

SEKTOR BPO/SSC

USŁUGI FINANSOWE

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

PROFILE PRACODAWCÓW

EDYCJA 2019/20

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Profesjoniści w finansach

Pożądane kompetencje

Personal branding

Nowoczesne przestrzenie

Projekty

Od pomysłu do realizacji

Portrety

Wywiady z profesjonalistami



KWF | KARIERA
W FINANSACH.PL

5 sposobów na szczęście w pracy

Poradnik EY dla początkujących

Ciesz się z efektów **2**

Nasza praca nie należy do najłatwiejszych, ale jej efekty są często spektakularne. Będziemy świętować razem duże sukcesy. Nie zapomnimy też o mniejszych, codziennych osiągnięciach. Co jak co, ale świętować umiemy najlepiej! EY ☺

1 Zajmij się tym, co lubisz

Nie ma takiej ścieżki kariery, która pasuje każdemu. W EY, pracując przy różnorodnych projektach, odkryjesz, co podoba Ci się najbardziej, a potem staniesz się w tym ekspertką lub ekspertem.

Rób coś dobrego **3**

Chcesz sprawiać, że świat staje się chociaż odrobinę lepszy? Budujemy relacje w oparciu o przekonanie, że to, co robimy jest właściwe - to jedna z głównych wartości EY.

4 Poznaj ludzi

Warto nawiązywać nowe relacje, zwłaszcza takie, które zostaną z Tobą na długo. Poznaj ekspertów z różnych dziedzin, krajów i kultur - zarówno w EY, jak i pracując z naszymi klientami.

Nie przestawaj się uczyć **5**

Nie musisz wiedzieć wszystkiego, żeby dołączyć do EY. Jeśli chcesz rozwijać się najszybciej - pomożemy! Rozbudowany i spersonalizowany pakiet szkoleń w EY sprawi, że wszystko pójdzie jak z płatka.

Doradzamy najlepiej - sprawdź to w praktyce. Zacznij poziom wyżej w audycie, podatkach, doradztwie transakcyjnym, biznesowym oraz IT.

ey.com/kariera

EY

Building a better working world

Spis treści

Portrety

Profesjonalista – kluczowe kompetencje	6
Personal branding, czyli jak zbudować profesjonalny wizerunek	10
Nowoczesne przestrzenie dla profesjonalisty	16
Ludzie sukcesu i ich drogi do profesjonalizmu	19
Raiffeisen Bank International AG Oddział w Polsce: Adrian Sejda	22
Deloitte: Katarzyna Kurzawska-Puchała	24
PwC: Dorota Dębińska-Pokorska	26
Capgemini Polska: Emilia Kukurowska	28
Shell Business Operations: Martyna Nowakowska-Sosinka	30
Ecolab Services Poland: Krzysztof Lebiest	32
NatWest Bank Polska: Piotr Malinowski	34

Projekty

Hitachi Vantara: Inspire The Youth – praktyczne kształcenie kompetencji przyszłości	38
PwC: Tax Fraud Prevention Platform	40
PKO Bank Polski: Nowy Model Pracy – zwinne podejście do innowacji	42
ING Bank Śląski: Akcelerator, PACE i... wdrożenie	44

BPO/SSC

Trendy: Wokół analizy biznesowej – trendy i perspektywy	47
Zawód przyszłości: Accounting Process Expert	49
Księgowość	52
IT	54
Advanced Finance and IT Functions in GBS/SSC	56

Usługi finansowe

Trendy: Transformacja Cyfrowa – nowe oblicze współczesnej organizacji	60
Audyt	62
AML / Financial Crime Compliance	64
Data Science	66
Zarządzanie funduszami inwestycyjnymi	68
Complex Fund & Financial Instrument Administration	70

Kwalifikacje zawodowe

ACCA	73
Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E	76

Profile pracodawców

78

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

REDAKCJA:
Redaktor naczelna:
Karolina Zdunowska

Wydawca:
Szymon Książkiewicz

Współpraca:
Klaudia Jaglińska,
Wiktoria Garczewska,
MBE:branding

Korekta:
Zespół redakcyjny

Projekt graficzny i skład:
Krzysztof Kemski

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 2019/20” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

Słowo od redaktora

Nienagannie ubrany rekin biznesu a może szara myszka zaangażowana w obowiązki służbowe? Kim jest profesjonalista w finansach? Może to właśnie Ty?

Jedno jest pewne – nikt nie rodzi się profesjonalistą. Chociaż wyraz twarzy noworodka może zdradzać zacięcie do ciężkiej pracy a może nawet smykałkę do biznesu, to do sukcesu potrzeba czegoś więcej – odpowiednich umiejętności, a także nieodpartej chęci, by stawać się coraz lepszym pracownikiem. Do tego, by mieć apetyt na więcej i stale się rozwijać, trzeba naprawdę lubić to, co się robi. Jak odnaleźć swoją zawodową ścieżkę? Nie pogubić się w gąszczu możliwości? Co zrobić, by tak jak bohater czy bohaterka okładki pospiesznie pokonywać kolejne stopnie i wdrapywać się na sam szczyt swoich możliwości czy kariery, właśnie w sektorze finansowym?

Mam nadzieję, że pomocą w odnalezieniu swojej drogi i swoich schodów będzie magazyn, który trzymasz w ręce. Tradycyjnie do współpracy zaprosiliśmy ekspertów i młodszych specjalistów z różnych branż, którzy opowiedzieli nam, na czym polega ich praca, dlaczego jest ciekawa i z jakimi wiąże się wyzwania.

O nudzie i rutynie nie ma mowy, gdy pracuje się nad zadaniami, których efekty przynoszą spektakularne wyniki lub są ciekawe z wielu innych powodów. Do takich można zaliczyć projekty realizowane przez kilka czołowych organizacji, które zdradziły nam kulisy swoich flagowych programów czy inicjatyw.

W numerze możesz też przeczytać, jak potoczyły się losy tych, którzy zdecydowali się na pracę w branży finansowej. Nie zawsze ich wybory były oczywiste, czasami ścieżki kariery wiodły przez zupełnie inną branżę. Finał tych wszystkich historii był i jest taki sam – praca, która daje satysfakcję i jest motorem do rozwoju.

Życzę Ci, żebyś i Ty obrał/a dobry kierunek.
Taki, który pozwoli Ci być profesjonalistą, jeśli tylko tego chcesz.

Kamolina Zdumowska

Redaktor naczelna

**IN ACCENTURE,
EVERYONE HAS A VOICE
WHEN IT COMES TO
INNOVATION.**

Join our Finance and Accounting team,
develop your talents and create
new business solutions every day.

Gonçalo, Accounts Payable Team Lead

Profesjonalista

kluczowe kompetencje



Marta Kulik, Management Consultant
w Michael Page

CZY PROFESJONALISTĄ MOŻE ZOSTAĆ KAŻDY? NAWET OSOBA MŁODA, KTÓRA DOPIERO ZACZYNA SWOJĄ DROGĘ ZAWODOWĄ?

Profesjonalistą można być w każdym wieku – bez względu na doświadczenie zawodowe czy lata pracy. Budowanie takiego wizerunku powinniśmy zacząć już na początku naszej kariery zawodowej. Profesjonalista to osoba, która zawsze jest zaangażowana w pracę, sumiennie podchodzi do swoich obowiązków i stara się je jak najlepiej wykonywać. Jest otwarta i gotowa, aby zdobywać nowe umiejętności i stale poszerzać swoją wiedzę, ale nie ma również oporów przed tym, aby przyznać się, że czegoś nie wie. Profesjonaliści mogą mieć na swoim koncie również wiele błędów zawodowych, ale z każdego z nich potrafią wyciągać wnioski na przyszłość.

DLACZEGO PRACODAWCY POTRZEBUJĄ PROFESJONALISTÓW?

Otoczanie się profesjonalistami buduje pozytywny wizerunek firmy. Taka organizacja lepiej postrzegana jest w oczach pracowników, klientów i partnerów. Ponadto nie od dziś wiadomo, że najlepsi przyciągają talenty. Budując ambitne zespoły, pracodawcy zwiększają szansę na to, że kolejne osoby, które będą do nich dołączać, będą na takim samym lub jeszcze wyższym poziomie. Ponadto słabsi pracownicy będą mieli szansę powielać najlepsze wzorce i dzięki temu stale rozwijają swoje kompetencje. Pracownicy potrzebują profesjonalistów również z powodów czysto biznesowych. Współpraca z takimi osobami jest zazwyczaj o wiele bardziej owocna i satysfakcjonująca, co oznacza, że ich partnerzy i klienci będą chętnie do nich wracać.

Zgodnie z definicją ze Słownika Języka Polskiego profesjonalista to „osoba zajmująca się zawodowo jakąś dziedziną” lub „ktoś, kto ma duże umiejętności w jakiejś dziedzinie i doskonale wykonuje swoją pracę”. Rozwinięte kompetencje i pełne zaangażowanie w obowiązki zawodowe można uznać za klucz do zrozumienia istoty tego pojęcia. To charakterystyczne cechy wszystkich profesjonalistów, ale czy jedynie?

KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI PROFESJONALISTÓW – DZIŚ I JUTRO

W obliczu fundamentalnych zmian dynamicznie zachodzących w ciągu ostatnich dziesięcioleci, których głównym motorem jest rozwój nauki i techniki, perspektywiczną kompetencją wszystkich pracowników, a przede wszystkim finansistów, staje się zdolność do efektywnego reagowania na pojawiające się nowe elementy rzeczywistości. Wymaga to rozwoju umiejętności nadrzędnych, które charakteryzuje nie tylko gotowość na zmiany, lecz także aktywny udział w ich kreowaniu, a następnie w rozwiązywaniu problemów (napięć), które nieuchronnie

Employment: How susceptible are jobs to computerisation?” wskazują, że aż 94% księgowych i audytorów musi liczyć się z ryzykiem automatyzacji i tym, że proste czynności i analizy, którymi zajmują się na co dzień, będą w bliskiej przyszłości w zakresie obowiązków robotów i programów komputerowych. W związku z tym od finansistów oczekuje się tego, że będą pogłębiać swoją wiedzę i rozwijać umiejętności m.in. cyfrowe tak, by w bliskiej perspektywie czasu wykonywać bardziej skomplikowane zadania. Jednocześnie finansiści będą wybierać coraz bardziej elastyczne ścieżki kariery, przechodząc od tradycyjnej, tak zwanej „drabinowej”, do bardziej dynamicznej ścieżki lub siatki, w której będą dokonywać wyborów zawodowych dopasowanych do swoich osobistych planów rozwoju.

Oczekiwania pracodawców względem specjalistów z branży finansowej będą dotyczyły już nie tylko kompetencji ściśle zawodowych, lecz także szerokiej wiedzy, potwierdzonych zainteresowań technologicznych oraz umiejętności i nieprzymuszonej chęci śledzenia najnowszych trendów – a jeszcze lepiej

W 70% ZDOBYWAMY PRACĘ DZIĘKI WIEDZY MERYTORYCZNEJ, A W 30% DZIĘKI KOMPETENCJOM SPOŁECZNYM. TRACIMY JĄ ZUPEŁNIE ODWROTNIE – W 70% Z POWODU BRAKU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH, A TYLKO W 30% ZE WZGLĘDU NA BRAK KOMPETENCJI SPECJALISTYCZNYCH.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

pojawiają się na styku starego i nowego porządku. Profesjonalista powinien iść z duchem czasu i podążać za zmianą. W branży finansowej, jak w żadnej innej, automatyzacja i robotyzacja są już bowiem nie tyle pieśnią przyszłości, ile faktem. Carl Benedikt Frey i Michael Osborne w raporcie „The Future of

wyprzedania ich! Tymczasem raport Capgemini Digital Transformation Institute „The Digital Skills Gap. Are Companies Doing Enough?” (2017) wskazuje, że luka kompetencji cyfrowych pracowników ciągle rośnie, co negatywnie wpływa na cyfryzację firm i ich ogólny rozwój. W największym stopniu dotyczy to

bankowości (wskazało tak aż 62% firm z tego sektora, biorących udział w badaniu).

PROFESJONALIZM W BANKOWOŚCI

W bankowości już dziś najbardziej brakuje pracowników o tzw. miękkich kompetencjach cyfrowych, którzy nie tylko potrafią współpracować z klientem, lecz także wykazują chęć uczenia się. Jest to o tyle ważne, że w przyszłości, jak wskazują eksperci Cognizant, pracownicy banków bezpośrednio kontaktujący się z klientami będą łączyć „kompetencje doradców finansowych i technologicznych guru, stając się kimś na kształt pracowników sklepów stacjonarnych Apple”. Profesjonaliści powinni zatem nabyć umiejętność współpracy na linii człowiek – maszyna/algoritm, a także np. poznać zachowania i procedury związane z cyberbezpieczeństwem oraz nauczyć się pracy na dużych zbiorach danych.

Współczesne ramy profesjonalizmu pracownika bankowości określa jasno kodeks „Zasady dobrej praktyki bankowej” wydany przez Związek Banków Polskich. Zgodnie z nim powinnością bankowca jest nie tylko staranne i sumienne wykonywanie obowiązków służbowych, zgodne z najlepszą wiedzą i wolą, lecz także m.in. dbanie o dobre imię banku i jego godne reprezentowanie oraz dążenie do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Profesjonalista w branży bankowej powinien być zatem również uprzejmy wobec klienta i udzielać rzetelnych informacji. Duże znaczenie ma także lojalność wobec organizacji, w której pracuje oraz gotowość do poszerzania swojej wiedzy.

PROFESJONALISTA A WARTOŚCI ETYCZNE

Podobne zestawienie zasad i wartości etyczno-moralnych, jakie powinny cechować osoby zawodowo zajmujące się rachunkowością i dziedzinami pokrewnymi znajduje się w „Kodeksie Zawodowej Etyki w Rachunkowości”. Zgodnie z nim, profesjonalizm w zawodzie finansisty oznacza, że księgowy, audytor czy inny specjalista powinien działać w sposób zgodny z wymogami zapewniającymi dobrą reputację zawodu i powstrzymać się od jakichkolwiek działań, które mogłyby przynieść zawodowi ujmę lub go zdyskredytować, zgodnie z maksymą



Prof. nadzw. dr hab. Lech Kurkliński, Przewodniczący Komitetu ds. Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej, Dyrektor ALTERUM Ośrodka Badań i Analiz Systemu Finansowego, Profesor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

CO MOŻE BYĆ WYZNACZNIKIEM PROFESJONALIZMU W BANKOWOŚCI?

Generalnie wyznacznikiem profesjonalizmu jest posiadanie odpowiednich kompetencji (wiedzy i umiejętności) adekwatnych do zajmowanego stanowiska. Składa się na to jeszcze właściwa postawa, m.in. wiążąca się z etycznym stosunkiem do wykonywanej pracy (do klienta, do swojego pracodawcy). Zatem w czym wyróżnić bankowość? Uwagę należałoby zwrócić na to, że banki to instytucje zaufania publicznego. Profesjonalizm i uczciwość w aspekcie zaufania nabierają szczególnego znaczenia. Tym bardziej, że z jednej strony wiedza na temat finansów w naszym społeczeństwie jest bardzo niska, a z drugiej pojawia się nader wysoka wrażliwość na wszystko, co wiąże się z pieniędzmi. Dochodzi do tego długoterminowość relacji z bankiem. Jeśli w sklepie doradzą nam zakup niepotrzebnego nam produktu (ładnie nazywa się to po angielsku missellingiem), to po prostu najczęściej tam więcej nie pójdziemy lub spróbujemy go zwrócić. Z bankiem jest inaczej. Oczekuje się, że będzie zgodnie z obiegowym powiedzeniem „pewne jak w banku”.

DLACZEGO PROFESJONALIŚCI POWINNI INWESTOWAĆ W KWALIFIKACJE ZAWODOWE?

Jeśli profesjonalizm to wiedza i umiejętności, to zmieniające się nieustannie otoczenie wymaga stałego procesu uczenia się. Obecnie zmiany zachodzą jeszcze szybciej. Nie wystarczy skończyć szkołę (czy to średnią, czy wyższą). Jeśli dodamy do tego nierzadko niski poziom kształcenia (zwłaszcza praktycznego) w naszych placówkach oświatowych czy akademickich, to problem robi się poważny. Ponadto w Polsce nadal obowiązuje tradycyjny model edukacji rodem z XIX i XX w., a nie nowoczesne podejście potrzebne w obecnym stuleciu. Życie natomiast biegnie dalej i przyspiesza. Zatem pozostaje stałe inwestowanie w kwalifikacje, czy to samodzielne, czy to organizowane przez pracodawcę. Do najważniejszych cech charakteryzujących pożądaných pracowników zaczyna należeć chęć i zdolność do szybkiego uczenia się np. sprawnego funkcjonowania w sferze cyfrowej lub wprost już posiadanie tych umiejętności. Zatem bez podnoszenia czy też zdobywania nowych kwalifikacji pracodawcy szybko będą pozbywać się takich pracowników.

Marka Aureliusza zawarł w wstępie kodeksu: „człowiek jest tyle wart, ile warte są: sprawy, którymi się zajmuje oraz sposób, w jaki je prowadzi”.

Związek profesjonalizmu i zasad etycznych podkreśla także raport „Ethics and trust in digital age” wydany przez ACCA Global, z którego wynika, że ponad 8 na 10 księgowych na całym świecie uważa, że silne zasady etyczne i zachowania będą odgrywać coraz większą rolę w ewoluującej erze cyfrowej. 94% zgadza się, że podstawowe zasady dla księgowych ustanowione przez Radę Międzynarodowych Standardów Etyki dla księgowych (IESBA), takie jak: uczciwość, obiektywizm, kompetencje zawodowe i należyta staranność, poufność i profesjonalne zachowanie wciąż obowiązują i pozostają aktualne w erze cyfrowej.

PROFESJONALISTA – ALFA I OMEGA

W związku z odejściem od tradycyjnego

modelu zarządzania, który miał swój początek w czasach rodzącego się kapitalizmu, zmieniła się znacznie rola managerów. Dziś coraz mniej zadań zostaje managerom przypisywanych odgórnie, dlatego na znaczeniu zyskuje umiejętność samodzielnego efektywnego działania a co za tym idzie także elastyczność, rozumiana jako gotowość do pełnienia różnych ról, mobilność, z którą wiąże się także permanentny rozwój kompetencji czy wszechstronność względem umiejętności i doświadczenia. Profesjonalny i skuteczny manager powinien odgrywać w organizacji jednocześnie wiele ról a zgodnie z tezą autorów książki „Profesjonalne zarządzanie: kluczowe kompetencje kierownicze” – także posiadać kompetencje z rozmaitych obszarów, w tym niekiedy na pozór wykluczające się, z uwagi na ich zakorzenienie w kompletnie innych, opartych na odmiennych wartościach, czy modelach zarządzania (por. Model racjonalnego celu, którego najważniejsze elementy to: racjonalność



Marcin Kieszczyński, Marketing Communications Manager, ACCA Polska i Kraje Bałtyckie

Jeśli dziś mówi się o ewolucji roli finansisty od strażaka (pilnującego skarbcza i „gaszącego pożary”) do stratega (mającego realny wpływ na prowadzenie firmy), to przyszłość będzie miała dla finansistów wymiar wizjonerski. Dlaczego? Bowiem w miarę wydłużania się horyzontu strategii i planów finansisci w coraz większym stopniu będą musieli mieć kreować dalekosiężne wizje budowy i rozwoju biznesu wykraczające poza strefy komfortu firm. By sprostać zadaniu, będzie to od nich wymagało zupełnie nowych kompetencji. ACCA pokusiło się o ich zdefiniowanie – i tak niezmiennie podstawową umiejętnością wymaganą od finansistów przyszłości będzie znajomość aspektów technicznych i etycznych związanych z należytym wykonywaniem swojej pracy. Na takim fundamencie będą oni musieli ponadto zbudować sześć dodatkowych kompetencji (grafika obok), które łącznie zapewnią adekwatny poziom przygotowania na wyzwania przyszłości. „Obyś żył w ciekawych czasach” – to chińskie powiedzenie jak mało kiedy pasuje do wyzwań, przed którymi stają finansisci chcący się „uodpornić na jutro”, budując swe przewagi konkurencyjne w oparciu o kompetencje przyszłości.

Źródła:

- “Ethics and trust in Digital age”, ACCA Global, 2016.
- “Learning for the future”, ACCA Global, 2018.
- “Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills”, ACCA Global, 2016.
- “Digital Banking: Time to Rebuild Your Organization”, Cognizant, 2015.
- „Zasady dobrej praktyki bankowej”, Związek Banków Polskich.
- „Opis uniwersalnych kompetencji menadżerskich”, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2019.
- Maria Białasiewicz, „Rola i doskonalenie menedżerów w przedsiębiorstwie zorientowanym na wiedzę”, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 21, Szczecin 2011.
- Renata Włoch, Katarzyna Śledziewska, „Wpływ zmian technologicznych na pracowników sektora bankowego”, Warszawa 2018.
- „Kodeks zawodowej etyki zawodowej etyki w rachunkowości”, Warszawa 2012.
- “The Digital Skills Gap. Are Companies Doing Enough?”, Capgemini Digital Transformation Institute, 2017.
- Słownik języka polskiego, PWN.

ekonomiczna, wynik finansowy, wydajność i zysk a Model stosunków międzyludzkich, skoncentrowany na ludziach, ich zaangażowaniu, pracy zespołowej).

powinien mieć na względzie swój rozwój także pod tym kątem.

ROLA KOMPETENCJI TWARDYCH

Chociaż współcześnie to właśnie potrzebie rozwijania kompetencji miękkich poświęca się najwięcej uwagi w kontekście rozwoju zawodowego, to nie należy zapominać także o znaczeniu umiejętności twardych – fachowej wiedzy, która jest gwarantem właściwie wykonanych obowiązków służbowych. Dobrym jej uzupełnieniem są kwalifikacje zawodowe, które są nie tylko uwiarygodnieniem w oczach pracodawcy. W niektórych zawodach związanych z audytem wewnętrznym, finansami czy zarządzaniem projektami to wręcz warunek konieczny przy ubieganiu się o konkretne stanowisko. Profesjonalista, którego celem jest poszerzanie wiedzy,

Z drugiej strony – rozwój kompetencji społecznych w sektorze BPO/SSC w Polsce a także w innych organizacjach finansowych jest często podyktowany znajomością języków obcych, która pozwala na swobodne prowadzenie rozmów biznesowych. Prym pod względem popularności wiedzy język angielski (aż 70% pracodawców stawia jego znajomość jako wymóg konieczny w sytuacji ubiegania się o pracę), ale ze względu na międzynarodowy charakter relacji biznesowych polskich organizacji, na znaczeniu zyskuje także m.in. język niemiecki i francuski. Umiejętność rozmowy w obcym języku na polu zawodowym jest dziś jedną z kluczowych oznak profesjonalizmu – niezbędną z punktu widzenia pracy w organizacji, której zakres działalności wykracza poza granice kraju.

7 KLUCZOWYCH KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI W BRANŻY FINANSOWEJ:

UMIĘJĘTNOŚCI TECHNICZNE I ETYKA (TEQ)

umiejętności i zdolności do wykonywania czynności zgodnie z określonym standardem przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych standardów uczciwości, niezależności i sceptycyzmu.

INTELEGENCJA (IQ)

umiejętność zdobywania i wykorzystywania wiedzy: myślenie, rozumowanie i rozwiązywanie problemów.

KREATYWNOŚĆ (CQ)

umiejętność wykorzystania istniejącej wiedzy w nowej sytuacji, aby nawiązywać kontakty, badać potencjalne wyniki i generować nowe pomysły.

CYFRYZACJA (DQ)

świadomość i zastosowanie istniejących i powstających technologii cyfrowych, możliwości, praktyk i strategii.

INTELEGENCJA EMOCJONALNA (EQ)

umiejętność rozpoznawania własnych emocji i emocji innych, wykorzystywania ich i wykonywania zadań oraz regulowania i zarządzania nimi.

WIZJA (VQ)

umiejętność dokładnego przewidywania przyszłych trendów poprzez ekstrapolację istniejących trendów i faktów oraz uzupełnianie luk poprzez innowacyjne myślenie.

DOŚWIADCZENIE (XQ)

zdolność i umiejętności rozumienia oczekiwań klientów, osiągania pożądaných rezultatów i tworzenia wartości.

Źródło:

Professional accountants – the future: Drivers of change and future skills, ACCA Global, 2016.



Facebook & Instagram
ConduentPoland

looking

for **a job** in **accounting?**

Opening positions for financially gifted applicants



CONDUENT



Conduent Łódź, ul. Gdańska 47/49
recruitment.poland@conduent.com
www.jobs.conduent.com

Personal branding

czyli jak zbudować profesjonalny wizerunek

Choć definicja profesjonalisty w żaden sposób nie wspomina ani o jego zachowaniu, ani o ubiorze, to trudno byłoby nazwać tym mianem kogoś, kto na spotkanie biznesowe przychodzi w kapciach czy posługuje się nieformalnym językiem. Pewne zasady mogą być wpisane w daną branżę lub zawód, a inne są elementami kultury – własnej lub danej organizacji. Zobaczcie, jakie reguły gry rządzą na polu komunikacji biznesowej.

**PERSONAL BRANDING,
CZYLI JA SP. Z O.O.**

**KAŻDY Z NAS JEST DYREKTOREM FIRMY
JA SP. Z O.O.**

Tom Peters, amerykański autor bestsellerów z zakresu zarządzania

Zarządzanie wizerunkiem czy karierą ma od 1997 roku, właśnie za sprawą Toma Petersa, swoją własną nazwę – Personal Branding (marka osobista), którą można zdefiniować za pomocą jeszcze jednego cytatu:

**MARKA OSOBISTA TO TO, CO LUDZIE
MÓWIĄ O TOBIE, KIEDY NIE MA CIĘ
W POKOJU.**

Jeff Bezos, CEO Amazona

Potrzeba budowania własnego wizerunku to znak dzisiejszych czasów. Profesjonalista jednak wcale nie musi być gwiazdą internetu, czy brylować na salonach niczym celebryta. Personal branding może jedynie pomóc we wzmocnieniu wizerunku opartego

na mocnych podstawach w postaci doskonałych kompetencji zawodowych. W dzisiejszych czasach markę osobistą można postrzegać jako doskonały sposób na rozwój kariery i kanał marketingowy, który pozwala na wyróżnienie się i zbudowanie sieci kontaktów.



Aleksandra Ślifirska,
Strateg komunikacji, prezes
KOBOLD PR, trenerka
ICAN Institute, polskiego
wydawcy Harvard Business
Review

Autorka dwóch książek biznesowych: „Medialne lwy dla rekinów biznesu. Sztuka świadomego wykorzystywania mediów” oraz „Rekiny biznesu w mediach. Sztuka tworzenia profilu publicznego”.

**REDAKCJA: CO MOŻE ŚWIADCZYĆ
O PROFESJONALIZMIE W KONTAKCIE
KOMUNIKACJI BIZNESOWEJ?**

Aleksandra Ślifirska: Należy podkreślić, że budowanie marki osobistej to dla wielu finansistów wyzwanie, bo są to ludzie, którzy komunikują się bardzo hermetycznym językiem. Marka zaś, to budowanie relacji, a relacje buduje się komunikacją. I na tym bym się skupiła w pierwszej kolejności. Prowadzę obecnie proces komunikacji zmiany w jednej ze spółek, w której przyjąłam rolę mediatora między CEO a dyrektorem finansowym, który na potrzebę zmiany modelu biznesowego sporządza liczne analizy dla prezesa. Problem w tym, że dyrektor lubi tabelki, a prezes proste wykresy i czytelne wnioski. Gdyby nie oko kogoś z zewnątrz, to mimo fachowości dyrektora, CEO mógłby się czuć zniecierpliwiony taką sytuacją. Finansista widzi masę procesów i zależności, a CEO chce szybkiej odpowiedzi dotyczącej biznesu, która jest mu niezbędna, często do podjęcia szybkiej decyzji. Taki jest dzisiaj biznes, cały czas pędzi i jest bardzo



zmienny. W tych czasach, zwanych czasami VUCA – komunikacja musi być w punkt i do tego zachęcam finansistów – by starali się zrozumieć cele organizacji i na nie odpowiadali, umiejętnie to komunikując.

JAKIE SĄ NAJCZĘŚCIEJ POPEŁNIANE BŁĘDY PRZEZ LUDZI, KTÓRZY ASPIRUJĄ DO MIANA PROFESJONALISTÓW? CZEGO DOTYCZĄ?

Moglibyśmy ich wskazać pewnie wiele. Skupię się na obszarze komunikacji, której jestem ekspertem. Wśród liderów biznesu nie brakuje takich, którzy bardzo dbają o budowanie swojej marki, rozwój swoich kompetencji, osiągają świetne wyniki finansowe i realizują cele organizacji, którymi zarządzają, a jednocześnie zaniedbują właśnie obszar komunikacji. W efekcie, szukając nowych wyzwań zawodowych muszą oni liczyć na pomoc tzw. firm executive search, czyli takich, które poszukują liderów do obsadzenia ich na zarządczych stanowiskach w innych organizacjach. Lider, który ma markę osobistą, tych procesów rekrutacyjnych nie musi przechodzić, bo inni sami po niego sięgają. Jednak dla marki kluczowa jest umiejętność budowania porozumienia z innymi, a nie powszechnie rozumiany wizerunek.

DLACZEGO SZTUKA KOMUNIKACJI JEST DZISIAJ WAŻNA?

Niech odpowiedzią na to pytanie będą refleksje samych liderów oraz managerów. Jeden z moich

klientów (członek zarządu dużej instytucji finansowej) po 15 latach pracy doszedł do wniosku, że 70 proc. sukcesu w jego karierze to współpraca i odpowiednia komunikacja z ludźmi. Kiedy zaczął się jej uczyć i rozwijać swoje kompetencje, miękkie rezultaty jego działań stały się satysfakcjonujące nie tylko dla organizacji, ale przede wszystkim dla niego samego. Opowiadał, że kiedyś skoncentrowany był przede wszystkim na finansach i procesach a dopiero niedawno zrozumiał, jak ważna jest rozmowa z ludźmi. Z kolei współpracujący ze mną członek zarządu dużego zakładu przemysłowego przyznał, że na początku zarządzania zakładem nie zdawał sobie sprawy, czym są umiejętności komunikacyjne i jak wiele od nich zależy, by firma mogła się rozwijać. Ciekawy jest proces samopoznania liderów. To proces nie tylko pracy nad sobą, ale przede wszystkim efekt błędów, które docelowo wyzwalają energię, by porażkę przekuć w sukces. Porażki boją, często wychodzimy z nich poturbowani, ale to doświadczenie ich pozwala nam na zbudowanie czegoś lepszego. „Na początku skupiony byłem przede wszystkim na tym, aby być dobrym lekarzem i mieć dobry sprzęt. Teraz już wiem, że w obecnych czasach to za mało, kluczowe są moje relacje z innymi” – to z kolei opinia lekarza prowadzącego prywatną praktykę. Dlatego tak ważna jest nie tylko świadomość, z kim należy relacje budować, ale także ceniona w biznesie dyplomacja.

JAK PROFESJONALISTA MOŻE BUDOWAĆ SWÓJ WIZERUNEK?

DLACZEGO MA TO DZISIAJ DUŻE ZNACZENIE?

Uważam, że największą pułapką w definiowaniu reputacji liderów biznesu jest pokusa pracy nad wizerunkiem. To nie wizerunek w biznesie jest kluczem do sukcesu, ale autentyczne zasoby i spójność komunikacji, zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz. Wizerunek jest wówczas pochodną marki osobistej i buduje się samoistnie. Na tym polega właśnie różnica między wizerunkiem a marką osobistą. Wizerunek to wrażenie, marka osobista to prawda. Skuteczny w biznesie jest ten, kto dowozi. To właśnie buduje wizerunek. Coraz więcej liderów w Polsce dostrzega tę różnicę.

CZY JEST JAKĄS RADA, KTÓRĄ PANI – TRENER REKINÓW BIZNESU – MOGLĄBY Podać LUDZIOM, KTÓRZY CHCIELIBY BYĆ PROFESJONALISTAMI W KAŻDYM CALU, TAKŻE NA POLU KOMUNIKACJI?

Konsekwencja. Jestem przekonana, że budowanie i konsekwentne wdrażanie marki osobistej to istotna część pracy, jaką lider musi włożyć w swój rozwój. To umiejętne doskonalenie się w swojej dziedzinie połączone z mistrzowskim i odpowiednim zakomunikowaniem swojego profilu eksperckiego kluczowym grupom interesariuszy. Wartością każdej marki, także tej osobistej, jest to, jaką wartość wytwarza ona każdego dnia. Dlatego też budowanie marki osobistej powinno iść w parze z tworzeniem i realizacją strategii biznesowej.

PROFESJONALISTA W SIECI

„Nie ma cię w sieci, nie istniejesz” – znane powiedzenie, traktowane często pół żartem, pół serio, zyskuje nowe znaczenie w świetle wyników danych LHH DBM Polska, według których w 2022 roku już 97% profesjonalistów będzie wykorzystywało portale społecznościowe w rekrutacji. Z social mediów korzysta już 47% użytkowników internetu w Polsce, zarówno dyrektorzy prężnie działających organizacji, młode wilki biznesu, jak i head hunterzy (tzw. łowcy głów). Z tego względu profesjonalista powinien trzymać swoje profile społecznościowe w ryzach i powstrzymać się przed publikowaniem zdjęć i informacji, które mogłyby stawiać go w złym świetle.

Spośród wielu social mediów, platformą do komunikacji biznesowej staje się LinkedIn. To doskonałe miejsce do budowania sieci kontaktów czy kreowania swojego wizerunku, które wręcz kipi od gorących dyskusji na polu zawodowym. Obecność profesjonalisty w tej społeczności jest wskazana na każdym etapie kariery.

Przy tworzeniu osobistego profilu warto zwrócić uwagę na kształt następujących elementów:

ZDJĘCIE

Koka Sexton, były pracownik LinkedIn, twierdzi, że zdjęcie profilowe na LinkedIn mówi o wiele więcej, niż nam się wydaje oraz podaje kilka antyprzykładów (m.in. selfie, zdjęcie z imprezy, zdjęcie cienia, fotografia z dziwną miną czy zdjęcie z kotem). Bohater fotografii biznesowej powinien być ubrany w strój biznesowy lub tak, jak ubiera się do pracy na co dzień. Co ciekawe, brak zdjęcia profilowego to jeden z największych błędów popełnianych przez profesjonalistów.

JOB TITLE / NAGŁÓWEK

W 120 znakach można opisać swoje obecne stanowisko oraz hasłowo wymienić wszystkie aktywności zawodowe w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej. To ważny element mający wpływ na wyniki wyszukiwania profilu w bazie, dlatego nie powinien być pomijany.

SUMMARY / PODSUMOWANIE

To prawdziwe pole do popisu, w dodatku bez limitu znaków, gdzie można opisać wszystko, co było związane ze ścieżką kariery. Tekst można okraszyć dodatkowymi elementami takimi jak wideo czy zdjęcia. Wisienką na torcie dla osób poszukujących pracy powinno być call to action, czyli np. wezwanie do kontaktu ze strony zainteresowanych pracodawców.
–To element, który rekruterzy często czytają w pierwszej kolejności. Dobrze przygotowany profil powinien zawierać zwięzłe podsumowanie dotychczasowej kariery, zarysowanie najważniejszych osiągnięć, informacje o obszarach, w których specjalizuje się kandydat, a także informacje o preferencjach zawodowych – zaznacza Marzena Niedopad, rekruter w Goldman Recruitment.





Czy wiesz, że...

...na LinkedIn istnieje możliwość stworzenia profilu w dwóch wersjach językowych, np. polskim i angielskim?

DOŚWIADCZENIE

W tym miejscu można pochwalić się wszystkimi dotychczasowymi osiągnięciami zawodowymi – w formie opisowej lub w punktach, zaznaczając zakres obowiązków w każdej z pełnionych dotychczas ról.

– Należy pamiętać także o wpisaniu aktualnego miejsca zatrudnienia. Pożądane ze strony rekruterów jest, aby co najmniej trzy ostatnie stanowiska zostały uzupełnione o szeroki, dokładny opis obowiązków kandydata – wskazuje Marzena Niedopad.

UMIĘJĘTNOŚCI

Sekcja, w której można określić swoje mocne strony, znajomość konkretnych programów czy posiadanie specjalistycznych kompetencji. Wiarygodności dodają potwierdzenia danych umiejętności przez grono znajomych.

REKOMENDACJE

Kilka zdań pochwały lub opisu zawodowej działalności przez osobę, która wzbudza zaufanie, choćby przez swoją pozycję biznesową może pozytywnie wpłynąć na postrzeganie danej osoby w oczach wszystkich, którzy będą przeglądali jej profil.

Profil na LinkedIn można rozszerzyć jeszcze o kilka elementów, np. wykształcenie czy osiągnięcia. Warto potraktować tę platformę jako swoją wirtualną wizytówkę, trochę większą i bogatszą w informacje w porównaniu do tej papierowej, trzymanej w wizytowniku. I jedna, i druga powinna mieć elegancką formę.

– Warto pomyśleć o tym, kiedy znamy dobrze język obcy oraz gdy jesteśmy zainteresowani pracą w międzynarodowych firmach – radzi Marzena Niedopad.

ELEGANCJA I DOBRE MANIERY POMOGĄ CI OTWORZYĆ DRZWI, KTÓRYCH NIE OTWORZY NAWET NAJLEPSZA EDUKACJA.

Clarence Thomas, amerykański prawnik, sędzia Sądu Najwyższego USA

Z DRUGIEJ STRONY, CZYLI JAK REKRUTER-ŁOWCA GŁÓW SZUKA PROFESJONALISTÓW



Marzena Niedopad, Rekruter w Goldman Recruitment

My, rekruterzy, mamy swoje „tajemnicze sposoby” na znalezienie idealnego kandydata np. poszukujemy ich na LinkedIn wg „filtrów” czy słów-kluczy. Dlatego ważne jest, aby kandydaci publikowali w swoim profilu jak najwięcej konkretnych informacji oraz kluczowych fraz.

Idealny profil powinien być kompletny a co najważniejsze – aktualny. Pozwoli to rekruterom dopasować najbardziej adekwatne oferty dla kandydatów, a kandydatom pozwoli „pokazać się” rekruterom. Spełnienie wszystkich punktów zwiększa szansę kandydatom na znalezienie ciekawej i przede wszystkim adekwatnej oferty pracy.

PROFESJONALNY WYGLĄD

Zgodnie ze znanym powiedzeniem: „jak cię widzą, tak cię piszą”, wygląd pełni ważną rolę w kształtowaniu wizerunku profesjonalisty. Odpowiednio dobrane elementy stroju świadczą o przygotowaniu zawodowym danej osoby oraz jej zaangażowaniu w to, co się robi. Jak twierdzą autorki pracy „Wizerunek biznesowy”, najważniejsze w odbiorze stroju są: styl, fason (w odniesieniu do obowiązujących trendów mody) oraz kolorystyka w harmonii z sylwetką i karnacją. Nie wchodząc w szczegóły, warto zaznaczyć, że strój profesjonalisty powinien zawsze być stosowny do zajmowanego stanowiska i związanego z nim prestiżu oraz do określonej okazji, na którą ma być założony. Wyróżnia się kilka rodzajów stylów biznesowych w modzie. Wybór odpowiedniego powinien być uzależniony od sytuacji i rodzaju spotkania, w którym dana osoba będzie uczestniczyć:

- **Casual:** styl nieformalny, określający codzienne ubranie. Łamie wszelkie zasady biznesowego dress codu i pozwala na dowolność: jeansy, sandały, krótkie spodenki.
- **Smart Casual:** styl, który łączy elementy business formal i casual. Poszczególne części stroju tworzą swobodną całość o profesjonalnym charakterze. Dozwolone są połączenia T-shirt z żakietem, jeansy z koszulą.
- **Business Casual:** styl pośredni między business formal a casual, zalecany dla osób, które mają stały kontakt z klientem. Zakazane są jeansy i T-shirty, za to powszechne są koszule, proste spodnie i spódnice w stonowanych kolorach.
- **Business Formal:** styl oficjalny i elegancki. Jego wyznacznikiem jest dobrze skrojony garnitur, koszula, zakryte pantofle i dyskretna biżuteria.



Kołem ratunkowym, czy też awaryjnym wyjściem z każdej sytuacji może być biała koszula – klasyk, który sprawdzi się zarówno w towarzystwie granatowego garnituru, jak i dżinsów i luźnej marynarki.

PROFESJONALNE ZACHOWANIE

Nieodpowiednie zachowanie może nadwzrężyć wizerunek nawet najlepiej ubranego specjalisty z danej dziedziny.

Znajomość zasad etykiety sprawia, że profesjonalista może czuć się pewniej i swobodniej w kontaktach biznesowych oraz może skupić się na części merytorycznej spotkania, a nie na zastanawianiu się nad tym, jak powinien się zachować w danej sytuacji, czy czego nie powinien mówić. Na temat profesjonalnego zachowania w biznesie napisano wiele książek, które bardziej i mniej szczegółowo określają ramy profesjonalnego zachowania. Jego podstawą, jak wskazują autorzy publikacji „Kultura biznesu, czyli biznesowy savoir vivre” powinna być chęć okazywania

szacunku innym pracownikom i doceniania tych, z którymi współpracujemy. Objawem szacunku do danej osoby lub do wykonywanej przez nią pracy może stać się każda, nawet najdrobniejsza czynność w postaci chociażby otwarcia drzwi tej osobie.

Spośród wielu zasad *savoir-vivre* na szczególną uwagę zasługuje nie właściwy sposób jedzenia ryb, czy nawet – forma przywitania w wiadomości e-mail, lecz punktualność, w dodatku niepoprzedzona wcześniejszą wiadomością do osoby, z którą miało odbyć się spotkanie. Częste spóźnienia mogą być w biznesie traktowane jako wyraz lekceważenia, a przede wszystkim – braku profesjonalizmu. Tymczasem do zbyt późnego przychodzenia do pracy przyznaje się nawet 19,2% pracowników. Badania przeprowadzone przez Work Service wskazują, że niemal co piąty polski pracownik deklaruje, że co najmniej raz w tygodniu spóźnia się do pracy, a przeszło co dwudziesty (5,8%) nie pojawia się na czas w pracy więcej niż raz na tydzień.

SILIKONOWY KANDYDAT A PROFESJONALIZM...

...a właściwie jego brak. Pod określeniem „silikonowy kandydat” kryje się osoba, która ma perfekcyjnie przygotowane CV, idealne pod ofertę. Do tego jest świetnie ubrana, z nienagannymi manierami, przez co robi dobre pierwsze wrażenie na rozmowie kwalifikacyjnej. Profesjonalista? Mogłoby się tak wydawać. Jednak rzeczywistość szybko weryfikuje to przeświadczenie – okazuje się, że pod płaszczykiem pięknych słów i ponadprzeciętnych umiejętności kryje się Kowalski, który nie nadaje się do pracy, do której aplikował. O profesjonalizmie nie ma mowy – silikonowy kandydat bowiem postępuje nieetycznie, tuszuje niewygodne informacje a nadaje niewyobraźalną wagę tym, które są oczekiwane przez pracodawcę a zupełnie rozmijają się z prawdą.

Źródła:

- Karolina Kowalska Agata Łakoma Barbara Szymoniuk, Wizerunek biznesowy, Politechnika Lubelska, 2011.
- Kultura biznesu, czyli biznesowy *savoir vivre*, PARP

Nowoczesne przestrzenie

dla profesjonalisty

Dziś miejsce pracy profesjonalistów nie ogranicza się wyłącznie do dwóch elementów wyposażenia: fotela obrotowego i biurka, na którym zmieści się komputer, kartka papieru i filiżanka mocnego espresso. Pracownicy mają przeważnie do dyspozycji znacznie więcej. Nowoczesną i funkcjonalną przestrzeń biurową.

Wracając do początku, biurko profesjonalisty może mieć regulowaną wysokość, zamiast krzesła może być bieżnia albo... nic. Coraz silniejszy jest bowiem trend, by pracę wykonywać na stojąco, nawet jeśli jest typowo biurowa. Przestrzeń, w której pracują współcześni profesjonalści, jest coraz częściej dziełem nie tylko architektów, lecz także specjalistów, którzy dbają o to, by miejsce pracy było nie tylko ładne i przyjemne z wyglądu, lecz przede wszystkim – funkcjonalne. To pozwoli profesjonalistom całkowicie oddać się pracy i poświęcić obowiązkom zawodowym. O to, jak powinno wyglądać nowoczesne miejsce pracy profesjonalisty i dlaczego często jest z widokiem na całe miasto, zapytaliśmy członków Polskiego Instytutu Środowiska Pracy.

REDAKCJA: Dlaczego firmy finansowe mieszczą się w drapaczach chmur?

KAROLINA DUDEK, Prezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy: Dlatego, że zawsze poszukują miejsc prestiżowych. Biuro to narzędzie budowania wizerunku firmy, a nie jedynie „zakład pracy”. Wiele o danej organizacji mówi nie tylko to, jak jest zaaranżowane jej biuro i jakie materiały zostały wykorzystane przy jego tworzeniu, lecz także to, gdzie się mieści. Czym bliżej biznesu, tym lepiej. Drapacze chmur są zwykle zlokalizowane w śródmieściach miast, które są głównymi ośrodkami życia gospodarczego.



55%

BIURO POWINNO DAWAĆ MOŻLIWOŚĆ WYBORU I TWORZYĆ KAŻDEMU TAKIE WARUNKI, BY PRZESTRZEŃ NIE BYŁA PRZESZKODĄ W PRACY, A NARZĘDZIEM PRACY.

Karolina Dudek, prezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy

Tyle proc. pracowników z Generacji Z, czyli młodych ludzi urodzonych po 1995 roku, twierdzi, że chce pracować w biurach typu open space, pomimo związanych z tym zakłóceń.

Źródło: Badanie Future Workplace na zlecenie firmy Poly, 2019.

Co to znaczy dziś – przyjazne miejsce pracy dla profesjonalisty, z punktu widzenia przestrzeni biurowej?

KARINA KREJA, Wiceprezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy: Można krótko podsumować, że przyjazne miejsce pracy dla profesjonalisty to przestrzeń ułatwiająca sprawne wykonywanie obowiązków służbowych, w sposób zgodny z indywidualnym rytmem i sposobem pracy. Przestrzeń wspierająca specjalistę w pięciu głównych wymiarach: pracy w skupieniu, we współpracy, w nauce i doskonaleniu swoich umiejętności, socjalizacji i wypoczynku. Kluczowe jest odpowiednie uwzględnienie w niej technologii, bez której nie obędą się specjaliści większości dziedzin.

Jak widzą Państwo pracę w open space dla profesjonalistów-finansistów?

KARINA KREJA: Jeszcze do niedawna zwykło się uważać branżę finansową za ostoję tradycyjności, również w aspekcie organizowania przestrzeni biurowej. Dziś nikt już chyba nie ma wątpliwości, że aby przetrwać, finanse i bankowość muszą się szybko zmieniać, co udowadniają specjaliści z McKinsey w swoim ostatnim raporcie „Banks in the changing world of financial intermediation”. Sektor stoi obecnie przed fazą radykalnych wyborów i spodziewam się, że finansiści śmieiej niż dotychczas będą testowali różnorodne rozwiązania przestrzenne, w tym również open space’y. Uważam, że nie ma rozwiązań „złych” lub „dobrych” co do zasady i wszystko zależy od kontekstu.

A wspólna praca w 12-15 stanowiskowej przestrzeni otwartej nie może być porównywana ze 150-stanowiskowym otwartym biurem call center.

Chillout room w miejscu pracy – co powinno znajdować się w pokojach tego typu?

WOJCIECH KRUPA, Wiceprezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy: Chillout room, jako strefa relaksu lub regeneracji, to coraz częstszy widok. Firmy prowadzą istny wyścig, która lepiej wyposaży właśnie to miejsce. Z jednej strony huśtawki, playstation, piłkarzyki, z drugiej – miejsce do czytania, ciemne pokoje z miejscem na drzemkę. Oczywiście nie ma jednej właściwej odpowiedzi, co powinno znajdować się w takim miejscu, czy jak powinno wyglądać.



Karolina Dudek, Prezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy

Doktor nauk społecznych w zakresie socjologii, od dekady zajmuje się naukowo przestrzennymi pracami, od trzech lat także doradza klientom biznesowym, jak tworzyć lepsze biura. Wykorzystuje wiedzę z zakresu zarządzania, socjologii organizacji i antropologii kultury, by zrozumieć, jak działają organizacje oraz jak powinna być zorganizowana przestrzeń. Pracuje w BNP Paribas Real Estate i Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie.



Karina Kreja, Wiceprezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy

Dyplomowany Architekt i Rzeczoznawca Majątkowy, od lat specjalizujący się w przestrzennych aspektach nowoczesnego środowiska pracy. Na co dzień działa w globalnych strukturach Kinnarps, dostawcy kompleksowych rozwiązań wnętrzarskich, gdzie zajmuje się doradzaniem strategicznym dla klientów, którzy chcą dla swoich użytkowników tworzyć przestrzenie do życia, a nie tylko miejsca do pracy.



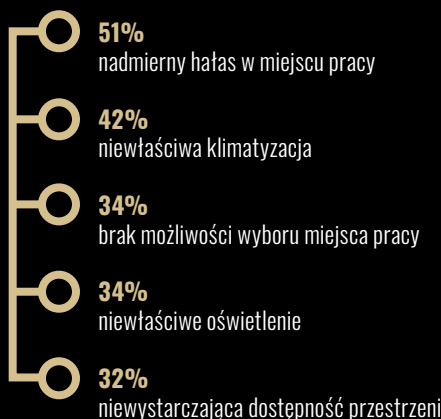
Wojciech Krupa, Wiceprezes Polskiego Instytutu Środowiska Pracy

Specjalizuje się w kompleksowej analizie kultury korporacyjnej oraz komunikacji wewnętrznej, zarządzaniu zmianą oraz badaniu przestrzeni pracy. Jest partnerem zarządzającym w SMART M2, gdzie opracowuje i wdraża strategie biznesowe oraz promuje innowacyjne metody realizacji projektów, które wspierają osiągnięcie strategicznych celów firmy.

1906

W tym roku narodziła się idea biura typu open space. Pomysłodawcą był architekt Frank Lloyd Wright. W Polsce pierwsze tego typu rozwiązania pojawiły się w latach 90. XX wieku.

PRZESZKODY NA DRODZE DO PROFESJONALIZMU, CZYLI CO NAJBARDZIEJ PRZESZKADZA PRACOWNIKOM W BIURZE?



Źródło: Badanie Hays Poland, Nadgodziny, 2016.

Wszystko uzależnione jest od tego, jaki efekt chcemy uzyskać. Warto nadmienić, że chillout room to niemalże jedno z niewielu miejsc w biurze, w którym pracownicy naprawdę mogą się zrelaksować – zarówno w sposób aktywny, jak i bierny.

Czy każda firma powinna zdecydować się na zaaranżowanie takiej przestrzeni?

WOJCIECH KRUPA: To powinno zależeć przykładowo od organizacyjnego przyzwolenia na chwilową zabawę lub relaksującą drzemkę. Finalnie, niezwykle kluczowa jest lokalizacja takiego pokoju na planie naszego biura i to głównie patrząc z perspektywy pracownika. Z jednej strony zapewnienie komfortu, relaksu przed oczami innych pracowników, a z drugiej – dobrej akustyki, która zapewni swobodę zarówno korzystającym, jak i pracującym.

Biurka do pracy na stojąco, biurka-bieżnie, sofy z wyciszonymi ściankami oraz pokoje bez

technologii... Czy słyszeliście Państwo jeszcze o jakis wyjątkowo ciekawych udogodnieniach?

KAROLINA DUDEK: Do tych przykładów przytoczonych przez Wojtkę można jeszcze dodać takie ciekawe udogodnienia jak hulajnogę do poruszania się po biurze, zjeżdżalnie łączące piętra czy możliwość przeprowadzania czworonożnych pupili do pracy. Pierwszy raz spotkałam się z tym ostatnim udogodnieniem kilka lat temu w jednej z najważniejszych warszawskich instytucji kultury. W czasie spotkania z dyrektorem tej instytucji asystował nam jej pies. To mi się wtedy bardzo spodobało, ale oczywiście nie wszędzie się sprawdzi.

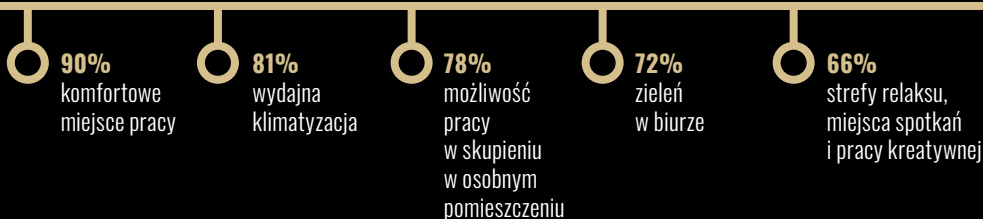
Jaki cel mają takie wynalazki i czy rzeczywiście wszystkie one spowodują, że będziemy pracować wydajniej?

KAROLINA DUDEK: Obawiam się, że niekoniecznie, i to bez względu na to czy będzie to sektor finansowy czy inny.

To, co sprawi, że będziemy pracować wydajniej, to dostosowanie przestrzeni do wykonywanych zadań i stylu pracy, a także uwzględnienie tego, że ludzie są różni.

Jedni radzą sobie dobrze z różnego rodzaju rozpraszaczami, a na innych hałas i bodźce wizualne wpływają absolutnie dysfunkcyjnie. Jedni bardzo potrzebują kontaktów społecznych i obecność ludzi jest im potrzebna do efektywnego funkcjonowania, inni wolą się odciąć i skoncentrować na pracy. Wszystkim na pewno przyda się nieco ruchu w biurze, niekoniecznie przy biurku bieżni, a osobom pracującym w finansach szczególnie w okresach zamykania rozliczeń, kiedy ta praca jest bardziej intensywna. Warto w tym kontekście przypomnieć, że biurka z regulowaną wysokością były nowinką meblarską w latach sześćdziesiątych i już wówczas wiedziano, że wstawanie raz na jakiś czas poprawia krążenie i koncentrację.

ASPEKTY MIEJSCA PRACY KLUCZOWE DLA PRACOWNIKÓW:



Źródło: Raport JLL i Skanska – BPO i Centra Usług Wspólnych: Pracownicy sektora zabierają głos w sprawie swojego miejsca pracy, 2015.

Ludzie sukcesu

i ich drogi do profesjonalizmu

Profesjonalizm wymaga ciężkiej pracy, determinacji, zaangażowania i doskonałego planowania czasu, by w wirze codziennych obowiązków znaleźć chwilę na rozwój osobisty i... oddech przed kolejnymi wyzwaniem. Każdy z nas w ciągu dnia ma do dyspozycji 24 godziny. Jak pożytkują je ludzie sukcesu?

BLADY ŚWIT, CZYLI DZIEŃ DOBRY

Badania przeprowadzone przez Laurę Vanderkam, autorkę książki „Co ludzie sukcesu robią przed śniadaniem”, wykazały, że aż 90% managerów na kierowniczych stanowiskach wstaje przed 6 rano. Pobudki o świcie weszły w nawyk wielu ludziom sukcesu. Do wstawania o brzasku przyznają się m.in. Jack Dorsey, współzałożyciel Twittera (o godz. 5), Tim Cook, dyrektor generalny Apple (o godz. 3:45), Michelle Obama (o godz. 4:30) i Bill Gates, współzałożyciel Microsoftu (o godz. 5). Typowym skowronkiem był Sergio Marchionne, CEO w Fiat i Chrysler, który budzi się o 3:30. Tak wczesne pobudki i długie poranki pozwalają im na to, by poświęcić czas głównie na swój rozwój – fizyczny lub zawodowy.

W ZDROWYM CIELE...

Gimnastyka, bieganie czy ćwiczenia na siłowni to sposób wielu ludzi sukcesu na uwolnienie się od myśli, które zaprzętają głowę, wprawienie się w dobry nastrój i pozbycie się stresu, który wywołują obowiązki służbowe. Adam Metelski, autor publikacji „Rola sportu w sukcesie

zawodowym” wskazał, że uprawianie sportu ma duży wpływ na poczucie satysfakcji z pracy i rozwój kompetencji (np. komunikatywności, umiejętności pracy w zespole, umiejętności organizowania pracy, dążenia do osiągnięcia celu). Zaryzykował nawet stwierdzenie, że „sport należy rozpatrywać jako inwestycję w kapitał ludzki”. Czy wiedzą o tym ludzie sukcesu?

Christine Lagarde, była dyrektor zarządzająca Międzynarodowego Funduszu Walutowego, będąca również pierwszą kobietą sprawującą tę funkcję, jeszcze zanim zaczęła odnosić zawodowe sukcesy, należała do narodowej drużyny pływania synchronicznego.

Bardziej amatorsko, do regularnych ćwiczeń na siłowni (6 dni w tygodniu przez 45 min.) przyznaje się Barack Obama i Tim Cook. Dzień od joggingu czy biegu zaczyna też m.in. Richard Branson, twórca Virgin Group i brytyjski miliarder, Jeff Besos, CEO Amazona, czy Bill Gates, który przez godzinę biega na bieżni, oglądając w tym samym czasie filmy edukacyjne.

Z NOSEM W KSIĄŻKACH

Regularne czytanie i ciągłe zdobywanie wiedzy to kolejne nawyki osób, które odnoszą spektakularne sukcesy. Tom Corley w książce „Change your habits. Change your life”, w której spisał swoje najważniejsze obserwacje na temat zwyczajów ludzi biednych i bogatych, szacuje, że aż 88% ludzi zamożnych poświęca minimum 30 minut każdego dnia

na to, aby uczyć się i czytać. Jim Rohn, amerykański filozof biznesu, podkreśla, że bibliotekę ma już większość amerykańskich domów wartych więcej niż 250 000 dolarów.

Bill Gates przyznaje się do tego, że czyta ok. 50 książek rocznie i to głównie takie, które odpowiadają na pytanie: „jak działa świat?”. Zamiłowanie do książek miał już w dzieciństwie – jako mały chłopiec przeczytał wszystkie hasła w encyklopedii w kolejności alfabetycznej.

Warren Buffett, znany inwestor giełdowy, gdy rozpoczynał swoją karierę, czytał dziennie od 600 do 1000 stron książek, publikacji naukowych, raportów i tekstów dziennikarskich. Obecnie przypuszcza, że czytanie zajmuje mu ok. 80% czasu wolnego.

NIĆ NIE MOTYWUJE BARDZIEJ NIŻ HISTORIE O AMBITNYCH LUDZIACH.

Elon Musk

Elon Musk, współzałożyciel przedsiębiorstw PayPal, nauczył się budować statki rakietowe na podstawie informacji z książek, które czytał na ten temat. Zawsze fascynowały go historie innych ludzi, dlatego nie dziwi fakt, że za jedną z najważniejszych książek w życiu uznaje właśnie biografię Benjamina Franklina.

Z RĘKĄ NA PULSIE

Profesjoniści, a szczególnie ci wysokiego szczebla, powinni być na bieżąco z informacjami z kraju i świata. Przeglądem prasy zaczyna dzień wielu ludzi sukcesu. David Cush, Prezes Virgin America, dodatkowo słucha o poranku audycji sportowych w radio. Indra Nooyi, CEO PepsiCo, w dzieciństwie wstawała o 5 rano, żeby czytać gazetę swojemu dziadkowi, który w ten sposób chciał wyrobić u wnuczki nawyk czytania. Podobnymi wspomnieniami dzieli się Henrietta Hetty Green. Pierwsza kobieta na świecie, która odniosła sukces, inwestując na Nowojorskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Gdy miała 6 lat, czytała słabo widzącemu ojcu magazyny, głównie o tematyce finansowej, co sprawiło, że w końcu sama zainteresowała się tą branżą.

A na koniec...

PORAŻKA BUDUJE

Droga do sukcesu nie zawsze jest prosta, często wiąże się z tym, że trzeba dokonywać trudnych wyborów, a nawet mierzyć się z porażkami. Są one nieodłączną częścią sukcesu. Bez nich trudno byłoby wdrażać nowe pomysły i poszukiwać niebanalnych rozwiązań. Serią gorzkich porażek zaczynały się kariery wielu ludzi sukcesu. Nie zawsze wynikały one z niedopełnienia obowiązków, braku odpowiedniego planowania czy przygotowania. Czasami o niepowodzeniach zdecydował kapryśny los, który płata figle także profesjonalistom.

**KAŻDA PORAŻKA JEST SZANSĄ,
ŻEBY SPRÓBOWAĆ JESZCZE RAZ,
TYLKO MĄDRZEJ.**

Henry Ford

Henry Ford, założyciel Ford Company, dopiero mając 44 lata wprowadził na rynek Forda T. – auto, które odniosło spektakularny sukces. Wcześniej prowadził kilka innych biznesów, m.in. związanych z zegarkami, a później też samochodami, które jednak po pewnym czasie plajtowały. Powodzenie przyszło więc z doświadczeniem, okupione było ciężką pracą i nauką na błędach, z których udało się Henry'emu Fordowi wyciągnąć cenne lekcje.

**UPOWAŻNIAMY PRACOWNIKÓW
DO TEGO, BY POPEŁNIALI BŁĘDY
– A POTEM SIĘ NA NICH UCZYLI.**

Richard Branson

Richard Branson, założyciel Virgin Group (przedsiębiorstwa, które ma w swoim portfolio m.in. sklepy muzyczne, biuro turystyczne, linie lotnicze czy telefonię komórkową) ma za sobą wiele niepowodzeń w biznesie. Próbował sprzedawać świąteczne drzewka, a nawet papużki faliste). Trafionym pomysłem był dopiero wysyłkowy sklep muzyczny, który przyniósł mu znaczne zyski. Richard Branson do tej pory często podejmuje się ryzykownych działań i zachęca do nich także swoich pracowników. Nawet jeśli miałyby wiązać się z porażkami.



GODZINY POBUDEK LUDZI SUKCESU

- 3:30**
wstaje **Sergio Marchionne**, CEO w Fiat i Chrysler
- 3:45**
wstaje **Tim Cook**, CEO w Apple
- 4:00**
wstaje **Indra Nooyi**, CEO w PepsiCo
- 4:00**
wstaje **Bill Gates**
- 4:30**
wstaje **Bob Iger**, prezes The Walt Disney Company
- 4:30**
wstaje **Michelle Gass**, CEO w Kohl's Cooperations
- 4:30**
wstaje **Howard Schultz**, CEO w Starbucks
- 5:00**
wstaje **Jack Dorsey**, założyciel Twittera

Źródła:

- Laura Vanderkam, „Co ludzie sukcesu robią przed śniadaniem”, 2013.
- Krystyna Kubik, Profesjonalizm menedżera determinantą sukcesu organizacji, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, 2012.
- Artur Metelski, Rola sportu w sukcesie zawodowym
- grafika zegara: iconicbestiary/Freepik



Raiffeisen Bank International AG Oddział w Polsce: Adrian Sejdak	22
Deloitte: Katarzyna Kurzawska-Puchafa	24
PwC: Dorota Dębińska-Pokorska	26
Capgemini Polska: Emilia Kukurowska	28
Shell Business Operations: Martyna Nowakowska-Sosinka	30
Ecolab Services Poland: Krzysztof Lebiest	32
NatWest Bank Polska: Piotr Malinowski	34

Portrety

Jak poprowadzić swoją ścieżkę kariery? Jakie trudności można spotkać na swojej drodze, jak sobie z nimi poradzić? Czy branża finansowa to dobre miejsce do rozwoju zawodowego? Na te i inne pytania odpowiedzieli bohaterowie cyklu „Portrety”.

Przeczytajcie inspirujące rozmowy z **kobietami w finansach** na wysokich stanowiskach, które z powodzeniem łączą pracę zawodową z życiem rodzinnym, **top talentami** – managerkami, których kariery potoczyły się bardzo szybko, **przebranżowionymi** – pracownikami, którzy rozpoczęli karierę w innej branży, a także z **CEO**, który opowiedział nam o swoich największych wyzwaniach w pracy.

A professional portrait of Adrian Sejdak, a man with short dark hair, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred office interior with a window grid.

Adrian Sej dak

Zastępca Dyrektora
Generalnego
w Raiffeisen Bank
International AG
(Spółka Akcyjna)
Oddział w Polsce

WYKSZTAŁCENIE:

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Studia MBA na Politechnice Warszawskiej

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

Uważam, że duże znaczenie dzisiaj ma znajomość języka obcego, a jeżeli ktoś ma już zdefiniowaną ścieżkę kariery i wie, czego chce, to ważna jest konsekwencja w działaniu i cierpliwość. Trzeba pamiętać, że umiejętności nie nabędzie się po 3 miesiącach pracy. Zdobywa się je latami.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ NA TEMAT WYBORU MIEJSCA PRACY?

Gdybym miał dokonać takiego wyboru dziś, na pewno oceniałbym pracodawcę w takim trójkącie, tzn. po pierwsze: jakie oferuje możliwości rozwoju, po drugie: jakie mogę otrzymać wynagrodzenie za swoją pracę i po trzecie: jaka atmosfera panuje w organizacji. Uważam, że ten trzeci aspekt jest bardzo ważny. Cieszę się, że coraz więcej firm dba o to, by pomóc pracownikom odnaleźć się w rzeczywistości korporacyjnej i stara się stworzyć przyjazne miejsce pracy. W końcu spędzamy w niej dużą część swojego życia.

JAK WSPOMINA PAN CZAS STUDIÓW?

Szkoła Główna Handlowa jest taką uczelnią, która pozwala zacząć pracę stosunkowo wcześniej, jeśli już na początku poświęci się sporo czasu i wysiłku na to, by zrealizować podstawową część wymogów programowych. Uważam to za dużą przewagę tych studiów. Patrząc z perspektywy czasu uważam, że łączenie ich z pracą to był właściwy wybór. Dzięki temu po trzech latach dobrze wiedziałem, co chciałem robić w przyszłości, a czego na pewno nie.

POŹNIEJ JESZCZE WRÓCIŁ PAN NA STUDIA?

System szkolnictwa wyższego w Polsce nie daje dużo doświadczeń praktycznych. To, jak wygląda nauka w szkole, ma niewiele wspólnego z tym, co wykonuje się w pracy. Połączeniem doświadczeń zagranicznych i lokalnych był właśnie wybór dotyczący studiów MBA. Rozpocząłem je w stosunkowo młodym wieku, miałem wówczas 8 lat doświadczenia zawodowego. Tymczasem program jest raczej dedykowany specjalistom z dłuższym stażem. W związku z tym musiałem przejść szybką szkołę adaptacyjną, w czym pomogli mi koledzy i koleżanki, którzy byli ze mną w grupie i na roku.

CO POMOGŁO PANU W TYM, ŻEBY OSIĄGNĄĆ TAK WYSOKIE STANOWISKO?

Konsekwencja i niezależność. To, do czego

doszedłem, lub to, co wypracowałem, jest wynikiem moich wcześniejszych doświadczeń, wartości, które wnoszę do organizacji, oceny innych osób oraz przede wszystkim – umiejętności współpracy z ludźmi. Charakter mojej pracy przez ostatnie lata był związany nie tylko z zarządzaniem zespołem, ale też wymagał współpracy z wieloma różnymi jednostkami, w których większość osób nie była bezpośrednio ode mnie zależna w strukturze organizacyjnej.

Szczególnie trudno zaangażować do współpracy pracowników, którzy wiedzą, że w perspektywie roku czy pół prawdopodobnie stracą pracę. Cieszę się z tego, że mimo takiego otoczenia jednak udało nam się przekształcić duży bank w coś mniejszego i zaangażować wielu ludzi, którzy poświęcili dużo czasu i pracy, by doprowadzić projekt do końca.

CO JEST NAJTRUDNIEJSZE W PANA PRACY? CZY WŁAŚNIE TO, ŻE TRZEBA SIĘ POŻEGNAĆ Z PRACOWNIKAMI?

Dziś największym wyzwaniem sektora finansowego jest to, że ciągle dostosowujemy się do zmieniającego otoczenia i faktycznie zmniejszamy zatrudnienie. Szczególnie w tym obszarze trzeba podejmować decyzje w bardzo

racjonalny sposób, uwzględniający emocje ludzi. Ze względu na to, że moja organizacja przekształcała się wiele razy, już nie tylko ja, ale też wiele osób, z którymi współpracowałem, zdobyły doświadczenie, jak można przeprowadzić to w taki sposób, by było to mimo wszystko umiarkowanie miłe pożegnanie. Z dzisiejszej perspektywy cieszę się, że niektórzy doceniają te starania i działania. Myślę, że ważnym elementem w tym procesie jest transparentność. Decyzje, które podejmujemy a dotyczą pieniędzy też są związane z elementem ryzyka. Przede wszystkim dlatego, że nie są to nasze pieniądze, więc z mojej perspektywy znacznie bardziej wnikliwie próbuję to ocenić. Z drugiej strony, przy aktywach na poziomie blisko 15 miliardów złotych, każdą decyzję też trzeba podjąć z odpowiednią świadomością potencjalnych konsekwencji, a każde takie działanie może oznaczać milionowe efekty.

JAKIE ZADANIA W PRACY NALEŻĄ DO PANA ULUBIONYCH?

Lubię liczyć. Wydaje mi się, że wciąż posiadam umiejętności, które pod koniec dnia pozwalają mi przeliczyć coś samodzielnie. To nie jest też tak, że każdego dnia mam coś do zweryfikowania. Jeżeli dostaję szczegółowe raporty, które wynikają bezpośrednio ze zgromadzonych danych, to zawsze cieszę się, gdy moje wyniki zrobione w Excelu na szybko czy na kalkulatorze są bliskie tej rzeczywistości. To sprawia mi dużą satysfakcję. Natomiast faktem jest, że coraz mniej mam na to czasu, ale chęci są.

CZY ZASTANAWIAŁ SIĘ PAN, CO BĘDZIE PAN ROBIŁ ZA 5-10 LAT?

Chciałbym na pewnym etapie życia podzielić się swoimi doświadczeniami ze studentami, którzy dopiero będą wchodzili na rynek pracy. Moja mama była nauczycielem, więc można to uznać za doświadczenie rodzinne. Wydaje mi się, że nauczanie sprawiłoby mi wiele satysfakcji. Myślę o tym już od kilku lat.

ZAWSZE LUBIŁEM LICZBY. OBECNIE BANKOWOŚĆ NIE MA DUŻO DO CZYNNIENIA Z LICZENIEM I PRZECHOWYWIANIEM PIENIĘDZY, CHOCIAŻ POD KONIEC DNIA KASA MUŚI SIĘ ZGDZAĆ.

A portrait of Katarzyna Kurzawska-Puchała, a woman with shoulder-length brown hair, wearing blue-rimmed glasses and a patterned top. She is smiling and looking towards the camera. The background is a blurred green foliage.

Katarzyna Kurzawska- Puchała

Dyrektor
w dziale
Doradztwa
Podatkowego
Deloitte

WYKSZTAŁCENIE:

Studia europejskie, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

W pierwszej kolejności trzeba pomyśleć, co chciałoby się robić w przyszłości. To jest bardzo trudne na początku. Gdy aplikowałam do pracy w Deloitte, nie wiedziałam, w jakim dziale chcę pracować i co robić. Ta świadomość przychodzi z wiekiem i doświadczeniem. Myślę, że dopiero po jakimś czasie można określić, czy zadania, które wykonujemy, rzeczywiście sprawiają nam przyjemność. Jeżeli ktoś dojdzie do wniosku, że nie chce tego kontynuować, to moim zdaniem powinien przemyśleć, co chciałby robić w życiu i podjąć tę ścieżkę.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ DOTYCZĄCĄ WYBORU MIEJSCA PRACY?

Myślę, że w pierwszej kolejności warto zapoznać się z profilem biznesowym firmy, poczytać o niej w internecie, a także wziąć udział w inicjatywach, które są organizowane dla studentów, ponieważ to świetna okazja, by bliżej poznać firmę. Dla przykładu – w Deloitte organizowana jest Akademia Biznesu, podczas której można wziąć udział w symulacji biznesowej, przekonać się, na czym polega praca konsultanta, poczuć atmosferę panującą w biurze, a także poznać ekspertów Deloitte, którzy potencjalnie mogą być koleżankami i kolegami z pracy. Dzięki podjęciu takich inicjatyw już na samym początku ścieżki zawodowej można bardziej świadomie podjąć decyzję o wyborze wymarzonego pracodawcy.

JAK PRZEBIEGAŁA PANI ŚCIEŻKA KARIERY?

Moja ścieżka kariery była prosta. Będąc na 5 roku studiów, postanowiłam aplikować do Deloitte, do działu podatkowego. Pojechałam na testy rekrutacyjne, na które składał się m.in. sprawdzian z języka angielskiego. Test nie był łatwy, ponieważ dotyczył kwestii podatkowych i choć nie znałam jeszcze specyficznych pojęć, to na szczęście poradziłam sobie z nim i dostałam propozycję pracy w Deloitte w Warszawie, w dziale zajmującym się podatkiem dochodowym od osób fizycznych, w tym głównie kwestiami związanymi z międzynarodowym oddelegowaniem pracowników. Po roku, ze względów osobistych, przeniostałam się do biura Deloitte w Poznaniu. Zajmowałam się tam nie tylko podatkiem dochodowym od osób fizycznych, ale również podatkiem dochodowym od osób prawnych, a nawet przez pewien okres – podatkiem VAT. W Poznaniu pracuję już 15 lat.

JAKI JEST PANI OBECNY ZAKRES OBOWIĄZKÓW?

Pracuję w dziale doradztwa podatkowego. Obecnie stoję przed dużym wyzwaniem, ponieważ zostałam promowana na stanowisko dyrektora. Dotychczas byłam odpowiedzialna za świadczenie usług w zakresie podatków dochodowych na rzecz klientów w Polsce centralnej i północno-zachodniej, czyli Poznaniu, Łodzi, Gdańsku

i Szczecinie. Wraz z moim ostatnim awansem obszar mojej odpowiedzialności poszerzył się o rozwój usług w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych dla klientów zlokalizowanych również we Wrocławiu, Katowicach i Krakowie. W związku z tym aktualnie wdrażam się w sprawy klientów zlokalizowanych na południu i również poznaję mój nowy zespół. To dla mnie bardzo ważne, że mimo długiego stażu pracy nadal rozwijam się zawodowo i poszerzam swoje kompetencje.

CZY PAMIĘTA PANI SWOJE POCZĄTKI W PRACY W DELOITTE?

Tak, i nie były one łatwe. Przeprowadziłam się z Poznania do Warszawy, zupełnie nie znając tego miasta. Nie sprawdziłam wcześniej, jak dojechać do biura, więc w pierwszy dzień pracy miałam spory problem z dotarciem na czas, nie wspominając już o powrocie, podczas którego zupełnie się pogubiłam. Byłam wyczerpana i chyba lekko przerażona mieszkaniem i pracowaniem w stolicy. Pamiętam też, że jednym z moich pierwszych zadań było zrobienie kalkulacji podatkowej, z czym nie miałam wcześniej styczności, i było to dla mnie nie lada wyzwaniem. Mimo braku doświadczenia zależało mi, aby odnaleźć się w nowej roli, więc bardzo zaangażowałam się w ten projekt. Do tego stopnia, że wytrwale czytałam wszystkie przepisy, które nie są napisane prostym i zrozumiałym językiem. Moje zaangażowanie zaowocowało

i z powodzeniem udało mi się wykonać zadanie, co sprawiło mi wielką satysfakcję.

KTÓRY PROJEKT W PANI KARIERZE UWAŻA PANI ZA NAJWAŻNIEJSZY?

Ze względu na specyfikę i kwestie międzynarodowe bardzo lubię pracować z zagranicznymi biurami Deloitte. Dlatego najbardziej utkwiły mi w pamięci projekty, które miałam do wykonania w pierwszych latach swojej pracy. Dostałam wówczas zadanie koordynacji zakładania spółek w kilku krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Projekt był bardzo wymagający, ale ciekawy ze względu na międzynarodowy charakter. Z kolei drugi projekt był odwrotnością pierwszego, gdyż polegał na likwidacji kilku spółek w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Zamykanie tych spółek wiązało się z przygotowaniem i zaplanowaniem szeregu czynności. Ten projekt po raz pierwszy uświadomił mi, że nie tylko dobry plan jest ważny, ale również szybka reakcja i elastyczność, a także umiejętna dyplomacja.

CZY PODATKI MOGĄ BYĆ DOBRYM OBSZAREM DLA MŁODYCH LUDZI, KTÓRZY ZACZYNAJĄ KARIERĘ?

Bardzo dobrym, szczególnie jeśli ktoś nie lubi monotonii. W Polsce zespół tworzy ponad 650 specjalistów i doradców podatkowych. Zakres działań jest bardzo różnorodny, od tworzenia strategii podatkowych przedsiębiorstw czy bieżącego doradztwa podatkowego, które jest bardzo interesujące ze względu na ciągle zmieniające się przepisy podatkowe, po proponowanie innowacyjnych rozwiązań takich jak taxCube™ (system informatyczny automatyzujący rozliczenia podatkowe u ponad 200 przedsiębiorców w Europie). Poprzez różnorodność klientów i branż, z którymi mamy jako Deloitte okazję pracować, realizowane projekty są bardzo ciekawe i wymagające, co daje satysfakcję po ich zakończeniu. Także nie ma czasu na nudę!

CZY LUBI PANI SWOJĄ PRACĘ?

Bardzo! Pewnie głównie ze względu na to, że mam świetny zespół, z którym bardzo dobrze mi się pracuje. Przyjemność sprawia mi też praca z klientami, dla których świadczymy usługi, ponieważ mogę obserwować, jak różne osoby postrzegają zaproponowane przeze mnie rozwiązania – jedni są bardziej otwarci, inni mniej. Lubię także pierwsze spotkania z klientami, ponieważ mam wtedy możliwość poznania zupełnie nowych osób. I na koniec... lubię też organizować imprezy w pracy (śmiech).

TO DLA MNE BARDZO WAŻNE, ŻE MIMO DŁUGIEGO STAŻU PRACY NADAL ROZWIJAM SIĘ ZAWODOWO I POSZERZAM SWOJE KOMPETENCJE.



Dorota Dębińska- -Pokorska

WYKSZTAŁCENIE:

Ekonomia, Uniwersytet Warszawski

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

Kiedy praca nie sprawia nam przyjemności, to raczej oznacza, że nie znaleźliśmy właściwego miejsca dla siebie.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ NA TEMAT WYBORU MIEJSCA PRACY?

Najlepiej spróbować pracy w kilku miejscach jeszcze w trakcie studiów – to często koryguje nasze wyobrażenia i pozwala w bardziej świadomy sposób wybrać miejsce, gdzie będziemy się rozwijać.

Partner, lider grupy energetycznej w PwC

JAK PRZEBIEGAŁA PANI ŚCIEŻKA KARIERY?

Wchodziłam na rynek pracy w bardzo trudnym momencie. Wówczas niewiele organizacji zatrudniało młodych ludzi, nieposiadających doświadczenia. Marzyłam o tym, żeby robić transakcje. Znalazłam nawet małą firmę doradczą, która miała taki dział, lecz wtedy tymczasowo zaproponowano mi pracę w energetyce – i tak minęły blisko 2 lata. Kolejne 1,5 roku spędziłam, pracując w tak zwanym „biznesie” – jednej z polskich grup energetycznych. Jednak po krótkim czasie stwierdziłam, że dynamika pracy w tej organizacji nie jest zgodna z moją naturą. Zupełnie przypadkiem spotkałam ówczesną szefową energetyki w PwC, która zaproponowała mi pracę. Stwierdziłam: „Teraz albo nigdy”. Tak już od 11 lat pracuję w PwC.

POSIADA PANI DOKTORAT. JAK UDAŁO SIĘ PANI POŁĄCZYĆ KARIERĘ ZAWODOWĄ Z NAUKĄ?

Gdy studiowałam, dostałam propozycję, żeby zostać doktorantem na uniwersytecie. Wiedziałam jednak, że uczelnia to nie jest środowisko, które pozwoliłoby mi się realizować. W tym czasie znalazłam już pracę w firmie doradczej. Szybko jednak okazało się, że chciałam jeszcze więcej inspiracji. Jak przystało na młodego pracownika, czasem otrzymywałam mało ciekawe zadania, często powtarzalne. Stwierdziłam, że powinnam robić coś więcej, żeby cały czas pobudzać mój intelekt. Zdecydowałam się na studia doktoranckie dla osób pracujących. Ukończenie ich nie było trudne, za to napisanie pracy doktorskiej wymagało dużego wysiłku, tym bardziej, że w tym samym czasie byłam już mocniej zaangażowana zawodowo.

CZY PANI PRACA DOTYCZYŁA ENERGETYKI?

Tak. Pisałam pracę z oceny efektywności elektrowni systemowych w Polsce.

CZYLI BYŁO TO ZWIĄZANE Z TYM, CZYM ZAJMOWAŁA SIĘ PANI W PRACY?

W pewnym sensie tak, chociaż świat nauki ma swoje metody badawcze – zupełnie inne niż

obowiązujące w biznesie. Przyjemne było natomiast to, kiedy okazało się, że wiedza biznesowa, którą posiadałam, potwierdziła się z podejściem naukowym. Praca nad doktoratem była długa i żmudna, gdybym teraz miała wybór – chyba nie zdecydowałabym się na nią po raz drugi.

CO Z PERSPEKTYWY CZASU POMOGŁO PANI NAJBARDZIEJ W TYM, ŻEBY OSIĄGNĄĆ TAK WYSOKIE STANOWISKO?

Nigdy nie narzucałam sobie, że mam coś osiągnąć. Uważam, że żeby odnieść sukces w jakimkolwiek zawodzie, to trzeba mieć do niego pasję. W przeciwnym razie nie można być dobrym w tym, co się robi. Praca, którą wykonuję, sprawia mi ogromną przyjemność, dlatego kolejne stanowiska przychodziły same. Oczywiście, myślę, że trzeba też mieć odpowiednie predyspozycje, które pozwalają osiągnąć ten sukces.

JAKIE TO UMIEJĘTNOŚCI? JAK TO WYGLĄDA Z PANI PUNKTU WIDZENIA?

Jestem dosyć odważna. Komunikuję, co myślę, raczej nie chowam głowy w piasek w trudnych momentach, co chyba wyniosłam z domu. Rodzice zawsze uczyli mnie, że trzeba mówić to, co się myśli. Oczywiście, nie po to, by komuś sprawić przykrość, tylko żeby walczyć o swoje. To czasami przychodzi kobietom z trudnością, a dla mnie jest sprawą naturalną. Jeżeli uważam, że mam wystarczające doświadczenie i osiągnięcia, by objąć kolejne stanowisko, to mam prawo to głośno powiedzieć.

CZY PAMIĘTA PANI SWÓJ PIERWSZY AWANS? CZY WÓWCZAS TEŻ BYŁA PANI PEWNA SIEBIE?

W pierwszych latach swojej pracy zawodowej nie czułam się wystarczająco dobra w tym, co robię. Pierwszy mój awans w PwC był więc dla mnie zaskoczeniem. Nie prosiłam o niego i kiedy mój przełożony powiedział, że proponuje mi objęcie wyższego stanowiska – managera, w dodatku po dość krótkim czasie, to był to jedyny raz, kiedy obawiałam się, że nie dam rady. Później już nigdy nie miałam takiego poczucia. Zawsze byłam pewna, że jestem gotowa na wykonanie następnego kroku. Czy energetyka to dobra branża dla kobiet? To branża zdominowana przez mężczyzn, bez dwóch zdań. Bycie kobietą w energetyce ma zarówno swoje plusy, jak i minusy. Często na pierwszym spotkaniu muszę udowodnić, że mam coś ciekawego do powiedzenia, pewnie właśnie z powodu bycia kobietą. Z drugiej strony – kobiety w elektroenergetyce budzą zainteresowanie.

W ZESTAWIENIU 10 WSCHODZĄCYCH GWIAZD BIZNESU (DZIENNIKA „RZECZPOSPOLITA”) ZOSTAŁA PANI PRZEDSTAWIONA JAKO WZÓR DO NAŚLADOWANIA DLA MŁODYCH STUDENTEK. CZY JEST COŚ, CO CHCIAŁABY PANI POWIEDZIEĆ TYM MŁODYM DZIEWCZYNOM, KTÓRE MYŚLĄ O KARIERZE, NP. WŁAŚNIE W ENERGETYCE?

Myślę, że w jakiś sposób moja historia pokazuje, że naprawdę można robić w życiu, co się chce. Oprócz tego, że od lat zajmuję się elektroenergetyką, mniej więcej 3 lata temu zainteresowałam się jeszcze cyfryzacją. Wymyśliłam, że będę świadczyła usługi dla swoich klientów związane z digitalizacją. I tak zrobiłam. Dostałam przy tym pełne wsparcie od swoich szefów.

Cieszę się, że dzisiaj w pracy można elastycznie zmieniać obszary swojej działalności. Na pewno ważne jest, żeby znaleźć miejsce, w którym można realizować się i rozwijać.

ZACZĘŁAM PRAKTYCZNIE OD NAJNIŻSZEGO STANOWISKA W PwC, A DZISIAJ JESTEM PARTNEREM. TRAFIŁAM Z PRZYPADKU DO ELEKTROENERGETYKI I ZAKOCHAŁAM SIĘ W TYM OBSZARZE. MYŚLĘ, ŻE DZISIAJ JUŻ NAPRAWDĘ DUŻO WIEM O TYM SEKTORZE.

Emilia Kukurowska

WYKSZTAŁCENIE:

Finanse i Rachunkowość (studia licencjackie, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach); European Business and Finance (studia magisterskie, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach i Nottingham Trent University)

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

Dream it. Wish it. Do it!

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ NA TEMAT WYBORU PRACY?

Szukać, próbować, podążać za marzeniami i robić to, co się kocha! :-)
Warto próbować wielu rzeczy i samemu poczuć, z czym dana praca się wiąże. Ze swojej strony polecam brać udział w praktykach czy programach stażowych oferowanych przez większość firm. Warto również korzystać z eventów takich jak dni otwarte czy targi pracy, gdzie mamy możliwość rozmowy z ludźmi z branży, którzy są gotowi podzielić się swoimi doświadczeniami. Najważniejsze, by pozostać sobą, kierować się własną intuicją, nie myśleć szablonowo, nie ulegać presji i oczekiwaniom otoczenia.

Senior Transformation Manager w Capgemini Polska

CZY PRACA W FINANSACH BYŁA ZAWSZE PANI MARZENIEM?

Tak, od zawsze chciałam pracować w finansach, aczkolwiek początkowo myślałam o pracy w bankowości. W trakcie trzeciego roku studiów poszłam z koleżankami na targi pracy i zostawiłam swoje CV na kilku stoiskach. Po jakimś czasie dostałam telefon z Capgemini z zaproszeniem na rozmowę. Wówczas jeszcze nie wiedziałam wiele o modelowaniu procesów biznesowych czy też o tym, jak działają centra usług wspólnych. Wszystko wydawało mi się nowe. Na rekrutacji dowiedziałam się, że miałabym możliwość pracy z wieloma krajami i klientami z czołowych zagranicznych marek, w dodatku na nowych systemach księgowych. W tym samym czasie dostałam propozycję odbycia praktyk w banku, zdecydowałam się jednak na pracę w Capgemini, bo wewnętrznie czułam, że to mój kierunek. Dodatkowo mogłam łączyć ją ze studiami dziennymi.

W SWOJEJ PRACY MA PANI MOŻLIWOŚĆ WSPÓŁPRACY Z WIELOMA KRAJAMI, A NAWET KULTURAMI. JAK TO WPŁYNIĘŁO NA PANI DOŚWIADCZENIE?

Gdy pracowałam jako księgową w księdze głównej, a później lider w dziale kontrolingu, moimi głównymi kierunkami były Indie, Finlandia i Szwecja. Zdarzało się, że co tydzień czy dwa pracowałam w Indiach, a do Polski wracałam tylko na weekend. Zupełnie innym doświadczeniem były podróże do Ho Chi Minh i praca z zespołem w Wietnamie. Dowiedziałam się wtedy bardzo dużo o świecie, o tym, jak można pracować w innym kraju i poznałam wielu ciekawych ludzi. Musiałam też nauczyć się, jak zarządzać zespołem w Indiach, co dla

kobiety nie było prostym zadaniem.

JAK RADZIŁA SOBIE PANI JAKO KOBIETA MANAGER W INDIACH?

Myszę, że było to trudne zadanie zwłaszcza dla kobiety. Była to duża zmiana zarówno dla mnie, jak i dla tamtejszego zespołu. Poprzez pokazywanie przykładu, naukę nowej kultury oraz udowadnianie, że „da się”, udało mi się zdobyć szacunek zespołu jako ekspert i jako lider. Na tej podstawie zaczęliśmy budować nasz zespół i rozpoczęliśmy pracę nad osiągnięciem wspólnego celu.

W 2016 ROKU ROZPOCZĘŁA PANI PRACĘ W ZESPOLE TRANSFORMACJI W KATOWICACH. TO NOWY OBSZAR, SZYBKO PODLEGAJĄCY ZMIANIE. CZY PRACA W NIM JEST WYZWANIEM?

Zdecydowanie. To jest połączenie modelowania procesów biznesowych, zarządzania zmianą, księgowości, IT, a także sprzedaży. Z jednej strony bardzo pomaga wiedza finansowa, z drugiej – musimy być na bieżąco z tym, co pojawia się na rynku pod względem technologii. Czytamy o tym, obserwujemy wdrażanie prototypów poprzez współpracę z Finance Lab oraz wykorzystujemy nasze doświadczenie. Na tej podstawie sami myślimy koncepcyjnie, jak możemy usprawnić pracę w finansach.

ZAJMUJE SIĘ PANI KSIĘGOWOŚCIĄ, ZARZĄDZA PANI ZESPOŁEM EKSPERTÓW A DO TEGO PROWADZI PANI ROZMOWY Z BIZNESEM. KTÓRE Z TYCH ZADAŃ NALEŻĄ DO PANI ULUBIONYCH?

Najbardziej lubię zarządzać zespołem projektowym i prowadzić warsztaty. Organizuję spotkania, których celem jest wypracowanie konkretnego rozwiązania.

Jesteśmy zespołem, który pracuje koncepcyjnie w oparciu o dostępne narzędzia. Część rozwiązań często możemy bezpośrednio wdrożyć, inne musimy sami przygotować i wtedy np. zbieram cały zespół, w którym – w zależności od tematu – mogą być specjaliści z zespołu księgowości, zarządzania zmianą czy solution architektki z zespołu IT. Zarządzanie taką grupą jest bardzo ciekawe.

JAK WYGLĄDA PRZYGOTOWANIE DO TAKIEGO SPOTKANIA? WCZEŚNIEJ USTALA PANI JEGO TEMAT, INFORMUJE ZESPÓŁ I KAŻDY JUŻ PRZYCHODZI Z GOTOWYMI POMYSŁAMI?

To bardzo zależy od spotkania. Są takie, do których przygotowujemy się wszyscy z wyprzedzeniem, a czasem zaskakuję członków mojego zespołu. Zaznaczam im spotkanie w kalendarzu bez dokładnego opisu i celu. Często bowiem najlepsze pomysły powstają spontanicznie. Najważniejsza jest praca zespołowa i wypracowanie wspólnego rozwiązania. Zespół składa się z ekspertów z różnych dziedzin, co pozwala nam spojrzeć na diskutowane zagadnienie z różnych perspektyw. To jest bardzo cenne!

OSTATNIO ZMIENIAŁA PANI ROLĘ W LIPCU, A WCZEŚNIEJ – W GRUDNIU. TO DOŚĆ CZĘSTE ZMIANY...

Kierowałam się zawsze myślą: „I say – I do. I promise – I deliver”. Starałam się wykonywać swoją pracę na maksimum swoich możliwości oraz nigdy nie bałam się podejmowania nowych wyzwań. Zgłaszałam się do wielu różnych projektów, niezależnie od tego, czy był to projekt dla klienta, stworzenie jakiegoś produktu czy przygotowanie oferty sprzedażowej. Dlatego cieszę się, że moja praca została zauważona i doceniona. Awanse przyszły przy okazji, a ja nie musiałam o nie zabiegać.

WYDAJE MI SIĘ, ŻE NIE MA RZECZY, KTÓRYCH NIE JESTEŚMY W STANIE ZROBIĆ. WYSTARCZY SPRÓBOWAĆ, MOCNIEJ SIĘ ZAANGAŻOWAĆ A W KOŃCU – CZY TO JEDNYM SKOKIEM, CZY PO ODBYCIU CAŁEJ PODRÓŻY – BĘDIEMY W STANIE OSIĄGNĄĆ SWÓJ CEL.

”

A portrait of a woman with blonde hair and bangs, wearing a black top. She is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a soft, out-of-focus blue and white. A purple banner is overlaid at the bottom of the image, containing the text.

Martyna Nowakowska- -Sosinka

JAK PRZEBIEGAŁA PANI ŚCIEŻKA KARIERY?

Na piątym roku studiów rozpoczęłam praktyki w KPMG Audit i tam kontynuowałam swoją ścieżkę kariery. Po dwóch latach zostałam zatrudniona w Shell Business Operations w Krakowie. Tutaj zaczęłam budować swoją karierę

WYKSZTAŁCENIE:

Rewizja Finansowa na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

Zastanów się, dokąd dążysz. Potem ułóż do tego plan. Tak jak napisał Antoine de Saint-Exupéry – „Cel bez planu jest tylko życzeniem”.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ NA TEMAT WYBORU MIEJSCA PRACY?

Trzeba zastanowić się nad tym, co jest dla nas ważne, jak chcemy budować karierę i na podstawie swoich wartości wybrać pracodawcę oraz stanowisko.

od indywidualnego analityka do lidera zespołu, a następnie – lidera organizacji.

OD PONAD 10 LAT ZWIĄZANA JEST PANI Z JEDNĄ ORGANIZACJĄ. MOŻNA BY POWIEDZIEĆ, ŻE TO TROCHĘ NIEMODNE. DZISIAJ MŁODZI LUDZIE ZMIENIAJĄ PRACĘ ZNACZNIE CZĘŚCIEJ. CO ZDECYDOWAŁO O TYM, ŻE NADAL PRACUJE PANI U JEDNEGO PRACODAWCY?

Shell Business Operations w Krakowie w ciągu tych 10 lat niesamowicie się zmieniło. Przeszliśmy drogę od migracji

prostych procesów do biznesowych analiz. Wraz z rozwojem centrum jako pracownicy możemy rozwijać swoje umiejętności. Nie ukrywam, że na moją decyzję ma również wpływ dobra atmosfera, która panuje w centrum, oraz warunki, jakie stwarza Shell. W ciągu tych ponad 10 lat dwukrotnie wracałam jako młoda mama po urlopie macierzyńskim i za każdym razem firma zadbała o komfort mojego ponownego wejścia do organizacji.

CZY PAMIĘTA PANI SVOJE POČZĄTKI PRACY W SHELL? JAK JE PANI WSPOMINA?

Oczywiście. Nie ukrywam, że były związane z dużym wyzwaniem. Dostałam rolę, w której migrowałam Management Information dla jednej z naszych największych rafinerii. Odpowiedzialność, która wiązała się z tą rolą, była znacząca. Przejmowanie nowych obowiązków,

zapewnienie ciągłości procesów, jak również budowanie relacji oraz nowo powstałych zespołów to były zadania, które codziennie nam towarzyszyły. Jakość naszej pracy miała oraz ma wpływ na rozwój działów finansowych w Shell Business Operations w Krakowie.

PANI OBECNA ROLA TAKŻE WIĄŻE SIĘ Z DUŻĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ. JAK RADZI SOBIE PANI ZE STRESUJĄCYMI SYTUACJAMI?

Patrząc na moją karierę, myślę, że wraz z tym, jak wzrastał poziom odpowiedzialności i pojawiało się coraz więcej wyzwań, jednocześnie rosła moja odporność na stres. To ważne, żeby mieć nad nim zapanować. Mnie osobiście najbardziej pomaga praktyka mindfulness oraz jogi. Nauczyłam się, że zanim podejmie się decyzję w stresującej sytuacji, trzeba się na chwilę zatrzymać. Na spokojnie przeanalizować opcje oraz konsekwencje wyborów. Podjęć decyzję najlepszą na dany moment.

WIEMY, ŻE WŁAŚNIE OBJĘŁA PANI NOWĄ ROLĘ. JAKIE ZADANIA BĘDĄ TERAZ W ZAKRESIE PANI OBOWIĄZKÓW? JAK BARDZO BĘDĄ RÓŻNIŁY SIĘ OD TYCH, KTÓRE WYKONYWAŁA PANI WCZEŚNIEJ?

Obecnie będę zarządzała kilkoma zespołami. Poprzednio kierowałam tylko jednym z nich. Poza częścią kontrolerską będę również odpowiadała za zespół, którego zadaniem jest raportowanie finansowe. W ramach mojej roli z jednej strony będę wspierała biznes New Energies w nowych projektach, a z drugiej – zapewniała efektywne procesy finansowe już działających spółek.

JAKIE CECHY, PANI ZDANIEM, POWINIEN MIEĆ DOBRY MANAGER?

Z perspektywy czasu oraz bycia managerem kilku zespołów myślę, że z jednej strony ważna jest umiejętność doceniania i motywowania pracowników oraz tworzenia zgranego zespołu, a z drugiej – adresowanie problematycznych obszarów. Uważam też, że jeśli daję dużo z siebie, to jestem inspiracją do tego, żeby również mój zespół był w pełni zaangażowany.

CO PANI NAJBARDZIEJ POMOĞŁO W TYM, BY ODNALEŹĆ SIĘ W ROLI MANAGERA?

Wbrew pozorom to, że zostałam rodzicem. Dzięki pojawieniu się na świecie mojej córki nauczyłam się być cierpliwa i odkryłam NVC (Nonviolent Communication). Dla mnie osobiście nie była to łatwa droga.

CO, PANI ZDANIEM, NAJBARDZIEJ POMOĞŁO PANI W TYM, BY OBJĄĆ TAK WYSOKIE STANOWISKO?

Patrzę na karierę jak na drogę, w trakcie której zdobywamy umiejętności. Na pewno na początku kluczowe było zdobycie twardych umiejętności finansowych. Bez nich nie mogłabym zarządzać zespołem, który odpowiada za finanse. Na dalszych etapach niezwykle ważne było zbudowanie umiejętności leaderskich. To wszystko było możliwe dzięki temu, że lubię się uczyć i mierzyć z nowymi wyzwaniami. Dużą rolę odgrywa również wyciąganie wniosków z tego, co się wydarzyło, zatrzymanie się na chwilę i zastanowienie, co w trudnych sytuacjach poszło dobrze, a co można było zrobić inaczej. Pomaga mi również otwartość na ludzi i optymizm.

New Energies Controllers and Reporting Lead w Shell Business Operations

PATRZĘ NA KARIERĘ JAK NA DROGĘ, W TRAKCIE KTÓREJ ZDOBYWAMY UMIEJĘTNOŚCI.

A professional portrait of Krzysztof Lebiest, a middle-aged man with short brown hair, wearing a grey suit jacket over a light blue button-down shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred outdoor setting with greenery and a building.

Krzysztof Lebiest

**Commercial Finance
CoE Manager
w Ecolab Services
Poland**

POSIADA PAN DOŚWIADCZENIE W DZIALE HANDLOWYM, W BRANŻY GÓRNICZEJ I LOTNICZEJ. PO 9 LATACH PRACY W ŁAŃCUCHU DOSTAW W ORGANIZACJI, KTÓREJ BYŁ PAN OJCEM ZAŁOŻYCIELEM, PRZESZEDŁ PAN DO ECOLAB. CO SKŁONIŁO PANA DO TEJ ZMIANY?

Moje działania w poprzedniej organizacji były raczej lokalne, w Ecolab z Krakowa odpowiadamy za cały obszar Europy, a nawet za niektóre kontakty z krajami EMEA. W nowej pracy otrzymałem szerszy zakres odpowiedzialności a także większe pole do realizacji własnych pomysłów czy wprowadzania udoskonaleń procesowych. Sektor BPO/SSC w Krakowie bardzo intensywnie się rozwija. Pomyślałem, że chciałbym zostawić swój ślad także w tego typu organizacji.

CZYLI ZAJMUJE SIĘ PAN W ECOLAB PODOBNYMI ZADANIAMI JAK W POPRZEDNIEJ FIRMIE, ALE NA SZERSZĄ SKALĘ?

Tak było do końca maja 2019 roku. Od czerwca, po 12 latach pracy w łańcuchu dostaw, a po pięciu w Ecolab, zdecydowałem się na zmianę stanowiska i obecnie próbuję swoich sił w pracy w finansach. Poprzednio zdobyte doświadczenia pozwoliły mi zrozumieć, w jaki sposób obszar łańcucha dostaw wspiera naszych klientów. Udało mi się także stworzyć zespół doskonałych specjalistów – w Krakowie i w Barcelonie. Poza tym moje ekonomiczne wykształcenie predestynuje mnie do tego, by spróbować kariery właśnie w finansach.

DOWIEDZIELIŚMY SIĘ, ŻE ZNA PAN AŻ 4 JĘZYKI OBCE. JAK PRZEBIEGAŁA ICH NAUKA?

W liceum uczęszczałem do szkoły artystycznej, państwowego liceum muzycznego w Krakowie. Mój ojciec twierdził, że muzyk to nie do końca dobry zawód dla mężczyzny, dlatego obowiązkowo uczyłem się języka włoskiego. W przypadku języka angielskiego i niemieckiego bardzo pomogły mi studia. Obecnie uczę się jeszcze języka hiszpańskiego.

ZA KAŻDYM RAZEM, KIEDY COŚ W ŻYCIU CZŁOWIEKA SIĘ ZMIENIA I MUSI WYJŚĆ Z WŁASNEJ STREFY KOMFORTU, TO SIŁĄ RZECZY SIĘ ROZWIJA. W PRZYPADKU MOJEJ KARIERY – WIELE RAZY MIAŁEM TAKĄ MOŻLIWOŚĆ.

WIELE OSÓB UCZY SIĘ JĘZYKÓW OBCYCH PRZEZ DŁUŻSZY CZAS A MIMO TEGO NIE POTRAFI SIĘ SWOBODNIE POROZUMIEWAĆ...

Język w moim odczuciu to platforma do komunikacji. Z gramatyką często byłem na bakier, ale wystarczyło, że poznałem dwa-trzy słowa i już chciałem rozmawiać w obcym języku. Umiejętności czy praca nad znajomością języka to jedno, ale pozostaje jeszcze kwestia talentu, który, myślę, odziedziczyłem z siostrą (germanistką!) po rodzicach.

CO PANU POMOGŁO ZAJĄĆ TAK WYSOKIE STANOWISKO?

To wypadkowa kilku czynników. Ecolab wspiera rozwój kariery swoich pracowników każdego szczebla. W naszej organizacji można rozwijać się względem funkcji – i tak robiłem przez pięć lat. Kiedy ten rozwój wydał mi się już niewystarczający, Ecolab wskazał mi możliwość poprowadzenia kariery w zupełnie innym kierunku. Poza tym, na pewno trzeba być też otwartym na ludzi i słuchać ich ze zrozumieniem. Przez pięć ostatnich lat wypromowałem zespół liderek, w którym każdy z jego członków awansował wewnątrz organizacji (od poziomu młodszego specjalisty!). Zarówno organizacja musi być gotowa na zmianę stanowiska danej osoby, jak i pracownik.

KTÓRY PROJEKT UWAŻA PAN DOTYCHCZAS ZA NAJCIĘKAWSZY?

W Ecolab po 8 miesiącach pracy otrzymałem zadanie połączenia zespołu zakupowego i planistycznego. Musiałem stworzyć plan i przekonać te dwa zespoły, że ich współpraca przyniesie firmie więcej korzyści niż strat. Pokazałem, że mimo tego, że wykonują różne operacje, to jednak mają wspólne cele. Nie było to łatwe. Jeden zespół był bardziej zaawansowany w porównaniu do drugiego, dlatego wiele czasu zajęło mi wyrównanie tych różnic. W końcu udało się to całkiem sprawnie przeprowadzić. Ciekawy jest także mój najnowszy projekt, który dotyczy transformacji zespołu Commercial Finance. Planujemy zautomatyzować i ustandaryzować pracę operacyjną i wprowadzić rozwiązania typu work-flow, by przejść w kierunku pracy bardziej analitycznej.

NAJLEPSZY MANAGER, BIZNESMAN, CZŁOWIEK. CZYJA KARIERA JEST DLA PANA NAJWIĘKSZĄ INSPIRACJĄ?

Wzorem do naśladowania może być Doug Baker, nasz CEO. To świetny wizjoner, który ma też dar komunikowania skomplikowanych strategicznych kwestii w bardzo przystępny sposób. Fascynujące mogą być też historie polskich ludzi biznesu, takich jak Paweł Marchewka (szef Techlandu) czy Arkadiusz Muś (szef Press Glassu), którzy znaleźli niszę rynkową i postanowili ją wykorzystać. Ich kariery pokazują, że element przedsiębiorczości drzemie w każdym, tylko trzeba go w sobie obudzić i go pielęgnować.

WYKSZTAŁCENIE:

Handel zagraniczny, Zarządzanie międzynarodowe (Akademia Ekonomiczna w Krakowie – dziś Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie); Logistyka (studia podyplomowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie)

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

Miejcie zawsze otwartą głowę i nie zamykajcie się na nowe wyzwania. Upewnijcie się, że kultura organizacji i wartości, które wyznaje potencjalny pracodawca, zgadzają się z tym, co Wy sami uważacie za ważne i wartościowe. Każdy początek jest trudny i niezależnie od tego, czy dopiero zaczynacie karierę, czy jesteście w jej trakcie – trzeba ciężko pracować na sukces tak własny, jak i zespołu, który się współtworzy.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ NA TEMAT WYBORU MIEJSCA PRACY?

Decyzja dotycząca wyboru miejsca pracy powinna opierać się na dobrym poznaniu przyszłego pracodawcy, celu i misji, jakie posiada, wyzwaniach, które przed nami zostaną postawione, aspekcie finansowym oraz atmosferze pracy, jaka w danej organizacji panuje. Każdy z wymienionych przeze mnie warunków jest tak samo ważny. Oczywiście w życiu nie ma sytuacji idealnych i nie znajdziemy miejsca, w którym każdy z tych obszarów jest na najwyższym poziomie. Trzeba zatem odpowiedzieć sobie na pytanie: co w życiu zawodowym jest dla nas najważniejsze i upewnić się, że dany pracodawca jest nam to w stanie zapewnić, zanim podejmiemy ostateczną decyzję.

A professional portrait of Piotr Malinowski, a man with short brown hair and a light beard, smiling. He is wearing a dark blue suit jacket, a white shirt, and a blue patterned tie. The background is a blurred green foliage. A white rectangular shape is visible in the top right corner.

Piotr Malinowski

Dyrektor Finansowy
w NatWest Bank Polska

WYKSZTAŁCENIE:

Inżyniera materiałowa, Politechnika Warszawska;
Zarządzanie, Politechnika Warszawska.

RADA DLA OSÓB ROZPOCZYNAJĄCYCH KARIERĘ:

Pytaj! Pytaj, dopóki nie będzie jasne. Nie bój się prosić o pomoc, mów o swoich potrzebach.

JAK PODJĄĆ WŁAŚCIWĄ DECYZJĘ NA TEMAT WYBORU MIEJSCA PRACY?

Nie ma złotego środka – zaufaj intuicji, podążaj za marzeniami, a jeśli te nie są tym, czego oczekiwałeś, nie bój się zmian.

STUDIOWAŁ PAN INŻYNIERIĘ MATERIAŁOWĄ. TO NIE JEST KIERUNEK STUDIÓW POPULARNY WŚRÓD LICEALISTÓW. Z CZEGO WYNIKAŁ TEN WYBÓR?

Od drugiej klasy podstawówki byłem mocno związany z żeglarstwem. Kiedy wybierałem studia, ważne było dla mnie to, abym mógł dalej realizować tę pasję, a jednocześnie zdobywać wiedzę potrzebną w przyszłości. Zawsze dobrze radziłem sobie z przedmiotami ścisłymi, takimi jak matematyka, fizyka, czy chemia, dlatego wybór Politechniki Warszawskiej wydał mi się naturalny. Uczestniczyłem w dniach otwartych na tej uczelni. Tam odkryłem inżynierię materiałową. To szeroka dziedzina, która zajmuje się nie tylko nauką o samych materiałach, lecz także technologią ich wytwarzania i obróbki. Wydawało mi się to bardzo przyszłościowe. Równoległe ze studiowaniem kontynuowałem swoją pasję – żeglarstwo. W tym czasie należałem do kadry narodowej, a dzięki wsparciu uczelni bez problemu mogłem pogodzić studia z licznymi wyjazdami.

CZY PASJA DO ŻEGLARSTWA PRZETRWAŁA DO DZIŚ?

Oczywiście, chociaż nie mogę poświęcić tej pasji tyle czasu, ile bym chciał. Teraz z rodziną czasami pływam, ale nie ma w tym rywalizacji i adrenaliny, która towarzyszyła mi wtedy, gdy żeglowałem w kadrze.

CO PANA ZDANIEM ZADECYDOWAŁO O TYM, ŻE DOSTAŁ PAN PRACĘ W NATWEST?

Na pewno duże znaczenie miało to, że studiowałem dwa kierunki. Kiedy zakończyłem karierę sportową, zacząłem

interesować się finansami i, równoległe z inżynierią materiałową, rozpocząłem studia z zarządzania, również na Politechnice Warszawskiej. W tym czasie odbyłem kilka staży w warszawskich oddziałach banków, które pomogły mi zdobyć podstawowe doświadczenie. Miałem dużo wątpliwości, czy poradzę sobie w zupełnie innej branży.

POCZĄTKI BYŁY TRUDNE?

Tak, nie było łatwo, ale ważne jest to, by zdawać sobie sprawę ze swoich mocnych stron i nie bać się mówić o swoich słabościach. Wiedziałem, że nie mam dużego doświadczenia w finansach i bankowości, dlatego starałem się jak najwięcej czytać na ten temat, chodziłem na wykłady i szkolenia, by zdobyć wiedzę, która pozwoliłaby mi na prowadzenie równiej rozmowy ze specjalistami z tej dziedziny. Mnogość dostępnych szkoleń – w tym technicznych z trenerami wewnętrznymi – bardzo pomogła mi rozwinąć moje kompetencje. NatWest bardzo wspiera rozwój pracownika oraz inwestuje w jego wiedzę.

CO, PATRZĄC Z PERSPEKTYWY CZASU, NAJBARDZIEJ POMOGŁO PANU W TYM, ŻEBY OSIĄGNĄĆ TAK WYSOKIE STANOWISKO?

Myszę, że dwa elementy były tutaj bardzo istotne. Zawsze zadawałem pytania, gdy czegoś nie rozumiałem i zgłaszałem wiele pomysłów. Z drugiej strony – prowadziłem otwarty dialog z moimi managerami, aby zrozumieć swoje słabe strony i obszary, w których potrzebuję ich wsparcia. Miałem to szczęście, że na swojej drodze zawodowej spotkałem świetne managerki i wybitnych managerów.

W WIELU RAPORTACH POJAWIA SIĘ STWIERDZENIE, ŻE ROLA DYREKTORA FINANSOWEGO

SKRĘCA Z TAKIEJ TYPowo FINANSOWEJ W BARDZIEJ ZWIĄZANA Z ZARZĄDANIEM. JAK TO WYGLĄDA Z PANA PUNKTU WIDZENIA?

Rzeczywiście, coraz większą rolę odgrywa business partnering. Jakość i zgodność sprawozdań finansowych z wymogami regulacyjnymi dalej pozostaje kluczowym aspektem roli, ale coraz większy nacisk kładzie się na pomoc biznesowi w zrozumieniu liczb, kształtowaniu strategii oraz generowaniu wartości poprzez zaawansowane analizy danych. Zespoły finansowe znacznie więcej czasu poświęcają na to, by dokonywać szczegółowych analiz i współpracować z biznesem. Duża w tym rola nowych technologii, ponieważ pozwalają zautomatyzować zadania czysto księgowo i skupić się na tych analitycznych.

CO JEST PRZED PANEM W KONTEKŚCIE KARIERY ZAWODOWEJ?

Oczywiście, są jeszcze większe role lub ważniejsze, ale dziś wiem, że na wszystko przyjdzie czas. Kiedyś trudno było mi zrozumieć, co to znaczy, że brakuje mi jeszcze doświadczenia do danego stanowiska. Teraz już wiem, że potrzeba czasu, aby poznać wszystkie aspekty danej roli i prawdziwie dodać do niej wartość od siebie. Na każdym szczeblu mierzysz się z różnymi problemami, a nawet jeśli z podobnymi – to z innej perspektywy. Warto przejść przez nie, próbując różnych rozwiązań, aby zdobywać doświadczenie i w ten sposób budować warsztat, który w przyszłości pomoże podejmować właściwe decyzje. Trzeba też stale uczyć się nowych rzeczy i być na bieżąco z tym, co dzieje się poza naszą organizacją.

Gdy zaczynałem pracę w NatWest i ktoś pytał mnie, co jest moim celem zawodowym, odpowiadałem: „zostać CFO banku”. Gdyby z kolei dziś ktoś zadał mi takie samo pytanie, odpowiedź mogłaby zaskoczyć. Miałem możliwość współpracować z CFO banku i przekonałem się, że ta praca wymaga ogromnego poświęcenia i zobowiązania czasowego. Dlatego nawet gdybym posiadał niezbędną wiedzę i doświadczenie, to nie byłaby to dobra rola dla mnie na ten moment, ponieważ cenię sobie czas z rodziną i wiem, że moi najbliżsi bardzo mnie potrzebują.



Projekty

Hitachi Vantara: Inspire The Youth – praktyczne kształcenie kompetencji przyszłości	38
PwC: Tax Fraud Prevention Platform – skuteczna tarcza przed oszustwami VAT	40
PKO Bank Polski: Nowy Model Pracy – zwinne podejście do innowacji	42
ING Bank Śląski: Akcelerator, PACE i... wdrożenie	44

Branża finansowa, bankowość, BPO/SSC to miejsca, w których powstają ciekawe, innowacyjne pomysły i inicjatywy. Są one często wynikiem ciężkiej pracy zespołów, składających się z zaangażowanych ekspertów, których kompetencje i doświadczenie pozwalają doprowadzić projekty od początku do końca. Dzięki ich odwadze i ogromnej wiedzy na światło dzienne wychodzą pomysły, które z początku mogą wydawać się trudne do zrealizowania. Tymczasem okazuje się, że w dzisiejszych czasach nie ma rzeczy niemożliwych. Szczególnie, jeśli za danym pomysłem murem stoi organizacja, która wspiera i zachęca pracowników do tego, by realizowali swoje pomysły na szeroką skalę.

Zobaczcie, jakie ciekawe projekty udało się zrealizować firmom z **sektora finansowego, bankowości i BPO/SSC** w ostatnim czasie. Prezentujemy sylwetki osób, których zaangażowanie doprowadziło każdą z tych inicjatyw do szczęśliwego końca, a także poszczególne etapy i kroki milowe w realizacji niektórych pomysłów. Zobaczcie, jakie były ich cele i założenia, a na koniec – efekty pracy oraz sukcesy.

Inspire The Youth

– praktyczne kształcenie
kompetencji przyszłości

W Polsce istnieje już ponad 1 tys. nowoczesnych centrów usług dla biznesu. Najnowszy raport ABSL z 2019 roku wskazuje, że dziennie w tym sektorze powstaje średnio 85 nowych miejsc pracy. To obecnie wiodąca branża w kraju pod względem wielkości zatrudnienia. Rozwój kariery w branży nowoczesnych usług dla biznesu może więc być ogromną szansą dla młodych ludzi, którzy wkraczają na rynek pracy. W związku z przenoszeniem do Polski coraz bardziej zaawansowanych procesów biznesowych i zautomatyzowaniem tych tradycyjnych, konieczne staje się kształcenie wyspecjalizowanych kadr i poszerzanie kompetencji obecnych pracowników.

– Nasze doświadczenia oraz wyniki raportów i analiz pokazują, że w perspektywie kolejnych 5 do 10 lat dojdzie do rewolucji na rynku pracy związanej z rozwojem technologicznym, a to spowoduje, że będziemy potrzebować pracowników posiadających inne umiejętności i wiedzę niż teraz – mówi Tomasz Brzostowski, Vice President, Global Finance Shared Services w Hitachi Vantara, członek Kapituły Biznesu Uniwersytetu Jagiellońskiego i Rady Biznesu Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. – Uważam, że obecny system edukacji nie jest gotowy na wyzwania, jakie niesie ze sobą rynek pracy przyszłości. Według raportu „Szkoła dla innowatora” współczesne szkolnictwo nie tylko nie wspiera innowacyjności, lecz wręcz ją zabija – dodaje.

Cele

Hitachi Vantara postanowiła zmienić sposób, w jaki kształci się młodzież. Organizacja podjęła szereg pionierskich działań edukacyjnych we współpracy z uczelniami z Krakowa oraz innymi firmami z branży nowoczesnych usług dla biznesu działającymi w stowarzyszeniach ASPIRE i ABSL. – Celem naszych działań jest pokazanie, że można uczyć inaczej, czyli w sposób bardziej praktyczny, w większym stopniu skoncentrowany na rozwoju kompetencji miękkich i interdyscyplinarnych niż twardych i teoretycznych. Chcemy rozwijać nowe umiejętności, a nie kształcić w kierunku konkretnego zawodu. Chcielibyśmy, by młodzi ludzie mogli podejmować świadome decyzje dotyczące swojej kariery już na samym jej początku – mówi Tomasz Brzostowski.



Paulina Kodyra
Była stażystka,
dziś Assistant
in Tax & Statutory

**Jak wspominasz
staż w Hitachi?**

Udział w tym programie sprawił, że przełamalam barierę związaną z mówieniem po angielsku. Ponadto spotkałam wielu wspaniałych ludzi ze świata biznesu – niektórzy z nich są moimi przyjaciółmi.



Izabela Michniak
Nauczyciel Powiatowego
Centrum Kształcenia
Zawodowego
i Ustawicznego w Wieliczce

**Jakie możliwości
daje uczniom odbycie staży w Hitachi?**

Praktykanci na staży w Hitachi mają szansę poczuć się jak prawdziwi pracownicy oraz zweryfikować, czy ten zawód naprawdę będzie ich życiowym wyborem oraz czy tak duże i profesjonalne firmy staną się w przyszłości ich miejscem pracy.



Maciej Janus
Były stażysta, dziś Junior
Interco & Inventory
Accountant

**Co najbardziej podobało
Ci się podczas staży?**

W czasie staży musiałem zmierzyć się z nowymi wyzwaniami i wejść w nieznane mi dotąd środowisko. Firma, w której można dostrzec prawdziwy „team spirit” i poczuć się jak członek zespołu już w czasie staży, zmienia perspektywę zaliczenia szkolnych praktyk w początek kariery zawodowej.



Krzysztof Kozłowski
Były stażysta, dziś Junior
RTR Accountant
i koordynator szkoleń dla
kandydatów na staż

**Co, Twoim zdaniem,
najbardziej wyróżnia ten program stażowy
względem innych?**

Program stażowy Hitachi Vantara jest przede wszystkim ogromną skarbnicą wiedzy. Każdy stażysta może od swojego opiekuna nie tylko dowiedzieć się, jak technicznie wykonać swoje zadania, lecz także poznać podstawę i merytorykę danego problemu.



Tomasz Brzostowski
Vice President,
Global Finance Shared Services
w Hitachi Vantara, członek Kapituły
Biznesu Uniwersytetu
Jagiellońskiego i Rady
Biznesu Uniwersytetu
Ekonomicznego w Krakowie

Sukcesy

Sukcesem projektu było zaangażowanie do współpracy na polu edukacji zarówno uczelni, jak i wielu firm z naszego sektora. W mojej opinii pokazaliśmy młodym ludziom, że można studiować inaczej i że warto przychodzić na zajęcia, aby zdobywać nowe kompetencje – a nie po to, aby zdać egzamin i... zapomnieć.

Dzięki naszemu programowi studenci mogą uzyskać szersze spojrzenie na działalność sektora nowoczesnych usług dla biznesu, a także szczegółowo poznać każdą z organizacji, co pozwoli im dokonać trafnych wyborów odnośnie swojej pierwszej pracy. Zdobyte doświadczenia mogą wykorzystać w pracy dla firm z naszej branży, ale też w start-upach, własnych firmach, organizacjach pozarządowych – praktycznie w każdej organizacji, gdyż umiejętności, które kształcimy, są uniwersalne.

Stażysci Hitachi bardzo często wiążą się z firmą na dłużej i zostają jej pełnoetatowymi pracownikami. Mamy nadzieję, że uda nam się rozszerzyć naszą działalność edukacyjną na kolejne wydziały, uczelnie i miasta. Chcielibyśmy, by projekt był prowadzony na szeroką skalę.

Obecnie przygotowujemy wniosek do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o stworzenie nowego kierunku studiów na Uniwersytecie Ekonomicznym. W projekt aktywnie zaangażował się Urząd Miasta Krakowa pod patronatem wiceprezydenta Jerzego Muzyka.

Opis projektu

W ramach działań firmy na polu edukacyjnym można wyróżnić trzy wiodące programy:

Powstanie specjalizacji „The Future of Global Business Services” na studiach licencjackich i magisterskich Wydziału Gospodarki i Administracji Publicznej (GAP) Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

W ramach współpracy Hitachi Vantara, stowarzyszenia ASPIRE i 20 innych firm z branży nowoczesnych usług dla biznesu z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, na wydziale GAP Uniwersytetu Ekonomicznego została otwarta nowa specjalizacja „The Future of Global Business Services”. Plan zajęć specjalizacji został stworzony wspólnie przez przedstawicieli firm i uniwersytetu. Program nauczania na tym kierunku został skierowany w 70 proc. na rozwój kompetencji miękkich, takich jak: zarządzanie projektem, komunikacja, praca w grupie i w otoczeniu wielokulturowym oraz organizacjach wirtualnych. Pozostałe 30 proc. zajęć pozwala rozwijać umiejętności twarde, zorientowane na przyszłość.

Studenci biorą udział w module projektowym oraz w kursach specjalistycznych zarówno prowadzonych przez pracowników uczelni, jak i kadre managerską współpracujących firm. Pod opieką mentorów – przedstawicieli biznesu – mogą pracować nad konkretnymi projektami, co pozwala im dokładnie poznać specyfikę funkcjonowania danej organizacji.

– Główny nacisk położony jest na to, żeby były to zajęcia praktyczne. Chcemy też pokazać młodym ludziom, że – inaczej niż w obecnym systemie edukacji – dużo ważniejszy niż wynik jest sam proces dochodzenia do rozwiązania problemu poprzez eksperymentowanie – mówi Tomasz Brzostowski.

Współpraca z technikum ekonomicznym działającym w ramach Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Wieliczce oraz Zespołem Szkół Ekonomicznych Nr 1 w Krakowie

Pracownicy Hitachi Vantara prowadzą zajęcia, na których zapoznają uczniów technikum z programem Oracle, międzynarodowymi standardami rachunkowości, do tego uczą ich biznesowego języka angielskiego czy podpowiadają, jak dobrze napisać CV w języku obcym. Uczniowie mają także możliwość poznania praktycznej strony pracy w ramach praktyk czy stażu – w trakcie roku szkolnego i wakacji. Absolwenci technikum zainteresowani pracą w tej branży mogą kontynuować swoją współpracę z firmą w oparciu o umowę o pracę, jeśli zdecydują się jednocześnie studiować w trybie zaocznym (firma opłaca te studia).

Współpraca z Uniwersytetem Jagiellońskim

Znajomość języków obcych jest konieczna w pracy w centrach usług wspólnych ze względu na międzynarodowy zakres działań tego typu organizacji, dlatego Hitachi Vantara i 12 innych firm umożliwiło studentom filologii obcych zapoznanie się ze specyfiką pracy w branży z sektora nowoczesnych usług dla biznesu.

Firma Hitachi Vantara, przy współpracy z przedstawicielami wydziału filologii, poprowadziła na Uniwersytecie Jagiellońskim zajęcia przybliżające studentom obszary działania branży, wymagane kwalifikacje, potencjalne ścieżki rozwoju.

W ramach kolejnego kroku studenci mogli odwiedzić 12 firm uczestniczących w projekcie i poznać kadre zarządzającą, by przekonać się, jak wygląda praca w tym obszarze, a w przypadku zainteresowania – także aplikować na staże.

Tax Fraud Prevention Platform

– skuteczna tarcza przed oszustwami VAT



Wojciech Wyszkowski, starszy specjalista w PwC

JAK WSPOMINASZ PRACĘ NAD PLATFORMĄ?

Najciekawszym momentem pracy nad platformą był ten, kiedy wszystkie moduły, które na początku żyły własnym życiem, połączyły się w jedno. Niesamowita jest świadomość tego, że to, co udało nam się zbudować, może faktycznie zmienić coś na rynku, dać zupełnie nowe możliwości dla przedsiębiorców. Fajnie jest mieć poczucie sensu tego, co się robi.

CZEGO NAUCZYŁA CIĘ PRACA NAD PLATFORMĄ?

Przed wszystkim tego, że do każdego pomysłu trzeba podchodzić z otwartą głową. Kolejne drogi, które obieraliśmy w kilku projektach, wymagały rozwinięcia umiejętności technicznych, ale też np. nauki języków programowania, których wcześniej nie znałem. Nauczenie się ich było często jedynym sposobem, żeby uzyskać czy przetworzyć jakieś dane, sprawdzić je albo zaimplementować do szerszego spektrum.

Opis projektu:

Tax Fraud Prevention Platform to innowacyjne narzędzie dla przedsiębiorców, które pozwala minimalizować ryzyko związane z wyłudzeniem podatku VAT. Dzięki niemu przedsiębiorcy mogą dokonać oceny podmiotowej kontrahentów, asortymentu z perspektywy jego „wrażliwości” na wyłudzenia VAT oraz okoliczności i charakterystyki dokonywanych z kontrahentem transakcji handlowych. Odbyna się to w sposób zautomatyzowany i w czasie rzeczywistym w oparciu o opracowane przez PwC kryteria oraz zdefiniowane zbiory danych, m.in. z Eurostatu i Jednolitego Pliku Kontrolnego.

Pomysł na stworzenie takiej platformy powstał w odpowiedzi na potrzeby klientów. Konsultanci z PwC, prowadząc wiele rozmów biznesowych, zauważyli, że na polskim, a także europejskim rynku brakuje narzędzia, które w większym stopniu broniłoby przedsiębiorców przed ryzykiem wyłudzeń VAT.

– Od dłuższego czasu wiadomo było, jaki jest problem, ale przez długi czas nikt nie znalazł jego kompleksowego rozwiązania. Lubimy wyzwania, dlatego podjęliśmy się zadania stworzenia takiej platformy – mówi Kamil Olczykowski, manager z PwC.

Tax Fraud Prevention Platform składa się z trzech modułów, z których każdy został stworzony niezależnie.

- 1. moduł:** ma charakter analityczny, powstał w oparciu o dane publicznie dostępne przygotowane przez UE; jest rozwiązaniem innowacyjnym na skalę Europy;
- 2. moduł:** jest stosowany jako narzędzie wewnętrzne służące zabezpieczeniu przedsiębiorstw przed wejściem w nieuczciwe transakcje; powstaje w oparciu o dane kontrahentów i dane publicznie dostępne; moduł może być dostosowywany do potrzeb danego klienta;
- 3. moduł:** pozwala analizować dane transakcyjne; działa w oparciu o dane klienta.

Cele projektu:

Celem projektu było stworzenie kompleksowego narzędzia, które zminimalizuje ryzyko wpłatania się przez firmę w karuzelę VAT i inne relacje z oszustami podatkowymi, a tym samym zwiększy bezpieczeństwo podatkowe uczciwych przedsiębiorców.



PLATFORMA POMAGA FIRMOM UNIKAĆ KARUZEL VAT-OWSKICH I INNYCH OSZUSTW PODATKOWYCH. FIRMY NAJCZĘŚCIEJ DOWIADUJĄ SIĘ, ŻE MAJĄ PROBLEM, GDY PRZYCHÓDZI KONTROLA SKARBOWA. TO ZDECYDOWANIE ZA PÓŹNO.

Wojciech Szulc, dyrektor w PwC

Obecnie przedsiębiorcy żyją w czasach dużej niepewności rynkowej. Do tej pory rynek działał reaktywnie – gdy firma nawiązała niewłaściwą relację biznesową, trzeba było ratować sytuację. Wychodząc naprzeciw potrzebom biznesu, eksperci z zespołów ds. wykrywania nadużyć oraz prawno-podatkowego PwC wykorzystali dane, zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne, i stworzyli narzędzie prewencyjne, dzięki któremu firmy mogą ograniczyć ryzyko wpłaty VAT w karuzeli VAT i inne relacje z oszustami podatkowymi, a jeśli już się to wydarzy – szybko się zorientują.

Zespół:

Nad rozwiązaniem pracowali eksperci z zespołu usług śledczych i zarządzania ryzykiem nadużyć oraz zespołu podatkowo-prawnego w PwC Polska: Wojciech Szulc, Tomasz Pabiański, Jakub Kur i Kamil Olczykowski, wspierani przez partnerów PwC w Polsce: Marcina Klimczaka, Marcina Sidelnika i Tomasza Kassela.

– Dobieraliśmy poszczególnych członków zespołu, biorąc pod uwagę to, czy będą oni mieli umiejętności do realizacji tego zadania. Projekt był czasochłonny i wymagał dużego zaangażowania, dlatego też patrzyliśmy, czy będzie nam się dobrze wspólnie pracowało – mówi Kamil Olczykowski.

Nad narzędziem pracowały doświadczone osoby, posiadające wiedzę merytoryczną i technologiczną.

– Każdy z nas ma swój biznesowy background, który jest dokładnie odzwierciedlony w tym narzędziu pod kątem rozwiązań podatkowych, prewencyjnych bądź detekcji nadużyć, kończąc na rozwiązaniach łączenia biznesu z technologią – mówi Jakub Kur. – Wszyscy na co dzień zajmujemy się przede wszystkim analityką, transformacją i wykorzystaniem danych w celach detekcji albo identyfikacji nadużyć.

Dziś i jutro:

Platforma w formie całościowej lub w postaci poszczególnych modułów jest dostępna dla klientów PwC od grudnia 2018 roku. Korzystają z niej instytucje, przedsiębiorcy, a także spółki, które chcą zabezpieczyć się pod kątem ryzyka podatkowego.

Jak to często bywa w przypadku narzędzi technologicznych, także to będzie rozwijane i rozbudowywane. Nowa wersja platformy rozszerzy swój zakres także o inne formy nadużyć podatkowych. Będzie nad nią pracowało jeszcze większe grono specjalistów.

Praca nad narzędziem:

Praca nad poszczególnymi modułami miała różny stopień trudności. Ze względu na ilość danych do analizy, która liczyła setki milionów rekordów, trzeba było zbudować odpowiednią infrastrukturę i przeznaczyć dużo czasu i pracy, by przeprowadzić wszystkie konieczne testy przed wprowadzeniem narzędzia na rynek. – Otrzymaliśmy duże wsparcie ze strony naszych liderów – mówi Jakub Kur, manager w PwC.

Sukcesy:

Sukcesem narzędzia Tax Fraud Prevention Platform była wygrana w międzynarodowym konkursie PwC Global Innovation Challenge w 2018 roku. To był 3. rok z rzędu, kiedy Polska znalazła się w finale – żaden z pozostałych krajów w sieci PwC nie osiągnął dotychczas takiego wyniku. Narzędzie zespołu PwC z Polski rozwiązywało problem ważny społecznie, w dodatku na szeroką skalę.

Platforma została także doceniona na naszym rodzimym rynku – jej twórcy zdobyli wyróżnienie w kategorii Innowacje w XII edycji Rankingu Firm Doradztwa Podatkowego „Rzeczpospolitej”.



Jakub Kur, manager w PwC

CZEGO NAUCZYŁA CIĘ PRACA NAD PLATFORMĄ?

Na początku mieliśmy pewien pomysł, ale z czasem, gdy zaczęliśmy budować to narzędzie, zaczęliśmy sobie zadawać pytania: jaki tak naprawdę problem rozwiązujemy, jakie są to wyzwania dla przedsiębiorców i całego rynku.

Z perspektywy czasu mogę powiedzieć, że taki projekt uczy też organizacji, ponieważ trzeba wiele rzeczy załatwić czy skoordynować: od realizacji, po promocję w kanałach wewnętrznych i na zewnątrz organizacji.



Kamil Olczykowski, manager w PwC

CZEGO NAUCZYŁŚ SIĘ W PRACY NAD PLATFORMĄ?

Praca nad tą platformą nauczyła mnie tego, że najważniejszy jest dobry zespół, składający się z osób, które się lubi, którym się ufa i z którymi dobrze się pracuje. Ważne, żeby w zespole były osoby, które są otwarte na zmianę i mają w sobie nutkę rebelianta.

JAK WYGLĄDAŁA PRACA NAD NARZĘDZIEM?

Praca nad takim projektem polega zasadniczo na rzuceniu pytania: „co by było, gdyby...?”. Później szukaliśmy na nie odpowiedzi. Część konceptów odrzuciliśmy, część zrealizowaliśmy, a nad niektórymi wciąż pracujemy.

Nowy Model Pracy

- zwinne podejście do transformacji cyfrowej

Współczesna bankowość znacząco różni się od tej sprzed dekady. Dziś dzięki aplikacjom mobilnym można korzystać z usług banków z dowolnego miejsca na świecie. Klienci coraz większy nacisk stawiają na wygodę i komfort, jaki oferują im dane rozwiązania. PKO Bank Polski, chcąc odpowiedzieć na te potrzeby, zdecydował się na zmianę modelu pracy.



Opis projektu

Nowy Model Pracy oparty o Agile, czyli tzw. zwinne metody, pozwala nadążać za zmianami i oznacza znacznie szybsze dostarczanie produktów klientom. Jest to możliwe dzięki efektywnej współpracy specjalistów z różnych dziedzin. Realizują oni zadania w ramach Formacji, czyli w interdyscyplinarnych i samoorganizujących się zespołach, które pracują nad rozwojem produktów i są odpowiedzialne za realizację celów strategicznych. Każda z Formacji działa jak start-up – jest zarządzana przez Chief Product Ownera, otrzymuje dedykowane finansowanie i cele biznesowe, które mają przynieść klientom wymierne korzyści. W Formacjach powoływane są Zespoły Deweloperskie, które gromadzą specjalistów



DZIĘKI TAKIEMU PODEJŚCIU JESTEŚMY W STANIE OFEROWAĆ PRODUKTY I USŁUGI DOPASOWANE DO POTRZEB WSPÓŁCZESNYCH KLIENTÓW. FIRMY, KTÓRE NIE ZDECYDUJĄ SIĘ NA ZMIANĘ MODELU BIZNESOWEGO, PRAWDOPODOBNIENIE NIE BĘDĄ MIAŁY SZANSY DOGONIĆ LIDERÓW W SWOICH SEGMENTACH RYNKU.

Karol Krawiec, Dyrektor Biura Transformacji Cyfrowej w PKO Banku Polskim

różnych dziedzin – developerów, analityków i testerów – od biznesu, przez IT, po marketing. I podobnie jak w fintechach – same decydują, w jaki sposób będą pracować nad rozwojem produktów. Nowy Model Pracy czerpie ze Scrum – ram postępowania przy rozwoju produktów, które wywodzą się z zarządzania projektami w programowaniu. Zespoły wchodzące w skład Formacji pracują w zaplanowanych, dwutygodniowych Sprintach. Za każdym razem mają precyzyjnie określony cel Sprintu, a efektem ich prac jest dostarczenie wymiernego efektu, który niesie konkretną wartość biznesową. Dzięki zmianie modelu pracy zespoły

zyskały znacznie większą autonomię i samodzielność, a pracownicy – śmiałość do proponowania własnych, niestandardowych rozwiązań. W Nowym Modelu Pracy zostały zdefiniowane nowe role i funkcje. Do zespołów dołączyli Scrum Masterzy, Agile Coache i Technical Product Ownerzy. Każdy uczestnik Transformacji Cyfrowej w PKO Banku Polskim ma szansę rozwinąć dotychczasowe kompetencje i zdobyć nowe. Zyskuje je podczas specjalistycznych szkoleń i warsztatów zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Bank jest również otwarty na pozyskiwanie wiedzy ekspertów z rynku.



Sukcesy

– Zauważyliśmy, że Nowy Model Pracy sprawdza się i pozwala nam szybciej reagować na potrzeby klientów. Zrezygnowaliśmy z rozbudowanej struktury na rzecz samoorganizacji. Dzięki temu znacząco poprawiliśmy efektywność procesów wewnątrz naszej organizacji – mówi Karol Krawiec.

Efekty prac zostały już zauważone i docenione. Wdrożony w PKO Banku Polskim Nowy Model Pracy wygrał w międzynarodowym plebiscycie The Heart Corporate Innovation Award 2018 w kategorii „Transformation Team”. Konkurs co roku promuje organizacje, które wprowadzają innowacje, budują nowe przedsięwzięcia i współpracują z ekosystemem start-upowym.



STUDENCI I ABSOLWENCI CHĘTNIE APLIKUJĄ NA STAŻ DO PKO BANKU POLSKIEGO. WIELU Z NICH ZOSTAJE Z NAMI NA DŁUŻEJ, CHCĄC BUDOWAĆ SWOJĄ KARIERĘ W STRUKTURACH NAJWIĘKSZEGO BANKU W POLSCE.

Joanna Czarnecka, Dyrektor Pionu Zarządzania Personalem w PKO Banku Polskim

Praca w Nowym Modelu Pracy

Transformacja cyfrowa wymusza nieustanne pozyskiwanie talentów z rynku – pracowników, którzy wzbogacą organizację o świeże spojrzenie. Do zwinnych zespołów dołączają eksperci ds. projektów cyfrowych, programiści, analitycy biznesowi, ale też eksperci ds. metodyk zwinnych – Scrum Masterzy, czy specjaliści, którzy pracowali już z wykorzystaniem Agile i Scrum.

PKO Bank Polski organizuje też Akademie

Stażowe, które cieszą się ogromnym zainteresowaniem studentów i absolwentów – co roku o staż w banku ubiega się ponad 700 kandydatów. W Transformacji Cyfrowej stażyści współpracują z zespołem w ramach procesów biznesowych, IT, logistycznych, są wsparciem w zakresie skalowania grup pracujących w Nowym Modelu Pracy.

Nowy Model Pracy przyciąga do Banku zdolnych pracowników, którzy cenią

sobie pracę w nowoczesnej organizacji. Efekty transformacji cyfrowej są widoczne także w samym procesie rekrutacji. Aktualne oferty pracy i staży w PKO Banku Polskim można sprawdzić, rozmawiając na Messengerze z Emplobotem, który wyjaśni wątpliwości i zasugeruje, na które ogłoszenie aplikować. Wystarczy odpowiedzieć na kilka pytań, by Emplobot przedstawił ofertę dostosowaną do umiejętności i doświadczenia kandydata.

Cele

Zgodnie z założeniami w ciągu dwóch lat Nowy Model Pracy powinien znacznie zwiększyć szybkość wdrażania zmian w banku, a docelowo – zwiększyć satysfakcję klientów i osiągnąć średnio- i długoterminowe cele biznesowe banku. W ramach Nowego Modelu Pracy z wykorzystaniem metodyk zwinnych powstają nowe usługi i produkty.

Oto kilka przykładowych realizacji:

- **Formacja Obsługi Klienta Detalicznego** wprowadziła autoryzację transakcji w oddziałach za pomocą SMS, co pozwala znacznie skrócić czas potrzebny na realizację dyspozycji.
- **Formacja Pożyczki Gotówkowej** uprościła proces składania wniosku przez IKO do zaledwie czterech kliknięć.
- **Formacja Open Banking** opracowała rozwiązania, które dostosowują Bank do otwartej bankowości, czyli nowych regulacji unijnych, otwierających pole do współpracy pomiędzy bankami a niebankowymi instytucjami finansowymi.

Akcelerator, PACE i...

wdrożenie pomysłu

Opis projektu:

CZYM JEST IMOJE&TWISTO?

Na czym polega usługa odroczonej płatności? Otóż klient kupuje w e-sklepie produkt, np. buty. Zamawia je przez kuriera, mierzy, sprawdza, zastanawia się: a może inny kolor, niższy obcas, a właściwie to po co mi kolejne podobne buty... Na rozwianie wszystkich wątpliwości i zdecydowanie się na zakup lub jego zwrot do e-sklepu (bez żadnych opłat), dzięki usłudze odroczonej płatności, klient ma 21 dni.

Rozwiązanie imoje&Twisto to pierwsze płatności online dla sklepów internetowych w Polsce dostarczane przez bank. Za ich sprawne działanie odpowiada ING Bank Śląski, a bezpieczeństwo potwierdza certyfikat PCI DSS. Bramka imoje oferuje wszystkie popularne metody płatności tak, by klienci mogli wybrać ulubiony i najwygodniejszy sposób zapłaty za zakupy internetowe.

Harmonogram

OD POMYSŁU DO WDROŻENIA USŁUGI



Październik 2016 – Luty 2017

Start pierwszej edycji PACE Akceleratora w Polsce

Cztery osoby z różnych jednostek w banku rozpoczynają pracę nad wyzwaniem związanym z płatnościami w e-commerce.

Wspólnie tworzą zespół PaysMasters, który podczas czteromiesięcznej pracy w Akceleratorze na podstawie metodologii PACE potwierdza potrzeby rynkowe:

- weryfikuje potrzeby klientów indywidualnych i sklepów e-commerce odnośnie płatności internetowych,
- dokładnie poznaje analogiczne rozwiązania na rynkach zagranicznych, które odniosły sukcesy (przykładem jest założona przez Polaka szwedzka firma Klarna),
- pracuje nad stworzeniem makiety rozwiązania dla klientów i testuje ją z nimi.

Cel projektu:

W ODPOWIEDZI NA POTRZEBY

Usługa odpowiada na istotną ułomność zakupów internetowych – przed wprowadzeniem imoje&Twisto klienci de facto płacili za sam fakt zapoznania się z produktem. Co prawda, mogli skorzystać z ustawowej możliwości zwrotu, ale i tak wcześniej musieli zablokować swoje środki. Ewentualnie zdecydować się na płatność za pobraniem, ale to nadal oznaczało opłatę przed obejrzeniem towaru. To tak, jakby płacili np. za ubrania przed zabraniem ich do przymierzalni. Opcja „kup teraz, zapłać za 21 dni” dostępna w imoje przybliżyła doświadczenie zakupu internetowego do zakupu w sklepie stacjonarnym, zwiększając poczucie bezpieczeństwa klientów.

Proces płatności jest bardzo szybki, wygodny i dostosowany do płatności na urządzeniach mobilnych. Twisto zdejmuje ze sklepu ryzyko niewypłacalności klienta, płacąc z góry za zakupy i przejmuje na siebie cały proces pozyskiwania należności od klienta.

JAK TO DZIAŁA?

W czasie, gdy klient dokonuje zakupów, unikalny silnik oceny ryzyka Nikita weryfikuje w ciągu milisekund jego wiarygodność na podstawie kilkuset danych, tzw. śladów internetowych. Dzieje się to w tle, w sposób niezauważalny dla klienta. Nie musi podpisywać żadnych dokumentów, podawać wrażliwych danych (takich jak PESEL czy numer dowodu osobistego), ani innych dodatkowych informacji poza udzielonymi sklepowi podczas zakupu. Nie musi też przepisywać żadnych kodów ani stosować innych form autoryzacji – wystarczy po prostu jedno kliknięcie. Ta metoda została opracowana i jest obsługiwana przez spółkę Twisto, której partnerem strategicznym jest ING.



JESTEŚMY DUMNI, ŻE PŁATNOŚCI IMOJE REWOLUCJONIZUJĄ SPOSÓB KUPOWANIA W INTERECIE. W KAŻDYM SKLEPIE KORZYSTAJĄCYM Z NASZEGO ROZWIĄZANIA ETAP PŁATNOŚCI JEST WRĘCZ NIEZAUWAŻALNY, DZIĘKI CZEMU JESZCZE WIĘCEJ KLIENTÓW REALIZUJE TRANSAKCJE. DLATEGO NASZE PŁATNOŚCI SĄ DOCENIANE NIE TYLKO PRZEZ KUPUJĄCYCH, LECZ TAKŻE PRZEZ SKLEPY INTERNETOWE, KTÓRE DZIĘKI IMOJE ZWIĘKSZAJĄ SVOJĄ SPRZEDAŻ. TO POKAZUJE, ŻE WARTO STOSOWAĆ METODOLOGIĘ PACE I WŁĄCZAĆ NASZYCH KLIENTÓW W PROCES TWORZENIA INNOWACYJNYCH PRODUKTÓW JUŻ OD SAMEGO POCZĄTKU.

Kamil Adamski, E-commerce Product Owner w ING Banku Śląskim

Luty – Kwiecień 2017

Koniec pierwszej edycji Akceleratora, decyzja zarządzających o uruchomieniu usługi

1. W wyniku prac w Akceleratorze zespół PaysMasters uzyskuje zgodę zarządzających na dalsze prace nad swoim projektem, a zarząd banku podejmuje decyzję o uruchomieniu płatności odroczonej w ramach usług ING.
2. Członkowie zespołu PaysMasters nie wracają do poprzednich obowiązków i wspólnie analizują możliwe scenariusze wejścia tego rozwiązania na rynek. Znajdują dwie opcje:
 - a) budowanie własnymi siłami, co jest zbyt czasochłonne,
 - b) znalezienie odpowiedniego partnera.
3. PaysMasters spotykają się z firmą Twisto, która w Czechach oferuje odroczoną płatność, ma profesjonalny i zaawansowany mechanizm oceny ryzyka, pozwalający weryfikować klientów kupujących w sklepach internetowych.

Kwiecień – Wrzesień 2017

Spotkanie z Twisto i rozpoczęcie rozmów dotyczących inwestycji

1. PaysMasters rozmawiają z Twisto o potencjalnej współpracy. Okazuje się, że zespół z czeskiej firmy jest otwarty na współpracę i chce wejść na polski rynek.
2. Zespoły wspólnie wypracowują strukturę inwestycji oraz zasady kooperacji. Do rozmów z Twisto włączają kolegów z Grupy ING w Holandii.

Wrzesień 2017

Formalne rozpoczęcie współpracy z Twisto

Podpisanie umowy inwestycyjnej z Twisto i rozpoczęcie wdrożenia na polski rynek metody odroczonej płatności w e-commerce.

Kwiecień 2018

Start usługi

Na kanwie płatności odroczonej oraz po rozmowach z merchantami (sklepami www) zapada decyzja o uruchomieniu kompleksowego rozwiązania – czyli bramki płatności e-commerce, zawierającej wszystkie najpopularniejsze metody płatności, w tym płatność odroczoną.

W centrum projektów realizowanych w ING jest klient. Niezależnie od tego, czy są to drobne usprawnienia czy wprowadzenie całkiem nowych rozwiązań, zespół poznaje jego perspektywę i potrzeby. PACE to autorska metodyka ING. Opiera się na pracy w małych, niezależnych i interdyscyplinarnych zespołach, skupiających osoby z różnych dziedzin oraz bezpośredniej pracy z klientami, aby od początku wykluczać projekty, które nie odpowiadają na rzeczywiste potrzeby użytkowników. ING, pracując nad swoimi produktami, coraz bardziej przypomina firmę softwarową. Choć metodyka Agile jest znana na rynku, do tej pory była kojarzona głównie z firmami IT. Wykorzystanie jej, w tak dużym stopniu, w instytucji finansowej jest nowością.

Trendy: Wokół analizy biznesowej – trendy i perspektywy 47

Zawód przyszłości: Accounting Process Expert 49

Księgowość 52

IT 54

Advanced Finance and IT functions in GBS/SSC 56

BPO/SSC

BPO/SSC to jedna z najbardziej dynamicznie rozwijających się dziedzin gospodarki – obszar, który może być ciekawy także dla tych osób, które dopiero planują swoją karierę.

Eksperti i specjaliści z kilku firm z tego sektora opowiedzieli nam o swoich codziennych zadaniach a także wyzwaniach, z którymi muszą się zmagać każdego dnia a które czynią ich pracę zawodową jeszcze bardziej interesującą.

Wokół analizy biznesowej

Trendy i perspektywy

ALEKSANDRA MOZALEWSKA

Digitalizacja i innowacyjność to dziś warunki konieczne do utrzymania konkurencyjnej pozycji na rynku. Nie inaczej sytuacja przedstawia się w branży finansowej. Rosnąca populacja wymagających, dobrze wykształconych i świadomych technologii klientów to dla organizacji jeden z wielu czynników prowadzących do zmiany modeli biznesowych i dystrybucyjnych, a także sposobu wytwarzania oprogramowania – zarówno na potrzeby operacyjne, jak i sprzedażowe. Automatyzacja, business intelligence, analityka big data i inwestycje w fintech to tylko niektóre z nurtów, które w branży są już codziennością. Gdzie innowacje, technologia i biznes, tam i analitycy biznesowi. Dokąd zatem, w obliczu wyzwań stawianych przez rynek, zmierza analiza biznesowa? Jakie perspektywy rozwoju otwierają się przed analitykami?

AGILE

Analitycy biznesowi to kluczowy zasób

projektowy. Postępująca transformacja Agile w branży finansowej zmienia podejście do wytwarzania i utrzymywania oprogramowania, a także przenosi nacisk ze stanowisk na role projektowe. W organizacjach, które nie są w 100% gotowe na zmianę, tworzą się podejścia hybrydowe, łączące założenia metod zwinnych z waterfall. Czy to źle? Wręcz przeciwnie!

Niezależnie od roli pełnionej w projekcie, podstawa pozostaje taka sama – praca nad budowaniem wizji i definicji potrzeby biznesowej, rekomendowanie rozwiązań opartych na zrozumieniu biznesu oraz tworzenie modeli i wymagań, które zapewnią zespołowi projektowemu sukces. To właśnie zadaniem analityka jest budowanie nici porozumienia pomiędzy technologią a jej użytkownikami, a w konsekwencji zarządzanie wymaganiami. Ścisła współpraca między wszystkimi członkami zespołu – co zakładają podejścia zwinne – gwarantuje częstsze dostarczanie używalnego,

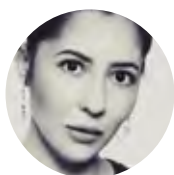
dopasowanego do potrzeb użytkowników oprogramowania.

Warto pamiętać, że w projektach zwinnych rola analityka nie jest stricte zdefiniowana. Ile projektów, tylu analityków. Z racji tego, że analityk zwykle posiada wiedzę dziedzinową, ma szersze spojrzenie na kontekst i kompletne informacje dotyczące procesów, może on pełnić rolę członka zespołu, właściciela produktu, managera testów, a także kierownika projektów.

W projektach zwinnych nie trzymamy się sztywnych ram, tylko wykorzystujemy narzędzia, umiejętności (także te miękkie) oraz informacje niezbędne w danym momencie, co może być postrzegane zarówno w kategoriach wyzwania, jak i szansy.

STRATEGIA I KONSULTING

Wiemy już, że analitycy to źródło obiektywnych rekomendacji projektowych.



ALEKSANDRA MOZALEWSKA

Analityk biznesowy w zespole Business Architecture & Tech Solutions w firmie Franklin Templeton. Zanim zwróciła się ku analizie, zajmowała się projektowaniem i badaniem doświadczenia użytkownika dla klientów z branży finansowej. Zwolenniczka podejścia warsztatowego i coachingowego w pracy analitycznej. Posiada certyfikaty AgilePM, UX-PM level 3, Certified Disciplined Agilist, CFA Institute Investment Foundations® oraz Certyfikowanego Praktyka Metod Points of You.

FRANKLIN TEMPLETON

to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 70 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Zatrudniamy ponad dziewięć tysięcy 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. Na polskim rynku jesteśmy obecni od 20 lat, czyli od otwarcia oddziału w Warszawie, pełniącego funkcję biura regionalnego na Europę Środkowo-Wschodnią. W 2007 r. otworzyliśmy nasz oddział w Poznaniu, w którym aktualnie zatrudniamy prawie 1000 pracowników i stale poszukujemy nowych talentów do rozrastającego się zespołu.



Coraz częściej pełnią oni rolę wewnętrznych konsultantów, diagnozujących kondycję biznesu oraz rekomendujących usprawnienia, jeszcze zanim pojawi się problem. Rekomendacje te, w odróżnieniu od tych projektowych, prezentowanych na poziomie taktycznym, coraz częściej dotyczą obszaru architektury biznesowej i wyznaczają strategiczny kierunek działań. Przebieg rozwoju i ścieżka kariery analityka to kwestia indywidualna, jednak w przypadku tego profilu, ogromną rolę odgrywają umiejętności miękkie – zwłaszcza w zakresie komunikacji oraz budowania propozycji wartości. Wraz z podejściem konsultingowym do warsztatu analityka dotychczas szablony i modele diagnostyczne z zakresu projektowania usług, projektowania doświadczenia użytkownika lub konsultantów. Strategiczny wymiar pracy wymaga bowiem zaangażowania interesariuszy wyższego szczebla oraz dopasowania wykorzystywanych technik do danej sytuacji. Słowo klucz, nieobce analitykom, to w tym przypadku „obiektywizm”. Rolą analityka wciąż będzie zebranie, przetworzenie i bezstronne przeanalizowanie

informacji, by dostarczyć interesariuszom materiał, który będą mogli wykorzystać do osiągnięcia założonych celów.

AUTOMATYZACJA I BUSINESS EXCELLENCE

Postępująca automatyzacja i robotyzacja branży finansowej to szansa dla analityków procesów biznesowych. Ze strategicznego punktu widzenia, analityk to osoba, która rozumie zasady funkcjonowania biznesu oraz potrafi zidentyfikować jego cele i potrzeby. Szczególnie atrakcyjne perspektywy roztacza tu wiedza na temat mapowania i modelowania procesów. Efektem wcielenia w życie tego typu informacji powinien być szereg działań pozwalających usprawnić funkcjonowanie firmy oraz wypracowanie sposobu, w jaki organizacja może wykorzystywać zasoby i technologię. Z punktu widzenia analityka biznesowego, mapowanie procesów to sposób na poznanie

organizacji i dynamiki rozpracowywanych obszarów. Zaś z perspektywy organizacji – szansa na zidentyfikowanie procesów, w których dodatkową wartość mogą przynieść nowe technologie. Podsumowując, dotychczasowy model kariery analityka biznesowego zakładał specjalizację w jednym z wybranych obszarów. Analityk systemowy, analityk procesów biznesowych, architekt biznesowy, architekt informacji... Wraz z trendami, kształtującymi nowe oblicze branży finansowej, zmienia się także profil budujących ją specjalistów oraz kontekst, w jakim pracują.

Analityk to agent zmiany, decydujący o sukcesie organizacji w obliczu zmieniających się realiów. Niezależnie od obranego kierunku, analityk przyszłości to wszechstronny specjalista, wykorzystujący zarówno warsztat techniczny, jak i umiejętności miękkie w celu reprezentowania punktu widzenia biznesu.

Słownik pojęć

USER EXPERIENCE

(z ang. doświadczenie użytkownika) – całość wrażeń towarzyszących użytkownikowi podczas korzystania z produktu, np. serwisu internetowego, aplikacji czy produktu niefizycznego. Projektowanie UX to projektowanie klientocentryczne, nastawione na dostarczanie dopasowanych rozwiązań i interakcji oraz maksymalizację pozytywnych odczuć.

ANALITYKA BIZNESOWA

– szereg działań mających na celu zdefiniowanie potrzeb biznesowych oraz rekomendowania rozwiązań prowadzących do ich zrealizowania i, w efekcie, dostarczenia wartości interesariuszom.

BUSINESS INTELLIGENCE

– proces przekształcania danych w informacje w celu pozyskania wiedzy wartościowej z punktu widzenia organizacji, np. raportów dotyczących trendów, wizualizacji architektury czy kluczowych wskaźników efektywności. Może dotyczyć zarówno danych, jak i procesów.

ANALITYKA BIG DATA

– analityka dużych zbiorów danych, często różnorodnych i nieuporządkowanych. Jednym z celów analizy jest pozyskanie nowej wiedzy np. na temat zachowań konsumenckich.

INŻYNIERIA OPROGRAMOWANIA, INŻYNIERIA WYMAGAŃ

– czynności prowadzące do zdefiniowania i skompletowania wymagań oprogramowania bądź systemu (specyfikacji), koncentrujące się zarówno wokół analizy i określania wymagań, jak i projektowania, testowania i wdrożenia.

Accounting Process Expert

Czy roboty zabiorą pracę księgowym?

To pytanie często pojawia się w kontekście postępującego rozwoju technologicznego oraz coraz większych możliwości automatyzacji pracy. Nowe role w organizacjach sektora BPO/SSC, które powstały w odpowiedzi na rewolucyjne zmiany w branży, świadczą o tym, że pozycja księgowych wydaje się niezagrażona, jednak w perspektywie najbliższej dekady charakter ich pracy na pewno się zmieni. Jednym z zawodów, które śmiało można nazwać „zawodem przyszłości” jest Accounting Process Expert – rola zorientowana na poszukiwanie rozwiązań, które mają na celu standaryzację i usprawnianie procesów księgowych.

– Głównym zadaniem specjalistów z tego obszaru jest poszukiwanie pomysłów na automatyzację pracy księgowych, zgłaszanie usprawnień opartych na rozwiązaniach organizacyjnych oraz technicznych i dbanie o to, by dostarczane rezultaty były zgodne z oczekiwaniami klienta – mówi Sylwia Kowalczyk, Dyrektor operacyjna w METRO Services SSC.

Stanowiska Accounting Process Experta w organizacjach BPO/SSC stanowią często część struktur operacyjnych ze względu na konieczność bliskiej współpracy z zespołami zajmującymi się bezpośrednio obsługą klienta. Co do zasady, do palety ich obowiązków nie należy jednak wykonywanie zadań operacyjnych na rzecz klienta.

– W naszej organizacji mamy też sekcję Strategic Transformation Project. Wydzieloną organizacyjnie komórkę, która zajmuje się wspieraniem i realizacją strategicznych dla Grupy projektów

transformacyjnych – opowiada Sylwia Kowalczyk. – Zatrudniamy ekspertów, którzy uczestniczą obecnie w korporacyjnym projekcie dotyczącym standaryzacji procesów finansowo-księgowych wewnątrz całej Grupy METRO i pracują nad wdrożeniem jednolitego narzędzia do obsługi procesów księgowych opartego na najnowszych rozwiązaniach technologicznych.

Jak wskazuje Sylwia Kowalczyk, rolę Accounting Process Expertów w takim projekcie, zakrojonym na szeroką skalę, jest wskazanie, jakie są największe wyzwania w obsłudze procesów, które z elementów wymagają poprawy i jak mógłby wyglądać efektywny i wydajny standardowy proces, funkcjonujący we wszystkich jednostkach Grupy. Przyszły standard tworzony jest w oparciu o najlepsze praktyki stosowane obecnie w Grupie oraz na rynku globalnym. Accounting Process Expert prowadzi też wszelkie dyskusje na temat usprawnień z klientem i uzgadnia z nim wszystkie niezbędne zmiany. Ważne przy tym jest spojrzenie w ujęciu „End2End”, czyli na cały proces, bez względu na to, na którym jego etapie jest dokonywana zmiana.

– Procesy księgowo zawsze zaczynają się tam, gdzie fizycznie zachodzi transakcja biznesowa czy też rejestrowane są informacje, które mają znaczenie z punktu widzenia finansowego czy księgowego – mówi Sylwia Kowalczyk i podaje przykład: Makro Cash & Carry to sieć sklepów, która zajmuje się sprzedażą detaliczną. Jeśli chcemy usprawnić proces na wybranym odcinku księgowym, często musimy przeanalizować wszystkie jego etapy: to, w jaki sposób klient robi zakupy, jak jest przyjmowany towar albo w jaki sposób

jest realizowana płatność. Jedna zmiana może mieć znaczący wpływ na cały proces, dlatego Accounting Process Expert musi znać doskonale wszystkie istniejące w nim zależności, a swoje rekomendacje konsultować z klientem.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka kariery do tego zawodu wiedzie przez stanowiska operacyjne. Accountant, czyli księgowy w BPO/SSC, po osiągnięciu kilku szczebli staje przed wyborem: może chcieć zostać Team Leaderem i w tym celu rozwijać swoje umiejętności zarządzania zespołem lub skierować się ku ścieżce eksperckiej i zostać właśnie Accounting Process Expertem. Ta ostatnia ścieżka wiąże się z budowaniem umiejętności analitycznych oraz technicznych i wykorzystaniem na szeroką skalę różnych metodologii analizy i usprawniania procesów.

– Accounting Process Expert wykorzystuje wiedzę, którą zdobył w pracy operacyjnej. Wykonuje jednak zupełnie inne obowiązki, a do tego stale się uczy – wyjaśnia Sylwia Kowalczyk.

Objęcie roli Process Experta nie zamyka oczywiście ścieżki rozwoju na Team Leadera. Jeśli ktoś jednak preferuje pozostanie na ścieżce eksperckiej, może budować doświadczenie pozwalające na zajmowanie się globalnymi projektami optymalizacyjnymi czy też migracją i transformacją procesów i wspierać przenoszenie nowych zadań do centrum. Accounting Process Expert może też brać udział w projektach związanych ze świadczeniem usług konsultingowych na rzecz innych podmiotów Grupy.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy Accounting Process Experta niezbędna jest nie tyle dogłębna, specjalistyczna wiedza dotycząca zasad rachunkowości, przepisów prawnych czy podatkowych, ile solidna w podstawach wiedza księgową, a przede wszystkim – doskonała znajomość procesów księgowych w ujęciu „End2End”, łącznie z ich specyfiką

pojedynczej transakcji do raportowania finansowego.

Oprócz umiejętności twardych, merytorycznych oraz doświadczenia w zarządzaniu projektami i pracy z wykorzystaniem wybranych metodologii służących do usprawniania procesów, takich jak LEAN/Six Sigma, duże znaczenie mają

– Od osób, które chciałyby pracować w tym zawodzie oczekujemy, że będą potrafiły współpracować w międzynarodowym środowisku i pozyskiwać potrzebne informacje zarówno wewnątrz, w ramach centrum, jak i w pracy z klientem. Nie mniej ważne są umiejętności negocjacyjne, ponieważ czasami zdarzają się sytuacje, kiedy trzeba przekonać klienta i wspólnie poszukiwać najlepszych rozwiązań – mówi Sylwia Kowalczyk.



ACCOUNTING PROCESS EXPERT WYKORZYSTUJE WIEDZĘ, KTÓRĄ ZDOBYŁ PODCZAS PRACY W ZESPOŁACH OPERACYJNYCH WYKONUJĄCYCH ZADANIA NA ZLECENIE KLIENTA. JEGO OBOWIĄZKI SĄ JEDNAK ZUPEŁNIE INNE NIŻ OBOWIĄZKI KSIĘGOWEGO. DODATKOWO CIĄGŁE ROZWIJA SIĘ, POGŁĘBIAJĄC SWOJĄ WIEDZĘ DOTYCZĄCĄ PROCESÓW KSIĘGOWYCH, REALIZUJĄC PROJEKTY ORAZ STOSUJĄC METODOLOGIE WSPOMAGAJĄCE POSZUKIWANIE USPRAWNIEŃ.

Sylwia Kowalczyk, Dyrektor operacyjna w METRO Services SSC

W pracy w BPO/SSC, a zwłaszcza w roli Accounting Process Experta, istotna jest dobra znajomość języka angielskiego, która pozwoli na swobodną komunikację. Pracownicy METRO Services często odbywają podróże do siedzib firm swoich klientów. Dzięki temu mają okazję przyjrzeć się z bliska temu, w jaki sposób wykonywane są poszczególne zadania w procesie, co z kolei stanowi podstawę do ich analizy i późniejszych rekomendacji.

występującą u poszczególnych jednostek obsługiwanej Grupy:

- **Purchase to Pay:** proces od zakupu do zapłaty,
- **Order to Cash:** proces od zamówienia do spieniężenia wykonanej usługi czy sprzedanego towaru,
- **Record to Report:** proces od rejestracji

także inne kompetencje, takie jak np. umiejętność analitycznego i logicznego myślenia. Accounting Process Expert powinien też posiadać umiejętność spoglądania na temat z różnych perspektyw. W porównaniu do roli Accountanta, od Accounting Process Experta wymaga się też większego poziomu samodzielności w organizowaniu swojej pracy i wysokich umiejętności komunikacyjnych.

Różnorodność zadań, możliwość pracy w zespołach, także tych międzynarodowych, częste okazje do odbywania podróży i do tego możliwość ciągłego rozwoju wpływają na to, że praca w zawodzie Accounting Process Experta może być ciekawą propozycją dla tych wszystkich osób, które marzą o pracy pełnej wyzwania, w dynamicznie zmieniającym się środowisku.

REDAKCJA: Co obecnie należy do Pana głównych zadań i zakresu obowiązków?

Radosław Zwoliński: Na obecnym stanowisku Accounting Process Experta biorę udział w projekcie, który jest strategiczny dla całej Grupy METRO i ma na celu ustandaryzowanie procesów księgowych. Zajmuję się więc przygotowaniem standardowego modelu procesów księgowych oraz jestem odpowiedzialny za wdrożenie systemu księgowego wspierającego obsługę tych procesów w nowej platformie technologicznej. Wiążą się z tym częste podróże do centrali Grupy, która mieści się w Düsseldorfie. Na miejscu pracujemy w dosyć licznych zespołach projektowych, złożonych z ekspertów z całego świata, którzy mają doskonałą wiedzę księgową oraz informatyczną i dobrze znają specyfikę naszej branży. Oprócz takich spotkań face2face, czy tzw. warsztatów, często wykorzystujemy też alternatywne kanały komunikacji, które pozwalają nam pracować zdalnie.

Czy „ekspert” powinien się dalej uczyć?

Oczywiście. Wiedzę dotyczącą procesów możemy czerpać z własnego doświadczenia i wykształcenia, a także od księgowych, którzy wykonują dane procesy na miejscu w SSC. Zawsze możemy zadać też pytania naszym klientom. Równie istotna jest wiedza na temat standardowych rozwiązań istniejących na rynku. Ważne jest też samokształcenie, np. zdobycie certyfikatu ACCA.

Z jakimi największymi wyzwaniami spotyka się Pan w swojej pracy?

Moim największym wyzwaniem jest praca z ludźmi, którzy mają różne doświadczenie, wiedzę i oczekiwania. Żeby pracować razem nad celem, który dla wszystkich jest taki sam, należy znaleźć wspólną płaszczyznę komunikacji.

Jakie są Pana plany zawodowe?

Najbliższe plany to doprowadzenie projektu do finalnego etapu, oczywiście w ramach mojego obszaru. W przyszłości chciałbym wykorzystywać zdobytą wiedzę i doświadczenie w pracy przy innych projektach.



Radosław Zwoliński
Accounting Process Expert
w METRO Services SSC

Wykształcenie:
Finanse i Rachunkowość,
Uniwersytet Szczeciński



ArcelorMittal

Jesteś gotów tworzyć z nami świat?
Dołącz do Business Center
of Excellence dla ArcelorMittal

Sprawdź aktualne oferty pracy na:
bcoe.arcelormittal.com/careers



TWÓRZ Z NAMI ŚWIAT

Księgowość

Accounting

Postęp technologiczny, przede wszystkim robotyzacja i automatyzacja, nadają rytm współczesnej księgowości w sektorze nowoczesnych centrów usług dla biznesu i stawiają przed nią nowe wyzwania.

– Początkowo do działów finansowo-księgowych w Polsce napływały prostsze zadania, które wraz z upływem czasu i rozwojem dojrzałości tych firm, stawały się coraz bardziej skomplikowane, ambitne, wykraczające poza dostarczanie podstawowych usług – mówi Jakub Otrębski, Chief Specialist w ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland.

Dzisiaj SSC (shared services) oferujące dotąd tylko obsługę procesów, stają się BCoE (Business Centers of Excellence), gdzie nie tylko wykonuje się jakiś proces, lecz także pracuje z biznesem nad jego usprawnieniem w celu uzyskania wartości dodanej (tzw. added value). Dużą rolę pełni w tym

automatyzacja, która pozwala zwolnić czas pracy pracowników z prostych, rutynowych zadań. Tym samym stereotyp księgowego, który wykonuje mrówcze zadania nad stosami dokumentów i ręcznie wpisuje dane z faktur do systemu, niewiele ma już wspólnego z rzeczywistością.

Automatyzacja procesów w centrum usług wspólnych może odbywać się na trzech płaszczynach:

- usprawnienie systemu księgowego, na którym pracują pracownicy, np. SAP. Dodanie funkcjonalności lub modyfikacja istniejących pozwala np. zebrać wszystkie dane z raportu w jednym pliku zamiast tworzenia pięciu osobnych.
- automatyzacja lokalna – dodanie makra czy przygotowanie prostych rozwiązań informatycznych, np. opartych na VBA (Visual Basic for Applications) – środowisku deweloperskim, które pozwala pisać własne programy. Przykładem tego typu automatyzacji może być np. wystanie 100 wiadomości mailowych jednocześnie.

- Robotic Process Automation – dedykowane narzędzia informatyczne, które służą automatyzacji procesów w obrębie wielu systemów. Automatyzacja RPA może komunikować się z innymi aplikacjami (pakiet Office, SAP, skrzynka pocztowa) w ten sam sposób, w jaki robiłby to człowiek. Może otwierać załączniki wiadomości mailowych, wypełniać formularze, a nawet zapisywać i wprowadzać dane.

W ArcelorMittal BCoE Poland oraz w wielu innych nowoczesnych centrach usług dla biznesu nad tym, by ułatwić pracę księgowym, pracują dedykowane zespoły developerów. Wykorzystując platformę, tworzą roboty, które mogą być pomocnikami w codziennej pracy.

– Automatyzacja RPA może dotyczyć wszystkich procesów, które są wykonywane w oparciu o ustalone zasady, nie mają wyjątków, dotyczą większej liczby spółek czy klientów a do tego są dojrzałe (nie ulegają łatwo zmianom, które mogłyby wpłynąć na przebieg procesu) – wyjaśnia Jakub Otrębski.

ROBOTYZACJA W KSIĘGOWOŚCI

Jak zaznacza Jakub Otrębski, istnieją dwa największe mity dotyczące robotyzacji w księgowości:

– Pierwszy, że roboty zastąpią ludzi, a drugi, że roboty myślą. Jeśli rozpatrujemy pracę w kontekście prostych, żmudnych zadań, to życząc wszystkim, by roboty zabrały



RYNEK PRACY CAŁY CZAS EWOLUJE, DLATEGO JAKO PRACOWNICY POWINNIŚMY PODĄŻAĆ ZA TĄ EWOLUCJĄ I BYĆ GOTOWI, BY WYKONYWAĆ NOWE, BARDZIEJ SKOMPLIKOWANE ZADANIA.

Jakub Otrębski, Chief Specialist w ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland

66%

Tyle firm z sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce wdrożyło już RPA i narzędzia AI lub obecnie nad nimi pracuje.

Źródło: ABSL Conference Summary, Poznań 2018.

nam pracę jak najszybciej, abyśmy mogli oddać się tylko zadaniom kreatywnym i rozwijającym. Świetną analogią jest pierwsza rewolucja przemysłowa. Wówczas robotnicy niszczyli maszyny parowe w obawie, że te zabiorą im pracę. Tak się jednak nie stało i uważam, że tym razem też tak nie będzie. Ludzie wyobrażają sobie roboty jako chodzące, bardzo inteligentne maszyny, przebiegłe i gotowe, by zrobić nam krzywdę. Tymczasem tylko od nas zależy, jak będą one pracowały. Roboty nie myślą. To naszym zadaniem jest odpowiednio je zaprogramować i skrupulatnie nadzorować ich pracę – dodaje.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W związku z tym, że w nowoczesnych centrach usług dla biznesu dużą rolę odgrywa wspomniana automatyzacja, nie tylko od pracowników IT, lecz także od księgowych oczekuje się tego, że będą zainteresowani nowymi technologiami i poznają podstawowe narzędzia internetowe, aplikacje i rozwiązania mobilne, które pozwolą im sprawnie poruszać się w systemach informatycznych oraz pracować na zaawansowanych arkuszach kalkulacyjnych.

– U kandydatów do pracy w księgowości i innych obszarach w centrach usług wspólnych pożądane są umiejętności, które są potrzebne do prowadzenia biznesu, czyli

przede wszystkim chęć nauki i pracy oraz ciekawość, która spowoduje, że pracownik w krótkim czasie będzie w stanie samodzielnie wykonywać powierzone mu zadania – mówi Jakub Otrębski. – Duże znaczenie ma też otwartość i gotowość na zmiany, które dokonują się w tej branży nieustannie.

Chęć rozwoju i dążenie do zwiększania efektywności pracy są cechami wysoko cenionymi u księgowego w bpo/ssc. Podobnie jak zdolności analityczne a także dociekliwość, dobra organizacja czasu, umiejętność pracy w zespole, również międzynarodowym.

W procesie rekrutacji znajomość języków obcych stanowi podstawowe kryterium. Księgowi w centrach usług dla biznesu obsługują procesy z wielu zagranicznych lokalizacji, a także na co dzień w pracy porozumiewają się w językach obcych. Pracując lokalnie, mają możliwość poznania specyfiki rynków i standardów pracy często nie tylko z całej Europy, lecz także z innych części świata.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Praca w księgowości pozwala zetknąć się z kulturą korporacyjną oraz daje duże możliwości rozwoju. Centra usług wspólnych zmieniły na trwałe oblicze księgowości, wprowadzając nowy model biznesowy,

który pozwala współczesnym księgowym podejmować w pracy ciekawe zadania i nieustannie rozwijać swoją wiedzę.

– Księgowi zostają uwolnieni od wykonywania żmudnego procesu księgowania faktur, ale za to mogą weryfikować dokumenty pod kątem merytorycznym, co wymaga od nich znajomości odpowiednich zagadnień – mówi Jakub Otrębski.

Dlatego w pracy księgowego kluczowe znaczenie ma stałe doskonalenie umiejętności i podnoszenie kompetencji. Zmiany w tej branży dotyczyć mogą bowiem wielu aspektów, zaczynając od przepisów, a kończąc na zaawansowanej technologii.



Paweł Drabik
Junior Automation Developer
w ArcelorMittal Business
Center of Excellence Poland
od czerwca 2019 r.

Wykształcenie:
Logistyka (Wyższa Szkoła
Informatyki, Zarządzania
i Administracji)

REDAKCJA: Co skłoniło Pana do pracy w ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland?

PAWEŁ DRABIK: Głównie obecny zakres obowiązków. Robotyzacja i automatyzacja procesów dopiero „raczkują” na rynku, jednak niosą ze sobą bardzo duży potencjał.

Co obecnie należy do Pana głównych zadań i zakresu obowiązków?

Programowanie automatów i robotów przy użyciu narzędzi takich jak VBA, Automation Anywhere, SAP Scripting w celu usprawnienia bądź pełnego zautomatyzowania procesu dotychczas wykonywanego w pełni manualnie.

Czy każdy dzień wygląda podobnie – jest to praca rutynowa, a może wprost przeciwnie?

Na pewno nie jest to praca rutynowa. Ze względu na filozofię continuous improvement, mocno kulturowaną w branży automatyzacji procesów, żaden projekt nie jest nigdy tak naprawdę „skończony”, co nie znaczy, że oddajemy do użytku niedopracowane, niedziałające narzędzia. Księgowość to ciągle zmieniający się żyjący organizm i na każdą taką zmianę trzeba zareagować szybko, a co najważniejsze – skutecznie.

Z jakimi wyzwaniami spotyka się Pan w swojej pracy?

W mojej pracy największym wyzwaniem jest potrzeba ciągłego uczenia się. Praktycznie nie istnieje projekt, który można wykonać bazując tylko na bieżącej wiedzy. Zawsze wymaga to poszukiwania nowych pomysłów i rozwiązań. Na szczęście liczba poradników jest duża, a internetowe fora aż kipią od dyskusji, z których zawsze da się wyciągnąć jakiś pomysł, który można zaadaptować do rozwiązania swojego problemu.

IT

od zakupu i obsługi sprzętu komputerowego we wszystkich krajach spółki po tworzenie zaawansowanych programów czy robotów, które pozwoliłyby na bardziej wydajną pracę księgowych. W jednym centrum skoncentrowane są wszystkie usługi związane z obsługą i tworzeniem nowych rozwiązań opartych o najnowocześniejsze technologie. W przypadku Arla GSS w ramach IT można wyróżnić dwa główne obszary:

• **IT Solutions:** dział, którego zadaniem jest wypracowanie i dostarczenie nowych narzędzi w odpowiedzi na prośby biznesu i IT Operations; zespoły działają zgodnie z metodologią Agile;

• **IT Operations:** dział, który odpowiada za to, by dobrze funkcjonowały wcześniej wypracowane rozwiązania; w tym obszarze pracują zespoły z różnymi kompetencjami IT, które opierają swoją pracę o zasady dobrych praktyk zarządzania usługami IT – ITIL v3, a powoli także o najnowszy model ITIL v4; zespoły tworzą m.in.: specjaliści od baz danych, aplikacji, sieci, sprzętu komputerowego, systemów operacyjnych, serwerów, specjaliści ds. bezpieczeństwa, właściciele usług IT (znani także jako Service Ownerzy oraz Service Delivery Managerowie), pierwsza linia wsparcia, czyli globalny Service Desk, oraz lokalni specjaliści, którzy wspierają mleczarnie na miejscu.

KLUCZOWE KOMPETENCJE

Chociaż stereotypowo praca pracowników działów IT kojarzy się głównie z programowaniem, w przypadku pracy

w centrum usług wspólnych różnorodność działań pracowników IT jest tak duża, że coraz więcej ról nie ma charakteru technicznego, za to w większym stopniu wymaga innych kompetencji, np. umiejętności zarządzania czy komunikacji.

– Arla jest firmą skandynawską, a u Skandynawów bardzo ważny jest kontakt osobisty, nie tylko telefoniczny czy przez Skype. Dlatego do zadań mojego zespołu należy także budowanie relacji z dostawcami, którzy znajdują się np. w Danii czy Szwecji – mówi Hubert Piechaczyk, Manager of IT End User Services w Arla GSS.

W związku z tym, że działy IT w centrach usług wspólnych wykonują zadania, które mają zasięg międzynarodowy i z efektów ich pracy korzystają pracownicy za granicą, podstawą jest komunikacja w języku angielskim.

W przypadku pracowników Arla GSS mile widziane są także języki: duński i szwedzki.

Osoba **ACCOUNTABLE** jest w pełni odpowiedzialna za dane zadanie i ostatecznie odpowiada za każde działanie lub decyzję.

Osoba **RESPONSIBLE** to osoba (lub osoby), które wykonują zadanie i ponoszą dzieloną odpowiedzialność za jego działanie lub wdrożenie.

– Skandynawski charakter organizacji ujawnia się także w tym, że zadania są inaczej przekazywane niż w tradycyjnym modelu zarządzania – mówi Hubert Piechaczyk. – W trakcie ich wykonywania nie ma zbędnego raportowania, statusów i mikromanagementu. Pracownik, który otrzymuje zadanie, staje się za nie

odpowiedzialny w znaczeniu „accountable” a nie – „responsible”.

Wprowadzenie takiego modelu pracy, sprawia, że każdy z pracowników może mieć realny wpływ na to, w którym kierunku będzie zmierzać jego organizacja. Do tego, w związku z wdrożeniem zasad Agile, decyzje zapadają szybko, co pozwala wdrożyć nowe rozwiązania w krótkim czasie.

Kluczowe procesy, które znajdują się w kompetencjach nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce, oparte są o technologię. To właśnie ona stymuluje rozwój tego sektora i nadaje mu rytm. Obok regulacji finansowo-księgowych i wymagań prawnych, usługi IT pełnią ogromną rolę w funkcjonowaniu każdego prężnie działającego centrum usług wspólnych.

Pracownicy działów IT idą niemal ramię w ramię z przedstawicielami biznesu, starają się usprawniać i udoskonalać procesy. W ramach obszaru związanego z technologiami informatycznymi można wyróżnić wiele różnych specjalności –



IT POTRAFI DZIŚ LEPIEJ NIŻ KIEDYKOLWIEK DOSTOSOWAĆ SIĘ DO POTRZEB BIZNESOWYCH. KIEDYŚ IT DYKTOWAŁO PEWIEŃ KIERUNEK I WSTRZYMYWAŁO BIZNES W JEGO ROZWOJU, DZIŚ – W PEŁNI ODPOWIADA NA WSZYSTKIE POMYSŁY I PODEJMUJE SIĘ ICH REALIZACJI.

Hubert Piechaczyk, Manager of IT End User Services w Arla GSS



Michał Gajkiewicz,
Scrum Master w Arla GSS
od 2012 roku

Wykształcenie:
Zarządzanie, Politechnika Gdańska

Najbardziej w swojej pracy lubię:
Kulturę pracy oraz to, że udało mi się bez problemu przebrnąć z księgowości na IT.

Plany zawodowe: Dalszy rozwój w IT, zostanie Product Ownerem.

REDAKCJA: Jak wyglądała Pana ścieżka kariery? Jak się dowiedzieliśmy, pracę w IT rozpoczął Pan, posiadając już doświadczenie w finansach?

MICHAŁ GAJKIEWICZ: Rzeczywiście, rozpoczynałem swoją karierę od pracy w finansach jako Junior Accountant. Na początku wykonywałem podstawowe zadania, ale z biegiem czasu rozszerzył się zakres moich obowiązków na inne rynki, w końcu robiłem raporty, które starałem się automatyzować. Moje zaangażowanie w usprawnianie zadań zostało zauważone i gdy Arla tworzyła zespół związany z automatyzacją, zapytano, czy nie chciałbym do niego dołączyć. Firma zapewniła mi 3-miesięczne szkolenie i tak zostałem deweloperem automatyzacji. Potem stwierdziłem, że lepiej odnajduję się w pracy zespołowej i związanej z zarządzaniem, dlatego zdecydowałem się na rozwój zawodowy w kierunku Scrum Master.

Który projekt w swojej dotychczasowej karierze uważa Pan za najciekawszy?

Gdy nasz zespół dopiero tworzył się w Gdańsku i mieliśmy za sobą zaledwie miesiąc szkolenia, otrzymaliśmy bardzo duże, ambitne zadanie. Celem było stworzenie robota, który automatycznie pobierałby dokumenty potwierdzenia odbioru towaru ze stron hipermarketów na rynku angielskim. Zajęło nam to zaledwie 2 miesiące. Dzięki takiej funkcjonalności pracownicy mogli w większym stopniu skupić się na rozwiązywaniu

problemów związanych z dostawą niż na wykonywaniu tak mozolnych zadań.

Komu poleciliby Pan pracę w IT?

Każdemu, kto ma lekkie zacięcie techniczne. Wszystkiego człowiek może się nauczyć. Nawet jeżeli komuś wydaje się, że nie jest w stanie zmienić branży, to przy odpowiednim wkładzie własnej pracy, może się to udać.

Czy dużo wysiłku Pana kosztowało to, żeby przejść na stronę IT?

Trochę tak. Nie ukrywam, że w IT trzeba jednak posiadać inną wiedzę i kompetencje niż w finansach.

Czy wiedza dotycząca księgowości przydaje się Panu obecnie w pracy?

Wiedza z samej księgowości – niekoniecznie, ale w mojej pracy bardzo ważne jest, by wiedzieć wszystko o procesach w finansach. Kiedyś był to nawet warunek konieczny, by rozpocząć pracę w moim zespole.

Kluczowe w pracy w obszarze IT w centrum usług wspólnych jest elastyczne podejście, które pozwala zdobywać kompetencje także z innych obszarów i stale się rozwijać. Nowe technologie to dziedzina, która stale się zmienia, w związku z tym śledzenie nowinek jest niemal wpisane w specyfikę tej branży. Sama wiedza techniczna, chociaż na pewno przydatna (a w stricte technicznych rolach

wręcz obowiązkowa), nie jest jednak często wymogiem koniecznym, ponieważ można ją zawsze uzupełnić.

– W Arla GSS pracownicy są wręcz zachęceni do tego, by co pewien czas zmieniali swoje role i przechodzili do innego działu IT – mówi Hubert Piechaczyk. – Wiele osób, także z finansów, przechodzi do IT i trzeba przyznać,

że coraz częściej są to kobiety.

Praca w obszarze IT wydaje się dzisiaj dobrym miejscem do rozwoju zawodowego osób, które szukają stabilności. Pracownicy mogą być częścią dobrze zorganizowanej struktury i pozostawić w niej swój widoczny ślad.

Service Ownerzy

to specjaliści, którzy odpowiadają za to, by dobrze funkcjonowały usługi IT we wszystkich krajach, w których siedzibę ma dana firma. Kluczowe znaczenie ma w tym przypadku ścisła współpraca z dostawcami, których rola nie kończy się na sprzedaży danego urządzenia, lecz także polega na jego utrzymaniu. Wyzwaniem jest dokonanie zakupów w odpowiednim czasie – nie za późno, ale i nie za wcześnie. Tak, by zachować balans między realnymi potrzebami a tym, jakie są dostępne innowacje, które mogą usprawnić pracę.

Do tego Service Ownerzy powinni śledzić nowinki techniczne oraz rozwiązywać problemy krytyczne. Każda taka awaria ma bezpośredni wpływ na biznes. – Naprawianie błędów to część naszej codziennej pracy – mówi Hubert Piechaczyk i uspokaja: – Mamy tak wypracowane procesy, że nawet w trudnych sytuacjach nie ma paniki w zespole. Wszyscy nastawieni są na chęć współpracy i wzajemnej pomocy.

Advanced Finance and IT Functions in GBS/SSC

Organizacje Global Business Services (GBS) mają potencjał, by stać się siłą napędową transformacji całej swojej firmy – taki wniosek wytonił się z debaty ABSL, w której wzięło udział 100 globalnych liderów GBS, którzy w kwietniu 2019 r. spotkali się we Wrocławiu. Nowoczesne centra usług dla biznesu pełnią coraz większą rolę w organizacjach, ponieważ posiadają olbrzymią ilość danych i mają największą wiedzę o procesach.

– GBS startował jako back office z prostymi procesami transakcyjnymi i z decyzyjnością na bardzo niskim poziomie. Teraz w Smith+Nephew Global Business Services przejmujemy rolę eksperta – mówi Justyna Piwowarczyk, Centre Director w Smith+Nephew Global Business Services. – To nasi pracownicy będą decydować o tym, jak będą wyglądać poszczególne procesy albo jakie automatyzacje zastosujemy w całej organizacji. Wzrasta decyzyjność, ale wydaje mi się, że cały czas jest jeszcze potrzeba, żeby spozycjonowanie GBS w strukturach firm było mocniejsze i miało partnerską formę z innymi departamentami.

Dzięki wykorzystaniu technologii na szeroką skalę współczesne Global Business Services przejmują coraz bardziej zaawansowane funkcje: finansowe, IT i Human Resources (HR), nie tylko po to, żeby obniżyć koszty, ale

też po to, żeby poprawiać jakość procesów. – Smith+Nephew Global Business Services we Wrocławiu od samego początku strategicznie był pozycjonowany jako centrum językowe i centrum eksperckie – mówi Justyna Piwowarczyk. – Pod koniec 2019 r. nasze centrum usług wspólnych będzie obsługiwało wszystkie funkcje IT oraz operacje finansowe, czyli zobowiązania, należności, księgę główną, ale też Financial Planning and Analysis (FP&A) i Controllershship. Wszyscy kontrolerzy pracujący dla Smith+Nephew, łącznie z kontrolerem głównym na region EMEA, będą pracować we Wrocławiu – dodaje.

Zorganizowanie dobrze działającej struktury jest dużym wyzwaniem dla każdej organizacji. Szczególnie, jeśli transformacja dotyczy różnych obszarów i zachodzi w tym samym czasie. Różnorodność procesów, które są obsługiwane we współczesnych GBS, prowadzi do powstania wielu departamentów, np. z obszaru IT: Enterprise Technology, Data and Analytics, Strategy and Architecture, Global Operations, Information Security czy Service Desk. Scentralizowane funkcje mogą dziś dotyczyć nie tylko prostych, powtarzalnych zadań, ale i skomplikowanych procesów, wymagających od pracowników podejmowania istotnych decyzji.

Te mogą obsługiwać jedynie eksperci.

Praca w GBS pozwala na bliski kontakt z biznesem. Zadania pracowników działów finansowych czy IT, jak np. precyzyjniejsze księgowanie czy stworzenie lepszej infrastruktury IT, mają istotny wpływ na ostateczny produkt czy zadowolenie klienta.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Jedną z kluczowych kompetencji w pracy w GBS jest znajomość języków obcych.

– Pracownicy księgowości w tego typu centrum procesują dokumenty we wszystkich europejskich językach obcych. W związku z tym oczekuje się od nich także wiedzy dotyczącej zasad obsługi różnych krajów w Europie, m.in. rozliczeń i podatków – mówi Justyna Piwowarczyk.

Studenci albo absolwenci, którzy dopiero skończyli studia, mogą poznać wszystkie te zasady już w pracy i nabyć odpowiednie kompetencje pod okiem specjalistów. W związku z zaawansowaniem procesów w GBS najwięcej ról ma charakter złożony, przez co wymagają one od pracowników większego doświadczenia. Przykładem może być Credit Manager, czyli ktoś, kto w Smith+Nephew weryfikuje limity kredytowe. Od osoby na tym stanowisku oczekuje się, że będzie rozumiała także specyfikę biznesu



PRZEKRÓJ ZADAŃ W GLOBAL BUSINESS SERVICES JEST BARDZO SZEROKI. MOŻNA ZACZĄĆ PRACĘ W ORGANIZACJI JAKO MŁODSZY KSIĘGOWY, A SKOŃCZYĆ JAKO KONTROLER FINANSOWY.

Justyna Piwowarczyk, Centre Director w Smith+Nephew Global Business Services

– to, jakie zasady obowiązują np. przy sprzedawaniu sprzętu medycznego albo leasingowaniu sprzętu do szpitali.
– W związku z tym, że w naszej firmie cały czas zachodzą zmiany i środowisko pracy jest bardzo dynamiczne, potrzebujemy pracowników, którzy potrafią wymyślić dobre rozwiązanie, jeżeli pojawi się jakiś problem, a nie tylko zgłaszać, że on istnieje. Szukamy prawdziwych ekspertów z dużą wiedzą w różnych obszarach i umiejętnościami językowymi – mówi Justyna Piwowarczyk.

Praca w tak dynamicznym środowisku, na które duży wpływ ma także automatyzacja i rozwój technologiczny, sprawia, że od specjalistów pracujących w GBS wymaga się ciągłego podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania wiedzy.

– Należy dużo czytać, śledzić nowinki, szkolić się, uczestniczyć w konferencjach, ale ważna jest także umiejętność odnajdowania się w sytuacjach stresowych

czy kontaktach z wyższą kadrami kierowniczą. W pracy indywidualnego eksperta duże znaczenie ma też umiejętność pracy samodzielnej – dodaje Justyna Piwowarczyk.

ŚCIEŻKI KARIERY

Rozwój pracowników działów finansowych w GBS może przebiegać w różny sposób. Justyna Piwowarczyk wymienia kilka możliwości:

- Można zacząć pracę np. od niższego szczebla w dziale finansów: zobowiązań, czyli w PTP i zajmować się księgowaniem faktur, rozwiązywaniem problemów i odpowiadaniem na pytania dostawców. Potem z działu zobowiązań można przejść do działu należności albo księgi głównej, pogłębiając wiedzę finansową. Następnie jest możliwość przejścia na stanowisko Credit Managera albo bardziej w stronę kontrolingu – zostać Kontrolerem np. na kraj albo docelowo – cały region.

- Można też iść w kierunku niekontrolerskim, w komercyjną stronę finansów, i rozpocząć pracę w dziale Financial Planning & Analysis, która wiąże się ze współpracą ze sprzedawcami, a nawet z CEO.

Ścieżka kariery pracowników działu IT może wyglądać przykładowo tak: po pracy w roli Service Desk Agent można objąć rolę End User Computing, a następnie przejść do obszaru Security lub innych i pogłębiać swoją wiedzę. Możliwość jest jeszcze więcej – można zacząć od pracy w finansach, a następnie przejść do działu IT czy HR.

– W wielu organizacjach często pojawia się taki moment, kiedy pracownik po doświadczeniu pewnego stanowiska nie ma więcej możliwości rozwoju. Tymczasem specyfika pracy w GBS plasuje się wysoko w kontekście kompleksowości stanowisk w każdym z obszarów – mówi Justyna Piwowarczyk.



Radosław Rybiński
EMEA FP&A Manager
w Smith+Nephew GBS

Wykształcenie:
Finanse i rachunkowość
na Uniwersytecie Ekonomicznym
we Wrocławiu

REDAKCJA: Czym się Pan zajmuje w Smith+Nephew GBS?

RADOSŁAW RYBIŃSKI: Zespół FP&A (Financial Planning & Analysis) jest organem w samym sercu działu finansów – ogniwem, które łączy globalną centralę firmy z pojedynczymi jednostkami w poszczególnych krajach. Jako manager tego zespołu jestem odpowiedzialny przede wszystkim za kreowanie oraz koordynowanie procesów planowania i budżetowania finansowego. Sporządzam krótko-, średnio- i długoterminowe plany. Do moich obowiązków należy też raportowanie i analiza wyników operacyjnych na potrzeby zarządu.

Dlaczego zdecydował się Pan na pracę właśnie w Smith+Nephew GBS?

Rola, na którą aplikowałem, już z opisu wydawała mi się ciekawa, ponieważ organizacja oferowała przede wszystkim rozwój i nowe wyzwania w ramach tego, co już wcześniej robiłem. Wszystkie informacje, które dotyczyły samej organizacji, kreowały jej pozytywny obraz. Zespół Smith+Nephew GBS we Wrocławiu dopiero powstaje, dlatego bycie częścią takiego dużego projektu może być bardzo ciekawe dla każdego.

Smith+Nephew jest firmą z branży medycznej a moje personalne przemyślenie też jest takie, że dużo lepiej się pracuje, gdy człowiek wie, że to, co robi, w pewnym sensie wpływa na zdrowie i na życie innych ludzi.

Czego nowego nauczył się Pan w Smith+Nephew GBS?

Tym, czego uczyć się na co dzień, jest umiejętność zarządzania bardzo skomplikowanym procesem, który dotyka wiele osób w organizacji. Związana z tym jest umiejętność szeroko pojętego planowania, z czym oczywiście miałem wcześniej dużo do czynienia, ale też nie na taką skalę jak teraz. Obecnie pracuję z top managementem. Część zadań, które wykonuję z moim zespołem, trafia bezpośrednio lub pośrednio do CEO. Poprzeczka postawiona jest więc bardzo wysoko.

Planujesz karierę w finansach?

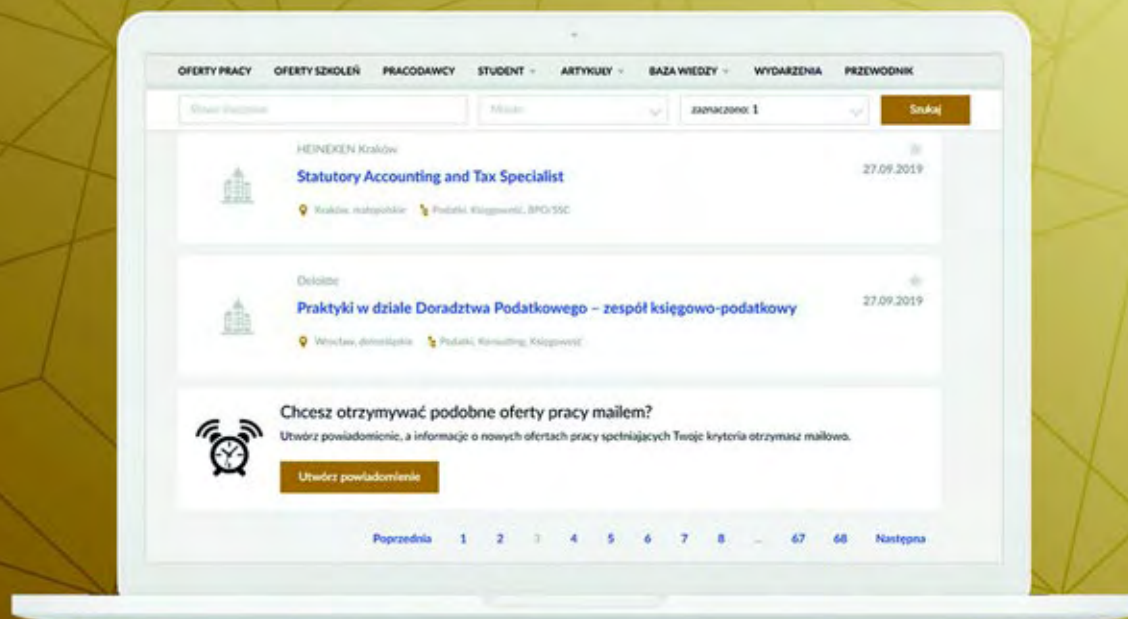
Zacznij na KarierawFinansach.pl

Około **3000** ofert pracy

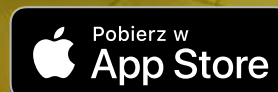
Codziennie **nowe** artykuły

Rozbudowana **baza** wiedzy

Sprawdzone **testy** rekrutacyjne



Sprawdź nasze aplikacje



Trendy: Transformacja Cyfrowa – nowe oblicze współczesnej organizacji	60
Audyt	62
AML / Financial Crime Compliance	64
Data Science	66
Zarządzanie funduszami	68
Complex Fund & Financial Instrument Administration	70

Usługi finansowe

Praca w usługach finansowych wiąże się z dużą odpowiedzialnością i ciekawymi zadaniami, często wykraczającymi daleko poza wiedzę ze studiów, nawet jeśli były one stricte finansowe. Branża potrzebuje dziś specjalistów zainteresowanych nowymi technologiami, którzy z odwagą będą chcieli wdrażać innowacyjne pomysły.

Zobaczcie, jakie **umiejętności** są dziś kluczowe w branży finansowej i jakie **perspektywy rozwoju** otwierają się przed tymi, którzy zdecydują się na karierę w tym kierunku.

Transformacja Cyfrowa

MICHAŁ TWARDAWA: Transformacja cyfrowa BNP Paribas Securities Services w ramach globalnego programu oparta jest na 3 filarach: usprawnienia procesów biznesowych, tworzenia nowych usług i produktów oraz ciągłego ulepszania doświadczeń naszych klientów.

W warszawskim biurze jako pierwsi rozpoczęliśmy usprawnianie procesów biznesowych przy użyciu technologii RPA. Dzięki wykorzystaniu innowacyjnych technologii i odwadze zyskałoby bardzo dużo w oczach naszych zagranicznych kolegów oraz centralnego oddziału w Paryżu.

Na przestrzeni całej organizacji wprowadziliśmy już kilkadziesiąt robotów, których celem jest ograniczanie ryzyka w procesie, podniesienie wydajności pracy oraz zwiększenie satysfakcji pracowników i klientów.

Według mnie udana Transformacja Cyfrowa wymaga zaangażowania pracowników operacyjnych. W tym celu wypatrujemy pracowników otwartych na zmiany, z kreatywnym podejściem do pracy, niebojących się kontestować obecnych procesów, a następnie szkolimy ich z zakresu nowych technologii.

Modelowym przykładem jest historia Kamila, wywodzącego się z zespołu operacyjnego, który podczas 4-letniej pracy w firmie przeszedł ewolucję od stażysty do Project Managera w programie Transformacji Cyfrowej. Kamil, jak wspominasz swój początek przygody z nowymi technologiami?

KAMIL MOSKAŁA: Jako pracownik nigdy nie lubiłem powtarzalnej pracy, więc zawsze poszukiwałem możliwości usprawnienia codziennych obowiązków, tworząc proste automatyzacje oraz usprawnienia procesów z wykorzystaniem narzędzi Leanowych. W związku z tym, kiedy pojawiła się możliwość wzięcia udziału w projekcie wdrożeniowym technologii RPA, chętnie podjąłem to wyzwanie. W kolejnych miesiącach stworzyłem kilka autorskich projektów automatyzacji, które uzyskały finansowanie programu i zgodę globalnego managementu.

Firma aktywnie wspiera pracowników zaangażowanych w jej rozwój, dlatego w niedługim czasie dostałem promocję na stanowisko Project Managera. Obecnie odpowiadam za kreowanie oraz wdrażanie wielu rozwiązań RPA, jak również przygotowanie projektów z wykorzystaniem

technologii OCR oraz Natural Language and Machine Learning.

MICHAŁ: Kamil, bazując na swoim doświadczeniu z operacji, jakie jest pierwsze skojarzenie pracowników, gdy słyszą o robotyzacji?

KAMIL: Pracownicy, którzy nie mieli wcześniej styczności z tą technologią, wydają się zagubieni. Automatyzacja kojarzy im się z redukcją miejsc pracy, a przeraża mylna wizja pracowników-robotów. Z doświadczenia wiem, że po wdrożeniu robotów ten lęk mija. Specjaliści dostrzegają zalety płynące z automatyzacji. Mają więcej czasu na złożone zadania, a ich praca staje się ciekawsza. Nie dzieje się to jednak samoczynnie. Kluczowa jest właściwa komunikacja, budowanie świadomości pracowników oraz duży wysiłek po stronie managementu wspierającego nowe inicjatywy, o czym więcej może powiedzieć Michał.

MICHAŁ: Jak zauważył Kamil, budowanie świadomości pracowników, osvajanie ich z nowymi technologiami oraz przedstawianie korzyści wynikających z automatyzacji są kluczowe, by skutecznie wdrożyć transformację cyfrową w tak wielkiej



MICHAŁ TWARDAWA

Lider zarządzający zmianą oraz transformacją w BNP Paribas Securities Services Polska

Z BNP Paribas Securities Services związany już prawie 10 lat. Wraz z wielodyscyplinarnym zespołem ekspertów i entuzjastów zmiany odpowiedzialny za wyszukiwanie i skuteczne wdrażanie projektów, innowacyjnych rozwiązań pozwalających polepszyć warunki pracy, jakość oferowanych usług oraz zoptymalizować procesy.



KAMIL MOSKAŁA

Project Manager w zespole Cyfrowej Transformacji w BNP Paribas Securities Services Polska

Absolwent Ekonomii na specjalizacji Analizy Ekonomicznej i Biznesowej. Swoją karierę w BNP Paribas Securities Services rozpoczął w 2016 r., gdzie odpowiadał za administrację funduszy inwestycyjnych. Obecnie pełni funkcję Project Managera w programie Transformacji Cyfrowej, odpowiadając za poszukiwanie i wdrażanie automatyzacji przy wykorzystaniu technologii RPA oraz tworząc wizje zespołów hybrydowych przy pomocy technologii Machine Learning.

- nowe oblicze współczesnej organizacji

instytucji. W tym celu rozmawiamy z pracownikami o umiejętnościach przyszłości, organizujemy platformy szkoleniowe oraz inicjujemy spotkania sprzyjające wymianie wiedzy. Cały ten wysiłek ma na celu oswojenie naszych pracowników z wizją zespołów przyszłości – zespołów hybrydowych złożonych z pracowników i maszyn. Co ważne, dajemy pracownikom czas na wymyślanie automatyzacji oraz wspieramy oddolne inicjatywy.

Z punktu widzenia zarządzania zmianą, wdrożenie tak dużego programu przy wykorzystaniu nowatorskich technologii wymaga zwinnego podejścia przy wdrażaniu projektów. Działamy jak start-up, co wymaga od członków programu wielu unikalnych umiejętności. Kamil, które z nich są Twoim zdaniem kluczowe?

KAMIL: Moim zdaniem są to wysoko rozwinięte zdolności komunikacyjne oraz dobra znajomość nowych technologii. Działamy w strukturze globalnej, a nasi partnerzy znajdują się w różnych częściach świata, dlatego konieczna jest umiejętność efektywnej komunikacji mimo występujących różnic kulturowych czy

czasowych. W kontekście technologii, by korzystać z najlepszych narzędzi, należy ciągle dokształcać się z zakresu nowych rozwiązań i wyrobić w sobie umiejętność krytycznego wybierania właściwych informacji. Istotna jest też umiejętność współpracy z przedstawicielami konkurencyjnych firm, by czerpać korzyści z ich doświadczeń.

W naszej firmie za współpracę z zewnętrznymi podmiotami oraz zaangażowanie pracowników operacyjnych odpowiada Łukasz – Lider zespołu Transformacji Cyfrowej. Stworzył on od podstaw instytucję Digital Ambassadorów oraz koordynuje naszą współpracę z zewnętrznymi firmami. Łukasz, jaki cel przyświecał idei stworzenia instytucji Ambassadorów oraz współpracy z innymi uczestnikami rynku?

ŁUKASZ RATKA: Zrozumieliśmy, że kilkuosobowe grono Project Managerów nie jest w stanie efektywnie proponować i wdrażać zmiany we wszystkich obszarach biznesowych. Ambassadorowie, będący pracownikami operacyjnymi, odpowiedzialni są za szukanie inicjatyw, komunikację wewnętrzną oraz szkolenia zwiększające świadomość biznesu na temat nowych rozwiązań. Dzięki temu mają realny wpływ

na zmiany w swoich departamentach oraz mogą poszerzać swoją wiedzę z zakresu nowych technologii.

Działamy też prężnie w zakresie współpracy z innymi podmiotami na rynku. W naszej grupie kapitałowej funkcjonuje platforma o nazwie „Office Hours”, w ramach której biznes adresuje problemy, potencjalnie do rozwiązania przez zewnętrzne firmy. Niestandardowe podejście, bazujące na współpracy banku z fin-techami, start-upami, a nawet konkurencyjnymi instytucjami finansowymi jest niezbędne w celu implementacji nowatorskich rozwiązań. Bierzymy udział w warsztatach, konferencjach oraz sesjach na terenie całego kraju, gdzie mamy możliwość wspólnej dyskusji i pracy nad poszczególnymi tematami.

MICHAŁ: W Warszawie udało nam się wdrożyć skuteczny model transformacji cyfrowej, ale nasze aspiracje są dużo większe. Celem na najbliższe lata jest maksymalizacja automatyzacji we wszystkich możliwych obszarach, tworzenie efektywnych zespołów hybrydowych oraz bliska współpraca z fin-techami w celu szybszego wprowadzania zmian i reagowania na nowości technologiczne.



ŁUKASZ RATKA

Lider zespołu Cyfrowej Transformacji w BNP Paribas Securities Services Polska

Rozpoczął swoją karierę w IBM w 2015 r., pracując przy projektach związanych z automatyzacją i migracją serwerów. Dołączył do BNP Paribas Securities Services w lutym 2018 r. jako Project Manager pracujący przy wdrażaniu Robotów RPA. Przejął rolę Lidera Zespołu Cyfrowej Transformacji i odpowiada za instytucję Digital Ambassadorów, koordynuje współpracę z zewnętrznymi firmami oraz monitoruje działania zespołu w zakresie poszukiwania i wdrażania nowych inicjatyw w ramach RPA/AI.

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES

to część grupy BNP Paribas specjalizująca się w obsłudze operacji na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych. Jesteśmy jednym z największych banków powierniczych na świecie. Wyróżnia nas świetna atmosfera pracy i kultura organizacyjna oparta na innowacyjności, otwartości i wzajemnym szacunku. Naszym pracownikom oferujemy atrakcyjny pakiet benefitów, bogatą ofertę szkoleń oraz możliwość rozwoju na jednej z sześciu ścieżek kariery.

Audyt

Audit

Początki audytu sięgają starożytnej Grecji. Już wtedy istniała instytucja, która kontrolowała właściwe funkcjonowanie finansów publicznych danego polis. Koncepcję zawodu audytora w dzisiejszym rozumieniu można jednak datować dopiero na XIX wiek, gdy rozdzielono rolę właściciela od zarządcy. Chociaż wiele się zmieniło na przestrzeni lat – cel audytu pozostaje ten sam: niezależna kontrola i rzetelna ocena działania całej firmy i wszystkich kluczowych, wewnętrznych procesów. Audytorzy weryfikują sprawozdania i transakcje oraz dokonują ich kompleksowej analizy, a także stają się partnerami biznesowymi, którzy doradzają i pomagają spółkom w wypracowaniu najlepszych rozwiązań.

W topowych organizacjach audytorów wspierają zaawansowane technologie, które wykorzystywane są na coraz szerszą skalę. Algorytmy i sztuczna inteligencja realizują dużą część zadań transakcyjnych. Dzięki temu pracownicy audytu mogą skupić się na zadaniach, które wymagają zastosowania profesjonalnego osądu lub interpretacji zasad rachunkowości.

– Ostatnio prowadziliśmy prace analityczne nad jednym z obszarów badania przychodów – wskazuje Piotr Kuźniar, Partner w dziale audytu EY. – Zamiast próby losowej, zebraliśmy wyniki dla całej populacji. Wykorzystaliśmy narzędzia analityczne do

rutynowych operacji, dzięki czemu mogliśmy więcej uwagi poświęcić weryfikacji danych, które odbiegały od normy lub wydały się istotne ze względu na wielkość czy charakter transakcji – dodaje.

PRACA W AUDYCIE SSC

W Polsce od dłuższego czasu dynamicznie rozwijają się centra usług wspólnych (Shared Services Centers), dając tym samym dodatkową rolę do popisu dla polskich audytorów.

Projektów jest dużo, dlatego w EY powstał dedykowany zespół, który realizuje projekty głównie dla firm z tego sektora.

– Zakres procedur w audycie SSC jest podobny jak w audycie ogólnym. Istotną różnicą jest to, że współpracujemy z klientami i zespołami EY z innych krajów – mówi Piotr Kuźniar. – Centra usług wspólnych są też idealnym miejscem do rozwijania prac analitycznych czy automatyzacji. Dzięki efektowi skali nowoczesne rozwiązania mogą w szybkim czasie przełożyć się na wzrost efektywności pracy w tych centrach i globalnej organizacji. To właśnie dlatego w audycie SSC cenione jest otwarte podejście do innowacji – dodaje.

Projekty są różnorodne i mają charakter międzynarodowy.

– Jeden z największych projektów w mojej dotychczasowej karierze dotyczył audytu spółki, która miała swoją główną siedzibę w Stanach Zjednoczonych, ale duża część procesów biznesowych miała miejsce w centrum usług wspólnych w Krakowie – opowiada Piotr Kuźniar. – Do zadań mojego zespołu należało skonsolidowanie i raportowanie pracy wszystkich zespołów rozszaniach po całym świecie. Wyzwaniem było przeprowadzenie prac wysokiej jakości na czas i dostosowanie ich do lokalnych wymagań prawnych i księgowych. Projekt wymagał doskonałych umiejętności zarządzania i znajomości różnych kultur oraz środowisk. Skoordynowanie pracy kilkudziesięciu osób nie było proste, co dodatkowo utrudniały różnice czasowe. Napotkaliśmy też wiele bardzo ciekawych zagadnień księgowych. Był to jeden z największych projektów audytowych w Polsce.

POLSKA AGENCJA NADZORU AUDYTOWEGO A PRACA AUDYTORÓW

W najbliższym czasie duży wpływ na pracę audytorów może mieć powołanie Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego (PANA), która od 1 stycznia 2020 r. w pełni rozpocznie wykonywanie wszystkich powierzonych zadań. Nowa instytucja nie tylko będzie sprawowała kontrolę nad



DOBRY AUDYTOR POWINIEN NIEUSTANNIE DĄŻYĆ DO TEGO, BY ZROZUMIEĆ DANY PROCES. UMIEJĘTNOŚĆ PRACY NA LICZBACH BARDZO SIĘ PRZYDAJE, PRZEDĘ WSZYSTKIM W OBSZARACH ANALITYCZNYCH, ALE KLUCZEM JEST TO, BY UMIEĆ WYCIĄGAĆ WNIOSKI Z OTRZYMANYCH WYNIKÓW.

Piotr Kuźniar, Partner w dziale audytu EY

usługami świadczonymi przez audytorów. Będzie także mogła sprawdzać inne usługi atestacyjne, również te związane z funkcjonowaniem rynku kapitałowego. Taki zakres dotychczas nie leżał w kompetencjach istniejących organów nadzoru.

– Zmiana zdecydowanie wpłynęła na podejście do realizowanych projektów. Może zwiększyć się zakres procedur i ich dokumentacji – przewiduje Piotr Kuźniar. – Podobnie jak jest obecnie w Wielkiej Brytanii, gdzie widać coraz większe starania i nacisk prawodawców na kontrolę pracy wykonywanej przez audytorów – zauważa. – Pracując z kolegami z Europy Zachodniej, obserwujemy zmiany i staramy się do nich dostosować.

PRACA W AUDYCIE NA START. POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracę w audycie można rozpocząć tuż po studiach lub nawet w ich trakcie. Dobrą okazją do tego, by poznać specyfikę pracy zawodu audytora mogą być konkursy organizowane przez firmy doradcze, takie jak np. prowadzony przez EY konkurs Audit

Odyssey, który pozwala uczestnikom zdobyć praktyczne, biznesowe doświadczenie nawet przy bardzo napiętym planie zajęć na uczelni.

Audytorami mogą zostać nie tylko absolwenci studiów ekonomicznych. Wiedza z obszaru rachunkowości, choć mile widziana przez rekruterów, nie jest głównym wymogiem. Istotna jest otwartość na nowe wyzwania, a przede wszystkim chęć do działania i dociekiwość. Niezbędne merytoryczne kwalifikacje można zdobyć podczas rozbudowanych szkoleń zaraz po dotłączeniu na praktyki.

Chociaż większość zadań audytorzy wykonują indywidualnie, to prace poszczególnych osób składają się na wynik całej grupy. Dlatego duże znaczenie odgrywa komunikacja i umiejętność pracy w zespole, również międzynarodowym.

ŚCIEŻKI KARIERY

Praca w dziale audytu w firmie doradczej może być ciekawą przygodą. Tym bardziej, że to pracownik w dużej mierze decyduje o tym, jak przebiega jego kariera. Jak

zaznacza Piotr Kuźniar – coraz rzadziej jest to typowa ścieżka, polegająca na rozwoju w jednym obszarze czy kraju.

– W EY zapewniamy pracownikom nieustanny rozwój. Zarówno realizując projekty, w które są zaangażowani, jak też przez pakiet oferowanych szkoleń. Dodatkowo, struktura jest na tyle szeroka, że co roku najlepsze osoby awansują: w ramach zespołu, poza nim, jak i w strukturach międzynarodowych – mówi Piotr Kuźniar. – Nasi pracownicy chętnie korzystają z tych możliwości. Dzięki temu mogą wymienić doświadczenia, poszerzyć obszar swojej wiedzy oraz poznać ciekawe rozwiązania stosowane przez kolegów z zagranicy.

Różnorodność i dynamika to cechy audytu, które są magnesem przyciągającym młodych ludzi do tej profesji. W pracy można poznać mnóstwo spółek, sposobów prowadzenia biznesu i dzięki temu poszerzyć swoją wiedzę oraz zbudować doświadczenie.



Dmytro Zabula

Manager w dziale Audytu, w EY od 2011 r. (w Polsce od 2014 r.)

Wykształcenie:

Kontroling finansowy, Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny

REDAKCJA: Dlaczego zdecydował się Pan na karierę w audycie?

Dmytro Zabula: Pochodzę z rodziny, w której wiele osób pracuje w finansach. W czasie, gdy wybierałem kierunek studiów, praca w audycie wydawała mi się ciekawa. Można uznać, że to był popularny trend w tamtym okresie.

Do polskiego oddziału EY przyjechał Pan już z doświadczeniem w audycie w EY Ukraina. Co najbardziej zaskoczyło Pana w pracy w Krakowie?

Biura EY są bardzo podobne. W EY Polska najbardziej zaskoczyli mnie ludzie ze względu na ich zaangażowanie oraz otwartość. EY Ukraina nie jest moim jedynym zagranicznym doświadczeniem z firmą. Miałem okazję pracować również w biurze w Stanach Zjednoczonych. To, co wyróżnia EY Polska, to doskonałe możliwości rozwoju. Nie mam na myśli tylko szkoleń, ale przede wszystkim możliwość otrzymania wsparcia od zespołu. Niezależnie od poziomu stanowiska zawsze można przyjąć, poprosić o pomoc i ją otrzymać. Dzięki temu łatwiej poradzić sobie z nawet najbardziej wymagającymi i skomplikowanymi projektami.

Grono naszych czytelników to młodzi ludzie, którzy dopiero kończą studia i planują swoją karierę. Czy audyt może być dla nich ciekawą branżą?

Audyt to bardzo perspektywiczny kierunek. Praca jest ciekawa oraz dynamiczna. Umożliwia nawiązywanie nowych znajomości. Przez ostatnich 10 lat pracowałem z ludźmi, którzy skończyli studia finansowe oraz z absolwentami kierunków technicznych. Okazuje się, że to, czy ktoś odnajdzie się w tej branży, zależy nie tylko od posiadanych kompetencji, lecz także od jego zaangażowania i zainteresowania tą tematyką.

Jakie umiejętności w takim razie liczą się w tej pracy? Jeśli kierunek studiów nie ma większego znaczenia, to na pewno są jakieś cechy osobowości albo umiejętności, które powinien mieć dobry audytor.

Kiedy przeprowadzam rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami, dużą uwagę zwracam na ich zaangażowanie. Nawet jeśli dana osoba nie ma wszystkich wymaganych umiejętności, ale jest aktywna i chętna, by uczyć się czegoś nowego i odpowiednio to udowodni, może otrzymać od nas ofertę pracy czy praktyk. Jesteśmy w stanie kompleksowo wyposażyć w kwalifikacje każdego, kto pasuje do nas osobowościowo.

AML

Financial Crime Compliance

Chociaż przeciwdziałanie praniu pieniędzy (Anti-Money Laundering, AML), czy też szerzej – przeciwdziałanie przestępczości finansowej (Financial Crime Compliance, FCC), nie jest nowym zjawiskiem w świecie finansów, to rosnąca świadomość władz, instytucji finansowych a także społeczeństwa powoduje, że w ciągu ostatniej dekady dynamicznie zaczęły rozwijać się procesy i jednostki, które zajmują się tą tematyką. Pranie brudnych pieniędzy należy dziś do jednych z najczęściej spotykanych form przestępczości finansowej na świecie wraz z finansowaniem terroryzmu, korupcją, łapówkarstwem, handlem ludźmi czy zwierzętami chronionych gatunków.

– Szacuje się, że wartość środków pochodzących z przestępstw finansowych jest równa 5% światowego PKB – mówi Anna Urbańska, Head of Conduct and Financial Crime Compliance Unit w Standard Chartered Polska. – Biorąc pod uwagę globalną skalę tego zjawiska, każda instytucja działająca w świecie finansów ma do odegrania ważną rolę w jego przeciwdziałaniu, a może to zrobić poprzez inwestycje w technologie oraz ludzi pracujących w tej branży.

W instytucjach finansowych powstają dedykowane zespoły specjalistów, którzy uniemożliwiają przestępcom spożytkowanie finansowych korzyści

wynikających z przestępstw. Dzięki ich wiedzy i doświadczeniu oraz przy wsparciu odpowiednich technologii instytucje wychwytyją transakcje, które mogą nosić znamiona przestępstw, wstrzymują je i zgłaszają do organów ścigania. Mogą też blokować przestępcom dostęp do usług bankowych przez wnikliwe analizowanie działalności firm i osób.

Duży wpływ na rozwój tej branży ma automatyzacja i postęp technologiczny, które zmieniają jej specyfikę i czynią pracę w tym obszarze jeszcze bardziej interesującą.

REDAKCJA: Czy pamięta Pan swój pierwszy dzień pracy w Standard Chartered Polska? Czy coś Pana wówczas zaskoczyło?

Łukasz Świder: Pierwszy dzień pracy dla każdego wiąże się z niepewnością związaną, z tym co nas czeka w nowym miejscu. Gdy zaczynałem swoją przygodę ze Standard Chartered, spółka w Polsce dopiero powstawała, firma była nieznaną na rodzimym rynku, a cała struktura organizacji była w trakcie budowy. Byłem wśród pierwszych kilkudziesięciu osób zatrudnionych w Standard Chartered w Polsce. Od samego początku pozytywnie zaskoczyła mnie otwartość ludzi, wzajemna chęć pomocy. Podobała mi się wiara, która towarzyszyła nam w momencie startu, że budujemy coś fajnego.

Co obecnie należy do Pana głównych zadań i zakresu obowiązków?

Moim podstawowym obowiązkiem jest walka z praniem pieniędzy. W praktyce oznacza to identyfikowanie i raportowanie o wszelkich próbach użycia infrastruktury banku do transferów środków pochodzących z nielegalnych źródeł czy transferów, które mogą być wykorzystane w celu finansowania działalności przestępczej.

Czy zatem 100 proc. czasu pracy spędza Pan przy komputerze?

To jest mit. Mamy bardzo dużo interakcji w zespole, szkoleń czy spotkań z tzw. biznesem.

Dlaczego praca w obszarze AML może być ciekawa dla młodych ludzi?

Należę do tzw. Pokolenia Y i mogę powiedzieć, że zdecydowanie jest to praca, która oferuje wiele możliwości rozwoju, tak ważnego dla mojego pokolenia. Moim zdaniem w zależności od indywidualnych predyspozycji, każda osoba może odnaleźć własną ścieżkę rozwoju w tej branży i obracając ją w kierunku specjalistycznym lub managerskim. Co więcej, jest to praca z misją, która ma realne przełożenie na zdolność organizacji do przeciwdziałania przestępczości finansowej – bardzo poważnemu problemowi, z którym boryka się współczesny świat.



Łukasz Świder
Financial Crime Analyst
w Standard Chartered Polska
od października 2018 r.

Wykształcenie:
Prawo,
Uniwersytet Warszawski



Poza specjalizacją tematyczną istnieje również możliwość rozwoju w zakresie bardziej uniwersalnych umiejętności, jak zarządzanie ludźmi czy projektami. W Standard Chartered modelowa ścieżka kariery w ramach zespołów przeciwdziałania przestępstwom finansowym biegnie dwutorowo, w zależności od chęci rozwoju kandydata:

- ścieżka ekspercka – od analityka, przez starszego analityka do specjalisty lub eksperta,
- ścieżka managerska – od team leadera do managera i szefa (leadera) jednostki.

Ponadto istnieje szereg możliwości poziomych w ramach tego samego działu, np. możliwość przejścia do innego zespołu i nauczania się innego procesu. Często zdarzają się kontynuacje kariery z obszaru Financial Crime Compliance (FCC) w zespołach zapewnienia zgodności (compliance), zarządzania różnymi typami ryzyka, a także w audycie.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracę w Financial Crime Compliance (FCC) można rozpocząć właściwie na każdym etapie kariery. Wcześniejsze doświadczenia mają bezpośredni wpływ na poziom stanowiska. Od wszystkich kandydatów oczekuje się wyższego wykształcenia, natomiast kierunek studiów nie ma większego znaczenia. Niezbędną wiedzę można nabyć w pracy. Dobrym jej uzupełnieniem są certyfikaty branżowe, takie jak ICA czy ACAMS.

Kandydat do pracy w obszarze Financial Crime Compliance powinien posiadać umiejętność logicznego myślenia, a także dobrą znajomość języka angielskiego ze względu na międzynarodowy charakter

– Przed automatyzacją analitycy poświęcali dużo więcej czasu na zbieranie danych, przeglądanie dostępnych dokumentów, zestawianie faktów niż na samo analizowanie, wnioskowanie i szacowanie realnego ryzyka. Dzięki postępowi technologicznemu pracownicy mogą skupić się na faktycznym analizowaniu działań klientów oraz podejrzanych transakcji – zauważa Anna Urbańska.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Osoby, które rozpoczną karierę w obszarze AML czy Financial Crime Compliance, mają możliwość poznania procesów bankowych, produktów, zrozumienia zasad zapewnienia zgodności (tzw. compliance) oraz kontaktu z biznesem, czyli z osobami odpowiedzialnymi za współpracę z klientami i generowanie przychodów dla banku.

Tematyka przeciwdziałania przestępczości finansowej jest obszerna, dlatego zadania pracowników tego obszaru mogą się różnić: można np. odpowiadać za analizę działalności klienta na etapie nawiązywania i rozwoju współpracy (czyli tzw. Know Your Customer, KYC), za monitoring transakcji, zapobieganie łamaniu sankcji czy za identyfikowanie osób powiązanych politycznie w celu zarządzania ryzykiem korupcji i łapówkarstwa, a to wszystko w odniesieniu do różnych grup klientów (detaличnych, korporacyjnych, instytucjonalnych), poszczególnych segmentów (np. bankowość korespondencyjna czy finansowanie handlu) czy regionów świata.

pracy – w Standard Chartered w Warszawie w zespołach odpowiedzialnych za przeciwdziałanie przestępczości finansowej pracują specjaliści reprezentujący 18 różnych narodowości, mówiący w 20 różnych językach.

– W pracy dobrze radzą sobie osoby z umiejętnościami organizacyjnymi, metodyczne i docieklive, a także takie, które z własnej inicjatywy pogłębiają wiedzę, ponieważ interesują się daną tematyką – mówi Anna Urbańska.

Nowi pracownicy, którzy dołączają do działu Financial Crime Compliance (FCC) w Standard Chartered w Polsce, pierwsze 8-10 tygodni pracy spędzają w sali szkoleniowej, uczestnicząc w bardzo przemyślanym i ustrukturyzowanym programie szkoleniowym, na który składają się zajęcia teoretyczne i praktyczne. Pracownicy mają też dostęp do szerokiego kręgu ekspertów w Polsce i globalnie, od których mogą wiele się nauczyć i poszerzać swoje kompetencje, co daje im ogromne możliwości rozwoju na rynku międzynarodowym.



PRZECIWDZIAŁANIE PRZESTĘPCZOŚCI FINANSOWEJ TO FASCYNUJĄCY OBSZAR, KTÓRY WIĄŻE SIĘ Z MISJĄ OCHRONY KLIENTÓW, ORGANIZACJI, SYSTEMU FINANSOWEGO I SPOŁECZEŃSTW PRZED PRZESTĘPCAMI.

Anna Urbańska, Head of Conduct and Financial Crime Compliance Unit w Standard Chartered Polska



Data Science

W dzisiejszych czasach wszystko, co nas otacza, w pewnym sensie generuje dane – komputery, telefony, zegarki, wszelkiego rodzaju czujniki, a od jakiegoś czasu nawet lodówki i pralki. Według szacunków IBM 90% istniejących na świecie danych zostało wytworzonych w ciągu ostatnich 2 lat. Dane stanowią dziś klucz do sukcesu, także w biznesie. Skala wzrostu ich ilości, zmian a także sposobów ich analizowania i wykorzystania jeszcze nigdy nie była tak wielka.

Analityka finansowa coraz częściej wykorzystuje nieustrukturyzowane dane o charakterze niefinansowym, opiera się przy tym na innowacyjnym i kreatywnym podejściu do badania istniejących zbiorów danych i tworzy nowe modele uwzględniające niekonwencjonalne źródła. W związku z tym coraz większe znaczenie odgrywa Data Science – interdyscyplinarna nauka, która obejmuje systematyczne i profesjonalne podejście do badania zbiorów danych oraz aplikowanie i tworzenie narzędzi do ich analizy i wyciągania wniosków na podstawie specjalistycznej wiedzy o danej dziedzinie. Chociaż jest ściśle związana z Big Data, sztuczną inteligencją i uczeniem maszynowym (ang. machine

learning), to nie powinna być ograniczana wyłącznie do tych obszarów. Specjaliści zajmujący się Data Science wykorzystują dziś przede wszystkim narzędzia analityczne, statystyczne, z zakresu ekonomii i nowoczesnych rozwiązań komputerowych.

– Znane są bardzo ciekawe przykłady ze świata Data Science, np. pewien analityk, który wziął pod lupę oszustwa związane z kartami kredytowymi, doszedł do wniosku, że ich schemat i struktura przypominają proces sekwencjonowania DNA. Wykorzystując analogie pomiędzy tymi pozornie odrębnymi zjawiskami, udało mu się stworzyć model, który znacząco ograniczył straty wynikające z oszustw kredytowych. To właśnie tego rodzaju myślenie jest jednym z głównych motorów napędowych w obszarze Data Science – wskazuje Krzysztof Czarnecki, Financial Controller i kierownik zespołu Financial Accounting and Controlling EMEA w UBS.

Tak więc Data Science to też jedna z najbardziej rozwojowych i perspektywicznych dziedzin. Zarówno zmieniające się możliwości techniczne, jak i nowoczesne formy organizacji pracy

szybko znajdują w niej odzwierciedlenie. Biorąc pod uwagę bardzo szybki rozwój technologii informatycznych i rosnącą zależność biznesu od analiz typu Big Data, zapotrzebowanie na specjalistów z tej branży będzie tylko rosnąć.

– Większość firm ma dostęp do tzw. „data opportunity” – są to ogromne źródła danych obejmujące większość elementów działalności biznesowej oraz zróżnicowane powiązania między nimi. Kluczowe dla organizacji jest posiadanie zespołu ekspertów Data Science, którzy wyciągną trafne i wartościowe wnioski na podstawie tego obszernego i nieustrukturyzowanego źródła – mówi Krzysztof Czarnecki.

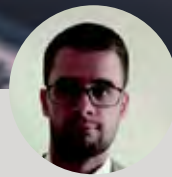
Uzasadnienie i wytłumaczenie wykorzystania machine learning i innych narzędzi programistycznych przed biznesem i audytem uznaje się za jedno z większych wyzwań w pracy na stanowisku Data Scientist.

– Rosnąca rola specjalistów z tego obszaru wiąże się z koniecznością umiejętnej komunikacji z osobami decyzyjnymi i senior managementem w organizacji. Data Scientist musi potrafić przetłumaczyć



W ŚWIECIE FINANSÓW TRWA WŁAŚNIE NIEZWYKLE EKSCYTUJĄCY OKRES ZWIĄZANY Z PRZYSTOSOWANIEM NOWOCZESNYCH NARZĘDZI ANALITYCZNYCH DO CORAZ TO NOWSZYCH TYPÓW DANYCH I TZW. DATA SCIENCE. ZROZUMIENIE FUNDAMENTALNEJ ROLI DANYCH I UMIEJĘTNOŚĆ ICH SKUTECZNEGO WYKORZYSTANIA STAJE SIĘ DECYDUJĄCĄ KOMPETENCJĄ NA RYNKU.

Krzysztof Czarnecki, Financial Controller i kierownik zespołu Financial Accounting and Controlling EMEA w UBS



REDAKCJA: Co obecnie należy do Pana głównych zadań i zakresu obowiązków?

Michał Bąk: Ogólnie mówiąc, zajmuję się tym, by dane dotyczące tego: kto, gdzie, ile i w co inwestuje, były w naszych systemach zgodne z rzeczywistością. W ramach departamentu Finansów kontroluję główne bazy danych dla Wealth Management Americas (WMA). Ponadto wspieram projekty automatyzacyjne i zmiany globalne wprowadzane w moim dziale. Udzielam się również w oddolnej inicjatywie mojego pionu, gdzie pomagamy innym zespołom usprawnić i automatyzować rutynową część ich pracy.

Michał Bąk

Financial Controlling and Reporting Specialist w zespole Net New Money / Invested Asset Control w UBS

Które zadania w Pana pracy należą do Pana ulubionych?

Największą satysfakcję sprawia mi możliwość wprowadzania zmian w procesach, kontroli i tzw. data crunching. Tworzenie nowych narzędzi, widoków, wszystkiego, co pomaga mojemu zespołowi oraz Chief Financial Officer WMA w dogłębnej analizie danych w trakcie okresu tak zwanego „zamknięcia”. To bardzo kreatywne zajęcia, o bardzo szerokim spektrum wymagań – od pomysłu, przez napisanie kodu, po prezentację wyników w zgrabnej formie.

Wykształcenie:

Informatyka (studia licencjackie) na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie

Jaki ciekawy projekt był Pana udziałem?

Utworzyłem proste SQLowe narzędzie, odpowiadające na pytanie „jak idzie” naszym inwestycjom w w obszarze Equity dla WMA. Dane pobierają się za pomocą automatycznych zapytań do baz danych, a potem podsumowują w formie Excela. Dzięki temu narzędziu WMA jest w stanie zweryfikować wyniki największej grupy swoich inwestycji na długo zanim dane pojawią się w finalnych systemach raportowych. Dodatkowo dostarcza ono wiedzy na temat najlepiej sprzedających się akcji oraz największych zysków spośród naszych klientów.

Komu poleciłby Pan pracę w obszarze Data Science?

Każdemu, kto ma oko do detalu i chciałby tworzyć coś ciekawego na podstawie danych, które nas otaczają.

skomplikowany język analizy danych na ogólnie zrozumiały i atrakcyjny język biznesu, co pozwoli na stworzenie tzw. business case i osiągnięcie istotnego wpływu na decyzje podejmowane przez organizację – począwszy od decyzji związanych z rozwojem poszczególnych produktów, aż po decyzje związane ze strategią całej firmy – dodaje Krzysztof Czarnecki.

DATA SCIENTIST – TO ZNACZY KTO?

Od specjalistów związanych z obszarem Data Science oczekuje się, że będą posiadać przede wszystkim umiejętność analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów. Bardzo istotna jest także zdolność do szybkiego opanowywania nowych narzędzi programistycznych i ich wykorzystania w kontekście skomplikowanych zbiorów danych, a także umiejętność wyciągania wniosków z analizy danych, ich prawidłowa interpretacja i prezentacja.

– W określonych rolach wiedza finansowa może być niezbędna. Natomiast w zespołach bliższych IT głównym wymogiem jest umiejętność myślenia programistycznego, co pozwala na szybkie opanowywanie nowych narzędzi – mówi Krzysztof Czarnecki. – Bardzo ważna jest także ciekawość – chęć dotarcia do samego źródła danego problemu, do czynników,

które powodują dane regularności i korelacje w zbiorach danych – dodaje. W zespołach związanych z Data Science pracują osoby o bardzo różnym wykształceniu, co dobrze odzwierciedla fakt, że jest to stosunkowo młoda dziedzina, w której przede wszystkim liczą się określone umiejętności i kompetencje, a nie rodzaj ukończonych studiów. Dołączyć do zespołu można właściwie na każdym etapie kariery – zarówno zaraz po studiach, czy nawet w ich trakcie (w roli stażysty), jak i po zdobyciu doświadczenia w innych dziedzinach finansów czy IT. Niezwykle cenione przez rekruterów są umiejętności tworzenia i aplikowania modeli statystycznych i matematycznych do zbiorów danych a także wcześniejsze doświadczenie w analizie finansowej i pracy projektowej.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka rozwoju specjalistów związanych z obszarem Data Science zależy od ich indywidualnych zainteresowań i umiejętności. Data Science zarówno w finansach, jak i w IT wiąże się z bardzo szerokim spektrum możliwości. Jak wskazuje Krzysztof Czarnecki, w obszarze Data Science w UBS pracuje wiele zespołów, których codzienne zadania i zakres obowiązków są bardzo różnicowane. Mogą być one np. związane z modelowaniem statystycznym,

wdrażaniem rozwiązań machine learningowych, programowaniem, analizą finansową albo merytoryczną walidacją modeli danych oraz ich późniejszą prezentacją przed stroną biznesową.

– W UBS pracownicy Data Science mogą specjalizować się w danym obszarze wiedzy w ramach ścieżki eksperckiej (tzw. Subject Matter Expert lub SME) lub przejmować role liderskie i managerskie w zespołach – mówi Krzysztof Czarnecki.

Ze względu na pracę w dynamicznej branży, pozostającej w nieustannym rozwoju, kluczowe znaczenie ma ciągłe dokształcanie się i śledzenie nowych trendów.

ILE PRAWDY JEST W POWIEDZENIU: „DATA SCIENCE IS NOT A SCIENCE – IT’S AN ART”?

Krzysztof Czarnecki: Coś jest w tym powiedzeniu, biorąc pod uwagę fakt, że Data Science łączy bardzo ściśle i naukowe podejście z tak zwanymi umiejętnościami miękkimi – takimi jak odpowiednia prezentacja danych i późniejsza ich komunikacja. Data Science to unikalne połączenie umiejętności rozszyfrowywania najbardziej skomplikowanych i nieustrukturyzowanych zbiorów danych z umiejętnościami analityka, sprawnego komunikatora i business partnera.

Zarządzanie funduszami inwestycyjnymi

Zarządzanie funduszami inwestycyjnymi to szerokie pojęcie, które obejmuje zarówno zarządzanie aktywami funduszu, jak i całą administrację związaną z jego działalnością – od wdrożenia aż do ewentualnego zamknięcia.

W ramach administracji funduszu inwestycyjnego wyróżnia się m.in. wycenę jednostek funduszu, procesy wspomagające, obsługę prawną-podatkową, funkcje mierzenia i zarządzania ryzykiem, raportowania według potrzeb klienta, a także raportowania regulacyjnego. Dodatkowo, na niektórych rynkach, administrator funduszy inwestycyjnych może pełnić również rolę agenta transferowego, który jest odpowiedzialny za prowadzenie rejestru inwestorów i przyjmowanie zleceń kupna czy umorzeń jednostek funduszu.

Wycena funduszu inwestycyjnego składa się z kilku części czy procesów, które w związku ze wzrostem efektywności i skali operacji są obsługiwane przez różne zespoły ekspertów. Specjalizacja widoczna jest zatem na poziomie danego procesu czy zespołu, np. middle office (rozliczania transakcji na rynku), procesowania transakcji na funduszu, funkcji wyceny papierów portfela inwestycyjnego czy księgowości funduszu. Może też wynikać z charakterystyki instrumentu finansowego (np. akcje, obligacje, derywaty), funduszu (fundusz akcyjny, fundusz hedgingowy) czy rynku (Luksemburg, Niemcy, Irlandia).

– Jasny podział funkcji sprawia, że rośnie ich specjalizacja i efektywność – mówi Bartłomiej Jakubiec, Head of Client Delivery w Universal-Investment. – Dzięki temu klient może cieszyć się lepszym i tańszym produktem.

WYZWANIA W BRANŻY

Przez ostatnie 10 lat, od ostatniego kryzysu finansowego, branża funduszy inwestycyjnych zmieniła się diametralnie, w dużej mierze przez nowe regulacje takie jak: AIFMD, MIFID II, EMIR, które towarzyszą dziś rozwojowi nowych produktów i instrumentów finansowych a mają na uwadze konkurencyjność, przejrzystość rynku oraz ochronę inwestorów.

Wyzwaniem staje się jak najszybsze dostosowanie oferty do wymagającego klienta oraz jego coraz bardziej specyficznych oczekiwań, a z drugiej strony – zorganizowanie operacji w ten sposób, aby pomimo indywidualnego podejścia do klienta utrzymać je wystandaryzowanymi i tanimi – zauważa Bartłomiej Jakubiec.

Aby to wszystko osiągnąć, najistotniejszym ogniwem jest odpowiednia kadra, począwszy od autentycznych, skutecznych i wszechstronnych liderów, jak i zdolnych, doświadczonych, ambitnych i kreatywnych specjalistów.

Duży wpływ na branżę ma rozwój sektora Fintech (firm wykorzystujących nowoczesne technologie informatyczne w obszarze usług finansowych), co przekłada się na wzrost automatyzacji, robotyki czy wykorzystania sztucznej inteligencji w sektorze funduszy.

– Wierzę, że z punktu widzenia administratorów funduszy inwestycyjnych obecne operacje w zakresie wyceny funduszy inwestycyjnych zostaną w pełni zautomatyzowane. Te operacje, które stanowią obecnie BAU (business as usual) i wokół których ustawia się KPI (Key Performance Indicators) do mierzenia terminowości i dokładności wyceny, przestaną mieć znaczenie w budowaniu konkurencyjności – zaznacza Bartłomiej Jakubiec. – Innowacja może zmienić całkowicie obraz i funkcjonowanie tego sektora, a wówczas będzie trzeba umiejętnie i szybko zareagować na nowe potrzeby rynku, obecnych i potencjalnych klientów.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Na większości stanowisk operacyjnych w obszarze zarządzania funduszami inwestycyjnymi pożądanymi umiejętnościami są: wysoko rozwinięte zdolności analityczne, a także zorientowanie na detale, umiejętność przetwarzania i przekazywania informacji, ustalania priorytetów oraz decyzyjność.



PRACA W OBSZARZE ZARZĄDZANIA FUNDUSZAMI INWESTYCYJNYMI POZWALA BLIŻEJ POZNAĆ INTERESUJĄCY, SKOMPLIKOWANY ŚWIAT FINANSÓW. PRACOWNICY TEJ BRANŻY MOGĄ BRAĆ UDZIAŁ W WIELU CIEKAWYCH PROJEKTACH I PRZY TYM WSPÓŁPRACOWAĆ Z INNYMI PROFESJONALISTAMI Z CAŁEGO ŚWIATA.

Bartłomiej Jakubiec, Head of Client Delivery w Universal-Investment

– Charakter tej branży kształtowany jest poprzez globalizację rynków. Dostęp do rynków światowych oraz Forex wymaga nieustannej analizy danych i informacji spływających ze świata, które w skrajnych przypadkach mają odzwierciedlenie w cenach rynkowych 24 godziny na dobę, 5 dni w tygodniu – mówi Martyna Kot, Risk Measurement Specialist w Universal-Investment.

Biorąc pod uwagę dynamikę środowiska pracy, o którym mówimy, dużym atutem kandydatów jest umiejętność krytycznego myślenia i pracy pod presją czasu, a także kreatywność.

– Praca w branży finansowej ma niewątpliwie charakter interdyscyplinarny – wśród pożądanych kompetencji wymienia się nie tylko wiedzę z zakresu finansów, lecz także nauki ilościowe oraz umiejętności programistyczne. Bardzo często w zespółach ramię w ramię pracują absolwenci uczelni ekonomicznych i technicznych, którzy są zorientowani na ilościowy aspekt tej branży i wspierają tworzenie modeli finansowych oraz analizę ryzyka – zauważa Martyna Kot.

Zważywszy na struktury organizacyjne, istotne znaczenie ma umiejętność pracy w zespole. Kandydaci do pracy w obszarze zarządzania funduszami inwestycyjnymi

powinni także łączyć umiejętność komunikacyjne ze znajomością języków obcych.

– Językiem finansów jest język angielski, chociaż ponad połowa naszych pracowników używa również języka niemieckiego w biurze. Wśród naszych kandydatów szukamy otwartości, elastyczności, pomysłowości, dojrzałości biznesowej, a także dopasowania do naszej kultury organizacyjnej – zaznacza Bartłomiej Jakubiec.

ŚCIEŻKI KARIERY

Dobłą podstawą do rozpoczęcia kariery w obszarze zarządzania funduszami inwestycyjnymi stanowią studia z zakresu bankowości, ekonomii i księgowości, które dają ich absolwentom mocne zaplecze teoretyczne. Wykształcenie w tym kierunku nie jest jednak warunkiem koniecznym do rozpoczęcia pracy. Pracodawcy często zapewniają szkolenia wstępne, np. Universal-Investment wysyła nowych pracowników na kilka tygodni szkolenia do swojej siedziby we Frankfurcie.

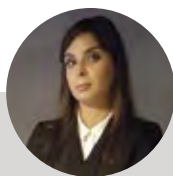
Osoby bez doświadczenia, które pomyślnie przejdą proces rekrutacji, mogą rozpocząć pracę od stanowiska specjalistycznego. W ciągu kilku lat pracownik awansuje od młodszego specjalisty do starszego specjalisty czy eksperta. Po tym okresie może podjąć decyzję dotyczącą swojego dalszego rozwoju: pozostać na ścieżce

eksperckiej albo rozpocząć ścieżkę liderską, projektową czy trenerską (jeśli organizacja ma w swojej strukturze taką rolę). Dodatkowo, bazując na zbudowanym wcześniej doświadczeniu, pracownik może wybrać inny kierunek, np. zarządzanie ryzykiem. Kariera czy rozwój może zatem przebiegać zarówno pionowo, jak i poziomo.

– W porównaniu do dużych korporacji Universal-Investment ma płaską strukturę organizacji. Przekłada się to na bliski dostęp do klienta, produktów i wszystkich działów firmy, w tym do zarządu. Dzięki temu każdy ma możliwość wdrożenia swojego pomysłu czy projektu, a decyzje podejmowane są błyskawicznie – mówi Bartłomiej Jakubiec.

W związku z tym, że rynek instrumentów finansowych rozwija się wraz z potrzebami inwestorów a w portfelach inwestycyjnych coraz częściej znajdują się niestandardowe instrumenty finansowe, dużą rolę pełni ciągłe kształcenie oraz otwartość na odkrywanie nowych obszarów.

– Szybko zmieniające się otoczenie wymusza podnoszenie kwalifikacji – mówi Martyna Kot. – W zależności od pełnionej roli warto rozważyć certyfikacje potwierdzające kompetencje eksperckie jak CFA, ACCA czy PRM. Z pewnością konieczne jest również śledzenie nowych produktów finansowych oraz wydarzeń rynkowych, które znajdują bezpośrednie przełożenie na ceny rynkowe.



Martyna Kot

Risk Measurement Specialist
w Universal-Investment

Wykształcenie:

Inżynieria finansowa na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, Quantitative Asset and Risk Management na University of Applied Sciences BFI Vienna oraz Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, Zarządzanie projektami (studia podyplomowe) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

REDAKCJA: Co obecnie należy do Pani głównych zadań i zakresu obowiązków?

Martyna Kot: Pracuję w dziale zarządzania ryzykiem, który zajmuje się wyznaczaniem i monitorowaniem poziomu ryzyka w ramach funduszu inwestycyjnego. Całość procesu obejmuje modelowanie instrumentów wchodzących w skład portfela funduszu inwestycyjnego, analizę statystyczną portfela oraz interpretację uzyskanych wyników przy uwzględnieniu postawionych limitów ryzyka wynikających z regulacji funkcjonujących w branży. Otrzymane wyniki mają bezpośrednie przełożenie na portfel inwestycyjny. W sytuacji, gdy dany portfel funduszu okazuje się zbyt ryzykowny, jesteśmy zobowiązani poinformować o tym zarządzających funduszami, którzy w oparciu o przesłaną analizę podejmują stosowne decyzje.

Jakie są największe wyzwania w Pani branży?

Z pewnością dużym wyzwaniem są rosnące oczekiwania klientów wynikające z coraz większej świadomości, wspieranej przez różnego rodzaju wymogi regulacyjne, które zapewniają zestandaryzowany obraz funduszu inwestycyjnego.

Ponadto jednym z większych wyzwań jest mnogość źródeł danych zaangażowanych w analizę skomplikowanych produktów strukturyzowanych. Właśnie tutaj przychodzi z pomocą automatyzacja procesu. Mając na względzie specyfikę branży oraz szerokie zastosowanie inżynierii finansowej, koniecznym staje się programowanie, którego efektem jest zestaw danych niezbędnych do analizy.

Dlaczego Pani zdaniem młodzi ludzie powinni pomyśleć o pracy w obszarze zarządzania funduszami inwestycyjnymi?

Przede wszystkim jest to obszar z obiecującymi perspektywami rozwojowymi, promujący ciągłe kształcenie oraz pozwalający na realizację wielu projektów wymagających kreatywności i wykorzystania zdobytej wiedzy na nieprzetartych do tej pory szlakach. Ponadto organizacja pracy w branży stwarza możliwość budowania doświadczenia w obszarze całego procesu oraz gromadzenie dogłębnej wiedzy. Dodatkowym atutem jest możliwość współpracy ze specjalistami z całego świata. Myślę, że można śmiało powiedzieć, że jest to praca pełna wyzwań.

Complex Fund & Financial Instrument Administration

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

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

– Głównym zadaniem księgowego ds. funduszy jest codzienne wyliczenie aktywów netto (ang. NAV – Net Asset Value), czyli jednostki funduszu, po której inwestorzy instytucjonalni i/lub indywidualni nabywają bądź sprzedają swoje udziały w danym funduszu – mówi Damian Hejmo, Senior Fund Accounting Manager, Assistant Vice President w State Street Bank Polska.

Ogólnie rzecz biorąc, zadaniem specjalistów pracujących w branży Fund Accounting jest kompleksowy proces zarządzania tym obszarem oraz analizowanie oraz raportowanie wszelkich zmian wpływających na ostateczną wartość jednostki funduszu. Organizacje wyspecjalizowane w zakresie księgowości funduszy odpowiadają również za szereg innych operacji, które wykonują na rzecz swoich klientów, a są nimi m.in.:

- koordynacja i weryfikacja wszystkich operacji nabyć i umorzeń jednostek funduszu oraz analiza transakcji obrotu papierami wartościowymi dokonywanymi na rynku pod kątem poprawności ich księgowania;
- księgowanie i monitorowanie dywidend i dochodów z papierów dłużnych

i naliczanie odpowiednich prowizji na poczet przyszłych dochodów;

- monitorowanie kosztów funduszu oraz naliczanie odpowiednich prowizji na rzecz przyszłych kosztów;
- monitorowanie operacji spółek na ich papierach wartościowych (ang. corporate actions) oraz cen tych papierów wchodzących w skład portfela.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W działach Complex Fund & Financial Instrument Administration świetnie odnajdują się osoby, które doskonale znają język angielski, a do tego potrafią łączyć kompetencje techniczne (w tym księgowo) z miękkimi.

– Branża jest otwarta na wszystkie osoby, które chcą związać swoją przyszłość z finansami i bankowością, zdobyć konkretne doświadczenie w międzynarodowym środowisku, nabyć konkretne umiejętności i nauczyć się, jak administrować funduszami inwestycyjnymi – opowiada Damian Hejmo.

Przed wszystkim liczy się umiejętność pracy w grupie oraz komunikatywność.



W POLSCE BRANŻA FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH JEST NADAL STOSUNKOWO MŁODA, ALE BARDZO SZYBKO SIĘ ROZWIJA. OFERUJE ŚWIETNE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ORAZ BARDZO ATRAKCYJNE WYNAGRODZENIA.

Damian Hejmo, Senior Fund Accounting Manager, Assistant Vice President w State Street Bank Polska

Równie ważna jest chęć do nauki, opanowanie, a także zdolności analityczne oraz umiejętność pracy pod presją czasu. W tej branży bowiem ogromne znaczenie ma terminowość w dostarczaniu wyników wszystkim specjalistom zaangażowanym w poszczególne etapy całego procesu administracyjnego.

– Wielu z naszych pracowników to jeszcze studenci, którzy nie są przyzwyczajeni do terminowości narzuconej przez klientów, dla których przygotowujemy fundusze – zaznacza Anna Miernik, Senior Associate w State Street Bank Polska. – Nie mamy drugiego czy trzeciego terminu jak na studiach. Pewna praca po prostu musi być wykonana w określonych widelkach czasowych, co może być na początku wyzwaniem dla wielu osób.

Z racji tego, że branża Complex Fund & Financial Instrument Administration wymaga od młodego pracownika zagłębienia się w niemal zupełnie nowy obszar, organizacje od początku oferują programy szkoleniowe, które wprowadzają adepta także w dziedzinę księgowości funduszy. W tej branży niewątpliwie warto rozumieć, jak działają fundusze oraz regulacje rynkowe, znać rodzaje papierów wartościowych i instrumentów

pochodnych, chociaż wykształcenie stricte finansowe nie zawsze jest wymagane. Pracodawcy największy nacisk kładą na umiejętności analityczne i numeryczne kandydata.

– Z własnego doświadczenia mogę dodać, że lepsze poznanie i zrozumienie tego, jak funkcjonuje rynek, przełożyło się na efekty mojej pracy. Jeśli miałbym polecić jakiś kierunek kształcenia się dla świeżo zatrudnionej osoby, to na pewno będzie to obszar inwestowania na giełdzie, znajomość rynku funduszy inwestycyjnych oraz mechanizmu działania rynku finansowego – mówi Damian Hejmo.

ŚCIEŻKA KARIERY

To, jakiego tempa nabierze kariera księgowego funduszy, zależy od jego wyników pracy, zaangażowania, szybkości nauczenia się danych procesów, zdobycia nowych umiejętności oraz od gotowości i dojrzałości kandydata do objęcia nowej roli.

– Przejście z jednego stanowiska na drugie wymaga czasu. Jednak dla osób, które szybko uczą się i są zaangażowane, może to być naprawdę krótki okres – opowiada Damian Hejmo.

Kariera księgowego funduszy w wielu organizacjach zaczyna się od stanowiska Księgowy ds. Funduszy (ang. Fund Accountant). Następnym stopniem jest Starszy Księgowy ds. Funduszy (ang. Senior Fund Accountant), którego praca polega głównie na weryfikacji pracy wykonanej przez Księgowego ds. Funduszy oraz rozwiązywanie bardziej kompleksowych problemów. Na tym stanowisku pracownik musi już zdecydować, którą drogę wybiera – techniczną, w roli specjalisty, który posiada doskonale umiejętności techniczne, czy liniową, związaną z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Kolejne stanowisko zależy od obranej ścieżki, może to być albo specjalista operacyjny, albo kierownik zespołu. Dalsze stopnie mają już charakter managerski i wchodzi na kolejne etapy zaawansowania pod kątem zarządzania. Księgowi, którzy mają takie ambicje, mogą zarządzać nawet kilkudziesięcioosobowym zespołem jako Fund Accounting Managerowie czy Senior Fund Accounting Managerowie.

– Co jest bardzo istotne, nasza firma oferuje też możliwość zmiany działu, gdyby po pewnym czasie pracownik chciał zmienić obszar swojej pracy i spróbować czegoś innego – dodaje Damian Hejmo.



Anna Miernik
Senior Associate
w State Street Bank Polska
od listopada 2012 r.

Wykształcenie:
Finanse i rachunkowość,
Uniwersytet Ekonomiczny
w Krakowie

REDAKCJA: Czy studia w jakimś stopniu przygotowały Panią do wykonywania pracy?

Anna Miernik: Myślę, że tak. Pewne informacje ze studiów na pewno pozwoliły mi lepiej wdrożyć się w swoje obowiązki czy też przygotować do samego procesu rekrutacji, który za moich czasów składał się z trzech etapów. Z perspektywy czasu uważam jednak, że ukończenie finansowych kierunków nie jest kryterium koniecznym w celu podjęcia pracy w księgowości funduszy. Pracodawcy oferują bardzo szeroki zakres szkoleń dla pracowników, dzięki którym nawet ktoś spoza branży będzie w stanie podjąć pracę w środowisku funduszy inwestycyjnych. Przede wszystkim liczy się praktyka, chęć rozwoju a później także doświadczenie.

Czego nauczyła się Pani w pracy w State Street Bank Polska?

W trakcie wielu lat w State Street Bank Polska umocniłam swoje umiejętności miękkie, takie jak zarządzanie ludźmi, komunikacja, delegacja zadań i organizacja pracy. Dzięki codziennej współpracy z ludźmi napotykałam wiele wyzwań, które wciąż mnie czegoś uczą i pozwalają się dalej rozwijać.

Czy ma Pani na swoim koncie jakiś ciekawy projekt? Na czym polegał?

Z ramienia swojego zespołu prowadziłam projekt, który dotyczył konsolidacji naszego największego klienta. Polegał na przejściu do mojego luksemburskiego zespołu funduszy brytyjskich oraz irlandzkich wraz z osobami odpowiedzialnymi za ich wcześniejsze procesowanie. Było to dla mnie i dla mojego całego zespołu bardzo duże wyzwanie, które trwało aż 6 miesięcy. Musieliśmy terminowo przenieść wszystkie procesy z trzech zespołów do jednego, wyszkolić dotychczasowych oraz nowych pracowników, wdrożyć nowy model pracy wspólny dla wszystkich krajów i na nowo wypracować komunikację z naszymi biurami w UK oraz Irlandii.

Dlaczego praca księgowego funduszy może być ciekawa dla młodych ludzi?

Tylko księgowy funduszy widzi wszystkie procesy, które mają wpływ na fundusz i jego wartość rynkową. Osoba na tym stanowisku weryfikuje szereg komponentów mających wpływ na wycenę funduszu i kalkuluje jego dzienną wartość, która zostanie opublikowana na giełdzie. Daje to szeroki obraz tego, jak można inwestować pieniądze i co właściwie się z nimi później dzieje. Tym samym praca w księgowości uczy dokładności i skrupulatności i rozwija kreatywność.

ACCA 73

Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E 76

Kwalifikacje zawodowe

„Ucz się, ucz, ponieważ nauka to potęgi klucz”
– okazuje się, że w znanym powiedzeniu, często wpisywanym do pamiętników, jest dużo prawdy. Kwalifikacje zawodowe mogą być dobrą możliwością, by **nadać tempo swojej karierze.**

Zobaczcie, dlaczego, nawet jeśli jest się **absolwentem studiów z tytułem magistra**, warto dalej kształcić się i zdobywać certyfikaty.

ACCA

Association of Chartered Certified Accountants

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 500 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 obecny w prawie 180 krajach na świecie. Zdobycie kwalifikacji ACCA powoli staje się nie tylko przywilejem, lecz 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.

Zdobycie kwalifikacji ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla finansistów. Dzięki niej nawet osoby spoza branży mogą uzyskać praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym. Na certyfikację powinni zwrócić uwagę jednak przede wszystkim

profesjonaliści, którzy planują rozwój w kierunku rachunkowości managerskiej i finansowej czy analizy biznesowej, a także m.in. audytu i podatków. Kwalifikacja szczególnie pożądana jest na stanowiskach najwyższego szczebla, np. u dyrektorów finansowych.

– Obecnie, jako osoba zarządzająca organizacjami, często biorę udział w procesach rekrutacyjnych – opowiada Agnieszka Kossakowska ACCA, Finance Manager w International Automotive Components Group Polska. – Uważam, że krótki dopisek, zamieszczony w CV: „kwalifikacja ACCA w toku, zdane poziomy Applied Knowledge i Applied Skills oraz 2 egzaminy z poziomu Strategic Professional” warty jest dziś więcej niż 15 stron opisanego doświadczenia i powoduje, że aplikacja kandydata przechodzi do kolejnego etapu rekrutacji. Informacja o zaliczonych egzaminach ACCA to pewność, że kandydat posiada zarówno wiedzę, jak i umiejętności.

Kwalifikację ACCA można zdobywać na kilka różnych sposobów – w ramach studiów (zarówno licencjackich czy magisterskich, jak i podyplomowych), ucząc się samodzielnie lub w ramach kursów oferowanych przez akredytowane firmy szkoleniowe (EY Academy of Business i BPP Professional Education). Szczególnie warte uwagi są studia 2 w 1 z akredytacją ACCA na wiodących uniwersytetach, które

poza zdobyciem dyplomu prestiżowej uczelni oferują ceniony wśród pracodawców Advanced Diploma in Accounting and Business.

Chociaż celem studentów ACCA powinno być zdanie wszystkich egzaminów i zostanie członkiem ACCA, to już na poszczególnych etapach uzyskuje się dyplomy, które mają określoną wartość na rynku, ponieważ poświadczają konkretną wiedzę z obszaru finansów – ACCA Diploma in Accounting and Business po zaliczeniu 3 pierwszych egzaminów i ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business po zaliczeniu kolejnych 6 egzaminów.

EGZAMINY

Dynamicznemu rozwojowi organizacji ACCA towarzyszy ciągła chęć ulepszania oferty dla członków i studentów pod względem merytorycznym, by odpowiadała potrzebom rynku i stanowiła odpowiedź na zmieniające się gwałtownie realia ekonomiczne i gospodarcze w świecie. Syllabus jest często aktualizowany przy udziale pracodawców, którzy na bieżąco weryfikują umiejętności potrzebne na rynku pracy.

– Zakres materiału, jaki należy przyswoić, aby zostać członkiem organizacji, jest bardzo szeroki – mówi Agnieszka Kossakowska. – Pracując na stanowisku np. kierownika działu controllingu, wiedza



O KWALIFIKACJI ACCA POWINNY POMYŚLEĆ OSOBY, KTÓRYCH PASJĄ SĄ FINANSY I CHCĄ WSPIĄĆ SIĘ W TEJ DZIEDZINIE NA POZIOM MISTRZOWSKI. MAMY WTEDY PEWNOŚĆ, ŻE TAKA PRACA BĘDZIE ODPOWIEDNIO WYNAGRADZANA.

Agnieszka Kossakowska ACCA, Członek Rady Członków ACCA, Finance Manager w International Automotive Components Group Polska

i doświadczenie ograniczone są właśnie do zagadnień z tego obszaru. Pracodawcy to wiedzą. Wiążąc się z ACCA, poszerzamy swoją wiedzę z innych niż już poznanych obszarów odpowiedzialności – dodaje.

Egzaminy odzwierciedlają złożoność procesów i zagadnień w pracy współczesnego specjalisty ds. finansów i podzielone są na trzy poziomy: **Applied Knowledge, Applied Skills i Strategic Professional.**

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW ACCA:

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 lub regionalnych

Wszystkie wymagają doskonałej znajomości języka angielskiego – zarówno na etapie przygotowania, jak i w samym procesie egzaminacyjnym. Pierwsze dwa poziomy, **Applied Knowledge i Applied Skills**, stanowią wprowadzenie do technik rachunkowości finansowej oraz zarządczej i pokrywają wszystkie kluczowe techniczne aspekty pracy, których znajomości oczekuje się od finansistów.

Poziom **Strategic Professional** stanowi rozwinięcie tematyki poprzednich egzaminów o zaawansowane zagadnienia związane m.in. z zarządzaniem ryzykiem, raportowaniem, audytem czy relacjami z interesariuszami, które są kluczowe pod kątem pełnienia ról zarządczych w organizacji. Co ważne, wszystkie te zagadnienia wiernie odzwierciedlają praktyczne oraz biznesowe aspekty pracy poprzez złożone studia przypadków.

Od września 2020 r. wszystkie egzaminy będzie można zdawać komputerowo (aktualnie są to wszystkie egzaminy z poziomu Applied Knowledge i Applied Skills), co pozwoli egzaminowanym na zdawanie egzaminów w przyjaznym i znanym im środowisku aplikacji biurowych. Egzaminy odbywają się w ramach czterech sesji w ciągu roku: w marcu, czerwcu, wrześniu i grudniu.

– Samo skończenie kursów i zdobycie wiedzy teoretycznej jeszcze nie oznacza, że potrafimy w praktyce tę wiedzę prawidłowo zastosować. Legitymując się zdany egzaminem potwierdzamy, że nie tylko „wiemy”, lecz także „potrafimy” – mówi Agnieszka Kossakowska. – W Polsce widzę jeszcze jedną korzyść z zaliczenia egzaminów ACCA – jest to dowód, że osoba zna język angielski branżowy, a nie tylko powszechnie używany. To wielka różnica.

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 odbycia licznych szkoleń dotyczących zarówno technicznej wiedzy finansowej i rachunkowej, jak i umiejętności miękkich czy zastosowania technologii w branży finansowej. Uprawnia także do udziału w wielu spotkaniach organizowanych przez ACCA i partnerów, podczas których – poza pogłębianiem swojej wiedzy – uczestnicy mogą nawiązywać relacje z innymi członkami.

– Studia i członkostwo w ACCA pozwalają na wymianę informacji ze „śmietanką” finansową Polski. ACCA Family Meetings, Summer Party, konferencje branżowe – wszystko to stanowi okazję do pozostawania na bieżąco z najnowszymi trendami w świecie finansów oraz do poznania doświadczonych członków ACCA, od których można nauczyć się bardzo wiele – zaznacza Agnieszka Kossakowska.

Członkowie ACCA mają także dostęp do różnego rodzaju badań i analiz, np. dotyczących ewolucji funkcji finansowych (z uwzględnieniem roli Centrów Usług Wspólnych), czy regularnych raportów na temat sytuacji ekonomicznej świata.



Mateusz Tuszwski
RTR Operations Manager
w Swarovski Global
Business Services

Wykształcenie:

Finanse i Rachunkowość na Uniwersytecie Łódzkim, Międzynarodowe Standardy Rachunkowości (studia podyplomowe) w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie

REDAKCJA: Czy wiele osób z Pana branży posiada taką kwalifikację? Czy to już standard na rynku?

Mateusz Tuszwski: Kwalifikacja ACCA staje się coraz bardziej rozpoznawalna na rynku i zainteresowanie jej ukończeniem zwiększa się z roku na rok, również w moim zespole. Znam kilka osób pracujących w tej samej branży, którym kwalifikacja ACCA pomogła szybciej osiągnąć managerskie pozycje.

Jak bardzo angażujące jest przygotowanie do egzaminu ACCA?

Do egzaminów ACCA przygotowuję się zgodnie z modelem, który zaleca sama organizacja. Czas 3 miesięcy jest wystarczający, by przy odpowiedniej determinacji być gotowym do napisania egzaminu. Bardzo ważnym czynnikiem jest samodyscyplina i dążenie do uzyskania kwalifikacji.

Jaki jest związek tego, czym Pan zajmuje się w swojej pracy z tym, co wchodzi z zakres wiedzy wymaganej do osiągnięcia kwalifikacji ACCA?

Bardzo wiele przykładów, które pojawiły się na szkoleniu napotkałem również w swojej pracy zawodowej. Ważne jest, że kwalifikacja ACCA podąża za najnowszymi modelami i regulacjami, co pozwala być zawsze na bieżąco z tym, co dzieje się w szeroko rozumianej branży finansowej.



ACCA Think Ahead



Mieć ciastko czy zjeść ciastko?
Już nie musisz wybierać!
Studia 2 w 1 z kwalifikacją ACCA

Interesują Cię finanse, zarządzanie i rachunkowość i stoisz przed dylematem wyboru studiów? Zależy Ci na prestiżowej uczelni ekonomicznej, ale też zastanawiasz się nad kwalifikacją rozpoznawalną w firmach na całym świecie? A może chcesz podnieść swoje kompetencje poprzez studia podyplomowe? Już nie musisz wybierać - zapisz się na akredytowane studia 2 w 1 z kwalifikacją ACCA!

Dzięki akredytacji ACCA już na studiach możesz rozpocząć zdobywanie praktycznej, biznesowej kwalifikacji ACCA, a studia ukończysz nie tylko z dyplomem wiodącej uczelni w kraju, ale również z cennym dyplomem ACCA *Advanced Diploma in Accounting and Business*.^{*} Ponadto możesz wziąć udział w programie ACCA *Accelerate Scholarship*, który zapewnia do 700 GBP oszczędności!

* Warunkiem otrzymania ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business jest zdanie dwóch egzaminów ACCA

Dowiedz się więcej o akredytowanych studiach ACCA na accapolska.pl

EFCB 3E

Europejski Certyfikat Bankowca

Transformacja sektora wymaga od pracowników stale aktualizowanego fundamentu wiedzy ogólnobankowej, umiejętności praktycznych oraz rozwoju nowych kompetencji cyfrowych. Posiadacz kwalifikacji Europejskiego Certyfikatu Bankowca EFCB 3E z jednej strony przedstawia poszczególnym grupom klientów produkty i usługi zgodne z akceptowalnym poziomem ryzyka oraz wymogami prawnymi i regulacyjnymi, z drugiej – uatrakcyjnia swoją pozycję zawodową na rynku finansowym, nie tylko w Polsce, lecz także w innych krajach Unii Europejskiej.

EFCB 3E odpowiada na potrzeby potwierdzania kompetencji pracowników i kandydatów na pracowników w szybko zmieniającym się sektorze bankowym. To kwalifikacja ceniona w europejskim sektorze usług finansowych wzorowana na tzw. standardzie jakościowym Triple E Standard, która powstała z inicjatywy European Banking & Financial Services Training Association (EBTN), organizacji zrzeszającej główne bankowe instytuty szkoleniowe w Europie.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Kwalifikacja ECB EFCB 3E jest odpowiedzią



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 w Zespole Ekonomiczno-Regulacyjnym i Rozwoju Kadr Bankowych ZBP

na potrzeby kandydatów do pracy w sektorze finansowym – studentów i absolwentów uczelni, którzy chcą potwierdzić praktyczny zasób sektorowych efektów uczenia się na starcie kariery na rynku bankowym. Kierowana jest także do szerokiej grupy osób zatrudnionych w bankach, m.in. na stanowiskach związanych z oferowaniem klientom produktów i usług bankowych, jak również na stanowiskach wspierających (back office, tworzenie produktów, procedur, etc.), które chciałyby formalnie potwierdzić swoje umiejętności.

EFCB 3E może być również przydatne dla pracowników innych instytucji finansowych, współpracujących z bankami, np. pośrednicy finansowi, spółki zależne, franczyzobiorcy czy fintechy. Kwalifikacja ta jest rekomendowana osobom, które, pracując, dotychczas nie miały możliwości potwierdzenia swoich zawodowych umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych.

– Osoba posiadająca Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E, który jest fundamentem dla dalszego rozwoju kariery zawodowej, może także kontynuować ścieżkę rozwoju zarówno w kierunku managerskim, jak i w kierunku eksperckim, zdobywając kolejne kwalifikacje w sektorze finansowym, przykładowo Certyfikaty ZBP Managera czy Senior Managera ds. Zarządzania Procesami i Jakością – mówi Wojciech Golicz, Doradca Zarządu Związku Banków Polskich.

Certyfikat ECB EFCB 3E z jednej strony dokumentuje zdobyte kwalifikacje bankowe, a z drugiej pomaga wyróżnić się podczas kolejnych etapów rekrutacji w instytucjach finansowych. Rekruterzy zarówno z polskich jak i zagranicznych instytucji finansowych zwykle nie są w stanie ocenić wiedzy i umiejętności kandydatów wyłącznie na podstawie podanych przez nich informacji o ukończonych studiach. Mimo iż egzamin przeprowadza się w języku polskim, to certyfikat ECB EFCB 3E jest przesyłany z Brukseli w języku angielskim.

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 dalszych perspektyw zawodowych.

– Posiadacz Europejskiego Certyfikatu Bankowca może następnie, po odbyciu minimum 2-letniego stażu pracy i potwierdzeniu przez pracodawcę wymaganych umiejętności i postaw, uzyskać stopień zawodowy Dyplomowanego Pracownika Bankowego, potwierdzony Certyfikatem ZBP – dodaje Wojciech Golicz.

PODSTAWOWE INFORMACJE DOTYCZĄCE EGZAMINU

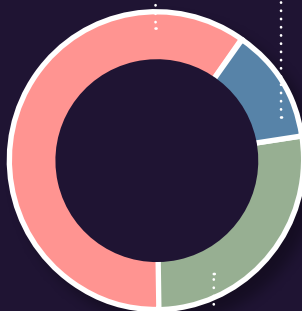
Przygotowanie do egzaminu ECB EFCB 3E szacuje się na ok. 150 godzin nauki. Zakres wymaganej wiedzy i umiejętności jest mocno skoncentrowany na tym, co jest istotą współczesnego biznesu bankowego. Nacisk położono na moduł nazwany „Klienci, produkty i usługi banku”. Egzamin ECB EFCB 3E przeprowadzany jest na terenie całego kraju – zarówno w siedzibach banków, jak i na wiodących uczelniach wyższych, które posiadają upoważnienie ZBP do organizacji tego typu egzaminów w ramach współpracy w Komitecie Standardów Kwalifikacyjnych ZBP.

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: KLIENTY, PRODUKTY I USŁUGI BANKU – 60%

- Dopasowanie produktów i usług do potrzeb klientów – 6%
- Produkty i usługi – 8%
- Klienci detaliczni – 12%
- Klienci zamożni – 6%
- Klienci MSP – 12%
- Klienci korporacyjni – 10%
- Etyka – 6%



MODUŁ 3: RYZYKO I COMPLIANCE – 27%

- Ryzyko kredytowe – 8%
- Ryzyko płynności – 5%
- Ryzyko rynkowe – 2%
- Ryzyko operacyjne – 4%
- Inne ryzyka – 1%
- Audyt wewnętrzny, compliance i system kontroli – 6%
- Analiza rentowności – 1%

Zakres tematyczny egzaminu ECB EFCB 3E jest zgodny z wymogami Standardu Kwalifikacyjnego Dyplomowanego Pracownika Bankowego po egzaminie ECB EFCB 3E, przyjętego przez Banki i Uczelnie – Członków Komitetu Standardów ZBP. Wagi proc. określają znaczenie, które powinno być przypisane poszczególnym tematom w czasie przygotowywania się do egzaminu ECB EFCB 3E.

Źródło: Sekretariat Systemu Standardów, Związek Banków Polskich.



Rafał Dawidziuk,
Dealer Korporacyjny
w PKO Banku Polskim

Wykształcenie:
Finanse i Rachunkowość
w Szkole Głównej Handlowej
w Warszawie

REDAKCJA: Kiedy uzyskałeś kwalifikację EFCB 3E?

Rafał Dawidziuk: Kwalifikację uzyskałem w czerwcu 2019 r. Do egzaminu podszedłem w Warszawie w centrali Warszawskiego Instytutu Bankowości. Egzamin trwał ok. 1,5 h.

Dlaczego zdecydowałeś się zdobyć tę kwalifikację?

Chciałem poszerzyć wiedzę z zakresu ryzyka kredytowego, płynności i stopy procentowej banku oraz wskaźników mierzących te wartości. Pojawienie się w ostatnich latach licznych unijnych regulacji bankowych spowodowało, że dodatkowe usystematyzowanie wiedzy i rozwój umiejętności analitycznych w tym zakresie zyskało na znaczeniu. Pogłębiona wiedza w tych obszarach to podstawa dla każdego, kto długoterminowo planuje swój rozwój zawodowy.

Jak przygotowywałeś się do egzaminu?

Przede wszystkim korzystałem z dedykowanej książki wydawnictwa Związku Banków Polskich. Sylabus napisany został przystępnym językiem, co przyspiesza przyswajanie zawartej w nim wiedzy. Z ryzykiem walutowym mam do czynienia w mojej codziennej pracy zawodowej, dlatego też łatwiej było mi przygotować się w tym zakresie.

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. Terminy egzaminów opublikowane są na stronie: www.zbp.pl/datyegzaminow

Przydatnym materiałem w przygotowaniu się do egzaminu jest podręcznik online „Bankowość dla Praktyków Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E”, dostępny na: www.zbp.pl/podrecznicecb. Dostępna jest także dla zainteresowanych kandydatów baza pytań egzaminacyjnych ECB (bez odpowiedzi) do pobrania ze strony www.zbp.pl/pytaniaecb

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, który kilka razy w roku uruchamia edycję szkoleniową Europejskiego Studium Bankowości EFCB 3E, przygotowującą kandydatów do zdania egzaminu.

ABB	79
ACCENTURE	80
ARCELORMITTAL BCOE	81
ARLA GSS	82
CITI CITI HANDLOWY	83
CONDUENT	84
CREDIT SUISSE	85
ECOLAB SERVICES	86
FRANKLIN TEMPLETON INVESTMENTS	87
GRANT THORNTON	88
HITACHI VANTARA	89
ING BANK ŚLĄSKI	90
MAZARS	91
NATWEST BANK POLSKA	92
NORDEA BANK	93
PwC	94
ROCKWOOL GBSC	95

SHELL BUSINESS OPERATIONS	96
SMITH+NEPHEW GBS	97
STANDARD CHARTERED	98
STATE STREET BANK POLSKA	99
UNIVERSAL-INVESTMENT	100
URZĄD KOMISJI NADZORU FINANSOWEGO	101
ACCRESO	102
BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES	102
CAPGEMINI POLSKA	103
DELOITTE	103
ERGO HESTIA	104
EY	104
RAIFFEISEN BANK INTERNATIONAL AG	105
THYSSENKRUPP	105
UBS	106
GOLDMAN RECRUITMENT	106

Profile pracodawców



**A journey of a thousand miles
begins with a single step.**
Take yours today

www.abb.pl/kariera



KIM JESTEŚMY?

ABB jest technologicznym liderem z kompleksową ofertą dla branż cyfrowych. Każdego dnia pracownicy ABB na całym świecie pracują nad rozwiązaniem największych problemów współczesnych czasów, takich jak dostarczanie ekologicznej energii, zwiększanie wydajności i wprowadzanie strategii zrównoważonego rozwoju z jednoczesną troską o minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

W Krakowie od 2016 roku działa Globalne Centrum Usług Wspólnych (GBS), które wspiera biznesy firmy 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 managerem, 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.

RODZAJ ZATRUDNIENIA:

- Praktyki/staże: umowa zlecenie;
- Etat: umowa o pracę.

PRAKTYKI/STAŻE:

- Lata studiów: 3-5;
- Kiedy rekrutujemy: cały rok;
- Dyspozycyjność: min. 20 godz. w tygodniu.

LOKALIZACJE:

Kraków, Warszawa, Łódź, Aleksandrów Łódzki, Wrocław.

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.

PRAKTYKI, STAŻE:

Oferujemy płatne praktyki dla studentów, którzy chcą poznać lepiej technologie i kulturę organizacyjną ABB, a także zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe w międzynarodowym środowisku. Szukamy osób zaangażowanych i ukierunkowanych na rozwój.

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!

ADRESY:



ABB Sp. z o. o.
ul. Żegańska 1, Warszawa



ABB Business Services Sp. z o. o.
ul. Przy Rondzie 4, Kraków

MEDIA:



[instagram.com/abbpolska](https://www.instagram.com/abbpolska)



[linkedin.com/company/abb](https://www.linkedin.com/company/abb)



[facebook.com/ABBPolska](https://www.facebook.com/ABBPolska)



twitter.com/ABBgroupnews

DOŁĄCZ DO ACCENTURE CAPABILITY NETWORK I STAŃ SIĘ CZĘŚCIĄ NOWEJ GENERACJI KONSULTINGU

www.accenture.com



W Accenture jesteśmy siecią ekspertów realizującą projekty, których nikt nie jest w stanie zrobić albo nie jest w stanie zrobić równie dobrze. Pracujemy z najnowszymi technologiami i dotykamy najistotniejszych problemów w biznesie. Ciągłe podnosimy sobie poprzeczkę.

Jesteśmy i chcemy być w awangardzie transformacji – pomagać firmom stać się bardziej nowoczesnymi i przez to odnosić sukcesy. Gdyby nie nasi ludzie, na pewno by nam się to nie udało.

ACCENTURE CAPABILITY NETWORK

Accenture stworzył model doradztwa biznesowego, który zapewnia wyspecjalizowaną wiedzę branżową i funkcjonalną opartą na sieci najważniejszych światowych lokalizacji, aby pomóc klientom w rozwiązywaniu ich najbardziej palących problemów i wykorzystaniu możliwości z większą elastycznością i szybkością.

Capability Network w Polsce składa się z ponad 500 konsultantów i uzupełnia nasze krajowe talenty, aby dostarczyć naszym klientom najnowocześniejszą wiedzę i wymierną wartość.

Rozszerzenie sieci Capability Network to wysoce strategiczna inicjatywa mająca na celu odkrycie na nowo zarządzania i budowania przewagi konkurencyjnej w skali globalnej.

Zespół Capability Network charakteryzuje się przede wszystkim: umiejętnościami – specjalistycznym, eksperckim poziomem w kluczowych branżach czy funkcjach, mobilnością – możliwością podróżowania i pracy w całej Europie i poza nią oraz znajomością dodatkowych języków europejskich, np. niemiecki, francuski czy włoski.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Przed zakończeniem studiów musisz podjąć ważną decyzję – co dalej? Jest to idealny moment, by rozpocząć przygodę z Accenture.

Mamy projekty, do których możesz dołączyć i od samego początku pracować dla największych i najbardziej rozpoznawalnych firm. Chociaż wewnątrz firmy przy Twoim nazwisku będzie dopisek „internship”, będziesz traktowany jak pełnoprawny pracownik i ważny członek zespołu.

W Accenture już na samym starcie doświadczysz czegoś nowego. Tu zdobędziesz wiedzę i umiejętności, które zostaną z Tobą na lata.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Strategy, Technology, Consulting, Digital, Operations.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

preferujemy kierunki ścisłe, np.: Informatyka lub Matematyka, oraz ekonomiczne, np. Zarządzanie, Ekonomia, Ekonometria i Metody ilościowe.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

przede wszystkim angielski, dodatkowo każdy inny jest atutem.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

prywatna opieka medyczna, szkolenia, karta sportowa, program kafeteryjny, ubezpieczenia na życie.

LOKALIZACJE:

- Warszawa
- Łódź
- Katowice
- Kraków
- Wrocław
- w dziale Capability Network – cały świat

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 ul. Sienna 39, Warszawa na życie.

MEDIA:

 careers.accenture.com

 [linkedin.com/company/accenturepoland](https://www.linkedin.com/company/accenturepoland)

 [facebook.com/AccentureKariera](https://www.facebook.com/AccentureKariera)



DOŁĄCZ DO ARCELORMITTAL BUSINESS CENTER OF EXCELLENCE I TWÓRZ Z NAMI ŚWIAT

bcoe.arcelormittal.com



ArcelorMittal

KIM JESTEŚMY?

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. ArcelorMittal BCoE świadczy usługi w zakresie księgowości, kadr i płac, IT, wsparcia zakupów, logistyki dla procesów zaopatrzenia, organizacji i zarządzania 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. ArcelorMittal BCoE posiada oddziały w Dąbrowie Górniczej (Polska) oraz krajowe centra zlokalizowane w Beneluksie, Francji i Hiszpanii. Obecnie zatrudniamy ponad 600 najlepszych specjalistów. Staramy się stawić czoła wyzwaniom zmieniającego się świata i dostarczać usługi na najwyższym poziomie.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Jesteśmy firmą zorientowaną na działanie. Naszą mocną stroną są efektywne, różnorodne i wielokulturowe zespoły, które współpracują ze sobą, by osiągnąć wyznaczone cele. Należąc do jednego z takich zespołów, czujesz się jak w rodzinie. Wiesz, że to, co robisz, zyska uznanie. Wiesz, że wokół siebie masz ludzi, na których pomoc możesz liczyć. Korzystasz też z możliwości pracy u boku doświadczonych ekspertów, którzy służą Ci radą i wsparciem.

W ArcelorMittal BCoE w pracę angażujemy się wszyscy. Codziennie mierzymy się z nowymi wyzwaniami, wychodzimy z inicjatywą i robimy wszystko, by wykonać swoje zadania jak najlepiej. To samo dotyczy Twojej ścieżki kariery. Nie oczekuj gotowych rozwiązań.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Księgowość,
- Finanse,
- HR,
- Zakupy,
- IT,
- Logistyka,
- Zarządzanie podróżami służbowymi.

DOŁĄCZ DO NASZEGO ZESPOŁU, JEŚLI:

Dajesz od siebie:

- entuzjazm i wytrwałość, dążenie do doskonałości i umiejętność pracy w miejscu, w którym każdy dzień przynosi coś nowego;

To Ty odpowiadasz za swój rozwój. To Ty wybierasz spośród różnych możliwości, które oferujemy. W ArcelorMittal swoją karierę możesz rozwijać w kraju lub w dowolnym miejscu na świecie.

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, handlu zagranicznego 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 ArcelorMittal BCoE ma na celu wyłonienie najlepszych pracowników oraz praktykantów. Składa się z trzech etapów, jakimi są:

- przesłanie aplikacji,
- selekcja kandydatów,
- testy merytoryczne, weryfikacja znajomości języków obcych, rozmowa kwalifikacyjna z rekruterem oraz liderem zespołu, do którego prowadzona jest rekrutacja.

Ze względu na ciągły rozwój i liczne projekty rekrutacja w ArcelorMittal Business Center of Excellence trwa przez cały rok!

Dołącz do nas! Zapraszamy do aplikowania poprzez stronę internetową bcoe.arcelormittal.com.

LOKALIZACJA:

- Dąbrowa Górnicza
- Kraków

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

 bcoe.arcelormittal.com

- inicjatywę, przedsiębiorczość i gotowość do przejęcia odpowiedzialności za swój rozwój;
- dążenie do osiągnięcia najlepszych wyników i orientację na sukces całego zespołu.

Zyskujesz:

- satysfakcję oraz korzyści z pracy u lidera branży, który daje poczucie stabilnej przyszłości oraz unikalne możliwości rozwoju i wprowadzania innowacji;
- większą samodzielność w codziennej pracy i większą kontrolę nad swoją przyszłością; uznanie za wyniki, ciągłe wsparcie kierownictwa i współpracowników.



WE DEAL WITH BUSINESS THE SCANDINAVIAN WAY



www.arlakariera.pl

ARLA GLOBAL SHARED SERVICES W GDAŃSKU – KIM JESTEŚMY?

Nasze początki w Danii i Szwecji sięgają lat 80. XIX wieku. W Gdańsku obecni jesteśmy od 2008 r. Tworzymy Centrum Usług Wspólnych zatrudniające ponad 450 pracowników, w którym każdy odgrywa ważną dla firmy rolę we wspieraniu i rozwoju biznesu oraz w dążeniu do bycia liderem na rynku produktów mleczarskich. Wspieramy kolegów z całego świata, dostarczając usługi z zakresu księgowości, finansów, zaopatrzenia, procesów IT oraz HR.

Naszą kulturę organizacyjną definiują 3 wartości:

- **LEAD:** przejmujemy stery i wyznaczamy ścieżki, mamy pasję do naszej działalności.
- **SENSE:** jesteśmy wrażliwi i uważni na potrzeby innych i otaczającego nas świata.
- **CREATE:** Arla to firma stworzona przez ludzi kreatywnych i innowacyjnych w zakresie rozwoju kompetencji, produktów i budowania profesjonalnych relacji.

KOGO SZUKAMY?

- Zarówno studentów, absolwentów, jak i specjalistów;
- Osób komunikujących się w języku angielskim;
- Ludzi głodnych wiedzy, pełnych energii do działania;
- Graczy zespołowych o rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Purchase to Pay, Order to Cash, Accounts to Report, Cash Management, Operational Procurement, IT Operations, IT Solutions, Human Resources.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Finanse, Ekonomia, Zarządzanie, Bankowość, Matematyka, Informatyka, Ekonometria, Filologie obce, Skandynawistyka.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

- angielski,
- niemiecki,
- duński,
- szwedzki.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

ubezpieczenie na życie, prywatna opieka medyczna, dostęp do platformy kafeterijnej (karta sportowa, bilety, vouchery, bony zakupowe) oraz LinkedIn Learning, pakiet relokacyjny, urlop jubileuszowy, wsparcie edukacji, firmowe imprezy integracyjne, grupy aktywności sportowych, udogodnienia dla sportowców (szafka, prysznic), elastyczne godziny pracy.

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 Arla Global Shared Services
Al. Grunwaldzka 103 A, Gdańsk

CO NAS WYRÓŻNIA?

- Skandynawska kultura pracy, w której cenimy work-life balance, współpracę, inicjatywę, wzajemny szacunek i zaufanie;
- Dajemy szansę na rozwój dzięki szkoleniom, wsparciu buddy'ego, wewnętrznym rekrutacjom;
- Wiemy, że praca to nie wszystko. Stawiamy na integrację i zacieśnianie więzi (śniadania teamowe, wspólne świętowanie urodzin, wyjścia integracyjne, mecze Fifa na Xboxie w chill-out roomie);
- Międzynarodowe środowisko pracy oraz udział w globalnych projektach.

PROCES REKRUTACYJNY

Zapraszamy na stronę www.arlakariera.pl, tam znajdziesz wszystkie aktualne wakaty.

Pierwszym krokiem rekrutacji jest selekcja dokumentów aplikacyjnych i wyłonienie kandydatów, z którymi przeprowadzimy rozmowy telefoniczne. Wybrane osoby zaprosimy na rozmowę kwalifikacyjną do naszego biura oraz do wykonania dwóch testów: analitycznego oraz behawioralnego. W miarę potrzeby prowadzimy też Assessment Centre oraz weryfikację językową.

Keep hygge & work in Arla!

MEDIA:

 onehr@arlafoods.com

 www.arlakariera.pl

 [linkedin.com/company/arla-foods](https://www.linkedin.com/company/arla-foods)

 [facebook.com/ArlaGdansk](https://www.facebook.com/ArlaGdansk)

 [instagram.com/arlagdansk](https://www.instagram.com/arlagdansk)

Last year, we helped make a significant difference in the lives of over 200 million customers from all over the world.



WHAT PROGRESS WILL YOU MAKE?



www.karierawciti.pl

KIM JESTEŚMY?

Citi to znacznie więcej niż globalna firma świadcząca usługi finansowe. Jesteśmy motorem postępu obsługującym 200 milionów klientów w ponad 160 krajach. Wspieramy klientów indywidualnych, korporacyjnych, rządowych i instytucjonalnych. Nasi klienci wybierają nas ze względu na globalny zasięg, stabilną pozycję rynkową, relacje z klientami w danym kraju oraz zakres oferowanych rozwiązań. W Polsce działamy w ramach dwóch podmiotów prawnych: Citibank Europe plc i Citi Handlowy.

KOGO SZUKAMY?

Szukamy studentów studiów licencjackich lub magisterskich oraz absolwentów, którzy chcą zyskać profesjonalne doświadczenie i rozwinąć posiadane umiejętności poprzez udział w jednym z naszych programów:

Studenci – studujesz i chcesz zdobyć doświadczenie zawodowe? Skorzystaj z Programu Praktyk Letnich. Program rozpoczyna się w lipcu i trwa 2,5 miesiąca. Jest on skierowany do studentów po 2 roku studiów licencjackich lub magisterskich. Na aplikacje czekamy od marca.

Absolwenci – szukasz ambitnych projektów, możliwości sprawdzenia się w różnych działach i rolach, mentoringu oraz współpracy w międzynarodowym środowisku? Sprawdź nasze programy rozwojowe w następujących obszarach (większość aplikacji otwiera się w listopadzie):

- Bankowość Detaliczna – to m.in. udział w projektach związanych z nowoczesnymi rozwiązaniami bankowości mobilnej dla klientów indywidualnych.
- Bankowość Transakcyjna – program rozwojowy umożliwia realizację projektów związanych z innowacyjnymi produktami i usługami dla międzynarodowych korporacji, instytucji finansowych i organizacji sektora publicznego.

- Bankowość Korporacyjna – skupia się na budowaniu relacji z klientami z segmentu największych przedsiębiorstw w celu dostarczenia rozwiązań z zakresu rynków kapitałowych, kredytów, zarządzania środkami finansowymi, finansowania handlu i wymiany walut.
- IT – wspiera infrastrukturę technologiczną Citi na całym świecie, zapewnia bezpieczeństwo transakcji oraz pracuje nad technologicznymi rozwiązaniami dla bankowości cyfrowej.
- Operacje dla klientów instytucjonalnych – w świecie finansów, gdzie szybkość, dokładność i bezpieczeństwo jest kluczowe dla klientów, działy operacyjne zapewniają pełne wsparcie na najwyższym poziomie.

Oprócz powyższych programów oferujemy również stanowiska specjalistyczne. Bądź na bieżąco i zapisz się do naszego Newslettera, aby otrzymywać informacje o wydarzeniach i ofertach pracy w Citi – www.citi.me/2y6KaM6

PROCES REKRUTACYJNY:

- 1) Aplikacja online;
- 2) Rozmowa telefoniczna;
- 3) Spotkanie rekrutacyjne lub Assessment Centre;
- 4) Decyzja.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ:

Zapewniamy międzynarodowe i różnorodne środowisko pracy, możliwości rozwoju w Polsce i innych oddziałach Citi na świecie.

JĘZYKI OBCE:

- angielski.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- prywatna opieka medyczna,
- ubezpieczenia,
- pracowniczy program emerytalny,
- świadczenia socjalne,
- produkty bankowe,
- pakiet sportowy (Multisport).

LOKALIZACJE:

Warszawa, Olsztyn

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 Citibank Europe plc
ul. Prosta 36, Warszawa

 Citi Handlowy
ul. Senatorska 16, Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

student@citi.com, kariera@citi.com

MEDIA:

 www.karierawciti.pl



CONDUENT #PROUDTOBECONDUENT



www.conduent.com

KIM JESTEŚMY?

Conduent jest światowym liderem w dziedzinie procesów biznesowych i usług informatycznych. Specjalizuje się w dostarczaniu usług z zakresu finansów i rachunkowości, outsourcingu IT, zasobów ludzkich i obsługi klienta.

CONDUENT W ŁODZI

1 stycznia 2017 r. Xerox zmieniło nazwę na Conduent. Nasza firma posiada kilkadziesiąt oddziałów na całym świecie i zatrudnia ponad 90 tysięcy ludzi pracujących w usługach. Łódzkie centrum ściśle współpracuje z biurami w Sao Paulo w Brazylii i Kochi w Indiach. Świadczymy usługi insourcingowe oraz outsourcingowe z zakresu finansów, księgowości oraz obsługi klienta. W naszym centrum pracuje ponad 300 osób, które obsługują klientów z 20 krajów.

REKRUTACJA

Rekrutacja do naszego biura w Łodzi trwa cały rok. Poszukujemy zarówno osób z dużym doświadczeniem, jak i osób, które dopiero rozpoczynają karierę zawodową. Warunkiem podstawowym pracy w Conduent jest znajomość języka angielskiego oraz dodatkowo drugiego języka europejskiego.

Jeśli jesteś zainteresowany(a) pracą w międzynarodowym środowisku, możliwością rozwoju oraz chęcią zdobywania doświadczenia – prześlij nam swoją aplikację. W naszym biurze poza możliwością poznania pracy operacyjnej z zakresu księgowości i obsługi klienta, będziesz mógł rozwijać się w zakresie usprawnień procesów.

KIM SĄ NASI PRACOWNICY?

W naszym centrum pracują księgowi, analitycy, osoby zajmujące się obsługą klienta i agenci administracyjni.

Zatrudniamy zarówno doświadczonych specjalistów, jak i kandydatów, którzy są na początku kariery zawodowej. Wszyscy nasi pracownicy mówią w języku angielskim, a większość z nich mówi także w innym języku europejskim, w tym w języku niemieckim, francuskim, hiszpańskim, włoskim, portugalskim, holenderskim, węgierskim, rosyjskim i tureckim.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Ekonomia,
- Finanse i rachunkowość,
- Księgowość,
- Administracja,
- Filologia angielska, francuska, germańska, hiszpańska, włoska.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

- angielski (obowiązkowy),
- niemiecki,
- francuski,
- hiszpański,
- włoski,
- portugalski,
- węgierski,
- holenderski.

PRACOWNIKOM OFERUJEMY:

- Umowę o pracę,
- Atrakcyjne wynagrodzenie i bonusy,
- Prywatną opiekę medyczną,
- Grupowe ubezpieczenie na życie,
- Kartę sportową,
- Pakiet kafeteryjny (zniżki do kin, restauracji, sklepów),
- Owocowe środy,
- Okazjonalne vouchery do kina,
- Dofinansowanie do nauki języków obcych,
- Pracę w międzynarodowym środowisku,
- Świetną atmosferę pracy,
- Pyszną kawę :-).

ADRES:

 CONDUENT
ul. Gdańska 47/49, Łódź

MEDIA:

 recruitment.poland@conduent.com

 www.conduent.com

 jobs.conduent.com



**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 za nasze działania i mocno 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 w 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. Jako globalna i otwarta społeczność posiadamy szerokie perspektywy i możemy dzielić się naszym doświadczeniem.

**Zrób kolejny krok.
Zadbaj o swój rozwój.**

**Czekamy na Twoją aplikację na stronie:
www.credit-suisse.com/careers.**

Pamiętaj o dołączeniu CV w języku angielskim.

PRACOWNIKOM OFERUJEMY:

- prywatną opiekę medyczną,
- plan emerytalny,
- dni pomocy charytatywnej,
- szkolenia i rozwój.



WIĘKSZY WYBÓR. WIĘKSZY POTENCJAŁ.

Staże dla studentów i absolwentów.
Szansa na rozwój w wielu dziedzinach.

Zacznij trzymiesięczny staż w obszarze:

- Ryzyka;
- Finansów;
- Operacji;
- Audytu Wewnętrznego;
- HR;
- Globalnych Rynków Finansowych (Global Markets);
- Swiss Universal Bank;
- International 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.

Dołącz do programu dla absolwentów:

- Roczno program Compliance Academy;
- Półtorarocznego programu w obszarze Swiss Universal Bank;
- Dwuletniego programu w obszarze General Counsel, Ryzyka, Technologii, Audytu Wewnętrznego.

MEDIA:



www.credit-suisse.com/careers



facebook.com/creditsuissecareers



linkedin.com/company/credit-suisse



instagram.com/creditsuisse_careers



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.

Rekrutujemy doświadczonych specjalistów oraz absolwentów m.in. kierunków ekonomicznych.

Studentom oferujemy płatne praktyki. Poszukujemy osób ze znajomością dodatkowych języków obcych (m.in. języka niemieckiego i francuskiego).

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.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Praca w Ecolab to codzienna satysfakcja z bycia częścią globalnego zespołu, który nie tylko osiąga najlepsze wyniki, lecz także świetnie się bawi. Docenimy Twoje umiejętności, oferując szansę rozwoju kariery w firmie będącej globalnym liderem w swojej branży.

Twoje zaangażowanie i doświadczenie pomogą nam sprawić, że planeta stanie się czystszy, bezpieczniejszy i zdrowszy miejscem.

U nas znajdziesz pracę w międzynarodowych zespołach, w firmie zaliczanej do grona The World Most Ethical Companies i notowanej na liście Fortune 500.

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

KONTAKT:

 recruitment.services-poland@ecolab.com

 +48 122 616 100

JOIN THE PACK



MORE THAN FINANCE

www.franklintempletoncareers.com

Franklin Templeton to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 70 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Zatrudniamy ponad dziewięć tysięcy 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 firmowe wartości odzwierciedlają to, co najlepsze w naszych pracownikach. Koncentrujemy się na potrzebach klienta, budowaniu relacji, osiąganiu 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. Aktualnie w Polsce mamy oddziały w dwóch miastach: Warszawie i Poznaniu. Poznańskie biuro jest największym w Europie i liczy około 1000 pracowników, którzy od lipca 2019 r. pracują w nowoczesnym i ekologicznym biurze na Nowym Rynku. Przeprowadzka do nowego miejsca, związana z nieustającym wzrostem firmy, niesie ze sobą nowe możliwości rozwoju zawodowego w naszej organizacji. Kilka rozbudowanych linii biznesowych, kilkadziesiąt działów i różnorodność pełnionych funkcji sprawia, że zatrudniamy osoby z różnym stażem zawodowym i wykształceniem.

PLANY REKRUTACYJNE 2019/20:

- Praca,
- Praktyki – nabór przez cały rok.


LOKALIZACJA:

- Poznań,
- Warszawa.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- US and International Transfer Agency,
- Franklin Templeton Services,
- Global Marketing Services,
- Project Management Office,
- Franklin Templeton Technology,
- Global Product Strategy,
- Finance,
- Accounting.

ADRES FIRMY:

 FRANKLIN TEMPLETON INVESTMENTS
POLAND SP. Z O.O.
ul. Przemysłowa 3, Poznań

MEDIA:

 www.franklintempletoncareers.com



KOGO SZUKAMY

Poszukujemy pracowników z dobrą znajomością języka angielskiego, chętnych do rozpoczęcia lub kontynuowania swojej drogi zawodowej w środowisku międzynarodowym. Nasi pracownicy to osoby, które ukończyły różne kierunki studiów i mają bardzo różnorodne doświadczenie. Oferujemy staże dla studentów, pracę dla absolwentów, a także stanowiska specjalistyczne, eksperckie oraz liderskie.

ROZPOCZNIJ KARIERĘ Z NAMI

Możesz dołączyć do naszej organizacji, będąc jeszcze studentem. Przez cały rok oferujemy płatne programy stażowe, które trwają 6 miesięcy i dają możliwość zdobycia doświadczenia w globalnej organizacji przy wsparciu specjalistów.

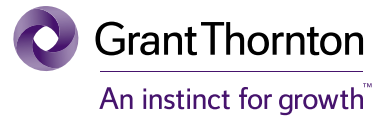
MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Rozwój osobisty i zawodowy naszych pracowników ma dla nas kluczowe znaczenie, ponieważ wierzymy, że wykwalifikowani ludzie umacniają naszą firmę. Jesteśmy zwolennikami nauki poprzez praktyczne doświadczenie, dzielenie się wiedzą oraz stwarzanie pracownikom możliwości nawiązywania kontaktów, budowania relacji i pozyskiwania informacji zwrotnej z różnych źródeł.

Rozwój to dla nas nie tylko nabywanie umiejętności zawodowych. Poprzez udział w różnego rodzaju inicjatywach pracowniczych, grupach zainteresowań czy akcjach charytatywnych nasi pracownicy mają szansę rozwinąć się w innych obszarach czy wesprzeć działania na rzecz lokalnej społeczności.



NIGDZIE NIE MA TAKICH SZEFOW JAK U NAS! PRZEKONAJ SIĘ SAM – ZACZNIJ OD STAŻU I ZOSTAŃ NA DŁUŻEJ



www.grantthornton.pl/kariera

KIM JESTEŚMY?

Od ponad 25 lat tworzymy w Polsce wyjątkowe miejsce pracy – dołącz do nas! Przywita Cię ponad 550-osobowy zespół ludzi z pasją i pozytywną energią, lubiący wyzwania, otwarty na nowe pomysły i rozwiązania.

Nasza kultura organizacyjna skupia się wokół 4 wartości: możesz być sobą, masz wpływ, jesteś członkiem wyjątkowego zespołu, ciągle się rozwijasz. Ludzie są dla nas najważniejsi, dlatego staramy się wychodzić naprzeciw ich oczekiwaniom i dbać o pracowników. Zapewniamy elastyczne godziny pracy oraz home office, a także kartę MultiSport i prywatną opiekę medyczną. Organizujemy konkursy, w których można zdobyć np. dofinansowanie na rozwój pasji. Wspólnie tworzymy wyjątkową atmosferę pracy, świętujemy ważne wydarzenia z życia pracowników, organizujemy spotkania integracyjne. Dbamy też o rozwój poprzez jasno określoną ścieżkę awansowania, bogaty pakiet szkoleń oraz wsparcie w zdobywaniu uprawnień zawodowych.

KOGO SZUKAMY?

Cenimy ludzi, którzy potrafią myśleć analitycznie, ponieważ zapewnią to szeroki rozwój w świecie biznesu. Niezwykle istotna jest również komunikatywność, umiejętność współpracy i otwartość. Pracujemy bowiem w środowisku dzielenia się wiedzą i pracy zespołowej. Niezbędna jest też odpowiedzialność i dokładność.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:


- Audyty (finansowy, wewnętrzny),
- Doradztwo (podatki, transakcje kapitałowe, due diligence, ceny transferowe, konsulting, zarządzanie projektami, doradztwo europejskie),
- Outsourcing (księgowość, kadry i płace),
- Kancelaria Prawna,
- Digital Drive (doradztwo cyfrowe, badania User Experience, cyberbezpieczeństwo),
- Wsparcie biznesu (marketing, HR, administracja, IT).

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- Finanse i rachunkowość,
- Prawo,
- Ekonomia,
- Matematyka finansowa,
- Zarządzanie / Administracja.

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 GRANT THORNTON
ul. abpa A. Baraniaka 88 E, bud. F
61-131 Poznań

 tel. (61) 625 11 00

PRAKTYKA-STAŻ-PRACA

Oferujemy bogaty program praktyk i staży studenckich, zapewniając: elastyczny grafik (uwzględniający zajęcia na studiach), wynagrodzenie, udział w realnych projektach. Najlepsi praktykanci i stażyści otrzymują propozycję pracy.

PROCES REKRUTACYJNY

Odwiedź naszą stronę www.grantthornton.pl/kariera i wyślij CV. Jeśli Twój profil nas zainteresuje, zaprosimy Cię na spotkanie w jednym z naszych biur. Zapytamy Cię o Twoje doświadczenia (nie tylko zawodowe), oczekiwania, plany na przyszłość. Możemy poprosić Cię również o rozwiązanie testu z j. angielskiego lub zadania merytorycznego. Opowiemy Ci dokładnie o stanowisku, abyśmy mogli wzajemnie lepiej się poznać. Niezależnie od naszej decyzji rekrutacyjnej, na pewno otrzymasz feedback.

LOKALIZACJA:

Poznań, Warszawa, Katowice, Wrocław,
Kraków, Toruń

MEDIA:

 rekrutacje@pl.gt.com

 facebook.com/GrantThorntonPL

 instagram.com/grant_thornton_polska

 linkedin.com/company/grant-thornton-poland

 twitter.com/GrantThorntonPL



HITACHI VANTARA – INSPIRE THE NEXT!

HITACHI
Inspire the Next

www.hitachivantara.com/careers

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.

NASZE ZESPOŁY

W naszym krakowskim biurze pracuje obecnie ponad 400 specjalistów zatrudnionych w różnych zespołach, m.in.:

- Finanse i Księgowość,
- Wsparcie Sprzedaży,
- Usługi Profesjonalne,
- IT,
- HR,
- Business Intelligence.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy specjalistów z różnym poziomem doświadczenia zawodowego, którzy posługują się bardzo dobrze językiem angielskim i którym bliskie będą wartości Hitachi Vantara nawiązujące do japońskich korzeni firmy:

- Wa (harmonia, zaufanie i szacunek),
- Makoto (uczciwość i szczerłość),
- Kaitakusha-Seishin (pionierski duch i wyzwania).

BENEFITY:

- Szkolenia i liczne możliwości rozwoju zawodowego;
- Elastyczny czas pracy;
- Możliwość pracy z domu;
- Innowacyjny biznes;
- Międzynarodowe środowisko i współpraca z zespołami z całego świata;
- Wyjątkowi ludzie i wiele okazji do wspólnego świętowania;
- Atrakcyjne wynagrodzenie i nagrody za szczególne osiągnięcia;

- Multisport i inne benefity z „kafeterii”, karty podarunkowe;
- Dobra kawa i inne napoje, owoce;
- Pokój relaksacyjny z fotelem do masażu;
- Dodatkowy dzień wolny (Dzień Założycieli Hitachi) i dzień, który możesz przeznaczyć na wolontariat.

REKRUTACJA

Rekrutację na stanowiska specjalistyczne prowadzimy przez cały rok w zależności od potrzeb biznesowych poszczególnych działów, a na płatne staże/praktyki – głównie w okresie wakacyjnym.

Pierwszym krokiem dla kandydatów jest zaaplikowanie online przez naszą stronę kariery: www.hitachivantara.com/careers.

Skontaktujemy się z wybranymi osobami i poinformujemy o dalszych etapach!

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ!

Zapraszamy studentów i absolwentów do udziału w naszym płatnym programie stażowym – Inspire the Youth! Poszukujemy osób entuzjastycznych i chętnych do nauki, posługujących się językiem angielskim i dostępnych min. 20 h tygodniowo przez okres min. 3 miesięcy.

Zapewniamy szkolenia i możliwość poznania specyfiki pracy w międzynarodowym środowisku biznesowym, a także zachęcamy do dłuższej współpracy z nami, również po zakończeniu stażu.

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 to tylko niektóre z powodów, dla których warto dołączyć do Hitachi Vantara.

ADRES:

 ul. Armii Krajowej 16, Kraków

MEDIA:

 career-krakow@hitachivantara.com

 www.hitachivantara.com/careers

 [linkedin.com/company/hitachi-vantara](https://www.linkedin.com/company/hitachi-vantara)

 [facebook.com/HitachiVantara](https://www.facebook.com/HitachiVantara)

Pasja i praca idą ze sobą w parze.
Bo razem najlepiej.

Jump on.



ZDOBYWAJ DOŚWIADCZENIE, BUDUJĄC Z NAMI BANK PRZYSZŁOŚCI!



www.ingbank.pl/kariera

W ING Banku Śląskim inspirujemy ludzi do działania, aby byli o krok do przodu, w życiu i w biznesie. Z myślą o naszych pracownikach tworzymy wyjątkowe środowisko pracy, w którym wspiera się ich inicjatywy i dba o rozwój talentów. W ING liczą się ludzie. Po prostu. #jumpon

CO NAS WYRÓŻNIA?

1. Kultura organizacyjna oparta na Pomarańczowym Kodzie, promująca m.in.: podejmowanie inicjatywy, poszukiwanie rozwiązań i pomoc innym w osiągnięciu sukcesów.
2. Możliwości rozwoju, gwarantujące naszym pracownikom udział w aktywnościach, dzięki którym stają się ekspertami w swojej dziedzinie.
3. Technologie, innowacje oraz agile, pozwalające nam lepiej odpowiadać na wyzwania zmieniającego się świata.
4. Realizowanie naszej strategii biznesowej w odpowiedzialny i zrównoważony sposób.
5. Przyjazna przestrzeń wspierająca kreatywność, twórcze myślenie i budowanie dobrej atmosfery w pracy.

PROGRAMY ROZWOJOWE DLA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW W ING BANKU ŚLĄSKIM:

Staż z Lwem to szansa na pracę pod okiem ekspertów ING oraz zdobycie pierwszego doświadczenia w wybranym obszarze banku. Prowadząc rekrutację na staże, poszukujemy studentów już od pierwszego roku studiów i absolwentów wyróżniających się swoimi pasjami oraz zwinnie poruszających się w świecie technologii. Staż z Lwem to nowe możliwości i okazje do rozwoju, które warto wykorzystać.

Znajdź ofertę dla siebie na: ing.pl/stazzlwem

OBSZARY, W KTÓRYCH MOŻESZ SIĘ Z NAMI ROZWIJAĆ:

- Bankowość Detaliczna,
- Finanse,
- Big Data,
- IT,
- Bankowość Korporacyjna,
- Zarządzanie projektami,
- Ryzyko,
- Operacje.

ADRESY:

 Centrala w Katowicach
ul. Sokolska 34, Katowice

 Centrala w Warszawie
ul. Puławska 2, Warszawa

MEDIA:

 facebook.com/INGBankSlaski

 twitter.com/INGBankSlaski

 instagram.com/INGBankSlaski

 linkedin.com/company/ing-bank-slaski-sa

 youtube.com/user/INGBSK

International Talent Programme to międzynarodowy program talentowy dla studentów ostatnich lat studiów i świeżo upieczonych absolwentów, który daje możliwość dołączenia do międzynarodowej społeczności pracowników Grupy ING w ramach jednej z 7 ścieżek rozwoju:

- IT,
- Ryzyko,
- Bankowość Korporacyjna,
- Bankowość Detaliczna,
- Finanse,
- HR,
- Data Analytics.

Możesz poznawać świat dzięki zagranicznym podróżom służbowym, a także zdobyć międzynarodowe certyfikaty np. Lean Six Sigma, Scrum, CFA. Brzmi interesująco?

Dowiedz się więcej na: ing.pl/ITP

ChallengING to roczny program rozwoju, intensywnej nauki i pracy pełnej wyzwań przy realizacji samodzielnych zadań w ramach wybranej przez siebie ścieżki: Data Science – analizy predykcyjne lub Projektowanie i tworzenie oprogramowania. Wyobraź sobie, że łączysz studia z pracą, a po roku zostajesz samodzielnym specjalistą – twórcą z nami bank TECHnologii.

Sprawdź na: ing.pl/challenging

Zaaplikuj na wybrany program i zobacz, jakich barw nabierze Twoja kariera!



TWOJE LATA W MAZARS LATA, KTÓRE SIĘ LICZĄ.

www.mazars.pl



KIM JESTEŚMY?

Mazars jest międzynarodową, zintegrowaną i niezależną organizacją specjalizującą się w audycie, usługach księgowych, doradztwie podatkowym, prawnym* i usługach doradztwa biznesowego.

Obecnie Mazars działa w 89 krajach i terytoriach zależnych, na wszystkich kontynentach, tworząc zintegrowaną sieć biur. Firma korzysta z fachowej wiedzy 40 000 specjalistów – 24 000 w ramach zintegrowanej sieci biur Mazars i 16 000 poprzez Mazars North America Alliance. Doradzamy dużym spółkom międzynarodowym, małym i średnim przedsiębiorstwom, inwestorom prywatnym i instytucjom publicznym na każdym etapie ich rozwoju na całym świecie.

Obecnie Mazars zajmuje wiodącą pozycję na rynku usług audytorsko-doradczych w Polsce. Prowadząc działalność w Warszawie i w Krakowie, zatrudniamy ponad 230 specjalistów, którzy towarzyszą rozwojowi przedsiębiorstw, oferując pełen zakres usług w dziedzinie audytu, księgowości, podatków, doradztwa kadrowo-płacowego oraz doradztwa biznesowego.

Obsługujemy ponad 800 polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw różnej wielkości, w tym spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Proponujemy im rozwiązania oparte na dogłębnym zrozumieniu każdej firmy, dopasowane do jej etapu rozwoju i zgodne z jej oczekiwaniami. Naszemu doświadczeniu zaufało wielu klientów. Niektórzy z nich współpracują z nami od ponad 25 lat.

CZAS TRWANIA STAŻY: 3-9 miesięcy

PROFIL STAŻYSTY:

student o profilu ekonomicznym, finansowym, prawniczym lub marketingowym.

ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH:

wymagany: dobry angielski,
mile widziany: francuski lub niemiecki.

POSZUKUJEMY KANDYDATÓW DO PRACY W DZIAŁACH:

- Audyt Finansowy,
- Dział Usług Księgowych,
- Dział Usług Kadrowo-Płacowych,
- Doradztwo Podatkowe,
- Doradztwo Finansowe,
- Marketing i Komunikacja.

PREFEROWANE PRZEZ NAS KIERUNKI STUDIÓW:

- Finanse i Księgowość,
- Prawo,
- Marketing,
- Ekonomia.

OFERUJEMY:

- naukę i rozwój,
- awanse pionowe i poziome,
- Mazars Mobility,
- umowę o pracę,
- atrakcyjne wynagrodzenie,
- dogodną lokalizację,
- pakiet medyczny,
- kafeterię MyBenefit i Kartę Multisport,
- ubezpieczenie,
- integrację.

KOGO SZUKAMY?

Naszą ofertę kierujemy zarówno do młodych kandydatów, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy, jak również do osób z rocznym lub kilkuletnim doświadczeniem poszukujących wyzwania na stanowiskach specjalistycznych.

PROCES REKRUTACJI

Staramy się, aby proces rekrutacji był jak najkrótszy, dlatego składa się on z kilku prostych etapów: aplikacja online na jedną z aktualnych ofert pracy, analiza i selekcja przesłanych CV, rozmowa kwalifikacyjna z pracownikiem działu HR oraz, w zależności od rekrutacji, z managerem danego działu. Na tym etapie sprawdzamy podstawowe umiejętności/wiedzę merytoryczną oraz poziom znajomości języka angielskiego. Do dwóch tygodni od spotkania informujemy wszystkich kandydatów o decyzji rekrutacyjnej.

Proces rekrutacyjny kończy się przedstawieniem oferty wybranym kandydatom, a po uzgodnieniu jej warunków ustalany jest dzień rozpoczęcia pracy w naszym zespole.

* w przypadku, gdy jest to dozwolone na mocy obowiązujących przepisów prawa krajowego.

LOKALIZACJE:


Warszawa, Kraków

ADRESY:

 ul. Piękna 18, Warszawa

 ul. Mogilska 65, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 Joanna Tomczak – Manager HR
j.tomczak@mazars.pl

MEDIA:

 www.mazarscareers.com/pl

 facebook.com/MazarsPoland



NATIONAL WESTMINSTER BANK PLC SPÓŁKA AKCYJNA ODDZIAŁ W POLSCE

jobs.rbs.com/poland



O NAS

National Westminster Bank jest częścią grupy RBS, która jest jedną z największych instytucji finansowych w Wielkiej Brytanii. National Westminster Bank obsługuje klientów w Anglii i Walii, oferuje szeroką gamę produktów i usług skierowanych do klientów indywidualnych, korporacyjnych oraz instytucjonalnych.

Historia NatWest sięga lat 60-tych ubiegłego wieku, od kiedy bank rozpoczął swoją działalność operacyjną i dał się poznać jako lider innowacji i pomysłowych rozwiązań. Jest jednym z głównych inicjatorów rozwoju sieci bankomatów w latach 60. i 70. Dekadę później, w latach 80., wprowadził karty debetowe Switch.

Dzisiaj NatWest ciągle dostarcza najnowsze rozwiązania swoim klientom w Anglii i Walii, gdzie jako jeden z pierwszych banków wprowadził uwierzytelnianie za pomocą linii papilarnych.

W Polsce National Westminster Bank prowadzi globalne centrum usług wspólnych dla całej grupy finansowej. NatWest Polska świadczy usługi w zakresie wsparcia procesów bankowych i jest kluczowym elementem realizacji strategii rozwoju. Szeroki wachlarz usług obejmuje operacje bankowe, finanse, technologię, bezpieczeństwo informacji, przeciwdziałanie praniu pieniędzy, zarządzanie projektami, dostarczanie informacji zarządczej oraz analizy biznesowe.

KOGO SZUKAMY?

W naszej firmie skupiamy się na współpracy z klientem i pracy zespołowej, lubimy pracę w dynamicznym środowisku, jesteśmy kreatywni, chętni do nauki i wprowadzania innowacji w nasze życie. Poczujesz się jak w start-upie, a każda Twoja decyzja i każde Twoje działanie będzie się liczyć.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Finance,
- HR,
- Technology & Data.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Bankowość,
- Finanse i Rachunkowość,
- Informatyka,
- Matematyka,
- Ekonomia,
- Quantitative methods.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

- angielski.

BENEFITY:

- Pakiety szkoleń,
- Programy talentowe,
- Wewnętrzne oferty pracy,
- Klub Toastmasters,
- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie oraz w podróży,
- Karta lunchowa,
- Voucher kulturalny,
- Karta Multisport,
- 2 dni pracy zdalnej, elastyczne godziny pracy,
- Sieci pracownicze,
- Grupy sportowe,
- Program emerytalny,
- Przestrzenie do rozrywki,
- Zniżki u partnerów.

DOŁĄCZ DO NAS, JEŚLI:

- Jesteś entuzjastyczną i otwartą osobą,
- Lubisz pracować w grupie i chętnie poszerzasz swoją wiedzę,
- Jesteś zdeterminowany/a do wprowadzania zmian,
- Mówisz płynnie w języku angielskim.

PROCES REKRUTACJI

Jest bardzo prosty, wystarczy złożyć aplikację online na naszej stronie internetowej: jobs.rbs.com/poland

Nie znalazłeś/aś interesującej Cię oferty? Daj znać, że chcesz z nami pracować! Dołącz do naszej Sieci Talentów (Talent Network), którą możesz znaleźć na naszej stronie z ofertami i prześlij swoje CV. Skontaktujemy się z Tobą, gdy tylko adekwatna dla Ciebie rola będzie dostępna.

KOLEJNE KROKI:

Rozmowa telefoniczna – zadzwonimy do Ciebie, żeby usłyszeć o powodach złożenia aplikacji i o Twoim doświadczeniu,

Rozmowa „face-to face” – jeśli obie strony będą zadowolone z wyniku rozmowy telefonicznej, zaprosimy Cię na rozmowę z managerem rekrutującym. Niektóre role będą wymagały od Ciebie wykonania dodatkowego zadania.

Oferta pracy – po rozmowie kwalifikacyjnej damy Ci znać, jaka jest nasza decyzja.

LOKALIZACJA:

Warszawa

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 National Westminster Bank Plc SA
Oddział w Polsce
ul. 1-go Sierpnia 8A, Warszawa

MEDIA:

 [linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank](https://www.linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank)

Nordea suits me. How about you?



**WE'RE OPEN. TO NEW IDEAS. TO BEING CHALLENGED.
TO DIFFERENT PERSPECTIVES.
TO GROWTH AND INNOVATION. TO YOU.**

Nordea

www.nordea.pl

KIM JESTEŚMY?

Nordea Bank Abp 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 klientów banku. W Trójmieście natomiast mieści się Centrum IT, które pracuje nad rozwojem jednego z największych centralnych systemów informatycznych.

Nordea w Polsce rośnie bardzo dynamicznie. Coraz więcej procesów ze Skandynawii jest przenoszonych do Polski.

W 2019 roku zatrudniamy w Polsce ponad 4000 osób w 3 lokalizacjach: w Łodzi, Warszawie i Trójmieście. W nadchodzącym roku duży nacisk kładziemy na wzrost zatrudnienia zarówno w obszarze IT, jak i bankowości.

KOGO SZUKAMY

W Łodzi poszukujemy osób do różnych departamentów w obrębie naszego centrum back-office'owego. Szukamy zarówno osób, dla których będzie to pierwsza praca, jak i kandydatów, którzy mogą pochwalić się doświadczeniem zawodowym w obszarze finansów lub bankowości.

W Trójmieście i Warszawie zapraszamy do współpracy zarówno początkujących w branży IT specjalistów, jak i ekspertów z długoletnim doświadczeniem.

Gwarantujemy ciekawą ścieżkę rozwoju i wsparcie w budowie kompetencji zarówno merytorycznych jak i personalnych.

Do procesu rekrutacyjnego zapraszamy wybranych kandydatów spełniających oczekiwania zawarte w naszych ofertach.

Pierwszym etapem rekrutacji jest rozmowa telefoniczna, podczas której zbieramy podstawowe informacje o kandydacie oraz weryfikujemy znajomość języka angielskiego, ale przede wszystkim dajemy szansę poznania nas kandydatowi.

Następnym krokiem jest rozmowa rekrutacyjna z liderem zespołu, podczas której kandydat ma możliwość uzyskania szerszych informacji o specyfice przyszłej pracy oraz zaprezentowania swoich kompetencji.

Decyzja o zatrudnieniu kandydata jest podejmowana w okresie do 2 tygodni. Informujemy o niej kandydata telefonicznie bądź mailowo. W przypadku specjalistycznych stanowisk ten czas może się nieznacznie wydłużyć – związane jest to z dłuższym procesem rekrutacyjnym.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Zatrudniamy także stażystów, którzy często po ukończeniu 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 oraz znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- IT,
- Centrum Operacyjne.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

IT, Finanse, Księgowość, Bankowość, Filologia angielska, Skandynawistyka.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:


angielski, szwedzki, duński, fiński, norweski.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Świąteczne bonusy,
- Konkursy wewnętrzne,
- Płatny program poleceń,
- Elastyczne godziny pracy,

- Wygodna lokalizacja – biura znajdują się w centrum Łodzi, Warszawy i Trójmiasta,
- Parking dla rowerów,
- Praca zdalna – na niektórych stanowiskach możemy pracować częściowo zdalnie,
- Prywatna opieka medyczna,
- Pakiet sportowy,
- Owocowe środy,
- Kursy językowe,
- Imprezy integracyjne,
- Sekcje sportowe.

ADRESY:

 Centrum Operacyjne:
ul. Rydza-Śmigłego 20, Łódź
(siedziba główna)



IT:

- ul. Łużycka 8B, Gdynia
- al. Grunwaldzka 472, Gdańsk
- ul. Daimlera 2, Warszawa

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:



recruitment.noc@nordea.com



rekrecjalT@nordea.com

MEDIA:



www.nordea.pl



PODEJMIJ WYZWANIE I NADAJ TEMPO SWOJEJ KARIERZE. DOŁĄCZ DO PwC



pwc.pl/kariera

KIM JESTEŚMY?

W PwC naszym celem jest budowanie społecznego zaufania i rozwiązywanie kluczowych problemów. Jesteśmy siecią firm działającą w 158 krajach. Zatrudniamy ponad 250 tys. osób, które dostarczają naszym klientom najwyższej jakości usługi w zakresie doradztwa biznesowego, podatkowo-prawnego oraz audytu.

W Polsce PwC posiada 7 biur regionalnych – w Warszawie, Łodzi, Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach, Krakowie oraz Financial Crime Unit w Gdańsku i dwa Service Delivery Center – w Katowicach i Opolu. PwC w Polsce zatrudnia blisko 6 tys. osób. Dowiedz się więcej na: pwc.pl/kariera

PwC W LICZBACH

158 – krajów, w których PwC ma swoje biura
250 000 – pracowników na świecie
419 – dla tylu firm z listy 500 Global Companies PwC świadczy usługi
29 – lat w Polsce
6 000 – pracowników w Polsce

W JAKICH OBSZARACH MOŻESZ SIĘ U NAS ROZWIJAĆ?

- Audyt,
- Doradztwo podatkowo-transakcyjne,
- Doradztwo biznesowe,
- Technologia (np. cyberbezpieczeństwo, analiza i wizualizacja danych, CRM, SAP),
- Financial Crime Unit (wykrywanie prób prania pieniędzy, przeciwdziałanie rozwojowi przestępczości gospodarczej i zapobieganie wspieraniu terroryzmu).

NIE JESZCZE MASZ DOŚWIADCZENIA? ZACZNIJ W PwC!

Zapraszamy na praktyki studentów od 3-go roku studiów i absolwentów – nie wymagamy wykształcenia kierunkowego, ważne są dla nas zdolności analityczne, znajomość języka angielskiego i umiejętność logicznego myślenia.

Studujesz na 1. lub 2. roku studiów pierwszego stopnia? Aplikuj na program letnich praktyk WEX.

JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACYJNY?

1. Sprawdź ofertę praktyk na stronie pwc.pl/kariera i aplikuj.
2. Zrealizuj test zdolności numerycznych.
3. Przystąp do video-interview weryfikującego znajomość języka angielskiego.
4. Weź udział w spotkaniu rekrutacyjnym / Assessment Centre.
5. Dołącz do PwC!

NASZE WARTOŚCI:

- #Act with integrity
- #Work together
- #Make a difference
- #Care
- #Reimagine the possible

NASZE BIURA:

- Warszawa,
- Gdańsk,
- Katowice,
- Opole,
- Kraków,
- Łódź,
- Poznań,
- Wrocław.

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 ul. Polna 11, Warszawa

MEDIA:

 kariera@pl.pwc.com

 [linkedin.com/company/pwc-polska](https://www.linkedin.com/company/pwc-polska)

 [instagram.com/PwCPolska](https://www.instagram.com/PwCPolska)

 [facebook.com/PwCPolska](https://www.facebook.com/PwCPolska)



SKANDYNAWSKA FIRMA OPIERAJĄCA SIĘ NA PODSTAWOWYCH WARTOŚCIACH TAKICH JAK UCZCIWOŚĆ, ODPOWIEDZIALNOŚĆ, EFEKTYWNOŚĆ, PASJA I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ



www.facebook.com/ROCKWOOLGlobalBusinessServices

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 kontroling. Mamy możliwość rozwijania się zarówno pionowo, od stanowiska młodsze 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!

LOKALIZACJA:

Poznań


PREFEROWANE JĘZYKI OBCE:

- angielski (obowiązkowy),
- niemiecki,
- francuski,
- niderlandzki,
- duński,
- szwedzki
- i inne (mile widziane).

POŻĄDANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Ekonomia,
- Rachunkowość,
- Analiza Matematyczna,
- Księgowość,
- Informatyka,
- filologie językowe i inne.

ADRES:

 ROCKWOOL Global Business Service Center
Biurowiec Maraton,
ul. Królowej Jadwigi 43, Poznań

KONTAKT:

 HR_Poznan@rockwool.com

 [facebook.com/
ROCKWOOLGlobalBusinessServices](https://www.facebook.com/ROCKWOOLGlobalBusinessServices)

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!

BENEFITY, KTÓRE OFERUJEMY:

1. Ciekawe wyzwania i dużo możliwości rozwoju zarówno pionowego jak i poziomego;
2. Nowoczesne biuro w oparciu o filozofię „activity-based” w centrum Poznania z m.in. regulowanymi biurkami, strefami współpracy, pomieszczeniami typu chill-out czy silence i pyszną kawą;
3. Prywatna opieka medyczna i pakiet MyBenefit;
4. Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej.

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.

**START
SOMETHING
REMARKABLE.**



SHELL BUSINESS OPERATIONS



www.shell.pl/krakow

KIM JESTEŚMY

Firma Shell jest globalną grupą firm energetycznych i petrochemicznych, która zatrudnia ok. 82 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 tworzy ponad 3 800 profesjonalistów, reprezentujących ponad 50 narodowości. Razem ze współpracownikami z wielu kontynentów tworzymy jeden z najbardziej niezwykłych biznesów świata. Jesteśmy kluczową częścią zaawansowanych procesów biznesowych całej firmy. Pracujemy w ponad 20 językach.

KOGO SZUKAMY

Prowadzimy nieustanną rekrutację specjalistów do takich działów jak: finanse, obsługa klienta, zasoby ludzkie, zakupy, logistyka, dział prawny czy komunikacji wewnętrznej. Nowością centrum są działy kreatywne, zespół inżynierów.

Studentom i absolwentom oferujemy płatne staże oraz programy rozwojowe (Program Praktyk Letnich, Talent Campus Hire for Finance 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, dla której ważna jest chęć ciągłego rozwoju. Siłą naszej firmy jest różnorodność, z której codziennie czerpiemy nowe inspiracje. Masz możliwość angażowania się w liczne działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Jeśli chcesz zmieniać swoje najbliższe otoczenie na lepsze, z nami będziesz mieć wiele takich okazji!

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

- Automatyka i Robotyka, Mechanika, Mechatronika;
- Energetyka, Ekologiczne Źródła Energii;
- Finanse, Ekonomia, Ekonometria;
- Geofizyka, Geologia, Górnictwo;
- Inżynieria i Ochrona środowiska;
- Inżynieria i Technologia Chemiczna;
- Ceramika, Chemia Budowlana;
- Inżynieria Materiałowa;
- Marketing, Sprzedaż;
- Matematyka, Inżynieria Obliczeniowa;
- Transport, Spedycja, Logistyka;
- Wiertnictwo, Inżynieria Naftowa, Gazownictwo;
- Zarządzanie, HR.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

arabski, bułgarski, czeski, niemiecki, hiszpański, francuski, chorwacki, węgierski, włoski, niderlandzki, portugalski, rosyjski, słoweński, słowacki, serbski, turecki, angielski, polski, duński, fiński, szwedzki

LOKALIZACJA:

Kraków

DZIĘKI WSPÓŁPRACY Z NAMI ZYSKUJESZ:

- Możliwość rozwoju w firmie będącej globalnym liderem energetycznym;
- Środowisko pracy oparte na dobrej atmosferze, zaufaniu, kulturze różnorodności i inkluzywności;
- Atrakcyjne wynagrodzenie i bonus roczny;
- Dodatki do szkoleń i certyfikatów (ACCA, CIMA, CIPS, Lean Six Sigma);
- Kompleksową opiekę medyczną, indywidualne ubezpieczenie na życie;
- LuxMed pakiet VIP dla osób niepełnosprawnych;
- Pakiet relokacyjny z profesjonalnym kompleksowym wsparciem;
- Kartę paliwową EuroShell;
- System kafeteryjny;
- Zniżki do restauracji na terenie Energy Campus Shell.

PROCES REKRUTACJI

1. **Visit.** Odwiedź naszą stronę internetową www.shell.pl/krakow, gdzie znajdziesz aktualne oferty pracy.
2. **Apply.** Załóż konto, uzupełnij dane i załącz CV.
3. **Pre-interview.** Po analizie CV skontaktujemy się z Tobą w celu umówienia pre-interview lub testów weryfikacyjnych.
4. **Interview.** Następnym krokiem jest rozmowa rekrutacyjna w naszym biurze w Krakowie.
5. **Offer.** Po pozytywnym zakończeniu procesu rekrutacyjnego rekruter skontaktuje się z Tobą i złoży ofertę.

ADRES:


 SHELL ENERGY CAMPUS
ul. Czerwone Maki 85, Kraków

MEDIA:

 [linkedin.com/company/shell/](https://www.linkedin.com/company/shell/)

 [facebook.com/ShellPolska](https://www.facebook.com/ShellPolska)

 [youtube.com/user/Shell](https://www.youtube.com/user/Shell)

 [instagram.com/shell/](https://www.instagram.com/shell/)



JOIN SMITH+NEPHEW MAKE LIFE UNLIMITED

life-unlimited.smith-nephew.com

Smith+Nephew

KIM JESTEŚMY

Smith+Nephew to brytyjska medyczna firma produkcyjna, działająca w obszarach medycyny sportowej, rekonstrukcji ortopedycznej i zaawansowanych materiałów opatrunkowych. Obecna w ponad 100 krajach, jest jednym z liderów w branży medical devices. Misją firmy jest przyspieszenie powrotu do zdrowia, utrzymanie sprawności, przedłużenie życia – wykorzystując najnowsze technologie, realizuje misję #LifeUnlimited.

Wrocławskie centrum Global Business Services wspiera funkcjonowanie i rozwój Smith+Nephew na całym świecie, świadcząc wewnętrzne serwisy w obszarach Finance & Accounting, Financial Planning & Analysis, Controlling, IT, HR, Procurement czy Order Management. Przeświecają nam trzy wartości – Care + Collaboration + Courage.

KOGO SZUKAMY

Stawiamy na profile będące połączeniem eksperckiej wiedzy merytorycznej oraz kompetencji przyszłości. Kluczową rolę odgrywają umiejętności językowe. Prowadzimy rekrutacje na role obsługujące w głównej mierze rynek europejski, stąd znajomość języków takich jak niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, portugalski, szwedzki, fiński, duński, norweski czy rosyjski jest u aplikujących kandydatów niezwykle atrakcyjna dla Smith+Nephew. Nasi pracownicy odpowiadają za przeniesienie, zbudowanie oraz rozwój i optymalizację zaawansowanych procesów biznesowych świadczonych regionalnie lub nawet globalnie. Szukamy ekspertów i liderów, którzy potrafią zarządzać świadczonymi serwisami w dynamicznym i ciągle rozwijającym się środowisku z pełną troską o finalnego klienta.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, portugalski, szwedzki, fiński, duński, norweski, niderlandzki, rosyjski.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Finanse i rachunkowość,
- Zarządzanie,
- Ekonomia,
- Informatyka.

BENEFITY:

- prywatna opieka medyczna,
- karta Multisport,
- ubezpieczenie na życie i zdrowie,
- szkolenia językowe,
- szkolenia merytoryczne,
- certyfikacje finansowe i księgowo,
- szkolenia lidarskie i miękkie,
- dofinansowanie do studiów,
- system bonusowy,
- Going Extra Mile program,
- ShareSave Plan,
- finansowane posiłki,
- nowoczesne biuro,
- elastyczne godziny pracy.

PROCES REKRUTACJI

Nasi pracownicy determinują nasz sukces, stąd proces rekrutacji jest dla nas niezwykle ważny.

Każdy z kandydatów weryfikowany jest pod kątem technicznym, kompetencji oraz dopasowania do kultury organizacyjnej. Kandydaci zapraszani są zawsze na rozmowę rekrutacyjną bezpośrednio z zatrudniającym managerem oraz rekruterem prowadzącym proces. Korzystamy też z assessmentów, które pozwalają nam mierzyć kompetencje i budować nastawione na współpracę zespoły, prowadzone przez zaangażowanych liderów.

REKRUTUJEMY:

- Kontrolerów Finansowych;
- Analityków i Starszych Analityków Finansowych;
- Księgowych i Głównych Księgowych RTR;
- Księgowych i Starszych Księgowych PTP i OTC;
- Proces Ekspertów;
- Team Liderów i Managerów Procesów.

JAK APLIKOWAĆ:

smith-nephew.com/careers

ADRESY:

 Smith+Nephew GBS i Technology Center
ul. Marii Skłodowskiej-Curie 12, Wrocław

 Smith+Nephew Oddział Komercyjny
ul. Osmańska 12, Warszawa



ROZWIŃ SWOJE HORYZONTY



www.sc.com/pl/careers

Standard Chartered jest wiodącym międzynarodowym bankiem skoncentrowanym na wspieraniu ludzi i firm w osiąganiu sukcesów w Azji, Afryce i na Bliskim Wschodzie. To, co nas wyróżnia, to nasza różnorodność – ludzie, kultura i zasięg. Mamy ponad 86 000 pracowników ze 125 różnych krajów i placówki na 60 rynkach świata. W Polsce działamy od czerwca 2018 roku.

CZYM ZAJMUJE SIĘ NASZA SPÓŁKA W POLSCE?

W związku z rosnącą koncentracją banku na rozwijaniu współpracy z klientami w Europie i Amerykach, budujemy globalne centrum usług biznesowych w Warszawie, które będzie wspierało naszą działalność w tych regionach w korzystniejszej strefie czasowej i lokalizacji niż inne tego typu jednostki zlokalizowane na wschodniej półkuli. Centrum to tworzą zespoły wyspecjalizowane w zarządzaniu złożonymi procesami opartymi na wiedzy, o międzynarodowym lub globalnym zasięgu, m.in.:

- przeciwdziałanie przestępczości finansowej (w tym zapobieganie praniu pieniędzy),
- dbanie o cyberbezpieczeństwo banku (ochrona przed złośliwym oprogramowaniem, wykrywanie zagrożeń, testy penetracyjne),
- zarządzanie ryzykiem płynności banku (przy udziale ekspertów ds. zarządzania ryzykiem finansowym, programistów, analityków biznesowych i kierowników projektów w celu szybkiego rozwoju i wdrażania rozwiązań),
- zarządzanie zasobami ludzkimi (prowadzenie rekrutacji na rynek polski, brytyjski i amerykański oraz realizacja międzynarodowych projektów z obszaru HR),
- negocjowanie kontraktów na instrumenty pochodne z klientami korporacyjnymi i instytucjonalnymi.

CO OFERUJEMY NASZYM PRACOWNIKOM?

- Możliwość współtworzenia naszego najnowszego globalnego centrum usług biznesowych;
- Możliwość rozwoju kompetencji w dynamicznie rozwijającej się organizacji z jasną strategią biznesową;
- Możliwość udziału w realizacji międzynarodowych projektów i budowania globalnych relacji biznesowych;
- Konkurencyjny pakiet benefitów (m.in. prywatną opiekę medyczną,

ubezpieczenie na życie, plan emerytalny, kartę lunchową i sportową);

- 26 dni płatnego urlopu niezależnie od stażu pracy;
- 3 dni dodatkowego płatnego urlopu, które pracownik może przeznaczyć na działania wolontariackie;
- Dogodną lokalizację miejsca pracy (w sąsiedztwie Ronda Daszyńskiego);
- Komfortową przestrzeń biurową z częściami wspólnymi, darmową kawą/herbatą i cyklicznymi dostawami owoców.

LOKALIZACJA:



ul. Towarowa 25a, Warszawa

W 2020 roku przeprowadzamy się do jednego z najnowocześniejszych kompleksów biurowych w Polsce, The Warsaw Hub, który znajduje się przy Rondzie Daszyńskiego w Warszawie.

JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI?

Po przesłaniu przez kandydatów aplikacji na wybrane stanowisko za pośrednictwem naszej globalnej platformy rekrutacyjnej i po przejściu przez nich przez tzw. test „culture fit” nasi rekruterzy analizują CV, aby wybrać profile w największym stopniu odpowiadające wymaganiom na danym stanowisku.

Następnym krokiem jest kontakt telefoniczny z wybranymi kandydatami, w trakcie którego rekruterzy przekazują im dodatkowe informacje na temat danego procesu rekrutacji i pytają o oczekiwania. Na tym etapie następuje również wstępna weryfikacja znajomości języków obcych określonych w ogłoszeniu.

Kandydaci, którzy pomyślnie przejdą ten etap, zapraszani są na rozmowę rekrutacyjną do naszego biura. Rozmowę przeprowadza zazwyczaj przyszły bezpośredni przełożony. W przypadku niektórych stanowisk kandydaci są proszeni o wykonanie określonych przez przełożonego zadań rekrutacyjnych, które mają na celu sprawdzenie umiejętności niezbędnych na danym stanowisku.

Po rozmowie analizujemy zgromadzone informacje, a potencjalny przełożony dokonuje wyboru kandydata, któremu składamy ofertę. Pozostali kandydaci również otrzymują powiadomienie o wyniku procesu rekrutacji.

STATE STREET

DLA NAS SUKCES TO WPŁYW – NASZYCH PRACOWNIKÓW NA KLIENTÓW, LOKALNĄ SPOŁECZNOŚĆ I SIEBIE NAWZAJEM.

www.statestreet.com/pl



KIM JESTEŚMY

State Street Bank Polska to bank depozytariusz, instytucja finansowa świadcząca usługi klientom instytucjonalnym – funduszom inwestycyjnym, emerytalnym, firmom ubezpieczeniowym, instytucjom publicznym.

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 kształcenia (np. studia podyplomowe), zajęcia językowe w grupach, programy mentoringu.
- Benefits – wszechstronny i elastyczny pakiet świadczeń socjalnych, uwzględniający m.in. prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, dodatkowe dni urlopu, karty sportowe typu Multisport czy bilety do kina.
- Dobrą atmosferę i pracę zespołową. Dla nas sukces to wpływ, jaki nasi pracownicy mają na naszych klientów, lokalną społeczność oraz na siebie nawzajem.

Tworzymy środowisko pracy, w którym nasi pracownicy czują się zaangażowani, docenieni, a także otrzymują wsparcie niezbędne do wykorzystania pełni ich potencjału.

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

KOGO SZUKAMY:

- studentów ostatnich lat studiów lub absolwentów kierunków ekonomicznych tj. księgowość, zarządzanie, bankowość i finanse; absolwenci innych kierunków studiów będą także rozważani;
- profesjonalistów i managerów z doświadczeniem w sektorze usług finansowych.

Obecnie poszukujemy kandydatów w obszarze Fund Accounting, Hedge Fund Accounting, Pricing, Derivatives, Financial Reporting Accounting, Financial Analysis, Market Data Analysis, Compliance Analysis, Risk Analysis.

Główne wymagania to biegła znajomość języka angielskiego oraz zdolności analityczne.

Wykształcenie ekonomiczne jest tutaj dodatkowym atutem.

Terminy rekrutacji: cały rok.

JAK DO NAS DOŁĄCZYĆ

Odwiedź naszą stronę www.statestreet.com/pl i dowiedz się więcej na temat naszych aktualnych ofert pracy i aplikuj na tę, która Ci odpowiada.

Spotkaj się z nami na targach pracy, na uczelni. Polub naszą stronę na Facebooku i bądź na bieżąco z informacjami i ofertami pracy State Street Bank Polska.

ADRES:

 ul. Podgórska 36, Kraków

MEDIA:

 www.statestreet.com/pl

 facebook.com/StateStreetBankPolska



(Y)OUR TIME IS NOW!

**UNIVERSAL
INVESTMENT**

www.universal-investment.com

Universal-Investment GmbH (UI) jest największym niezależnym dostawcą produktów inwestycyjnych związanych z administracją funduszy inwestycyjnych w krajach niemieckojęzycznych z ponad 50-letnią historią działalności. Obecnie firma zarządza aktywami o łącznej wartości 462 miliardów EUR, co stanowi siedmiokrotność wartości netto całego rynku funduszy inwestycyjnych w Polsce.

Ponad trzy czwarte wartości aktywów netto to produkty skierowane do klientów instytucjonalnych oraz detalicznych (UCITS, SICAV, Spezial-AIF, SCS itp.) Resztę stanowią aktywa zarządzane w ramach dodatkowych usług takich jak insourcing czy inwestycje bezpośrednie. Firma administruje ponad 1400 funduszami i strukturami inwestycyjnymi, zatrudniając łącznie ponad 700 pracowników we Frankfurcie, Luksemburgu oraz Krakowie. W skład trzech głównych linii produktowych UI wchodzi: tradycyjne fundusze inwestycyjne (Master KVG, Fundusze Private Label), alternatywne fundusze inwestycyjne (aktywa alternatywne, nieruchomości) oraz Portfolio Management. Firma oferuje swoim klientom szeroki wachlarz usług, w tym: doradztwo, opracowywanie i wdrażanie nowych produktów, administrację i wycenę wartości funduszy, obsługę prawno-podatkową, pomiar i zarządzanie ryzykiem, a także raportowanie na potrzeby klientów i instytucji nadzoru finansowego.

W 2018 roku Universal-Investment GmbH rozszerzył zasięg swojej działalności, otwierając nowy oddział w Krakowie, który jest w pełni licencjonowanym podmiotem (licencje UCITS oraz AIFM).

W Krakowie firma prowadzi rekrutację na stanowiska operacyjne w ramach łańcucha wartości w obszarze zarządzania funduszami, a także oferuje pracę ekspertom w zakresie Software Development, RPA, AI, Data Science oraz Project Management. Model operacyjny UI różni się od typowego modelu Shared Services i zakłada pełną integrację pracowników z Krakowa z zespołami we Frankfurcie i Luksemburgu. Oddział w Krakowie zatrudnia pracowników do wszystkich departamentów spółki macierzystej, a zakres ich obowiązków

nie ogranicza się do wybranych procesów operacyjnych, ale jest tożsamy z zakresem zadań i procesów realizowanych przez pracowników w innych lokalizacjach.

Podejmując pracę w Universal-Investment GmbH, zyskujesz możliwość rozwoju w sercu branży funduszy inwestycyjnych oraz:

- aktywnie uczestniczysz w wyjątkowym rozwoju firmy w środowisku międzynarodowym,
- przyczyniasz się do rozwoju kultury i unikalnego modelu biznesowego UI,
- wspierasz i wpływasz na realizację strategii, bierzesz czynny udział w optymalizacji procesów w oparciu o najnowocześniejsze technologie i innowacje,
- tworzysz profesjonalny zespół ekspertów, rozwijając swoją wiedzę, kompetencje oraz umiejętności.

PROCES REKRUTACJI

Proces rekrutacji w UI jest kilkuetapowy. Pierwszy etap to wstępna rozmowa z rekruterem, który sprawdza ogólny zakres wiedzy i umiejętności kandydata pod kątem dopasowania do roli, jak również przedstawia kandydatowi profil organizacji.

Następnym etapem procesu jest videorozmowa z bezpośrednim przełożonym z Frankfurtu, który dokładnie nakreśla zakres roli i obowiązków oraz dzieli się szczegółowymi informacjami na temat zespołu, specyfiki procesowej, obecnych projektów oraz perspektywy rozwoju pracownika i firmy.

Kolejnym, i w większości przypadków ostatnim, etapem procesu jest rozmowa w siedzibie firmy w Krakowie lub we Frankfurcie. Na tym etapie przybliżana jest strategia firmy, jej wartości i kultura organizacyjna. Proces rekrutacji jest szybki i sprawny. Kandydat otrzymuje informację zwrotną w przeciągu 1-3 tygodni.

Zapraszamy do kontaktu i zapoznania się z profilem firmy oraz aktualnie dostępnymi ofertami.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Administracja i księgowość funduszy,
- Finanse (Księgowość, Kontroling, Audyt),
- HR, Dział prawny i compliance,
- Wsparcie sprzedaży,
- Ryzyko,
- Zarządzanie produktami,
- IT, Robotyka i Data Science,
- Zarządzanie projektami.

BENEFITY:

- prywatna opieka medyczna,
- ubezpieczenie na życie,
- pakiet sportowo-rekreacyjny,
- możliwość pracy zdalnej,
- elastyczne godziny pracy,
- program poleceń pracowniczych,
- szkolenia w Polsce i zagranicą,
- kursy językowe,
- nowoczesne biuro tuż przy głównym dworcu kolejowym i autobusowym.

ADRES:

 Universal-Investment GmbH
High5, ul. Pawia 9, Kraków

MEDIA:

 www.universal-investment.com

 [linkedin.com/company/universal-investment](https://www.linkedin.com/company/universal-investment)

 twitter.com/ui_gmbh

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Bankowość, Finanse, Księgowość, Ekonomia, IT, Kierunki biznesowe, Germanistyka.



MISJĄ UKNF JEST DBAŁOŚĆ O STABILNE FUNKCJONOWANIE I BEZPIECZNY ROZWÓJ RYNKU FINANSOWEGO.

UKNF

URZĄD
KOMISJI
NADZORU
FINANSOWEGO

www.knf.gov.pl

Komisja Nadzoru Finansowego sprawuje nadzór nad sektorem bankowym, rynkiem kapitałowym, ubezpieczeniowym, emerytalnym, nadzoruje instytucje płatnicze i biura usług płatniczych, instytucje pieniądza elektronicznego, sektor kas spółdzielczych oraz pośredników kredytu hipotecznego i ich agentów.

Zadaniami KNF jest między innymi podejmowanie działań służących prawidłowemu funkcjonowaniu rynku finansowego, rozwój rynku finansowego i jego konkurencyjności; podejmowanie działań edukacyjno-informacyjnych w zakresie funkcjonowania rynku finansowego; udział w przygotowywaniu projektów aktów prawnych w zakresie nadzoru nad rynkiem finansowym; stwarzanie możliwości polubownego i pojednawczego rozstrzygnięcia sporów między uczestnikami rynku finansowego.

KOGO SZUKAMY?

Od studentów ostatnich lat po specjalistów z wieloletnim doświadczeniem.

Jeśli potrafisz dzielić się doświadczeniem oraz zdobywać wiedzę od najlepszych ekspertów w kraju – **UKNF jest miejscem dla Ciebie.**

Doceniamy otwarty umysł, zdolności analityczne, chęć i umiejętność szybkiego uczenia się, poznawania nowych zagadnień, czyli:

- **Ludzi głodnych wiedzy i pełnych energii do działania;**
- **Graczy zespołowych** o rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

1. Wyślij CV. Nasze oferty znajdziesz na stronie internetowej UKNF oraz na portalach z ogłoszeniami, np. pracuj.pl.
2. Na tym etapie rekrutacji analizujemy wszystkie nadesłane aplikacje, kontaktujemy się z wybranymi kandydatami.
3. Wybranych kandydatów zaprosimy na rozmowę, podczas której porozmawiamy o naszych wzajemnych wymaganiach i oczekiwaniach. Opowiemy Ci także o stanowisku, na które

aplikujesz i o naszej firmie. Podczas tego lub kolejnego spotkania poznasz bezpośredniego przełożonego.

4. W zależności od stanowiska, na które aplikujesz, możemy poprosić Cię o wypełnienie testu kompetencji w celu sprawdzenia Twoich umiejętności.
5. Po spotkaniu rekrutacyjnym poinformujemy Cię o naszej decyzji.
6. Jeśli decyzja będzie pozytywna, skontaktujemy się z Tobą i w zależności od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego przedstawimy Ci naszą ofertę pracy.

DLACZEGO WARTO U NAS PRACOWAĆ?

- Zapewniamy dostęp do unikalnej wiedzy, nowoczesnych technologii i kompetencji;
- Dajemy szansę na projektowanie rozwiązań, które mogą stać się standardem w krajowym, unijnym lub nawet globalnym systemie finansowym;
- Zapewniamy możliwość zbierania doświadczeń z obszaru, między innymi, nowych technologii na rynku finansowym, pracę nad ciekawymi i oryginalnymi projektami w różnych obszarach i specjalizacjach Urzędu;
- Oferujemy wprowadzenie przez doświadczoną kadrę w problematykę zadań Departamentu i Urzędu, pracę w wyjątkowych zespołach doświadczonych specjalistów, ekspertów krajowych i międzynarodowych oraz świetną atmosferę;
- Dajemy możliwość rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szerokiej gamie różnorodnych szkoleń grupowych i indywidualnych;
- Zapewniamy wynagrodzenie powiązane z bogatym pakietem socjalnym wspierającym rozwój, komfort, zdrowie i przyszłość pracowników oraz ich rodzin a także bezpieczeństwo, przyjazne środowisko pracy, dotrzymanie zobowiązań oraz wysokie standardy działania.

BENEFITY:


- karta sportowa,
- dofinansowanie do wycieczynku,
- szeroki wachlarz szkoleń indywidualnych i grupowych,
- ubezpieczenie grupowe.

Planujemy też w najbliższym czasie wprowadzić system kafeterijny i opiekę medyczną. Szanujemy Twój czas prywatny, dlatego zapewniamy rozsądne godziny pracy.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW ZWIĄZANE Z:

- finansami, ekonomią, bankowością, rachunkowością, ekonometrią, ubezpieczeniami, matematyką stosowaną, metodami ilościowymi, analizą danych,
- prawem, administracją, międzynarodowymi stosunkami gospodarczymi,
- informatyką, cyberbezpieczeństwem, nowymi technologiami, fintech, i pokrewnymi.

ADRES:

 Urząd Komisji Nadzoru Finansowego
ul. Piętna 20, Warszawa

MEDIA:

 www.knf.gov.pl

 facebook.com/KomisjaNadzoruFinansowego

Accreo to zgrany zespół ludzi z inicjatywą i zaangażowaniem. Jesteśmy na rynku już ponad 10 lat. Świadczymy profesjonalne usługi konsultingowe w zakresie doradztwa podatkowego, prawnego, pozyskiwania funduszy europejskich i business restructuring. Działamy tak, aby prowadzone przez nas projekty były nie tylko najwyższej jakości, ale też spełniały możliwe wszystkie oczekiwania klientów. Dlatego proponowane przez nas rozwiązania są „szyte na miarę” indywidualnych potrzeb każdego z nich, a my staramy się być możliwie najbardziej kreatywni i skuteczni. Współpracujemy z rozpoznawalnymi firmami, wspierając je w prowadzeniu działalności i towarzysząc w podejmowaniu decyzji biznesowych zarówno codziennych, jak i strategicznych. Mamy bogate i różnorodne doświadczenie, dobrze znamy realia biznesowe, dlatego jesteśmy w stanie zapewnić naszym klientom kompleksowe wsparcie.

DLACZEGO MY?

Szukamy i wspieramy ludzi, którzy chcą, aby praca była ich pasją, zaangażowanych w poszukiwanie nowych rozwiązań, zainteresowanych rozwojem. W Accreo kładziemy duży nacisk na to, by pracownicy czerpali przyjemność ze wspólnej pracy i mieli poczucie, że są „zespołem” nie tylko z nazwy. Słuchamy ich zdania, bo jest dla nas bardzo ważne. Cechuje nas nieformalna atmosfera biurze, ale w stosunku do klientów zawsze utrzymujemy najwyższe standardy biznesowe. Praktyki w Accreo to wstęp do rozwoju kariery, możliwość zdobycia praktycznej wiedzy przy ciekawych, zróżnicowanych projektach. Najlepsi praktykanci otrzymują od nas ofertę stałego zatrudnienia.

KOGO SZUKAMY?

- Studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych i prawnych, zainteresowanych zagadnieniami podatkowymi, prawnymi lub obszarem pozyskiwania funduszy europejskich, zaangażowanych, komunikatywnych, ze zdolnościami analitycznego myślenia i znajomością jęz. angielskiego;
- Doświadczonych doradców o ugruntowanej specjalizacji, zainteresowanych dalszym rozwojem zawodowym w konsultingu.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Rekrutację do działów Doradztwa Podatkowego, Doradztwa Europejskiego, Doradztwa Prawnego (Kancelaria Accreo Legal), w zależności od potrzeb biznesowych, prowadzimy cały rok.

Aplikuj: rekrutacja@accreo.pl

ADRES:

Accreo Sp. z o.o.
ul. Prózna 7, Warszawa

MEDIA:

www.accreo.pl/pl/kariera/

www.czasnadotacje.pl

[linkedin.com/company/accreo](https://www.linkedin.com/company/accreo)

KIM JESTEŚMY?

BNP Paribas Securities Services to część grupy BNP Paribas specjalizująca się w obsłudze operacji na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych. Jesteśmy jednym z największych banków powierniczych na świecie. Działamy w 34 krajach, rozwijając się dynamicznie zarówno globalnie, jak i lokalnie.

CO NAS WYRÓŻNIA?

Na pewno świetna atmosfera pracy i kultura organizacyjna oparta na innowacyjności, otwartości i wzajemnym szacunku. Naszym pracownikom oferujemy atrakcyjny pakiet benefitów, bogatą ofertę szkoleń oraz możliwość rozwoju na jednej z sześciu ścieżek kariery. Współfinansujemy naukę języków obcych, studia podyplomowe oraz profesjonalne certyfikaty zawodowe takie jak Prince, Agile, ACCA, CISI, PMI, itp.

KOGO SZUKAMY?

Kandydatów chcących rozwijać się w branży finansowej. Ponad 20% naszych pracowników to obcokrajowcy, podobnie jak znaczna część naszych partnerów biznesowych. W związku z tym dobra znajomość angielskiego to dla nas warunek konieczny. Znajomość języka francuskiego, niemieckiego, włoskiego, hiszpańskiego lub holenderskiego będzie dodatkowym atutem. Kompetencje, których poszukujemy, to przede wszystkim umiejętność współpracy, dokładność i proaktywność.

ZACZNIJ Z NAMI!

Rekrutujemy przez cały rok, a oferowane przez nas staże są płatne. Parzenie kawy? Nie u nas. Od pierwszego dnia staniesz się integralną częścią zespołu, wykonując te same ambitne zadania, co twoi bardziej doświadczeni koledzy.

Najlepszym stażystom oferujemy umowę o pracę.

ADRES:

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES
ul. Wronia 31, Warszawa

recruitment.poland@bnpparibas.com

MEDIA:

joinbnpparibas.pl

facebook.com/bnpparibassecuritieservices

linkedin.com/company/bnpparibassecuritieservices/life

youtube.com/user/BNPParibasSecurities

KIM JESTEŚMY?

Capgemini to światowy lider we wdrażaniu cyfrowych innowacji dla biznesu, rozwiązaniach z zastosowaniem automatyzacji i robotyzacji, sztucznej inteligencji, transferu danych i procesów w chmurze. Firma działa w 40 krajach na całym świecie, a w Polsce od 1996 roku.

Capgemini od kilku lat otrzymuje certyfikat Top Employers Polska za wyróżniającą się kulturę pracy, możliwości ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz za odpowiednią strategię zarządzania talentami.

KOGO SZUKAMY?

Posiadamy wiele ofert dla doświadczonych specjalistów, którzy mogą rozwijać się we wszystkich obszarach biznesu takich jak finanse i księgowość, usługi wsparcia i transformacji infrastruktury IT, wielojęzyczna obsługa klienta, kontrola zarządzania, dział zakupów czy HR.

Proces rekrutacji składa się z 4 etapów:

- Aplikacja online,
- Rozmowa telefoniczna z rekruterem,
- Testy językowe,
- Rozmowa z Managerem zespołu.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ!

Pracujemy w wielu językach świata (języki angielski, francuski, niemiecki, hiszpański czy szwedzki nie są nam obce!).

Dostarczamy usługi biznesowe dla globalnych marek, co umożliwia znalezienie swojej dziedziny eksperckiej. Nasi profesjonalści mają duży wpływ na kształt projektów.

Cenimy dobrą atmosferę w pracy. Dbamy również o rozwój osobisty, oferując liczne szkolenia, także online. Posiadamy świetne programy CSR i wolontariat pracowniczy.

ADRES:

CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.
ul. Żwirki i Wigury 16a, Warszawa

MEDIA:

capgemini.com/pl-pl/

facebook.com/CapgeminiPI/

instagram.com/capgeminipl/

linkedin.com/company/capgemini/

Codziennie 244 400 specjalistów w 150 krajach, w tym 2 200 osób w biurach w 9 polskich miastach, doradza klientom w zakresie audytu, konsultingu strategicznego, technologicznego, zarządzania ryzykiem, doradztwa podatkowego, prawnego oraz finansowego.

Lubimy ze sobą pracować, dzielić się wiedzą i wzajemnie inspirować. Wiemy, że razem możemy więcej!

Stawiamy przede wszystkim na rozwój, współpracę, skuteczność działania i różnorodność. Naszą misją jest kreowanie pozytywnych zmian w ramach idei „Making an Impact That Matters”.

OFERTA DLA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW:

- Akademia Biznesu – cykl warsztatów, podczas których wcielisz się w rolę konsultanta Deloitte;
- płatne praktyki od 3 do 7 miesięcy w zależności od działu;
- TaxTrack – praktyki dla studentów od II roku studiów kierunków: prawo i administracja;
- praca dla studentów, absolwentów oraz osób z doświadczeniem zawodowym.

PROCES REKRUTACJI:

- Analiza aplikacji – 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

Akademia Biznesu to nauka przez doświadczenie płynące z case study stworzonych na bazie doświadczeń współpracy z klientami. Podczas regularnych spotkań warsztatowych z ekspertami Deloitte wcielisz się w rolę konsultanta i wspólnie z nami będziesz rozwiązywać symulacje biznesowe.

Aplikuj online na www.kariera.deloitte.pl

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

www.kariera.deloitte.pl

facebook.com/Deloitte.Kariera

instagram.com/Deloitte.Kariera

linkedin.com/company/deloittepoland

rekrutacja@deloittece.com

MYŚLISZ O APLIKOWANIU DO PRACY W ERGO HESTII?

Świetnie! Chętnie Cię poznamy. Chętnie opowiemy Ci też trochę o nas. Działamy na polskim rynku już 28 lat – początki ERGO Hestii sięgają 1991 roku. Dziś Grupę tworzą dwa towarzystwa ubezpieczeń oraz kilka spółek, które wspomagają ich działalność, a także dwie fundacje. Zaufało nam blisko dwa i pół miliona klientów indywidualnych, a także setki tysięcy firm. Ubezpieczamy co drugą z setki największych firm w Polsce.

KOGO SZUKAMY?

Zapraszamy Cię do współpracy w wielu obszarach, które współtworzą ERGO Hestię: Staże, Zarządzanie projektami i IT, Pricing, Automatyzacja i robotyzacja, Analiza i aktuariat, Finanse, Zarządzanie sprzedażą, Likwidacja szkód i obsługa klienta, Marketing i komunikacja, Human Resources, Ocena ryzyka, Modelowanie ryzyka, Rozwój produktów.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ!

Pracownicy mają do dyspozycji szereg benefitów, dzięki którym mogą zadbać o siebie, swoją rodzinę i równowagę między życiem zawodowym i osobistym. Są to między innymi:

- pakiet zdrowotny,
- elastyczne godziny rozpoczęcia pracy,
- rodzinny Piknik Hestian,
- pakiet dla rowerzystów,
- przedszkole dla dzieci pracowników,
- siłownia w naszym biurówcu.

CENTRALA FIRMY:



ul. Hestii 1, Sopot

MIASTA, W KTÓRYCH JESTEŚMY OBECNI:

- Białystok
- Częstochowa
- Gdańsk
- Gliwice
- Kalisz
- Katowice
- Kielce
- Koszalin
- Kraków
- Lublin
- Łódź
- Olsztyn
- Opole
- Poznań
- Rzeszów
- Sosnowiec
- Szczecin
- Toruń
- Warszawa
- Wrocław
- Zielona Góra

MEDIA:



kariera.ergohestia.pl



facebook.com/SwiatHestian



linkedin.com/company/ergo-hestia

OPIS FIRMY:

Jesteśmy globalną firmą doradcą – pomagamy przedsiębiorcom, organizacjom i społecznościom najlepiej wykorzystać swój potencjał. Zatrudniamy ponad 260 000 wyjątkowych ludzi w ponad 150 krajach na świecie. W Polsce jest nas ponad 3000, a pracujemy w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi i Wrocławiu. Codziennie tworzymy razem niesamowite rzeczy. Mamy ludzi, ścieżkę rozwoju i szkolenia, dzięki którym poradzisz sobie z najbardziej prestiżowymi projektami. Wierzymy w Ciebie, wykorzystaj w pełni swoje możliwości.

DLACZEGO WARTO APLIKOWAĆ DO EY?

Im bardziej różnorodne składniki, tym bardziej efektywna formuła wzrostu doświadczenia. Zrozum zjawiska, które kształtują biznes i poznaj najlepsze sposoby na to, by działać lepiej. Sprawdź się przy projektach dla różnych branż i odkryj swój własny wzór na karierę.

W EY dotrzesz tam, gdzie chcesz, najszybciej jak to możliwe.

PROCES APLIKACJI DO FIRMY:

1. Znajdź ofertę i aplikuj
Wejdź na ey.com/kariera i wybierz ofertę dla siebie. Jeśli aplikujesz do nas po raz pierwszy, załóż swój profil i dołącz CV.
2. Rozwiąż testy
Dokładnie zapoznamy się z Twoją aplikacją. Jeśli rekruter da Ci zielone światło, otrzymasz link do testów online. Wypełnij je, gdzie tylko chcesz.
3. Spotkajmy się
Jeśli pozytywnie zaliczysz testy, czeka na Ciebie ostatni etap. Zaprosimy Cię do biura na rozmowę z rekruterem oraz osobami z działu, w którym będziesz pracować.

PRAKTYKI:

Dobrze rozpoczęta kariera niejedno ma imię. Możesz dopasować naszą ofertę do swojej dyspozycyjności. Chcesz połączyć studia z biznesowym doświadczeniem? Wybierz Program Praktyk lub Program Dwuletni.

Jeśli chcesz przetestować rozwój na pełną moc i masz już licencjat – wybierz Pracę Stałą. Niezależnie od tego, czy planujesz karierę Managera czy Eksperta, mamy coś dla Ciebie i chcemy Cię poznać.

Wszystkie dostępne oferty znajdziesz zawsze na: ey.com/kariera

ADRES:



Rondo ONZ 1, Warszawa

MEDIA:



ey.com/kariera



facebook.com/EY.Kariera



twitter.com/EY_Poland



instagram.com/eyplkariera

Raiffeisen jest jedną z wiodących grup bankowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Przedmiotem działalności polskiego oddziału RBI jest obsługa istniejącego portfela produktów hipotecznych w walutach obcych oraz likwidacja wybranych funduszy inwestycyjnych.

KOGO SZUKAMY?

Możesz znaleźć u nas pracę w obszarze ryzyka, IT, operacji, windykacji, prawnym, finansowym, HR oraz administracji.

Nasz zespół składa się zarówno z doświadczonych specjalistów, związanych z firmą od lat, jak i ludzi młodych, dopiero rozpoczynających swoją karierę w bankowości. Kluczowa jest dla nas umiejętność współpracy w zespole, proaktywność, odpowiedzialność oraz chęć rozwoju.

DLACZEGO WARTO DOŁĄCZYĆ DO ZESPOŁU RBI?

• Rozwój kompetencji

Oferujemy szkolenia, ambitne zadania oraz udział w projektach lokalnych i międzynarodowych.

• Kariera za granicą

Jesteśmy częścią międzynarodowej grupy bankowej z główną siedzibą w Wiedniu, dokąd regularnie awansują nasi pracownicy.

• Elastyczny czas pracy

Możliwość rozpoczęcia pracy o różnych godzinach oraz home office.

• Pakiet benefitów

Opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, nauka angielskiego i niemieckiego, karta sportowa lub inne benefity do wyboru.

• Przyjazna atmosfera

Jesteśmy kameralnym zespołem i szczególnie dbamy o dobre relacje, organizując różnorodne inicjatywy integracyjne (imprezy, warsztaty, zawody i wyjazdy sportowe).

ADRES:

Raiffeisen Bank International AG (Spółka Akcyjna)
Oddział w Polsce

 ul. Grzybowska 78, Warszawa

 ul. Oświęcimska 9, Ruda Śląska

MEDIA:

 www.raiffeisen.pl

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 czterech sekcji sportowych,
- atrakcyjne miejsce pracy z widokiem na morze.

ADRES:

 thyssenkrupp Group Services Gdańsk Sp. z o.o.
al. Grunwaldzka 472D, Gdańsk

 +48 58 783 60 00

MEDIA:

 www.thyssenkrupp.com

 facebook.com/thyssenkruppkariera

 linkedin.com/company/thyssenkrupp



GOLDMAN
RECRUITMENT

FAKTY O FIRMIE

Jesteśmy jedną z wiodących instytucji finansowych na świecie. Działalność firmy koncentruje się na trzech głównych obszarach: zarządzaniu majątkiem, zarządzaniu aktywami i bankowości inwestycyjnej. Nasi pracownicy w Krakowie i we Wrocławiu współpracują z zespołami UBS zlokalizowanymi w różnych regionach Europy i świata, zapewniając im wsparcie w zakresie realizacji rozwiązań najwyższej jakości.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Praca w UBS to ciekawe, również globalne, projekty i najwyższa jakość. Gama realizowanych projektów jest bardzo szeroka: od finansów, analiz i operacji, poprzez obszar IT, aż po HR, marketing i zarządzanie projektami. Ich wspólnym mianownikiem jest to, że pracują nad nimi eksperci w swojej dziedzinie. Naszym pracownikom oferujemy wspierające, różnorodne i pełne wyzwania środowisko pracy. Zachęcamy ich do ciągłego rozwoju oraz zdobywania kolejnych szczebli kariery.

KOGO SZUKAMY?

Do pracy w naszych biurach zapraszamy studentów i absolwentów różnych kierunków studiów – w zależności od stanowiska, najczęściej do działów: Finance, Operations, Project Management, Legal, HR, Risk, Research, Internal Audit, IT. W UBS oferty pracy i staży pojawiają się przez cały rok, zgodnie z bieżącymi potrzebami biznesowymi.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacji rozpoczyna się od aplikacji online. Dla kandydatów spełniających kluczowe wymagania, następnym krokiem będzie rozmowa telefoniczna z naszym rekruterem. Ostatni etap to spotkanie z menadżerem rekrutującym, rekruterem i/lub specjalistą ds. HR. Po pomyślnym przejściu poszczególnych etapów rekrutacji składana jest oferta zatrudnienia.

SIEDZIBY FIRMY:

 ul. Krakowska 280, Zabierzów

 ul. Czerwone Maki 84, Kraków

 ul. Piotra Skargi 1, Wrocław

ADRES STRONY WWW:

 ubs.com/polandcareers

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 poszukujemy 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.

MEDIA:

 contact@goldmanrecruitment.pl

 www.goldmanrecruitment.pl

 facebook.com/GoldmanRecruitment

 linkedin.com/company/goldman-recruitment



(y)our
time is
now!

 UNIVERSAL
INVESTMENT

Working at the heart of the fund industry
– closer to business, closer to clients, having an impact.
Join Universal-Investment in Cracow.

Visit: www.universal-investment.com/center-in-cracow



www.universal-investment.com  [@ui_gmbh](https://twitter.com/ui_gmbh)  [universal-investment](https://www.linkedin.com/company/universal-investment)  [ui_gmbh](https://www.facebook.com/ui_gmbh)  [ui_gmbh](https://www.instagram.com/ui_gmbh)

Evolve. Advance.

We'll cheer you on.



Do you want to grow? Succeeding here means true collaboration – respecting, understanding and trusting one another. Challenging others and being challenged in return. Being passionate about what you and others do. Driving yourself forward, always wanting to do things the right way.

Does that sound like you? Join us in Krakow and Wroclaw.
ubs.com/polandcareers