

PORTRETY

PROJEKTY

BPO/SSC

USŁUGI  
FINANSOWE

USŁUGI  
DORADCZE

KWALIFIKACJE  
ZAWODOWE

PROFILE  
PRACODAWCÓW

EDYCJA 2021/22

# KARIERA

## W FINANSACH I BANKOWOŚCI

**Rekrutacja bez uprzedzeń**

**Pokolenia na rynku pracy**

**Kobiety, mężczyźni  
i ich szanse na sukces**

**Praca w międzynarodowych zespołach**

Temat numeru

# Diversity & inclusion

czyli o różnorodności w biznesie



**KwF** | KARIERA  
w FINANSACH.PL

# PROUD

## Duma milion. A nawet sto milionów.

Skala i prestiż projektów, które działają na wyobraźnię. Efekty, z których satysfakcja grzeje jeszcze długo.

Ty też pękaj z dumy jak najczęściej.

Zainwestuj w siebie i dołącz do EY.  
[ey.com/kariera](https://ey.com/kariera)

f @ y t in



#1 miejsce w branży



*Pracodawca  
Roku*<sup>®</sup>

#1 Pracodawca Roku 2021



Firma Konsultingowa  
Roku 2021

# Spis treści

Diversity & Inclusion w biznesie, czyli jak zarządzać kwietną łąką	6
Koszyk zakazanych owoców, czyli o rekrutacji bez uprzedzeń	10
Gdy boomer spotyka się alfą, czyli o pokoleniach na rynku pracy	14
Kobiety i mężczyźni w biznesie i ich szanse na sukces	18
Kolorowe kredki, czyli rzecz o międzynarodowych zespołach	22

## Portrety

ABB: Ewa Pokorska	26
ArcelorMittal BCoE: Priyambhu Arya	28
Arla GSS: Mikołaj Lewandowski	30
Barry Callebaut: Joanna Borucka	32
Deloitte: Joanna Świerzyńska	34

## Projekty

BEC Poland Talent Program	38
Internal Comes First Program	40
Multilateral Trading Facility	42
Sieci networkingowe	44

## BPO/SSC

Trendy: Kreatywność w BPO/SSC	47
Business Centers of Excellence	49
Finanse w firmach ubezpieczeniowych	52
Advanced Finance Functions	55

## Usługi finansowe

Trendy: Kobiety w finansach	58
Audyty	60
Financial Crime Compliance	62
Asset & Fund Services	64
Alternative Investment Solutions	66
Real Estate Analyst	68
Big Data Product Owner	70

## Usługi doradcze

Doradztwo transakcyjne	73
------------------------	----

## Kwalifikacje zawodowe

ACCA	76
CIMA	79
EFCB 3E	81

## Profile pracodawców

84

### 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:

Joanna Czarnecka  
MBE:branding

#### Korekta:

Zespół redakcyjny

#### Opracowanie graficzne

#### i skład:

Krzysztof Kemski  
Kamila Brymora

#### Sesje fotograficzne:

Piotr Adamski  
Tomasz Maria Prokop

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 2021/22” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

# Słowo od redaktora

Łąka kwietna pełna kolorowych motyli, ocean bogaty w różnorodne organizmy wodne, a może piórnik wypełniony po brzegi przyborami szkolnymi? Z czym Tobie kojarzy się „diversity”, czyli różnorodność, którą na tak wiele sposobów staraliśmy się opisać w tym numerze? Dziś już wiemy z całą pewnością, że nie wyczerpaliśmy wszystkich przestrzeni, na polu których ludzie różnią się między sobą, i metafor, którymi można by opleść jak bluszczem ten szeroki temat. O różnorodności w biznesie można bowiem napisać książkę (i wiele już jest dostępnych na rynku!), my za to postanowiliśmy oddać głos pracownikom firm finansowych, liderom i samym pracodawcom. Zapisaliśmy ich mocne słowa, luźne myśli czy nieśmiałe deklaracje na temat tego, jak postrzegają różnorodność w swoich organizacjach, jakie podejmują działania i... dlaczego fajnie jest wtedy, gdy boomer siedzi biurko w biurko z zetką czy alfą i gdy szefową jest kobieta.

Motyw różnorodności znajdziecie na wszystkich stronach naszego magazynu. Nie tylko tych „czarnych” – pierwszych, na których zawsze przedstawiamy temat z lotu ptaka, ale i w wywiadach, projektach, opisach poszczególnych branż i nietypowych zawodów, a nawet w wizytówkach pracodawców. To temat, który dziś jest bliski wszystkim. Każdy z nas chciałby być sobą, także w miejscu pracy.

Miłej lektury!

Redaktor naczelna

*Kamolina Szumowska*



# Create smiles with every sip & bite.

It's a great time to join the PepsiCo business center in Kraków!  
Our diverse, highly skilled FP&A and Accounting  
teams are growing, enabling the organization's  
transformation strategy.

Interested in building a finance function of the future  
at PepsiCo? Apply at [pepsicojobs.com/gbs](https://pepsicojobs.com/gbs)



**PEPSICO**



# Diversity & Inclusion w biznesie

*czyli jak zarządzać kwietną łąką*

**ORGANIZACJE CHCĄ BYĆ DZIŚ JAK ŁĄKI KWIETNE, W KTÓRYCH JEST NIEMIERZONE BOGACTWO GATUNKÓW ROŚLIN, OWADÓW I SSAKÓW. KAŻDY MAŁY ŻUK MA SWOJĄ MISJĘ I CEL. SUMIENNIE WYKONUJE OBOWIĄZKI RAMIĘ W RAMIĘ Z PRACOWITĄ MRÓWKĄ CZY ZAROZUMIAŁĄ RYJÓWKĄ. W TEJ RÓŻNORODNOŚCI KRYJE SIĘ CAŁE PIĘKNO, A TAKŻE... PIENIĄDZE. TYLKO NIE PRÓBUJCIE PRZEKOPYWAĆ OGRÓDKA!**

**Z**arządzanie różnorodnością (diversity & inclusion management) to w ostatnim czasie ważny temat społeczny i jeden z głównych trendów firm odpowiedzialnych społecznie. Wszystko wskazuje na to, że nie jest chwilową modą, lecz staje się wyzwaniem, z którym zmagają się coraz więcej firm.

Powstanie tej koncepcji w Stanach Zjednoczonych i główny jej rozwój na świecie datuje się na lata 80. XX wieku. Odpowiednie zarządzanie kadrami miało wówczas prowadzić do integracji różnych grup mniejszości na rynku pracy i przekładać się na korzyści finansowe dla firm.

W Polsce idea zarządzania różnorodnością pojawiła się na początku lat 90. Międzynarodowe koncerny, które lokowały w naszym kraju swoje siedziby, zaczęły wprowadzać zachodnie standardy związane z zarządzaniem ludźmi i budową kultury organizacyjnej. Coraz większą grupę pracowników w firmach zaczęli stanowić cudzoziemcy, którzy, oprócz doświadczenia, przyniesili do organizacji także zagraniczne wzory zachowań. Jednak kamieniem milowym w rozwoju idei różnorodności w firmach stało się wejście Polski do Unii Europejskiej i przyjęcie wspólnotowego prawa. Wówczas pojawiło się wiele

programów unijnych nakierowanych na promowanie polityki równych szans i włączenia społecznego. Od 2004 roku w Europie powstało 26 kart różnorodności (w tym polska Karta Różnorodności z 2014 roku), które zapewniają wsparcie, promują najlepsze praktyki w zakresie zarządzania różnorodnością i stają się drogowskazem m.in. dla przedsiębiorstw wielonarodowych, organizacji publicznych i organizacji non-profit.

## **DIVERSITY & INCLUSION, CZYLI SKŁADNIKI I CIASTO**

Pod hasłem różnorodność (**diversity**) kryje się wszystko to, co ludzi różni, ale też to, co sprawia, że są do siebie chociaż trochę podobni. Może to być płeć, przynależność rasowa, narodowa i etniczna, religia, wyznanie, bezwyznaniowość, światopogląd, stopień i rodzaj niepełnosprawności, stan zdrowia, wiek, orientacja psychoseksualna czy tożsamość płciowa, a nawet status rodzinny lub styl życia. Definicja jest szeroka i dotyczy wszystkich możliwych różnic – zarówno tych widocznych i niewidocznych, jak i wrodzonych czy nabytych.

**Diversity** to słowo-klucz, które często występuje w kontekście procesu rekrutacyjnego. Uczynienie z umiejętności i doświadczenia głównego kryterium wyboru kandydatów i odrzucenie innych aspektów skutecznie poszerza pulę osób, które mogą zasilić szeregi organizacji. Po zatrudnieniu pracownicy nie powinni zostać rzucony na głęboką wodę, a na pewno będą potrzebowali wsparcia czy opieki. Dlatego w parze z **diversity** powinno iść także **inclusion** (i często tak się dzieje).

Integracja, inkluzja czy włączanie społeczne (**inclusion**) to włączanie do życia i funkcjonowania firmy osób, które są inne, różnorodne czy nietypowe. To także stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniana i w którym może w pełni realizować swój potencjał – rozwijać skrzydła.

Obrazowo można znaczenie obu tych pojęć przedstawić jako składniki do ciasta (**diversity**) i ciasto (**inclusion**). Wrzucone do jednej miski składniki, z których każdy jest inny i odgrywa ważną rolę (by się o tym przekonać, wystarczy o którymś zapomnieć!), po odpowiednim

# 79%

**tylu respondentów badania „Siła doceniania 2021” utożsamia radość w pracy z atmosferą, w której mogą czuć się swobodnie i nie boją się wyrażać swoich poglądów.**

wskazują, że lider przyszłości powinien spełnić 5 zasadniczych warunków<sup>[1]</sup>:

1. być empatyczny, otwarty i transparentny w komunikacji, taki, który pyta i słucha (kieruje się inteligencją emocjonalną!),
2. na pierwszym miejscu stawiać dobre samopoczucie i zdrowie swoje oraz całego zespołu,
3. być elastyczny, przygotowany na zmiany i otwarty na innowacje,
4. pracować wydajnie i efektywnie, ustalać priorytety,
5. tworzyć środowisko do współpracy, w którym członkowie zespołu mogą tworzyć i prezentować innowacyjne pomysły.

Większość tych wartości stanowi o **inkluzywnym** stylu przywództwa, czyli takim, który angażuje wszystkich członków zespołu. Wszystko wskazuje na to, że coraz większe znaczenie będą miały u liderów kompetencje miękkie, szczególnie inteligencja emocjonalna, empatia i elastyczność. Jak wskazuje raport Deloitte<sup>[2]</sup>, lider, który ceni różnorodność i inkluzywność, powinien angażować się na rzecz różnorodności i włączenia w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, mieć odwagę – zabierać głos, kwestionować status quo w odniesieniu do obserwowanych zachowań w firmie, być uważny na uprzedzenia i stereotypy, gotowy do uczenia się, zainteresowany drugim człowiekiem, otwarty na perspektywę innej osoby i gotowy do budowania współpracy w zespole.

Wyniki badań potwierdzają, że zespoły kierowane przez inkluzywnego lidera mają o 17% większe szanse na osiągnięcie lepszych wyników, o 20% częściej twierdzą, że podejmują bardziej trafne decyzje, a także o 29% częściej wskazują na pracę opartą na współpracy<sup>[2]</sup>.

## ORGANIZACJA OTWARTYCH DRZWI

Zarządzanie różnorodnością na poziomie całej firmy dotyczy rozwijania dedykowanych strategii, polityk i programów, które pomogą stworzyć przyjazne miejsce pracy, wolne od barier czy dyskryminacji na jakimkolwiek polu. Punktem wyjścia ku wprowadzeniu tej idei w organizacji powinno być przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi oraz wprowadzenie polityki równego traktowania, co zresztą jest wymogiem prawnym każdej firmy.

przygotowaniu i upieczeniu tworzą jedną całość – pyszną babkę piaskową czy sernik. Tak samo w organizacji – zbiór indywidualności, osób różniących się pod wieloma względami, może pracować zespołowo, uzupełniać się i odnosić sukcesy pod warunkiem, że otrzyma odpowiednie wsparcie i przestrzeń dla własnych myśli, poglądów i opinii.

## LIDER PRZYSZŁOŚCI STĄPA PO GRZĄSKIM GRUNCIE

Zarządzanie organizacją w taki sposób, by nie tylko dostrzegać różnice między kandydatami czy pracownikami, lecz także by stworzyć klimat i atmosferę dla poszanowania i wykorzystania tych odmienności na rzecz firmy, jest dziś lada wyzwaniem i przypomina stąpanie po grząskim gruncie. Tym bardziej, że te różnice są często subtelne, związane z osobistymi wartościami, cnotami, a niekiedy także sprawami czysto prywatnymi. Kontakty w takim środowisku, w którym każdy z pracowników jest inny, wymagają na poziomie interpersonalnym szacunku, akceptacji dla różnorodności, otwartej i przejrzystej komunikacji, elastyczności, wrażliwości, uwagi, umiejętności słuchania, budowania pozytywnych relacji i zaufania oraz sporej dozy empatii.

Pandemia COVID-19 i różnorodne środowisko, w którym prowadzony jest dziś biznes, miały znaczący wpływ na zmianę roli i stylu przywództwa lidera przyszłości. Wyniki raportu ABSL



**Edyta Gałaszewska-Bogusz**

Managing Director w Accenture Operations Poland

Różnorodność pracowników w firmie to błogosławieństwo, bo to oznacza różnorodność doświadczeń, opinii, pomysłów, rozwiązań i inicjatyw, a w rezultacie dużo lepsze wyniki biznesowe. Porównałabym zarządzanie różnorodnym środowiskiem pracy do gry na pianinie – 88 klawiszy i ponad 7 oktaw pod palcami zdolnego pianisty wytworzy dużo piękniejszą muzykę niż uproszczony keyboard.

Myślę, że na tym etapie mało kto kwestionuje istotę tematu, ale nadal zarządzanie różnorodnym środowiskiem niesie za sobą różne wyzwania. Największym z nich jest świadomość i akceptacja faktu, że wszyscy nosimy w sobie uprzedzenia, które nieświadomie wpływają na nasze decyzje. Te tzw. „unconscious bias” to dziedzictwo środowiska i kultury, w których wzrastaliśmy, i багаż doświadczeń, które programują nasz mózg na schematyczną ocenę i wyparcie tego, co nieznanego.

Lider/ka przyszłości to maestro w umiejętny sposób korzystający/a z całej gamy dostępnych talentów, świadomy/a swoich uprzedzeń i wkładający/a wysiłek w pracę nad nimi, nie idący/a na łatwiznę. Dużo łatwiej jest zarządzać armią klonów niż kolorową paletą osobowości, ale kolorowy świat jest dużo bardziej inspirujący. Dobrzy liderzy przyszłości wybiorą kolor.

**Mobbing** – „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników” (źródło: art. 94 Kodeksu pracy).

**Dyskryminacja** to „nieuzasadnione różnicowanie czyjejś sytuacji albo praw, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, światopogląd, poglądy polityczne, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, stan cywilny oraz rodzinny” (źródło: www.rownetraktowanie.gov.pl). Każde takie działanie stanowi naruszenie zasady równego traktowania i jest pogwałceniem podstawowych praw i wolności człowieka.

**Polityka równych szans/ polityka równego traktowania** (ang. equal employment opportunity policy) – „działania przedsiębiorstwa mieszczące się w ramach strategii personalnej i mające na celu zapobieganie dyskryminacji i promowanie równości w miejscu pracy” (źródło: „Równość inspiruje. Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans”, Gender Index, Warszawa 2007). Zasady równego traktowania zazwyczaj są zapisane w Regulaminie pracy.

## ORGANIZACJE WŁĄCZAJĄCE:

- 2 x częściej osiągają lub przekraczają założone cele finansowe,
- są 3 x bardziej efektywne,
- są 6 x bardziej innowacyjne,
- 8 x częściej osiągają lepsze wyniki biznesowe.

### Źródło:

Bourke J., „Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas And Make Smarter Decisions”, Australian Institute of Company Directors, 2016).

Istotą zarządzania różnorodnością jest jednak coś więcej niż tylko przestrzeganie prawa. Chodzi o tworzenie kultury organizacyjnej, która będzie otwarta na różnorodne talenty, będzie promowała wartości, normy i zwyczaje włączające oraz integrujące osoby należące do grup mniejszościowych, a jednocześnie będzie zwalczała postrzeganie innych przez pryzmat stereotypów. Kluczowymi elementami takiej kultury są: uczciwość i szacunek (brak nieuzasadnionego faworyzowania wybranych osób przy podejmowaniu decyzji o awansach czy podwyżkach), poczucie docenienia, przynależności i bezpieczeństwa



### Anna Lorch

Diversity, Equity & Inclusion Poland Lead w UBS

Każda, nawet najmniejsza, społeczność jest różnorodna a każdy człowiek ma inne potrzeby. Równość szans to uznanie, że wszyscy mamy takie same prawa wynikające z porządku prawnego, w którym żyjemy, ale jednocześnie każdy z nas potrzebuje innego, indywidualnego podejścia.

Inkluzywno środowisko pracy to miejsce otwarte, takie, które wzmacnia i utrzymuje w pracownikach poczucie, że każdy z nich może wnieść do organizacji coś innego i rozwijać swoje mocne strony. Różnorodność i wynikający z niej potencjał to codzienność współczesnego świata, także w korporacji. Dlatego bycie inkluzywnym pracodawcą to bardzo ważny element naszej strategii i kultury w UBS.

Moje osobiste doświadczenie na szeregu stanowisk pokazuje, że tylko zróżnicowanie pod każdym względem stwarza szanse zwiększenia zysków firmy. Różnorodność środowiska pracy daje większe możliwości – zarówno pod kątem konkurencyjności produktów i usług, jak i innowacji, dlatego właśnie ma to znaczenie dla samego biznesu i jego efektywności.

Jako osoba odpowiedzialna za obszar Diversity, Equity and Inclusion (DE&I), spotykam się z różnymi sytuacjami. W pamięć szczególnie zapadła mi sytuacja, która miała miejsce podczas prowadzenia sesji na temat LGBTQ+ z jednym z NGO, z którym współpracujemy. Nasz prelegent podzielił się ze mną swoimi obserwacjami na temat inkluzywności kultury w UBS – podkreślił, że jest wyjątkowa, i że być może nasi pracownicy czują się bardziej rozumiani w temacie ich orientacji i tożsamości płciowej w firmie, niż np. w swoich rodzinach, domach czy ogólnie w społeczeństwie. Ta rozmowa mnie poruszyła i utwierdziła w przekonaniu, że mimo iż sektor, w którym pracujemy, w ciągu ubiegłych kilku lat osiągnął naprawdę sporo, musimy jeszcze mocniej angażować się w inicjatywy wspierające DE&I. Chodzi o integrację nas wszystkich, całej branży. Jesteśmy różni, ale wszyscy chcemy być równi.



objawiające się swobodą wyrażania opinii oraz wsparcie w realizacji własnego potencjału i rozwoju.

Do dobrowolnych działań firm w zakresie zarządzania różnorodnością niepisanych literą prawa zaliczyć można m.in. akcje pozytywne, czyli takie, które przyczyniają się do wyrównywania szans lub korygowania nierówności (np. kwoty lub parytety), a także edukację antydyskryminacyjną i antymobbingową czy system komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej związany z różnorodnością w miejscu pracy.

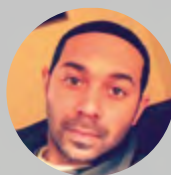
### GRA WARTA ŚWIECZKI?

Podejmowanie działań w zakresie diversity & inclusion w firmie niesie za sobą korzyści nie tylko z czysto ludzkiego, ale także z finansowego punktu widzenia. Dowiedziano, że w przedsiębiorstwach, które promują takie wartości jak integracja zespołu, akceptacja i uczenie się od siebie nawzajem, a do tego charakteryzują się zróżnicowaną kadrą, osiągane są lepsze wyniki, a dodatkowo działają one w sposób bardziej wydajny. Pracownicy takich firm wykazują się większą motywacją do pracy i zaangażowaniem przy zmniejszonej absencji. Co więcej, zespoły zróżnicowane ze względu na cechy demograficzno-społeczne są bardziej kreatywne i innowacyjne niż jednolite, ponieważ opierają się na komplementarnej wiedzy, różnych umiejętnościach i szerokim doświadczeniu. Firmy, które ustanawiają włączającą kulturę i politykę biznesową, notują średnio o 59,1% większą kreatywność, innowacyjność i otwartość w swoich zespołach<sup>[3]</sup>.

Wdrożenie polityki dotyczącej diversity & inclusion ma też działanie wizerunkowe – zwiększa atrakcyjność firmy na rynku pracy i tym samym szansę na pozyskanie większej liczby kandydatów. Pozytywny klimat w pracy, wolny od barier i dyskryminacji, przyciąga talenty i zwiększa satysfakcję osób, które już są zatrudnione. O wyborze pracodawcy coraz rzadziej decyduje wysokie wynagrodzenie czy dodatkowe benefity, lecz pozytywna atmosfera miejsca pracy, która sprzyja rozwojowi bez konieczności kompromisów w zakresie własnej tożsamości.

## PONAD 90% POLSKICH STUDENTÓW PRZY WYBORZE PRACODAWCY ZWRACA UWAGĘ NA KWESTIE RÓZNORODNOŚCI<sup>[5]</sup>.

Jednocześnie 39% respondentów innego badania przyznaje, że zrezygnowałoby z obecnego miejsca pracy na rzecz bardziej inkluzywnej organizacji<sup>[4]</sup>. Jako najczęstszy powód odejścia z organizacji respondenci wskazują atmosferę, w której nie czują się komfortowo, będąc sobą.



### Rick Hamilton

Global Head of Diversity, Equity and Inclusion, Association of International Certified Professional Accountants (AICPA & CIMA)

### DLACZEGO DIVERSITY & INCLUSION TO DZIŚ TAK WAŻNY TEMAT W BIZNESIE I JAKIE KORZYŚCI DLA FIRM NIESIE WSPIERANIE RÓZNORODNOŚCI?

Wspieranie różnorodności niesie dla organizacji wiele korzyści, jak chociażby dostęp do szerszego grona talentów, szansa na zatrzymanie ich w organizacji, czy okazja do stworzenia produktów oferowanych nowej grupie klientów.

Aby firma mogła sprawdzić, jakich korzyści może się spodziewać ze swoich inwestycji w D&I, za każdym działaniem, które podejmowane jest w tym zakresie, powinien stać dobrze opisany business case. Firma powinna wiedzieć, w jakim celu wydaje pieniądze właśnie na ten obszar, jakie zmiany chce wprowadzić w swoim sposobie zarządzania, w jaki sposób chce dbać o obecność różnorodnych grup wśród pracowników i jakie działania najlepiej przyczynią się do stworzenia poczucia przynależności i włączenia u pracowników.

Podczas ubiegłorocznego D&I Changemakers Festival organizowanego przez Diversity Hub opowiadałem o tym, jak stworzyć i wdrożyć strategiczny plan w obszarze Diversity, Equity and Inclusion. Najważniejsze jest to, żeby taka strategia była realizowana na wszystkich szczeblach organizacji, we wszystkich departamentach, w każdym procesie. Mówimy tu m.in. o równym dostępie do możliwości rozwojowych, szkoleń, o równych warunkach promocji czy awansu dla wszystkich pracowników, o jasnym systemie wynagrodzeń. Wtedy D&I nie będzie już tylko odpowiedzialnością działu HR.

Takie efekty można osiągnąć tylko wtedy, gdy odpowiednio wcześniej zaangażuje się managerów liniowych. To oni potrafią dostrzec unikalność każdego pracownika i pozwalają mu się rozwijać na równych warunkach. Z kolei zaangażowanie liderów pozwala „zarazić” taką postawą pozostałych interesariuszy, dając wzór do naśladowania.

Warto przy tym zaznaczyć, że D&I to proces – nie da się go zrealizować, rozliczyć z celów i zebrać owoców bez zrozumienia, że zmiana w organizacji wymaga zarówno zaangażowania, jak i czasu. To stałe monitorowanie wszystkich procesów w firmie i nieosiadanie na laurach. W takiej organizacji, gdzie każdy ma równe szanse na osiągnięcie sukcesu, gdzie wszystkie głosy mogą wybrzmieć, jest miejsce na wykorzystanie tych różnorodnych punktów widzenia, które wnoszą wartość dodaną.

### Źródła:

- <sup>[1]</sup> „Sektor nowoczesnych usług biznesowych 2021”, ABSL, 2021.
- <sup>[2]</sup> Dillon B., Bourke J., „The six signature traits of inclusive leadership. Thriving in a diverse new world”, Deloitte University Press, 2016.
- <sup>[3]</sup> Why Diversity and Inclusion Matter (Quick Take), catalyst.org, 2020.
- <sup>[4]</sup> DeHaas D. L., Bachus B., Horn, E., „Unleashing the power of inclusion, Attracting and engaging the evolving workforce”, Deloitte, 2017.
- <sup>[5]</sup> „Ponad 90 proc. polskich studentów przy wyborze pracodawcy zwraca uwagę na kwestie różnorodności”, deloitte.com, 2021.
- Przytuła S., „Zarządzanie różnorodnością a organizacja włączająca”, odpowiedzialnybiznes.pl, 2020.
- Leśniewska Z., [współpr.] Kaczmarek P., „Raport CSR: Z korzyścią dla pracowników i firm”, polityka.pl, 2017.
- Lisowska E., „Różnorodność kapitału ludzkiego jako wyzwanie dla firm”, [w:] „Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania”, SGH, 2020.

# Koszyk zakazanych owoców

*czyli o rekrutacji bez uprzedzeń*

**71% KANDYDATÓW UWAŻA, ŻE WIELU PRACODAWCÓW PROMUJE RÓŻNORODNOŚĆ TYLKO W CELACH WIZERUNKOWYCH, A NIE JAKO KLUCZOWĄ KWESTIĘ. PO CZYM POZNAĆ FIRME, DLA KTÓREJ IDEA D&I JEST WAŻNA NIE TYLKO NA PAPIERZE, A STANOWI ISTOTNĄ WARTOŚĆ JUŻ NA ETAPIE REKRUTACJI? ZOBACZCIE, JAKIE CECHY POWINNA MIEĆ INKLUZYWNA OFERTA PRACY I O CO NIE MOŻE ZAPYTAĆ KANDYDATA REKRUTER, CHOĆBY BARDZO CHCIAŁ.**

**R**óżnorodność i inkluzywność to ważne kryterium przy wyborze miejsca pracy dla 85% kandydatów pokolenia Y. Jednocześnie aż 71% z nich uważa, że wielu pracodawców promuje różnorodność tylko w celach wizerunkowych, a nie jako kluczową wartość<sup>[1]</sup>.

Trudno rozstrzygać, z czego mogą wynikać rozbieżności: oczekiwania kandydatów versus rzeczywistość, jednak choćby pobieżna analiza ofert pracy dostępnych na rynku pokazuje, że wiele z nich jest dalekich od wzoru, który

promuje publikacja „O różnorodności i inkluzywności słów kilka. Poradnik dobrych praktyk” skierowana do pracodawców<sup>[2]</sup>.

Okazuje się, że większość kandydatów ocenia różnorodność podczas etapu rekrutacji. 76% osób poszukujących pracy uważa, że zróżnicowane środowisko pracy jest ważnym czynnikiem przy ocenie firmy i wyborze oferty.

Pracodawcy dostrzegają, że działania z zakresu zarządzania różnorodnością

i włączeniem stają się niezbędnym elementem kształtowania doświadczenia pracownika, które umożliwiają nie tylko zatrzymywanie talentów, ale też ich pozyskiwanie. Kwestie różnorodności i włączenia jako ważne wskazało 69% szefów HR i członków zarządów w globalnym badaniu Deloitte Trendy HR 2017.

Jak powinien przebiegać proces rekrutacyjny, który promuje akceptację, otwartość i zrozumienie – wartości, które tak wielu pracodawców uznaje za istotne?

**Ciekawostka:** na rynku są już dostępne narzędzia online (np. Textio, Gender Decoder) dla ofert w języku angielskim, które wykrywają uprzedzenia w opisach stanowisk. Pomagają one zidentyfikować słowa lub zwroty, które mogą ograniczać zdolność firmy do zainteresowania ofertą zróżnicowanych kandydatów.

# 1. Oferta pracy

Pierwsze wrażenie robi się tylko raz – to powiedzenie można odnieść nie tylko do kandydata, ale także do pracodawcy. W przypadku większości kandydatów pierwsze „spotkanie” z organizacją odbywa się wtedy, gdy znajdują ofertę pracy. Włączające, a nie wykluczające ogłoszenie charakteryzuje inkluzywny język, czyli taki, który jest empatyczny, wolny od uprzedzeń i aluzji do nieistotnych detali, i docenia pozytywne cechy ludzi – bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, wiek, pochodzenie społeczne, religię czy światopogląd. Jednocześnie nie zawiera słów, które można interpretować jako tendencyjne, dyskryminujące lub poniżające, i w żaden sposób nie sugeruje wyższości jednej płci nad drugą.

Inkluzywna oferta pracy charakteryzuje się 5 głównymi cechami:

- jest skoncentrowana na stanowisku – nie mówi o typie osoby, lecz o zadaniach zawodowych, np. „wybrana osoba będzie odpowiadać za kontakt z klientami banku”, „jako młodszy specjalista w dziale księgowości będziesz odpowiadać za przygotowywanie comiesięcznych raportów”;
- zawiera zwięzłą listę oczekiwań – kobiety rzadziej ubiegają się o stanowisko, jeśli uważają, że nie są w stanie spełnić 100% wymagań, podczas gdy mężczyźni zgłaszają się, jeśli spełniają choćby 60%;
- jest skoncentrowana na praktycznych umiejętnościach zamiast na doświadczeniu, np. „aplikuj, jeśli lubisz kontakt z ludźmi”, „nasze wymagania to: znajomość programu MS Excel na poziomie zaawansowanym”;
- jest wolna od żargonu, za to rozumiała dla szerokiego grona odbiorców;
- podkreśla podejście do różnorodności, np. oferuje pracę elastyczną, dopłaty do opieki nad dziećmi.

Firmy, którym bliska jest idea diversity & inclusion, publikują oferty pracy na stanowisko: dyrektora lub dyrektorki, managerki lub managera. Nie wspomina się w nich też o „młodych, sprawnych, dynamicznych zespołach”, by nie wykluczać innych grup pracowników.

# 2. CV

Kandydaci powinni pamiętać, by w CV zawrzeć przede wszystkim informacje określone w art. 22 § 1 k.p. Należą do nich: imię, nazwisko, dane kontaktowe, data urodzenia, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Uzupełnienie aplikacji o dane dotyczące stanu cywilnego i życia rodzinnego, stanu zdrowia, orientacji seksualnej, przekonań politycznych czy religijnych jest niewskazane. Pracodawca nie powinien ich przetwarzać, nawet jeśli uzyska zgodę kandydata.



**Patrycja Andrzejewska**  
Talent Acquisition  
Expert w Barry Callebaut



**Natalia Jaskólska**  
Talent Acquisition and  
Employer Branding  
Specialist w Barry Callebaut

## JAK POWINIEN PRZEBIEGAĆ PROCES REKRUTACYJNY, KTÓRY PROMUJE AKCEPTACJĘ, OTWARTOŚĆ I ZROZUMIENIE?

Naszym zdaniem należy stawiać na promowanie otwartości i akceptacji w firmie już od samego początku procesu rekrutacyjnego. Jako rekruterzy nie tylko przekazujemy naszym managerom wskazówki dotyczące etyki tego procesu, lecz także wykorzystujemy infografiki i już podczas pierwszego spotkania inicjującego rekrutację przypominamy o koncepcji „unconscious bias”. Jako osoby koordynujące proces rozmów, staramy się również zachować balans płci przy wyznaczaniu osób zaangażowanych w rozmowę rekrutacyjną.



### Ada Beres

Marketing & Communication Senior Manager  
w BNY Mellon

Firmy dbające o różnorodność wspierają kulturę otwartości, szacunku i sprawiedliwej równości, a dzięki temu pobudzają poczucie przynależności wśród swoich pracowników. Podczas procesu rekrutacyjnego jest wiele możliwości sprawdzenia, czy firma, do której aplikujesz, faktycznie wierzy w to, co głosi. Rozejrzyj się wokół, obserwuj ludzi i atmosferę podczas rozmów, oceń podejście do siebie jako potencjalnego pracownika. Czy czujesz, że obdarzono Cię szacunkiem? Czy te wszystkie elementy dają Ci spójne poczucie naturalności? Oczywiście proces rekrutacyjny może nieco różnić się od codzienności na wybranym stanowisku, ale Twoje pierwsze wrażenia podpowiedzą Ci, czego możesz się spodziewać.

Pracownicy, których głos zostaje wysłuchany a wkład doceniony, czują się zaangażowani i zmotywowani do działania. To z kolei prowadzi do satysfakcji z pracy, produktywności i wyjątkowych osiągnięć. Dlatego polecam Ci przeprowadzić podstawowe badanie – poszukaj sygnałów tej satysfakcji w sieci, porozmawiaj z pracownikami firmy w mediach społecznościowych, żeby znaleźć rzetelne informacje na temat tego, jaka atmosfera panuje w wybranej firmie. Sprawdź, jakimi doświadczeniami dzielą się pracownicy, co sobie cenią, i poszukaj prawdziwych historii. Moim zdaniem, nie ma lepszego dowodu na autentyczność kultury niż ludzie, którzy faktycznie nią żyją.

## 3. Spotkanie rekrutacyjne

Do dobrych praktyk, które świadczą o tym, że firmie bliskie są idee różnorodności i inkluzywności, zaliczyć można to, że w spotkaniu rekrutacyjnym uczestniczy ze strony organizacji kilku pracowników, którzy reprezentują rozmaite stanowiska i środowiska oraz różnią się wiekiem, stażem, poziomem wykształcenia czy doświadczeniem. Jest to o tyle ważne, że, jak pokazują wyniki badań, 66% pracowników i osób poszukujących pracy najbardziej ufa opinii pracowników, jeśli chodzi o zrozumienie, jak naprawdę wygląda różnorodność i integracja w danej firmie. Dla porównania, w tej samej kwestii zaufanie do starszych liderów ma 19% ankietowanych a do rekruterów – 6%. Informacjom na stronie internetowej wierzy 9% badanych<sup>[3]</sup>.

Działaniem pracodawców, które jest cenione przez kandydatów i świadczyć może o podejściu firmy do idei diversity & inclusion, jest też weryfikacja na etapie rekrutacji umiejętności, których kandydaci będą realnie potrzebować na określonym stanowisku, a nie bazowanie na doświadczeniu opisanym w CV.

Prawdziwym sprawdzianem pracodawcy może być też rozmowa kwalifikacyjna. Rekruter ma ograniczoną prawem pulę zagadnień, które może poruszyć na spotkaniu z kandydatem. Zakazane jest pozyskiwanie informacji w szerszym zakresie niż wynika to z przepisów prawa pracy lub jest niezbędne do oceny przydatności kandydata do pracy na danym stanowisku. Nieuzasadnione są pytania o sprawy dotyczące stopnia niepełnosprawności osoby, która stara się o pracę, jej wyznania, orientacji czy choćby kwestii rodzicielstwa – stanu obecnego czy planów. Naruszenie tych zasad może prowadzić nie tylko do dyskryminacji kandydata, ale też do poważnego uchybienia w zakresie ochrony danych osobowych.

## 4. Selekcja i wybór

Decyzja pracodawcy odnośnie do wyboru kandydata powinna być podyktowana jedynie względami formalnymi – tym, czy dana osoba posiada odpowiednie doświadczenie, kwalifikacje i umiejętności w kontekście stanowiska, na które aplikuje. Co ważne, pozytywne przejście przez proces rekrutacji to dopiero początek drogi kandydata ku poznaniu inkluzywnej kultury organizacyjnej firmy. Pierwszy krok – prawdopodobnie najtrudniejszy.

### Źródła:

- [1] „Managing Millennials and the Future of Leadership”, epmscientific.com, 2017.
- [2] „O różnorodności i inkluzywności słów kilka. Poradnik dobrych praktyk”, Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) w ramach programu Working Together, 2021 we współpracy z partnerami The Adecco Group oraz kancelarią prawną Sdzlegal Schindhelm.
- [3] „Glassdoor’s Diversity and Inclusion Workplace Survey”, 2020.
- Mohr T.S., „Why Women Don’t Apply for Jobs Unless They’re 100% Qualified”, Harvard Business Review, 2014.
- „What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats”, 2021.

## Nieograniczone możliwości z kwalifikacjami CISI!

Międzynarodowe kwalifikacje, które  
pozwolą Ci rozwinąć skrzydła w świecie  
finansów.

Rozwijaj swoje kompetencje,  
karierę i markę osobistą na  
[cisi.org/kariera](https://cisi.org/kariera)



# Gdy boomer spotyka się z alfa w biurze

*czyli o pokoleniach na rynku pracy*

**NIEZALEŻNIE OD TEGO, CZY SŁUCHAJĄ MODERN TALKING, CZY WOLĄ QUEBONAFIDE, MAJĄ LAT 50 PLUS, CZY DOPIERO PISZĄ PRACĘ MAGISTERSKĄ. NA POLU ZAWODOWYM, GDY SIEDZĄ BIURKO W BIURKO, MAJĄ JEDEN CEL I MISJĘ. ZOBACZCIE, JAKI ZWIĄZEK MOŻE MIEĆ PESEL Z PODEJŚCIEM DO PRACY, CZYM RÓŻNIĄ SIĘ POSZCZEGÓLNE GENERACJE I DLACZEGO FIRMOM OPŁACA SIĘ ICH WSPÓŁPRACA.**

Pokolenie (inaczej generacja) to zgodnie z definicją ze Słownika Języka Polskiego PWN:

**„GRUPA LUDZI (TAKŻE ZWIERZĄT LUB ROŚLIN) BĘDĄCYCH MNIEJ WIĘCEJ W TYM SAMYM WIEKU<sup>[1]</sup>” I „OGÓŁ LUDZI UKSZTAŁTOWANYCH PRZEZ PODOBNE LUB TE SAME PRZEŻYCIA, DOŚWIADCZENIA ITP.<sup>[2]</sup>”.**

Do niedawna w opracowaniach, szczególnie tych socjologicznych, zwracano uwagę na to, że między jednym a drugim pokoleniem powinna być różnica czasu mniej więcej taka, jaka upływa od narodzin rodziców do narodzin dzieci. Dziś eksperci zajmujący się wytyczaniem granic dla kolejnych pokoleń częściej niż w tej encyklopedycznej definicji rozszerzają nomenklaturę o nowsze generacje. Różnice między poszczególnymi rocznikami pracowników wydają się tak wyraźne, że mianem pokolenia określa się już przedstawicieli, których różnica wieku

wynosi dziesięć lat, a nie dwadzieścia jak to bywało dawniej.

Obecnie na rynku pracy najczęściej wymienia się cztery aktywne pokolenia pracowników: Baby Boomers (emerytowani pracownicy lub szefowie firm, w wieku 58-76 lat), X (w wieku 42-57 lat), Y – Millenials (w wieku 25-41 lat) i Z (poniżej 25 lat). Różni ich podejście do pracy, postawa i oczekiwania względem pracodawcy.

**Ważne: Podział poszczególnych pokoleń i ich charakterystyki, które pojawiają się w licznych raportach, są tylko teorią opartą na wynikach badań. Zaangażowanie pracownika i jego podejście do pracy zależy nie od peselu, lecz od jego charakteru.**



## BABY BOOMER

**pokolenie wyżego demograficznego**

**ur. w latach 1946-1964**  
(dziś ma 58-76 lat)

Ceni sobie niezależność. Jego mocne strony w pracy to: zaangażowanie, optymizm i globalne spojrzenie na problemy. Rzadko zmieniał miejsce pracy i stanowisko. Najchętniej pracowałby także po osiągnięciu wieku emerytalnego i dzielił się doświadczeniami z młodszymi pokoleniami. Bardziej liczy się dla niego dobra atmosfera w pracy niż wysokość wynagrodzenia.



## ○ ZETKA (z)

**pokolenie digitalian**

**ur. po 2000 r.**  
(dziś ma 12-21 lat)

Nie zna życia sprzed ery internetu. Ma technologię niejako we krwi, co pozwala jej sprawnie funkcjonować w wirtualnym świecie i szybko wyciągać wnioski. Ambitna, pewna siebie i głodna wiedzy. Szuka takiej pracy, która da jej możliwość rozwoju. Od przełożonych oczekuje częstych i konsekwentnych feedbacków. Przykłada szczególną wagę do bycia docenianym.

Alfabet generacji nie kończy się bynajmniej na „zetkach”. Już powoli mówi się o Alfach – pokoleniu, którego przedstawiciele od najmłodszych lat stykają się z nowoczesną technologią, „rodzą się” ze smartfonami w ręku.



## ○ ALFA (α)

**ur. po 2010 r.**  
(dziś ma 11 lub mniej lat)

Prawdopodobnie już w wieku 8 lat będzie przewyższała pod względem umiejętności i wiedzy technologicznej swoich rodziców. Jako pracownik będzie w przyszłości niezależna w działaniu, innowacyjna i kreatywna. Będzie uznawała technologię za część tożsamości i ceniła sobie wysoki komfort.



**Sylwia Dębińska**

Dyrektorka obszaru Talent w Deloitte

Biorąc pod uwagę różnorodne oczekiwania pokoleń na rynku pracy, przed pracodawcami stoi wyzwanie tworzenia strategii zarządzania wielopokoleniowymi, różnorodnymi zespołami. Współczesne organizacje potrzebują różnorodności, z którą wiąże się bogactwo doświadczeń oraz możliwości i zdolności każdego z pracowników. Przeważająca większość studentów (92%), którzy wzięli udział w badaniu Deloitte „Pierwsze kroki na rynku pracy”, preferuje pracę w zróżnicowanym środowisku zawodowym (pod względem wieku, ale też płci czy narodowości). Dla osób rozpoczynających karierę pracownicy z długim stażem pracy są źródłem cennej wiedzy, z czym zgadza się aż 93% respondentów. Mocne strony bardziej doświadczonych kolegów to przede wszystkim większe doświadczenie zawodowe i chęć dzielenia się swoją wiedzą oraz otwartość wobec osób młodszych stażem.

Różnica cech osobowości reprezentowanych przez różne grupy pokoleniowe może stanowić wyzwanie dla liderów. Przewodzenie takim zespołom wymaga bowiem otwartości, dialogu, poszukiwania wspólnych rozwiązań, ale z drugiej strony – otwiera drogę do kreatywności, współtworzenia rozwiązań, zapewnia poczucie bezpieczeństwa i możliwości rozwoju całego zespołu. Dlatego budowanie zróżnicowanych, zbalansowanych zespołów, a także wydobywanie najlepszych cech każdego z ich członków, powinno być priorytetowym zadaniem współczesnych liderów.

## ○ IKS (x)

**pokolenie PRL,**  
**pokolenie Nic na serio.**

**ur. w latach 1965-1979**  
(dziś ma 42-56 lat)

Pracowity, dobrze zarządzający czasem, lojalny wobec przełożonego. Jest mocno skupiony na karierze, ukierunkowany na osiąganie wyników i zdeterminowany, by piąć się wzdłuż drabiny społecznej. Preferuje samodzielną naukę i rozwiązywanie problemów na własną rękę. Nie lubi presji czasu i nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy, woli mieć wszystko zaplanowane i uporządkowane. Chciałby otrzymywać feedback co tydzień lub nawet codziennie.



## ○ IGREK (y)

**ur. w latach 1980-1999**  
(dziś ma 22-41 lat)

Wielozadaniowy i otwarty na nowe wyzwania. Szybko się nudzi. Jeśli swoją pracę uważa za interesującą, to potrafi się w nią mocno zaangażować. Ceni sobie elastyczny czas pracy i jest otwarty na relokację. Szuka pracy, która będzie go satysfakcjonowała pod względem finansowym i w której pracodawca zapewni mu rozwój zawodowy. Dobrze zna nowe technologie i wykorzystuje je z łatwością, aby poprawiać jakość swojej pracy.

Na rynku pracy wyróżnia się jeszcze kilka innych pokoleń, których z reguły nie uwzględnia się na osi czasu.

#### **Generacja NEET (ani-ani) (Not in Education, Employment or Training)**

– młodzi ludzie, którzy nie wykazują aktywności w żadnej z trzech kategorii: pracy, formalnego kształcenia ani szkolenia. Minister gospodarki i finansów Włoch Tommaso Padoa-Schioppa nazwał ich bamboccioni – „wielkimi bobasami”, którzy pozostają długo na utrzymaniu rodziców. Przedstawiciele tego pokolenia można odnaleźć w różnych grupach wiekowych, ale najczęściej kategoria ta obejmuje osoby w wieku 15-24 lat.

**Silvers** – osoby, które ukończyły 50. rok życia. Określenie to jest łagodniejszą wersją „seniora”, z którym dzisiaj zazwyczaj wiążą się skojarzenia emerytowanego dziadka czy babci na bujanym fotelu. W przeciwieństwie do nich, „silvers” to osoby aktywne zawodowo.

#### **Pokolenie C (od „connected” – z ang. połączony)**

– młodzi ludzie z pokolenia Z, którzy są przyzwyczajeni do ciągłego dostępu do informacji. Są stale „połączeni” do mediów a relacje budują głównie on-line.



#### **Barbara Bartus**

Manager działu Finansów w Zurich Insurance

Zmiany i postęp technologiczny nigdy nie następowały tak szybko jak we współczesnym świecie. Aby firmy mogły nie tylko nadążyć za nimi, lecz także kreować nowe, bardziej efektywne rozwiązania, niezbędna jest współpraca między pokoleniami. Wielopokoleniowość zapewnia współczesnemu biznesowi wiele punktów widzenia, które dają możliwość tworzenia lepszych produktów i usług. Różnorodny zespół to również niestandardowe sposoby rozwiązywania istniejących i powtarzających się wyzwań. Każde pokolenie wnosi do firmy inne umiejętności, postawy i sposoby komunikacji. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż taki zespół może korzystać ze wzajemnej pomocy, która przyspiesza realizację zadań czy rozwiązanie problemu. Na różnorodności korzystają nie tylko pracownicy, lecz także firma czy kultura korporacyjna, dlatego zespoły, w których spotykają się przedstawiciele różnych pokoleń, to już dzisiaj standard. Warto korzystać z wiedzy doświadczonych pracowników gromadzonej przez lata i doceniać innowacyjny wkład młodego pokolenia.

#### **KILKA POKOLEŃ W JEDNEJ KUCHNI**

Różnice między generacjami są, były i będą, na co wpływ mają między innymi okoliczności historyczne, gospodarcze czy społeczne. Każde pokolenie przynosi do biura inne umiejętności, oczekiwania, preferencje, postawy, sposoby komunikowania, a także zainteresowania czy energię.

Jak wskazują respondenci badania Deloitte<sup>[4,5]</sup>, na gruncie pracy i rozwoju kariery największą różnicę między pokoleniami można dziś dostrzec w:

- podejściu do elastyczności na poziomie praca – życie prywatne (55%),
- oczekiwaniach lojalności ze strony pracodawcy/zapewnienia bezpieczeństwa pracy (41%),
- oczekiwaniach związanych z rozwojem zawodowym (34%).

Jednocześnie ankietowani spodziewają się, że w perspektywie kolejnych 3 lat różnice we wszystkich tych trzech aspektach będą się zacierały.

Pracę w wielopokoleniowym zespole preferuje dziś **86% procent pracowników na całym świecie, a jako główny powód wskazują innowacje i kreatywność<sup>[7]</sup>**.

W przypadku zespołów międzypokoleniowych owa „kreatywność” może wynikać nie tylko ze spotkania się różnych osobowości, lecz także z szerokiego spojrzenia na dany problem z perspektywy osób, które posiadają różną energię oraz inne doświadczenie zawodowe i życiowe.

Zalety takiej współpracy między przedstawicielami różnych pokoleń dostrzegają też pracodawcy. **70% organizacji ocenia, że kierowanie wielopokoleniowym zespołem jest ważne lub bardzo ważne z perspektywy odniesienia sukcesu w ciągu najbliższych 12-18 miesięcy<sup>[5]</sup>**.

Przed firmami, które chcą stworzyć środowisko pracy zróżnicowane względem wieku, w którym boomer spotyka

się z alfą w jednym biurze i pracuje biurko w biurko, stoi wiele wyzwań. Siłą wielopokoleniowych zespołów jest to, że ich członkowie wymieniają się kompetencjami i wiedzą. Dlatego ważne jest to, by mimo różnicy wieku mogli znaleźć wspólny język, który pozwoliłby im na swobodną rozmowę w przerwie obiadowej czy w pracy nad jednym projektem.

#### **Źródła:**

- <sup>[1]</sup> Hasło „Pokolenie” w: Encyklopedia PWN, encyklopedia.pwn.pl.
- <sup>[2]</sup> Hasło „Pokolenie” w: Słownik Języka Polskiego PWN, sjp.pl.
- <sup>[3]</sup> „Czym jest generacja NEET? Uwarunkowania i skutki społeczno-ekonomiczne”, ideologia.pl.
- <sup>[4]</sup> „TRENDY: Wielopokoleniowy zespół. Od milenialsów do pracowników z wieloletnim stażem”, deloitte.com, 2020.
- <sup>[5]</sup> Global Human Capital Trends 2020, Deloitte, 2020.
- <sup>[6]</sup> „Czy zabraknie nam liderów? Młodzi eksperci wchodzą na rynek. Polska edycja raportu „Pierwsze kroki na rynku pracy”, Deloitte, 2018.
- <sup>[7]</sup> Randstad Workmonitor, 2018.





JOIN  
THE  
IDEA



# START YOUR CAREER AT POLAND'S TOP EMPLOYER

Join Japan  
Tobacco  
International

apply at [jobs.jti.com](https://jobs.jti.com)

# Kobiety, mężczyźni

*i ich szanse na sukces w biznesie*

**CO DRUGA KOBIETA PRZYNAJAZE, ŻE W SWOJEJ KARIERZE NAPOTKAŁA PRZESZKODY WYNIKAJĄCE Z PŁCI. CZY „BYĆ KOBIETĄ” DZIŚ RÓWNA SIĘ MIEĆ MNIJSZE SZANSE NA ROZWÓJ I AWANS? ZOBACZCIE, JAK KOBIETY I MĘŻCZYŹNI POSTRZEGAJĄ SWOJE ZAWODOWE MOŻLIWOŚCI I DLACZEGO W BIZNESIE TAK WAŻNA JEST RÓWNOWAGA.**

**Z** badań przeprowadzonych przez Grant Thornton<sup>[1]</sup> wynika, że 38% osób zasiadających w Polsce na kierowniczych stanowiskach to kobiety. Ten wynik plasuje Polskę w światowej czołówce 32 państw biorących udział w badaniu, zaraz za Filipinami (43%) i RPA (40%). Mimo że coraz więcej pań obejmuje najbardziej odpowiedzialne role w organizacjach i co piąty prezes w Polsce jest płci żeńskiej, do równości jeszcze daleka droga. Oswajanie świata z prezeskami stojącymi na czele firm, zwłaszcza finansowych, trwa mniej więcej od początku obecnego wieku, ale jak wskazują badania Fundacji

Liderek Biznesu, do tego, żeby całkowicie zatarty się różnice w pozycji społecznej między płciami, potrzeba jeszcze 108 lat, a w kwestiach gospodarczych – 202 lata.

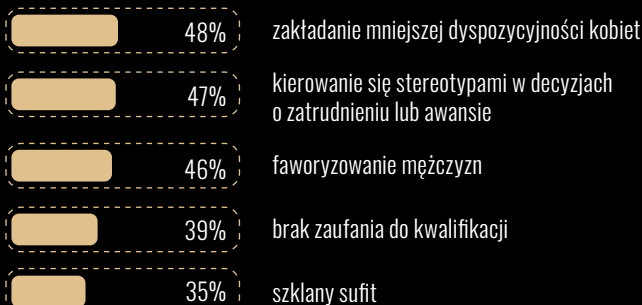
## **PIERWSZE JASKÓŁKI I SZKLANE SUFITY**

Firmy coraz więcej wysiłków wkładają w to, by miejsce pracy było dostępne i przyjazne dla wszystkich, bez względu na płeć. Jak wskazują wyniki badania Hays, pierwsze jaskółki już kołują nad polskim rynkiem pracy. Ze stwierdzeniem, że na polskim rynku pracy zachodzi wiele

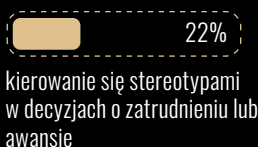
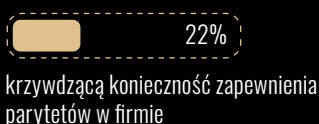
zmian w odniesieniu do kobiet, zgadza się 45% respondentek. Do poprawy jest jednak wiele. Co druga kobieta biorąca udział w badaniu (52%) potwierdza, że napotkała w swojej karierze bariery wynikające z płci<sup>[2]</sup>.

Szklanym sufitem (ang. glass ceiling) określa się niewidzialną barierę, która uniemożliwia kobietom awans na sam szczyt organizacji. Zazwyczaj jest ona związana przypisywaniem kobietom pewnych tradycyjnych ról w społeczeństwie.

**NIECHLUBNA PIĄTKA PRZESZKÓD WYNIKAJĄCYCH Z PŁCI, KTÓRE POJAWIAJĄ SIĘ W KARIERACH KOBIET<sup>[2]</sup>:**



Z drugiej strony, o przeszkodach na tym samym polu coraz częściej mówią głośno także mężczyźni. Bariery wskazuje co piąty biorący udział w badaniu<sup>[2]</sup> (20%). Do najczęściej wymienianych zaliczyć można:



## LUKA PŁACOWA, CZYLI DZIURA W PORTFELU

Luka płacowa, czyli różnica w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn piastujących te same stanowiska i wykonujących te same obowiązki, według najnowszych badań Eurostatu wynosi w Polsce 8,5%. Wielu ekspertów uważa, że jest jeszcze wyższa, zwracając uwagę na to, że badanie nie uwzględnia w swojej metodologii części branż. Choć wynik jest niższy niż średnia

unijna, to warto zwrócić uwagę na to, że na przestrzeni ostatniej dekady wzrósł prawie dwukrotnie. Problem pogłębić może jeszcze pandemia i jej długofalowe skutki.

W Polsce obowiązują już przepisy zakazujące różnicowania płac między kobietami i mężczyznami na poziomie indywidualnym. Stanowi o tym art. 183c [Prawo do jednakowego wynagrodzenia] zapisany w Kodeksie Pracy.

**§ 1.** Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

**§ 2.** Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

**§ 3.** Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.



### Dorota Franczyk

Client Experience Service Lead w Accenture Operations

Badania wskazują jednoznacznie, że poziom różnicowania zespołów pod kątem płci ma pozytywny wpływ na wyniki osiągane przez firmy. Szczególnie istotna jest obecność kobiet w procesach decyzyjnych, na wyższych szczeblach zarządzania. Przekłada się to bezpośrednio na szerszą i bardziej długoterminową perspektywę firm, nacisk na zrównoważony rozwój oraz ograniczanie ryzyka. Elementy te są kluczowe w obecnym, niezwykle zmiennym, otoczeniu biznesowym.

Finanse oferują wiele możliwości rozwoju zawodowego dla kobiet, jednakże jest to branża, w której zarówno obecność kobiet wśród managerów wysokiego szczebla, jak i luka płacowa odbiegają negatywnie od innych sektorów gospodarki. Mimo że kobiety w finansach stanowią większość, ich perspektywa i wyzwania związane z koniecznością godzenia różnych ról społecznych są traktowane jako niszowe. Tymczasem braki w kapitale ludzkim i kwestie demograficzne wpływające na obecny rynek pracy powinny już teraz stać się przedmiotem monitorowania, rzetelnych analiz i zdecydowanych działań, w tym również jasno określonych celów dotyczących parytetu płci. Należy rozpocząć od jasnej odpowiedzi na pytanie, czy przyjęty w firmie model ścieżki kariery umożliwia kobietom rozwój, czy system awansów oparty jest o kompetencje i wyniki, a nie kryteria kształtowane przez stereotypy, oraz czy nasza organizacja oferuje elastyczność dopasowaną do potrzeb pracowników każdej płci.



Można zauważyć dużą rozbieżność w spojrzeniu kobiet i mężczyzn na temat równości wynagrodzeń. Zapytani o to, czy ich zdaniem wszyscy pracownicy o podobnych kwalifikacjach są podobnie wynagradzani, niezależnie od płci, udzielili następujących odpowiedzi:

#### kobiety:



tak



nie



trudno powiedzieć

#### mężczyźni:



tak



nie



trudno powiedzieć

Podobny dysonans odnajdujemy w odpowiedziach dotyczących awansów. Co druga kobieta (54%) uważa, że nie ma w tym względzie równych szans. Dla porównania – tylko 20% mężczyzn uważa podobnie.

#### POPEKANE KARIERY

Z czego wynika rozdźwięk między zasobnością portfeli kobiet i mężczyzn po wypłacie wynagrodzenia? Jednym z powodów może być symboliczne przywiązanie kobiet do zawodów mniej prestiżowych, co w psychologii określa się mianem „zjawiska lepkiej podłogi”. Kobietom często brakuje pewności siebie, co jest hamulcem w dążeniu do celu, pięcia się po szczeblach kariery i walki o wyższe wynagrodzenia.

Kobiety częściej niż mężczyźni (68% vs 19%) przejmują główny ciężar opieki nad dziećmi czy osobami bliskimi, przez co bywają mniej dyspozycyjne<sup>[2]</sup>. Większe zaangażowanie w obowiązki rodzinne i krótszy przeciętnie czas trwania kariery powodują, że trudniej jest im podnosić kwalifikacje i awansować. Pandemia tylko nasiliła tradycyjne obciążenie kobiet pracą na dwóch etatach: służbowym i prywatnym, a często doprowadziła do całkowitego zaburzenia równowagi między pracą a życiem prywatnym. Badania wykazują, że kobietom w Polsce najwięcej trudności w łączeniu obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi sprawia długi czas pracy i jej wyczerpujący charakter<sup>[3]</sup>. Dla porównania – w Unii Europejskiej częstszym problemem jest nieprzewidywalność harmonogramów pracy.



**Paulina Nozdrzyn-Płotnicka**  
Head of HR Poland w BNY Mellon

Równa reprezentacja kobiet i mężczyzn w pracy ma pozytywne efekty na całą organizację i pełni kluczową rolę w różnicowaniu perspektyw. Komponując zespoły, zarówno z kobiet, jak i mężczyzn, otwieramy się na różne sposoby myślenia wynikające z odmiennych doświadczeń życiowych. Ta mnogość perspektyw inicjuje kreatywność i innowacje, pomaga organizacjom odkrywać nowe możliwości, zachęca do przeciwdziałania stereotypom i podświadomym uprzedzeniom. Poprawia też morale wśród pracowników. Sposób, w jaki kobiety postrzegają świat, różni się znacząco od sposobu mężczyzn, dzięki czemu w różnopłciowych zespołach można efektywniej rozwiązywać problemy, a nawet mieć lepszy dostęp do zasobów takich jak źródła informacji czy wiedza branżowa. Wspieranie większej różnorodności pomaga firmom przyciągać i zatrzymywać utalentowane kobiety, a te będące już na wysokich stanowiskach są zachętą dla innych kobiet, by planować swoje kariery długofalowo.

W BNY Mellon, gdzie prawie 50% zespołu to kobiety lub osoby identyfikujące się jako kobieta, dane dotyczące różnorodności kadry są regularnie monitorowane, a działania projektowane tak, by być atrakcyjnym pracodawcą dla kobiet na wszystkich etapach kariery – od studentek po doświadczone ekspertki. Dbamy o różnorodność w rekrutacji, wzmacniamy kulturę zrozumienia i tak kształtujemy możliwości, by kobiety chciały z nami zostać. Nasze dane dowodzą, że nam się to udaje i z pewnością będziemy kontynuować nasze działania.



### Monika Jankowska-Rangelov

Dyrektorka ds. różnorodności i inkluzji oraz odpowiedzialności społecznej biznesu w State Street Bank Polska

State Street Bank w Polsce i na świecie jest pracodawcą zaangażowanym na rzecz różnorodności wśród pracowników i lokalnych społeczności. Oprócz edukowania i wspierania pracowników włączamy się również w aktywizację zawodową. Nasze działania obejmują między innymi współpracę z fundacjami, wolontariat pracowniczy i programy podnoszące kompetencje. Angażujemy się również w kampanie społeczne, takie jak #NieustraszonaWPracy, której częścią było badanie analizujące sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy po pandemii. Wyniki pokazały, jak ważne jest zrozumienie różnorodnych kobiet – singielek, partnerek, mężatek, kobiet bezdzietnych, matek, kobiet młodych i seniorek, kobiet aktywnych zawodowo, jak i zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, kobiet z niepełnosprawnościami czy kobiet o różnorodnej tożsamości płciowej i orientacji seksualnej. Wierzymy, że w każdej osobie kryje się „Nieustraszona” – czasem tylko potrzebuje zachęty, by zabrać głos.

Z drugiej strony, często wskutek uwikłania w rodzinne role kobiety nie chcą obejmować bardziej odpowiedzialnych stanowisk, co jest ich osobistym wyborem. Panie wciąż też mają niższe ambicje dotyczące wysokości zajmowanego stanowiska. Większość z nich uważa, że osiągnie sukces, kiedy będzie managerką, kierowniczką lub dyrektorką w firmie. Z kolei mężczyźni oprócz wymienionych stanowisk dodają, że chcieliby zostać dyrektorem zarządzającym lub prezesem.

#### W RÓŻNORODNOŚCI SIŁA

Promowanie kobiet liderek nie jest

bynajmniej wstępem do pozbycia się mężczyzn ze stanowisk kierowniczych i strącania ich z wysokich stołków do juniorskich pozycji, ale próbą zwrócenia uwagi na to, że przedsiębiorstwa powinny wykorzystywać talenty zarówno kobiet, jak i mężczyzn, gdyż tylko wtedy mogą sprostać konkurencji na rynku. Różnorodność w organizacji pod tym względem pozwala stworzyć bardziej efektywną kulturę działania. Wiele badań wskazuje też na bliski związek między zachowaniem różnorodności płci a biznesowymi wynikami firm.

Współczesny rynek pracy, a także świat finansów powinny zrozumieć fakt, że dla

osiągnięcia sukcesu decydujące są wiedza i kompetencje, a nie płeć. Firmy, które chcą zapewnić równowagę pod względem zatrudnienia kobiet i mężczyzn, powinny uczyć się umiejętności mówienia językami obu płci, przede wszystkim przez dostosowanie stylu zachowania do zasobów talentu i rzeczywistości rynkowej XXI wieku.

#### Źródła:

- <sup>[1]</sup> „Women in Business 2020”, Grant Thornton, 2020.
- <sup>[2]</sup> „Kobiety na rynku pracy 2021”, Hays, 2021.
- <sup>[3]</sup> „Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?”, Instytut Badań Strukturalnych, 2020.
- <sup>[4]</sup> „Potęga równości. Jak i dlaczego warto wspierać kobiety w karierze zawodowej?”, McKinsey, 2017.
- „Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce”, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020.
- „Wpływ pandemii na perspektywę rozwoju zawodowego kobiet w biznesie”, Deloitte, 2021.
- Dźwigoł-Barosz M., „Wpływ kobiet na biznes”, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, 2016.

**WEDŁUG RAPORTU MCKINSEY – TAM, GDZIE W ZARZĄDACH WYSTĘPOWAŁA REPREZENTACJA CO NAJMNIEJ 3 KOBIET, ORGANIZACJE OSIĄGAŁY O 41% WYŻSZĄ STOPĘ ZWROTU Z KAPITAŁU ORAZ O 56% WYŻSZE WYNIKI OPERACYJNE<sup>[4]</sup>. 30% REPREZENTACJA PAŃ W ZARZĄDACH JEST NAZYWANA „MASĄ KRYTYCZNĄ” – SPRAWIA, ŻE ZARÓWNO KOBIETY, JAK I MĘŻCZYŻNI MOGĄ EFEKTYWNIER UCZESTNICZYĆ W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI.**

# Kolorowe kredki

*czyli rzecz o międzynarodowych zespołach*

**NIE TRZEBA JUŻ WYJEŹDZAĆ ZA GRANICĘ, BY PRACOWAĆ W MIĘDZYNARODOWYM ŚRODOWISKU. W DOBIE EKSPANSJI FIRM NA ŚWIATOWE RYNKI ORAZ OTWARTEGO RYNKU PRACY RÓZnorodność KULTurowa w WIELU ORGANIZACJACH STAJE SIĘ FAKTEM. PRZEZ TO ZESPOŁY W NICH PRACUJĄCE MOGĄ DO ZŁUDZENIA PRZYPOMINAĆ ZESTAWY KOLOROWYCH KREDEK. PRZECZYTAJcie O RÓŻNYCH ODCIENIACH MIĘDZYNARODOWEJ WSPÓŁPRACY I WYZWANIACH, KTÓRE RYSUJĄ SIĘ PRZED LIDERAMI TAKICH ZESPOŁÓW.**

**P**olska to kraj atrakcyjny dla obcokrajowców, głównie ze względu na stabilny wzrost gospodarczy, bezpieczeństwo i jedną z najniższych stóp bezrobocia w Unii Europejskiej, chociaż powodów na pewno jest więcej. Najnowsze badania polskiego Urzędu do Spraw Cudzoziemców wskazują, że ważne zezwolenia na pobyt posiada obecnie prawie 460 tys. cudzoziemców<sup>[1]</sup>. Wśród nich są m.in. **ekspaci**, czyli wysokiej klasy specjaliści, którzy opuścili ojczyznę po to, by pracować za granicą<sup>[2]</sup>.

W przeciwieństwie to „emigranta”, który często samodzielnie inicjuje przeprowadzkę do innego kraju, niezależnie od pracodawcy,

ekspata to najczęściej pracownik, który w towarzystwie najbliższej rodziny przenosi się na kilka lat za granicę z misją nadzorowania zagranicznych spółek zależnych firmy. Główną motywacją ekspata są przeważnie lepsze perspektywy kariery, ale kluczowe okazują się też takie aspekty jak rozwój osobisty lub doświadczenie międzykulturowe.

„Praca w międzynarodowym środowisku” to określenie, które dziś pojawia się w wielu ogłoszeniach o pracę w branży finansowej i nie jest jedynie ładnie wyglądającym dopiskiem. Wielonarodowy charakter jest jedną z wyróżniających cech sektora usług biznesowych w Polsce, gdzie

średnio wykorzystuje się 8 języków obcych (w firmie-rekordzistce tych języków jest 37!). Przeważająca część największych centrów należy do firm zagranicznych i prawie każda tego typu organizacja zatrudnia obcokrajowców (dokładnie 93,5%)<sup>[3]</sup>.

Ze względu na międzynarodowy zasięg działalności czy współpracę z liderami globalnych firm, również praca w innych branżach, takich jak usługi konsultingowe, bankowość czy IT może mieć wielokulturowy charakter. Standardem w wielu organizacjach staje się komunikacja wyłącznie w języku angielskim, ponieważ ze względu



**Marta Kownacka**  
BPO Delivery Lead w Accenture Operations

Wielokulturowość jest jednym z filarów różnorodności zespołu. W dzisiejszym globalnym i rozpędzonym świecie tylko zespół czerpiący korzyści ze swojej różnorodności jest w stanie dotrzymać tempa zmianom i wyzwaniom. Tworzenie zespołu wielokulturowego jest pełne wyzwań i niespodzianek, ponieważ mamy do czynienia z indywidualnościami o zróżnicowanych poglądach, różnym pochodzeniu, kulturze, komunikacji i językach ojczystych. Każdy zespół jest inny i nie ma jednej złotej recepty na sukces. Aby móc korzystać z zalet różnorodności w zespole, niezbędna jest właściwa komunikacja, otwarta postawa i chęć zrozumienia drugiego człowieka. Im więcej osób będzie prezentowało takie podejście, tym lepsza integracja w zespole. Chcąc uniknąć niespodzianek, nie powinniśmy zostawiać miejsca na niedomówienia i możliwą rozbieżność interpretacji. Zawsze powinniśmy stawiać na otwartą komunikację – pytajmy, jeśli z naszej strony pojawiają się wątpliwości. Jeżeli zdołamy stworzyć zgrany, wielokulturowy zespół, otworzy się przed nami wyjątkowo szeroki horyzont możliwości.

na różnorodność pochodzenia pracowników czy klientów jest to często jedyny język, w którym porozumieć mogą się wszyscy. Zespoły zróżnicowane kulturowo stają się nieodłączną częścią międzynarodowych organizacji. Wiele z nich dostrzega w tym potencjał, który może stanowić o przewadze konkurencyjnej, jeśli zostanie odpowiednio wykorzystany.

### OCENY ZACHOWANIA

O zaletach, które wynikają z pracy wielokulturowych zespołów, powstało już wiele opracowań. Do najczęściej wymienianych korzyści wynikających ze współpracy ludzi, których różni pochodzenie, zalicza się:

- kreatywność, twórcze rozwiązywanie problemów oraz wdrażanie nowych, często innowacyjnych rozwiązań,

- zmniejszenie poziomu fluktuacji kadr, absencji w pracy i większa wydajność pracy, co z kolei determinuje lepszy wynik finansowy organizacji,

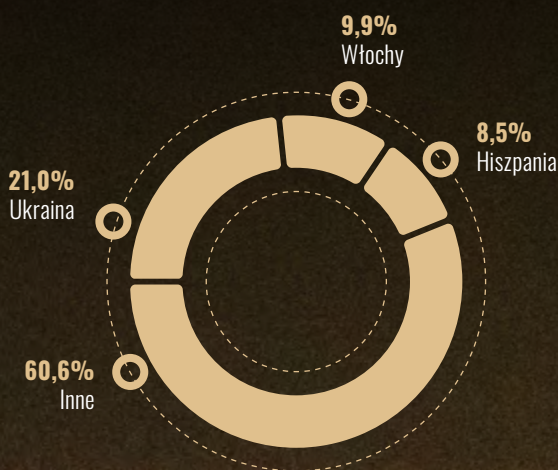
- możliwość spojrzenia na ten sam problem lub zagadnienie z różnej perspektywy,

- większą empatię i wzajemną wrażliwość na problemy innych członków grupy.

Mimo szeregu zalet dla organizacji, które wynikają z pracy wielokulturowych zespołów, zauważyć można także czyhające niebezpieczeństwa: możliwość nieporozumień w zespole, brak zaufania, odrzucenie czy konflikty. Współpraca w takiej atmosferze byłaby nieefektywna i opóźniałaby lub wręcz uniemożliwiła osiągnięcie zamierzonych celów. Dlatego, jak zauważają autorzy książki „Managing across cultures”, zespół zróżnicowany pod względem pochodzenia pracowników może być albo bardzo wysoko efektywny, albo wręcz przeciwnie – osiągać mierne wyniki w porównaniu z zespołami złożonymi z przedstawicieli jednej narodowości<sup>(4)</sup>. Przeszkodą w odniesieniu wspólnych sukcesów może być ciężka atmosfera, w której nie ma poszanowania dla inności

Wśród wszystkich pracowników sektora BPO/SSC prawie co dziesiąty pochodzi z innego kraju (13,7%).

Najczęściej krajem pochodzenia obcokrajowców jest Ukraina, a następnie Włochy i Hiszpania<sup>(3)</sup>:



**Jérôme Diegues**  
Lead Analyst w BNY Mellon

6 lat temu przeprowadziłem się z Francji do Polski. Ponieważ nie znam języka polskiego, w moich poszukiwaniach pracy skupiłem się na firmach międzynarodowych. Znajomy polecił mojej uwadze BNY Mellon i spodobała mi się wizja pracy dla prestiżowej firmy o globalnym zasięgu. Miałem przecucie, że będzie to moja szansa na rozwój. Nie myliłem się. W ciągu 6 lat w BNY Mellon pracowałem w trzech zespołach i dwukrotnie awansowałem. Jest tu wiele różnych działów i ciekawych projektów, dlatego łatwo się tu rozwijać i uczyć. Odnoszę jednak wrażenie, że to ludzie – znacznie bardziej niż same zadania – wpływają na doświadczenia w pracy.

Na początku obawiałem się szoku kulturowego, ale moi polscy współpracownicy przyjęli mnie ciepło i szybko włączyli do zespołu. Byli bardzo otwarci i wykazywali duże zainteresowanie. Niebawem dołączyłem do ich sieci w mediach społecznościowych i zaczęliśmy wspólne wyjścia po pracy. Miło przyjęto mnie do zespołu. W pierwszej kolejności wszyscy jesteście ludźmi. Szanujemy się i dbamy o siebie nawzajem. W BNY Mellon działa nawet grupa, której celem jest wypuklanie wartości płynących z przyjmowania perspektyw osób różnych narodowości i kultur. Jako członek tej grupy zyskałem przyjaciół w wielu miejscach – od Polski po Japonię. Przepisem na moje 6-letnie już doświadczenie z BNY Mellon jest poczucie bycia szanowanym i dostrzeganym. Życzę wszystkim obcokrajowcom, by ich pracodawcy oferowali im tyle pozytywnych i rozwojowych doświadczeń.



## Sheena Minhas

Global Lead for GBS HRBP and Learning & Talent w ABB Business Services

### Redakcja: Jak zarządzać międzynarodowym zespołem? Na co zwracać szczególną uwagę?

**Sheena Minhas:** W ABB staramy się tworzyć kulturę, w której indywidualne różnice są nie tylko mile widziane, ale i celebrowane. Różnorodność, inkluzywność i równe szanse to kluczowe składniki naszego sukcesu, a to oznacza, że rośniemy w siłę. Tylko w ABB Business Services w Krakowie pracują przedstawiciele 42 narodowości. W zarządzaniu naszymi międzynarodowymi zespołami zwracamy uwagę na trzy podstawowe czynniki: wzajemne uczenie się, wspólne zrozumienie oraz nacisk na komunikację. Uczymy się od siebie nawzajem, a poprzez słuchanie i obserwację przyswajamy nową kulturę i zachowania.

Doskonale zdajemy sobie sprawę, że istnieją różnorodne środowiska kulturowe i należy brać pod uwagę te różnice. Dotyczy to zarówno języka, kultury, zachowań i wartości, jak i różnych znaczeń przypisywanym słowom, ideom lub działaniom.

### Co Pani, jako ekspatkę, pomogło odnaleźć się w nowym środowisku?

Jako ekspata podróżowałam już do wielu różnych krajów. Przeprowadzka z Dubaju do Polski to spora zmiana kulturowa, ale mam szczęście należeć do niezwykłego zespołu, który nieustannie oferuje mi wsparcie, pomaga zadomowić się, zrozumieć panujące tu zasady, poznawać lokalne atrakcje, polską kulturę, a nawet język. Proces onboardingu był jednym z najlepszych, w których do tej pory uczestniczyłam. Firma zapewniła mi pełne wsparcie podczas załatwiania trudnych spraw formalnych czy szukania miejsca zamieszkania.

albo zbyt duża presja samego zespołu na osiągnięcie określonego rezultatu działań i tym samym pominięcie kwestii związanych z procesem grupowym, takich jak m.in. prowadzenie spotkań czy budowanie relacji.

#### LIDER WYWOŁANY DO TABLICY

Jeśli przyjmiemy, że Henrym Fergusonem, że w trakcie realizacji swoich zadań lider przyjmuje rolę: planisty, operatora, architekta sieci kontaktów, negocjatora czy kontrolera<sup>[5]</sup>, to w przypadku lidera, który zarządza zespołem zdwersyfikowanym narodowościowo, dochodzi jeszcze funkcja kreatora międzynarodowych zespołów oraz inspiratora zmian kultur organizacyjnych.

Oprócz podstawowych kompetencji, takich jak wysokie umiejętności profesjonalne, znajomość języków obcych, umiejętność nawiązywania stosunków międzyludzkich oraz pracy w zespole, współczesny przywódca takiego zespołu powinien przede wszystkim mieć wysoką tolerancję wobec różnorodności i być:

- elastyczny na zmiany kulturowe, co pozwoli mu na realizację celu

w sytuacjach, gdy plany się nie sprawdzają, a stare sposoby działania okazują się nieskuteczne,

- kreatywny w postrzeganiu, komunikowaniu oraz w procesie implementacji wartości i przekonań,

- krytyczny w wykrywaniu różnic kulturowych i zdolności do zastosowania odpowiedniej metodologii doboru właściwych rozwiązań,

- moralnie autonomiczny, co pozwoli mu na wybór takich rozwiązań, jakie managerowie preferują, komunikują i wdrażają.

Przed liderem wielokulturowego zespołu stoi wiele wyzwań, związanych głównie z wydobyciem z zespołu kulturowej synergii, która pozwoli na osiągnięcie zamierzonych celów. Jest to o tyle trudne, że nie ma wzorcowego modelu postępowania w warunkach kulturowej różnorodności a odpowiednie metody należy dopasowywać do konkretnych sytuacji.

#### Źródła:

- <sup>[1]</sup> „Cudzoziemcy w Polsce po 2020 r.”, udsc.gov.pl, 28.01.2021.
- <sup>[2]</sup> Hasło: „Ekspat” [w:] Słownik Języka Polskiego PWN, sjp.pwn.pl.
- <sup>[3]</sup> „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2021”, ABSL, 2021.
- <sup>[4]</sup> Schneider S.C., Barsoux J.L., „Managing across cultures”, Harlow 2003.
- <sup>[5]</sup> Ferguson H., „Tomorrow's Global Executive”, Homewood 1988.
- <sup>[6]</sup> Harris P.R., Moran R. T., „Managing Cultural Differences”, Houston 1988.
- Słaboń E., „Kompetencje lidera w zespole wielokulturowym”, Nowoczesne Systemy Zarządzania, z. 14 (2019), nr 2, s. 43-52, 2019.
- Gadowska-Lila K., Rudawska A., Moszoro B., „Rola lidera w zespołach wielokulturowych”, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, tom XII, z. 4, s. 7-19, Łódź 2011.
- Gajek K., „Kompetencje międzykulturowe jako element kultury współczesnej organizacji : dylematy teorii i praktyki”, Problemy Zarządzania 9/2, s. 205-220, 2011.
- Burkiewicz Ł., Knap-Stefaniuk A., „Zarządzanie międzykulturowe jako wyzwanie dla współczesnych menedżerów – rozwijanie potencjału wielokulturowych zespołów”, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, z. 130, 2018.



ABB: Ewa Pokorska 26

ArcelorMittal BCoE: Priyambhu Arya 28

Arla GSS: Mikołaj Lewandowski 30

Barry Callebaut: Joanna Borucka 32

Deloitte: Joanna Świerzyńska 34

# Portrety



W sekcji „Portrety” przedstawiamy inspirujące rozmowy z pracownikami branży finansowej, BPO/SSC i IT. Bohaterowie cyklu zdradzają m.in. jak przebiegała ich kariera zawodowa, co miało największy wpływ na ich rozwój i jakie znaczenie ma diversity & inclusion w ich organizacjach.

”  
**NIEZWYKLE  
ISTOTNYM  
ELEMENTEM  
NASZEJ ŚCIEŻKI ZAWODOWEJ  
JEST WYBÓR PRACY, KTÓRA  
BĘDZIE NASZĄ PASJĄ,  
I PRACODAWCY, U KTÓREGO  
NASZE ZAINTERESOWANIA  
TRAFIĄ NA PODATNY  
GRUNT I BĘDZIEMY  
MOGLI JE REALIZOWAĆ  
KAŻDEGO DNIA Z PEŁNĄ  
SATYSFAKCJĄ I POCZUCIEM  
SAMOREALIZACJI. RÓWNI  
WAŻNE JEST, ABY PRACOWAĆ  
W FIRMIE, KTÓRA PODZIELA  
NASZE WARTOŚCI.**

**WYKSZTAŁCENIE:**

Finanse i Bankowość  
na Uniwersytecie  
Łódzkim

**ZAINTERESOWANIA:**

biznes, makroekonomia,  
coaching, podróże,  
poznawanie innych kultur,  
taniec, muzyka, film  
i książka



# Ewa Pokorska

**Europe Hub Leader, Financial Planning  
& Analysis Center of Expertise w ABB**

## Z JAKIMI ZADANIAMI I WYZWANIAM I WIĄŻE SIĘ PANI STANOWISKO?

Ciekawym aspektem mojej roli jest fakt, że ona ciągle ewoluuje i jest niezmiennie dynamiczna. Moim pierwszym wyzwaniem było zbudowanie zespołu, łącznie z kadrą zarządzającą, i przeniesienie stanowisk z różnych części Europy. Zaczynaliśmy od stabilizacji procesów oraz zapewnienia ciągłości i jakości wykonywanych analiz finansowych, a obecnie zdecydowanie bardziej skupiamy się na realizacji globalnych projektów strategicznych ABB oraz dążymy do standaryzacji, optymalizacji i digitalizacji naszych procesów kontrolingowych.

W mojej pracy bardzo ważni są ludzie, bo dzięki nim ABB jest dziś tak wspaniałą firmą. Muszę dbać o to, by role były odpowiednio dopasowane do umiejętności i w równym stopniu do aspiracji poszczególnych osób. W tak dużej grupie – a mój zespół niebawem będzie liczył 150 osób – trzeba z równą uwagą i elastycznością podejść do potrzeb czy osobistych wyzwań pracowników. Jeżeli ktoś ma prywatnie niełatwy czas, potrzebuje spokojniejszej roli, zmniejszenia wymiaru etatu czy nawet kilkumiesięcznej przerwy, to robimy wszystko, żeby wypracować najlepsze rozwiązanie, a jednocześnie umożliwić takiej osobie realizację jej marzeń i powrót do pełnej formy, kiedy będzie już gotowa. Życie przynosi nam niekiedy trudne doświadczenia, dlatego powinniśmy pomagać sobie nawzajem.

## W CIĄGU 17 LAT PRACY OBJĘŁA PANI 14 RÓŻNYCH STANOWISK. Z CZEGO WYNIKAŁY TE ZMIANY?

Przed wszystkim z tego, że bardzo lubiłam swoją pracę i wykonywałam powierzone mi zadania i projekty z pełnym zaangażowaniem. To z kolei dostrzegali i doceniali moi przełożeni lub współpracownicy, którzy zachęcali mnie do przejęcia nowych obowiązków. Myślę, że nie objęłabym części tych stanowisk, gdybym nie miała potwierdzenia z ich strony, że jestem gotowa na kolejne wyzwanie. To właśnie wsparcie moich przełożonych było w tych momentach niezwykle ważne – wiedziałam, że w każdej chwili mogę liczyć na ich pomoc. Nowa rola zawsze wiąże się z bardziej ambitnymi i wymagającymi zadaniami, ale to właśnie dzięki nim możemy się rozwijać. Każde doświadczenie uczy nas czegoś nowego, między innymi dlatego, że współpracujemy z nowymi

ludźmi, w innym, często nieznanym nam środowisku.

## CO SPRAWIŁO, ŻE ZAJMUJE PANI TAKIE STANOWISKO?

W pracy zawodowej starałam się zawsze doprowadzać zadania do końca i dopinać je na ostatni guzik, co dziś określa się jako tzw. sense of ownership, czyli poczucie odpowiedzialności. Mam też dar zarządzania ludźmi. Wiele satysfakcji sprawia mi wspieranie pracowników w ich rozwoju i wzniecanie w nich iskry, która pozwala im stawiać czoła wyzwaniom. Do tego ważnym czynnikiem jest na pewno ambicja i ciężka praca, które towarzyszyły mi przez całe życie. W szkole i na studiach byłam w gronie najlepszych i zależało mi na tym, żeby osiągać zamierzone cele.

## JAK WSPOMINA PANI CZAS STUDIÓW?

Bardzo dobrze. Poza wspaniałymi ludźmi z roku, z którymi spędziliśmy świetny czas, miałam też wyjątkowych wykładowców. Myślę, że to wielkie szczęście studiować na kierunku, który sprawia satysfakcję, a wiedzę z zajęć można przełożyć na swoją dalszą pracę zawodową. Gdy kończyłam studia, znalazłam się w gronie 5% najlepszych studentów na roku, a już jako absolwentka wzięłam udział w konkursie „Jak NBP dba o dobrą jakość złoto?” i zajęłam w nim pierwsze miejsce. Warto stawiać sobie ambitne cele i brać udział w konkursach czy programach stażowych, ponieważ takie doświadczenia procentują w pracy zawodowej. Dzięki nim uczymy się tego, by brać odpowiedzialność za wykonane zadania. Często podkreślam w rozmowach z moim zespołem, że to jeden z najważniejszych składników sukcesu i główny aspekt, który przełożeni biorą pod uwagę, gdy podejmują decyzje dotyczące awansów.

## KONKURSY DOTYCZYŁY GŁÓWNIE BANKOWOŚCI, ALE DZIŚ NIE PRACUJE PANI W BANKU, TYLKO W KONTROLINGU...

Rzeczywiście, na studiach interesowałam się bankowością w pojęciu makroekonomicznym i chciałam rozwijać się w tym kierunku. Myślę, że w głównej mierze o przebiegu mojej kariery zdecydował... przypadek. Po odbyciu dwóch staży w bankach, wzięłam udział w konkursie „Grasz o staż”, a jury, na podstawie mojego profilu i przygotowanych case studies, zaproponowało mi staż w firmie General Electric (GE). To, jak się okazało, był punkt

zwrotny w mojej karierze, ponieważ tak mi się spodobało, że zostałam w tej firmie 16 lat.

## JAK DALEJ POTOCZYŁA SIĘ PANI KARIERA? JAK ODNALAZŁA SIĘ PANI W TYM OBSZARZE?

Po odbyciu staży w dziale zobowiązań (Accounts Payable, AP) w General Electric otrzymałam ofertę pracy w tej firmie. Wiem, że wiele osób patrzy na pracę w księgowości jedynie przez pryzmat nudnych i monottonnych zadań. Natomiast może to być też fantastyczne doświadczenie, jeśli trafi się na procesy, które dopiero się formują. Tak było w moim przypadku. Zaczęłam pracę w okresie, gdy dopiero wprowadzono nowy system ERP – SAP. Doskonale odnalazłam się w tej sytuacji i miałam mnóstwo pomysłów, jak usprawnić niektóre zadania. Mój przełożony dał mi wolną rękę i pozwalał wprowadzać zaproponowane przeze mnie zmiany. Po 9 miesiącach pracy dostałam propozycję poprowadzenia polskiego działu zobowiązań, liczącego wówczas 8 osób.

## JAK ABB PODCHODZI DO TEMATU DIVERSITY & INCLUSION?

Pracujemy w różnorodnym środowisku i wiele uczymy się od siebie, w codziennej pracy. ABB we wszystkich swoich lokalizacjach na świecie prowadzi szkolenia Unconscious Bias, których celem jest uświadomienie pracownikom, jak często, nie zdając sobie z tego sprawy, dokonują ocen przez pryzmat płci, koloru skóry, wyznania, orientacji seksualnej czy niepełnosprawności. Ważne jest uczenie się zarówno kontroli nieświadomych przekonań, jak i eliminowania ich na polu współpracy z innymi ludźmi, czy na przykład w procesie rekrutacji.

Prowadzenie kampanii i uświadamianie pracowników to jedno, ale ważne jest też to, żeby liderzy mówili o wartościach, które są ważne dla ich organizacji i zgodnie z nimi pracowali na co dzień. Na jednym z pierwszych spotkań z osobami, które dołączają do mojego zespołu, zawsze opowiadam o wartościach ABB (Courage, Care, Curiosity i Collaboration) i oczekiwaniach liderów naszej firmy w zakresie tych wartości. Powtarzam, że wszystkie te wartości są ważne, a w im większym stopniu je przyswoimy, tym mamy większe szanse na to, by rozwinąć swoją karierę. Bez odwagi, poszanowania dla innych, ciekawości i woli współpracy trudno odnieść sukces w takiej organizacji jak nasza.

”  
**KULTURA,  
W KTÓREJ  
ZOSTAŁEM WYCHOWANY,  
WYKSZTAŁCIŁA WE MNE  
UMIEJĘTNOŚĆ PRZYSTOSOWYWANIA  
SIĘ DO ZMIAN, A TAKŻE MYŚLENIA  
NASTAWIONEGO NA POSZUKIWANIE  
ROZWIĄZAŃ – NIE MA TAKIEGO  
PROBLEMU, KTÓREGO NIE DAŁOBY  
SIĘ ROZWIĄZAĆ.**

**WYKSZTAŁCENIE:**

Inżynieria Mechaniczna na  
Uniwersytecie w Delhi,  
Zarządzanie na Indian Institute  
of Management Ahmedabad

**ZAINTERESOWANIA:**

ogrodnictwo, sztuczna inteligencja,  
filmy, seriale, muzyka

# Priyambhu Arya

**Head of ArcelorMittal Business  
Center of Excellence Europe**

## JAK PRZEBIEGAŁA PANA DOTYCHCZASOWA DRÓGA ZAWODOWA?

To dość ciekawe, bo z wykształcenia jestem inżynierem mechanikiem. Jeszcze w trakcie studiów na Uniwersytecie w Delhi rozumiałem, że lubię przebywać wśród ludzi i myślę w sposób „przedsiębiorczy”. To był jeden z powodów, dla których zdecydowałem się na studia podyplomowe w znanej szkole biznesu – Indian Institute of Management Ahmedabad. Wydaje mi się, że to właśnie wtedy rozumiałem, jakie są moje mocne i słabe strony, i to pomogło mi w dalszej zawodowej drodze.

W czasie studiów miałem możliwość odwiedzenia różnych zakątków świata i uniwersytetów – spędziłem semestr nauki w Hong Kongu, odbyłem staż zawodowy w Kuwejcie. Poznałem różne kultury, środowiska i sposoby pracy. Byłem bardzo podekscytowany dołączeniem do ArcelorMittal. Tak się składa, że Lakshmi Mittal, którego nazwisko jest synonimem człowieka sukcesu w Indiach, był jedną z moich największych inspiracji w szkole biznesu.

## CZY REKRUTACJA DO SZKOŁY BIZNESOWEJ BYŁA WYZWANIEM?

Biorąc pod uwagę populację Indii i liczbę chętnych... rzeczywiście nie było łatwo. Indian Institute of Management Ahmedabad jest jedną z najbardziej cenionych i obleganych szkół biznesu – dostaje się do niej tylko ok. 0,1% wszystkich kandydatów. Mogę więc uznać, że to jedno z moich największych osiągnięć, chociaż tuż po rozpoczęciu nauki rozumiałem, że jestem dopiero w połowie drogi do sukcesu. Program nauczania, opierający się na case studies, wymaga od studentów wyjątkowej pracy i ma na celu przygotowanie do różnorodnych sytuacji we wszystkich obszarach biznesu.

Szkoła była dla mnie początkiem drogi i otworzyła przede mną wiele drzwi – nie zostałem zatrudniony w ArcelorMittal, gdybym nie miał odpowiednich kwalifikacji.

## CO NAJBARDZIEJ POMOGŁO PANU W DOTARCIU DO TEGO MIEJSCA W KARIERZE?

Wiele czynników. Po pierwsze myślę, że skłonność do ciężkiej pracy, która jest w mojej naturze, lubię też pracę w środowisku pełnym wyzwań. Po drugie, ludzie, których miałem wokół siebie, i którzy bardzo pomogli mi w dotarciu do miejsca,

w którym jestem dzisiaj. W Indiach dorastałem w dość skromnej rodzinie z klasy średniej. Moi rodzice zawsze podkreślali, jak ważne jest budowanie ścieżki zawodowej, która daje niezależność. To był mój główny cel. Kultura, w której zostałem wychowany, wykształciła we mnie umiejętność przystosowywania się do zmian, a także myślenia nastawionego na poszukiwanie rozwiązań – nie ma takiego problemu, którego nie dałoby się rozwiązać.

Potem poznałem swoich mentorów. Myślę, że miałem duże szczęście napotkać na swojej drodze osoby, które widziały we mnie potencjalnego lidera. Jedną z tych osób był mój szef, Sanjay Samaddar, prezes zarządu i dyrektor generalny ArcelorMittal Poland. To on właśnie zaprosił mnie do Ostrawy, kiedy zaczynałem pracę w ArcelorMittal, i od tego czasu jest moim trenerem zarządzania. Oczywiście ważną osobą w moim życiu, również zawodowym, jest moja żona, którą poznałem podczas pracy w Siemensie. Od początku miała wobec mnie wysokie oczekiwania i od zawsze zachęca mnie do podejmowania nowych wyzwań. Od czasu do czasu podpowiada mi też, nad którymi cechami charakteru mógłbym jeszcze popracować, które warto poprawić. To sprawia, że mogę nieustannie rozwijać siebie i moją karierę zawodową.

## CO NAJBARDZIEJ LUBI PAN W SWOJEJ PRACY?

Uwielbiam poznawać ludzi – klientów, dostawców, pracowników. Dzięki nim każdego dnia uczę się czegoś nowego. Lubię prowadzić negocjacje i znajdować rozwiązania – tak jak wspominałem, myślę, że to umiejętność, którą mam we krwi. Podoba mi się to, że Polacy są równie elastyczni, jeśli chodzi o rozwiązywanie problemów. Zawsze mówię, że w obecnym środowisku czuję się bardzo dobrze, a polska kultura w pozytywnym sensie przypomina mi indyjską.

W tej chwili moim głównym motorem napędowym i ambicją jest zwiększanie zatrudnienia w Polsce i rozwijanie biznesu. W ciągu ostatnich dwóch i pół roku, czyli w czasie, gdy pełnię obecną funkcję, udało nam się zwiększyć liczbę miejsc pracy o 25%, czyli o około 170 stanowisk. A trzeba dodać, że był to niełatwy czas pandemii. Dodatkowo podjęliśmy współpracę z partnerem technologicznym i przeprowadziliśmy firmę przez proces transformacji. Takie wyzwania są dla mnie bardzo ciekawe, dodają mi energii i napędzają do dalszego działania.

## JAKĄ ROLĘ W PANA FIRMIE ODGRYWA RÓŻNORODNOŚĆ?

Różnorodność to jeden z obszarów tworzących naszą wizję zrównoważonego rozwoju. Oznacza ona równe szanse dla wszystkich pracowników, niezależnie od wieku, koloru skóry, pochodzenia, religii czy przekonań. Z racji faktu, że nasza organizacja działa na całym świecie, już od dawna dokładamy wszelkich starań, aby nasi managerowie byli dobrze wyszkoleni w tym obszarze i dobrze rozumeli różnorodność. Jednakże zdajemy sobie sprawę z tego, że mamy jeszcze sporo do zrobienia w kwestii równości płci i na tym aspekcie obecnie się koncentrujemy.

## CO DLA PANA OZNACZA RÓŻNORODNOŚĆ?

Innowacyjność i kreatywność. Jeśli omawiamy jakąś kwestię wyłącznie z ludźmi o podobnych poglądach, to nasze postrzeganie danej sprawy jest zwykle podobne. Widzimy szklankę, która jest od połowy pusta. Natomiast ktoś pochodzący z innego środowiska może stwierdzić, że szklanka jest do połowy pełna. Dlatego potrzebujemy różnych perspektyw i punktów widzenia. Cieszę się, że członkowie dyrekcji wykonawczej naszej firmy to osoby pochodzące z różnych krajów – Francji, Belgii, Polski, Czech. Podobnie jest w całej organizacji. Dla mnie różnorodność to bardzo ważna kwestia i myślę, że to też jest jeden z aspektów, dzięki którym odnieśliśmy sporo sukcesów.

## JAKĄ RADĘ DAŁBY PAN MŁODYM OSOBOM, KTÓRE DOPIERO ROZPOCZYNAJĄ KARIERĘ ZAWODOWĄ?

Przede wszystkim miej pozytywne nastawienie i nigdy się nie poddawaj, bo jeśli plan „A” nie działa, istnieją inne litery alfabetu. Warto również mieć jakiś większy cel, myśleć nie tylko o rozwoju własnej kariery, ale i o społeczności, w której żyjemy. To bardzo pomaga w karierze zawodowej. Kluczowa jest też wrażliwość kulturowa – bądź świadomy różnic i uczuć osób pochodzących z różnych środowisk. To umiejętność, której nie nauczysz się z książek, ale z czasem możesz ją przyswoić. Ważne są też języki obce – im więcej ich poznasz, tym więcej zyskasz możliwości. Dzięki znajomości języków obcych możesz pracować na całym świecie i spełniać swoje ambicje.

**WYKSZTAŁCENIE:** Informatyka na Politechnice Gdańskiej (Wydział Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki) i Program Executive MBA w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej we współpracy z London Business School, HEC School of Management Paris, NHH Norwegian School of Economics

**ZAINTERESOWANIA:** sport (narciarstwo, żeglarstwo, nurkowanie, paralotniarstwo, joga), muzyka (gitarzysta basowy w zespole rockowym), rozwój osobisty i mindfulness

A professional portrait of Mikolaj Lewandowski, a man with short brown hair and a light beard, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt. He is standing with his arms crossed against a plain, light-colored background.

Mikołaj

Lewandowski

Dyrektor IT Solutions w Arla Foods

## CZY W ODNIESIENIU DO PANA KARIERY ZAWODOWEJ MOŻNA POWIEDZIEĆ, ŻE „HISTORIA ZATOCZYŁA KOŁO”?

Rzeczywiście, gdy przedstawiałem się w pierwszych tygodniach pracy w Arla Foods, to używałem takiej metafory. W Gdańsku uczyłem się i studiowałem. Później pracowałem w Warszawie, następnie w Szwajcarii i w końcu, po ponad 13 latach, wróciłem w swoje rodzinne strony. Od tego czasu bardzo wiele się zmieniło – zarówno w samym Trójmieście, jak i u członków mojej rodziny i przyjaciół. Był to taki powrót z bagażem doświadczeń zawodowych i pozazawodowych do starego, ale jednocześnie nowego miejsca.

## CZY PANA ŚCIEŻKA ZAWODOWA BYŁA ŚCIŚLE ZAPLANOWANA?

Myślę, że podejmując pierwsze decyzje zawodowe, miałem zarysowaną ogólną wizję, kim chciałem być i co chciałem robić w przyszłości. Chciałem pracować z ludźmi, w globalnej, dynamicznej i ambitnej organizacji, gdzie mógłbym podejmować ciekawe, różnorodne wyzwania, rozwijać się i podróżować. W miejscu, gdzie miałbym odpowiedzialność za budżet oraz możliwość podejmowania decyzji i budowania zespołu. Myślę, że jestem w punkcie, który jest rzeczywiście zbliżony z tą wizją, która powstała w mojej głowie dawno temu.

## GLÓWNIEM WSPÓŁPRACUJE PAN Z INFORMATYKAMI, A STEREOTYP INFORMATYKA JEST TAKI, ŻE SĄ TO INTROWERTYCY. ILE W TYM PRAWDY?

W przypadku specjalistów i programistów, których praca często obejmuje czynności stricte techniczne, np. pisanie kodu źródłowego aplikacji, taki pogląd bywa czasem prawdziwy. Często sami przyznają, że taka bieżąca bliska współpraca z ludźmi to niekoniecznie ich bajka i wolą obcować ze światem technologii niż być w ciągłej interakcji z innymi członkami zespołu. Takie osoby na pewno potrzebują managera, który to zrozumie i uwzględni.

Jednocześnie odnoszę wrażenie, że to się też bardzo zmienia i dzisiejszy wizerunek developerów coraz bardziej odbiega od tego dawnego stereotypu. Obszar IT to dziś bardzo złożona i skomplikowana dziedzina, w której specjaliści techniczni czy programiści stanowią tylko część całej „społeczności IT” obejmującej szerokie

spektrum różnych ról. I tak na przykład w przypadku wielu ról managerskich – managerów projektów czy managerów systemów IT – wydaje mi się, że ten stereotyp nie ma większego zastosowania. Zresztą pożądanymi umiejętnościami w ich pracy są: otwartość, komunikatywność i współpraca w zespole.

## CO TO ZNACZY BYĆ DOBRYM PRACOWNIKIEM?

Pamiętam, że gdy zaczynałem swoją karierę zawodową, to myślałem, że być dobrym pracownikiem to znaczy wykonywać swoje zadania perfekcyjnie, najlepiej jak się da, bez żadnych błędów. Wydawało mi się to oczywiste i poświęcałem dużo energii i czasu, aby tak właśnie było. Ale bardzo szybko nauczyłem się, że to nie jest najbardziej efektywna strategia. Wymagało to ode mnie przedstawienia się na inne podejście, zgodne z zasadą Pareta, według której, w uproszczeniu, 20% wysiłku czy działań może przynieść 80% możliwych do osiągnięcia efektów. Okazuje się więc, że jesteśmy bardziej efektywni, gdy dostarczamy produkty wystarczająco dobre, a niekoniecznie perfekcyjne, w szczególności w środowisku korporacyjnym, gdzie ilość pracy jest właściwie nieograniczona i zawsze jest więcej zadań niż jesteśmy w stanie wykonać. Dopiero w toku kariery przyszło mi uświadomienie sobie tej ważnej zasady i tego, jak ją zastosować w codziennej pracy.

## JAKA JEST PANA OBECNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ?

W Arla Foods odpowiadam za skuteczną realizację projektów związanych z rozwojem systemów IT. Czyli za to, aby nasza organizacja realizowała je na czas, z odpowiednią jakością, w określonym zakresie i budżecie. Tak, aby w efekcie osiągnąć wysoką satysfakcję zarówno naszych wewnętrznych klientów biznesowych, jak i użytkowników systemów IT i jednocześnie utrzymać motywację i zadowolenie międzynarodowego zespołu naszych pracowników w Danii, Polsce, Anglii, Niemczech i innych krajach.

## W JAKICH ASPEKTACH DOSTRZEGA PAN RÓŻNORODNOŚĆ W SVOJEJ PRACY?

Widzę to na przykład w tym, jak w ramach naszego zespołu inaczej do komunikacji podchodzą polscy, a jak duńscy pracownicy. Dania i Polska to całkiem blisko leżące kraje, ale widoczne są wyraźne różnice

**W PRACY KLUCZOWA JEST MOTYWACJA. JEŚLI ROBIMY COŚ NA 100 PROCENT I Z PEŁNYM PRZEKONANIEM, TO SĄ WIELKIE SZANSE NA POWODZENIE.**

kulturowe w pracy. Polscy pracownicy często mówią wprost, przystawiając „kawa na ławę”, podczas gdy Duńczycy częściej stosują bardziej subtelną, „miękką” komunikację. Do tego, żeby efektywnie współpracować w takim środowisku, potrzebne jest wzajemne zrozumienie tego typu różnic.

## TRZEBA BYĆ TEŻ BARDZO UWAŻNYM...

Tak. Istotne jest, aby zamiast oceniać pozytywnie bądź negatywnie tego typu różnice, uznać je za jedną z różnych opcji, inne podejście do tego samego tematu. Otwartość i uważność na różne style komunikacji, zarządzania czy współpracy to umiejętności, które powinny być ważne nie tylko dla managerów, ale dla każdego pracownika. Badania wykazują, że zróżnicowane zespoły są często bardziej efektywne niż te jednorodne.

## JAKĄ RADĘ MÓGŁBY PAN PRZEKAZAĆ OSOBOM, KTÓRE DOPIERO ROZPOCZYNAJĄ SWOJĄ KARIERĘ ZAWODOWĄ?

Na pierwszym etapie kariery warto dać sobie trochę przestrzeni na odkrywanie siebie i swoich kompetencji. Niezwykle cenne jest też spojrzenie innych osób – co widzą w nas dobrego, a co do poprawy. Dlatego warto aktywnie poszukiwać informacji zwrotnej, być otwartym na feedback i poddawać go refleksji.

W swojej dotychczasowej drodze zawodowej dosyć regularnie poddawałem się tego typu refleksjom, starając się spojrzeć na siebie i swoją drogę niejako „z góry”. Zastanawiałem się, jak się rozwijałem w ostatnim czasie, czy jestem zadowolony z tego, co obecnie robię, jak to się ma do mojej dalekosiężnej wizji i ostatecznie nad czym powinienem pracować i co zmienić. Spisywałem te myśli na różnych kartkach i w notesach. Już samo przejście przez taki proces i zapisywanie kluczowych punktów było dla mnie bardzo wartościowe, a patrząc z perspektywy czasu, przyniosło też wiele korzyści. Każdemu polecam od czasu do czasu taką refleksję, najlepiej w przyjemnym, relaksującym miejscu i atmosferze sprzyjającej skupieniu, z dala od codziennych obowiązków i wyzwań.

**WYKSZTAŁCENIE:**

Finanse przedsiębiorstw  
na Uniwersytecie Łódzkim

**ZAINTERESOWANIA:**

gotowanie (kuchnia  
Bliskiego Wschodu),  
rozwój osobisty, joga

# Joanna Borucka

**Manager Group Consolidation  
& Reporting w Barry Callebaut**



## JAK TRAFIŁA PANI DO BARRY CALLEBAUT? JAKIE BYŁY POCZĄTKI?

W Barry Callebaut zaczynałam pracę w księgowości. Dział ten składał się wówczas jedynie z czterech osób, przez co już na początkowym etapie kariery miałam różnorodne zadania i mogłam zdobyć bogate doświadczenie w krótkim czasie. W dodatku mogłam zobaczyć, jak w praktyce wygląda księgowość firmy produkcyjnej, co jest niezwykle interesujące!

## CO JEST CIEKAWEGO W KSIĘGOWOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW?

Księgowość firmy produkcyjnej jest ciekawa, ponieważ w odróżnieniu od księgowości firmy usługowej czy handlowej jest dużo bardziej skomplikowana. Przykładowo w firmie produkcyjnej mamy konieczność obliczenia kosztów produkcji, wyceny materiałów do produkcji, produkcji w toku czy wreszcie oszacowania kosztów wytworzenia produktów. Gdy mówię, że pracuję w firmie produkującej czekoladę, to zawsze wzbudza to zainteresowanie.

Przez ręce księgowych przechodzą faktury za zamówienia surowców, produktów i usług, płatności dla dostawców, rozliczanie produkcji i sprzedaży, a także delegacji służbowych. W takiej pracy można zobaczyć, jak funkcjonuje firma produkcyjna od strony rachunkowej.

## JAK DALEJ POTOCZYŁA SIĘ PANI KARIERA?

Po dwóch latach w księgowości pojawiła się wewnętrzna rekrutacja do działu sprzedaży na stanowisko analityka i wsparcia sprzedaży. Ta pozycja wydawała mi się bardzo interesująca.

## ALE JEDNOCZEŚNIE WIĄZAŁA SIĘ Z ZUPEŁNIE INNYMI ZADANIAMI?

Zdecydowanie! Z założenia miała to być tylko chwilowa zmiana. Nie chciałam rezygnować z kariery w finansach na dłuższą metę. Początki były trudne, ponieważ z natury jestem introwertykiem. Współpraca z handlowcami i klientami to był dla mnie niesamowity trening umiejętności miękkich.

Po roku pracy wiedziałam, że była to dobra decyzja, ponieważ naprawdę wiele się nauczyłam.

Później objęłam nową rolę – Commercial Controllera Regionu Europa Wschodnia. Praca na tym stanowisku była ciekawa z tego względu, że było to nowe stanowisko, zakres moich obowiązków tworzył się właściwie na bieżąco. Dzięki temu, że miałam doświadczenie zarówno z pracy w dziale sprzedaży, jak i w obszarze finansów, potrafiłam znaleźć platformę porozumienia w różnych tematach dla obu tych działów, co bardzo ułatwiało współpracę.

W 2017 roku zaczęłam pracę w centrum usług wspólnych i zaproponowano mi stanowisko koordynatora zespołu. Pamiętam, że była to dla mnie trudna decyzja, żeby wziąć odpowiedzialność za ludzi i za zespół. Początkowo mój zespół liczył 5 osób, teraz – 14 osób i rekrutuję kolejne role.

## AWANS NIE BYŁ ZATEM MANNĄ Z NIEBA?

Wielu ludzi uważa, że awans czy zmiana roli to benefit, natomiast z tym zawsze wiąże się wyższa odpowiedzialność i więcej obowiązków. Zawsze staram się takie decyzje podejmować racjonalnie. Analizuję, czy jestem w stanie sprostać temu, czego się ode mnie oczekuje. Bardzo często to, co pozwoliło nam awansować czy dostać nowe stanowisko, to nie to, czego się później od nas wymaga. Należy dalej uczyć się i doszkalać, by sprostać nowym wyzwaniom.

## CO POZWOLIŁO PANI ZAJĄĆ TAK WYSOKO?

Nigdy nie zależało mi na tym, żeby się piąć po szczeblach kariery, to nie było moim celem. Po prostu zawsze chciałam uczyć się nowych rzeczy i robić te, które mnie interesują.

Na swojej drodze zawodowej miałam przełożonych, którzy pomagali mi się rozwijać. Z entuzjazmem podchodziłam do nowych zadań i wiem, że jest to coś, co moi szefowie bardzo cenili. Brałam odpowiedzialność za rezultat zadań, które zostały mi powierzone, i byłam bardzo

samodzielna, nie wymagałam dużej kontroli i myślę, że to dzięki temu dostawałam nowe zadania.

Bardzo lubię współpracę z ludźmi i nawiązywanie relacji. To był zawsze nieodłączny element mojej pracy. W pewnym momencie zorientowałam się, że ta siatka kontaktów nie tylko uprzyjemnia mi codzienną pracę, ale też dzięki temu, że mam dużo znajomości, mogę pracować lepiej i efektywniej. Otworzyło mi to też wiele drzwi.

## JAKI JEST ZWIĄZEK PRACOWNIKÓW BARRY CALLEBAUT Z CZEKOLADĄ?

Czekolada jest ze mną od pierwszego dnia pracy w Barry Callebaut. Gdy zaczynałam pracę, biuro księgowości znajdowało się w samej fabryce czekolady, przez co widziałam proces produkcyjny od samego początku i miałam też kontakt z pracownikami, którzy bezpośrednio zajmowali się produkcją. Później, będąc kontrolerem regionu, miałam biurko w akademii czekolady.

Coraz więcej osób zwraca uwagę na to, czy firma ma misję i wizję, z którą się identyfikują. Dla mnie ważne jest to, w jaki sposób produkowany jest nasz produkt, i to, że firma stawia na innowacyjność, adresowanie potrzeb klientów i wyznaczanie trendów. Dla Barry Callebaut duże znaczenie ma zrównoważone podejście do biznesu, produkcji czekolady.

## A JAKIE ZNACZENIE DLA BARRY CALLEBAUT MA RÓZNORODNOŚĆ?

Firma podeszła do tego tematu bardzo konkretnie. Została stworzona strategia One BC, zgodnie z którą jako firma możemy rosnąć tylko wtedy, gdy będziemy rozwijać talenty naszych pracowników. Bardziej zróżnicowana kadra i inkluzywne miejsce pracy zwiększają zaangażowanie i innowacyjność, co z kolei przekłada się na lepsze wyniki i reputację firmy.

Ta różnorodność to nie tylko płeć czy kolor skóry, lecz także sposób myślenia czy to, jak podchodzimy do rozwiązywania problemów. Managerom uświadamia się, że nie powinni zatrudniać ludzi, którzy są podobni do nich, tylko stawiać na tę różnorodność. Powstał także plan, aby zwiększyć reprezentację kobiet na stanowiskach seniorskich oraz żeby w krajach origins, czyli tych, z których pochodzi kakao i w krajach rozwijających się, 50% pracowników stanowiła ludność lokalna.

**KAŻDY Z NAS MA RÓŻNEGO RODZAJU TALENTY, PREDYSPOZYCJE, ALE MOŻNA TEŻ NAUCZYĆ SIĘ WIELU RZECZY. POZOSTAJE TYLKO KWESTIA TEGO, CZY CHCE NAM SIĘ NAD TYM PRACOWAĆ.**



**BARDZO WAŻNE JEST  
TO, ABY POMAGAĆ  
Kobietom, ŻEBY MOGŁY  
WSPÓŁZARZĄDZAĆ  
I ZARZĄDZAĆ  
ORGANIZACJAMI ORAZ  
ROZWIJAĆ SWOJE KARIERY  
ZAWODOWE.**

”

**WYKSZTAŁCENIE:**  
Absolwentka Wydziału  
Zarządzania Uniwersytetu  
Warszawskiego,  
Licencjonowany Doradca  
Podatkowy

**ZAINTERESOWANIA:**  
podróże, żagle, książki

# Joanna Świerzyńska

**Partnerka w Dziale Doradztwa  
Podatkowego, Talent Partnerka  
i Diversity & Inclusion Liderka  
w Deloitte**

## JAK PRZEBIEGAŁA PANI KARIERA W DELOITTE?

Pomyślnie i z sukcesami. Przeszłam wszystkie szczeble kariery w Deloitte. W 2004 roku rozpoczęłam pracę jako konsultantka, a w 2017 roku zostałam partnerką. W międzyczasie wyszłam za mąż i urodziłam dwoje dzieci.

## CO MIAŁO NAJWIĘKSZY WPŁYW NA ROZWÓJ PANI KARIERY?

Powiedziałabym, że są to trzy zasadnicze elementy. Pierwszy, to przymioty osobiste i cechy charakteru. Nie lubię niektórych zadań, ale jestem odważna i nie boję się wychodzić ze swojej strefy komfortu, by sięgać wyżej i próbować nowych rzeczy. Myślę, że jestem również pracowita i nie brakuje mi determinacji. Z drugiej strony wiem, że nie tylko ja mam zestaw takich cech. Za sukcesem każdego lidera stoją inni ludzie, dlatego ważną rolę w rozwoju mojej kariery odegrało wspierające szefostwo. Miałam szczęście do liderów i liderów, którzy często wierzyli we mnie bardziej, niż ja sama wierzyłam w siebie. Zachęcali mnie do różnych działań, dawali prawo do błędów, potknąć i nie rozliczali mnie z tego, ponieważ wiedzieli, że w ten sposób mogę wiele się nauczyć. Trzeci element, niezwykle istotny, to wsparcie mojego męża i to, że nasze role domowe zawsze dzielimy na dwa, po partnersku.

## JAKA JEST PANI PODATKOWA „SUPERMOC”?

Zajmuję się podatkiem dochodowym od osób fizycznych, a dokładniej – doradztwem dla pracodawców. Pomagam im w rozliczeniach podatkowych pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem delegowań pracowniczych. Moją supermocą jest to, że czerpię ogromną radość i satysfakcję z tej pracy. Oprócz tych podatkowych mam jeszcze dużo innych odpowiedzialności zawodowych – jestem w Deloitte talent partnerką odpowiedzialną za budowanie strategii talentowej i jej realizację oraz liderką obszaru D&I.

## CZY PODATKI, CZYLI TEN OBSZAR NAJBLIŻSZY PANI ZAWODOWO, TO DOBRE MIEJSCE DO ROZWOJU ZAWODOWEGO KOBIEC?

Praca u nas nie ma płci. Rozpoznajemy to, że w związku z macierzyństwem i rodzicielstwem kobiety mogą mieć na

pewnym etapie kariery nieco trudniej, dlatego jako firma podjęliśmy działania, żeby te ewentualne nierówności zniwelować.

Wprowadziliśmy pakiet działań związany z pójściem na urlop macierzyński i z powrotem po przerwie pod hasłem „Minimum standard for maternity and parental leave”. Pozwala on kobietom na promocję zawodową także w okresie urlopu, możliwość odzyskania portfolio klienckiego po powrocie do pracy i stałego kontaktu z firmą.

## JAKIE ZNACZENIE MA RÓŻNORODNOŚĆ W PRACY ZESPOŁÓW PODATKOWYCH?

Niektórzy mają apetyt na ryzyko, a inni – awersję do niego. Zderzenie różnych punktów widzenia, czy to jest kobiece, czy męski, czy kogoś, kto ma 20 lat doświadczenia, z kimś, kto ma tylko 5, daje bardzo ciekawą kombinację. Zawsze jest to spojrzenie na problem, wyzwanie, jakąś kwestię merytoryczną z różnych perspektyw, co daje szansę na znalezienie rozwiązań takich, do których samemu by się nie doszło. Uważam, że różnorodność w tak szybko zmieniającym się świecie jest istotna dla działań podatkowych, a także powinna być priorytetem w działaniu wszystkich innych zespołów.

## JAK DELOITTE PODCHODZI DO TEMATU DIVERSITY & INCLUSION?

To dla nas obszar priorytetowy, związany z „foster inclusion” – wartością-fundamentem, na którym opiera się kultura organizacyjna naszej firmy. Na pewnym etapie na pewno łatwiej przychodzi nam rozmowa z człowiekiem, który jest taki jak my, ponieważ wiemy, jak myśli i co czuje, odwołujemy się do wspólnych doświadczeń. Kołem zamachowym, jeżeli chodzi o rozwój i naukę, jest jednak wybieranie ludzi, którzy nie patrzą w tę samą stronę, tylko mają różne doświadczenia. Spojrzenie z różnych perspektyw doprowadza często do znakomych rezultatów. Jeżeli chcemy jako firma być konkurencyjni, budować nowoczesne, innowacyjne rozwiązania dla klientów i rozwijać się, to diversity jest podstawą. W Deloitte różnorodność postrzegamy jako trzy zasadnicze filary: gender balance, inclusiveness, czyli promowanie kultury włączającej, oraz mental health, czyli zadbanie o sferę psychiczną, żebyśmy dobrze czuli się w miejscu pracy.

## JAK TO SIĘ STAŁO, ŻE ZOSTAŁA PANI LIDERKĄ W ZAKRESIE RÓŻNORODNOŚCI W FIRMIE?

Tę rolę objęłam wraz z rolą talent partnerki i przyjął ją z dużą radością. Czuję, że mam wpływ na to, jaką jesteśmy organizacją i w którą stronę nawigujemy. W ostatnim roku podjęliśmy dużo cennych inicjatyw, m.in. w Deloitte działa sieć kobiet i ojców, realizujemy projekt dla osób LGBT+ i dotyczący mentoringu rodzicielskiego. W tym roku kalendarzowym przeprowadziliśmy również badanie dotyczące wpływu pandemii na kariery zawodowe kobiet, które było punktem wyjścia do zastanowienia się, co możemy zrobić, żeby obecne warunki nie miały tak wielkiego wpływu na ich sytuację zawodową i osobistą. Czuję, że w obszarze D&I mamy jeszcze wiele do zrobienia, ale wiem, że jesteśmy na dobrej drodze.

## NA CO WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ PRZY WYBORZE PRACODAWCY?

Badania pokazują, że dla młodego pokolenia, które wchodzi na rynek pracy, ważny jest rozwój, ale też poczucie przynależności, więc uważam, że kandydaci powinni zwracać uwagę na to, jaka jest kultura organizacyjna danej firmy i jakimi wartościami się kieruje. Jeśli jest to w miarę zbieżne z tym, co jest dla nas istotne, wówczas istnieje duża szansa, że będziemy czuli się w tej organizacji dobrze. A propos rozwoju, to Deloitte jest organizacją, w której jest 5 linii biznesowych. Dlatego jeśli okaże się, że podatki nie są tym wymarzoną działaniem, to zawsze jest możliwość spróbowania swoich sił czy to w audycie, czy na przykład w naszej kancelarii.

## JAKĄ RADĘ MOGŁABY PANI PRZÉKAZAĆ OSOBOM, KTÓRE DOPIERO ZACZYNAJĄ KARIERĘ?

Pierwsza jest taka, żeby budować swoją sieć kontaktów, ponieważ ona może zapoczątkować w życiu zawodowym, ale też prywatnym. Druga – żeby podchodzić do każdej pracy z otwartą głową i chęcią uczenia się. Warto odbywać praktyki zawodowe w różnych miejscach, żeby mieć szansę znaleźć swoje powołanie i budować relacje. A na sam koniec – polecam zainwestować w profil na LinkedInie, ponieważ jest to medium wykorzystywane przez rekruterów do poszukiwania talentów.

# Projekty



BEC Poland Talent Program	38
Internal Comes First Program	40
Multilateral Trading Facility	42
Sieci networkingowe	44



Branża finansowa i BPO/SSC to miejsca, w których powstaje wiele ciekawych i innowacyjnych projektów. Są one wynikiem ciężkiej pracy zespołów, składających się z zaangażowanych pracowników, których kompetencje, doświadczenie, a często też odwaga w podejmowaniu wyzwań, pozwalają wcielić śmiało pomysły w życie. Sprawdźcie, jakimi inicjatywami chwalą się firmy w tym roku.

# BEC Poland Talent Program

czyli intensywna  
ścieżka szkoleniowa  
w IT



**Natalia Faccio**

BEC People & talent manager

BEC Poland Talent Program to coś więcej niż staż czy praktyki studenckie – to możliwość rozpoczęcia kariery w IT, niezwykle szansa na rozwój kompetencji technicznych i miękkich oraz długofalową współpracę i uczenie się od najlepszych. To także okazja poznania duńskiej kultury pracy, zgodnej z zasadą work-life balance i skoncentrowanej na satysfakcji pracowników.

Program powstał z myślą o studentach i absolwentach, którzy dopiero wkraczają na drogę zawodową i chcą rozwijać swoje umiejętności. Oferuje duży zastrzyk wiedzy dzięki intensywnej ścieżce szkoleniowej oraz pracy projektowej pod okiem dedykowanego mentora i doświadczonych kolegów.

## Opis projektu

BEC Poland Talent Program to projekt skierowany do studentów i absolwentów kierunków związanych z branżą IT, którzy chcieliby od początku swojej kariery realizować znaczące projekty, intensywnie rozwijać dotychczasowe umiejętności oraz zdobywać nowe. Program umożliwia uczestnikom współtworzenie kluczowych rozwiązań w obszarze finansów i bankowości, które mają realny wpływ na życie duńskiego społeczeństwa i z których korzysta ok. 30% Duńczyków.

W ramach programu uczestnicy – pod okiem doświadczonych mentorów i ekspertów – poszerzają swoje kompetencje technologiczne, biznesowe oraz miękkie podczas kilkutygodniowych warsztatów, a następnie wykorzystują dotychczasową wiedzę i umiejętności (również te zdobyte na studiach) w trakcie pracy nad rzeczywistym projektem z branży FinTech.



# Talent

## Program 2.0.

Dotychczas odbyło się już 5 edycji programu, który teraz staje się jeszcze lepszy i będzie miał bardziej międzynarodowy zasięg. Każda kolejna edycja programu cieszy się rosnącym zainteresowaniem – średnio rocznie aplikuje do niego około 1 500 osób.

### Główne założenia 6. edycji programu:

- Roczny program rozwojowy,
- 4 tygodnie szkoleń technicznych, miękkich i biznesowych na początek programu,
- Dodatkowe 4-5 tygodni szkoleń w czasie trwania programu,
- Praca przy kluczowych rozwiązaniach dla duńskiej bankowości, w międzynarodowych zwinnych zespołach,
- Wsparcie doświadczonych mentorów na każdym etapie rozwoju,
- Możliwość rotacji międzyzespołowej,
- Nielimitowany dostęp do platformy e-learningowej oraz wsparcie w rozwoju osobistym,
- Udział w innovation lab, meetupach oraz CoPs,
- Wynagrodzenie (6 000 zł brutto),
- Elastyczne godziny, możliwość częściowej pracy zdalnej, podróże służbowe do Danii.

# Cele

Głównym celem BEC Poland Talent Program jest odkrycie najbardziej zdolnych i obiecujących studentów i absolwentów, którzy po ukończeniu programu zostaną w zespole BEC, by dalej rozwijać swoje umiejętności – w kierunku, który sami wybiorą. Program zakłada przeszkolenie uczestników na potrzeby działań w branży FinTech – zarówno w kwestii specyfiki pracy, jak i wykorzystywanych programów.

# Sukcesy

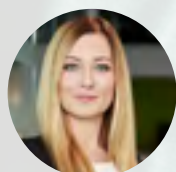
BEC Talent Program od lat cieszy się ogromną popularnością wśród potencjalnych kandydatów – a jego sukces najlepiej potwierdzają liczby:

- 1 500 zgłoszeń do programu rocznie,
- 49 osób dołączyło do programu w 2021 roku (w sumie 67 od 2020 roku); 94% z nich nadal pracuje w BEC Poland.

# Harmonogram



# Opiekunowie projektu



**Natalia Faccio**  
People & talent manager



**Adam Janicki**  
Java competence manager



**Krzysztof Pawlicki**  
Java competence manager



**Kamil Kościeszka**  
Mainframe competence manager

# Internal Comes First Program

innowacyjne  
podejście  
do rekrutacji  
wewnętrznej



**Daria Chmielewska**

Compliance Assistant, Compliance Review Team w DSV ISS

Do wzięcia udziału w programie ICF oraz rozwoju kariery wewnątrz organizacji zachęciła mnie moja ówczesna przełożona, której jestem za to wdzięczna. Aplikowałam do departamentu Compliance, odbyłam rozmowę rekrutacyjną, a później otrzymałam telefon z wiadomością o jej pozytywnym wyniku. Moje obecne przełożone to wspaniące, wspierające mnie kobiety, które stawiają na rozwój, dobro oraz zadowolenie pracownika. Uważam, że nie mogłam trafić pod lepsze skrzydła na początku mojej kariery zawodowej. Program ICF pozwolił mi znaleźć pracę zgodną z moim wykształceniem, w strukturach firmy, którą dobrze znam. Polecam każdemu udział w rekrutacji wewnętrznej. Zachęcam, aby się odważył i skorzystał z szansy, która przed nim stoi.

## *Opis i cele projektu*

Internal Comes First (ICF) to program określający podejście do procesu rekrutacji w firmie DSV International Shared Services (DSV ISS). Został zaprojektowany i stworzony po to, aby pracownicy rozwijali się wewnątrz organizacji. Dlatego wszystkie aplikacje wewnętrzne są traktowane priorytetowo.

Internal Comes First Program jest dostępny dla wszystkich pracowników DSV ISS w Polsce, Portugalii oraz na Filipinach. To projekt, który zarówno wspiera rozwój zawodowy w organizacji, jak i dba o przejrzystość procesu rekrutacji wewnętrznej. Internal Comes First Program składa się z komponentów takich jak: strategia i kultura organizacyjna wspierające rozwój pracownika, jasne procedury i zasady oraz ICF App – aplikacja wewnętrzna z bazą stanowisk i rekrutacji prowadzonych przez firmę. Głównym celem programu jest utrzymanie i rozwój talentów w organizacji. W DSV ISS takich możliwości jest wiele. Dzięki takiemu podejściu udaje się zwiększyć liczbę wakatów obsługiwanych przez pracowników wewnętrznych, co znacznie ułatwia proces rekrutacji, zmniejsza jej koszty i usprawnia onboarding.

## *Sukcesy*

Internal Comes First Program był prezentowany podczas wydarzeń takich jak konferencja Pro Global Business czy DSV ISS Open Days. W 2020 roku został wyróżniony w konkursie HR Dream Team organizowanym przez portal pracy Pracuj.pl w kategorii: Rozwój Talentów w Organizacji. Największym sukcesem tego projektu są ludzie, którzy dzięki niemu otrzymali możliwość przejścia wewnętrznego i rozwoju wewnątrz organizacji – mowa o 97 osobach, a liczba ta stale rośnie.

## *Trudności*

ICF App jest narzędziem bardzo innowacyjnym. Aplikacja została stworzona wyłącznie przez osoby pracujące na co dzień w DSV, dlatego w całym procesie brakowało porównania z innymi tego typu rozwiązaniami na rynku. Znaczna część czasu została poświęcona testowaniu, weryfikacji i usprawnieniom narzędzia. Było to jednak wyzwanie, które zakończyło się sukcesem.



# Harmonogram pracy nad projektem:



## Zespół projektowy:

Recruitment Team, HR miał swój udział w stworzeniu ramy, treści i plików oraz w zbieraniu danych. Zadaniem zespołu Process Automation & Business Intelligence było stworzenie aplikacji i jej rozwój.



**Marcin Bittel**  
IT Developer, Process Automation & Business Intelligence

**Mariusz Badocha**  
Supervisor & HRBP, HR

**Patrycja Boczowska**  
HR Process Leader, Recruitment

**Maciej Trzpił**  
Senior HR Specialist, Recruitment

**Jan Semeniuk**  
Head of Process Automation & Business Intelligence

**Marek Godlewski**  
Business Analyst, Process Automation & Business Intelligence

# Multilateral Trading Facility

europejska giełda stworzona w Krakowie

Innowacje w branży finansowej to ostatnio bardzo popularny temat. Zainteresowanie zaawansowanymi produktami finansowymi rośnie we wszystkich grupach wiekowych. Postępująca cyfryzacja napędza i zmienia rynek usług finansowych, zachęcając do szukania nowych rozwiązań i usług. Należąca do grona wdrażających właśnie takie nowoczesne technologie fintechów IG Group to brytyjska firma z ponad 45-letnim doświadczeniem w tworzeniu rozwiązań tradingowych.

W 2019 roku spółka otworzyła własną giełdę finansowych instrumentów pochodnych operującą we Frankfurcie pod nazwą Spectrum.

## Opis projektu

Rozwiązanie zostało uruchomione w październiku 2019 roku. Można je określić jako ogólnoeuropejski wielostronny system obrotu (Multilateral Trading Facility, w skrócie MTF), który został zaprojektowany z myślą o kliencie detalicznym. Wprowadził lepszy sposób handlu ze zwiększoną przejrzystością, integracją i otwartością, zapewniając jednocześnie nieprzerwany dostęp do rynków przez 24 godziny, 5 dni w tygodniu. Konstrukcja jest oparta o 4 podmioty, moduły, które mogą otworzyć się na innych, nowych uczestników giełdy: animatora rynku – Brightpool, brokera – IG Europe, giełdę – Spectrum oraz emitenta instrumentów – Radius.

Produkty emitowane na platformie transakcyjnej są oparte o dźwignię finansową. Turbo24 są szanowanymi i popularnymi produktami, którymi handlują inwestorzy detaliczni w całej Europie kontynentalnej. Turbo24, oferowane przez IG, oparte są o towary, waluty oraz, od września 2021 roku, także o akcje.

Giełda Spectrum to przykład innowacyjności będącej kluczem do odblokowania większych możliwości dla instytucji finansowych i inwestorów detalicznych. To efekt kreatywnej i otwartej współpracy międzynarodowego zespołu ekspertów IG Group, które stało się załącznikiem do przesuwania granic rynków finansowych.

Unikalny model biznesowy, skomplikowane rozwiązania finansowe oraz sama platforma powstały w dużym stopniu w Polsce. Rozwiązanie obsługuje już 8 europejskich rynków: Francję, Niemcy, Irlandię, Włochy, Norwegię, Hiszpanię, Szwecję i Holandię. Platforma obejmuje pół miliarda sekurytyzowanych instrumentów pochodnych i zrealizowała już ponad 2 miliony transakcji. Od momentu wprowadzenia na rynek nieustannie wdrażane są nowe rozwiązania i usprawnienia: od wprowadzenia emisji w ciągu dnia, poprzez umożliwienie klientom handlu bez granic, aż po elastyczne zarządzanie portfelami.



**Adam Romanowicz**  
Head of Quality Assurance in IG Group

Stworzenie giełdy od podstaw jest ogromnym wyzwaniem – zarówno architektonicznym, jak i inżynierskim.

Jednak nasi specjaliści doświadczeni w tworzeniu platform brokerskich i finansowych zrealizowali ten cel w planowanym czasie. Głównym wyzwaniem było zapewnienie szybkości działania giełdy na każdym poziomie. Począwszy od infrastruktury, poprzez kolejne warstwy, aż do interfejsu użytkownika. Optymalizacja i walka o każdą milisekundę była kluczem. Stworzyliśmy produkt, który całkowicie spełnia najwyższe standardy i oczekiwania naszych klientów w kwestii szybkości działania, bezpieczeństwa i jakości.



JESTEM POD WRAŻENIEM TEGO, ŻE MIĘDZYNARODOWA KORPORACJA MOŻE FUNKCJONOWAĆ TAK SPRAWNIE I DYNAMICZNIE, JAK TECHNOLOGICZNY STARTUP. W DUŻEJ MIERZE TO WŁAŚNIE POSTAWIENIE NA RÓŻNORODNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ NASZYCH ZESPOŁÓW POZWALA NAM NA WSPÓLNE PODEJMOWANIE AMBITNYCH, INNOWACYJNYCH WYZWAŃ I CELEBROWANIE SUKCESÓW. ZARÓWNO W KRAKOWIE, JAK I W INNYCH BIURACH POWIĘKSZAMY ZESPOŁY O OSOBY OTWARTE NA WYZWANIA.

**Tomasz Horaček**  
Head of IG Poland



## Jak przebiegała realizacja projektu?

Godziny planowania, kilka otwartych podmiotów z niezbędnymi licencjami, ale też z poprawnie wdrożonym systemem finansowo-prawnym. Wiele sesji projektowania, testowania i wdrażania systemów oraz procesów w różnych dziedzinach tak, żeby każdy z podmiotów mógł poprawnie dziennie raportować wyniki, a następnie ich pełną integracją z systemem finansowym grupy i wymaganiami regulatorów w poszczególnych krajach. Spora ilość ciekawych wyzwań dla blisko współpracujących zespołów IT i finansowych.

Kluczowa okazała się praca operacyjna. Niezliczona liczba testów, konfiguracji, planowania kompleksowej struktury architektonicznej, podpinanie systemów bankowych, ustawianie zabezpieczeń rozliczeń, kalkulowanie zdepozytowanych pieniędzy klientów (tzw. client money) oraz zapewnienie bezpiecznego przechowywania papierów wartościowych – to wszystko spoczęło na zespołach krakowskiego biura. Dopiero potem zaczęło się stawianie samej platformy i rozwijanie nowych produktów.

## Klucz do sukcesu

Recepta na sukces według IG to różnorodność i inkluzywność kultury organizacyjnej, wdrażana w życie na wielu poziomach. W branży fintech kluczowa jest innowacyjność, a zapewnić ją może różnorodność perspektyw i życiowych doświadczeń. W rzeczywistości potencjał ten kwitnie wtedy, gdy jest poczucie przynależności, akceptacji, zaufania i otwartości na wspólne eksperymentowanie.

## Zespół, który pracował nad projektem

Otwarcie giełdy MFT to przykład dwóch lat wyłożonej wspólnej pracy i różnorodności zespołu projektowego. Grupa starszych i młodszych ekspertów i ekspertek z Polski, Wielkiej Brytanii i Indii stanowiła trzon pracujących razem developerów, programistów, specjalistów finansowych i biznesowych, z silnym wsparciem pracowników działów ryzyka i compliance. Giełdę Spectrum w sumie współtworzyło ponad 100 specjalistów IT.

– Dzięki współpracy i doskonałej komunikacji między zespołami w różnych krajach i na różnych kontynentach udało nam się osiągnąć nasz główny cel – trading 24 godziny przez 5 dni w tygodniu, otwartą platformę działającą szybko i przetwarzającą duże wolumeny danych – mówi Adam Romanowicz, Head of Quality Assurance w IG Group.



**Edyta Machowska**  
Head of Finance Poland w IG Group

Realizacja tego projektu wymagała od nas dużej kreatywności, ale też zaangażowania i cierpliwości. Projektując i wdrażając system rozliczeniowy, nasi pracownicy nie tylko zdobywali nową wiedzę i doświadczenie, lecz także odkrywali w sobie nowe umiejętności. Możliwe testowanie rozwiązań systemowych dało nam pewność, że pieniądze naszych klientów sprostają najwyższemu standardowi IG Group oraz wymaganiom regulatorów. Dla nas, pracowników różnych zespołów finansowych, początki projektu, jeszcze zanim powstała sama giełda i zanim klienci byli w stanie skorzystać z nowych produktów, były trudne i wymagające. Cieszę się, że w IG Group mamy okazję pracować przy tak skomplikowanych, ale jednocześnie pasjonujących projektach. Jestem dumna z tego, co razem osiągnęliśmy.



# Sieci networkingowe

## jak rozwijać zróżnicowaną populację pracowników

### Opis i cele projektu

Networkki to grupy kierowane i organizowane przez pracowników Jacobs Engineering Group, zrzeszające tysiące pracowników tej firmy na całym świecie. Odgrywają one kluczową rolę w promowaniu kultury troski (Culture of Caring) w miejscu pracy. Sieci networkków oferują pracownikom wiele możliwości współpracy z osobami z całego świata mającymi podobne zainteresowania, a do tego odkrywają przed nimi szanse, które zbliżają ich do osiągnięcia konkretnych celów.

Dzięki ośmiu aktywnym, pełnym pasji sieciom reprezentującym ponad 23 000 pracowników, Jacobs Engineering Group świętuje integrację i różnorodność (inclusion & diversity) bardziej niż kiedykolwiek wcześniej. Każda z tych grup, działająca globalnie i lokalnie, ma sponsora wyższego szczebla, który zapewnia rzecznicтво, wskazówki i wsparcie.

Prezentujemy cztery organizacje, które najbardziej wspierają działania związane z inclusion & diversity w polskim oddziale Jacobs Engineering Group.

#### ACE Poland Siła w naszej różnorodności



**NIE MA OSÓB  
NIEPEŁNOSPRAWNYCH,  
SĄ TYLKO RZECZY ŹŁE  
ZAPROJEKTOWANE.**



#### WSPÓŁPRZEWODNICZĄCA:

Weronika Dziepak, Projektant grafiki użytkowej

**CZAS POWSTANIA:** marzec 2021 roku

**LICZBA CZŁONKÓW:** 42 osoby

#### CELE I ZADANIA:

Głównym celem ACE jest praca nad rozwiązaniami pomagającymi zwiększyć dostępność i inkluzywność w miejscu pracy. Członkowie sieci dostarczają pomocnych informacji pracownikom z niepełnosprawnościami, wymieniają się doświadczeniami i udzielają im wsparcia. Oprócz tego ACE pomaga w usuwaniu barier w rekrutacji, a także wspiera rozwój zarówno osób z niepełnosprawnościami, jak i tych, które sprawują opiekę nad innymi. Członkowie tego networkku tworzą bezpieczne środowisko do dzielenia się doświadczeniami.

#### WYBRANE INICJATYWY:

- Warsztaty „Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami”;
- Poranki z kawą – cykliczne spotkania, podczas których poruszana jest m.in. tematyka dostępności i projektowania uniwersalnego;
- Pokaz filmów na festiwalu dla osób z niepełnosprawnościami FilmON.

## Women's Poland Network Wspólna praca na rzecz integracji płci



**TO NIE RÓŻNICE  
NAS DZIELĄ.  
TO NASZA NIEZDOLNOŚĆ  
DO ROZPOZNANIA, AKCEPTOWANIA  
I CELEBROWANIA TAKICH RÓŻNIC.**



### WSPÓLPRZEWODNICZĄCA:

Sara Waksmundzka, Analityk biznesowo-finansowy

**CZAS POWSTANIA:** 2017 rok

**LICZBA CZŁONKÓW:** 250 osób

### CELE I ZADANIA:

Przed wszystkim – równe i sprawiedliwe szanse dla wszystkich. Równość pobudza innowacyjne rozwiązania, a sprawiedliwe

szanse polegają na tym, że każdy otrzymuje to, co jest mu potrzebne w oparciu o swoją własną sytuację, ponieważ nie wszyscy jesteśmy tacy sami. Do osiągnięcia tych założeń przyczynia się szereg spotkań, inicjatyw i szkoleń kształtujących świadomość pracowników i rozwijających ich umiejętności zarówno twarde, jak i miękkie. Członkowie sieci chcą wykorzystywać w pełni swoje możliwości, dlatego wspierają się i tworzą bezpieczną przestrzeń. Women's Network Poland jest skierowany nie tylko do kobiet, bowiem razem można osiągnąć więcej. Szczególnie, jeśli współpraca przebiega na zasadzie partnerstwa i wzajemnego wsparcia.

### WYBRANE INICJATYWY:

- Panel Dyskusyjny: „Czy płeć lidera ma wpływ na jego zachowanie?”;
- Pinktober oraz Movember – spotkania z lekarzami dotyczące profilaktyki zdrowia oraz z Fundacją „Rak, N' Roll – Wygraj Życie” i Kapitanem Świąteczko (Movember PL);
- Warsztaty „Inteligencja Emocjonalna”, „Motywacja w życiu codziennym i zawodowym”, „Samospelnienie: sztuka kochania i dbania o swoje „ja”.

## OneWorld Poland Jedna planeta, wiele kultur



**JEDEN  
ŚWIAT DLA  
WSZYSTKICH.**



### CZŁONKINI KOMITETU STERUJĄCEGO:

Klaudia Garbula, Asystentka projektanta mostowego

**CZAS POWSTANIA:** październik 2020 roku

**LICZBA CZŁONKÓW:** 166 osób

### CELE I ZADANIA:

Członkowie OneWorld spotykają się regularnie, aby doceniać różnice i podobieństwa kulturowe. Dzięki temu lepiej poznają ludzi, z którymi pracują, ale też samych siebie. Poprzez zagłębianie się w konteksty kulturowe, historyczne i społeczne poszerzają swoje kompetencje miękkie, uczą się efektywniejszej współpracy w środowisku międzynarodowym i propagują różnorodność jako realną wartość w świecie biznesu. Ważnym aspektem jest zacieśnianie więzi z kolegami i koleżankami z Indii i Wielkiej Brytanii.

### WYBRANE INICJATYWY:

- Seria spotkań, podczas których m.in. prowadzone są dyskusje na temat języków świata oraz znaczenia słów w kontekście kulturowym;
- Uczestnictwo w globalnych wydarzeniach takich jak Ramadan Challenge czy wydanie Global Cookbook – książki kucharskiej zawierającej przepisy z całego świata zebrane przez pracowników Jacobs Engineering Group.

## Prism Poland Wnieś całego siebie do pracy



**MOŻLIWOŚĆ BYCIA  
W PEŁNI SOBĄ TO  
KONIECZNY ELEMENT  
PRZYJAZNEGO PRACOWNIKOM  
MIEJSCA PRACY.**



### KOORDYNATORKA BUDŻETU NETWORKU:

Ania Rey, Specjalista ds. płac

**CZAS POWSTANIA:** październik 2020 roku

**LICZBA CZŁONKÓW:** 120 osób

### CELE I ZADANIA:

Prism wpływa na politykę firmy Jacobs Engineering Group m.in.

w kwestii równego dostępu do benefitów (np. opieki zdrowotnej dla partnerek i partnerów) czy w pracy nad równościowym językiem dokumentów firmowych. Sieć organizuje antydyskryminacyjne szkolenia i warsztaty dla pracowników działu HR oraz liderek i liderów zespołów. Regularnie odbywają się spotkania z gośćmi i dyskusje. Sieć prowadzi też edukację sojuszniczek i sojuszników LGBT+, wspiera lokalne wydarzenia, np. Marsz Równości i podejmuje szeroką współpracę zewnętrzną, np. budowanie koalicji sieci pracowniczych LGBT+ czy wymianę dobrych praktyk. Network przyczynia się do integracji osób LGBT+ oraz troszczy o ich zdrowie psychiczne.

### WYBRANE INICJATYWY:

- „Wszystko, co chcecie wiedzieć o osobach LGBT+, ale nie wiecie, jak zapytać” – otwarte spotkanie dla wszystkich osób pracujących w Jacobs Engineering Group;
- „Jak pisać i mówić po polsku, żeby nie wykluczać osób LGBT+.” Warsztaty dla HR” – szkolenie wewnętrzne prowadzone przez Kampanię Przeciw Homofobii.

Trendy: Kreatywność w BPO/SSC 47

Business Centers of Excellence 49

Finanse w firmach ubezpieczeniowych 52

Advanced Finance Functions 55

# BPO/SSC



BPO/SSC to jedna z najbardziej dynamicznie rozwijających się dziedzin gospodarki. Eksperti i specjaliści z firm z tego sektora opowiedzieli nam o swoich codziennych zadaniach, a także wyzwaniach, z którymi muszą zmagać się każdego dnia, a które czynią ich pracę zawodową jeszcze bardziej interesującą.

# Kreatywność w BPO/SSC

## Jak pasje mogą wpływać na pracę i vice versa

**I**llu pracowników korporacji, tyle opinii. Jedni uważają, że praca w korporacji zabija kreatywność i wrzuca w otchłań schematycznego myślenia. Tymczasem w co drugim ogłoszeniu o pracę firmy szukają „kreatywnego pracownika”, który „twórczo rozwiązuje problemy”. Co więcej, „niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie” lub „kreatywność” zostały wskazane jako jedne z najważniejszych kompetencji zawodowych przyszłości w raporcie „Future Work Skills 2020”<sup>(1)</sup>. Potoczna „kreatywność” jest bardzo często ograniczana

do tego, co robią artyści i pracownicy agencji reklamowych, a przecież nie tylko oni są twórczy.

Wedle różnych definicji „kreatywność” to umiejętność oraz sposób myślenia. Sama kreatywność jest wpisana w naturę człowieka, który sam w sobie jest źródłem innowacji – kreatywność to odpowiedź na rzeczywistość. Każdy z nas może być kreatywny – jedni mają jej więcej „na starcie” (ze względu na uwarunkowania genetyczne), inni mniej – ale każdy jest

w stanie wzmacniać i stymulować ten potencjał.

Jak te definicje wpisują się w korporacyjną rzeczywistość? W niniejszym artykule Sebastian, Marta i Alicja z Franklin Templeton przedstawiają własną definicję kreatywności oraz opowiadają o kreatywności w swojej codziennej pracy.

<sup>(1)</sup>Raport „Future Work Skills 2020” przygotowany przez Institute for the Future dla Instytutu Badawczego Uniwersytetu w Phoenix, 2020.



**Sebastian Nowak**  
Engagement Manager  
we Franklin Templeton

W trakcie swojej ponad 10-letniej kariery pracował w kilku działach biznesowych, pogłębiając swoją wiedzę o rynkach finansowych i działalności funduszy inwestycyjnych. Łącząc pasję do IT i doświadczenie w zarządzaniu projektami, kontynuuje swój rozwój w pionie technologii.

Moja rola z założenia wymaga dużej kreatywności. Na co dzień zajmuję się szeroko pojętym zarządzaniem projektami z pogranicza świata technologii, biznesu i regulacji prawnych na rynku finansowym. Jest to niesamowicie dynamiczny obszar, który wymaga kreatywnego i innowacyjnego podejścia do rozwiązywania problemów. Osiągnięcie założonego rezultatu wiąże się często ze stworzeniem nowych procesów, angażowaniem wielu pionów w strukturach naszej firmy a także niekiedy z pogodzeniem sprzecznych interesów i łagodzeniem konfliktów. Firma dodatkowo wspiera mój rozwój, umożliwiając mi uczestnictwo w kursach metodologii zarządzania projektem, takich jak Lean czy Agile, które pomagają mi usystematyzować to, co robię w pracy.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku mojej największej pasji, którą realizuję po godzinach – muzyki. Proces inspiracji przebiega u każdego inaczej, jednak w moim przypadku pomysł, melodia lub gitarowy riff potrafią wpaść mi do głowy w losowym momencie. Komponując cały utwór, mam już zatem w głowie jakąś wizję i rezultat, który chciałbym osiągnąć. Droga do niego jest jednak pewną niewiadomą. W trakcie procesu twórczego „odkrywam” go, nagrywając kolejne warstwy gitar, basu, programując perkusję i aranżując melodię wokalną, dbając ciągle o to, żeby wszystko ze sobą współgrało i dało zamierzony efekt końcowy.

Co ciekawe, zauważyłem, że moje kreatywne doświadczenia z pracy i sceny muzycznej wzajemnie się uzupełniają. Muzyka dała mi umiejętność improwizacji i nieocenioną biegłość w samodzielnym szukaniu rozwiązań, natomiast praca nauczyła mnie sumienności i nałożyła strukturę, której przez lata mi brakowało i przez którą wiele utworów muzycznych na zawsze pozostało tylko w mojej szufladzie.

**„KREATYWNÓŚĆ TO UMIEJĘTNOŚĆ WYPEŁNIENIA TEJ NIEZNANEJ PRZESTRZENI DZIAŁAJĄCEJ KONCEPT, KTÓRY ZRODZIŁ NAM SIĘ W GŁOWIE, OD GOTOWEGO REZULTATU”.**

**„WIELE OSÓB MYŚLI O KREATYWNOSCI JAKO ODIZOLOWANYM ZJAWISKU ZWIĄZANYM Z TWÓRCZOŚCIĄ ARTYSTYCZNĄ. DLA MNIE TO POJĘCIE MA O WIELE SZERSZE ZNACZENIE. ROZUMIEM KREATYWNOSĆ JAKO UMIEJĘTNOŚĆ, KTÓRĄ MOŻE ROZWIJAĆ KAŻDY I KTÓRA ODNOŚI SIĘ DO WIELU RÓŻNYCH DZIEDZIN. TO SPOSÓB MYŚLENIA I SZUKANIA ROZWIĄZAŃ”.**

w kontekście zawodowym): czytanie artykułów i książek, udział w webinarach i szkoleniach praktycznych oraz świadomość dostępnych narzędzi. Wiedza to dla mnie baza dla wszelkich procesów myślowych. Kontakty społeczne to formalne i nieformalne spotkania z współpracownikami i przyjaciółmi – wierzę, że w ludziach można znaleźć bardzo dużo inspiracji i powinniśmy uczyć się od innych.

Pobudzenie kreatywności nie jest moim zdaniem jednoznaczne z rozpoczęciem pracy nad projektem, lecz zaczyna się dużo wcześniej. W mojej opinii ciekawe pomysły nie idą w parze z presją. Lubię do wyzwiań podchodzić z czystym umysłem i spokojną głową. Taki stan osiągam dzięki mojej pasji, którą jest jazda konna. Wiele pomysłów przychodzi do mnie spontanicznie, gdy siedzę w siodle. Myślę, że każdy powinien mieć taką odskocznnię, dzięki której będzie mógł spojrzeć na dany problem „świeżym okiem”.

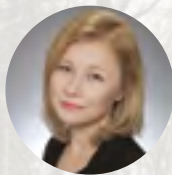
Komunikacja wewnętrzna w tak dużej, globalnej firmie jak Franklin Templeton stawia wiele wyzwań i wiąże się z nieustannym poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie, jak tworzyć interesujące treści dla społeczności bardzo zróżnicowanej pod względem wieku, tła kulturowego, poglądów i doświadczenia zawodowego. Wiele projektów, nad którymi pracuję, wymaga kreatywnego i innowacyjnego podejścia. Franklin Templeton oferuje w tym zakresie wiele możliwości rozwoju. Czynniki, które mi w nim pomagają, podzieliłabym na dwie kategorie: samorozwój i kontakty społeczne.

Samorozwój to szeroko rozumiana edukacja (nie tylko



**Alicja Pilujka**  
Internal Communication  
Consultant we Franklin Templeton

W swojej codziennej pracy zajmuje się strategią, tworzeniem i dystrybucją treści poprzez wewnętrzne kanały komunikacyjne. Posiada doświadczenie w proofreadingu i tłumaczeniach. Z wykształcenia filolożka rosyjska i angielska.



**Marta Biesiada**  
Global Portfolio  
Accounting Services  
Supervisor we Franklin  
Templeton

Na co dzień wspiera działania Front Office i New Business Services. W pracy wykorzystuje podejście projektowe. Poszukuje i promuje innowacyjne rozwiązania. Posiada certyfikaty AgilePM®, Prince2PM® oraz Claritas® Investment. Członkini Involved Site Council.

Głównym zadaniem moim i mojego zespołu jest negocjowanie umów brokerskich (np. kontraktów walutowych, opcji walutowych) na instrumenty pochodne dla klientów indywidualnych i instytucjonalnych. Wbrew pozorom nie jest to praca dla prawnika, lecz człowieka orkiestry! Współpracujemy z bardzo wieloma zespołami wewnątrz firmy: od sprzedaży i tradingu po działy operacyjne i finansowe, ale również z kontrahentami zewnętrznymi: brokerami, bankami powierniczymi i klientami. Dość często zdarza się, że klienci mają nietypowe i złożone wymagania oraz oczekują krótkich terminów realizacji, co stanowi dla nas nie lada wyzwanie. Kontaktujemy się wówczas z interesariuszami i wspólnie szukamy rozwiązania. Nierzadko musimy być w tym kreatywni.

**„KREATYWNOSĆ TO UMIEJĘTNOŚĆ SZUKANIA NOWYCH ROZWIĄZAŃ, NIESZABLONOWE MYŚLENIE, ALE TAKŻE ZDOLNOŚĆ DO ZACHOWANIA OTWARTEGO UMYSŁU NA PERSPEKTYWĘ I POMYSŁY INNYCH. PRACUJĄC W DUŻEJ MIĘDZYNARODOWEJ FIRMIE I BĘDĄC LIDEREM GŁÓBÁLNEGO ZESPOŁU, CODZIENNIE CZERPIĘ DAWKĘ INSPIRACJI OD INNYCH. WEDŁUG MNIE TO WŁAŚNIE INSPIRACJA PLUS PASJA ROZWIJAJĄ NASZĄ KREATYWNOSĆ”.**

Franklin Templeton stawia na rozwój innowacyjności, co daje pracownikom szerokie pole do popisu. W ostatnich latach pojawiło się bardzo dużo nowych narzędzi, aplikacji i platform. Wszelkie nowinki techniczne zazwyczaj promowane są w intranecie. To od pracowników zależy, czy poświęcić czas na analizę nowego narzędzia i ocenę, czy przyda im się w pracy. Staram się być na bieżąco. Moim ostatnim odkryciem jest Power Automate, czyli narzędzie, które pozwala tworzyć zautomatyzowane przepływy pracy w ramach programów Office 365. W ten sposób zbudowałam przepływy pracy, które wysyłają automatyczne notyfikacje do klientów, przypominając im o odnowieniu dokumentów, albo generują automatycznie checklisty dla nowych funduszy i wysyłają „przypominalki” do członków zespołów oraz ich liderów.

Firma pozwala mi również na rozwijanie skrzydeł w kwestiach pozabiznesowych. W ramach firmowego programu charytatywnego „Involved” mogę jednocześnie pomagać innym i realizować swoje pasje. We wrześniu ubiegłego roku współorganizowałam firmowy Run and Bike Challenge. Środki zebrane w ramach tej inicjatywy zostały przekazane na poznańską fundację Wózkowicze. Jednocześnie promowaliśmy aktywny tryb życia i nawiązywaliśmy nowe znajomości w społeczności biegaczy i rowerzystów.

**FRANKLIN TEMPLETON** to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 70 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Zatrudniamy ponad dziesięć tysięcy pracowników w 34 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 ponad 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.



# Business Centers of Excellence

Na początku centra usług wspólnych (SSC – Shared Service Centers) w Polsce budziły zainteresowanie zagranicznych firm, ponieważ polscy pracownicy stanowili tańszą siłę roboczą w porównaniu do pracowników z krajów zachodnich. Przez ostatnie 20 lat branża w Polsce ewoluowała w kierunku Business Centers of Excellence (BCoE) – rozwinęła kompetencje i umiejętności takie jak: zarządzanie, automatyzacja procesów czy transformacja procesów biznesowych.

– Wraz ze zdobyciem doświadczenia, centra usług w Polsce stały się centrami wiedzy eksperckiej i zyskały szersze spojrzenie na biznes klienta, tzw. „helicopter view”. Posiadając więcej danych klienta, nie tylko wycinek, możemy osadzić jego procesy biznesowe w szerszym kontekście i proponować zmiany szyte na miarę jego potrzeb – mówi Edyta Gałaszewska-Bogusz, Managing Director w Accenture Operations Poland.

Presja kosztowa wymusiła trend, by nowoczesne centra dla biznesu nie były jedynie stroną przejmującą pracę i ją wykonującą, tak jak wcześniej, tylko taniej, lecz by także zmieniały procesy na bardziej ustandaryzowane i zautomatyzowane z wykorzystaniem najnowocześniejszych narzędzi dostępnych na rynku. W Business Centers of Excellence pierwsze skrzypce grają dziś nowinki technologiczne i nowatorskie narzędzia, na co wpływ mają rosnące wymagania klientów.

– Klienci oczekują od nas dzisiaj przede wszystkim innowacji i zaimplementowania

nowych technologii, np. w dziedzinie analizy danych, co pozwoli im podejmować lepsze decyzje biznesowe – zaznacza Edyta Gałaszewska-Bogusz. – Często porównuję to do zakupu nowego samochodu. Jeśli chcemy po 10 latach wymienić auto na nowe, to nawet jeżeli wybierzemy tę samą markę, to zmieniają się nasze oczekiwania względem wyposażenia. Chcemy, żeby były tam wszystkie najnowsze rozwiązania. To samo dotyczy usług dla biznesu – dodaje.

W BCoE ważny jest także czynnik ludzki – wiedza i doświadczenie pracowników, ich otwartość na zmiany i umiejętność przekonania klientów do niestandardowych

rozwiązań, z którymi często wiąże się transformacja ich procesów. Przyszłość BCoE to przede wszystkim kompleksowe doradztwo, dzięki któremu klienci będą mogli podejmować swoje decyzje jeszcze szybciej.

– Stajemy się niecierpliwym społeczeństwem, chcemy mieć wszystko od razu. Księgowość też dąży do tego, żeby nie czekać na zamknięcie miesiąca, ale by w każdej chwili można było sprawdzić dane i wiedzieć, co należy zrobić lepiej w przyszłości – zauważa Edyta Gałaszewska-Bogusz.

## SPECYFIKA PRACY

Zadaniem Business Centers of Excellence jest dostarczanie usług, które nie są związane z główną działalnością biznesu klienta, lecz stanowią tzw. back office.

– Niektórym outsourcing kojarzy się z zadaniami transakcyjnymi. Obecnie nasi pracownicy z działu finansów i księgowości nadal muszą obsłużyć klientów, ale część ich czynności, szczególnie te nudne i powtarzalne, już została zautomatyzowana. Dzięki temu mogą oni skupić się na budowaniu relacji z klientem i na rozwiązaniu tych najbardziej problematycznych aspektów, z którymi nie poradzi sobie skrypt czy automat – mówi Edyta Gałaszewska-Bogusz.

W pracy w księgowości w Business Centers of Excellence wyróżnia się dwa kluczowe obszary. Order to Cash (OtC) to dział, który obsługuje księgę należności.



**PRACA W BUSINESS CENTERS OF EXCELLENCE POZWALA ZDOBYĆ MIĘDZYNARODOWE DOŚWIADCZENIE BEZ POTRZEBY WYJAZDU Z KRAJU.**

**Edyta Gałaszewska-Bogusz**  
Managing Director w Accenture Operations Poland

Dziś ten proces ma niewiele wspólnego z windykacją w stereotypowym rozumieniu. Głównym zadaniem pracowników jest rozmowa z klientem lub z innymi osobami w jego organizacji, np. działem sprzedaży czy logistyki, na temat niezgodności w dostawach czy zaległych płatności i rozwiązanie problemu.

Ważną rolę w BCoE pełni też dział Customer Service, którego pracownicy zajmują się szeroko pojętą obsługą klientów biznesowych. W zależności od branży może to być obsługa np. reklamacji, zwrotów czy rabatów, czyli szeroko pojęta obsługa kontraktów z klientami.

## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W związku z tym, że pracownicy Business Centers of Excellence obsługują procesy klientów na całym świecie, na pracę w tego typu organizacjach mogą liczyć kandydaci, którzy swobodnie komunikują się w mowie i piśmie w przynajmniej jednym języku europejskim oprócz angielskiego.

– Znajomość języków obcych co najmniej na poziomie B2 nie jest pustym zapisem w ogłoszeniu o pracę, widzimy się pracodawcy. W przypadku ról, które wiążą się z obsługą klienta, choćby w dziale Order to Cash, trzeba stale kontaktować się z zagranicznymi klientami w językach obcych. Nie tylko mailowo, lecz także

telefonicznie, po to, żeby osiągnąć swój cel i rozwiązać problem – mówi Edyta Gałaszewska-Bogusz. – Co więcej, ponad 1/3 naszych pracowników stanowią obcokrajowcy z 90 krajów. Jesteśmy taką wieżą Babel, a angielski jest jedynym językiem w naszym centrum, w którym można się porozumieć ze wszystkimi.

Wykształcenie kierunkowe finansowe lub ekonomiczne w pracy w BCoE jest mile widziane, podobnie jak znajomość podstaw księgowości, ale nie jest to wymóg konieczny. Nawet w obszarze należności można znaleźć takie role, w których nie jest obowiązkowa wiedza z zakresu finansów czy rachunkowości. Wszystkiego można nauczyć się w pracy, a pracownikom oferowane są różnego rodzaju szkolenia z zakresu umiejętności twardych i miękkich.

– Jestem z wykształcenia filologiem germańskim i dopiero w pracy zdobyłam certyfikat głównego księgowego. Biletem otwierającym mi drzwi do Accenture była znajomość języka niemieckiego oraz motywacja do pracy, chęć do podejmowania nowych wyzwań i otwartość na zmiany – mówi Edyta Gałaszewska-Bogusz.

## ŚCIEŻKI KARIERY

To, jak potoczy się ścieżka kariery

pracownika BCoE, w dużej mierze zależy od jego preferencji, zdolności i ambicji.

– Po roku pracy na danym stanowisku pracownik może szukać nowych wyzwań – wybrać ścieżkę ekspercką i wtedy zdobywać certyfikaty, uczyć się, pogłębiać swoją wiedzę związaną z branżą klienta lub wybranym procesem. W ramach ścieżki liderkiej będzie to rozwój umiejętności zarządzania zespołem czy zarządzania relacją z klientem – mówi Edyta Gałaszewska-Bogusz.

Ścieżka kariery może mieć charakter pionowy i polegać na awansach na coraz bardziej zaawansowane role w ramach jednego obszaru, aż do eksperta w danej dziedzinie i doradcy klienta. Może też wiązać się z poznaniem kilku obszarów księgowości: należności, zobowiązań czy księgi głównej. Żądni wyzwań pracownicy mogą też przez system szkoleń wewnętrznych podjąć się różnego rodzaju zadań wewnątrz firmy.

– Przez to, że obsługujemy wielu klientów i specjalizacji, nawet w księgowości, można w ramach pracy u jednego pracodawcy całkowicie zmienić zakres swoich obowiązków, np. poprzez pracę dla innego klienta, w innym dziale lub współpracę z innym liderem – zaznacza Edyta Gałaszewska-Bogusz.



**Michał Nalewajski**  
Business Transformation  
Country Lead w Accenture  
Operations

**Wykształcenie:**  
Zarządzanie systemami  
produkcyjnymi  
na Politechnice Gdańskiej  
i Psychologia Przywództwa  
na Uniwersytecie Gdańskim  
(studia podyplomowe)

### REDAKCJA: Kiedy rozpoczął Pan pracę w Accenture?

**Michał Nalewajski:** Dołączyłem do Accenture w listopadzie 2017 roku. Nie ukrywam, że rozpoczęcie pracy w tej firmie traktowałem jako duże wyzwanie, ponieważ nie byłem wcześniej związany zawodowo ze światem finansów. Z wykształcenia jestem inżynierem. Swoje pierwsze doświadczenia zdobywałem na produkcji, potem przez wiele lat pracowałem w logistyce i magazynowaniu, więc można powiedzieć, że byłem wcześniej odbiorcą procesów, które dzisiaj mam okazję obserwować z bliska. Zysk, koszt, marża – to były pojęcia, z którymi spotykałem się na co dzień jako manager, ale to, co trzeba wykonać, aby te wyniki uzyskać, nie było wówczas przedmiotem mojego zainteresowania.

### Jakie umiejętności zdobył Pan na przestrzeni lat pracy w Accenture?

W pracy w Accenture zyskałem szerszą perspektywę. Liczba procesów jest skończona, ale to, jak się na nie patrzy i jakie cele się przed nimi stawia w zależności od branży czy lokalizacji biznesu klienta, pozwala za każdym razem na zupełnie nowe spojrzenie.

W Accenture na co dzień pracujemy w innowacyjnym środowisku, dlatego poprzeczka w tej dziedzinie jest wysoko podniesiona. Mam dostęp do narzędzi, które pozwalają mi lepiej zrozumieć proces i wpływać na jakość mojej pracy.

### Dlaczego praca w Business Centers of Excellence może być ciekawa dla młodych ludzi?

Myszę, że dla młodych ludzi, którzy znają języki obce i chcą się rozwijać, praca u jednego pracodawcy, w której mogą realizować ambitne zadania dla klientów, z których większość znajduje się na liście Fortune 500, może być ciekawym doświadczeniem. Nie tylko mamy dostęp do danych klientów, ale często poznajemy kulturę ich organizacji czy stajemy się wręcz ich częścią po to, by lepiej zrozumieć zachodzące procesy.

### Czy Accenture podejmuje działania związane z ideą Diversity & Inclusion?

Diversity & Inclusion to bardzo ważny temat w Accenture i firma podejmuje wiele inicjatyw na tym polu. Jednym z filarów różnorodności jest m.in. cross-culture awareness, czyli świadomość różnic kulturowych. Mój zespół na co dzień pracuje z osobami z całego świata i ta świadomość innego spojrzenia na zadania czy problemy, nie tylko dlatego, że różni się jako ludzie, ale także ze względu na to, że pochodzimy z innych kultur, jest bardzo ważna.



Jako pracownicy Accenture mamy dostęp do narzędzia Globe Smart, które pozwala sprawdzić, jaki mamy temperament czy osobowość w odniesieniu do innej kultury. Spojrzenie na różnice kulturowe często stymuluje rozmowę, a do tego jest to bardzo ważny element na poziomie budowania zespołu, który pozwala nam wspólnie odnosić sukcesy w pracy.





# Let there be change

Operations is an international team of professionals from various disciplines. By leveraging talent, data and the latest technology, we support leading organizations in transforming their existing operating model.

Take your career to another level with Operations. Join our teams in Warsaw, Krakow, and Gdansk. Apply at [careers.accenture.com](https://careers.accenture.com)

 Accenture Poland  
 Accenture Poland

 Accenture Polska  
 Accenture Poland

 accenture

# Finanse w firmach ubezpieczeniowych



**Z PUNKTU WIDZENIA DYNAMIKI ZMIAN, JAKIE ZACHODZĄ NA RYNKU, TECHNOLOGIE ODGRYWAJĄ BARDZO WAŻNĄ ROLĘ – ZARÓWNO W BRANŻY UBEZPIECZENIOWEJ, JAK I FINANSOWEJ.**

**Dariusz Kuźma**  
Manager działu Finansów w Zurich Insurance

**S**ektor ubezpieczeń przechodzi dynamiczne zmiany, na co wpływ mają nowe technologie oraz regulacje zmieniające sposoby funkcjonowania tego typu organizacji. Praca w takim środowisku wymaga podążania za trendami i śledzenia aktualizacji. Ta dynamika przekłada się także na pracę działów finansowych, które jako centra usług wspólnych obsługują firmy ubezpieczeniowe od strony księgowej, raportowej czy kontroli w obszarze sprawozdań finansowych i IT.

– W przeciwieństwie do organizacji np. z branży produkcyjnej, które zajmują się produkcją i sprzedażą fizycznych towarów, firmy ubezpieczeniowe sprzedają przede wszystkim usługi. Inna jest struktura aktywów i pasywów w ich bilansie księgowym (firmy ubezpieczeniowe nie wykazują m.in. zapasów, materiałów czy produktów gotowych) oraz struktura rachunku zysków i strat – wskazuje Dariusz Kuźma, Manager działu Finansów w Zurich Insurance. – Firmy ubezpieczeniowe, ze względu na ich szczególny wpływ na rynki finansowe oraz interesy i wymóg zapewnienia odpowiedniego bezpieczeństwa dla swoich klientów, podlegają innym regulacjom krajowym i międzynarodowym. Jednym z głównych projektów, na którym skupiają się obecne wysiłki pracowników działów finansowych firm ubezpieczeniowych, jest przygotowanie się do wprowadzenia standardu IFRS 17, który będzie obowiązywał od 1 stycznia 2023 roku. Nowa regulacja wymusza zmianę w sposobie raportowania:

rewolucjonizuje sposoby wyceny umów i kontraktów ubezpieczeniowych, zasady naliczania zysków czy rozliczania strat w okresach rozliczeniowych, a poprzez wymóg zapewnienia porównywalności danych pomiędzy obecnym (IFRS 4) a nowym standardem dość istotnie wpływa na zmiany w systemie SAP. Zadaniem pracowników działów finansowych jest adaptacja tego typu przemian prawnych i księgowych, przy jednoczesnym wykorzystaniu możliwości, które dają nowe technologie.

– Obecnie zadaniem księgowych jest już nie tylko księgowanie faktur, kalkulacja, obliczanie i prawidłowe ewidencjonowanie dokumentów księgowych, ale przede wszystkim aktywne uczestnictwo w tych zmianach. W związku z tym nasi pracownicy uczestniczą w wielu projektach realizowanych w oparciu o nowoczesne narzędzia od samego pomysłu po ich finalne wdrożenie – mówi Dariusz Kuźma. – W naszej pracy wykorzystujemy zarówno popularne programy biurowe i księgowe, jak i narzędzia dużo bardziej zaawansowane, które umożliwiają nam usprawnienie różnego rodzaju procesów, jak np. UiPath, Python, Alteryx czy narzędzia związane z process mining (eksploracją procesów) oraz z analizą danych (np. Power BI).

## ŚCIEŻKI ROZWOJU

Obsługa międzynarodowej firmy ubezpieczeniowej od strony finansowej

wymaga jasnego podziału ról i zadań. W oddziale Zurich Insurance w Krakowie można wyróżnić pięć głównych działów o wysokim poziomie zaawansowania i odpowiedzialności, które realizują zadania dla całej grupy Zurich: FAR (Finance Accounting & Reporting), PPM (Planning & Performance Management), FSM (Financial Solutions Management), ICFR (Internal Control Over Financial Reporting) i ITMO (Integrated Talent Management Operations).

Głównym zadaniem pracowników największego z tych działów – FAR – jest przygotowanie sprawozdań finansowych w oparciu o określone standardy międzynarodowe oraz tworzenie raportów według przepisów wymaganych przez regulatorów danych krajowych. Księgowi dokonują comiesięcznych i kwartalnych księgowości specyficznych dla firm z sektora ubezpieczeniowego, np. księgowości różnego rodzaju rezerw, zobowiązań, lokat, odszkodowań i świadczeń ubezpieczeniowych.

W ramach tego obszaru można objąć role, kolejno, w zależności od doświadczenia: młodszy księgowy, księgowy, specjalista, starszy specjalista. Następnie do wyboru jest ścieżka ekspercka albo leaderska. W przypadku tej pierwszej – roli eksperckiej – główny akcent położony jest na rozwój umiejętności twardych – specjalistycznej wiedzy dotyczącej procesów finansowych

i księgowych. Eksperti często zostają mentorami i wspierają pracowników na niższych stanowiskach oraz angażują się w projekty dotyczące wprowadzania nowych standardów, np. IFRS 17. W przypadku team managerów bardzo ważnym aspektem są natomiast rozwinięte umiejętności związane z zarządzaniem zespołami, zadaniami, odpowiednią komunikacją, motywacją, etycznym postępowaniem oraz wsparciem pracowników w celu umożliwienia im rozwoju. Z kolei pracownicy działu PPM przygotowują raporty na potrzeby wewnętrzne oraz prezentacje dla zarządu. W ramach tego obszaru można objąć role: młodszy analityk, analityk, specjalista, starszy specjalista a następnie, podobnie jak w dziale FAR, obrać ścieżkę ekspercką lub liderką.

– Pracownicy zespołów FAR i PPM w ramach rozwoju mogą np. realizować projekty, które prowadzone są nie tylko lokalnie, w Krakowie, ale też globalnie w ramach grupy Zurich. Osoby, które chcą zmienić swój profil zawodowy i zakres obowiązków, a do tego posiadają odpowiednie umiejętności i kwalifikacje, mają możliwość dołączenia do zespołu ICFR, który daje im możliwość wykorzystania praktycznej wiedzy nabytej w obszarze rachunkowości finansowej oraz zarządczej i jest dodatkową alternatywą na kontynuowanie kariery w ramach grupy Zurich. Możliwość przejścia pomiędzy zespołami FAR, PPM i ICFR jest dodatkowym atutem dla naszych pracowników – mówi Dariusz Kuźma.

Ścieżka kariery w dziale ICFR jest analogiczna do tej w ramach obszaru FAR oraz PPM i obejmuje stanowiska od młodszej specjalisty aż do poziomu Group ICFR Quality Assurance Expert.

– Praca w tym obszarze jest ciekawą propozycją zawodową, ponieważ związana jest z prowadzeniem audytu nie tylko zespołów, które pracują w Krakowie (m.in. FAR i PPM), ale też spółek Zurich na całym świecie – mówi Dariusz Kuźma.

Pracownicy działu ICFR dokonują weryfikacji prawidłowości przeprowadzenia kluczowych kontroli finansowych z punktu widzenia zarządu, aby zapewnić finalnym odbiorcom sprawozdań finansowych prawidłowość prezentowanych danych.

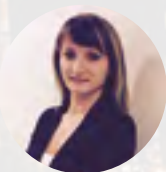
### POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Na stanowisku młodszy księgowy lub/i młodszy analityk świetnie odnajdują się osoby, które ukończyły studia na kierunku ekonomia, finanse, rachunkowość czy controlling. Znajomość obszaru ubezpieczeń nie jest wymagana na etapie rekrutacji, ale przydaje się w pracy, ponieważ pozwala lepiej zrozumieć specyfikę księgowi i umożliwić zidentyfikowanie ryzyk, które występują w procesach. Na dalszych etapach kariery cenna jest wiedza poświadczona certyfikatami międzynarodowymi takimi jak ACCA, CIMA, CIA czy krajowymi jak np. certyfikaty SKwP.

– W związku z tym, że praca w naszym krakowskim centrum finansowo-audytowym ma charakter międzynarodowy, ważna jest znajomość języka angielskiego. Nasi pracownicy i klienci pochodzą z wielu krajów. To różnicowanie korzystnie wpływa na pracę naszych zespołów – mówi Dariusz Kuźma.

Do najbardziej pożądanym umiejętności pracowników działów finansowych i audytowych można zaliczyć przede wszystkim umiejętność analitycznego myślenia, współpracy (nie tylko w ramach swojego zespołu) i profesjonalnego kontaktu z klientem. Niezbędna jest też umiejętność dobrej organizacji czasu pracy i koncentracji na szczegółach, by dane wprowadzane do systemów były bezbłędne.

– Bardzo cenimy, kiedy pracownicy rozwijają wiedzę w obszarze usprawnień, uczą się języka programowania pomocnego we wdrażaniu usprawnień czy poznają inne narzędzia wirtualne pomocne w opracowywaniu raportów, prezentacji i analizie danych – dodaje Dariusz Kuźma. – Z tym wiąże się też proaktywność. Zależy nam na tym, by pracownicy potrafili zidentyfikować obszary, w których możliwe jest usprawnienie procesów, oraz by aktywnie brali udział w projektach realizowanych w naszej firmie. Takie ich działania sprawiają, że mają większą możliwość awansu w ramach grupy Zurich.



#### Sylwia Biegan

Manager zespołu ds. ICFR w Zurich Insurance

#### Wykształcenie:

Finanse i rachunkowość (studia licencjackie), Rachunkowość i Controlling (studia licencjackie) oraz Finanse i rachunkowość (studia magisterskie) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

#### REDAKCJA: Co obecnie należy do zakresu Pani obowiązków?

**Sylwia Biegan:** Do moich obowiązków należy przegląd kontroli i procesów, które są wdrożone w jednostkach Zurich Insurance. Praca w naszym zespole odbywa się w cyklu rocznym. W pierwszej części roku spotykamy się z osobami odpowiedzialnymi za proces i sprawdzamy, czy kontrole zostały wdrożone poprawnie i czy nie ma luk w procesach. Do tego rekomendujemy usprawnienia i dzielimy się swoim doświadczeniem. W dalszej części roku wspieram członków mojego zespołu w zadaniach dotyczących testowania m.in. analizy procesów, a ponadto zarządzam ich pracą, wspieram bieżącą komunikację i, już na zakończenie projektu, przygotowuję finalny raport z audytu.

#### Jakie kompetencje są najważniejsze w Pani pracy?

Na moim stanowisku liczą się kompetencje zarówno twarde, jak i miękkie. Do tych pierwszych zaliczyłabym wiedzę z obszarów finansowych, a do tego znajomość procesów, ryzyka finansowego, działania systemów księgowych, ale także naszych wewnętrznych procedur, np. metodologii testowania. Spośród kompetencji miękkich istotne znaczenie ma komunikacja, przez którą rozumiem zdolność opisu wyników swojej pracy i wyjaśnienia w zrozumiały sposób, jak udało się dojść do danych wniosków. Jest to szczególnie ważne ze względu na to, że współpracujemy z wieloma osobami – zarówno z pracownikami, lokalnymi koordynatorami z różnych krajów, jak i z audytorami zewnętrznymi czy CFO. Ważna jest także otwartość na zmiany i umiejętność przystosowania się do nich. Musimy szybko adaptować się do zmiennych czynników. Dlatego konieczne jest nieustanne uczenie się nie po to, aby być do przodu, ale po to, aby nie zostać w tyle. W mojej pracy liczy się także nastawienie na cel: skuteczna realizacja powierzonych zadań oraz pozbycie się obawy wzięcia odpowiedzialności za wynik czy ponoszenia konsekwencji za efekty pracy własnej lub zespołu.

#### Czy Zurich Insurance wspiera idee różnorodności?

Firmy przyszłości to firmy oparte na kulturze organizacyjnej otwartej na wszystkich. Jesteśmy dumni z różnorodności naszych pracowników i traktujemy ją jako nasz atut, który należy pielęgnować. Myślę, że koncepcja różnorodności jest w naszym zespole bardzo rozwinięta i tworzymy środowisko pracy wolne od uprzedzeń czy stereotypów i pełne zrozumienia dla różnic kulturowych, w którym wszyscy pracownicy mogą w pełni wykorzystać swój potencjał. Dostrzegamy w tym szansę na rozwój i klucz do wspólnego sukcesu.



# Be in the future of **Finance**

Controlling  
Treasury  
Tax/Compliance  
Financial Analyst  
Risk Management  
Financial Reporting  
Planning & Forecasting  
Others

**Join our GSK  
Finance Hub - Europe**

**Meet the team of over  
400 talented people**

**[www.gskfinancehub.com](http://www.gskfinancehub.com)**

# Advanced Finance Functions

**P**od pojęciem „Advanced Finance Functions” w centrach usług wspólnych kryją się zadania finansowe wymagające głębszej wiedzy specjalistycznej. Nie zawsze są one standardowe i powtarzalne i nie zawsze można je ująć w formie dokładnej instrukcji.

– W przypadku GSK Finance Hub Europe w Poznaniu są to usługi związane z analizą finansową, raportowaniem, szeroko

pojętymi procesami kontrolingowymi, a także zadania z zakresu planowania i prognozowania, które świadczymy dla większości jednostek europejskich GSK – mówi Beata Niecikowska-Piłat, Finance Controlling Director dla segmentu Pharma w GSK. – Podstawowe procesy księgowo – takie jak księgowanie faktur, tzw. journali, a także przygotowywanie płatności – zlecamy firmie zewnętrznej, z którą współpracujemy od wielu lat.

W ramach zaawansowanych funkcji finansowych w centrach usług wspólnych można wyróżnić kilka specjalności, między innymi:

- Close & Control (C&C): dział zajmuje się zamykaniem ksiąg i okresów rozrachunkowych w systemie, przygotowywaniem związanych z tym analiz, dokonywaniem kontroli finansowych, analizą rachunków, wyników, bilansu i przepływów finansowych. Dział ten blisko współpracuje z audytem wewnętrznym i zewnętrznym, jest czynnie zaangażowany w zamknięcie roku oraz przygotowanie sprawozdania finansowego.
- Planning & Forecasting (P&F): zadaniem tego działu jest analiza wyników finansowych i formułowanie prognoz i planów na kolejne okresy: rok, dwa lub trzy lata.
- Corporate & Specialist Finance (CF): dział, który zajmuje się procesami finansowymi na poziomie całej grupy. Zadania pracowników tego obszaru bardzo często dotyczą obsługi finansowo-księgowej inwestycji i bardziej skomplikowanych, specyficznych operacji księgowych.

Wyzwaniem centrów usług wspólnych, które obsługują zaawansowane procesy finansowe, jest przygotowanie pracowników do pracy w środowisku nowych technologii. Digitalizacja i postęp technologiczny w automatyzacji niektórych usług wymagają otwartości do nauki obsługi nowych systemów i narzędzi, jak również ciągłego odkrywania obszarów, które mogą podlegać automatyzacji.

– W przypadku zaawansowanych usług finansowych nie wszystko można zautomatyzować i zdigitalizować, ale wydaje mi się, że jest to przyszłość, która nas czeka – zaznacza Beata Niecikowska-Piłat. – Technologia już teraz w bardzo dużym stopniu ułatwia współpracę i przeprowadzenie pewnych procesów. Wprowadziliśmy wiele rozwiązań, które pozwalają nam np. usprawnić przebieg akceptacji dokumentów, gromadzenie podpisów. W okresie pracy zdalnej te systemy pomagały nam przeprowadzać wszystkie procesy, które wcześniej odbywały się na zasadzie kontaktu bezpośredniego.

## ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka kariery w obszarze Advanced Finance Functions wiedzie przez stanowiska: Junior Reporting Specialist, Reporting Specialist, Senior Reporting Specialist i Finance Controlling Specialist.

– Pracownicy na tych stanowiskach wykonują zadania, które są związane z szerokim przekrojem różnych procesów finansowych, a jednocześnie mają



**PRACUJEMY BARDZO BLISKO BIZNESU. NIEKTÓRE ZADANIA NALEŻY WYKONAĆ W OKREŚLONY SPOSÓB, ALE POJAWIAJĄ SIĘ TEŻ TAKIE, KTÓRE WYMAGAJĄ POSZUKIWANIA ROZWIĄZAŃ I NIESTANDARDOWEGO PODEJŚCIA. TO UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM POZNANIE NOWYCH OBSZARÓW I ZAPEWNIĄ IM STAŁY ROZWÓJ.**

**Beata Niecikowska-Piłat**  
Finance Controlling Director dla segmentu Pharma w GSK

bezpośredni kontakt z osobami na wyższych stanowiskach, często również znajdujących się po stronie biznesu – tłumaczy Beata Niecikowska-Piłat.

Następnie można zostać Finance Controllerem, który bezpośrednio współpracuje z lokalnym dyrektorem finansowym na danym rynku. Finance Controlling Manager odpowiada za zarządzanie grupą kilku kontrolerów, z których każdy jest odpowiedzialny za zadania na innym rynku. Ostatnim, najwyższym stanowiskiem w strukturze jest Finance Controlling Director.

O awansie decyduje to, w jaki sposób pracownik spełnia się w swojej obecnej roli, i jak jego umiejętności są oceniane przez managera i odbiorców jego usług.

– Ważne jest to, czy pracownik wykazuje się chęcią rozwoju i na ile jest zaangażowany w działania wykraczające poza zakres jego obowiązków – dodaje Beata Niecikowska-Piłat.

Pracownicy są zachęceni do rozpoczęcia kwalifikacji ACCA lub CIMA, które pozwolą im zdobyć szeroki zakres wiedzy finansowej.

## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

U kandydatów do pracy w Advanced Finance Functions ceniona jest otwartość na nowe rzeczy, branie odpowiedzialności za własny rozwój i karierę, a także umiejętność budowania relacji. Praca w tym obszarze nie sprowadza się tylko do analizowania liczb, ale przede wszystkim do współpracy z ludźmi, dlatego kluczowe znaczenie ma umiejętność nawiązywania kontaktów i wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom odbiorców usług.

– Z umiejętności twardych ważna jest znajomość międzynarodowych standardów rachunkowości i zaawansowanych narzędzi z pakietu Office, mile widziana jest również znajomość SAP. Jednak są to takie aspekty, których można się nauczyć. Liczy się przede wszystkim podejście – otwartość, chęć nauki i korzystania z możliwości, które oferuje firma, a także nieograniczenie się do zadań w ramach swojego zakresu obowiązków i aktywne poszukiwanie nowych doświadczeń – zaznacza Beata Niecikowska-Piłat.

Wykształcenie w zakresie finansów czy ekonomii jest atutem, ale ważniejsze niż dyplom uczelni są często umiejętności,

doświadczenie i wiedza, które są weryfikowane na etapie rozmów kwalifikacyjnych i w trakcie okresu próbnego.

– O pracę przy zaawansowanych procesach finansowych stara się wielu kandydatów, którzy swoje pierwsze zawodowe kroki stawiali w audycie. Mówi się często, że audyt jest kuźnią kadr. Umiejętności, które posiadają pracownicy tej branży, pozwalają im wykonywać zadania związane ze sprawozdaniami finansowymi, analizą, kontrolami i weryfikacją kontroli, co jest podstawą pracy choćby w dziale Close & Control – mówi Beata Niecikowska-Piłat.

Ze względu na to, że pracownicy działów finansowych w centrach usług wspólnych obsługują jednostki z całej Europy, język angielski jest podstawą komunikacji w takich firmach.

– Pracownicy polskiego Hubu GSK reprezentują około 40 różnych narodowości. W takim tygłku kulturowym wyraźnie widać, jak bardzo różni się chociażby pod względem sposobu komunikacji. To jest wzbogacające doświadczenie, uczące otwartości i czerpania z różnorodności – mówi Beata Niecikowska-Piłat.



### Roberto Pozzi

Order to Cash  
Operations Performance  
Lead – Europe w GSK

### Wykształcenie:

Tłumaczenie  
Konferencyjne,  
Université  
de Strasbourg (oddział  
w Mediolanie)

### REDAKCJA: Z jakimi zadaniami wiąże się Pana obecna rola?

**Roberto Pozzi:** W obszarze Order to Cash (O2C) zajmujemy się należnościami klientów. Kontaktujemy się z klientami, których faktury nie zostały zapłacone, i pomagamy im w tym, żeby mogli szybko uregulować płatności, niezależnie od tego, z czego wynikają opóźnienia. Na moim obecnym stanowisku nie mam już bezpośredniego kontaktu z klientami, ale sprawdzam, czy we wszystkich krajach Europy, które obsługujemy, nie występują problemy na poziomie operacji. Robię wszystko, co mogę, żeby pomagać i wspierać rozwój członków mojego zespołu. Jest to dla mnie bardzo ważne. Sam w swojej karierze dostałem takie wsparcie i teraz chcę to samo zapewnić innym.

### Jakie kompetencje Pana zdaniem powinien posiadać pracownik obszaru, w którym Pan pracuje?

Bardzo ważna w naszej pracy jest empatia. Powody, dla których klienci nie opłacają faktur w terminie są różne, dlatego należy ze zrozumieniem podchodzić do każdego przypadku. Musimy pamiętać o tym, że biznes GSK oparty jest na sprzedaży leków, które w niektórych sytuacjach mogą nawet ratować życie.

### A co jest największym wyzwaniem?

W ramach GSK obsługujemy wszystkie europejskie rynki, a przez to, że kraje w Europie są bardzo różne, przekłada się to też na sposób pracy. Zupełnie inaczej przebiega współpraca z dyrektorem finansowym we Włoszech albo Hiszpanii niż w Niemczech czy w Szwecji. Inna jest kultura, ale też stosunek do pracy i oczekiwania, co jest wyzwaniem. Wymaga to szczególnego podejścia do każdego rynku, żeby współpraca przebiegała bez problemów.

### Jak GSK podchodzi do tematu różnorodności?

To bardzo ważny temat w naszej firmie i jeden z największych powodów, dla których czuję się dumny, że pracuję w GSK. Pracownicy mogą być sobą i mieć pewność, że nie doświadczą z tego powodu żadnych przejawów dyskryminacji. Firma jest mocno zaangażowana w wiele globalnych inicjatyw i wspiera m.in. Employee Resource Groups, czyli grupy pracownicze, m.in. dotyczące osób z niepełnosprawnościami (ang. disabilities), równouprawnienia płeć, etnicznej różnorodności i włączania (ethnicity diversity & inclusion). Wiele działań podejmowanych jest także w Polsce lokalnie, m.in. w formie spotkań, warsztatów, lekcji na różne tematy. Przyświeca temu wszystkiemu jeden cel – chodzi o to, by pracownicy czuli, że mogą być sobą. Niezależnie od pochodzenia, wyznania czy orientacji seksualnej.



Trendy: Kobiety w finansach 58

Audyt 60

Financial Crime Compliance 62

Asset & Fund Services 64

Alternative Investment Solutions 66

Real Estate Analyst 68

Big Data Product Owner 70

# Usługi finansowe



Branża usług finansowych potrzebuje specjalistów zainteresowanych nowymi technologiami, którzy z odwagą będą chcieli wdrażać innowacyjne pomysły. Polecamy rozmowy z ekspertami i specjalistami, którzy zdradzają, które umiejętności są kluczowe już dziś w poszczególnych obszarach i jaka może być przyszłość pracy w finansach.

# Kobiety w finansach

i inicjatywy wspierające ich rozwój



## Alina Goliszewska

Finance Analyst in Global Wealth Management CFO Advisory w UBS

Pracuję w zespole, który wspiera dyrektora inwestycyjnego, operacyjnego oraz kadrę kierowniczą w podejmowaniu właściwych decyzji finansowych. Jej rola polega głównie na planowaniu i prognozowaniu finansowym. Na co dzień analizuje kluczowe czynniki, które mogą mieć wpływ na kształtowanie się wyników firmy. Dodatkowo pełni rolę współprzewodniczącej CIMA Connect – inicjatywy pracowników działu finansów UBS, polegającej na bliskiej współpracy z CIMA Polska – i Diversability Network – sieci wolontariuszy wspierającej pracowników z niepełnosprawnościami oraz szerzącej wiedzę o niepełnosprawności pod egidą obszaru Diversity, Equity and Inclusion (DE&I) w UBS.

**REDAKCJA: JAKIE INICJATYWY PODEJMUJE UBS, BY BYĆ MIEJSCEM PRACY, W KTÓRYM MOGĄ REALIZOWAĆ SIĘ ZARÓWNO KOBIETY ZACZYNAJĄCE KARIERĘ, JAK I TE, KTÓRE NP. ŁĄCZĄ ROZWÓJ Z WYCHOWYWANIEM DZIECI?**

**Alina Goliszewska:** W większości inicjatywy UBS, które dają wsparcie pracownikom, nie są skierowane do osób konkretnej płci. Z programów szkoleniowych dla osób zaczynających karierę zawodową lub chcących powrócić na rynek pracy, programów edukacyjnych dla kadry kierowniczej czy programów wsparcia zdrowia psychicznego mogą korzystać i kobiety, i mężczyźni. Oczywiście UBS wspiera rozwój zawodowy kobiet w obszarze ich specjalizacji albo zainteresowań, jak na przykład w ramach Women in Technology Network czy Gender Network, koncentrującej się na integracji i równym traktowaniu w życiu prywatnym i zawodowym osób wszystkich płci. Nasz program Career Comeback aktywnie wspiera osoby, które z różnych powodów miały kilkuletnią przerwę w pracy zawodowej, w powrocie na rynek pracy. Chętnie biorą w nim udział np. kobiety wracające z dłuższych urlopów wychowawczych, program zapewnia bowiem stałe zatrudnienie już od pierwszego dnia, wsparcie mentorów w szybkim przystosowaniu się do rytmu pracy i zapoznaniu się z obecnymi trendami w branży, sesje coachingu, mentoringu i wiele innych.

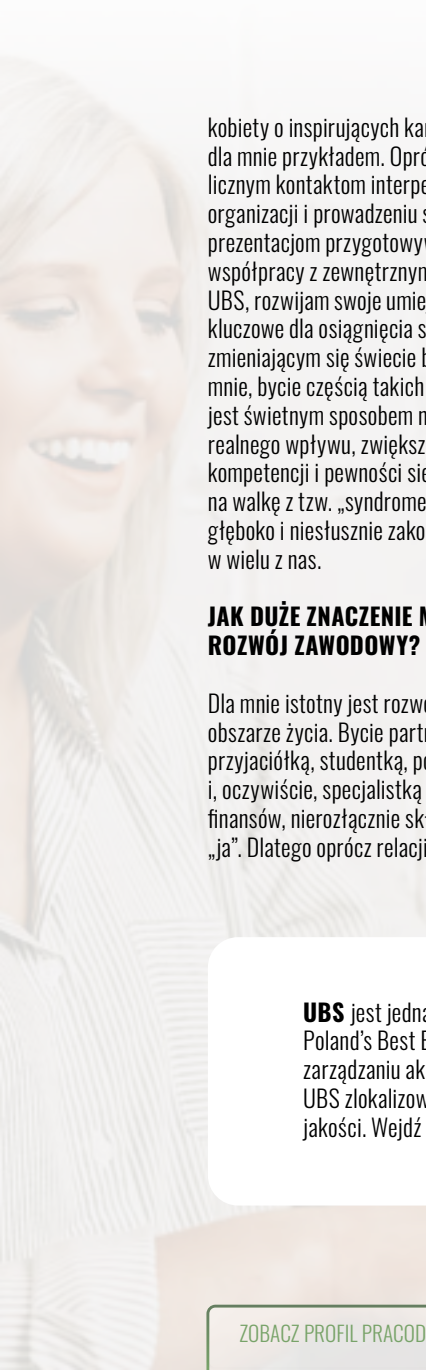
**KTÓRA Z TYCH INICJATYW JEST PANI SZCZEGÓLNIIE BLISKA?**

Jestem jedną z liderek inicjatywy Diversability Network, która jest częścią obszaru DE&I (od ang. Diversity, Equity and Inclusion), i w naszej małej społeczności, skupiamy się głównie na tematach związanych z niepełnosprawnością w miejscu pracy.

Znam przykłady świetnych specjalistów, którzy przez postęp choroby i pogłębiającą się niepełnosprawność tracili wszystkie dotychczasowe osiągnięcia, miejsce pracy i możliwość podjęcia nowego zatrudnienia, wypadając z rynku pracy na lata lub nawet na zawsze. Wierzę, że możemy to zmienić. Każda inicjatywa DE&I jednoczy wolontariuszy wokół ważnego dla nich tematu. Oczywiście współpracujemy ze sobą: promujemy różnorodność, równość i tworzymy włączające miejsce pracy dla osób wszystkich płci, preferencji seksualnych, osób z niepełnosprawnościami, osób pochodzących z różnych kultur oraz pokoleń. Doceniam to, że UBS aktywnie wspiera nasze działania.

**CZYM JEST DLA PANI BYCIE CZĘŚCIĄ TAKICH SPOŁECZNOŚCI?**

Ja osobiście, będąc częścią UBS, odczuwam wsparcie, przynależność do grupy, motywację, by działać dla osiągnięcia wspólnego celu i szerzenia idei, które są dla nas bardzo ważne. Spotykam



i rozwoju zainteresowań dbam o wyznaczanie celów zawodowych i planowanie jasno wytyczonej ścieżki kariery.

Przy czym osobista satysfakcja z realizowania własnych postanowień i dążenia do celu to jedno. Jako kobieta w świecie finansów wiem też, że w praktyce odczarowuję pewien stereotyp pracy w obszarze, w którym kobiety wciąż są mniejszością. Według licznych badań (w tym raportu World Economic Forum 2018) włączenie kobiet do systemu finansowego zarówno jako konsumentek, jak i pracowniczek wszystkich szczebli instytucji finansowych daje wiele korzyści. Przyczynia się do stabilizacji systemu bankowego, lepszego zarządzania ryzykiem, relacji z konsumentami i pracownikami oraz bardziej różnorodnego podejścia do zarządzania. Walcząc z nierównościami w dostępie do edukacji i wspierając karierę zawodową kobiet, mamy realny wpływ na budowę lepszego świata i cieszę się, że jestem częścią tej zmiany.

### **W JAKI SPOSÓB DBA PANI O SWÓJ ROZWÓJ?**

Przed wszystkim poprzez zdobywanie doświadczenia. Pogłębiając wiedzę w codziennej pracy na obecnym stanowisku, poszerzam horyzonty, uczestnicząc w różnych projektach i inicjatywach związanych z różnorodnością w miejscu pracy. Dzięki temu poznaję nowych ludzi i inspiruję się ich historiami, rozwijam umiejętności interpersonalne i komunikacyjne, korzystam ze wsparcia oraz sama pomagam kolegom i koleżankom, którzy tego potrzebują. Uczę się też empatii, która jest niezmiernie ważna w świecie biznesu i finansów, szczególnie w zarządzaniu. Pamiętam również o edukacji formalnej, w tym w szczególności specjalistycznych kursach, nauce języków oraz studiach podyplomowych.

### **W JAKI SPOSÓB PRACODAWCA WSPIERA PANIĄ NA TYM POLU?**

UBS jest pracodawcą, który udziela wsparcia pracownikom we wszystkich obszarach rozwoju zawodowego oraz na wszystkich jego etapach. Wspiera w określaniu ścieżki kariery, promuje zmianę roli oraz lokalizacji geograficznej, a także umożliwia uczestnictwo w ciekawych projektach. Zawsze można skorzystać z mentoringu czy coachingu. Pracownikom, którzy kładą nacisk na edukację, UBS udostępnia ogromną, regularnie odświeżaną bazę szkoleń wewnętrznych, finansuje i współfinansuje szkolenia i kursy poza firmą. Oprócz tego dba o możliwości rozwoju zainteresowań niezwiązanych z pracą – prowadzi różne kluby sportowe (wakeboarding, squash, tenis ziemny, pływanie, jazda konna, piłka nożna, siatkówka i wiele innych), klub miłośników sztuki Art Decoder, miłośników gier planszowych czy klub nauki wystąpień publicznych Rhetoric Club.

### **DLACZEGO TAK WAŻNE JEST WSPARCIE PRACODAWCY W TYM OBSZARZE?**

Spędzamy w pracy 1/3 doby przez większość tygodnia i większość życia. Wielu ludzi wykorzystuje ten czas, by nie tylko pełnić swoje bezpośrednie obowiązki, ale żeby się rozwijać, budować oraz utrzymywać relacje ze współpracownikami i pracodawcą. Nie wyobrażam sobie pracy w firmie, która nie wspiera własnych pracowników w osiągnięciu ich celów życiowych i zawodowych. Czy nieśluchani i pozostawieni sami sobie będziemy czuć się szczęśliwi i spełnieni? Dumni z przynależności do firmy? I czy będziemy wystarczająco zmotywowani, by pomagać pracodawcy osiągać jego cele? Według mnie – nie i zawsze szukałam pracodawcy, który może mi to zapewnić.

kobiety o inspirujących karierach, które są dla mnie przykładem. Oprócz tego, dzięki liczным kontaktom interpersonalnym, organizacji i prowadzeniu spotkań, prezentacjom przygotowywanym we współpracy z zewnętrznymi partnerami UBS, rozwijam swoje umiejętności miękkie, kluczowe dla osiągnięcia sukcesu w ciągle zmieniającym się świecie biznesu. Według mnie, bycie częścią takich społeczności jest świetnym sposobem na wywarcie realnego wpływu, zwiększenie własnych kompetencji i pewności siebie oraz na walkę z tzw. „syndromem oszusta”, tak głęboko i niesłusznie zakorzenionym w wielu z nas.

### **JAK DUŻE ZNACZENIE MA DLA PANI ROZWÓJ ZAWODOWY?**

Dla mnie istotny jest rozwój w każdym obszarze życia. Bycie partnerką, córką, przyjaciółką, studentką, podróżniczką i, oczywiście, specjalistką w zakresie finansów, nierozłącznie składa się na moje „ja”. Dlatego oprócz relacji z najbliższymi

**UBS** jest jedną z wiodących instytucji finansowych na świecie, wyróżnioną w tegorocznym rankingu magazynu Forbes Poland's Best Employers 2021. 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. Wejdź na [ubs.com/poland](https://ubs.com/poland) i dowiedz się więcej o tym, jak pracuje się w UBS.

# Audyty

**A**udytorom od zawsze przyswieca ten sam, nadrzędny cel – dostarczanie wiarygodnych informacji interesariuszom: akcjonariuszom, regulatorom czy instytucjom udzielającym finansowania. Świat i branża finansów jeszcze nigdy w historii nie zmieniła się tak szybko, jak teraz za sprawą rozwoju technologii, co otwiera przed pracownikami nowe możliwości rozwoju.

– Moi starsi koledzy i koleżanki rozpoczynali pracę z kartką i kalkulatorem. Ja co prawda tych czasów nie doświadczyłem, ale oprogramowanie,

którego używamy w pracy, istotnie zmieniło się w trakcie mojej kariery. Obecnie w coraz większym stopniu wykorzystujemy analizę zbiorów danych a w wielu procedurach wspiera nas automatyzacja – mówi Rafał Hummel, Partner w dziale Audytu w EY.

Dzięki nowym narzędziom audytorzy mogą pracować sprytniej i sprawniej niż kiedyś – wyciągać wnioski na bazie zrozumienia procesów klienta, budować oczekiwania dotyczące trendów oraz weryfikować transakcje, które w jakiś sposób od tych oczekiwań odbiegają. Automatyzacja w obszarze audytu dotyczy dziś części procedur rutynowych. Możliwość uzyskania danych zebranych w ustrukturyzowany sposób pozwala audytorom na kompleksowe i całościowe spojrzenie na procesy biznesowe poszczególnych klientów. Nowoczesne rozwiązania technologiczne, rozwijane zarówno globalnie, jak i lokalnie, wykonują już podstawową obróbkę danych i dostosowują je do formatu, który pozwala na podejmowanie prac analitycznych przez poszczególnych członków zespołu.

– Wiele audytów wykonujemy w formule Digital Audit, gdzie wszystko rozpoczyna się od uzyskania wybranych danych od klienta za pośrednictwem wybudowanej specjalnie dla EY bezpiecznej, elektronicznej platformy. Nasze narzędzia analityczne, takie jak EY Helix, umożliwiają nam ustalenie strategii i zaplanowanie a później wykonanie badania w oparciu o dane – zaznacza Rafał Hummel.

Chociaż na przestrzeni lat zmienia się wiele, to wciąż audytorzy mają bliski i częsty kontakt z kierownictwem i zespołami finansowymi swoich klientów, co pozwala im na poznanie sposobu działania bardzo szerokiej gamy ciekawych biznesów.

– Praca zespołowa i z klientem zawsze były ogromnym plusem naszego zawodu, a także źródłem satysfakcji i nierzadko historii, które pamięta się latami – dodaje Rafał Hummel. – Najbliższe miesiące to nadal będzie czas, kiedy będziemy potrzebować kreatywnych pomysłów co do tego, jak przekazywać doświadczenie i integrować się w formule pracy hybrydowej, łącząc pracę od klientów, z biura z tą z home office. Te trendy i zmiany dotyczą całego profesjonalnego świata. Trzymamy rękę na pulsie, obserwujemy na bieżąco rynek i wymieniamy się informacjami i inspiracjami.

## POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracę w audycie można rozpocząć zaraz po ukończeniu studiów lub nawet w ich trakcie. Firmy konsultingowe oferują praktyki i staże oraz organizują konkursy, takie jak Audit OdysseY, w których w szranki mogą stanąć studenci, którzy chcą poznać specyfikę pracy audytora i zdobyć pierwsze praktyczne, biznesowe doświadczenie.

Audytorami mogą zostać nie tylko absolwenci studiów ekonomicznych.



**MYŚLĘ, ŻE NAJBLIŻSZE LATA W BRANŻY AUDYTU BĘDĄ NAPRAWDĘ EKSCYTUJĄCE, A DOŚWIADCZENIE ZDOBYTE W TYM CZASIE W EY PRZYGOTUJE KAŻDĄ I KAŻDEGO Z NAS NA WIELE MOŻLIWYCH WARIANTÓW KARIERY W FINANSACH.**

### Rafał Hummel

Partner i People Partner dla zespołu Assurance w Polsce oraz Lider Zespołu Climate Change and Sustainability Services w EY Polska

Zespoły są zróżnicowane i pracują w nich osoby o różnych predyspozycjach, które łączy jedna podstawowa cecha – są zainteresowane profesjonalnym rozwojem. Niezbędne, merytoryczne kwalifikacje można zdobyć w pierwszych latach pracy.

– Podstawą w naszej branży jest ciekawość i chęć uczenia się. Pierwsze 4-5 lat to nauka w szybkim tempie i poczucie nieustannego rozwoju. Po tym czasie do kompetencji technicznych dochodzi budowanie umiejętności miękkich, managerskich związanych z zarządzaniem zespołami czy prowadzeniem trudniejszych rozmów z interesariuszami, co spokojnie może potwierdzić aż do profesjonalnej emerytury. Tak naprawdę nigdy nie przestaje być ciekawie – mówi Rafał Hummel.

Ze względu na to, że praca, mimo wielu zadań wykonywanych indywidualnie, ma charakter zespołowy i wiąże się z kontaktem z klientami, w roli audytorów świetnie odnajdują się osoby, którym przyjemność sprawia praca z ludźmi.

– W pracy zespołowej uczymy się od siebie nawzajem i wspieramy, a nasze kompetencje się uzupełniają. Na każdym etapie kariery niezwykle ważna jest umiejętność dzielenia się wiedzą i wsparcia w rozwoju koleżanek i kolegów z mniejszym doświadczeniem – zaznacza Rafał Hummel.

## ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżki kariery w firmach konsultingowych są ściśle określone a ich standardowy przebieg wiedzie przez stanowiska: asystent, konsultant, starszy konsultant, młodszy manager, manager, starszy manager i partner. Ciekawą propozycją, która pozwala na szybki rozwój, jest program Future Finance Professional, za którym kryją się szkolenia i certyfikacje, indywidualny plan rozwoju oraz różnorodność projektów.

– Wierzę, że w EY jak mało kto czujemy, w jakich kierunkach rozwija się świat finansów. Nasza mapa kompetencji leżąca u podstaw Future Finance Professional doskonale wpisuje się w kompetencje

przyszłości. Niezależnie od tego, czy pracownik w audycie spędzi cztery-pięć lat, kilkanaście czy całą swoją karierę, w każdym roku zdobędzie nowe umiejętności – mówi Rafał Hummel. Ze względu na globalny zasięg organizacji pracownicy mają możliwość współpracy międzynarodowej na co dzień, a chętni mogą zdobyć międzynarodowe doświadczenie w pracy za granicą.

– Sam jako Senior Manager spędziłem parę lat w naszej praktyce w Dolinie Krzemowej i było to niezmiernie wartościowe doświadczenie – wspomina Rafał Hummel. – Ścieżka kariery w EY ma wiele wariantów, więc prawie każdy może zrealizować tu pomysł na siebie.

W pracy w audycie można poznać wiele spółek, sposobów prowadzenia biznesu i dzięki temu poszerzyć swoją wiedzę oraz zbudować doświadczenie. Wiele możliwości kariery w finansach otwiera się przed audytorami także po zdobyciu kwalifikacji zawodowych. Do najpopularniejszych należą: kwalifikacja Izby Biegłych Rewidentów i ACCA.

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

**Marta Skwarek-Cylke:** Obecnie, będąc w roli Managera, zajmuję się koordynowaniem i nadzorowaniem zespołów audytowych oraz planowaniem zasobów niezbędnych do wykonania tej pracy. Odpowiadam również za kontakt z klientem i całe wsparcie administracyjne związane z jego obsługą. Poza tym do moich zadań należy także zarządzanie zespołem, czyli motywowanie i przede wszystkim dbanie o rozwój młodszych stażem kolegów. Każdy w EY ma swojego tzw. counselora, czyli dedykowanego opiekuna, który pomaga i doradza w wyborze ścieżki rozwoju, ale też wspiera w rozwiązywaniu bieżących problemów.

## W jakich projektach brała Pani udział do tej pory?

Po siedmiu latach pracy w audycie mogłabym wymienić bardzo wiele ciekawych projektów ze względu na zmienność i różnorodność branż. Już od stanowiska asystenta uczestniczyłam w badaniach spółek giełdowych, gdzie za każdym razem uczyłam się wielu ciekawych rzeczy. Później byłam bardzo dumna, że inwestorzy czytają sprawozdania, nad którymi pracowałam z całym zespołem audytowym.

Równie ciekawe są spółki niepubliczne. W jednym tygodniu brałam udział w audycie spółki produkującej mój ulubiony krem, w kolejnym audytowaliśmy największego producenta z branży mięsnej w Polsce, a następnie – producenta maszyn dla branży spożywczej. Wszystkie te projekty i badania, mimo że zupełnie inne, były niesamowicie interesujące. W mojej pracy bardzo cenię to, że mogę zobaczyć, jak od wewnątrz wygląda prowadzenie biznesu z różnych dziedzin gospodarki. W jakiej innej pracy jednego dnia można przyglądać się produkcji mebli, a kolejnego – poznawać szczegóły dotyczące sprzedaży opasek sportowych i smartwatchy?

## Czy EY wspiera ideę różnorodności (diversity)? W jakich aspektach dostrzega Pani tę różnorodność i inkluzywność?

Ideę różnorodności (diversity) głęboko zakorzenioną i funkcjonującą w EY można zaobserwować na każdym kroku. Mamy biura w większości krajów na świecie a w Polsce – w kilku największych miastach. W ramach projektów często współpracujemy z kolegami z EY z zagranicy, np. z Niemiec, USA, Izraela czy Danii. Ponieważ audyt jest wielokrotnie działaniem o charakterze międzynarodowym, praca w EY daje niesamowitą okazję do wymiany poglądów, obserwacji różnic w zwyczajach i kulturze prowadzenia biznesu. Jedną z najważniejszych wartości w EY jest okazywanie szacunku drugiej osobie oraz otwartość na różne poglądy. Doskonale wiemy, że każdy sukces jest efektem działań wielu osób, które posiadają różne umiejętności, pomysły i wiedzę z innych dziedzin. W naszej firmie każdy pracownik jest zachęcany do wyrażania własnych opinii, co pozwala na wykorzystanie kompetencji oraz ciągły rozwój, a także przyczynia się do powstawania oryginalnych pomysłów. Dodatkowo EY realizuje wiele projektów wspierających różnorodność, np. Poziom Wyżej Bez Barier skierowany do osób z niepełnosprawnością, a także jest partnerem Fundacji Liderów Biznesu, która propaguje ideę równości i różnorodności w zarządzaniu.



**Marta Skwarek-Cylke**  
Manager w dziale Audytu w EY

**Wykształcenie:**  
Zarządzanie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

# Financial Crime Compliance

**F**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. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy (Anti-Money Laundering, AML), czy też szerzej – przeciwdziałanie przestępczości finansowej (Financial Crime Compliance, FCC), nie jest nowym zjawiskiem w świecie finansów. 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.

– Metody wprowadzania do legalnego obiegu pieniędzy pochodzących z nielegalnych źródeł wciąż się zmieniają. Zwiększa się też liczba transakcji i przepływów pieniędzy w gospodarce. W związku z tym częstym zmianom ulegają ustawy i przepisy AML, a co za tym idzie – stale rośnie też zapotrzebowanie na specjalistów w tej dziedzinie – mówi Bartosz Michałkowski, Head of Client Due Diligence Poland w NatWest Group w Polsce.

się obrotem dzieł sztuki i prowadzące księgi podatkowe, czyli wszystkie biura księgowo i rachunkowe. Instytucje zobowiązane do kontroli AML nie tylko mają wykrywać podejrzane transakcje służące nielegalnym celom, lecz także im zapobiegać.

– Wyzwaniem, jak i celem całego procesu AML jest upewnienie się, że instytucja posiada efektywne kontrole, które uniemożliwiają wprowadzenie do legalnego obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł. To wpływa na bezpieczeństwo klientów i całego społeczeństwa – mówi Bartosz Michałkowski.

## ZAKRES OBOWIĄZKÓW

Praca w obszarze AML/Financial Crime Compliance, FCC wiąże się z różnorodnymi zadaniami, np. procesy w zakresie środków bezpieczeństwa finansowego (Customer Due Diligence – CDD) zakładają kompleksową ocenę klienta – składają się na nie zarówno elementy formalne, jak i pozyskiwanie i weryfikacja dokumentów, wyszukiwanie informacji w Internecie, tworzenie profili, screeningi, ocena zachowania klienta i ryzyk z nim związanych. Zadaniem pracowników jest sprawna analiza i łączenie poszczególnych elementów tak, aby utworzyć holistyczny obraz klienta i nie pominąć niczego, co może stanowić ryzyko dla banku. Dlatego pracę w obszarze AML można porównać trochę do pracy detektywa.

Dlatego w instytucjach finansowych powstają dedykowane zespoły specjalistów, które uniemożliwiają przestępcom korzystanie z finansowych korzyści wynikających z przestępstw. Dzięki ich wiedzy i doświadczeniu oraz przy wsparciu odpowiednich technologii instytucje wychwytyują 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.

Dotychczas do prowadzenia monitoringu AML zobligowane były wszystkie instytucje finansowe takie jak banki, biura maklerskie czy firmy ubezpieczeniowe. W kwietniu 2021 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o „Przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu”, która rozszerzyła ten zakres o firmy zajmujące



**NAJWIĘKSZĄ ZALETĄ PRACY W OBSZARZE AML I FINANCIAL CRIME COMPLIANCE JEST MOŻLIWOŚĆ PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU BRUDNYCH PIENIĘDZY I PRZESTĘPSTWOM FINANSOWYM. KAŻDEGO DNIA PRZYZYNIAMY SIĘ DO ZAPEWNIENIA BEZPIECZEŃSTWA NASZEMU SPOŁECZEŃSTWU I NASZYM RODZINOM. NIE KAŻDA PRACA DAJE TYLKO SATYSFAKCJI.**

**Bartosz Michałkowski**  
Head of Client Due Diligence Poland w NatWest Group w Polsce

## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracę w AML/Financial Crime Compliance (FCC) można rozpocząć właściwie na każdym etapie kariery, także bezpośrednio po studiach, bez wcześniejszego doświadczenia. Od kandydatów oczekuje się wyższego wykształcenia. Chociaż kierunek studiów nie ma większego znaczenia, to mile widziani są absolwenci studiów ekonomicznych lub prawnych, ponieważ zdobyta przez nich w toku studiów wiedza i umiejętności pozwalają im często szybciej wdrożyć się w obowiązki.

– Kandydatka lub kandydat do pracy w obszarze Financial Crime Compliance powinien posiadać umiejętność analitycznego myślenia, czyli zrozumienia i znalezienia rozwiązania na podstawie dostępnych informacji – zaznacza Bartosz Michałkowski. – Pomocna w pracy analityka jest również wiedza z zakresu zarządzania ryzykiem i procesami.

Znajomość języków obcych, przede wszystkim angielskiego, przydaje się w pracy, np. przy analizie obcojęzycznej dokumentacji klientów. Jest to szczególnie ważne w pracy w międzynarodowych organizacjach, które prowadzą swoją główną działalność w innych krajach i skupiają się na obsłudze zagranicznych rynków.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU

Klasyczna ścieżka kariery w obszarze AML/Financial Crime Compliance prowadzi od stanowiska analityka, przez starszego analityka, do specjalisty lub eksperta. Możliwości rozwoju jest jednak więcej. Można objąć też bardziej wyspecjalizowane role, które są odpowiedzialne za kontrolę jakości, ryzyko czy kontakt z klientem, albo dotyczą zarządzania projektami (project management), technologii lub data and analytics.

– Role Financial Crime Compliance na przestrzeni kilku lat bardzo się zmieniły. Wcześniej firmy były w stanie wyszkolić specjalistów w tej dziedzinie w ciągu około roku. Obecnie role AML są wysoko wyspecjalizowane w wąskiej dziedzinie, przez co nabywanie doświadczenia i wiedzy trwa latami. Jest to podyktowane rosnącymi wymaganiami regulatorów i ustawodawców co do jakości i efektywności procesów AML – mówi Bartosz Michałkowski.

Ten trend jest również wspierany przez rozwój technologii, która likwiduje powtarzalność procesów, zmienia specyfikę pracy i czyni ją jeszcze bardziej interesującą.

– Czasy, w których analityk czy analityczka przeprowadzali analizę na kartce, minęły bezpowrotnie. Obecnie do analizy wykorzystuje się szereg systemów, które mają wpłynąć na efektywność i jakość –

zauważa Bartosz Michałkowski.

Dobrym uzupełnieniem wiedzy potrzebnej do pracy w branży AML i Financial Crime Compliance mogą być kwalifikacje zawodowe i certyfikaty potwierdzające zdobyte umiejętności, jak CAMS (Certified Anti-Money Laundering Specialist) czy wydawany przez ICA (International Compliance Association) – ICA Certificate in Anti-Money Laundering.

### REDAKCJA: Które z Pana obecnych zadań należą do Pana ulubionych?

**Łukasz Muszyński:** Zdecydowanie jest to identyfikacja potencjalnych usprawnień i opracowywanie rozwiązań mających zwiększyć efektywność lub bezpieczeństwo procesów. Z kolei, gdy byłem jeszcze analitykiem, bardzo lubiłem element identyfikacji klientów. W pracy na tym stanowisku dowiedziałem się wiele o różnych formach prawnych przedsiębiorstw i sektorach gospodarki oraz poznałem specyfikę poszczególnych krajów, z których pochodzili klienci.

### Od czego zaczyna Pan dzień pracy?

Od zamknięcia pilnych spraw z dnia poprzedniego i ustalenia planu dnia. Dobrze zaplanowana praca pozwala angażować się w inicjatywy poza podstawowym zakresem obowiązków, np. wspieranie różnych obszarów banku ad hoc, członkostwo w którejś z sieci pracowniczych, organizację corocznego wydarzenia FightFinCrime czy udział w dostępnych programach szkoleniowych i certyfikacyjnych.

### Czego do tej pory nauczył się Pan w pracy w NatWest Group w Polsce?

Biorąc pod uwagę, że przyszedłem do NatWest z obszaru lingwistycznego, można powiedzieć, że w NatWest nauczyłem się praktycznie wszystkiego, co związane jest z AML. Na pewno nie udało by się to bez wsparcia kolegów i koleżanek z dłuższym stażem i mentoringu oraz bez wewnętrznych i zewnętrznych szkoleń i certyfikacji. W kwestii rozwoju umiejętności miękkich bardzo pomógł mi udział w rocznym programie talentowym, do którego może zgłosić się każda osoba zatrudniona w NatWest Group w Polsce.

### Czy NatWest Group w Polsce podejmuje działania związane z ideą Diversity & Inclusion? Czy dostrzega Pan zaangażowanie firmy na tym polu?

NatWest Group w Polsce jest jednym z bardziej inkluzywnych środowisk, jakie znam. Co ważne, ta idea nie sprowadza się jedynie do takich działań jak organizacja gali LGBT+ Diamond Awards czy wywieszanie tęczęj flagi przy wejściu w czerwcu, ale przede wszystkim do tego, jaka atmosfera panuje w firmie i jak organizacja reaguje na zgłoszenia potencjalnych problemów. Dzięki ogromnej różnorodności pracowników i pracownic w kwestii pochodzenia, wyznania, orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej udaje nam się stworzyć otwarte miejsce pracy.



**Łukasz Muszyński**  
Subject Matter Expert  
w NatWest Group w Polsce

### Wykształcenie:

Tłumaczenia specjalistyczne z języków angielskiego i niemieckiego, Uniwersytet Warszawski

# Asset & Fund Services

**W** okresie historycznie niskich stóp procentowych coraz większa grupa inwestorów chce mieć dostęp do bardziej dochodowych form inwestowania i dlatego decyduje się powierzyć swoje pieniądze specjalistycznym funduszom w celu zarządzania aktywami. Z kolei fundusze przekazują sporą część zadań doświadczonym, cenionym i globalnym firmom – bankom depozytariuszom, które dysponują szeroką wiedzą o rynkach kapitałowych. Klientami takich instytucji są dziś najwięksi światowi gracze, którzy zarządzają różnymi typami funduszy: otwartymi, zamkniętymi, specjalistycznymi, akcyjnymi, obligacyjnymi, hybrydowymi, inwestującymi w instrumenty pochodne oraz funduszami Private Equity & Real Estate.

W odróżnieniu od tradycyjnej bankowości, która opiera się na przyjmowaniu depozytów i udzielaniu pożyczek, banki depozytariusze prowadzą działalność polegającą na wspieraniu procesu inwestycyjnego klientów. Świadczą one usługi Asset & Fund Services, związane m.in. z wypełnieniem obowiązków regulacyjnych, rozliczeniami czy weryfikacją poprawności wycenienia wartości netto. Oferują także szeroką gamę innych usług powierniczych skrojonych na miarę potrzeb określonej grupy klientów (funduszy).

– Znaczenie usług powierniczych nie zmieniło się znacząco na przestrzeni ostatnich lat. To, co obecnie rysuje wyraźną linię pomiędzy „kiedyś” a „dziś”, to wpływ nowych technologii na świat finansów oraz postępująca globalizacja – zaznacza

Przemysław Gawarkiewicz, Manager w dziale OTC Client Delivery – Middle Office w BNP Paribas Securities Services.

Pracownicy obszaru Asset & Fund Services przy użyciu najnowszych osiągnięć techniki są w stanie zoptymalizować procesy tak, aby powtarzalne i żmudne czynności wyeliminować do minimum. Dzięki temu mogą angażować się w bardziej wymagające, a przez to rozwojowe, zadania, wykorzystujące w pełni ich potencjał.

Struktura obszaru administracji funduszami jest odzwierciedleniem całego cyklu życia transakcji, od początku, tj. jej zawarcia, aż do rozliczenia na rynku. W ramach tej branży można wyróżnić wiele funkcji, rozpoczynając od depozytariusza, przechowującego aktywa funduszu, i agenta transferowego, którego rolą jest

zarządzanie zleceniami funduszu, po funkcje kontrolne i obsługę procesów middle i back office. W ramach tej ostatniej pracują zespoły specjalistów zajmujące się m.in. księgowaniem.

– W dużym uproszczeniu można powiedzieć, że front office rozpoczyna inwestycję na rynku a middle office ma za zadanie upewnić się, że transakcja zostanie rozpoznana na rynku i przepracowana, jednocześnie będąc pośrednikiem pomiędzy rynkiem oraz front i back office'em. Natomiast back office to zaplecze administracyjne wspierające dwa pierwsze etapy. Wszystkie trzy elementy są ze sobą nierozdzielalne i tak samo mocno wymagają umiejętności analitycznych. Podstawową różnicą między nimi jest ekspozycja na klienta – tłumaczy Przemysław Gawarkiewicz.



**PRACA W OBSZARZE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH DAJE MOŻLIWOŚĆ WSPÓŁPRACY Z PROFESJONALISTAMI Z CAŁEGO ŚWIATA ORAZ ZDOBYCIA CENNEGO DOŚWIADCZENIA W WIELU DZIEDZINACH. JEST TAKŻE SZANSĄ NA POZNANIE, JAK WYGLĄDA**

**PROCES INWESTYCYJNY LUB POSTINWESTYCYJNY OD KUCHNI. NIE JEST TO NUDNA I POWTARZALNA PRACA, A WIEDZY ZDOBYTEJ W PRAKTYCE NA PRÓŻNO SZUKAĆ W PROGRAMACH UCZELNI.**

**Przemysław Gawarkiewicz**

Manager w dziale OTC Client Delivery – Middle Office w BNP Paribas Securities Services



## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W rekrutacji do pracy w obszarze administracji funduszami zaletą są ukończone studia o profilu finansowym czy ekonomicznym, jednak nie jest to warunek konieczny.

– Absolwenci innych kierunków także odnoszą sukcesy w tej branży – zaznacza Przemysław Gawarkiewicz. – Dzięki determinacji i chęci rozwoju niefinansici są w stanie bardzo szybko nadrobić ewentualne braki. Na początku muszą jedynie trochę więcej czasu poświęcić na poznanie specyfiki świata finansów i procesów zachodzących na rynku.

W pracy wysoko ceniona jest umiejętność współpracy w zespole, także międzynarodowym, a ze względu na pracę na wrażliwych danych niezbędna jest także dbałość o szczegóły oraz umiejętność dobrej organizacji pracy.

– Nie jest tak, jak to czasami wygląda w filmach, że telefony non stop dzwonią a w powietrzu latają dokumenty. Jednak faktem jest, że praca jest pod presją czasu

i niektóre zadania muszą zostać wykonane w określonym terminie – mówi Przemysław Gawarkiewicz. – Wspólne cele osiągamy jednak nie indywidualnie, lecz jako cały zespół. Dlatego ważna jest umiejętność pracy w grupie i efektywnej komunikacji.

## PERSPEKTYWY ROZWOJU

Przed kandydatami, którzy pozytywnie przejdą proces rekrutacji, otwiera się w tej branży szereg możliwości zawodowych.

– Z racji dużego zróżnicowania usług dostarczanych dla naszych klientów każdy jest w stanie znaleźć dział, w którym jest w stanie najpełniej wykorzystać swój potencjał oraz możliwości. Obsługujemy największych światowych graczy, dlatego jest to świetna okazja do współpracy z profesjonalistami z całego świata i zdobycia cennego doświadczenia w wielu obszarach – mówi Przemysław Gawarkiewicz.

Wyróżnia się różne typy stanowisk, które odzwierciedlają staż oraz poziom doświadczenia – od asystenta, poprzez młodszego specjalistę, specjalistę,

po – w zależności od określonej ścieżki kariery – starszych specjalistów, zastępców kierowników, kierowników, managerów i managerów projektów. Nazwy są uniwersalne dla każdego działu, jednak zakres obowiązków uwzględnia specyfikę każdej części biznesu.

– Awans zależy głównie od spełnienia wszystkich wymagań dla danego stanowiska oraz na danym poziomie. Jesteśmy elastyczni w kwestiach ścieżki kariery i staramy się odpowiedzieć drogę, jednak to pracownik ostatecznie decyduje o tym, jaki obszar jest dla niego najbardziej atrakcyjny – mówi Przemysław Gawarkiewicz.

Rynek finansowy jest bardzo dynamiczny, dlatego niezbędnym elementem pracy w Asset & Fund Services jest stałe dokształcanie. Wiedza z zakresu pojawiających się trendów pomaga pracownikom zrozumieć strategię inwestycyjne, ta z zakresu procesów z innych działów otwiera perspektywę na cały łańcuch procesowy, a ta dotycząca nowych technologii pozwala wykonywać zadania szybciej i uwolnić się od nudnych, pracochłonnych czynności.

## REDAKCJA: Jakie kompetencje są najważniejsze w Pani pracy?

**Anna Sielnicka:** Myślę, że najważniejszą kompetencją jest zdolność do szybkiego przystosowania się do zmian i bycie elastycznym w szybko zmieniającym się środowisku. Jeśli chodzi o stronę techniczną, bardzo ważne jest skoncentrowanie na szczegółach, a jeśli znajdziemy jakiś błąd, dobrze jest mieć smykałkę do szukania rozwiązań lub tymczasowych sposobów radzenia sobie z usterką, aby ułatwić pracę zespołom, jednocześnie będąc w zgodzie z procedurami i regulacjami.

Oprócz tego istotna jest umiejętność sprawnego komunikowania się, która pozwala podzielić się wiedzą lub wyjaśnić wymagania systemowe w przystępny sposób.

## Co sprawia Pani największą satysfakcję w pracy?

Największą satysfakcję czerpię wtedy, gdy zaproponowane przeze mnie zmiany w systemie zostają wdrożone z sukcesem i są wykorzystywane w codziennej pracy przez użytkowników. Lubię łączyć pracę zespołową, rozmawiać i wspólnie wypracowywać rozwiązania usprawniające pracę.

## Czy BNP Paribas Securities Services wspiera ideę różnorodności (diversity)? W jaki sposób?

Zdecydowanie tak! BNP Paribas Securities Services wspiera ideę różnorodności na wiele sposobów. Jednym z nich jest powołanie zespołu MixCity, który składa się z ochotników z różnych departamentów. Działania zespołu skupiają się na organizacji wydarzeń promujących ideę różnorodności. Przykładem może być Diversity Week, który w 2020 roku został zorganizowany całkowicie online ze względu na pandemię i pracę zdalną. W czasie tego tygodnia można było zapisać się na panele dyskusyjne i sesje, które przybliżyły kulturę i tradycję innych krajów, takich jak Meksyk czy Włochy. Formuła wydarzeń online przyjęta się bardzo dobrze i w marcu 2021 roku zorganizowano panele dyskusyjne z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet, na których poruszano tematy takie jak stereotypy, neuroseksizm czy wpływ pandemii Covid-19 na równość w pracy.

Oprócz zespołu MixCity istnieje również zespół BNP Paribas Pride, którego misją jest wspieranie społeczności LGBT oraz walka z homofobią i dyskryminacją. Dzięki działaniom zespołu reprezentacja BNP Paribas Securities Services bierze udział w Paradzie Równości już od kilku lat. Firma promuje też tego typu działania w mediach społecznościowych.

Warto też zauważyć, że w departamencie, w którym pracuję, 34% pracowników nie pochodzi z Polski i różnorodność kulturowa jest naprawdę spora. Pracują u nas osoby z Francji, Hiszpanii, Portugalii, Ukrainy, ale też z Brazylii, Gabonu, Tanzanii czy Meksyku. Obecnie czekamy na kolegę, który przenosi się wewnętrznie z BNP Paribas w Kanadzie. Myślę, że każdy czuje się tu mile widziany.



**Anna Sielnicka**  
Analityk Biznesowy  
ds. Zarządzania Zmianą  
w BNP Paribas Securities Services

## Wykształcenie:

Informacja Naukowa  
i Bibliotekoznawstwo  
na Uniwersytecie Marii  
Curie-Skłodowskiej w Lublinie  
oraz Filologia Niderlandzka  
na Katolickim Uniwersytecie  
Lubelskim

# Alternative Investment Solutions

**P**od pojęciem „fundusze alternatywne” kryją się fundusze o różnorodnym portfelu inwestycyjnym, które stwarzają możliwość inwestowania w szeroki wachlarz aktywów, począwszy od kart kolekcjonerskich czy monet, poprzez surowce naturalne, aż do gruntów czy nieruchomości. W związku z rosnącym zainteresowaniem tego typu inwestycjami powstało zapotrzebowanie na kompleksowe usługi administracyjne obsługujące globalnych inwestorów instytucjonalnych. Wyspecjalizowane jednostki Alternative Investment Solutions wspierają działalność tego rodzaju funduszy i świadczą szeroko pojęte usługi w zakresie m.in. księgowości i sprawozdawczości finansowej dla klientów State Street na całym świecie. Głównym zadaniem

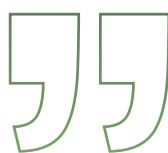
pracowników tej branży jest wyliczenie dla każdego funduszu wartości netto jego aktywów (ang. Net Asset Value, NAV). W tym celu prowadzą oni rozliczenia księgowe kapitału pochodzącego od inwestorów, transakcji kupna i sprzedaży instrumentów finansowych, zmian wartości portfela inwestycyjnego, a także wszelkich należności i zobowiązań, jakie fundusz posiada.

– W takim środowisku nie sposób się nudzić – w zależności od funduszu wycena może być finalizowana codziennie, co tydzień, na zakończenie miesiąca czy kwartału. Mnogość strategii inwestycyjnych, liczba rynków, na których dokonywane są zakupy instrumentów, i rodzaje zawiązywanych transakcji sprawiają, że nawet praca dwóch innych zespołów w obrębie tego samego działu może różnić się znacząco, a to stwarza dodatkowe możliwości rozwoju – mówi Marcin Pazgan, Starszy Manager ds. Funduszy w State Street Bank Polska. W związku z szeregiem możliwości inwestycyjnych można wyróżnić różne obszary specjalizacji w ramach Alternative Investment Solutions:

- Fundusze hedgingowe są rodzajem funduszu inwestycyjnego, który niemal w ogóle nie podlega regulacjom. W jego ramach można wyodrębnić dwa główne typy obsługiwanych funduszy: Hedge Funds – fundusze, które charakteryzują się zwiększoną skłonnością do podejmowania ryzyka, korzystające z arbitrażu, krótkiej sprzedaży czy dźwigni finansowej oraz

Fund of Hedge Funds – fundusze, których główną składową portfela inwestycyjnego są jednostki uczestnictwa w innych funduszach hedgingowych.

- Głównymi inwestycjami funduszu Private Equity są zaś prywatne firmy, które nie są na Giełdzie Papierów Wartościowych. Obszar ten jest bardzo dynamiczny, intensywnie aktywny gotówkowo, ponieważ fundusze tego typu często inwestują oraz otrzymują dywidendy. Pracownicy tego działu mogą zapoznać się z całym okresem życiowym alternatywnego funduszu inwestycyjnego – od uzgodnienia wnoszonego kapitału, przez decyzje inwestycyjne, aż do zamknięcia funduszu i rozliczenia jego rentowności.
- Private Credit to szczególny rodzaj funduszu w ramach Private Equity związany z prywatnymi pożyczkami, który wymaga poprawnej interpretacji umów prawnych oraz precyzyjnego naliczania odsetek będących główną formą dochodu funduszu.
- Obszar Real Assets cechuje bliska współpraca z Zarządcami Nieruchomości w celu dokładnego odzwierciedlenia wszystkich kosztów i przychodów z czynszów. Praca w tym obszarze umożliwia wgląd w umowy z najemcami centrów handlowych bądź biurowców oraz dostarcza informacji na temat wycen nieruchomości komercyjnych w różnych krajach.
- Struktura stanowisk w departamencie Alternative Investment Solutions zapewnia szeroki wachlarz ról – od księgowego, kierownika czy managera ds. funduszy



**GŁÓWNĄ CECHĄ FUNDUSZY ALTERNATYWNYCH JEST RÓŻNORODNOŚĆ, PRZEZ CO PRACA W TYM OBSZARZE JEST NIEZWYKLE CIEKAWA.**

**Izabela Skowron**

Dyrektor ds. Administracji Funduszy w State Street Bank Polska

po administratora ds. funduszy, analityka projektu czy kierownika ds. migracji.

## ŚCIEŻKI KARIERY

Praca w obszarze alternatywnych funduszy inwestycyjnych pozwala na lepsze zrozumienie strategii inwestycyjnych, działania rynków kapitałowych czy finansowych. Dynamika na rynku aktywów oraz zmiany legislacyjne sprawiają, że praca w tym sektorze daje możliwość ciągłego rozwoju, a co za tym idzie – również awansów.

– Pracownik, który rozpoczyna pracę w naszym dziale może zostać administratorem ds. funduszy. Z czasem, jeżeli tylko ma do tego motywację, może otrzymać bardziej skomplikowane zadania i awans na starszego administratora. Managerem można zostać wtedy, gdy posiada się wystarczające kompetencje w obszarze przypisanych obowiązków na tyle, że można sprawdzać pracę innych – mówi Izabela Skowron, Dyrektor ds. Administracji Funduszy w State Street.

Dalsza ścieżka kariery może przebiegać dwutorowo. Manager może pogłębiać swoją wiedzę techniczną i rozwijać się w kierunku roli eksperta merytorycznego (SME) lub może wybrać ścieżkę lidera zarządzającego zespołem.

## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Od kandydatów do pracy w tym obszarze wymagana jest podstawowa znajomość produktów finansowych.

– Każdy nowy pracownik otrzymuje kompleksowe szkolenie, począwszy od ogólnego przekroju wiedzy o funduszach alternatywnych po szczegółowe wdrożenie w codzienne procesy, za które ma wziąć odpowiedzialność – mówi Izabela Skowron.

W dziale Alternative Investment Solutions w State Street Bank Polska pracują absolwenci różnych kierunków, nie tylko tych związanych z finansami.

– Ważniejsze od rodzaju wykształcenia są umiejętności pracownika, a czasem wystarczająca okazuje się silna motywacja

do zdobycia nowych kompetencji. Kluczowe są chęć rozwoju oraz umiejętności: analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów – mówi Marcin Pazgan.

Z technicznego punktu widzenia, ważna jest także znajomość pakietu Microsoft Office. Do tego wysoko ceniona jest umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy, która sprawdzi się do tego, by dobrze poznać programy do obsługi funduszy.

– Przydatna jest także podzielność uwagi. Nasi pracownicy wykonując swoje zadania, muszą cały czas monitorować skrzynkę mailową, by szybko wychycić istotne informacje, które mogą mieć znaczący wpływ na raport, jaki ma otrzymać klient – dodaje Izabela Skowron.

Rynek funduszy alternatywnych zmienia się dynamicznie, a klienci szybko reagują na te zmiany, przez co praca w tym obszarze wymaga ciągłego śledzenia trendów i nowości rynkowych oraz podnoszenia kompetencji, np. poprzez zdobycie certyfikatów takich jak ACCA, CIMA czy AAT.

## REDAKCJA: Jak przebiega Pani dotychczasowa kariera w State Street Bank Polska?

**Katarzyna Szumowska:** Zaczęłam pracę od najniższego stanowiska, tj. księgowego ds. funduszy, które wiązało się z wykonywaniem głównie zadań technicznych. Nie miałam wcześniej doświadczenia w takiej pracy, zresztą State Street Bank jest jedyną firmą w Gdańsku, która zajmuje się tą dziedziną, więc musiałam nauczyć się wszystkiego od bardziej doświadczonych koleżanek i kolegów.

Po roku awansowałam na stanowisko starszego księgowego ds. funduszy i mogłam już dzielić się zdobytą wiedzą z pracownikami, którzy dopiero zaczynali swoją zawodową drogę. Następnie zostałam kierownikiem ds. funduszy i była to moja pierwsza rola, w której mogłam zarządzać zespołem 10-osobowym i pracować nad rozwojem jego członków. Mój kolejny awans, po 4 latach od rozpoczęcia pracy, był na rolę managera i pozostaję w niej do dziś. Zarządzam trzema zespołami i prowadzę kilka projektów związanych z funkcjonowaniem departamentu. Awanse w tej firmie nie są owiane legendą. Jeśli ktoś ma umiejętności, wykazuje zaangażowanie, inicjatywę i chęć do nauki, to może szybko się rozwijać.

## Dlaczego praca w banku w obszarze Alternative Investment Solutions może być ciekawą propozycją zawodową?

Alternative Investment Solutions to obszar, który związany jest z obsługą funduszy hedgingowych, które są postrzegane jako najciekawsze, ponieważ wiążą się z podwyższonym ryzykiem. W pracy w takim dziale można dowiedzieć się z pierwszej ręki, jak funkcjonuje rynek finansowy tych funduszy i giełda. Na atrakcyjność tego obszaru wpływa też dynamika zmian. Młodzi ludzie często mierzą się z nudą w pracy, tymczasem jestem pewna, że w tym dziale jej nie zaznaję.

Gdy dołączyłam do tego działu, znajomi mówili mi, że będę miała na pewno ciekawe zadania i że wiele się nauczę. Po 4 latach mogę się pod tym podpisać.

## Czy State Street wspiera ideę różnorodności? W jaki sposób?

Moim zdaniem możemy być dumni z tego, jak firma do tego podchodzi, ponieważ podejmuje bardzo dużo inicjatyw na tym polu. Regularnie odbywają się wydarzenia o charakterze edukacyjnym, na których poruszane są tematy dotyczące rasizmu, niepełnosprawności czy różnic kulturowych. Jako pracownicy mamy też dostęp do platformy State Street Pride, na której znajduje się wiele informacji na temat społeczności LGBT+.

Takimi działaniami State Street daje jasny przekaz zarówno obecnym pracownikom, jak i potencjalnym kandydatom, że każdy może czuć się w tej firmie bezpieczny i wspierany bez względu na orientację seksualną, kolor skóry, niepełnosprawność czy wyznanie.



**Katarzyna Szumowska**  
Manager zespołu ds. funduszy  
w State Street Bank Polska

**Wykształcenie:**  
Zarządzanie na Uniwersytecie  
Gdańskim (studia licencjackie)  
i Zarządzanie w Sporcie  
na Akademii Wychowania  
Fizycznego i Sportu w Gdańsku  
(studia magisterskie)

# Real Estate Analyst

Zmienna sytuacja na rynkach finansowych w ostatnich latach oraz wzrost możliwości inwestowania powodują, że coraz większym zainteresowaniem inwestorów cieszą się alternatywne formy lokowania kapitału, takie jak np. fundusze hedgingowe, fundusze private equity czy fundusze real estate.

– Rynek funduszy real estate przez ostatnie lata bardzo się rozwinął. Fundusze te dotyczą inwestycji w coś, co możemy zobaczyć fizycznie, np. w postaci centrum handlowego, a nie jedynie w formie przepływów pieniężnych. Dla większości ludzi jest to łatwiejsze do powiązania niż zmieniające się cyferki – mówi Piotr Paweł Matlak, Group Manager w obszarze Real Estate Fund Accounting w BNY Mellon, którego biuro w Polsce specjalizuje się w czynnościach wspierających dla reszty grupy BNY Mellon.

Inwestycje funduszy dotyczą najczęściej nieruchomości przeznaczonych na wynajem lub komercyjnych, takich jak np. galerie handlowe czy magazyny, które w dalszej perspektywie przynoszą stabilny zysk. Mogą też dotyczyć wieżowców, w których znajduje

się zarówno część biurowa, przestrzeń handlowa, siłownia, centrum rozrywki, jak i apartamenty na wynajem. Zarządzanie tak skomplikowaną strukturą od strony rachunkowej jest nie lada wyzwaniem. Kompleksową administrację funduszami real estate inwestorzy powierzają zespołom specjalistów – Real Estate Analysts, którzy wspierają inwestorów w zadaniach administracyjnych i trzymają pieczę nad poprawnością dokumentacji dla poszczególnych nieruchomości. Analiza dokumentów przebiega wedle ściśle określonego klucza i wymaga sporej wiedzy z zakresu prawa księgowego.

– Real Estate Analyst dotyka realnych problemów, które doświadczają osoby użytkujące nieruchomości, np. może zostać poproszony o analizę, z czego wynika dużo wyższy koszt utrzymania basenu w ostatnim miesiącu w danej inwestycji – mówi Piotr Paweł Matlak. – Osoba na tym stanowisku może też zaobserwować, jakie przełożenie na wyniki w tabelkach ma to, co dzieje się na świecie. Dobrym przykładem może być tegoroczna śnieżycyca w Teksasie, która była anomalią w tym rejonie i przyczyniła się do ogromnych rachunków za odsnieżanie.

Real Estate Analyst może być też odpowiedzialny za konsolidowanie wszystkich inwestycji na poziomie funduszu.

## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy Real Estate Analyst podstawą jest wiedza księgowa, która pozwala wykonywać analizy danych na różnych poziomach. W środowisku sprawozdań finansowych, konsolidacji i skomplikowanych struktur świetnie odnajdują się absolwenci kierunków związanych z rachunkowością lub osoby posiadające doświadczenie w księgowości. Osobom, które skończyły studia finansowe, nie stricte księgowe, pomocne mogą okazać się podstawowe kursy księgowe, organizowane na wielu uczelniach lub te na platformach internetowych. Pozwalają one zdobyć praktyczną wiedzę, która wpływa na komfort pracy w tym zawodzie.

– Kandydatom z podstawami księgowości zapewniamy szkolenia i wyposażamy ich w odpowiednie zdolności pozwalające na samodzielną analizę sprawozdań finansowych. Mamy świetnych ekspertów, ludzi z wiedzą zdobytą przez lata, którzy



**WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYTE W PRACY NA STANOWISKU REAL ESTATE ANALYST MOGĄ BYĆ PRZEKUTE NA WIELE INNYCH OBSZARÓW I WYKORZYSTANE NA DALSZYCH ETAPACH KARIERY.**

**Piotr Paweł Matlak**

Group Manager w obszarze Real Estate Fund Accounting w BNY Mellon



chętnie dzielą się swoim doświadczeniem – mówi Piotr Paweł Matlak.

Real Estate Analyst, pracujący w międzynarodowych firmach, w swojej pracy wspiera obsługę funduszy, które inwestują w nieruchomości znajdujące się na całym świecie. W związku z tym niezbędna jest znajomość języków obcych, przede wszystkim angielskiego, którym pracownicy porozumiewają się na co dzień.

– W polskim biurze BNY Mellon przydaje się też znajomość języka niemieckiego ze względu na to, że nasi pracownicy mają kontakt z funduszami w Niemczech – zauważa Piotr Paweł Matlak. – Obserwujemy, że osoby, które dotęczyły do nas ze znajomością tego języka na poziomie A2 czy B1, po kilku latach pracy mogą pochwalić się poziomem C1 czy nawet C2.

Real Estate Analyst powinien też posiadać umiejętność analitycznego myślenia, ponieważ w pracy często spotka się z sytuacjami, gdy, znając przyczynę, musi dojść po nitce do kłębka.

## ŚCIEŻKI KARIERY

Real Estate Analyst, który pozytywnie przejdzie proces rekrutacji, zostaje wprowadzony w arkana analizy finansowej i nawet najprostsze zadania wykonuje pod okiem bardziej doświadczonych koleżanek i kolegów.

– Po roku lub 18 miesiącach pracy Real Estate Analyst ma możliwość wykorzystania swoich umiejętności interpersonalnych w dyskusjach na tematy związane z dokumentacją i raportami, które przygotowujemy dla funduszy – mówi Piotr Paweł Matlak.

Po kilku latach Real Estate Analyst ma szansę zdobyć wiedzę ekspercką, która pozwoli mu na awans na stanowisko Senior Real Estate Analyst i zarządzanie zespołem pracowników posiadających mniejsze doświadczenie.

Następnym krokiem w karierze jest stanowisko Lead Analyst (dawniej znane pod nazwą Account Manager). Osoba na tym stanowisku jest odpowiedzialna

za wsparcie konkretnych funduszy, a 30% czasu swojej pracy poświęca na zadania oddelegowane przez menedżera oraz związane z zarządzaniem częścią zespołu.

By zostać Managerem czy Senior Managerem, niezbędna jest zarówno zaawansowana wiedza z zakresu księgowości funduszy, jak i umiejętności z zakresu zarządzania ludźmi, ze względu na to, że rola ta wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Do Senior Managera raportuje cały zespół, liczący od 8 do 12 osób, w zależności od stopnia skomplikowania procesu.

Po zdobyciu odpowiednich kwalifikacji i bogatego doświadczenia można zostać Group Managerem, który kieruje kilkoma zespołami.

– Kolejne awanse wiążą się nie tylko ze wzrostem wynagrodzenia i odpowiedzialności, ale przede wszystkim ze znacznym poszerzeniem twardej wiedzy księgowej, kluczowej w przygotowywanych analizach – mówi Piotr Paweł Matlak.

## REDAKCJA: Co należy do Pani głównych obowiązków?

**Magdalena Bil:** Do moich głównych obowiązków należy sprawdzenie miesięcznych raportowań, które polega przede wszystkim na uzgodnieniu poprawności użytych kont księgowych, sald, a także przyczyn pojawienia się nadzwyczajnych przychodów lub kosztów. Na pierwszy rzut oka może to wydawać się monotonne, ale wcale tak nie jest. Każdego miesiąca trzeba zwracać uwagę na inne rzeczy, które się pojawiły.

Zadaniem Real Estate Analyst bywa też ujednoczenie tych raportowań względem prawa inwestycyjnego danego kraju, któremu podlega fundusz. A do codziennych obowiązków można zaliczyć również szereg innych czynności administracyjnych.

## Które z tych zadań należą do Pani ulubionych?

Zdecydowanie są to czynności związane z cyklicznym raportowaniem. Tego typu procesy są skomplikowane, a przez to wymagają analitycznego myślenia i skupienia.

Niektóre czynności, mające na celu sprawdzenie poprawności skonsolidowanych danych za dany okres, należy wykonywać na bieżąco, gdyż znacznie usprawnia to późniejszy proces raportowania i weryfikacji dokumentacji.

## Czy BNY Mellon wspiera ideę różnorodności (diversity)? W jaki sposób?

Jak najbardziej! Różnorodność to nie tylko pochodzenie etniczne, wiek czy płeć pracowników, lecz także ich indywidualne potrzeby, związane z osobowością, stylem komunikacji czy doświadczeniami.

Wsparcie to jest zauważalne przede wszystkim w indywidualnym podejściu przełożonego do pracownika. Pod uwagę brane jest zdanie każdej osoby, co jest szczególnie pomocne w szukaniu rozwiązań trudnych zagadnień o charakterze procesowym. Co więcej, wszyscy pracownicy biorą udział w szkoleniach mających na celu uświadomienie, czym jest różnorodność i jak budować poczucie inkluzywności w miejscu pracy. Jako pracownik mam też okazję wypowiadać się regularnie na tematy związane z moim komfortem w pracy. Dzięki temu mam świadomość, że moje zdanie się liczy i ma znaczenie w dalszym procesie ulepszania działalności firmy.



## Magdalena Bil

Private Equity & Real Estate Analyst w BNY Mellon

## Wykształcenie:

Finanse i Rachunkowość (studia licencjackie) i Rachunkowość i Controlling (studia magisterskie) na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

# Big Data Product Owner

W obszarze Big Data upatruje się ogromną przyszłość. Coraz więcej firm, instytucji i banków gromadzi duże ilości danych, m.in. swoich użytkowników, choćby po to, by prowadzić kompleksowe analizy ich preferencji i zachowań, a następnie na ich podstawie tworzyć reklamy czy produkty szyte na miarę. Platformy z ogromnymi zasobami informacji wymagają dziś opieki nie tylko ze strony inżynierów, lecz także Big Data Product Ownerów, którzy będą odpowiadać za ich strategię, rozwój i utrzymanie. Specjalności w ramach jednego obszaru Big Data w danej organizacji może być kilka, co wpływa też na zakres obowiązków i zadań pracowników.

– Big Data Product Ownerzy mogą być odpowiedzialni za utrzymanie infrastruktury i wszystkich komponentów, za umieszczenie danych z różnych systemów bankowych do platformy, za sprawdzanie, czy ilość danych jest wystarczająca, albo za nadawanie nowych dostępu i uprawnień użytkownikom – wylicza Agnieszka Przekopowska, Big Data Platform Product Owner w Commerzbanku. – Głównym celem mojego zespołu, wyznaczonym przez przełożonego – Cluster Leada, jest utrzymanie stabilnej i dostępnej dla klientów platformy, do której codziennie zostaje dodanych ok. 4 terabajtów danych.

Zespół, w którym pracuje Big Data Product Owner, składa się z DevOpsów,

czyli inżynierów, którzy doskonale znają infrastrukturę, technologie i są odpowiedzialni za wdrożenia i implementacje od strony technicznej, oraz ze Scrum Mastera, który pomaga w organizacji pracy członków zespołu. Co ciekawe, Big Data Product Owner nie jest w strukturze przełożonym, mimo że zespół odpowiada przed nim za zadania, które wykonaf. Rozwojem członków zespołu, ich szkoleniami i kwestią wynagrodzeń zajmuje się manager liniowy.



**BIG DATA PRODUCT OWNER TO ZAWÓD DLA OSÓB, KTÓRE CHCĄ PRACOWAĆ BLISKO PRODUKTU A JEDNOCZEŚNIE SĄ GŁODNE WIEDZY TECHNOLOGICZNEJ Z OBSZARU BIG DATA I CHCĄ SIĘ ROZWIJAĆ. W TEJ PRACY NIE MOŻNA SIĘ NUDZIĆ. BRANŻA JEST DYNAMICZNA, WIĘC JEŚLI KTOŚ ZATRZYMA SIĘ W SWOIM ROZWOJU NA ROK CZY DWA LATA, MOŻE MIEĆ PROBLEM Z POWROTEM NA WŁAŚCIWE TORY.**

**Agnieszka Przekopowska**  
Big Data Platform Product Owner  
w Commerzbanku

– Zbudowanie autorytetu w zespole, w którym Big Data Product Owner nie jest przełożonym osób wykonujących zlecone przez niego zadania, jest dużym wyzwaniem i wymaga dużego wysiłku, zarówno w kwestii komunikacji, jak i motywowania zespołu – mówi Agnieszka Przekopowska. – Na szczęście trafiłam na bardzo dojrzały i zgrany zespół, w którym świetnie się pracuje – dodaje po chwili z uśmiechem.

Praca Big Data Product Ownera polega nie tylko na reagowaniu na problemy, które zgłaszają klienci, ale też na wychodzeniu klientom naprzeciw, by zrozumieć ich oczekiwania oraz potrzeby i, w miarę możliwości, by wdrożyć je w produkt. W przypadku platformy bankowej klientami mogą być pracownicy wewnętrznych departamentów, którzy na co dzień wykorzystują zbiory danych do analizy wniosków kredytowych, wykrywania prób wyludzeń czy prania brudnych pieniędzy, jak zespoły Fraud Detection, Know Your Customer czy Compliance.

– Jednym z zadań Big Data Product Ownera jest prowadzenie rozmów z klientami i uspokajanie ich emocji w przypadku, gdy coś nie działa. W ten sposób zdejmuję on presję z zespołu. To DevOps znajdują się w wówczas w ciężkiej sytuacji – mają problem z platformą i muszą go rozwiązać. Gdyby w tym samym czasie musieli odpowiadać na pytania, prośby czy skargi niezadowolonych klientów, to zadanie

naprawy systemu byłoby trudniejsze do wykonania, ponieważ bardziej skupiliby się na odpowiedziach niż na realnym rozwiązywaniu problemów – wyjaśnia Agnieszka Przekopowska.

Oprócz prawidłowego działania platformy oraz jej rozwoju Big Data Product Ownerzy muszą dbać o to, by były spełnione wszystkie regulacje związane z bezpieczeństwem danych.

## POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Big Data Product Ownerzy pracujący w banku nie muszą posiadać wiedzy z zakresu finansów, ponieważ nie mają dostępu do informacji, które znajdują się w zaszyfrowanych danych. W zawodzie tym spotyka się osoby posiadające doświadczenie techniczne i wiedzę z tego zakresu, ale tę profesję z powodzeniem wykonują też absolwenci innych kierunków studiów, takich jak np. marketing czy zarządzanie.

– Brak wiedzy technicznej może doskwierać w tej pracy zwłaszcza na początku i być przeszkodą w budowaniu autorytetu w zespole. Bez znajomości przynajmniej podstaw technologii trzeba mocno polegać na tym, co mówią członkowie zespołu, i trudno wtedy zweryfikować np. na ile

właściwe są ich szacunki dotyczące czasu wykonania jakiegoś zadania – mówi Agnieszka Przekopowska. – Z drugiej strony, jeśli Product Owner będzie miał mocne zaplecze techniczne, to pojawia się ryzyko, że będzie chciał kierować zespołem od strony technicznej i wpływać na to, w jaki sposób wykonywane są zadania. Uważam, że Big Data Product Owner powinien powiedzieć zespołowi, co jest do zrobienia, ale nigdy – jak zespół ma to zrobić.

Niezbędna w tym zawodzie jest umiejętność komunikacji, ponieważ pozwala ona zbudować właściwe relacje w zespole a także porozumieć się z klientem, który nie zawsze potrafi dokładnie określić swoje oczekiwania. Do tego bardzo ważna jest umiejętność określania priorytetów i rozwiązywania problemów.

– Krąży w naszym zawodzie takie powiedzenie, pół żartem, pół serio, że podstawową cechą Product Ownera jest umiejętność mówienia „nie”. Z perspektywy klienta wszystkie zgłaszane zadania należą do kategorii „pilne”, dlatego trzeba negocjować, starać się znaleźć kompromis, a jeśli jakieś rozwiązanie nie może zostać wdrożone, to należy poprzeć to mocnymi argumentami – mówi Agnieszka Przekopowska.

## ŚCIEŻKI KARIERY

W zawodzie Big Data Product Ownera ścieżki kariery nie są jasno określone i można mocno wpływać na ich przebieg. Z upływem czasu można zostać Senior Product Ownerem albo odpowiadać za kilka produktów, które są ze sobą blisko związane, i wtedy objąć rolę Program Ownera/Managera.

– Podstawą rozwoju w naszym zawodzie jest to, żeby bardzo dobrze poznać i zrozumieć produkt. Wówczas można bardzo wiele się nauczyć – mówi Agnieszka Przekopowska. – Myślę, że jest to wymarzony zawód dla osób, które chcą pracować w dynamicznie zmieniającym się środowisku nowych technologii, a zwłaszcza związanych z obszarem Big Data.

Osoby, które szukają wyzwań i potrzebują jeszcze większej odmiany, mogą zawsze zmienić produkt, nad którym pracują, albo specjalizację w ramach obszaru Big Data. Możliwość rozwoju, także osobistego, jest tym więcej, że praca w tej branży związana jest ze zmianą, którą napędzają nowe technologie. A to wymaga od Big Data Product Ownerów nieustannej nauki oraz nadążania za nowinkami technologicznymi.

## REDAKCJA: Jak przebiegała Pana kariera w Commerzbanku?

**Łukasz Nowak:** Rozpocząłem pracę jako Product Owner w lipcu 2020 roku. Dołączyłem do zespołu zajmującego się utrzymaniem i rozwojem platformy analitycznej SAS, która należy do obszaru Data Intelligence będącego integralną częścią Big Data. Obie te technologie są intensywnie rozwijane w naszym banku, dzięki czemu mogę podnosić swoje kompetencje oraz wspierać klientów.

## Co należy do Pana głównych obowiązków?

Moim zadaniem jest koncentracja na zaspokojeniu potrzeb naszych klientów wewnętrznych, czyli pracowników zespołów compliance, marketingu, ryzyka i innych departamentów, a w konsekwencji też klientów Commerzbanku. Rozwijamy platformę analityczną, z której korzystają nasi klienci, a następnie udostępniają z niej dane lub wyniki analiz kolejnym pracownikom lub prezentują je klientom banku. Przygotowane analizy i ich wyniki często są wykorzystywane na spotkaniach zarządu, czy też wspierają zarządzanie ryzykiem kredytowym.

W swojej pracy blisko współpracuję z klientami, dbam o utrzymanie dobrych relacji i rozwijanie platformy m.in. SAS 9 i SAS Viya, a przede wszystkim dążę do tego, żebyśmy byli numerem 1 jako marka Commerzbank na świecie, również w odniesieniu do technicznych aspektów i możliwości wykorzystywania najnowszych narzędzi analitycznych.

## Czy Commerzbank wspiera ideę różnorodności (diversity)? W jaki sposób?

Commerzbank dba o to, aby zespoły były różnorodne i stanowi to dużą wartość dla naszej codziennej pracy. W obrębie jednego zespołu współpracują zarówno osoby początkujące, na stanowiskach juniorskich, jak i eksperci z wieloletnim doświadczeniem. Pozwala nam to czerpać z różnych punktów widzenia i wzajemnie się od siebie uczyć.

W procesach rekrutacyjnych kierujemy się przede wszystkim kompetencjami. Staramy się pozyskiwać i zachęcać coraz więcej kobiet do pracy w IT, zarówno w rolach o charakterze technicznym, jak i na stanowiska kierownicze czy właśnie w roli Product Ownerów. Jesteśmy otwarci też na osoby z zagranicy i wspieramy je w relokacji do Polski. W Łodzi mamy kilka osób, które wyemigrowały do naszego kraju z Azji. Potrafimy jako organizacja bardzo szybko dostosować się do nowego rynku i do tego, co dzieje się na świecie.



**Łukasz Nowak**  
Product Owner  
w Commerzbanku

**Wykształcenie:**  
Informatyka i ekonometria  
na Uniwersytecie Łódzkim

# Usługi doradcze



Doradzanie biznesowi to odpowiedzialne zadanie, wymagające odpowiednich kompetencji a przede wszystkim wszechstronnej wiedzy. Zobaczcie, przed jakimi wyzwaniami stoją dziś pracownicy doradztwa transakcyjnego – szerokiej dziedziny, w której można wyróżnić kilka specjalizacji.



# Doradztwo transakcyjne

**B**ranża doradztwa transakcyjnego jest w rozkwicie – na rynku stale rośnie liczba transakcji, do tego mają one coraz większą skalę i są bardziej złożone. Rynek transakcyjny jest napędzany dzisiaj przez dużą ilość pieniędzy w obrocie i fakt, że transakcje pozwalają dziś inwestorom osiągnąć większe zyski i wnieść firmę na wyższy poziom w porównaniu np. do aktywów, które oferują z reguły niższe zwroty z inwestycji. W związku z tym rośnie też zapotrzebowanie na kompleksowe usługi doradztwa transakcyjnego a przed współczesnymi doradcami transakcyjnymi pojawia się wiele wyzwań. Złożoność transakcji powoduje, że doradcy powinni posiadać wiedzę już nie tylko na temat przedsiębiorstwa inwestora, lecz także na temat drugiej strony transakcji i całego sektora.

– Często wyceny, których sprzedający oczekują przy sprzedawaniu aktywów, bywają bardzo wysokie, przez co trzeba włożyć dużo pracy i wysiłku w to, żeby zastanowić się, w jaki sposób pozyskać zakładany zwrot z danej inwestycji – tłumaczy Rafał Dróbka, Partner w PwC. – Dlatego konieczne jest szerokie spojrzenie na to, czym zajmuje się dana firma, co może się zmienić na rynku

i czy jest to branża, która przy zmienności rynku będzie branżą wschodzącą.

Doradcy transakcyjni muszą też dostosowywać swoją pracę do pojawiających się regulacji i reagować na trendy zachodzące w otoczeniu zewnętrznym. Przykładem może być kwestia społecznej odpowiedzialności biznesu (ESG), z którą wiążą się czynniki związane z ochroną środowiska, społeczne i dotyczące ładu korporacyjnego.

– Jeszcze kilka lat temu było to bardziej ciekawostką niż szeroko analizowanym zagadnieniem w kontekście transakcyjnym. Obecnie odpowiedzialność społeczna, kwestia wpływu danej spółki czy aktywów na środowisko teraz i w przyszłości jest bardzo ważnym elementem, który realnie wpływa na wycenę – mówi Rafał Dróbka.

Doradztwo transakcyjne to obszerna dziedzina, w której można wyróżnić kilka specjalizacji:

- **Fuzje i przejęcia** (Mergers and Acquisitions, M&A). Zadaniem doradców tego obszaru jest przeprowadzenie klienta, który chce sprzedać albo kupić aktywa, przez cały proces transakcyjny, od momentu przygotowania się do transakcji,

znalezienia sprzedających lub potencjalnych kupujących i przeprowadzenia negocjacji pomiędzy stronami, aż do samego zamknięcia transakcji.

- **Usługi transakcyjne** (Transaction Services). Do ustalenia ceny transakcji konieczne jest przeanalizowanie danych finansowych i projekcji finansowych spółki. Członkowie zespołu Transaction Services badają kluczowe wskaźniki i czynniki, które wpływają na wysokość ceny, i sprawdzają, czy mają one charakter powtarzalny, czy jednorazowy.

- **Restrukturyzacje**. Ważną częścią pracy tego zespołu jest pomoc klientom, którzy z różnych powodów są w trudnej sytuacji finansowej. Zadaniem doradców jest zrobienie wszystkiego, by złożone sytuacje, w których znalazły się firmy ich klientów, stały się bardziej stabilne. Pracownicy tego działu zajmują się też pozyskaniem finansowania, także na nowe przedsięwzięcia.

- **Wyceny**. Zadaniem pracowników tego obszaru jest przygotowywanie wycen, ale też modelowanie finansowe. Doradcy pomagają klientom w tworzeniu złożonych modeli finansowych, a później także w ich aktualizacji.



**PRACOWNICY DORADZTWA TRANSAKCYJNEGO UCZESTNICZĄ W PROJEKTACH, KTÓRE KSZTAŁTUJĄ PRZYSZŁOŚĆ. ISTNIEJE BARDZO NISKIE PRAWDOPODOBIENSTWO TEGO, ŻE EFEKTY ICH DZIAŁAŃ WYLĄDUJĄ NA ZAKURZONEJ PÓŁCE, ZA TO MOGĄ MIEĆ ONY WPŁYW NA PROCESY, KTÓRE POTEM REALNIE ZMIENIAJĄ RZECZYWISTOŚĆ.**

**Rafał Dróbka**

Partner zarządzający w dziale Advisory Deals, a także lider Deals Platform w PwC

### • Doradztwo dla sektora publicznego.

Pracownicy tego obszaru pomagają agendom rządowym i samorządowym np. w przejściu przez proces transformacji cyfrowej lub w stworzeniu nowych usług dla ich interesariuszy.

### • Doradztwo nieruchomościowe.

Nieruchomości ze względu na swoją specyfikę wymagają szczególnego podejścia. Pracownicy tego działu pomagają klientom w przeprowadzeniu transakcji na aktywach nieruchomościowych.

### • Usługi śledcze.

Ten zespół pomaga klientom w sytuacjach, gdy istnieje podejrzenie, że w związku z jakąś transakcją dochodzi do naruszenia prawa, np. w zakresie związanym z pozycją konkurencyjną na rynku.

## POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI

Kiedyś głównym narzędziem pracy konsultanta w obszarze doradztwa transakcyjnego był pakiet MS Office,

a złotym standardem – dobra znajomość programu Excel. Obecnie, gdy pojawia się coraz więcej programów usprawniających pracę, od kandydatów oczekuje się przede wszystkim chęci do uczenia się nowych rzeczy.

Wykształcenie finansowe nie jest warunkiem koniecznym, ale do kluczowych umiejętności zalicza się zdolność analitycznego myślenia i znalezienia zależności między faktami oraz umiejętność pracy w zespole, także zdywersyfikowanym.

Praca w obszarze doradztwa transakcyjnego nie jest miejscem dla wybitnych solistów, ale dla ludzi, którzy potrafią nawiązać kontakt z osobami, które mogą mieć różne pochodzenie czy kompetencje – mówi Rafał Dróbka. – Większość transakcji, które wspieramy, ma element międzynarodowy. Uczestniczą w nich ludzie z innych krajów czy różnych branż, np. prawnicy, doradcy komercyjni, środowiskowi czy techniczni.

## ŚCIEŻKI KARIERY

Kariere w doradztwie transakcyjnym można rozpocząć od stażu lub praktyk, jeszcze w trakcie studiów. Następnie ścieżka kariery wiedzie przez stanowiska: asystenta, starszego asystenta, managera, potem starszego managera, następnie dyrektora i partnera.

– O awansach, szczególnie na tych początkowych etapach, w największym stopniu decyduje umiejętność uczenia się. Liczy się też umiejętność adaptacji i przewidzenia tego, co może się wydarzyć – mówi Rafał Dróbka.

Doradcy transakcyjni realizują bardzo dużo projektów, często o charakterze międzyzespołowym.

– Z reguły najciekawsze i najlepsze projekty to właśnie te, przy których pracuje więcej niż jeden zespół. Każdy, kto jest w nie zaangażowany, ma szansę spojrzeć na dany proces z szerszej perspektywy, a także zdobyć nowe doświadczenie – mówi Rafał Dróbka.



### Gabriela Strój

Manager w dziale modelowania finansowego w doradztwie transakcyjnym PwC

### Wykształcenie:

Finanse i rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

### REDAKCJA: Jak przebiega Pani dotychczasowa kariera w PwC?

**Gabriela Strój:** Dołączyłam do PwC 8 lat temu. Moja kariera przebiegała standardowo: od praktykanta, konsultanta, przez seniora, aż do stanowiska managera w zespole modelowania finansowego. Prawie przez cały ten czas byłam związana z obszarem doradztwa transakcyjnego, z krótką, półroczną, przerwą w zespole Data Analytics. To jest duży pozytyw tej firmy, że gdy się tylko tego chce, to można spróbować pracy w innym dziale, na innym projekcie. Do wyboru jest kilkadziesiąt różnych zespołów.

### Jakie projekty są Pani udziałem?

Budujemy modele w różnych kontekstach – pod transakcje, finansowanie, na potrzeby wewnętrzne. Ale to, co je łączy to możliwość symulacji, jak coś może wpłynąć na sytuację firmy klienta. Poszukujemy odpowiedzi na pytanie, jakie będą wyniki klienta, jeśli zdecyduje się otworzyć dodatkowy oddział, zacząć nowy biznes albo jeśli pogorszy się sytuacja na rynku.

### Znalazła się Pani w finale Mistrzostw Świata w Excelu (Financial Modeling World Cup)! Jak tak dobra znajomość tego programu przydaje się Pani w pracy?

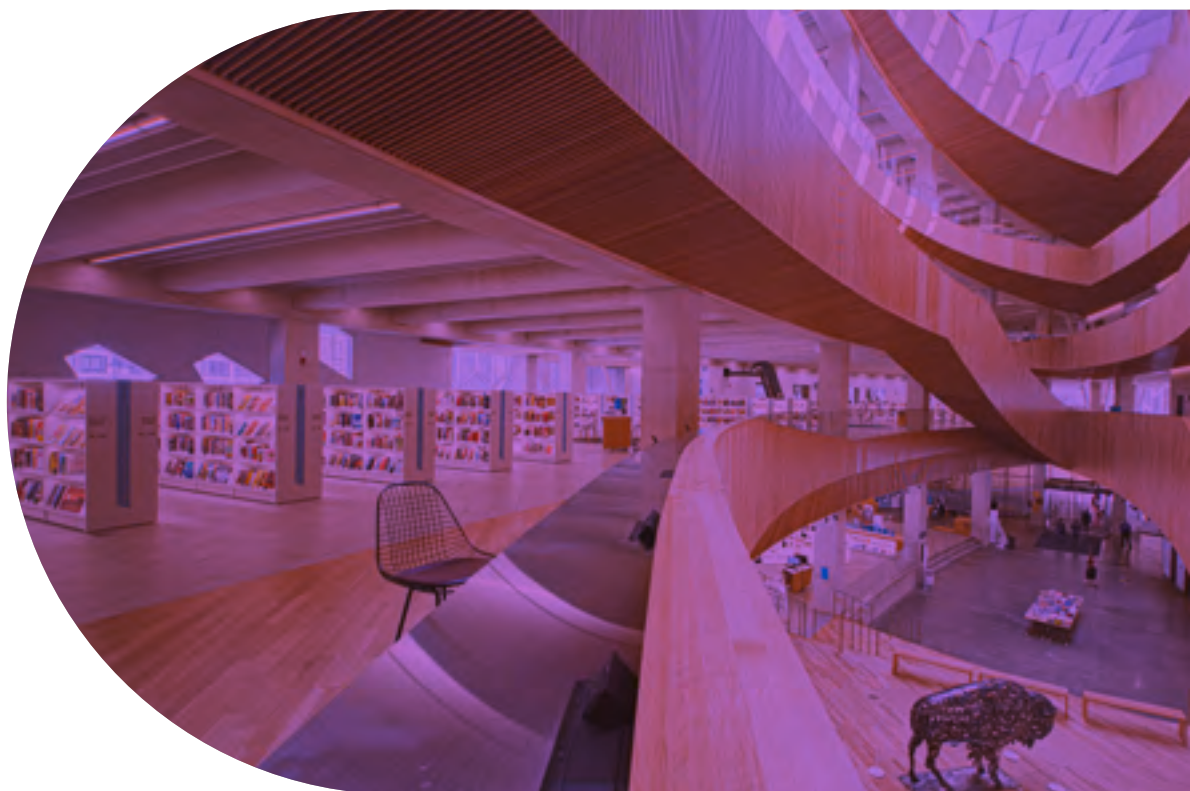
Excel to podstawa naszej pracy. Staramy się używać też nowych narzędzi, ale na koniec większość modeli powstaje nadal w tym programie, bo wszystkie strony projektu go znają i rozumieją. Jeżeli ktoś bardzo dobrze zna Excela i jego dobre praktyki, to da radę ominąć słabe strony tego programu (np. robi mniej błędów), a też wykonuje swoje zadania dużo szybciej i może tworzyć skomplikowane modele, które udaje się łatwo dostosowywać do zmieniających się parametrów.

### Czy PwC wspiera ideę różnorodności (diversity)? W jaki sposób?

Różnorodność jest wpisana w naturę tak złożonej i międzynarodowej firmy, jaką jest PwC. Połączenie różnorodnych osób i ich kompetencji to moim zdaniem jedna z kluczowych przewag tej firmy. W takim środowisku wszyscy szanują swoje zdanie i pomysły – każdy ma równe szanse na rozwój i na bycie usłyszanym, bez względu nawet na pozycję w firmie, a co dopiero takie aspekty jak wiek, płeć, orientacja czy pochodzenie. Dzieje się tu wiele projektów wspierających określone grupy. Ja bywam na wydarzeniach z PwC for Women, gdzie przykładowo kobiety, które osiągnęły sukces (w naszej firmie czy poza nią) dzielą się swoją historią czy problemami, jakie napotkały ze względu na płeć, i dają nam wskazówki.

ACCA	76
CIMA	79
EFCB 3E	81

# Kwalifikacje zawodowe



Kwalifikacje zawodowe mogą nadać tempo karierze, uchodzą bowiem za trampolinę w rozwoju. Zobaczcie, co trzeba zrobić, żeby wskoczyć na kolejny poziom wtajemniczenia w branży finansowej.

# ACCA

## The Association of Chartered Certified Accountants

The Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) to jedna z największych i najbardziej prestiżowych międzynarodowych organizacji, która od ponad 100 lat zrzesza profesjonalistów zajmujących się finansami, rachunkowością i zarządzaniem. Od momentu powstania w 1904 roku stowarzyszenie zbudowało społeczność ponad 233 tys. członków, a w trakcie zdawania egzaminów jest ponad 530 tys. studentów w prawie 180 krajach na świecie. Kwalifikacja ACCA cieszy się dużą popularnością, także w Polsce, wśród osób, które chcą wykazać się swoimi kompetencjami i wiedzą oraz uzyskać międzynarodowy certyfikat. Zdobywanie kwalifikacji ACCA powoli staje się wymogiem w świecie biznesu. Posiadanie dyplomu ACCA jest bowiem nie tylko potwierdzeniem kompetencji biznesowych,

lecz także wyznacznikiem ambicji i chęci samodoskonalenia i może otwierać drogę do oczekiwanego awansu, wyższych zarobków czy globalnej kariery.

Zdobywanie kwalifikacji ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla osób z wykształceniem czy doświadczeniem z zakresu finansów czy rachunkowości. Praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym mogą uzyskać także osoby spoza branży. Jednak certyfikacją powinni zainteresować się przede wszystkim profesjonalści, 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.

– Wiedzę zdobytą w toku nauki do egzaminów ACCA można wykorzystać też do usprawniania i optymalizacji pracy własnej i zespołu w centrach usług wspólnych – zaznacza Małgorzata Figaszewska, Dyrektor Global Finance Shared Service w firmie Franklin Templeton.

### KURS, STUDIA I SZKOLENIA

Kwalifikację ACCA można zdobywać na kilka różnych sposobów – w ramach studiów (zarówno licencjackich czy magisterskich, jak i podyplomowych, gdzie studenci zyskują zwolnienia z egzaminów ACCA), 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 „ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business”.

### EGZAMINY

Oferta dla członków i studentów ACCA jest stale ulepszana i aktualizowana pod względem merytorycznym, by stanowić odpowiedź na potrzeby rynku i zmieniające się gwałtownie realia gospodarcze w świecie. Wpływ na to, co znajduje się w sylabusie, mają sami pracodawcy, którzy na bieżąco weryfikują umiejętności potrzebne na rynku pracy.

W związku z tym, że nowe technologie coraz mocniej wpływają na sposób pracy pracowników branży finansowej, kompetencje cyfrowe stają się motywem przewodnim wszystkich egzaminów ACCA. Studenci uczą się, np. jak zadbać o odpowiednie bezpieczeństwo dostępu do informacji czy – w przypadku obszaru Taxation – poznają najnowsze cyfrowe możliwości rozliczeń podatkowych. 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. Rozpoczęcie nauki do egzaminów z poziomu Applied Knowledge i Applied Skills wymaga przynajmniej średnio zaawansowanej znajomości języka angielskiego, która to w zakresie słownictwa biznesowego rozwija się wraz z nauką do poszczególnych egzaminów ACCA. 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.

– Kwalifikacja ACCA obejmuje zakres wiedzy, który znacznie przewyższa ten obowiązujący na studiach, m.in. dotyczący rachunkowości zarządczej, ryzyka, kontroingu czy polskich standardów rachunkowości – mówi Małgorzata Figaszewska. – W dodatku pojawia się



**ZDOBYCIE KWALIFIKACJI ACCA POZWALA NA PODJĘCIE STRATEGICZNEJ ROLI W ORGANIZACJI BEZ OBAWY O BRAK WIEDZY CZY DOŚWIADCZENIA. DYPLOM ACCA JEST POTWIERDZENIEM KOMPETENCJI BIZNESOWYCH A WIEDZA Z ZAKRESU TEJ CERTYFIKACJI PRZYDAJE SIĘ PRZY PODEJMOWANIU DECYZJI, PRZEWIDYWANIU ZMIAN I PLANOWANIU, A DO TEGO DODAJE PEWNOŚCI SIEBIE W ROZMOWIE Z PRACOWNIKAMI Z DZIAŁU KSIĘGOWOŚCI, DYREKTOREM FINANSOWYM CZY NAWET PREZESEM FIRMY.**

**Małgorzata Figaszewska FCCA**  
Dyrektor Global Finance Shared Service  
w firmie Franklin Templeton

ACCA

# Career navigator

Wherever you are on your journey,  
our navigator guides your route  
– acquire new skills, explore career  
destinations and opportunities  
and grow your talent.

The tool can be accessed online at  
[careernavigator.accaglobal.com](https://careernavigator.accaglobal.com)



Think Ahead

## PEŁNA LISTA EGZAMINÓW ACCA:

### APPLIED KNOWLEDGE

- Business and Technology (BT)
- 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

wiele case studies, nie tylko lokalnych, ale też globalnych.

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. Rewolucyjną zmianą jest forma zdawania egzaminów, które od września 2020 roku dla wszystkich poziomów odbywają się wyłącznie komputerowo. Sesje egzaminacyjne dla poziomów Applied Skills (bez LW) i Strategic Professional odbywają się cztery razy w roku: w marcu, czerwcu, wrześniu i grudniu, a do egzaminów z poziomu Applied Knowledge oraz LW można podejść w dowolnie wybranym terminie w trybie „on demand” (na życzenie). Nowością jest możliwość zdawania tych egzaminów w formie zdalnej. Takie rozwiązanie ACCA wprowadziło również doraźnie dla egzaminów z poziomu Applied Skills i Strategic Professional w momencie, kiedy stacjonarne centra egzaminacyjne nie mogły funkcjonować z powodu ograniczeń spowodowanych zagrożeniem epidemicznym.

Chociaż celem studentów ACCA powinno być zdanie wszystkich egzaminów i zostanie członkiem ACCA, to już na poszczególnych etapach uzyskuje się dyplomy, które mają wymierną 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.

### PERSPEKTYWY ROZWOJU

Przystąpić do elitarnego grona członków ACCA mogą osoby, które pomyślnie zaliczą wszystkie egzaminy oraz spełnią pozostałe warunki (czyli będą mieli potwierdzenie co najmniej 3 lat doświadczenia zawodowego w finansach oraz zaliczą moduł szkoleniowy o etyce i kompetencjach profesjonalnych). Od członków ACCA wymaga się, by nieustannie podnosili swoje kwalifikacje poprzez realizację programu CPD (Continuing Professional Development). Członkowie ACCA mają 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. Mogą też brać udział w szkoleniach dotyczących zarówno technicznej wiedzy finansowej i rachunkowej, jak i umiejętności miękkich czy zastosowania technologii w branży finansowej.

– Członkostwo w ACCA uprawnia także do udziału w wielu spotkaniach organizowanych przez ACCA i partnerów, podczas których – poza pogłębianiem swojej wiedzy – uczestnicy mają możliwość nawiązywania kontaktów i budowania relacji z innymi członkami tej międzynarodowej organizacji – mówi Małgorzata Figaszewska.



**Paulina Linkiewicz**  
Financial Compliance  
Expert w VELUX Business  
Services

#### Wykształcenie:

Finanse i rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

#### REDAKCJA: Wiem, że stara się Pani o uzyskanie kwalifikacji ACCA. Na jakim jest Pani etapie?

**Paulina Linkiewicz:** Jestem już na ostatniej prostej. Zdałam 12 z 13 egzaminów. W czasie studiów w Szkole Głównej Handlowej udało mi się uzyskać 9 zwolnień a później, już w trakcie pracy, przystąpiłam do egzaminów z poziomu Strategic Professional.

#### Jak wiedza potrzebna do przygotowania się do egzaminów ACCA przydaje się Pani w pracy?

Wiedza, którą zdobywa się w toku przygotowań do egzaminów ACCA, dotyczy m.in. IFRS, czyli międzynarodowych standardów rachunkowości. W związku z tym, że w swojej pracy jako Financial Compliance Expert w VELUX Business Services bardzo blisko współpracuję ze spółkami w różnych krajach, często wykorzystuję tę znajomość i mogę służyć pomocą, gdy pojawiają się trudniejsze przypadki, wymagające specjalistycznej wiedzy. Każdy kraj ma swoje regulacje, ale wiele z nich opiera się na międzynarodowych standardach rachunkowości.

#### Jakie perspektywy zawodowe otwierają się po uzyskaniu kwalifikacji ACCA?

Pracodawcy coraz częściej szukają osób, które posiadają certyfikat ACCA. Jest to potwierdzenie, że dany kandydat ma odpowiednie umiejętności. Dodatkowo jest to dyplom uznawany międzynarodowo, co może być ważne dla osób, które planują karierę za granicą.

# CIMA

## The Chartered Institute of Management Accountants

**W** erze ciągłych zmian firmy potrzebują w swoich zespołach ekspertów, którzy potrafią przekształcić dane w informacje usprawniające działanie całego biznesu. Takich, na których doświadczeniu i umiejętnościach zawsze można polegać. Są nimi specjaliści, managerowie i dyrektorzy finansowi, których łączy doskonała znajomość rachunkowości zarządczej. To właśnie oni posiadają wiedzę w zakresie strategii biznesowej, finansów, zarządzania, przywództwa i umiejętności cyfrowych, które pomagają firmom podejmować lepsze decyzje każdego dnia. I to dzięki temu są stale poszukiwani przez pracodawców z całego świata, a ich pozycja na rynku z roku na rok się umacnia.

Założony w 1919 roku The Chartered Institute of Management Accountants



**CIMA KŁADZIE NACISK NIE TYLKO NA ZDOBYWANIE MERYTORYCZNYCH KOMPETENCJI FINANSOWYCH, LECZ TAKŻE NA ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZYCH ORAZ ZROZUMIENIE, JAKI WPŁYW NA FINANSY (I OGÓLNIENIE NA CAŁY BIZNES) MA GALOPUJĄCA REWOLUCJA CYFROWA. TO CZYNI KWALIFIKACJĘ CIMA KOMPLETNĄ I POWODUJE, ŻE DZISIEJSI PROFESJONALIŚCI SEKTORA FINANSÓW NIE MUSZĄ JUŻ WYBIERAĆ MIĘDZY CIMA A MBA. PROGRAM CIMA PRZYGOTOWUJE SWOICH STUDENTÓW DO ZAJMOWANIA NAJWYŻSZYCH STANOWISK PRZYWÓDCZYCH W FIRMIE, RÓWNIEŻ POZA DZIAŁAMI FINANSOWYMI.**

**Wioletta Pietrasiak ACMA, CGMA**  
Operations and Enabling Functions Director  
w AstraZeneca

(CIMA) jest czołową i jednocześnie największą światową organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej. Będąc częścią Association of International Certified Professional Accountants (Międzynarodowego Stowarzyszenia Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości) zrzesza ponad 696 000 członków i studentów ze 192 krajów, którzy stanowią około 24% globalnej populacji kadry finansowej.

Specjaliści z dyplomem CIMA pracują w samym sercu biznesu. CIMA ściśle współpracuje z pracodawcami i sponsoruje nowatorskie badania, nieustannie aktualizując swój program nauczania, dzięki czemu pozostaje pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu wykształconych w zakresie finansów.

Kwalifikacja przez to, że łączy aspekty biznesu i rachunkowości, stanowi zbiór profesjonalnych narzędzi niezbędnych do podejmowania strategicznych i operacyjnych decyzji biznesowych i doskonale przygotowuje do pracy w branży finansowej bez względu na poziom obejmowanego stanowiska. Kwalifikacja od lat cieszy się wysoką renomą i jest doskonałym wyróżnikiem na rynku pracy. Osoby z jej uprawnieniami są chętnie zatrudniane zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym czy non-profit. Co więcej, w miarę postępów w zdobywaniu kwalifikacji wynagrodzenie kandydatów może zacząć rosnąć już od momentu rozpoczęcia nauki, co – jak pokazują badania – może oznaczać wzrost nawet o 86% w perspektywie 10 lat <sup>(1)</sup>.

– AstraZeneca ceni kwalifikację CIMA, gdyż certyfikat ten stanowi gwarancję dla pracodawcy, że dany pracownik posiada odpowiednie kompetencje wymagane do pracy w różnych obszarach finansów, począwszy do tradycyjnej księgowości, aż po strategiczny Biznes Partnering.

Co więcej, sylabus CIMA cały czas ewoluuje, tak aby uwzględnić bieżące, a także przyszłe wymagania biznesowe – mówi Wioletta Pietrasiak, Operations and Enabling Functions Director w AstraZeneca.

### CIĄGŁY ROZWÓJ

Cyfryzacja i automatyzacja wciąż zmieniają sposób funkcjonowania działów finansowych. To duże wyzwanie, ale i szansa, ponieważ nowe technologie ułatwiają specjalistom ds. finansów wejście w rolę partnerów biznesowych zapewniających doradztwo i wsparcie w organizacjach. Wpływ nowych technologii na świat biznesu wymaga od nich jednak przygotowania się do nowych sposobów pracy. Dlatego sylabus kwalifikacji CIMA jest stale dostosowywany do wymogów przyszłości finansów i obejmuje tematykę m.in. umiejętności cyfrowych, technologii blockchain, sztucznej inteligencji czy cyberbezpieczeństwa.

– Pomyślne zdanie wszystkich egzaminów i zdobycie kwalifikacji nie kończy jeszcze przygody z CIMA. Instytut kładzie nacisk na ciągły rozwój, nieustannie wspierając swoich członków, byłych studentów, w podnoszeniu kwalifikacji poprzez liczne propozycje udziału w wydarzeniach lub w dodatkowych kursach. Potwierdzam to, dzieląc się własnym doświadczeniem: kursem oferowanym przez CIMA, który miał przełomowy wpływ na moją karierę, był Digital Mindset. Większość mojej ścieżki zawodowej rozwijała się w obszarze Biznes Partneringu i do pewnego czasu byłam przekonana, że to jedyna słuszna droga, którą muszę podążać, myśląc o dalszym rozwoju. Dzięki Digital Mindset zrozumiałam, że rewolucja cyfrowa stwarza również ciekawe perspektywy w Globalnych Centrach Finansowych, a szczególnie w tzw. Middle Office, gdzie już od ponad roku mam okazję rozwijać swoje kompetencje i doświadczenie w strukturach AstraZeneca – opowiada Wioletta Pietrasiak ACMA, CGMA.



### **Viktor Kargin ACMA, CGMA**

Finance Controller w GSK  
Finance Hub – Europe

### **Wykształcenie:**

Finanse na Kijowskim  
Narodowym  
Uniwersytecie  
Ekonomicznym

## **REDAKCJA: Co może być pomocne w przygotowaniu do egzaminów?**

**Viktor Kargin ACMA, CGMA:** Tytuł CGMA uzyskałem w maju 2020 roku, po sześciu latach od rozpoczęcia kwalifikacji. Zaczynałem jeszcze od egzaminów w wersji papierowej. Później zdawałem już egzaminy na komputerze. Pamiętam, że były dla mnie bardzo ciekawe pod kątem przedstawianych zadań – czułem się tak, jakbym był na rozmowie kwalifikacyjnej i musiał zademonstrować swoją wiedzę i umiejętności.

Specyfiką CIMA są egzaminy case study, oparte na studium przypadku konkretnej firmy. Sprawdzają one praktyczne doświadczenie zdającego oraz umiejętności, które nabywa się podczas zdobywania kwalifikacji. Są też ich doskonałym odzwierciedleniem, symulują bowiem prawdziwe obowiązki służbowe, np. zrobienie wskazanego raportu czy przesłanie szefowi notatki zawierającej konkretne informacje. A wszystko to na bazie materiału pre-seen, z którym trzeba zapoznać się jeszcze przed egzaminem, żeby poznać specyfikę firmy, oraz na podstawie dalszych informacji otrzymanych podczas egzaminu.

Po przejściu wszystkich egzaminów, aby otrzymać tytuł CGMA, trzeba jeszcze wypełnić aplikację członkowską, tzw. PER (Practical Experience Requirements). Jest to o tyle ciekawe, że pozwala spojrzeć z szerszej perspektywy na swoją karierę zawodową i zobaczyć, jak wiele zmieniło się w trakcie zdobywania kwalifikacji.

## **Dlaczego, Pana zdaniem, warto zdobyć kwalifikację CIMA?**

Przede wszystkim posiadanie dyplomu CIMA zwiększa wartość pracownika na rynku pracy. Kwalifikacja jest dowodem na to, że pracownik jest zmotywowany do rozwoju i chce brać udział w tworzeniu szerszej wizji przedsiębiorstwa.

Co więcej, wiedza zdobyta w trakcie zdobywania kwalifikacji sprawia, że jeśli w pracy pojawi się jakieś nowe zagadnienie lub wyniknie nowy problem, który trzeba rozwiązać, czy nawet ktoś zechce zmienić pracę i obrać inną drogę kariery w finansach, to posiada do tego odpowiednie, kompleksowe przygotowanie. CIMA oznacza bowiem znaczne poszerzenie horyzontów i daje możliwość zademonstrowania swojej wiedzy i umiejętności nie tylko nabytych w danej firmie, ale dużo szerzej.

## **ZAKRES WIEDZY**

Wymagania stawiane ubiegającym się o dyplom CIMA składają się z trzech filarów: Enterprise (E, przedsiębiorstwo), Performance (P, efektywność) i Financial (F, finanse). Program każdego z tych obszarów podzielony jest na trzy kolejne poziomy: operacyjny, zarządzania i strategiczny. Taki układ ma na celu zachęcenie studentów do ciągłego angażowania się w rozwój na każdym z tych poziomów. Dla każdego z etapów przewidziany jest osobny egzamin oraz dyplom po jego ukończeniu.

– W Globalnych Centrach Finansowych tworzone są dzisiaj Centra Eksperckie, które przejmują od lokalnych działów finansowych coraz to bardziej zaawansowane procesy Finansowe. Kwalifikacja CIMA daje nam gwarancję, że posiadający ją pracownicy poradzą sobie z najtrudniejszymi zadaniami, które wymagają zaawansowanej wiedzy eksperckiej i rozwiniętych umiejętności przywódczych – przekonuje Wioletta Pietrasiak ACMA, CGMA.

## **ZWOLNIENIA I EGZAMINY**

Elastyczność i nowoczesne metody nauki oraz egzaminy online sprawiają, że zdobywanie kwalifikacji CIMA jest

łatwiejsze. Osoby, które posiadają odpowiedni stopień naukowy lub kwalifikacje, nie ponoszą żadnych kosztów z tytułu zwolnień z egzaminów.

Co więcej, w związku z pandemią COVID-19 w maju 2020 roku CIMA umożliwiła zdalne zdawanie egzaminów, stwarzając możliwość zdobycia w ten sposób kwalifikacji i będąc tym samym pierwszą organizacją zrzeszającą specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości w Polsce, która zdecydowała się na takie rozwiązanie.

## **CZAS TRWANIA**

Studenci, którzy łączą naukę z pracą zawodową, zazwyczaj poświęcają na zdobycie kwalifikacji od dwóch do czterech lat. CIMA daje słuchaczom swobodę zdawania egzaminów i dostosowania tempa nauki do ich indywidualnych potrzeb. Kandydaci mogą w każdej chwili przerwać proces certyfikacyjny, a następnie powrócić do zdawania egzaminów w dogodnym dla nich terminie. Można przygotować się do nich w trybie eksternistycznym, skorzystać z kursów dostępnych online lub z kursów przygotowawczych oferowanych przez akredytowane ośrodki szkoleniowe. Wszystkie egzaminy przeprowadzane są metodą komputerową.

Do tzw. testów obiektywnych (Objective Tests: OT) kandydaci przystępują na żądanie, czyli w dowolnym czasie, zaś do egzaminów wieńczących każdy poziom (Case Studies: CS), opartych na studium przypadku konkretnej firmy, podchodzić można w czterech sesjach w roku.

## **PERSPEKTYWY ROZWOJU**

Po uzyskaniu kwalifikacji CIMA, czyli przejściu czterech poziomów, z których dwa można zrealizować już w trakcie studiów, zostaje się członkiem Instytutu oraz otrzymuje tytuł Chartered Global Management Accountant (CGMA), którym posługuje się już ponad 150 tys. specjalistów ds. finansów na świecie.

CIMA umożliwia korzystanie z nowej, cyfrowej ścieżki do zdobycia tego tytułu – CGMA Finance Leadership Program (FLP). To najbardziej nowoczesne na rynku rozwiązanie e-learningowo-egzaminacyjne, obejmujące zakresem merytorycznym sylabus Kwalifikacji Profesjonalnej CIMA. Pozwala ono w inteligentny i intuicyjny sposób rozwinąć kompetencje finansowe i przywódcze oraz odkryć świat nowych możliwości zawodowych zarezerwowanych tylko dla posiadaczy dyplomu CIMA.

Źródło:

[1] „Goldman Recruitment Salary Survey 2019”, 2019.



# Europejski Certyfikat Bankowca

EFCB 3E

**T**ransformacja sektora finansowego wymaga od pracowników stale aktualizowanego fundamentu wiedzy, umiejętności praktycznych oraz rozwoju nowych kompetencji cyfrowych. Osoba posiadająca kwalifikację Europejskiego Certyfikatu Bankowca EFCB 3E z jednej strony potrafi poddać analizie i dopasować produkty oraz usługi finansowe pod kątem potrzeb klientów, z drugiej – uatrakcyjnić swoją pozycję zawodową na rynku finansowym, nie tylko w Polsce, lecz także za granicą.



**ZMIANY REGULACYJNE, NOWE ROZWIĄZANIA TECHNOLOGICZNE, AUTOMATYZACJA, SZTUCZNA INTELIGENCJA, KONKURENCJA ZE STRONY FINTECHÓW I CYBERBEZPIECZEŃSTWO STANOWIĄ WYZWANIA DLA DOPASOWANIA KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW DO POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW BIZNESOWYCH. KWALIFIKACJA EUROPEJSKI CERTYFIKAT BANKOWCA EFCB 3E JEST JEDNYM Z PRZYKŁADÓW, KTÓRY ODPOWIADA NA TE POTRZEBY W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH.**

#### **Wojciech Golicz**

Doradca Zarządu w Zespole Ekonomiczno-Regulacyjnym i Rozwoju Kadr Bankowych, Związek Banków Polskich

To kwalifikacja wzorowana na tzw. standardzie jakościowym Triple E Standard, powstała z inicjatywy European Banking & Financial Services Training Association (EBTN), organizacji zrzeszającej główne bankowe instytucje szkoleniowe w Europie.

#### **PERSPEKTYWY ROZWOJU**

Kwalifikacja ECB EFCB 3E jest odpowiedzią na potrzeby kandydatów do pracy w sektorze finansowym – studentów i absolwentów uczelni, którzy chcą potwierdzić praktyczny zasób efektów uczenia się na starcie kariery na rynku finansowym. Przeznaczona jest także dla osób zatrudnionych w instytucjach finansowych, m.in. na stanowiskach związanych z oferowaniem klientom produktów i usług, na stanowiskach wspierających (back office, tworzenie produktów, procedur, etc.), które chciałyby formalnie potwierdzić swoje kompetencje. EFCB 3E może być również przydatne dla pracowników innych instytucji finansowych współpracujących z bankami, np. pośrednicy finansowi, spółki zależne, franchyzobiorcy czy fintechy. Rekomendowana jest również osobom, które, pracując, dotychczas nie miały możliwości potwierdzenia swoich zawodowych umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych, a posiadają już doświadczenie w pracy w bankowości.

– Osoba posiadająca Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E może po odbyciu minimum 2-letniego stażu pracy

w sektorze finansowym i potwierdzeniu przez pracodawcę wymaganych umiejętności i postaw uzyskać stopień zawodowy Dyplomowany Pracownik Bankowy, potwierdzony Certyfikatem ZBP – mówi Wojciech Golicz, doradca zarządu Związku Banków Polskich. – Dodatkowo posiadacz ECB EFCB 3E może kontynuować ścieżkę rozwoju zarówno w kierunku managerskim, jak i w kierunku eksperckim, zdobywając inne uznane kwalifikacje w sektorze finansowym, potwierdzone Certyfikatami ZBP, np.: Manager/Senior Manager ds. Zarządzania Procesami i Jakością, Certyfikowany Konsultant ds. Finansowych czy Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa przez pracowników instytucji finansowych.

Warto pamiętać, że certyfikat ECB EFCB 3E, dokumentując zdobyte kwalifikacje zawodowe, pomaga wyróżnić się osobom poszukującym zatrudnienia w sektorze finansowym podczas kolejnych etapów rekrutacji w instytucjach finansowych. Mimo iż egzamin certyfikujący przeprowadza się w języku polskim, to certyfikat ECB EFCB 3E wydawany jest w Brukseli w języku angielskim.

#### **PODSTAWOWE INFORMACJE DOTYCZĄCE EGZAMINU**

Do egzaminu ECB EFCB 3E może przystąpić każda osoba zainteresowana ścieżką rozwoju w sektorze finansowym, także eksternistycznie – bez konieczności ukończenia szkolenia. Przygotowanie do

egzaminu szacuje się na ok. 150 godzin nauki (jednakże osobom po studiach kierunkowych czy z odpowiednim doświadczeniem bankowym może wystarczyć już ok. 50). Zakres wymaganej wiedzy i umiejętności jest mocno skoncentrowany na tym, co jest istotą współczesnego biznesu bankowego. Kluczowy moduł nazwany został „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 uprawnienia ZBP do organizacji tego typu egzaminów w ramach współpracy w Systemie Standardów Kwalifikacyjnych ZBP. W czasie obowiązujących zagrożeń epidemicznych egzaminy odbywają się w formule zdalnej. 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](http://www.zbp.pl/datyegzaminow).

Przydatnym, uzupełniającym materiałem w przygotowaniu się do egzaminu jest podręcznik online „Bankowość dla Praktyków Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E”, dostępny na stronie [www.zbp.pl](http://www.zbp.pl). Na tej samej stronie można pobrać bazę pytań egzaminacyjnych ECB (bez odpowiedzi).

### STAŁY ROZWÓJ ZAWODOWY I REJESTR CERTYFIKOWANYCH

Jednym z wymogów jakościowych Europejskiego Certyfikatu Bankowca EFCB 3E jest program Stałego Rozwoju Zawodowego. 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. Zapisy odbywają się przez stronę: [szkolenia.wib.org.pl/europejski-certyfikat-bankowca-efcb-3e/](http://szkolenia.wib.org.pl/europejski-certyfikat-bankowca-efcb-3e/)

#### 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%

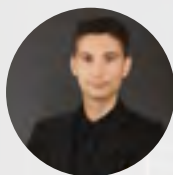
- Dopasowanie produktów i usług do potrzeb klientów – 6%
- Produkty i usługi – 8%
- Klienci detaliczni – 12%
- Klienci zamożni – 6%
- Klienci MSP – 12%
- Klienci korporacyjni – 10%
- Etyka – 6%

#### 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 procentowe określają znaczenie, które powinno być przypisane poszczególnym tematom w czasie przygotowywania się do egzaminu ECB EFCB 3E.**

Źródło: Sekretariat Systemu Standardów, Związek Banków Polskich.



**Adrian Kułak**  
Koordynator ds.  
Sprzedaży w Santander  
Bank Polska S.A.

**Wykształcenie:**  
Ekonomia (studia  
magisterskie) oraz  
Bankowość (studia  
podyplomowe)

#### REDAKCJA: Kiedy uzyskałeś kwalifikację EFCB 3E?

**Adrian Kułak:** Kwalifikację EFCB 3E uzyskałem w czerwcu 2021 roku po zdaniu egzaminu, który odbył się ze względu na bezpieczeństwo w formie zdalnej. Mimo formy zdalnej w pełni zachowano zasady, które powinny być przestrzegane podczas egzaminu. Osoby zajmujące się przygotowaniem skrupulatnie i dokładnie wyjaśniły zasady obowiązujące podczas egzaminu. Uważam, że podejście było bardzo profesjonalne, analogicznie jak byłoby to w przypadku zdawania egzaminu w formie stacjonarnej.

#### Dlaczego zdecydowałeś się zdobyć tę kwalifikację?

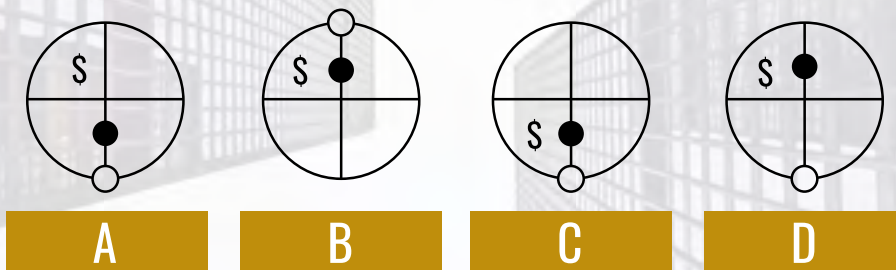
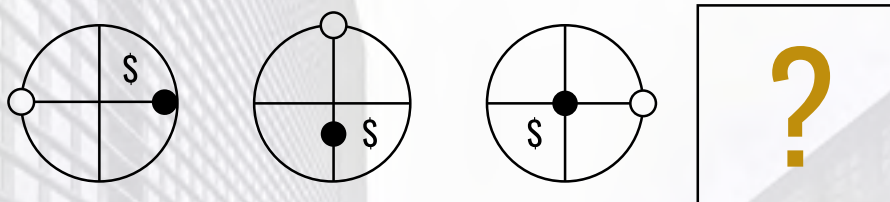
Podczas studiów podyplomowych, w ramach których zostałem zaproszony na konferencję, jeden z uczestników wspominał o egzaminie na Europejski Certyfikat Bankowca. Po szerszym zapoznaniu się z tym zagadnieniem, stwierdziłem, że jest to dla mnie nowe wyzwanie i możliwość zdobycia nowych kompetencji i umiejętności. Uważam, że była to również sposobność do odświeżenia wiedzy, którą zdobyłem podczas wielu lat studiów.

#### Czy planujesz jeszcze zdobyć jakieś kwalifikacje?

Odpowiedź jest jednoznaczna – oczywiście, że tak. Semper paratus – zawsze gotowy, nie jest to fraza bezpośrednio związana z finansami, ale zasada ta doskonale sprawdza się w dzisiejszej rzeczywistości. Jeżeli chcemy odnosić sukcesy i nadążyć za pędzącym światem, stale musimy podnosić swoje kwalifikacje i pielęgnować umiejętności. Do czego wszystkich serdecznie zachęcam.

Największy w Polsce serwis rekrutacyjny dla finansistów

Która opcja będzie kolejna w sekwencji?



**Znasz odpowiedź?**

Wejdź na [KarierawFinansach.pl](http://KarierawFinansach.pl) i sprawdź, kto rekrutuje takich jak Ty

ABB	85	EY	95	Metro Services	105
Accreo	86	Franklin Templeton	96	NatWest Group w Polsce	106
ArcelorMittal BCoE	87	Getinge	97	Philips	107
Arla GSS	88	Grant Thornton	98	PwC	108
AstraZeneca	89	GSK	99	Rockwool GBSC	109
BNP Paribas Securities Services	90	Hitachi	100	State Street Bank w Polsce	110
BNY Mellon	91	IG Group	101	UBS	111
Credit Suisse	92	JTI GBS	102	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego	112
Deloitte	93	Marsh EBSC	103	UPS	113
ERGO Hestia	94	Mazars	104	Zurich Insurance	114

# Profile Pracodawców



**BE YOURSELF.  
BRING YOUR STORY.**



### **DLACZEGO WARTO WYBRAĆ ABB?**

ABB jest wiodącą globalną firmą technologiczną, która stymuluje transformację gospodarek i społeczeństw, budując ich przyszłość w sposób wydajny i zrównoważony. Wzbogacając produkty elektryfikacji, robotyki, automatyki i systemów napędowych o oprogramowanie, ABB wyznacza nowe granice technologii i poziomy efektywności.

W Krakowie od 2016 roku działa Globalne Centrum Usług Wspólnych (GBS), które wspiera biznesy firmy w zakresie finansów, systemów informatycznych, HR oraz łańcucha dostaw. Oprócz tego od 2019 roku w Krakowie i w Łodzi działa Globalne Centrum Eksperckich Usług Finansowych, zatrudniające specjalistów z zakresu kontrolingu i planowania.

### **CZY TO MOŻE BYĆ TWOJA HISTORIA?**

Poszukujemy osób o zróżnicowanym profilu zawodowym – od stanowisk produkcyjnych, poprzez wykwalifikowanych inżynierów, aż po funkcje biznesowe.

Nasze działy księgowo i finansowe ciągle się rozwijają, umożliwiając szereg możliwości zawodowych, m.in. w zespole zobowiązań, należności, intercompany, księgi głównej, reportingu, podatków czy kontrolingu i planowania.

### **A MOŻE STAŻ?**

Jesteśmy przekonani, że młodzi ludzie zawsze wnoszą pozytywną energię do organizacji. Dlatego ich rozwój jest dla nas tak ważny.

Dogodne lokalizacje oraz elastyczny czas pracy sprawiają, że połączenie stażu ze studiami jest możliwe. Co dzień udowadnia to ponad 200 studentów, którzy zdecydowali się na współpracę z nami.

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

### **JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?**

Projektując nasz proces rekrutacyjny chcieliśmy, by odpowiadał on na potrzeby naszego biznesu, a jednocześnie był szybki i efektywny.

Kandydat odbywa wstępną rozmowę efoniczną z rekruterem, w trakcie której sprawdzana jest m.in. motywacja czy doświadczenie.

Jeśli kandydat spełnia wymagania danego stanowiska, otrzymuje zaproszenie na spotkanie z przyszłym przełożonym sprawdzające umiejętności twarde i doświadczenie. Na niektóre role przeprowadzane są również dodatkowe testy np. językowe lub merytoryczne.


### **LOKALIZACJE:**

- Warszawa,
- Aleksandrów Łódzki,
- Bielsko-Biała,
- Kłodzko,
- Kraków,
- Łódź,
- Przasnysz,
- Wrocław.

### **ADRESY:**

 Siedziba spółki  
ul. Żegańska 1, Warszawa

 Centrum Usług Wspólnych ABB  
ul. Przy Rondzie 4, Kraków

 Centrum Usług Wspólnych ABB  
(Controlling & Planning)  
ul. Kopcińskiego 62, Łódź

### **SOCIAL MEDIA:**

 [careers.abb](https://careers.abb)

 [instagram.com/abbcareer](https://instagram.com/abbcareer)

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

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

 [youtube.com/abb](https://youtube.com/abb)

## PODATKI? DORADZTWO PRAWNE? FUNDUSZE EUROPEJSKIE? WYBIERZ COŚ DLA SIEBIE!

[www.accreo.pl/pl/kariera](http://www.accreo.pl/pl/kariera)

# ACCREO

Accreo to zgrany zespół ludzi z inicjatywą i zaangażowaniem. Od 15 lat świadczymy profesjonalne usługi konsultingowe w zakresie doradztwa podatkowego, prawnego, pozyskiwania funduszy europejskich i business restructuring. Naszą dewizą jest najwyższa jakość w prowadzonych projektach oraz spełnienie możliwie wszystkich oczekiwań klientów. Dlatego proponowane przez nas rozwiązania są zawsze indywidualizowane i podyktowane przede wszystkim potrzebami klienta. Staramy się być możliwie jak 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?

- Daleko nam do korporacji;
- Oferujemy płatne praktyki, a najlepszym – stałą pracę;
- Dajemy możliwość zdobycia praktycznej wiedzy przy ciekawych projektach;
- Tworzymy zgrany zespół;
- Dobra atmosfera to nasz atut;
- Dajemy realną możliwość rozwoju;
- Gwarantujemy szybki proces rekrutacji.

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. Szukamy i wspieramy ludzi, którzy chcą, aby praca była ich pasją, zaangażowanych w poszukiwanie nowych rozwiązań, zainteresowanych rozwojem.

### KOGO SZUKAMY?

- Studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych i prawniczych, 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 prowadzimy do działów:

- doradztwa podatkowego,
- doradztwa europejskiego,
- doradztwa prawnego (Kancelaria Accreo Legal).

Termin rekrutacji: cały rok, w zależności od potrzeb biznesowych.

### PROCES REKRUTACYJNY

Gwarantujemy szybki proces rekrutacji. Wystarczy przestać do nas dokumenty aplikacyjne w odpowiedzi na jedną z naszych ofert pracy. Wybranych kandydatów zaprosimy na rozmowę, aby bliżej poznać ich doświadczenie i oczekiwania. Po zakończeniu procesu rekrutacji, niezależnie od wyników, wyślemy informację zwrotną.

### ADRES:

 ul. Prózna 7, Warszawa

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 [rekrutacja@accreo.pl](mailto:rekrutacja@accreo.pl)

### MEDIA:

 [accreo.pl/pl/kariera/](http://accreo.pl/pl/kariera/)

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

 [czasnodotacje.pl](http://czasnodotacje.pl)

## 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 globalny dostawca usług dla Grupy ArcelorMittal – światowego lidera w branży hutniczej i wydobywczej. ArcelorMittal BCoE świadczy usługi w zakresie księgowości, kadr i płac, IT, wsparcia zakupów, logistyki dla procesów zaopatrzenia, organizacji i zarządzaniem podróżami służbowymi. Naszym klientom – prawie 300 spółkom z ośmiu krajów Europy – dostarczamy usługi w językach: angielskim, niemieckim, francuskim, hiszpańskim, włoskim, niderlandzkim, czeskim, rosyjskim i polskim. ArcelorMittal BCoE posiada oddziały w Dąbrowie Górniczej oraz krajowe centra zlokalizowane w Beneluksie, Francji i Hiszpanii. Obecnie zatrudniamy ponad 600 specjalistów. Staramy się stawić czoła wyzwaniom nieustannie zmieniającego się świata i dostarczać klientom usługi na najwyższym, światowym poziomie.

### DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Na pewno oczekujesz konkurencyjnego wynagrodzenia, bezpieczeństwa zatrudnienia, płatnego urlopu i innych korzyści. I oczywiście szukasz satysfakcji z pracy. Pytanie, czego jeszcze? W ArcelorMittal, możemy zaoferować o wiele więcej. Jesteśmy firmą zorientowaną na wyniki, dla której niezwykle ważne są pasja, ludzie i postęp. Naszą mocną stroną są różnorodne i wielokulturowe zespoły, które, aby osiągnąć sukces, współpracują z interesariuszami ArcelorMittal na całym świecie. Codziennie spotykają się z wieloma wyzwaniami, a skala ich działalności jest ogromna.

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.

### REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Księgowość,
- Finanse,
- HR,
- Zakupy i logistyka,
- IT,
- Trade Finance,
- Zarządzanie podróżami służbowymi.

### LOKALIZACJE:

- Dąbrowa Górnicza,
- Kraków.

### DOŁĄCZ DO NASZEGO ZESPOŁU, JEŚLI:

#### Dajesz od siebie:

- entuzjazm i wytrwałość, dążenie do doskonałości i umiejętności pracy w miejscu, w którym każdy dzień przynosi coś nowego;
- inicjatywę, przedsiębiorczość i gotowość do przejścia odpowiedzialności za swój rozwój;
- dążenie do osiągania 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.

### DOŚWIADZ SIĘ WIĘCEJ:



bcoe.arcelormittal.com

W ArcelorMittal BCoE w pracę angażujemy się wszyscy. Codziennie mierzymy się z nowymi wyzwaniami, wychodzimy z inicjatywą i robimy wszystko, by wykonywać swoje zadania jak najlepiej. To samo dotyczy Twojej ścieżki kariery. Nie oczekuj gotowych rozwiązań. To Ty odpowiadasz za swój rozwój – a my oczywiście go wspieramy. To Ty wybierasz spośród różnych możliwości, które oferujemy. Kładziemy duży nacisk na wsparcie i rozwijanie pracowników, którzy osiągają dobre wyniki i mają ambicje oraz potencjał do rozwoju. Zależy nam na różnorodności i integracji w miejscu pracy – ponad 75% pracowników BCoE to kobiety. W ArcelorMittal swoją karierę możesz rozwijać w kraju lub w dowolnym miejscu na świecie.

Pracownikom oferujemy bogaty pakiet benefitów oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji dzięki szkoleniom – specjalistycznym, językowym oraz z zakresu rozwoju osobistego. A 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: 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!

## WE ARE ARLA GSS AND WE DEAL WITH BUSINESS THE SCANDINAVIAN WAY

[www.arlakariera.pl](http://www.arlakariera.pl)



### ARLA GLOBAL SHARED SERVICES W GDAŃSKU – KIM JESTEŚMY?

Nasze początki w Danii i Szwecji sięgają lat 80. XIX wieku, zaś w Gdańsku obecni jesteśmy od 2008 roku. Tworzymy Centrum Usług Wspólnych zatrudniające ponad 450 pracowników, w którym każdy odgrywa ważną dla firmy rolę, wspierając rozwój biznesu 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 ster i wyznaczamy ścieżki, mamy pasję do naszej działalności.

**SENSE:** jesteśmy wrażliwi i uważni na potrzeby innych i otaczającego nas świata.

**CREATE:** Arla to firma tworzona przez ludzi kreatywnych i innowacyjnych w zakresie rozwoju kompetencji, produktów i budowania profesjonalnych relacji.

### KOGO SZUKAMY?

- Studentów, absolwentów, specjalistów i ekspertów;
- Osób swobodnie 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, Supply Chain Controlling, Procurement Services, IT Operations, IT Solutions, Human Resources, Risk and Compliance

### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

finanse, ekonomia, zarządzanie, bankowość, matematyka, informatyka, ekonometria, filologie obce, skandynawistyka

### POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

angielski, niemiecki, duński, szwedzki, francuski

### BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

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

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 [onehr@arlafoods.com](mailto:onehr@arlafoods.com)

### CO NAS WYRÓŻNIA?

- Skandynawska kultura pracy, w której cenimy work-life balance, współpracę i 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 [arlakariera.pl](http://www.arlakariera.pl), tam znajdziesz wszystkie aktualne wakaty.

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

### KEEP HYGGE & WORK IN ARLA!

### ADRES:

 Arla Global Shared Services  
al. Grunwaldzka 103 A, Gdańsk

### MEDIA:

 [onehr@arlafoods.com](mailto:onehr@arlafoods.com)

 [arlakariera.pl](http://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)





## DOŁĄCZ DO ASTRAZENECA I PRZEKONAJ SIĘ, WHAT SCIENCE CAN DO!

[astrazeneca.pl](http://astrazeneca.pl)

### KIM JESTEŚMY?

AstraZeneca to jedna z największych firm biofarmaceutycznych na świecie, obecna od 30 lat na polskim rynku. Firma od początku swojego istnienia nieustannie kładzie nacisk na rozwój. Kluczowe znaczenie ma działalność badawczo-rozwojowa, ponieważ badania kliniczne są istotnym filarem innowacyjności AstraZeneca. Równie ważnym obszarem działalności AstraZeneca w Polsce jest dział finansów stanowiący istotny element rozwoju strategii firmy poprzez wspieranie różnorodnych funkcji czy jednostek operacyjnych zlokalizowanych na kilku rynkach.

Dział finansów AstraZeneca w Polsce składa się z 3 odrębnych filarów: Clinical & Collaboration Finance (CF), Global Finance Services (GFS) oraz Embedded Finance (EF).

**CF** to zespół należący do AstraZeneca R&D Finance, łączący biznes R&D z finansami poprzez wsparcie finansowe dla globalnych zespołów R&D przy badaniach klinicznych wszystkich faz w takich obszarach terapeutycznych jak np. onkologia, kardiologia, pulmonologia, immunologia, Covid-19. CF wspiera współpracę przy badaniach prowadzonych wspólnie z innymi firmami farmaceutycznymi oraz wykonuje wewnętrzne raportowanie w powyższych obszarach. Zespół koncentruje się głównie na współpracy przy badaniach prowadzonych wspólnie z innymi ośrodkami farmaceutycznymi w celu zapewnienia sprawnego działania elementów finansowych w ramach umów współpracy. Pracownicy CF powinni mieć wcześniejsze doświadczenie we współpracy z zespołami spoza finansów, wykazywać się umiejętnościami interpersonalnymi, inicjatywą i otwartością.

**GFS** jest sercem finansów AstraZeneca, odpowiedzialnym za tworzenie i dostarczanie wysokiej jakości transakcyjnych procesów finansowych, które w połączeniu z zaawansowaną analizą i rekomendacjami, umożliwiają biznesowi skupienie się na strategicznych priorytetach AstraZeneca. Dział składa się z ponad 200 osób, podzielonych na zespoły odpowiedzialne m.in. za tradycyjne usługi księgowe (obsługę płatności, rozliczanie zamówień i faktur, zamknięcie miesiąca, sprawozdawczość finansową), analizę biznesową kosztów i przychodów,

Dołącz do tętniącego życiem zespołu z pasją i dążeniem do przekraczania granic nauki. Kultura AstraZeneca jest oparta na współpracy. Nasz styl pracy jest wspierający, otwarty, chętnie dzielimy się wiedzą. Nasza kultura to „swoboda wypowiedzi” – gdzie Twój głos jest słyszalny. Nie skupiamy się na hierarchii. Tworzymy miejsce, w którym każdy z nas ma poczucie odpowiedzialności za swoje działania. U nas będziesz mieć możliwość i wsparcie do dalszego rozwoju.

### ADRES SIEDZIBY:



ul. Postępu 14, Warszawa

### DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:



[careers.astrazeneca.com](http://careers.astrazeneca.com)

### MEDIA:



[astrazeneca.pl](http://astrazeneca.pl)



[astrazeneca.com](http://astrazeneca.com)

planowanie i prognozowanie oraz raportowanie zarządcze. GFS uczestniczy w całym cyklu życia produktu poprzez finansowe wsparcie działów R&D, produkcji, dystrybucji, funkcji centralnych oraz rynków odpowiedzialnych za dystrybucję leków bezpośrednio do pacjentów. Nasza organizacja cały czas się rozwija i tworzy coraz więcej Centrów Eksperckich, które przejmują od lokalnych działów finansowych zaawansowane projekty i zadania.

**EF** to najmniejsza część finansów AstraZeneca w Polsce, dostarczająca specjalistyczną wiedzę finansową dla lokalnej organizacji, zapewniająca, że ustawowe wymogi sprawozdawcze i lokalne wymogi podatkowe są w pełni zgodne z zasadami i standardami rachunkowości AstraZeneca. Dział ten nadzoruje i koordynuje działania wewnętrznych i zewnętrznych dostawców finansowania transakcyjnego oraz zapewnia, że działania te są w pełni zgodne z lokalnymi wymogami.

AstraZeneca stawia na różnorodność i równość szans. Zależy nam na budowaniu integracyjnego i różnicowanego zespołu, reprezentującego wszystkie środowiska z jak najszerszym zakresem perspektyw i wykorzystującego wiodące umiejętności w branży.

Jesteśmy otwarci na kandydatów, którzy dopiero rozpoczynają swoją karierę w finansach, jak i na bardziej doświadczonych pracowników. Podstawą przyjęcia do pracy jest wykształcenie bądź doświadczenie finansowe. Kluczowa jest motywacja i zaangażowanie w pracę zespołową. Rozwój osobisty będzie dużą częścią Twojej roli, będziesz wspierany w rozwijaniu siebie i swoich umiejętności poprzez uczestnictwo w projektach, szkoleniach, współfinansowanie studiów, czy też rozwój poprzez promocje na nowe stanowiska. W AstraZeneca mocno wspieramy transfery talentów pomiędzy wszystkimi obszarami finansów, co w praktyce jest możliwe nawet bez zmiany biurka.

W AstraZeneca dbamy o zapewnienie Ci zrównoważonego środowiska pracy, bogatej oferty wellbeingowej, wydarzeń networkingowych, wspólnych lunchów, imprez integracyjnych oraz szerokiego wachlarza benefitów, w tym premii rocznej, karty Multisport, nawet 5 dni dodatkowego urlopu, planu emerytalnego, prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia na życie i wiele więcej.



# Start your career with us!



[www.joinbnpparibas.pl](http://www.joinbnpparibas.pl)



## KIM JESTEŚMY?

Częścią globalnej Grupy BNP Paribas zatrudniającej 196 000 pracowników na całym świecie i będącej jednym z największych banków Europy. Specjalizujemy się w obsłudze operacji na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych.

Możesz być zaskoczony, ale nie jesteśmy bankiem (detalicznym).  
Więc kim jesteśmy?

- Centrum Operacji Międzynarodowych z siedzibą w Warszawie oraz linią usług powierniczych i rozliczeniowych;
- Ekspertami back-office specjalizującymi się w operacjach na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych, świadczącymi usługi dla klientów instytucjonalnych.

## CO NAS WYRÓŻNIA?

Na pewno świetna atmosfera i innowacyjne podejście do pracy! Pracownikom oferujemy atrakcyjny pakiet benefitów, bogatą ofertę szkoleń oraz możliwość rozwoju na jednej z sześciu ścieżek kariery. Współfinansujemy naukę języków obcych, studia podyplomowe oraz certyfikaty zawodowe. Tworzymy środowisko, w którym każdy może realizować swój potencjał. A po pracy? Szeroki wybór dodatkowych aktywności – od firmowych drużyn sportowych po klub występów publicznych.

## CO OFERUJEMY?

- Stabilne zatrudnienie z umową o pracę;
- Sześć ścieżek kariery do wyboru;
- Kompleksowy program onboardingu i wdrożenia;
- Szkolenia, współfinansowane kursy językowe, certyfikaty zawodowe i studia podyplomowe;
- Możliwość pracy hybrydowej;
- Prywatną opiekę zdrowotną;
- Ubezpieczenie grupowe;
- Pracowniczy Plan Emerytalny;
- Kartę sportową;
- Kartę lunchową;

- Platformę kafeteryjną;
- Nowoczesne, ekologiczne biuro zlokalizowane przy stacji metra Rondo Daszyńskiego.

## ADRES SIEDZIBY:

 ul. Wronia 31, Warszawa

## KONTAKT W SPRAWACH REKRUTACYJNYCH:

 [recruitment.poland@bnpparibas.com](mailto:recruitment.poland@bnpparibas.com)

## 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 dobry angielski to dla nas warunek konieczny. Znajomość języka francuskiego, niemieckiego, włoskiego lub hiszpańskiego będzie dodatkowym atutem. Kompetencje, których poszukujemy to przede wszystkim umiejętność współpracy, dokładność i proaktywność.

Etapy rekrutacji:

1. Aplikacja.
2. Wstępna rozmowa telefoniczna z rekruterem.
3. Spotkanie z potencjalnym przyszłym przełożonym (online).
4. Spotkanie z przedstawicielem działu HR (online).
5. Wyniki rekrutacji.

## ZACZNIJ Z NAMI!

Rekrutujemy przez cały rok! Oferowane przez nas staże są płatne. Parzenie kawy? To 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.

## MEDIA:

 [www.joinbnpparibas.pl](http://www.joinbnpparibas.pl)

 [facebook.com/  
bnpparibassecuritieservices](https://facebook.com/bnpparibassecuritieservices)

 [linkedin.com/company/  
bnpparibassecuritieservices/life](https://linkedin.com/company/bnpparibassecuritieservices/life)

 [youtube.com/user/BNPParibasSecurities](https://youtube.com/user/BNPParibasSecurities)

## CZY TWÓJ SPOSÓB MYŚLENIA POMOŻE KSZTAŁTOWAĆ PRZYSZŁOŚĆ FINANSÓW?

[www.bnymellon.com/kariera](http://www.bnymellon.com/kariera)

BNY Mellon, marka firmowa The Bank of New York Mellon Corporation, jest globalną firmą inwestycyjną, która pomaga klientom zarządzać ich zasobami finansowymi w trakcie całego cyklu inwestycyjnego. Polskie biuro BNY Mellon to rozwijająca się lokalizacja, w której ponad 1000 osób dostarcza usługi wsparcia dla innych podmiotów grupy BNY Mellon głównie w zakresie księgowości funduszy, operacji inwestycyjnych i rozwiązań technologicznych.

Szczególny nacisk kładziemy na różnorodność i wyrównywanie szans, dlatego starannie tworzymy warunki, w których każdy ma możliwość rozwinąć swój potencjał. Od 2010 roku jesteśmy członkiem społeczności we Wrocławiu. Nasze zaangażowanie pozwoliło nam zbudować partnerstwa z wiodącymi ośrodkami akademickimi, lokalnymi organizacjami charytatywnymi oraz wieloma grupami społecznościami.

Rozumiemy, że unikatowe kwalifikacje i różnorodne doświadczenia prowadzą do przełomowych rozwiązań. W BNY Mellon możesz wnieść swój wkład w innowacje i realną zmianę przyszłości finansów.

### KOGO SZUKAMY

Oferty pracy w BNY Mellon w Polsce kierujemy do osób o różnorodnych kompetencjach – analitycznych, deweloperskich, prawniczych, projektowych i wielu innych. Umiejętność analitycznego myślenia jest jedną z najbardziej pożądanych kompetencji na każdym stanowisku, podobnie jak znajomość języka angielskiego. Wiele oferowanych przez nas ról wymaga także dobrej znajomości pakietu MS Office, ze szczególnym uwzględnieniem MS Excel. Ponadto, do współpracy zapraszamy osoby ciekawe świata, głodne wiedzy i poszukujące nowych rozwiązań, by wspólnie z nami Uwzględnić Wszystko®.

### BENEFITY:


- Benefitowy program kafeteryjny,
- Dofinansowanie do przedszkola, żłobka i niani,
- 3 płatne dni na prace charytatywne,
- Program wsparcia emocjonalnego (wellbeing),
- Prywatna opieka medyczna i ubezpieczenie na życie,
- Obszerna oferta szkoleń i treningów,
- Karta Multisport,
- W biurze: strefa relaksu, tarasy, pyszna kawa z lokalnej palarni, owoce.

### ADRES:

 ul. Swobodna 3, Wrocław

### KONTAKT:

 [www.bnymellon.com/kariera](http://www.bnymellon.com/kariera)

 +48 713 798 911

### MEDIA:

 [linkedin.com/company/bny-mellon](https://www.linkedin.com/company/bny-mellon)

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

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



### ODKRYJ SWÓJ POTENCJAŁ

Jeśli interesuje Cię świat finansów, Graduate Accelerator Program pomoże Ci odkryć Twój potencjał. Program oferuje szkolenia, możliwości nauki i rozwoju w międzynarodowym środowisku lidera branży. Do udziału w programie zapraszamy studentów i absolwentów, którzy chcą podjąć pracę w działach operacji i usług inwestycyjnych, w pełnym wymiarze godzinowym.

Czego możesz spodziewać, przystępując do Graduate Accelerator Program?

- Jasnej ścieżki rozwoju,
- Przejrzystych kryteriów oceny,
- Regularnych informacji zwrotnych o Twoich postępach,
- Regularnych podwyżek uzależnionych od wyników Twojej pracy,
- Możliwości awansu na pozycję seniorską po 18 miesiącach,
- Szkoleń branżowych i językowych.

Studentom, którzy pasjonują się światem finansów, ale jeszcze nie są gotowi na podjęcie pracy, proponujemy udział w cyklicznych sesjach Science Seminars, podczas których eksperci BNY Mellon prezentują praktyczne zastosowanie zagadnień teoretycznych w biznesie.



## TWOJA PRZYSZŁOŚĆ ZACZYNA SIĘ TERAZ. TUTAJ.



[www.credit-suisse.com/careers](http://www.credit-suisse.com/careers)

Credit Suisse to światowy lider w zarządzaniu aktywami z wysoko wyspecjalizowanym działem bankowości inwestycyjnej. Nasza główna siedziba znajduje się w Zurychu, ale jesteśmy obecni w ponad 50 krajach, zatrudniając przeszło 48 000 osób reprezentujących ponad 150 różnych narodowości.

Szukamy absolwentów szkół wyższych i studentów ostatnich lat.

Stały rozwój i nauka są dla nas bardzo ważne, ale w kandydatach cenimy przede wszystkim chęć i determinację do ciągłego uczenia się nowych rzeczy.

### ZACZNIJ 3-MIESIĘCZNY STAŻ W OBSZARZE:

- Finansów,
- Operacji,
- Human Resources,
- Investment Bank,
- Swiss Universal Bank,
- Product Control,
- Technologii.

Biorąc udział 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 KOMPLEKSOWEGO PROGRAMU DLA ABSOLWENTÓW:

- Compliance Academy,
- Swiss Universal Bank,
- General Counsel,
- Product Control,
- Technologii,
- Ryzyka.

### PRACOWNIKOM OFERUJEMY:

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

### ŚLEDŹ AKTUALNE OFERTY NA:



[www.credit-suisse.com/careers](http://www.credit-suisse.com/careers)

### MEDIA:



[linkedin.com/company/credit-suisse](https://www.linkedin.com/company/credit-suisse)



[instagram.com/creditsuisse\\_careers](https://www.instagram.com/creditsuisse_careers)



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

### PROCES REKRUTACJI W CREDIT SUISSE:

1. Zaaplikuj na [credit-suisse.com/careers](http://credit-suisse.com/careers).
2. Rozmowa z rekruterem.
3. Rozmowa rekrutacyjna z managerami.
4. Informacja zwrotna.
5. Oferta.

Podczas programu stażowego i absolwenckiego czekają na Ciebie spotkania i treningi, które pozwolą Ci zbudować umiejętności cenione w każdym miejscu pracy.

### CELEBRUJEMY RÓŻNORODNOŚĆ. WSPIERAMY RÓWNE SZANSE.

Credit Suisse zobowiązuje się do zapewniania równych szans każdemu kandydatowi i pracownikowi niezależnie od jego pochodzenia, płci, orientacji, religii, wieku, statusu, niepełnosprawności i tożsamości płciowej.

Różnorodność wśród naszych współpracowników daje nam przewagę w globalnym świecie i napędza nasz sukces i działania.

Na przestrzeni lat zostaliśmy wyróżnieni wieloma nagrodami. Zarówno tymi biznesowymi, jak i tymi, które doceniają wysiłek, jaki wkładamy w budowanie naszej kultury w Credit Suisse.

Zrób kolejny krok.

Zadbaj o swój rozwój.

Czekamy na Twoją aplikację na stronie: [www.credit-suisse.com/careers](http://www.credit-suisse.com/careers).

Pamiętaj o dołączeniu CV w języku angielskim.

# We are the Impact Generation.

Connect with us and lead the change.



## WE ARE THE IMPACT GENERATION! CHCESZ ŻEBY TWOJE DECYZJE PRZYNOSIŁY REALNE EFEKTY? DOŁĄCZ DO NAS I KREJ SFERĘ BIZNESU

[www.kariera.deloitte.pl](http://www.kariera.deloitte.pl)

W Deloitte od 175 lat tworzymy generację wpływu. Wierzymy, że nasza postawa oddziałuje na współczesny i przyszły świat. Kreujemy sferę biznesu, budujemy relacje. Chcemy, aby nasze decyzje przynosiły realne efekty. Dlatego codziennie blisko 250 000 specjalistów w 150 krajach, w tym 2 500 osób w biurach w 9 polskich miastach pomaga klientom w zakresie audytu, konsultingu strategicznego, technologicznego, zarządzania ryzykiem, doradztwa podatkowego, prawnego oraz finansowego.

Deloitte to liderzy, którzy inspirują i zachęcają do rozwoju. To atmosfera współpracy i efektywny zespół, łączący siły i kompetencje. To także nastawienie, które napędza realizację celów i ambicji. Szansa, żeby mierzyć wysoko i korzystać z oferty rozwojowej. U nas możesz brać udział w szkoleniach, czy korzystać z indywidualnego coachingu. W Deloitte budujesz na swoich mocnych stronach. To wreszcie wywieranie pozytywnego wpływu na otoczenie.

Dołącz do nas i razem rozwijajmy #ImpactGeneration!

### KOGO SZUKAMY:

- Studentów i absolwentów kierunków biznesowych, finansowych, ekonomicznych, informatycznych i matematycznych, technicznych oraz prawa i administracji,
- osób, które mogą pochwalić się umiejętnościami analitycznego myślenia, pracy w zespole i przedsiębiorczością,
- praktyków języka angielskiego, zarówno w mowie, jak i piśmie, co najmniej na dobrym poziomie,
- potencjalnych liderów, których predyspozycje przywódcze idą w parze z chęcią uczenia się,
- a także doświadczonych ekspertów i profesjonalistów z wiedzą finansową, ekonomiczną oraz technologiczną, którzy chcieliby pracować w nowoczesnym i inspirującym miejscu.

### DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Audyt, Doradztwo Podatkowe, Doradztwo Finansowe, Konsulting Technologiczny, Konsulting, Zarządzanie Ryzykiem, Kancelaria Deloitte Legal

### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Finanse, Rachunkowość, Ekonomia, Zarządzanie Prawo, Matematyka, Informatyka, Statystyka, Metody ilościowe i systemy informacyjne oraz kierunki pokrewne

### LOKALIZACJE:

Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Warszawa, Wrocław

# Deloitte.

### PROCES REKRUTACJI:

- Etap 1: Przesyłasz swoje CV, a my zapoznajemy się z Twoją aplikacją.
- Etap 2: Zapraszamy Cię na testy online – analityczny, werbalny i z j. angielskiego. W przypadku ról technicznych testy Codility.
- Etap 3: Przeprowadzamy krótką rozmowę efoniczną.
- Etap 4: Spotykamy się w biurze lub na rozmowie online. Tu może pojawić się zadanie praktyczne (case study) do rozwiązania.
- Etap 5: Przekazujemy feedback po spotkaniu.

### OFERTA DLA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW:

- Akademia Biznesu – cykl warsztatów online.
- Płatne praktyki dla studentów od III roku studiów.
- TaxTrack – praktyki dla studentów od II roku studiów kierunków: prawo i administracja.
- Woman that matters – program mentoringowy dla studentek.
- Program Ambasador – program zrzeszający studentów z najlepszych polskich uczelni, których rolą jest reprezentacja firmy w środowisku akademickim.
- Salesforce Lab - program płatnych praktyk dla studentów i absolwentów kierunków biznesowych i informatycznych.
- MarTech Lab – wprowadzenie do świata Marketing Automation dla studentów i absolwentów kierunków biznesowych i informatycznych w formie praktycznych warsztatów na platformie Salesforce Marketing Cloud.
- Tax Wars, Cło w Praktyce – konkursy dla studentów kierunków prawniczych.

### DIVERSITY AND INCLUSION

W Deloitte chcemy, aby każdy czuł, że może być sobą. Jesteśmy zaangażowani we wspieranie i wzmacnianie wszystkich naszych pracowników w osiąganiu ich pełnego potencjału. Wiemy, jak ważne jest to, aby wszyscy nasi pracownicy mogli czuć się i pracować swobodnie. Skupiamy się na zapewnieniu wszystkim równych szans. Nasza strategia opiera się na trzech głównych filarach: równowagi płci, przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBT+ oraz wspierania zdrowia psychicznego.

### MEDIA:

 [kariera.deloitte.pl](http://kariera.deloitte.pl)

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

 [instagram.com/Deloitte.Kariera](https://www.instagram.com/Deloitte.Kariera)

 [facebook.com/Deloitte.Kariera](https://www.facebook.com/Deloitte.Kariera)



## WYNIĘŚ SWOJĄ KARIERĘ NA WYŻSZY POZIOM!

[kariera.ergohestia.pl](http://kariera.ergohestia.pl)

**ERGO**  
HESTIA®

### MYŚLISZ O APLIKOWANIU DO PRACY W ERGO HESTII?

Świetnie! Chętnie Cię poznamy. Chętnie opowiemy Ci też o sobie.

30 lat doświadczenia na rynku, kilkanaście ciekawych obszarów rozwoju kariery w ERGO Hestii – wicelidera rynku ubezpieczeń w Polsce, a także... 200 metrów do morza i elastyczne godziny rozpoczęcia pracy. Przekonaj się, jakie możliwości otwiera przed Tobą praca w ERGO Hestii.

### KIM JESTEŚMY?

Działamy na polskim rynku już 30 lat - początki ERGO Hestii sięgają 1991 roku. Dziś Grupę tworzą dwa towarzystwa ubezpieczeń oraz kilka spółek, które wspomagają ich działalność, a także dwie fundacje.

Tworzymy innowacyjne środowisko pracy, wyznaczając trendy dla całego rynku.

### KORZYŚCI PRACY W ERGO HESTII

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 oraz Stomatolog;
- Elastyczne godziny rozpoczęcia pracy;
- Program dla rowerzystów;
- Przedszkole dla dzieci pracowników;
- Program dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności.

### GDZIE MOŻESZ PRACOWAĆ?

Zapraszamy Cię do współpracy w wielu obszarach, które współtworzą ERGO Hestię, m.in.:

- Zarządzanie projektami i IT,
- Automatyzacja i robotyzacja,
- Pricing,
- Analiza i aktuariat,
- Modelowanie ryzyka,
- Ocena ryzyka,
- Rozwój produktów,
- Finanse,
- Zarządzanie sprzedażą,
- Marketing i komunikacja,
- Human Resources,
- Staże.

### CENTRALA FIRMY:

 ul. Hestii 1, Sopot

### MEDIA:

 [kariera.ergohestia.pl](http://kariera.ergohestia.pl)

 [linkedin.com/company/ergo-hestia](https://www.linkedin.com/company/ergo-hestia)

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

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

### MIASTA, W KTÓRYCH RÓWNIEŻ JESTEŚMY OBECNI:

- Białystok
- Częstochowa
- Gdańsk
- Gliwice
- Kalisz
- Katowice
- Kielce
- Koszalin
- Kraków
- Lublin

- Łódź
- Olsztyn
- Opole
- Poznań
- Rzeszów
- Sosnowiec
- Szczecin
- Toruń
- Warszawa
- Wrocław
- Zielona Góra

# Ty też zainwestuj w siebie

EY

[www.ey.com/kariera](http://www.ey.com/kariera)



Jesteśmy globalną firmą doradczą – pomagamy przedsiębiorcom, organizacjom i społecznościom najlepiej wykorzystać swój potencjał.

Realizujemy projekty w zakresie: Audytu, Doradztwa Podatkowego, Strategicznego i Transakcyjnego oraz Consultingu (w tym IT).

Zatrudniamy ponad 300 000 wyjątkowych ludzi w ponad 150 krajach na świecie. W Polsce jest nas ponad 3200, pracujemy w: Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu i Wrocławiu.

Codziennie tworzymy razem niesamowite rzeczy.

Mamy ludzi, ścieżkę rozwoju i szkolenia, dzięki którym również Ty poradzisz sobie z najbardziej prestiżowymi projektami.

EY jest pracodawcą równych szans, doceniamy różnorodność w zakresie wiedzy i doświadczenia naszych pracowników. Zapewniamy wszystkim kandydatom jednakowe szanse w procesie rekrutacji, niezależnie od płci, wieku, rasy, wyznania, orientacji seksualnej, pochodzenia, niepełnosprawności lub jakiegokolwiek innej prawnie chronionej podstawy, zgodnie z obowiązującym prawem.

## **NIE PRZEGAP:**

EY Certified – zdobądź certyfikat od EY na [www.eycertified.pl](http://www.eycertified.pl)

EYe on Tax – konkurs dla studentów o tematyce podatkowej, więcej na [www.eyeontax.pl](http://www.eyeontax.pl)

EY Financial Challenger – konkurs dla studentów o tematyce corporate finance, więcej na [www.eyfc.pl](http://www.eyfc.pl)

Audit Odyssey – konkurs dla studentów o tematyce audytu, więcej na [www.auditodyssey.pl](http://www.auditodyssey.pl)

## **#RICH**

Doświadczaj. Na bogato.

Rozwój się optaca. Wybieraj, sprawdzaj i eksperymentuj. Ty też masz do dyspozycji najbogatszy pakiet kariery, już na starcie.

Dostosuj nasze programy rozwojowe do swoich potrzeb.

## **#RESPECT**

Twój sposób myślenia jest dla nas ważny.

Doświadczenie i umiejętności przyjdą z czasem, ale szacunek i zaufanie masz u nas od pierwszego dnia. Nie możemy się doczekać, aż wspólnie stworzymy coś epickiego w audycie, podatkach, strategii i transakcjach, consultingu biznesowym lub IT.

Ty decydujesz, w jaki sposób zaprojektujesz swój rozwój.

## **#PROUD**

Duma milion. A nawet sto milionów.

Skala i prestiż projektów, które działają na wyobraźnię. Efekty, po których satysfakcja grzeje jeszcze długo. Startupy, sektor rządowy, znane, globalne marki z niemal każdej branży – pracuje z nami ponad 200 000 klientów.

Ty też możesz zacząć karierę w zespołach EY.

## **DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:**

 [www.ey.com/kariera](http://www.ey.com/kariera)

## **KONTAKT:**

 [rekrutacja@pl.ey.com](mailto:rekrutacja@pl.ey.com)

## **MEDIA:**

 [linkedin.com/company/ey-polska/](https://www.linkedin.com/company/ey-polska/)

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

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

# WOJTEK INVITED YOU TO LIKE FRANKLIN TEMPLETON CAREER PAGE

Want to work with friends?

Join us at [franklintempletoncareers.com](http://franklintempletoncareers.com)



## MORE THAN FINANCE

[www.franklintempletoncareers.com](http://www.franklintempletoncareers.com)

Franklin Templeton to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 70 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Zatrudniamy ponad dziesięć tysięcy pracowników w 34 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, osiągnięciu wysokiej jakości wyników i uczciwości w działaniu. Staramy się także zapewniać naszym pracownikom równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym.

## NASZA DZIAŁALNOŚĆ W POLSCE

Jesteśmy obecni na polskim rynku od ponad 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, kilkudziesięć działów i różnorodność pełnionych funkcji sprawia, że zatrudniamy osoby z różnym stażem zawodowym i wykształceniem.

## 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.

## PROCES REKRUTACYJNY:

Przebieg procesu rekrutacyjnego zależy od stanowiska, na które zaaplikujesz – szczegółowe informacje otrzymasz po zaaplikowaniu na konkretne ogłoszenie. Wszystkie aktualne oferty znajdziesz na stronie: [www.franklintempletoncareers.com](http://www.franklintempletoncareers.com).

## 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.

## PLANY REKRUTACYJNE 2021/2022:

- Praca,
- Praktyki – nabór przez cały rok.

## DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Finance,
- Accounting,
- Investment Management Services,
- Global Advisory Services,
- Global Shareholder Services,
- Franklin Templeton Technology,
- Human Resources.

## LOKALIZACJA:

- Poznań,
- Warszawa.

## ADRESY:

 Franklin Templeton Investments Poland Sp. z o.o.  
ul. Przemysłowa 3, Poznań

 Templeton Asset Management (Poland) TFI S.A.  
Rondo ONZ 1, p. 26, Warszawa

## MEDIA:

 [franklintempletoncareers.com](http://franklintempletoncareers.com)

 [youtube.com/user/franklintempletontv](https://www.youtube.com/user/franklintempletontv)

 [linkedin.com/company/franklin-templeton](https://www.linkedin.com/company/franklin-templeton)

 [twitter.com/fti\\_global](https://twitter.com/fti_global)



## BE PART OF OUR CULTURE

[www.getinge.com](http://www.getinge.com)



### KIM JESTEŚMY?

Getinge jest globalnym dostawcą innowacyjnych rozwiązań medycznych dla sal operacyjnych, jednostek intensywnej terapii, działów sterylizacji oraz instytucji zajmujących się szeroko rozumianymi badaniami w dziedzinach biotechnologii, farmacji oraz rozwoju medycyny. Jesteśmy wiodącą firmą medyczo-technologiczną, a nasza uwaga skupiona jest przede wszystkim na tym, aby wszystkie zasoby i działania ukierunkowane były na pomoc w ratowaniu jak największej liczby istnień na całym świecie.

### CO ROBIMY?

Centrum Usług Wspólnych w Getinge odgrywa kluczową rolę w poprawie efektywności całej organizacji. Koncentrując się na centralizacji procesów globalnych, przyczyniamy się do tworzenia skutecznej komunikacji pomiędzy jednostkami tej samej grupy kapitałowej, doskonaleniem głównych procesów, w rezultacie wzmacniamy konkurencyjność marki na rynku. Getinge posiada swoje Centrum w Krakowie wspierające region EMEA oraz obszar Stanów Zjednoczonych i Kanady.

Getinge Shared Services w Krakowie świadczy usługi w zakresie finansów, księgowości, obsługi klienta, controllingu, wsparcia działów sprzedaży oraz zakupów, a także koordynacji szkoleń na rzecz podmiotów w regionie EMEA. W krakowskim centrum zlokalizowane są również role globalne, których zadaniem jest obsługa procesów mających znaczenie strategiczne dla całej Grupy Getinge.

### GETINGE W LICZBACH:

Nasze produkty pomagają w ratowaniu pacjentów na całym świecie od ponad 100 lat.

Razem tworzymy zespół liczący ponad 10 000 zatrudnionych pracowników w ponad 40 krajach.

Posiadamy 21 fabryk w 8 krajach.

### REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Purchase to Pay EMEA, USCAN,
- Order to Cash EMEA, USCAN,
- Record to Report EMEA, USCAN,
- Customer Service,
- Training Coordination,
- Controlling,
- Due Diligence,
- IT.

### ADRES:

 ul. Klimeckiego 1, Kraków

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 [rekrutacja.ssc@getinge.com](mailto:rekrutacja.ssc@getinge.com)

### MEDIA:

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

 [www.getinge.com](http://www.getinge.com)

### NASZE WARTOŚCI:

#pasja #współpraca #otwartość #doskonałość  
#współodpowiedzialność

### PROCES REKRUTACYJNY:

Proces rekrutacji do naszego Centrum, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków:

- Weryfikacja CV;
- Wstępna rozmowa telefoniczna z naszym rekruterem;
- Spotkanie rekrutacyjne przeprowadzone w formie stacjonarnej lub zdalnej.

### BENEFITY DLA NASZYCH PRACOWNIKÓW:

- 8-godzinny czas pracy (z uwzględnioną 0,5 godziną przerwą lunchową);
- Elastyczny czas pracy, ergonomiczne stanowisko pracy, możliwość pracy zdalnej;
- Mobilny dostęp do portali wiedzy;
- Prywatna opieka medyczna;
- Ubezpieczenie na życie;
- Karta Multisport;
- Karta LunchPass;
- Dofinansowanie do wczasów pod gruszą oraz bonus świąteczny w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- Dofinansowanie kursów językowych;
- Programy dofinansowania kształcenia (szkolenia grupowe, indywidualne oraz studia podyplomowe);
- Rozrywka (integracyjne imprezy firmowe, zniżki do teatru).

## W GRANT THORNTON MOŻESZ BYĆ KIM TYLKO CHCESZ... ALE PRZED WSZYSTKIM JESTEŚ SOBĄ.

[www.grantthornton.pl](http://www.grantthornton.pl)

Działamy w Polsce od 28 lat, tworząc ponad 700-osobowy zespół fantastycznych ludzi z pasją do życia i pracy. Wspieramy naszych Klientów, świadcząc dla nich usługi audytorskie, doradcze i outsourcingowe.

W Grant Thornton nie ma nic ważniejszego niż człowiek. Razem ze wspieranymi ludźmi, naszymi pracownikami, tworzymy kulturę opartą o zaufanie, współpracę, różnorodność i wzajemne wsparcie. Wiemy, jak ważne w obecnym świecie jest poczucie bezpieczeństwa. U nas nie jesteś sam ze swoimi projektami, klientami czy troskami życia prywatnego. Z każdą sprawą możesz zwrócić się do szefa i swoich koleżanek oraz kolegów z zespołu i otrzymasz pomoc.

Pracując z nami, możesz mieć realny wpływ na swoje otoczenie – angażować się w akcje charytatywne, dołączyć do zespołu eco-freaków lub wspierać fundacje czy domy dziecka, które mamy pod opieką. Możesz dzielić się z nami swoją pasją i zgłosić się do konkursu, a my wesprzemy Cię finansowym grantem.

Możesz rozwijać swoje talenty pod okiem doświadczonych liderów i managerów, ale sam też możesz uczyć się bycia liderem. Pracując zdalnie lub z nowoczesnego biura w jednym z 6 miast, możesz rozwijać się już podczas studiów jako stażysta lub dołączyć do nas jako początkujący asystent bądź doświadczony ekspert.

Z nami masz realny wpływ na swoją karierę i otoczenie, ale pozostajesz przede wszystkim sobą.



### CHCESZ DO NAS DOŁĄCZYĆ? NIC PROSZSZEGO!

Cenimy współpracę z osobami, które są takie jak my: odpowiedzialne, kreatywne, stawiające na komunikację, współpracę i rozwój. Umiejętności analityczne, znajomość j. angielskiego i zainteresowanie finansami będzie Twoim atutem. Jeśli jesteś właśnie taką osobą, to:

- Wejdź na naszą stronę [www.grantthornton.pl/kariera](http://www.grantthornton.pl/kariera) i zaaplikuj na interesującą Cię ofertę stażu lub pracy.
- Jeśli Twoje CV nas zainteresuje, otrzymasz zaproszenie na rozmowę w formie wideokonferencji lub w biurze.
- Na spotkaniu poznasz członków zespołu HR i swojego przełożonego. Zapytamy o Twoje doświadczenia i oczekiwania, opowiemy o czekających Cię zadaniach.
- W zależności od stanowiska poprosimy o przystąpienie do testów (np. analitycznych, językowych).
- Bez względu na naszą decyzję, udzielimy Ci feedbacku. Jeśli wszystkim pójdzie dobrze – właśnie stałeś się częścią wyjątkowego zespołu!

### WYBIERZ ZESPÓŁ DLA SIEBIE:

- Audyt finansowy, wewnętrzny,
- Doradztwo (podatki, transakcje kapitałowe, due diligence, ceny transferowe, konsulting, zarządzanie projektami, doradztwo europejskie),
- Outsourcing (księgowość, kadry i płace),
- Kancelaria prawna,
- Konsulting cyfrowy (cyberbezpieczeństwo, user experience, narzędzia cyfrowe),
- Wsparcie biznesu (marketing, HR, administracja, IT).

### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Finanse i rachunkowość, Ekonomia, Zarządzanie, Prawo.

### BENEFITY:

- Elastyczny czas pracy,
- Home office,
- Szkolenia wewnętrzne (Akademia Grant Thornton),
- Finansowanie uprawnień zawodowych,
- Kursy językowe,
- System kafeteryjny,
- Program rekomendacji pracowniczych,
- Pakiet medyczny.

### GDZIE NAS ZNAJDZIESZ:

- Poznań,
- Warszawa,
- Katowice,
- Wrocław,
- Toruń,
- Kraków.

### ADRES:



ul. Abpa A. Baraniaka 88 E, bud. F, Poznań

### KONTAKT:



[rekrutacje@pl.gt.com](mailto:rekrutacje@pl.gt.com)

### MEDIA:



[linkedin.com/company/grant-thornton-poland](https://www.linkedin.com/company/grant-thornton-poland)



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



[instagram.com/grant\\_thornton\\_polska/](https://www.instagram.com/grant_thornton_polska/)



[twitter.com/GrantThorntonPL](https://twitter.com/GrantThorntonPL)

We take pride in being a company where everyone can be themselves, and where diversity is embraced and celebrated. At GSK, we all hold ourselves accountable for ensuring that respect and inclusivity are at the very heart of our culture as a company.

Join our GSK Finance Hub – Europe team



## BE IN THE FUTURE OF FINANCE

[www.gskfinancehub.com](http://www.gskfinancehub.com)

Zespół GSK Finance Hub – Europe w Poznaniu i w Warszawie jest częścią globalnej sieci regionalnych hubów finansowych odpowiedzialnych za planowanie, sprawozdawczość oraz działania Close & Control, a także bardziej złożone działania księgowo jak R&D Deal & Alliance Accounting lub rachunkowość zarządcza dla firm produkcyjnych.

Jesteśmy nowoczesnym i technologicznie zaawansowanym działem finansowym świadczącym światowej klasy operacje dla GSK. Zajmujemy się implementowaniem innowacyjnych rozwiązań, takich jak automatyzacja procesów, standaryzacja dostaw, poprawa doświadczeń klienta (UX) oraz wdrażaniem nowych technologii z zakresu analityki i robotyki.

Gwarantujemy ciągły rozwój w ramach Twojej roli w jednym z naszych zespołów:

- Financial Reporting,
- Controlling,
- Planning and Forecasting,
- Tax & Compliance,
- Financial Analysis,
- Risk Management,
- Treasury,
- Inne.



W GSK tworzymy różnorodne i inkluzywne środowisko, w którym możesz w pełni wykorzystać swój potencjał. Mówiąc prościej, chodzi o stworzenie miejsca pracy, w którym możesz być sobą, czuć się dobrze i stale się rozwijać.

Pracownicy GSK w Polsce mają dostęp do 26 benefitów, takich jak:

- Elastyczne godziny pracy i praca zdalna,
- Sfinansowanie certyfikacji ACCA i dofinansowanie nauki,
- Pakiet medyczny i profilaktyczne świadczenia dla pracowników i ich rodzin (takie jak szczepienia dla dzieci i dorosłych, badania w kierunku nowotworów),
- Bonusy roczne i dodatkowe nagrody za osiągnięcia i zaangażowanie,
- Aktywności Health & Wellbeing, programy wolontariatu, Employee Resources Groups (takie jak Active Women's Leadership Initiative, wspierająca kobiety w organizacji)
- I wiele więcej.

Dowiedz się więcej o GSK Finance Hub – Europe i aplikuj na: [www.gskfinancehub.com](http://www.gskfinancehub.com)

### LOKALIZACJE:

- Poznań,
- Warszawa.

### ADRESY:

 Business Garden  
ul. Pasowa 2, Poznań

 Adgar Wave  
ul. Rzymowskiego 53, Warszawa

### MEDIA:

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

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

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

## HITACHI VANTARA – INSPIRE THE NEXT!

[www.hitachivantara.com/careers](http://www.hitachivantara.com/careers)

**HITACHI**  
Inspire the Next

Centrum Hitachi Vantara w Krakowie funkcjonuje od 2007 roku (wcześniej jako Hitachi Data Systems), świadcząc usługi finansowo-księgowe dla oddziałów w Europie i obu Amerykach. Dostarcza także specjalistyczne wsparcie w innych obszarach.

### NASZE ZESPOŁY

W naszym krakowskim biurze pracuje obecnie ponad 420 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 szczerść),
- Kaitakusha-Seishin (pionierski duch i wyzwania).

### BENEFITY:

- Szkolenia i liczne możliwości rozwoju zawodowego;
- Elastyczny czas pracy;
- Możliwość pracy z domu lub z biura;
- 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;

- Pokój relaksacyjny z fotelem do masażu;
- Bogaty pakiet prywatnego ubezpieczenia medycznego;
- Multisport i inne benefity z „kafeterii”, karty подарunkowe;
- 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](http://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. 6 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](mailto:career-krakow@hitachivantara.com)

 [hitachivantara.com/careers](http://hitachivantara.com/careers)

 [linkedin.com/company/hitachi-vantara](https://www.linkedin.com/company/hitachi-vantara)

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

# Working at IG Group

If, like us, you like a challenge, you'll find a home here. Join us on a truly unique and rewarding journey.

## IG GROUP - LET'S TAKE ON THE CHALLENGE TOGETHER

[www.iggroup.com/careers](http://www.iggroup.com/careers)

IG Group

### KIM JESTEŚMY?

Działamy w branży fintech i zmieniamy rynek usług finansowych od momentu powstania w Londynie w 1974 roku, kiedy to wymyśliliśmy zupełnie nową kategorię tradingu. Dziś jesteśmy największym dostawcą spread bettingu i CFD, prowadzącym działalność w 20 krajach na 5 kontynentach i posiadającym ponad 400 000 aktywnych klientów na całym świecie. Wiemy, że nasz sukces jest możliwy tylko dzięki naszym ludziom – odważnym, pomysłowym i nastawionym na wspólne osiągnięcie ambitnych celów.

### NASZA KULTURA PRACY

W IG Group staniesz się częścią zespołu składającego się z ludzi o otwartych umysłach, którzy wnoszą różnorodność perspektyw, opinii, doświadczeń i kultur. Wspólnie skutecznie rozwiązujemy trudne problemy biznesowe i technologiczne oraz wymyślamy nowe sposoby działania. Będziesz pracować w innowacyjnym środowisku, które oferuje nieskończone możliwości nauki i rozwoju osobistego, dając szansę współtworzenia pionierskich rozwiązań. Uzyskasz wsparcie merytoryczne i narzędzia potrzebne do osiągnięcia celów. To praca, która zmienia zasady gry, wpływa na karierę i pozwala osiągać więcej – razem.

### KOGO SZUKAMY?

Jesteś otwartą, pełną entuzjazmu osobą oczekującą ambitnych wyzwań i możliwości współpracy z doświadczonymi ekspertami. Uosabiasz nasze trzy podstawowe wartości – aby wspierać klienta, szybko się uczyć i stale podnosić poprzeczkę. Chcesz być częścią globalnej firmy, która będzie traktować priorytetowo Twoje samopoczucie i dobro otaczającego Cię świata, pomagając w tworzeniu lepszej przyszłości dla wszystkich. Chcesz wdrażać nowe rozwiązania i szukasz otoczenia zawodowego otwartego na zmiany i innowacje, z dużym tempem wspólnego działania. Zależy Ci na pracy w międzynarodowych zespołach, w środowisku opartym na zaufaniu, gdzie Twoja praca będzie oceniana na podstawie osiągnięć. Gdzie otrzymasz możliwości rozwoju i wsparcie niezależnie od rasy, wieku, orientacji seksualnej, płci, tożsamości, wyznania czy kultury.

Jeśli inspiruje Cię nasz sposób pracy i możesz wnieść coś nowego do naszego zespołu, znajdziesz tu miejsce dla siebie.

W Krakowie zatrudniamy już blisko 500 osób i rozwijamy nasze zespoły Finance & Accounting, Risk & Compliance, Trading Services, HR i Technology. Znajdziesz tu też ciekawe role w obszarze Project & Product Management, Business Analytics oraz Administration Support.

### CO OFERUJEMY:

- przyjazną, niekorporacyjną kulturę,
- elastyczny, hybrydowy model pracy,
- prywatną opiekę medyczną i ubezpieczenie na życie,
- system multikafeteryjny MyBenefit,
- kompleksowy program onboardingowy,
- wewnętrzne sieci pracownicze skupione wokół istotnych wartości i tematów, posiadające dedykowane budżety na działania wspierające otwartą, zróżnicowaną i inkluzyjną kulturę,
- opcje zaangażowania się w działania ESG bazujące na IG Brighter Future Fund,
- 2 dodatkowe dni wolne na wolontariat,
- 1 dodatkowy dzień wolny z okazji urodzin.

Jeśli tak jak my lubisz wyzwania, dołącz do nas i zmieniamy zasady gry razem: [www.iggroup.com/careers](http://www.iggroup.com/careers)

### ADRES:



ul. Kapelanka 42B, Kraków

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



TalentAcquisition@ig.com



12 376 20 00

### MEDIA:



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



[www.iggroup.com](http://www.iggroup.com)

# FIND YOUR DREAM JOB IN CENTRAL WARSAW

JTI JOIN  
THE  
IDEA



[www.jti.com](http://www.jti.com)

## KIM JESTEŚMY?

JTI GBS Polska to inaczej globalne centrum usług biznesowych. Jest to największe tego typu centrum JTI na świecie. Znajdzie w nim zatrudnienie blisko 900 osób. Pracownicy GBS są odpowiedzialni za wsparcie wielu obszarów międzynarodowej działalności Grupy JTI, takich jak m. in. finanse, marketing i sprzedaż, HR, badania i rozwój, sprawy prawne i regulacyjne oraz globalny łańcuch dostaw.

## ADRES SIEDZIBY FIRMY

Globalne Centrum Usług Biznesowych, GBS JTI od III kwartału 2021 roku, mieści się w kompleksie biurowym Fabryki Norblina i zajmuje tam trzy piętra budynku. Jest to aż 8,5 tys. m kw. nowoczesnej powierzchni biurowej!

## KOGO SZUKAMY?

Jesteśmy dynamicznie rozwijającą się organizacją, tworzącą międzynarodowe środowisko pracy w samym sercu Warszawy. Komunikacja w języku angielskim to dla nas codzienność, dlatego poszukujemy osób swobodnie posługujących się tym oraz innymi językami obcymi.

Skupiamy się głównie na rekrutacjach w obszarze finansów, szeroko rozumianego HRu, marketingu, a także prawa. W związku z ciągłym powiększaniem się zespołu JTI tworzymy także nowe stanowiska w obszarze digitalizacji, rozwoju produktów, czy łańcucha dostaw i obsługi klienta. Wszystkie aktualne rekrutacje znajdują się na stronie: [jobs.jti.com](http://jobs.jti.com).

## BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW


Mamy szeroki wybór benefitów, by każdy nasz pracownik znalazł coś odpowiedniego dla siebie. Jest to m.in.:

- ubezpieczenie na życie,
- program wsparcia pracowników w obszarze well-being,
- plan emerytalny (PPE) i plan oszczędnościowy (PPO),
- prywatna opieka medyczna,
- dodatkowy urlop rodzinny JTI,
- kafeeteria benefitów, dzięki której można wykupić bony do różnych sklepów, instytucji kulturalnych, obiektów sportowych czy organizacji turystycznych.

Ty decydujesz, z czego korzystasz!

Nasze starania, by być najlepszym pracodawcą dla naszych pracowników, co roku zostają doceniane przez Top Employers Institute. Najlepszym dowodem na to jest przyznawany nam nieustannie od 2010 roku certyfikat Najlepszego Pracodawcy nie tylko w Polsce, lecz także w Europie (1. miejsce w rankingu w 2021 roku) oraz na świecie.

## ADRES:

 Centrum Usług Biznesowych JTI GBS  
ul. Żelazna 51/53, Warszawa

## MEDIA:

 [www.jti.com](http://www.jti.com)  
 [linkedin.com/company/jti](https://www.linkedin.com/company/jti)  
 [facebook.com/JTicareers](https://www.facebook.com/JTicareers)

# At Marsh EBSC, we love foreign languages!



## A WORLD OF OPPORTUNITIES AWAITS!

[careers.mmc.com/global/en](https://careers.mmc.com/global/en)



### KIM JESTEŚMY

EBSC jako centrum udoskonaleń, przejęło wewnętrzne operacje oraz procesy od Marsh Europe. Dzięki temu brokerzy mogą w jeszcze większym stopniu skupiać się na potrzebach biznesowych klientów. W naszej codziennej pracy dbamy o efektywność, jakość oraz terminowość wykonywanych zadań. Naszymi głównymi obszarami pracy są zarządzanie polisami ubezpieczeniowymi, obsługa roszczeń, fakturowanie, zarządzanie danymi oraz inne, szeroko pojęte wsparcie administracyjne dla brokerów współpracującymi z międzynarodowymi korporacjami.

W EBSC pracuje obecnie ponad 200 osób o 9 narodowościach. Nasze plany są ambitne i zamierzamy nadal rozwijać się w iście start-upowym tempie! Kochamy języki obce – w sumie znamy ich 21. Wiemy, że przyjazna, bezpośrednia atmosfera w zespołach, w których każdy może liczyć na wsparcie innych jest kluczowa.

Jesteśmy zwycięzcami nagrody CEE Business Services Firm of the Year 2021!

Marsh EBSC składa się z kilku zespołów, dzięki którym nasi klienci mają zapewnioną kompleksową obsługę:

#### Placement & Client Onboarding

Zespół ten zajmuje się pierwszym etapem współpracy z klientem. Do jego obowiązków należy obsługa wszystkich zadań operacyjnych, takich jak: pomoc brokerom w porównaniu ofert ubezpieczycieli w celu wybrania najlepszej dla klienta opcji, a po podpisaniu umowy – tworzenie konta, przesyłanie i archiwizacja dokumentacji klienta.

#### Policy Servicing

Za każdym razem, gdy klient chce wprowadzić zmiany w zakresie umowy z Marsh lub odnowić swoją polisę, ten zespół dba o przygotowanie odpowiedniej dokumentacji. Zajmuje się również wystawianiem dowodów ubezpieczenia oraz tworzeniem różnorodnych raportów.

#### Claims

W momencie otrzymania przez Marsh zgłoszenia o szkodzie, zespół Claims przystępuje do pracy. Zbiera niezbędne informacje oraz weryfikuje zgłoszenie oraz szkodę, będąc w kontakcie z klientem i ubezpieczycielem.

#### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Tak naprawdę nie ma znaczenia, co studiujesz. Jeśli masz pomysły, pasje, kochasz języki, chcesz pracować w niezwykłej firmie ze wspierającymi managerami, w której ludzie szanują się nawzajem i która daje mnóstwo możliwości rozwoju zawodowego – to jest miejsce dla Ciebie!

#### POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

język angielski oraz duński, holenderski, francuski, niemiecki, włoski, norweski, hiszpański, szwedzki (wszystkie co najmniej na poziomie B2)

#### ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 ul. Prosta 68, Warszawa

### Fiduciary

Zespół ten wspiera obsługę polis klientów w zakresie procesów finansowych. Nasi koledzy zajmują się zadaniami operacyjnymi takimi jak fakturowanie oraz nadzór nad realizacją płatności.

### Support Teams

Zespoły Learning and Development, HR, Employer Branding i Process Efficiency Improvement sprawiają, że praca w EBSC przebiega sprawnie, a nasi pracownicy mają wszystkie narzędzia, których potrzebują do wykonywania swojej pracy!

Ale to nie wszystko! Staramy się, aby praca w EBSC odbywała się w przyjaznej, bezpośredniej atmosferze, w której takie hasła jak praca zespołowa, szacunek i wsparcie są czymś, czego doświadczamy codziennie.

### KOGO SZUKAMY

Niezależnie od tego, czy masz wieloletnie doświadczenie, czy dopiero zaczynasz swoją przygodę zawodową, możemy mieć dla Ciebie świetną ofertę! Poszukujemy osób, które chcą się rozwijać zawodowo, cenią pracę zespołową w przyjaznej atmosferze.

### DIVERSITY & INCLUSION

Marsh McLennan została ogłoszona (już drugi raz z rzędu!) przez FairyGodBoss najlepszą firmą dla kobiet w 2021 roku! Zostaliśmy również uznani za najlepszą firmę z branży finansowej dla kobiet i najlepszą firmę, której prezes wspiera różnorodność.

Dla nas różnorodność i inkluzywność to nie tylko słowa. Staramy się promować uniwersalne wartości i wspierać tych, którzy tego najbardziej potrzebują. Angażujemy się chętnie w projekty związane z równością płci, wsparciem środowiska LGBTQ+ oraz w te promujące wszelkie formy różnorodności. Celem jest stworzenie atmosfery, w której każdy współpracownik może wnieść do pracy „całego siebie”.

Każdemu pracownikowi oferujemy jeden dzień wolny na działania związane z wolontariatem i gorąco zachęcamy wszystkich do skorzystania z tej możliwości.

#### MEDIA:

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

 [linkedin.com/company/marsh-poland/](https://www.linkedin.com/company/marsh-poland/)

 [careers.mmc.com/global/en](https://careers.mmc.com/global/en)

Mazars, the smart choice.

**mazars**

[mazarscareers.com/pl](http://mazarscareers.com/pl)

### KIM JESTEŚMY?

Mazars jest międzynarodową, zintegrowaną firmą audytorsko-doradczą działającą w ponad 90 krajach na całym świecie. Korzystamy z doświadczenia ponad 42 000 specjalistów, pomagając różnej wielkości przedsiębiorstwom na każdym etapie ich rozwoju. W Polsce jesteśmy obecni od blisko 30 lat i zatrudniamy ponad 300 specjalistów w Warszawie i Krakowie, oferując polskim i międzynarodowym przedsiębiorstwom pełen zakres usług w dziedzinie audytu, outsourcingu księgowego i kadrowo-płacowego, podatków, konsultingu oraz doradztwa finansowego.

### RÓŻNORODNOŚĆ MAMY W GENACH

Jako międzynarodowe partnerstwo z lokalnymi korzeniami na całym świecie, jesteśmy – z natury – różnicowaną geograficznie organizacją, która rozwinęła się dzięki różnym narodowościom, językom i umiejętnościom. Dążymy do tego, aby być firmą otwartą na różnorodność, w której pracownicy mają poczucie przynależności i są dumni z miejsca pracy, a także mają realny wpływ na jego rozwój i mogą być, kim tylko zechcą. W ten sposób tworzymy firmę opartą na akceptacji i tolerancji, co stanowi wartość dodaną zarówno dla naszych pracowników, jak i klientów.

### KOGO SZUKAMY?

Naszą ofertę kierujemy zarówno do młodych, utalentowanych studentów, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy, jak również do osób posiadających doświadczenie zawodowe, poszukujących wyzwań na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. Doceniamy zdolności analityczne, umiejętność pracy zespołowej, a przede wszystkim chęć rozwoju w branży finansowej. Kandydat powinien być absolwentem bądź studentem IV/V roku na kierunkach: finanse i rachunkowość, ekonomia bądź prawo, a z uwagi na fakt, że działamy globalnie i często wymieniamy się wiedzą z kolegami z całego świata, znajomość języka angielskiego to u nas „must have”.

### WYBIERZ ZESPÓŁ DLA SIEBIE:

- Audyt,
- Doradztwo finansowe,
- Doradztwo podatkowe,
- Outsourcing (Księgowość, Kadry i płace),
- Konsulting,
- Wsparcie biznesu (Marketing, HR, Administracja, IT).

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 [rekrutacja@mazars.pl](mailto:rekrutacja@mazars.pl)

### SIEDZIBA GŁÓWNA:

 ul. Piękna 18, Warszawa

### MEDIA:

 [mazarscareers.com/pl](http://mazarscareers.com/pl)

 [linkedin.com/company/mazars-in-poland](https://www.linkedin.com/company/mazars-in-poland)

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

### PROCES REKRUTACJI

Etap 1: Analiza i selekcja przesłanych CV

Etap 2: Krótka rozmowa efoniczna z rekruterem

Etap 3: Spotkanie rekrutacyjne

Spotykasz się w biurze lub na rozmowie online z pracownikiem Działu HR. W zależności od rekrutacji w spotkaniu może dodatkowo wziąć udział manager działu. Na tym etapie sprawdzamy podstawowe umiejętności, wiedzę merytoryczną oraz poziom języka angielskiego.

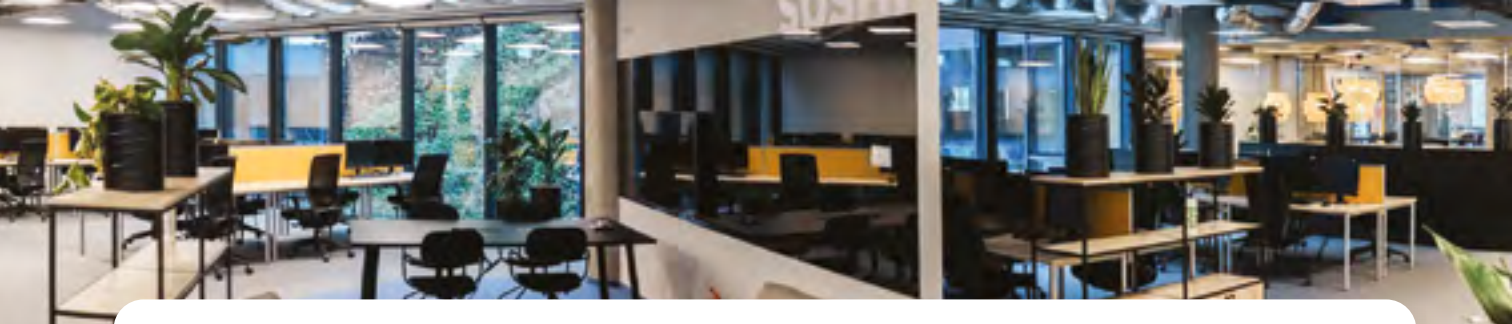
Etap 4: Informacja zwrotna

Jeśli na naszej stronie internetowej nie znalazłeś oferty dla siebie, a interesuje Cię praca w naszej firmie, wypełnij i wyślij formularz aplikacji spontanicznej. Z pewnością warto – nic nie tracisz, a możesz tylko zyskać, bo na pewno rozważymy Twoją kandydaturę!

### BENEFITY:

- Prywatna opieka medyczna dla pracowników i ich rodzin w grupie Enel-Med,
- Ubezpieczenie na życie i PPK,
- Pakiet kafeteryjny MyBenefit,
- Karta Multisport,
- Program Mazars Mobility umożliwiający pracę w biurach Mazars na całym świecie,
- Wsparcie w procesie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych (m.in. biegłego rewidenta),
- Program mentoringowy,
- Nowoczesne platformy e-learningowe, szeroka baza szkoleń merytorycznych oraz z zakresu umiejętności technicznych i miękkich,
- System nagród za polecenia pracownicze,
- Elastyczne godziny pracy, opcja pracy zdalnej.





## JOIN US AND WORK WITH THE BEST!

[www.metro-services.pl](http://www.metro-services.pl)

**METRO**  
**SERVICES**

Jesteśmy METRO SERVICES Poland i należymy do organizacji Global Business Services (GBS). Organizacje tego typu zapewniają scentralizowaną, specjalistyczną obsługę wybranych procesów operacyjnych dla organizacji macierzystej. Ze swojej siedziby w Szczecinie zapewniamy wsparcie w zakresie finansów i księgowości dla firmy METRO, składającej się z sieci handlowych METRO/Makro Cash & Carry w Europie i Azji.

Naszym celem jest zwiększenie wydajności i zapewnienie standaryzacji procesów księgowych w METRO. Dzięki blisko dziesięcioletniemu doświadczeniu staliśmy się Accounting Centre of Excellence – partnerem w zakresie rozwiązań finansowych dla biznesu i naszych klientów. Pracujemy z nowoczesnymi narzędziami i automatyzacjami, starając się dostarczać rozwiązania, które tworzą wartość i są efektywne. Pracujemy w międzynarodowych zespołach, a nasza różnorodność jest naszą dumą.

### KOGO SZUKAMY?

Szukamy najzdolniejszych osób chcących rozwijać się w obszarze księgowości. Zatrudniamy kandydatów w pełnym spektrum – od juniora do team leadera. Uczymy się od siebie nawzajem, by wspólnie tworzyć przyszłość tu i teraz. Chcemy polegać na Twojej wiedzy i doświadczeniu, bo wierzymy, że razem z Tobą będziemy osiągać sukcesy i tworzyć najlepsze rozwiązania dla naszych klientów.

### REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- AR – księga należności (11 zespołów);
- GA – księga główna (6 zespołów);
- strategiczne projekty o zasięgu lokalnym i globalnym.

### RODZAJ ZATRUDNIENIA:

umowa o pracę, pełny etat

### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

ekonomia, finanse i rachunkowość

### POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

angielski

### LOKALIZACJA:

Szczecin

### BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- dofinansowane szkolenia zewnętrzne i kursy językowe wybrane przez Ciebie,
- wsparcie finansowe kursów i egzaminów ACCA,
- darmowy dostęp do platformy Udemy,
- prywatna opieka medyczna,
- wczasy pod gruszą, czyli zwrot części środków, jakie wydasz na wakacje,
- dofinansowana karta sportowa,
- imprezy zespołowe i firmowe, tj. integracje online czy Christmas Costume Party.

### ADRES SIEDZIBY FIRMY:


 Posejdon Center,  
Plac Brama Portowa 1, Szczecin

### KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 [rekrutacja@metro-services.pl](mailto:rekrutacja@metro-services.pl)

### MEDIA:

 [www.metro-services.pl](http://www.metro-services.pl)

 [linkedin.com/company/metro-services-pl-sp-z-o-o-](https://www.linkedin.com/company/metro-services-pl-sp-z-o-o-)

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

### ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

W okresie letnim otwieramy dla studiujących możliwość wakacyjnych praktyk w gronie eksperckim i z radością zatrudniamy najbardziej wyróżniające się osoby.

### DLACZEGO WARTO U NAS PRACOWAĆ?

Jako organizacja zapewniamy wiele możliwości rozwoju, a jako część grupy METRO jesteśmy stabilnym pracodawcą. Świadczy o tym m.in. fakt, że jako pierwsi w Szczecinie możemy poszczycić się mianem „ACCA Approved Employer”, a od Pulsu Biznesu otrzymujemy regularnie tytuł Gazeli Biznesu, będąc tym samym w gronie najdynamiczniej rozwijających się firm. To prawda, nie stoimy w miejscu. Właśnie otworzyliśmy nowoczesne, ekologiczne biuro w centrum miasta.

Jeśli cenisz sobie swobodę w pracy, a marynarka i obcasy to nie do końca Twój outfit, METRO SERVICES to idealne miejsce dla Ciebie. To u nas wykorzystasz swoją wiedzę, doświadczenie i języki obce, poznasz ludzi z całego świata i samodzielnie wybierzesz kierunek rozwoju!

Zatrudniamy ponad 350 pasjonatów i specjalistów w obszarze księgowości, mówimy w 19 językach, składamy się z 21 narodowości, obsługujemy 25 krajów i stale się rozwijamy.

Dołącz do nas i pracuj z najlepszymi!

## NATWEST GROUP POLSKA

jobs.natwestgroup.com

NatWest Group Polska jest strategiczną częścią jednej z największych instytucji finansowych w Wielkiej Brytanii. W skład NatWest Group wchodzi takie marki jak NatWest Bank, Royal Bank of Scotland, Ulster Bank czy Coutts, z którego usług korzysta brytyjska rodzina królewska. Grupa NatWest oferuje szeroką gamę produktów i usług skierowanych do klientów indywidualnych, korporacyjnych oraz instytucjonalnych. Historia grupy sięga prawie 300 lat wstecz, kiedy to powstały pierwsze marki z rodziny NatWest Group. W latach 60-tych ubiegłego wieku NatWest dał się poznać jako lider innowacji i pomysłowych rozwiązań odpowiadających na potrzeby swoich klientów. NatWest był również jednym z głównych inicjatorów rozwoju sieci bankomatów oraz wprowadził karty debetowe Switch w latach 80-tych. Dzisiaj NatWest wciąż udoskonala swoją ofertę – jako jeden z pierwszych banków wprowadziliśmy uwierzytelnianie za pomocą linii papilarnych.

NatWest Group w Polsce to blisko 1500 osób. Od ponad 15 lat regularnie dbamy o bezpieczeństwo banku i jego klientów, dostarczając analizy danych niezbędnych do podejmowania właściwych decyzji, niezależnie od tego, czy dotyczą one nawiązywania nowych relacji z klientem, monitorowania transakcji i przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy, tworzenia raportów finansowych dla zarządu banku i regulatorów, czy cyberbezpieczeństwa.

NatWest w Polsce nieustannie rozwija kompetencje swoich pracowników oraz zakres swojej działalności, dzięki czemu obecnie nasz zespół to również specjaliści i specjalistki w dziedzinach ryzyka, modelowania statystycznego i nowych technologii.

Szacunek wobec różnorodności naszych klientów i pracowników jest dla nas równie istotny co poszanowanie i wsparcie lokalnych społeczności i mniejszości.



### KOGO SZUKAMY?

W naszej firmie skupiamy się na pracy zespołowej. Poszukujemy osób stawiających na rozwój i chcących wprowadzania innowacji w nasze życie.

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 w języku angielskim.

### PROCES REKRUTACJI

Jest bardzo prosty, wystarczy złożyć aplikację online na naszej stronie internetowej: [jobs.natwestgroup.com/pages/warsaw](https://jobs.natwestgroup.com/pages/warsaw)

Nie znalazłeś/aś interesującej Cię oferty? Daj znać, że chcesz z nami pracować! Dołącz do naszej Sieci Talentów, którą możesz znaleźć na naszej stronie z ofertami pracy pod linkiem „Register your CV”.

Skontaktujemy się z Tobą, gdy tylko adekwatna dla Ciebie rola będzie dostępna.

Kolejne kroki:

- Rozmowa efoniczna – zadzwonimy do Ciebie, żeby porozmawiać o Twojej motywacji i 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 rozmowach kwalifikacyjnych wspólnie podejmiemy decyzję odnośnie do pracy w naszej organizacji.

### DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Finance,
- HR,
- Technology,
- Data & Analytics,
- Financial Crime Compliance.

### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Bankowość,
- Finanse i rachunkowość,
- Informatyka,
- Matematyka,
- Ekonomia,
- Quantitative methods.

### POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

- angielski.

### ADRES SIEDZIBY:

 NatWest Group w Polsce  
ul. Itzecka 26, bud. E, Warszawa

### MEDIA:

 [jobs.natwestgroup.com](https://jobs.natwestgroup.com)

 [linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank](https://linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank)

## BE AT THE CORE OF OUR TRANSFORMATION AND PURPOSE



[careers.philips.com/professional/global/en/lodz-jobs](https://careers.philips.com/professional/global/en/lodz-jobs)

### KIM JESTEŚMY?

Royal Philips jest globalnym liderem w dziedzinie technologii dla sektora ochrony zdrowia. W ciągu minionych dziesięciu lat skupiliśmy swoją działalność na opracowywaniu rozwiązań dla tej branży.

Nasz cel to poprawa zdrowia i jakości życia ludzi przez udostępnienie im istotnych innowacji.

Nasza misja to poprawa poziomu życia 2,5 miliarda ludzi do 2030 roku. Nasze wysiłki koncentrujemy na realnych potrzebach i pragniemy, aby dzięki naszym rozwiązaniom systemy opieki zdrowotnej mogły osiągać swoje cztery najważniejsze cele, jakimi są większe zadowolenie pacjentów z jakości opieki zdrowotnej, poprawa wyników leczenia, obniżenie kosztów opieki oraz zapewnienie lepszych warunków pracy personelowi medycznemu.

Philips jest obecny w Polsce od ponad 100 lat. Uruchomiona w latach 20 zeszłego stulecia fabryka Philips w Warszawie była pierwszym zakładem produkcyjnym firmy otwartym poza Holandią.

Royal Philips jest obecny w Polsce również jako Global Business Services EMEA Hub w Łodzi, gdzie centralizujemy procesy biznesowe. Koncentrujemy się na współpracy pomiędzy działami, co ma prowadzić do uproszczenia operacji i poprawie zadowolenia naszych klientów. Nasz łódzki zespół liczy ponad 1800 osób i posługuje się 30 językami. Wspieramy operacje w ponad 50 krajach świata. Rozumiemy znaczenie inclusion & diversity. Dołącz do nas i Be yourself at Philips.

### REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Łańcuch dostaw,
- Obsługa klienta,
- Zakupy,
- Operacje finansowe,
- HR,
- Doskonalenie procesów biznesowych.

### PREFEROWANE JĘZYKI OBCE:

- angielski (obowiązkowy),
- niemiecki,
- francuski,
- holenderski,
- języki skandynawskie,
- hiszpański,
- portugalski,
- włoski,
- rumuński.

### ADRES:

 Al. Marszałka J. Piłsudskiego 88, Łódź

### MEDIA:

 [careers.philips.com/professional/global/en/lodz-jobs](https://careers.philips.com/professional/global/en/lodz-jobs)

 [linkedin.com/company/philips-polska/](https://linkedin.com/company/philips-polska/)

 [facebook.com/Philips](https://facebook.com/Philips)

 [instagram.com/philips](https://instagram.com/philips)

 [twitter.com/LifeAtPhilips](https://twitter.com/LifeAtPhilips)

### STAŻE I PRAKTYKI:

Szukasz pierwszego doświadczenia w międzynarodowym środowisku? Studentom i tegorocznym absolwentom proponujemy 6 miesięczne praktyki w niepełnym wymiarze godzin oraz 12 miesięczne staże na pełen etat.

### BENEFITY:

- Roczny bonus finansowy,
- Ubezpieczenie NNW,
- Możliwość dołączenia do ubezpieczenia grupowego na życie,
- Prywatna opieka medyczna,
- Karta Sportowa,
- Szkolenia indywidualne i grupowe (w tym podnoszenie kompetencji językowych),
- Dostęp do sklepu pracowniczego,
- Dodatek za polecenie kandydata do pracy,
- Dodatek językowy.

### PROCES REKRUTACYJNY:

Proces rekrutacji do naszego Centrum, w zależności od stanowiska, składa się z następujących kroków:

1. Weryfikacja CV w relacji do poszukiwanych kompetencji.
2. Wstępna rozmowa telefoniczna z rekruterem.
3. Jedno lub dwa spotkania rekrutacyjne przeprowadzone poprzez aplikację Teams.



## UPSKILL YOURSELF – USE THE OPPORTUNITY TO GROW

[pwc.pl/kariera](https://pwc.pl/kariera)



### JAKO WIODĄCA GLOBALNA ORGANIZACJA ŚWIADCZYMY PROFESJONALNE USŁUGI DORADCZE

W PwC naszym celem jest budowanie społecznego zaufania i rozwiązywanie kluczowych problemów.

Jesteśmy siecią firm działającą w 155 krajach. Zatrudniamy ponad 284 tys. osób, które dostarczają naszym klientom najwyższej jakości usługi w zakresie doradztwa biznesowego, technologicznego, podatkowo-prawnego oraz audytu.

### KTO TWORZY NASZĄ ORGANIZACJĘ?

PwC to przede wszystkim ludzie – obecnie w Polsce zatrudniamy ponad 6000 osób, w tym 1000 osób w obszarze technologii. Wierzymy w siłę pracy zespołowej oraz różnorodnych umiejętności, dlatego zatrudniamy najlepszych ekspertów na rynku.

### KOGO SZUKAMY?

Naszym zdaniem talent jest niezależny od płci, rasy, narodowości, poziomu sprawności czy wieku, dlatego dążymy do zapewnienia naszym pracownikom różnorodnego i zintegrowanego środowiska pracy, w którym każdy będzie mógł wykorzystać swój potencjał. Przez cały rok prowadzimy rekrutacje do obszarów: audyt, doradztwo biznesowe – consulting, prawo i podatki oraz technologia.

### JAK WYGLĄDA REKRUTACJA?

1. Aplikacja przez stronę [pwc.pl/kariera](https://pwc.pl/kariera).
2. Game-based Assessment dla studentów i absolwentów.
3. Weryfikacja języka angielskiego w formie wideo.
4. Assessment Center / rozmowa kwalifikacyjna.

### CO ZYSKASZ, KIEDY DO NAS DOŁĄCZYSZ?

Zależy nam, aby PwC było czymś więcej niż tylko miejscem pracy. Poza przyjaznymi biurami w całej Polsce i możliwością pracy hybrydowej, pracą z różnorodnymi klientami z wielu branż, staramy się stale podnosić kompetencje i kwalifikacje naszych pracowników.

### NASZE BIURA:

Warszawa, Wrocław, Łódź, Poznań, Gdańsk, Kraków i Katowice.

Financial Crime Unit w Gdańsku, dwa Centrum Usług Wspólnych w Katowicach i Opolu oraz oddział PwC IT Services w Lublinie.

### MEDIA:



[pwc.pl/kariera](https://pwc.pl/kariera)



[linkedin.com/company/pwc-polska](https://linkedin.com/company/pwc-polska)



[facebook.com/PwC.Polska](https://facebook.com/PwC.Polska)



[instagram.com/pwcpolska/](https://instagram.com/pwcpolska/)



[twitter.com/PwCPolska](https://twitter.com/PwCPolska)



[youtube.com/PwCPolska](https://youtube.com/PwCPolska)



[tiktok.com/@pwcpolska](https://tiktok.com/@pwcpolska)

Stworzyliśmy program BeWell@PwC, w którym zapewniamy wsparcie zdrowia psychicznego oraz fizycznego, jak również szereg wartościowych benefitów. Dodatkowo – pielęgnujemy różnorodność, dzięki strategii Diversity & Inclusion.

### REALIZOWANE PROJEKTY:

PwC for Women – strona dla wszystkich kobiet PwC i nie tylko, w ramach akcji zaprosiliśmy na spotkania m.in. Waris Dirie, Dorotę Wellman i Martynę Wojciechowską.

Parents@PwC – wszystko, co trzeba wiedzieć, udając się na urlop macierzyński/tacierzyński lub z niego wracając. Organizujemy także wydarzenia dedykowane dla rodziców i ich dzieci.

PwC Shine – polska sekcja międzynarodowej społeczności osób LGBT+ w PwC.

DisAbility@PwC – kompleksowy przewodnik dla pracowników i działów administracyjnych w zakresie procedur oraz potrzeb i wymagań osób z niepełnosprawnościami w PwC.

### ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE PwC:

Pracując w PwC masz również wpływ na otaczającą nas rzeczywistość. Koncentrujemy się na edukacji, budowaniu potencjału organizacji pozarządowych oraz wspieraniu przedsiębiorstw i innowacji społecznych.

W FY21 w Polsce wsparliśmy:

- 56 NGOs & Przedsiębiorstw Społecznych,
- 3409 Beneficjentów.

Budujemy zaufanie i rozwiązujemy kluczowe problemy społeczne:

- Przeprowadziliśmy audyt pro bono dla NGOs o łącznej wartości ponad 1 mln zł,
- Przeznaczyliśmy 530 179 zł na cele społeczne,
- Zrealizowaliśmy 13 z 24 projektów Social Impact.



**ROCKWOOL Global Business Service Center (RGSB)** jest centrum kompetencyjnym w grupie ROCKWOOL i zajmuje się świadczeniem usług z zakresu księgowości, finansów, IT, zakupów, inżynierii produkcyjnej i digital marketingu.

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. Od 1937 roku grupa ROCKWOOL cały czas się rozwija i w tej chwili posiada 46 fabryk zlokalizowanych na całym świecie oraz zatrudnia ponad 11 tys. utalentowanych pracowników. Na rynku polskim ROCKWOOL działa od ponad 20 lat i niemal od samego początku konsekwentnie wspiera inicjatywy zaangażowane społecznie. Społeczna odpowiedzialność to dla nas przede wszystkim budowanie zaufania. Nasze zachowanie biznesowe jest warunkowane przez nasze podstawowe wartości: ambicję, uczciwość, odpowiedzialność i efektywność.


W ROCKWOOL Global Business Services (RGSB) jesteśmy zespołem kompetentnych, otwartych i pełnych entuzjazmu pracowników. Naszym atutem jest to, że wspieramy grupę ROCKWOOL w kompleksowy sposób. W naszych zespołach księgowo-finansowych (dział zobowiązań, należności, dział danych podstawowych, płatności, księgi głównej, banking i treasury, kontroling oraz VAT) mamy możliwość rozwijania się zarówno pionowo, od stanowiska stażysty, poprzez młodsze księgowego, specjalisty do starszego księgowego oraz stanowisk managerskich, jak i poziomo, poznając różne procesy czy obejmując różne funkcje równoległe. Nasza praca to nie tylko liczby, ale 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 się po prostu dużo dzieje!

## KOGO SZUKAMY?

Jeśli chciałbyś dołączyć do naszego fantastycznego zespołu oraz wspólnie z nami mieć realny wpływ na rozwój firmy i charakteryzujesz się:

- proaktywnością w inicjowaniu działań i wychodzeniu poza stereotypy, zgłaszaniu pomysłów w celu ciągłego doskonalenia i usprawniania procesów,
- otwartym umysłem i pozytywnym podejściem do nowych sposobów myślenia i działania,

## ADRES FIRMY:

 ROCKWOOL Global Business Service Center (RGSB)  
ul. Wierzbęćce 1B, Poznań

- elastycznością w działaniu,
- chęcią przyjęcia odpowiedzialności za podejmowane decyzje,
- pokorą i skromnością,
- oraz poczuciem humoru

...to jesteście bardzo mile widziani.

## PROCES REKRUTACJI

Nasz proces rekrutacyjny, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków:

1. Weryfikacja CV.
2. Rozmowa z zespołem HR oraz osobą zatrudniającą.
3. Test psychologiczny oraz test na rozwiązywanie problemów.

## PLANY REKRUTACYJNE

Od początku istnienia centrum (od września 2016 roku) zatrudniliśmy ponad 350 pracowników do naszych działów finansowych: zobowiązań, należności i windykacji, danych podstawowych, procesów płatności, księgi głównej, kontrolingu, a także do działów technologicznych, zakupów, IT oraz HR. Cały czas rośniemy i szukamy osób, które pomogą nam wspólnie rozwijać centrum.

Szukamy osób ze znajomością języków obcych (językiem komunikacji w centrum jest angielski), a drugi język jest mile widziany lub wykorzystywany na co dzień w kontaktach z klientami naszego centrum (niemiecki, francuski, holenderski, duński, szwedzki i wiele innych).

Preferowane kierunki to: Ekonomia, Rachunkowość, Analiza Matematyczna, Księgowość, Informatyka, filologie językowe i inne.

## DIVERSITY & INCLUSION

Jesteśmy dumni, że jako firma w swoich działaniach dbamy o każdego naszego pracownika i kandydata. Dla nas po prostu liczą się ludzie – ich opinie, ich samopoczucie i pozytywne nastawienie. Zatrudniamy pracowników z wielu krajów, a językiem naszej codziennej komunikacji jest język angielski. Otwieramy drzwi dla młodych osób, które dopiero wkraczają na rynek pracy, oferując im staże, podczas których zdobywają wiedzę merytoryczną i biznesową. Role managerskie w naszej firmie piastują zarówno kobiety, jak i mężczyźni, co ma swoje odzwierciedlenie w proporcji ogółu zatrudnionych kobiet i mężczyzn w naszej poznańskiej spółce.



## DOŁĄCZ DO EKSPERTÓW I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ

[www.statestreet.com/pl](http://www.statestreet.com/pl)

### ROZWAŻASZ KARIERĘ W FINANSACH LUB NOWYCH TECHNOLOGIACH? LUBISZ MIEĆ WYBÓR MIĘDZY RÓŻNYMI ŚCIEŻKAMI KARIERY?

Dołącz do ekspertów z obszarów rynków kapitałowych, analizy ryzyka, administracji funduszy, zarządzania inwestycjami oraz nowych technologii w finansach – to wachlarz możliwości, które czekają na Ciebie w State Street Bank.

### ROZWIJAJ SWOJĄ KARIERĘ I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ RAZEM Z NAMÍ

State Street Bank to światowy lider wśród dostawców usług finansowych i technologii dla klientów instytucjonalnych – funduszy inwestycyjnych, emerytalnych, firm ubezpieczeniowych i instytucji publicznych. Zostaliśmy wyróżnieni Forbes Poland's Best Employers 2021, więc chyba warto dołączyć właśnie do nas?

#### 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: księgowości, rynków kapitałowych, zarządzania inwestycjami, obsługi pełnego cyklu życia funduszy, w tym funduszy hedgingowych,
- ekspertów w obszarach takich jak: IT, marketing, obsługa prawna, HR.

Główne wymagania to biegła znajomość języka angielskiego oraz zdolności analityczne. Mile widziana jest znajomość języków obcych takich jak: język niemiecki, język włoski i język francuski.

Aplikuj #Gdańsk #Kraków

# STATE STREET®

### STATE STREET BANK A RÓŻNORODNOŚĆ

State Street Bank w Polsce i na świecie jest pracodawcą wyróżnianym za swoją działalność na rzecz różnorodności wśród pracowników i lokalnych społeczności. Zapewniamy równy dostęp do benefitów wszystkim pracownikom oraz ich rodzinom i partnerom, również tej samej płci. Oprócz edukowania i wspierania pracowników angażujemy się również w aktywizację zawodową grup wykluczonych poprzez współpracę z fundacjami, wolontariat pracowniczy, programy podnoszące kompetencje.

Angażujemy się również w kampanie społeczne. We współpracy z Wysokimi Obcasami realizujemy projekt „Nieustraszona w Pracy”, inspirowany ufundowaną przez State Street Global Advisors rzeźbą Fearless Girl autorstwa Kristen Visbal. Wierzymy, że w każdej kobiecie (osobie) kryje się „Nieustraszona” – czasem tylko potrzebuje zachęty, by zabrać głos. Mamy nadzieję, że tegoroczna kampania, badanie i akademia podnosząca kompetencje będą doskonałą inspiracją do działania.

#### WYBIERZ, CO DLA CIEBIE WAŻNE:

- praca w centrum świata finansów,
- platformy szkoleniowe oparte na AI i ciągły rozwój,
- praca zdalna, karta sportowa,
- prywatna opieka medyczna,
- wolontariat na rzecz środowiska lub spraw społecznych.

#### ADRESY:



ul. Podgórska 36, Kraków



al. Grunwaldzka 409, Gdańsk

#### MEDIA:



[www.statestreet.com/pl](http://www.statestreet.com/pl)



[facebook.com/StateStreetBankPolska](https://facebook.com/StateStreetBankPolska)

We're more  
than ourselves.



## VALUES. VIEWS. VISIONS. WE'D LIKE TO HEAR YOURS.



### 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 zadań jest bardzo szeroka: od finansów, analiz i operacji, poprzez prawo, obszar IT, aż po 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 także do ciągłego rozwoju, oferując atrakcyjne ścieżki kariery w ramach naszej organizacji.

### KOGO SZUKAMY?

Na staże i do pracy w naszych biurach w Krakowie i we Wrocławiu zapraszamy zarówno studentów, jak i absolwentów różnych kierunków studiów – w zależności od stanowiska, najczęściej do działów: Finance, Treasury, Risk, Operations, IT, Project Management, Legal, HR, Research, Internal Audit. W UBS oferty pracy i staży pojawiają się przez cały rok.

### BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- prywatna opieka medyczna;
- ubezpieczenie zdrowotne i na życie;
- szkolenia i konferencje;
- karta sportowa;
- możliwość pracy hybrydowej;
- możliwość udziału w działaniach wolontaryjnych;
- możliwość skorzystania z dodatkowych dni wolnych w razie choroby;
- dostęp do kafeтерии z szerokim wyborem benefitów dla pracowników;
- płatny program referowania kandydatów do pracy;
- możliwość wykupu akcji UBS;
- nowoczesne, ekologiczne przestrzenie biurowe w centrum miasta z rowerowymi parkingami i miejscami do ładowania pojazdów elektrycznych.

### JĘZYKI:

Obok języka angielskiego, który jest podstawowym językiem komunikacji (wymagana znajomość na poziomie min. B2), pracownicy UBS mówią w ponad 150 językach, stąd znajomość dodatkowych języków jak niemiecki, hiszpański, włoski czy francuski jest dodatkowym atutem.

### SIEDZIBY FIRMY:



al. Pokoju 18A, Kraków



ul. Czerwone Maki 84, Kraków



ul. Piotra Skargi 1, Wrocław

### MEDIA:



[ubs.com/polandcareers](https://ubs.com/polandcareers)



[linkedin.com/company/ubs](https://linkedin.com/company/ubs)



[facebook.com/ubscareers](https://facebook.com/ubscareers)



[instagram.com/ubscareers](https://instagram.com/ubscareers)

### JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacji rozpoczyna się od aplikacji online. Dla kandydatów spełniających kluczowe wymagania, następnym krokiem będzie rozmowa efoniczna z naszym rekruterem. Ostatni etap to najczęściej spotkanie z menadżerem i/lub rekruterem. Po pomyślnym przejściu poszczególnych etapów rekrutacji składana jest oferta zatrudnienia. Obecnie cały proces rekrutacji odbywa się zdalnie.

### DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION

Różnorodność w środowisku pracy oraz inkluzywna kultura organizacji są dla nas kluczem do długofalowego rozwoju. W UBS koncentrujemy się między innymi na różnorodności płci, pochodzenia etnicznego, LGBTQ+, niepełnosprawności i zdrowia psychicznego. Regularnie uczestniczymy w wydarzeniach i konferencjach poruszających tematy DE&I. Dołączyliśmy także do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności, w ramach którego wspieramy działania na rzecz otwartości i niwelowania wszelkiej dyskryminacji. A wszystko po to, by nasza firma była jak najlepszym miejscem pracy dla każdego.

## DBAMY O PRAWIDŁOWE FUNKCJONOWANIE I BEZPIECZNY ROZWÓJ RYNKU FINANSOWEGO

[www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl)

**UKNF**

URZĄD  
KOMISJI  
NADZORU  
FINANSOWEGO

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.

Zadaniem 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 rozstrzygania 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 – **KNF 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 KNF oraz na portalach z ogłoszeniami, np. [pracuj.pl](http://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.

### BENEFITY:

- opieka medyczna;
- karta sportowa;
- Kafeteria MyBenefit;
- dofinansowanie do wypoczynku;
- szeroki wachlarz szkoleń indywidualnych i grupowych;
- ubezpieczenie grupowe;
- Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

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.

Opowiemy Ci także o stanowisku, na które aplikujesz i o firmie. Podczas tego lub kolejnego spotkania poznasz bezpośredniego przełożonego.

4. W zależności od stanowiska na jakie aplikujesz możemy poprosić Cię o wypełnienie testu kompetencji, bądź 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, dotrzymywanie zobowiązań oraz wysokie standardy działania.

### ADRES:

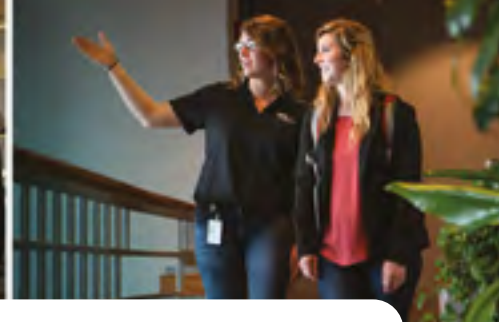
 Urząd Komisji Nadzoru Finansowego  
ul. Piękna 20, Warszawa

### MEDIA:

 [www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl)

 [facebook.com/KomisjaNadzoruFinansowego](https://facebook.com/KomisjaNadzoruFinansowego)





## WE SPEAK THE LANGUAGES OF BUSINESS

[www.jobs-ups.pl](http://www.jobs-ups.pl)



UPS Global Business Services powstał w 2011 roku w celu optymalizacji procesów biznesowych, które umożliwiają rozwój całego UPS. Jest to możliwe dzięki wykwalifikowanym pracownikom, wykorzystywaniu zaawansowanej technologii i zapewnianiu oszczędności dla całej organizacji.

W Polsce Globalne Centrum Usług Biznesowych UPS powstało we Wrocławiu, w Łodzi i w Warszawie. Świadczymy usługi na rzecz spółek UPS na całym świecie. UPS codziennie globalnie dostarcza ponad 20 milionów paczek. Operacja wymaga wsparcia administracji, którą stanowią między innymi my – GBSersi. W ponad 40 działach pracują specjaliści, analitycy i administratorzy z zakresu księgowości, wsparcia sprzedaży, administracji marketingowej, podatku celnego, logistyki, obsługi klienta i wielu innych. W naszych nowoczesnych biurach zlokalizowanych w centrach trzech pięknych polskich miast spotyka się codziennie ponad 1400 pracowników o różnicowanym doświadczeniu, wykształceniu oraz umiejętnościach.

Jako globalna firma prowadząca działalność w ponad 220 krajach, zdajemy sobie sprawę z otaczającej nas różnorodności. Ta świadomość pomaga nam dostarczać innowacyjne rozwiązania naszym klientom. Od zasobów biznesowych po rozwój przywództwa kobiet – zachęcamy i wspieramy wszystkich naszych pracowników, aby spotykali się i łącząc ich pasję dążyli do celów. UPS przestrzega zasad uczciwego traktowania osób oraz rekrutacji, selekcji, szkolenia, promocji i wynagradzania w oparciu o uzyskiwane wyniki, doświadczenie i inne kryteria powiązane z pracą. Nie dyskryminujemy żadnego kandydata ze względu na wiek, rasę, religię, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

### BENEFITY:

- prywatna opieka medyczna,
- dofinansowanie do karty Multisport,
- ubezpieczenie na życie,
- plan emerytalny PPE,
- specjalny program wdrożeniowy dla nowych pracowników,
- możliwość skorzystania z biblioteki, pracowniczej oraz wypożyczalni gier planszowych,
- miła i przyjazna atmosfera pracy oraz możliwość udziału w wielu organizacjach wewnątrzfirmowych (np. komitet wolontariacki, sportowy itp.).

### POSZUKUJEMY KANDYDATÓW M.IN. NA PONIŻSZE STANOWISKA:

- Administrator ds. Księgowości,
- Administrator ds. Wsparcia Klienta,
- Administrator w Dziale Agencji Celnej,
- Pracownik Działu Obsługi Klienta,
- Analityk ds. Wsparcia Sprzedaży,
- Młodszy Specjalista ds. Planowania Sprzedaży,
- Specjalista ds. Wdrażania Rozwiązań Biznesowych.

Od naszych kandydatów nie oczekujemy doświadczenia. Ważne są dla nas chęć rozwoju i otwartość na nowe wyzwania. Dzięki szkoleniom, wsparciu współpracowników i przełożonych oraz otwartej atmosferze współpracy, nasi pracownicy w krótkim czasie stają się prawdziwymi specjalistami.

### KOGO SZUKAMY?

Prowadzimy procesy rekrutacji do działów z obszaru księgowości, podatku celnego, obsługi klienta, wsparcia sprzedaży i wielu innych. Oferujemy różne poziomy stanowisk – od juniorskich po specjalistyczne. Szukamy kandydatów mówiących w najpopularniejszych językach europejskich, jak niemiecki, francuski, włoski, niderlandzki, hiszpański, ale posiadamy także stanowiska dla osób znających języki niszowe: norweski, węgierski, rumuński, fiński.

Szukamy kandydatów otwartych, chętnych do nauki, ciekawych branży logistycznej i zachodzących w niej procesów. Oferujemy ciekawe wyzwania zawodowe, przyjazną atmosferę pracy i szereg udogodnień, nie tylko na czas pandemii.

### JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Cały proces rekrutacji prowadzimy zdalnie:

- Wysyłasz do nas swoje CV na adres [rekrutacja@wroclaw.ups.com](mailto:rekrutacja@wroclaw.ups.com), [rekrutacjalodz@ups.com](mailto:rekrutacjalodz@ups.com) lub poprzez portale z pracą;
- Rozmawiamy krótko przez telefon, by poznać Twoje podstawowe kompetencje – wybranych kandydatów zapraszamy do kolejnego etapu rekrutacji;
- Organizujemy zdalną rozmowę rekrutacyjną z przedstawicielem HR i z działem, który Cię zainteresował;
- Informujemy Cię o naszej decyzji.

### ADRESY:



ul. Gen. J. Bema 2, Wrocław



ul. Wólczańska 178, Łódź



ul. I. Prądyńskiego 1/3, Warszawa

### MEDIA:



[instagram.com/upsjobs\\_pl](https://www.instagram.com/upsjobs_pl)



[facebook.com/UPSjobs.Poland](https://www.facebook.com/UPSjobs.Poland)



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



## ZURICH INSURANCE COMPANY LTD

[www.zurich.com](http://www.zurich.com)

[www.zurich.com/careers](http://www.zurich.com/careers)



Zurich Insurance Group to jedna z czołowych grup ubezpieczeniowych na świecie, obsługująca klientów w 210 państwach i terytoriach. Zatrudniamy około 55 000 pracowników globalnie i aspirujemy do uzyskania tytułu najlepszego ubezpieczyciela.

W marcu 2016 roku założyliśmy centrum usług wspólnych w Krakowie, obsługujące ponad 200 jednostek biznesowych w ramach Zurich Group. Obecnie zatrudniamy 290 specjalistów różnego szczebla, którzy wspierają działania firmy na całym świecie, dostarczając najwyższej jakości usługi w obszarze finansów i audytu, IT, a także wsparcia globalnych systemów HR i FI.

### DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

Nasi krakowscy wolontariusze, wraz ze szwajcarską fundacją Z Zurich Foundation, oferują swoją pomoc lokalnej społeczności. Jednym z naszych sztandarowych projektów jest wsparcie dla Centrum Praw Kobiet, które otrzymało od fundacji 5-letnią dotację na utworzenie krakowskiego oddziału centrum pomocy dla kobiet i ich dzieci będących ofiarami przemocy domowej; zapewniając doradztwo, usługi w zakresie zdrowia psychicznego, a także porady prawne i zawodowe.

Współpracujemy również z fundacją Siódmy Zmysł, która pomaga cieszyć się życiem osobom z niepełnosprawnością wzrokową, a także fundacją Mimo Wszystko, wspierającą dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną.

### GO GREEN

Naszą ambicją jest stać się wiodącym ambasadorem zrównoważonego rozwoju na krakowskim rynku. W ciągu 5 lat naszej działalności udało nam się całkowicie wyeliminować jednorazowe opakowania z plastiku, zmniejszyć zużycie papieru o 80% w naszym biurze oraz zasadzić ok. 100 drzew i krzewów, m.in. we współpracy z krakowskim Zarządem Zieleni.

Jednym z naszych strategicznych celów jest korzystanie w 100% z energii odnawialnej w naszym biurze. Dzięki współpracy z lokalnym dostawcą energii udało nam się otrzymać certyfikat potwierdzający zakup energii elektrycznej z odnawialnego źródła: Łądowych Farm Wiatrowych.

W naszych działaniach przyświeca nam motto: „Wspólnie tworzymy jaśniejszą przyszłość”.

### DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

- Financial Accounting & Reporting (FAR),
- Planning & Performance Management (PPM),
- Internal Control over Financial Reporting (ICFR),
- Financial Solutions Management (FSM),
- Integrated Talent Management Operations (ITMO).

### PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i Rachunkowość, Księgowość, Ekonomia, Audyt i Kontrola Finansowa, Controlling, Rewizja Finansowa.

### ADRES SIEDZIBY GŁÓWNEJ:

 Budynek Astris  
ul. Promienistych 1, Kraków

### WSPÓLNE AKTYWNOŚCI

Zachęcamy pracowników do prowadzenia aktywnego trybu życia, który łączymy z działalnością charytatywną dzięki współpracy z Z Zurich Foundation. Co roku organizujemy „Summer Challenge” – konkurs, który promuje jazdę na rowerze, bieganie i chodzenie. W ten sposób nie tylko przyczyniamy się do zmniejszenia emisji dwutlenku węgla, ale również z Z Zurich Foundation udostępniamy naszym pracownikom budżet na wsparcie lokalnych fundacji charytatywnych. Nasz Fun Team to zespół, którego zadaniem jest organizowanie eventów, podczas których możemy integrować się i lepiej poznać. Tutaj kreatywność nie ma granic :)

### POSZUKIWANI KANDYDACI

Na co dzień zachęcamy do aplikacji kandydatów z doświadczeniem w obszarze księgowości, raportowania lub kontrolingu finansowego, a także audytu finansowego, biznesowego i IT. Zachęcamy również do aplikacji kandydatów z dobrym rozumieniem obszarów: SAP FI, kontroli, SOX i IT, systemów HRowych. Jeśli jesteś absolwentem i dopiero rozpoczynasz karierę zawodową, zapraszamy do aplikacji na pozycje juniorskie.

### BENEFITY:

- Możliwość dynamicznego rozwoju w obszarze finansów i audytu,
- Możliwość pracy zdalnej,
- Konkurencyjne wynagrodzenie,
- Premia roczna zależna od wyników,
- Dodatki: językowy, za pracę zmianową i za polecenie kandydata do pracy,
- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie,
- Karta sportowa,
- Szeroki wybór programów szkoleniowych,
- Wsparcie w uzyskiwaniu kwalifikacji zawodowych (np. ACCA),
- Kursy językowe,
- Zajęcia sportowe.

### MEDIA:

 [zurich.com/careers](http://zurich.com/careers)

 [linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd](https://www.linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd)

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

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

# Change the face of banking.

Influence tomorrow.

Young people. Older people. Families. Those with disabilities. Veterans.  
Inclusive of every culture and belief. Because a bank that works better  
for its people, works better for its clients.

**Discover a career with Credit Suisse.**  
[credit-suisse.com/campuscareers](https://credit-suisse.com/campuscareers)

# We're more than ourselves.



Your individuality can be your greatest asset and our biggest strength.  
Reimagine banking with us, visit [ubs.com/polandcareers](https://ubs.com/polandcareers)