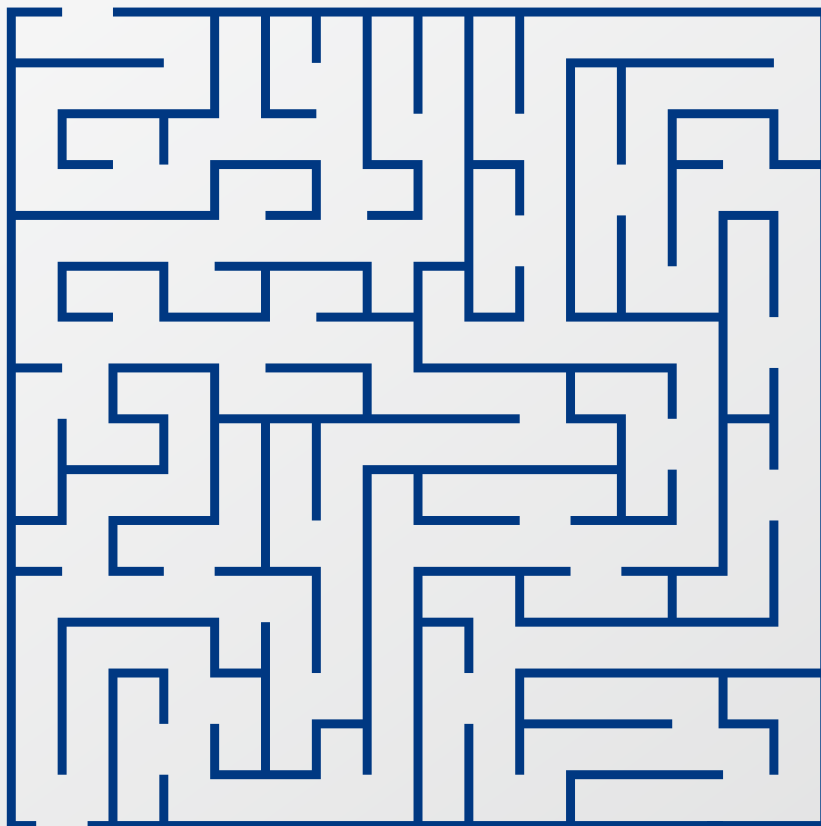
Ewa: Co więcej, robotyzacja nie odbija się na zatrudnieniu, a wręcz przeciwnie – pracownikom niesie same pozytywne skutki. Dzięki niej mamy czas, by zająć się ciekawymi zagadnieniami w naszej pracy i uwolnić od żmudnego wciskania guzików. ■

Poznaj naszego pracodawcę. 📖 s. 119



Labirynt możliwości?

Znamy pewne ścieżki!



**KARIERA
w FINANSACH.PL**

ZNAJDŹ NAS NA:



OFERTY PRACY

PRAKTYKI I STAŻE

PROFILE PRACODAWCÓW

WIADOMOŚCI ZE ŚWIATA FINANSÓW

PORADNIKI KARIERY

BAZA WIEDZY

Portal Twojej przyszłości!

BANKOWOŚĆ

TRENDY: RÓŻNORODNOŚĆ ODMIENIONA PRZEZ PRZYPADKI S. **77**

SYLWETKA: KATARZYNA SUŁKOWSKA S. **80**

BANKOWOŚĆ DETALICZNA S. **82**

CONTACT CENTER S. **84**

Różnorodność odmieniona przez przypadki

Women empowerment, generation gap i obcokrajowcy, czyli Citi w Polsce.

! BEATA JAŻWIEC I KINGA OSTRYSZ

Citi inwestuje w Polskę od lat. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat zwiększyliśmy zatrudnienie w naszym centrum usług biznesowych z poziomu 1000 do ponad 4000 pracowników, rozszerzyliśmy zakres świadczonych usług oraz niemal podwoiliśmy grono krajów, które obsługujemy. Citi Service Center Poland to jeden z największych tego typu zespołów Citi w regionie EMEA – obecny w Polsce od 2005 roku z 4333 zatrudnionych. Nasze centrum usług Citi w Polsce jest jednym z największych, najbardziej dynamicznych i najprężniej rozwijających się firm tego sektora w Polsce. Kilka tysięcy naszych pracowników świadczy kilkadziesiąt rodzajów profesjonalnych usług, od przeciwdziałania praniu pieniędzy (AML), przez IT czy obszary finansowe, jak np. Markets & Securities Services (MSS), na rzecz klientów w 96 krajach. To właśnie dzięki kompetencjom i zaangażowaniu naszych pracowników zapewniamy najwyższy poziom usług klientom na całym świecie.

Nasza marka silnie kojarzy się z bankowością – i nie przypadkowo, bowiem jesteśmy bankiem, który łączy doświadczenie i najlepsze tradycje polskiej bankowości z nowoczesnym modelem prowadzenia finansów. Citi Handlowy powstał z połączenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. – najstarszego komercyjnego banku w Polsce i Citibank (Poland) S.A. Tak właśnie, w marcu 2001 roku, narodziła się jedna z najsilniejszych instytucji finansowych w naszym kraju, która stanowi integralną część grupy Citi – wiodącej globalnej instytucji finansowej, prowadzącej około 200 milionów rachunków i działającej w ponad 160 krajach i jurysdykcjach. Citi obsługuje klientów indywidualnych, korporacyjnych, rządowych i instytucjonalnych, zapewniając im bogaty wachlarz produktów i usług finansowych w zakresie bankowości detalicznej, korporacyjnej i inwestycyjnej, usług maklerskich, bankowości transakcyjnej oraz zarządzania majątkiem.

Zatrudnienie w Citi Service Center Poland



Wspieranie rozwoju zawodowego kobiet oraz wzmacnianie kultury różnorodności pozostają jednym z kluczowych elementów w kontekście zarządzania taką firmą jak Citi Handlowy i Citi w Polsce.

Od lat konsekwentnie wdrażamy szereg inicjatyw, które mają na celu wzmocnić kobiety w realizacji ich celów zawodowych i pomóc w skutecznym łączeniu pracy z ich prywatnymi zobowiązaniami. W efekcie dzisiaj w Citi Handlowy odnotowujemy następujące statystyki:

50% Udział kobiet na stanowiskach managerskich wynosi ponad 50 proc.

50% Udział kobiet w zarządzie banku to 50%, a trzy kluczowe obszary działalności Banku, czyli Ryzyko, Finanse oraz Operacje i Technologia kierowane są przez kobiety zasiadające w Zarządzie Citi Handlowy.

72% Ponad 72% osób raportujących do Prezesa Citi Handlowy na swoich sukcesorów wyznaczyło kobiety.

98% Kobiety pracujące w Citi Handlowy zarabiają w ramach wynagrodzenia zasadniczego ok. 98% tego, co mężczyźni – co konsekwentnie zrównujemy.

51% Wśród kilku tysięcy pracowników Citi w Polsce 51,75% (stan na koniec lutego 2018) to panie. Widzimy na co dzień, że takie podejście ma sens i dlatego zachęcamy środowisko biznesowe w Polsce do zmiany optyki.

KULTURA ORGANIZACYJNA WSPIERAJĄCA KOBIETY

Citi jest organizacją otwartą na różnorodność, co wielokrotnie podkreślamy, współpracując z klientami z różnych segmentów czy branż, ale także z poziomu pracodawcy. Wprawdzie biznes nie ma płci, ale wciąż w naszej kulturze borykamy się z wieloma stereotypami czy barierami na drodze do większej aktywności zawodowej kobiet. Jak pokazały wyniki ankiety zrealizowanej wśród pracowników Citi w Polsce, wiele zależy od podejścia pracodawcy – dla 78% elastyczne godziny pracy, a dla 76% zdalna praca są kluczowymi elementami umożliwiającymi łączenie kariery z życiem rodzinnym.

Praca z domu czy praca w systemie elastycznych godzin są bardzo często poza zasięgiem. Rola pracodawców w zmianie tego modelu jest zasadnicza. Dzisiejszy rozwój technologii w znacznym stopniu to umożliwia, co Citi stopniowo wdraża w Stanach, ale i w... Polsce.

1 marca zaczęła działać nowa lokalizacja naszego centrum usług biznesowych Citi w Warszawie funkcjonująca według modelu Citi Works. To rozwiązanie łączy nowe technologie i coworking ze stabilnością pracy na etacie. 1800 pracowników może pracować w systemie, który pozwala na coraz większą elastyczność i funkcjonowanie w różnych przedziałach godzinowych czy lokalizacjach. Wierzymy, że zastosowane tu podejście jest przyszłością przyjaznego systemu pracy, który daje równe szanse na realizację zawodową całego zespołu, a w efekcie satysfakcję naszych klientów.

Filozofię różnorodności i rozwoju wspiera także szeroka oferta grup networkingowych jak Citi Women czy Women in Technology oraz udział w inicjatywach zewnętrznych typu LeadersIN Fundacji Vital Voices oraz IT for SHE. Różnorodność jest charakterystycznym elementem Citi w Polsce. Międzynarodowy klimat widoczny jest szczególnie w CSC Poland, gdzie

12% pracowników to obcokrajowcy (w tym gronie większość stanowią Ukraińcy), a usługi świadczone są w 29 językach dla klientów w ponad 90 krajach świata.

OTWARTCI NA MILLENNIALSÓW

Już od 22 lat zatrudniamy studentów na Program Praktyk Letnich, który odbywa się równolegle w różnych obszarach organizacji. Każdy z praktykantów ma przypisany konkretny projekt, który realizuje pod okiem dedykowanego opiekuna – Mentora. Ilość projektów jakie oferujemy jest powiązana z potrzebami rekrutacyjnymi. Naszym celem jest to, aby najlepsi i najbardziej zaangażowani absolwenci mogli dostać zatrudnienie po praktykach. Wielu z nich zostaje bezpośrednio po odbyciu praktyk, część wraca po roku lub dwóch, jak tylko ich zobowiązania związane ze studiami pozwolą na podjęcie stałej pracy. Program Praktyk Letnich traktujemy również jako ważne narzędzie, które pomaga nam budować markę pracodawcy i umożliwiać studentom poznanie specyfiki pracy w Citi. Opracowujemy portfolio spotkań, warsztatów i szkoleń. Uczestnicy Programu mają szansę m.in. spotkać się z Senior Managerami, podejść do międzynarodowej certyfikacji z dziedziny Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy, wziąć udział w sesjach Reverse Mentoringu.

Konkretny, biznesowy projekt, bogata oferta szkoleniowa, a także atmosfera wokół Programu sprawiają, że ponad 90% naszych praktykantów bardzo pozytywnie ocenia Praktyki w Citi Service Center Poland i Citi Handlowy. Nasze obserwacje potwierdzają najnowsze wyniki raportu Citi Pathways to Progress: odbycie praktyk czy staży oceniane są przez młodych uczestników badania jako ważne – 78% ankietowanych wskazało, że tego typu doświadczenie jest kluczowe dla odniesienia sukcesu zawodowego, podczas gdy 60% twierdzi, że tego typu możliwości jest w ich mieście za mało. Co ciekawe, problem ten może nie dotyczyć Polski, a na pewno Warszawy. Z badania wynika, że tylko 42% badanych z Warszawy postrzega dostępność praktyk i staży jako problem, co jest drugim najlepszym rezultatem na świecie (po Tokio, 33%).

80 procent pracowników CSC Poland to tzw. pokolenie Millennials. Implikuje to wiele formatów adresujących jak najlepiej ich potrzeby – widać to w ewolucji oferty szkoleń, wolontariacie pracowniczym i systemie pracy. Stąd wdrożenie w nowym biurze systemu Citi Works, lepiej dopasowanego do preferencji pracowników, którzy odchodzą od klasycznego modelu pracy pięć dni w tygodniu w godz. 9-17 przy tym samym biurku. Citi Works to praca w różnych przedziałach godzinowych i wielu lokalizacjach, pozwalających na dostęp do swojego desktopu z dowolnego urządzenia z każdego miejsca w biurze. Jednym słowem, Citi Works łączy w sobie charakter popularnych wśród freelancerów przestrzeni do coworkingu z pewnością zatrudnienia, jaką daje praca w korporacji.

W ODPOWIEDZI NA WYZWANIA RYNKU PRACY 2018

Spodziewamy się dalszego wzrostu liczby cudzoziemców zatrudnionych w Polsce. Jest kilka przyczyn takiego stanu rzeczy. Po pierwsze, rosnąca atrakcyjność Polski jako miejsca pracy i kraju zamieszkania. Wynika to z uregulowanych kwestii prawnych i przepisów, oraz z obecności wielu silnych marek pracodawców, zarówno lokalnych jak i zagranicznych. Po drugie, mamy obecnie do czynienia z rynkiem pracownika, na którym wiele firm boryka się z problemem pozyskania odpowiednich kadr, który częściowo rozwiązują, zatrudniając pracowników z zagranicy.

Mówiąc o pracujących w Polsce obcokrajowcach, nie można oczywiście zapominać, że struktura ich zatrudnienia jest zróżnicowana w zależności od branży. Z perspektywy centrum usług wspólnych Citi w Polsce, gdzie cudzoziemcy stanowią 12 procent zatrudnionych, widzimy, że ten szybko rozwijający się sektor postrzegany jest przez obcokrajowców jako platforma do szybszej ścieżki rozwoju zawodowego niż w krajach Europy Zachodniej. Z drugiej strony, coraz więcej działających w Polsce firm docenia wartość zróżnicowanych również narodowościowo i kulturowo zespołów, tak jak CSC Poland. ■



Poznaj pracodawcę. ➡ s. 120

TRENDY



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

1998-2001

Naczelnik
w Departamencie
Windykacji,
Citibank
Polska

2002-2007

Dyrektor Zarządzający
Departamentem Windykacji
Detalicznej, Bank BPH

- przeprowadziła proces połączenia struktur windykacyjnych banków BPH i PBK,
- wdrożyła nowy system windykacji oraz wspierający ten proces system informatyczny,
- przeprowadziła jedną z pierwszych na rynku polskim pakietowych sprzedaży wierzytelności.

2008-2011

Dyrektor Obszaru Ryzyka
Kredytowego, Alior Bank

- odpowiadała za przygotowanie i stworzenie polityki kredytowej, założeń produktowych i metodologicznych, zaprojektowanie i wdrożenie procesów analizy kredytowej, monitoringu i windykacji oraz zbudowanie organizacji niezbędnej do realizacji tych zadań,
- była współodpowiedzialna za nabycie portfela kredytów detalicznych od Banku HSBC.

2011-2017

Wiceprezes Zarządu,
Alior Bank

- współautorka strategii Alior Banku na lata 2017-2020,
- przez dwa lata zarządzała równoległe dwoma obszarami: Operacji oraz Ryzyka,
- odpowiadała też za wdrożenie wielokrotnie nagradzanych na świecie innowacji Alior Banku.

od III 2018

Od marca
2018
Prezes
Zarządu,
Alior Bank

Katarzyna Sułkowska

Prezes Zarządu Alior Banku

Skąd pomysł na pracę w bankowości?

Zawsze lubiłam w życiu mieć wybór oraz wpływ na to, co się dzieje. Te dwa aspekty istotnie wpłynęły na ostateczną decyzję co do mojej zawodowej drogi. Finanse i bankowość dają możliwość kreowania rozwiązań rynkowych, ale też dokonywania odpowiednich wyborów z szerokiej palety zadań, które powodują, że życie nie jest nudne.

Czy marzyła Pani o pracy w finansach?

Nie. Po prostu chciałam być szczęśliwa. Skończyłam klasę biologiczno-chemiczną. Myślałam o genetyce, oceanografii, także o medycynie, ale ostatecznie wybrałam ekonomię. Ona w mojej ocenie dawała mi największą gwarancję, że będę w życiu robiła rzeczy ciekawe.

” **Zawsze najbardziej ceniłam sobie ludzi. Każdy szef, który prowadził mnie w życiu i każdy człowiek, którego spotykam w pracy, stanowili dla mnie źródło naturalnego rozwoju.**

Jak wspomina Pani czas studiów?

Bardzo dobrze wspominałam ten czas, ponieważ właściwie go spożytkowałam. Czas dzieliłam między naukę, pracę i zabawę. Studiowałam w czasach, w których szeroka znajomość języków nie była takim standardem jak teraz. Wybrałam sobie dość unikatowy język, jakim jest język włoski, dzięki czemu mogłam złapać ciekawą pracę dorywczą i jeździć jako pilot wycieczek do Włoch. Na studiach otrzymałam różnorodny zakres wiedzy, ale zabrakło mi zajęć praktycznych. Nie zapewniały startu, w którym oprócz wiedzy i umiejętności miałabym jakiekolwiek doświadczenie w obszarze zawodowym. Wiem, że obecni absolwenci przychodzą już do firm z czymś bardzo konkretnym. Oczywiście później są odpowiednio profilowani czy też sami się profilują, ale na wstępie posiadają już pewne umiejętności. Mnie tego doświadczenia brakowało.

Czy był jakiś profesor, który szczególnie utkwił Pani w pamięci?

Do tej pory często przywołuję postać profesora Bonieckiego. To był człowiek o bardzo szerokich horyzontach, który wcześniej uczył jeszcze moich rodziców. Za każdym razem wychodziło się z jego zajęć z głębokim przeświadczeniem własnej niewiedzy, która motywowała później do inwestowania w dodatkowe materiały, spotkania, sympozja. Ostatecznie wracało się na jego spotkania jeszcze lepiej przygotowanym. To właśnie on, między innymi, przekonywał studentów, że powinni szukać właściwej drogi, a nie zamykać się w pewnych standardowych ścieżkach.

Czy pamięta Pani swoją pierwszą pracę?

Po studiach pracowałam w Regionalnej Izbie Obrachunkowej w Krakowie, w Wydziale Analiz. Tam też wykonywałam bardzo prozaiczne zajęcia, niezbędne prace, takie jak: kserowanie, dokumentowanie, bindowanie, czy przygotowanie sal na szkolenia. Tak właśnie wyglądał mój początek i dlatego, gdy ktoś mówi, że nie będzie kserował albo łączył telefonów, myślę, że nigdy nie będzie wiedział, na czym polega prawdziwe życie.

Bankowość to jeden z sektorów ulegających największej transformacji. Jak udaje się Pani, ale też zarządzanemu przez Panią bankowi, nadążać za tymi zmianami?

Myślę, że nie jest to tylko kwestia bankowości, ale przede wszystkim specyfika świata, w którym żyjemy. Osobiście bardzo lubię zmiany. Tym, którzy reprezentują inną postawę – będzie po prostu ciężiej. Ze zmianami i ich tempem nie da się walczyć czy ich ignorować. Instytucje takie jak banki działają w sektorze usług. Klienci wybiorą nas, jeśli będziemy mieli dla nich ofertę odpowiadającą ich aktualnym potrzebom, które podobnie jak świat też zmieniają się w czasie.

Czy jest jakaś droga, którą poleciłby Pani młodym ludziom, a zwłaszcza młodym dziewczynom, planującym karierę?

Jeśli ktoś chce mieć ciekawe życie, to nie powinien zastanawiać się, czy za dwa lata będzie ekspertem, tylko czy w tym czasie wykona na tyle interesujące zadanie, żeby mieć poczucie przeżycia czasu wartościowo. U mnie to podejście zawsze się sprawdzało. Wszystkie zmiany stanowiskowe, awanse, przychodziły, chociaż nie były celem samym w sobie. Nie mogę oczywiście powiedzieć, że występowały całkiem bezwiednie, ale nie było też tak, że rano po przebudzeniu pomyślałam: „Za dwa lata będę dyrektorem, dwa lata później – dyrektorem zarządzającym, a do 35. roku życia – prezesem”. Co roku czynię swoje życie ciekawszym, a stanowiska, zakres kompetencyjny i wpływ przychodzą sukcesywnie razem z kolejnymi zadaniami. W finansach i bankowości jest wiele potencjału, by nadać swojemu życiu dynamiki. ■

Bankowość detaliczna

Retail Banking



Praca w bankowości detalicznej jest ciekawa, rozwija umiejętności miękkie i twarde, a do tego jest jeszcze w sektorze bankowym relatywnie dobrze opłacana.

JAROSŁAW ŚCIGAŁA

Manager kierujący Wydziałem Rozwoju Contact Center w mBanku

Innowacyjność, mobilność, podążanie za potrzebami klientów i spełnianie ich oczekiwań – to główne zadania, które dziś stoją przed nowoczesną bankowością detaliczną. To branża, która, jak chyba żadna inna, wymaga nieustannego nadążania za trendami i – najlepiej – wyprzedzania ich. Banki działające w Polsce są pod względem innowacji w światowej czołówce, co potwierdza najnowsze badanie EMEA Digital Banking Maturity 2018, przeprowadzone przez firmę doradczą Deloitte. Polskie instytucje oferujące usługi bankowe zostały zaliczone do cyfrowych liderów (w opozycji do cyfrowych maruderów) razem z bankami z Rosji, Hiszpanii, Szwajcarii i Turcji. Chociaż płatności za pomocą inteligentnych rękawiczek nie są jeszcze możliwe w naszym kraju, to do płatności mobilnych przynajmniej już prawie co trzeci Polak. Coraz częściej kontakt z konsultantem odbywa się nie oko w oko w placówce bankowej, lecz przenosi się do Internetu i aplikacji mobilnych, gdzie rozmowa prowadzona jest w formie transmisji wideo na żywo. Co więcej, banki tworzą specjalne platformy do kontaktu przypominające znane i lubiane aplikacje, takie jak Messenger czy WhatsApp. Na to, żeby obsługa klienta była łatwa i intuicyjna, pracuje cały sztab ludzi.

Dlatego też wachlarz stanowisk w ramach bankowości detalicznej stale się zmienia i rozszerza o bardziej wyspecjalizowane role, coraz częściej stojące na pograniczu finansów i IT. Ze względu na charakter pracy – to, czy jest ona związana z bezpośrednim kontaktem z klientem – stanowiska w ramach bankowości detalicznej można podzielić następująco:

- **front-office:** obsługa klienta w placówce, contact center – korespondencja mailowa, rozmowy telefoniczne z klientem,
- **back-office:** tworzenie nowych produktów dla klienta, usprawnienie procesów usługowych, rozpatrywanie reklamacji, obsługa wniosków, np. kredytowych, obszary rozwojowe – strony internetowej banku, aplikacje, placówek.

Chociaż robotyzacja i automatyzacja procesów dotyka tej branży jak żadnej innej, to osoby, które planują karierę w bankowości, powinny traktować postęp technologiczny jako wyzwanie i szansę. Jarosław Ścigała, kierujący Wydziałem Rozwoju Contact Center w mBanku, jest przekonany o tym, że chociaż kanały mobilne i internetowe zyskują na znaczeniu, to jednak kontakt z człowiekiem zawsze będzie ponad tym wszystkim. Dlatego młodzi ludzie, którzy myślą o pracy w bankowości detalicznej, nie powinni uciekać od tego pomysłu w obawie przed brakiem pracy, lecz wręcz przeciwnie – powinni postawić na rozwój swoich umiejętności interpersonalnych, ponieważ te w tej branży zawsze będą w cenie.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

U kandydatów do pracy w bankowości rekruterzy przede wszystkim oczekują kreatywności, chęci do współpracy oraz otwartości – także na nowe wyzwania. Wykształcenie ekonomiczne i wiedza z obszaru finansów nie jest obowiązkowa – w bankowości detalicznej pracować mogą bowiem nie tylko ekonomiści. W tak innowacyjnej branży świetnie odnajdują się również umysły techniczne i humaniści. Niezwykle ważne są przy tym umiejętności miękkie, szczególnie te związane z komunikacją.

– Jeśli w bankowości detalicznej są jakieś stanowiska samodzielne, niewymagające kontaktu z ludźmi, to na pewno są w mniejszości – mówi Jarosław Ścigała. – Umiejętność pracy w zespole i odnalezienia się w grupie pracowników to podstawa.

ŚCIEŻKI KARIERY

Kariera wielu pracowników bankowości, także managerów czy dyrektorów, rozpoczyna się od pracy na infolinii. Okazuje się, że jest to świetne miejsce, by nauczyć się podstaw bankowości, poznać branżę i funkcjonowanie danej organizacji.

– Contact center to dobre miejsce na pierwszą pracę – zapewnia Jarosław Ścigała. – W mBanku nowego pracownika na początek

czekają liczne szkolenia, dzięki którym w kilka tygodni może zdobyć mnóstwo przydatnej wiedzy oraz praktycznych umiejętności, np. dotyczących zarządzania czasem czy efektywnego prowadzenia rozmów z klientami. A taki багаż doświadczeń można później łatwo przenieść do innych wydziałów wewnątrz banku – dodaje Jarosław Ścigała.

Obowiązkiem pracownika, który rozpoczyna pracę od najniższego stanowiska w Contact Center, są proste dyspozycje klienta. W miarę zdobywania doświadczenia, doradca klienta otrzymuje coraz bardziej wymagające zadania. Nabyte umiejętności i wiedza mogą stanowić solidny fundament w drodze do awansu wewnętrznego. W rezultacie praca w Contact Center może być przepustką do dalszej kariery w obszarach związanych nie tylko z obsługą klienta, lecz także w marketingu czy działach IT.

Wybór dalszej ścieżki kariery zależy w dużej mierze od predyspozycji danego pracownika i jego osobistych preferencji. Osoby, które są otwarte na komunikację i lubią rozmawiać z klientami, mogą pójść drogą doradcy klienta indywidualnego i budować długofalowe i efektywne relacje. Można też, z drugiej strony, odnaleźć się w pracy analitycznej (wyciągać wnioski z danych dotyczących zachowania klientów), budować nowe produkty, ulepszać procesy lub rozwijać narzędzia do obsługi (np. aplikacje mobilne). ■



EWA MICHALAK

Specjalista ds. zarządzania systemami Contact Center, w mBanku od 2014 r.

Wykształcenie: Pedagogika w zakresie profilaktyki i animacji społeczno-kulturalnej (studia licencjackie na Uniwersytecie Łódzkim), Kulturoznawstwo i nowe media (studia magisterskie, UŁ)

Największy dotychczasowy projekt: Projekt umożliwiający klientom możliwość łączenia się na czacie i wideo poprzez aplikację mobilną mBanku.

Dlaczego warto pracować w mBanku: mBank daje wiele możliwości rozwoju i awansu zawodowego. Stosowane są pozafinansowe metody motywowania, pracownicy otrzymują bardzo dobre zaplecze socjalne.

Największe plusy mojej pracy: Praca w zgranym zespole i satysfakcja.

Moje plany zawodowe: Samodzielne prowadzenie projektów technologicznych w roli IT Project Managera.

34%

Polaków korzysta już z bankowości mobilnej.

Poznaj mojego pracodawcę. 📍 s. 135

Źródło: ZOOM Finance, cykliczny tracking rynku finansowego w Polsce, 2017.

Contact center



Największym atutem pracy jako doradca klienta w contact center jest możliwość sprawdzenia się w wielu, zupełnie różnych sytuacjach i okolicznościach.

KAMILA GIGIEL

Lider Zespołu Obsługi Klienta w Credit Agricole

W ciągu ostatnich lat bardzo wzrosło znaczenie bankowości zdalnej. Dla dzisiejszego klienta możliwość obsługi produktów bez wychodzenia z domu jest już standardem, który oferuje większość banków.

– Klienci coraz częściej chcą załatwić daną sprawę szybko i sprawnie, także przez telefon – mówi Kamila Gigiel, Lider Zespołu Obsługi Klienta w Credit Agricole. – Dla doradców oznacza to konieczność zarówno systematycznego uczenia się nowych produktów i poszerzania wiedzy na temat inicjatyw banku, jak i uważnego wsłuchiwanie się w potrzeby klienta.

Praca w contact center w Credit Agricole dzieli się na następujące obszary:

- Centrum Obsługi: dział związany jest z obsługą klientów w ramach wszystkich produktów i usług,
- Centrum Sprzedaży: w tym dziale pracują konsultanci, którzy specjalizują się w telefonicznej sprzedaży produktów banku.

W ramach obszaru contact center istnieje jeszcze zespół koordynatorów, którzy odpowiadają za część organizacyjną, tzn. zajmują się układaniem harmonogramów pracy czy nadzorem nad ilością połączeń i ich efektywnym odbieraniem przez doradców.

– Po kilku latach bycia doradcą, a następnie przełożonym, mogę śmiało powiedzieć, że to właśnie na stanowisku do-

radcy można poznać „bank w pigułce” – mówi Kamila Gigiel. – Doradca to osoba dedykowana do rozmów i bezpośredniej współpracy z klientami, która powinna znać całą ofertę banku, a także wszystkie zmiany w regulacjach prawnych, które mają wpływ na jego działalność. Chociaż nad każdym z tych obszarów pracują wyspecjalizowane jednostki, to ostatecznie to właśnie doradca wdraża je podczas kontaktu z klientem.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy w contact center świetnie odnajdują się absolwenci finansów i ekonomii. W początkowych etapach wdrożenia pomaga im bowiem znajomość fachowego słownictwa i pojęć. Praca w banku dotyka jednak wielu aspektów, dlatego mile widziani są także kandydaci, którzy skończyli takie kierunki jak psychologia, socjologia czy zarządzanie.

– Bardzo cenna jest też znajomość języków obcych – mówi Kamila Gigiel. – W tym roku w naszym contact center planujemy uruchomić obsługę w języku ukraińskim (oprócz tego funkcjonuje już w języku angielskim i francuskim).

Wielu klientów dokonuje wyboru banku czy placówki bankowej ze względu na relację i zaufanie, które łączą go z doradcą. Dlatego niezwykle ważnymi cechami osób pracujących na tym stanowisku są empatia, a także umiejętność łatwego nawiązywania kontaktów, intuicja i kultura osobista.

ŚCIEŻKI KARIERY

Zatrudnienie osoby, która studiuje lub skończyła studia i nie ma doświadczenia w pracy w bankowości, rozpoczyna się od stanowiska Doradca Junior. Niektóre banki, jak na przykład



MARTA MAREK

Doradca Senior ds. Obsługi Klienta,
w Credit Agricole od grudnia 2015 r.

Wykształcenie: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, kierunek Finanse i Rachunkowość (specjalność Bankowość i doradztwo finansowe)

Dlaczego warto pracować w Credit Agricole:

Jest to idealna praca dla ludzi zaczynających swoją karierę w bankowości. Uczy nie tylko produktów bankowych, lecz także przede wszystkim cierpliwości i umiejętności rozmowy z Klientem.

Największe plusy mojej pracy: Możliwość poznania produktów bankowych od podszewki oraz współpracownicy tworzący przyjazną atmosferę w pracy.

Moje plany zawodowe: Bankowość, administracja, kadry i płace.

Credit Agricole, zapewniają wszystkie niezbędne szkolenia, które przygotowują do pracy z klientem. Kluczem do bezproblemowego wdrożenia się w obowiązki jest na tym etapie pozytywne nastawienie, chęć nauki i zdolność szybkiego przyswajania informacji.

Po osiągnięciu wymaganej wiedzy i dobrych wyników sprzedażowych można otrzymać awans na stanowisko Doradcy, a następnie Doradcy Senior. Każdy doradca należy do ok. 10-osobowej grupy, której bezpośrednim przełożonym jest Lider Zespołu. Nad grupami leaderskimi czuwają Kierownicy ds. obsługi specjalizowanej, a także Dyrektor Centrum Obsługi.

Jak zaznacza Kamila Gigiel, praca w contact center pozwala na sprawdzenie się w wielu sytuacjach i odnalezienie mocnych stron, które mogą być przepustką do kolejnych szczebli kariery. Pracownicy, którzy spełniają założone cele, mają otwartą drogę do awansu poziomego – mogą stać się specjalistami, a następnie objąć stanowiska managerskie. Natomiast jeśli ktoś w pracy w contact center odkryje w sobie zdolności analityczne czy kreatywne i będzie chciał swoją karierę skierować na takie tory, może aplikować wewnątrz firmy do odpowiednich departamentów, gdzie wykorzystuje się te cechy w największym stopniu. ■

Poznaj mojego pracodawcę. ➡ s. 148



91%
Polaków uważa, że korzystanie z bankowości internetowej i mobilnej jest bezpieczne.

Źródło: Raport „Cyberbezpieczny Portfel”, przeprowadzony na zlecenie ZBP, 2018.

USŁUGI DORADCZE

DORADZTWO BIZNESOWE S. **87**

DORADZTWO CYFROWE S. **89**

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM S. **94**

TAX TECHNOLOGY S. **99**

Doradztwo biznesowe

Business Consulting

” **Za sukces w zawodzie doradcy biznesowego można uznać to, że klient do nas wraca. Oznacza to, że jest zadowolony z wyników naszej pracy na tyle, by powierzyć nam kolejne zadania.**

RAFAŁ MILEWSKI

Dyrektor Financial Services, Business and Technology Integration
w Accenture

W XXI wieku nie ma biznesu bez technologii. Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość stawia liczne wyzwania przed właścicielami firm, którzy w rezultacie szukają wsparcia u specjalistów. Współczesne doradztwo biznesowe nie jest jednak wykorzystywane jedynie w sytuacjach kryzysowych. Od konsultantów oczekuje się szybkiego reagowania na zmiany i dalekowzroczności, która pozwala na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań i przewidywanie zmian rynkowych. Doradcy powinni nie tylko doraźnie rozwiązywać palące kwestie, lecz także wskazywać nowe rozwiązania – trendy rynkowe, które pozwolą klientowi być o krok przed konkurencją.

– Skupiamy się na tym, by zaspokoić potrzeby klientów, a te potrafią być bardzo zróżnicowane – mówi Rafał Milewski, Dyrektor Financial Services, Business and Technology Integration w Accenture. – Pracę z klientem zaczynamy od analizy zagadnienia, z którym się do nas zgłasza, a następnie wracamy do niego z propozycjami rozwiązań. Następnie określamy optymalny sposób i czas dojścia do wyznaczonego celu oraz przechodzimy do etapu wdrażania projektu, na bieżąco korygując nasze założenia i metody działania, jeśli jest to wymagane. Jeszcze do niedawna standardowym podejściem było opracowanie strategii i wdrażanie produktów w ramach długotrwałych projektów. Istniało wówczas duże ryzyko, że efekt końcowy nie będzie spełniał oczekiwań klienta. Teraz jesteśmy w stanie szybko zareagować na zmiany i obrać właściwy kierunek.

Praca doradcy biznesowego ma charakter projektowy, co oznacza, że wraz z zespołem musi wypracować produkt na czas, w dodatku zgodnie z oczekiwaną jakością i w ramach określonego budżetu. Praca ta przynosi jednak wiele satysfakcji, gdyż konsultanci są często zaangażowani w innowacyjne projekty dla globalnych firm i mają realny wpływ na zmiany

w organizacjach, z którymi współpracują. Jeśli projekt dotyczy wdrożenia rozwiązań informatycznych, konsultanci wspierani są przez programistów, dzięki którym nawet najbardziej skomplikowane technologicznie pomysły mogą ujrzeć światło dzienne. Kluczowym celem projektów technologicznych jest automatyzacja, która pozwala zaoszczędzić czas i skupić się na zadaniach wymagających kreatywnego myślenia.

– Kiedyś potrzebowaliśmy kilkunastu osób do wykonania testów oprogramowania. Teraz nasza rola polega na tym, by dobrze napisać scenariusze testowe i je zautomatyzować – mówi Rafał Milewski. – Dzięki temu wdrażanie oprogramowania jest szybsze i tańsze.

Różnorodność zadań w ramach projektów sprawia, że zakres obowiązków analityków czy konsultantów zmienia się nie tylko wraz z każdym projektem, lecz także w trakcie jego trwania.

– Jest to szczególnie korzystne dla młodych osób, które znajdują się na początku swojej kariery. Dzięki temu uczymy się i rozwijamy w przyspieszonym tempie – mówi Patrycja Cupryś, Management Consulting Analyst w Accenture.

ŚCIEŻKI KARIERY

W doradztwie biznesowym trudno określić modelową ścieżkę kariery, ponieważ każda firma posiada unikalny model organizacyjny. Wiele z nich tworzy dedykowane zespoły, które odpowiadają za realizację projektów w poszczególnych branżach, np. usługach finansowych, firmach produkcyjnych czy telekomunikacyjnych bądź też w obszarach kompetencyjnych, takich jak technologia, analityka czy UX design.

– Najbardziej efektywna jest nauka poprzez pracę, dlatego z pewnością warto już w trakcie studiów wykonać pierwszy

krok i zgłosić się na praktyki w wybranej firmie. Można to również zrobić tuż po zakończeniu studiów – mówi Rafał Milewski. – Przykładamy dużą wagę do rozwoju zawodowego nowych pracowników. Dlatego każdy z nich otrzymuje konkretne zadania do wykonania, mając jednocześnie zapewnione niezbędne wsparcie, dzięki któremu nie jest pozostawiony samemu sobie.

Po zdobyciu odpowiedniego doświadczenia można zostać analitykiem, który zajmuje się np. wspieraniem zespołu sprzedażowego, pracą nad business case'ami, pomaganiem klientowi w adaptacji do zmian czy budową nowych rozwiązań technologicznych. Następnie można awansować na stanowisko konsultanta, który zarządza już małym zespołem – zyskuje coraz większą niezależność w działaniu, ale jednocześnie jest odpowiedzialny za grupę, nie tylko za siebie. Na dalszym etapie można zostać managerem, do którego obowiązków należy już wdrażanie całych projektów lub ich większych części, od początku do końca. Manager prowadzi projekt samodzielnie, ale ma do dyspozycji zespół, którego członkowie posiadają określone umiejętności i doświadczenie. Od managera oczekuje się zazwyczaj, aby potrafił również sam pozyskiwać nowe zlecenia.

– Jasna ścieżka rozwoju i awansu to na pewno ważna zaleta dużych organizacji. Najważniejsze jednak jest to, że stwarzają one wiele możliwości samodzielnego pokierowania swoją ka-

rią, sprawdzenia się w pracy dla różnych branż, różnych projektów, a nawet w różnych krajach – podkreśla Rafał Milewski.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Od kandydatów do pracy w roli doradcy biznesowego oczekuje się przede wszystkim wysoko rozwiniętych umiejętności interpersonalnych oraz chęci ciągłej nauki.

– Trzeba lubić ludzi – to podstawa działania w konsultingu – mówi Rafał Milewski. – W pracy z klientami, podczas wdrożeń kluczowa jest dobra komunikacja. W związku z tym, że doradcy biznesowi często realizują projekty dla klientów zagranicznych i tworzą międzynarodowe zespoły, ważna jest także bardzo dobra znajomość języków obcych, świadomość różnic kulturowych oraz otwartość. W procesie rekrutacji bierze się oczywiście pod uwagę także umiejętności analityczne oraz predyspozycje do pracy w zespole. Entuzjastyczne usposobienie jest zdecydowanym atutem.

– Warto mieć też zainteresowania: te w nurcie studiów, ale nie tylko – dodaje Rafał Milewski. – Hobby pozwala zobaczyć w nas osobę z krwi i kości, co niejednokrotnie może pomóc przełamać pierwsze lody czy zbudować ciekawą relację w zespole. Praca jest ważna, ale to relacje z innymi ludźmi wzbogacają nas najbardziej.



PATRYCJA CUPRYŚ

Management Consulting Analyst w Accenture

Wykształcenie: Finanse i Rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

Największy dotychczasowy projekt: Kompleksowy program dla globalnej firmy logistycznej, na który składało się 9 projektów optymalizacji i automatyzacji różnych obszarów F&A.

Dlaczego warto pracować w Accenture:

Accenture oferuje bardzo różnorodne ścieżki rozwoju, rozbudowany program szkoleń oraz możliwość współpracy z globalnymi, prestiżowymi klientami. W Accenture korzystamy z najnowocześniejszych metod pracy i technologii oraz pomagamy je tworzyć.

Największe plusy mojej pracy: Różnorodne i innowacyjne projekty, praca w międzynarodowych zespołach, możliwość intensywnej nauki i stałego podnoszenia kwalifikacji oraz możliwość podróżowania po całym świecie.

Moje plany zawodowe: Pogłębianie wiedzy i budowanie ekspertyzy w tematyce procesów F&A, Robotic Process Automation oraz Technology Business Management.

WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Doradztwo cyfrowe

Digital Consulting



Najczęściej o transformacji cyfrowej można usłyszeć w kontekście high-tech i telecomów, chociaż podejście przedsiębiorstw szybko się zmienia.

WOJCIECH GÓRNIAK

Dyrektor w zespole Digital & Business Transformation w Deloitte

Rewolucja przemysłowa 4.0 oraz transformacja cyfrowa stawiają przed organizacjami wiele wyzwań. Digitalizacja oznacza przełom w zarządzaniu, wymusza na firmach opracowanie i zastosowanie nowych modeli biznesowych, które będzie można sprawnie i skutecznie wdrożyć, a także stale modyfikować oraz ulepszać. Osiągnięcie dojrzałości cyfrowej w biznesie zależy od sposobu organizacji firmy, operacjonalizacji zadań, optymalizacji i unowocześnienia procesów oraz wykwalifikowania kadry. Dojrzałość cyfrowa nie może być utożsamiana wyłącznie z zastosowaniem nowych technologii – to skomplikowany proces biznesowy oznaczający szereg zmian.

Cyfryzacja wiąże się między innymi z wdrażaniem nowych narzędzi, które wspierają procesy biznesowe. To na przykład dotarcie do potencjalnych klientów różnymi kanałami cyfrowymi, które może być skutecznym sposobem na poprawienie efektywności firmy oraz wygenerowanie dodatkowych przychodów.

Na transformacji cyfrowej zyskać może właściwie każda firma, choć w szczególności dotyczy to branż, które mają najwięcej interakcji z klientami, np. high-tech czy telekomunikacyjnej. Dlatego, że to właśnie klient jest powodem i celem transformacji. To jego potrzeby wymagają od organizacji zmiany dotychczasowego modelu operacyjnego, a często nowego podejścia do produktów i usług. Spełnienie jego oczekiwań oraz potrzeb wymiennie wpływa na wyniki ekonomiczne organizacji i przynosi mierzalny zwrot z inwestycji w transformację cyfrową.

Rolą doradców specjalizujących się w cyfryzacji jest identyfikowanie nowych możliwości i wykorzystanie ich do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Konsultanci mitygują pewne ryzyka i pokazują firmom, na rzecz których pracują, w jaki sposób mogą rozwijać swoje przedsiębiorstwa dzięki wykorzystaniu technologii do budowy nowych modeli biznesowych. Istotne przy tym jest umacnianie podejścia zorientowanego na klienta (*customer-centric*) poprzez badanie

i projektowanie doświadczeń klientów – na etapie tworzenia strategii aż po jej realizację.

W funkcjonalnym obszarze strategii cyfrowych konsultanci, przeprowadzając digitalizację, pomagają firmom w dwóch wymiarach:

- 1.** w obszarze styku z klientem, np. sprzedaży, marketingu, obsłudze klienta,
- 2.** w obszarach korporacyjnych, takich jak np. finanse, księgowość czy HR, gdzie największą zaletą jest optymalizacja kosztów biznesowych przy większej efektywności działań.

– Mamy obecnie rozwiązania webowe i mobilne, social media itd., czyli wielką pajęczynę kanałów, z którą wiążą się dane. W ostatnim czasie mówi się wręcz o eksplozji danych, ponieważ przez ostatnie dwa lata wygenerowaliśmy ich więcej niż kiedykolwiek – mówi Wojciech Górniak, Dyrektor w zespole Digital & Business Transformation w Deloitte. – Jako specjaliści ds. doradztwa cyfrowego pokazujemy firmom, w jaki sposób można przełożyć zakres posiadanych danych na zyski finansowe, generując tzw. *insights* dla biznesu. W ten sposób wskazujemy klientom, jak z ogromu informacji wyciągnąć wartość dla siebie – dodaje.

SPECYFIKA PRACY

Konsulting cyfrowy wykorzystuje zwinne metody pracy. Zakłada elastyczne podejście, w którym akceptacja zmian w projekcie jest wpisana w charakter pracy. W realizowanych projektach digitalowych liczy się przede wszystkim tempo. Ważne jest częste testowanie, ulepszanie i dostosowywanie projektu, aby w najwyższym stopniu satysfakcjonował klienta.

– Nie ma czasu na długie i skomplikowane procesy decyzyjne trwające tygodniami czy miesiącami. Za każdą decyzją idą konkretne działania i testy. Jeśli wprowadzone działanie

sprawdza się – przechodzimy do kolejnego kroku. Jeśli natomiast nie działa, wracamy do poprzedniego etapu – mówi Wojciech Górniak.

W ten sposób kreowana jest wartość dla biznesu.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Doradztwo cyfrowe jest obszarem związanym z ciągłą zmianą, dlatego poszukiwani są kandydaci o unikalnych zdolnościach, którzy nie dość, że łączą różnorodne kompetencje, to jeszcze potrafią utrzymać szybkie tempo, jakie narzuca branża.

– Potrzebujemy ludzi, którzy rozumieją biznes, technologię oraz świat danych – mówi Wojciech Górniak. – Szukamy takich nieoszlifowanych diamentów, które po pewnym czasie stają się brylantami. W naszym obszarze wymagana jest ciekawość świata i bycie elastycznym. Jesteśmy innowacyjną praktyką – zajmujemy się tym, co transformuje biznesy przyszłości. Jesteśmy przekonani, że nasza praca będzie się zmieniać, dlatego potrzebujemy ludzi, którzy mają bardzo różne kompetencje i potrafią się dostosować do szybko zmieniającego się otoczenia biznesowego – dodaje ekspert Deloitte.

Mile widziani są kandydaci, którzy mogą wykazać się elementem przedsiębiorczości, np. udziałem w projektach

studentkich. Równie ważne są umiejętności logicznego myślenia oraz pracy w zespole.

– Jest to istotne, ponieważ wszystkie projekty, które realizujemy, są kompleksowe i złożone. W związku z tym pracujemy w kilkuosobowych zespołach, w których każda osoba reprezentuje różny sposób myślenia i podejście do projektu – biznesowe lub technologiczne. Musimy na co dzień ze sobą współpracować i mówić tym samym językiem – dodaje Wojciech Górniak.

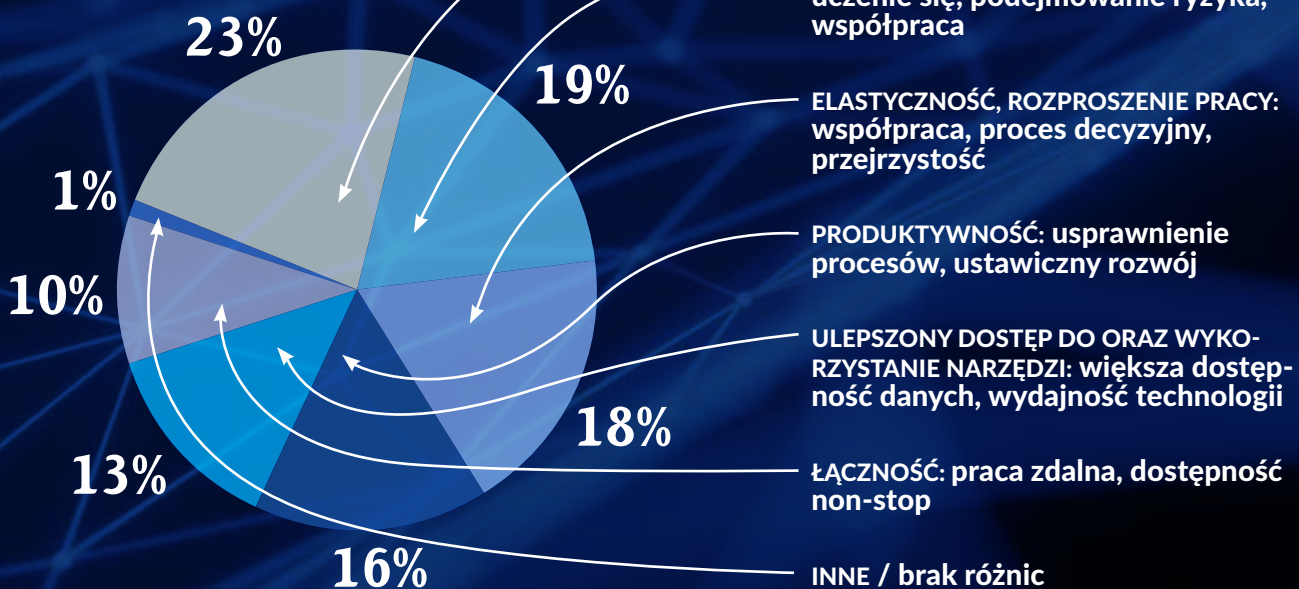
ŚCIEŻKI KARIERY

W większości firm konsultingowych ścieżki kariery wyglądają podobnie. Najczęściej osoba, która jest w trakcie studiów lub po ich ukończeniu nie ma jeszcze doświadczenia zawodowego, rozpoczyna pracę jako praktykant.

Obowiązki osoby na tym stanowisku nie wymagają jeszcze szczegółowej wiedzy z zakresu konsultingu czy technologii. Potrzebnych umiejętności nabywa się w praktyce, pracując przy konkretnych projektach oraz zadaniach.

Możliwość objęcia stanowiska konsultanta przychodzi wraz z nabywanym doświadczeniem. Następnie można zostać starszym konsultantem, managerem, starszym managerem, aż w końcu dyrektorem. Na dalszych etapach pojawiają się możliwości, by zostać partnerem.

JAKIE SĄ NAJWIĘKSZE RÓŻNICE MIĘDZY PRACĄ W ŚRODOWISKU CYFROWYM W PORÓWNANIU DO PRACY W MODELU TRADYCYJNYM?



Źródło: Digital Maturity, Deloitte, 2018.

WOJCIECH GÓRNIAK

Dyrektor, Digital & Business Transformation
w Deloitte

Wykształcenie: Zarządzanie Strategiczne, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Największy dotychczasowy projekt:
Elastyczność, ciągłe wyzwania i dostęp do nowych technologii.

Największe plusy mojej pracy:
Możliwość realizacji ambitnych, często międzynarodowych projektów u klientów z różnych sektorów, branż. Praca w zespole ekspertów z wykorzystaniem najnowszych technologii.

Dlaczego warto pracować w Deloitte:
Możliwość realizacji ambitnych projektów klienckich.

Moje plany zawodowe:
Rozwój biznesu i budowa nowych kompetencji w zespole.



O pracy w doradztwie cyfrowym opowiada Wojciech Górniak – Dyrektor w zespole Digital & Business Transformation w Deloitte.

Jaka była Pana droga do Deloitte?

Wojciech Górniak: Przez pierwsze dziesięć lat pracy zawodowej zdobywałem doświadczenia w innym miejscu. Do Deloitte dołączyłem dwa lata temu. Zachęciły mnie perspektywy własnego rozwoju i budowania biznesu w obszarze, który był dla mnie ciekawy. Wiedziałem, że chcę pracować z nowymi technologiami. Z jednej strony jest to obszar interesujący i przynoszący wiele satysfakcji, a z drugiej – bardzo perspektywiczny. Realizując projekty, mam szansę brać udział w cyfrowej transformacji firm i realnie zmieniać ich biznesy.

Na czym może polegać transformacja cyfrowa danej firmy?

W pierwszym kroku definiujemy klientom, czym jest transformacja cyfrowa i co może ona oznaczać dla ich firmy. Opowiadamy, jakie rozwiązania czy systemy mogą być wdrożone, by z jednej strony zrealizować jak najwięcej benefitów biznesowo-strategicznych, a z drugiej – by mitygować pewne ryzyka. Pojawia się bowiem mnóstwo szans i tyle samo zagrożeń. Transformacja cyfrowa wymusza na przedsiębiorstwach zapewnienie gotowości całej organizacji do procesu zmian, który jest skomplikowany i wymaga zwartego działania oraz współpracy różnych zespołów w firmie. W proces włączeni są managerowie, zarząd, a niejednokrotnie także dyrektorzy generalni i prezesi.

To także monetyzacja danych, bowiem w trakcie transformacji

przyglądamy się, jak najsprawniej zarządzać danymi i jak je przekształcić na wymierny zysk. Dzięki temu lepiej docieramy do klientów i zwiększamy efektywność operacyjną firm.

Czy każda firma może przejść taką transformację?

Z badań prowadzonych globalnie pochodzą dwa komunikaty. Pierwszy jest taki, że wszystkie branże są w pewnym stopniu dotknięte transformacją cyfrową, a drugi – że każda firma może na tym zyskać. Pokazuje to, że rynek dla naszych działań jest bardzo szeroki. Najczęściej o transformacji cyfrowej można usłyszeć w kontekście high-tech i telekomów, chociaż podejście przedsiębiorstw szybko się zmienia. Pytają o nią już także firmy, które nie są spontanicznie kojarzone z tego typu usługą, np. przedsiębiorstwa chemiczne. Kto wie, może niedługo rewolucja cyfrowa będzie dotyczyć także branży budowlanej czy kopalni? Trzymam kciuki, bo to pozytywna zmiana dla całej gospodarki, a dla nas perspektywa ciekawych projektów.

Jak wygląda droga od pomysłu do jego wdrożenia?

Pomysł zawsze musi być sprawdzony w trzech wymiarach. Pierwszy to wymiar zysku dla biznesu. Oznacza to, że przygotowujemy szczegółową analizę korzyści wynikających z realizacji projektu. Drugi – analiza pod kątem technologiczno-wdrożeniowym. Polega to na sprawdzeniu możliwości, czy dany projekt będzie mógł ujrzeć światło dzienne. Trzeci wymiar to analiza pod

kątem kosztowym i inwestycyjnym. Tu weryfikujemy m.in. nakłady finansowe, czas i zestawiamy z korzyściami. Pomagamy klientom podjąć świadome decyzje.

Czy dzięki swojej pracy jest Pan bardziej świadomym konsumentem?

Uważam, że jestem bardziej świadomy tego, jak to wszystko działa. Staramy się, by nasze rozwiązania technologiczne były z jednej strony zgodne z wszelkimi zasadami prawa czy etyki biznesu, a z drugiej – związane z pozytywnymi doświadczeniami klienta (*customer experience*). Trzecia kwestia to dążenie do tego, aby przynosiły one wymierne rezultaty. Jako konsument dostrzegam rozwiązania, które świadczą o przeprowa-

kognitywnych modeli biznesowych, w których system sam analizuje przyjęte dane. Jednak, mimo realizacji ponad 200 projektów, dalej mam wrażenie, że najciekawszy jeszcze jest przede mną.

Skąd czerpie Pan wiedzę potrzebną do wykonywania swoich obowiązków w pracy? Tak szybko zmieniające się środowisko wymaga na pewno ciągłego śledzenia zmian i nowości technologicznych.

W Deloitte mamy dostęp do wielu źródeł informacji. Możemy kontaktować się z naszymi pracownikami na całym świecie, którzy chętnie dzielą się wiedzą. Korzystamy także z najnowszych raportów. Wiedzę i rozwiązania, które znamy, chętnie aplikujemy też w swojej firmie. W jednym z krajów analizowaliśmy proces rekrutacji do Deloitte. Dzięki samodzielnie stworzonym metodom pracy postawiliśmy się w miejscu osoby, która aplikuje na dane stanowisko i przeszedziliśmy całą drogę kandydata. Dzięki temu wzmocniliśmy *candidate experience* i zwiększyliśmy liczbę aplikujących kandydatów.

Jakie są jeszcze inne plusy Pana pracy?

Być może zabrzmiało to banalnie, ale zajmujemy się naprawdę ciekawymi rzeczami. Pracują u nas ludzie o otwartych umysłach, którzy mają ciekawe poglądy. Jesteśmy bardzo różnorodną grupą – z różnym wykształceniem i wcześniejszym doświadczeniem zawodowym. To bardzo ciekawe i inspirujące pracować w takim otoczeniu. Z mojej perspektywy, to co mi się szczególnie podoba w mojej pracy, to fakt, że każdy projekt jest zastrzykiem nowych doświadczeń i wiedzy. Podejście przy tym jest przedsiębiorcze i elastyczne. To doskonałe miejsce dla osób, które lubią mieć odpowiedzialność i pracę w zmieniającym się środowisku. Jednego dnia możesz zajmować się rozwojem programu lojalnościowego, innego – pracą nad projektem, który dotyczy wejścia na rynek za pomocą kanałów cyfrowych. To wymagająca praca, ale też bardzo ciekawa. Trzeba cały czas rozwijać swoje kompetencje, by być na bieżąco z innowacjami na rynku. Uważnie śledzić, jakie zmiany zachodzą z zakresu nowych technologii i szeroko pojętej innowacyjności.

Jaką radę dałby Pan młodemu człowiekowi, który dopiero zaczyna swoją ścieżkę kariery?

Kompetencje, których szukamy u kandydatów, nie są tak łatwo dostępne na rynku – studia nie przygotowują do pracy w naszym obszarze. My inwestujemy w ludzi – poświęcamy im czas oraz umożliwiamy zdobycie wiedzy, która jest unikalna. Osoby specjalizujące się w naszym obszarze mogą mieć później ciekawą karierę. Praca w zespole zajmującym się technologią nie jest zarezerwowana wyłącznie dla osób, które studiują kierunki informatyczne. Równie chętnie przyjmujemy absolwentów studiów o charakterze biznesowym i osoby z wcześniejszym doświadczeniem w biznesie. Warunek – trzeba lubić to tempo. ■

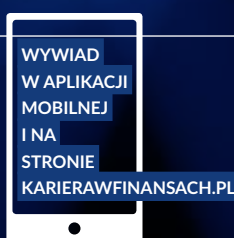
” To doskonałe miejsce dla osób, które lubią mieć odpowiedzialność i lubią pracę w zmieniającym się środowisku. Jednego dnia możesz zajmować się rozwojem programu lojalnościowego, innego – pracą nad projektem, który dotyczy wejścia na rynek za pomocą kanałów cyfrowych.

dzonej transformacji cyfrowej lub jej braku. To dla mnie także niejednokrotnie inspiracja do dalszych działań. Bardzo lubię świat danych i analityki, w którym mam już duże doświadczenie. W swojej pracy robiłem rzeczy naprawdę niesamowite. Zawsze warto obserwować otoczenie i stawiać wysoko poprzeczkę.

Jakie były Pana najciekawsze projekty?

Każdy projekt niesie ze sobą wartość poznawczą, i każdy jest dla mnie cennym doświadczeniem. Pierwszy projekt, który zrealizowałem, polegał na budowie rozwiązań CRM dla jednego z telekomów. Pracowałem nad systemem zarządzania relacjami z klientami z ogromnym wolumenem danych, co było niezwykle interesującym aspektem tego projektu. Mam w swoim portfolio także rozwój strategii omnikanalowej dla gracza z sektora energetyki. Rozwój nowych kanałów sprzedaży spowodował, że transformacja cyfrowa dotknęła również ten obszar. Zajmowałem się także budową nowych

Poznaj mojego pracodawcę. ➡ s. 148



Deloitte.

Twój kolejny krok
w kierunku ciągłego rozwoju,
ciekawych projektów, fascynujących
ludzi to prosty wybór
odpowiedniego środowiska
i miejsca pracy, w którym cele Twoje,
współpracowników i klientów pokrywają się,
ma znaczenie.
Wszystko zależy od Ciebie.
Deloitte i kropka.

Twój wybór ma znaczenie

Wybierz miejsce dla siebie

Audyty, konsulting strategiczny, technologiczny, zarządzanie
ryzykiem, doradztwo podatkowe, prawne czy finansowe?
Kawa, siłownia czy zdrowe śniadanie na dobry początek dnia?
Duże i małe decyzje.



@Deloitte.Kariera

Wszystko zależy od Ciebie.
www.kariera.deloitte.pl

Zarządzanie ryzykiem

Risk Assurance



Przedstawiamy firmom nowe podejścia biznesowe, które mają realny wpływ na sprzedaż, optymalizację kosztów i wykorzystanie nowych technologii oraz pozwalają organizacji być bardziej innowacyjną na rynku.

EWELINA TARACHA
Manager w zespole Risk Assurance w PwC

Ryzyko, na które narażona jest każda firma, może mieć różne oblicza – zarówno spowodować odchylenie wyników od oczekiwań, czy negatywnie wpłynąć na możliwość osiągnięcia celów, jak i być ogromną szansą. Właściwa identyfikacja, rozumienie i kompleksowe zarządzanie ryzykiem są elementami, które zapewniają ochronę działalności przedsiębiorstwa oraz jego stabilny wzrost, a także pozwalają przedsiębiorcom świadomie budować przewagę konkurencyjną na rynku. Właścicielom firm, instytucjom finansowym, kooperantom czy inwestorom w budowaniu biznesu świadomego zagrożeń wewnętrznych czy zewnętrznych, jak również w zachowaniu równowagi pomiędzy zyskami a odpornością na ryzyko, pomagają eksperci ds. Risk Assurance. Ich rola znacząco rośnie, szczególnie w ostatnim czasie, gdy przedsiębiorstwa poszukują skutecznych metod zarządzania ryzykiem w coraz bardziej wymagającym otoczeniu rynkowym.

Do zadań ekspertów zespołu Risk Assurance należy przegląd procesów biznesowych i systemów informatycznych pod kątem potencjalnych słabości, zgodności z regulacjami, a także odstępstw od najlepszych praktyk rynkowych. Zespoły realizują zarówno projekty doradcze, jak i audytowe, w obszarach takich jak: zarządzanie ryzykiem, audyt wewnętrzny, compliance, ład organizacyjny, środowisko IT, cyberbezpieczeństwo oraz bezpieczeństwo informacji.

W firmach konsultingowych specjalności w ramach obszaru zarządzania ryzykiem jest wiele – można pracować zarówno dla instytucji finansowych, jak i firm z sektora niefinansowego, pełnić rolę doradcy lub audytora. Organizacje umożliwiają relokacje pomiędzy zespołami, co pozwala pracownikom

na zdobycie wszechstronnego doświadczenia z różnych dziedzin i odkrycie ścieżki rozwoju zgodnej z własnymi zainteresowaniami i osobistymi preferencjami. Możliwość pracy przy różnorodnych i wymagających nieszablonowego myślenia projektach u klientów z różnych branż może być niezwykle rozwojowa i ciekawa, tym bardziej że pozwala na poznanie sposobów funkcjonowania procesów biznesowych od wewnątrz organizacji. Można wnikliwie obserwować, jak działają firmy z różnych branż i sektorów gospodarki, od sektora bankowego, ubezpieczeniowego, poprzez sektor FMCG i znanych amerykańskich brandów, po sektor energetyczny i wydobywczy czy media i rozrywkę.

– Praca w zespole Risk Assurance oferuje w bardzo krótkim czasie możliwość przyjrzenia się z bliska procesom biznesowym realizowanym przez znane marki. Nasze projekty to nie tylko siedzenie za biurkiem, ale również wizyty w halach produkcyjnych i obserwacja z bliska produkcji np. wyrobów spożywczych, destylatów czy kopalni, gdzie wydobywane są metale – mówi Ewelina Taracha, Manager w dziale Risk Assurance w PwC.

Praca specjalistów ds. ryzyka może mieć także charakter analityczny i dotyczyć przeprowadzania analiz na dużych zbiorach danych finansowo-księgowych, czy informatyczny, co z kolei wiąże się z budowaniem innowacyjnych narzędzi oraz optymalizacją procesów biznesowych przy wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii dostępnych na rynku.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracodawcy cenią u kandydatów do pracy w obszarze zarządzania ryzykiem przede wszystkim zdolność krytycznego spojrzenia na dostępne źródła informacji, dokładność i sumienność oraz kreatywność w szukaniu nieszablonowych rozwiązań. Ukończenie studiów z zakresu zarządzania ryzykiem, ekonomii czy finansów i rachunkowości nie jest wymagane, chociaż na pewno może być atutem – szczególnie jeśli wybór studiów danego kandydata nie był przypadkowy, a wynikał z zainteresowań.

– W naszej pracy bardzo liczy się logiczne myślenie, umiejętność dostrzegania zależności i przewidywania, jak ryzyko może się zmaterializować – mówi Robert Loba, Konsultant w dziale Risk Assurance w PwC. – Zainteresowanie informatyką jest przydatne, ale w pracy spotykamy także absolwentów psychologii, którzy sobie świetnie radzą. Ścisłe wykształcenie, moim zdaniem, daje bardzo ciekawy sposób myślenia. Może bardziej schematyczny, mniej kreatywny, ale za to potrzebny w części audytowej, w której dokonujemy oceny mechanizmów kontrolnych.

W przypadku ekspertów ds. zarządzania ryzykiem, którzy mają kontakt z klientami, ważny jest także otwarty umysł,

chęć nauki oraz przede wszystkim rozwinięte umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej.

– Uważam, że ważna jest także etyka w biznesie, empatia i kultura osobista, co daje ogromny komfort pracy – mówi Ewelina Taracha.

ŚCIEŻKI KARIERY

Kariere w obszarze zarządzania ryzykiem można rozpocząć tuż po studiach lub w ich trakcie. PwC organizuje płatne praktyki, na które mogą aplikować absolwenci i studenci 3. roku studiów pierwszego stopnia oraz studenci i absolwenci studiów drugiego stopnia. Praktykanci od razu pracują na projektach klienckich. Potrzebne umiejętności mogą nabyć na licznych szkoleniach, a doświadczenie poprzez aktywne włączenie się w pracę swojego zespołu czy wykonywanie odpowiedzialnych zadań na realnych projektach pod okiem doświadczonych kolegów.

Osoby, które doskonale odnajdą się w tym środowisku pracy, mogą po odbyciu praktyk rozpocząć pracę na stałe na stanowisku Konsultanta, skąd prosta droga do tego, by zostać Starszym Konsultantem, Managerem, Starszym Managerem, Dyrektorem i w końcu – Partnerem.

KONCEPCJA LINII OBRONY

PwC wierzy, że szansą na skuteczne zarządzanie ryzykiem jest utworzenie struktury tzw. linii obrony.



Zarządzanie ryzykiem odbywa się przede wszystkim tam, gdzie jest ulokowane – u źródła, gdzie zapadają ważne dla biznesu decyzje.

Druga linia monitoruje pierwszą w zakresie zarządzania ryzykiem i sprawuje nadzór nad jej działaniami.

Na trzeciej linii pełnione są funkcje doradcze i zapewniające, oparte o tworzenie wartości i obiektywną analizę.

Źródło: Raport PwC, „Risk in review study”, 2018.



W naszej pracy bardzo liczy się logiczne myślenie, umiejętność dostrzegania zależności i przewidywania, jak ryzyko może się zmaterializować.

ROBERT LOBA

Konsultant w zespole Risk Assurance w PwC

O pracy w obszarze zarządzania ryzykiem opowiadają: **Ewelina Taracha – Manager i Robert Loba – Konsultant w zespole Risk Assurance w PwC.**

Jak trafiliście Państwo do PwC, do działu Risk Assurance?

Robert Loba: Przyszedłem na warsztaty prowadzone przez PwC. Było to case study, na którym można było poznać zespół i charakter wykonywanej tu pracy. Takie eventy są doskonałą okazją do sprawdzenia się w pracy zespołowej. Można też porozmawiać z pracownikami i poznać specyfikę tej branży. Oczywiście CV też trzeba było przesać. Na spotkania są bowiem zapraszane wybrane osoby, o odpowiednim profilu. Podczas takich warsztatów zupełnie nie czuje się, że jest to Assessment Center, i że jesteśmy w pewien sposób oceniani.

Ewelina Taracha: Ja przyszedłam do PwC od razu na stanowisko starszego konsultanta, z wieloletnim doświadczeniem w zarządzaniu ryzykiem – co prawda nie w konsultingu, tylko w bankowości.

Robert: Ja z kolei nie miałem doświadczenia w zarządzaniu ryzykiem, jednak wcześniej zajmowałem się konsultingiem – świadczyłem go klientom publicznym, głównie samorządom. Ten warsztat mnie trochę ukierunkował – zobaczyłem, czym zajmuje zespół ds. zarządzania ryzykiem w PwC i stwierdziłem, że chciałbym w nim pracować.

Czy istnieje w Państwa zawodzie coś takiego jak „typowy dzień pracy”?

Ewelina: Odkąd jestem w PwC w Risk Assurance, czyli od ponad 3,5 roku, nigdy nie miałam dwóch dni pracy, w któ-

rych wykonywałabym powtarzalne czynności. Każdy dzień pracy stawia przede mną i naszym zespołem nowe wyzwania – a takie środowisko otwiera drzwi kreatywności.

Robert: Zgodzę się z tym, że nie można mówić o typowym dniu pracy, bo nie dość, że często pracujemy u klienta, to jeszcze nie zawsze językiem komunikacji jest język polski. Bywa, że nie ma nas w biurze kilka tygodni, a zdarza się, że nawet i kilka miesięcy. Czasami musimy coś sobie przygotować, zając się dokumentacją, albo – z drugiej strony – cały dzień jesteśmy na spotkaniach. Czasami siedzimy przy swoim biurku, a nieraz pracujemy też zdalnie, w domu. Oczywiście planujemy projekty – wiemy, kiedy daną fazę trzeba oddać i co jest do zrobienia, ale nigdy nie wiemy, kiedy zadzwoni klient z prośbą o np. przełożenie spotkania. Nie ma więc rutyny.

Czy moglibyście Państwo przybliżyć ciekawe projekty w ramach swojego departamentu?

Ewelina: Dla każdego słowo „ciekawość” oznacza coś innego. Prowadzimy projekty doradcze, optymalizacyjne, regulacyjne, np. związane z ochroną danych osobowych (RODO), które są ostatnio bardzo modnym tematem. Przedstawiamy firmom nowe podejścia biznesowe, które mają realny wpływ na sprzedaż, optymalizację kosztów i wykorzystanie nowych technologii oraz pozwalają organizacji być bardziej innowacyjną na rynku. Oferujemy w swoim portfolio wykorzystanie dronów, sztucznej inteligencji oraz robotów, które sami tworzymy. Mamy jeden z najlepszych zespołów ds. cyber-



ROBERT LOBA

Konsultant, Risk Assurance w PwC

Wykształcenie:

Metody Ilościowe w Ekonomii i Systemy Informacyjne, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Największy dotychczasowy projekt:

Wspieranie międzynarodowego dystrybutora sprzętu IT w wykonywaniu kontroli biznesowych.

Największe plusy mojej pracy:

Możliwość rozwoju i zdobywania wiedzy z różnych branż reprezentowanych przez klientów.

Dlaczego warto pracować w PwC:

Można rozwinąć się zawodowo w przyjaznej, przyjacielskiej atmosferze.

Moje plany zawodowe:

Rozwój umiejętności technicznych i miękkich oraz prowadzenie samodzielnych projektów w zakresie zarządzania ryzykiem.

EWELINA TARACHA

Manager, Risk Assurance w PwC

Wykształcenie:

Ekonomia, Uniwersytet Marii-Curie Skłodowskiej w Lublinie; Risk Management in Enterprise, Uniwersytet Warszawski; Ekonomia i Prawo, Oxford and Cherwell Valley College w Wielkiej Brytanii

Największy dotychczasowy projekt:

Zarządzanie programem w procesie wdrożenia RODO w międzynarodowej instytucji finansowej (w tym zarządzanie zespołem do 20 osób).

Największe plusy mojej pracy:

PwC umożliwia szybką ścieżkę rozwoju oraz awansu, a także współpracę z ekspertami reprezentującymi różne obszary biznesowe.

Dlaczego warto pracować w PwC:

Możliwość pracy na międzynarodowych projektach, współpraca z Top Management z wielu sektorów.

Moje plany zawodowe:

Rozwijanie zespołu Risk Assurance, w tym tworzenie nowych linii serwisowych.

bezpieczeństwa, który za zgodą firm może przeprowadzić atak hakerski, by wskazać organizacji jej luki w procesach dotyczących bezpieczeństwa osobistego czy organizacji.

Nad jakimi ciekawymi projektami Państwo pracowaliście?

Ewelina: Podczas swojej ścieżki kariery w PwC miałam okazję pracować dla klientów z wielu różnych sektorów – od sektora finansowego po energetyczny. Byłam odpowiedzialna za zarządzaniem programem, w skład którego wchodziło 12 powiązanych ze sobą projektów, jak również pracowałam dla PwC za granicą. PwC bardzo wspiera mobilność swoich pracowników i daje szansę pracy poza Polską.

Robert: Ja w swojej pracy mogę np. dowiedzieć się, jak dewelopuje się system ERP, jak działa telecom albo jak rozwija się porównywarke cenową. Jesteśmy z Ewelina na różnych szczeblach kariery. Z racji tego, że jestem konsultantem, do moich obowiązków należą również zadania takie jak prowadzenie notatek podczas spotkań.

Ewelina: Praktykanci w PwC są traktowani jako pełnoprawni członkowie zespołu i biorą aktywny udział w realizowanych projektach. Czas spędzony przez nich w PwC to świetna okazja do nauki, do zdobycia pierwszego doświadczenia w kontaktach z klientem oraz do rozwoju swoich umiejętności interpersonalnych. Co warto wspomnieć, to fakt, że praktykanci biorą również aktywny udział we wszystkich spotkaniach integracyjnych organizowanych przez Risk Assurance. Osobom, które sprawdzą się podczas swoich praktyk,

proponujemy stanowisko Konsultanta.

Czy Państwa praca wymaga doszkalania się, śledzenia nowych trendów?

Ewelina: Zmiany w otoczeniu regulacyjnym i rynkowym wymagają ciągłego doszkalania się. Na bieżąco prowadzimy monitoring rynku, tworzymy nowe metodyki, usługi, analizy. Doszkalamy nie tylko siebie, ale również dzielimy się wiedzą z naszymi klientami poprzez dedykowane dla nich webinaria.

Co roku PwC organizuje dla wszystkich pracowników Risk Assurance z Polski i regionu Akademię Zarządzania Ryzykiem. Wydarzenie odbywa się w ciekawym miejscu w Polsce. W ciągu dnia bierzemy udział w wykładach i warsztatach m.in. z zarządzania ryzykiem, cyberbezpieczeństwa, IT czy data analytics, wieczorem zaś mamy czas na integrację i wspólną zabawę.

Jakie są plusy tej pracy?

Ewelina: Dynamika, zgrany zespół i ciągły rozwój. Każdego dnia mierzymy się z nowymi wyzwaniami i jest to świetna okazja do wykazania się kreatywnością i nietuzinkowym myśleniem. Poczucie jedności między pracownikami i odpowiedzialność za biznes wspierają proces tworzenia innowacyjnych usług dla naszych klientów.

Robert: Rozwój, uczenie się nowych rzeczy, brak nudy. Mamy bardzo dobry zespół, z którym można nie tylko pracować, lecz także uczyć się. ■

Poznaj naszego pracodawcę. 📄 s. 138



Tax Technology



Dzisiaj mamy narzędzia, które znajdują potencjalne błędy automatycznie. Doradcom pozostaje tylko najważniejsza i najbardziej twórcza część pracy – odpowiednio zinterpretować zidentyfikowane dane.

ANDRZEJ PAŁYS

Starszy Manager w zespole Tax Technology w KPMG

Działalność biznesowa każdej organizacji powinna przebiegać zgodnie z wytycznymi prawa podatkowego. Nie jest to proste – zarówno ze względu na skomplikowanie i złożoność przepisów podatkowych, jak i częste zmiany w prawie. Jest to powód, dla którego doradcy podatkowi są tak cenieni na rynku, a przyszłość tej grupy zawodowej rysuje się w kolejnych latach w pozytywnych barwach. Zawód doradcy ewoluuje wraz ze zmieniającym się otoczeniem biznesowym – przykładem jest zespół Tax Technology, który dla potrzeb doradztwa podatkowego wykorzystuje potencjał tkwiący w automatyzacji.

Coraz więcej organizacji postrzega budowanie swojej przewagi rynkowej w oparciu o nowe technologie, a poprawę efektywności i jakości wykonywanych projektów, na zapewnieniu specjalistom z działu doradztwa podatkowego warunków pracy umożliwiających pełne zaangażowanie w sprawy wymagające wiedzy eksperckiej, zdejmując z ich ramion powtarzalne i często manualne zadania poboczne. Z tych też powodów w KPMG powołano zespół Tax Technology.

– Wcześniej zadania doradcy podatkowego często obejmowały ręczną analizę dużych ilości danych (faktur, zestawień, deklaracji). Dzisiaj mamy narzędzia, które znajdują potencjalne błędy automatycznie. Doradcom coraz częściej pozostaje tylko najważniejsza i najbardziej twórcza część pracy – odpowiednio zinterpretować zidentyfikowane dane. W ten sposób przesuwamy wysiłek z wyszukiwania problemów na ich rozwiązywanie – mówi Andrzej Pałys, Starszy Manager w dziale doradztwa podatkowego.

Technologia coraz szerzej wkracza do podatków nie tylko ułatwiając pracę, ale stawiając nowe wyzwania, czego przykładem mogą być ostatnie inicjatywy Ministerstwa Finansów, mające na celu automatyzację i cyfryzację tego obszaru.

– Pojawił się jednolity plik kontrolny, system STIR i inne elektroniczne możliwości komunikacji z organami skarbowymi. Technologia zaczęła przenikać podatki na co dzień. W związku z tym my, doradcy podatkowi, także musieliśmy zareagować na tę zmianę – mówi Andrzej Pałys.

Tax Technology to nowy obszar działalności doradztwa podatkowego, który przecina jego dwa główne obszary (compliance, czyli prowadzenie rozliczeń podatkowych, reprezentowanie podatników przed organami podatkowymi i doradztwo w skomplikowanych kwestiach, np. prawa międzynarodowego). Specjaliści z Tax Technology dostarczają doradcom narzędzia, które pomagają im zarządzać dokumentami, ułatwiają bezpieczną komunikację z klientem, a także współpracują z zespołami podatkowymi nad stworzeniem bardziej efektywnych procesów. Zakres zadań, które realizują, jest bardzo szeroki – czasami są to proste narzędzia, ale główne wyzwania, jakie stoją przed zespołem Tax Technology, obejmują znacznie bardziej skomplikowane projekty, do których wykorzystywane są najnowsze osiągnięcia IT. Przykładami takich technologii mogą być platforma Microsoft Azure do tworzenia rozwiązań chmurowych czy rozwiązania z obszaru RPA, popularnie zwane „robotami”.

Pracownicy Tax Technology łączą rolę project managerów, developerów oraz solution architektów – koordynują projekty programistyczne, weryfikują ich etapy, wypracowują wspólnie z innymi zespołami rozwiązania napotykanego problemów. Nadrzędnym celem jest skoordynowanie pracy programistów z potrzebami doradców podatkowych.

– Praca ta daje bardzo szeroką perspektywę. Pozwala zrozumieć, jakie istnieją potrzeby rynku, tego wewnętrznego, jak i zewnętrznego. Wymusza odpowiednie ich zdefiniowanie i zaproponowanie najlepszego rozwiązania. Narzędzie, które działa zgodnie z oczekiwaniami i poprawia komfort pracy, jest dowodem jakości naszej pracy. Realizacja projektu często

bywa wyzwaniem – trzeba zebrać wymagania, przygotować dobry projekt i wdrożyć funkcjonalne rozwiązanie. Późniejsze słowa „było warto” w reakcji na gotowy produkt dają jednak bardzo dużo satysfakcji – mówi Andrzej Patys.

– W tej pracy można szybko zobaczyć efekty własnych pomysłów, a to pobudza kreatywność. Mamy kontakt z różnorodnymi branżami i osobami, co wymaga od nas elastyczności. Jednak dzięki temu nie ma nudy – mówi Tomasz Tarabasz, Konsultant w dziale doradztwa podatkowego.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W Tax Technology świetnie odnajdują się umysły ścisłe i osoby, które mają wiedzę z zakresu podatków. Co ciekawe – równie dobrze powinny poradzić sobie także te osoby, których mocną stroną jest niesztywne podejście do rozwiązywania problemów. Idealnie jest wtedy, gdy zainteresowanie nowymi technologiami idzie w parze z wykształceniem ekonomicznym w zakresie podatków, ale w rekrutacji do działu Tax Technology nie ogranicza się potencjalnych kandydatów do konkretnych grup. Poszukiwani są ludzie zdolni i kreatywni.

Ważne są również umiejętności organizacyjne. Zadania, które są zlecane członkom zespołu, mają bowiem charakter ogólny.

– Przyjmujemy ludzi, którzy potrafią szybko się czegoś nauczyć i oduczyć – żartuje Tomasz Tarabasz. – Żyjemy w rzeczywistości, która ciągle się zmienia, a więc równie ważna jest umiejętność dostosowywania się do nowych „zasad gry”, jak i łatwość w porzuceniu starych.

Każdy musi sam wypracować najlepszą metodę jego wykonania. Osoby ceniące niezależność szczególnie lubią ten typ pracy, choć dla niektórych może on być trudny przez brak ściśle określonych, następujących po sobie zadań. W pracy zastosowanie ma wypracowana metodyka Agile, w której ważny jest brak oporów w komunikacji i samodzielność w rozwiązywaniu problemów. Każdy problem jest podzielony na etapy, w których łatwo i szybko można zweryfikować poprawność kierunku, w którym zmierza się z rozwiązaniem.

Praca odbywa się głównie po polsku, jednak dobra znajomość języka angielskiego jest niewątpliwą zaletą. Dużo łatwiej odnaleźć informację techniczną w języku angielskim, w którym porozumiewa się cały świat, niż szukać jej wyłącznie w języku polskim. Są także sytuacje, kiedy język obcy jest niezbędny, jak np. zagraniczne szkolenia, w których pracownicy uczestniczą regularnie oraz praca dla klienta używającego języka obcego w oficjalnej komunikacji.

ŚCIEŻKI KARIERY

W doradztwie podatkowym standardowa ścieżka kariery rozpoczyna się od okresu praktyk, a następnie od stanowiska konsultanta. Później można awansować na stanowisko starszego konsultanta i supervisor. Kolejne stopnie kariery to manager, starszy manager, dyrektor i partner.

Osoba, która po studiach lub w ich trakcie rozpocznie pracę w KPMG, może objąć stanowisko konsultanta. Zadania wdrażające nowego pracownika w pracę zespołu Tax Technology to z reguły research (np. wyszukiwanie deklaracji podatkowych z różnych krajów dostępnych w formatach elektronicznych, śledzenie zmian wprowadzanych do jednolitego pliku kontrolnego, czy też rozwiązań, które implementują inne firmy lub inne oddziały KPMG z całego świata). Pozostałe obowiązki zależą od umiejętności. Konsultanci, którzy potrafią programować, mogą zająć się pisaniem projektów. Osoby o predyspozycjach do kierowania projektami mają możliwość przygotować się do roli project managera i zajmować tworzeniem listy wymagań, czy wspierać przełożonego przy koordynacji procesu wdrożeniowego. Ci, którzy nie chcą decydować się na jedną ścieżkę rozwoju, mogą łączyć obie role.

Analogicznie wyglądają początkowe zadania w innych zespołach – konsultanci poza researchem przygotowują też wnioski o interpretację, kalkulacje podatkowe czy opinie, współpracując ściśle z jednymi z najbardziej doświadczonych specjalistów w kraju – często z managerami lub samymi dyrektorami i partnerami.



big thinkers wanted

We're **189 000**
awesome and ambitious
people who create
reality

generation
kpmg

generationkpmg.pl
kariera.kpmg.pl

O pracy w doradztwie podatkowym opowiadają: **Andrzej Pałys**, Starszy Manager i **Tomasz Tarabasz**, Konsultant w zespole Tax Technology w KPMG.

Jak trafiliście Panowie do Tax Technology w KPMG?

Andrzej Pałys: Od 9 lat pracuję w KPMG, na początku byłem w zespole zajmującym się Corporation Tax, czyli podatkiem dochodowym od usług prawnych. Później pracowałem w zespole podatków międzynarodowych, aż w końcu po 6 latach zacząłem współtworzyć zespół Tax Technology. Ta zmiana jest jedną z najprzyjemniejszych rzeczy, jaka mi się osobiście przydarzyła. Zawsze chciałem być inżynierem, a teraz mogę łączyć doradztwo podatkowe z wyzwaniem z obszaru najnowocześniejszych technologii.

Tomasz Tarabasz: Andrzej jest przedstawicielem tych najbardziej elastycznych doradców podatkowych, którzy rozumieją, że branża może dużo zyskać, otwierając się na nowe technologie. Jednak jeżeli chce z nich skorzystać, musi wesprzeć się o osoby, które pomogą te technologie w podatkach zaimplementować.

Ja z kolei skończyłem Teorię Konstrukcji – specjalizację na Wydziale Inżynierii Łądowej Politechniki Warszawskiej. Zatem moje wykształcenie jest zupełnie niezwiązane z finansami czy podatkami. Moim marzeniem było studiowanie matematyki. Z przyczyn pragmatycznych wybrałem budownictwo, ponieważ pracę matematyka błędnie kojarzyłem wyłącznie z pracą dydaktyczną. W czasie studiów byłem związany ze środowiskiem akademickim Politechniki Warszawskiej, dzięki czemu miałem okazję przekonać się, jak wygląda praca naukowa. Jeszcze w czasie studiów rozpocząłem pracę w firmach budowlanych. W pierwszej z nich – w biurze projektowym – brałem udział przy projektowaniu budynków kubaturowych, a w drugiej firmie, pełniącej rolę generalnego wykonawcy inwestycji infrastrukturalnych, zajmowałem się optymalizacją projektów mostowych. Stosunkowo szybko zrozumiąłem, że w budownictwie najważniejszą rolę odgrywają sprawdzone rozwiązania. Przez to jest niewiele miejsca na innowacyjność, szczególnie dla młodych, którzy decyzyjność związaną z odpowiedzialnością zdobywają latami. W KPMG umiejętności weryfikowane są znacznie szybciej, a zadania dobierane tak, by motywowały do rozwoju. To dlatego praca tutaj daje tyle przyjemności.

Panie Tomasz – czy nigdy nie brakowało Panu wiedzy podatkowej?

Tomasz: Na szczęście nigdy tego nie odczułem. Może dlatego, że w KPMG każdy wyciąga pomocną dłoń. Za każdym razem, gdy czegoś nie wiedziałem, to po prostu pytałem. I zawsze otrzymywałem odpowiedź.

Czym zajmują się Panowie w swojej pracy?

Andrzej: Ja jestem starszym managerem. Zajmuję się koordynacją pracy zespołu, który ma 3 podstawowe zadania: tworzenie narzędzi, realizację projektów dla klientów zewnętrznych i automatyzację procesów wewnętrznych. Obszar tworzenia narzędzi to budowanie rozwiązań, gdzie wcielam się w rolę „project managera”. Projekty dla klientów to zadania z zakresu tak zwanego Tax Transformation, które polegają na zrozumieniu tego, jak działają dane procesy podatkowe u klientów, znalezieniu nieefektywności, poprawieniu tych procesów lub wdrożeniu nowych rozwiązań.

Tomasz: Moim zadaniem jest koordynowanie projektów deweloperskich, weryfikacja ich etapu zaawansowania oraz wspólne z innymi zespołami wypracowywanie rozwiązań problemów, które zawsze towarzyszą fazie dewelopmentu. Skoordynowanie pracy programisty z potrzebami doradców podatkowych nie jest oczywistym zadaniem. Dodatkowo należy zapewnić im „czyste pole” do pracy. Mam na myśli dopełnienie wszystkich wewnętrznych regulacji, zasad bezpieczeństwa, oraz zgodności z obowiązującym prawem. Przykładem takiego prawa może być chociażby RODO.

Andrzej: Zespoły specjalistów, o których rozmawiamy, postępują się różnymi językami. Żyją w różnych światach i, co ciekawe, także – czasach. Osoby z doświadczeniem podatkowym często myślą w innych kategoriach niż osoby z doświadczeniem technicznym. Coś co wydaje się prawnikowi bardzo proste w świecie technologii, może być niewykonalne. Z kolei coś co w świecie technicznym jest najlepszym rozwiązaniem, w świecie podatkowym może być niewygodne, a przez to nieużyteczne. Trzeba te racje wyważyć i to jest nasze największe zadanie. Zadaniem Tomka, moim i kolegów z zespołu jest bycie pomostem między czasoprzestrzenią programisty, a doradcy podatkowego.

Tomasz: Myślę, że to, co powiedziałeś, jest ekstraktem z problemu, jaki stoi w początkowej fazie projektu i który ciągnie się przez cały okres kodowania. Deweloper jest w stanie zrobić wszystko, jednak może to robić nieskończenie długo. Tymczasem my musimy dostarczyć coś, co pomoże doradcy podatkowemu pracować w danej technologii jak najszybciej. Musimy skupić się na tym, kiedy jesteśmy w stanie to zrobić i jakim nakładem sił. Zgodziliśmy się, że najlepszą metodą pracy będzie wcielenie metodyki Agile. Dzięki częstemu dostarczaniu



ANDRZEJ PAŁYS

Starszy Manager w zespole
Tax Technology w KPMG

Wykształcenie: Ekonomiczna Analiza
Prawa w Szkole Głównej Handlowej
w Warszawie

Największe plusy mojej pracy:
Kreatywność, możliwość tworzenia
czegoś nowego i realizacji swoich
zainteresowań.

Dlaczego warto pracować w KPMG:
Ze względu na liczne wyzwania
i bardzo dynamiczne środowisko pracy.

Moje plany zawodowe:
Budowa zgranego zespołu specjalistów,
którzy będą pracować nad najbardziej
wymagającymi projektami związanymi
z technologiami w podatkach.



TOMASZ TARABASZ

Konsultant w zespole
Tax Technology w KPMG

Wykształcenie: Teoria Konstrukcji na
Politechnice Warszawskiej

Największe plusy mojej pracy:
Samodzielność w realizacji zadań,
interdyscyplinarność zespołu,
wykorzystywanie nowych technologii.

Dlaczego warto pracować w KPMG:
Ze względu na potencjał do rozwoju,
jaki firma daje swoim pracownikom.

Moje plany zawodowe:
Zaprojektowanie i wdrożenie własnego
narzędzia, którego wizję właśnie
rozwijam.



Moim zadaniem jest koordynowanie projektów deweloperskich, weryfikacja ich etapu zaawansowania oraz wypracowywanie rozwiązań problemów, które zawsze towarzyszą fazie developmentu.

TOMASZ TARABASZ
Konsultant w zespole Tax Technology w KPMG

małych części produktu jesteśmy w stanie szybko reagować zmianą kursu, by jak najlepiej wpasować się w rzeczywiste potrzeby doradców podatkowych.

Nad jakimi ciekawymi projektami Panowie pracowaliście?

Andrzej: W swoich „podatkowych” czasach miałem dużo zajmujących projektów, np. dotyczących tego, jak pod prawem kazachstańskim, tureckim czy japońskim definiowany jest stały zakład dla potrzeb przedsiębiorstwa z Polski. Prowadziłem liczne przeglądy podatkowe, które często wiązały się z wizytą u klienta, by dobrze zrozumieć biznes prowadzony przez daną firmę. Mogłem zobaczyć maszyny czy linię produkcyjną, wgrzyźć się w specyfikę klienta. Taka praca pozwalała wejść głęboko w sferę organizacyjną danego przedsiębiorcy i potem ocenić skutki podatkowe.

Przez długi czas zajmowałem się także opodatkowaniem transakcji związanych z nowymi technologiami, czyli transferem technologii, komercjalizacją itd. W efekcie te wszystkie doświadczenia przełożyły się na to, że pracuję w Tax Technology, gdzie robimy naprawdę wiele fajnych projektów dla klientów. Wciąż na świecie bardzo dużo pracy wykonuje się w Excelu i nie mówię tego z żalem. Słyszałem kiedyś nawet takie powiedzenie, że jakby któregoś dnia zniknął Excel, to przestałby płynąć prąd w gniazdkach. Tymczasem często okazuje się, że nie wykorzystujemy pełnej gamy możliwości, jakie to narzędzie nam dostarcza. Ma mnóstwo zalet. Stworzyliśmy całą serię produktów, które polegają na udoskonaleniach

funkcjonalności pracy na arkuszach kalkulacyjnych.

Z kolei projekty Tax Transformation można traktować jako swojego rodzaju zagadki. Należy ułożyć procedury, procesy, uzyskać akceptacje i połączyć to także z czynnikiem ludzkim, na przykład by z jednej strony nie było sytuacji, że jakiś dokument wychodzi do urzędu niesprawdzony przez nikogo, a z drugiej strony – żeby zbyt wiele osób nie musiało pracować nad jednym plikiem.

Jakie są Panów plany na przyszłość zawodową?

Andrzej: Tax Tech. To jest coś, w co zainwestowaliśmy mnóstwo czasu i muszę przyznać, że jest to jedna z fajniejszych rzeczy w moim życiu zawodowym. To niesamowite, że możemy przenieść swoje wizje na powstanie danego narzędzia. W dodatku po drodze mamy szansę obserwować, jak to się dzieje. Myślę, że to jest kierunek, w którym na pewno chcę się dalej rozwijać. Chciałbym budować coraz więcej tych aplikacji, by były też coraz lepsze i działały szybciej, sprawniej i efektywniej.

Tomasz: Mam kilka celów, które chciałbym osiągnąć: przede wszystkim rozwinąć się jako project manager i zdobyć certyfikaty, które potwierdzą moje umiejętności zarządzania projektami. Z ambitniejszego punktu widzenia chciałbym rozwinąć się jako programista na tyle, by nie czuć kompleksów w rozmowie z najlepszymi z nich. ■

Poznaj naszego pracodawcę. ➔ s. 134



UBEZPIECZENIA

UNDERWRITING S. **106**

Underwriting

” Praca w underwritingu jest niezwykle ciekawa i bardzo rozwijająca. Nie wystarczy wiedza ubezpieczeniowa, równolegle trzeba być na bieżąco z tematyką branż, które ubezpieczamy. Tylko wtedy jesteśmy dla brokerów i klientów wiarygodnym partnerem do rozmowy.

BEATA OBIĘGŁA

Główny Specjalista ds. Ubezpieczeń w ERGO Hestia S.A.

Działalność rynku ubezpieczeniowego opiera się na znajomości ryzyka, określeniu jego ceny oraz zarządzaniu nim. Nad tym, aby dana sprzedaż ubezpieczenia nie osłabiła kondycji finansowej firmy ubezpieczeniowej, czuwają underwriterzy, którzy zajmują się analizą i oceną ryzyka związanego z klientem lub grupą klientów.

Underwriting, czyli asekurowanie (przyjmowanie do ubezpieczenia), nie jest pojęciem nowym – w historii ubezpieczeń było stosowane już w XVII wieku. Od tego czasu nabrało jednak trochę innego znaczenia. Dziś underwriterzy częściej zajmują się analizą ryzyka, niż samym podpisywaniem danej umowy. Do ich głównych zadań należy przygotowywanie kompleksowej oferty ubezpieczenia, wycena kosztu ubezpieczeń oraz ustalenie stawki satysfakcjonującej dla obu stron. Nieodzowną częścią pracy w underwritingu jest też współpraca z brokerami oraz agentami, budowanie długoletnich relacji z nimi i negocjowanie warunków umów ubezpieczenia.

Chociaż każda z firm ubezpieczeniowych ma własne wytyczne dotyczące tolerancji ryzyka, to wszystkie opierają się na podobnych modelach. Underwriter wprowadza zmienne, które zależą od produktu ubezpieczeniowego i specyfiki klienta lub grupy klientów i uwzględnia je przy obliczeniach.

– Każdy dzień rozpoczynam od analizy raportu opisującego współczynnik szkodowości brutto oraz dynamikę portfela. Od tego zależy, czy strategia przyjęta do osiągnięcia celu jest słuszna, czy należy ją zaktualizować lub zmienić względem pojawiających się zagrożeń – mówi Beata Obiegła, Główny Specjalista ds. Ubezpieczeń w ERGO Hestia S.A.

W przypadku dużych klientów i nietypowych transakcji wyceny przygotowywane są indywidualnie.

KARIERA W UNDERWRITINGU

Praca w ubezpieczeniach wiąże się z jednej strony z analizą statystyczną, a z drugiej – z niesieniem pomocy osobie poszkodowanej w przypadku zdarzenia losowego objętego ochroną ubezpieczeniową. Dlatego ważne jest odnalezienie w sobie misji i chęci pomocy innym, nawet jeśli zadania na danym stanowisku, np. underwritera, będą dotyczyły głównie analizy i oceny ryzyka.

Od kandydatów oczekuje się przede wszystkim umiejętności analitycznych i skrupulatności oraz wysoko rozwiniętych zdolności komunikacyjnych i negocjacyjnych, które pozwolą przygotować ofertę ubezpieczenia atrakcyjną zarówno z punktu widzenia potencjalnego klienta, jak i ubezpieczyciela.

– Przydatna jest też znajomość języka obcego, głównie angielskiego. W niektórych działach ubezpieczeń, np. lotniczych, jest to warunek konieczny – mówi Beata Obiegła.

Preferowany kierunek studiów underwriterów zależy od wybranej linii specjalistycznej, niemniej jednak najbardziej pożądani są absolwenci prawa, ekonomii i matematyki, którzy dzięki zdobytej wiedzy potrafią lepiej zrozumieć wszelkie zapisy umów oraz warunków czy też prowadzić analizę danych.

Praca underwritera wymaga stałego nadążania za trendami i śledzenia aktualizacji, przede wszystkim prawnych. Wiedza, jaką musi posiadać underwiter, aby móc swobodnie „poruszać” się w różnorodnych ryzykach, jest naprawdę ogromna.

– Każda linia ubezpieczeń rządzi się swoimi prawami, są zupełnie inne *guidelines*. W przypadku ubezpieczeń lotniczych taką „biblią” underwriterów jest kodeks cywilny oraz prawo lotnicze – mówi Beata Obiegła.



AGNIESZKA RUSIECKA

Młodszy Specjalista ds. Ubezpieczeń, w ERGO Hestia S.A. od 2008 r.

Wykształcenie: Administracja na Uniwersytecie Gdańskim

Dlaczego warto pracować w ERGO Hestia S.A.: ERGO Hestia S.A. jest międzynarodową korporacją, która daje realne możliwości rozwoju w ramach jej struktury, rozbudowany system szkoleń wewnętrznych, elastyczne godziny rozpoczęcia pracy i pakiet benefitów.

Największe plusy mojej pracy: Duża samodzielność w podejmowaniu decyzji, wiele okazji do stawiania czoła nowym wyzwaniom oraz ludzie, którzy tworzą tę organizację.

Moje plany zawodowe: Rozwój i podnoszenie kwalifikacji na stanowisku underwritera.

Praca w underwritingu pozwala wykształcić umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz wzmocnić takie cechy, jak np. pewność siebie podczas prowadzenia prezentacji czy szkoleń.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka rozwoju pracownika bez doświadczenia zawodowego w zakresie oceny ryzyka rozpoczyna się od poziomu stanowiska Asystenta Zespołu Underwriterów.

Po spełnieniu określonych kryteriów, przejściu szkoleń wewnętrznych i zdaniu egzaminu, pracownik uzyskuje odpowiednie pełnomocnictwa i zostaje samodzielnym Underwriterem.

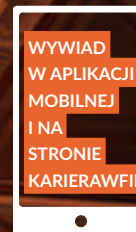
Od tego poziomu pracownik rozwija się w kierunku eksperckim (ścieżka merytoryczna) i może specjalizować się w wybranej linii biznesowej. Dla osób z predyspozycjami do zarządzania ludźmi możliwy jest rozwój w kierunku managerskim.

PRACA W UNDERWRITINGU W PRZYSZŁOŚCI

Branżę ubezpieczeniową, tak zależną od zmiennych czynników i wydarzeń losowych, powoli wspiera technologia i robotyzacja. Dzięki automatyzacji procesów dla prostych rodzajów ubezpieczeń, underwriter może skupić się na trudniejszych i bardziej skomplikowanych ryzykach, co zapewnia bardziej interesujące zadania i większą satysfakcję. Ponadto, dynamiczny rozwój rynku informatycznego stawia nowe wyzwania przed underwriterami – muszą oszacować ryzyko i stworzyć odpowiednie warunki ubezpieczenia na wypadek ataków cybernetycznych.

Czy underwriting to kierunek przyszłości?

– Rynek bardzo szybko się rozwija, majątki firm są coraz bardziej wartościowe i wymagają indywidualnego podejścia. Tylko specjaliści z danych dziedzin będą w stanie oszacować ryzyko z tym związane i zaproponować kompleksową ochronę dla klienta – mówi Beata Obiegła. ■



60%
całego majątku
zgromadzonego przez
przedsiębiorstwa jest
objęte ubezpieczeniami.

Źródło: Raport „Jak ubezpieczenia zmieniają Polskę i Polaków”, przeprowadzony przez Deloitte na zlecenie Państwowej Izby Ubezpieczeń, 2017.

Poznaj swojego pracodawcę. 📖 s. 149

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

ACCA S. **109**

EUROPEJSKI CERTYFIKAT BANKOWCA EFCB 3E S. **112**

ACCA

Association of Chartered Certified Accountants



Kwalifikacja ACCA jest wskazana dla każdego, kto chce związać swoją karierę zawodową z finansami i jednocześnie chce być gotowy na nadchodzące zmiany.

MARTA REJMAN FCCA

Dyrektor Zarządzająca Centrum Usług Wspólnych Re:Sources w Publicis Groupe, Członek Rady Globalnej ACCA

ACCA to jedna z największych i najbardziej prestiżowych międzynarodowych organizacji, która zrzesza profesjonalistów zajmujących się finansami, rachunkowością i zarządzaniem. Jej założycielem był w 1904 r. Arthur Priddle, któremu przyświecała idea, by każdy, kto jest dość ambitny i zdolny, by zdać egzaminy, mógł zdobyć kwalifikację zawodową i wstąpić w szeregi stowarzyszenia. Po ponad 110 latach działalności organizacja zbudowała społeczność ponad 200 tys. członków i ponad 600 tys. studentów. Także w Polsce kwalifikacja ACCA cieszy się coraz większą popularnością wśród osób, które chcą wykazać się swoimi kompetencjami i wiedzą oraz uzyskać certyfikat rozpoznawany w ponad 100 krajach na świecie. Zdobyć kwalifikacji ACCA powoli staje się nie tylko przywilejem, ale wręcz wymogiem w międzynarodowym świecie biznesu. Kwalifikacja bowiem, poza potwierdzeniem kompetencji biznesowych, jest wyznacznikiem ambicji i chęci samodoskonalenia, a także otwarciem drogi do oczekiwanego awansu, wyższych zarobków czy globalnej kariery.

Dzięki kwalifikacji ACCA nawet osoby spoza branży mogą uzyskać praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym. Na certyfikację powinni zwrócić uwagę jednak przede wszystkim profesjonalści, którzy planują rozwój w kierunku rachunkowości managerskiej i finansowej czy analizy biznesowej, a także m.in. audytu i podatków. Szczególnie pożądana jest ona na stanowiskach najwyższego szczebla, np. u dyrektorów finansowych.

Kwalifikację ACCA można zacząć zdobywać na kilka różnych sposobów - w ramach studiów (zarówno licencjackich czy magisterskich, jak i podyplomowych) albo ucząc się samodzielnie lub w ramach kursów oferowanych przez firmy szkoleniowe. Szczególne warte uwagi są studia z akredytacją ACCA na wiodących uniwersytetach w Polsce, które poza zdobyciem dyplomu prestiżowej uczelni oferują zaliczenie nawet do 9 egzaminów ACCA.

EGZAMINY I ZMIANY

Dynamicznemu rozwojowi organizacji ACCA towarzyszy ciągła chęć ulepszania oferty dla członków i studentów pod względem merytorycznym, by odpowiadała ona potrzebom rynku i stanowiła odpowiedź na zmieniające się gwałtownie realia ekonomiczne i gospodarcze w świecie.

– Organizacja ACCA poprzez zastosowanie nowoczesnych technologii tworzy nowe kanały komunikacji z członkami i studentami oraz modyfikuje zarówno formę, jak i treść egzaminów, by odzwierciedlały aktualną rzeczywistość biznesową i jej potrzeby kompetencyjne – mówi Marta Rejman FCCA, Dyrektor Zarządzająca Centrum Usług Wspólnych Re:Sources w Publicis Groupe, Członek Rady Globalnej ACCA.

ACCA od września 2018 r. wprowadziła kilka istotnych zmian. Dużym udogodnieniem jest to, że coraz więcej egzaminów można zdawać komputerowo (aktualnie są to wszystkie egzaminy z poziomu Applied Knowledge i Applied Skills), co pozwala egzaminowanym na zdawanie egzaminów w przyjaznym i znanym im środowisku aplikacji biurowych. Co więcej, dotychczasowy poziom Fundamentals zastąpiono poziomami: Applied Knowledge i Applied Skills, które stanowią wprowadzenie do technik rachunkowości finansowej oraz zarządczej, i pokrywają wszystkie kluczowe techniczne aspekty pracy, których znajomości oczekuje się od finansistów. Poziom Professional zastąpiony został natomiast przez Strategic Professional, który jest rozwinięciem tematyki poprzednich egzaminów o zaawansowane zagadnienia związane z m.in. zarządzaniem ryzykiem, raportowaniem, audytem czy relacjami z interesariuszami, które są kluczowe pod kątem pełnienia ról zarządczych w organizacji. Co ważne, zagadnienia poruszane na nowych egzaminach wiernie odzwierciedlają praktyczne oraz biznesowe aspekty pracy poprzez złożone studia przypadków.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Zdobycie kwalifikacji ACCA oraz spełnienie pozostałych warunków (czyli potwierdzenie co najmniej 3 lat doświadczenia zawodowego w finansach oraz zaliczenie modułu szkoleniowego o etyce) umożliwi wstęp do elitarnego grona członków jednej z najlepszych organizacji branżowych na świecie. Od członków ACCA wymaga się, by podnosili swoje kwalifikacje poprzez realizację programu CPD (Continuous Professional Development). Członkostwo w ACCA daje możliwość odbicia licznych szkoleń dotyczących zarówno technicznej wiedzy finansowej i rachunkowej, jak i umiejętności miękkich czy zastosowania technologii w branży finansowej.

– Szkolenia są regularnie aktualizowane, a ich oferta rozszerzana w oparciu nie tylko o obecne wymagania rynku, lecz także w odpowiedzi na potencjalne kierunki rozwoju nowoczesnego świata – mówi Marta Rejman FCCA. – ACCA, mając w swoich kręgach wysokiej klasy ekspertów, korzysta z ich wiedzy w tworzeniu swojej strategii rozwoju.

Członkowie ACCA mają także dostęp do różnego rodzaju analiz, np. dotyczących ewolucji funkcji finansowych (z uwzględnieniem roli Centrów Usług Wspólnych), czy regularnych raportów na temat sytuacji ekonomicznej świata. ■

PEŁNA LISTA
EGZAMINÓW
ACCA
OD WRZEŚNIA
2018 R.:

APPLIED KNOWLEDGE

Accountant in Business (AB)
Management Accounting (MA)
Financial Accounting (FA)

APPLIED SKILLS

Corporate and Business Law (LW)*
Performance Management (PM)
Taxation (TX)*
Financial Reporting (FR)
Audit and Assurance (AA)
Financial Management (FM)

STRATEGIC PROFESSIONAL

Essentials (obowiązkowe):

Strategic Business Leader (SBL)*
Strategic Business Reporting (SBR)

Options (dwa do wyboru):

Advanced Financial Management (AFM)
Advanced Performance Management (APM)
Advanced Taxation (ATX)*
Advanced Audit and Assurance (AAA)*

* dostępne również w wariantach lokalnych/regionalnych



KAMILA KUBERSKA

Asystent w dziale Audytu, EY

Wykształcenie: Finanse i rachunkowość biznesu (specjalność: Rachunkowość i zarządzanie finansami ACCA) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

Kiedy uzyskałam ACCA: Jestem w trakcie uzyskiwania kwalifikacji ACCA. Obecnie skończyłam studia na specjalności, która prowadzona jest w ramach programu Accelerate. Dzięki temu uzyskałam 9 zwolnień z poziomów Applied Knowledge i Applied Skills. W celu uzyskania kwalifikacji, oprócz posiadania 3 lat doświadczenia zawodowego, muszę zdać 4 egzaminy z poziomu Strategic Professional.

Czego nauczyłam się dzięki ACCA: Oprócz umiejętności twardych, czyli wiedzy, którą poszerzam, zdając kolejne egzaminy, ACCA wymaga również, aby jego członkowie posiadali określone umiejętności biznesowe i etyczne.

Dlaczego warto zdobyć certyfikat ACCA: Posiadanie tego certyfikatu jest potwierdzeniem specjalistycznej wiedzy. Według mnie jest to wyróżnienie na rynku pracy, wskazujące pracodawcy, że zatrudnia pracownika, który stawia na rozwój zawodowy i osobisty.

WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

Sięgnij po więcej

Think Ahead

ACCA jako największa i najbardziej prestiżowa na świecie organizacja zrzeszająca specjalistów z zakresu finansów, rachunkowości i zarządzania oferuje rozpoznawalne na całym świecie kwalifikacje przeznaczone dla finansistów chcących zdobywać praktyczną wiedzę i rozwijać swoją karierę.

Dzięki współpracy z wiodącymi uniwersytetami w Polsce teraz również i Ty możesz skorzystać z niepowtarzalnej okazji i rozpocząć zdobywanie kwalifikacji ACCA na studiach licencjackich, magisterskich lub podyplomowych w ramach Akredytowanych Programów ACCA, które pozwolą Ci wyróżnić się na rynku pracy zarówno na samym początku Twojej drogi zawodowej, jak i na dalszym jej etapie.



Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E



Europejski Certyfikat Bankowca, wydawany w języku angielskim, może uzyskać każda osoba zainteresowana ścieżką rozwoju w sektorze finansowym. Także eksternistycznie – bez konieczności ukończenia szkolenia.

WOJCIECH GOLICZ

Doradca Zarządu ds. Kształcenia i Rozwoju Kadr Bankowych, Związek Banków Polskich

Posiadanie certyfikatów, uznawanych nie tylko w Polsce, lecz także w całej Unii Europejskiej, pozwala uatrakcyjnić pozycję zawodową kandydata i jest dobrym punktem w CV. Kwalifikacją cenioną w europejskim sektorze usług finansowych – szczególnie w bankowości – jest EFCB 3E – inicjatywa organizacji zrzeszającej bankowe instytuty szkoleniowe w Europie – European Banking & Financial Services Training Association (EBTN), wzorowana na tzw. standardzie jakościowym Triple E Standard.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Rekruterzy z zagranicznych oddziałów banków czy innych instytucji finansowych zwykle nie są w stanie ocenić wiedzy kandydatów wyłącznie na podstawie podanych przez nich informacji o ukończonych studiach. Posiadanie Europejskiego Certyfikatu Bankowca EFCB 3E może skutecznie wyróżnić dokumenty aplikacyjne oraz otworzyć drzwi do kariery w innych krajach europejskich. Mimo iż egzamin przeprowadza się w języku polskim, to certyfikat ECB EFCB 3E jest przesyłany z Brukseli w języku angielskim.

– Certyfikat z jednej strony dokumentuje zdobyte kwalifikacje bankowe, a z drugiej pomaga wyróżnić się podczas kolejnych etapów rekrutacji w instytucjach finansowych – mówi Wojciech Golicz, Doradca Zarządu Związku Banków Polskich.

Kwalifikacja ECB EFCB 3E jest skierowana w szczególności do studentów i absolwentów, którzy jeszcze nie podjęli pracy w sektorze finansowym, ale mogą ją również zdobyć osoby, które posiadają już doświadczenie w pracy w bankowości. Certyfikat jest nie tylko potwierdzeniem wiedzy i umiejętności niezbędnych dla zawodu bankowca, lecz także daje możliwość dalszego rozwoju.

– Posiadacz tego certyfikatu może następnie, po odbyciu 2-letniego stażu pracy i potwierdzeniu przez pracodawcę wy-

maganych umiejętności i postaw, uzyskać stopień Dyplomowanego Pracownika Bankowego – dodaje Wojciech Golicz.

PODSTAWOWE INFORMACJE DOTYCZĄCE EGZAMINU

Przygotowanie do egzaminu ECB EFCB 3E szacuje się na ok. 150 godzin nauki. Zakres wymaganej wiedzy i umiejętności jest mocno skoncentrowany na tym, co jest istotą współczesnego biznesu bankowego. Nacisk położono na moduł nazwany „Klienci, produkty i usługi banku”.

Egzamin ECB EFCB 3E jest przeprowadzany na terenie całego kraju przed Komisją Egzaminacyjną ZBP – zarówno w siedzibach banków, jak i na uczelniach wyższych. Egzamin składa się z 60 pytań testowych jednokrotnego wyboru z czterema wariantami odpowiedzi i trwa 90 minut. Próg zdawalności to 60% poprawnych odpowiedzi z całości testu i minimum 50% na poziomie każdego z trzech modułów. Terminy egzaminów są opublikowane na stronie internetowej ZBP (www.zbp.pl/standardy_kwalifikacyjne).

STAŁY ROZWÓJ ZAWODOWY I REJESTR CERTYFIKOWANYCH

Jednym z wymogów jakościowych Europejskiego Certyfikatu Bankowca EFCB 3E jest program Stałego Rozwoju Zawodowego posiadacza certyfikacji ECB EFCB 3E. Aby utrzymać zdobyty wcześniej ECB EFCB 3E i posiadać certyfikat aktywny w rejestrze, osoba certyfikowana musi wykazać się określonymi aktywnościami rozwojowymi z zakresu bankowości, ekonomii i rynków finansowych. Wymóg ten 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. W Polsce szkołą akredytowaną przez EBTN i prowadzącą rejestr osób certyfikowanych jest Warszawski Instytut Bankowości.

KRYSTYNA FOSZCZYŃSKA

Doradca Klienta PKO BP SA

Wykształcenie: Geodezja i Kartografia (studia inżynierskie, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie), Bankowość (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), Europejski Certyfikat Bankowca.

Kiedy uzyskałam EFCB 3E: 16 czerwca 2018 r.

Czego nauczyłam się dzięki EFCB 3E: Znacznie poszerzyłam zakres swojej wiedzy na temat klientów i produktów bankowych, przyswoiłam wiele informacji o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wszelkich rodzajach ryzyk oraz compliance.

Dlaczego warto zdobyć certyfikat EFCB 3E: By stać się profesjonalistą, potwierdzić swoją wiedzę i zwiększyć swoje szanse na awans w pracy.



WYWIAD
W APLIKACJI
MOBILNEJ
I NA
STRONIE
KARIERAWFINANSACH.PL

ZAKRES TEMATYCZNY

Zakres tematyczny egzaminu ECB EFCB 3E jest zgodny z wymogami Standardu Kwalifikacyjnego Dyplomowanego Pracownika Bankowego po egzaminie ECB EFCB 3E, przyjętego przez Zarząd ZBP. Wagi proc. określają znaczenie, które powinno być przypisane poszczególnym tematom w czasie przygotowywania się do egzaminu ECB EFCB 3E.

MODUŁ 3 RYZIKO 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%

Od 2018 ujawniono dla przygotowujących się do egzaminu bazę pytań (bez odpowiedzi) pod linkiem www.zbp.pl/standardy_kwalifikacyjne – zakładka Egzamin (znajduje się tam również planowany terminarz egzaminów). Dla osób przygotowujących się Związek Banków Polskich rekomenduje nieodpłatny podręcznik w wersji online do pobrania na stronie: www.zbp.pl/podreczniceb

MODUŁ 1 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 2 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%

Źródło: Sekretariat Systemu Standardów, ZBP

PROFILE PRACODAWCÓW

- ABB S. **115**
ALIOR BANK S. **116**
ARLA S. **117**
BIOMERIEUX S. **118**
BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES S. **119**
CITI I CITI HANDLOWY S. **120**
CREDIT SUISSE S. **121**
DSV ISS S. **122**
ECOLAB S. **123**
EUROCLEAR S. **124**
EY S. **125**
FCA SERVICES S. **126**
FRANKLIN TEMPLETON INVESTMENTS S. **127**
FRESENIUS S. **128**
GENPACT S. **129**
GOLDMAN SACHS S. **130**
GRANT THORNTON S. **131**
IKEA BSC S. **132**
KINGFISHER FSSC S. **133**
KPMG S. **134**
MBANK S. **135**
NORDEA OPERATIONS S. **136**
PMI SCE S. **137**
PWC S. **138**
PZU S. **139**
RBS S. **140**
RE:SOURCES S. **141**
ROCKWOOL S. **142**
SCHNEIDER ELECTRIC S. **143**
SHELL BUSINESS OPERATIONS S. **144**
STATE STREET S. **145**
ZF S. **146**
3M S. **147**
ARCELORMITTAL BCOE S. **147**
CREDIT AGRICOLE S. **148**
DELOITTE S. **148**
ERGO HESTIA S. **149**
GOLDMAN RECRUITMENT S. **149**
HEINEKEN S. **150**
HITACHI VANTARA S. **150**
IDEA GETIN LEASING S. **151**
JACOBS S. **151**
PWC SDC S. **152**
SOCIETE GENERALE S. **152**
THYSSENKRUPP GROUP SERVICES S. **153**
VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES S. **153**

Let's write the future.
Together.

WWW.ABB.PL/KARIERA



Kim jesteście?

ABB to wiodący światowy dostawca technologii dla energetyki i automatyki. Od 1992 firma jest obecna w Polsce, gdzie zatrudnia ponad 8000 osób w 13 fabrykach i 25 biurach, prowadząc pełen zakres działalności biznesowej – od badań i rozwoju, przez projekty inżynierskie i produkcję, aż po sprzedaż i serwis.

Jedną z ważniejszych lokalizacji na mapie ABB w Polsce jest Kraków, gdzie działa Korporacyjne Centrum Badawcze, opracowujące najnowsze technologie przemysłowe na potrzeby Grupy ABB, a także Centrum Rozwoju Oprogramowania, które jest globalną jednostką badawczo-rozwojową ABB, oferującą systemy wspierające automatyzację w przemyśle i energetyce.

W 2016 roku Kraków zyskał szczególną wartość poprzez utworzenie Globalnego Centrum Usług Wspólnych (GBS), które wspiera ABB na całym świecie w zakresie finansów, systemów informatycznych oraz zarządzania zasobami ludzkimi i łańcuchem dostaw.

Jak przebiega proces rekrutacji?

Na proces rekrutacji składa się rozmowa telefoniczna z rekruterem, podczas której przedstawiamy szczegóły oferty, a także sprawdzamy podstawowe umiejętności, rozmawiamy o doświadczeniu i oczekiwaniach kandydata. Kolejnym etapem jest spotkanie z menadżerem, które w zależności od stanowiska może być połączone z zadaniami sprawdzającymi kompetencje wymagane dla danej roli.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- finanse,
- HR,
- zakupy,
- IT,
- energetyka,
- automatyka i robotyka.

LOKALIZACJE:

- Kraków,
- Warszawa,
- Łódź,
- Aleksandrów Łódzki,
- Wrocław.

RODZAJ ZATRUDNIENIA:

- praktyki/staże (umowa zlecenie),
- etat (umowa o pracę).

Kogo szukamy?

W związku z dynamicznym rozwojem ABB w Krakowie poszukujemy zarówno osób rozpoczynających karierę zawodową, jak również doświadczonych specjalistów z obszarów: finansów, HR, zakupów, IT, a także energetyki, automatyki i robotyki.

Dlaczego warto u nas pracować?

Stawiamy na otwartą kulturę korporacyjną, w której każdy indywidualnie wnosi wkład do sukcesu całej firmy. Razem rozwijamy inteligentne, przyjazne dla środowiska technologie. Produkując innowacyjne roboty współpracujące z człowiekiem, zmieniamy przyszłość przemysłu. Wdrażamy rozwiązania poprawiające czystość miast, wyposażamy budynki w niezawodne, energooszczędne systemy, które zapewniają maksymalny komfort użytkowników. Dołącz do nas i wspólnie zbudujmy świat przyszłości!

Praktyki, staże:

Oferujemy płatne praktyki dla studentów, którzy chcą poznać lepiej ABB: technologie i kulturę organizacyjną, a także zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe w międzynarodowym środowisku. Szukamy osób zaangażowanych i ukierunkowanych na rozwój.

PRAKTYKI/STAŻE:

Lata studiów: 3-5
Kiedy rekrutujemy: cały rok
Dyspozycyjność: min. 20 h/tyg.

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW

KIERUNKÓW: ekonomia, finanse i księgowość, bankowość, rachunkowość, stosunki międzynarodowe, zarządzanie zasobami ludzkimi, filologie języków obcych, logistyka, transport, informatyka, automatyka, robotyka, energetyka, inżynieria i inne.

POŻĄDANE JĘZYKI: język angielski + inne, np. niemiecki, włoski, francuski, hiszpański, portugalski, czeski, chorwacki, turecki, bułgarski (min. B2).

ABB Sp. z o. o.

ul. Żegańska 1, Warszawa

ABB Business Services Sp. z o. o.

ul. Przy Rondzie 4, Kraków

MEDIA

www.new.abb.com/pl/kariera

[abbpolska](https://twitter.com/abbpolska)
 [company/abb](https://www.linkedin.com/company/abb)
 [ABBPolska](https://www.facebook.com/ABBPolska)
 [ABBgroupnews](https://www.youtube.com/ABBgroupnews)



Dołącz do Alior Banku i stań się częścią innowacyjnej bankowości!

WWW.ALIORBANK.PL/KARIERA



Alior Bank to ogólnopolski bank uniwersalny i jedna z najbardziej nowoczesnych i innowacyjnych instytucji finansowych w Polsce. To miejsce dla ludzi, którzy mają pomysły i odwagę biznesową, by wyznaczać nowe standardy bankowości.

Wyróżnia nas niezwykła kultura organizacyjna, bezpośrednia komunikacja i dynamika działania. Czy jesteś doświadczonym specjalistą, czy dopiero rozpoczynasz swoją karierę, w Alior Banku dostaniesz przestrzeń do eksperymentów i w krótkim czasie zobaczysz efekty swojej pracy.

W Alior Banku odkryjesz w sobie talenty, z których jeszcze nie zdajesz sobie sprawy i przekonasz się, że możesz więcej, niż myślałeś.

Jak wygląda rekrutacja

- Przygotuj CV i nie zapomnij o uwzględnieniu klauzuli zgody na przetwarzanie danych osobowych!
- Wyszukaj informacje na temat Banku oraz stanowiska, na które aplikujesz, i przygotuj się do rozmowy.
- Przygotuj się na kilka pytań badających Twoje kompetencje i doświadczenie zawodowe – przeczytaj swoje CV, przypomnij sobie, jaka była Twoja rola i osiągnięcia w poszczególnych miejscach zatrudnienia, czego Cię to nauczyło.
- Nie bój się zadawać pytań - przed rozmową spisz wszystkie nurtujące Cię kwestie.

ETAP 1 – Selekcja aplikacji przez dział HR

Analizujemy Twój profil zawodowy w odniesieniu do proponowanego stanowiska. Pomagają nam w tym przede wszystkim formularze zgłoszeniowe, które wypełniasz przed wystaniem swojego CV.

ETAP 2 – Pierwsza rozmowa rekrutacyjna z osobą z działu HR

Realizowana jest telefonicznie, poprzez wideokonferencje lub bezpośrednio w biurze, a służy ocenie Twojej motywacji i pre-

dyspozycji do pracy na danym stanowisku. Ty za to możesz zadać pytania o kulturę organizacji lub możliwości rozwoju na danym stanowisku.

ETAP 3 – Spotkanie z przyszłym przełożonym

Odbywa się w biurze i ma na celu weryfikację wiedzy i doświadczenia potrzebnego na danym stanowisku. Dla Ciebie to czas, aby dopytać o specyfikę pracy, obowiązki oraz szczegółowe wymagania merytoryczne na danym stanowisku.

ETAP 4 – Finalna decyzja

Osoba z działu HR do dwóch tygodni po spotkaniu kontaktuje się z Tobą w celu przekazania naszej decyzji rekrutacyjnej i pozostawienia Twojej opinii na temat procesu rekrutacji.

ETAP 5 – Witamy w Alior Banku

Po przedstawieniu oferty zatrudnienia wybranym kandydatom, uzgodnieniu i zaakceptowaniu warunków, dostajesz informacje na temat rozpoczęcia pracy w Alior Banku. Już od pierwszego dnia uczestniczysz w szkoleniach wprowadzających i masz możliwość poznania nowych współpracowników.

Nasze projekty strategiczne

Pozyskiwanie i obsługa klientów, sprzedaż produktów bankowych, dostęp do nowoczesnych technologii i innowacyjnych systemów, niespotykana dynamika pracy – to codzienność w strategicznych projektach współpracy Alior Banku między innymi z T-Mobile. Sprawdź, na czym polega ta praca i dołącz do któregoś z nich!

Szukamy nie tylko osób posiadających doświadczenie w obszarze bankowości lub sprzedaży, lecz także młodych kandydatów, którzy wchodzić dopiero na rynek pracy i są zainteresowani światem finansów. Pracując w ramach któregoś z naszych projektów możesz doskonalić swój warsztat lub uczyć się od podstaw profesjonalnej rozmowy handlowej.

LOKALIZACJE:

- biura centrali: Warszawa, Kraków, Gdańsk,
- oddziały w całej Polsce.

MOŻLIWOŚCI PRACY

OBEJMUJĄ M.IN.:

- IT,
- Contact Center,
- Sieć Sprzedaży,
- Centralę (m.in. Biuro Maklerskie, Operacje bankowe, Rachunkowość i finanse, Audyt i controlling, Zarządzanie ryzykiem).

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.aliorbank.pl/kariera
www.t-mobilebankowe.pl/kariera
www.goldenline.pl/firma/alior-bank
f AliorBankSA



Create the future – grow with Arla

WWW.ARLAKARIERA.PL



Kim jesteśmy?

Nasze początki sięgają lat 80. XIX wieku. Wtedy Arla rozpoczęła swoją działalność w Danii i Szwecji. W Polsce jesteśmy od 2008 r.

Centrum Usług Wspólnych w Gdańsku tworzy ponad 300 pracowników (na całym świecie jest nas 19 000). Każdy odgrywa ważną rolę we wspieraniu i rozwoju naszego biznesu oraz dążeniu do bycia liderem na rynku produktów mleczarskich. W gdańskim Centrum Usług Wspólnych wspieramy pracowników Arli z całego świata, dostarczając usługi z zakresu księgowości, finansów, podatków, zaopatrzenia oraz procesów IT, Master Data i HR.

Kulturę organizacyjną Arli definiują 3 wartości, które przyświecają wszystkim naszym działaniom, w każdym oddziale firmy na świecie:

LEAD: w Arli przejmujemy stery i wyznaczamy ścieżki we wszystkim, co robimy. Lead oznacza pasję dla naszej działalności.

SENSE: jesteśmy wrażliwi i uważni na potrzeby naszych pracowników, klientów oraz otaczającego nas świata.

CREATE: Arla to firma tworzona przez ludzi kreatywnych i innowacyjnych w zakresie rozwoju kompetencji, produktów i budowania profesjonalnych relacji.

Kogo szukamy?

- Studentów ostatnich lat i absolwentów kierunków związanych z finansami, ekonomią, zarządzaniem bankowością, informatyką i ekonometrią;
- Osób, które nie mają problemów z komunikacją w języku angielskim;
- Poszukiwaczy wyzwań i nowych zadań;
- Ludzi głodnych wiedzy i pełnych energii do działania;

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Purchase to Pay,
- Order to Cash,
- Accounts to Report,
- Master Data Management,
- Operational Procurement,
- Human Resources,
- IT.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Finanse i rachunkowość,
- Ekonomia,
- Zarządzanie,
- Ekonometria,
- Matematyka stosowana,
- Filologia germańska,
- Skandynawistyka.

LOKALIZACJA:

Gdańsk, Al. Grunwaldzka 103A

REKRUTACJA:

onehr@arlafoods.com
www.arlakariera.pl

MEDIA:

in company/arla-foods
f ArlaGdansk
📧 arlagdansk

- Graczy zespołowych o rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych;
- Dodatkowym atutem jest znajomość języków: niemieckiego, duńskiego, szwedzkiego, fińskiego, holenderskiego.

Co nas wyróżnia?

- Skandynawska kultura pracy, w której cenimy work-life balance;
- Dajemy realne szanse na rozwój i poszerzanie kompetencji dzięki szkoleniom wewnętrznym, wsparciu buddy'ego w pierwszych miesiącach pracy oraz wewnętrznym rekrutacjach;
- Wiemy, że praca to nie wszystko, dlatego stawiamy na integrację i zacieśnianie więzi między pracownikami (śniadania teamowe, wspólne świętowanie urodzin, wyjścia integracyjne, mecze Fifa na Xboxie w chill-out roomie);
- Międzynarodowe środowisko pracy oraz udział w projektach cross-country;
- Dbamy o zdrowie naszych pracowników, dlatego oferujemy im opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie oraz system kafeterijny MyBenefit (do wyboru karta MultiSport, bilety do kina lub teatru, vouchery na lunch lub punkty Travel dla podróżników).

Proces rekrutacyjny

Pierwszym krokiem jest analiza zgłoszeń, czyli wyłonienie najlepszych kandydatów poprzez selekcję dokumentów aplikacyjnych. Następnie przeprowadzamy rozmowy telefoniczne, podczas których weryfikujemy informacje ujęte w aplikacjach. Kolejny etap to zaproszenie do wykonania dwóch testów online: testu analitycznego oraz testu językowego. Po otrzymaniu wyników zapraszamy kandydatów do naszego gdańskiego biura na rozmowę kwalifikacyjną oraz udział w Assessment Center.

Keep hygge & work in Arla!



Make it happen. Together.

WWW.BIOMERIEUX.PL



W bioMérieux zajmujemy się zagadnieniami diagnostyki klinicznej i przemysłowej. Aby zoptymalizować procesy finansowo-księgowo i administrację sprzedaży, utworzyliśmy dwa centra usług wspólnych, które finalnie rozpoczęły swoją działalność w Warszawie – bioMérieux SSC Europe i w Buenos Aires – bioMérieux Argentina.

bioMérieux SSC Europe skupia procesy dla 16 spółek w Regionie EMEA.

Dział Zobowiązań i Płatności

Dział Zobowiązań zajmuje się weryfikacją i księgowaniem faktur od dostawców za zakup towarów i usług. Dodatkowo blisko współpracuje z lokalnymi spółkami w celu uzyskania informacji lub rozwiązywania bieżących problemów. Zajmuje się również przygotowywaniem płatności za faktury, łączeniem dokumentów na kontaktach dostawców oraz doraźnie wsparciem innych działów w zakresie np. otwierania nowych kont bankowych.

Dział Należności i Kontroli Kredytowej

Ten dział zajmuje się rozliczaniem należności. Księgowi zarządzają procesami płatnościowymi, dokonują odpisów należności, rozliczają płatności przychodzące oraz księgują na kontaktach klientów. Do zadań tego działu należy również tworzenie różnego rodzaju raportów, generowanie wezwań do zapłaty, naliczanie i księgowanie odsetek karnych, aktualizowanie finansowej bazy danych klientów oraz bieżąca współpraca z lokalnymi spółkami.

Księga Główna i Raportowanie

Tutaj zdobywa się kompleksowe doświadczenie w księgowości finansowej i zarządczej zarówno według standardów IAS, jak i lokalnych wymagań obsługiwanych krajów. To różnego rodzaju analizy i kontrole ksiąg, zarządzanie środkami trwałymi i raportowanie danych finansowych.

Administracja Sprzedaży i Order Entry

Główne zadania w tym dziale to zajmowanie się biznesowymi procesami „End to end” wspierającymi sprzedaż w spółkach bioMérieux. Główny zakres obowiązków tego działu to zarządzanie zamówieniami i cennikami, utrzymywanie bazy klientów, jak i obsługa kontraktów.

Dział Projektów

Główne zadania w tym dziale to uruchamianie usług SSC dla kolejnych spółek Grupy bioMérieux. Dział projektów optymalizuje też różne procesy i wdraża narzędzia poprawiające efektywność organizacji.

Ciekawą opcją we wszystkich działach jest możliwość brania udziału w projektach, współpracy w międzynarodowym środowisku, rozwijania umiejętności językowych oraz narzędzi do raportowania oraz nauki programu SAP, na którym pracują wszystkie działy.

Proces rekrutacji: rozmowa z pracownikiem Działu HR i Team Leaderem Zespołu, w tym informacja o jasnej ścieżce kariery, test logiczny, test kompetencyjny, test z Excela.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Dział Zobowiązań i Płatności,
- Dział Księgi Głównej i Raportowania,
- Dział Należności i Kontroli Kredytowej,
- Dział Administracji Sprzedaży,
- Dział Order Entry.

PREFEROWANE KIERUNKI

STUDIÓW: finansowo-księgowy, administracyjny, stosunki międzynarodowe, filologie.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- system kafeterijny MyBenefit,
- Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,
- prywatna opieka medyczna,
- dofinansowanie do Karty Multisport i Karty Miejskiej,
- nauka języków obcych w kameralnych grupach,
- bogato wyposażony chillout room z balkonem, PlayStation, booksharing,
- fruit days,
- francuskie śniadania do świętowania sukcesów,
- finansowanie oddolnych inicjatyw pracowników,
- niepowtarzalna partnerska atmosfera.

LOKALIZACJA:

Warszawa

BIOMÉRIEUX SSC EUROPE SP. Z O.O.

ul. Gen. Zajączka 9, Warszawa
tel. 22 569 85 00

www.biomerieux.com

www.biomerieux.pl

[in company/biomerieux/](https://www.linkedin.com/company/biomerieux/)



Praca zmieniającego się świata.

WWW.JOINBNPPARIBAS.PL



BNP Paribas Securities Services Poland to część grupy BNP Paribas specjalizująca się w obsłudze operacji na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych. Działamy w 34 krajach na pięciu kontynentach. Jesteśmy jednym z pięciu największych banków powierniczych na świecie.

Czym się zajmujemy?

Prowadzeniem rachunków oraz obsługą papierów wartościowych, usługami księgowymi dla funduszy, obliczaniem i potwierdzaniem wartości aktywów oraz rozliczaniem kapitału i gotówki. Weryfikujemy zgodność operacji z polityką inwestycyjną oraz obsługujemy polecenia kupna i sprzedaży jednostek funduszy.

Staże i praktyki

Interesujesz się rynkami kapitałowymi? Chcesz zdobyć doświadczenie w branży finansowej? Czekamy na Ciebie!

Zacznij z nami!

Rekrutujemy przez cały rok – swoją przygodę z nami możesz zacząć zarówno w wakacje, jak i w trakcie semestru. Doceniamy Twoją pracę, więc już na początku oferujemy Ci płatny staż z atrakcyjnym wynagrodzeniem w oparciu o umowę zlecenia.

Mamy Ci wiele do pokazania i od początku stawiamy przed Tobą ambitne wyzwania, dlatego mile widziana będzie dyspozycyjność na poziomie około 25 godzin tygodniowo. Pamiętaj, że dla nas liczysz się Ty – elastyczny czas pracy to podstawa!

Co będziesz u nas robić?

Nie będziesz mieć czasu na nudę. Już od pierwszego dnia staniesz się integralną częścią zespołu, wykonując te same zadania, co Twoi bardziej doświadczeni koledzy i koleżanki. W naszych departamentach poznasz od środka zagadnienia związane z operacjami finansowymi i rynkami kapitałowymi. Pamiętaj, że najlepszym stażystom oferujemy umowę o pracę.

Z uczelni prosto na staż!

Zastanawiasz się, jakie studia wybrać? Finanse i Rachunkowość to dobry trop! Właśnie taki kierunek objęliśmy patronatem merytorycznym na Akademii Leona Koźmińskiego. W jego ramach powstał nasz autorski przedmiot: Inwestycje i Operacje na Funduszach. Na najlepszych studentów czekają praktyki!

PLANY REKRUTACYJNE 2018/2019:

- Praca – ok. 200 nowych stanowisk rocznie.
- Praktyki i staże – ok. 50 płatnych staży rocznie.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Fund Accounting, Fund Dealing Services, Private Equity & Real Estate, Middle Office Derivatives, Depositary and Fiduciary Services, Fund Data Administration, Transfer Agent, Investment Reporting and Performance i wiele innych.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Finanse i rachunkowość, metody ilościowe w ekonomii, ekonomia, zarządzanie, informatyka, ekonometria, matematyka stosowana, filologie.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

Karta lunchowa, platforma kafeteryjna, karta MultiSport, ubezpieczenie na życie, prywatna opieka medyczna, bogata oferta szkoleniowa, wyjazdy integracyjne, zajęcia sportowe, owoce w biurze.

LOKALIZACJA:

Warszawa

ADRES SIEDZIBY:

ul. Wronia 31, Warszawa

KONTAKT W SPRAWACH REKRUTACYJNYCH:

Tel. +48 22 386 19 19

✉ recruitment.poland@bnpparibas.com

MEDIA:

www.joinbnpparibas.pl

f [bnpparibassecuritieservices](https://www.facebook.com/bnpparibassecuritieservices)

in [bnpparibassecuritieservices/life](https://www.linkedin.com/company/bnpparibassecuritieservices)

yt [BNPParibasSecuritiesServices](https://www.youtube.com/BNPParibasSecuritiesServices)



What Progress Will You Make?

WWW.KARIERAWCITI.PL

citi[®]

citi handlowy[®]

W Citi łączy nas wspólny cel – zapewnienie najlepszej jakości obsługi milionom ludzi na całym świecie. Od 200 lat stawiamy sobie nowe wyzwania, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby naszych klientów. Citi w Polsce to bank Citi Handlowy i Citi Service Center Poland, który obsługuje oddziały Citi na całym świecie. Pracuje u nas wielu wyspecjalizowanych ekspertów, ponieważ doskonale rozpoznajemy i rozwijamy talenty naszych pracowników.

Każdy proces rekrutacyjny, w zależności od tego, jakiego stanowiska dotyczy, może składać się z następujących elementów: aplikacja online, rozmowa telefoniczna, test umiejętności, assessment center, spotkanie z rekruterem i spotkanie z managerem.

W roku akademickim 2018/2019:

Szukamy ludzi, którzy będą się rozwijać razem z nami. Mamy propozycję dla studentów od pierwszego roku studiów oraz absolwentów z doświadczeniem zawodowym. Sprawdź, która jest dla Ciebie.

Programy Rozwojowe dla studentów IV-V roku i absolwentów:

Citi Service Center Poland:

- Globalny Program Rozwojowy w IT to oferta dwóch różnych ścieżek: trwającej półtora roku CTI (Citi Technology Infrastructure) oraz dwuletniej CTO (Chief Technology Office). Programy skierowane są do osób zainteresowanych nowymi technologiami oraz karierą w obszarze IT.

Citi Handlowy:

- Regionalne Programy Rozwojowe: trwające 2-3 lata programy przeznaczone dla osób zainteresowanych rozwojem w obszarach Bankowości Detalicznej lub Bankowości Transakcyjnej.
- Program Rozwojowy Rozwój na Bank: trwający 2 lata program przeznaczony dla studentów IV-V roku oraz absolwentów zainteresowanych rozwojem w obszarze Bankowości Korporacyjnej, Operacji i Technologii.

Citi Service Center Poland i Citi Handlowy:

- Program Ambadorski: roczny program dla aktywnych studentów od I roku studiów, którzy chcą reprezentować Citi na swojej uczelni.
- Program Praktyk Letnich: 2,5-miesięczna praktyka dla studentów od II roku, podczas której zrealizujesz własny projekt pod okiem indywidualnego opiekuna.

Posiadamy również ofertę stanowisk specjalistycznych.

Więcej ofert pracy znajdziesz na stronie:
www.karierawciti.pl.

Kogo szukamy? Osób z:

- proaktywnym podejściem,
- dużą motywacją do rozwoju,
- dobrą znajomością języka angielskiego,
- zainteresowanych branżą i posiadających podstawową wiedzę na jej temat.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Bankowość Detaliczna,
- Bankowość Korporacyjna,
- Operacje Bankowe,
- Technologia,
- Zarządzanie i Wsparcie.

LOKALIZACJE:

- Warszawa,
- Olsztyn,
- Łódź,
- inne większe miasta.

Citi Service Center Poland

ul. Prosta 36, Warszawa

Citi Handlowy

ul. Senatorska 16, Warszawa

✉ student@citi.com

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW

KIERUNKÓW: ekonomia, finanse, bankowość, metody ilościowe oraz IT lub pokrewne/prawo/HR.



Przedsiębiorcze nastawienie. Globalna perspektywa. Oto Credit Suisse.



WWW.CREDIT-SUISSE.COM/CAREERS

Credit Suisse jest globalnym liderem w zarządzaniu aktywami, z szerokim spektrum kompetencji w zakresie bankowości inwestycyjnej. Jako globalna organizacja z siedzibą w Zurychu, działamy w blisko 50 krajach i zatrudniamy ponad 45 000 osób reprezentujących ponad 150 różnych narodowości. Kierując się duchem przedsiębiorczości, Credit Suisse dostarcza swoim klientom innowacyjne, kompleksowe rozwiązania finansowe, oraz świadczy usługi doradcze dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego klienta.

**Myśl przyszłościowo.
Dbaj o swój rozwój.
Buduj relacje.**

Dzięki przedsiębiorczemu nastawieniu z sukcesem podejmujemy ekscytujące wyzwania stawiane przez rynek.

Bierzemy odpowiedzialność i dogłębnie angażujemy się we współpracę z naszymi klientami i partnerami. Dążymy do doskonałości we wszystkim, co robimy.

Wiemy, że sukces to nie przypadek. To konsekwencja dobrze zdefiniowanej wizji, kompetencji i umiejętności dostosowania się do nieustannie zmieniającego się otoczenia. Wierzymy w proces nauki, który trwa całe życie i talenty, które dostrzegamy i rozwijamy. Dbamy o to, aby wyjątkowe osiągnięcia były zauważane, doceniane i nagradzane. Ceniemy różnorodność i dbamy o silne relacje między pracownikami z różnych obszarów, krajów i kontynentów. Jako globalna i otwarta społeczność posiadamy szerokie perspektywy i możemy dzielić się naszym doświadczeniem.

PRACOWNIKOM OFERUJEMY:

- Prywatną opiekę medyczną;
- Plan emerytalny;
- Dni pomocy charytatywnej;
- Szkolenia i rozwój;
- Mobilność wewnętrzną.

Większy wybór. Większy potencjał.

Staże dla studentów, absolwentów i doktorantów. Szansa na rozwój w wielu dziedzinach i krajach.

Zacznij trzymiesięczny staż w obszarze:

- Ryzyka;
- Finansów;
- Operacji;
- Zasobów Ludzkich (HR);
- Globalnych Rynków Finansowych (Global Markets);
- Swiss Universal Bank i Wealth Management;
- Technologii.

W programie dla absolwentów zostaniesz członkiem międzynarodowego zespołu i otrzymasz profesjonalne szkolenie w branży usług finansowych. Rozwiń zdolności przywódcze i nawiąż cenne kontakty zawodowe.

Oferujemy programy dla absolwentów:

- Roczny program Compliance Academy;
- Roczny program w obszarze General Counsel;
- Dwuletni program w obszarze Ryzyka;
- Dwuletni program w obszarze Technologii.

Zrób kolejny krok. Zadbaj o swój rozwój.

Czekamy na Twoją aplikację. Przy aplikacji pamiętaj o dołączeniu CV w języku angielskim. W ciągu roku możesz ubiegać się o przyjęcie do maksymalnie dwóch programów dostępnych we wszystkich regionach, działach i obszarach naszej działalności.

www.credit-suisse.com/careers

MEDIA:

f [creditsuissecareers](https://www.creditsuissecareers.com)
in [company/credit-suisse](https://www.credit-suisse.com)



#ForwardYourCareer

WWW.PL.DSV.COM



DSV jest jedną z czołowych firm z branży TSL (Transport, Spedycja, Logistyka) na świecie. Nasza główna siedziba znajduje się w Danii, a pozostałe w 86 krajach. Świadczymy usługi dla tysięcy firm na świecie, zatrudniamy ponad 45 000 osób. DSV obejmuje spółki: DSV International Shared Services, DSV Road, DSV Air & Sea oraz DSV Solutions.

Zlokalizowana w Warszawie spółka **DSV International Shared Services** (DSV ISS) dynamicznie się rozwija dzięki przejmowaniu kolejnych procesów biznesowych. Nasza wizja to działanie jako Globalne Centrum Kompetencyjne DSV, osiągające operacyjną doskonałość dzięki rozwiązaniom światowej klasy.

Zatrudniamy ponad 900 fantastycznych osób, a ta liczba wciąż rośnie. Intensywnie rekrutujemy Pracowników, a w związku z szybkim rozwojem – przejmujemy kolejne procesy biznesowe, obsługujemy coraz większą liczbę krajów i budujemy nowe biuro DSV na warszawskim Mokotowie. Nowoczesny biurowiec w stylu skandynawskim będzie gotowy na początku 2020.

Kogo szukamy?

Zapraszamy do aplikowania zarówno doświadczonych specjalistów i menedżerów zmotywowanych do rozwoju kariery w międzynarodowym środowisku, jak i młode osoby poszukujące pierwszych doświadczeń zawodowych na stażach i stanowiskach *entry level*.

Kluczowe kompetencje

Szukamy osób zmotywowanych do rozwoju, otwartych na nowe doświadczenia i pozytywnie nastawionych. W DSV ISS bardzo ważna jest znajomość języka angielskiego. Wszystkim Pracownikom oferujemy bezpłatne lekcje Business English.

DSV International Shared Services – dlaczego my?

- Mocna, globalna marka DSV i międzynarodowe środowisko pracy.
- Różnorodne możliwości rozwoju kariery.
- Dynamiczny rozwój firmy – możesz być częścią naszego sukcesu!
- Przyjazna atmosfera i fajni ludzie.

Staż

Jeśli chcesz rozpocząć karierę, DSV ISS jest idealnym miejscem. Zdobędziesz wiedzę i umiejętności, które są zawsze przydatne – niezależnie od tego, jaki masz plan na przyszłość. W DSV ISS prowadzimy płatne staże: min. 3-miesięczne programy w różnych działach i zespołach. Zapraszamy do aplikowania Absolwentów i Studentów!

Proces Rekrutacji

Należymy do Koalicji Przyjaznej Rekrutacji. Kluczowe aspekty prowadzonych przez nas rekrutacji to otwartość, szacunek i przyjazne nastawienie do wszystkich uczestników procesu.

Proces rekrutacji zwykle obejmuje następujące etapy: wywiad telefoniczny, test online (w przypadku wybranych stanowisk) i rozmowę rekrutacyjną w DSV ISS.

Jak aplikować?

Zapraszamy do aplikowania na wybrane stanowisko lub na staż w odpowiedzi na ogłoszenie opublikowane w Internecie.

Intensywnie rozwijamy się i zwykle mamy wiele otwartych rekrutacji. Jeśli jednak żadne nie odpowiada na Twoje potrzeby, prosimy o wystanie nam swojego CV mailem na adres: rekrutacja@pl.dsv.com.

REKRUTUJEMY DO OBSZARÓW:

- Finanse,
- Księgowość,
- IT,
- Analiza danych i raportowanie,
- Zarządzanie projektami,
- Spedycja,
- Administracja celna,
- Likwidacja szkód transportowych,
- Wsparcie biznesu
- ...i innych!

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

Od IT, przez studia społeczne, językowe, związane z finansami, księgowością, zarządzaniem, a także transportem, spedycją lub logistyką.

ADRES:

ul. Domaniewska 34a, Warszawa

MEDIA:

✉ rekrutacja@pl.dsv.com
f [dsv.corporate](#)
in [company/dsv](#)

My Impact helps find solutions to the world's biggest challenges.

Own your future.
Impact what matters.



Finding solutions to the world's biggest challenges

WWW.ECOLAB.COM

Kim jesteśmy?

Ecolab jest liderem w dziedzinie higieny. Dostarczamy kompleksowe rozwiązania i usługi, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa żywności, czystego środowiska, optymalizacji zasobów wodnych i energetycznych oraz poprawa efektywności operacyjnej biznesów naszych klientów w ponad 170 krajach na świecie. Z naszych produktów korzystają m.in. szpitale, restauracje, hotele, zakłady przemysłowe. Na całym świecie klienci zaufali nam w kwestii zachowania czystego i bezpiecznego środowiska oraz wsparcia w efektywnym działaniu.

W naszym Centrum (Global Business Services) zatrudniamy ponad 350 specjalistów z dziedzin takich jak:

- Finanse (Dział Analiz Finansowych, Kontroling, Księgowość),
- Administracja Sprzedaży,
- Zakupy i Łańcuch Dostaw,
- Dział Rozwoju i Dział Zgodności z Normami.

PLANY REKRUTACYJNE:

- Praktyki i staże oraz praca;
- Rekrutacja przez cały rok, w zależności od potrzeb biznesowych.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Finanse,
- Administracja,
- Zakupy,
- Łańcuch Dostaw,
- Dział Zobowiązań i Należności.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Ekonomiczne (Ekonomia, Księgowość, Finanse, Rachunkowość, Kontroling itd.),
- Administracja,
- Stosunki Międzynarodowe,
- Zarządzanie,
- Towaroznawstwo,
- Marketing,
- Międzynarodowe Stosunki Gospodarcze.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie,
- System MyBenefit oferujący m.in. szeroki wybór aktywności i wydarzeń kulturalnych,
- Dofinansowanie do obiadów,
- Bonus świąteczny,
- Bezkonkurencyjna atmosfera pracy,
- Bogata oferta szkoleniowa,
- Możliwość udziału w szerokiej gamie projektów i akcji dobroczynnych.

LOKALIZACJA:

ul. Opolska 114, Kraków

+48 122 616 100

✉ recruitment.services-poland@ecolab.com



Wejść do świata finansów z Euroclear Bank

WWW.EUROCLEAR.COM



Kim jesteśmy?

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 2017 r. rozliczyliśmy transakcje o wartości równej 733 bilionom euro.

Tvoja kariera w Euroclear

2018 to dla Euroclear Bank wyjątkowy rok – świętujemy pięćdziesiąt lat oddziału oraz pięćdziesięciolecie całej firmy. W krakowskim oddziale otwartym w 2013 r. zatrudniamy ponad 600 pełnych pasji oraz zaangażowania specjalistów, którzy ukończyli kompleksowy program szkoleniowy.

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.

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.

Obecnie oferujemy możliwość rozwoju zarówno osobom, które dopiero rozpoczynają swoją karierę w finansach, jak i profesjonalistom posiadającym doświadczenie zawodowe.

Kogo szukamy?

Jeżeli:

- interesujesz się światem finansów;
- biegle posługujesz się językiem angielskim;
- lubisz pracować w zespole;
- myślisz analitycznie;
- jesteś osobą odpowiedzialną i dokładną;
- motywuje Cię praca w dynamicznym środowisku, w którym ważna jest elastyczność w działaniu?

Zaaplikuj online: www.jobs.euroclear.com
lub skontaktuj się z naszym działem rekrutacji:
Poland.Recruitment.Team@euroclear.com

Dołącz do zespołu profesjonalistów Euroclear Bank i rozpocznij swoją karierę w świecie finansów.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Corporate Actions,
- Collateral Management,
- New Issues,
- Transactions Processing,
- Funds,
- Tax,
- Income,
- EquityReach.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Finanse i rachunkowość,
- Ekonomia,
- Bankowość,
- Zarządzanie,
- Stosunki międzynarodowe,
- Filologie.

LOKALIZACJA:

- Kraków

EUROCLEAR

ul. Puzkarska 7L, Kraków

✉ Poland.Recruitment.Team@euroclear.com

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.jobs.euroclear.com

f EuroclearKrakow



Zacznij poziom wyżej

EY.COM/KARIERA



Kim jesteśmy?

EY to światowy lider w obszarze profesjonalnych usług doradczych zatrudniający ponad 240 000 specjalistów w zakresie audytu, doradztwa biznesowego, podatkowego, prawnego i transakcyjnego, ze 150 krajów. EY to również największa firma doradcza na polskim rynku, w której pracuje blisko 2800 profesjonalistów.

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. Każdego dnia pomagamy naszym klientom usprawniać biznes. To dla nas ważne, bo uważamy, że kiedy biznes działa lepiej, lepiej działa cały świat. Ta myśl wyraża się w naszej misji – Building a Better Working World.

Badanie sprawozdań finansowych z każdej branży, fuzje i przejęcia, wyceny spółek, cyberbezpieczeństwo, tropienie piramid finansowych, analiza inwestycji, międzynarodowe strategie podatkowe, rozprawy sądowe, doradztwo strategiczne – niezależnie od tego, który dział wybierzesz, czekają na Ciebie prawdziwe wyzwania.

Im bardziej różnorodne 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?

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.

Więcej informacji o oczekiwaniach na konkretnym stanowisku oraz o procesie rekrutacji znajdziesz na stronie kariery.

Zacznij poziom wyżej.

PLANY REKRUTACYJNE 2018/2019:

- Płatne praktyki: 150+;
- Praca stała: 150+.

DZIAŁY PROWADZĄCE

REKRUTACJĘ:

Audyt, Doradztwo Podatkowe, Doradztwo Biznesowe (w tym Doradztwo IT), Doradztwo Transakcyjne, Kancelaria EY Law.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Karty sportowe;
- Zniżki na kino i teatr;
- Masaże;
- Świeże owoce;
- Dodatkowe ubezpieczenie;
- Opieka medyczna;
- Dofinansowanie do studiów podyplomowych i nauki języków.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Poszukujemy studentów i absolwentów (już od poziomu licencjatu) kierunków ekonomicznych (m.in. ekonomia, finanse, bankowość, rachunkowość, metody ilościowe, ekonometria); prawniczych (prawo, administracja); technicznych (m.in. informatyka, elektronika, telekomunikacja, automatyka przemysłowa) oraz nauk ścisłych (m.in. matematyka, fizyka, chemia).

Jeśli Twojego kierunku nie ma na powyższej liście, ale masz analityczny umysł, interesujesz się biznesem i potrafisz to udowodnić – chętnie zobaczymy także Twoją aplikację.

LOKALIZACJE:

Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań i Wrocław

✉ rekrutacja@pl.ey.com

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.ey.com.pl
www.ey.com/kariera

MEDIA:

f [EYCareersPoland](https://www.facebook.com/EYCareersPoland)
t [ey_poland](https://twitter.com/ey_poland)
i [eyplkariera](https://www.instagram.com/eyplkariera)
v [EYPoland](https://www.youtube.com/EYPoland)
in [company/ernstandyoung](https://www.linkedin.com/company/ernstandyoung)



FCA Services Twoja droga do kariery!

WWW.FCAGROUP.PL

FCA
SERVICES

Kim jesteśmy?

FCA Services Polska Sp. z o.o. to spółka międzynarodowej grupy Fiat Chrysler Automobiles, lidera branży motoryzacyjnej posiadającej ponad 150 zakładów na całym świecie i zatrudniającego ponad 225 000 pracowników; Spółka FCA Services Polska założona została w 2001 r. i zatrudnia prawie 1100 pracowników.

Czym się zajmujemy?

Obsługujemy klientów z 11 krajów Europy oraz ze Stanów Zjednoczonych i Kanady w dwóch obszarach:

Obszar Finance to usługi księgowości głównej, bilansu i raportingu, obsługa cyklu aktywnego i pasywnego, finansów i płatności, zarządzania środkami trwałymi i kapitałem obrotowym, a także usługi podatkowe i kontroli zarządzania.

Obszar Payroll obejmuje cały zakres spraw pracowniczych – od obsługi dokumentacji kadrowej, poprzez sporządzanie list płac, do obsługi socjalnej pracowników.

Od 2005 r. spółka działa w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej na terenie FCA Poland w Bielsku-Białej, świadcząc usługi dla klientów z regionu EMEA, a od 2014 r. również z regionu NAFTA.

Kogo poszukujemy?

Poszukujemy osób chcących objąć stanowiska w obszarach finansowych lub kadrowo-płacowym posiadających wiedzę **w zakresie ekonomii lub/i posługujących się językami obcymi**, takimi jak: angielski, włoski, hiszpański, francuski, niemiecki, czeski.

Rekrutujemy zarówno osoby z doświadczeniem poszukujące wyzwań na stanowiskach specjalistycznych lub liderskich, jak i tych rozpoczynających dopiero swoją drogę zawodową.

Dla absolwentów studiów ekonomicznych proponujemy płatny Program Rozwojowy.

Studenci oraz absolwenci mogą w praktyce wykorzystać wiedzę zdobytą na uczelni, a także rozwijać swoją ścieżkę kariery.

Dołączając do naszego międzynarodowego zespołu, zyskasz niepowtarzalną szansę pracy dla najprężniej rozwijającej się organizacji na Podbeskidziu, a także okazję współpracy z uznanymi firmami z całego świata. Oferujemy różnorodne stanowiska i wyzwania, szeroki zakres odpowiedzialności oraz doskonałą okazję do rozwoju umiejętności.

DZIAŁY PROWADZĄCE

REKRUTACJE:

- Purchase to Pay EMEA, NAFTA;
- Order to Cash EMEA, NAFTA;
- General Accounting EMEA, NAFTA;
- Process Improvement (SAP&Accounting Methodology);
- HR Services (klient polskojęzyczny, włoskojęzyczny oraz francuskojęzyczny);
- Taxation.

PREFEROWANE KIERUNKI

STUDIÓW:

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Zarządzanie, Filologie: tj. włoska, francuska, angielska, hiszpańska, niemiecka, słowiańska.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Prywatna opieka medyczna;
- Ubezpieczenia na życie i zdrowie;
- Dofinansowania biletów do kina, teatru, wycieczek, skipassów w pobliskich kurortach;
- Kursy językowe;
- Mobilny dostęp do portali wiedzy;
- Szkolenia merytoryczne;
- Zadaszony parking dla rowerów;
- Zniżki na wybrane modele samochodów z grupy FCA;
- Integracyjne imprezy firmowe.

LOKALIZACJA:

Bielsko-Biała

FCA SERVICES POLSKA SP. Z O.O.

ul. Węglowa 72, Bielsko-Biała

✉ rekrutacja.fca@fcagroup.com

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.fcagroup.pl



More Than Finance

WWW.FRANKLINTEMPLETONCAREERS.COM



**FRANKLIN TEMPLETON
INVESTMENTS**

Franklin Templeton Investments to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 65 lat, której najważniejszym zasobem są pracownicy. Zatrudniamy ponad 9 tys. pracowników w 35 krajach na całym świecie na potrzeby obsługi ponad 240 produktów finansowych, co pozwala nam oferować wyjątkowo szeroką gamę różnorodnych możliwości rozwoju zawodowego. Nasze korporacyjne wartości odzwierciedlają to, co najlepsze w naszych pracownikach. Koncentrujemy się na spełnianiu potrzeb klientów, budowaniu relacji, osiągnięciu wysokiej jakości wyników i uczciwości w działaniu. Staramy się także zapewniać naszym pracownikom równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym.

Nasza działalność w Polsce

Jesteśmy obecni na polskim rynku od niemal 20 lat, czyli od otwarcia naszego oddziału w Warszawie pełniącego funkcję biura regionalnego na Europę Środkowo-Wschodnią. W Polsce mamy trzy oddziały w dwóch miastach: w Warszawie i w Poznaniu.

Kogo szukamy

Poszukujemy pracowników z dobrą znajomością języka angielskiego chętnych do rozpoczęcia lub kontynuowania swojej kariery zawodowej w środowisku międzynarodowym.

Działamy w wielu obszarach biznesowych, dlatego oferujemy stanowiska dla kandydatów z różnorodnym doświadczeniem, nie tylko w obszarze finansowym.

Zapraszamy do aplikowania osoby, które ukończyły różne kierunki studiów. Oferujemy zarówno staże dla studentów, pracę dla absolwentów, jak i stanowiska specjalistyczne, eksperckie oraz leaderskie dla osób z doświadczeniem.

Bardzo dobrze odnajdą się u nas osoby, które lubią pracę w środowisku międzynarodowym, chętnie budują relacje z innymi członkami zespołu, szybko się uczą, są samodzielne i nastawione na długofalową współpracę z firmą.

Jesteśmy globalną firmą, zatem każdy ma możliwość na co dzień rozmawiać z kolegami i koleżankami z całego świata, co umożliwi poznawanie innych kultur oraz dzielenie się wiedzą.

Możliwości rozwoju

Rozwój osobisty i zawodowy ma dla nas kluczowe znaczenie, ponieważ wierzymy, że umacnia on naszą firmę i pomaga naszym pracownikom sprostać każdemu wyzwaniu. Jesteśmy zwolennikami nauki poprzez praktyczne doświadczenie, dzielenie się wiedzą oraz stwarzanie pracownikom możliwości nawiązywania kontaktów, budowania relacji oraz pozyskiwania informacji zwrotnej z różnych źródeł.

Nasi pracownicy korzystają z rozwiązań z zakresu nauczania ustrukturalizowanego na potrzeby rozwoju ogólnych i indywidualnych kompetencji w formie zarówno programów internetowych, jak i programów prowadzonych przez trenerów.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Franklin Templeton Services – Fund Operations, Global Marketing Services, Project Management Office, US and International Transfer Agency, Franklin Templeton Technology, Global Product Strategy, Finance.

LOKALIZACJE:

- Poznań,
- Warszawa.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Ubezpieczenie medyczne,
- Ubezpieczenie grupowe,
- Karta Multisport,
- Program Employee Assistance,
- Siłownia w biurze,
- Imprezy integracyjne,
- Katalog szkoleń wewnętrznych,
- Program inwestycji pracowniczych.

FRANKLIN TEMPLETON INVESTMENTS POLAND SP. Z O.O.

- Plac Andersa 3, Poznań
- ul. Abpa. Baraniaka 6, Poznań

FRANKLIN TEMPLETON ASSET MANAGEMENT TFI S.A.

- Rondo ONZ 1, p. 26; Warszawa

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.franklintempletoncareers.com



One health care group. A lot of different success stories. Write your own success story at Fresenius.

WWW.FRESENIUS-KABI.COM/PL
WWW.FRESENIUSMEDICALCARE.COM

Fresenius – grupa kapitałowa. Jedna z wiodących firm medycznych na świecie. Ponad 270 000 pracowników w ponad 100 krajach, cztery niezależne biznesy opierające się na wspólnej wartości – ratowaniu życia oraz poprawie jakości życia pacjentów. Praca w grupie Fresenius to możliwość rozwoju w międzynarodowym środowisku oraz przede wszystkim ludzie z pasją. To dzięki nim grupa Fresenius dynamicznie się rozwija i realizuje cel, jakim jest lepsza medycyna dla większej liczby ludzi.

Fresenius Kabi Shared Service Center

Jesteśmy jednym z czterech Centrów Usług Wspólnych na świecie, które świadczą usługi finansowo-księgowo dla spółek Fresenius Kabi – wiodącego producenta płynoterapii oraz produktów do transfuzji i infuzji. Dzięki bliskiej współpracy z naszymi partnerami biznesowymi nie tylko dbamy o wspieranie ich w obszarze finansowym, lecz także umożliwiamy dalszy rozwój w dziedzinie ratowania życia ludzkiego. Każdego dnia pracujemy zgodnie z filozofią „caring for life”.

Fresenius Medical Care Shared Service Center

Jesteśmy pierwszym Centrum Usług Wspólnych firmy w Europie, specjalizującym się w dziedzinie finansów i księgowości. Dzięki pracy w międzynarodowym środowisku wykorzystujemy na co dzień znajomość języków obcych. Pracujemy dla naszych partnerów w ramach Fresenius Medical Care, największego producenta produktów i usług dializacyjnych na świecie. Dzięki naszemu zaangażowaniu nasi partnerzy mogą skupić się na nieustannej poprawie jakości życia pacjentów z niewydolnością nerek.

DZIAŁY PROWADZĄCE: REKRUTACJĘ

Księgowość;
Project Management.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość;
Studia filologiczne i językowe.

POŻĄDANE JĘZYKI:

angielski, niemiecki, francuski, włoski,
hiszpański, portugalski, chorwacki,

serbski, czeski, słowacki, węgierski,
duński, szwedzki, norweski, holenderski.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Stabilne warunki zatrudnienia;
- Międzynarodowe środowisko;
- Opieka medyczna wraz z ubezpieczeniem podróżnym;
- Program Multifaketyjny;
- Fundusz Socjalny;
- Program uznaniowy (Recognition);
- Dofinansowanie nauki języków obcych oraz studiów podyplomowych;

Kogo szukamy?

- Osób z doświadczeniem w księgowości lub wykształceniem finansowo-księgowym;
- Zainteresowanych zagadnieniami finansowo-księgowymi;
- Znających język angielski na poziomie umożliwiającym swobodną komunikację;
- Znających europejskie języki obce;
- Zmotywowanych i chętnie podejmujących wyzwania.

Co czyni nas wyjątkowymi:

Kultura organizacyjna:

- Rozszerzony proces onboardingu;
- Zaangażowanie pracowników w działalność charytatywną;
- Udział w wydarzeniach sportowych;
- Program uznaniowy (Recognition);
- Przyjazna atmosfera.

Ludzie:

- Specjaliści w dziedzinie księgowości;
- Zaangażowani w życie firmy, z pasją i pomysłami;
- Chętni do dzielenia się wiedzą;
- Otwarci na rozwój;
- Odpowiedzialni.

- Praca w ścisłym centrum;
- Świeże owoce w biurze.

LOKALIZACJA: Wrocław

Fresenius Kabi SSC

ul. Białoskórnicza 1, Wrocław
Business_Services_HR@Fresenius-Kabi.com

Fresenius Medical Care SSC

ul. Białoskórnicza 1, Wrocław
✉ rekrecutacja@fmc-ag.com



Witamy w Erze Innowacyjności!

Stosujemy zaawansowane technologie i analityczne narzędzia w celu wprowadzania cyfrowych transformacji na dużą skalę. Transformacja jest tutaj!



WWW.GENPACT.COM

Jesteśmy globalną, profesjonalną firmą usługową, która sprawia, że transformacja biznesu staje się realna. Wprowadzamy cyfrowe innowacje i inteligentne operacje dla naszych klientów. Kieruje nas doświadczenie w prowadzeniu tysięcy procesów dla setek firm z listy Global Fortune 500.

Od Nowego Jorku po New Delhi poprzez ponad 20 krajów, Genpact posiada kompleksową wiedzę, aby połączyć każdy fakt, ponownie stworzyć każdy proces i zaproponować nowe, bardziej innowacyjne sposoby działania firm.

Naszym celem jest upewnienie się, że mamy odpowiednich ludzi, którzy dostarczą to, co obiecamy. Osoby, które myślą kreatywnie i rozwiązują problemy, opierając się na danych i analizach. Ludzie, których pasją są operacje, skupiają się na szczegółach i prowadzą do zmian poprzez ciekawość, zdecydowanie i odwagę we wszystkim, co robią - na fundamencie niezmienniej integralności i uczciwości.

Jesteśmy Genpact. Transformacja jest tu. Dołącz do nas i stań się częścią naszej ekscytującej podróży!

Genpact jest pracodawcą dającym równe szanse. Rozważa kandydatów na wszystkie dostępne stanowiska bez względu na rasę, kolor skóry, religię lub przekonania,

pleć, wiek, pochodzenie narodowe, obywatelstwo, stan cywilny, status wojskowy, informację genetyczną, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową czy jakąkolwiek inną cechę chronioną poprzez obowiązujące przepisy.

Genpact angażuje się w tworzenie dynamicznego środowiska pracy, które ceni różnorodność i integrację, szacunek i integralność, koncentrację na kliencie i innowacyjność.

Procedura rekrutacji w Genpact składa się z 4 etapów: rozmowa wstępna, test językowy, rozmowa z Działem Rekrutacji, rozmowa z Managerem.

Test językowy składa się z 15-minutowej rozmowy telefonicznej (przykładowe pytania o hobby lub czas wolny). Poziom trudności waha się od łatwego do umiarkowanego w celu sprawdzenia słownictwa, płynności i łatwości wypowiedzi na tematy codzienne. Podsumowując, tylko ci kandydaci, którzy przejdą test językowy i rozmowę wstępną, zakwalifikują się do następnej rundy.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Zarządzanie zamówieniami,
- Finanse i Rachunkowość ze znajomością różnych języków obcych.

PREFEROWANY PROFIL

KANDYDATA:

- Absolwent szkoły wyższej (min. studia licencjackie),
- Znajomość języka na poziomie min. B2+.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

- Dobre umiejętności komunikacyjne,
- Podstawowe umiejętności z zakresu finansów/rachunkowości albo zarządzania zamówieniami,
- Wcześniejsze doświadczenie w firmie międzynarodowej.

LOKALIZACJE:

- Kraków,
- Lublin.

ADRESY:

- **Kraków:**
ul. Opolska 112, O3 Business Park, Bud. B
- **Lublin:**
ul. Witosza 16-18, Zana Center

MEDIA:

- f** GenpactPoland
- in** company/genpact
- envelope icon** genpact_careers

Make things possible.



Make things possible

WWW.GOLDMANSACHS.COM

Goldman Sachs jest światowym liderem w zakresie bankowości inwestycyjnej, papierów wartościowych i zarządzania inwestycjami. Oferuje szeroką gamę usług finansowych skierowanych do rozbudowanej i zróżnicowanej bazy klientów, która obejmuje korporacje, instytucje finansowe, rządy i osoby prywatne.

Jako firma o zasięgu globalnym zatrudniamy ludzi pochodzących z całego świata, reprezentujących różne narodowości, ścieżki edukacji oraz doświadczenia. Jesteśmy otwarci na ich perspektywy, energię, innowacyjne pomysły i gotowość do uczenia się oraz dzielenia się swoją wiedzą z innymi.

W Goldman Sachs Twoje umiejętności i doświadczenie otworzą przed naszymi klientami mnóstwo nowych możliwości. Od najnowszego IPO oraz analizy rynku, aż po inwestycję w czystą energię i infrastrukturę - każdy zespół ma swój wkład w innowacje, które napędzają postęp na świecie.

Będziesz pracować wśród ekspertów, ludzi myślących strategicznie na wszystkich poziomach, co pozwoli Ci zdobyć praktyczne doświadczenie, jakiego nie uzyskasz nigdzie indziej.

Wykorzystaj swoją szansę i miej wpływ na branżę, twórz rynki i wspieraj lokalną społeczność!

Rozpocznij u nas karierę

Oferujemy najlepsze w swojej klasie programy szkoleń i doradztwa na każdym etapie Twojej kariery oraz bardzo konkurencyjne wynagrodzenie i ofertę świadczeń.

- *Program New Analyst:*
Praca na pełen etat dla studentów i absolwentów posiadających minimalne doświadczenie zawodowe, którzy mogą rozpocząć pracę stałą w 2019 roku.
- *Program Summer Analyst:*
Dziesięciodniowy program stażowy odbywający się latem, przeznaczony dla studentów kończących studia w 2020 r.
- *Program Off Cycle:*
Roczny staż w niepełnym wymiarze czasu pracy, przeznaczony dla studentów studiów magisterskich kończących studia w 2020 roku.

Jak aplikować

Odwiedź stronę goldmansachs.com/careers i aplikuj w sekcji Students and Graduates - podaj stanowisko, dział oraz lokalizację w swojej aplikacji.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Finance,
- Human Capital Management,
- Legal,
- Operations,
- Risk,
- Engineering.

LOKALIZACJA: Warszawa

Goldman Sachs

Plac Europejski 1, Warszawa
✉ recruitment-poland@gs.com

MEDIA:

goldmansachs.com/careers/blog
in [company/goldman-sachs](https://www.linkedin.com/company/goldman-sachs)
t [goldmansachs](https://twitter.com/goldmansachs)
o [GoldmanSachs](https://www.youtube.com/channel/UCG10110012648576479164)



Ty w roli głównej! Zacznij od płatnych praktyk i zostań na dłużej.

WWW.GRANTTHORNTON.PL



Od 25 lat tworzymy w Polsce wyjątkowe miejsce pracy – tutaj, w przyjaznej kulturze opartej na szacunku i współpracy, w dynamicznym tempie rozwinięsz swoje talenty. Dla nas liczy się każdy pracownik – daj się poznać i dołącz do nas. Polubisz to miejsce!

W Grant Thornton możesz być sobą

Zapewniamy elastyczność: home office, praca na część etatu, wyjścia prywatne w godzinach pracy. System MyBenefit pozwala m.in. na zakup karty MultiSport, biletów na koncerty, do kina. Wspieramy Cię, gdy potrzebujesz zmiany – możesz brać udział w rekrutacjach wewnętrznych. Pomagamy rozwijać Twoje hobby – masz szansę zdobyć finansowy grant na realizację pasji. W trosce o Twoje zdrowie zapewniamy prywatną opiekę medyczną i dodatkowe ubezpieczenia.

W Grant Thornton ciągle się rozwijasz

Precyzyjnie określamy, od czego zależy Twoja kariera. Akademia Grant Thornton to bogata oferta szkoleń, dzięki którym rozwijasz kompetencje twarde i miękkie. Umożliwiamy udział w renomowanym, międzynarodowym programie rozwoju kompetencji menedżerskich.

W Grant Thornton jesteś członkiem wyjątkowego zespołu

Wspólnie tworzymy wyjątkową atmosferę pracy. Nie jesteś pozostawiony sam sobie – już od pierwszych dni w GT masz wyznaczonego opiekuna, możesz też liczyć na zespół, bo razem możemy więcej. Świątujemy wyjątkowe wydarzenia z życia pracowników, organizujemy spotkania integracyjne, bo dzięki temu mamy szansę poznawać się bliżej.

W Grant Thornton masz wpływ

Twoje opinie są dla nas ważne, wsłuchujemy się w nie, starając się wdrażać nowe rozwiązania. Dbamy o to, abyś mógł angażować się w ciekawe dla Ciebie projekty, w tym z obszaru CSR. Wyróżniamy tych, którzy przyczyniają się do wspólnego sukcesu. Co roku przyznajemy nagrody dla najlepszych pracowników w kilku kategoriach.

Praktyka – Staż – Praca

Oferujemy bogaty program praktyk studenckich, zapewniając: elastyczny grafik, wynagrodzenie, udział w realnych projektach. Praktyki trwają maks. 3 miesiące, a najlepsi praktykanci otrzymują propozycję stażu lub pracy.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Audyt finansowy;
- Doradztwo (podatki, transakcje kapitałowe, due diligence, ceny transferowe, konsulting, zarządzanie projektami, doradztwo europejskie);
- Outsourcing (księgowość, kadry i płace);
- Kancelaria Prawna;
- Wsparcie biznesu (marketing, HR, administracja, IT).

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- Finanse i rachunkowość;
- Prawo;
- Ekonomia;
- Zarządzanie;
- Administracja.

LOKALIZACJE:

- Poznań;
- Warszawa;
- Katowice;
- Wrocław;
- Kraków;
- Toruń.

GRANT THORNTON

Ul. abpa A. Baraniaka 88 E, bud. F; Poznań
Tel. (61) 625 11 00

- ✉ rekrutacje@pl.gt.com
- ✉ praktyki@pl.gt.com

MEDIA:

- f [GrantThorntonPL](#)
- 📧 [grantthornton_pl](#)
- in [company/grant-thornton-poland](#)
- 🐦 [GrantThorntonPL](#)



IKEA to nie tylko meble

TWOJASTRONAPRACY.IKEA.PL



Group Shared Services (GSS) to globalna organizacja wchodząca w skład Grupy IKEA, świadcząca usługi z zakresu finansów i HR dla innych organizacji IKEA z całego świata. Swoje usługi GSS świadczy poprzez 3 centra serwisowe, zlokalizowane w Poznaniu, Szanghaju i Baltimore.

IKEA Business Service Center (IKEA BSC) prowadzi usługi finansowo-kadrowe dla spółek IKEA z całej 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.

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. Dziś w Poznaniu zatrudniamy już prawie 500 pracowników.

Praca w IKEA Business Service Center

W IKEA stworzyliśmy warunki pracy i rozwoju zawodowego dla osób o różnym wykształceniu, płci, narodowości, pochodzeniu etnicznym, możliwościach fizycznych, poglądach na życie i świat oraz w każdym wieku. Wspieramy różnorodność i czerpiemy z niej naszą siłę. W zależności od stanowiska znajdu u nas zatrudnienie i rozwijają 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.

Jak zaaplikować?

Odwiedź naszą stronę: twojastronapraczy.ikea.pl

Damy Ci możliwość wystania zgłoszenia takiego, jakie chcesz. Możesz napisać o sobie tyle, ile chcesz – i w taki sposób, w jaki chcesz. Możesz też przesłać nam film, zdjęcia i inne pliki. Potem spotkamy się i porozmawiamy.

Czy zgłoszenie wysyła się na konkretne stanowisko pracy?

Niekoniecznie. Na podstawie Twojego zgłoszenia i rozmowy dopasujemy stanowisko pracy specjalnie dla Ciebie. Jeżeli masz pomysł na to, gdzie podobałoby Ci się najbardziej – chętnie się o tym dowiemy. Nadal dostępny jest też tradycyjny sposób rekrutowania – oparty na ogłoszeniach o wolnych stanowiskach. Chcemy dać Ci możliwość wyboru między nowym a starym sposobem. Wybierz sposób i aplikuj **#poTwojemu!**

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

angielski, niemiecki, hiszpański, portugalski, francuski, holenderski, włoski, czeski, węgierski, słowacki, rosyjski, norweski, szwedzki, duński, fiński.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Dział Zobowiązań,
- Dział Rozliczania Kosztów Podróży Pracowniczych,
- Dział Wsparcia Biznesowego,
- Dział Księgi Głównej,
- Dział Kadr i Płac,
- Dział Wsparcia i Administracji Systemami HR.

DANE KONTAKTOWE:

ul. Szwedzka 6a, Poznań

MEDIA:

f IKEApI
f pracawIKEA
in company/ikea-group



Dołącz do działu finansów i zakupów!

Urządzamy się w Polsce

WWW.TESTHR.PL/KINGFISHER



O nas

Grupa Kingfisher to jedna z największych firm działających w branży home improvement. Do grupy należą takie marki jak: B&Q, Screwfix, Castorama, Brico Dépôt, Koçtaş, a w Polsce Castorama Polska. Obecnie firma prowadzi 1200 sklepów w 10 krajach Europy i zatrudnia ponad 77 000 osób.

W 2017 roku w Krakowie powstało Globalne Centrum Usług Wspólnych (FSSC), w którym docelowo ma pracować 400 osób. Od lipca 2018 r. jesteśmy w nowym biurze na terenie Equal Business Park przy ul. Wielickiej 28.

Dlaczego warto?

W Kingfisher stawiamy na otwartość, samorealizację i wzajemne wspieranie się. Dlaczego warto do nas dołączyć?

- Dajemy możliwość budowania nowego centrum oraz wpływu na kształt procesów,
- Tworzymy innowacyjne rozwiązania z wykorzystaniem robotyzacji i automatyzacji,
- Dzielimy się wiedzą i mamy szerokie możliwości zdobywania kompetencji,
- Stawiamy na otwarte i partnerskie relacje oraz jesteśmy nastawieni na współpracę,
- Oferujemy konkurencyjny zestaw benefitów.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Księgowości,
- Zakupów.

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- ekonomicznych i ścisłych (m.in. księgowość, ekonomia, matematyka, finanse i rachunkowość) oraz filologii francuskiej, angielskiej.

Jeśli masz zdolności analityczne i znasz język angielski, ale Twojego kierunku nie ma wśród wymienionych, również wyślij CV – chętnie zapoznamy się z Twoją aplikacją!

Proces rekrutacji w 5 krokach:

Etap 1: aplikacja online na jedną z aktualnych ofert pracy.

Etap 2: analiza i selekcja aplikacji - uważnie analizujemy aplikacje i wybieramy kandydatów spełniających kryteria.

Etap 3: rozmowa telefoniczna z rekruterem, która ma na celu poznanie oczekiwań kandydata i zweryfikowanie poziomu języka angielskiego.

Etap 4: spotkanie face-to-face w biurze Kingfisher to rozmowa kwalifikacyjna z przedstawicielem działu HR i managerem – na tym etapie następuje ponowne sprawdzenie poziomu języka angielskiego oraz weryfikacja wiedzy merytorycznej z zakresu finansów i księgowości/zakupów.

Etap 5: informacja zwrotna – wszyscy kandydaci dostają informacje zwrotne o wyniku rekrutacji.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie,
- Pakiet sportowo-rekreacyjny,
- Owocowe środki.

LOKALIZACJA:

Kraków

ADRES:

Equal Business Park
ul. Wielicka 28, Kraków

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:

www.testhr.pl/kingfisher
tel. +48 654 654 654



Generation KPMG – Big Thinkers Wanted

WWW.KARIERA.KPMG.PL

WWW.GENERATIONKPMG.PL



Kim jesteśmy:

KPMG to międzynarodowa sieć firm audytorsko-doradczych. Od 28 lat świadczymy w Polsce usługi z zakresu audytu, doradztwa podatkowego oraz szeroko pojętego doradztwa biznesowego. Kompleksowe usługi prawne świadczy stowarzyszona z KPMG Kancelaria prawnicza D. Dobkowski. Naszą przewagą jest wiedza ponad 189 tys. pracowników w 152 krajach. W biurach w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Katowicach, Gdańsku, Łodzi i we Wrocławiu zatrudniamy łącznie ponad 1800 osób.

Kogo szukamy:

Ofertę praktyk i pracy kierujemy do studentów od III roku studiów i absolwentów, którzy chcą zdobyć wiedzę i kompetencje w zakresie audytu, audytu instytucji finansowych, podatków, doradztwa biznesowego, usług księgowych i doradztwa prawnego.

Proces rekrutacji:

Każdy proces rekrutacyjny rozpoczyna się od przesłania dokumentów aplikacyjnych online. Następnie kandydacie zostają zaproszeni do wypełnienia testów analitycznych SOVA,

których celem jest ocena poziomu zdolności analitycznych oraz preferencji zachowań kandydata w środowisku zawodowym. Test z języka angielskiego określa poziom biegłości w zakresie ogólnej znajomości z elementami tzw. office English. Ostatni etap to rozmowa kwalifikacyjna, podczas której skupiamy się na poznaniu kandydata – jego doświadczeń, umiejętności, zainteresowań oraz powodów, dla których aplikuje do konkretnego działu w KPMG.

Profil praktykanta/stażysty:

- kierunki: ekonomia, finanse, prawo, rachunkowość, międzynarodowe stosunki gospodarcze, zarządzanie, metody ilościowe, matematyka i pokrewne,
- bardzo dobra znajomość języka angielskiego,
- analityczne myślenie,
- umiejętność pracy w zespole.

Informacje dotyczące praktyk, pracy oraz informacje o firmie znajdują się na stronach:

- www.kariera.kpmg.pl
- www.generationkpmg.pl

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- audytu,
- audytu instytucji finansowych,
- podatków,
- usług doradczych,
- usług księgowych i kancelarii prawniczej D. Dobkowski.

LOKALIZACJE:

- Warszawa,
- Kraków,
- Poznań,
- Katowice,
- Gdańsk,
- Łódź,
- Wrocław.

DANE KONTAKTOWE:

ul. Inflancka 4a, Warszawa

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:

✉ rekrutacja@kpmg.pl

www.kariera.kpmg.pl

www.generationkpmg.pl

MEDIA:

f KPMGPoland

📷 kpmgpoland



Zarezerwuj swój bilet do kariery!

WWW.BANKOWETALENTY.PL



Byliśmy pierwszym w pełni internetowym bankiem w Polsce, a dziś wyznaczamy kierunek rozwoju bankowości mobilnej i online. Dzięki czemu jesteśmy synonimem innowacyjnych rozwiązań w bankowości. Jesteśmy jedną z najsilniejszych i najszybciej rozwijających się marek finansowych w Polsce, od 1992 r. notowaną na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Obecnie obsługujemy ponad 5 milionów klientów w Polsce, Czechach i na Słowacji.

Kogo szukamy?

Wyróżniają nas ludzie. Ale nie są to wyłącznie doświadczeni eksperci. Do naszego zespołu mogą dołączyć też pełni entuzjazmu studenci i absolwenci, którzy chcą się rozwijać razem z nami. Jedną z możliwości jest rozpoczęcie kariery od praktyk lub programu stażowego. To idealny start – szansa na poznanie nas i przekonanie się, jaka praca najbardziej Ci odpowiada.

Dowiedz się więcej i aplikuj na bankowetalenty.pl

W trakcie stażu poznasz pracę wielu departamentów. Różnią się one nie tylko zakresem obowiązków, lecz także sposobem organizacji pracy. Dlatego ważne jest dla nas:

- Twoje pozytywne nastawienie,
- wcześniejsze doświadczenia we współpracy przy różnych projektach,

- elastyczność i chęć do nauki nowych rzeczy,
- oraz umiejętność podsumowywania i wyciągania wniosków.

Proces rekrutacji:

Wybierz odpowiednią dla Ciebie ścieżkę stażową. Wypełnij formularz aplikacyjny zamieszczony na stronie bankowetalenty.pl. Wybrane osoby zaprosimy na rozmowę. Niektóre sprawdzimy w praktyce.

Program praktyk

Do udziału w Programie Rozwoju Młodych Talentów zapraszamy studentów i absolwentów, którzy uzyskali dyplom maksymalnie 2 lata wcześniej. Program praktyk to doskonała okazja na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych. Natomiast udział w stażu daje możliwość bezpośredniego poznania wielu obszarów mBanku. Podczas jego trwania stażysta będzie miał możliwość pracy w różnych departamentach banku.

Na program praktyk można aplikować przez cały rok, wysyłając swoje CV w odpowiedzi na poszczególne oferty. Natomiast rekrutacja na staż rozpoczyna się w październiku każdego roku, a sam program w głównej mierze realizowany jest od stycznia. Blisko 70% praktykantów i stażystów otrzymuje propozycje pracy w banku.

PLANOWANE PRAKTYKI I STAŻE W LATACH 2018/2019:

- staże: 20
- praktyki: ok. 80

CZAS TRWANIA:

- Staż: 6-12 miesięcy
- Praktyki: 3-12 miesięcy

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

Bankowość Korporacyjna i Inwestycyjna, Bankowość Detaliczna, Zarządzanie Ryzykiem, Finanse, Rynki Finansowe, Wsparcie Sprzedaży, Marketing, Zarządzanie Produktami, IT, Operacje i Back Office, Biuro Maklerskie, Corporate Finance, mLeasing i innych.

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Zarządzanie, Informatyka i Ekonometria, Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne, Bankowość, Analizy danych, Marketing bądź pokrewne.

LOKALIZACJE:

- Warszawa,
- Łódź,
- inne duże miasta w Polsce,

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

ul. Senatorska 18, Warszawa

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:

✉ bankowetalenty@mbank.pl

MEDIA:

www.mbank.pl/kariera
www.pracujebolubie.pl/mbank
www.bankowetalenty.pl
in [company/mbank-s-a](https://www.facebook.com/company/mbank-s-a)
f [mBank.Polska](https://www.facebook.com/mbank.polska)



Nordea – skandynawska kultura pracy

Nordea

WWW.NORDEA.PL

Kim jesteśmy

Nordea Bank AB SA Oddział w Polsce działa w dwóch obszarach biznesowych, których celem jest wspieranie skandynawskiego banku Nordea. W Łodzi znajduje się centrum operacyjne, które obsługuje procesy back-office'owe dla skandynawskich jednostek biznesowych i oddziałów bankowych. W Trójmieście i Warszawie mieści się centrum kompetencyjne IT, które pracuje nad kompleksowym rozwojem technologicznym na rzecz całej grupy Nordea.

Nordea w Polsce rośnie bardzo dynamicznie. Rosnąca liczba pracowników wynika z tego, że coraz więcej zadań ze Skandynawii jest przenoszonych do Polski. Aktualnie w 2018 roku zatrudniamy ponad 3200 osób w 3 aglomeracjach. W nadchodzącym roku duży nacisk kładziemy na wzrost zatrudnienia w obszarze IT.

Kogo szukamy

W Łodzi poszukujemy osób do różnych departamentów w obrębie naszego centrum finansowego back-office. Szukamy zarówno osób, dla których będzie to pierwsza praca, jak również kandydatów, którzy mogą pochwalić się doświadczeniem zawodowym w obszarze finansów, rachunkowości lub bankowości.

W Trójmieście zapraszamy do współpracy początkujących w branży IT specjalistów oraz ekspertów z długoletnim doświadczeniem. Gwarantujemy ciekawą ścieżkę rozwoju i wsparcie w budowie kompetencji merytorycznych i personalnych.

W Warszawie budujemy Command&Control Centre, które będzie pełniło strategiczną rolę w zakresie utrzymania ciągłości działania banku.

Proces rekrutacji

Pierwszym etapem rekrutacji jest około 30-minutowa rozmowa telefoniczna z Rekruterem, podczas której zbierane są podstawowe informacje o kandydacie. To również okazja do zadania dodatkowych pytań dotyczących stanowiska, zespołu i projektu. Rozmowa w głównej mierze odbywa się w języku angielskim.

Kolejnym etapem jest rozmowa rekrutacyjna w naszej siedzibie lub na skype z liderem zespołu, który prowadzi rekrutację na dane stanowisko. Kandydat może spodziewać się pytań o dotychczasowe dokonania zawodowe, aspiracje i oczekiwania związane z rolą, na którą aplikował. Podczas rozmowy staramy się również przekazać informacje o specyfice Nordeji, naszym środowisku pracy i wartościach, którymi się kierujemy. Informację zwrotną kandydat otrzymuje telefonicznie bądź mailowo w terminie do 2-3 tygodni od spotkania.

Staramy się aby proces rekrutacji był dwuetapowy. Czasami zdarza się, że jest jeszcze trzeci etap, typowo techniczny.

Zapraszamy do sprawdzenia naszych ofert pracy. Do aplikacji należy załączyć CV oraz list motywacyjny!

Staże

Oprócz pracowników pełnoetatowych zatrudniamy także stażystów, którzy bardzo często po ukończonym stażu (3-miesięcznym, płatnym) otrzymują propozycję stałego zatrudnienia. Corocznie oferujemy staże dla ok. 30–40 osób. Kierunek studiów nie jest kluczowym kryterium doboru. Ważne u kandydata jest tzw. oko do liczb, umiejętność szybkiego uczenia się i znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym.

DZIAŁY PROWADZĄCE: REKRUTACJĘ

- IT,
- Centrum Operacyjne.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- IT,
- Finanse,
- Księgowość,
- Bankowość.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- dofinansowanie studiów i szkoleń,
- prywatna opieka medyczna,
- karta sportowa,
- karta lunchowa,
- karta podarunkowa,
- dopłaty do Pracowniczego Programu Emerytalnego.

LOKALIZACJE:

- Trójmiasto,
- Łódź,
- Warszawa.

KONTAKT:

- ✉ recruitment.noc@nordea.com
- ✉ RekrutacjaIT@nordea.com

OPEN DOORS TO ANY CAREER YOU WANT

Unlímit Yourself @ PMI

WWW.PMI.COM



PMI SERVICE CENTER
EUROPE

Jako **PMI Service Center Europe (PMI SCE)** jesteśmy częścią międzynarodowego koncernu Philip Morris International, sprzedającego swoje produkty na ponad 180 rynkach całego świata. W swoim portfolio posiadamy 6 z 15 najbardziej rozpoznawalnych i cenionych marek, w tym **najlepiej sprzedającą się markę** papierosów na świecie. Podjęliśmy też przełomową decyzję. Rozpoczęliśmy produkcję i sprzedaż produktów bezdymnych, potencjalnie mniej szkodliwych niż tradycyjne produkty tytoniowe. Czegoś takiego jeszcze nie było! Wierzymy, że ta zmiana będzie korzystna dla naszych konsumentów, a także dla całego społeczeństwa.

Zmiany te nie byłyby możliwe bez udziału naszych pracowników. Chcesz zdobywać wiedzę i pracować z najlepszymi? A może masz już doświadczenie i chcesz podjąć nowe wyzwania w **zaawansowanych procesach finansowych, robotyce, big data lub sztucznej inteligencji**? W naszym Centrum Eksperckim w Krakowie każdy ekspert, student czy absolwent znajdzie coś interesującego!

Co nas wyróżnia?

- Cenimy **różnorodność**. Pracownicy PMI SCE reprezentują ponad 30 narodowości, posługując się ponad 20 językami.
- Będziesz **częścią największej zmiany** w historii naszej firmy, tworząc przyszłość bez dymu tytoniowego.

- Zadbamy o Twój rozwój. Nasza **oferta szkoleniowa** obejmuje ponad 50 kursów (w tym językowe).
- Zagwarantujemy Ci dostęp do **nowoczesnych technologii**, a także metod pracy, w tym **Agile**.
- Będziesz uczestniczyć w **ciekawych grupach projektowych** oraz **interdyscyplinarnych zespołach**.
- U nas możesz **wykorzystać swoje pomysły i pasje**, aby kształtować przyszłość firmy, a także projektować swoją karierę, również na **arenie międzynarodowej**.
- Zapewnimy Ci pracę w **komfortowej przestrzeni** biurowej i **benefity**, takie jak: prywatna opieka medyczna, pracowniczy fundusz emerytalny, dostęp do firmowego przedszkola, programy sportowe, dofinansowanie do posiłków, możliwości pracy zdalnej, parking pracowniczy i wiele innych.
- Możemy pochwalić się **prestżowym wyróżnieniem Top Employer Polska, Europe oraz Global**, które jest dowodem, że nasze działania, by PMI był **przyjaznym miejscem pracy**, zostały docenione.

Brzmi interesująco? Porozmawiajmy!

INFORMACJE O REKRUTACJI:

Rekrutację na regularne stanowiska oraz płatne staże (trwające do 12 miesięcy) prowadzimy przez cały rok, w zależności od potrzeb biznesowych poszczególnych działów. Najlepszym stażystom często proponujemy stałe zatrudnienie.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJE:

Finanse, Usługi Informatyczne, Kapitał Ludzki i Kultura Organizacyjna, Zakupy, Analiza Danych Przedsiębiorstwa, Łańcuch Dostaw, Nauka i Innowacje.

DOŁĄCZ DO NASZEJ DRUŻYNY PMI, JEŚLI:

- Studiujesz/pracujesz, a oprócz tego masz wiele pasji;
- Jesteś umysłem ścisłym lub humanistą;
- Lubisz nowe technologie;
- Podejmujesz inicjatywę, a na drugie imię Ci skuteczność;
- Pomagasz innym w odnoszeniu sukcesów;
- I co najważniejsze, jesteś zawsze o krok do przodu.

LOKALIZACJA:

- Kraków

PMI SERVICE CENTER EUROPE SP. Z.O.O. (PMI SCE)

al. Jana Pawła II 196, Kraków
www.pmi.com

OFERTY PRACY I STAŻY:

www.pmi.com/careers/overview

MEDIA:

- in company/insidepmi
- insidepmi
- f InsidePMI
- insidepmi



Zmień perspektywę. Dołącz do PwC i zmieniaj zasady gry. Be a game changer.

WWW.PWC.PL/KARIERA



Kim jesteśmy?

Korzystając z wiedzy i kwalifikacji ponad 236 tysięcy pracowników w 158 krajach, dostarczamy naszym klientom najwyższą jakość usług w zakresie audytu, doradztwa biznesowego, doradztwa podatkowego i prawnego oraz transformacji cyfrowej. W Polsce PwC posiada 8 biur regionalnych – w Warszawie, Łodzi, Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach, Krakowie i Rzeszowie, a także Financial Crime Unit w Gdańsku oraz dwa Centra Usług Wspólnych w Katowicach i Opolu.

Co nas wyróżnia?

Siłą PwC są ludzie. Obecnie zatrudniamy w Polsce już ponad 4 500 osób. Ponad 70% wszystkich pracowników to osoby poniżej 35. roku życia. Każda nowa osoba dołączająca do PwC ma do dyspozycji Buddiego, który pomaga jej w pierwszych miesiącach pracy.

Funkcjonuje u nas szereg różnych programów mających wpływ na budowanie przyjaznej atmosfery np.: coach – coachee, big brother – big sister, czy PwC Joy, w ramach którego zapewniamy np. masaże w biurze. Organizujemy także wolontariat pracowniczy, dający możliwość przeznaczania kilku godzin w miesiącu na działalność społeczną. Pracownicy PwC mogą korzystać również z elastycznego czasu pracy, świeżych owoców każdego dnia i aktywności sportowych dofinansowanych przez firmę.

Staże i praktyki

W zależności od zespołu płatne praktyki w PwC trwają od 3 do 9 miesięcy. Na praktyki mogą aplikować absolwenci i studenci 3. roku studiów I stopnia oraz studenci i absolwenci studiów II stopnia. Nie wymagamy wykształcenia kierunkowego – najważniejsze są dla nas zdolności analityczne, umiejętności logicznego myślenia i chęć rozwijania swoich umiejętności. Jako jedni z niewielu pracodawców na rynku mamy program praktyk letnich WEX skierowanych już do studentów I i II roku I stopnia.

Proces rekrutacyjny

Osoby zainteresowane odbyciem praktyk lub zatrudnieniem zapraszamy na naszą stronę www.pwc.pl/kariera (sekcja student). W pierwszym kroku prosimy o zaaplikowanie na konkretne ogłoszenie. Aplikujący może udostępnić nam CV albo profesjonalny profil w mediach społecznościowych.

Po zaaplikowaniu on-line prosimy o wypełnienie testu weryfikującego analityczne myślenie. W kolejnym kroku zapraszamy do nagrania videotestu z języka angielskiego. Kandydat może w dogodnym dla siebie miejscu i czasie nagrać swoje odpowiedzi. Ostatnim etapem jest spotkanie w biurze PwC – w zależności od działu, do którego prowadzona jest rekrutacja – może to być rozmowa z menedżerem albo mini Assessment Centre.

Nasze wartości

#Act with integrity #Work together #Make a difference #Care #Reimagine the possible

LOKALIZACJE:

- Warszawa
- Gdańsk
- Katowice
- Opole
- Kraków
- Łódź
- Poznań
- Rzeszów
- Wrocław

REKRUTACJA:

✉ kariera@pl.pwc.com

MEDIA:

in PwCPolska
ig pwcpolaska
f PwC.Polska

SIEDZIBA GŁÓWNA:

ul. Lecha Kaczyńskiego 14, Warszawa



Weź karierę we własne ręce

Praca w PZU pozytywnie nakręca

Cenimy ludzi z inicjatywą i pomysłem na siebie.

Szukamy osób, które nie boją się wyzwań i projektów dużej skali.

Podejmij wyzwanie i twórz z nami #nowePZU.

WWW.PZU.PL/KARIERA



Poznaj PZU

Jesteśmy dziś największą grupą finansową w Europie Środkowo-Wschodniej. Zarządzamy blisko 300 mld zł aktywów i cieszymy się zaufaniem 22 mln klientów w 5 krajach. Oferujemy kompleksową ochronę ubezpieczeniową we wszystkich najważniejszych dziedzinach życia prywatnego, publicznego i gospodarczego. Prowadzimy działalność w zakresie zarządzania otwartym funduszem emerytalnym, funduszami inwestycyjnymi i programami oszczędnościowymi.

W Grupie PZU zapewniamy pracę dla około 150 tys. osób. Są to pracownicy etatowi ze wszystkich naszych spółek oraz współpracownicy, w tym agenci ubezpieczeniowi.

Szukamy właśnie Ciebie

Praca w PZU to możliwość wszechstronnego rozwoju kariery dla ekspertów z różnych branż. Nie musisz znać się na ubezpieczeniach, aby z nami pracować. Zatrudnimy specjalistów w niemalże każdym obszarze IT, finansów, analizy biznesowej, sprzedaży, marketingu, administracji, nieruchomości, prawa, HR i wielu innych.

Więcej informacji oraz aktualne oferty pracy, praktyk i staży znajdziesz na stronie: pzu.pl/kariera

Dbamy o satysfakcję pracowników

Szanujemy czas prywatny pracowników i zapewniamy rozsądną godzinę pracy. Nasze systemy premiowe uwzględniają indywidualne wyniki. Posiadamy też elastyczny pakiet benefitów pozapłacowych, w tym opiekę medyczną, kartę sportową, bilety do kin i teatrów, preferencyjne oferty ubezpieczeniowe.

Wyzwania i rozwój

Doskonalimy umiejętności biznesowe oraz interpersonalne naszych pracowników. Oferujemy im nowoczesne formy szkoleń i różnorodne programy rozwojowe. Dzięki dużej skali działania Grupy PZU nasi pracownicy mogą korzystać z najnowszych technologii i wdrażać rynkowe innowacje. Wyznaczamy kierunek, w którym podąża cała branża.

Terminy rekrutacji

Rekrutację do płatnego programu praktyk i staży rozpoczynamy w marcu. W ofercie są 3-miesięczne praktyki letnie oraz 6-miesięczne staże. W ramach naszego programu zdobędziesz prawdziwe doświadczenie, a nie „wpis do CV”. Ponad 60% stażystów zostaje z nami na dłużej. Rekrutacje specjalistyczne prowadzimy przez cały rok.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Finanse,
- IT,
- Sprzedaż i Wsparcie Sprzedaży,
- HR,
- Marketing,
- Kontroling finansowy,
- Zarządzanie Projektami,
- Inwestycje,
- Likwidacja Szkód,
- i wiele innych.

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- Finanse i rachunkowość,
- Ekonomia,
- Zarządzanie,
- Informatyka,
- Kierunki techniczne.

LOKALIZACJE:

- Centrala w Warszawie,
- Oddziały w całej Polsce.

PZU SA

al. Jana Pawła II 24, Warszawa
✉ kariera@pzu.pl

MEDIA

pzu.pl/kariera

f [pzukariera](#)
in [company/pzu](#)
p [pzukariera](#)
t [grupapzu](#)



The Royal Bank of Scotland

WWW.RBS.COM



Kim jesteśmy?

RBS jest jedną z pięciu największych instytucji finansowych 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 roku. 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!

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.

KOGO SZUKAMY?

Specjalistów: Finance, Technology, Data & Analytics.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW?

Finanse i rachunkowość, zarządzanie, ekonomia, IT.

SZAŹE I PRAKTYKI?

- Tak.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Pakiety szkoleń,
- Programy talentowe,
- Wewnętrzne oferty pracy,
- Klub Toastmasters,
- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie i w podróży,
- Karta lunchowa i karta Multisport,
- E-bilet,
- 2 dni pracy zdalnej,
- Elastyczne godziny pracy,
- Sieci pracownicze,
- Grupy sportowe,
- Program emerytalny,
- Przestrzenie do rozrywki,
- Niesamowici ludzie,
- Nowoczesne i przyjazne biuro.

LOKALIZACJA:

- Warszawa

DANE TELEADRESOWE:

www.rbs.com

NATIONAL WESTMINSTER BANK PLC S.A. ODDZIAŁ W POLSCE

ul. 1-go Sierpnia 8A, Warszawa

REKRUTACJA:

www.jobs.rbs.com/poland



Excellence Through Partnership



Re:Sources jest centrum usług wspólnych dla Publicis Groupe, trzeciej największej grupy komunikacyjno-marketingowej na świecie. W skład Publicis Groupe wchodzi domy mediowe i agencje reklamowe, świadczące usługi z zakresu reklamy, mediów i PR. Grupa działa w ponad 100 krajach i zatrudnia 80 000 profesjonalistów.

Co robimy?

Re:Sources Poland istnieje od 2010 roku, świadczy kompleksowe usługi dla Publicis Groupe w obszarach:

- Administracja;
- Księgowość;
- Podatki;
- IT;
- Prawo;
- HR & Payroll.

Obecnie Re:Sources Poland świadczy usługi dla agencji polskich, skandynawskich, litewskich, łotewskich, czeskich i węgierskich. Firma zatrudnia ponad 130 pracowników.

Nasz cel to zapewnienie najwyższej jakości usług dla Publicis Groupe, w oparciu o ujednolicone i ustandaryzowane procedury i procesy, wysoką wydajność pracy i otwartość na zmiany. Promujemy współpracę między działami, bliski

kontakt z klientem, budowanie naszej wartości w oparciu o zrozumienie specyfiki biznesu.

Co nas wyróżnia?

Wyróżniamy się przyjazną atmosferą, kulturą otwartości i dialogu, w której każdy może być sobą. Wspieramy pracowników w ich rozwoju, współfinansując kursy języka angielskiego oraz szkolenia zewnętrzne podnoszące kwalifikacje zawodowe. Oferujemy szkolenia wewnętrzne, jak też rozwój poprzez udział w projektach. Wspieramy awanse wewnątrz organizacji i w ramach Grupy. Promujemy integrację i współpracę między działami, oraz kulturę continuous improvement, co daje szansę zdobycia niepowtarzalnego doświadczenia na rynku pracy. Nasi pracownicy w szczególności cenią sobie elastyczność, work-life balance, stabilność zatrudnienia oraz możliwość zdobycia solidnego doświadczenia zawodowego.

Kogo szukamy?

Naszą ofertę kierujemy do studentów i absolwentów wydziałów takich jak: Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Informatyka, Prawo. Oprócz umiejętności analitycznych stawiamy również na umiejętności interpersonalne, szczególnie związane z obsługą klienta. Z nami nauczysz się procesów księgowych i współpracy z klientem korporacyjnym.

PLANY REKRUTACYJNE NA

2018/2019:

- Praktyki i staże: 10,
- Praca: w zależności od potrzeb biznesowych.

DZIAŁY:

- Księgowość,
- Podatki,
- IT,
- Prawo,
- HR & Payroll.

PREFEROWANE KIERUNKI:

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Informatyka, Prawo.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Prywatna opieka medyczna,
- Karta MultiSport,
- Dofinansowanie kursów języka angielskiego,
- Dofinansowanie szkoleń zewnętrznych,
- Konkursy pracownicze i nagrody,
- Telefony komórkowe i parking samochodowy dla szerokiego grona managerskiego,
- Parking dla rowerów,
- Elastyczne godziny pracy,
- Owocowe poniedziałki,
- Brak dress code'u.

LOKALIZACJA:

- Warszawa

RE:SOURCES POLAND

ul. Domaniewska 44, Warszawa

✉ rekrutacja@lionresources.com



Skandynawska firma opierająca się na podstawowych wartościach takich jak uczciwość, odpowiedzialność, efektywność, pasja i przedsiębiorczość.

WWW.ROCKWOOL.PL

ROCKWOOL Global Business Service Center (RGSB) jest centrum kompetencyjnym w grupie ROCKWOOL, które zajmuje się świadczeniem usług z zakresu księgowości, finansów, IT, HR i Group Technology. Jesteśmy dumni z tego, że nasze centrum zostało uznane za The Most BeLOVED SSC.

Grupa ROCKWOOL jest światowym liderem w produkcji skalnej wełny mineralnej – dostawcą produktów, systemów i rozwiązań służących poprawie efektywności energetycznej, akustyki i bezpieczeństwa pożarowego obiektów budowlanych. Posiada 35 fabryk zlokalizowanych na całym świecie i zatrudnia ponad 10 tys. utalentowanych pracowników. Na rynku polskim ROCKWOOL działa od ponad 20 lat i niemal od samego początku konsekwentnie wspiera inicjatywy zaangażowane społecznie.

Kim jesteśmy?

Jesteśmy zespołem kompetentnych, otwartych i pełnych entuzjazmu pracowników. Wspieramy grupę ROCKWOOL w kompleksowy sposób – każdy znajdzie tu coś dla siebie, począwszy od pakietu procesów księgowych, tj. dział zobowiązań, należności i windykacji, dział danych podstawowych, płatności, księgi głównej aż po controlling. Mamy możliwość rozwijania się zarówno pionowo, od stanowiska młodszego księgowego/specjalisty do starszego księgowego/specjalisty, jak i poziomo, poznając różne procesy czy obejmując różne funkcje równoległe. Nasza praca to nie tylko liczby, lecz także – albo przede wszystkim – kontakt z klientami z całego świata, usprawnianie procesów, rozwiązywanie problemów, udział w projektach,

ciągła praca zespołowa, a także zabawa. U nas po prostu wiele się dzieje!

Kogo szukamy?

Jeśli chciałbyś dołączyć do naszego fantastycznego zespołu oraz wspólnie z nami mieć realny wpływ na rozwój firmy i charakteryzujesz się:

- proaktywnością w inicjowaniu działań i wychodzeniu poza stereotypy, zgłaszaniu pomysłów w celu ciągłego doskonalenia i usprawniania procesów,
- otwartym umysłem i pozytywnym podejściem do nowych sposobów myślenia i działania,
- elastycznością w działaniu,
- chęcią przyjęcia odpowiedzialności za podejmowane decyzje,
- pokorą i skromnością,
- oraz poczuciem humoru,

to jesteś bardzo mile widziany!

Proces rekrutacyjny

Nasz proces rekrutacji, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków:

- Weryfikacja CV,
- Rozmowa z zespołem HR oraz osobą zatrudniającą,
- Test psychologiczny oraz test na rozwiązywanie problemów.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

- angielski (obowiązkowy),
- niemiecki,
- francuski,
- holenderski,
- duński,
- szwedzki
- i inne (mile widziane).

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Ekonomia,
- Rachunkowość,
- Analiza Matematyczna,
- Księgowość,
- Informatyka,
- filologie językowe i inne.

LOKALIZACJA:

Poznań

ROCKWOOL

Biuro Maraton,
ul. Królowej Jadwigi 43, Poznań

✉ HR_Poznan@rockwool.com

f ROCKWOOLGlobalBusinessServices



Schneider Electric to wspaniała firma dzięki wspaniałym ludziom

WWW.SCHNEIDER-ELECTRIC.PL

Life Is On

Schneider
Electric

Jeśli interesuje Cię rozwój zawodowy, czekamy na Ciebie! Schneider Electric docenia Ciebie jako osobę — uznając indywidualne uzdolnienia za szczególną wartość pracownika. Jako globalna, dynamicznie rozwijająca się firma szukamy ludzi z pasją, którzy pomogą nam wprowadzać innowacyjne rozwiązania i zapewniać bezpieczny, niezawodny, wydajny i zrównoważony dostęp do energii dla wszystkich.

Schneider Electric jest liderem cyfrowej transformacji w zarządzaniu energią i automatyce, w budownictwie komercyjnym i mieszkaniowym, centrach danych, obiektach infrastrukturalnych, energetyce oraz przemyśle. Obsługujemy klientów w ponad 100 krajach, będąc wiodącym dostawcą w obszarze rozdziału energii średniego i niskiego napięcia, zasilania gwarantowanego oraz automatyki. Dostarczamy produkty oraz zintegrowane i efektywne rozwiązania, obejmujące systemy zasilania, sterowania oraz oprogramowanie.

Wierzymy, że Schneider Electric to wspaniała firma dzięki wspaniałym ludziom i partnerom, którzy ją tworzą. Nasze zaangażowanie w innowacyjność, różnorodność oraz zrównoważony rozwój zapewnia niezawodny dostęp do energii każdemu, w każdym miejscu i w każdym momencie naszego życia. Nazywamy to Life Is On.

Oczekiwania wobec kandydatów:

Ukończone studia kierunkowe bądź w trakcie studiów, dobra znajomość języka angielskiego plus znajomość drugiego języka europejskiego. Dobra znajomość Excel oraz systemów klasy ERP będzie atutem.

Proces rekrutacji:

Rozmowa z Menadżerem zespołu oraz Rekruterem, weryfikacja znajomości języków obcych, wiedzy księgowej oraz test na spostrzegawczość.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Księgowość,
- Controlling,
- HR,
- Marketing,
- Dział Techniczno-Handlowy.

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- Finanse,
- Księgowość,
- Rachunkowość,
- Filologie obce,
- Administracja,
- Kierunki humanistyczne.

LOKALIZACJA:

Warszawa

SIEDZIBA FIRMY:

ul. Konstruktorska 12, Warszawa

MEDIA:

- ✉ rekrutacja@schneider-electric.com
- f [SchneiderElectric](#)
- 🐦 [se_careers](#)
- 📞 [+schneiderelectric](#)
- 📺 [schneiderelectric](#)
- 📺 [schneidercorporate](#)



Shell Business Operations

WWW.SHELL.PL/KRAKOW



Kim jesteśmy

Firma **Shell** jest globalną grupą firm energetycznych i petrochemicznych, która zatrudnia ok. 86 tys. pracowników w ponad 70 krajach. W skład grupy wchodzi m.in. 5 centrów usług biznesowych, w tym **Shell Business Operations** w Krakowie.

Nasz zespół w Krakowie liczy blisko 3 500 profesjonalistów, reprezentujących ponad 40 narodowości. Razem ze współpracownikami z wielu kontynentów tworzymy jeden z najbardziej niezwykłych biznesów świata. Jesteśmy kluczową częścią zaawansowanych procesów biznesowych całej firmy. Pracujemy w aż 18 językach: arabskim, bułgarskim, czeskim, niemieckim, hiszpańskim, francuskim, chorwackim, węgierskim, włoskim, niderlandzkim, portugalskim, rosyjskim, słoweńskim, słowackim, serbskim, tureckim, angielskim i polskim.

Kogo szukamy

Prowadzimy stałą rekrutację specjalistów do takich działów jak: finanse, obsługa klienta, zasoby ludzkie, zakupy, logistyka, dział prawny czy komunikacji wewnętrznej. Nowością w centrum są: dział rozwiązań kreatywnych oraz zespół inżynierów.

Studentom oraz absolwentom oferujemy płatne staże oraz programy rozwojowe (Program Praktyk Letnich, Talent Campus

Hire for Finance oraz Contracting & Procurement Development Programme).

Dzięki tym inicjatywom osoby rozpoczynające karierę zawodową mają okazję poznać firmę, zdobyć pierwsze doświadczenia, a także wiedzę merytoryczną, która pozwoli im na dalszy rozwój ich kompetencji.

Dołączając do nas, stajesz się częścią społeczności, w której ważna jest chęć ciągłego rozwoju. Siłą naszej firmy jest różnorodność, z której czerpiemy codziennie nowe inspiracje. Masz możliwość angażowania się w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

Jeśli chcesz zmieniać swoje najbliższe otoczenie na lepsze, z nami będziesz mieć wiele takich okazji!

Gdzie znajduje się nasze biuro?

Shell Energy Campus zlokalizowany jest w kompleksie Dot Office przy ul. Czerwone Maki 85. Nowoczesne, kolorowe budynki zostały zaprojektowane specjalnie z myślą o potrzebach naszych pracowników.

BENEFITY:

- Atrakcyjne wynagrodzenie oraz bonus roczny,
- Opieka medyczna i ubezpieczenie na życie,
- Karta multisport umożliwiająca wejście do wybranych ośrodków sportowo-rekreacyjnych w Polsce,
- Bonus za polecenie pracy znajomym,
- Dodatki do szkoleń oraz certyfikatów (ACCA, CIMA, CIPS, Lean Six Sigma),
- Karta paliwowa EuroShell.

LOKALIZACJA: Kraków

ADRES:

ul. Czerwone Maki 85, Kraków



Dla nas sukces to wpływ naszych pracowników na klientów, lokalną społeczność i siebie nawzajem. Make Your Mark.

WWW.STATESTREET.COM/PL



Budujemy naszą markę w branży usług finansowych od innowacji technologicznych i produktu, po odpowiedzialność korporacyjną i rozwój lokalnych społeczności. Jako światowy lider wśród dostawców usług finansowych jesteśmy globalnym pracodawcą zatrudniającym zróżnicowaną kadrę pracowniczą z bogatym doświadczeniem oraz siecią ponad 35 000 pracowników na ponad 100 rynkach finansowych. Zatrudniamy specjalistów w ponad 40 działach w naszych biurach w Krakowie i Gdańsku. Tworzymy środowisko pracy, w którym nasi pracownicy czują się zaangażowani, docenieni, a także otrzymują wsparcie niezbędne do wykorzystania w pełni ich potencjału.

Oferujemy pracę z widokiem na:

- **Rozwój** – szkolenia techniczne i warsztaty umiejętności miękkich oraz programy dofinansowania dokształcenia, zajęcia językowe w grupach; programy mentoringu.
- **Benefity** – wszechstronny i elastyczny pakiet świadczeń socjalnych, prywatna opieka medyczna; ubezpieczenie na życie; karty sportowe typu Multisport i bilety do kina.
- **Dobrą atmosferę i pracę zespołową** – udało nam się stworzyć środowisko pracy, w którym nasi pracownicy czują się zaangażowani, docenieni, a także otrzymują wsparcie niezbędne do wykorzystania w pełni ich potencjału.

Oferowane stanowiska obejmują pełen zakres procesu zarządzania księgowością funduszy inwestycyjnych.

Typowe role to: Księgowy ds. Funduszy Inwestycyjnych, Specjalista ds. Wyceny, Administrator ds. Instrumentów Pochodnych, Księgowy ds. Sprawozdawczości Finansowej, Analityk Finansowy, Analityk ds. Ryzyka.

Rekrutacja w State Street ma 3 etapy:

- Pierwszym etapem jest wstępna rozmowa telefoniczna trwająca od 15-25 minut.
- Podczas drugiego etapu, również telefonicznego, kandydat ma szansę zaprezentować swoją wiedzę finansową, podzielić się z rekruterem swoimi osiągnięciami oraz zaprezentować zdobyte umiejętności miękkie.
- Trzeci etap jest przeprowadzany na terenie biur firmy State Street, gdzie kandydat bierze udział w godzinnej rozmowie rekrutacyjnej z managerami.

Proces rekrutacji kończy się przesyłaną przez zespół informacją zwrotną dotyczącą ewentualnej decyzji o zatrudnieniu.

PLANOWANE PRAKTYKI I STAŻE W LATACH 2018/2019:

- 3 programy staży: w sezonie wiosennym, letnim i jesiennym;
- Czas trwania praktyk: 3 miesiące.

PROFIL PRAKTYKANTA/STAŻYSTY:

- student kierunków ekonomicznych i finansowych,
- znajomość języka angielskiego (znajomość języka francuskiego lub włoskiego lub niemieckiego będzie dodatkowym atutem).

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- finansowych,
- ekonomicznych (studenci innych kierunków też są brani pod uwagę).

LOKALIZACJE:

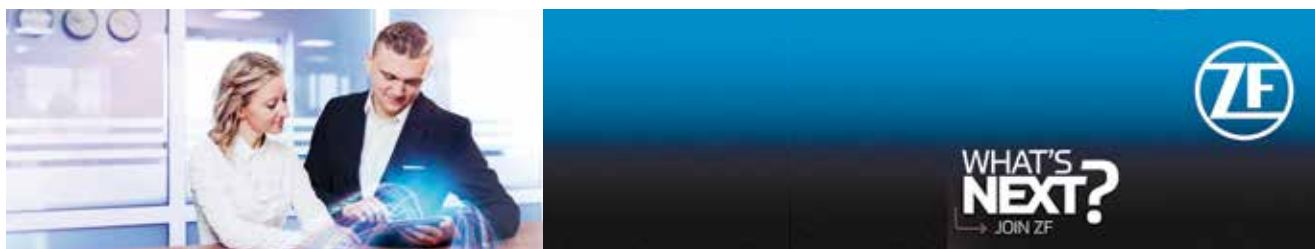
- Kraków,
- Gdańsk.

STATE STREET

ul. Podgórska 36, Kraków

www.statestreet.com/pl

f StateStreetBankPolska



ZF Europejskie Centrum Obsługi Finansowej ZF European Shared Services Center

WWW.ZF.COM

see. think. act.

Kim jesteśmy?

Firma ZF Group jest globalnym liderem w technologiach napędu, podwozia jak również aktywnych i pasywnych systemów bezpieczeństwa. W maju 2015 roku korporacja włączyła w swoje struktury TRW Automotive. Połączone firmy w tym momencie zatrudniają ponad 146 tysięcy pracowników w 230 lokalizacjach w 40 krajach świata.

ZF Europejskie Centrum Obsługi Finansowej / ZF European Shared Services Center (ESSC) zlokalizowane jest w Częstochowie. Prowadzi obsługę procesów finansowo-księgowych europejskich fabryk firmy ZF, które znajdują się m.in. w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii, Portugalii, Włoszech, Czechach i Słowacji. Zakres działalności to m.in. Accounts Payable, Accounts Receivable, General Ledger, Fixed Assets, Master Data, Travel & Expenses, Purchase Order Maintenance, Payroll.

Co nas wyróżnia?

Świadczymy usługi na wysokim poziomie poprzez standaryzację procesów, użycie najlepszych praktyk i nowoczesnych technik informatycznych. Współpraca z europejskimi zakładami wymaga od naszych pracowników bardzo dobrej znajomości języków obcych i zrozumienia różnic międzykulturowych.

Nowa inwestycja

W związku z dynamicznym rozwojem oraz rozszerzaniem działalności ZF w Polsce, rozpoczęto budowę nowego obiektu, który zostanie oddany do użytku w 2019 roku. Nowa inwestycja pozwoli na stworzenie ponad 200 miejsc pracy w ciągu następnego kilku lat – głównie dla pracowników z obszaru finansów i księgowości.

Rozpocznij u nas karierę

Poszukujemy osób, 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 oraz studentów kierunków takich jak: rachunkowość, finanse, matematyka, ekonomia, filologia i inne.

Studencie!

Organizujemy również praktyki, podczas których studenci mają możliwość zdobyć doświadczenie i uczyć się pod okiem ekspertów. Praktyki w ESSC cieszą się zainteresowaniem nie tylko studentów z Częstochowy, ale także szkół wyższych z innych regionów. Oferujemy możliwość ułożenia elastycznego harmonogramu praktyk, które można u nas odbywać przez cały rok.

BENEFITY:

- Pełne przeszkolenie i wsparcie na stanowisku pracy,
- Przyjazna atmosfera w pracy i kultura wzajemnego wsparcia,
- Szeroki pakiet szkoleń (językowe, z Excela, certyfikowany kurs z rachunkowości),
- Prywatna opieka medyczna,
- Pakiet kafeteryjny MyBenefit,
- Pakiet socjalny, system zniżek na towary i usługi.

ZF EUROPEJSKIE CENTRUM OBSŁUGI FINANSOWEJ

ul. Legionów 63, Częstochowa

KONTAKT Z DZIAŁEM REKRUTACJI:

✉ Justyna.gadzinska@zf.com
Tel. (34) 34 34 882

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ NA:

www.zf.com

3M jest amerykańską firmą zatrudniającą ponad 90 000 pracowników na całym świecie. Na polskim rynku działamy od prawie 30 lat i posiadamy 9 zakładów produkcyjnych w trzech lokalizacjach: we Wrocławiu, Janinowie oraz Rabce Zdrój. Organizacja sprzedażowo-marketingowa mieści się w Kajetanach k. Warszawy.

W wyniku transformacji biznesowej, w 2015 roku we Wrocławiu powstało **Centrum Usług Wspólnych**, które świadczy usługi na rzecz innych oddziałów 3M w regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki. Przez lata funkcjonowania 3M na rynku dążyliśmy do wykreowania miejsca tworzącego innowacje ulepszące codzienne życie. W 2018 roku już po raz kolejny otrzymaliśmy wyróżnienie Great Place to Work jako potwierdzenie, że firma 3M jest jednym z najlepszych miejsc pracy w Polsce.

Kogo szukamy?

Do działu Finansów, Księgowości oraz Zakupów poszukujemy zarówno doświadczonych specjalistów, jak również absolwentów studiów wyższych z zakresu m.in. finansów, księgowości czy ekonomii znających bardzo dobrze język angielski. Zdolności analityczne, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, zaangażowanie to cechy, których poszukujemy u naszych przyszłych pracowników.

3M Talent Academy

Program trzymiesięcznych płatnych praktyk studenckich – 3M Talent Academy – jest skierowany do osób, które chciałyby rozpocząć karierę w międzynarodowej firmie i rozwijać się w obszarach takich jak:

- Finanse i Księgowość,
- Zakupy i Regulowanie Zobowiązań,
- Zarządzanie Danymi,
- Wsparcie Operacji Marketingowo-Sprzedażowych,
- IT.

MEDIA:

www.3m.pl/kariera

f 3MKariera

3M SERVICE CENTER EMEA SP. Z O.O.

ul. Dubois 41, Wrocław

LOKALIZACJE:

- Wrocław,
- Kajetany k. Warszawy,
- Rabka Zdrój,
- Janinów.

ArcelorMittal Business Center of Excellence (BCoE)

to Centrum Usług Wspólnych dla Grupy ArcelorMittal – światowego lidera w branży hutniczej i wydobywczej. Business Center of Excellence zajmuje się rozwojem nowoczesnych technologii na najwyższym światowym poziomie. BCoE świadczy usługi w zakresie księgowości, kadr i płac, IT, wsparcia zakupów, logistyki dla procesów zaopatrzenia, organizacją i zarządzaniem podróżami służbowymi. Naszym klientom – prawie 300 spółkom z ośmiu krajów Europy – dostarczamy swoje usługi w językach: **angielskim, niemieckim, francuskim, hiszpańskim, włoskim, niderlandzkim, czeskim, rosyjskim i polskim**. BCoE posiada oddziały w Dąbrowie Górniczej (Polska) oraz krajowe centra zlokalizowane w Beneluxie, Francji, Niemczech i Hiszpanii. Obecnie zatrudniamy ponad 500 najlepszych specjalistów. Staramy się stawiać czoła wyzwaniom zmieniającego się świata i dostarczamy usługi na najwyższym poziomie.

Dlaczego warto z nami pracować?

Dołączając do nas, masz możliwość zdobycia nie tylko ciekawego doświadczenia, lecz także praktycznych umiejętności i cennej wiedzy, wykorzystując w pracy najnowocześniejsze narzędzia. Otworzymy przed Tobą szerokie perspektywy rozwoju, a to wszystko w mitej i pozytywnej atmosferze! Pracownikom oferujemy bogaty pakiet socjalny oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji dzięki szkoleniom – specjalistycznym, językowym oraz z zakresu rozwoju osobistego. Dla studentów przygotowaliśmy program płatnych praktyk, pełnych wyzwań i ambitnych zadań.

Kogo szukamy?

Poszukujemy studentów i absolwentów studiów oraz specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości, informatyki, zarządzania, ekonomii, logistyki oraz języków obcych. Ponadto, w ArcelorMittal Business Center of Excellence cenimy motywację i chęć rozwoju, umiejętność pracy zespołowej oraz otwartość.

Jak wygląda proces rekrutacji?

Proces rekrutacyjny w BCoE ma na celu wyłonienie najlepszych pracowników oraz praktykantów. Składa się z trzech etapów, jakimi są: przesłanie aplikacji, selekcja kandydatów, testy merytoryczne i weryfikacja języków oraz rozmowa kwalifikacyjna z pracownikiem działu HR oraz liderem. Ze względu na ciągły rozwój naszego Centrum i liczne projekty rekrutacja trwa przez cały rok!

Jeżeli są Ci bliskie nasze wartości i myślisz, że mógłbyś dołączyć do grona naszych pracowników, zapraszamy do aplikowania!

✉ bcoe.career@arcelormittal.com

www.bcoe.arcelormittal.com

Od wielu lat z sukcesem budujemy pozycję Banku uniwersalnego, rozwijając nowe linie biznesowe. Jesteśmy doceniani za wysokie standardy obsługi, profesjonalne produkty oraz etykę prowadzenia biznesu. Stoi za nami ponad sto lat tradycji Grupy Credit Agricole. Nasz Bank to dobre miejsce do rozwoju zarówno dla tych, którzy stawiają swoje pierwsze kroki w karierze zawodowej, jak i tych, którzy mają już doświadczenie. W naszej pracy kierujemy się takimi zasadami jak wiarygodność, profesjonalizm, przyjazność i dostępność.

Dlaczego my?

Nasz Bank to przede wszystkim różnorodność:

- **Obszarów działalności, departamentów, zespołów** – u nas możesz rozwinąć skrzydła w IT, HR, marketingu, audycie, ryzyku, windykacji, obsłudze klienta, administracji, compliance i innych;
- **Wyzwań**, jakie przed Tobą stawiamy – zadania, spotkania, projekty, prezentacje, tabele, szkolenia, konferencje – coś dla humanistów i ścisłych umysłów;
- **Ludzi** – u nas pracują różne pokolenia, każdy z nich ma inne doświadczenie zawodowe i życiowe, pochodzimy z różnych regionów, a dzięki współpracy i pasji do dzielenia się wiedzą osiągamy wspólne cele.

Dzięki programowi **Dzielimy się wiedzą** wymieniamy się doświadczeniem i praktyczną wiedzą z naszych obszarów.

Kogo szukamy?

Szukamy osób, które chcą realizować swoje pomysły, rozwijać się oraz stawiać czoła wyzwaniom. W ciągu roku prowadzimy wiele rekrutacji do różnych obszarów w zależności od potrzeb.

Nasz Bank to dobre miejsce do rozwoju zarówno dla tych, którzy stawiają pierwsze kroki w karierze zawodowej, jak i dla tych, którzy mają już doświadczenie. Dla studentów mamy dedykowany program rozwojowy Career Ahead oraz staże i praktyki.

CREDIT AGRICOLE BANK POLSKA S.A.

Pl. Orłąt Lwowskich 1, Wrocław
kariera@credit-agricole.pl

LOKALIZACJE:

- centrala: Wrocław i Warszawa
- sieć sprzedaży: cała Polska

MEDIA:

in company/credit-agricole-bank-polska-s.a.
f CreditAgricoleBankPolska
www.credit-agricole.pl/kariera

Zatrudniamy 2500 specjalistów w 150 krajach na całym świecie. W Polsce w Deloitte pracuje 2600 ekspertów w 9 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 kierunków: prawo i administracja;
- Bachelor Track – oferta pracy na 8 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:

- Sprawdź oferty praktyk i pracy i 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, Podatki, Prawo, Konsulting strategiczny, IT, Quants, Dealmaker – fuzje i przejęcia, Zarządzanie ryzykiem w firmie, Finanse, Audyt, Design, Zarządzanie projektami.

Twoja wiedza ma znaczenie.

Dowiedz się więcej:

www.kariera.deloitte.pl/akademiabiznesu

DELOITTE

www.kariera.deloitte.pl

MEDIA:

f Deloitte.Kariera
in Deloitte.Kariera
in company/Deloitte-Poland

Grupę ERGO Hestia tworzą dwie spółki ubezpieczeniowe: STU ERGO Hestia S.A. i STU na Życie ERGO Hestia S.A., które oferują ubezpieczenia dla przemysłu, małego i średniego biznesu, a także Klientów indywidualnych w zakresie ochrony majątku i życia.

Zaufało nam ponad 2,7 miliona Klientów. Ubezpieczamy co drugą firmę z setki największych w Polsce. Co 13 sekund wystawiana jest nowa polisa ubezpieczeniowa, a co minutę podejmujemy decyzję o wypłacie odszkodowania.

Kogo szukamy?

Nasz sukces zbudowaliśmy dla ludzi i dzięki ludziom. Oprócz doświadczenia, wiedzy i umiejętności, odpowiadających potrzebom konkretnego stanowiska, szukamy w pracownikach także ambicji i dopasowania pod względem wartości i kultury. Bardzo ważna jest dla nas aktywna odpowiedzialność. To otwarta postawa promująca współdziałanie i wychodzenie ze strefy komfortu.

Dlaczego warto u nas pracować?

ERGO Hestia S.A. to więcej niż ubezpieczenia. Dbamy o siebie nawzajem i spędzamy wspólnie czas. Oferujemy szereg benefitów i stabilne zatrudnienie.

Oto niektóre świadczenia, które są dostępne dla naszych pracowników:

- Profilaktyka i pakiety medyczne,
- Elastyczne godziny rozpoczęcia pracy,
- Hestyjne Centrum Wolontariatu,
- Przedszkole i półkolonie dla dzieci,
- Siłownia w biurze i zajęcia sportowe,
- Wsparcie dla rowerzystów,
- Firmowe bistro,
- Sezonowe targi zdrowej żywności.

ERGO HESTIA S.A.

ul. Hestii 1, Sopot

MEDIA:

www.kariera.ergohestia.pl

f Świat Hestian

in [company/ergo-hestia](https://www.linkedin.com/company/ergo-hestia)

LOKALIZACJE:

- | | | |
|---------------|------------|----------------|
| • Sopot | • Kielce | • Sosnowiec |
| • Gdańsk | • Koszalin | • Toruń |
| • Szczecin | • Kraków | • Wrocław |
| • Białystok | • Lublin | • Warszawa |
| • Częstochowa | • Olsztyn | • Zielona Góra |
| • Gliwice | • Opole | |
| • Kalisz | • Poznań | |
| • Katowice | • Rzeszów | |

Goldman Recruitment jest firmą doradztwa personalnego wyspecjalizowaną w wyszukiwaniu i selekcji kandydatów na specjalistyczne, managerskie i dyrektorskie stanowiska w takich obszarach, jak: finanse, księgowość, BPO/SSC, bankowość, ubezpieczenia, audyt i doradztwo podatkowe. Poszukujemy wysokiej klasy specjalistów do działów księgowości i finansów. Pracujemy dla instytucji finansowych i firm doradczych.

Wąski profil działalności przekłada się na profesjonalne podejście do realizacji powierzonych nam projektów oraz na szybkość i skuteczność w działaniu. Świadczymy usługi dostosowane do indywidualnych potrzeb Klienta i specyfiki każdego projektu. Przy wyborze najbardziej utalentowanych kandydatów posilkujemy się praktyczną wiedzą z obszaru finansów.

Bogaty warsztat narzędzi selekcyjnych i wiedza psychologiczna pozwalają nam optymalizować poziom dopasowania kandydatów do zadanej kultury, klimatu organizacyjnego oraz specyficznych wymagań danego stanowiska. W naszych działaniach wykorzystujemy między innymi: elementy poszukiwań bezpośrednich, zasoby posiadanej bazy danych oraz ogłoszenia publikowane w wyselekcjonowanych mediach.

Nie boimy się wyzwań, stawiamy na kreatywność i ciągły rozwój. Stale poszukujemy rozwiązań optymalnych. Prostota, za którą idzie efektywność, to nasza idée fixe. Cel jest jasny: pozyskać właściwego człowieka w jak najkrótszym czasie.

Dobrze znamy rynek zarówno od strony potrzeb i wymagań pracodawców, jak i oczekiwań pracowników. Dużo uwagi poświęcamy na budowanie trwałych i opartych na wzajemnym zaufaniu relacji. We wszystkim, co robimy, kierujemy się zasadami etyki biznesu. Gwarantujemy poufność, dyskrecję i odpowiedzialność w działaniu. Najważniejsze są dla nas: wysoka jakość świadczonych usług oraz zadowolenie naszych Partnerów.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.goldmanrecruitment.pl

✉ contact@goldmanrecruitment.pl

MEDIA:

f GoldmanRecruitment

in [company/goldman-recruitment](https://www.linkedin.com/company/goldman-recruitment)



HITACHI

Inspire the Next

HEINEKEN to firma o bogatej historii, którą zapoczątkował 150 lat temu Gerard Heineken, budując swój pierwszy browar w Amsterdamie. Dzisiaj jesteśmy obecni w ponad 70 krajach, a nasze portfolio obejmuje przeszło 300 marek piw i cydrów. Dołącz do nas, jeżeli chcesz mieć realny wpływ na funkcjonowanie globalnej marki rozpoznawalnej na całym świecie!

Jak stać się jednym z nas?

Do naszego krakowskiego biura poszukujemy profesjonalistów oraz absolwentów w obszarze finansów, raportowania i księgowości sprawnie posługujących się językami obcymi.

Proces rekrutacyjny:

1. Wejdź na stronę www.jobs.krakow.heineken.com, wypełnij formularz i załącz CV.
2. Jeśli spełniasz wymagania formalne - skontaktuje się z Tobą nasz dział HR, by umówić wstępną rozmowę telefoniczną.
3. Po przejściu tego etapu dostaniesz zadania rekrutacyjne związane ze stanowiskiem, na które aplikujesz.
4. Następnie zaprosimy Cię do naszego biura na spotkanie z rekruterem oraz Twoim przyszłym przełożonym.
5. Jeśli rozmowa okaże się sukcesem, z przyjemnością zaprosimy Cię do naszego zespołu.

Co oferujemy?

Dajemy Ci możliwość rozwoju w międzynarodowym środowisku (nasi koledzy pochodzą z ponad 30 różnych krajów). Dołączając do naszego krakowskiego zespołu, otrzymasz szansę zdobycia szerokich kompetencji w obszarze Finansów i Księgowości oraz wsparcie w zdobyciu prestiżowych certyfikatów takich jak CIMA i ACCA. W pracy cenimy dobre relacje, otwartość i zaangażowanie. Wspólnie świętujemy nasze sukcesy, posiadamy też bogatą ofertę wydarzeń dla naszych pracowników. W ramach inicjatywy Dr Heineken troszczymy się również o ich zdrowie i dobrą kondycję. Jeśli będziesz chciał rozwinąć swoją karierę zawodową w innych oddziałach HEINEKEN – pomożemy Ci w tym!

HEINEKEN

ul. Opolska 100, Kraków

✉ TalentAcquisition_Krakow@heineken.com

MEDIA:

www.jobs.krakow.heineken.com

f HEINEKENKrakow

Hitachi Vantara, spółka należąca do Hitachi Ltd., od ponad 100 lat inspiruje przedsiębiorstwa do tworzenia innowacyjnych rozwiązań społecznych na rzecz zdrowszej i bezpieczniejszej przyszłości.

Centrum Hitachi Vantara w Krakowie funkcjonuje od 2007 r. (wcześniej jako Hitachi Data Systems), świadcząc usługi finansowo-księgowo dla oddziałów w Europie i obu Amerykach. Dostarcza także specjalistyczne wsparcie w innych obszarach: HR, Business Intelligence, IT i Customer Service & Support.

Kogo szukamy?

Poszukujemy specjalistów z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego i wiedzą ekspercką do zespołów:

- Finance & Business Process Excellence,
- Customer Service & Support,
- Professional Services,
- IT,
- Business Intelligence,
- Master Data Management,
- Human Resources.

Dlaczego warto u nas pracować?

Różnorodne możliwości rozwoju, nasi ludzie i atmosfera, którą tworzą, wartości Hitachi, dynamika i otwartość na zmianę, biznes etyczny i odpowiedzialny społecznie, świetny pakiet benefitów i atrakcyjne nagrody za szczególne osiągnięcia, niebanalne pomysły i rozwiązania to tylko niektóre z powodów, dla których warto dołączyć do Hitachi Vantara.

Rekrutacja

Rekrutację na stanowiska specjalistyczne prowadzimy przez cały rok w zależności od potrzeb biznesowych poszczególnych działów, a na płatne staże/praktyki (trwające od 3 do 6 miesięcy) – głównie w okresie wakacyjnym.

HITACHI VANTARA

ul. Armii Krajowej 16, Kraków

✉ career-krakow@hitachivantara.com

MEDIA

www.hitachivantara.com/careers

f HitachiVantara

in [company/hitachi-vantara](https://www.linkedin.com/company/hitachi-vantara)

Idea Getin Leasing (IGL) to czołowa firma leasingowa w Polsce i jeden z największych pracodawców w branży. Spółka zatrudnia blisko 1300 osób w całym kraju. Jest liderem finansowania pojazdów dla firm, ekspertem finansowania maszyn i urządzeń oraz laureatem wielu nagród, jak np. Marka Godna Zaufania, Firma Przyjazna Klientowi, Najlepszy Partner w Biznesie.

Prowadzimy projekty rekrutacyjne w obszarze sieci sprzedaży, koncentrując się na pozyskaniu doradców ds. leasingu, koordynatorów linii biznesowych oraz specjalistów wsparcia sprzedaży. Spółka zaprasza do współpracy także osoby z doświadczeniem w obsłudze klienta, HR, księgowości i finansach, zarządzaniu ryzykiem i analizie kredytowej, monitoringu i windykacji, a także specjalistów w zakresie IT, prawa, administracji i marketingu.

Wartości

Proponujemy stabilne i atrakcyjne warunki zatrudnienia, szereg benefitów pozapłacowych i programów dla pracowników. Tworzymy atmosferę partnerstwa z możliwością realizacji ambitnych projektów i ciągłego poszerzania kompetencji. Od kandydatów oczekujemy nie tylko specjalistycznej wiedzy, ale i kompetencji miękkich – otwartości, optymizmu, pozytywnej energii, motywacji i zaangażowania. Stawiamy na ludzi przedsiębiorczych, których cechuje samodzielność, rzetelność i profesjonalizm w działaniu, umiejętność pracy zespołowej i budowania pozytywnych relacji.

Proces rekrutacyjny

Proces rekrutacyjny IGL to 5 etapów, na które składają się: analiza przesłanych dokumentów, rozmowa telefoniczna ze specjalistą ds. rekrutacji, bezpośrednia rozmowa z potencjalnym przełożonym, test wiedzy i kompetencji oraz finałna rozmowa na temat warunków zatrudnienia. Od początku 2018 roku przeprowadziliśmy ok. 250 projektów rekrutacyjnych, zarówno w Centrali Spółki we Wrocławiu, jak również w oddziałach w całej Polsce.

IDEA GETIN LEASING S.A.

ul. Strzegomska 42b, Wrocław

✉ rekrutacja@ideagetin.pl

MEDIA

www.ideagetinleasing.pl

f [ideagetinleasing](https://www.facebook.com/ideagetinleasing)

in [company/idea-getin-leasing-s.a.](https://www.linkedin.com/company/idea-getin-leasing-s.a.)

Jacobs (wcześniej CH2M) jest międzynarodową firmą inżynierską świadczącą usługi doradztwa technicznego, projektowania i zarządzania projektami inwestycyjnymi dla klientów z sektora publicznego i prywatnego.

W Polsce jesteśmy obecni od 1996 r. i obecnie zatrudniamy ponad 1000 osób, w tym około 500 inżynierów oraz około 500 specjalistów różnych branż (księgowość, HR, zakupy, IT), tworzących centrum usług wspólnych.

Wspieramy możliwości rozwoju zawodowego w motywującym i twórczym środowisku pracy. Nasze nowe biuro z widokiem na Wawel oferuje przyjazne warunki pracy, owoce i napoje, restauracje ze zniżkami dla pracowników, atrakcyjne benefity.

Kogo szukamy

Poszukujemy i zatrudniamy specjalistów z doświadczeniem zawodowym, jak też tych, którzy dopiero rozpoczynają karierę. Oferujemy również praktyki zawodowe i staże, które często prowadzą do zatrudnienia na stałe po zakończeniu studiów. Zapraszamy do aplikowania absolwentów kierunków: **Finanse i rachunkowość, Audyt, Controlling, Ekonomia, Zarządzanie**. Wymagamy dobrej znajomości języka angielskiego i chęci rozwoju w międzynarodowym środowisku.

Etapy rekrutacji

Załącz swoje CV oraz krótki list motywacyjny za pośrednictwem strony internetowej: www.jacobs.com/careers.

Po pomyślnym przejściu etapu wstępnej weryfikacji zgłoszeń nasz zespół rekrutacyjny skontaktuje się z Tobą telefonicznie, aby bliżej poznać Twoje doświadczenie i kompetencje. Wybrani kandydaci zostaną zaproszeni na spotkanie w naszym biurze. O wynikach poinformujemy Cię w terminie do 2 tygodni od rozmowy.

JACOBS

ul. Marii Konopnickiej 31, Kraków

www.jacobs.com/careers

in [company/jacobs](https://www.linkedin.com/company/jacobs)

f [JacobsConnects](https://www.facebook.com/JacobsConnects)

ic [jacobsconnects](https://www.instagram.com/jacobsconnects)



| **Service Delivery Center**

PwC Service Delivery Center (SDC) to jedna z największych firm w branży BPO/SSC w Polsce i na rynku lokalnym. Firma wspiera ponad 70 globalnych procesów w ramach sieci PwC w obszarze wsparcia **audytu finansowego** (Assurance), **podatków** (Tax) czy **procesów księgowych i HR** (Internal Firm Services). PwC Service Delivery Center to **1800** pracowników, dostarczających usługi do około **50** biur PwC na świecie, pracujących w Katowicach i Opolu.

Poszukujemy:

- Studentów i absolwentów różnorodnych specjalizacji i kierunków studiów,
- Pracowników doświadczonych w obszarze m.in. finansów lub podatków,
- Osób zainteresowanych dalszym rozwojem osobistym z pasją do języków obcych.

Co nas wyróżnia?

- Różnorodne możliwości rozwoju,
- Przyjazne i wspierające środowisko pracy,
- Kultura ciągłego doskonalenia.

Proces rekrutacji:

- 1. Analiza aplikacji** – zapoznaj się z ofertami staży, praktyk i pracy.
Aplikuj online: www.pwc.pl/sdc
- 2. Rozmowa telefoniczna z przedstawicielem działu HR.**
Porozmawiamy o Twojej motywacji, kluczowych umiejętnościach oraz zweryfikujemy poziom znajomości języków obcych.
- 3. Spotkanie w siedzibie firmy lub rozmowa Skype.**
Podczas spotkania, w zależności od stanowiska, na które aplikujesz, zaprosimy Cię na: test analityczny, weryfikację znajomości języków obcych lub dodatkowo zadanie grupowe. Niezależnie odbędzie się także spotkanie z przedstawicielami danych zespołów.

MEDIA:

www.pwc.pl/sdc

f PwC.SDCKatowice

📧 pwc_servicedeliverycenter

LOKALIZACJE:

- Katowice,
- Opole.



SOCIETE GENERALE
Corporate & Investment Banking

Societe Generale S.A. Oddział w Polsce, należący do międzynarodowej grupy finansowej Societe Generale, jest jednym z najdłużej działających banków zagranicznych na polskim rynku. Swoją działalność w segmencie bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej rozpoczął w 1992 roku, szybko stając się czołowym partnerem dla przedsiębiorstw, instytucji finansowych i sektora publicznego. Dwuosobowy zespół przygotowuje zindywidualizowane rozwiązania finansowe, opierając się na międzynarodowym doświadczeniu w obszarach bankowości inwestycyjnej, finansowania i rynków kapitałowych.

Kogo szukamy?

Poszukujemy komunikatywnych studentów ostatnich lat studiów kierunków ekonomiczno-finansowych, którzy są dyspozycyjni w wymiarze min. 30 godzin tygodniowo, a także absolwentów, którzy chcą rozpocząć z nami swoją karierę zawodową. Wymagana jest bardzo dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie. Znajomość języka francuskiego będzie dodatkowym atutem. Poszukujemy kandydatów potrafiących myśleć analitycznie i wykazujących się dobrą znajomością MS Office (PowerPoint, Word, Excel).

Co oferujemy?

Dołączając do zespołu Societe Generale, zyskasz pracę w międzynarodowej organizacji, w dynamicznym i profesjonalnym środowisku. Zapewniamy przyjazną atmosferę w pracy, równowagę między życiem zawodowym i prywatnym oraz liczne inicjatywy sportowe, prozdrowotne i integracyjne. Oferujemy atrakcyjne wynagrodzenie oraz zatrudnienie na podstawie umowy stażowej lub umowy o pracę.

Oferty pracy i staży pojawiają się przez cały rok, zgodnie z bieżącymi potrzebami biznesowymi.

Stawiasz na rozwój w międzynarodowej instytucji? Interesujesz się bankowością inwestycyjną, finansowaniem lub rynkami kapitałowymi? Pragniesz zdobyć doświadczenie w branży finansowej?

Aplikuj – czekamy właśnie na Ciebie!

SOCIETE GENERALE S.A. ODDZIAŁ W POLSCE:

ul. Marszałkowska 111, Warszawa

✉ hr.polska@sgcib.com

MEDIA:

www.sgcib.pl

in [societegenerale-corporate-and-investment-banking](https://www.linkedin.com/company/societegenerale-corporate-and-investment-banking)



thyssenkrupp Group Services Gdańsk to globalne centrum kompetencyjne i rozwojowe realizujące obsługę procesów biznesowych dla spółek thyssenkrupp na całym świecie. Jesteśmy Centrum Usług Wspólnych (Global Shared Services) dla grupy thyssenkrupp – jednocześnie jedną z największych tego typu placówek w Trójmieście.

Dlaczego warto pracować w naszej firmie?

Firma to My. To od wiedzy i kompetencji naszego zespołu zależy jej dynamika i wzrost. Dlatego konsekwentnie dbamy o rozwój naszych pracowników. Programy szkoleniowe i rozwojowe są na stałe wpisane w politykę personalną naszej firmy. Nasi pracownicy mają możliwość uczestniczenia w programie nauki języka niemieckiego, akademii z księgowości i rachunkowości, a także w innych dedykowanych szkoleniach. Umożliwiamy zdobycie certyfikatów: ACCA, CIMA, Six Sigma i nie tylko. W thyssenkrupp czeka na Ciebie jasna i zdefiniowana ścieżka kariery.

Kogo szukamy do zespołu?

- profesjonalistów z doświadczeniem w obszarze księgowości, finansów, HR, zarządzania projektami, zarządzania zakupami,
- absolwentów posługujących się językami obcymi (głównie niemieckim),
- profesjonalistów z innych branż gotowych na podejmowanie nowych wyzwań.

Co oferujemy naszym pracownikom?

- naukę języka niemieckiego w godzinach pracy,
- zindywidualizowane programy szkoleniowe,
- kartę MultiSport, bogate świadczenia na platformie MyBenefit,
- pakiet medyczny LuxMed,
- elastyczny czas pracy,
- wspólne wyjścia oraz imprezy integracyjne,
- kompleksowy program wdrożeniowy dla nowych pracowników,
- wspólne uprawianie sportów w ramach pięciu sekcji sportowych,
- owocowe czwartki,
- atrakcyjne miejsce pracy z widokiem na morze.

thyssenkrupp Group Services Gdańsk sp. z o.o.

al. Grunwaldzka 472D, Gdańsk
+48 58 783 60 00

MEDIA:

www.thyssenkrupp.com
f thyssenkruppkariera
in company/thyssenkrupp

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

THE KEY TO MOBILITY

Volkswagen Financial Services jest częścią Grupy Volkswagen, światowego lidera rynku motoryzacyjnego, który oferuje znane marki samochodów: Volkswagen Samochody Osobowe, Audi, SEAT, Skoda, Porsche oraz Volkswagen Samochody Użytkowe.

Bank. Leasing. Ubezpieczenia. Mobilność. Pod jedną marką oferujemy usługi finansowe dla wszystkich marek samochodowych Grupy Volkswagen, na 51 rynkach świata, związane z zakupem i eksploatacją samochodów dla Klientów indywidualnych i biznesowych oraz ubezpieczenia i bankowość elektroniczną.

Pod marką Volkswagen Financial Services działają w Polsce trzy spółki:

- Volkswagen Bank GmbH Sp. z o.o. Oddział w Polsce – usługi bankowe,
- Volkswagen Leasing GmbH Sp. z o.o. Oddział w Polsce – leasing i mobilność,
- Volkswagen Serwis Ubezpieczeniowy Sp. z o.o. – ubezpieczenia.

Kogo szukamy?

Poszukujemy osób z potencjałem, gotowych rozwijać swoją wiedzę i umiejętności. Ofertę praktyk oraz pracy adresujemy do studentów i absolwentów. W zależności od stanowiska, istotne jest dla nas m. in. doświadczenie, zaangażowanie, komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole.

Oferujemy praktyki m.in. w działach:

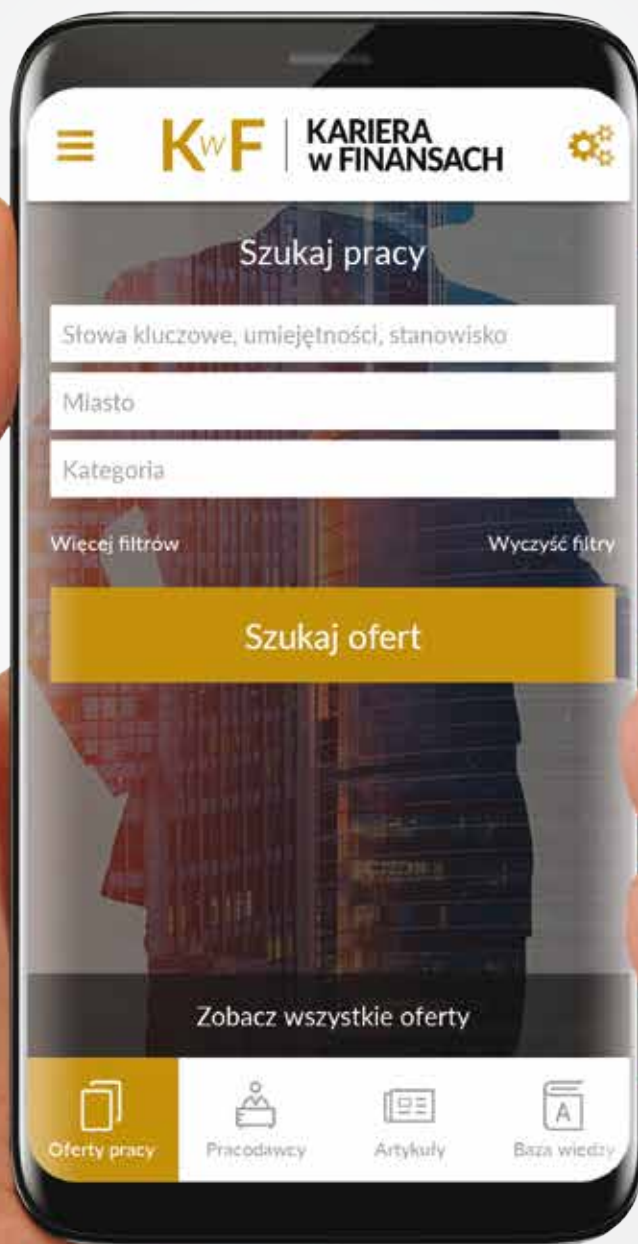
- administracji,
- compliance,
- rachunkowości,
- HR,
- IT,
- obsługi Klienta,
- marketingu,
- sprzedaży,
- zarządzania ryzykiem,
- zarządzania flotą.

Oferujemy: 2-3 miesięczne płatne praktyki dla studentów (lipiec-wrzesień), zdobycie doświadczenia w renomowanej, międzynarodowej instytucji finansowej.

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

Rondo ONZ 1, Warszawa

✉ aplikuj@vwfs.com
www.vwfs.pl



Bardziej mobilnie?
Pobierz aplikację KarierawFinansach

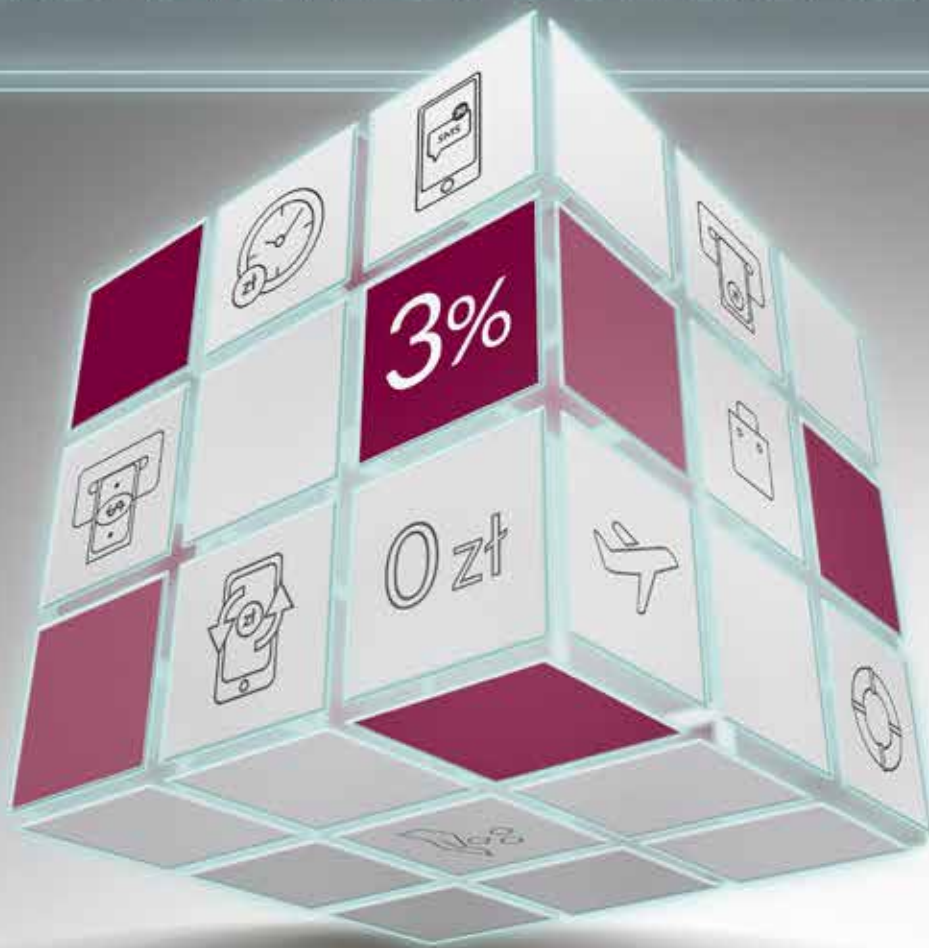


**ALIOR
BANK**

WYŻSZA KULTURA. BANK NOWOŚCI.

KONTO JAKŻE OSOBISTE

WYBIERZ. ZMIENŃ. DOPASUJ. UKŁADAJ KONTO PO SWOJEMU.



NIE MASZ JESZCZE 26 LAT? NIE PŁAĆ ZA PROWADZENIE KONTA!

www.aliorbank.pl

Zasady oraz opłaty i prowizje są określone w Regulaminie Korzyści do Konta Jakże Osobistego oraz Taryfie opłat i prowizji, dostępnych w placówkach Alior Banku i na stronie www.aliorbank.pl. Oferta wg stanu na 8.08.2018 r. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie wykazu usług reprezentatywnych powiązanych z rachunkiem płatniczym użyte w niniejszym materiale określenie *konto* oznacza rachunek płatniczy. Opłata za prowadzenie konta nie zostanie pobrana, jeżeli w danym miesiącu kalendarzowym zanotowano na koncie jednorazowy wpływ na kwotę min. 1500 zł z innego banku lub z konta firmowego Alior Banku lub gdy właściciel rachunku nie ukończył 26. roku życia. W pozostałych przypadkach opłata wyniesie 10 zł miesięcznie.



Korzystaj z nowej aplikacji mobilnej

60,000 minds.

Better than one.

You are responsible for what you do. You want to be challenged and challenge others in return. You want to work with people who respect and understand each other. And you want to excel.

Does that sound like you? Join us in Krakow or Wroclaw.
ubs.com/polandcareers