

PORTRETY
I PROJEKTY

BANKOWOŚĆ

BPO/SSC

USŁUGI
FINANSOWE

USŁUGI
DORADCZE

KWALIFIKACJE
ZAWODOWE

PROFILE
PRACODAWCÓW

EDYCJA 2022/23

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Modele pracy przyszłości

Rola lidera dziś i jutro

Pracodawca odpowiedzialny społecznie

Kompetencje w świecie VUCA

(R)ewolucja technologiczna w finansach

Temat numeru

Praca w przyszłości



KwF

KARIERA
w FINANSACH.PL

Deloitte.



A career built around you

W Deloitte jesteśmy Twoim partnerem w osiągnięciu sukcesu zawodowego. U nas wzmocnisz swoje talenty, kreując rozwój organizacji i klientów. Szukamy osób takich jak Ty, na różnych poziomach doświadczenia – od praktykanta/ki do menedżera/ki.

Dołącz do jednego z 9 biur w całej Polsce i rozwijaj się w ramach działu:



Audytu



Konsultingu Technologicznego



Doradztwa Finansowego



Konsultingu Strategicznego



Doradztwa Podatkowego



Zarządzania Ryzykiem

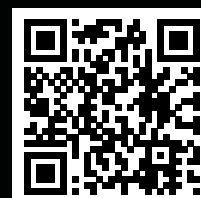


Kancelarii Deloitte Legal



Deloitte CE Business Services Center w Rzeszowie

kariera.deloitte.pl



Spis treści

W ogniu oczekiwań. O modelach pracy	5
Lider w roli głównej. O wyzwaniach dziś i jutro	10
Z sercem na dłoni. Działania pracodawcy w świetle CSR	13
Kompetencje pracowników w świecie VUCA	16
(R)ewolucja technologiczna finansów	20
Portrety	
ABB Global Business Services Krakow: Jarosław Rusek	24
Accenture: Marzena Kotarska	26
Arla GSS: Artur Świętoń	28
Barry Callebaut: Małgorzata Balcerak	30
Commerzbank: Artur Jaworski	32
ING Bank Śląski: Michał Myśliński	34
PepsiCo: Katarzyna Orłowska	36
UBS: Wiktoria Gromowa-Cieślak	38
Projekty	
Custody. Od tradycyjnego monolitowego systemu do centrum indywidualnych usług	42
Doradztwo przy pozyskaniu strategicznego inwestora	44
Automatyzacja w branży ubezpieczeniowej	48
Automatyzacje w zespole Intercompany	50
Bankowość	
Trendy: Sektor bankowy daje poczucie sprawczości	53
Zawody: Specjalista ds. modelowania ryzyka kredytowego	57
BPO/SSC	
Trendy: Od kartki po chmurę. Kultura danych w organizacji	60
Zawody: Kontroler finansowy	62
Analiza finansowa	64
Zarządzanie produktem	66
Global Functions Finance in GBS/SSC	68
Business Centers of Excellence	70
Usługi finansowe	
Trendy: Czy banki to fintech – dokąd zmierzamy?	73
Audyty	75
Zawody: Quant	77
Księgowość	79
Asset & Fund Services	81
Administracja funduszy inwestycyjnych	83
Usługi doradcze	
Trendy: ESG w usługach doradczych	87
Zarządzanie ryzykiem	89
Doradztwo prawne	91
ACCA	94
Biegły rewident	96
CIMA	98

Portrety

Projekty

Bankowość

BPO/SSC

Usługi finansowe

Usługi doradcze

Kwalifikacje zawodowe

Profile pracodawców

WYDAWCA:

Grupa MBE sp. z o.o.
ul. Wiejska 17,
00-480 Warszawa

e-mail:

kontakt@grupambe.pl

Kontakt

w sprawie sprzedaży:
sprzedaz@grupambe.pl

REDAKCJA:

Redaktor naczelna:
Karolina Zdunowska

Wydawca:

Szymon Książkiewicz

Redakcja:

Wiktoria Jackowska,
Karolina Zdunowska

Współpraca:

Joanna Czarnecka,
Klaudia Kawczyńska,
Olga Niedbała,
Edyta Sander

Korekta:

Zespół redakcyjny

Opracowanie graficzne i skład:

Krzysztof Kemski

Sesje fotograficzne:


Piotr Adamski,
Tomasz Maria Prokop

Na str. 2, 9, 19, 24-39, 42-51, 53-58, 60-71, 73-84, 86-92, 94-99, 101-140 zostały opublikowane materiały sponsorowane przez pracodawców.

Za treść płatnych ogłoszeń, prezentacji pracodawców (w tym komentarzy oraz wywiadów) redakcja nie ponosi odpowiedzialności. Redakcja zastrzega sobie prawo do redagowania nadesłanych treści.

Żadna część publikacji „Kariera w Finansach i Bankowości 2022/23” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

Warszawa, październik 2022.
Nakład: 15 000 egz.
ISSN 2081-7304

 Działamy odpowiedzialnie.
Sfinansowaliśmy posadzenie drzew w liczbie potrzebnej do wyprodukowania papieru, na którym został wydrukowany nasz przewodnik.

Słowo od redaktora

Gdy trzymasz ten magazyn, pewnie czekasz na zajęcia na uczelni, masz przerwę w pracy lub kartkujesz go w zatłoczonym tramwaju. Przenieś się myślami na zieloną łąkę, nad którą roztacza się niebo pełne gwiazd. Również tych spadających, które podobno spełniają marzenia, jeśli pomyśli się o nich w porę. Zastanów się nad swoją przyszłością, nad tym, co tu, teraz. I co zaraz. O marzeniach, które może tylko z pozoru są odległe, a tak naprawdę kręcą się wokół jak chrabąszcze majowe...

Co przyniesie przyszłość? Tego nie wie nikt. Nawet wróżka. Można mówić o pewnych trendach – znakach, które wyznaczają kierunki, ale kto wie, czy na ich drodze nie stanie ktoś lub coś i zupełnie pomiesza szyki? Ostatnie lata dobrze pokazały, że niczego dziś nie można być pewnym. Czy zatem wyznaczając temat numeru „praca w przyszłości”, porwaliśmy się z motyką na słońce? Być może. Chociaż staraliśmy się mocno trzymać ziemi.

Chcielibyśmy, żeby ten gwiazdzisty numer był inspiracją, impulsem do działania, iskierką, która wznieci ogień potrzebny do realizacji także tych najbardziej odważnych marzeń. I przede wszystkim – przewodnikiem, bo często właśnie tak o nim mówimy. Z pomocą ekspertów z firm z branży finansowej wskazujemy w nim różne kierunki, w których podążać może rynek pracy i poszczególne branże, a także piszemy o tym, jakie kompetencje i kwalifikacje są pożądane już dziś i mogą być kluczowe za kilka lat. Trochę miejsca poświęciliśmy też różnym modelom pracy oraz roli lidera, który coraz mniej przypomina wilka, a częściej przywdziewa owcze futro. Wisienką na torcie niech będą wywiady z ludźmi, którzy mają w swoim życiu zawodowym jasno wyznaczone cele. I na koniec – crème de la crème – wizytówki pracodawców, którzy już dziś szukają pracowników, z którymi będą mogli kreślić kolorowe karty historii swoich firm.

Z życzeniami świetlanej przyszłości!

Stanolina Szumowska

Redaktor naczelna

W ogniu oczekiwań

O modelach pracy

CZY DA SIĘ UPIEC DWIE PIECZENIE NA JEDNYM OGNIU I STWORZYĆ IDEALNY MODEL PRACY – TAKI, KTÓRY POGODZIŁBY OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW? ZOBACZCIE, PRZED JAKĄ PRÓBĄ OGNIA STÓJĄ DZIŚ ORGANIZACJE I CO ROBIĄ, BY UGASIĆ PRAGNIENIA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCE JAK NAJBARDZIEJ KOMFORTOWYCH WARUNKÓW PRACY.

Koncepcja dnia podzielonego na trzy równe części, która zakłada 8 godzin pracy, 8 godzin odpoczynku i 8 snu, przechodzi ewolucję. Można śmiało rzec, że są to wręcz rewolucyjne zmiany. Praca wykonywana z dowolnego miejsca na świecie, skrócenie czasu pracy do 6 godzin dziennie w myśl zasady „more is less” (mniej znaczy więcej) i zastąpienie sztywnych godzin pracy od-do elastyczną formą, która pozwala pracownikowi na wykonywanie zadań wtedy, gdy ma na to czas (i ochotę), może brzmieć jak bajka, ale to – być może – dopiero początek tego, co czeka nas w przyszłości. Tradycyjny model, według którego pracowano jeszcze dekadę temu, a był zapoczątkowany przez samego Henry’ego Forda, odchodzi do lamusa, na co wpływ miało kilka czynników [1].

Jednym z nich jest rozpowszechnienie się filozofii **work-life balance**, która powstała na przełomie lat 70. i 80. XX wieku i była odpowiedzią na problemy społeczne, takie jak pracoholizm czy wypalenie zawodowe. Pracodawcy,

którzy mieli problemy ze znalezieniem pracowników, byli bardziej skorzy do tego, by przystać na ich rosnące oczekiwania, umożliwiające zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Działa to też dziś!

Możliwość wykonywania obowiązków zawodowych z domu to z kolei pokłosie pandemii i tego, że w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo można było pracować w domowym zaciszu (lub harmidrze, jeśli razem z pracownikiem w domu przebywała cała rodzina). Nie dopuszczano tego w każdej branży, ale w finansach i IT dość często korzystano z tego rozwiązania. Nie byłoby to możliwe bez postępu technologicznego i powszechnego dostępu do internetu. Dzięki temu, że telefony stacjonarne z kablem upiętym pod biurkiem zamieniono na dedykowane aplikacje w komputerach lub telefony komórkowe, na popularności zyskały niektóre formy pracy i powstały też zupełnie nowe.

JUŻ NIE BALANCE, TYLKO FIT (I NIE CHODZI O SIŁOWNIĘ)

Idea work-life balance, czyli zachowanie odpowiedniej równowagi między życiem prywatnym i zawodowym wciąż jest ważna dla pracowników, ale na siłę przybiera trend pod nazwą work-life fit, który idzie o krok dalej. W myśl tej koncepcji pracownik powinien mieć możliwość elastycznego dopasowania pracy do indywidualnych potrzeb, nie tylko w kwestii rozpoczęcia i zakończenia pracy, lecz także swobodę w wyborze miejsca, gdzie będzie tę pracę wykonywał.

Work-life fit to szerokie otwarcie na różnorodne formy świadczenia pracy, co pozwala jeszcze lepiej łączyć cele zawodowe z osobistymi i dostosować pracę do stylu życia i potrzeb pracownika. Każdy z nas jest inny. Jeden znajdzie zadowolenie w harówce od świtu do nocy, drugi – przy gotowaniu niedzielnego rosołu dla rodziny. Autor tej koncepcji, Donny Shimamoto, zaleca skupienie się na jakości



Maja Chabińska-Rossakowska
Dyrektor Banku HR, ING Bank Śląski

Pandemia przyspieszyła upowszechnienie zdalnego modelu pracy i na pewno zostanie on z nami na dłużej. Jednocześnie musimy pamiętać, że taki model ma zastosowanie do niewielkiej części rynku pracy. Nadal sporo zawodów wymaga obecności w miejscu pracy, i to nie zmieni się szybko. Upowszechniać się będzie model hybrydowy, który pozwala lepiej łączyć potrzeby pracowników i pracodawców. Jest to model, którego powodzenie zależy w tym samym stopniu od zespołu, co od lidera. Hybrydowy model pracy wymaga od lidera dużej uważności i dbałości o zespół na wielu poziomach. Lider pełni w takim modelu zarówno rolę „łącznika” pomiędzy pracownikami a organizacją, musi dbać o relacje w zespole, a także pracować nad efektywnością rutyn zespołowych. Dla zespołu w pracy hybrydowej długofalowym wyzwaniem może okazać się słabnąca identyfikacja z firmą, rozluźnienie więzi, a także napięcie związane z koniecznością okresowego potwierdzania kontraktu zespołowego, co zawsze związane jest z dostosowaniem się do nowych zasad.

życia i wykonywanej pracy, a nie na ilości odznaczonych zadań. Work-life fit ma być fitnesssem dla pracownika, swoistym treningiem, który ma prowadzić do zachowania zdrowego balansu i przynieść zadowolenie. Brzmi jak marzenie?

Zwolennicy tego modelu widzą wiele korzyści, takich jak: bardziej wypoczęci pracownicy (62%) i bardziej produktywni (48%), mniej konfliktów w pracy (48%) oraz oszczędności związane z prowadzeniem biura (38%) [2]. Mimo licznych zalet, work life-fit to jednak wciąż pewna innowacja – nowość, która wymaga zmiany myślenia pracodawców, a na pewno też odpowiedniego przygotowania od strony organizacyjnej, by ta wolność i swoboda równała się dobrze wykonana robota.

KOMPUTER POZA BAZĄ, CZYLI O PRACY ZDALNEJ

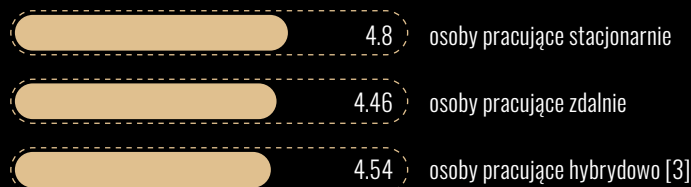
Możliwość pracy zdalnej, która kiedyś znajdowała się w pakiecie benefitów dla pracowników, dzisiaj w wielu firmach staje się standardem. Branża IT cierpiąca na niedobór talentów dyktuje pracodawcom twarde warunki, które oprócz sowitego wynagrodzenia, najczęściej dotyczą też pracy z domu czy z dowolnego miejsca w kraju lub nawet na świecie. Tego trendu nic już prawdopodobnie nie zatrzyma, a w ślad za programistami pójdą inne profesje. Co więcej, powstaje też coraz więcej innowacji technologicznych, które wspierają pracę z domu (aplikacje do wideokonferencji, monitorowania pracy, pracy zespołowej itp.), co z jednej strony czyni ją tańszą, a z drugiej – lepiej dopasowaną do potrzeb. Praca z domu wymaga skrupulatnego przygotowania zarówno ze strony pracowników, jak i firmy. Wprawdzie

większość organizacji wykorzystuje już technologie ułatwiające pracownikom łączność i pracę z dowolnego miejsca (np. rozwiązania chmurowe), to wciąż nie wszędzie jest to możliwe.

Do tego, żeby wykonywać swoje obowiązki zdalnie przydaje się zestaw cech i predyspozycji takich jak: umiejętność zarządzania czasem (76,5%), samodzielność oraz nastawienie na realizację wyniku. Umożliwienie pracownikowi pracy zdalnej opiera się głównie na zaufaniu, że zadania mu powierzone zostaną sumiennie wykonane, bez znaczenia, gdzie będzie wykonywana ta praca. Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu Antal bardzo wysoko oceniają efektywność pracy zdalnej – aż 92% określa ją dobrze lub bardzo dobrze. Do zalet wprowadzenia tego modelu zalicza się też ograniczenie kosztów podróży służbowych (81% pozytywnych wskazań), a także utrzymanie poziomu wynagrodzeń (71%) [5]. Wielkim wyzwaniem pozostaje integracja i rozniecenie ducha współpracy w zespole w sytuacji, gdy wszyscy pracownicy wykonują swoje zadania przed monitorem. Pojawiają się pomysły „wirtualnych kawek”, ale jak wskazują badania, dla ponad połowy respondentów (66%) nieformalne spotkania przy kawie przed komputerem są „bardziej uciążliwe” niż spotkania w cztery oczy.

Również pracownicy, którzy pracują w modelu zdalnym za największe niedogodności uznają to, że mają problemy z poznawaniem nowych osób dotychczasowych do firmy i negatywnie oceniają życie społeczne – aż 28% ankietowanych stwierdza, że w pracy zdalnej najbardziej brakuje im biurowych żartów, kolejne 28% tęskni za wspólnym jedzeniem posiłków w biurze, a 26% – za spontanicznymi

ZADOWOLENIE Z PRACY W ZALEŻNOŚCI OD MODELU PRACY



Ankietowanym zadano pytanie, w jakim stopniu są zadowoleni ze swojej obecnej sytuacji zawodowej (w skali 1-7, gdzie 1 – bardzo niezadowolony, 7 – bardzo zadowolony)

3 NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE ELASTYCZNOŚĆ PRACY ZDANIEM PRACOWNIKÓW:

- możliwość wyboru czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy (45%),
- więcej dni wolnych od pracy (36%),
- możliwość elastycznego wyboru miejsca pracy (35%).

Źródło: Raport ManpowerGroup, „What makes workers thrive”, 2021.

spotkaniami na biurowym korytarzu [4]. Potwierdzają to też inne badania Microsoftu – 56% pracowników zdalnych ma mniej znajomych w pracy od czasu przejścia na pracę hybrydową lub zdalną [7].

Mimo społecznej izolacji model pracy zdalnej ma też swoje jasne strony – pracownicy na takie wskazują przede wszystkim brak konieczności dojazdu do pracy (84% pozytywnych wskazań), co przekłada się na lepsze życie rodzinne [5].

PRACA W MODELU CLOUD

WORKING – to jeden z rodzajów pracy zdalnej, który wiąże się z większą niezależnością i możliwością pracy online na rzecz wielu podmiotów.

STACJA – BIURO, CZYLI O PRACY STACJONARNEJ

Jedną z głównych motywacji stojącą

za pracą z biura są kontakty społeczne – możliwość ich nawiązywania, budowania i wzniecania iskry w zespole. Zgrane teamy, które śmieją się z tych samych żartów są bardziej kreatywne i tworzą przyjazną atmosferę, która może być pozytywnie postrzegana przez nowo zatrudnione osoby. Relacje, które tworzą się w biurowej przestrzeni są niezwykle istotne dla efektywnej, ale też dającej satysfakcję pracy. Z drugiej strony, przykład konceptu open space, który w zamierzeniu miał zwiększyć ilość interakcji między pracownikami, w istocie radykalnie, bo aż o 70%, je zmniejszył, pokazuje, że nie zawsze obcowanie biurko w biurko ma wpływ na pozytywne relacje. Zbyt duża liczba spontanicznych interakcji nie służy efektywności pracy, a wprost przeciwnie – może prowadzić do izolacji pracowników, którzy zamiast rozmowy o pogodzie, wolą słuchać techno w bezprzewodowych słuchawkach. Dlatego stworzenie przestrzeni, w której rozmowa będzie kleiła się sama, to nie lada wyzwanie.

Środowisko sprzyjające budowaniu więzi i tworzeniu relacji między członkami zespołu nie może być rzędem posklejanych biurków z przegródkami a biuro nie powinno być tylko miejscem do pracy. Coraz częściej mówi się o zmianie formy przestrzeni i udomowionym wnętrzu, ciepłym i przyjemnym, które jednocześnie zapewni bezpieczeństwo sanitarne. Przewiduje się, że w przyszłości biura „nie będą już jednym miejscem, lecz ekosystemem sprzyjającym elastyczności, sprawności i dobremu samopoczuciu pracowników”. Powinny stanowić przestrzeń, która zapewnia wiedzę na temat otoczenia – m.in. temperatury, oświetlenia, hałasu, zajętości i kontrolę nad nim i będzie sprzyjała pielęgnowaniu więzi społecznych. Ergonomia miejsca pracy (76%) to zresztą jeden z najwyższej ocenianych aspektów pracy stacjonarnej przez pracowników obok komunikacji z członkami zespołów (80%). Z kolei pracodawcy najwyższej oceniają efektywność pracy oraz możliwość kontroli nad pracownikami (89% pozytywnych wskazań).



4 na 10

pracowników chce decydować o tym, w jakie dni wykonuje pracę zdalnie oraz móc elastycznie zmieniać te dni – nawet co tydzień.

Źródło: Raport ManpowerGroup, „What makes workers thrive”, 2021.



Boris Wouters

General Manager w PepsiCo GBS Poland

W PepsiCo GBS szybko nauczyliśmy się, że w sytuacji kryzysowej możemy przejść na długoterminową pracę zdalną. Teraz jednak jest jasne, że „Zoom” nie zastąpi rzeczywistego, osobistego kontaktu we wszystkich aspektach życia zawodowego.

Wiemy, że dla wielu naszych stanowisk cechy pracy zdalnej (niezależność, elastyczność, lepsze połączenie życia prywatnego i zawodowego) są faktycznie korzystne tylko wtedy, gdy pracownicy łączą pracę zdalną z pracą z biura, pracując w modelu hybrydowym.

Tym, co zniechęca do pracy stuprocentowo zdalnej, jest m.in. brak spontanicznych kontaktów ze współpracownikami czy brak bezpośredniego feedbacku. Trudno o nie podczas pracy online. Ponadto praca zdalna może, ale wcale nie musi, skutkować wyższą produktywnością. Łatwiej tu o rozproszenie – ważną rolę odgrywa przestrzeń miejsca pracy. Praca z domu wymaga dobrego planowania i organizacji.

Dzisiaj zdecydowana większość naszych pracowników chciałaby regularnie pracować zdalnie. Są lepiej do tego przygotowani i lepiej wspierani. Dopracowujemy nasz hybrydowy model pracy, aby wzmocnić maksymalnie związane z nim pozytywne doświadczenia. Z jednej strony pracownicy cenią prawo do samostanowienia i odczuwają zaufanie ze strony pracodawcy. Z drugiej – ważna jest możliwość bezpośredniej interakcji ze współpracownikami.

Ci, którzy spróbowali pracy z domu, będą chcieli nadal korzystać z tej formy elastyczności, ale prawdopodobnie z ograniczeniem liczby dni pracy zdalnej na rzecz pracy z biura. Jaki to będzie stosunek, to zależy od wielu czynników, takich jak rodzaj zadań, prywatna sytuacja pracownika czy dojrzałość organizacji.

Z pracą stacjonarną wiąże się też zjawisko zwane „**presenteeism**”, czyli konieczność bycia w biurze za wszelką cenę (nawet pomimo choroby czy gorszego samopoczucia), wymuszona np. przez zasady ogłoszone przez pracodawcę. W konsekwencji obecność pracownika jest jedynie złudzeniem, bowiem zajmuje się on innymi rzeczami, zupełnie niezwiązanymi z obowiązkami zawodowymi. W takim przypadku efektywność, będąca często kluczowym argumentem pracodawców, bywa bardzo niska.

HYBRYDA DOBRA NA WSZYSTKO?

Czy istnieje idealny model pracy? Niektórzy upatrują go w pracy hybrydowej, która jest silną preferencją samych pracowników (56% wskazań). Wydaje się udanym kompromisem w sytuacji, gdy – jak w badaniu PwC – 33,7% badanych uznaje dostęp do pracy zdalnej jako obowiązkowy benefit, a z drugiej strony, 56% młodych chce pracować z biura [6]. Hybrydowy model pracy może być rozwiązaniem, które pomoże pogodzić oczekiwania i potrzeby obu grup, a do tego idealnie wpisuje się w trend uelastyczenia pracy (work-life fit). Pracownicy mogą oszczędzić czas na codziennych dojazdach do biura, a jednocześnie mają możliwość okazjonalnych spotkań w cztery oczy

z członkami zespołów, co dobrze wpływa na ich samopoczucie i pogłębia poczucie przynależności do organizacji. Również pracodawcy dostrzegają szereg zalet tego modelu, przede wszystkim rozpatrując go jako szansę na poprawę efektywności i zadowolenia pracowników.

Jednak nie ma róży bez kolców i praca hybrydowa, chociaż wydaje się złotym środkiem, jest ogromnym wyzwaniem dla organizacji. Nie niesie tak dużego ograniczenia kosztów jak praca całkowicie zdalna, a w dodatku wymaga odpowiedniego zarządzania i ustalenia jasnych reguł. Trudność pojawia się już w podzieleniu roboczych dni tygodnia (których jest pięć – nie do pary) na te, w których wykonywana jest praca zdalna i te, w których – stacjonarna. Stąd możliwe są różne pojęcia pracy hybrydowej i podział na modele remote-first i office-first, które choć z pozoru bardzo podobne, mocno się różnią i niosą zarówno szanse, jak i liczne zagrożenia. Problemów pojawia się więcej. Kto powinien decydować o tym, w które dni pracownik pracuje w biurze? Czy dni pracy zdalnej powinny być one z góry ustalone, czy lepiej dać pracownikom możliwość układania planu pracy pod własny harmonogram życia rodzinnego? Organizacje wypracowują swoje modele, co sprawia, że trudno mówić o jednym stylu pracy hybrydowej. Każda, choćby najmniejsza modyfikacja, robi różnicę.

Źródła:

1. „Po etacie. Nowe modele pracy w erze cyfrowej”, Warsaw Enterprise Institute, 2022.
2. Raport „Aktualny model pracy w firmach a system pracy work-life fit”, SW Research, 2021.
3. Jarczevska-Gerc E., Filiciak M., Brach B., „Modele pracy w nowej (nie)normalności. Co już wiemy o pracy poza biurem?”, Warszawa 2021.
4. „Przyszłość pracy. Raport o trendach biurowych 2021”, Hbreavis, 2021.
5. „Model pracy a efektywność i zadowolenie pracowników”, Antal, 2021.
6. „Młodzi Polacy na rynku pracy 2021”, PwC, 2021.
7. „Microsoft Work Trend Index 2022”.

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



Lider w roli głównej

O wyzwaniach dziś i jutro

CZAS PANDEMII ZMieniŁ ŚRODOWISKO PRACY NA DOBRE. DOTYCHCZASOWE PRZYWCZAJENIA I STANDARDY MUSIAŁY WIELOKROTNIĘ ODEJŚĆ DO LAMUSA. ODCZUWAMY INNE POTRZEBY W KONTEKŚCIE FORMY I ORGANIZACJI PRACY, ZWRACAMY WIĘKSZĄ UWAGĘ NA NASZE ZDROWIE. JAKĄ ROLĘ W NOWEJ RZECZYWISTOŚCI POWINIEN ODGRYWAĆ LIDER?

Kolejny rok pełen zmian, niepewności, Kryzysów jest wyzwaniem zarówno dla firm, jak i pracowników. Pojawia się potrzeba świadomego przywództwa, które pogodzi potrzeby związane z utrzymaniem zysku przez firmy oraz wymagania pracowników. Osobą, która łączy interesy obu grup jest lider. To przedstawiciel i reprezentant firmy. Wprowadza odgórne działania strategiczne a jednocześnie powinien wspierać i motywować zespół. Rola lidera wydaje się kluczowa w budowaniu dobrze funkcjonującego zespołu.

Badania wskazują, że aby być skutecznym przywódcą i budować stabilną organizację, lider powinien okazywać zarówno mądrość, jak i współczucie [1]. Współodczuwanie oznacza zdolność do realizowania trudnych zadań w „ludzki” sposób, dopasowany do dobrostanu swoich współpracowników. W literaturze ten model można znaleźć pod hasłem „compassionate leadership” [2].

LIDER WSPÓŁODCZUWAJĄCY JEST:

- uważny
- wyrozumiały
- empatyczny
- pomocny

Przywództwo oparte na współodczuwaniu polega na skupieniu się na relacjach poprzez uważne słuchanie, zrozumienie, empatię i wspieranie innych ludzi. Umożliwia to tworzenie przestrzeni pełnej poczucia wartości, szacunku i troski. Ta sprzyja wykorzystywaniu swojego potencjału i pozwala wykonywać swoją pracę z zaangażowaniem.

EMPATYCZNY LIDER

empatia

„umiejętność wczuwania się w stan wewnętrzny drugiej osoby” [3]

Lider dzisiejszych czasów troszczy się o dobrostan swoich pracowników i reaguje na nastroje panujące w zespole. W przypadku współodczuwania centrum relacji stanowi zrozumienie i chęć pomocy, jeśli jest to potrzebne i akceptowalne. Współodczuwać to znaczy czuć to samo, co inna osoba,

dzięki wyobrazeniu sobie, że jest się w takiej samej sytuacji [4]. Niezbędna jest do tego empatia, z którą związana jest umiejętność zrozumienia perspektywy drugiego człowieka. Do zadań lidera należy więc zarówno inicjacja, jak i zakończenie kontaktu przy wzajemnych, pozytywnych odczuciach. W relacji lider-pracownik przejawem takiej postawy będzie zainteresowanie się z głębi serca sytuacją pracownika – jak sobie radzi, co zamierza, jakie emocje mu towarzyszą. Empatyczny lider nie jest obojętny na wszelakie odczucia współpracowników. Próbuje je poznać i zrozumieć, a następnie dostosować obowiązki tak, by korzystnie wpływały na ogólny dobrostan.

współodczuwać

„wczuwać się w czyjeś przeżycia” [5]

ROZWÓJ TO ODPOWIEDŹ NA DYNAMICZNE ZMIANY

W przywództwie współodczuwającym kluczową rolę odgrywają działania lidera nastawione na szukanie konstruktywnych rozwiązań i udzielanie pomocy wtedy, gdy jest ona potrzebna. Te założenia można realizować poprzez wspieranie współpracowników w różnych obszarach. Jednym z bardziej kluczowych aspektów jest właściwa odpowiedź na potrzeby związane z rozwojem. Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) opublikowało niedawno podsumowanie badań przeprowadzonych w pierwszej połowie 2021 roku, z których wynika, że **dla pokolenia Z, czyli dzisiejszych 20-latków, praca jest ważna pod warunkiem, że mogą w niej rozwijać się i realizować ciekawe zadania**. Lider powinien więc dbać o narzędzia potrzebne do rozwoju swojego zespołu, wspierać talenty, sprawiać, by praca w oczach podwładnych miała sens i przynosiła efekty. W jego gestii leży określenie zadań do realizacji oraz ich planowanie. Sposób narracji sprecyzowany dla poszczególnych zadań będzie decydował o zaangażowaniu pracowników, jak i ich poczuciu rozwoju.

Dla pokolenia Z, czyli dzisiejszych 20-latków, praca jest ważna pod warunkiem, że mogą w niej rozwijać się i realizować ciekawe zadania.

RELACJA = PARTNERSTWO

Priorytetową kompetencją lidera jest komunikatywność. Rolą lidera powinno być nastawienie na budowanie relacji, które będą sprzyjały rozwojowi firmy i jej późniejszemu zyskowi. Tak samo ważne jest to w kontekście środowiska pracy. Podstawą tworzenia relacji jest wzajemne zaufanie i otwartość na drugiego człowieka. Dobry lider to osoba wrażliwa emocjonalnie, która żywo interesuje się ludźmi i chce wchodzić z nimi w interakcje. Budowanie więzi jest kluczem do dalszego rozwoju na poziomie jednostkowym i zespołowym. Bez relacji nie ma miejsca na współodczuwanie. Przesłanie dla lidera brzmi więc: bądź blisko ludzi [6]! Lider organizacji jest po to, by służyć współpracownikom. Ta koncepcja „odwrócenia piramidy” komunikuje, że dobre przywództwo wymaga rozumienia perspektywy ludzi, którymi się zarządza. Potrzeba do tego rozwijania swojej samoświadomości, a ta wymaga nieustannego konfrontowania się z rzeczywistością. Bliskie relacje, szukanie informacji zwrotnej i nastawienie na zmianę siebie są pomocne. Lider rozumie, że sukces osiąga się pracą wielu rąk.

Bądź blisko ludzi!

ROLA ŁĄCZNIKA

Poprzez swoją widoczność liderzy mocno oddziałują na kulturę organizacyjną firmy. Mogą wywierać wpływ na decyzje zarządu. Lider, który jest blisko swoich współpracowników poznaje ich potrzeby, ale i trudności. Od niego zależy, czy osoby na wyższym szczeblu zarządzania będą znały realia przeciętnego pracownika. Pełni on bowiem rolę łącznika i dba o całościową komunikację w organizacji.



Kaja Podgórna-Strzelec

Human Capital Leader, PwC Polska

Ostatnie czasy pełne są wyzwań w sferze zarządzania ludźmi w organizacjach – czy mówimy o zjawisku the Great Resignation, czy Quiet Quitting, czy fizycznym i psychicznym przemęczeniu ludzi w pracy – w każdym z tych przypadków osoba lidera jest kluczowa, aby zadbać o ludzi w zespołach, wspierać ich i zaangażować. Do tego potrzebujemy liderów świadomych, którzy wiedzą, że tylko dzięki inwestowaniu swojej uwagi i czasu w ludzi, będą w stanie realizować cele biznesowe. Jak to robić? Stosować transparentną i otwartą komunikację, zauważać ludzi i doceniać ich indywidualny wkład, pokazywać im, jak ich praca wpływa na szerszy obraz działania organizacji. Pamiętajmy, że w tych bardzo zmiennych i niepewnych czasach to właśnie budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa u naszych ludzi w efekcie przełoży się na utrzymywanie stabilności zespołu i biznesu.

Wyzwaniem dla liderów będzie optymistyczna postawa w momencie kryzysu. Ważną umiejętnością jest szukanie środków w sposobie przekazywania informacji swoim współpracownikom. Warto znajdować plusy sytuacji, zwracać uwagę na zbiorowe osiągnięcia. Ciekawą propozycją jest celebrowanie osiągnięć. Wspólne pokonywanie przeszkód umacnia zespół, a docenienie tego może tylko polepszyć tworzone relacje.

AUTENTYCZNE PRZYWÓDZTWO

W czasach silnego kryzysu zaufania, lider może wykorzystać swoje umiejętności i stać się realnym wsparciem dla pracowników. Wymagana jest pewność siebie połączona z charyzmą i wrażliwością. Sympatią można zjednywać sobie ludzi, a regularnością i dyscypliną – organizować codzienną pracę. Współcześnie by przywództwo było efektywne, wymaga autentyczności. Lider powinien pełnić rolę wzoru dla pozostałych pracowników. Jego działania winny stanowić standardy, a jego współodczuwająca postawa – uwrażliwiać pozostałych. Uczciwość i przejrzystość działań lidera stanowią klucz do zaufania swojemu przywódcy. To na nim pracownicy opierają bowiem poczucie stabilności w firmie, z jego ramienia będą szukać wsparcia. Lider posiada wiedzę o tym, co i jak działa w organizacji. Od niego zależy utrzymywanie dobrych praktyk i otwieranie się na nowe, adekwatne do aktualnej rzeczywistości. Ci z liderów, którzy cieszyli się już dużym zaufaniem w swoich zespołach, najlepiej przeszli próbę ognia związaną z pandemią. Jednak wyzwaniem będzie dalsze otwarte okazywanie zaufania swoim pracownikom podczas pracy z domu i w hybrydowym modelu pracy. Kluczową kwestią jest wyznaczanie sensownych celów

członkom zespołu, które połączą się w jeden wspólny [7].

BUDOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

Poszczególnym obszarom zarządzania z ramienia lidera odpowiada zdolność jasnego i precyzyjnego określenia wizji przyszłości firmy, jej potencjału i misji. Od lidera zależy sposób budowania zaangażowania pracowników wokół ważnych dla przedsiębiorstwa wartości. Silna osobowość będzie temu sprzyjała. Dobry lider w relacjach z podwładnymi powinien dążyć do kształtowania w nich samodzielnego myślenia i odpowiedzialności za własne działania. Zachęca pracowników do podejmowania potrzebnych działań i wspiera w sposobie ich realizacji. Jest otwarty na kreatywne pomysły i pragnie połączyć je z filozofią firmy. Piastując różne stanowiska, ludzie chcą widzieć sens swoich działań. Narracja związana ze wspólną odpowiedzialnością jest adekwatna do współodczuwającego przywództwa. Każde z działań operacyjnych lub/i strategicznych poszczególnych jednostek wpływa na sposób funkcjonowania firmy. Świadomość zależności i poczucie odpowiedzialności za nie jest rolą współczesnego lidera. Gdy przywódcy rezygnują z wydawania bezdyskusyjnych poleceń, podwładni są zobligowani zmienić swoje nastawienie i znaleźć osobiste źródła wpływu – wydawać polecenia samemu sobie. To wymaga wewnętrznej zmiany i odwagi, ale prowadzi do autonomii pracowników i pozwala na nieustanny rozwój kultury organizacyjnej.

LIDER PRZYSZŁOŚCI

Empatia czyni lidera lepszym innowatorem

[8]. Jak wskazują dyrektor generalny Microsoft Satya Nadella, to właśnie ona pozwoliła na stworzenie najbardziej nowoczesnych produktów firmy. Wynika to bowiem z umiejętności zaspokojenia niewartykułowanych potrzeb. Empatia w biznesie coraz częściej równa się zyskowi komercyjnemu. By ta zagościła na stałe w dużych organizacjach, powinna objawiać się w nawet z pozoru błażych działaniach. Przywództwo nastawione na współodczuwanie jest perspektywą przyszłościową. Jest adekwatne do aktualnie panującej sytuacji na świecie. Dziś wiemy, że przejściowy kryzys to na stałe wpisana w rzeczywistość potrzeba szybkiej reakcji i idącej za nią zmiany. Patrzenie w przyszłość jest okraszone uogólnioną niepewnością i niekończącą się adaptacją do nowych warunków. Empatia pozwala na dogłębną analizę sytuacji zarówno jednostkowej, jak i grupowej. Dzięki niej liderzy są w stanie przeprowadzić współpracowników przez kolejne zmiany w organizacjach, uwzględniając w nich ich osobiste potrzeby.

Źródła:

- [1] Płomiń-Dolacka A., „O odwadze liderów i kompetencjach na nadchodzące czasy”, Personel Plus, wrzesień 2020.
- [2] „Compassionate Leadership: How to Do Hard Things in a Human Way”, Rasmus Hougaard, Jacqueline Carter, Marissa Afton Moses Mohan, 2022.
- [3] sjp.pwn.pl/sjp/empatia:2556654.
- [4] wsjp.pl/haslo/podglad/89596/wspolodczuwac.
- [5] Słownik Języka Polskiego, sjp.pwn.pl
- [6] Raport „Trendy w rozwoju ludzi na 2022 rok”.
- [7] monikasmulewicz.pl/2021/08/25/kompetencje-miekkie/.
- [8] twentyonetoy.com/blogs/future-of-work/3-ceos-using-empathy-to-unlock-innovation.



Z sercem na dłoni

Działania pracodawcy w świetle CSR

PATRZENIE W PRZYSZŁOŚĆ ŁĄCZY SIĘ Z ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ ZA DECYZJE PODEJMOWANE TU I TERAZ. POCZUCIE ROZSĄDKU I OBOWIĄZKU W FIRMLI JĘST BEZPOŚREDNIO KSZTAŁTOWANE PRZEZ PRACODAWCĘ. TO ON DAJE ZIEŁONE ŚWIATŁO REALIZACJOM KONKRETYNYCH INICJATYW, SPRAWUJE PIECZĘ NAD USTANAWIANIEM SZEROKO ROZUMIANYCH ZASAD MORALNYCH A NASTĘPNIE ICH RESPEKTOWANIEM. CZY WDROŻENIE STRATEGII CSR JĘST PAPIERKIEM LAKMUSOWYM WSKAZUJĄCYM DOBREGO PRACODAWCĘ?

Współczesnych pracodawców, którzy chcą iść z duchem czasu, cechuje szeroko pojęte podejście open-minded (otwarty umysł). W obliczu problemów związanych z panującymi niesprawiedliwościami, różnego typu dyskryminacją, a także z narastającymi zagrożeniami środowiskowymi, nie mogą pozostać na nie obojętni. Z pomocą przychodzi koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu [1], z języka angielskiego „Corporate Social Responsibility”, w skrócie CSR. Jest to idea, która zakłada swoistą odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań na społeczeństwo oraz środowisko, która jest zapewniana przez przejrzyste i etyczne postępowanie. Pozwala w sposób zrównoważony reagować na obecne problemy i potrzeby.

Założenia CSR zostały kompleksowo ujęte w normie ISO 26000 przez Międzynarodową Organizację Standaryzacyjną. Zawiera ona wytyczne dotyczące odpowiedzialności społecznej przeznaczone dla wszystkich organizacji: biznesowych, administracji rządowej i samorządowej oraz trzeciego sektora. Praktyki w zakresie CSR mają przyczynić się do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia społeczeństwa przy jednoczesnym uwzględnieniu oczekiwań interesariuszy. Koniecznością jest ich zgodność z obowiązującymi prawem i spójność z międzynarodowymi normami postępowania. Powinny one integrować działania organizacji i być praktykowane w jej wszystkich relacjach. Obejmują obszary

takie jak:

- ład organizacyjny,
- prawa człowieka,
- praktyki z zakresu pracy,
- środowisko,
- uczciwe praktyki operacyjne,
- zagadnienia konsumenckie,
- zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej [2].

INWESTYCJA W PRZYSZŁOŚĆ

CSR jest strategią, która, poza wskazaniem naczelnego celu zysku firmy, zwraca uwagę na oddziaływanie decyzji biznesowych na wszelkie podmioty będące z nią w relacji zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Koncepcja w założeniu jest dobrowolna, więc jej podjęcie zależy od pracodawcy. Warunkiem funkcjonowania CSR jest głęboka świadomość moralna, która skłania do niewymuszonych działań. Niemniej założenia CSR powinny być ujęte w programie strategicznym firmy i traktowane nie jako koszt, ale jako inwestycja. Społeczna odpowiedzialność biznesu staje się pewnym kierunkiem rozwoju gospodarki. Jest swego rodzaju etycznym obliczem biznesu, obejmującym moralne powinności jednostek gospodarczych. Decyzja o przyjęciu standardów CSR przez pracodawcę jako prymarnych niesie korzyści dla całej firmy. Badanie „Menedżerowie CSR” [3] przy współpracy z LPP przeprowadzane przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu w 2020 roku wskazało na podniesienie poziomu

zaangażowania pracowników o 56%. Jest to znacząca liczba, która z pewnością ma przełożenie na efektywność wykonywanej pracy. Co więcej to samo badanie zwróciło uwagę na zwiększenie rozpoznawalności marki jako odpowiedzialnej/zrównoważonej o 54%. Rozpoznawalność, szczególnie w kontekście związanym z ochroną środowiska, może decydować o przyszłych współpracach z firmą. Są to znaczące liczby, wskazujące na realny wpływ działań z zakresu koncepcji CSR.

Wprowadzenie standardów CSR podniosło poziom zaangażowania pracowników o 56%

PIRAMIDA ODPOWIEDZIALNOŚCI

Archie B. Carroll zainspirowany modelem potrzeb w formie piramidy Masłowa stworzył w 1979 roku piramidę odpowiedzialności. Jest to jedno z istotniejszych ujęć CSR, które ukazuje nierozdzielność pewnych sfer biznesu. U podstawy znajduje się odpowiedzialność ekonomiczna. Polega ona na maksymalizacji zysku, podnoszeniu efektywności, umacnianiu pozycji konkurencyjnej. Jest fundamentem działania kolejnych sfer odpowiedzialności. Drugą pozycję od dołu zajmuje odpowiedzialność prawna, która reguluje przestrzeganie przepisów prawa. Jawią się one jako kodyfikacja działań słusznych. Kolejną jest odpowiedzialność etyczna. Są to działania uczciwe i sprawiedliwe wiążące

PIRAMIDA CSR WEDŁUG ARCHIEGO CAROLLA:



się z przestrzeganiem norm moralnych. U samej góry płaszczyzna odpowiedzialności filantropijnej. Obejmuje ona wszelkie działania społeczne – wspierające, edukacyjne oraz angażujące.

TWORZENIE RELACJI

Tworzone relacje są elementem naszej ziemskiej wędrówki, mogą być też celem samym w sobie. Ważne, by zadbać w nich o wzajemny szacunek i wspólne korzyści. W podobny sposób traktują je założenia CSR. Działania w tym zakresie wewnątrz organizacji powinny być wzorem dla późniejszych relacji z interesariuszami. Pracodawca odpowiedzialny społecznie zatroszczy się najpierw o relacje z pracownikami, by następnie realizować je na szerszych polach biznesu. Wdraża praktyki, które mają na celu lepszą ochronę i realizację praw pracowników. Aprobuje równość i przeciwdziała ewentualnej dyskryminacji. Uwzględni dobro pracownika i daje szansę na rozwój. Dużym wyzwaniem jest dla przedsiębiorcy przyciągnięcie i utrzymanie wykwalifikowanych

pracowników. Wydaje się, że takie osoby zdecydują się na zatrudnienie w miejscu, w którym uwzględniane są wartości kojarzone z CSR. Dają one bowiem fundament do stworzenia korzystnego dla pracownika środowiska pracy.

SYMBIOZA

Firma nie istnieje bez współdziałania z interesariuszami. Bez świadomości, kim oni są, nie ma możliwości stworzenia wartości wspólnej. Uwzględnienie w strategii firmy wszystkich interesariuszy wymaga zidentyfikowania ich i poznania. Jest to wymagające, lecz świadczy o odpowiedzialności firmy. Relacje z interesariuszami to poważny temat, który wymaga gruntownej strategii z racji różnorodności grup interesariuszy. Firma jest zobligowana do wypracowania różnych sposobów komunikacji z tymi podmiotami. Wartością, która może wzmocnić efektywność tej relacji, jest zaufanie [5]. Narzędziem pomocnym na każdym z etapów relacji z interesariuszami są standardy serii AA 1000. Wśród nich należy wyróżnić

zasadę odpowiedzialności, zaangażowanie interesariuszy oraz weryfikację tych działań.

BUSINESS IS PEOPLE

Współczesny biznes według modelu CRS jest daleki od koncepcji business is business. Jawi się on nie tylko jako współdziałanie – swego rodzaju symbioza – ale także przybiera spersonifikowaną postać. Biznes to działanie ludzi dla innych ludzi. Świadomość ta pozwala na zajęcie się kwestią odpowiedzialności społecznej. Nie zapominając o symbiozie, mechanizmie kojarzonym z przyrodą, do której każdy człowiek bądź co bądź należy, uwagę przykuwa zagadnienie związane z ochroną środowiska. W wymiarze biznesowym, wiąże się to z działaniami minimalizującymi negatywny wpływ człowieka na przyrodę, ale także szeregiem inicjatyw na rzecz środowiska, które może podjąć pracodawca. „Najpierw klimat, potem zyski” – to hasło 2022 roku, które zademonstrowali przedstawiciele i przedstawicielki Młodzieżowego Strajku Klimatycznego podczas konferencji biznesowej w Poznaniu. Kwestie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej biznesu są dla Polaków coraz ważniejsze i coraz częściej odgrywają one decydującą rolę w codziennych wyborach. Przykładem jest badanie przeprowadzone przez agencję badawczą ARC Rynek i Opinia w 2020 roku [6], z którego wynika, że konsumenci znacznie lepiej oceniają firmy, które angażują się w ochronę środowiska (59%), akcje społeczne (57%), edukacyjne (50%) czy prozdrowotne (54%) od tych, które tego nie robią. Jednoznacznie wskazuje to, że wrażliwość społeczna skupia się nie tylko na poziomie jednostkowym lecz także globalnym. Społecznie odpowiedzialny



Andrzej Budasz

Kierownik Zespołu ds. Inicjatyw Zrównoważonego Rozwoju i Raportowania w Banku BNP Paribas

Tu MOŻESZ mieć wpływ. Zagadnienia związane z CSR i zrównoważonym rozwojem stanowią dla Banku BNP Paribas kwestie kluczowe. Jesteśmy Bankiem Zielonych Zmian. W ramach odpowiedzialności wobec środowiska naturalnego bank realizuje trzy zobowiązania: wspiera Klientów w przechodzeniu na gospodarkę neutralną dla klimatu, ogranicza negatywny wpływ własnej działalności operacyjnej na środowisko naturalne oraz buduje świadomość interesariuszy i dzieli się dobrymi praktykami na rzecz środowiska.

W marcu 2022 r. Bank BNP Paribas ogłosił strategię GOBeyond na lata 2022-2025. Jej głównym celem jest dalszy dynamiczny rozwój banku jako instytucji działającej efektywnie, z zaangażowanymi pracownikami i zadowolonymi Klientami, będąc jednocześnie liderem w obszarze zrównoważonego rozwoju. To podejście implikuje konieczność ciągłego udoskonalania, zwiększania kompetencji oraz pozyskiwania ekspertów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Ważną częścią programu Bank Zielonych Zmian jest kampania edukacyjna skierowana do pracowników i ich najbliższych. W każdej edycji, pracownicy banku otrzymują dawkę ekologicznej wiedzy – wskazówki i gotowe rozwiązania pomagające żyć w zgodzie z naszą planetą, poznają przyczyny i skutki zmiany klimatu oraz sposoby, by im przeciwdziałać. Aby realizować zadania na rzecz zrównoważonego rozwoju, potrzebne jest współdziałanie wszystkich pracowników i budowanie świadomości, że każdy może wpływać na przyszłość firmy i współtworzyć pozytywne zmiany.

DZIAŁANIA FIRMY W OBSZARZE CSR WOBEC PRACOWNIKÓW:

- organizacja szkoleń, kursów, warsztatów, wyjazdów integracyjnych
- realizacja tematycznych wydarzeń, projekty
- angażowanie pracowników w decyzje dotyczące pracy oraz przedsiębiorstwa
- zarządzanie talentami
- opieka społeczna, ubezpieczeniowa, medyczna, wsparcie psychologiczne
- bonusowe świadczenia, benefity, bonusy, konkursy [9]

biznes wyrasta z wartości, dostrzega każdego członka społeczności i wchodzi w z nim w dialog. Nie jest bierny wobec potrzeb otoczenia.

ŚRODOWISKO PRACY

Wśród działań realizowanych przez pracodawców w wymiarze wewnętrznym CSR wyróżnia się odpowiednie kształtowanie warunków pracy. Uwzględniają one bezpieczeństwo i higienę pracy oraz stwarzanie pracownikom możliwości rozwoju. Wszystko przy zachowaniu work-life balance i dialogu z pracownikami. Oprócz dbania o godne warunki pracy, mówiąc o odpowiedzialności społecznej wobec pracowników, zwraca się uwagę na przestrzeganie równości pracowników niezależnie od płci, pochodzenia, niepełnosprawności, wieku i innych aspektów związanych z różnorodnością. Badanie Deloitte z 2022 „Woman at Work” [7] ukazuje korelację poziomu motywacji i produktywności kobiet a pracą w firmach będących liderami równości. 90% ocenia swoją motywację za dobrą lub bardzo dobrą. W porównaniu do innych firm – taką odpowiedź udzieliło tylko 31% respondentek. Kobiety biorące udział w badaniu twierdzą, że najważniejszym krokiem, jaki może zrobić pracodawca w celu polepszenia równości płci w miejscu pracy, jest budowanie kultury pracy opartej na prawdziwym szacunku i integracji. Zapewnienie odpowiedniego

poziomu BHP osób zatrudnionych wiąże się bezpośrednio z kwestiami dotyczącymi ich zdrowia. Pod nim kryje się zarówno zwracanie uwagi na zdrowie fizyczne, jak i psychiczne. Biorąc pod uwagę, że we wspomnianym wyżej badaniu, ponad połowa kobiet twierdzi, że ich poziom stresu jest wyższy niż rok temu, a prawie połowa określa swoje zdrowie psychiczne jako słabe albo bardzo słabe, niezwykle istotne jest, by pracodawcy zajęli się również kwestią zdrowia psychicznego. Zarządzanie zdrowiem na poziomie przedsiębiorstwa wymaga holistycznego podejścia.

CSR A ROZWÓJ PRACOWNIKA

Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw wobec pracowników obejmuje działania związane z rozwojem ich umiejętności i planowaniem ścieżek rozwoju zawodowego [8]. Rozwijanie potencjału pracowników wiąże się z nieustannym dostępem do edukacji na różnych szczeblach kariery. Odpowiedzialny pracodawca zadba o dostęp do szkoleń i kursów. Wie bowiem, że wiedza i umiejętności pracowników stanowią fundament innowacyjności firmy. Działania przedsiębiorstwa zorientowane na rozwijanie umiejętności pracowników powinny być realizowane w oparciu o analizę potrzeb pracowników. Wymaga to sprawnego działania obszarów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.



Katarzyna Kuglin

Dyrektor Centrów Usług Wspólnych Zurich

Prowadzenie społecznie odpowiedzialnej firmy to nie tylko działania z zakresu ekologii, wolontariatu i sportu, ale także wdrażanie programów – obejmujących relacje pracownik – pracodawca. CSR to działania, które wspierają lokalne społeczności, tworzą przyjazne miejsca pracy, inwestują w zasoby ludzkie oraz zachowują poprawne relacje z otoczeniem.

Firmy ubezpieczeniowe zawsze koncentrowały się na pomaganiu innym w przezwyciężaniu trudności, pokonywaniu wyzwań lub ochronie tego, co ważne. Dla Zurich ten cel był widoczny w całej naszej 150-letniej historii. Chcemy być inspiracją dla pracowników, partnerów oraz społeczności lokalnych.

Działania związane z klimatem uważamy za integralną część naszej strategii odpowiedzialnego biznesu. Zurich stara się być liderem w pomaganiu światu w zarządzaniu ryzykiem klimatycznym. W czerwcu 2019, jako pierwsza firma ubezpieczeniowa, Zurich przystąpił do programu Business Ambition 1.5°C Pledge.

W ZIC PL prężnie działają komitety ekologiczne; charytatywne, sportowe, rozrywkowe, które z zaangażowaniem wspierają inicjatywy z zakresu strategii CSR. Co roku sadzimy drzewa w naszym mieście, wspieramy lokalne fundacje zarówno naszą pracą wolontaryjną jak i finansowo. Nasze reprezentacje pracownicze regularnie uczestniczą w krakowskich wydarzeniach sportowych i rozrywkowych.

Benefitami, które niesie za sobą koncepcja CSR w stosunku do pracownika są kultura organizacji, poszerzanie kompetencji i zainteresowań pracowników czy udział w rozwojowych projektach. Dla wielu pracowników jest to też okazja na odkrycie swojego potencjału, sensu działania oraz bycia częścią wspólnoty. Te umiejętności mogą okazać się kluczowe w ich przyszłym rozwoju.

Źródła:

- [1] odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/spoleczna-odpowiedzialnosc-biznesu-csr.
- [2] PN-ISO 26000:2012, „Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności”, 2012.
- [3] Forum Odpowiedzialnego Biznesu, „Menadżerowie CSR”, 2020.
- [4] Carroll, A. B., „A three-dimensional conceptual model of corporate performance. Academy of Management Review”, 1979.
- [5] Majchrzak K., „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w działalności przedsiębiorstw sektora bankowego”, 2019.
- [6] ARC Rynek i Opinia, „Sponsoring Monitor”, 2020.
- [7] Deloitte, „Woman at Work”, 2022.
- [8] Furmańska-Maruszak A., Sudolska A., „Relacje z pracownikami jako obszar wdrażania CSR”, 2017.
- [9] Paprocka M. A., „Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw w kontekście rynku pracy”, 2021.
- [10] odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/raport-2021.

Kompetencje pracowników

w świecie VUCA

WEDŁUG PODSTAWOWYCH ZAŁOŻEŃ KONCEPCJI ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI PRACOWNICY DANEJ ORGANIZACJI TO JEJ ZASÓB STRATEGICZNY. POTENCJAŁ, W KTÓRY NALEŻY I WARTO INWESTOWAĆ. PRACOWNICY DYSPONUJĄ OKREŚLONYMI KOMPETENCJAMI, BY MOGLI REALIZOWAĆ DZIAŁANIA BIZNESOWE I OSIĄGAĆ WYZNACZANE CELE. KTÓRE Z NICH SĄ SZCZEGÓLNIŃE POŻĄDANE? DLACZEGO WARTO DIAGNOZOWAĆ KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW? JAK JE ROZWIJAĆ?

Rozwój pracownika w organizacji to ogół działań, które prowadzą do podniesienia jego kwalifikacji i motywacji. Wszystko to w celu wzrostu potencjału zawodowego, który umożliwi poprawienie wyników swojej pracy. By wdrożyć działania rozwojowe, niezbędne jest posiadanie wiedzy o aktualnym stanie kompetencji pracowników. Wiedza ta jest pomocna zarówno w planowaniu ścieżki kariery, ustalaniu polityki awansu, jak i strategii rozwojowej firmy. Określone umiejętności pracowników są potrzebne do realizowania celów strategicznych. Te nieustannie się zmieniają choćby ze względu na powszechną automatyzację i digitalizację pracy, ale także za sprawą dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych. Rozwój biznesu zależy od wykwalifikowania pracowników firmy i umiejętności, optymalnego zarządzania ich

kompetencjami. Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego połowa pracowników na świecie do 2025 roku będzie zmuszona nabyć nowe lub dodatkowe umiejętności wskutek postępującej globalizacji organizacji biznesu [1].

Według Światowego Forum Ekonomicznego połowa pracowników na świecie do 2025 roku będzie zmuszona nabyć nowe lub dodatkowe umiejętności wskutek postępującej globalizacji organizacji biznesu.

CZYM JEST ŚWIAT VUCA?

Mówi się, że żyjemy w świecie VUCA. Termin ten został wymyślony przez amerykańską armię, by opisać

specyfikę rzeczywistości podczas wojny. Wiąże się ona z wyznaczaniem celów, niemniej plany te nie mogą być długofalowe [2]. Dzisiejsza rzeczywistość wielokrotnie pisze nieprzewidywane scenariusze. Ważne jest, żeby również w biznesie obserwować bieżącą sytuację i reagować na nią. VUCA to świat zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności. Zmienność oznacza wysiłek, jaki należy wykonać, by dostosować się do obecnej sytuacji. Wymaga to nieustannej transformacji. Przykładem zmiennych może być digitalizacja rynku pracy, ruchy migracyjne w Europie czy konflikty światowe. Wszystko to prowadzi do poczucia niepewności i trudności przewidzenia z dużym prawdopodobieństwem przyszłych wydarzeń i ich tempa. Zmiany są szybsze niż kiedykolwiek, ich zasięg jest globalny i ma wpływ na każdy wymiar życia



Aleksandra Szelest
Head of Talent Acquisition,
IG Group

Od kilkunastu lat światowe organizacje, z Institute for The Future na czele, chcą zdefiniować kompetencyjny ekwipunek, który byłby przydatny w obecnych zawodowych „questach” i wart inwestycji pod kątem przyszłej kariery. To ważne wskazówki, bo świat VUCA skreślił sprawdzone zawodowe scenariusze. Nastął czas umiejętności, którymi trzeba nauczyć się sprawnie żonglować, z gracją dodając nowe piłeczki wiedzy. Lifelong learning dotyczy każdego żyjącego w czasie czwartej rewolucji technologicznej – niezależnie od osiągnięć zawodowych na koncie. Mentoring to trafna metoda rozwojowa na takie czasy. Tworzy platformę współpracy między osobami o większym doświadczeniu w danej dziedzinie a tymi, którzy chcą się w niej rozwinąć, a przy okazji mogą wnieść nowe spojrzenie. Umożliwia przepływ wiedzy, ale i spojrzenie na złożone problemy biznesowe z innych perspektyw, przynosząc wartość obu stronom procesu. Ćwiczy strategiczne, aktywne słuchanie. Będzie inkluzywny i lepiej zaadresuje potrzeby biznesowe przyszłości, gdy oprzemy go nie tylko na parach senior leader – high potential junior, lecz także na interdyscyplinarnych diadach eksperckich, umożliwiając wzajemne inspirowanie się i tworzenie nowych sieci współpracy biznesowej. Mentoring może wreszcie budować większą odporność (pracowników, a co za tym idzie – samych organizacji), daje jednak dodatkową przestrzeń do omawiania wyzwań, wysłuchania doświadczeń tych, którzy z sukcesem zmagali się z podobnymi problemami lub brali udział w biznesowych transformacjach. Dzięki takiemu podejściu w mentoringu mamy szansę na zwiększenie otwartości organizacji na zmiany.

codziennego. Złożoność rzeczywistości polega na wielowymiarowości zjawisk i informacji o nich. Big data (duże, różnorodne i zmienne bazy danych) dają dostęp do danych, których nie sposób przetworzyć i zaimplikować. Niejednoznaczność wiąże się z ciągłą analizą, która nie daje pewnych i stałych rozwiązań. Wnioski są dostosowywane do zmiennych, więc często są niewyraźne i uwikłane w wiele zależności. Świat dziś nie daje nam jednego sprawdzonego przepisu na najlepsze, najefektywniejsze jutro.

V olatility – zmienność
U ncertainty – niepewność
C omplexity – złożoność
A mbiguity – niejednoznaczność

JAKIE SĄ KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI?

Umiejętność działania w sytuacji niepewności została wyróżniona przez ogół przedsiębiorstw za najważniejszą kompetencję przyszłości

XXI wiek przyniósł ogromny rozwój technologii. Mnogość i częstotliwość zmian to obecnie duże wyzwanie dla pracowników, podobnie jak wzajemna konfliktowość czy wykluczające się priorytety. By stawić czoła teraźniejszości i przyszłości, pracownik powinien posiadać zasób dobrze wykształconych kompetencji zarówno zawodowych, jak i psychologicznych, czyli kolejno twardych i miękkich. Polski Instytut Ekonomiczny w opublikowanych badaniach z kwietnia 2022 roku proponuje listę 18 kompetencji przyszłości, które są pogrupowane na:

- poznawcze,
- społeczne,
- cyfrowe lub specjalistyczne,
- transformacyjne,
- adaptacyjne.

Umiejętność działania w sytuacji niepewności została wyróżniona przez ogół przedsiębiorstw za najważniejszą kompetencję przyszłości [3]. W większości firm uważają, że szczególne znaczenie w przyszłości będą miały własne kompetencje miękkie. Wśród nich najważniejsza jest ta reprezentowana przez kompetencje adaptacyjne. Należy podkreślić, że kompetencje przyszłości powinny odróżniać pracę człowieka od systemów informatycznych, robotów lub sztucznej inteligencji. Powinny nawiązywać

do obszarów, w których nie da się zastąpić człowieka albo będzie to zdecydowanie trudne. Niezwykle ważna wydaje się więc kreatywność i krytyczne myślenie, które są podstawami formułowania wniosków. Żaden komputer nie zastąpi nam również pracy zespołowej w organizacji i związanej z nią doświadczeń przepływu wiedzy i umiejętności. Istotną kwestią, która łączy zestawione kompetencje, jest elastyczność – zarówno w myśleniu jak i działaniu.

PLAN ROZWOJU PRACOWNIKA

W czołówce listy kompetencji przyszłości, opublikowanej przez World Economic Forum w 2020 roku, na drugim miejscu znajduje się Active Learning & Learning Strategies.

Kompetencje pracownika tworzą wiedza, umiejętności oraz przyjmowane przez niego postawy. Za te, które warto rozwijać, uznano: myślenie analityczne, krytyczne i innowacyjne. W rozwoju niezbędna jest aktywne postawa nastawiona na naukę oraz kreatywność. To wszystko by potrafił rozwiązywać złożone, nieszablonowe problemy. Dobry plan rozwoju pracownika, zgodny ze strategią firmy, może być siłą napędową organizacji. Sprawdzanie kompetencji pracowników można zacząć od kwestionariuszy. Pracownik sam dokona własnej oceny i sprecyzuje potrzeby związane z rozwojem. Dobre praktyki we wspieraniu rozwoju pracowników dają możliwość swobodnego wyrażania myśli i nie sugerują szablonowych, gotowych rozwiązań. Pracownicy zwykle chcą poznać swoje mocne oraz słabe strony, by adekwatnie do nich dobrać sposób kształcenia. Diagnoza kompetencji może ich zmotywować i zaangażować już na etapie projektu. Od pracodawcy zależy, jakie drogi rozwoju kompetencji wybierze dla swoich pracowników. Kluczowa będzie tu nauka nowych umiejętności (reskilling) i podnoszenie kwalifikacji (upskilling). Plan rozwoju przygotowany przez działy Learning & Development dostarczą pracownikom narzędzi i mogą stanowić siłę napędową walki z rosnącą luką kompetencyjną. Odpowiednie wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników, a także odpowiedź na ich potrzeby związane z rozwojem, dają szansę firmie na zdobycie przewagi konkurencyjnej.

MENTORING – Z CZYM SIĘ JE?

Potrzeba szybkiego dostosowywania się do zmieniających się sytuacji oraz zdobywania nowych umiejętności sprawiły, że zarządzanie wiedzą w organizacji



Anna Oleczyk-Waldowska
Dyrektor HR w CRIDO

Kiedy najważniejszym, co oferujesz klientom, są kompetencje Twoich ludzi, ich rozwój staje się nie tylko kwestią polityki personalnej, ale wymogiem biznesu. W CRIDO uważamy, że podstawą jest dobra relacja mentor-mentee. Dzięki takiemu podejściu dobór narzędzi rozwoju jest idealnie dobrany do potrzeb pracowników, a dodatkowo zyskują oni coś, czego żadne szkolenie im nie da – dostęp do doświadczenia i bieżącego feedbacku osoby, która przeszła już podobną ścieżkę zawodową. Proces zaczyna się od wdrożenia nowej osoby do firmy. Pierwsze trzy miesiące opieki nad nowym pracownikiem sprawuje dwóch Buddy'ch. Jeden, administracyjny, ułatwia odnalezienie się w formalnościach i narzędziach pracy, drugi – merytoryczny – w obowiązkach służbowych. Proces wspiera system online, w którym zebraliśmy wszystkie najbardziej przydatne na początku pracy informacje i szkolenia. Po tym czasie, każdy sam wybiera sobie mentora, który pomaga w dalszym rozwoju kompetencji i projektowaniu ścieżki kariery. Nad profesjonalizmem i skutecznością tej relacji czuwa zespół HR, który inwestuje w pogłębianie umiejętności mentorskich. Program Skuteczny Mentor to szkolenia stacjonarne, wymiana doświadczeń oraz dostęp do rozwojowej platformy wiedzy z licznymi webinariami na temat dawania feedbacku, produktywności, umiejętności liderkich i myślenia krytycznego. Tym samym obie strony zyskują. Mentor wnosi inspirację, perspektywę i wskazówki, a mentee – motywację, odpowiedzialność za swój rozwój i zaangażowanie.

stało się istotnym czynnikiem sukcesu. Optymalne wykorzystywanie wiedzy obecnej w firmie sprzyja bowiem wyznaczaniu przejrzystych celów, odpowiedniemu rozdysponowaniu zadań, ale i wspieraniu talentów. Aktywny, wspierający i kompetentny management wzmacnia pracowników. Tym samym mentoring w organizacji jako ustrukturyzowany proces, zyskał na znaczeniu. Jest to jedna



Noemi Tańska

MCIM, Senior
Market Manager,
Europe, Association
of International
Certified
Professional
Accountants
reprezentujące
AICPA & CIMA

W ostatnich latach wszyscy przekonaliśmy się na własnej skórze, że musimy szybko dostosowywać się do zmieniających się okoliczności, podejmować często trudne decyzje, identyfikując przy tym możliwości, które otwierają się przed nami. Nie bez powodu do opisania naszej burzliwej rzeczywistości używany jest akronim VUCA.

Dodatkowo, ciągły rozwój nowych technologii powoduje niespotykane dotąd tempo i skalę zmian. Firmy muszą stale podnosić swój potencjał, aby wykorzystać nowe możliwości i zachować rentowność. To samo dotyczy specjalistów z dziedziny finansów, którzy mierzą się z jednymi z największych zmian w zakresie wymagań kompetencyjnych. Według naszej ostatniej edycji badania „Future of Finance”, ponad 20 % zadań finansowych zostanie niebawem zautomatyzowana.

Specjaliści ds. finansów muszą więc ponownie zdefiniować swoją rolę, przechodząc od wykonywania funkcji czysto technicznej, do roli architekta długoterminowej wartości, łączącego umiejętności z zakresu rachunkowości zarządczej z nowymi rozwiązaniami technologicznymi i tworzącego wartość dla organizacji dzięki wykorzystaniu swojej wiedzy. Od czego zacząć nabywanie nowych umiejętności i jak pokierować rozwojem swojej kariery? Z pomocą przychodzi mentoring niosący dla obu stron ogromne korzyści. Udział w mentoringu to dla mentee ogromna szansa na przyspieszenie rozwoju kariery dzięki takim korzyściom jak indywidualne wsparcie i wgląd doświadczonego profesjonalisty, wzrost samoświadomości i pewności siebie, nawiązanie cennych relacji, budowanie sieci cennych kontaktów, a także uzyskanie forum do sondowania potencjalnych decyzji oraz pomysłów.

Dla mentorów to z kolei szansa na wzmocnienie umiejętności coachingowych i przywódczych, okazja do rozwoju przyszłych talentów czy osiągnięcia nowego spojrzenia na swoją pracę. I – co warto podkreślić – umiejętności nabywane podczas mentoringu po obu stronach przydatne są na każdym szczeblu kariery, szczególnie w świecie VUCA, w którym konieczna jest zmiana podejścia do planowania i analiz oraz w czasach, gdy kluczowy jest ciągły rozwój kompetencji.

ŚREDNIA OCEN ZNACZENIA DANEJ KOMPETENCJI W PRZYSZŁOŚCI (W SKALI OD 1 DO 5)

Uwaga:

kolor **niebieski** oznacza kompetencje poznawcze,
pomarańczowy – społeczne,
szary – cyfrowe i specjalistyczne,
zielony – transformatywne,
żółty – adaptacyjne.

Opracowanie na podstawie wyników badań PIE.



[3] Badania przeprowadzono w listopadzie 2021 techniką CATI na próbie 1000 przedsiębiorstw, reprezentatywnej ze względu na wielkość i sekcję PKD. Polski Instytut Ekonomiczny, „Kompetencje pracowników dziś i jutro”, 2022.

z najmniej kosztownych i jednocześnie najskuteczniejszych form rozwoju kompetencji pracowników.

Mentoring to relacja poznawcza, obejmująca dzielenie się umiejętnościami, wiedzą i ekspertyzą pomiędzy mentorem a mentee poprzez rozmowy rozwojowe, dzielenie się doświadczeniem i bycie wzorem do naśladowania. Relacja ta może obejmować wiele różnych kontekstów i stanowi inkluzywne dwustronne partnerstwo na rzecz wzajemnego poznawania w duchu doceniania różnic [4].

Pracodawca, który chce zastosować programy mentoringowe w swojej firmie, powinien zadbać o odpowiednią organizację tego procesu. Standardy mentoringowe są określane przez międzynarodową akredytację European Mentoring and Coaching Council. Zakładają, że uczestnicy programu rozumieją pojęcie mentoringu. System dobierania w pary ma uwzględniać potrzeby mentee oraz możliwość wpływu obu stron na decyzje dotyczący tego doboru. Kluczowym czynnikiem wpływającym na jakość programu jest oferowanie uczestnikom odpowiedniego wsparcia administracyjnego i organizacyjnego. Organizator programu może korzystać ze wsparcia Międzynarodowych Standardów dla Programów Mentoringowych i Coachingowych (ISMCP). Standardy te są stosowane na całym świecie i pozwalają nie tylko ocenić poszczególne programy, lecz także uzyskać międzynarodową akredytację.

Mentoring jest naturalnym i wygodnym narzędziem do budowania dobrych relacji w organizacji. Przyczynia się do rozwoju zawodowego, tworzy przestrzeń do szczerego artykułowania problemów i wyjaśniania wątpliwości. Wydaje się naturalną konsekwencją działań skierowanych na wszechstronny rozwój pracowników firmy. Dla przedsiębiorstw przekazywanie wiedzy jest jednocześnie wyzwaniem, jak i szansą na sukces. Systematyczne podejście do rozwoju pracownika, które zapewniają sesje i programy mentoringowe, są nowoczesną odpowiedzią na zmieniające się warunki pracy i nieustanne potrzeby podnoszenia kwalifikacji pracowników. Pozwalają na regularne wyciąganie wniosków z popełnionych błędów jak i osiągniętych sukcesów. Są nauką i formułowaniu celów i sposobach ich realizacji.

Źródła:

- [1] World Economic Forum, „Annual Meeting Report 2020”, 2020.
- [2] pwc.pl/pl/artykuly/2019/czlowiek-w-swiecie-VUCA
- [3] Polski Instytut Ekonomiczny, „Kompetencje pracowników dziś i jutro”, 2022.
- [4] najnowsza definicja mentoringu zaproponowana jesienią 2021 roku przez European Mentoring and Coaching Council (EMCC). houseofskills.pl/pl/strefawiedzy/film/dobre-praktyki-we-wspieraniu-rozwoju-pracownikow/ PARP, „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań”, 2022.
- PARP, „Branżowy bilans kapitału ludzkiego II. Branża nowoczesnych usług biznesowych”, 2021.
- EMCC, „Programy mentoringowe w Polsce. Raport 2021”, 2021.

GOLDMAN
RECRUITMENT

The right people.
To power your business.



Search & Selection / Executive Search

(R)EWOLUCJA

technologiczna finansów

POSTĘP TECHNOLOGICZNY SPRAWIA, ŻE CHARAKTER PRACY I WYKONYWANYCH OBOWIĄZKÓW ZMIENIA SIĘ CORAZ SZYBCIEJ. INNOWACYJNOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG FINANSOWYCH BYŁA ZAWSZE SYMBOLEM SZEROKO ROZUMIANEGO ROZWOJU GOSPODARCZEGO. JAKIE ROZWIĄZANIA TECHNOLOGICZNE WIODĄ PRYM W DZISIEJSZEJ BRANŻY FINANSOWEJ?

Globalizacja i związany z nią rozwój technologiczny wpływają na rynek finansowy. Działają na nim nie tylko instytucje poddane regulacji (banki), ale również wiele start-upów (fintechów), które wykorzystują technologię do świadczenia usług finansowych. Stały się one wiodącym czynnikiem wpływającym na transformację sektora finansowego. Nowe technologie przyczyniają się do rozwoju instytucji, pozwalają zwiększyć efektywność, zminimalizować pracę manualną i powtarzalną, ale i zarazem obniżyć w dłuższej perspektywie koszty. Modele technologiczne wychodzą naprzeciw zmieniającym się potrzebom klienta w kontekście usług finansowych. Zwiększają swój zasięg działania i dbają o jak najlepsze doświadczenie klienta.

Powszechnym trendem w bankowości i finansach jest klientocentryzm, który wielokrotnie determinuje powstawanie nowych rozwiązań technologicznych. Instytucje znaczące na rynku uwzględniają potrzeby klientów podczas tworzenia i komunikowania produktów. Wyzwaniem jest dostosowanie tych działań do możliwości danej organizacji. W tym celu warto wykorzystać:

- wewnętrzne zespoły specjalizujące się w kontakcie z klientem,
- długoterminowe partnerstwo z firmami wykorzystującymi doświadczenia wielobranżowe,

- zapraszanie do współpracy fintechów, które dzięki swojej zwinności mogą znacznie szybciej tworzyć i testować rozwiązania w pełni skupione na kliencie [1].

W popandemicznej rzeczywistości pierwsze skrzypce w kontekście przemian biznesu zaczęło odgrywać IT. Dzięki temu cyfrowa transformacja nie zahamowała, lecz „naturalnie” przyspieszyła procesy digitalizacji i automatyzacji wielu obszarów działalności przedsiębiorstw. 30% firm deklaruje, że zdecydowana większość ich procesów biznesowych została poddana cyfryzacji i automatyzacji [2]. Kolejne 39% organizacji prowadzi intensywne działania w tym kierunku.

CYFROWA TRANSFORMACJA

93% firm podejmuje działania w obszarze cyfrowej transformacji,

75% badanych utożsamia cyfrową transformację z udostępnianiem pracownikom rozwiązań technologicznych zwiększających produktywność,

30% przedsiębiorstw poddało cyfryzacji i automatyzacji zdecydowaną większość procesów biznesowych [2].

CHMURA MOTOREM ZMIAN TECHNOLOGICZNYCH

Cloud computing jest przyszłością, również w kontekście AI. Przez pandemię znaczną część aktywów została przeniesiona do sieci. Migracja do chmury wymaga przygotowań, jednak jest to proces, który przynosi wiele korzyści. Najważniejsze z nich to zmniejszenie kosztów oraz elastyczność biznesowa. Podmioty branży finansowej potrzebują skalowalnych środowisk, które mogą rozbudowywać wraz ze wzrostem potrzeb. Dysponują one ogromną ilością danych, a starsze systemy uniemożliwiają im szybkie uzyskanie wglądu w te informacje. Dobrze zaprojektowana platforma chmurowa usprawnia sposób prowadzenia firmy dzięki nieograniczonej możliwości dostępu do danych. Decydującym czynnikiem przy wyborze rozwiązań chmurowych jest bezpieczeństwo danych. Chmury obliczeniowe pomagają również analizować nadchodzące zagrożenia w czasie rzeczywistym [3].

Corzystanie z usług chmurowych może zmniejszyć koszty zarządzania informacjami o klientach o prawie 60% [4].

Uczestnicy badania Computerworld, którzy pochodzą z dużych przedsiębiorstw

ROZWIĄZANIA CHMUROWE

67% ankietowanych uważa, że chmura obliczeniowa będzie głównym motorem zmian technologicznych,

43% ankietowanych uważa, że wyniesienie do chmury aplikacji biznesowych poprawi efektywność kosztową firmy,

44% firm zamierza w 2022 roku przeznaczyć na rozwiązanie chmurowe między 10 a 50% swoich budżetów IT [2].

I korporacji, są zgodni co do wzrostu znaczenia chmury obliczeniowej w kolejnych latach. W opinii 83% ankietowanych najważniejszymi powodami decydującym o wyborze chmury będą większa elastyczność i skalowalność infrastruktury IT. Chmura zyskuje na znaczeniu, ponieważ działa IT muszą szybciej udostępniać zasoby infrastruktury, aby skrócić czas wprowadzania produktów na rynek jak wskazało 77% odpowiedzi. Kolejne 63% ankietowanych uważa, że dzięki chmurze nastąpi przyspieszenie realizacji projektów. 62% respondentów jest zdania, że przełoży się to na możliwość szybszego spełniania potrzeb biznesowych firmy i potrzeb użytkowników. Aż 57% badanych planuje wdrażać rozwiązania chmurowe ze względów bezpieczeństwa, które bezpośrednio wpływa na zapewnienie ciągłości działania biznesu.

PRZYSZŁOŚĆ AI

Pojęcie sztucznej inteligencji, z angielskiego Artificial Intelligence – AI, odnosi się do interdyscyplinarnej nauki, która dąży do zbadania ludzkiej inteligencji i zaimplementowania jej mechanizmów na maszynach – komputerach [6]. Obecnie prym w zakresie implementacji AI w Polsce wiedzie branża finansowa, która jest z natury cyfrowa. Ze względu na swoją specyfikę stała się w dużej mierze zdigitalizowana zdecydowanie wcześniej od innych. Firmy z sektora finansów od lat wdrażają nowoczesne rozwiązania technologiczne bazujące na AI. Blisko połowa przedstawicieli tego rynku w Polsce największą wartość AI dostrzega w zwiększeniu samoobsługi klientów poprzez uproszczenie procesów, a 41%

zwiększa dzięki niej efektywność komunikacji [5]. Wspominany wcześniej klientocentryzm dużej mierze wyznacza kierunki rozwoju w branży, inspirując do wprowadzania nowych rozwiązań technologicznych przy pomocy AI. Fintechy i firmy IT zajmujące się rozwiązaniami dla tego sektora, napędzają się wzajemnie. Rzeczywistość biznesowa oparta na konkurencyjności danego przedsiębiorstwa wymaga wdrażania coraz to nowszych systemów i narzędzi.

Sztuczna inteligencja odgrywa coraz większą rolę w kontekście analizy danych finansowych oraz osobowych na potrzeby realizacji zarówno wymogów regulacyjnych jak i poprawy jakości obsługi klienta. Sztuczna inteligencja jest przede wszystkim wdrażana w celu automatyzacji i robotyzacji procesów. Przykładem takich działań w obszarze obsługi klienta są np. voiceboty na infolinii, voiceboty zamiast wiadomości IVR, chatbotów na stronie internetowej czy robo-doradztwo [8]. Automatyzacja pozwala przejąć maszynie część zadań wykonywanych wcześniej przez pracowników, np. tych związanych z kwestiami administracyjnymi wewnątrz organizacji. Liderzy finansowi potrzebują wiarygodnych i praktycznych narzędzi, które nadążają za innowacjami, jednocześnie rozwiązując potrzeby klientów. AI stwarza ogromne możliwości w tej branży, ponieważ łączy rozumowanie ludzkie z mocą obliczeniową maszyn.

BIG DATA JAKO IMPERATYW BIZNESOWY

Aby sztuczna inteligencja działała poprawnie, potrzebuje paliwa – dużej ilości danych w czystej postaci. Paliwo to jest tanie i łatwo dostępne, ponieważ producentem danych jest każdy człowiek. Aktywność w internecie generuje ogromne ilości informacji, tzw. big data. Czy to korzystanie z aplikacji mobilnych, produktów bankowych, czy też zamawianie przejazdów Boltem lub Uberem. Big data to termin odnoszący się do dużych, różnicowanych, złożonych zestawów danych. Przetwarzanie ich i analiza jest trudna, ale jednocześnie wartościowa, ponieważ może prowadzić do zdobycia nowej wiedzy. Zbiory danych można wykorzystać do zapewnienia rozwiązań dla długotrwałych wyzwań biznesowych usług finansowych i firm bankowych na całym świecie. Termin ten nie ogranicza się tylko do sfery technologii, ale jest obecnie uważany za imperatyw biznesowy. Jest coraz częściej wykorzystywany przez firmy świadczące usługi finansowe do przekształcania swoich procesów, narzędzi i organizacji całej branży.



Joseph Chalouhi

Chief Digital & Information Officer Poland,
CDIO IB Regional Lead w UBS

Jak może wyglądać rozwój pracowników w środowisku pracy, w którym nowe technologie odgrywają kluczową rolę?

Innowacyjność zawsze była kluczowa w bankowości. W UBS tworzymy i ułatwiamy przyszłość – zwłaszcza w obszarze technologii. Nasz zespół Chief Digital and Information Office (CDIO) w Polsce pracuje nad wdrażaniem najlepszych w swojej klasie rozwiązań technologicznych, aby wspierać naszych klientów na całym świecie. W naszym zespole CDIO w Polsce wspólnie tworzymy środowisko pracy, w którym talenty łączą się, rozwijają i dostarczają nową jakość. Nasi inżynierowie wnoszą znaczący wkład w wiele strategicznych programów technologicznych UBS. Aby mogli to robić, zdobywają u nas wiedzę na temat systemów bankowych, współpracują z ekspertami w swojej dziedzinie na całym świecie, obcują z najnowszymi technologiami, korzystają na co dzień z najnowszych języków programowania i narzędzi. Zapewniamy im również dostęp do baz szkoleniowych oraz najlepszych platform edukacyjnych na rynku, a zdobytą wiedzę wykorzystują oni w swojej codziennej pracy. Wspierając ciągły rozwój naszych inżynierów, stworzyliśmy dedykowany program rozwojowy Certified Engineer. Ucząc się, nasi pracownicy otrzymują różne odznaki, które z kolei pozwalają na zdobycie odpowiedniej certyfikacji inżynierskiej w UBS.

Tradycyjnie przetwarzanie liczb było wykonywane przez ludzi, a decyzje podejmowano na podstawie wniosków wyciągniętych z obliczonych zagrożeń i trendów. W ostatnim czasie taką funkcjonalność przywracają sobie komputery. W rezultacie rynek technologii big data w finansach oferuje ogromny potencjał i jest jednym z najbardziej



Jakub Boczkowski,
VP-Information
Technology,
Franklin Templeton

Z punktu widzenia pracownika na główną uwagę zasługują trzy kategorie trendów technologicznych: technologie wspierające współpracę, trendy już obecne w branży, takie jak automatyzacja czy wykorzystywanie danych, oraz nowe trendy technologiczne mogące zrewolucjonizować finanse.

Na początek kilka słów o rozwiązaniach wykorzystujących sztuczną inteligencję, np. podpowiadających dokument do przeczytania przed najbliższym spotkaniem, kończących zdanie w mailu czy sugerujących zarezerwowanie czasu na pracę koncepcyjną. Dla pracowników ważne jest, by sprawnie posługiwać się takimi narzędziami – wpływa to bezpośrednio na wydajność pracy. Młodsze pokolenie używa podobnych rozwiązań od lat. Większość narzędzi kolaboracyjnych oferuje również aplikacje mobilne i warto wiedzieć, jak te same funkcje działają również tam.

Obecne trendy w automatyzacji procesów oraz masowym wykorzystywaniu danych zdają się mieć nieograniczony potencjał. Znaczenie mają też czynniki zewnętrzne i zmieniające się oczekiwania klientów. Przyspieszenie digitalizacji otworzyło nowe możliwości automatyzacji. Pojawiły się narzędzia i trendy pozwalające pracownikom samodzielnie automatyzować pracę. Pierwszą, i jedną z najmocniejszych grup w ramach rozwiązań „citizen development”, tj. narzędzi pozwalających na tworzenie rozwiązań technologicznych przez pracowników niebędących inżynierami, są programy takie jak np: Power Automate czy Automation Anywhere. Druga grupa to Business Intelligence, czyli narzędzia używane po to, aby w prosty sposób obrobić, połączyć i zwizualizować dane. PowerBI czy Tableau pozwalają szybko i profesjonalnie importować dane z różnych źródeł i zbudować z nich interaktywne raporty.

Wyróżniłbym też technologię blockchain, która kojarzy się z kryptowalutami, a ma dużo więcej do zaoferowania. Jest to koncepcja rozproszonych, zaszyfrowanych informacji, powiązanych ze sobą w łańcuch, co umożliwia decentralizację i nienaruszalność informacji zawartej w blokach. Daje to nowe możliwości w bezpiecznym zawieraniu i śledzeniu różnych transakcji, tokenizacji dóbr materialnych, ich praw własności czy handlu cyfrową sztuką lub innymi wirtualnymi dobrami.

obiecujących. Inicjatywy dotyczące dużych zbiorów danych podejmowane przez firmy z sektora bankowego i rynków finansowych koncentrują się na analizie potrzeb klientów w celu zapewnienia im lepszej obsługi.

UCZENIE MASZYNOWE

Big data całkowicie rewolucjonizuje funkcjonowanie rynków akcji na całym świecie i sposób, w jaki inwestorzy podejmują decyzje inwestycyjne. Uczenie maszynowe – praktyka wykorzystywania algorytmów komputerowych do znajdowania wzorców w ogromnych ilościach danych – umożliwia komputerom dokonywanie dokładnych prognoz i podejmowanie decyzji podobnych do ludzkich. Gdy są zasilane danymi, wykonują transakcje z dużą szybkością i częstotliwością [9]. Schemat biznesowy monitoruje trendy giełdowe w czasie rzeczywistym. Obejmuje najlepsze możliwe ceny, umożliwiając analitykom podejmowanie słuszych decyzji poprzez ograniczanie błędów spowodowanych czynnikiem ludzkim. Uczenie maszynowe zajmuje się tworzeniem na podstawie analiz danych i konkretnych wyników badań [10]. Firmy starają się zrozumieć potrzeby i preferencje klientów, aby przewidywać przyszłe zachowania, generować leady sprzedażowe, wykorzystywać nowe kanały i technologie, ulepszać swoje produkty i zwiększać satysfakcję klientów. Zdolność narzędzi bazujących na uczeniu maszynowym do przewidywania preferencji klientów pozwala organizacjom rynków finansowych dostarczać nowe produkty i usługi zorientowane na klienta.

Branża finansowa wykorzystując duże zbiory danych do ograniczania ryzyka operacyjnego i zwalczania oszustw. Banki mają dostęp do danych w czasie rzeczywistym, które mogą być potencjalnie pomocne w identyfikowaniu nieuczciwych działań. Na przykład, jeśli dwie transakcje są dokonywane tą samą kartą kredytową w krótkim odstępie czasu w różnych miastach, bank może natychmiast powiadomić posiadacza karty o zagrożeniach bezpieczeństwa, a nawet zablokować takie transakcje. Stworzone narzędzie identyfikuje zatem podejrzane transakcje i przechwytuje sygnały oszustwa, analizując ogromne ilości danych o zachowaniach użytkowników w czasie rzeczywistym przy użyciu uczenia maszynowego.

BLOCKCHAIN

Nową, innowacyjną technologią, która korzysta z baz danych jest blockchain. Polega na gromadzeniu, wiązaniu, weryfikowaniu, szyfrowaniu jednostek bazowych – transakcji – w sieci. Efektem tych procesów jest jej odporność na manipulacje i awarie, ale także bezpieczeństwo i innowacyjność bazy danych [11]. Potencjał blockchained polega przede wszystkim na umożliwieniu wymiany wartości w środowisku cyfrowym jak również na eliminacji z tego procesu pośredników. Technologia blockchain może zakłócić istniejące modele biznesowe, ponieważ wpływa na wiele ich obszarów np. uwierzytelnianie w obrocie, odpośredniczenie, obniżka kosztów transakcyjnych. Blockchain od kilku lat wprowadzany jest przez Polskie banki przy pomocy Fintechów. Ma zapewnić

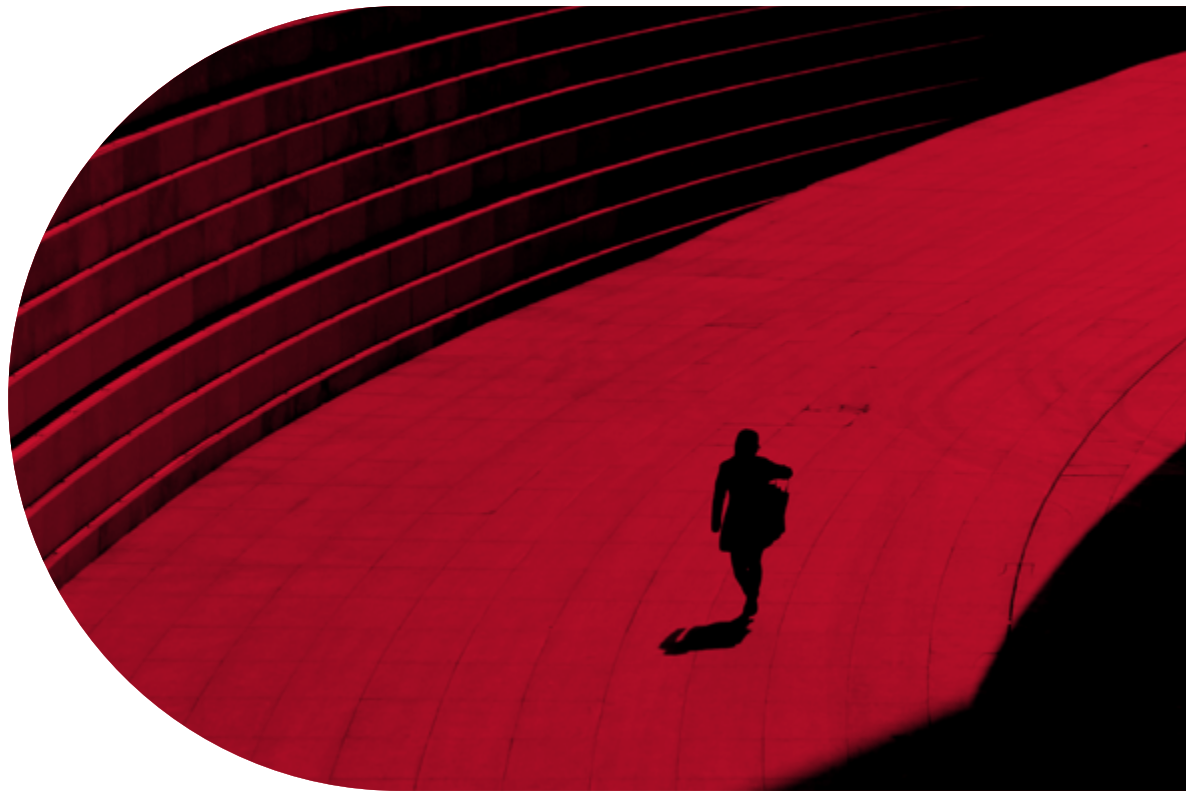
klientom możliwość bezproblemowych i natychmiastowych wymian wartości i wykonywania transakcji w bardziej przejrzysty, bezpieczny, ale jednocześnie rozproszony sposób.

Źródła:

- [1] mobeedick.com/blog/przyszlosc-polskiego-sektora-bankowego-prognozy-liderow-rynku.
 - [2] Computerworld, „Inwestycje IT w kierunku rozwoju polskich firm w latach 2021-2022”, 2022.
 - [3] Centrum Prawa Bankowego i Informacji i Związek Banków Polskich, „Sztuczna inteligencja w nbankowości”, 2020.
 - [4] customers.microsoft.com/en-us/story/piraeus-bank-financial-servicesazure-greece.
 - [5] elektrotechnikautomatyk.pl/artykuly/sztuczna-inteligencja-pewniej-wkracza-do-biznesu.
 - [6] Ficoń K., „Sztuczna inteligencja nie tylko dla humanistów”, 2013.
 - [7] Fellowmid, „The People & Technology Report”, 2022.
 - [8] omni-chatbot.pl/perspektywy-rozwoju-branz-fintech-i-insurtech-dzieki-ai.
 - [9] corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/big-data-in-finance/.
 - [10] aibusiness.pl/czym-jest-uczenie-maszynowe-machine-learning.
 - [11] Studia BAS, „Innowacje i nowe technologie w finansach”, 2019.
- ZSK, „Sztuczna inteligencja (AI) jako megatrend kształtujący edukację Jak przygotowywać się na szanse i wyzwania społeczno-gospodarcze związane ze sztuczną inteligencją?”, 2022. ibm.com/cloud/blog/ai-vs-machine-learning-vs-deep-learning-vs-neural-networks.

ABB: Jarosław Rusek	24
Accenture: Marzena Kotarska	26
Arla GSS: Artur Świętoń	28
Barry Callebaut: Małgorzata Balcerak	30
Commerzbank: Artur Jaworski	32
ING Bank Śląski: Michał Myśliński	34
PepsiCo: Katarzyna Orłowska	36
UBS: Wiktoria Gromowa-Cieślak	38

Portrety



W tej sekcji publikujemy inspirujące rozmowy z pracownikami branży finansowej, bankowości, BPO/SSC i IT. Bohaterowie cyklu wspominają początki swojej kariery, definiują, co miało największy wpływ na ich rozwój i jakie znaczenie w ich pracy mają nowe technologie.



WYKSZTAŁCENIE:

absolwent Szkoły Głównej Handlowej
w Warszawie

ZAINTERESOWANIA:

aktywne spędzanie czasu
z rodziną, bieganie, historia
najnowsza

Jarosław Rusek

Head of ABB Global
Business Services Krakow

NAJWIĘKSZY WPŁYW NA PRZEBIEG MOJEJ KARIERY MIAŁO TO, ŻE ZAWSZE WYKORZYSTYWAŁEM POJAWIAJĄCE SIĘ PRZED MĄŻ MOŻLIWOŚCI. PODEJMOWAŁEM NOWE WYZWANIA RÓWNIŻ WTEDY, GDY WIĄZAŁY SIĘ Z POCZUCIEM NIEPEWNOŚCI I KONIECZNOŚCIĄ WYJŚCIA POZA STREFĘ MOJEGO KOMFORTU.



JAK WSPOMINA PAN CZAS STUDIÓW?

Aspekty zarządzania, ekonomii, procesy zachodzące w gospodarce interesowały mnie od czasów liceum. Czytywałem wtedy regularnie „Rzeczpospolitą”, na łamach której często wypowiadali się eksperci z tych dziedzin, również profesorowie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Później, już na pierwszym roku studiów, miałem kontakt z osobami aktywnymi w biznesie, a nawet z tymi z pierwszych stron gazet. To było bardzo motywujące.

Studia zapamiętałem jako czas zdobywania umiejętności i doświadczeń. Od początku brałem aktywny udział w działaniach organizacji studenckiej AIESEC. Dzięki temu nauczyłem się zarządzać zespołem i pracować zespołowo. Zdołyłem także wiedzę z zakresu realizacji projektów. Później to wszystko zapoczątkowało w życiu zawodowym, ale i prywatnym.

ABSOLWENCI SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ MAJĄ SZEROKI WACHLARZ MOŻLIWOŚCI POPROWADZENIA SVOJEJ KARIERY. CZYM PAN KIEROWAŁ SIĘ PRZY WYBORZE SVOJEJ ZAWODOWEJ DROGI?

To, czym zajmuję się obecnie, jest bardzo spójne z wizją mojej kariery, którą miałem będąc studentem. Już na studiach interesowałem się zarządzaniem. Chciałem zdobyć ogólne kompetencje kierownicze, by w przyszłości móc zarządzać organizacją. Identyfikowałem swoje mocne strony i starałem się je rozwijać. Angażowałem się w aktywności, które odpowiadały zarówno moim zainteresowaniom, jak i predyspozycjom.

CO MIAŁO NAJWIĘKSZY WPŁYW NA PRZEBIEG PANA KARIERY, KOLEJNE AWANSE?

To, że wykorzystywałem pojawiające się przede mną możliwości. Podejmowałem nowe wyzwania nawet wtedy, gdy wiązały się z poczuciem niepewności i koniecznością wyjścia poza strefę mojego komfortu. Zawsze starałem się dobrze przemyśleć

swoje decyzje, niemniej kierowałam mną przede wszystkim ciekawość i odwaga. Przykładem było choćby podejmowanie kolejnych wyzwań u mojego poprzedniego pracodawcy Motoroli Solutions. Tam przez 20 lat pracy miałem możliwość zdobycia doświadczenia w dziewięciu rolach – w trzech różnych krajach, od Wielkiej Brytanii po Malezję. Doprowadziło mnie to na stanowisko szefa centrum finansowego w Polsce. Kolejnym przykładem wyzwania, które podjąłem po tak długim czasie pracy w jednej organizacji, było przejście do ABB – innego biznesu i kultury korporacyjnej.

OD CZERWCA STOI PAN NA CZELE ABB GLOBAL BUSINESS SERVICES W POLSCE A JEDNOCZEŚNIE ŁĄCZY PAN TO ZADANIE Z FUNKCJĄ LIDERA OBSZARU FINANSOWEGO. Z JAKIMI WYZWANIA MI WIĄŻE SIĘ PANA OBECNA ROLA?

Dużym wyzwaniem jest wyznaczanie priorytetów. Pełniąc funkcję operacyjną i kierowniczą, skupiam się na tym, by być skutecznym w obu tych rolach. Praca operacyjna wydaje się kluczowym elementem, niemniej nie mogę zapominać, że jestem liderem całej organizacji. Codziennie podejmuję szereg decyzji, zarówno w odniesieniu do różnych spotkań i reprezentowania ABB na zewnątrz, jak i na gruncie pracy z moim zespołem i optymalizacji procesów finansowych.

NA PRZESTRZENI KILKUDZIESIĘCIU LAT SVOJEJ PRACY ZAWODOWEJ OBSERWOWAŁ PAN WIELE RÓŻNYCH STYLÓW ZARZĄDZANIA. CZY KTÓRYŚ Z NICH JEST DLA PANA INSPIRACJĄ?

Ustyszałem kiedyś, że z każdego sposobu zarządzania warto wprowadzić jeden element, który wyda się nam najbardziej wartościowy. Staram się wdrażać to w życie. Zawsze współpracowałem z inspirującymi i niezwykle zdolnymi ludźmi, od których wiele się nauczyłem. Ważne jest, by każdy z tych sposobów pomagał w realizacji postawionych celów. Warto stawiać sobie poprzeczkę wysoko i pamiętać, że za sukcesem całej firmy stoi wspólna codzienna praca. Tylko poprzez silną współpracę firma osiągnie sukces.

PO ILU LATACH PRACY STANĄŁ PAN NA CZELE ZESPOŁU JAKO LIDER?

Wydaje mi się, że było to po około 7-8 latach od rozpoczęcia pracy zawodowej, gdy ugruntowałem swoje umiejętności eksperckie w poszczególnych obszarach finansów – jako analityk finansowy, kontroler projektu czy kontroler finansowy dla danego regionu. Posiadając już te doświadczenia, zostałem kierownikiem do spraw planowania i analiz dla całego regionu Europy, Afryki i Bliskiego Wschodu. Było to nie lada zadanie, nie tylko pod względem merytorycznym, ale także i od strony zarządzania zespołem. Byłem pewien, że zarządzanie przyjdzie mi naturalnie, ale nie obyło się bez trudności i wielu wyzwań. Rola lidera w dużej organizacji to odpowiedzialne i wymagające zadanie, które wiąże się z nieustannym rozwijaniem własnych kompetencji.

W JAKI SPOŚÓB UCZYŁ SIĘ PAN ZARZĄDZANIA ZESPOŁAMI?

Można powiedzieć, że metodą prób i błędów – wyciągając odpowiednie wnioski z sukcesów i porażek. Próbowałem różnych technik zarządzania i weryfikowałem, co działa dobrze, a co nie. Może nie był to idealny sposób – wiem, że wiele rzeczy zrobiłbym teraz inaczej – jednak, gdy zaczynałem, pracowaliśmy w zupełnie innych realiach. Zarządzanie było wtedy swego rodzaju dodatkiem, a nie głównym zadaniem osoby na stanowisku lidera. Praca merytoryczna, wyniki biznesowe – były to kwestie, na które kładziono największy nacisk.

CZY PAN SIĘ CZEGOŚ JESZCZE UCZY? CZY JEST JAKIŚ OBSZAR, KTÓRY CHCIAŁBY PAN ZGŁĘBIĆ?

Uczymy się przez całe życie. W dalszym ciągu chcę budować swoje kompetencje w zarządzaniu dużymi organizacjami oraz w finansach i kontrolingu. Mimo swojego ponad dwudziestoletniego doświadczenia w sektorze finansów uważam, że wciąż więcej jest przede mną, niż z mną. Bądźmy ciekawi świata, bo jeszcze tyle o nim nie wiemy!





Marzena Kotarska

Management
Consulting Principal
Director w Accenture

WYKSZTAŁCENIE: absolwentka Marketingu i zarządzania na Uniwersytecie Łódzkim

ZAINTERESOWANIA: joga, snowboard, kitesurfing, dobre kino

JAK PRZEBIEGAŁA PANI KARIERA W ACCENTURE?

Do Accenture dołączyłam w 2012 roku i objęłam pozycję Managerki w jednostce Capability Network Poland, która miała być powtórzeniem modelu biznesowego funkcjonującego w Indiach. Dzięki temu, że dopiero tworzyła się w Polsce, mogłam aktywnie uczestniczyć w całym cyklu jej powstania, począwszy od modelu biznesowego, poprzez rekrutację i budowanie zespołu ekspertów, po opracowywanie koncepcji działalności.

Jednostka rozwijała się bardzo dynamicznie, w związku z czym rozrastały się także zespoły. Dlatego niedługo potem zostałam managerką zespołu bankowego, później senior managerką, a 3 lata temu awansowałam na stanowisko Principle Director. W zespole, którym zarządzam dzisiaj, pracuje prawie 50 osób. Są wśród nich samodzielni i ambitni managerowie oraz senior managerowie, dzięki którym mogę skupić się na zadaniach o charakterze bardziej lidarskim niż managerskim i operacyjnym.

WSPOMNIAŁA PANI O TYM, ŻE PANI ZADANIA MAJĄ OBECNIE BARDZIEJ CHARAKTER LIDERSKI. CO TO OZNACZA?

Do tego, by zostać liderem trzeba dojść. To proces, który wymaga zmiany sposobu myślenia i postrzegania celów własnych i organizacji. Być liderem to znaczy inspirować innych, aktywnie słuchać pracowników i skupiać się na ich potrzebach – motywować, prowadzić i wspierać ich kariery zawodowe oraz rozwój osobisty. Lider powinien potrafić delegować zadania swoim pracownikom tak, by nie miało to wydzwiku typowo zdawczo-odbiorczego, a pozostawiało im wiele przestrzeni do

realizacji własnych ambicji zawodowych poprzez wyznaczone cele organizacji. Pracownicy powinni mieć poczucie, że mają wpływ na osiągnięcie zamierzonego celu.

JAKIE CECHY CZY UMIEJĘTNOŚCI POZWALAJĄ LIDEROM ZARZĄDZAĆ W NOWYM ŚRODOWISKU PRACY?

Do najistotniejszych umiejętności współczesnego lidera w obliczu ostatnich zmian wymieniałabym umiejętność definiowania strategii i istotnych ról dla swojego zespołu, zdolność angażowania ludzi w pracę zespołową oraz zmysł nadawania członkom zespołu poczucia przynależności do zespołu i organizacji. Nie jestem zwolenniczką grupowych spotkań wirtualnych, ponieważ uważam, że taka forma nie aktywizuje wszystkich rozmówców. Rozmowa przebiega tylko wśród kilku osób i nie każdy wynosi wartość z takiego spotkania. Lider musi umieć zarządzać swoim czasem tak, by poświęcać go także na indywidualne spotkania z pracownikami lub w dedykowanych grupach. By móc słuchać i adresować ich potrzeby.

JAKI CHARAKTER MA PRACA W KONSULTINGU?

Konsulting niejedno ma imię. Jest w nim miejsce dla każdego. Pytanie, czy każdy odnalazłby się w tym środowisku. By tu pracować, trzeba lubić zmiany, nie bać się ich i być elastycznym. Poszukujemy ludzi ambitnych, otwartych, wykształconych, z dużym potencjałem i motywacją do ciągłego rozwoju. Jesteśmy nastawieni na cel, a klienci oczekują najwyższego profesjonalizmu. Dlatego cały czas trzeba podnosić kompetencje, pogłębiać swoją wiedzę i dojrzałość biznesową. Nie jestem pewna, czy każdy jest na to gotowy.

CZY MIAŁA PANI ŚCISŁY PLAN NA SWOJĄ KARIERĘ?

Moja kariera była trochę dziełem przypadku. Gdy kończyłam studia, nie sądziłam, że tak potoczy się moja zawodowa ścieżka. Dość szybko zaczęłam pracować w konsultingu, chociaż jeszcze wtedy nie wiedziałam,

z czym wiąże się praca w tej branży. Pierwszym moim szefem była kobieta – niezwykle inspirująca i dojrzała biznesowo. Na pewno miała wpływ na poczucie mojej własnej wartości, pozwoliła spojrzeć na moją przyszłość z szerszej perspektywy i wspierała w wyznaczaniu roli i punktu w czasie, w którym chciałabym znaleźć się za kilka lat.

JAK WIDZI PANI ROLĘ LIDERA WE WSPIERANIU KOBIET?

Domeną kobiet jest to, że jesteśmy bardziej wrażliwe, opieramy działania biznesowe (i osobiste) w dużej mierze na relacjach i bardzo dobrze realizujemy się w zadaniach o podłożu relacyjnym. Myślę, że rolą lidera jest wspieranie wszelkich inicjatyw kobiecych, zarówno zawodowych, jak i społecznych oraz zachęcanie kobiet do podejmowania coraz bardziej ambitnych zadań.

JAKĄ RADĘ MOGLĄBY PANI PRZEKAZAĆ OSOBOM, KTÓRE ROZPOCZYNAJĄ SWOJĄ DROGĘ ZAWODOWĄ?

Po pierwsze – zadawajcie mnóstwo pytań. Nie ma niewłaściwych czy niemądrych pytań, a każde przynosi wartość. Dzięki dociekliwości i determinacji kształtują się opinie i gust biznesowy, więc można dowiedzieć się, co chce się robić w przyszłości, a czego definitywnie powinniśmy unikać.

Po drugie – warto podchodzić do tematów i propozycji z otwartością. Na początku może nam się wydawać, że chcemy iść daną drogą. Tymczasem może okazać się, że ona wcale nie musi być nam dedykowana a świetnie sprawdzamy się w zadaniach i działaniach, których początkowo nawet nie braliśmy pod uwagę.

Po trzecie – nie warto brać wszystkiego na poważnie. Pierwsza praca nie musi być pracą marzeń. Trzeba pozwolić sobie na popełnianie błędów, wyciąganie wniosków i dobrze się przy tym bawić.

BYĆ LIDEREM TO ZNACZY INSPIROWAĆ INNYCH, AKTYWNI SŁUCHAĆ PRACOWNIKÓW I SKUPIAĆ SIĘ NA ICH POTRZEBACH – MOTYWOWAĆ, PROWADZIĆ I WSPIERAĆ ICH KARIERY ZAWODOWE ORAZ ROZWÓJ OSOBISTY.



czytaj więcej



Artur Świętoń

Head of Arla Global
Shared Services

WYKSZTAŁCENIE: absolwent Ekonomii (ze specjalnością Finanse przedsiębiorstw) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

ZAINTERESOWANIA: bieganie, trekking, żeglarsstwo, podróże

JAK PRZEBIEGAŁA PANA KARIERA ZAWODOWA?

Moja kariera zawodowa zaczęła się w Krakowie. Tuż po studiach na Uniwersytecie Ekonomicznym zacząłem pracę jako młodszy księgowy w Lufthansie. Pracowałem tam 10 lat, po czym zmieniłem pracodawcę a także miejsce zamieszkania. Od 9 lat pracuję w Arli w Gdańsku. Zaczynałem od stanowiska Process Manager, zarządzałem procesami w obszarach: zobowiązania, należności, księga główna, a także brałem udział w projektach usprawniających. Następnie zarządzałem większymi jednostkami i departamentami. Moja praca była zawsze mocno związana z finansami i księgowością. Teraz ma ona już nieco inny charakter – od jakiegoś czasu patrzę na ten obszar szerzej jako na część firmy, która dostarcza szeroko pojęte biznesowe usługi.

Na przestrzeni tych wszystkich lat mogłem poznać wiele obszarów działalności centrum usług biznesowych i przeszedłem chyba wszystkie możliwe szczeble kariery.

Z JAKIMI ZADANIAMI WIĄŻE SIĘ PANA OBECNA ROLA?

Nasz oddział w Gdańsku pod względem ilości pracowników jest teraz trzecim największym biurem całej firmy. To wymaga długofalowego myślenia i przygotowania odpowiedniej strategii. Jednocześnie staram się jak najmocniej pokazywać to, jak nasz oddział może przyczynić się do tego, by osiągać strategiczne cele firmy. A na pewno może jeszcze bardziej niż teraz. Fakt, że możemy już postrzegać siebie w takiej roli – jest jako oddział dostarczający usługi, które można zlecić, ale taki, który jest blisko strategii firmy, ma na nią wpływ i jest jej ważnym elementem – jest dla mnie wielkim sukcesem.

Oczywiście dużo w mojej pracy mam zadań związanych z tym, żeby reprezentować firmę, spółkę, ale też zarząd przed pracownikami i na zewnątrz. Mam też swój zespół i pracuję tak, jak każdy inny lider. Wykonuję takie same zadania, które polegają na tym, by wspierać

ŚWIAT ZMIENIA SIĘ SZYBKO, A WRAZ Z NIM ORGANIZACJE. CO STAWIA PRZED PRACOWNIKAMI NOWE WYZWANIA. W MOMENCIE, KIEDY TRAKTUJE SIĘ TO JAKO SZANSĘ, A NIE ZAGROŻENIE, TO MOŻNA POZYTYWNI I ZE SPOKOJEM SPOGLĄDAĆ W PRZYSZŁOŚĆ.



rozwoj pracowników, ustalać wspólnie cele biznesowe, koordynować wdrożenia i utrzymywać z nimi kontakt.

CO UWAŻA PAN ZA NAJWIĘKSZE WYZWANIE NA SWOIM STANOWISKU?

W tym momencie to, żeby przenieść na operacyjne plany niedawno opracowaną 5-letnią strategię Future26, a także strategię finansową i strategię związaną z rozwojem naszego centrum. Wiemy, dokąd chcielibyśmy dojść i co jest ważne, natomiast teraz pozostaje przełożenie tego na konkretne zadania: czym powinienem się zająć i jak zaangażować zasoby firmy w odpowiedni sposób.

W SWOJEJ KARIERZE POZNAŁ PAN WIELU LIDERÓW, MIAŁ PAN RÓŻNYCH PRZEŁOŻONYCH. CO TAK NAPRAWDĘ JEST NAJWAŻNIEJSZE W BYCIU DOBRYM LIDEREM? CZY POTRZEBNA DO TEGO JEST KOMBINACJA ODPOWIEDNIH CECH CHARAKTERU?

Uważam, że w byciu liderem nie chodzi o to, kim się jest. Każdy lider może mieć inne cechy charakteru – bywają tacy, którzy są indywidualistami, i tacy, którzy są gwiazdami telewizyjnymi... Dużo ważniejsze niż osobowość i to, jakim się jest człowiekiem jest podejście do pracy i to, jak się ją wykonuje.

Najważniejsze jest zaufanie i autentyczność, ponieważ bez tego wszystko, co się powie nie miałoby znaczenia. Poza tym myślę, że istotne też jest patrzeć nie na to, co się robi z perspektywy stanowiska, które się piastuje, tylko wpływu, jaki można mieć i dociekanie, jaka jest wartość tego wszystkiego. Każdy pracownik chciałby mieć poczucie sensu wykonywania swoich zadań i rolą lidera jest znajdować ten cel i pokazywać go zespołowi. A na koniec warto spojrzeć na to, co zrobiliśmy, jaki to przyniosło rezultat i jakie miało znaczenie. To jest bardzo ważne, zwłaszcza w takich obszarach jak finanse, gdy nie widać bezpośredniego efektu naszej pracy. Ostatnia rzecz, bardzo ważna w pracy lidera, a jednocześnie niezwykle trudna, to skupienie się na kilku ważnych zadaniach

czy celach – maksymalnie dwóch czy trzech i nie zwracanie uwagi na pozostałe. Jeżeli będziemy chcieli zrobić wszystko, to nie zrobimy nic. Wybór bywa bardzo trudny, ale jest konieczny.

JAKĄ ROLĘ PEŁNIĄ NOWE TECHNOLOGIE W PANA FIRMIE?

Olbrzymią! Mamy bardzo dużo nowoczesnych narzędzi, których używamy. Już teraz w swojej pracy wykorzystujemy roboty, sztuczną inteligencję, pracujemy nad zaawansowanymi modelami statystycznymi i do analizy danych. Właściwie to, co nas obecnie ogranicza, to tylko nasze zasoby, jak te rozwiązania zaaplikować szerzej. Trudność sprawia to, by szybko wdrożyć te wszystkie rozwiązania do procesów i przygotowywać je do tego, aby mogły być w jakikolwiek sposób zdigitalizowane. To jest właśnie też jeden z kluczowych elementów naszej strategii – w jaki sposób tę skalę poszerzyć, żeby zmaksymalizować efekt zasobów, które w to wkładamy.

W naszym oddziale mamy dział IT, z którym ściśle współpracują także pracownicy działów finansowych. To pozwala nam na lepszy rozwój obszarów, funkcji, ale też osobisty rozwój pracowników, ponieważ zdarzają się też przejścia pomiędzy działami.

CZY BRANŻA USŁUG FINANSOWYCH I BIZNESOWYCH MA PRZYSZŁOŚĆ?

Jak najbardziej. Pamiętam czasy, kiedy dopiero pojawiał się w Polsce internet i gdy wszyscy mówili, że pozbawi on pracy miliony ludzi. Dziś wiemy, że była to kompletna bzdura. Podobnie dzisiaj krążą przypuszczenia, że księgowi stracą pracę, gdyż zostaną zastąpieni przez roboty. Jeśli ktoś w to wierzy, to proszę teraz szybko znaleźć dobrego księgowego do pracy czy do rozliczenia podatkowego działalności gospodarczej. Jest to bardzo trudne. Mamy około setki robotów, automatyzujemy pracę, a mimo to ciągle pojawiają się nowe zadania dla księgowych. Dlatego uważam, że przyszłość w tej branży jak najbardziej istnieje i ona jest raczej świetlana. Przy czym każdy musi być gotowy na zmianę, bo to, że za dwa lata będzie robił coś innego, jest niemal pewne.





Małgorzata Balcerak

**Global OTC Business
Process Manager
w Barry Callebaut**

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka Finansów
i bankowości na Uniwersytecie
Łódzkim

ZAINTERESOWANIA:

odkrywanie historii i zabytków
województwa łódzkiego,
kryminały (literatura, film)

POSIADA PANI BOGATE DOŚWIADCZENIE W KSIĘGOWOŚCI W CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH. CZY PRACA W OBECNEJ ROLI BYŁA PANI MARZENIEM?

Nie definiowałam konkretnie, że będzie to rola Global Process Ownera. Wiedziałam jednak, że po latach pracy operacyjnej w obszarze należności, nie chcę dalej odtwarzać procesu, tylko go tworzyć. Ta rola, w której jestem teraz, daje mi taką możliwość.

Z JAKIMI ZADANIAMI WIĄŻE SIĘ PANI OBECNE STANOWISKO?

Moje zadania polegają na zidentyfikowaniu całościowego procesu Order to Cash, zaczynając od: analizy tego, jak tworzymy profil klienta w naszym systemie, jakie dane wprowadzamy, jak analizujemy i zabezpieczamy ryzyko kredytowe, jak zarządzamy zamówieniem od klienta, jak organizujemy dostawy, jak wystawiamy i dostarczamy faktury i ostatecznie – jak zarządzamy tymi należnościami, by były wpłacone i zaksięgowane na czas. Patrząc globalnie, muszę mieć wiedzę, jak te poszczególne działania realizowane są w różnych lokalizacjach. Ważne są dla mnie najlepsze praktyki w tym zakresie, które są spójne ze strategią naszej firmy i odpowiadają na potrzeby biznesu. Na tej podstawie definiuję standard procesu a następnie przekonuję jednostki do pracy według niego. Zarządzam zmianami i nieustannie obserwuję cały ten proces. Słucham potrzeb biznesu i inicjuję projekty,

które mogą udoskonalić działania, zwiększać efektywność a w rezultacie przynieść jak największe korzyści dla organizacji.

CO JEST OBECNIE NAJWIĘKSZYM WYZWIANIEM W PANI PRACY?

Myszę, że największe wyzwania kryją się w dwóch członach nazwy mojego stanowiska – „Global” i „Process”. Każdy proces wymaga poznania go i zrozumienia. Barry Callebaut jest ogromną międzynarodową organizacją, która ma wiele specyfik i lokalnych jednostek, które wykonują poszczególne podprocesy całościowego procesu Order to Cash. Wyzwaniem jest zarządzanie zmianą, czyli ostateczne przekonanie jednostek do wprowadzenia zmiany i pokazanie, że to nowe rozwiązanie, które oferujemy, przyniesie wiele korzyści, dlatego powinno być przyjęte i zaimplementowane przez zespół.

CO UDAŁO SIĘ PANI JUŻ OSIĄGNĄĆ?

Aktualnie jesteśmy na etapie realizacji projektu związanego z wprowadzeniem nowej technologii do procesu. By ta zmiana mogła się zadziać, odbyliśmy rozmowy z uczestnikami procesu. Pytaliśmy ich o potrzeby, z jakimi problemami związanymi z procesem mierzą się aktualnie i co chcieliby zmienić. Na tej podstawie zdefiniowaliśmy najlepszą opcję, która ulepszy proces, usprawni pracę, wyeliminuje manualne aktywności i sprawi, że jakościowe dane będą łatwiej dostępne. To jest w mojej opinii najbardziej spektakularna zmiana w procesie od momentu, kiedy objęłam stanowisko Global Process Ownera, czyli od 1,5 roku.

CO NAJBARDZIEJ CENI PANI W SWOJEJ PRACY?

Najbardziej cenię sobie przestrzeń do samodzielności i autonomię. Przełożony

obdarza mnie dużym zaufaniem, dlatego mogę sama organizować swój czas pracy. Jednocześnie mogę liczyć na wsparcie, gdy zboczę z wyznaczonej drogi. Ogromną wartością są dla mnie ludzie, z którymi pracuję: młodzi, otwarci, odważni i niezwykle ambitni. Wiem, że mogę na nich liczyć.

CO, PANI ZDANIEM, MIAŁO NAJWIĘKSZY WPŁYW NA ROZWÓJ PANI KARIERY?

Konsekwencja i determinacja. Starłam się podejmować każde wyzwanie i korzystałam z okazji, które pojawiały się w danym momencie. Dużą rolę odegrali także ludzie, których spotkałam na swojej drodze, którzy dostrzegli mój potencjał i motywowali mnie do działania.

DLA KOGO JEST ROLA GLOBAL PROCESS OWNERA? KTO SIĘ W NIEJ ODNAJDZIE?

Myszę, że żeby pracować w tym zawodzie, trzeba mieć umiejętność dociekania. Jest to rola dla osób w każdym momencie kariery, wszystko zależy od naszych kompetencji miękkich skupionych na komunikacji. Posiadanie doświadczenia na pewno pozwala szybciej zbudować wizję tej roli. Jeśli ją posiadamy, łatwiej można przekazać dalej swoje pomysły i przekonać do nich innych. W tej roli doskonale odnajdą się osoby otwarte, odważne, profesjonalne, o strukturalnym podejściu do problemów.

JAKIE SĄ PANI DALSZE PLANY ZAWODOWE?

Firma Barry Callebaut intensywnie się rozwija i realizuje wiele projektów. To miejsce, w którym naprawdę czuję się dobrze. Chcę aktywnie uczestniczyć w tym rozwoju a to są plany pewnie na najbliższe lata.

**WARTO PODEJMOWAĆ DECYZJE, KTÓRE NIERAZ WIĄŻĄ SIĘ ZE STRESEM,
WYJŚCIEM ZE STREFY KOMFORTU, WYMAGAJĄ PRZEORGANIZOWANIA
ŻYCIA CZY STAWIENIA CZOŁA WYZWIANIOM, Z KTÓRYMI NIE MIERZYLIŚMY
SIĘ NIGDY WCZEŚNIEJ. WIELOKROTNI MUSIAŁAM DOKONYWAĆ TAKICH
TRUDNYCH WYBORÓW. DZIŚ, Z PERSPEKTYWY CZASU, UWAŻAM JE
ZA SŁUSZNE I NICZEGO NIE ŻAŁUJĘ.**

”



czytaj więcej

WYKSZTAŁCENIE:

absolwent Matematyki
na Uniwersytecie Jagiellońskim
i Uniwersytecie Łódzkim

ZAINTERESOWANIA:

podróże, kulinaria, rynki
finansowe



Artur
Jaworski

Starszy specjalista w zespole
walidacji modeli w Commerzbanku



JAK PRZEBIEGAŁA PANA KARIERA ZAWODOWA?

W 2016 roku zostałem przyjęty na staż w Commerzbanku we Frankfurcie do zespołu, który tworzył od podstaw metodykę walidacji modeli ryzyka rynkowego.

Po trzech miesiącach, gdy kończył się mój staż, odbyłem rozmowę podsumowującą z dyrektorem walidacji w Commerzbanku i otrzymałem propozycję pracy w Łodzi, w nowo powstałym centrum. Decyzja o zmianie miejsca zamieszkania nie była łatwa, ponieważ w tym samym czasie równocześnie studiowałem w Krakowie. Zdecydowałem się jednak na przeprowadzkę ze względu na perspektywę rozwoju w obszarze ściśle związanym z moim wykształceniem oraz zainteresowaniami, a także możliwość korzystania w praktyce z wiedzy zdobytej w czasie studiów. Po dwóch latach pracy w obszarze walidacji modeli ryzyka rynkowego przeszedłem do zespołu ryzyka kontrahenta. Teraz przede mną nowe wyzwanie – właśnie rozpoczynam pracę w całkiem nowym zespole, który specjalizuje się w modelach wyceny instrumentów finansowych.

CO PAN STUDIOWAŁ? JAK WSPOMINA PAN CZAS STUDIÓW?

Studiowałem matematykę finansową. Myślę, że to jeden z lepszych kierunków do pracy w obszarze walidacji czy budowy modeli. Wspominam ten okres bardzo dobrze, głównie ze względu na ciekawych ludzi, których wówczas poznałem. Miałem wybitnych wykładowców, spośród których część była praktykami i pracowała w branży finansowej. Wspólnie z kolegami i koleżankami ze studiów tworzyliśmy Koło Matematyki Finansowej Uniwersytetu Jagiellońskiego, które stało się przestrzenią do codziennych spotkań osób o podobnych zainteresowaniach. Wiele z tych znajomości przetrwało do dziś, a wiedza zdobyta podczas warsztatów organizowanych przez koło niejednokrotnie przydała mi się w pracy.

CZY MATEMATYKA OD ZAWSZE BYŁA PANA WIELKĄ PASJĄ?

Tak, matematyka od zawsze była mi bliska. Lubiłem ją i byłem w niej dobry. Chciałem studiować oryginalny kierunek, który zagwarantuje mi solidne fundamenty i dobry start na rynku pracy. W wybranym przeze mnie kierunku studiów spodobała

CELEM STRATEGICZNYM COMMERZBANKU JEST DIGITALIZACJA ORAZ OPTYMALIZACJA PROCESÓW, DLATEGO ŚRODOWISKO INFORMATYCZNE, W KTÓRYM PRACUJĘ MOCNO SIĘ ZMIENIA. W ZESPOLE WALIDACJI STARAMY SIĘ PODNOŚĆ POZIOM AUTOMATYZACJI NASZYCH REGULARNYCH ZADAŃ TAK, BY BYŁY BARDZIEJ EFEKTYWNE I MOGŁY BYĆ WYKONANE ZA POMOCĄ JEDNEGO KLIKNIĘCIA.

mi się możliwość połączenia matematyki z finansami, ze względu na dobre perspektywy na przyszłość i dużą szansę na rozwój.

JAKA JEST PANA ROLA W OBECNYM, NOWYM ZESPOLE?

Jestem starszym specjalistą. Moja rola ma charakter ekspercki ze względu na doświadczenie, które zdobyłem w pracy w różnych obszarach. Wykonuję walidacje, ale także nadzoruję i wspieram w pracy młodszych stażem kolegów i koleżanki. Dbam o to, by rozwijali się w odpowiednim kierunku i mieli solidne podstawy do startu w nowych obszarach.

KTÓRY PROJEKT W PANA DOTYCHCZASOWEJ KARIERZE UWAŻA PAN ZA NAJWAŻNIEJSZY? NA CZYM POLEGAŁ?

Myślę, że ogromnym wyzwaniem dla naszego zespołu, ale także i całego banku była praca nad wdrożeniem nowego modelu dla ryzyka kontrahenta, który ze względu na złożoność i zastosowane metody jest jednym z najnowocześniejszych na świecie. Jest to spore osiągnięcie, które wymagało ścisłej współpracy pomiędzy wieloma zespołami oraz dużej liczby szczegółowych analiz. Z racji tego, że model ten jest niestandardowy i różni się od pozostałych na rynku światowym, spotkał się z dużą uwagą regulatora. Rok temu uzyskaliśmy zgodę Europejskiego Banku Centralnego na jego stosowanie i z tego powodu czujemy dużą satysfakcję. Niemniej jednak ta decyzja wcale nie oznacza końca pracy dla naszego zespołu, gdyż każdy z modeli ryzyka podlega naszej regularnej ocenie.

DLACZEGO PRACA W COMMERZBANKU MOŻE BYĆ CIEKAWA DLA MŁODYCH LUDZI?

Myślę, że przede wszystkim ze względu na transformację, którą bank przechodzi i duży nacisk, który kładziony jest na digitalizację, optymalizację

i automatyzację procesów w banku. Osoby, które zaczynają u nas pracę a są absolwentami studiów informatycznych czy matematycznych nie pracują wyłącznie nad utrzymaniem rozwiązań, które już istnieją, ale mają szansę pracować przy całkowicie nowych i innowacyjnych projektach, które budowane są od podstaw i dają szansę na duży rozwój.

JAKĄ ROLĘ W PAŃSTWA PRACY ODGRYWA TECHNOLOGIA?

Bez nowoczesnej technologii nie moglibyśmy pracować. Na co dzień wykonujemy symulacje, analizujemy duże zbiory danych i pracujemy z modelami, które bez implementacji w środowisku informatycznym nie miałyby racji bytu. Nasz bank ma ogromny portfel, na który składa się kilkaset tysięcy transakcji, dla których należy rozważyć ogromną liczbę potencjalnych zmian czynników rynkowych. W rezultacie symulacje składają się z miliardów scenariuszy. Nie da się ich przejrzeć czy zagregować, do tego potrzebne są efektywne narzędzia informatyczne, które to umożliwiają.

JAK MOŻE WYGLĄDAĆ PANA DALSZY ROZWÓJ ZAWODOWY?

Rozwój na moim stanowisku jest związany z możliwością pracy nad nowymi typami modeli. W każdym z obszarów, w których do tej pory pracowałem, różnią się one ze względu na modelowane ryzyko, skupiają się na innych aspektach biznesowych oraz oparte są o inne metody matematyczne. Nowy obszar modeli to zawsze duże wyzwanie ze względu na detale związane z finansami, nowe narzędzia matematyczne i systemy informatyczne, w jakich zostały zaimplementowane. Szansą na rozwój jest też udział w dużych projektach wdrażania nowych modeli. Jest to bardzo ciekawe i intensywne doświadczenie, które wymaga dostosowania swojej perspektywy do nowych realiów regulacyjnych i rynkowych.



WYKSZTAŁCENIE:

absolwent Informatyki
i ekonometrii na Akademii
Ekonomicznej w Katowicach
(dziś: Uniwersytet Ekonomiczny
w Katowicach)

ZAINTERESOWANIA:

ekonomia, gospodarka,
polityka, triathlon, podróże

Michał Myśliński

Dyrektor Zarządzający
– Ryzyko Kredytowe
w ING Banku Śląskim

Z CZEGO WYNIKAŁ PANA WYBÓR KIERUNKU STUDIÓW?

Zawsze dobrze czułem się w przedmiotach ścisłych. Gdy stałem przed wyborem szkoły średniej, zaczęły pojawiać się nowe technologie, które od początku mnie zajmowały. Wówczas wiele młodych osób interesowało się składaniem własnych komputerów. Zaciekawiony tym, co może przynieść postęp technologiczny wybrałem naukę w technikum elektronicznym o profilu informatycznym. A później, siłą rozpędu, nie wyobrażałem sobie innego kierunku studiów niż informatyka. Jedyną opcją, którą mogłaby konkurować z tym wyborem były studia na AWF, ponieważ jestem wielkim miłośnikiem sportu. Jednak wtedy postawiłem na Informatykę i Ekonometrię.

JAKIM BYŁ PAN STUDENTEM?

Trochę takim, jakim jestem dziś pracownikiem. Podchodziłem do studiowania na zasadzie świadomych wyborów, skupiając się na kwestiach, które wydawały mi się ciekawe i rozwojowe. Potrafiłem się w nie mocno zaangażować. Realizowałem się w tym, w czym czułem się dobrze i co mnie żywo interesowało. Już wtedy stosowałem powszechną dziś zasadę work-life-balance, dlatego też bardzo miło wspominam moje studia.

GDZIE ZDOBYWAŁ PAN SWOJE PIERWSZE DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE?

Po drugim roku studiów wyjechałem pierwszy raz za granicę w ramach projektu Work and Travel. W taki sposób pracowałem wakacyjnie i odkładałem pieniądze, by móc utrzymać się przez kolejny rok na studiach. Nie mieszkalem w domu rodzinnym i zależało

mi na tym, by się usamodzielniał. Na piątym roku studiów, rozpocząłem pracę w ING Banku Śląskim. Ta przygoda trwa po dziś dzień. To już 17 lat!

CO MIAŁO NAJWIĘKSZY WPŁYW NA PRZEBIEG PANA KARIERY, KOLEJNE AWANSE?

Przede wszystkim zawsze cieszyłem się, że pracuję w tak renomowanej instytucji finansowej, co przekładało się na moje zaangażowanie w wykonywane zadania. Dawałem z siebie bardzo dużo, mimo że początki były trudne merytorycznie. Czym innym jest nauka na studiach, a czym innym – praktyka.

Bardzo ważna jest odwaga, którą należy się wykazać, by coś osiągnąć. Bez niej moja kariera nie toczyłaby się tak dynamicznie. Warto próbować i nie bać się nowych wyzwań. Ostatecznie to od nas zależy, czy osiągniemy sukces. Myślę też, że moje zaangażowanie było dostrzegane przez moich szefów i to od nich wypływały kolejne propozycje związane z moim rozwojem zawodowym.

Odważną decyzją była dla mnie przeprowadzka z Katowic do Warszawy. Byłem bardzo związany ze Śląskiem, stamtąd pochodziłem i tam zawarłem znajomości podczas studiów. Z drugiej strony stolica to też był bardzo atrakcyjny kierunek.

KTÓRE Z OBECNYCH OBOWIĄZKÓW NALEŻĄ DO PANA ULUBIONYCH?

Zarządzam dosyć dużym obszarem, więc siłą rzeczy nie zawsze wchodzę w szczegóły. Staram się myśleć strategicznie, ale trudno to zrobić w codziennym pędzie. Dlatego bardzo lubię mieć moment, w którym odrywam się od wszystkiego i zanurzam się w refleksję. Staram się, by to działo się cyklicznie, na przykład raz w tygodniu. Wracam wtedy myślami do tego, co działo się w przestrzeni tego czasu, wyciągam wnioski i rozważam, co może wydarzyć się później. Lubię dbać o ten moment oddechu, ponieważ wiem, że on procentuje. Najczęściej zdarza się to podczas jakiejś podróży służbowej, gdy nie jestem „online” i zostaję sam ze swoimi myślami.

A poza tym najbardziej lubię świętowanie sukcesów!

CO MOŻNA UZNAĆ ZA SUKCES W PRACY PANA ZESPOŁÓW – TAKI, KTÓRY MOŻNA ŚWIĘTOWAĆ?

Na poziomie ogólnym, sukcesem dla naszego

obszaru jest utrzymanie odpowiedniego poziomu ryzyka w banku, w ramach tzw. „apetytu na ryzyko”. Nie jest to łatwe, zwłaszcza w tak turbulentnych czasach jak ostatnie 3 lata, w których doświadczyliśmy pandemii, nie mówiąc o bieżących wydarzeniach geopolitycznych i gospodarczych. Kolejnym sukcesem jest zachowanie pełnej zgodności regulacyjnej. To również stanowi duże wyzwanie, ale traktujemy to jako nasz obowiązek. Sukcesem jest także wspomniana wcześniej umiejętność stałego dostosowywania się, przeprowadzania zmian, wdrażania nowych rozwiązań i technologii. Osiągając powyższe sukcesy mamy świadomość, że tworzymy sprawną i bezpieczną organizację. To ważne dla nas, dla naszych klientów i akcjonariuszy.

DLACZEGO SPOŚRÓD WIELU BANKOWYCH SPECJALNOŚCI WYBRAŁ PAN WŁAŚNIE ZARZĄDZANIE RYZYKIEM?

Z pewnością nie ma jednego najciekawszego miejsca w banku. To, co podoba mi się w ryzyku, to możliwość spojżenia na obraz całego banku. Współpracuje z wieloma osobami, z wszystkimi biznesami, na które składa się bank. Jest to ciekawa rola, która się zmienia. Każdego dnia pojawia się nowe wyzwanie, a doświadczenie pomaga mi i moim zespołom trafnie na to wyzwanie zareagować, co jest niezwykle satysfakcjonujące.

JAK PAN POSTRZEGA SWÓJ DALSZY ROZWÓJ?

W nowej roli jestem nieco ponad rok. Mam poczucie istotności zadania, które stoi przede mną. Będzie ono miało znaczący wpływ na bank oraz ludzi, którzy się w nie angażują. To zadanie wiąże się z rozwojem modeli ryzyka dla jednego, konkretnego obszaru biznesowego. Modele, które obecnie stosujemy są dobre, ale wiemy, że mogą być lepsze, najlepsze! Wiemy, co chcemy osiągnąć i zdajemy sobie sprawę, jaką przewagę konkurencyjną przyniosą nam takie działania w przyszłości. Nie jest to łatwy i szybki projekt. Na pewno będzie fascynującą przygodą, dlatego jestem zdeterminowany, by doprowadzić go do końca. A następnie... świętować sukces!

BARDZO WAŻNA JEST ODWAGA, KTÓRĄ NALEŻY SIĘ WYKAZAĆ, BY COŚ OSIĄGNAĆ. BEZ NIEJ MOJA KARIERA NIE TOCZYŁABY SIĘ TAK DYNAMICZNIE. WARTO PRÓBOWAĆ I NIE BAĆ SIĘ NOWYCH WYZWAŃ. OSTATECZNIE TO OD NAS ZALEŻY, CZY OSIĄGNIEMY SUKCES. MYŚLĘ TEŻ, ŻE MOJE ZAANGAŻOWANIE BYŁO DOSTRZEGANE PRZEZ MOICH SZEFÓW I TO OD NICH WYPŁYWAŁY KOLEJNE PROPOZYCJE ZWIĄZANE Z MOIM ROZWOJEM ZAWODOWYM.



A portrait of Katarzyna Orłowska, a woman with long brown hair, smiling and wearing a black dress with white polka dots. The background is a plain, light grey color.

Katarzyna Orłowska

**Europe Control & Reporting
Senior Manager w PepsiCo**

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka Zarządzania i Marketingu na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie

ZAINTERESOWANIA:

podróże, jazda konna, fitness, gotowanie

DOBRY LIDER POWINIEN MIEĆ ZAWSZE ŚWIADOMOŚĆ TEGO, ŻE JEGO DZIAŁANIA BEZPOŚREDNIO WPŁYWAJĄ NA CZŁONKÓW ZESPOŁU. DLATEGO NAJWAŻNIEJSZE W TEJ ROLI JEST BYCIE WZOREM DO NAŚLADOWANIA, DBANIE O PRACOWNIKÓW I ICH ROZWÓJ.



CZY TWOJA KARIERA BYŁA ŚCIŚLE ZAPLANOWANA?

Nie do końca wiedziałam, co chcę robić w życiu. Na początku myślałam o tym, żeby zostać architektką, to było jeszcze w liceum. Uczęszczałam do szkoły plastycznej i brałam udział w wernisażach. Zamiłowanie do przedmiotów artystycznych równoważyły upodobania do przedmiotów ścisłych. Gdy stanęłam przed wyborem uczelni i kierunku studiów, zdecydowałam się na Zarządzanie i Marketing na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Studiowałam dwie specjalizacje – HR oraz Finanse. W trakcie ostatniego roku studiów magisterskich byłam przekonana, że praca w obszarze HR to jest ten kierunek, chciałam zostać rekruterką. Dostałam się na staż w firmie HR, nie było to jednak związane z rekrutacją, pracowałam w dziale przygotowującym raporty płacowe. Po zakończeniu studiów i stażu wyjechałam do Stanów Zjednoczonych w ramach programu Work and Travel na trzy miesiące. Po powrocie do Polski zaczęłam rozglądać się za nową pracą. Postanowiłam sprawdzić się w finansach, by przekonać się, który obszar jest mi bliższy. Uważam, że człowiek uczy się najwięcej wtedy, kiedy działa. Po studiach miałam bazę teoretyczną, która na pewno ułatwiła mi start, ale mimo to jednak najwięcej nauczyłam się w praktyce, od osób, które mnie szkoliły oraz gdy mierzyłam się z różnymi, mniej lub bardziej skomplikowanymi problemami.

Koniec końców zostałam w finansach, ale elementy HR takie jak prowadzenie rekrutacji i zarządzanie ludźmi także pojawiły się w mojej dalszej drodze zawodowej.

Z JAKIMI ZADANIAMI WIAZAŁA SIĘ TWOJA PIERWSZA ROLA W PEPSICO?

Gdy zaczęłam pracę w PepsiCo, objęłam stanowisko Control and Reporting Senior Manager / Control Tower Lead. Byłam

odpowiedzialna za budowę zespołu, rozwój pracowników, wspieranie przenoszenia procesów z rynków europejskich do Krakowa oraz dbanie o to, by transycje przebiegały sprawnie. W trakcie dwóch i pół roku mojej pracy w PepsiCo mój zespół rozrósł się do czterdziestu pięciu osób. W tym momencie wspieramy operacyjnie osiem krajów europejskich, a kolejne dwa są na etapie transycji.

Należałam również do krakowskiego zespołu składającego się z liderów wszystkich funkcji w firmie. Naszym zadaniem było budowanie struktury i przyjaznego środowiska pracy, które odpowiadałoby potrzebom pracowników. Było to bardzo ciekawe doświadczenie, ponieważ mogłam brać aktywny udział w realizowaniu strategii i tworzeniu kultury naszego centrum.

JAKIE SĄ NAJWAŻNIEJSZE ZADANIA LIDERA ZESPOŁU?

Dobry lider powinien mieć zawsze świadomość tego, że jego działania bezpośrednio wpływają na członków zespołu. Dlatego najważniejsze w tej roli jest bycie wzorem do naśladowania, dbanie o pracowników i ich rozwój. Oczekiwania ludzi wobec osób zarządzających są różne. Jedni potrzebują bezpośredniej interakcji i rozmowy, drudzy porady eksperckiej, trzeci udziału w podejmowaniu decyzji, a jeszcze inni – elastyczności i autonomii.

Najważniejsze by pamiętać o tym, że sukces osiągamy razem jako zespół i jest on wynikiem dobrej współpracy.

CZY OD ZAWSZE MIAŁAŚ UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE?

Tak! Myślę, że jest to związane z moim charakterem. Od zawsze chciałam sprawdzić się jako szefowa zespołu. Zarządzanie ludźmi uważałam za interesujące, chociaż wymagające zadanie.

Lubię wyzwania, a to jedno z tych, które mogę realizować.

À PROPOS WYZWAŃ – OD SIERPNIĄ OBJĘŁAŚ NOWĄ ROLĘ. CZY MOGŁAŚ OPOWIEDZIEĆ O NIEJ COŚ WIĘCEJ?

Jest to zupełnie coś innego niż to, co robiłam do tej pory. Zawsze byłam mocno związana z tematami księgowymi, odpowiadałam za proces albo byłam szefową zespołu księgowych. Moje obecne stanowisko polega na raportowaniu na poziomie europejskim – konsolidowaniu i weryfikacji danych, które otrzymuję od biznesów. Nowe wyzwania, nauka, współpraca z wieloma osobami w organizacji... Jest to bardzo fascynujące.


CO BYŁO TRAMPOLINĄ DO ROZWOJU TWOJEJ KARIERY?

Duży wpływ na rozwój mojej kariery miały osoby, które spotkałam na mojej drodze. Uwierzyły, że poradzę sobie w danej roli, mimo że moje doświadczenie w danym obszarze było stosunkowo niewielkie w danym momencie, obdarzyły mnie kredytem zaufania i wspierali, służąc radą. Rozwijałam się dzięki temu i zdobywałam doświadczenie. Jestem wdzięczna, że na mojej drodze pojawiły się te osoby i zainwestowały we mnie. Dzięki temu jestem w tym miejscu teraz. Oprócz tego myślę, że duże znacznie miało to, że ja mocno wierzyłam w to, że sobie poradzę w danej roli i zawsze dawałam z siebie 100%.

JAKĄ RADĘ MOGŁAŚ PRZEKAZAĆ OSOBOM, KTÓRE DOPIERO ROZPOCZYNAJĄ SWOJĄ KARIERĘ ZAWODOWĄ?

W finansach może pracować każdy, kto chce się uczyć nowych rzeczy i nie boi się wyzwań. Liczą się chęci, motywacja do pracy, znajomość Excela i język angielski!



A professional portrait of Wiktorja Gromowa-Cieřlik, a woman with long, wavy blonde hair, wearing a bright red blazer over a white top. She is standing with her arms crossed against a light, abstract background. The text is overlaid on the lower half of the image.

Wiktorja Gromowa- Cieřlik

**Tech Delivery Manager,
Group Treasure Asset
and Liability Management
Poland Lead w UBS**

WYSZTAŁCENIE: absolwentka Matematyki na Politechnice Petersburskiej, doktorantka Politechniki Wrocławskiej

ZAINTERESOWANIA: technologia, analityka, dane, zarządzanie

NA POCZĄTEK CHCIAŁABYM CIĘ ZAPYTAĆ, JAK PRZEBIEGA TWOJA DOTYCHCZASOWA KARIERA W UBS?

Do działu Technology w UBS dołączyłam we wrześniu 2021 roku jako liderka w departamencie Group Treasure Asset and Liability Management, który liczy ponad 60 osób. Obecnie prowadzę duży projekt transformacji, który ma mocno techniczny charakter i jest w języku programowania, którym nie zajmowałam się nigdy wcześniej. Możliwość udziału w tak ciekawych i wymagających projektach jest dla mnie tym, czego oczekiwałam od tej pracy.

W każdej organizacji, w której pracowałam dotychczas, zawsze stawiałam na swój rozwój i rozwój kobiet wokół mnie. Dlatego też, gdy zaczęłam pracę w UBS, to właściwie od pierwszego dnia zaangażowałam się w działalność grupy Women in Tech i zaczęłam pisać blog o technologiach, w których pracuję oraz tych wokół mnie. Bardzo lubię czytać o nowinkach technologicznych i pomysłach, często naprawdę szalonych, dlatego chętnie poświęcam czas na to, by zgłębić szczegółowo jakiś temat, a następnie o nim napisać. Staram się otworzyć moich czytelników na dyskusję i często podważam popularne tezy, poddając w wątpliwość, czy ten kierunek, w którym idziemy jest aby na pewno właściwy. A może można zrobić coś inaczej? Bardzo cenię sobie nieszablonowe, ale skuteczne rozwiązania.

SKĄD WZIĘŁO SIĘ TO TWOJE ZAINTERESOWANIE TECHNOLOGIĄ?

Dzięki rodzicom zawsze miałam wolny wybór i mogłam podążać własną, nawet najbardziej niestandardową ścieżką. Miałam okazję spróbować swoich sił

w różnych dziedzinach jak śpiew, pływanie czy jazda na łyżwach. Była tylko jedna zasada – musiałam naukę każdej nowej dyscypliny doprowadzić do takiego poziomu, z którego byłabym zadowolona. I dokładnie tak samo było z matematyką, a później z technologią – tylko mam wrażenie, że w tym przypadku moja edukacja nigdy się nie zakończy. Swoje zamiłowanie do matematyki i analityczną naturę przekułam w pasję do nowoczesnych technologii i ciekawość ich ciągłego zgłębiania.

JAKIE JEST NAJWIĘKSZE WYZWANIE W TWOJEJ PRACY?

Myślę, że największym wyzwaniem jest podążanie za nowinkami technologicznymi, za tym, by być stale na bieżąco – ale, jak już wspominałam, bardzo to lubię. Tempo, w jakim rozwija się technologia jest wyjątkowo szybkie i z podziwem obserwuję członków mojego zespołu, którzy nierzadko wiedzą wszystko o najnowszych trendach, a nawet wcześniej je przewidują. Będąc liderem, mam ograniczony czas, ale jestem ogromnie zainteresowana tym, co robią moi ludzie – codziennie z nimi rozmawiam i niejednokrotnie uczę się od swoich pracowników.

Myślę, że to podejście wyniosłam z domu – w mojej rodzinie zawsze było żywe zainteresowanie tym, czym się zajmuję. Wszystkie prezentacje, które kiedykolwiek robiłam, zawsze przechodziły przez moją mamę, tatę i babcię – to oni byli pierwszymi słuchaczami, odbiorcami i recenzentami tych występów. Do dziś pamiętam jak bardzo motywowało mnie to do dalszej nauki i chyba podobnie jest dziś, kiedy zarządzam ludźmi.

WSPOMNIAŁAŚ WCZEŚNIEJ O GRUPIE WOMEN IN TECH I ROZWOJU KOBIET W ORGANIZACJACH. CZY MOGŁAŚ POWIEDZIEĆ COŚ WIĘCEJ NA TEN TEMAT?

Temat wsparcia i rozwoju kobiet jest dla mnie niezwykle ważny. Kobiety w moim departamencie stanowią ok. 10% i chociaż nie jest to dużo, to są to świetnie

programistki, testerki automatyzacji, prawdziwe gwiazdy. Staram się je wspierać i motywować, bo czasami wydaje mi się, że nie są do końca świadome, jak dobre są w tym, co robią. Ale nikogo nie wyróżniam. Uważam, że wszyscy – niezależnie od płci – powinniśmy po prostu głośno mówić o innowacyjnych i ciekawych projektach, jakie realizujemy. Dlatego, jeśli nadarza się taka okazja i przyjeżdżają managerowie z innych departamentów czy lokalizacji, to daję pracownikom możliwość, żeby opowiedzieli o tym, czym się zajmują. Wierzę, że dzięki temu czują się wyróżnieni i bardziej docenieni.

W ramach Women in Tech, chętnie angażuję się we wszelkie inicjatywy naszego networku. Wierzę, że tworząc społeczności kobiet w IT, powinniśmy skupić się nie na podkreśnianiu statystyk zatrudnienia kobiet w tej dziedzinie, ale przede wszystkim na kompetencjach – na tym, co swoją wiedzą i doświadczeniem mogą wnieść do zespołu, firmy i do całego świata IT.

JAKĄ RADĘ MOGŁAŚ PRZEKAZAĆ OSOBOM, KTÓRE ROZPOCZYNAJĄ KARIERĘ?

Po pierwsze, należy zadać sobie pytanie, co sprawia nam przyjemność. Nie należy okłamywać się przy odpowiedzi i wmawiać sobie, że coś jest fajne, gdy tak naprawdę wcale nas nie interesuje. W pracy spędzamy dużą część naszego życia. Jeśli wstajemy i z niechęcią idziemy do pracy albo włączamy służbowy komputer, to znaczy, że nie jesteśmy we właściwym miejscu.

Trzeba też pamiętać, że w pracy spotykamy się z różnymi wyzwaniami i jeśli w tych najtrudniejszych momentach widzi się sens zadań, które się wykonuje, to jesteśmy na dobrej drodze. Trzeba też dać sobie zezwolenie na popełnianie błędów. Być w stosunku do siebie wymagającym, ale nie można zbyt mocno karać się za pomyłki. Nie należy bać się nowego, a iść odważnie do przodu. Z jednej strony dobrze jest wiedzieć, do czego chcemy dążyć, ale z drugiej – należy dać sobie też prawo do zmiany tego planu. Po prostu – słuchać serca i działać!

NIEZALEŻNIE OD TEGO, DO CZEGO DĄŻYSZ, JEŻELI ROBISZ TO Z PASJĄ I ZAANGAŻOWANIEM, PRĘDZIEJ CZY PÓŹNIEJ OSIĄGNIESZ SUKCES. ALE WARTO TEŻ DAĆ SOBIE PRAWO DO ZMIANY PLANU, BYĆ OTWARTYM NA NOWE MOŻLIWOŚCI, PRZED KTÓRYMI STAWIA NAS ŻYCIE. NAJWAŻNIEJSZE – TO IŚĆ ODWAŻNIE DO PRZODU I CIĄGLE SIĘ ROZWIJAĆ, WYCIĄGAJĄC LEKCJE Z KAŻDEJ SYTUACJI.



czytaj więcej

Twój szef spadł z księżyca?

Wejdź na karierawfinansach.pl i weź sprawy w swoje ręce

K^wF | KARIERA
w FINANSACH.PL

Największy w Polsce serwis rekrutacyjny dla finansistów



Custody. Od tradycyjnego monolitowego systemu do centrum indywidualnych usług	42
Doradztwo przy pozyskaniu strategicznego inwestora	44
Automatyzacja w branży ubezpieczeniowej	48
Automatyzacje w zespole Intercompany	50

Projekty



Branża finansowa i BPO/SSC to środowiska, które sprzyjają powstawaniu ciekawych i innowacyjnych projektów. Dzięki budowaniu odpowiedzialności w firmach zespoły zaangażowanych pracowników z odwagą i nadzieją patrzą w przyszłość, szukając coraz nowocześniejszych rozwiązań. Sprawdźcie, jakimi pomysłami chwalą się w tym roku.

Custody

Od tradycyjnego monolitowego systemu do centrum indywidualnych usług

USŁUGI POWIERNICZE ŚWIADCZONE PRZEZ SPÓŁKI GRUPY BNY MELLON EWOLUJĄ:

podlegają automatyzacji i standaryzacji, tak by były łatwo adaptowalne do nowych warunków

pozwalają dostarczać informacje i analizy niedostępne wcześniej na rynku

poszerzają swój zakres o usługi oparte o nadzór, takie jak zarządzanie zabezpieczeniami finansowymi, obsługa funduszy inwestycyjnych, pożyczanie papierów wartościowych czy też usługa agenta transferowego

W świecie finansów depozytariusz (custodian) przechowuje instrumenty finansowe i administruje nimi w imieniu firm i osób trzecich. Usługi te mają swoje korzenie w dawnych czasach, gdy powstawały pierwsze papiery wartościowe. Miały one wówczas formę papierową i przedstawiały wartość wyłącznie po okazaniu. Początkowo każdy inwestor przechowywał je we własnym zakresie, jednak banki bardzo szybko wkroczyły do gry z ofertą – w końcu bankowe sejfy to naturalny wybór do przechowywania dóbr. Skoro bank przechowywał papiery, mógł również nimi dysponować w imieniu właściciela. Jedną z pierwszych usług była wymiana papierów wartościowych na gotówkę (lub ekwiwalent) i dostarczanie jej inwestorowi. Tak do oferty dołączyło rozliczanie (settlement). Posiadanie papierów wartościowych wiąże się z benefitami, ale również z obowiązkami. Jedną z korzyści są dywidendy. Przykładem obowiązku jest płacenie podatków. Z czasem banki zaczęły oferować obsługę księgową (asset servicing). Instytucja finansowa dostarczająca takie usługi nazywana jest depozytariuszem. Organizacja ta obecnie dostarcza informacje i komunikuje wszystkich uczestników rynku.

Wyzwania:

Przez ostatnią dekadę, rynek finansowy stawiał czoła niespotykanej ilości wyzwań zmuszających do transformacji. Stawialiśmy czoła zmieniającym się regulacjom i niespotykanym dotąd zjawiskom makroekonomicznym i geopolitycznym. Przyczyniło się to do spadających przychodów i wzrastających kosztów. Jednocześnie powszechna stała się technologia i innowacje. Efektem tych zmian jest zmiana modelu biznesowego na bardziej elastyczny, oparty o najnowsze technologie.

BNY Mellon jest obecny w Polsce od ponad dekady. W tym czasie firma stworzyła silny oddział globalnej korporacji o uznanej wśród pracowników marce. Mimo znaczących osiągnięć ciągle mierzy się nowymi wyzwaniami, poszukując możliwości rozwoju. Jednym z aktualnych projektów realizowanych w BNY Mellon w Polsce jest utworzenie całkowicie nowego zespołu Custody and Middle Office Technology.



NASZĄ ASPIRACJĄ W POLSCE JEST ZBUDOWANIE ZESPOŁU INŻYNIERÓW ŚWIATOWEJ KLASY, KTÓRY POMOŻE NAM KSZTAŁTOWAĆ I ROZWIJAĆ PLATFORMĘ TECHNOLOGICZNĄ DLA PIONU USŁUG POWIERNICZYCH (CUSTODY). ZESPÓŁ BĘDZIE PRACOWAŁ PRZY MODERNIZACJI I ROZWOJU NAJWAŻNIEJSZYCH SYSTEMÓW, BLISKO WSPÓŁPRACUJĄC W NASZYM GLOBALNYM ŚRODOWISKU. TWORZYMY SKALOWALNY SYSTEM USŁUG OPARTYCH O ROZWIĄZANIA CHMUROWE, A JEGO ARCHITEKTURA BĘDZIE PODSTAWĄ DZIAŁANIA BNY MELLON W TYM ZAKRESIE PRZEZ NASTĘPNE LATA.

Matthew Yazdi, Head of Custody and Middle Office Technology

Przyszłość:

Ostatnie wydarzenia były impulsem do nowego otwarcia i uruchomiły proces definiowania biznesu na nowo. Ów kierunek zmian determinowany jest poprzez posiadaną wiedzę, doświadczenie i dane. Przewidujemy, że kształt rynku się zmieni i będzie stopniowo ewoluował od tradycyjnego modelu skupionego wokół papierów wartościowych, na rzecz modelu opartego na dostępie do informacji. Nowym kierunkiem będzie otwarta platforma, w której depozytariusz (custodian) dostarczy dostęp do wachlarza usług opartych na danych i analizach. Model finansowy również stanie się bardziej elastyczny i pozwoli klientom wybrać usługi na zasadzie subskrypcji. W ten sposób usługi powiernicze przekształcą się z tradycyjnego systemu dostarczanego w tej samej formie każdemu z klientów grupy BNY Mellon do szerokiego wachlarza dostępnych opcji, który ułatwi dopasowanie do indywidualnych potrzeb subskrybenta.

Dla BNY Mellon to kluczowy moment, w którym projektowana i implementowana jest przyszłość. Klienci grupy dostrzegą nową architekturę poprzez nowe usługi, bardziej intuicyjne interfejsy użytkownika, szczegółowe analizy i wiele więcej. Dlatego grupa BNY Mellon inwestuje w najnowszą technologię, infrastrukturę, korzysta z najnowszych platform i możliwości sieci informatycznych.

Nowe technologie w usługach powierniczych:

BNY Mellon w Polsce uczestniczy w tworzeniu architektury nowego rozwiązania technologicznego, które będzie miało zastosowanie globalne. W tym celu firma otwiera w Polsce nowy zespół, który zaprojektuje i zaimplementuje szereg cyfrowych rozwiązań wspierających nowoczesne usługi powiernicze grupy BNY Mellon.

Praca nad tego typu projektami pozwala pracować na co dzień nie tylko z najnowszymi technologiami, ale też projektować rozwiązania stosowane na szeroką skalę, mające wpływ na globalne operacje firmy.

BIORĄC POD UWAGĘ ROZMIAR RYNKU, LICZBĘ USŁUG I ZMIENIAJĄCE SIĘ NORMY PRAWNE, PRZED NAMI EKSCYTUJĄCE, ALE RÓWNIŻ TRUDNE ZADANIE. BUDUJEMY DOŚWIADCZONE ZESPOŁY, GOTOWE NA BUDOWANIE SYSTEMÓW W WIELKIEJ SKALI, Z DUŻĄ ILOŚCIĄ PRZETWARZANYCH DANYCH. MAMY WIEDZĘ BIZNESOWĄ I JESTEŚMY EKSPERTAMI IT.

CHCEMY SIĘ TYM Z TOBĄ PODZIELIĆ I NAUCZYĆ SIĘ OD CIEBIE JESZCZE WIĘCEJ. DOŁĄCZ DO BNY MELLON, BY WZIĄĆ UDZIAŁ W KSZTAŁTOWANIU GLOBALNEGO RYNKU FINANSOWEGO Z LOKALNEGO BIURA LUB Z DOMU.

Piotr Krysiak, Group Manager, Custody and Middle Office Technology Poland



Kompleksowe doradztwo transakcyjne

przy pozyskaniu strategicznego inwestora

Opis projektu:

CRIDO doradzało w zakresie Corporate Finance oraz prawnym przy pozyskaniu inwestora strategicznego przez Alfa Brokers Sp. z o.o.

Doradztwo miało charakter kompleksowy od początkowej fazy do closingu, w tym: analizy finansowo-ekonomiczne spółki, przygotowanie materiałów inwestycyjnych, research potencjalnych inwestorów i kontakt z nimi, negocjacje termsheet, wsparcie i zarządzanie procesem due diligence, wsparcie w negocjacjach dokumentacji transakcyjnej, przy wsparciu CRIDO Legal od strony prawnej.

W wyniku tych działań klient umocnił swoją pozycję na rynku brokerskim poprzez strategiczne partnerstwo z RENOMIA Gallagher.

Zespół pracujący nad projektem:

W procesie przejęcia CRIDO działało jako wyłączny doradca finansowy spółki Alfa Brokers Sp. z o.o.

Po stronie doradcy transakcyjnego klienta wspierali: Artur Marszałkiewicz, Aleksandra Małolepsza i Monika Olak.

Dodatkowo CRIDO wspierało spółkę i jej właścicieli od strony prawnej. Ze strony CRIDO Legal projekt prowadził Mateusz Baran ze wsparciem Marzeny Lau oraz Dominika Przywary.

Zespół Corporate Finance w CRIDO zajmuje się kompleksowym doradztwem transakcyjnym w trakcie procesu M&A. Wspiera też klientów w pozyskiwaniu finansowania zarówno na realizację transakcji przejęć, jak również na rozwój i inwestycje czy projekty typu project finance. Współpracuje w tym zakresie z bankami, funduszami PE i funduszami specjalistycznymi.

Corporate Finance



Artur Marszałkiewicz
Partner zarządzający odpowiedzialny
za Corporate Finance



Aleksandra Małolepsza
Senior Associate



Monika Olak
Starszy analityk finansów

Największe wyzwania:

Klient był prywatnym, rodzinnym biznesem, w związku z czym nie posiadał wielu korporacyjnych procedur znanych z dużych firm. Prognozy finansowe, strategie rozwoju czy budżety roczne trzeba było wypracować we współpracy z prezesem zarządu i udziałowcem, na potrzeby rozmów z inwestorem.

Dodatkowym wyzwaniem okazała się różnica doświadczeń. Inwestorem był duży, międzynarodowy podmiot, który robi wiele podobnych transakcji rocznie i był to dla niego po prostu kolejny projekt. Dla klienta była to pierwsza taka transakcja w życiu. Różnica tych perspektyw – położenia stron i doświadczenia budziła pewne trudności. Aby sobie z nimi poradzić, trzeba było wykazać się dużą elastycznością, otwartymi głowami i cierpliwością w przybliżaniu kolejnych kroków procesu.

Innym ciekawym aspektem projektu było to, że jeden z udziałowców klienta pozostawał w wyniku transakcji współnikiem mniejszościowym. Jego współnikiem większościowym miał zostać 4. co do wielkości na świecie podmiot w tej branży, więc poza wynegocjowaniem standardowej umowy sprzedaży, konieczne było również uzgodnienie i przygotowanie pozostałych dokumentów, takich jak: umowa współników, status spółki, kontrakt menedżerski. Zespołowi zależało na tym, żeby zapisy były bezpieczne dla klienta, który miał mieć w przyszłości tak dużego gracza jako współnika, z wieloma swoimi wewnętrznymi procedurami, standardami korporacyjnymi etc.

CIESZYMY SIĘ, ŻE MOGLIŚMY POMÓC PRZY TRANSAKCJI, KTÓRA JEST PRZEŁOMOWA NA RYNKU I MOŻNA ZAKŁADAĆ, ŻE ZMIENI UKŁAD SIĘ W BRANŻY BROKERÓW UBEZPIECZENIOWYCH W POLSCE. W TYM PRZYPADKU KLIENT POWIERZYŁ CRIDO KOMPLEKSOWĄ OBSŁUGĘ TRANSAKCJI.

Artur Marszałkiewicz, Partner odpowiedzialny za zespół Corporate Finance w CRIDO



Harmonogram:

6 – 9 miesięcy

4-6 tygodni

- Analizy ekonomiczno-finansowe
- Strukturyzacja podmiotu

4-6 tygodni

- Przygotowanie teasera i prezentacji biznesowej
- Research i sporządzenie listy potencjalnych Inwestorów

8-10 tygodni

- Dystrybucja dokumentacji transakcyjnej
- Rozmowy z Inwestorami
- Wsparcie w wyborze najkorzystniejszej oferty

8-12 tygodni

- Proces due diligence
- Negocjacje i podpisywanie dokumentacji transakcyjnej oraz zamknięcie transakcji



Mateusz Baran
Partner



Marzena Lau
Senior Associate



Dominik Przywara
Associate

Legal



czytaj więcej

Join us!



We are looking for
Finance enthusiasts.

Apply via our career site or join our Talent Community.

It's more than business at **Smith+Nephew** - it's personal. What we do every day, changes lives every day. **You. Unlimited.**

Smith+Nephew



Automatyzacja procesów

w branży ubezpieczeniowej

Kluczowymi wyznacznikami nowoczesnego i konkurencyjnego przedsiębiorstwa są: innowacyjność oraz dbanie o szeroko rozumiane zadowolenie pracowników. W dzisiejszym głęboko zdigitalizowanym świecie liczba procesów biznesowych rośnie z dnia na dzień, co generuje coraz większe obciążenie monotonną i powtarzalną pracą z danymi przy komputerze. Pracownicy biurowi coraz więcej czasu muszą spędzać na mechanicznym przeklikiwaniu danych z jednej aplikacji do drugiej i kopiowaniu danych między systemami, co generuje ich frustrację, a co za tym idzie – obniżenie efektywności ich pracy, poczucia sprawczości oraz kreatywności. Wpływa to także na ryzyko popełniania błędów w samym procesie, co obniża wydajność pracy nad całym projektem i wymusza wprowadzanie w nim dalszych manualnych poprawek.

Praktycznym rozwiązaniem jest automatyzacja, której celem jest wyeliminowanie powtarzalnych czynności i zostawienie pracownikowi czasu i przestrzeni w pracy na kreatywne zadania. Tak jak niegdyś maszyny zastępowały robotników w fabrykach, przyczyniając się do wzrostu bezpieczeństwa ludzi, jednocześnie znacznie zwiększając wydajność produkcji, tak teraz z pomocą pracownikom biurowym przychodzi RPA – Robotic Process Automation, czyli automatyzacja procesów wirtualnych, która działa głównie na interfejsach używanych przez człowieka i potrafi naśladować ludzkie działania na komputerze.

Zespół:

Zurich Kraków ukierunkowuje swoje działania na projekty automatyzacyjne już od kilku lat. Aby przyspieszyć korzyści na skalę globalną, przejął niedawno uznany, dziesięcioosobowy zespół z wieloletnim doświadczeniem we wdrażaniu projektów RPA. Deweloperzy, biznes analitycy oraz managerowie zespołu mają za zadanie zidentyfikować dobrych „kandydatów” do automatyzacji, zebrać wszystkie potrzeby od process ekspertów, udokumentować je oraz zbudować wirtualne roboty, które docelowo przyczynią się do usprawnienia procesu. Krakowski zespół RPA działa na skalę globalną. Od początku swojego kilkumiesięcznego istnienia zdążył zautomatyzować już dziesiątki procesów zlokalizowanych globalnie, m.in. w Australii, Austrii, Francji, Szwajcarii, Hiszpanii oraz innych krajach.



Wyzwania:

Budowanie automatyzacji na szeroką skalę wymaga odpowiednich procedur, praktyk, infrastruktury oraz – przede wszystkim – doświadczonych specjalistów.

– Nasz zespół wspiera wiele globalnych biznesów w zbudowaniu praktyk RPA, jest w pełni skupiony na osiągnięciu automatyzacji w pełnej skali oraz wysokim wolumenie. Decyzja o dalszym rozwinięciu zespołu poprzez przejście zespołu ekspertów, potwierdza zarówno osiągnięte już sukcesy, ale też to, jak wielki potencjał Zurich dostrzega w cyfryzacji i automatyzacji procesów – mówi Łukasz Gargas, RPA Head w Zurich Insurance.

Etapy

wprowadzenia automatyzacji:



Ocena potencjału do automatyzacji

Analizie podlegają takie elementy jak: stabilność procesu, jego powtarzalność, ale też częstotliwość i czas potrzebny do jego wykonania. Podstawowym zadaniem takiej analizy jest zbadanie czy proces funkcjonuje w oparciu o jasne, możliwe do udokumentowania reguły, czy też wymaga podejmowania decyzji przez człowieka.



Projektowanie rozwiązania

Konieczne jest przy tym uwzględnienie potrzeb klienta – tak, by projekt w pełni na nie odpowiadał, i uzgodnienie wszystkich szczegółów.



Testowanie

Po zbudowaniu robota następuje jego testowanie, co wymaga pełnego zaangażowania obu stron – klienta i zespołu realizującego dany projekt.



Wdrożenie

Testy zakończone sukcesem otwierają drzwi do tego ostatniego elementu implementacji, tj. w pełni samodzielnego działania automatyzacji z użyciem już realnych danych.

Przykłady automatyzacji:

W ramach jednego z projektów, realizowanych przez zespół Zurich Insurance, którego implementacja jest obecnie w trakcie, połączono siły innowacyjnych rozwiązań. Oprócz robotyzacji wykorzystano także Machine Learning oraz Natural Language Processing (NLP). Robot wykonuje odpowiednie czynności w systemie klienta, następnie łączy się z algorytmem, który przypisuje odpowiednie kategorie na podstawie analizy zgromadzonych danych.

Tego typu rozwiązania uczą się same. Na podstawie danych historycznych, których im więcej – tym lepiej, narzędzie przystosuje się do wykonywania zaplanowanego zadania. Z perspektywy biznesu oraz pracownika to rozwiązanie znacząco ułatwia wykonanie procesu. Zadanie pracownika to głównie upewnienie się, że proces został wykonany przez robota, na podstawie logów z wykonania pod koniec dnia. Dzięki temu resztę dostępnego czasu można ukierunkować na czynności, które stanowią wartość dodaną dla klientów, zostawiając rutynowe czynności administracyjne technologii.



AUTOMATYZACJA PROCESÓW NIESIE ZA SOBĄ SZEREG KORZYŚCI, CHOĆBY ZNACZNE PRZYSPIESZENIE ORAZ CIĄGŁOŚĆ WYKONYWANIA ZADAŃ (MOŻLIWOŚĆ PRACY ROBOTA 24 GODZINY NA DOBĘ ORAZ W ŚWIĘTA), JAK RÓWNIEŻ WYELIMINOWANIE LUDZKICH BŁĘDÓW. WARTO TEŻ WSPOMNIEĆ O TYM, ŻE SAMO WDROŻENIE AUTOMATYZACJI JEST CZĘSTO POPRZEDZONE STANDARYZACJĄ PROCESÓW, DOKŁADNYM PRZEMYŚLENIEM I USPRAWNIENIEM ICH, CO SAMO W SOBIE TEŻ DAJE OWOCE. BARDZO CZĘSTYM MODELEM JEST POŁĄCZENIE WSPÓŁPRACY CZŁOWIEKA I ROBOTA, KTÓRE POZWALA CZŁOWIEKOWI SKUPIAĆ SIĘ NA SZERSZYM, ZNACZNIE BARDZIEJ INTERESUJĄCYM I ROZWOJOWYM ZAKRESIE DZIAŁAŃ, A ROBOTOWI ZOSTAWIA TE POWTARZALNE, MONOTONNE, CO DAJĄ NAJLEPSZE REZULTATY I PRZYNOSI NAJWIĘKSZE KORZYŚCI, TAKIE JAK POLEPSZENIE SATYSFAKCJI Z PRACY.

Łukasz Gargas, RPA Head w Zurich Insurance



czytaj więcej

Automatyzacje

w zespole Intercompany

Automatyzacje pomagają oszczędzać czas i skupiać się poszczególnym członkom zespołu Intercompany w DSV International Shared Services na bardziej skomplikowanych zadaniach, te najprostsze i powtarzalne pozostawiając do rozwiązania makrom oraz robotom.

O zespole Intercompany:

Intercompany to część działu Accounting Services. Jego działania skupiają się na pracy z raportami (ich przygotowaniu i analizowaniu). Zespół na co dzień obsługuje 213 spółek działających w 40 krajach na świecie. Zadania wykonywane są przez ponad 60 pracowników, głównie z wykorzystaniem MS Excel oraz systemu SAP. Ciekawym urozmaicheniem codziennej pracy są także okazjne wyjazdy służbowe, które zazwyczaj powiązane są z wprowadzaniem procesu Intercompany w nowych krajach.

Zespół pracuje w cyklu miesięcznym i każda z osób samodzielnie odpowiada za aktywności związane z działalnością konkretnego kraju, np. Meksyku.

Inkubator innowacji:

Zespół Intercompany stale zgłasza bardzo dużo pomysłów na innowacje w firmowym narzędziu „Innovation Zone”. Każdy z członków zespołu, bez względu na staż, jest zachęcany do zgłaszania pomysłów na małe i duże innowacje już od pierwszego dnia pracy. Jeśli projekt dojdzie do realizacji, inicjator może być w niego zaangażowany w całości lub współpracować przy jego realizacji z dedykowanymi specjalistami od makr, którzy na co dzień rozwijają się, programując w VBA. Warto podkreślić, że w pierwszym kwartale 2022 roku jeden ze wspomnianych specjalistów zdobył tytuł Great Innovatora za zgłoszoną największą liczbę innowacji w spółce. Wszystkie pozwoliły na oszczędność czasu i zminimalizowały liczbę manualnych czynności do wykonania w codziennej pracy, a co za tym idzie – poprawiły wydajność każdego pracownika i pozwoliły na wykorzystanie zaoszczędzonego czasu na inne obowiązki.

Rodzaje automatyzacji:

MAKRA:

Najwięcej automatyzacji w zespole obejmują makra, tworzone w większości przez specjalistę Intercompany. Działają one w tle przyspieszając codzienną pracę. Dzięki makrom zespół sprawnie radzi sobie z plikami mającymi czasami ponad milion pozycji – wystarczy kliknąć jeden przycisk, a formuły i obliczenia wykonują się same w dużo krótszym czasie.

ROBOT STEFAN:

Jedną z największych automatyzacji w ostatnim czasie jest komputerowy robot Stefan, który zajmuje się automatycznym pobieraniem kopii. Robot „działa w tle” – uzyskuje dostęp do 4 systemów (wkrótce dotączy do nich kolejny), pobiera pliki excelowe z konkretnego folderu i automatycznie odczytuje wszystkie zapisane w nim faktury. Jest on w stanie sam sprawdzić na przykład numer faktury, a następnie samodzielnie „udać się” do konkretnego systemu, zalogować do niego i wykonać wszystkie czynności, które wcześniej wykonywał pracownik.

Pomysł na Stefana narodził się podczas jednej z integracji zespołu. Projekt wystartował chwilę po tym, jak firma przejęła inną i z dnia na dzień miesięcznie trzeba było manualnie uzyskać kilka, a czasem nawet kilkanaście tysięcy kopii.

Jak wygląda sam proces tworzenia robota? W pierwszej kolejności trzeba stworzyć mapę procesu – przygotować, jak krok po kroku wyglądają powtarzalne czynności, w których nie zdarzają się żadne wyjątki, a następnie odpowiednio je zaprogramować we współpracy z innymi działami w DSV. I tu na takie wsparcie dział Intercompany musiał poczekać kilka miesięcy, aż w końcu projekt ruszył pełną parą.

Praca zespołu Intercompany:



Pierwsze dni miesiąca

Przygotowywany jest raport należności i zobowiązań, czyli zestawienie wszystkich otwartych transakcji na kontaktach. Wszystkie faktury, które zostały wystawione pomiędzy spółkami trafiają do tego raportu i jest on bazą do dalszej pracy przez cały miesiąc. Na bieżąco jest on uaktualniany i sprawdzane jest m.in. co zostało już zaksięgowane, a co nie.



W połowie miesiąca

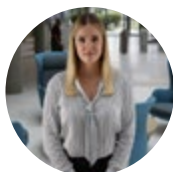
Przygotowywany jest raport Unbooked, czyli raport zawierający wszystkie dokumenty, które są niezaksięgowane lub zaksięgowane nieprawidłowo.



Pod koniec miesiąca

Na podstawie raportu odpowiednie informacje trafiają do lokalnych zespołów, które realizują brakujące płatności.

Każdy z Team Leaderów zespołu Intercompany rozwijał się wewnątrz DSV i przeszedł drogę od początkowego stanowiska do aktualnej roli liderkiej.



INTERCOMPANY NIE JEST STEREOTYPOWYM, KORPORACYJNYM ŚRODOWISKIEM. W TYM ZESPOLE KAŻDY MOŻE LICZYĆ NA WSPARCIE INNYCH CZŁONKÓW, PANUJE PRZYJAZNA I JEDNOCZEŚNIE PROFESJONALNA ATMOSFERA, KTÓRA SŁUŻY TEMU, ŻEBY DOBRZE WYKONYWAĆ SWOJE OBOWIĄZKI.

Aneta Józwiak, Team Leader – Intercompany Team w DSV

Czego nauczyłaś się, pracując w Intercompany?

Znacznie poprawiłam swój angielski, wcześniej pracowałam w polskiej firmie i nie miałam możliwości na co dzień rozwijać swoich kompetencji językowych. W DSV od początku miałam stały kontakt zarówno e-mailowy, jak i telefoniczny z osobami z całego świata. Dlatego zawsze powtarzam, że w naszym dziale można bardzo dobrze wyszkolić się z angielskiego.

Nauczyłam się też bardzo sprawnie pracować w Excelu. Po kilku miesiącach w naszym dziale zna się większość formuł i jest się w zasadzie na poziomie eksperckim. Po mniej więcej 2 latach pracy miałam okazję szkolić w tym zakresie osoby z innych działów firmy.



W DZIALE ACCOUNTING SERVICES KAŻDY Z ZESPOŁÓW MA SWOJE UNIKALNE ZADANIA. ZESPÓŁ INTERCOMPANY JEST MIKSEM WSZYSTKICH DZIAŁÓW I ICH ZADAŃ. POWIEDZIAŁABYM WIĘC, ŻE JEŚLI KTOŚ DOBRZE RADZI SOBIE Z MULTITASKINGIEM, LUBI, JAK SIĘ DUŻO DZIEJE, TO ZDECYDOWANIE INTERCOMPANY JEST MIEJSCEM DLA NIEGO.

Justyna Sopińska, Team Leader – Intercompany Team w DSV

Z czego jesteś najbardziej dumna?

Najbardziej dumna jestem z mojego zespołu. Wszystkie osoby, które pracują ze mną miałam okazję sama szkolić. Jako Team Leaderowi najbardziej zależy mi, żeby każdy czuł się częścią zespołu i wiedział, że zawsze może liczyć na pomoc. Cieszy mnie, że członkowie mojego zespołu utrzymują przyjacielskie relacje i że dobrze im się tu pracuje.

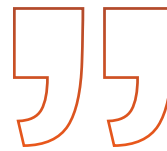


NIE TYLKO ZAJMUJĘ SIĘ ROBOTAMI I AUTOMATYZACJAMI, CO PO PROSTU NIE LUBIĘ ROBIĆ MONOTONNYCH RZECZY. JEŚLI MOŻNA ZROBIĆ COŚ ŁATWIEJ, SZYBCIEJ I PRZYJEMNIEJ, TO ZAWSZE IDĘ TĄ DROGĄ.

Krzysztof Wolanin, Senior Team Leader – Intercompany Team w DSV

Co wyróżnia zespół Intercompany?

Praca w naszym zespole jest ciekawa, ponieważ zajmujemy się procesami kompleksowo od A do Z, czyli w praktyce to tak, jakby samodzielnie opiekować się „minispółką”. Mamy kontakt ze wszystkimi działami i dzięki temu można poznać, jak funkcjonuje cała firma. Jest to zespół perspektywiczny pod kątem rozwoju zarówno w kontekście całego rynku pracy jak i wewnętrznie w strukturach DSV.



Bankowość



Bezpieczeństwo naszych aktywów to niezwykle istotna kwestia. By było na odpowiednim poziomie, wymaga od banków innowacyjnych metod przetwarzania i analizy danych. Sprawdźcie, jakie trendy obowiązują w tej branży, co to znaczy, że sektor bankowy daje poczucie sprawczości i jak zostać specjalistą ds. modelowania ryzyka.

Sektor bankowy daje poczucie sprawczości

Autor: Magdalena Pilarska

CO wyborze miejsca pracy coraz rzadziej decydują wyłącznie kwestie finansowe. Jak wskazują dane z raportu „Employer Brand Research 2022” przygotowanego przez Randstad, długotrwałe bezpieczeństwo zatrudnienia i miła atmosfera w pracy są elementami pożądanymi u idealnego pracodawcy. Atrakcyjne wynagrodzenie wciąż jest istotne, ale już nie kluczowe – przynajmniej w sektorach, w których płace tradycyjnie są wyższe od przeciętnych, jak w bankowości. Chcemy pracować w dobrej atmosferze, mieć poczucie sprawczości, robić rzeczy pożyteczne społecznie i stać się rozwijającą. Rośnie znaczenie misji firmy oraz kultury organizacyjnej, która określa zasady panujące wewnątrz niej. Dążenie do maksymalizacji zysku przestaje być celem atrakcyjnym dla obecnych i przyszłych pracowników. Dla nich ważne jest, w jaki sposób ten zysk jest osiąganym.

Bank BNP Paribas jest organizacją inkluzywną, czerpiącą z różnorodności. Zmieniamy się, by stworzyć miejsce jak najlepiej odpowiadające na potrzeby naszych pracowników i Klientów. Podkreślamy rolę kobiet w społeczeństwie i działamy na rzecz równości wynagrodzeń w ramach minimalizowania luki płacowej między kobietami i mężczyznami. Pomagamy ojcom w korzystaniu z możliwości edukacyjnych oraz urlopowych w ramach inicjatywy „Tato, masz to jak w banku!”. Stworzyliśmy funkcję ekspercką ds. społecznej odpowiedzialności biznesu, by weryfikować każdą wdrażaną inicjatywę pod kątem dostępności dla Osób z Niepełnosprawnościami. Jedną z naszych inicjatyw pracowniczych jest m.in. społeczność BNP Paribas Pride Polska wspierająca osoby LGBT+. Jako marka staramy się wspierać inicjatywy równościowe i przeciwdziałające wykluczeniu.

– Jesteśmy organizacją świadomą bogactwa,

jakie niesie różnorodność w wielu jej wymiarach, takich jak np. płeć, wiek, sprawność psychofizyczna, pochodzenie etniczne, narodowość, orientacja seksualna, neurodiversność. Ogromna liczba inicjatyw i projektów przyciąga wiele talentów. Skala organizacji daje ogromne możliwości i przestrzeń do rozwoju. Kluczem jest wzajemny szacunek, chęć współpracy, otwartość na różne perspektywy, punkty widzenia – dodaje Małgorzata Petru, Menedżerka ds. Zarządzania Różnorodnością i Włączeniem w Banku BNP Paribas.

Wierzmy, że czasami najlepszym wsparciem jest otrzymanie przestrzeni do autonomicznego działania. Dlatego zachęcamy pracowników i pracowniczki do podejmowania własnych decyzji, eksperymentowania i tworzenia swojej unikalnej ścieżki doświadczeń, dając również przestrzeń na popełnianie błędów. Udzielamy się jako wolontariusze – bank daje 16 godzin rocznie na wsparcie wybranej przez siebie inicjatywy.

– Zaczęłbym od tego, że nie jesteśmy nudnym bankiem. Ze względu na uwarunkowania historyczne i ambitne cele stawiane przez zarząd często mamy do rozplątania węzły

72%

ankietowanych potwierdza, że Bank BNP Paribas wspiera wszystkich pracowników bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, orientację i tożsamość seksualną.

Źródło: wyniki ankiety EVP 2021.

Zobacz profil pracodawcy s. 106



BNP PARIBAS BANK POLSKA S.A notowany od 2011 r. na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych jest częścią grupy bankowej BNP Paribas obecnej w 65 krajach. Wprowadzamy pozytywną bankowość w życie naszych klientów, odpowiadając na ich potrzeby finansowe i ułatwiając im realizację ich celów. Działamy w sposób prosty, przemyślany i bezpieczny, dbając o społeczeństwo i środowisko.

gordyjskie, o których nie śniło się nawet starożytnym uczonym. A tak na poważnie, funkcjonujemy w warunkach bardzo dużej złożoności wewnętrznej i równie dużej – jeśli nie większej – dynamiki zmian w otoczeniu, jeśli ktoś lubi takie wyzwania, to na pewno nie będzie rozczarowany. Last but not least – ludzie. Osobiście uważam, że mamy w organizacji bardzo dużo wartościowych ludzi, z którymi współpraca umożliwia rozwój i poradzenie sobie z największymi wyzwaniami – dodaje Rafał Piotrowski, Lead

Architect w Banku BNP Paribas. Jesteśmy Bankiem Zielonych Zmian. Odpowiedzialność wobec środowiska naturalnego jest jednym z naszych kluczowych zobowiązań. W ramach działań środowiskowych ograniczamy finansowanie sektorów wysokoemisyjnych, wspieramy transformację energetyczną poprzez oferowanie „zielonych” produktów i usług, ograniczamy negatywny wpływ działalności operacyjnej na środowisko oraz promujemy postawy proekologiczne wśród naszych pracowników, Klientów i kontrahentów. Aby efektywniej realizować misję zrównoważonego rozwoju oraz zobowiązania zawarte w nowej, zintegrowanej strategii banku GO beyond na lata 2022-2025, powołaliśmy Radę ds. Zrównoważonego Rozwoju (Sustainability Council). Możesz mieć realny wpływ na transformację w kierunku zrównoważonego rozwoju dołączając do grona Sustainability Officerów.

– W Banku BNP Paribas wierzymy, że wszelkie zmiany, zaczynają się od nas samych. Dlatego prowadzimy liczne działania edukacyjne i inspiracyjne, dające pracownikom wiedzę i narzędzia do zmieniania otoczenia na lepsze. Doceniamy siłę partnerstw międzysektorowych, dlatego współpracujemy z organizacjami i instytucjami, wspierającymi nas i naszych Klientów w zrównoważonym rozwoju – dodaje Agnieszka Michalik-Stankowska, Liderka Sekcji Strategii i Partnerstw ESG w Banku BNP Paribas.

Jako inwestor wspieramy obiecujące innowacje w ramach BNP Paribas Innovation Lab. Wiemy, że rozwój i aktywne odpowiadanie na wyzwania współczesności to absolutna konieczność, dlatego po kolei wprowadzamy zwinność do poszczególnych procesów w banku.

– Moją pasją jest wdrażanie kultury Lean w organizacji. Zależy nam na budowaniu nawyku ciągłego doskonalenia opartego na wartościach banku i zaangażowaniu pracowników. Jesteśmy zgranym zespołem, który współpracuje z wszystkimi obszarami, aktywnie przyczyniając się do transformacji organizacji – komentuje Marcelina Jukowska, Specjalistka ds. Projektowania i Optymalizacji Procesów w Banku BNP Paribas.

TRUDNO O INNĄ BRANŻĘ, W KTÓREJ POTRZEBA INNOWACYJNOŚCI ORAZ ODPOWIEDZIALNOŚCI SĄ ZE SOBĄ TAK MOCNO SPLECIONE.

Dane wskazują, że zatrudnienie w sektorze bankowym się zmniejsza. Jednocześnie rośnie wpływ pojedynczego pracownika, jego sprawczość i odpowiedzialność. Bankowość oferuje możliwość wpływania na to, w jakim kierunku podąży świat. To odpowiedzialność, ale jednocześnie źródło ogromnej satysfakcji, dla tych, którzy się na to zdecydowali.

– Pracuję w Banku BNP Paribas od 11 lat i niezmiennie od 11 lat przychodzę do pracy z przyjemnością. Mogłam obserwować jak przez ponad dekadę bank przeszedł wiele zmian. Każda z nich przyniosła pozytywne rezultaty co potwierdza, że zmieniamy się we właściwym kierunku. Dlaczego warto do nas dołączyć? Po pierwsze ze względu na możliwości rozwoju. Zaczynałam pracę na stanowisku doradcy, później objęłam stanowisko eksperckie, a teraz menedżerskie. Po drugie z uwagi na bardzo dobrą atmosferę pracy. Każdy jest częścią zespołu, współpracujemy i współtworzymy. Po trzecie i najważniejsze – spotykamy na swojej drodze zawodowej fantastycznych i inspirujących ludzi – komentuje Katarzyna Legut-Wturska, Menedżerka Bankowości Biznesowej w Banku BNP Paribas.

92%

pracowników potwierdza, że ma wystarczającą autonomię, żeby wykonywać swoją pracę dobrze.

Źródło: wyniki Pulse Check #10 2022.

81%

pracowników potwierdza, że Bank BNP Paribas angażuje się w działania na rzecz klimatu i ochrony środowiska.

Źródło: wyniki ankiety EVP 2021.

80%

pracowników potwierdza, że w codziennej pracy ma przestrzeń na testowanie nowych rozwiązań i popełnianie błędów.

Źródło: wyniki Pulse Check #10 2022.



WIERZĘ, ŻE NAJBARDZIEJ EFEKTYWNA ORGANIZACJA JEST TAM, GDZIE LUDZIE I FIRMA WYZNAJĄ TE SAME WARTOŚCI.

Magdalena Pilarska, Employer Branding & Communication Manager w Banku BNP Paribas





RAFAŁ*

MOŻESZ

MIEĆ REALNY WPŁYW
NA ŚRODOWISKO
I OTACZAJĄCY NAS ŚWIAT



GOSIA*

MOŻESZ

OTRZYMYWAĆ AUTONOMIĘ,
A JEDNOCZEŚNIE KORZYSTAĆ
ZE WSPARCIA PRZEŁOŻONEGO



KRZYSZTOF*

MOŻESZ

BYĆ SOBĄ NIEZALEŻNIE
OD TWOJEJ ORIENTACJI,
KOLORU SKÓRY CZY
POZIOMU SPRAWNOŚCI



MARYSIA*

MOŻESZ

WYKORZYSTAĆ ZMIANY
W BANKU, ZMIANY NA LEPSZE,
RÓWNIEŻ DLA SIEBIE

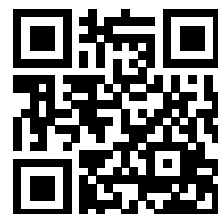
**MOŻESZ
PRACOWAĆ W MIEJSCU,
KTÓRE DAJE ZIELONE
ŚWIATŁO**

*NA ZDJĘCIACH PRZEDSTAWIENI SĄ PRAWDZIWI PRACOWNICY BANKU



BNP PARIBAS

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ NA:
[BNPPARIBAS.PL/KARIERA](https://bnpparibas.pl/kariera)



W ING wierzymy,

że w różnorodnym zespole

pasujemy do siebie najlepiej



86% naszych pracowników zgadza się z tym

W ING wspieramy i inspirujemy ludzi do bycia o krok do przodu w życiu i w biznesie. Nasza praca to jednocześnie nasza Misja budowania banku przyszłości. Sprawiamy, że bankowość staje się bezpieczna, przyjazna i bliska. Też chcesz mieć wpływ i robić swoje z nami?



Zatrudnij się bez trudu



Specjalista ds.

modelowania ryzyka kredytowego

Specjaliści ds. modelowania ryzyka kredytowego w banku zajmują się tworzeniem modeli, które szacują ryzyko kredytowe klienta bądź kredytu, np. estymacją, jakie jest prawdopodobieństwo, że kredyt nie zostanie spłacony przez klienta na czas i jakie straty finansowe z tego tytułu może ponieść bank.

W zakresie ryzyka kredytowego można wyróżnić różne rodzaje modeli: modele akwizycyjne, które wykorzystywane są w procesie podejmowania decyzji o udzieleniu kredytu klientowi, modele kapitałowe służące do wyceny wysokości wymogów kapitałowych, które bank powinien utrzymywać dla bezpieczeństwa, modele testów warunków skrajnych oraz inne modele wspierające procesy kredytowe, jak np. modele wczesnego ostrzegania.

– Celem działań zespołów modelowania ryzyka kredytowego jest zabezpieczenie banku i klientów przed niepożądanymi sytuacjami, takimi jak np. utrata płynności finansowej. Bank, by być instytucją godną zaufania, musi spełniać wiele wymogów wyznaczonych przez regulatora. Dlatego o przewadze konkurencyjnej w bankowości świadczy dziś przede wszystkim sprawny

system zarządzania ryzykiem i skuteczne modele definiujące możliwe ryzyko – mówi Sylwia Karska, Ekspert – Modelowanie Ryzyka Kredytowego w ING Banku Śląskim.

Specjalista ds. modelowania ryzyka kredytowego programuje, przetwarza dane, wyciąga z nich wnioski, tworzy różnego rodzaju analizy oraz modele. Część modeli musi spełniać określone wymagania regulacyjne. Większą swobodę działania pracownikom pozostawiają modele używane w procesach niezagrażających bezpośrednio stabilności sektora finansowego i, w konsekwencji, co do których Nadzorca nie wyznaczył szczegółowych wymogów. Jednak nawet w obszarach najbardziej restrykcyjnych, które odnoszą się do regulacji, słyszy się już o potrzebie rozwijania narzędzi w oparciu o techniki AI i zachęca pracowników do rozwoju kompetencji w tym kierunku.

Wysoka dynamika zmian w branży finansowej i rozwój nowych technologii mają dziś ogromny wpływ na pracę specjalistów ds. modelowania ryzyka kredytowego.

– Posiadamy i wykorzystujemy innowacyjne narzędzia do przetwarzania danych, które są stale udoskonalane. Ilość danych i informacji,

które mogą zostać wykorzystane do pomiaru poziomu ryzyka jest coraz większa. Bardzo dużo zmian zachodzi na płaszczyźnie regulacyjnej, więc za nimi też jesteśmy zobowiązani podążać. Dlatego pracownicy za cel obierają sobie nieustanne podnoszenie swoich kompetencji i umiejętności – zaznacza Sylwia Karska.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Osoby, które chcą pracować w obszarze modelowania ryzyka kredytowego, powinny wykazywać się umiejętnościami interpretacji złożonych informacji, umieć pracować na dużych zbiorach danych i skutecznie wyciągać na ich podstawie wnioski. Ważna jest znajomość pojęć i metod statystycznych oraz umiejętność przełożenia danych na rzeczywistość.

– Najlepiej odnajdują się w tej pracy kandydaci o kompetencjach analitycznych z predyspozycjami do wielozadaniowej pracy. Najważniejsze w naszym zawodzie jest to, by lubić pracę z danymi, modelowanie i potrafić współpracować w zespole – wskazuje Sylwia Karska.



ŻEBY PRACOWAĆ JAKO SPECJALISTA DS. MODELOWANIA RYZYKA KREDYTOWEGO, NALEŻY ZAPRZYJAŃCIĆ SIĘ ZARÓWNO Z NARZĘDZIAMI DO PRZETWARZANIA DANYCH, KTÓRE WSPIERAJĄ NAS W CODZIENNEJ PRACY, METODAMI STATYSTYCZNYMI, Z WIEDZĄ O PROCESACH I PRODUKTACH BANKOWYCH, JAK I Z NOWOCZESNYMI TECHNOLOGIAMI ZWIĄZANYCH ZE SZTUCZNĄ INTELIGENCJĄ.

Sylwia Karska, Ekspert – Modelowanie Ryzyka Kredytowego w ING Banku Śląskim

Gdy charakter zadań modelarskich wymaga skupienia i indywidualnego działania, specjaliści ds. modelowania ryzyka kredytowego wykonują je samodzielnie. Jednakże, dużą rolę odgrywa praca zespołowa, choćby ze względu na wielkość projektów, które często wymagają ścisłej współpracy większego grona pracowników.

Od kandydatów do pracy w tym zawodzie oczekuje się wiedzy statystycznej i podstawowej znajomości narzędzi do modelowania. Specjaliści ds. modelowania ryzyka kredytowego najczęściej w swojej pracy wykorzystują Pythona, SAS lub R.

– Żeby pracować jako specjalista ds. modelowania ryzyka kredytowego, należy zaprzyjaźnić się zarówno z narzędziami służącymi do przetwarzania danych, jak i z różnego rodzaju metodami tworzenia modeli, także tymi związanymi ze sztuczną inteligencją – mówi Sylwia Karska.

Niezbędna jest również otwartość na naukę oraz biegła znajomość języka angielskiego.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka kariery w obszarze modelowania ryzyka kredytowego może rozpocząć się od stażu, po którym większość kandydatów zostaje w organizacji. W obszarze tym można objąć kolejno następujące stanowiska: Młodszy specjalista, Specjalista, Starszy specjalista, Ekspert i Starszy Ekspert. Na początku zawodowej drogi pracownik zapoznaje się ze specyfiką pracy, dowiaduje się, jakie informacje można wyciągnąć z danych i jak je interpretować. Z czasem prowadzi samodzielnie analizy, tworzy monitoringi modeli i zajmuje się całościowo bardziej złożonymi zadaniami. Kolejnym krokiem jest przejęcie odpowiedzialności za część zadań i większych projektów. O awansie decyduje zdobyta wiedza i umiejętności oraz poziom zrozumienia procesów kształtujących procesy i modele.

– W ING Banku Śląskim jest możliwy również rozwój horyzontalny pracowników, co oznacza, że można zmieniać działy w ramach firmy i próbować swoich sił w różnych obszarach, takich jak np. regulacje,

zarządzanie ryzykiem czy IT – mówi Sylwia Karska.

Sama praca specjalistów ds. modelowania ryzyka kredytowego łączy wiele dziedzin. Nie ma powtarzalnych zadań, a każdy dzień przynosi nowe wyzwania, przez co nie można się nudzić. Środowisko jest bardzo dynamiczne, co wymaga od pracowników ciągłego rozwoju, dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy oraz zdobywania nowych umiejętności.

– Kluczową kwestią jest śledzenie zmian dotyczących nowych technologii, które wpływają na narzędzia do modelowania. Bardzo ważna jest także wiedza regulacyjna, która jest ciągle aktualizowana, oraz zorientowanie na rynek ekonomiczny – mówi Sylwia Karska.

Największym wyzwaniem specjalistów ds. modelowania ryzyka kredytowego są jednak kwestie merytoryczne. Praca wymaga dogłębnej analizy i interpretacji danych oraz formułowania wniosków, które później przekładają się na konkretne modele.

Leonard Dolecki

Specjalista ds. Modelowania Ryzyka Kredytowego w ING Banku Śląskim

Wykształcenie:

absolwent Fotoniki na Wydziale Fizyki Politechniki Warszawskiej

REDAKCJA: Co należy do zakresu Pana obowiązków?

Leonard Dolecki: W dziale modelowania przekrój zadań jest bardzo szeroki, dlatego w mojej pracy mam okazję zajmować się zarówno analizą i obróbką danych, programowaniem, jak i interpretowaniem regulacji czy tworzeniem dokumentów. Ważny jest także aspekt pracy zespołowej. Bardzo często spotykamy się z w zespole, żeby poruszyć kwestie merytoryczne lub omówić wnioski z otrzymanych wyników, co sprawia, że nie jest to samotna praca przed komputerem.

Na czym polegają stress testy, którymi Pan się zajmuje?

Stress testy to symulacja, która pozwala oszacować, jak zachowa się bank w sytuacji kryzysowej. Ekonomiści zakładają jakiś scenariusz makroekonomiczny, który obejmuje takie parametry jak m.in. PKB, inflacja i stopy płac. Następnie przeliczany jest model, który uwzględni te czynniki i pokazuje, w jaki sposób wpłyną one na parametry ryzyka, a co za tym idzie – na wynik finansowy banku. W testach warunków skrajnych ciekawe jest przede wszystkim to, że pozwalają one spojrzeć zarówno globalnie na cały bank w niekorzystnym otoczeniu makroekonomicznym, jak i na zmianę sytuacji klientów w poszczególnych segmentów w zależności od stanu gospodarki.

Wiedzy z jakiego zakresu wymaga praca specjalisty ds. modelowania ryzyka kredytowego?

Gdy zaczynałem staż w obszarze modelowania ryzyka kredytowego, miałem przede wszystkim umiejętność programowania. Musiałem nabyć wiedzę z zakresu ryzyka kredytowego, która jest bardzo szerokim działem i obejmuje elementy bardzo wielu dziedzin takich jak ekonomia, statystyka czy bankowość. Ważne było także nabranie intuicji potrzebnej do odpowiedniej interpretacji wyników. Dodatkowo koniecznym było zapoznanie się z branżowymi regulacjami, standardami modelowania czy sposobami wyliczania rezerw. Było to potrzebne w zadaniach stress testowych oraz dotyczących modeli rezerwowych. W międzyczasie miałem też okazję rozwijać wiedzę programistyczną, głównie w zakresie języków Python i SAS 4GL.

Najwięcej nauczyłem się podczas realizowania powierzanych mi zadań oraz od bardziej doświadczonych koleżanek i kolegów z pracy. Pomocne były także szkolenia.

Dlaczego praca specjalisty ds. modelowania ryzyka kredytowego może być ciekawą propozycją zawodową?

Jeżeli ktoś chce pracować technicznie, ale nie chce zamykać się w programowaniu, ta droga może być dla niego ciekawa. Praca w obszarze modelowania ryzyka kredytowego łączy umiejętności miękkie z twardymi, więc jest to zajęcie dla osób, które lubią poruszać się w różnych dziedzinach i wykorzystywać wachlarz swoich umiejętności. Ten zawód przynosi codziennie nowe wyzwania a zadań nie rozwiązuje się w jeden ściśle ustalony sposób.



czytaj więcej

Trendy: Od kartki po chmurę. Kultura danych w organizacji	60
Zawody: Kontroler finansowy	62
Analiza finansowa	64
Zarządzanie produktem	66
Global Functions Finance in GBS/SSC	68
Business Centers of Excellence	70

BPO/SSC



BPO/SSC to nadal jedna z najdynamiczniej rozwijających się dziedzin gospodarki. Ekspertki i eksperci z tego sektora opowiedzieli nam o swoich codziennych zadaniach, możliwych ścieżkach kariery i o specyfice pracy w organizacjach o globalnym zasięgu działalności.

Kultura danych w organizacji

Od kartki po chmurę

Autor: Piotr Mikołajczak

W jaki sposób niegdyś funkcjonowały organizacje, skąd czerpały dane i jaka była ich dostępność? Jak technologia wpłynęła na rozwój kultury danych? Na podstawie wybranych zdarzeń z historii świata biznesu przyjrzymy się temu, jak technologia może umacniać kulturę danych w organizacji i jakie role stają się dziś niezwykle istotne z punktu widzenia pracy z danymi i planowania kariery, także w branży finansowej.

POCZĄTKI...

Nowojorskie Wall Street, 1947 rok, Rupert H. Johnson Sr., otwiera firmę inwestycyjną, która obecnie znana jest jako Franklin Templeton. Nazwa firmy inspirowana jest ojcem założycielem USA, Benjaminem Franklinem, który słynął z roztrpności i konsekwencji w kwestiach oszczędzania

i inwestowania. Są to czasy, kiedy rewolucja informatyczno-technologiczno-informacyjna dopiero ma mieć miejsce. Jedynym nośnikiem danych jest papier. Jak można się domyślić, codzienna praca w amerykańskich biurach wygląda zupełnie inaczej niż obecnie.

Trafnie opisuje to Alan Greenspan, wieloletni przewodniczący Rezerwy Federalnej USA w książce „Era zawirowań”. Wraca w niej wspomnieniami do początków swojej kariery, kiedy w 1947 roku, jeszcze jako młody student ekonomii, znajduje zatrudnienie w jednej z największych firm w Nowym Jorku. Jego szef wyznacza mu zadanie tworzenia cotygodniowych raportów skorygowanych o czynniki sezonowe na temat sprzedaży w sieciach handlowych, które regularnie publikuje rząd. W ten sposób opisuje, jak wyglądała jego praca: „[...] wymagało to mozolnego procesu nakładania na siebie kolejnych zestawów danych, przy użyciu

papieru, długopisu, linijek i kalkulatorów”. To czasy, kiedy głównym źródłem informacji są gazety, publikacje instytucji państwowych i prywatnych, a normą jest, że firmy intensywnie pracujące z danymi (a firmy z branży finansów niewątpliwie kwalifikują się do tej grupy) niejednokrotnie posiadają biblioteki o imponujących powierzchniach, aby móc przechowywać i korzystać z tych informacji.

MASZYNY OBLICZENIOWE, ARKUSZE KALKULACYJNE

Kolejne lata to dalszy rozwój technologii informatycznych. Pojawiają się pierwsze maszyny obliczeniowe gotowe przeprowadzać duże ilości często skomplikowanych kalkulacji. Maszyny te znajdują zastosowanie w analizach finansowych, planowaniu budżetów czy sprzedaży. Oczywiście usługi te oferują głównie wyspecjalizowane

FRANKLIN TEMPLETON to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od 75 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Zatrudniamy ponad dziewięć 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 20 lat, czyli od otwarcia oddziału w Warszawie, pełniącego funkcję biura regionalnego na Europę Środkowo-Wschodnią. W 2007 roku otworzyliśmy nasz oddział w Poznaniu, w którym aktualnie zatrudniamy prawie 1000 pracowników i stale poszukujemy nowych talentów do rozrastającego się zespołu.

firmy zewnętrzne, a samo przygotowanie urzędzenia do obliczeń i danych wejściowych w określonym formacie, wymaga nie lada umiejętności programistycznych. W efekcie, ilość czasu wymagana do ukończenia zadania skraca się istotnie, choć nadal jest liczona w tygodniach, a w najlepszym razie – w dniach.

Prawdziwy przełom ma miejsce w 1978 roku, kiedy Dan Bricklin i Bob Frankston tworzą pierwszy elektroniczny arkusz kalkulacyjny VisiCalc. Jest to stosunkowo prosty program pozwalający znacznie przyspieszyć wykonywanie zadań związanych z rachunkowością, zarządzaniem magazynem, planowaniem działalności biznesowej czy podejmowaniem decyzji. Po raz pierwszy ludzie, którzy nie są zainteresowani technologią, dostają narzędzie stanowiące powód do zakupu komputera osobistego. VisiCalc jest przeznaczony na komputery Apple II. Obok nowo wprowadzonego napędu na dyskietki jest głównym usprawnieniem, które wywołuje lawinowy wzrost sprzedaży Apple II. W wyniku tego komputery osobiste na dobre zagospodzą w biurach i domach. Dopiero w późniejszych latach pojawi się Microsoft Excel i zdobędzie pozycję lidera rynku w obszarze arkuszy kalkulacyjnych.

DANE JAKO ROPA XXI WIEKU

Od początku lat 90-tych do dzisiaj następuje dalszy gwałtowny rozwój technologii. Wraz z pojawieniem się internetu następuje przyspieszenie wymiany informacji oraz upowszechnienie dostępu do nich. Dane są już nie tylko przechowywane na lokalnych serwerach, lecz także w chmurze. Mamy do czynienia z bezprecedensowym i nieustannym wzrostem ilości tworzonych danych. Clive Humby, brytyjski matematyk, formułuje słynne stwierdzenie, że dane są ropą XXI wieku. Jest to zgrabna metafora, jednakże nie do końca precyzyjna. Podczas gdy ilości ropy są skończone, to ilość danych, które można zebrać i wytworzyć jest w zasadzie nieograniczona. Istnieje jednak jedno bardzo ważne podobieństwo, a mianowicie aby ropa miała wartość, należy ją odpowiednio przekształcić w procesie rafinacji. Podobnie jest z danymi – aby były przydatne, należy je odpowiednio obrobić, aby móc na ich podstawie wnioskować i podejmować decyzje.

DANE JAKO AKTYWO?

Świat zaczyna organizować się wokół nowej rzeczywistości, zmienia paradygmat myślenia, w którym dane postrzegane są jako aktywo. Na poziomie firmy ma to



Piotr Mikołajczak FRM
Investment Operations
Manager we Franklin
Templeton

Na co dzień odpowiada za procesy i projekty związane z zarządzaniem depozytem zabezpieczającym, wsparciem systemowym dla istniejących i implementacją nowych instrumentów pochodnych. Współpracuje z działami inwestycyjnymi firmy zlokalizowanymi na całym świecie. Zarządza zespołami w Polsce, Indiach i USA.

Jest absolwentem Wydziału Informatyki i Gospodarki Elektronicznej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Jego zainteresowania obejmują zarządzanie ryzykiem finansowym, rozwój technologii, pracę z ludźmi oraz zarządzanie w organizacji.

szereg implikacji. Z jednej strony otwiera nieskończone możliwości analizowania danych i podejmowania decyzji na ich podstawie (good data beats opinion). Z drugiej – stanowi wyzwanie, aby być w stanie na bieżąco zbierać wszystkie dane istotne z punktu widzenia funkcjonowania firmy oraz odnaleźć się w ich ogromnej ilości. W takim otoczeniu rozwija się dziedzina analityki biznesowej (Business Intelligence), która w ramach swojej definicji obejmuje nie tylko proces przekształcania danych w informacje i informacji w wiedzę, która służy podejmowaniu decyzji, lecz także rozwija obszary związane z data governance, data warehousing, data discovery and visualization, master data management czy data integration, w efekcie nadając zarządzaniu danymi odpowiednią strukturę.

DANE DZISIAJ. KULTURA DANYCH I 4 ROLE

Z punktu widzenia pracy z danymi w ramach Franklin Templeton zidentyfikowaliśmy cztery podstawowe role, w których występują nasi pracownicy:

Konsumenci danych – pracownicy linii biznesowych, zazwyczaj managerowie lub specjaliści, którzy korzystają z danych na potrzeby zarządzania procesami w firmie oraz do podejmowania decyzji. Rola ta wymaga umiejętności przeprowadzania podstawowych obliczeń i kalkulacji oraz kładzie spory nacisk na umiejętności prezentacji danych w przejrzystej i przystępnej formie. Najczęściej wykorzystywane narzędzia w tej roli to Excel, PowerBI, Tableau.

Eksploatoryści danych – analitycy biznesowi, analitycy finansowi, analitycy sprzedaży i inne stanowiska, które polegają na tym,

że pracownik zarządza i jest właścicielem obszaru danych, systemu i procesów. Oprócz wspomnianych wcześniej dla poprzedniej roli narzędzi, wykorzystuje również te służące do automatyzacji tj. Alteryx, Xceptor czy Power Automate. Dodatkowo posiada podstawowe umiejętności w zakresie programowania w językach SQL, Python czy R.

Innowatorzy danych – rozumieją strukturę i znaczenie danych. Posiadają zaawansowane umiejętności programistyczne. Potrafią wykorzystywać zaawansowane techniki oraz narzędzia analityczne do analizy dużych ilości danych oraz wnioskowania. Poza wspomnianymi wyżej aplikacjami wykorzystują również narzędzia takie jak Databricks czy SAS.

Inżynierowie danych – przekuwają wymagania biznesowe w modele danych. Są ekspertami w kwestii analizy danych oraz programowania, potrafią łączyć dane z różnych źródeł. Upraszczają istniejące struktury danych i procesy, czyniąc je bardziej efektywnymi. Wykorzystują narzędzia Big Data (takie jak Hadoop czy Apache Spark) oraz rozwiązania chmurowe (Amazon Web Services czy Microsoft Azure).

Zdefiniowanie ról na poziomie organizacji pomaga określić, jakimi umiejętnościami powinni charakteryzować się pracownicy poszczególnych linii biznesowych. Pozwala to jasno określić oczekiwania wobec tych pracowników, a jednocześnie stanowi punkt odniesienia dla managerów wyższego szczebla, którzy na tej podstawie dostarczają odpowiednie narzędzia wspierające rozwój kompetencji w danych rolach. W połączeniu ze wsparciem dla technologii i innowacji działania te w ostatecznym rozrachunku wzmacniają i promują kulturę danych w organizacji.



Kontroler finansowy

Kontroling finansowy to jedna z kluczowych funkcji wsparcia organizacji, ponieważ analizując przeszłość, zapewnia przyszłość firmy. Kontrolerzy finansowi pracują w dynamicznym otoczeniu biznesowym, które podlega ciągłym przemianom, wynikającym z wdrożeń nowych produktów, wejścia na nowe rynki sprzedaży, restrukturyzacji lub fuzji i przejęć. Dostosowanie się do tego rodzaju zmian zapewnia kontrolerom nieustanny rozwój, jak i również oznacza wyzwania.

Analiza i interpretacja danych, sporządzanie budżetów, analiz odchyleń do planu dla dyrektorów finansowych oraz zapewnienie wiarygodności danych to podstawowe menu pracy kontrolera finansowego. Sprawdzone, wiarygodne dane są podstawą do podejmowania kluczowych decyzji biznesowych. Rolą kontrolera jest zapewnienie spójności stosowania zasad księgowości i raportowania finansowego przez wszystkie spółki grupy (zwykle wedle międzynarodowych standardów rachunkowości IRFS/US GAAP).

Kontroler finansowy w centrum usług wspólnych ściśle współpracuje z dyrektorem finansowym spółki w kraju we wszystkich aktywnościach procesów księgowych i sprawozdawczych. Jednym z kluczowych zadań jest prowadzenie zamknięcia ksiąg danej spółki, sporządzanie księgowości i korekt, przygotowanie analiz i kalkulacji. Wszystkie te czynności odbywają się w ramach określonego systemu kontroli wewnętrznych, podlegających corocznemu audytom.

Kontroler pełni również rolę doradcy

odnośnie stosowania polityki księgowej grupy, lokalnych przepisów księgowych oraz konsultuje wdrożenia nowych standardów raportowania – mówi Hanna Piwowarczyk, EMEA Finance Director w AbbVie Polska. – Kontroler finansowy sporo czasu poświęca na analizę danych, natomiast najważniejszym zadaniem w procesie raportowania jest nie sama analiza, ale przygotowanie komentarzy biznesowych dla analizowanych danych i zaprezentowanie wniosków. Trudność polega na tym, aby kontroler, wywodzący się ze świata księgowości i finansów, mówił językiem biznesu, zrozumiałym dla środowiska komercyjnego, który jest odbiorcą analiz.

Kontroler finansowy w centrum usług wspólnych ściśle współpracuje z wieloma innymi funkcjami wspierającymi biznes w ramach struktury globalnej, jak i regionalnej grupy. Kluczem do efektywnej współpracy jest tutaj wsparcie biznesu (tzw. business partnering) i efektywna komunikacja, nastawiona na współpracę.

Podstawą pracy kontrolerów finansowych jest głęboka analiza danych finansowych, w której coraz większą rolę odgrywają nowoczesne technologie. Kontrolerzy finansowi w swojej pracy wykorzystują systemy informatyczne takie jak SAP, Oracle czy Hyperion. Duże znaczenie, nieustannie od lat, odgrywa również Excel.

– W naszym centrum korzystamy z nowoczesnych technologii, w tym jednorodnej platformy transakcyjnej i raportującej, co pozwala nam zaoszczędzić czas na uzgodnieniach między systemami. Na przestrzeni lat wprowadziliśmy wiele

automatyzacji i usprawnień, wdrożyliśmy robotyzację wszędzie tam, gdzie było to możliwe i opłacalne. Dzięki temu kontrolerzy finansowi mogą skupić się w pełni na analizie danych i sporządzaniu wniosków i rekomendacji dla biznesu, przynosząc wartość organizacji – opowiada Hanna Piwowarczyk.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Od kandydatów, którzy chcieliby rozpocząć pracę w roli kontrolera finansowego, oczekuje się przede wszystkim wiedzy technicznej, związanej z rachunkowością i księgowością. Dlatego najczęściej kontrolerami finansowymi zostają absolwenci rachunkowości, kontrolingu, rewizji finansowej/audytu, finansów przedsiębiorstw czy ekonomii, którzy zdobyli doświadczenie zawodowe w księgowości, raportowaniu oraz audycie finansowym. Mile widziane są certyfikaty ACCA, CIMA oraz kwalifikacje biegłego rewidenta. Jednak o sukcesie rekrutacji decydują nie tylko wiedza i osiągnięcia kandydata, ale także kompetencje miękkie. Kluczowe są zdolności analityczne, wyciągania wniosków z analizowanych danych oraz przetłumaczenia ich na język biznesu, co wymaga nie tylko wiedzy systemowej, lecz także wiedzy o działalności operacyjnej i prezentowania danych.

– Atutem kandydatów jest także umiejętność krytycznego myślenia, która przydaje się w analizach wymagających rekomendacji. Bez danych i konkretnych wniosków, które z nich płyną, firma nie wie, dokąd zmierza. Z kolei dane bez analizy są puste – to kontroler nadaje im znaczenie – podkreśla Hanna Piwowarczyk. – Dobrego kontrolera



KONTROLING FINANSOWY TO JEDNA Z KLUCZOWYCH FUNKCJI WSPARCIA ORGANIZACJI, PONIEWAŻ ANALIZUJĄC PRZESZŁOŚĆ, ZAPEWNIĄ PRZYSZŁOŚĆ FIRMY. W ROLI KONTROLERA FINANSOWEGO DOBRZE BĘDĄ CZUŁY SIĘ OSOBY, KTÓRE POTRAFIĄ WYCHODZIĆ Z INICJATYWĄ, SĄ NASTAWIONE NA ROZWÓJ I NAUKĘ ORAZ NABYWANIE NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI. BRANŻA POTRZEBUJE ENERGETYCZNYCH PRACOWNIKÓW, CHĘTNYCH DO DZIAŁANIA.



Hanna Piwowarczyk, Dyrektor Centrum Finansowego AbbVie na obszar Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki, proces RTR

charakteryzuje również ciekawość, umiejętność wnikania w szczegóły, a także etyka zawodowa i bycie niezależnym w ocenie danych.

W związku z tym, że kontrolerzy planują swoje zadania samodzielnie, bardzo ważną jest umiejętność organizacji własnej pracy, a także koordynowania działań między różnymi działami finansowymi. Praca kontrolera jest coraz mniej przewidywalna, schematyczna i powtarzalna, przez co wymaga kreatywności i umiejętności współpracy. Dlatego w tej pracy świetnie odnajdują się osoby komunikatywne, które potrafią nawiązać, zbudować i utrzymać dobre relacje, zwłaszcza z dyrektorem finansowym, efektywnie przekazywać informacje, a przy tym wyróżniają się dojrzałością i wiarygodnością i na tym budują swoją indywidualną markę.

– W roli kontrolera finansowego dobrze będą czuły się osoby, które potrafią wychodzić z inicjatywą, są nastawione na rozwój i naukę oraz nabywanie nowych umiejętności. Branża potrzebuje energicznych pracowników, chętnych do działania – mówi Hanna Piwowarczyk. – Profesjonalizm i dokładność to cechy, które wpływają na efektywność pracy kontrolera. Równie ważną jest elastyczność i umiejętność opracowywania

wielu tematów w krótkim czasie, co jest charakterystyczne dla współczesnego świata biznesu i nieustannych zmian rynkowych.

Dodatkowo praca w międzynarodowych centrach wymaga dobrej znajomości języka angielskiego i umiejętności poruszania się w złożonych strukturach globalnych firmy, w tym międzyfunkcjonalnie.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Możliwości rozwoju w obszarze kontrolingu w każdej firmie mogą wyglądać inaczej. Najczęściej ścieżka kariery w tej branży wiedzie od stanowiska analityka do starszego kontrolera. Następnym krokiem są role menedżerskie, związane z zarządzaniem ludźmi.

– W naszym centrum budujemy kompetencje zarówno w oparciu o międzynarodowe i lokalne standardy rachunkowości, obowiązujące w krajach regionu EMEA, jak i standardy amerykańskie US GAAP. Pracownicy mogą wziąć udział w programie wymiany z innymi funkcjami, który polega zwykle na relokacji do innego kraju na kilka miesięcy i pracy na stanowisku czasowym, związanym z kontrolingiem lokalnym i planowaniem. Oferujemy także rozwój związany z funkcjami wspierania finansów

(np. w obszarze skarbowości, podatków) w strukturach regionalnych lub centralnych firmy – zaznacza Hanna Piwowarczyk.

Na sile coraz mocniej przybiera trend, w którym kontroler finansowy jest partnerem dla biznesu. Obszar związany ze wsparciem biznesu wiąże się z ciągłym rozwojem, ponieważ dotyczy obszaru zarówno działań wspierających biznes, jak i działalności operacyjnej i jest jedną z możliwych ścieżek budowania swojej kariery w przyszłości.

– Dziś zapytanie i analiza, jutro odpowiedź – to wymaganie, z jakim musi się zmierzyć kontroler, który chce być partnerem dla biznesu, dostarczając wartość – dodaje Hanna Piwowarczyk. – Każda sytuacja wymaga indywidualnego podejścia, zrozumienia biznesu w danym kraju, jego specyfiki i uwarunkowań, a następnie opracowania podejścia, zgodnego ze standardami raportowania i polityki grupy. Dlatego ta praca jest tak ciekawa. Nie ma dnia, aby życie gospodarce nie przyniosło nowych transakcji, nowych wyzwań i nowych potrzeb, gdzie my, kontrolerzy, realizujemy swoją misję. Wtedy ta praca ma sens, a lokalny biznes może skupić się na tym, co najważniejsze – na dostarczeniu leków dla pacjenta.

PL-ABBV-220077

BPO/SSC: ZAWODY



Katarzyna Turbak
Menedżer ds. Księgowości i Raportowania Finansowego w AbbVie

Wykształcenie:
absolwentka Rachunkowości i zarządzania finansami na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie

REDAKCJA: Jak przebiega Pani dotychczasowa kariera w AbbVie?

Katarzyna Turbak: Moja kariera w AbbVie przebiega dynamicznie, gdyż AbbVie daje wiele możliwości rozwoju kompetencji oraz pozwala poznać specyfikę lokalnych rynków. Dołączyłam do firmy w 2014 roku jako Record to Report (RTR) Controller. Następnie objęłam stanowisko Senior RTR Controller. Aktualnie jestem menedżerem. Podczas tych 8 lat pracy wielokrotnie zmieniałam zakres swoich obowiązków. Na początku wspierałam procesy księgowe we Francji, następnie współpracowałam z oddziałami w Zatoce Perskiej oraz w Afryce.

Jaki był najciekawszy projekt, w którym brała Pani udział?

Za ciekawe doświadczenie uważam możliwość delegacji do innego kraju i związaną z tym zmianę obowiązków. W moim przypadku był to wyjazd do naszego regionu we Francji. Wspominam to jako spore wyzwanie, gdyż wiązało się z pracą w nowym środowisku. Poznałam struktury regionalne, a moja praca nie była jednorodna. Dzięki temu mogłam poznać biznes AbbVie jeszcze lepiej oraz z zupełnie innej strony.

Co sprawia Pani największą satysfakcję w pracy?

Największą satysfakcję sprawia mi praca zespołowa – wspólne dążenie do określonych celów i stawianie czoła wyzwaniom. Chętnie korzystam z możliwości wykonywania różnorodnych obowiązków, przez co czuję, że stale się rozwijam. Uczę się nowych zadań, wspieram różne kraje. Co więcej, praca w firmie biofarmaceutycznej, w której żywa jest idea pomocy innym – pomocy pacjentom – jest dla mnie bardzo ważna. Daje to poczucie misji.



czytaj więcej

Analiza finansowa

Financial Planning & Analysis

Analiza wyników finansowych przedsiębiorstwa jest niezbędna do tego, żeby mogło się ono rozwijać. Dlatego sercem każdej organizacji są dedykowane departamenty Financial Planning & Analysis (FP&A), które zajmują się analizą aktualnych wyników działalności firmy oraz planowaniem finansowym w długoterminowej perspektywie. Każde przedsiębiorstwo, chcąc prowadzić swoją działalność w oparciu o racjonalne i optymalne decyzje, powinno badać i sprawdzać swoją dotychczasową strategię biznesową względem generowanych wyników finansowych. Tylko dzięki krokom podjętym w sposób przemyślany organizacja może uniknąć wielu rodzajów ryzyka, które w ostateczności mogą prowadzić nawet do bankructwa.

– W ramach analizy finansowej można wyróżnić dwa podstawowe elementy badawcze. Pierwszy polega na wstępnej analizie sprawozdań finansowych. Może być ona pionowa, gdy analizuje się poszczególne elementy składowe i zwraca uwagę na relację jednej zmiennej do drugiej, albo pozioma, gdy analizuje się dynamikę zmian, czyli porównuje się wyniki działalności w danym okresie, i na podstawie tych danych wyciąga wnioski. Drugim elementem badawczym jest analiza wskaźnikowa. Każde przedsiębiorstwo operuje na wielu zmiennych finansowych, dlatego konieczna jest analiza rentowności, płynności czy zadłużenia przedsiębiorstwa –

mówi Wojciech Siepietowski, Senior Finance Manager w PepsiCo GBS.

Składa się nie zarówno kontrola finansowa, planowanie, budżetowanie, praca na konkretnych projektach biznesowych i szukanie innowacji, jak i – na koniec – odpowiednia prezentacja przeprowadzonych analiz. Zakres obowiązków analityka finansowego może różnić się w zależności od firmy, nie zawsze jest taki sam. Czasami, oprócz sporządzania analiz i planowania, dochodzą także zadania dotyczące zamknięcia ksiąg czy aktywności bardziej transakcyjne.

Ponadto analitycy finansowi w PepsiCo biorą aktywny udział w planowaniu nowych produktów. Przed wprowadzeniem na rynek analizują, czy, biorąc pod uwagę wiele zmiennych finansowych, w ostatecznym rozrachunku ich produkcja będzie opłacalna.

– Trzeba zastanowić się, jaki będzie koszt produkcji nowego produktu, gdzie będziemy go produkować, czy znajdziemy odpowiednie moce przerobowe w fabrykach, jak ma wyglądać kanał sprzedaży, na których rynkach moglibyśmy go sprzedawać, z jakimi kosztami reklamy czy marketingu musimy się liczyć. To jest bardzo kompleksowe zadanie – zaznacza Wojciech Siepietowski.

W branży analizy finansowej pierwsze skrzypce gra dziś technologia, co oznacza,

że dzięki nowoczesnym narzędziom i systemom można szybciej i lepiej wykonywać powierzone obowiązki.

– Świat zmierza w kierunku digitalizacji i ten trend widoczny jest zarówno w naszym dziale, jak i w całej organizacji. Analizy finansowe, które mogą być ustrukturyzowane, już znajdują się w systemach informatycznych. W swojej pracy wykorzystujemy wirtualne dashboards, które bazują na wielu danych finansowych z naszych systemów finansowych i pomagają nam analizować biznes każdego dnia. Przygotowanie prezentacji w znacznym stopniu zależy dziś od umiejętności poprawnego znalezienia informacji, a przygotowanie jej od podstaw nie wymaga już spędzania dziesiątek godzin – tłumaczy Wojciech Siepietowski.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Większość analityków finansowych, którzy pracują w GBS/SSC to absolwenci kierunków ekonomicznych, finansów i rachunkowości. Specjalistyczna wiedza z zakresu finansów to podstawa.

– Najwięcej nauki wynosi się jednak z pracy na konkretnych projektach i zadaniach. Zmierzenie się z pewną liczbą problemów i różnorodnych zadań oraz uczenie się na żywych przykładach powoduje, że nabywamy bezcenne doświadczenia, tzw. critical



DZIAŁY ANALIZ FINANSOWYCH SĄ W PEWNYM SENSIE KOŁAMI ZAMACHOWYMI ORGANIZACJI. POZWALAJĄ NA TO, ŻEBY PRZEDSIĘBIORSTWO REALIZOWAŁO PODSTAWOWE ZADANIA SVOJEJ DZIAŁALNOŚCI: SZŁO W KIERUNKU DOCHODOWEGO BIZNESU, ROZWIJAŁO SIĘ I MAKSYMALIZOWAŁO ZYSKI.



Wojciech Siepietowski, Senior Finance Manager w PepsiCo GBS

experience, co może być motorem do dalszego rozwoju. W PepsiCo model rozwoju opiera się w 70% właśnie na zdobywaniu tzw. critical experience, w 20% – na coachingu i mentoringu oraz w 10% na treningach – zaznacza Wojciech Siepietowski.

W międzynarodowych organizacjach komunikacja na co dzień odbywa się w języku angielskim, dlatego bardzo ważna jest jego znajomość na poziomie umożliwiającym swobodną rozmowę. W pracy zespołów FP&A pożądani są ambitni pracownicy, chętni do nauki i zdobywania wiedzy, a przy tym otwarci na współpracę, niebojący się zadawać pytań. Komunikatywność jest bardzo przydatna. Osoba, która jest odważna i towarzyska, będzie mogła dużo szybciej zgromadzić wymaganą wiedzę i nawiązać kontakty biznesowe. Umiejętność budowania relacji jest nawet istotniejsza w przypadku doświadczonych pracowników. Do tego

ważna jest także wypracowana przez lata marka osobista.

– Międzynarodowe organizacje inwestują ogromne pieniądze w nowe technologie, dlatego trzeba być otwartym na zmiany. Już dziś w zawodzie analityka finansowego, oprócz znajomości zagadnień księgowo-finansowych, niezbędna jest biegłość „wirtualna”, czyli umiejętność łatwego znajdowania odpowiednich informacji w systemach informatycznych. W przyszłości, być może, konieczne będą też umiejętności quasi-programowania ułatwiające pracę na bardzo dużych zbiorach danych – dodaje Wojciech Siepietowski.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Analitycy finansowi w GBS/SSC mają szereg możliwości poprowadzenia swojej kariery. Ich rozwój napędzany jest przez liczne zmiany, związane np. z przeniesieniem do innego działu lub awansem. To pozwala

pracownikom na zdobywanie nowej wiedzy i doświadczenia, co później staje się trampoliną do kolejnych awansów. Zmiana może dotyczyć zakresu obowiązków (in-level promotion) lub zwiększenia zakresu obowiązków i odpowiedzialności (cross-level promotion). Odbywa się wtedy, gdy pracownik zdobędzie na danym stanowisku odpowiednie doświadczenie i umiejętności.

– Jak większość organizacji, mamy programy związane z oceną pracy i ewaluacją pracownika. W firmie odbywają się rozmowy o karierze (development conversation), które są impulsem do pomyślenia o swoich aspiracjach i motywacji oraz do podjęcia kolejnych kroków związanych ze swoją karierą – mówi Wojciech Siepietowski.

Pracownicy obszaru FP&A, którzy są głodni wiedzy, mogą starać się o zdobycie międzynarodowych certyfikatów, takich jak m.in. CIMA.

BPO/SSC



Jakub Stwora
Commercial Finance
Manager w PepsiCo GBS

Wykształcenie:
absolwent Finansów
i Rachunkowości
na Uniwersytecie
Ekonomicznym
w Krakowie,
dyplomowany członek
CIMA

REDAKCJA: Co sprawiło, że zdecydował się Pan na pracę w PepsiCo?

Jakub Stwora: Było kilka powodów. Jednym z nich była wielkość i rozpoznawalność marki. Pod tym względem PepsiCo jest liderem w swojej branży. Poza tym mam stabość przynajmniej do kilku produktów, jakie PepsiCo ma w swoim portfolio. A na koniec, chociaż wydaje mi się, że był to najważniejszy powód – rola, którą mi zaproponowano, wydawała mi się bardzo ciekawa i dawała dużo możliwości rozwoju w ciekawym obszarze.

Co było dla Pana największym zaskoczeniem, gdy dołączył Pan do PepsiCo GBS?

Myślę, że to, że firma mocno stawia na dobrą atmosferę pracy. Od samego początku widać troskę i dbałość o pracownika oraz wysiłki wkładane w to, by wszyscy czuli się dobrze, swobodnie, byli doceniani i mieli możliwości rozwoju. Atmosfera w pracy i stawianie na „fun element”, by pracownicy byli zadowoleni i uśmiechnięci – to jest część kultury organizacyjnej, którą PepsiCo bardzo mocno pielęgnuje.

Czy brał Pan już może udział w jakimś projekcie, który mógłby być ciekawy dla naszych czytelników?

Takich projektów było co najmniej kilka. Jeden z nich polegał na tym, aby wprowadzić na rynek chipsy, których bazą nie będą ziemniaki, ale alternatywne składniki, np. ciecierzycy. PepsiCo szuka zdrowszych zamienników, mniej kalorycznych. Ten projekt dla mnie, jako osoby ze świata finansów, był jednym z ciekawszych, ponieważ mogłem zmierzyć się z tematami, które były mi do tej pory obce, czyli z punktem widzenia ze strony działu R&D czy działu, który specjalizuje się w przyprawach. Obecnie podejmujemy działania, by minimalizować ilość soli i zastępować ją innymi składnikami, dbając o to, by produkty smakowały równie dobrze jak te z solą. Potrzebna do tego jest perspektywa finansowa oraz testy konsumenckie. Udział w takich projektach jest bardzo ciekawy, można wiele się dowiedzieć, także jeśli chodzi o świadomość w odżywianiu.

Dlaczego praca w obszarze analizy finansowej jest ciekawą propozycją zawodową?

Moim zdaniem praca w obszarze analizy finansowej daje duże możliwości rozwoju. Co więcej, takie doświadczenie może przydać się na kolejnych szczeblach kariery, niezależnie od tego, jaką ścieżkę wybierzemy w dalszej perspektywie w obszarze finansów. Każda osoba zajmująca wyższe stanowisko powinna znać chociaż podstawy analizy finansowej. Takie umiejętności przydają się też w codziennym życiu, szczególnie w obecnej sytuacji gospodarczej.



Zarządzanie produktem

Product management

Zarządzanie produktem to obszar niezwykle ciekawy i rozwojowy, w którym można dokonać realnej zmiany i stworzyć rzeczy, z których ludzie korzystają każdego dnia i które zmieniają świat.

– Nie znam innego zawodu, w którym można pracować z tak przeróżnymi osobami i nad tak wieloma rzeczami – mówi Ben Carter, Global Head of Digital Product Management w IG Group. – Często mówi się, że specjaliści z naszego obszaru rozmawiają właściwie ze wszystkimi, bo muszą mieć pełną perspektywę, rozumieć konsekwencje prawne czy biznesowe. To obszar dobry dla osób, które lubią ludzi i chętnie nawiązują kontakty biznesowe.

Obecnie w wielu firmach technologicznych zespoły budowane są wokół trzech osób: designera, product managera i specjalisty ds. technologii, które ściśle współpracują ze sobą.

– Ważne jest, by mieć wokół siebie świetnych ludzi, którzy rozumieją twoją wizję i pomogą w znalezieniu odpowiednich do tego celu rozwiązań. To powinna być partnerska relacja, oparta na wymianie myśli – zaznacza Ben Carter.

Product manager powinien dobrze rozumieć cele i strategię firmy, a do tego nieodzowna jest ścisła współpraca z obszarem biznesowym i sprzedażowym. Ogromną rolę w tym obszarze odgrywają nowe technologie, szczególnie od czasu pandemii. Product managerowie w swojej pracy wykorzystują różnorodne programy, takie jak JIRA do monitorowania błędów, wirtualna tablica Miro (która jest zdigitalizowaną wersją tablicy z karteczkami post-it umożliwiającą zdalną pracę koncepcyjną międzynarodowych zespołów), Tableau do zadań analitycznych czy Word albo Evernote do zapisywania pomysłów. Ciągłym wyzwaniem pozostaje pogodzenie strategii biznesowej, możliwości technologicznych i potrzeb klienta.

– Jeśli pracujesz w firmie z ambicjami, oczekiwania wobec zespołu zawsze będą wygórowane. Dlatego ważną częścią zarządzania produktem jest wspieranie biznesu w priorytetyzacji zadań – wskazuje Ben Carter. – Jest to o tyle trudne, że każdy autor traktuje swój pomysł jak własne dziecko i przykładowo może się zdarzyć, że ktoś poprosi cię o stworzenie produktu w kolorze niebieskim. Ty z kolei musisz zachować obiektywizm i wytłumaczyć, że

zrobienie produktu w tym kolorze będzie kosztowało firmę milion funtów, produkt się nie spodoba i nie jest to biznesowo opłacalne. Łatwo zrozumieć, dlaczego nie są to łatwe i popularne decyzje. Dlatego staramy się korzystać z badań, po to, aby móc poprzeć takie decyzje twardymi danymi i sprawić, by były obiektywne.

Zarządzanie produktem staje się coraz bardziej ukierunkowane na dane. Pracownicy tego obszaru pozyskują informacje i przeprowadzają badania, dzięki którym mogą sprawdzać reakcje ludzi, potencjalnych klientów.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Branża zarządzania projektami jest otwarta na kandydatów z różnorodnym wykształceniem, przede wszystkim na osoby, które nie boją się zmian. W obszarze produktowym każdy dzień wygląda inaczej, dlatego ważne jest, żeby dobrze czuć się w pracy w takim dynamicznym środowisku.

– Pracowałem wcześniej w branży muzycznej i znam osoby, które w przeszłości zajmowały



OD CZASÓW PANDEMII WSZYSCY POLEGAMY MOCNO NA TECHNOLOGII I OBSERWUJEMY POSTĘPUJĄCĄ CYFRYZACJĘ. OBECNIE PODSTAWOWYM WYZWIANIEM PROJECT MANAGERÓW W PRACY JEST GODZENIE STRATEGII BIZNESOWEJ, TECHNOLOGII ORAZ POTRZEB KLIENTA. KTOŚ, KTO POSIADA UMIEJĘTNOŚCI TECHNOLOGICZNE, POZWALAJĄCE NA TWORZENIE PRODUKTÓW, BĘDZIE CIESZYŁ SIĘ DUŻĄ POPULARNOŚCIĄ NA RYNKU PRACY.

Ben Carter, Global Head of Digital Product Management w IG Group





Judyta Wolak
Technical Product
Manager in IG Group

Wykształcenie:
absolwentka Geografii

REDAKCJA: Co obecnie należy do zakresu Pani obowiązków?

Judyta Wolak: Moim głównym zadaniem jest tworzenie wizji produktu, za który jestem odpowiedzialna w danym momencie. Pracuję w dziale IT, w którym buduje się serwery do platformy tradingowej, a moimi głównymi użytkownikami są zespoły deweloperskie a nie już bezpośrednio klienci końcowi. Jestem reprezentantem klienta w zespole inżynieryjnym, który analizuje potrzeby związane z działaniem platformy tradingowej. Zbieram pomysły, prowadzę wstępną walidację pod kątem efektywności proponowanej zmiany, zastanawiam się, czy będzie ona korzystna dla produktu. Następnie przekazuję wnioski zespołowi IT i tworzę z nim koncepcję, jak wykonać daną zmianę. Do moich obowiązków należy ustalenie priorytetów działań i określenie zależności, by zmaksymalizować wartość produktu. Dbam, by korzyści wynikające ze zmian były jak największe. Moimi klientami są zespoły wewnętrzne, technologiczne, które korzystają z różnych funkcji platformy. Słucham ich feedbacku i dostarczam im nowe funkcjonalności. Jeśli przejdą pomyślnie testy, to wdrażamy daną funkcjonalność w zaawansowanej formie.

Jakie ciekawe projekty były do tej pory Pani udziałem? Czego dotyczyły?

Jeszcze jako Release Manager uczestniczyłam w migracji wirtualnych serwerów z jednego hipervisor (orkiestrator hostingowy), na drugi. W zakresie tej migracji mieliśmy kilka tysięcy serwerów a na nich kilka tysięcy aplikacji. Proces wymagał dużej koordynacji i zrozumienia, jak działają dane aplikacje podpięte do serwerów, jakich wersji oprogramowania potrzebują. Następnie musiałam przekazać zebrane informacje zespołowi, korzystającym z tych maszyn, by te wiedziały, co mają robić podczas migracji. Instruowałam je, jak mają się zachować w tym czasie, jakie niezbędne działania wykonać. Zajmowałam się także edukacją zespołów w zakresie konsekwencji tych zmian i tworzyłam skuteczne kanały komunikacji. To zadanie pomogło mi w znacznym stopniu zrozumieć działanie technologii w naszej firmie. Wiedza, którą zdobyłam w tamtym czasie jest niezbędna w mojej codziennej pracy dziś.

Wiedzy z jakich dziedzin wymaga Pani obecne stanowisko?

Niezbędna jest wiedza na temat specyfiki naszej infrastruktury IT, którą zdobyłam, pracując już w IG Group od zespołów, z którymi współpracowałam przy okazji projektów, dotyczących rodzajów serwerów, sieci i baz danych. Żywo interesuję się nowymi technologiami a firma zapewnia nam też szkolenia w formie kursów i dostęp do wielu platform e-learningowych. W miesiącu możemy przeznaczyć na naukę kilka godzin w trakcie pracy.

się dziennikarstwem czy nauczaniem a dziś świetnie odnajdują się w branży zarządzania projektami. Jeśli masz kilka kluczowych umiejętności zapewniających sukces w tej roli, twoje wykształcenie czy doświadczenie nie mają większego znaczenia. W tej pracy sprawdzają się osoby, które chcą się uczyć, mają tzw. „growth mindset” – mówi Ben Carter.

Równie ważna okazuje się empatia, umiejętność zrozumienia tego, czego potrzebuje klient, ale i firma. Liczą się silne umiejętności interpersonalne, społeczne. Dodatkowym atutem może być znajomość branży, w której zamierzamy pracować, np. handel czy ubezpieczenia.

– Obszar produktowy jest bardzo szeroki, dlatego można znaleźć w nim także osoby, których mocniejszą stroną jest planowanie i rozwinięte zdolności techniczne. Mogą one pracować nad technicznie zaawansowanymi produktami, np. z deweloperami. Niektóre osoby są odpowiedzialne za interface, przez co są bardziej zorientowane na klienta. W pracy nad produktem każdy może podążać

własną ścieżką i zdecydować, jakiego rodzaju specjalistą chce być. W tej chwili właściwie wszędzie, gdzie znajdziemy technologię, będziemy mieć do czynienia z zarządzaniem produktem – zaznacza Ben Carter.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżki kariery w obszarze zarządzania produktem zaczynają się od stanowiska specjalistów (associate level), które obejmują osoby rozpoczynające pracę w tej branży. Bywa, że niektórzy z nich mają już doświadczenie w obszarze analizy biznesowej, inni – zajmowali się tworzeniem oprogramowania, a sporo osób na tym stanowisku zna się też na kodowaniu. Następnie na drabince stanowisk można wyróżnić product managerów średniego stopnia i senior product managerów, którzy zarządzają pracą wspomnianych wcześniej specjalistów (associate). Następnie można zostać kierownikiem działu (nazywanym group managerem lub principal managerem), który zajmuje się zespołami i produktami. Na czele całego departamentu zarządzania produktem stoi zwykle Head of Product,

Director of Product, a w mniejszej firmie to stanowisko może nazywać się Chief Product Officer.

– Zarządzanie produktem to wciąż stosunkowo nowy obszar, z którego nie zrobimy studiów na uniwersytecie. Ponieważ w tej chwili podejście Agile jest wykorzystywane wszędzie, to uważam, że ważna jest znajomość założeń metodyki zwinnej – istnieje nawet certyfikowany kurs z tego zakresu – PSPO (Professional Scrum Product Owner). Poza tym, moim zdaniem, najlepiej skupić się na zdobywaniu doświadczenia w pracy – najlepsi product managerowie to samoucy, którzy naprawdę chcą rozwijać swoją wiedzę. Branża fintech żyje innowacjami, a one wymagają m.in. inspirowania się nowo pozyskaną wiedzą – dlatego jedną z kluczowych wartości IG Group jest „Learn Fast Together”. Przekładając to na praktykę, tworzymy przestrzeń do rozważania i testowania nowych pomysłów w obszarze produktowym, a także dajemy ludziom w naszych zespołach możliwość zdobywania i wykorzystywania nowej wiedzy w praktyce – dodaje Ben Carter.



czytaj więcej

Global Functions Finance

in GBS/SSC

Global Business Services oznaczają usługi dla biznesu, które mogą mieć różny charakter: informatyczny, finansowy, logistyczny czy zarządzania zasobami ludzkimi. W przypadku globalnych funkcji finansowych (Global Functions Finance) w jednym miejscu zostają skupione wszystkie procesy związane z finansową stroną funkcjonowania danej organizacji. Są to zwertykalizowane funkcje, które nie są planowane w poszczególnych spółkach, lecz na poziomie centralnym, co usprawnia działanie całego biznesu. Standaryzacja procesów i ich optymalizacja pozwalają na szybkie dostarczenie informacji zarządzającej, co podnosi efektywność.

– Działy Financial Planning & Analysis (FP&A) są integralną częścią naszej firmy, co na rynku GBS jest dość unikatowe – mówi Karolina Wodzyńska, FP&A Manager w JTI GBS. – By zrozumieć specyfikę działań finansowych w tego typu organizacjach, należy porzucić myślenie o działach na poziomie lokalnym, a popatrzeć na ich wymiar światowy, wszechstronny,

całościowy. Działamy z ludźmi z całego świata, z różnych stref czasowych i kręgów kulturowych. Dzięki centralizacji procesów współpracujemy z interesariuszami, którzy piastują wysokie stanowiska. Mamy możliwość zobaczenia z bliska, jak strategiczne decyzje przekładają się bezpośrednio na wyniki.

– Tematy, którymi zajmujemy się w zespołach są od siebie wzajemnie zależne. Dużo rozmawiamy ze sobą, dzielimy się spostrzeżeniami, uczymy się od siebie i przekazujemy sobie wiedzę. Nie pracujemy tylko w swoim obszarze, lecz patrzymy szerzej – holistycznie na całą organizację. Współpracujemy z ludźmi, którzy widzą ten sam obraz biznesu, co my, lecz z innej perspektywy. Dzięki temu czujemy, że nasze działania mają realne znaczenie – dodaje Łukasz Pachnik, Lead Financial Controller w JTI GBS.

Środowisko Global Business Services (globalnych centrów biznesowych)

dynamicznie się zmienia. Działy finansowe w takich centrach, niegdyś traktowane jako miejsca, które dostarczały dane, dziś są częściej postrzegane jako partnerzy biznesowi.

– Mamy bezpośredni wgląd w to, co dzieje się na rynku i jesteśmy w stanie udzielać istotnych rad. Naszą rolą jest także odciążenie wyższej kadry zarządzającej, by mogła skupić się na zarządzaniu strategicznym, a nie mikrozarządzaniu. Funkcjonuje to dużo lepiej w porównaniu do GBS, w których działy podzielone są na obszary geograficzne. Osobiście czuję, że mam ogromny wpływ na podejmowanie decyzji w organizacji. Wiem, że moja praca ma znaczenie – mówi Łukasz Pachnik.

Praca w działach finansowych takich organizacji wymaga dużej elastyczności w kontekście nieustannie zmieniającego się otoczenia biznesowego.

– Należy reagować bardzo szybko, ponieważ to, co robimy pozwala końcowym decydom



PRACA W GLOBAL FINANCE FUNCTIONS, NP. DZIAŁACH FINANCIAL PLANNING & ANALYSIS (FP&A) POZWALA NA HOLISTYCZNE, SZERSZE SPOJRZENIE NA CAŁĄ FIRMĘ. CZUJEMY, ŻE NASZE DZIAŁANIA MAJĄ REALNY WPŁYW NA PODEJMOWANIE DECYZJI W ORGANIZACJI, KTÓREJ JESTEŚMY CZĘŚCIĄ.

Łukasz Pachnik, Lead Financial Controller w JTI GBS



na podjęcie odpowiednich decyzji finansowych – zaznacza Karolina Wodzyńska. – Potrzebna jest duża doza elastyczności w prowadzonych procesach, podejściu do pracy oraz chęć ciągłej zmiany tego, w jaki sposób wykonujemy dane zadania: pozbycie się szablonowości i utartych schematów w działaniu na rzecz kreatywnego i indywidualnego podejścia.

Pierwsze skrzypce w pracy pracowników Global Finance Functions gra technologia. Ma ona kluczowe znaczenie, gdy operuje się ogromnych bazach danych, ponieważ pozwala skuteczniej wyciągać właściwe wnioski.

– Powoli odchodzimy od poczciwego Excela. Wprowadzamy nowoczesne narzędzia, które pozwalają znacząco usprawnić naszą pracę oraz zoptymalizować procesy, żeby były efektywne. A momentami także efektywne – dodaje Łukasz Pachnik.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Na początku drogi zawodowej w pracy w GBS przydadzą się solidne podstawy wiedzy finansowej, przede wszystkim znajomość Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF)

oraz Excela. Mile widziani są absolwenci takich kierunków studiów jak: finanse i rachunkowość, zarządzanie, metody ilościowe oraz wszystkich innych związanych z szeroko rozumianą ekonomią.

Ze względu na pracę w międzynarodowym środowisku biznesowym niezbędna jest dobra znajomość języka angielskiego, a każdy dodatkowy język obcy będzie atutem.

– W dynamicznym środowisku biznesowym, w jakim pracujemy, ceniona jest komunikatywność i umiejętność szybkiej adaptacji. Potrzebna jest także umiejętność priorytetyzacji zadań, pracy pod presją czasu, asertywność, empatia i nieustanna chęć zdobywania wiedzy – zaznacza Łukasz Pachnik.

ŚCIEŻKI KARIERY

W funkcjach globalnych GBS można objąć stanowisko specjalisty, kontrolera finansowego, lead kontrolera finansowego czy managera. O awansie decyduje zakres posiadanej wiedzy, która przekłada się na umiejętności.

– U nas doceniamy szczególnie 4 główne zachowania: keep it simple (nie komplikuj),

be accountable (bądź odpowiedzialny), make it happen (działaj), one team (graj zespołowo), które opisują naszą dojrzałość biznesową. Praca w finansach to połączenie umiejętności twardych i miękkich. Nasz rozwój i nasza ścieżka kariery zależą tylko od nas. Awans jest uwarunkowany reprezentowanym poziomem danej jednostki, ale można też rozwijać się horyzontalnie, czyli między działami – opowiada Karolina Wodzyńska.

Kariera pracownika może rozpocząć się w jednym dziale, a następnie będzie przechodziła przez kilka czy nawet kilkanaście kolejnych. Co więcej – rozwój jest możliwy nie tylko w ramach GBS, ale ze względu na międzynarodowy zakres działalności organizacji, także w innych lokalizacjach na całym świecie.

– To, jak potoczy się kariera pracownika w dużej mierze zależy od chęci i zaangażowania w pracę, od gotowości do zmian i uczenia się nowych rzeczy – mówi Łukasz Pachnik. – Warto być otwartym na naukę, zdobywać nowe kwalifikacje i mieć ochotę na zmianę siebie i otoczenia. Rozwój zależy tylko od nas samych. Organizacja jest do tego tylko środkiem.



Szymon Daszkiewicz

Kontroler finansowy,
Kontroler inwestycji
cyfrowych w JTI GBS

Wykształcenie:

absolwent
Zarządzania
i Handlu
Międzynarodowego
na Uniwersytecie
Paryż IV – Sorbona

REDAKCJA: Z jakim doświadczeniem rozpoczął Pan pracę w JTI GBS?

Szymon Daszkiewicz: Gdy zacząłem pracę w JTI miałem już sześćoletnie doświadczenie w obszarze finansowym w różnych działach. Zajmowałem się kiedyś nawet zarządzaniem czteroosobowym działem księgowości! Większość stanowisk oscylowała jednak wokół kontroli finansów dla spółek farmaceutycznych. Zajmowałem się w nich planowaniem wydatków operacyjnych. W JTI mogłem zająć się czymś zgoła innym – wydatkami kapitałowymi. Jestem kontrolerem inwestycji cyfrowych.

Jakie umiejętności miękkie są najważniejsze w Pana pracy?

Rola partnera finansowego w takiej organizacji jak JTI to przede wszystkim współpraca i komunikacja z ludźmi z całego świata. Chleb powszedni finansisty to praca na systemach planowania, praca w Excelu i analiza danych. Jednak coraz większe znaczenie mają także umiejętności miękkie, takie jak umiejętność dzielenia się wiedzą, empatia, elastyczność, współpraca z osobami na różnych stanowiskach, także tych na wysokim szczeblu zarządzania. Jest to potrzebne do ustalania oczekiwań w kontekście osiągniętych wyników, prowadzenia marketingu i zarządzania. Wspieramy się wzajemnie, by wspólnie osiągać cele, które zakłada organizacja.

Z jakimi wyzwaniami spotyka się Pan w swojej pracy?

Największym wyzwaniem jest praca pod presją czasu. Obejmowanie znaczącego stanowiska w globalnej korporacji wiąże się z nieustannym kontaktem z dużą liczbą osób. Jest to jednocześnie rozwijające i wymagające.

Kolejną kwestią jest potrzeba dostosowywania się do zmian, która również łączy się ze specyfiką firmy. Elastyczność pomaga przetrwać organizacjom w trudnych momentach, czego przykładem mogła być pandemia. Systematycznie pracuję nad podnoszeniem efektywności swojej pracy dostosowanej do zmieniających się warunków. Wyzwaniem jest też analiza ogromnej ilości danych w niedługim czasie.

Co sprawia Panu największą satysfakcję z pracy?

Bardzo lubię kontakt z ludźmi a rozpoczęcie pracy w dziedzinie finansów nie było w pełni oczywistym wyborem. Szczęśliwie się składa, że rola kontrolera finansowego przechodzi aktualnie swego rodzaju transformację w stronę partnera biznesowego. Możliwość współpracowania z ludźmi z całego świata pozwala sprawdzać i rozwijać moje umiejętności interpersonalne. W tej pracy nie ma miejsca na nudę. Codziennie uczę się nowych rzeczy.



Business Centers of Excellence

Business Center of Excellence (BCoE) to struktura organizacyjna, która zajmuje się rozwojem nowoczesnych usług na najwyższym światowym poziomie. Pracownicy tego typu centrów nie tylko wykonują procesy np. w obszarach księgowości, płac, IT, prawa, podatków, zarządzania obiektami czy zakupów, lecz także wychodzą z inicjatywami, które mogą pomóc rozszerzać rynek, i ściśle współpracują z biznesem w celu jego usprawnienia.

– Stuchamy potrzeb i oczekiwań ze strony biznesu i staramy się na nie odpowiadać. Budujemy ściłą współpracę, które pomagają podejmować najkorzystniejsze decyzje w kontekście różnych wyzwań biznesowych – mówi Izabela Lutek, Managing Director Publicis Re: Sources Poland – Head of Shared Service Center.

Synergia Business Center of Excellence z biznesem pozwala lepiej zrozumieć cele biznesowe spółki, co przyczynia się do osiągnięcia większej efektywności i rentowności oraz zapewnienia lepszej jakości klientowi zewnętrznemu i wewnętrznemu. Poszukiwanie wartości dodanej (tzw. added value), czyli lepszych rozwiązań dla klientów i wzrostu zysków jest głównym celem a zarazem największym wyzwaniem tego typu organizacji.

– Przyszłością biznesowych centrów usług jest budowanie silnego partnerstwa

z biznesem, które jest napędzane przez wspólne wysiłki w zakresie automatyzacji, sztucznej inteligencji, samoobsługi i podstawowe funkcje cyfrowe dla biznesu. Oczywiście nie można zapomnieć o reprezentowaniu tych samych wartości i spójnej filozofii całej firmy – mówi Izabela Lutek. – Publicis Re:Sources jest spółką usług wspólnych dla światowego lidera komunikacji Publicis Group. Nasz zespół kontynuuje długoletnią współpracę opartą na ofercie rozwiązań technologicznych i platformianych według modelu Power of One, który polega na wspieraniu ekspansji usług biznesowych i budowaniu partnerstwa biznesowego.

O kierunku zmian w obszarze Business Centers of Excellence oraz ich szybkości decyduje dziś szereg czynników, m.in. rozwój technologii.

– Business Centers of Excellence to środowiska, w których rozwijają się nowe technologie. Powstaje w nich wiele nowych rozwiązań, które automatyzują część pracy i sprawiają, że jakość świadczonych usług staje się jeszcze lepsza – zaznacza Izabela Lutek.

Nowe technologie pozwalają dostarczać usługi na najwyższym poziomie, wyeliminować manualną, powtarzalną pracę, a przez to usprawnić wykonywane przez pracowników zadania i przyspieszyć procesy i dać przestrzeń na ciągły rozwój

pracowników a tym samym perspektywę na rozwój kariery w organizacji

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy w Business Centers of Excellence w obszarach finansowych świetnie odnajdują się absolwenci kierunków o charakterze finansowym lub biznesowym, takich jak finanse i rachunkowość czy marketing, lub związanych z nowymi technologiami.

– W naszej firmie pracuje także wielu filologów, którzy mają dobrze rozwinięte kompetencje językowe – dodaje Izabela Lutek. – Znajomość języków obcych, przede wszystkim angielskiego, francuskiego jest bardzo ważna. W tym języku mamy wiele platform szkoleniowych i takich, które są związane z komunikacją wewnętrzną. Co więcej, na co dzień we wszystkich działach relacje z klientem są zawsze prowadzone w języku obcym. Dlatego mile widziani są kandydaci, którzy znają także takie języki europejskie jak: hiszpański, portugalski, niemiecki, włoski czy języki skandynawskie, np. norweski i szwedzki czy duński

Business Centers of Excellence dysponują często szeroką gamą szkoleń, pozwalających pracownikom podwyższyć swoje kwalifikacje, rozwijać wszelkie potrzebne umiejętności oraz nabywać wiedzę potrzebną do awansu wertykalnego i horyzontalnego.

– Ważne jest, by kandydat był odważny



PRZYSZŁOŚCIĄ BIZNESOWYCH CENTRÓW USŁUG JEST BUDOWANIE SILNEGO PARTNERSTWA Z BIZNESEM, KTÓRE JEST NAPĘDZANE PRZEZ WSPÓLNE WYSIŁKI W ZAKRESIE AUTOMATYZACJI, SZTUCZNEJ INTELIGENCJI, SAMOBSŁUGI I PODSTAWOWE FUNKCJE CYFROWE DLA BIZNESU. OCZYWIŚCIE NIE MOŻNA ZAPOMNIEĆ O REPREZENTOWANIU TYCH SAMYCH WARTOŚCI I SPÓJNEJ FILOZOFII CAŁEJ FIRMY.

Izabela Lutek, Managing Director Publicis Re: Sources Poland – Head of Shared Service Center



i chciał się ciągle uczyć. W rozwoju pomaga otwartość i umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków. Firmy o strukturze Business Centers of Excellence potrzebują pracowników, którzy cechują się szeroko horyzontalnym myśleniem, są ciekawi świata i chętnie zdobywają nową wiedzę z różnych obszarów – wskazuje Izabela Lutek.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżki kariery w Business Centers of Excellence różnią się w zależności od obszaru. W przypadku procesów księgowych studenci zwykle zaczynają pracę, wykonując podstawowe zadania związane z procesowaniem dokumentów finansowo-księgowych. Dzięki temu mogą nauczyć się wielu zależności podatkowych i zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe. Następnie przechodzą do księgi głównej lub sprawozdawczości i kontrolingu.

Pracownicy mogą być kolejno młodszymi

specjalistami, następnie specjalistami a ostatecznie – starszymi specjalistami. W trakcie mogą również równolegle przejść do innego zespołu. Jeżeli dysponują już dobrze wykształconymi kompetencjami miękkimi, mogą awansować na stanowiska zarządzaniem zespołem lub projektami. Wtedy przyjmują rolę team leadera, następnie managera i szefa konkretnego działu.

– Wyznacznikiem gotowości do podjęcia kolejnego stanowiska są przede wszystkim odpowiednie kompetencje miękkie pracowników. O awansie decyduje też ich zaangażowanie w pracę oraz sprawność, z jaką wykonują powierzone zadania. Jeżeli pracownik jest otwarty na rozwój i do niego dąży, z pewnością mu go umożliwimy. W naszej firmie można otwarcie szukać rozwoju na różnych stanowiskach. Mamy w szeregach pracowników z ponad 20-letnim stażem pracy. Budujemy dla nich jasne ścieżki kariery, by mieli odpowiednią perspektywę na przyszłość – opowiada

Izabela Lutek.

Business Centers of Excellence to organizacje, które ze względu na międzynarodowy zasięg działalności często umożliwiają pracownikom współpracę z ludźmi z całego świata, relokację na określony czas lub zagraniczne szkolenia.

– Praca w takim centrum jest odpowiednia dla osób, które lubią pracować w dużej, globalnej organizacji o szerokiej strukturze. Jednym z naszych benefitów jest program „Work The World”, czyli nasze „firmowe Airbnb”, który umożliwia pracę z dowolnej filii naszej firmy na całym świecie. Wymiana trwa kilka tygodni, a aby z niej skorzystać, wystarczy uzyskać zgodę managera. Może to być dla pracowników ogromna szansa na rozwój, poznanie nowej kultury i zwiedzenia świata. A to wszystko w ramach jednej firmy – zachęca Izabela Lutek.



Piotr Piętko
CEO Publicis Groupe
Poland, Ukraine and
Baltics

Wykształcenie:
absolwent
Marketingu
i zarządzania
w Szkole Głównej
Handlowej
w Warszawie

REDAKCJA: Stoi Pan na czele Publicis Groupe w Polsce, Ukrainie i krajach bałtyckich. Jakie, z Pana punktu widzenia, znaczenie ma dobra współpraca Publicis Groupe z poszczególnymi brandami i Publicis Re:Sources, która jest spółką usług wspólnych?

Piotr Piętko: Wypracowaliśmy wspólną dla całej Grupy wizję – wierzymy, że wzrost biznesu naszych klientów oparty jest w znacznej mierze na budowaniu angażujących doświadczeń, jakie ludzie mają z markami na całej ścieżce, po której poruszają się, gdy podejmują decyzje zakupowe. Każda nasza agencja realizuje ten manifest w obszarze swojej ekspertyzy. Kiedy pracujemy dla klienta w modelu Power of One i możemy zająć się kompleksową budową doświadczeń konsumentów, wówczas kluczem do sukcesu jest pełna integracja specjalistycznych kompetencji i umiejętność współpracy w multidyscyplinarnych zespołach zebranych wokół wyzwani biznesowych klientów.

Warto dodać, że w ramach Publicis Groupe udało się nam stworzyć dedykowane struktury posiadające najwyższej klasy ekspertyzę i kompetencje, które wspierają poszczególne agencje w zależności od potrzeb ich klientów. Utrzymanie tych kompetencji na poziomie każdej agencji byłoby mniej efektywne pod względem jakości samej ekspertyzy, ale także byłoby nieefektywne kosztowo.

Na czym polega praca w modelu Power of One?

To bardzo dynamiczny i transformacyjny model, w którym cały czas szukamy najlepszych sposobów wewnętrznej współpracy i dobieramy właściwych ekspertów pod konkretne wyzwania biznesowe klientów. Biorąc się za określone zadanie, możemy decydować, z jakich zasobów skorzystamy, by nasza odpowiedź strategiczna na potrzeby klienta, była na najwyższym poziomie i gwarantowała sukces biznesowy. Zasadniczą kwestią w modelu Power of One jest umiejętność korzystania z wybitnych talentów poszczególnych dziedzin i efektywna współpraca między nimi. Potrafimy zidentyfikować, która kompetencja jest kluczowa dla klienta i wokół niej tworzyć strategię z wykorzystaniem wszystkich innych niezbędnych zasobów.

Z punktu widzenia naszych ekspertów, jest to kapitalna okazja, żeby wciąż uczyć się nowych rzeczy, rozwijać się i transformować swoje doświadczenie zawodowe, dzięki współpracy z innymi specjalistami.

Na czym polega globalny zasięg pracy w Publicis Groupe?

Jesteśmy częścią globalnego koncernu – lidera w obszarze komunikacji marketingowej i doradztwa technologicznego. Możemy w pełni wykorzystywać wiedzę, ekspertyzę i zasoby oraz połączyć je z naszymi ambicjami oraz przedsiębiorczością. Staramy się w pełni korzystać z benefitów, płynących z takiego podejścia, poczynając od strategii biznesowej całej Grupy po narzędzia do pozyskiwania wiedzy, komunikacji wewnętrznej i współpracy międzynarodowej – świetnym tego przykładem jest platforma Marcel czy program Work the World.

Inną ważną kwestią jest możliwość pracy dla międzynarodowych koncernów – dla wielu osób jest to szansa na rozwój kompetencji oraz wykazanie się na arenie międzynarodowej.



Trendy: Czy banki to fintech – dokąd zmierzamy? 73

Audyt 75

Zawody: Quant 77

Księgowość 79

Asset & Fund Services 81

Administracja funduszy inwestycyjnych 83

Usługi finansowe



Branża finansowa od lat jest pionierem nowych rozwiązań technologicznych. Zrzesza kreatywnych specjalistów, którzy tworzą innowacyjne narzędzia potrzebne do realizacji ambitnych celów biznesowych. Dowiedźcie się, jakie umiejętności uchodzą za kluczowe w poszczególnych działach finansów i jakie perspektywy rozwoju otwierają się przed tymi, którzy zdecydują się na karierę w tym sektorze.

Czy banki to fintech

– dokąd zmierzamy?

Autorzy: Izabela Jagodzińska, Maciej Kuske, Tomasz Buczak

Technologia rozwija się w tempie wykładniczym. Wykorzystanie technologii, również w dotychczas mniej technologicznych obszarach, jest coraz szersze. Czasami jest to ewolucja naturalna, innym razem – rewolucja wynikająca z takich czynników jak pandemia czy wojna. Rozwój technologii wpłynął nie tylko na naszą pracę i życie codzienne, ale zmienił naszą kulturę, sposób zachowania i komunikacji.

Banki, które już od lat 60. poprzedniego wieku (pierwszy bankomat) bardzo mocno postawiły na technologię w realizacji procesów bankowych, a szczególnie obsługi klienta, pełną garścią korzystają z rozwiązań technologicznych, adaptując je na własne potrzeby i budując dzięki temu przewagę konkurencyjną. Będąc wciąż w głównym nurcie nowych technologii, banki zupełnie niepostrzeżenie, ale naturalnie stały się firmami IT z licencją bankową. Ten naturalny proces został jeszcze przyspieszony przez branżę fintech, która bardzo mocno stymuluje banki w rozwoju, koncentracji na kliencie i jego potrzebach.

Rozwój branży fintech można łączyć z wystąpieniem kryzysu finansowego w 2008 roku czy też wdrożeniem nowych technologii informatycznych, m.in. takich jak smartfony w 2007 roku. Wiele firm technologicznych zostało zainspirowanych do wprowadzenia nowych modeli biznesowych, a także produktów i usług, które dostarczałyby niższe koszty transakcyjne, zapewniły elastyczną formę komunikacji z klientem i zwyczajnie rozwiązywały problemy klienta w prosty sposób.

W obszarze innowacji finansowych dominowały dwa podmioty: firmy technologiczne (zarówno startupy, jak i uznane marki) i „nadążająca” tradycyjna bankowość (banki fintech). Oba podmioty miały ten sam cel, czyli poszukiwanie nowych usług i źródeł przychodów przez dostarczanie klientom nowych wartości. Jednak głównym czynnikiem, który znacznie je różnił, i był istotnym obciążeniem dla tradycyjnej bankowości, były wymagania regulacyjno-prawne. W praktyce były to sztywne procedury czy długi proces legislacyjny. Uniemożliwiały one bankom wprowadzenie elastycznych rozwiązań, które dostosowywałyby się do zmieniających

potrzeb rynku. W tym przypadku firmy technologiczne jako pierwsze trafnie wypełniały luki w usługach finansowych i zaadresowały potrzeby rynkowe, wprowadzając rozwiązania mobilne już pierwszego dnia. Kładły one nacisk na doświadczenia i wygodę klienta, czyli tzw. „user experience”, który oznaczał brak kolejek i zbędnej dokumentacji. Wdrożone rozwiązania charakteryzowały się rozwiązaniami intuicyjnymi, umożliwiały szybki i łatwy dostęp. Przykłady takich rozwiązań to kantor internetowy, karta wielowalutowa czy przelewy natychmiastowe.

Banki szybko dostrzegły potencjał w nowym dla nich sektorze i rozpoczęły szereg transformacji, poczynając od współpracy z wiodącymi firmami technologicznymi. Zaczęły skupiać się na rozbudowie swoich obecnych działów IT, dotrzymując tempa gigantom technologicznym. Dzięki nieustającym inwestycjom oraz dostosowaniom legislacyjnym banki zyskały możliwość korzystania z nowych technologii na warunkach zbliżonych do firm IT. Standardowym przykładem jest korzystanie z rozwiązań chmurowych. Świetnym przykładem wartości dodanej dla klienta

Dokąd zmierzamy jako NatWest Bank?

Jako NatWest Bank mamy jasno wyznaczoną strategię na przyszłość. Jest ona przede wszystkim ściśle powiązana z wprowadzeniem rozwiązań z zakresu finansowości innowacyjnej opartej na cyfryzacji usług. W związku z tym nieustająco rozbudowujemy zespoły technologiczne, aby nie tylko utrzymać dotychczasowe tempo zmian, lecz także je przyspieszyć. Skupiamy się na rekrutacji inżynierów danych, analityków IT, testerów automatycznych czy też programistów Java. W swojej strategii stawiamy na rozwiązania chmurowe, AI, architekturę mikroserwisową i automatyzację. Jako bank inwestujemy w wewnętrzne szkolenia poprzez podnoszenie kompetencji i możliwość przekwalifikowania obecnych pracowników (np. Tech Academy). Jesteśmy mocno nastawieni na kształcenie ludzi na potrzeby przyszłych rozwiązań. Adaptujemy techniki i technologie, aby utrzymać atrakcyjność na rynku konsumenckim.



Izabela Jagodzińska, Development Manager w Natwest Poland

Posiada 15-letnie doświadczenie korporacyjne na stanowiskach jako analityk, IT Project/Programme Manager, Scrum Master czy Test Manager. Obecnie jej największym celem jest budowanie nowych, innowacyjnych technologicznie obszarów w ramach działu Natwest Technologia. W wolnej chwili wspiera kobiety w IT w ramach działań Sieci Kobiet „Women Network” w Natwest.



Maciej Kuske, Dyrektor IT w Natwest Poland

Swoją przygodę z technologiami informacyjnymi rozpoczął ponad 25 lat temu. W trakcie tych lat miał okazję przejść przez wszystkie szczeble kariery i obszary technologii, począwszy od wsparcia użytkowników, poprzez zarządzanie komponentami infrastruktury (sieci, serwery, aplikacje), utrzymanie, a później rozwój systemów informatycznych.

W trakcie swojej zawodowej drogi wdrażał i rozwijał systemy wspierające zarządzanie procesami, przetwarzanie płatności czy obrót papierami wartościowymi. Zajmował się procesami zmiany, zarządzaniem incydentami i problemami, a także prowadził tranzycje w obszarze infrastruktury.



Tomasz Buczak, Technology Lead w Natwest Poland

Menedżer IT specjalizujący się w budowaniu sprawnych zespołów IT. Przez całą 18-letnią karierę zawodową związany z międzynarodowymi korporacjami tworzącymi specjalistyczne programowanie zarówno dla odbiorców komercyjnych, jak i sektora publicznego. Jako Technology Lead w Natwest Poland odpowiada za polską część zespołu odpowiedzialnego za oprogramowanie wspierające zespoły ryzyka. Pełni również rolę mentora w programie „Women Network”. Entuzjasta nowych technologii, Lean Management, Agile oraz przywództwa opartego na zdrowym rozsądku.

w Polsce było stworzenie systemu BLIK oferowanego przez Polski Standard Płatności jako inicjatywa międzybankowa mająca na celu systemowe wykreowanie innowacji finansowej w skali całego sektora. BLIK nie powstałby, gdyby nie rewolucja smartfonowa oraz wyzwanie jakie bankom rzucił sektor fintech.

Banki zawsze znajdowały się w technologicznej awangardzie, dzięki czemu nie muszą nadrobić cyfrowej zaległości, ale mogą skupić się na rozwoju i poszukiwaniu wartości dla klienta w cyfrowym świecie, redukując lub redefiniując przy tym swoją tradycyjną obecność oddziałow. Obecnie serwis bankowy to nie tylko bankowanie,

ale miejsce, gdzie można załatwić coraz więcej spraw obywatelskich np. należności skarbowe, komunikacja z urzędem, składanie wniosków, pobieranie świadczeń np. program 500+, Dobry start (wyprawki szkolne) czy też automatycznie zapłacić za przejazd płatnymi odcinkami autostrad. Banki nie utraciły dominującej pozycji, jeżeli chodzi o zakres świadczonych usług i bazy klientów utożsamianych z bezpieczeństwem, wiarygodnością i stabilnością działania. To z tego powodu serwisy bankowe pozwalają dzisiaj na potwierdzenie swojej tożsamości w całym zestawie usług obywatelskich.

Banki chętnie współpracują i korzystają z nowych technologii, wprowadzając np.

rozwiązania z zakresu cyberbezpieczeństwa, analizy zbiorów danych w oparciu o sztuczną inteligencję, czy migracji rozwiązań do architektury mikroserwisowej. Nieustannie obserwują i uczą się od tych, którzy wprowadzili swoje innowacyjne usługi finansowe na rynek, często współpracując z takimi podmiotami na zasadach partnerskich. Banki chętnie przyjęły zwinne metodyki wytwarzania oprogramowania jak Agile czy SAFe. Pomaga im to przy podejmowaniu decyzji na etapie wstępnym bez czekania na efekt końcowy czy dane rozwiązanie lub model biznesowy powinien być wprowadzany na rynek i będzie przynosił wartość dodaną (value added service).

TRANSFORMACJA TECHNOLOGICZNA, KTÓRA ROZPOCZĘŁA SIĘ WIELE LAT TEMU JEST PRAKTYCZNIE NIĘ DO ZATRZYMANIA. GLOBALNE TRENDY POWIĄZANE ZE STAŁE ROSNĄCĄ LICZBĄ PODŁĄCZONYCH URZĄDZEŃ DO INTERNETU, ZMIANAMI DEMOGRAFICZNYMI I SPOŁECZNYMI POWODUJĄ, ŻE BANKI SĄ ZOBLIŻOWANE DO UTRZYMANIA TEMPORA ROZWOJU W TROSCIE O UTRZYMANIA KLIENTA I PRZYCHODU. BANKI DĄŻĄ DO BYCIA FIRMAMI TECHNOLOGICZNYMI Z LICENCJĄ BANKOWĄ, FIRMY TECHNOLOGICZNE CHĘTNIE PRZYJĘŁYBY POZYCJĘ FINTECH – SZCZEGÓLNIIE POD WZGLĘDEM ILOŚCI DANYCH, JAKĄ POSIADAJĄ I ICH REPUTACJĄ NA RYNKU.



czytaj więcej

Audyty

Transformacja, digitalizacja, automatyzacja procesów – to trzy trendy, które w największym stopniu dotyczą dzisiaj branży audytu, wpływają na charakter pracy audytorów i kształtują przyszłość tego zawodu.

– Gdy zaczynałam pracę, audytor potrzebował jedynie kartki, długopisu i kalkulatora. Pamiętam, jak w zamkniętej salce przez kilka dni dokonywałam uzgodnień kont do sprawozdania finansowego na wydrukowanym zestawieniu obrotów i sald, przepisyując kolejne numery. Dziś te procesy można wykonać w kilka godzin – wspomina Agnieszka Talik, Partner w dziale Audytu w EY. – Praca, która jest powtarzalna, została zautomatyzowana, przez co możemy skupić się na analizie danych i ryzykownych, kluczowych aspektach, które wymagają profesjonalnego osądu lub interpretacji zasad rachunkowości.

Automatyzacja w audycie dotyczy przede wszystkim części procedur rutynowych. Możliwość uzyskania danych zebranych w ustrukturyzowany sposób pozwala audytorom na kompleksowe i całościowe spojrzenie na procesy biznesowe poszczególnych klientów. Dzięki nowym narzędziom i programom komputerowym, audytorzy mogą pracować sprytniej

i sprawniej niż kiedyś – przeprowadzać skomplikowane analizy, śledzić korelacje i przepływy transakcji od początku do końca procesu. 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. Dalszy rozwój w tym kierunku jest nieunikniony, ponieważ także wymogi krajowe narzucają pewne standardy, które prowadzą audyt w stronę cyfryzacji.

– Dużym wyzwaniem, przed którym stoją obecnie audytorzy jest spełnienie wymagań regulatora dotyczących jakości naszej pracy. Musimy kłaść nacisk na poprawne, rzetelne wykonywanie zadań według krajowych standardów badania. Tymczasem środowisko, w którym pracujemy, jest bardzo dynamiczne, co wpływa bezpośrednio na funkcjonowanie spółek, jak i całą branżę audytorską – mówi Agnieszka Talik.

Chociaż na przestrzeni lat zmienia się wiele, audytorom wciąż przyświeca ten sam nadrzędny cel – dostarczanie wiarygodnych informacji interesariuszom oraz niezależna kontrola i rzetelna ocena działania całej firmy

i wszystkich kluczowych, wewnętrznych procesów. Audytorzy weryfikują sprawozdania finansowe i transakcje oraz dokonują ich kompleksowej analizy. Stają się partnerami biznesowymi, którzy doradzają i pomagają spółkom w wypracowaniu najlepszych rozwiązań.

– Praca w audycie to praca z ludźmi, zarówno po stronie zespołów finansowych, kierownictwa w spółkach, jak i po stronie zespołów audytowych – wskazuje Agnieszka Talik. – Nawiązanie kontaktu i budowanie relacji z klientem pozwala lepiej poznać daną firmę i jej branżę. Trudno zrozumieć specyfikę działalności danego przedsiębiorstwa i procesy, które w nim zachodzą, jeśli nie wychodzimy poza pracę z liczbami czy dokumentami. Przykładowo gdy audyt dotyczy spółki z branży produkcyjnej, to możliwość przyjrzenia się procesowi produkcji w fabryce jest ciekawym doświadczeniem i szansą na zdobycie cennej wiedzy merytorycznej związanej z zakresem działalności danej firmy.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Pośród różnych cech, najbardziej pożądaną u pracownika działu audytu jest ciekawość i chęć poszerzania wiedzy.



AUDYT TO OBSZAR ZAWODOWY POZBAWIONY RUTYNY. WYMAGA CIĄGŁEJ NAUKI I POSZERZANIA WIEDZY Z PRZERÓŻNYCH OBSZARÓW – FINANSÓW, RACHUNKOWOŚCI, PODATKÓW CZY PRAWA, A DO TEGO DAJE MOŻLIWOŚĆ POZNANIA OD PODSTAW MECHANIZMÓW FUNKCJONOWANIA RÓŻNYCH BRANŻ.

Agnieszka Talik, Partner w dziale Audytu w EY

– Audyt nie jest monotony. Zmieniająca się sytuacja polityczna czy gospodarcza mają wpływ zarówno na spółki, które audytujemy, jak i na naszą profesję, dlatego u kandydatów ceniona jest chęć uczenia się i otwartość na zmiany – wskazuje Agnieszka Talik.

Pracę w audycie można zacząć tuż po ukończeniu studiów lub jeszcze w ich trakcie. Kierunek studiów nie ma większego znaczenia. Osoby, które chciałyby sprawdzić się w audycie czeka na starcie szereg szkoleń technicznych, merytorycznych czy przygotowujących do korzystania z określonych narzędzi. Dobrą okazją, by poznać specyfikę pracy w tej branży może być również udział w konkursach organizowanych przez firmy konsultingowe, np. Audit OdysseY.

Znajomość języka angielskiego w pracy audytora jest ważna i powoli staje się wymogiem, ponieważ coraz częściej jest to wiodący język komunikacji z klientem, jak również w ramach międzynarodowych zespołów.

– Audytor powinien mieć też zdolność wyciągania wniosków i rozumienia złożonych procesów funkcjonowania spółek. Ważne jest dążenie do osiągnięcia zamierzonych celów, niepoddawanie się i dbanie o swój rozwój – dodaje Agnieszka Talik.

ŚCIEŻKI KARIERY

Standardowa ścieżka kariery w audycie wiedzie przez stanowiska: asystent, konsultant, starszy konsultant, młodszy manager, manager, starszy manager i partner. Do tego dodatkowo można wyróżnić w audycie trzy główne specjalizacje, które otwierają dalsze możliwości rozwoju:

- audyt ogólny, w którym wykonuje się badania sprawozdań finansowych spółek z różnych branż – produkcyjnej, handlowej, działalności usługowej czy branży nieruchomościowej,
- audyt sprawozdań finansowych instytucji finansowych – w którego zakres wchodzi banki, ubezpieczyciele, instytucje kredytowe czy fundusze inwestycyjne,
- audyt centrów usług wspólnych, który

skupiony jest na międzynarodowej współpracy z dużymi korporacjami.

Do tego osoby, które są zafascynowane przepisami ustawy o rachunkowości czy międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej, i chciałyby poszerzać swoją wiedzę merytoryczną w tym kierunku, mogą znaleźć miejsce w zespole wsparcia technicznego dla zespołów audytowych.

– Żeby znaleźć się w kluczowej dla siebie roli, należy przejść przez poszczególne szczeble ścieżki rozwoju. Wraz z nabywaniem doświadczenia, budujemy swój warsztat merytoryczny, techniczny, rozwijamy swoje umiejętności miękkie i budujemy relacje z naszymi klientami – opowiada Agnieszka Talik.

Do najważniejszych kwalifikacji w pracy audytora, które otwierają wiele możliwości kariery w branży, zalicza się ACCA i kwalifikację biegłego rewidenta.



Damian Morawski
Senior Manager w EY

Wykształcenie:
absolwent Finansów i rachunkowości na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach

REDAKCJA: Jak przebiega Pana dotychczasowa kariera w EY?

Damian Morawski: Zaczynałem jako praktykant w biurze katowickim i co roku, wraz z doświadczeniem, awansowałem na kolejne stanowiska: asystenta, starszego asystenta, managera aż do doświadczonego managera. W międzyczasie miałem półroczną przerwę poza EY na stanowisku kierownika kontrolingu w spółce produkcyjnej z branży automotive, co utwierdziło mnie w przekonaniu, że moja dotychczasowa ścieżka w EY była tą prawidłową i nie warto z niej zbacać. Co ciekawe, w EY obserwujemy coraz więcej przypadków powrotów pracowników.

Co sprawia Panu największą satysfakcję w pracy?

Cenię to, że w swojej pracy mogę prowadzić badania największych podmiotów działających na polskim rynku, poznawać je „od środka”, a do tego uczestniczyć w spotkaniach z kierownictwem odpowiedzialnym za sukcesy i rozwój tych biznesów. Możliwość badania wielu zróżnicowanych podmiotów niesamowicie poszerza perspektywę i pozwala na lepsze rozumienie otaczającego nas świata. Uważam, że świadomość ciągłego rozwoju i możliwość uczestnictwa w kolejnych wyzwaniach jest największą satysfakcją z pracy w audycie.

Czy ma Pan na swoim koncie jakiś ciekawy projekt? Czego dotyczył i dlaczego można go uznać za interesujący?

Tak naprawdę każdy z realizowanych projektów jest ciekawy – czy to ze względu na ludzi, jakich się podczas realizacji tych projektów poznaje, czy specyfiki biznesowej klientów. Bardzo ciekawym projektem, którym obecnie zarządzam jest badanie jednej z polskich grup energetycznych. Nie tylko ze względu na bardzo dynamicznie zmieniające się otoczenie biznesowe, presję klimatyczną, ale także ze względu na planowane transakcje w tym sektorze. Jest to projekt, który w sposób ciągły zapewnia nowych wyzwań. Nie bez znaczenia jest też fakt, że jest to grupa giełdowa, która z zasady jest przedmiotem zainteresowania analityków, a w tym przypadku – również i mediów.

Jaką radę mógłby Pan przekazać osobom, które myślą o pracy w audycie?

Warto jak najszybciej rozpocząć ścieżkę pozwalającą na zdobycie uprawnień biegłego rewidenta lub kwalifikację ACCA. EY wspiera pracowników w ich zdobyciu, więc wystarczy wybrać tylko swoją drogę, a dalej mamy już pełne wsparcie – zarówno merytoryczne, jak i finansowe.



czytaj więcej

Quant

Kim jest quant? Pod tą tajemniczą nazwą kryje się bardzo ciekawy zawód, który wykonują osoby często pałające miłością do matematyki i statystyki. Quant – czy inaczej – analityk ilościowy, interpretuje duże zasoby danych i, posługując się różnymi metodami, sprawdza poprawność modeli, które te dane wykorzystują, a także stara się odpowiednio zrozumieć wyniki i je zinterpretować.

W ramach projektów, które są realizowane przez firmy konsultingowe dla klientów, quanci tworzą rozwiązania odpowiadające konkretnemu zapotrzebowaniu. Ich praca koncentruje się na doprecyzowaniu z klientem oczekiwanych rezultatów, zdefiniowaniu odpowiedniego rozwiązania merytorycznego i jego implementacji w postaci nowego produktu lub też dostosowaniu już istniejącego tak, by dostarczył oczekiwanych wyników. W końcowej części projektu kluczowa jest odpowiednia interpretacja i podsumowanie uzyskanych rezultatów oraz ich dokumentacja.

– Jako typowy przykład takiego projektu mogę wskazać budowę modelu wraz z narzędziem kalkulacyjnym. W pierwszej kolejności zaproponowaliśmy postać modelu, zdefiniowaliśmy dane niezbędne do wyznaczenia jego parametrów i w końcu na podstawie przekazanych danych oszacowaliśmy parametry w Pythonie.



PRACA QUANTA JEST CIEKAWA I, W PRZYPADKU KONSULTINGU, NIEZWYKLE RÓŻNORODNA. DAJE DUŻĄ SATYSFAKCJĘ WTEDY, GDY UZYSKUJE SIĘ CIEKAWY WYNIKI, ZROZUMIE SIĘ DOGŁĘBNIJE DANY TEMAT LUB ZREALIZUJE WYZWANIE, KTÓRE Z POCZĄTKU WYDAJE SIĘ TRUDNE DO ZAIMPLEMENTOWANIA.

Szymon Turkowski, Dyrektor w dziale Financial Services Audit and Advisory, lider zespołu Quant and Risk Advisory w Mazars

Ostatecznie też zaaplikowaliśmy ten model, otrzymując końcowe wyniki. W tym przypadku model dotyczył rezerwy na straty związane z portfelem hipotek franków szwajcarskich, finalnym wynikiem była zatem wysokość straty. Był to temat niezwykle aktualny w sektorze bankowym, z ciekawym podłożem merytorycznym oraz implementacyjnym – mówi Szymon Turkowski, Dyrektor w zespole Quant and Risk Advisory w Mazars.

Oprócz pracy dla klientów, quanci realizują też wewnętrznie tzw. projekty developmentowe. Odważne pomysły przekształcają w konkretne rozwiązania, które są następnie oferowane klientom. W tym aspekcie praca specjalistów przybiera charakter bardziej kreatywny, gdyż sami definiują docelowy rezultat, a następnie dążą do jego realizacji.

– Często zdarza się, że klienci zainteresowani są wsparciem naszych specjalistów w ich projektach wewnętrznych. Wówczas nasi konsultanci są włączani, na jakiś czas, do zespołu projektowego klienta i realizują razem z jego pracownikami określone zadania – dodaje Szymon Turkowski.

Na zawód quanta pozytywnie wpływa rozwój możliwości technicznych. Quanci mają dostęp do coraz większej liczby danych,

bardziej pojemnych przestrzeni dyskowych oraz silniejszych mocy obliczeniowych, dzięki czemu mogą tworzyć nowe algorytmy, stosować nowatorskie techniki lub korzystać z tych bardziej wymagających.

– Odwieczną zmaganiem quantów jest kwestia jakości danych. Często w projektach 70-80% czasu jest związane z przygotowaniem i czyszczeniem danych. Bywa, że jednym celem niektórych projektów jest poprawa jakości danych czy przeprowadzenie analiz wskazujących, które z nich są nieprawidłowe. Im więcej przetwarzanych danych, tym wyzwanie będzie większe. W tym zakresie widać duży potencjał automatyzacji oraz zagadnień EDA (Exploratory Data Analysis), do których opracowania potrzeba osób o kompetencjach quanta – wskazuje Szymon Turkowski.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy quanta przydatne są cechy takie jak uporządkowanie, dokładność, dociekliwość, umiejętność opowiadania o tym, nad czym się pracuje oraz łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi.

– Korzystanie ze złożonych algorytmów, często zaszytych w zewnętrznych bibliotekach, powoduje, że wyjaśnienie





Natalia Gorzkiewicz-Kula

Executive Consultant
w zespole Quant and Risk
Advisory w Mazars

Wykształcenie:

absolwentka
Metod Ilościowych
w Ekonomii i Systemów
Informacyjnych w Szkole
Głównej Handlowej
w Warszawie

REDAKCJA: W jakim celu Mazars korzysta z modelowania matematycznego?

Natalia Gorzkiewicz-Kula: W ramach pracy w Mazars oferujemy realizację projektów z szeroko pojętego modelowania matematycznego. Ostatnio gorącym tematem są kredyty frankowe. Jako Mazars możemy wdrażać rozwiązania matematyczne poprzez modelowanie prawdopodobieństwa pozwów składanych przez klientów banków oraz modelowanie ich wpływu na wyniki. To oczywiście tylko jedna z całego spektrum możliwości, w których wykorzystujemy zarówno mniej skomplikowane rozwiązania, takie jak regresja liniowa lub logistyczna, jak i zaawansowane modele stricte machine learningowe. Trzeba jednak pamiętać, że wybór metody jest mocno uzależniony od dostępnych danych, więc musimy być przygotowani, że nie zawsze skomplikowane metody matematyczne będą miały zastosowanie w praktyce. Co więcej, z uwagi na charakter naszej pracy, często wybór końcowej metody jest podyktowany środowiskiem klienta.

Jaki był najciekawszy projekt, w którym brała Pani udział?

Każdy projekt, który realizowałam był w jakimś stopniu ciekawy. Bywały jednak te mniej lub bardziej łatwe do realizacji. Bardzo miło wspominałam projekt, w którym modelowałam parametr LGD dla instytucji leasingowej. Było to także jedno z pierwszych moich zderzeń z modelowaniem parametrów ryzyka kredytowego, w którym brałam udział od początku do końca, czyli od momentu zbierania i wstępnej analizy danych, poprzez modelowanie zjawiska, aż po weryfikację jakości modelu na próbie walidacyjnej.

Innym ciekawym projektem, w którym uczestniczyłam było studium wykonalności wdrożenia metody wewnętrznych ratingów (IRB) na potrzeby wymogów kapitałowych. W tym przypadku najciekawszym aspektem było zrozumienie i kalkulacja potencjalnego wpływu wdrożenia IRB na wyniki banku w wielu scenariuszach, co wymagało analizy przekazanych danych, zrozumienia tematu i zaaplikowania go na potrzeby przeliczeń.

Dlaczego praca quanta może być ciekawą propozycją zawodową?

Uważam, że praca quanta daje niesamowite możliwości rozwoju w wielu dziedzinach. Każdy projekt jest w pewnym stopniu unikalny. Oczywiście zdarzają się dwa projekty o podobnej tematyce, ale w każdym z nich trzeba zmierzyć się z innymi wyzwaniami – czy to poprawą jakości danych, czy zrozumieniem ich specyfiki. Często to właśnie etap przetwarzania danych i prowadzenia ich wstępnych analiz jest tym, na który trzeba poświęcić najwięcej czasu, by w dalszej kolejności móc przejść do procesu modelowania. Pracując w Mazars jako quant, nie tylko ma się styczność z analizą danych, spędzając czas na pisaniu kodu, lecz także bierze się udział w pozostałych, równie istotnych częściach projektu, przez co możliwe jest lepsze zrozumienie tematu, a ostatecznie – dostarczanie najlepszych rozwiązań dla klienta.

merytoryczne sposobu dojścia do uzyskanych wyników może być trudne. Zwłaszcza wtedy, gdy odbiorca nie jest specjalistą w obszarze statystyki i, co więcej, nie akceptuje rozwiązań i analiz, których nie rozumie. Dlatego cechą dobrego quanta jest umiejętność prostego i zrozumiałego wyjaśnienia, w jaki sposób wyniki zostały osiągnięte i co oznaczają – tłumaczy Szymon Turkowski.

Quantem może zostać każdy, kto posiada odpowiednie kompetencje. W roli tej najlepiej odnajdują się absolwenci tych kierunków studiów, w których programach znajdują się przedmioty z silnym podłożem matematycznym. Dobrymi przykładami są: matematyka, analiza danych, metody ilościowe, ekonometria i informatyka, a także fizyka, biologia czy elektronika.

Do podstawowych wymagań wobec kandydatów do pracy w tym zawodzie zalicza się znajomość podstaw matematyki, statystyki oraz programowania. Mile widziana bywa znajomość określonych środowisk/ języków programowania, np. R, Python, SQL.

– Przede wszystkim oczekiwana jest chęć

szybkiego pozyskiwania wiedzy i otwartość na nowe rozwiązania. Trzeba też lubić spędzać dużo czasu przed komputerem w kodzie – mówi Szymon Turkowski.

ŚCIEŻKI KARIERY

W firmach consultingowych ścieżka kariery quantów wiedzie przez stanowiska: Junior Consultant, Consultant, Senior Consultant, gdzie każde z nich może mieć dodatkową gradację. Następnie są stanowiska kierownicze i eksperckie. Ścieżka ekspercka dedykowana jest osobom, które bardziej interesuje dzielenie się wiedzą i realizacja ambitnych projektów niż sprzedaż i zarządzanie zespołem.

– Mój zespół Risk & Quant Advisory w Mazars rozwijamy dopiero od kilku miesięcy, dlatego panuje w nim start-upowa atmosfera. To też sprawia, że stanowiska mają nieco mniejsze znaczenie, a liczą się pomysły, zaangażowanie i realny wkład pracowników w rozwój zespołu – wskazuje Szymon Turkowski.

Stałe dokształcanie się i śledzenie trendów jest pożądane we wszystkich zawodach, ale

dla quantów jest to wręcz koniecznością. Jest to konsekwencją stale rozwijających się narzędzi pozwalających na coraz lepsze lub bardziej efektywne realizowanie zadań.

– Warto w tym kontekście śledzić nowinki technologiczne w zakresie rozwoju dostępnych narzędzi i bibliotek wykorzystywanych w analizie danych oraz rozwoju samych języków programowania. Dobrze jest też pogłębiać wiedzę na temat zagadnień optymalizacji (np. kwestii partycjonowania i indeksowania baz danych, złożoności przeliczeń) oraz struktur programistycznych charakterystycznych dla danego języka. Ich znajomość pozwala znacząco zredukować czasy obliczeń i zwiększyć przejrzystość kodów, co poprawia komfort analiz i redukuje liczbę błędów – zaznacza Szymon Turkowski.

Dodatkowo mile widziana jest wiedza biznesowa oraz certyfikaty branżowe. W przypadku tematu zarządzania ryzykiem i instytucji finansowych najbardziej rozpoznawalne są certyfikaty takie jak: CFA, FRM, PRM, licencja doradcy inwestycyjnego lub aktuarusza.



czytaj więcej

Księgowość

Księgowość to branża, która – wbrew stereotypom – podlega dynamicznym zmianom wraz z nowymi okolicznościami rynkowymi, przemianami i postępem technologicznym. Zadania historycznie przypisane księgowym oraz sposób ich wykonywania ulegają transformacji.

– Zważywszy na galopujące tempo zmian w ostatnim czasie możemy mówić o przyspieszonej rewolucji, a nie tylko organicznej ewolucji. Technologia pędzi do przodu, co napędza także rozwój kompetencji księgowych – mówi Mirosława Chylak, Lider zespołu w dziale Usług Księgowych w Mazars.

Nowa rzeczywistość podatkowa rozumiana jako mnogość i częstotliwość zmian w lokalnych przepisach podatkowych, niejednoznaczność ich interpretacji, a także konieczność dostosowania do nich

oprogramowania znacząco przyczyniły się do rozwoju wachlarza umiejętności ekspertów księgowych. Powinni oni w sposób interdyscyplinarny łączyć kompetencje z zakresu analizy finansowej, przepisów księgowych i podatkowych, rozwiązań technologicznych oraz IT, znać różne oprogramowania księgowe i inne systemy wspierające procesy biznesowo-księgowe, a także korzystać z automatyzacji, robotów i zaawansowanych narzędzi do zarządzania dużymi bazami danych.

– Coraz częściej obserwuje się też trend wyodrębniania zespołów działających na styku działu księgowego i IT, których rolą jest wdrażanie i rozwijanie nowych technologii automatyzujących i optymalizujących procesy księgowe – zaznacza Mirosława Chylak.

Podążanie za nowymi technologiami jest dziś wręcz koniecznością w tej branży, choćby ze względu na liczne zmiany wprowadzane przez ustawodawcę. Tylko w ciągu ostatnich kilku lat księgowi musieli nauczyć się obsługiwać e-faktury, e-sprawozdania finansowe, jednolite pliki kontrolne czy kasy on-line. Nowoczesne technologie pełnią w księgowości znaczącą rolę. Powszechne są już importy danych, tj. faktur zakupu, sprzedaży, operacji magazynowych czy wyciągów bankowych. Wszelkie formy elektronicznych dokumentów są odczytywane, dekretowane i eksportowane do programu księgowego z pomocą technik OCR. Automatycznie bywa realizowane także raportowanie dostosowane do specyficznych wymagań klienta, co jest szczególnie istotne w biurach rachunkowych, które generują bardzo zróżnicowane raporty z uwagi na obsługę wielu podmiotów z różnymi

potrzebami i wymogami. Wykorzystując możliwość robotyzacji ustandaryzowanych procesów księgowych dla masowych transakcji, osiągnięto wysoki wskaźnik efektywności, co sprawia, że rola księgowego przeobraża się w kierunku analityka finansowego, czuwającego nad tzw. tax & accounting compliance.

W firmach, które świadczą usługi outsourcingu księgowego organizacja pracy zespołów księgowości jest oparta na podziale na poszczególne projekty. Zakres zadań księgowych jest szeroki i wykracza daleko poza bycie sprawnym operatorem baz danych o umiejętnościach graniczących z obszarem IT.

– Księgowi w Mazars swoim zakresem kompetencji obejmują całość procesów księgowych, które klienci decydują się nam zlecić. Zajmują się zarówno ewidencją księgową wszystkich typów transakcji gospodarczych, jak i sporządzaniem deklaracji podatkowych, plików JPK, sprawozdań finansowych, NBP, GUS oraz szeroko pojętym raportowaniem zarządczym zgodnym z indywidualnym zapotrzebowaniem klienta, a także wsparciem procesów księgowych w ramach nowych technologii – wylicza Mirosława Chylak. – Nawet najlepsi eksperci nie pracują w pojedynkę. Praca zespołowa w naszej organizacji dotyczy każdego stanowiska i wszystkich poziomów.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Cenne, ale nie niezbędne w zawodzie księgowego jest wykształcenie wyższe w kierunku finansów i rachunkowości. Dobre, praktyczne przygotowanie do pracy w tej branży dają także kursy organizowane przez Stowarzyszenie Księgowych



KIERUNKIEM PRZYSZŁOŚCI KSIĘGOWOŚCI JEST AUTOMATYZACJA, KTÓRA WPROWADZA USPRAWNIA, POZWALA NA ELIMINACJĘ LUDZKICH BŁĘDÓW I PRZYNOŚI OSZCZĘDNOŚĆ CZASU. W ZWIĄZKU Z TYM KSIĘGOWY NIE MOŻE INWESTOWAĆ TYLKO W SVOJĄ WIEDZĘ MERYTORYCZNĄ, OPRÓCZ ŚLEDZENIA WSZELKICH ZMIAN W PRZEPISACH, MUSI UMIEĆ ZNAJDOWAĆ SPRYTNE ROZWIĄZANIA, OBRABIĄĆ ZAGREGOWANE DANE, PRZEKSZTAŁCAĆ JE, SPRAWDZAĆ I UJMOWAĆ W RÓŻNYCH RAPORTACH.

Mirosława Chylak, Lider zespołu w dziale Usług Księgowych w Mazars

w Polsce (SKwP). Bardzo ważna jest także komunikatywna znajomość języka angielskiego, ponieważ umożliwia ona wzięcie udziału w ciekawszych, bardziej skomplikowanych i rozwijających projektach.

– Osoba, która chciałaby realizować się zawodowo w obszarze księgowości na pewno musi być zdyscyplinowana i dotrzymywać ustalonych terminów. Składanie deklaracji podatkowych, sporządzenie sprawozdań finansowych czy raportów zarządczych to obowiązki, które muszą być zrealizowane w określonym czasie a nieprzestrzeganie terminów wyznaczonych przez ustawodawcę wiąże się z konsekwencjami karnoskarbowymi. W wielu spółkach (m.in. giełdowych czy też z kapitałem zagranicznym) na księgowe zamknięcie miesiąca najczęściej przewidzianych jest kilka dni, więc harmonogram bywa napięty – zauważa Mirosława Chylak.

W pracy księgowego ważna jest też dokładność i rzetelność, ponieważ jedynie dane księgowe nieobciążone błędami mogą być podstawą rzetelnej informacji o stanie finansów spółki, na podstawie której podejmowane są trafne decyzje zarządcze. Uważny i orientowany na szczegóły księgowy może uchronić spółkę przed poważnymi sankcjami karnoskarbowymi, przykładając należytą staranność do wszystkich kwestii podatkowych.

– Warto zainwestować także czas na naukę Excela, gdyż jest to podstawowe narzędzie w naszej pracy. Znajomość konkretnych systemów finansowo-księgowych, szczególnie zintegrowanych, typu ERP, może być przydatna, ale nie jest konieczna do rozpoczęcia pracy na danym systemie, w którym prowadzona jest księgowość spółki – wskazuje Mirosława Chylak.

Do najbardziej znanych systemów księgowych zalicza się: SAP, Oracle, Microsoft Navision, Microsoft Dynamics, Exact i Symfonia.

ŚCIEŻKI KARIERY

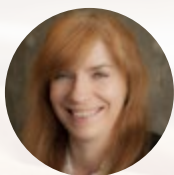
Przekrój stanowisk w działach księgowych jest dość różnorodny – począwszy od asystentów, poprzez młodszych księgowych, księgowych, samodzielnych księgowych a na głównych księgowych, team leaderach i managerach kończąc. Na każdym etapie kariery księgowego ważna jest otwartość na zmiany, proaktywność oraz gotowość do ciągłego uczenia się i podnoszenia swoich kompetencji.

– Dynamika i złożoność procesów ekonomicznych, mających wpływ na funkcjonowanie podmiotów gospodarczych ma odzwierciedlenie bezpośrednie w zmianach, jakie zachodzą w obszarze księgowości – mówi Mirosława Chylak. – Fuzje, przejęcia, podziały przedsiębiorstw,

tworzenie nowych podmiotów to zjawiska powszechne, z którymi spotykają się obecnie księgowi. Dodajmy do tego swobodny przepływ kapitału zagranicznego, zastosowanie nowych technologii IT w obszarze finansów i księgowości oraz kolejne nowelizacje przepisów podatkowych, a możemy uznać, że jedyną stałą rzeczą w pracy księgowego jest „zmiana”.

Księgowy, który chce być partnerem dla biznesu musi za tą zmianą podążać, a często nawet ją wyprzedzać. Również same oczekiwania stawiane przed osobami wykonującymi zawód księgowego są coraz szersze i bardziej złożone. Zawód księgowego nabiera większego prestiżu, gdyż przestaje się kojarzyć jedynie z ewidencjonowaniem zdarzeń przeszłych. Księgowy coraz częściej pełni funkcję doradczą w zakresie finansów, optymalizacji procesów czy strategii firmy w zakresie podatkowym.

– Aby sprostać tym wymaganiom osoba decydująca się na karierę w obszarze księgowości powinna mieć gotowość do nieustannego podnoszenia swojej wiedzy merytorycznej z zakresu rachunkowości i podatków. Ważny jest też rozwój kompetencji z zakresu prowadzenia projektów, optymalizacji procesów czy też kompetencji miękkich mających m.in. wpływ na umiejętność współpracy z klientem – czy to zewnętrznym, czy wewnętrznym – wskazuje Mirosława Chylak.



REDAKCJA: Co należy do Pani głównych obowiązków??

Ewa Rucińska: Do moich głównych zadań należy wsparcie merytoryczne zespołu z zakresu rachunkowości i podatków, weryfikacja i delegowanie pracy asystentów i księgowych, realizacja prac bilansowych oraz planowanie i koordynowanie procesu tworzenia sprawozdań finansowych. Istotnym obowiązkiem z punktu widzenia biznesowego jest budowanie stabilnych relacji z klientem.

Dlaczego, spośród różnych innych specjalności w finansach, wybrała Pani pracę w księgowości?

Wychowałam się w końcówce komunizmu, gdy kapitalizm w Polsce dopiero zaczynał raczkować. Inspiracją do pracy w księgowości była moja ciocia, która pracowała jako Główna Księgową. To od niej nauczyłam się używać kalkulatora i dostałam pierwszego w życiu dolara, którego wydałam na gumy donald w Peweksie. I wtedy zapragnęłam zostać księgową. Praca w dziale Outsourcingu daje mi możliwość zdobycia kompleksowej wiedzy z zakresu biznesu, podatków i rachunkowości. Różnorodność zagadnień, począwszy od podstaw budowania biznesu, po stosowanie przepisów prawa, pozwala mi na wszechstronny rozwój.

Co można uznać za największe wyzwanie w Pani pracy?

Cyfralizacja jest największym wyzwaniem w pracy księgowego. Coraz więcej procesów odbywa się elektronicznie. W szybkim tempie przechodzimy z wersji analogowej na cyfrową. Mazars świetnie sobie radzi w tej nowej technologicznej rzeczywistości. Mamy dział Innowacji, który pręźnie wdraża nowe technologie i stosuje ciekawe rozwiązania w naszym biurze. Dla ludzi z działu Innowacji nie ma rzeczy niemożliwych do zrobienia!

Co sprawia Pani największą satysfakcję z pracy?

Największą satysfakcję sprawia mi praca zespołowa. Uwielbiam pracować z różnymi zespołami i osiągać grupowe flow – to wywołuje wystrzał dopaminy. Kiedy tworzymy coś wspólnie i każdy członek zespołu wnosi swoje zaangażowanie i wiedzę, to wynikiem takiego działania jest zawsze dobrze wykonana praca na rzecz klienta.

Ewa Rucińska

Główna Księgową
w dziale Outsourcingu
w Mazars

Wykształcenie:

absolwentka studiów
ekonomicznych oraz
podyplomowych
z zakresu
Neuroprzewodztwa
na Uczelni Łazarskiego,
a także podyplomowych
w dziedzinie Finansów
i Rachunkowości
na Katolickim
Uniwersytecie Lubelskim



czytaj więcej

Asset & Fund Services

Pod pojęciem Asset & Fund Services kryje się wszystko to, co dotyczy kompleksowej obsługi procesów związanych z administrowaniem funduszami inwestycyjnymi z całego świata, od zawarcia transakcji, poprzez wypełnianie obowiązków regulacyjnych, weryfikację poprawności wyliczania wartości netto aż po rozliczenie na rynku. Pracownicy tego obszaru opiekują się tzw. „portfelem”, czyli aktywami funduszy inwestorów, wspierają ich procesy inwestycyjne i oferują szeroką gamę innych usług powierniczych skrojonych na miarę potrzeb określonej grupy klientów, którymi bywają najwięksi światowi gracze.

Procesy inwestycyjne wspierane przez podmioty z sektora usług powierniczych nie ograniczają się dziś wyłącznie do nabywania obligacji i akcji na rynku pierwotnym czy wtórnym, lecz także mogą obejmować bardziej zróżnicowane instrumenty rynku finansowego – również takie, które funkcjonują poza rynkiem giełdowym. Administracja funduszami może więc dotyczyć różnych typów funduszy: zamkniętych, otwartych, akcyjnych, obligacyjnych, hybrydowych, Private Equity & Real Estate czy inwestujących w instrumenty pochodne. Co więcej, w ramach tej branży można wyróżnić kilka obszarów o określonej specjalizacji:

- **Fund Accounting** – monitorowanie transakcji na funduszach inwestycyjnych, kalkulacja oraz potwierdzanie wartości aktywów netto,
- **Investor Reporting Performance** – analiza i raportowanie wyników funduszy inwestycyjnych oraz szacowanie ryzyka portfela inwestycyjnego,
- **Depository and Fiduciary Services** – kontrola zgodności strategii i polityki inwestycyjnej klientów z przepisami prawa międzynarodowego,
- **Fund Dealing Services** – dostarczanie usług obrotu oraz rozliczania jednostek funduszy inwestycyjnych na rynkach pozagiełdowych,
- **Transfer Agency** – kompleksowa obsługa, zarządzanie i analiza transakcji kupna-sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych oraz nadzorowanie rejestru ich członków,
- **Private Capital** – kompleksowa obsługa, wykonywanie obowiązków depozytariusza, agenta transferowego, obsługa transakcji na funduszach oraz czynności administrowania funduszem,
- **Data Administration** – tworzenie i utrzymywanie danych dotyczących papierów wartościowych oraz walidacja ich cen,
- **Operation Risk & Permanent Control** – analiza i zabezpieczenie ryzyka operacyjnego,
- **Middle Office** – potwierdzanie transakcji klienta na rynku, prowadzenie rejestru pozycji klienta oraz weryfikacja własności pozycji klienta wynikająca z regulacji rynkowych.

W pracy w Asset & Fund Services dużą rolę odgrywa technologia. Dużo uwagi poświęca się na udoskonalenie systemów, które mają za zadanie kompleksowo obsługiwać klientów oraz wspierać pracowników w realizowaniu ich codziennych zadań.

– Nasi pracownicy chętnie angażują się w procesy związane z automatyzacją. W ostatnim czasie członkowie jednego zespołu bardzo intensywnie pracowali nad usprawnieniem obsługi funduszy na rynek hiszpański, czego efektem jest to, że niebawem zyskają nowego „pracownika” – robota, który wykona część ich powtarzalnych czynności – mówi Ewa Skąta, Head of Private Capital w BNP Paribas S.A. Oddział w Polsce.



PRACUJĄC W OBSZARZE PRIVATE CAPITAL, TRZEBA NAUCZYĆ SIĘ „BYĆ JAK STARTUP”. NIEUSTANNIE ROZWIJAMY SIĘ ORGANIZACYJNIE I TECHNOLOGICZNIE. ZMIANY SĄ NA PORZĄDKU DZIENNYM.

Ewa Skąta, Head of Private Capital in Securities Services (BNP Paribas S.A. Oddział w Polsce)

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Branża Asset & Fund Services jest otwarta na osoby, które, oprócz języka angielskiego, doskonale znają też inne języki obce.

– Wszyscy nasi pracownicy mówią w języku angielskim, za to nie każdy z nich zna język polski. Dodatkowo 38% pracowników porozumiewa się biegle także w języku francuskim. Mamy też osoby mówiące po hiszpańsku i niemiecku. Znajomość języków obcych jest bardzo ważna, ponieważ wykorzystujemy ją do procesowania dokumentacji, obsługi systemów oraz bezpośredniego kontaktu z klientami i partnerskimi lokalizacjami – wskazuje Ewa Skąta.

W pracy w obszarze Asset & Fund Services mile widziane jest wykształcenie lub doświadczenie w księgowości, finansach i ekonomii, ale nie jest to warunek konieczny w rekrutacji.

– Mamy w swoich szeregach też pracowników, którzy skończyli inne kierunki studiów i postanowili przebranżowić się i zmienić ścieżkę kariery. Dzięki samozaparciu i chęci uczenia się byli w stanie skutecznie wdrożyć się w nowe obowiązki i doskonale rozwijają się w obszarze

zarządzania funduszami. Nasza firma i dział Private Capital mocno wspierają osoby, które dotychczas z nieco innych branż, poprzez umożliwienie im udziału w intensywnych szkoleniach merytorycznych i technicznych – opowiada Ewa Skąta.

Pracując w obszarze Asset & Fund Services, można zdobyć doświadczenie w pracy na funduszach dla różnych lokalizacji, poznać wymagania regulacyjne oraz struktury funduszy w innych krajach. Oprócz chęci do nauki, bardzo ważna jest także umiejętność pracy w zespole, także międzynarodowym.

– Coraz częściej aplikują do nas kandydaci z doświadczeniem w finansach zdobytym poza granicami Polski, gdzie rynek Private Capital jest bardziej rozwinięty. Nasze koleżanki i koledzy pochodzą z ponad 20 krajów, często tak odległych od Polski jak Urugwaj, Brazylia czy Kanada. Tworzymy bardzo różnorodne i międzynarodowe środowisko pracy z doświadczeniem i wiedzą z różnych zakątków świata – zaznacza Ewa Skąta.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Kandydaci, którzy pomyślnie przejdą proces rekrutacji i rozpoczną karierę w obszarze Asset & Fund Services mają do wyboru sześć ścieżek

kariery: managerską, ekspercką, analityczną, trenerską, projektową lub kliencką.

– Każdy może zdecydować, w jakim kierunku chciałby się rozwijać i pod okiem swojego bezpośredniego przełożonego zdobywać odpowiednią wiedzę i umiejętności. Bardzo podoba mi się zasada rozwojowa praktykowana w naszej firmie zgodnie z którą każdy jest liderem swojego rozwoju – stwierdza Ewa Skąta.

Private Capital to obszar, który stale się rozwija, co od osób w nim pracujących wymaga nieustannego zgłębiania wiedzy. Pracownicy mogą liczyć na mentoring oraz brać udział w szkoleniach, zarówno technicznych, jak i wzmacniających umiejętności miękkie.

– W ostatnim czasie mocno rozwijamy się w obszarze księgowości, dlatego podjęliśmy współpracę z ACCA Poland, by wspierać naszych pracowników w pozyskiwaniu certyfikatów i umiejętności w tym zakresie – mówi Ewa Skąta. – W pracy w obszarze administracji funduszami doskonale odnajdują się osoby lubiące zmiany, wprowadzanie nowych systemów, procesów i zadań. To dynamiczne środowisko typu start-up. Staramy się być na bieżąco z trendami na rynku, aby odpowiednio szybko reagować na potrzeby naszych klientów.



Karolina Wróblewska
Private Capital
Quality Control Expert
w Securities Services
(BNP Paribas S.A. Oddział
w Polsce)

Wykształcenie:
absolwentka studiów
licencjackich na kierunku
Filologia romańska
i studiów magisterskich
na kierunku Administracja
na Uniwersytecie Marii
Curie-Skłodowskiej
w Lublinie, studentka
Zarządzania
w Warszawskiej Szkole
Zarządzania

REDAKCJA: Co było dla Pani największym zaskoczeniem, gdy dotarła Pani do BNP Paribas?

Karolina Wróblewska: W zasadzie wszystko było dla mnie nowością. Nie miałam jasno sprecyzowanych oczekiwań, próbowałam zadawać jak najwięcej pytań i dociekać, co w danej sytuacji jest najważniejsze. Od samego początku szukałam też sposobów na poznanie szerszego obrazu naszej działalności.

Takim pozytywnym zaskoczeniem było dla mnie bez wątpienia to, że BNP Paribas bardzo mocno wpisuje się w kulturę francuską. Widać to najbardziej w porze lunchu, kiedy pracownicy odchodzą od swoich biurów i wspólnie ze swoim zespołem na spokojnie jedzą obiad.

Co obecnie należy do Pani głównych zadań i zakresu obowiązków?

Moja codzienna praca dotyczy m.in. kontroli płatności amortyzacji lub zysków od dokonanych przez klientów inwestycji. Te płatności opiewają często na ogromne sumy, rzędu kilkunastu bądź kilkuset milionów euro. Jako kontroler skupiam się na bardzo zróżnicowanych elementach: sprawdzam, czy dane bankowe klientów w naszym systemie zgadzają się z instrukcją przesłaną przez zarządzających funduszem, czy kwoty należne dla inwestorów są poprawne oraz czy podatki zostały odpowiednio ujęte w płatności. Drugą część mojej pracy to kontrola dokumentów i raportów.

Dlaczego praca w obszarze usług powierniczych może być ciekawą propozycją zawodową?

Praca w obszarze usług powierniczych może być ciekawą propozycją zawodową, ponieważ daje nam możliwość spojrzenia na różnorodne aspekty świata funduszy inwestycyjnych. Możemy obserwować całą procedurę inwestowania oraz związanych z tym formalności, poznać proces otwierania się nowych funduszy i towarzyszące temu zagadnienia formalno-prawne. Dodatkowo jako oddział w Warszawie współpracujemy z różnymi jednostkami z zagranicy, co pozwala na poznawanie trendów i legislacji z zakresu funduszy inwestycyjnych innych państw. Co więcej, dział Private Capital, w którym obecnie pracuję, bardzo szybko się rozwija, otwiera się bardzo dużo funduszy, co daje możliwość ciekawej i pozbawionej rutyny codziennej pracy oraz pozwala na nieustanny rozwój.



czytaj więcej

Administracja funduszami

inwestycyjnymi

Fundusze inwestycyjne to popularna forma inwestowania zarówno wśród mniejszych inwestorów, jak i bardzo dużych organizacji. Zwłaszcza instytucje rządowe czy towarzystwa ubezpieczeniowe nie mogą pozwolić sobie na trzymanie swoich środków pieniężnych w bankach i decydują się na ich obrót przy wykorzystaniu funduszy inwestycyjnych, którymi zarządzają wyspecjalizowane podmioty na rynku kapitałowym. Proces administracji funduszami wymaga kompleksowego wsparcia specjalistów i obejmuje szereg usług, które często określa się terminami: front office, middle office i back office.

Pod terminem back office kryje się między innymi księgowość funduszy (ang. Fund Accounting), w ramach której od strony księgowej obsługiwane są różnego rodzaju fundusze inwestycyjne, w tym na przykład fundusze hedgingowe. Pracownicy pionu „middle office” pośredniczą w obrocie aktywami finansowymi klientów firmy. Codziennie współpracują z największymi bankami inwestycyjnymi, brokerami, traderami czy managerami funduszy na całym świecie celem uzgodnienia i finalizacji płatności wynikających z transakcji rynkowych.

– Zajmujemy się rozliczaniem transakcji rynkowych dla naszych klientów – w tym zespole przede wszystkim akcji i obligacji, ale naszym klientom oferujemy pełny pakiet produktów (FX, Opcje, futuresy czy transakcje OTC (over the counter)). Naszym zadaniem jest rozwiązanie wszelkich ewentualnych problemów, które mogą wydarzyć się od momentu, gdy klient prowadzi rozmowy z brokerem w kontekście danej transakcji

do chwili jej wykonania. Problemów, które mogą się wydarzyć w trakcie tego procesu jest sporo. Mogą to być błędy ludzkie lub systemowe. Celem naszego działu jest zapewnienie odpowiedniej komunikacji między osobami, które dokonują danych transakcji, a także bezbłędne rozliczenie w odpowiednim czasie, co pozwoli na uniknięcie kar – mówi Patrycja Myszkowska, Manager w Middle Office Operations w State Street Bank.

Wykonując swoje zadania, pracownicy middle office mają szansę poznać „od kuchni” specyfikę działania rynków kapitałowych i walutowych, zrozumieć od strony praktycznej instrumenty finansowe, a także nabyć praktykę w bezpośredniej współpracy z klientem.

– Praca w zespole middle office jest dynamiczna i wymaga sprawnego reagowania na trudności, pojawiające się na drodze transakcji i jej księgowania. Nasze działania obejmują pracę w bieżącym czasie, podczas gdy księgowość skupia się na działaniach, które wydarzyły się wcześniej – wskazuje Patrycja Myszkowska.

Każda nieprzewidywalna sytuacja, która wydarzy się na świecie ma odbicie w pracy pracowników middle office, ponieważ rynek reaguje na takie zmiany błyskawicznie. W takich gorących okresach, do których zaliczyć można np. wybuch pandemii, rozpoczęcie wojny, śmierć królowej Elżbiety II, na rynku jest dużo więcej transakcji. Oznacza to też większe ryzyko błędów i trudności, które mogą się pojawić na ich drodze, a których rozwiązaniem zajmują się specjaliści w departamentach middle office.

Z kolei front office, w przeciwieństwie do back office i middle office w branży inwestycyjnej, stanowią osoby, które w sposób bezpośredni generują przychód na funduszach inwestycyjnych. Są to na przykład maklerzy giełdowi czy też bankierzy, czyli asset managerowie reprezentujący klientów. Mają oni wgląd w kulisy świata inwestycji i wspierają przebieg procesów inwestycyjnych, stanowiąc punkt kontaktu dla osób zarządzających aktywami.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Do tego, żeby rozpocząć pracę w obszarze administracji funduszy, przydaje się wykształcenie ekonomiczne, ale nie jest to wymóg konieczny. Wysoko cenioną wiedzę z zakresu rynków pieniężnych i finansowych oraz umiejętność określenia charakterystyki



ZALETĄ PRACY W OBSZARZE FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH, A DOKŁADNIE W MIDDLE OFFICE JEST TO, ŻE NIE MOŻNA SIĘ W NIEJ NUDZIĆ. PRACUJEMY NA RYNKU, KTÓRY JEST „ŻYWYM ORGANIZMEM” I WYMAGA SZYBKIEGO REAGOWANIA NA ZMIANY. TO IDEALNE ŚRODOWISKO DLA OSÓB, KTÓRE LUBIĄ SIĘ ROZWIJAĆ I SĄ OTWARTE NA NOWE WYZWANIA.

Patrycja Myszkowska, Manager w Middle Office Operations w State Street Bank



Dominik Jabłoński

Senior Associate
w Middle office
w State Street

Wykształcenie:
absolwent Socjologii
na Uniwersytecie
Jagiellońskim
w Krakowie

REDAKCJA: Jak przebiega Pana dotychczasowa kariera w State Street?

Dominik Jabłoński: Rekrutację przeszedłem jeszcze na ostatnim roku studiów w 2018 roku. Szukałem wtedy swojej pierwszej pełnoetatowej pracy. Byłem aktywnym studentem, angażowałem się w wiele projektów, prac badawczych czy w działalność kół naukowych, ale wciąż nie byłem pewien, którą ścieżkę zawodową wybrać. Mój przyjaciel, absolwent ekonomii i pracownik State Street, polecił mi rozpoczęcie pracy w tamtejszym Middle Office. Interesowałem się ekonomią od strony naukowej, ale świat finansów był dla mnie czarną magią. Podjąłem ryzyko i optało się – okazało się, że Middle Office to nie tylko miejsce, w którym możesz wykorzystać nabytą wiedzę i umiejętności, lecz także nauczyć się wielu nowych przydatnych rzeczy.

Szybko odnalazłem swoje miejsce. Każdego dnia chciałem się dowiedzieć czegoś nowego, zadawałem mnóstwo pytań, przeglądałem każdy dostępny system i dokument, by znaleźć odpowiedzi. Mam szczęście pracować w miejscu, które daje przestrzeń do własnej inicjatywy. Przekuwałem tę wiedzę w praktyczne rozwiązania. Obecnie jestem po dwóch awansach – zajmuję stanowisko Senior Associate. Administruję procesem dostarczającym dla jednego z naszych największych klientów. Myślę, że wykorzystałem szansę, którą otrzymałem.

Co należy do zakresu Pana obowiązków?

Jako Middle Office zarządzamy przepływem transakcji na funduszach inwestycyjnych. Naszą odpowiedzialnością jest między innymi dopilnowanie, aby każda zainicjowana transakcja została uzgodniona z brokerami, rozliczona na czas na rynku, zaksięgowana na rachunkach inwestorów czy zaraportowana do regulatorów rynku finansowego. Przez nasze ręce przechodzi wszystko, co konieczne, by transakcje rzeczywiście mogły dojść do skutku. Dlatego charakter naszej pracy jest tak szeroki, a specjaliści Middle Office są tak cenieni na rynku pracy. Do mojego zakresu obowiązków należy kontrola nad procesem, czyli aktywnościami niezbędnymi do osiągnięcia założonych celów. Dbam o to, aby jego jakość była jak najwyższa, sam też angażuję się w znaczący sposób w jego przebieg. Szukam też miejsca na wprowadzenie nowych jakości – może coś można zrobić lepiej? Albo przy mniejszym nakładzie pracy? Zmniejszonym ryzyku?

Dlaczego praca w banku, w middle office może być atrakcyjną ścieżką zawodową?

Jest to przede wszystkim ścieżka wszechstronna. Pracujesz w miejscu, w którym ceni się i nagradza kreatywność, proaktywność oraz otwartość i które daje przestrzeń do własnych inicjatyw, ale uczy też współpracy. Wiele się tu nauczysz i zdobędziesz doświadczenie, którym może się poszczycić niewielu w tej branży. Według mnie to doskonałe miejsce zarówno na rozpoczęcie, jak i rozwój kariery w finansach.



czytaj więcej

poszczególnych papierów wartościowych można uzupełnić poprzez uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawców.

– Mamy w swoich szeregach inżynierów, a także filologów. Osoby, które posiadają humanistyczne wykształcenie zwykle są otwarte i doskonale radzą sobie w kontakcie z klientem, co jest w naszej pracy bardzo ważne – zaznacza Patrycja Myszkowska.

Wiedzę branżową, potrzebną do wykonywania obowiązków można zdobyć w czasie dedykowanych kursów lub już w pracy, od doświadczonych pracowników. Bardzo ważna jest chęć nauki, zaangażowanie i umiejętność logicznego myślenia.

– Procesy w naszej firmie wymagają zrozumienia tego, jaki jest ich cel, a następnie monitorowania i kontrolowania ich przebiegu w sprawny sposób. Należy więc być otwartym na nową wiedzę i docieklwym, ciekawym złożoności rzeczy – zaznacza Patrycja Myszkowska.

Ze względu na to, że pracownicy na co dzień współpracują z organizacjami roszanymi

po całym świecie, jak i na to, że w zespołach ramię w ramię pracują osoby pochodzące z różnych krajów, podstawą jest dobra znajomość języka angielskiego, niezależnie od stanowiska.

ŚCIEŻKI KARIERY

Absolwenci, niemający wcześniejszego doświadczenia lub osoby, które postanowiły się przebranżowić mogą w obszarze middle office objąć stanowisko Associate 1. Jeśli będą chętni do nauki i samodzielni w działaniu i szybko wdrożą się w przeprowadzanie danych procesów, mogą awansować na poziom Associate 2 i wspierać swoją wiedzę młodszych stażem pracowników. Następnym stanowiskiem jest Senior Associate, którego zadaniem jest sprawdzanie wykonywanej pracy przez Associate 1 i 2, a także kontakt z klientem, planowanie przyszłych zadań, omawianie błędów, rozwiązywanie bardziej skomplikowanych problemów oraz kontrola całego zespołu. Officer zarządza ludźmi – prowadzi spotkania i planuje szkolenia. AVP (Assistant Vice President) odpowiada za pracę kilku zespołów, a VP (Vice President) jest odpowiedzialny za cały dział.

– Awans zależy od zaangażowania pracownika i tego, jak przebiega jego rozwój. Jeżeli komuś zależy na pracy i chce pójść się w górę po szczeblach kariery, jesteśmy na to otwarci i dajemy takie możliwości. Zwracamy uwagę na samodzielność, a także wsparcie, jakiego udziela dany pracownik innym – to, w jaki sposób jego praca wpływa na inne osoby z zespołu – tłumaczy Patrycja Myszkowska. – Jako osoba, która dołączyła do firmy z innej branży na stanowisko Associate 1, a po 3 latach została już Managerem jestem przykładem, że dział Middle Office pozwala na szybki rozwój własnej kariery.

Ze względu na dynamikę świata finansów warto stale uzupełniać wiedzę, czytać artykuły branżowe czy opracowania ekspertów, aby pozostać „w rytmie”. Szczególnie ważne są wszelkie artykuły związane ze specyfiką rynków.

To, jakiego tempa nabierze kariera pracownika tej branży zależy od jego wyników pracy, zaangażowania, szybkości nauczania się danych procesów, zdobycia nowych umiejętności oraz od gotowości i dojrzałości do objęcia nowej roli.

Trendy: ESG w usługach doradczych 87

Zarządzanie ryzykiem 89

Doradztwo prawne 91

Usługi doradcze



Świadczenie usług doradczych biznesowi to nie lada wyzwanie. Wymaga odpowiednich kompetencji i holistycznej, wszechstronnej wiedzy. To odpowiedzialne zadanie wykonują specjaliści, którzy kładą nacisk na nieustanny rozwój, śmiało patrzą w przyszłość i są otwarci na zmiany. Sprawdźcie, z jakimi wyzwaniami mierzą się dziś doradcy i jakie są trendy w tej branży.



Odkryj swoje miejsce w KPMG

Świadczymy usługi z zakresu audytu, doradztwa podatkowego, biznesowego, transakcyjnego, technologicznego, księgowego, rachunkowego i prawnego na całym świecie. Tylko w Polsce zatrudniamy blisko 2000 pracowników w 7 biurach. Jesteśmy #GenerationKPMG.

Do work that matters
nadaj znaczenie
codziennym wyzwaniom

ESG w usługach doradczych

REDAKCJA: ESG (Z ANG. ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND CORPORATE GOVERNANCE) OZNACZA CZYNNIKI, W OPARCIU O KTÓRE TWORZONE SĄ RATINGS I OCENY POZAFINANSOWE PRZEDSIĘBIORSTW, PAŃSTW I INNYCH ORGANIZACJI. CO JESZCZE KRYJE SIĘ POD TYM POJĘCIEM?



Przemysław Oczip

Partner Associate w dziale Doradztwa Biznesowego / ESG w KPMG w Polsce

Ekspert w zakresie ESG i kwestii klimatu. Posiada ponad 14-letnie doświadczenie w zakresie ESG, w szczególności w zakresie raportowania pozafinansowego, budowaniu strategii ESG, badaniu oczekiwań interesariuszy, strategii klimatycznych. Wraz z zespołem kreuje projekty podwyższające standard raportowania na polskim rynku wśród największych przedsiębiorstw oraz tworzy ambitne strategie ESG dla korporacji.

Przemysław Oczip, Partner Associate, Partner Associate w dziale Doradztwa Biznesowego / ESG w KPMG w Polsce:

Tak naprawdę ESG to inny i dostosowany do obecnych wyzwań środowiskowych i społecznych sposób myślenia o działalności firm, organizacji, rządów. Wybierając ścieżkę ESG, firma deklaruje, że jej celem jest budowanie wartości przedsiębiorstwa nie tylko poprzez uzyskanie jak najwyższego zysku, wypracowanie go przy jednoczesnym niwelowaniu swojego negatywnego wpływu środowiskowego i społecznego. Stosując zasady ESG, firma dostrzega potrzeby otoczenia, interesuje się nimi, odpowiada na nie. Oczywiście nie mogą to być tylko deklaracje. W strategii firma określa mierniki, wskaźniki, które pokazują, czy jej działania przynoszą pożądane efekty.

JAKIE ZNACZENIE MA ESG DLA BIZNESU? JAKIE MOŻE PRZYNIEŚĆ KORZYŚCI FIRMOM?

Przyjęcie strategii ESG i jej realizacja to przejście na zupełnie inny poziom w myśleniu o działalności firmy. Mimo iż na początku wypracowanie rozwiązań, które są optymalne dla firmy i jej otoczenia jest czasochłonne, to jednak w dłuższej perspektywie te wysiłki stają się bardzo opłacalne i są doceniane przez otoczenie firmy. Przedsiębiorstwa deklarujące dbałość o środowisko,

społeczeństwo i odpowiedni ład korporacyjny przede wszystkim wysyłają sygnał do swoich interesariuszy, że są dla nich ważni. Kiedy pracownicy, klienci, dostawcy, samorządy, społeczność lokalna, partnerzy biznesowi wiedzą, że ich potrzeby są przez firmę uwzględniane w codziennych decyzjach, że firma pyta ich o opinie, choćby podczas dialogów z interesariuszami, stawia czoło wyzwaniom społecznym i środowiskowym, postrzegają ją jako wiarygodnego partnera czy pracodawcę. Kiedy firma co roku publikuje swoje zamierzenia, jednocześnie informując o tym, jak pozytywnie wpłynęła na swoje otoczenie, jak zmniejsza swój wpływ na środowisko poprzez np. ograniczanie śladu węglowego, wówczas ma ona większe szanse na uzyskanie inwestowania, bo pamiętać należy, że coraz częściej inwestorzy zwracają uwagę właśnie na czynnik ESG.

JAK W ZWIĄZKU Z ESG ZMIENIA SIĘ PRACA DORADCÓW BIZNESOWYCH?

Specjalistów zajmujących się ESG wciąż jest za mało, a wymagania wobec przedsiębiorstw nieustannie rosną, wprowadzane są nowe dyrektywy, którym firmy, często nawet małe, będą musiały sprostać. Takim przykładem jest choćby dyrektywa należytej staranności w łańcuchu dostaw (CSDD), nad którą pracuje Komisja Europejska i która, zgodnie z założeniami, będzie dotyczyła wszystkich firm, które są dostawcami czy





WYZWANIA, PRZED KTÓRYMI STOI ŚWIAT BĘDĄ NARASTAĆ, CO POKAZAŁY NAM CHOĆBY OSTATNIE DWA LATA. EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE WPŁYWEM FIRM I PAŃSTW, ZMIANA SPOSOBU POSTĘPOWANIA NA BARDZIEJ PRZYJAZNY ZIEMI I LUDZIOM JUŻ SĄ NIEZBĘDNE, A BĘDĄ JESZCZE BARDZIEJ. MYŚLĘ, ŻE ZA JAKIŚ CZAS, KAŻDA DUŻA I ŚREDNIA FIRMA BĘDZIE MUSIAŁA MIEĆ SPECJALISTĘ LUB ZESPÓŁ DS. ESG, TAK JAK TRUDNO DZIŚ WYOBRAZIĆ SOBIE FIRME BEZ WSPARCIA PRAWNEGO CZY KSIĘGOWEGO.

podwykonawcami większych podmiotów. Zresztą już od stycznia 2023 taka ustawa będzie obowiązywała w Niemczech, czyli też dla wszystkich podwykonawców i dostawców z Polski, którzy współpracują z dużymi firmami zza naszej zachodniej granicy. Poszczególne tematy w ramach ESG są na tyle obszerne, że wymagają różnych specjalistów, np. od liczenia emisji gazów cieplarnianych, od polityki środowiskowej, od tematów etycznych czy kwestii różnorodności. Dlatego firmy często korzystają ze współpracy z zewnętrznymi doradcami, którzy oferują pełen wachlarz usług i są w stanie kompleksowo wspomóc firmę.

JAKIE ZADANIA W ZWIĄZKU Z ESG WYKONUJĄ DORADCY BIZNESOWI? W JAKICH DZIAŁANIACH WSPIERAJĄ PAŃSTWO BIZNES?

Wachlarz naszych usług jest bardzo szeroki, a nasza oferta kierowana do danej firmy zależy z jednej strony od stopnia jej zaawansowania w obszarze ESG, a z drugiej – od jej celów i wyzwań, jakie przed nią stoją. Jeżeli firma jest zaawansowana, realizuje strategię ESG od wielu lat, regularnie raportuje swoje działania a chciałaby uzyskać wyższe pozycje w ratingach ESG, wówczas realizujemy dla niej przegląd strategii i rozwiązań oraz rekomendujemy modyfikacje. Jeżeli firma jest zupełnie początkująca, zaczynamy od diagnozy, żeby dowiedzieć się, gdzie jesteśmy i co chcemy osiągnąć. Często też, już zaawansowani klienci, zwracają się do nas w związku z nowymi rozporządzeniami np. w temacie taksonomii czy wspomnianej już ustawy niemieckiej dotyczącej łańcuchów

dostaw. Mogę zapewnić, że jesteśmy gotowi pomóc w każdym temacie związanym z ESG.

JAKIE KOMPETENCJE SĄ KLUCZOWE W PRACY W TYM OBSZARZE?

Przede wszystkim zainteresowanie wpływem firm na otoczenie, ciekawość nowych rozwiązań, umiejętność obserwacji, analizy i wyciągania wniosków, jak również elastyczność w podejściu do klienta i jego wyzwani. Tak jak wspominałem wcześniej, tu nie ma szablonowych rozwiązań, gotowych do implementacji w każdej firmie. Co do samych umiejętności czy wiedzy – innych kompetencji wymaga praca osoby pracującej przy tematach środowiskowych a nieco innych przy społecznych czy łańcuchu korporacyjnego. W tych pierwszych często niezbędna jest wiedza z obszaru ochrony środowiska, czyli już bardzo specjalistyczna, często techniczna, w tych drugich świetnie sprawdzają się humaniści. Nie ma tutaj jednego wzorca.

W JAKI SPOŚÓB DORADCY BIZNESOWI MOGĄ ZDOBYWAĆ WIEDZĘ, ŻEBY STAWAĆ SIĘ EKSPERTAMI W ZAKRESIE ESG?

Oferta edukacyjna w zakresie ESG jest z roku na rok szersza. Dotyczy to studiów podyplomowych, których jest coraz więcej, zarówno na uczelniach publicznych, jak i prywatnych, oraz wszelkiego rodzaju odpłatnych i nieodpłatnych kursów czy webinarów. Co więcej, wiele organizacji zajmujących się czy środowiskiem, czy etyką wydaje swoje newslettery, z których również można czerpać aktualną wiedzę. Do tego dochodzą kongresy i konferencje poświęcone tematyce ESG.

JAKIE SĄ OBECNIE NAJWIĘKSZE WYZWANIA DORADCÓW BIZNESOWYCH W ZWIĄZKU Z ESG?

Największym wyzwaniem jest poziom świadomości w firmach, który wprawdzie rośnie, ale jednak ciągle w wielu przypadkach jest stosunkowo niski. Spotykamy się z sytuacjami, kiedy firma chce po prostu „odhaczyć” temat ESG, bo słyszała, że taki jest teraz trend. Tak się niestety nie da. Rzeczywiste zmiany wymagają świadomych menadżerów, którzy wiedzą, po co mają je wprowadzać i widzą w tym wartość dodaną dla swojej firmy, czyli nie tylko ryzyka – co będzie, jak nie wprowadzimy tych zmian, ale w większym stopniu szanse – co się wydarzy, gdy pójdziemy za tym trendem? Jeżeli firma jest zainteresowana wyłącznie posadzeniem drzew, bez przyjrzenia się np. swoim emisjom i chęci ich ograniczenia, wówczas nie mamy do czynienia z ESG, tylko z green washingiem. Jeżeli firma nie dba o pracowników, a jednocześnie organizuje akcje pomocy społecznej, to jest to social washing. Tak można byłoby wymieniać w nieskończoność.

JAK MOŻE DALEJ ROZWIJAĆ SIĘ TEN TREND?

Ustawodawstwo unijne, wprowadzanie kolejnych regulacji przez poszczególne państwa, narastające wyzwania, rosnące oczekiwania inwestorów jednoznacznie wskazują, że ESG to nie moda, tylko konieczność. Można się spodziewać, że co jakiś czas konieczne będzie sprawdzenie, na ile wdrażane rozwiązania działają, jednak nigdy nie pojawi się pytanie, czy w ogóle mają sens. Bardziej – jak sprawić, żeby były jeszcze efektywniejsze.

KPMG to międzynarodowa sieć firm audytorsko-doradczych. Od 1990 roku świadczy w Polsce usługi z zakresu audytu, księgowości, doradztwa podatkowego oraz doradztwa biznesowego, w tym również w obszarze IT/tech dla polskich i międzynarodowych firm oraz instytucji ze wszystkich sektorów gospodarki. Kompleksowe usługi prawne świadczy również kancelaria KPMG Law. Jej kapitałem jest wiedza zgromadzona przez 236 000 pracowników w 144 krajach. W KPMG w Polsce pracuje blisko 2 000 osób w biurach w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Gdańsku, Katowicach, Łodzi i we Wrocławiu.

Zarządzanie ryzykiem

W obliczu dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości biznesowej pojawia się coraz więcej czynników, które mogą mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na firmy. W związku z tym rośnie znaczenie zarządzania ryzykiem. Staje się ono integralnym elementem działań biznesowych podejmowanych przez przedsiębiorstwa i instytucje finansowe. Właściwa identyfikacja ryzyka, jego zrozumienie i kompleksowe zarządzanie to elementy, które zapewniają organizacjom dużym i małym, prywatnym i państwowym ochronę działalności, stabilny wzrost, a także pozwalają świadomie budować przewagę konkurencyjną na rynku. Przed obszarem zarządzania ryzykiem stoi dzisiaj wiele wyzwań, co wynika z dynamicznie rozwijającego się otoczenia i szeregu ryzyk, które w przeszłości nie występowały, natomiast aktualnie mogą mieć duży wpływ na funkcjonowanie organizacji.

– Do takich czynników w obecnej sytuacji można zaliczyć ryzyko zmienności cen towarów, stóp procentowych, kursów walutowych czy ryzyko kredytowe lub informatyczne, które powstały w wyniku dynamicznego rozwoju infrastruktury IT – mówi Robert Karczmarczyk, Dyrektor w Dziale Zarządzania Ryzykiem w Deloitte. – Z drugiej strony także otoczenie regulacyjne wywiera dużą presję na konieczność zarządzania

określonymi rodzajami ryzyka. Do tego dochodzi kwestia sytuacji geopolitycznej i otoczenia makro, wpływających na materializację ryzyk, które jeszcze kilkanaście miesięcy temu przez większość firm i analityków nie były oceniane jako wysoce prawdopodobne.

Właścicielom banków, dostawcom infrastruktury cyfrowej, firmom technologicznym oraz prowadzącym działalność w sieci, przedsiębiorstwom energetycznym i transportowym czy organizacjom zajmującym się ochroną zdrowia w budowaniu biznesu świadomego zagrożeń wewnętrznych czy zewnętrznych, jak również w zachowaniu równowagi pomiędzy zyskami a odpornością na ryzyko, pomagają specjaliści ds. zarządzania ryzykiem. W firmach doradczych specjalności w ramach obszaru zarządzania ryzykiem jest wiele. Można pracować zarówno dla instytucji finansowych, jak i firm z sektora niefinansowego. Każdy z tych segmentów rynku wymaga innego zestawu kompetencji i specjalizacji, czasami wąskiej – ze względu na specyfikę ryzyka oraz merytoryczną złożoność zagadnienia.

Firmy doradcze dają możliwość pracy na zróżnicowanych projektach oraz dla różnych klientów i branż. Jest to istotne zwłaszcza na początku kariery zawodowej, gdy należy

podjąć decyzję o docelowej ścieżce rozwoju i specjalizacji. Dla przykładu można pracować jako doradca w obszarze zarządzania ryzykiem rynkowym, kredytowym, płynności, cyberbezpieczeństwa i szeroko pojętego IT, klimatycznym i środowiskowym lub pełnić rolę audytora wewnętrznego. Praca w doradztwie w obszarze zarządzania ryzykiem z jednej strony już na samym początku kariery zawodowej wymaga pewnej interdyscyplinarności, ale umożliwia także dalszy rozwój tych kompetencji.

– Najdynamiczniej rozwijają się usługi związane z doradztwem w obszarze IT, cyberbezpieczeństwa oraz sustainability. W odniesieniu do pierwszych dwóch wynika to głównie z postępu technologicznego oraz cyfryzacji przedsiębiorstw. Zmiany te zostały przyspieszone przez pandemię. Dynamika rozwoju w obszarze sustainability i zarządzania ryzykiem klimatycznym wynika m.in. z postępującej dekarbonizacji oraz rozszerzenia ujawnień w sprawozdaniach finansowych o aspekty środowiskowe. Jest to istotne dla spółek giełdowych, międzynarodowych organizacji czy podmiotów będących częścią międzynarodowych grup – stwierdza Robert Karczmarczyk. – Obserwujemy też, że regulacje, które do tej pory obowiązywały sektor finansowy,



ZARZĄDZANIE RYZYKIEM TO OBSZAR PRZYSZŁOŚCIOWY. WYDAWAŁOBY SIĘ, ŻE KLUCZOWE RYZYKA SĄ JUŻ DOBRZE ZNANE I ZARZĄDZANE, MOGĄ JEDNAK MATERIALIZOWAĆ SIĘ W NOWY SPOSÓB. Z KOLEI TE, KTÓRE DO TEJ PORY BYŁY POMIJANE, MOGĄ WYWIERAĆ ZNACZĄCY WPŁYW NA ORGANIZACJE W WYNIKU ZMIAN W OTOCZENIU ZEWNĘTRZNYM LUB WEWNĘTRZNYM. MOGĄ POWSTAĆ TAKŻE ZUPEŁNIE NOWE POTENCJALNE ZAGROŻENIA. DLATEGO ORGANIZACJE MUSZĄ CORAZ LEPIJ I SKUTECZNIEJ ZARZĄDZAĆ RYZYKIEM, M.IN. POPRZEC IDENTYFIKACJĘ, ANALIZĘ WPŁYwu ORAZ OPRACOWYWANIE ROZWIĄZAŃ OGRANICZAJĄCYCH ICH ODDZIAŁYWANIE.

Robert Karczmarczyk, Dyrektor w dziale Zarządzania Ryzykiem w Deloitte



Dagmara Kozłowska
Starsza Konsultantka
w zespole Corporate Risk & Energy w dziale Zarządzania Ryzykiem w Deloitte

Wyszktałcenie:
absolwentka Finansów i rachunkowości oraz Prawa na Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie

REDAKCJA: Do którego zespołu zarządzania ryzykiem Pani należy? Dlaczego zainteresowała się Pani tym obszarem zawodowym?

Dagmara Kozłowska: Obecnie pracuję w zespole Corporate Risk & Energy. Zanim jednak w pełni rozpoczęłam w nim pracę, miałam możliwość wyboru specjalizacji obszaru, w którym chciałam się rozwijać, co bardzo doceniam. Poznając specyfikę rynku i działalności spółek z branży energetycznej i towarowej, co pozwala mi poszerzyć już zdobyte umiejętności i wzmocnić pozycję na rynku pracy. Praktyczna wiedza na temat nowych dla mnie branż, którą zdobywam, w szczególności od ludzi z większym doświadczeniem, jest nieoceniona. Wykorzystuję ją, by wspierać działalność lokalnych i międzynarodowych przedsiębiorstw i dzielić się nią z innymi członkami zespołu. Branżę energetyczną i towarową cechuje duża dynamika, co wynika z niestających zmian rynkowych, mających na nią wpływ. Przez to staje się ona bardziej wymagająca, ale też bardzo ciekawa.

Co obecnie należy do zakresu Pani obowiązków?

Od samego początku na obecnym stanowisku do moich obowiązków należała analiza strategii spółek w zakresie zarządzania ryzykiem rynkowym, wsparcie w tworzeniu polityk i procedur w tym obszarze oraz wycena posiadanych przez spółki instrumentów finansowych. Zajmuję się również projektowaniem powiązań zabezpieczających zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości zabezpieczeń według MSSF 9. Dodatkowo, posiadam wiedzę w zakresie process mining – prowadzę projekty związane z przygotowaniem i tworzeniem złożonych analiz oraz wizualizacji w zakresie optymalizacji kluczowych procesów spółki, w szczególności w obszarze należności i zobowiązań. Wykorzystuję przy tym narzędzia IT: Celonis – Process Mining and Execution Management Software oraz Microsoft Power BI. Na co dzień zajmuję się także wspieraniem spółek w procesie wdrażania przepisów MSSF, ze szczególnym uwzględnieniem wspomnianego MSSF 9.

Czy do tego, by pracować w tym obszarze potrzebna jest znajomość branży energetycznej już na starcie?

Początkowo obawiałam się, że nie posiadam wystarczających podstaw, aby sprawnie wdrożyć się w przydzielone mi projekty. Wiedziałałam jednak, że dzięki chęci i determinacji jestem w stanie sprostać tym zadaniom. Otaczam się ludźmi, którzy z przyjemnością dzielą się posiadaną przez nich wiedzą, co pozwala na sprawniejszą realizację nowych obowiązków i odnalezienie przyjemności z wykonywanej pracy. Obecnie na bieżąco monitoruję zmiany zachodzące na rynku finansowym. Stało się to częścią mojego życia, dzięki temu w pracy z każdym dniem poszerzam swoją wiedzę, którą później wykorzystuję w prowadzeniu projektów doradczych dla naszych klientów z tej branży.

w coraz większym stopniu nakładane są na przedsiębiorstwa niefinansowe, więc w obu tych obszarach kwestie dotyczące zarządzania ryzykiem będą miały duże znaczenie.

Pracownicy obszaru zarządzania ryzykiem realizują głównie prace doradcze, zazwyczaj w szerszym zakresie i przez zastosowanie innego rodzaju rozwiązań niż jest to wymagane na potrzeby badania sprawozdania finansowego. W pierwszej kolejności identyfikują problem klienta, a następnie zastanawiają się, w jaki sposób mogliby pomóc w jego rozwiązaniu. Pracują blisko z klientami, starając się w jak najlepszy sposób odpowiedzieć na ich potrzeby. Większość obowiązków realizują z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi, które pozwalają w krótkim czasie przeprowadzić analizy dużych zbiorów danych.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Ze względu na dużą różnorodność specjalizacji w ramach obszaru zarządzania ryzykiem, trudno wyrzucić jeden zestaw cech i umiejętności potrzebny do pracy w tym departamencie.

– Na pewno ważne jest, aby wykształcenie

osoby ubiegającej się o pracę w obszarze zarządzania ryzykiem było kierunkowo zbieżne z wymaganiami dla stanowiska, na które aplikuje. Jeżeli kandydatka czy kandydat ukończyli studia w obszarze finansów, pewnie łatwiej będzie im znaleźć pracę w zarządzaniu ryzykiem finansowym czy też w audycie wewnętrznym niż w obszarze IT – mówi Robert Karczmarczyk. – W przypadku osób, które dopiero wchodzi na rynek pracy, pożądane jest posiadanie doświadczenia, choćby niewielkiego, które pokazywałyby kierunek, w którym dana osoba chciałaby się rozwijać. Dla przykładu, w obszarze zarządzania ryzykiem finansowym z jednej strony cenne są doświadczenia związane z przeprowadzaniem analiz ilościowych, z drugiej przyda się także umiejętność analizy regulacji, które mogą obejmować np. wymagania standardów rachunkowych czy regulacji branżowych, takich jak np. MiFID, EMIR czy REMIT. Przy czym dobra wiadomość jest taka, że te doświadczenia i związane z nimi umiejętności zdobywa się stopniowo, wraz z upływem czasu.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżki kariery w obszarze zarządzania ryzykiem są elastycznie dostosowywane do

oczekiwań i kompetencji osób, które ubiegają się o pracę bądź też pracują już w tej branży.

– Pracownicy mogą podążać ścieżką rozwoju, która wiedzie od stanowiska analityka, konsultanta, starszego konsultanta, menedżera, starszego menedżera, dyrektora, aż po stanowisko partnera. Swoją drogą można opierać na budowie relacji z klientami i opracowywaniu nowych usług i produktów wychodzących naprzeciw oczekiwaniom klientów lub od pewnego etapu rozwoju można przejść na ścieżkę specjalistyczną, na której rozwija się kompetencje techniczne oraz koncentruje na wdrażaniu wybranych rozwiązań. W przeciwieństwie do wielu innych organizacji, w firmach doradczych ścieżka rozwoju i kryteria awansu są precyzyjnie określone. W największym stopniu decydują o tym efekty prac, poszerzanie swoich kompetencji, zdobywanie nowych kwalifikacji czy certyfikatów (dla przykładu w obszarze zarządzania ryzykiem finansowym cenione są takie certyfikaty jak: Financial Risk Manager (FRM), Professional Risk Manager (PRM), Chartered Financial Analyst (CFA) czy ACCA.). Na dalszych etapach ważna jest głównie umiejętność rozwijania nowych usług oraz zespołu – zaznacza Robert Karczmarczyk.



czytaj więcej

Doradztwo prawne

Wraz z rozwojem biznesu oraz postępującą globalizacją i cyfryzacją tradycyjny model doradztwa prawnego, wypracowany przez lata, nie odpowiada już w pełni oczekiwaniom Klientów. W związku ze zmianami zachodzącymi na rynku, w szczególności wzrastającą liczbą regulacji prawnych, jest coraz większe zapotrzebowanie na specjalistów. Ich kompetencje, poza konieczną w tym zawodzie biegłością w interpretowaniu i stosowaniu prawa, obejmują także umiejętności z zakresu korzystania z nowych technologii. Dynamicznie zmieniające się otoczenie



PRAWNIK W DZISIEJSZYCH CZASACH TO NIE JEST JUŻ PAN MECENAS, SIEDZĄCY ZA WIELKIM MAHONIOWYM BIURKIEM, KTÓRY ANALIZUJE SETKI DOKUMENTÓW. A NA ROZPRAWĘ UDAJE SIĘ W TOWARZYSTWIE KILKU ASYSTENTÓW NIOSĄCYCH ZA NIM TECZKĘ. TAKA WIZJA PRAWNIKA ODCHODZI DO ŁAMUSA. Z UWAGI NA ZMIANY, KTÓRE ZACHODZĄ W OSTATNICH LATACH W NASZEJ BRANŻY, PRACA DORADCÓW PRAWNYCH WYMAGA ZNACZNIE WIĘKSZEJ ELASTYCZNOŚCI I OTWARTOŚCI. CORAZ WAŻNIEJSZE STAJĄ SIĘ RÓWNIEŻ UMIEJĘTNOŚCI PROSPRZEDAŻOWE ORAZ SWOBODNE PORUSZANIE SIĘ W ŚWIECIE CYFROWYCH TECHNOLOGII TAK, ABY USŁUGI PRAWNE BYŁY ŚWIADCZONE W SPOSÓB MOŻLIWIE JAK NAJBARDZIEJ EFEKTYWNY ZARÓWNO CZASOWO, JAK I KOSZTOWO.

Robert Choromański, radca prawny,
Counsel w kancelarii PwC Legal

rynkowe rodzi ponadto potrzebę oferowania przez kancelarie doradztwa prawnego w coraz to nowszych specjalizacjach czy segmentach rynku (np. ESG, doradztwo instytucjom finansowym, startupom i sektorowi BigTech w ramach projektów wykorzystujących nowości technologiczne, takie jak blockchain, AI czy open-banking, doradztwo na rzecz klientów prywatnych) i produktów, które uzupełniają ofertę usług doradztwa prawnego w tradycyjnych obszarach, takich jak np. prawo spółek handlowych, transakcje fuzji i przejęć, prawo gospodarcze, prawo cywilne, prawo karne i karno-gospodarcze, prawo nieruchomości, prawo pracy, prawo własności intelektualnej, ochrona danych osobowych, etc. Ewoluuje również sposób świadczenia usług prawnych, coraz śміalej oferując możliwości, jakie daje zastosowanie nowych technologii.

– W ostatnim czasie obserwujemy coraz większe zapotrzebowanie w zakresie wykorzystania w naszej pracy nowych technologii. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie nasza Kancelaria ciągle rozwija cieszącą się niesłabnącym zainteresowaniem linię biznesową – Legal Centre of Excellence (Legal CoE), łączącą usługi prawne z technologiami. Nasza metodyka opiera się na standaryzacji dokumentów, centralizacji przepływu pracy i dobrze dopasowanych rozwiązaniach technologicznych stosowanych przez kompetentnych specjalistów, dzięki czemu zwiększamy wartość i jakość usług oferowanych naszym klientom. Wspierając międzynarodowe korporacje np. w audytach prawnych, coraz częściej korzystamy z narzędzi LegalTech, które dzięki ciągłemu rozwojowi są coraz

bardziej skuteczne. Pozwala nam to przyspieszyć pewne procesy i jednocześnie zachować wysoką jakość produktów, które dostarczamy naszym klientom – mówi Robert Choromański, Counsel w PwC Legal.

Klienci, którzy decydują się na współpracę z firmą doradcą oczekują od niej kompleksowego wsparcia niezbędnego do osiągnięcia oczekiwanych założeń biznesowych, obejmującego pełen pakiet usług potrzebnych do realizacji projektu, w tym m. in. w zakresie doradztwa prawnego, podatkowego, finansowego, księgowego czy usług IT. Firmy konsultingowe zapewniają wsparcie interdyscyplinarnych zespołów złożonych z ekspertów z różnych obszarów, które te potrzeby odpowiednio adresują. Ogromnie ważne jest jednak, aby oprócz najwyższej jakości usług, były one jednocześnie świadczone w sposób możliwie szybki i efektywny. Przychodzi w tym z pomocą automatyzacja niektórych procesów (szczególnie tych powtarzalnych) i korzystanie z coraz bardziej zaawansowanych technologii, tak aby główna uwaga ekspertów koncentrowała się na zadaniach ściśle merytorycznych wymagających specjalistycznej wiedzy i doświadczenia. W zamian otrzymujemy znaczące korzyści w zakresie oszczędności kosztów i czasu w porównaniu z tradycyjnym modelem doradztwa.

Technologia coraz częściej jest wykorzystywana np. w procesach due diligence, ale również w świadczeniu innych usług prawnych, a narzędzia w tym zakresie tworzone są przez samych prawników współpracujących w tym zakresie ze specjalistami IT.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracę doradców prawnych cechuje duża dynamika. Regulacje prawne, ale także otoczenie rynkowe podlegają ciągłym zmianom. Zmieniają się również plany i założenia biznesowe klientów, w związku z czym niezwykle cenionymi, a często niezbędnymi kompetencjami u kandydatów, którzy chcieliby rozpocząć karierę w doradztwie prawnym są otwartość i umiejętność elastycznego reagowania na zmiany, a także gotowość na ciągłe poszerzanie swojej wiedzy i konsekwencja. Istotne jest, aby osoba kandydująca na doradcę prawnego świadomie i konsekwentnie kreowała swoją drogę do kariery, najlepiej już w trakcie studiów.

– To, co uważam za istotne w tym zawodzie, to ciekawość i dociekliwość, które są kluczowe w budowaniu spójnej wizji biznesu – zaznacza Robert Choromański.
– Cenimy także kreatywność i umiejętność nieszablonowego myślenia. Dzisiejszy prawnik to przede wszystkim osoba, która rozumie biznes a nawet więcej – współtworzy strategię biznesową klienta poprzez swoje zaangażowanie i proaktywne działania. Ważne jest również, aby od początku kształtować swoją rolę w firmie prawniczej

i konsekwentnie ją rozwijać. Nie oznacza to jednak, że istnieje jakiś jeden, uniwersalny typ osobowości prawnika. Doceniając wyżej wymienione cechy, uważamy jednocześnie, że siłą zespołu jest jego różnorodność – podkreśla Robert Choromański.

Z formalnego punktu widzenia do tego, by zostać doradcą prawnym dla biznesu niezbędne są studia prawnicze i zdany egzamin radcowski, adwokacki lub tytuł doradcy podatkowego. Ważna jest również znajomość języka angielskiego i umiejętność swobodnego porozumiewania się w tym języku.

ŚCIEŻKI KARIERY

Typowa ścieżka kariery prawnika w firmie doradczej może rozpocząć się już w trakcie studiów lub zaraz po ich zakończeniu od stanowiska praktykanta. Następnie można objąć stanowisko Associate, czyli młodszego prawnika. Kolejnym krokiem, po ok. dwóch latach pracy (choć nie jest to regułą), jest stanowisko Senior Associate, czyli starszego prawnika, a następnie stanowisko managerskie, tzw. Counsela. Awansem będącym istotnym punktem w całej karierze w firmie doradczej jest poziom managera. Wówczas zyskuje się w zasadzie pełną

(choć zawsze pod nadzorem partnerów) samodzielność w prowadzeniu i zarządzaniu projektami, utrzymuje się bezpośredni kontakt z klientem i odpowiada za obsługę pod kątem jego szerszych potrzeb, co wymaga też nieco innych umiejętności – przede wszystkim biznesowych i sprzedażowych. Kolejnym krokiem w karierze może być stanowisko starszego managera, a ostatnim szczeblem są stanowiska partnerskie.

Prawnicy w firmie doradczej muszą być gotowi do ciągłego poszerzania swojej wiedzy ze względu na dynamiczne środowisko, w którym pracują.

– Prawnik nigdy nie może spocząć na laurach, zmieniające się regulacje prawne, z którymi musimy być na bieżąco, wymagają od nas nieustannej aktywności i zaangażowania. Poza tym, każdy projekt, każda transakcja to nowe wyzwania, nowe trudności i nowe (choć z wykorzystaniem dotychczasowych doświadczeń) sposoby ich przezwyciężania. W tym zawodzie, wbrew niektórym stereotypowym opiniom, nie można się nudzić. Jest to zawód bardzo wymagający, ale jednocześnie ciekawy i dający ogromną satysfakcję – zaznacza Robert Choromański.



REDAKCJA: Jak przebiega Pana kariera w PwC?

Łukasz Łyczko: Z PwC Polska jestem związany od 2014 roku. Rozpoczyłem pracę jako praktykant. Później objąłem stanowisko Associate oraz Senior Associate, następnie byłem Managerem, a aktualnie jestem Senior Managerem, co jest kancelaryjnym odpowiednikiem Counsela. Jako radca prawny nie tylko realizuję merytorycznie projekty dla klientów, lecz także zarządzam pracą zespołu prawników.

Czy ma Pan na swoim koncie jakieś ciekawe projekty? Czego dotyczyły?

Z reguły zajmuję się ciekawymi projektami. Do tych najciekawszych zaliczyłbym te z branży FinTech. Miałem przyjemność doradzać największym instytucjom finansowym, a także startup-om i sektorowi BigTech w ramach projektów wykorzystujących niemal każdy rodzaj nowinek technologicznych – blockchain, AI czy open-banking. Przekładanie ich na dany projekt biznesowy oraz wsparcie prawne w tym zakresie jest bardzo interesującym zadaniem.

Dużo radości sprawiają mi również projekty związane z modelowaniem innowacyjnych usług w Polsce. Przykładowo: dana instytucja chce zrealizować pomysł związany z użyciem jakiejś aplikacji lub wdrożyć nowy system płatności albo firma zagraniczna chce, by dane działania w obrębie nowych technologii finansowych były możliwe do realizacji w Polsce. W ramach naszych usług doradzamy, jak to zrobić – szukamy odpowiednich rozwiązań, bezpiecznych z perspektywy polskiego prawa.

Kolejnym ciekawym tematem jest kwestia doradztwa w ramach tzw. przepisów ESG (Environment, Social, Governance), czyli tych związanych ze zrównoważonym rozwojem (np. tzw. zielonych inwestycji). Są one o tyle ciekawe, że rewolucja w ramach zrównoważonej działalności rozpoczyna się od regulacji dla instytucji finansowych. Świadcząc doradztwo w tym zakresie, można mieć realny i pozytywny wpływ na korzystne zmiany w świecie finansów.

Jakie są największe wyzwania w Pana pracy?

Wyzwaniem jest odpowiednie zarządzanie swoim czasem pracy i zaplanowanie zadań. W PwC każdy musi wykształcić w sobie tę umiejętność. Dla mnie, jako prawnika, ciekawym wyzwaniem jest także połączenie analizy prawnej z potrzebami biznesowymi. O ile w standardowej kancelarii prawnej można napisać opinię prawną na konkretny temat i jest to koniec zadania, o tyle w PwC Polska działamy zawsze w szerszym kontekście – projektu czy doradztwa. To jest jedna z najważniejszych przewag, jakie uzyskuje się jako prawnik pracujący w PwC – potrafię doradzać z uwzględnieniem szerszego kontekstu. Tego oczekują dzisiaj klienci.

Łukasz Łyczko
radca prawny,
Counsel w kancelarii
PwC Legal

Wykształcenie:
absolwent Prawa
na Uniwersytecie
Jagiellońskim



czytaj więcej

ACCA	94
Biegły rewident	96
CIMA	98

Kwalifikacje zawodowe



Kwalifikacje zawodowe pozwalają wspinać się po kolejnych szczeblach kariery. Dowiedzcie się, co trzeba zrobić, by osiągnąć wyższy stopień wtajemniczenia w świecie finansów.

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 241 tys. członków, a w trakcie zdawania egzaminów jest ponad 542 tys. studentów w 178 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. Zdobyć kwalifikacji ACCA staje się wymogiem w świecie biznesu. Posiadanie tego dyplomu jest nie tylko potwierdzeniem kompetencji biznesowych i finansowych, lecz także oznaką ambicji i chęci samodoskonalenia i może otwierać drogę do oczekiwanego awansu, wyższych zarobków czy międzynarodowej kariery.

Zdobyć kwalifikacji ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla osób z wykształceniem czy doświadczeniem z zakresu finansów lub rachunkowości. Praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym mogą uzyskać także osoby spoza branży. Niemniej certyfikacją powinni zainteresować się przede wszystkim profesjonaliści, którzy planują rozwój w kierunku rachunkowości managerskiej i finansowej czy analizy biznesowej, a także m.in. audytu i podatków. Kwalifikacja szczególnie pożądana jest na stanowiskach najwyższego szczebla, np. u dyrektorów finansowych.

– Studenci ACCA, poza przedmiotami skupionymi na rachunkowości według IFRS i badaniu sprawozdań finansowych, muszą zdobyć również wiedzę w wielu innych obszarach finansów i zarządzania przedsiębiorstwem, takich jak podatki, prawo handlowe, systemy informatyczne czy zarządzanie projektami. Dlatego kwalifikacja ACCA może przydać się także osobom związanym zawodowo z podatkami, kontrolingiem, skarbowością, analizą projektów inwestycyjnych czy zarządzaniem projektami finansowymi – mówi Marek

Chwałek, Wiceprezes wykonawczy ds. finansowych w Hluuge Games.

KURSY, 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, np. z podręczników, lub w ramach kursów oferowanych przez firmy szkoleniowe, w tym akredytowane przez ACCA EY Academy of Business i BPP Professional Education. Szczególnie warte uwagi są akredytowane przez ACCA programy studiów „2 w 1” oferowane przez wiodące uniwersytety, które poza zdobyciem dyplomu prestiżowej uczelni oferują ceniony wśród pracodawców „ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business”. Warto też przyjrzeć się nowej ofercie studiów podyplomowych przygotowujących do 4 ostatnich egzaminów z poziomu Strategic Professional, która jest skierowana do osób z zaliczonymi 9 egzaminami ACCA.

EGZAMINY

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

Nowe technologie coraz mocniej wpływają na sposób pracy pracowników branży finansowej, dlatego też kompetencje cyfrowe stają się motywem przewodnim wszystkich egzaminów ACCA. Studenci uczą się np.,

EGZAMINY 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



KWALIFIKACJA ACCA JEST WYRÓŻNIKIEM NA RYNKU PRACY, A WIĘC OSOBY, KTÓRE JĄ POSIADAJĄ, MAJĄ WIĘKSZE SZANSE NA ZNALEZIENIE ATRAKCYJNYCH PROPOZYCJI PRACY NIŻ TE, KTÓRE TAKICH BĄDŹ PODOBNYCH KWALIFIKACJI NIE POSIADAJĄ. ŻEBY ZDOBYĆ DYPLOM FCCA (FELLOW ACCA) NALEŻY WYKAZAĆ SIĘ TAKIMI CECHAMI JAK: AMBICJA, DETERMINACJA ORAZ CIĘŻKA PRACA, CO MOŻE BYĆ CENNĄ WSKAZÓWKĄ DLA POTENCJALNYCH PRACODAWCÓW PRZY WYBORZE KANDYDATÓW NA STANOWISKA W OBSZARZE FINANSÓW.

Marek Chwałek FCCA, Wiceprezes wykonawczy ds. finansowych w HUUUGE Games



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 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 kluczowe techniczne aspekty pracy, których znajomości oczekuje się od finansistów.

Poziom Strategic Professional stanowi rozwinięcie tematyki poprzednich egzaminów o zaawansowane zagadnienia związane m.in. z zarządzaniem ryzykiem, raportowaniem, audytem czy relacjami z interesariuszami, które są kluczowe pod kątem pełnienia ról zarządczych w organizacji. Dzięki rozbudowanym studiom przypadków (tzw. case studies), wszystkie te zagadnienia odzwierciedlają praktyczne oraz biznesowe

aspekty pracy. Rewolucyjną zmianą jest forma zdawania egzaminów, które od września 2020 r. 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 (remote exams). Takie rozwiązanie ACCA wprowadziło również dla egzaminów z poziomu Applied Skills i Strategic Professional. W tym momencie studenci ACCA w Polsce mogą wybierać pomiędzy formą zdalną a stacjonarną zdawania egzaminów.

Chociaż celem studentów ACCA powinno być zaliczenie wszystkich egzaminów i zostanie członkiem ACCA, to już na poszczególnych etapach mogą zdobyć 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

Aby przystąpić do elitarnego grona członków ACCA, należy zaliczyć wszystkie egzaminy i spełnić pozostałe warunki (czyli potwierdzić co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego w finansach oraz ukończyć moduł szkoleniowy online, poświęcony etyce i kompetencjom profesjonalnym).

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.



Joanna Melcher
Statutory and Tax Reporting
Senior Specialist w Koch
Business Solutions Poland

Wykształcenie:
absolwentka Finansów
i Rachunkowości
na Uniwersytecie
Ekonomicznym
w Katowicach

REDAKCJA: Jak przygotowuje się Pani do egzaminów?

Joanna Melcher: Do egzaminów przygotowuję się samodzielnie, korzystając z podręczników wydawnictwa BPP oraz ogólnie dostępnych materiałów – w szczególności z platformy OpenTuition oraz artykułów technicznych publikowanych przez ACCA.

Jak bardzo angażujące jest przygotowanie do egzaminu?

Przygotowywanie się do egzaminu jest bardzo angażujące, zwłaszcza jeśli jednocześnie pracuje się zawodowo. Materiał do każdego egzaminu obejmuje szeroki zakres, dlatego zazwyczaj przygotowuję się z 1,5-miesięcznym wyprzedzeniem, aby zdążyć także przerobić odpowiednią ilość zadań i próbnych egzaminów.

Co, Pani zdaniem, może być pomocne w przygotowywaniu się do egzaminów?

Poza gruntownym przyswojeniem materiału i przerobieniem zadań ważna jest także technika egzaminacyjna. Na egzaminach czasu jest zawsze za mało, dlatego kluczowa jest umiejętność efektywnego odpowiadania na pytania.

Które aspekty kwalifikacji ACCA są Pani zdaniem najciekawsze?

Podoba mi się to, że podczas nauki poznaje się obszar finansów z bardzo szerokiej, ale jednocześnie praktycznej perspektywy. Niektóre informacje mogę wykorzystać w pracy od razu, inne pozwalają mi lepiej zrozumieć te procesy finansowe, w które nie jestem bezpośrednio zaangażowana.



Biegły rewident

Biegły rewident to zawód zaufania publicznego chroniony prawnie i regulowany ustawowo, wykonywany przez osoby, które uzyskają kwalifikację certyfikowaną przez Polską Izbę Biegłych Rewidentów (PIBR). Jej zdobycie jest potwierdzeniem eksperckiej wiedzy w dziedzinie finansów, a w szczególności w zakresie rachunkowości i audytu finansowego.

– Biegły rewident daje społeczeństwu gwarancję, że sprawozdania finansowe, które

publikują firmy są prawdziwe i przedstawiają rzetelnie dane niezbędne do oceny spółek w celu podjęcia z nimi przyszłej współpracy. Te informacje zapewniają również bezpieczeństwo inwestycji. Biegły rewident stoi na straży wiarygodności informacji finansowych, ponieważ np. rozproszeni akcjonariusze mniejszościowi nie mają wglądu do ksiąg rachunkowych spółek giełdowych – mówi Malwina Choińska, dyrektor w dziale Audit & Assurance w Deloitte.

Aby uzyskać to uprawnienie należy spełnić kilka podstawowych warunków: korzystać z pełni praw publicznych, nie być skazanym prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, mieć pełną zdolność do czynności prawnych i nieposzlakowaną opinię. Swoim dotychczasowym postępowaniem, także w trakcie postępowania kwalifikacyjnego, należy dawać rękojmię prawidłowego wykonywania zawodu biegłego rewidenta. O kwalifikację można ubiegać się jeszcze w trakcie studiów.

– Warto rozpocząć postępowanie kwalifikacyjne najszybciej jak to jest możliwe. Egzamin wymaga solidnego przygotowania, a zdobytą wiedzę, która jest bardziej

specjalistyczna i szczegółowa niż na studiach, można wykorzystać na różnych etapach pracy zawodowej – radzi Malwina Choińska.

Tytuł biegłego rewidenta mogą uzyskać absolwenci studiów wyższych, którzy posługują się językiem polskim, odbyli roczną praktykę w zakresie rachunkowości i dwuletnią aplikację (albo zaliczyli trzyletnią aplikację lub uzyskali zwolnienie), a do tego zdali 10 egzaminów z wiedzy teoretycznej i egzamin dyplomowy, a na koniec złożyli ślubowanie i zostali wpisani do rejestru biegłych rewidentów. Rekrutacja do postępowania kwalifikacyjnego na biegłych rewidentów prowadzona jest przez cały rok.

ZAKRES TEMATYCZNY EGZAMINÓW W POSTĘPOWANIU KWALIFIKACYJNYM NA BIEGŁYCH REWIDENTÓW:

1. Teoria i zasady rachunkowości.
2. Ekonomia i kontrola wewnętrzna.
3. Prawo – prawo cywilne, prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, prawo spółek, prawo upadłościowe, prawo restrukturyzacyjne, prawo regulujące działalność gospodarczą.
4. Prawo podatkowe – część I.
5. Finanse i zarządzanie finansami.
6. Rachunkowość finansowa.
7. Prawo podatkowe – część II.
8. Rachunek kosztów i rachunkowość zarządcza.
9. Sprawozdania finansowe i ich analiza.
10. Rewizja finansowa oraz etyka.

Źródło: Polska Izba Biegłych Rewidentów, www.pibr.org.pl.

ZAKRES WIEDZY

Zakres wiedzy potrzebnej do uzyskania uprawnień biegłego rewidenta obejmuje wiele różnych dziedzin, m.in. podstawy rachunkowości, prawo podatkowe, kontrolę wewnętrzną, sprawozdawczość czy rewizję finansową. Należy dokładnie zapoznać się z aktualnymi przepisami, które ulegają zmianom, a także nowymi, np. Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej. Warto



ZDOBYWANIE KWALIFIKACJI BIEGŁEGO REWIDENTA POZWALA NABYĆ WIEDZĘ POTRZEBNĄ DO WYKONYWANIA ZAWODU, ALE DAJE RÓWNIEŻ WOLNOŚĆ WYBORU W ZAKRESIE POPROWADZENIA SVOJEJ KARIERY. POSIADAJĄC TEN TYTUŁ, MOŻNA WYKONYWAĆ SWOBODNIE KAŻDY ZAWÓD W OBSZARZE FINANSÓW.

Malwina Choińska, Dyrektor w dziale Audit & Assurance w Deloitte



przygotować się też na zadania, które sprawdzają wiedzę praktyczną i wiążą się z koniecznością rozwiązania poszczególnych przypadków.

Egzaminy pisemne dla kandydatów na biegłych rewidentów odbywają się w cyklach egzaminacyjnych, które składają się z 4 sesji. Każda z nich obejmuje po 2 lub 3 egzaminy. Szczegółowy zakres zagadnień do każdego egzaminu i przykładowe arkusze egzaminacyjne z lat ubiegłych są udostępniane na stronie internetowej Polskiej Izby Biegłych Rewidentów.

– Żeby zaliczyć wszystkie egzaminy trzeba być systematycznym i dobrze zorganizowanym, ponieważ obejmują one bardzo szeroki zakres materiału z wysokim stopniem teoretyczności oraz zadania praktyczne – mówi Malwina Chojińska. – Warto korzystać z kursów wspierających uzyskanie kwalifikacji, które często są oferowane przez firmy zatrudniające kandydatów na biegłych rewidentów. Pomagają one usystematyzować wiedzę i mieć wgląd do części praktycznej obowiązującej na egzaminach.

Udział w specjalnych szkoleniach organizowanych przez firmy szkoleniowe pozwala na lepsze przygotowanie się do egzaminów. Uzyskanie kwalifikacji biegłego rewidenta jest możliwe po zdaniu nie tylko egzaminów z wiedzy teoretycznej, lecz także egzaminu dyplomowego,

który składa się z dwóch części. Część pierwsza – pisemna – polega na analizie wybranych zagadnień sprawdzających umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej do samodzielnego i należytego wykonywania zawodu biegłego rewidenta. W części drugiej kandydaci ustnie odpowiadają na 3 pytania, z których jedno dotyczy omówienia rozwiązań zaprezentowanych w części pisemnej.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Po zdaniu wszystkich egzaminów i spełnieniu warunków formalnych otrzymuje się poświadczenie prawne, by wykonywać pracę biegłego rewidenta. Można rozpocząć ją zarówno w dużych, międzynarodowych organizacjach, które zajmują się badaniem sprawozdań finansowych, lub w mniejszych, lokalnych spółkach polskich bądź prowadzić działalność w swoim zakresie i być biegłym rewidentem w swojej firmie.

– Zdobyć kwalifikacji biegłego rewidenta pozwala uzyskać wiedzę potrzebną do wykonywania zawodu, ale też daje wolność wyboru w zakresie poprowadzenia swojej kariery. Posiadając ten tytuł, można wykonywać swobodnie każdy zawód w obszarze finansów – mówi Malwina Chojińska. – Bez tej kwalifikacji trudno zostać partnerem w firmie audytorskiej, ponieważ nie ma się pełnej swobody i odpowiedzialności w wykonywaniu swojego zawodu. Dodatkowo tytuł ten umożliwia też uczestniczenie

w radach nadzorczych jako członek komitetów audytowych w spółkach notowanych na GPW.

Bez uprawnień biegłego rewidenta nie można badać sprawozdań finansowych i formalnie podpisywać raportów z tych sprawozdań, dlatego firmy audytorskie wspierają rozwój pracowników w tym aspekcie.

– We współpracy z firmą zewnętrzną organizujemy kurs przygotowujący pracowników do egzaminów przeprowadzanych przez PIBR. Dodatkowo zapewniamy im urlop edukacyjny, który obejmuje kilka dni wolnego na naukę przed egzaminem. Drugą ścieżką, wspieraną przez Deloitte, jest zapis na dwu i półroczne studia magisterskie, które w ramach nauki umożliwiają zaliczenie 10 egzaminów na biegłego rewidenta. W przypadku obu tych możliwości należy odbyć aplikację pod nadzorem biegłych rewidentów. Pracując w naszej firmie audytorskiej, pracownik może zdobyć nie tylko uprawnienia, lecz także olbrzymie doświadczenie zawodowe, i mieć możliwość pracy przy ciekawych projektach – wylicza Malwina Chojińska.

Biegli rewidentzi są zobowiązani stale podnosić kwalifikacje zawodowe, w tym przez odbywanie obowiązkowego doskonalenia zawodowego w każdym roku kalendarzowym w formie szkolenia stacjonarnego, e-learningu lub częściowo w ramach samokształcenia zawodowego.



Wioletta Matyja-Byrska
Manager w dziale Audytu
Deloitte

Wykształcenie:
Finanse i rachunkowość
na Uniwersytecie
Ekonomicznym
w Krakowie

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowała się Pani zdobyć tę kwalifikację?

Wioletta Matyja-Byrska: Uzyskiwanie uprawnień biegłego rewidenta przede wszystkim pozwoliło mi na pogłębienie wiedzy z zakresu rachunkowości i finansów. Tytuł stanowi potwierdzenie kwalifikacji – zarówno wiedzy, jak i doświadczenia, co umożliwia rozwijanie kariery zawodowej.

Jak przygotowywała się Pani do egzaminów?

Przygotowanie zawsze rozpoczynałam od szczegółowej analizy zakresu tematycznego danego egzaminu, który jest dostępny na stronie internetowej PIBR. Następnie uczestniczyłam w szkoleniach, które zostały sfinansowane przez Deloitte, a zorganizowane przez zewnętrzne podmioty, dzięki którym mogłam szczegółowo zapoznać się z wymaganymi zagadnieniami. Kolejnym etapem była systematyczna samodzielna nauka. W zależności od tematyki egzaminu, poświęcałam na nią około dwa-trzy miesiące, ucząc się po kilka godzin dziennie.

Co może być pomocne w przygotowywaniu się do egzaminów?

Uważam, że najbardziej pomocne jest zapoznanie się z arkuszami, które są publikowane na stronie PIBR oraz samodzielne rozwiązywanie jak największej liczby zadań sytuacyjnych. W następnej kolejności polecam dobre przygotowanie aktów prawnych w celu łatwego zlokalizowania danego przepisu podczas egzaminu.

Jakie perspektywy zawodowe otwierają się po uzyskaniu kwalifikacji biegły rewident?

Tytuł jest prestiżową kwalifikacją umożliwiającą poprawienie statusu na rynku pracy. Umożliwia wykonywanie zawodu biegłego rewidenta, jak również zwiększa szansę na otrzymanie pracy na stanowiskach wyższego szczebla w branży finansowej, np. w dziedzinie kontrolingu lub sprawozdawczości. Jest także pomocny w rozwoju własnego biznesu. Ze względu na uznawane kompetencje, biegli rewidentzi często zostają doradcami biznesowymi lub członkami zarządów czy rad nadzorczych.



CIMA

W aktualnym świecie VUCA (ang. volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), czyli burzliwej rzeczywistości biznesowej, firmy potrzebują w swoich zespołach ekspertów, którzy potrafią przekształcić dane w informacje usprawniające działanie całej organizacji, prowadzić narrację biznesu, generować nowe rozwiązania oraz skutecznie współpracować z kolegami i zewnętrznymi interesariuszami. Poszukują specjalistów ds. rachunkowości zarządczej, którzy posiadają wiedzę w zakresie strategii biznesowej, finansów, zarządzania, przywództwa i umiejętności cyfrowych i dzięki temu pozwolą firmom podejmować lepsze decyzje każdego dnia.

Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) oferuje Kwalifikację Profesjonalną CGMA (Chartered Global Management Accounting), która jest unikalnym rozwiązaniem łączącym finanse i biznes. CIMA prowadzi też nowatorskie badania i nieustannie aktualizuje swój sylabus, dzięki czemu pozostaje pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu z wykształceniem z zakresu finansów. W ramach Association of International Certified Professional Accountants (Międzynarodowego Stowarzyszenia Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości) zrzesza aktualnie niemal 690 000 członków i studentów ze 196 krajów [1].

PROGRAM KWALIFIKACJI

Program Kwalifikacji Profesjonalnej CGMA jest opracowywany przez CIMA we współpracy z pracodawcami, aby jak najlepiej odpowiadać zarówno na obecne, jak i przyszłe potrzeby przedsiębiorstw. Dzięki temu, że kwalifikacja łączy aspekty finansów i biznesu, 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. Co więcej, w miarę postępów w zdobywaniu kwalifikacji pozycja kandydatów na członków CIMA umacnia się z roku na rok, a ich wynagrodzenie może zacząć rosnąć już od momentu rozpoczęcia nauki, co – jak pokazują badania – w perspektywie powyżej 10 lat może oznaczać wzrost przekraczający 100 proc. [2].

Przyszli posiadacze tytułu CGMA zdobywają kompetencje finansowe i cyfrowe, rozwijają umiejętności przywódcze, a także uczą się strategicznie myśleć, analizować informacje i na tej podstawie wydawać rekomendacje. Dzięki temu są doskonale przygotowani do pracy w finansach na wielu stanowiskach, np. jako CFO, Finance Business Partner, Controller Finansowy, Head of Shared Service, audytor wewnętrzny lub SOX, księgowy, dyrektor oddziału czy sprzedaży w bankowości.

Sylabus kwalifikacji CGMA jest stale dostosowywany do wymogów przyszłości finansów i obejmuje tematykę m.in. umiejętności cyfrowych, technologii blockchain, sztucznej inteligencji czy cyberbezpieczeństwa.

– CIMA to nie tylko certyfikacja czy forma budowania kompetencji, to także możliwość bycia członkiem społeczności ekspertów, wymiany doświadczeń w formie różnego rodzaju wydarzeń, paneli, konferencji, dodatkowych kursów czy bezpośrednich kontaktów – zapewnia Marek Lelątko, Dyrektor Departamentu Kontrolingu Biznesowego w PKP Energetyka S.A., spółce

z portfela CVC Capital Partners.

ZAKRES WIEDZY, ZWOLNIENIA I EGZAMINY

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, zarządczy 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.

Elastyczność i nowoczesne metody nauki oraz egzaminy online sprawiają, że zdobywanie kwalifikacji CGMA jest łatwiejsze. Osoby, które posiadają odpowiedni poziom wykształcenia lub kwalifikacje nie ponoszą żadnych kosztów z tytułu zwolnień z egzaminów. Co więcej, od 2020 roku CIMA umożliwiła zdalne zdawanie egzaminów, będąc 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 im 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

ŻYJEMY W BARDZO DYNAMICZNYCH CZASACH. TRANSFORMACJA CYFROWA DOTYKA NIE TYLKO ORGANIZACJE, ZMIENIA TEŻ WYMAGANIA KOMPETENCYJNE W STOSUNKU DO MANAGERÓW I PRACOWNIKÓW. WOBEC POSTĘPUJĄCEJ AUTOMATYZACJI ZMIANIE ULEGŁA RÓWNIEŻ ROLA FUNKCJI FINANSOWEJ, KTÓRA STAJE SIĘ EKSPERTEM I PARTNEREM DLA BIZNESU. KWALIFIKACJA CGMA JEST UKIERUNKOWANA NA TRANSFORMACJĘ ORGANIZACJI I WYMAGANY ROZWÓJ KOMPETENCJI MANAGERÓW I PRACOWNIKÓW W KIERUNKU BUDOWANIA SKUTECZNEGO PRZYWÓDZTWA, OTWARTOŚCI NA ZMIANY I AKTYWNEJ KOMUNIKACJI.



Marek Lelątko, Dyrektor Departamentu Kontrolingu Biznesowego w PKP Energetyka S.A., spółce z portfela CVC Capital Partners

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

Do korzyści wynikających z uzyskania kwalifikacji zalicza się m.in. możliwość zdobycia gruntownej wiedzy oraz praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania finansami, pozyskania umiejętności strategicznego myślenia i podejmowania decyzji oraz rozumienia

skomplikowanych procesów biznesowych, zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy i wzmocnienia swojej pozycji w świecie biznesu i finansów, dołączenia do elitarnej społeczności profesjonalistów zarządzających światowymi finansami, rozbudowania sieci kontaktów, zwiększenia zarobków nawet o 86%. Kwalifikacja może też otwierać drzwi do międzynarodowej kariery dzięki temu, że jest globalnie uznawanym standardem jakości i stanowi potwierdzenie nie tylko doskonałej wiedzy z zakresu biznesu, lecz także biegłej znajomości języka angielskiego.

ODPOWIEDŹ NA OBECNE CZASY

CIMA umożliwiła też skorzystanie z cyfrowej ścieżki zdobywania kwalifikacji – CGMA Finance Leadership Program (CGMA FLP). To najbardziej nowoczesne na rynku rozwiązanie e-learningowo-egzaminacyjne, które pozwala w inteligentny i intuicyjny sposób rozwijać kompetencje finansowe i przywódcze oraz odkryć nowe możliwości zawodowe zarezerwowane wyłącznie dla posiadaczy dyplomu CIMA.

– Obecnie borykamy się z natłokiem informacji. Problemem nie jest już dostęp

do wiedzy, która jest powszechna, poprzez przeglądarkę internetową, podcasty, czy inne media. Teraz kluczowym elementem jest właściwy wybór rozwiązań i oferowanych produktów, dostęp do właściwych informacji, a także znalezienie czasu na rozwój. CIMA jako organizacja międzynarodowa posiada wieloletnie doświadczenie w rozwoju specjalistów i budowaniu społeczności ekspertów, od lat z sukcesem wdraża globalnie uznawany i rozpoznawany standard. CGMA FLP jest nowoczesnym rozwiązaniem odpowiadającym na zmieniającą się rzeczywistość, w której coraz częściej korzystamy z narzędzi wirtualnych i różnych form przekazu, takich jak materiały i testy wiedzy online, filmy instruktażowe czy wideokonferencje. Zwiększa ono elastyczność, dostosowując się do ograniczeń czasowych i indywidualnych preferencji. Ciekawą funkcjonalnością jest również możliwość monitorowania postępów, zachęcająca do systematycznej pracy i stawiania celów sobie lub swoim pracownikom – tłumaczy Marek Lelątko.

Źródła:

- [1] „2021 Association Integrated Report”, 2022.
- [2] „Goldman Recruitment Salary Survey 2019”, 2019.



Paweł Rzońca
ACMA, CGMA
Financial Accountant
w ChannelEngine

Wykształcenie:
absolwent Finansów
i rachunkowości
na Uniwersytecie
Ekonomicznym
w Krakowie

REDAKCJA: Dlaczego zdecydował się Pan zdobyć tę kwalifikację?

Paweł Rzońca ACMA, CGMA: Kwalifikacją oferowaną przez CIMA zainteresowałem się na trzecim roku studiów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Właśnie wtedy CIMA wraz z moją uczelnią uruchomiła Program CIMA na Uczelni, który zakładał, że już po zdaniu jednego egzaminu student otrzymywał certyfikat (Certificate in Business Accounting, Cert BA) i mógł kontynuować naukę na kolejnym poziomie Kwalifikacji Profesjonalnej. Program ten był bardzo atrakcyjny dla studentów, gdyż można było wziąć w nim udział na preferencyjnych warunkach, otrzymać bezpłatne materiały przygotowawcze, a nawet zostać zwolnionym ze zdawania części egzaminów.

Co może być pomocne w przygotowaniu się do egzaminów?

Spokój i dostosowanie tempa nauki do swoich własnych możliwości. Egzaminy są dosyć wymagające, warto się do nich solidnie przygotować i lepiej nie liczyć na łut szczęścia. Moje subiektywne odczucie jest takie, że najtrudniejsze egzaminy to te, które zdajemy na początku. Studentom rozpoczynającym przygodę z CIMA polecam zacząć od egzaminu E1 (najbardziej przystępny na poziomie Operational) oraz solidnie przygotować się do egzaminu P1, podczas którego trzeba wykonać wiele zadań obliczeniowych w mocno ograniczonym czasie.

Jak posiadanie tej kwalifikacji może przydać się w pracy?

CIMA to ogrom wiedzy nie tylko z rachunkowości zarządczej, lecz także z rachunkowości finansowej, zarządzania, podatków, ekonomii czy finansów. Myślę, że każda osoba pracująca w szeroko pojętych finansach czy rachunkowości znajdzie takie aspekty, które przydadzą jej się w pracy.



czytaj więcej

ABB	101	Crido	114	JTI GBS	127
AbbVie	102	Deloitte	115	NatWest Group	128
ArcelorMittal BCOE	103	Deutsche Bank	116	PepsiCo GBS	129
Arla GSS	104	DSV ISS	117	Publicis Groupe	130
AstraZeneca	105	EY	118	PwC	131
Bank BNP Paribas	106	Franklin Templeton	119	ROCKWOOL GBS	132
Barry Callebaut	107	Getinge	120	Smith+Nephew	133
BGK	108	Grant Thornton	121	State Street Bank	134
bioMérieux	109	Hempel	122	TÜV Rheinland	135
BNP Paribas S.A. Oddział w Polsce	110	Hitachi	123	UBS	136
BNY Mellon	111	IG Group	124	UKNF	137
Commerzbank	112	ING Bank Śląski	125	Zurich Insurance	138
Credit Suisse	113	Jacobs	126		

Profile Pracodawców





BE YOURSELF. BRING YOUR STORY.

careers.abb

DLACZEGO WARTO WYBRAĆ ABB?

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

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




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

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?




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




Kandydat odbywa wstępną rozmowę telefoniczną z rekruterem, w trakcie której sprawdzana jest m.in. motywacja czy doświadczenie. Jeśli kandydat spełnia wymagania, otrzymuje zaproszenie na spotkanie z przyszłym przełożonym, weryfikujące umiejętności twarde i doświadczenie. Na niektóre role przeprowadzane są również dodatkowe testy np. językowe lub merytoryczne.

ADRESY:

-  ul. Przy Rondzie 4, Kraków
-  ul. Kopcińskiego 62, Łódź
-  ul. Żegańska 1, Warszawa

MEDIA:

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

-  [facebook.com/ABBPolska](https://www.facebook.com/ABBPolska)
-  twitter.com/ABBgroupnews
-  [youtube.com/abb](https://www.youtube.com/abb)



czytaj więcej



PL-ABBY-220072



JOIN OUR FINANCE SHARED SERVICES TEAM AND MAKE AN IMPACT ON PEOPLE'S LIVES

www.abbvie.pl, www.abbvie.com

KIM JESTEŚMY?

Naszą misją jest odkrywanie i dostarczanie innowacyjnych leków odpowiadających zarówno na współczesne, złożone problemy zdrowotne, jak i przyszłe wyzwania medyczne. Dążymy do znaczącej poprawy jakości życia ludzi w kilku kluczowych obszarach terapeutycznych: immunologii, onkologii, neurologii, okulistyce, wirusologii, zdrowiu kobiet i gastroenterologii. Ponadto, w ramach portfolio Allergan Aesthetics oferujemy produkty i usługi w obszarze medycyny estetycznej.

Abbvie jest 5. największą firmą działającą w sektorze ochrony zdrowia na świecie – według Forbes Global 2000 (2022). Jednym z kluczowych elementów nowego modelu operacyjnego firmy AbbVie jest Organizacja Finance Shared Services (FSS), ustanowiona w celu zapewnienia dokładnej, rzetelnej i spójnej informacji finansowej dla wszystkich podmiotów i jednostek biznesowych. Centrum pełni funkcję księgową i kontrolną dla oddziałów i jednostek handlowych, produkcyjnych i dystrybucyjnych w regionie EMEA, zapewniając wsparcie w zakresie księgowości US GAAP, podatków, sprawozdawczości finansowej oraz wybranych procesów FP&A i OTC.

W centrum finansowo-kadrowym, zlokalizowanym w Krakowie, zatrudniamy wysoko wykwalifikowaną, międzynarodową kadrę specjalistów z zakresu finansów, księgowości (FSS EMEA) oraz HR, płać i obsługi klienta (HRConnect).

Kompetencje pracowników potwierdzone zostały certyfikatem Akredytowanego Pracodawcy ACCA, przyznany przez największą międzynarodową organizację zrzeszającą specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości. AbbVie Polska otrzymało również certyfikat Great Place to Work na lata 2022-2023.

Obecnie nasi pracownicy są zaangażowani w następujące procesy finansowe:

- Record-To-Report,
- Intercompany Billing,
- Statutory Accounting,
- Indirect Tax,
- Credit and Collections.

KOGO SZUKAMY?

Doświadczonych finansistów zainteresowanych procesami księgowymi, podatkowymi i statutowymi.

ADRES:



ul. Armii Krajowej 19, Kraków

MEDIA:



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



twitter.com/abbvie



facebook.com/AbbvieGlobal



instagram.com/abbvie



czytaj więcej



DOŁĄCZ DO ARCELORMITTAL BUSINESS CENTER OF EXCELLENCE I ROZWIJAJ SWOJĄ KARIERĘ W MIĘDZYNARODOWYM ŚRODOWISKU

bcoe.arcelormittal.com

KIM JESTEŚMY?

ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland (BCOE) to centrum usług wspólnych dla Grupy ArcelorMittal – światowego lidera w branży hutniczej i wydobywczej. W BCOE zapewniamy naszej organizacji profesjonalne wsparcie w obszarze księgowości, IT, wsparcia zakupów, logistyki dla procesów zaopatrzenia, kadr i płac oraz organizacji i zarządzaniem podróżami służbowymi. Nasz zespół tworzy ponad 600 kreatywnych i pełnych pasji specjalistów, którzy na co dzień obsługują blisko 300 spółek z ośmiu krajów Europy, świadcząc usługi w 10 językach obcych. Posiadamy oddziały w Dąbrowie Górniczej i Krakowie. Wspólnie 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 i oczywiście satysfakcji z pracy. Pytanie, czego jeszcze? W ArcelorMittal BCOE możemy zaoferować o wiele więcej. Jesteśmy firmą zorientowaną na wyniki, dla której niezwykle ważne są pasja, ludzie i postęp. Zależy nam na różnorodności i integracji w miejscu pracy, a naszą mocną stroną są wielokulturowe zespoły. Kładziemy duży nacisk na wsparcie i rozwijanie pracowników. W ArcelorMittal BCOE swoją karierę możesz rozwijać w kraju lub w dowolnym miejscu na świecie, jeżeli tylko tego chcesz. Naszym pracownikom oferujemy atrakcyjny pakiet benefitów oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji dzięki szkoleniom – specjalistycznym, językowym oraz z zakresu rozwoju osobistego. Dla studentów przygotowaliśmy program płatnych staży,

podczas których umożliwiamy sprawdzenie się w przyszłym zawodzie oraz poznanie, jak wygląda praca w centrum usług wspólnych od strony praktycznej.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy studentów i absolwentów studiów oraz specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości, informatyki, zarządzania, ekonomii, logistyki oraz handlu zagranicznego. Ze względu na charakter wykonywanej przez nas pracy, najbardziej zależy nam na kandydatach mówiących w językach obcych: francuski, niemiecki, hiszpański oraz holenderski. Ze względu na to, że należymy do międzynarodowej Grupy ArcelorMittal, ważne jest także, byś znał język angielski w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację. Ponadto, w naszej firmie cenimy motywację, umiejętność pracy zespołowej oraz otwartość. Jeśli cechuje Cię zaangażowanie, dociekliwość i chęć rozwoju, prześlij nam swoją aplikację. Szukamy osób, które odważnie wprowadzają zmiany i tworzą ciekawe rozwiązania oraz z zaangażowaniem i otwartością podchodzą do wykonywania pracy.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

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

LOKALIZACJE:

 Dąbrowa Górnicza, Kraków

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

 bcoe.arcelormittal.com



czytaj więcej



CREATE THE FUTURE – GROW WITH ARLA!

www.arlakariera.pl

Arla Global Shared Services Sp. z o.o. jest częścią grupy Arla Foods zatrudniającej 20 000 osób na całym świecie i dostarczającej 25 bilionów szklanek mleka rocznie. Arla Apetina, Lurpak, Castello – to nasze marki.

Ale w Gdańsku nie produkujemy masła ani serów. Jako Globalne Centrum Usług Wspólnych zatrudniamy prawie 600 pracowników, którzy wspierają kolegów z całego świata w realizacji projektów z zakresu finansów, księgowości, zaopatrzenia, IT oraz HR.

NASZE 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, jak i specjalistów z obszaru finansów, informatyki, skandynawistyki;
- Osób komunikujących się w języku angielskim, niemieckim, duńskim,

szwedzkim, francuskim;

- Ludzi głodnych wiedzy, pełnych energii do działania;
- Graczy zespołowych o rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych.

CO NAS WYRÓŻNIA?

- Skandynawska kultura pracy, w której cenimy work-life balance, współpracę, inicjatywę, wzajemny szacunek i zaufanie;
- Wiemy, że praca to nie wszystko: stawiamy na integrację i zacieśnianie więzi (śniadania teamowe, wspólne świętowanie urodzin, wyjścia integracyjne, chill-out roomy);
- Międzynarodowe środowisko pracy oraz udział w globalnych projektach.

PROCES REKRUTACYJNY

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

ADRES:



al. Grunwaldzka 103A, Gdańsk

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



onehr@arlafoods.com

MEDIA:



[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)



czytaj więcej



„TOGETHER, WE CAN BE CONFIDENT THAT, BY LEADING IN SCIENCE, WE WILL TRANSFORM THE LIVES OF PATIENTS AROUND THE WORLD”.

PASCAL SORIOT, CEO, ASTRAZENECA

www.astrazeneca.pl

Jesteśmy jedną z największych firm biofarmaceutycznych na świecie, obecną od ponad 30 lat na polskim rynku. Kluczowe znaczenie ma dla nas działalność R&D.

Dział Finansów jest ważnym departamentem w AstraZeneca, w którym każdy pracownik ma możliwość rozwoju. Stawiamy na kulturę organizacyjną opartą na różnorodności, która daje równość szans oraz wspiera budowanie zintegrowanego zespołu. Praca w AstraZeneca to praca w zrównoważonym środowisku, gdzie Twój głos jest zawsze słyszalny.

KOGO SZUKAMY:

- Doświadczonych ekspertów, absolwentów oraz studentów kierunków ekonomicznych i finansowych,
- Osób znających dobrze język angielski w mowie i piśmie,
- Przedsiębiorczych kandydatów, posiadających umiejętności analitycznego myślenia,
- Osób zmotywowanych, które chętnie angażują się w pracę zespołową.

DO JAKICH ZESPOŁÓW REKRUTUJEMY W DZIALE FINANSÓW?

Clinical & Collaboration Finance to połączenie R&D z finansami, który wspiera globalne zespoły przy badaniach klinicznych.

Global Finance Services to dział, który uczestniczy w całym cyklu życia

produktu poprzez finansowe wsparcie działów R&D, produkcji oraz dystrybucji.

Embedded Finance dostarcza specjalistyczną wiedzę dla lokalnego oddziału firmy, która zapewnia, że wymogi sprawozdawcze i podatkowe są zgodne ze standardami rachunkowości.

Dodatkowo organizujemy programy stażowe dla studentów i absolwentów, podczas których mogą wykorzystać w praktyce swoją wiedzę i zyskać nowe umiejętności.

ETAPY REKRUTACJI:


- Aplikacja.
- Wstępna rozmowa telefoniczna lub zaproszenie do nagrania krótkiego video z odpowiedziami na nasze pytania.
- Zdalna rozmowa kwalifikacyjna.
- Oferta i zatrudnienie.

JAKIE BENEFITY OFERUJEMY?

Karta sportowa, karta lunchowa, prywatna opieka medyczna, roczny bonus, ubezpieczenie na życie, praca hybrydowa, Pracownicze Plany Emerytalne, dofinansowanie do wakacji, dodatkowy urlop.

ADRESY:

 ul. Postępu 14, Warszawa

 ul. Lubicz 23a, Kraków

MEDIA:

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

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

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

 twitter.com/AstraZeneca



czytaj więcej



BNP PARIBAS

Bank zmieniającego się świata

MOŻESZ PRACOWAĆ W MIEJSCU, KTÓRE DAJE ZIELONE ŚWIATŁO

www.bnpparibas.pl

BNP Paribas Bank Polska S.A notowany od 2011 r. na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych jest częścią grupy bankowej BNP Paribas obecnej w 65 krajach.

Wprowadzamy pozytywną bankowość w życie naszych Klientów, odpowiadając na ich potrzeby finansowe i ułatwiając im realizację ich celów. Działamy w sposób prosty, przemyślany i bezpieczny, dbając o społeczeństwo i środowisko.

Wspierając realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, angażujemy się w projekty, które wywierają pozytywny wpływ społeczny, ekonomiczny oraz środowiskowy na otaczający nas świat. Ograniczamy nasz wpływ na środowisko naturalne i chcemy być inspiracją do dobrych zmian.

Nieustannie podnosimy swoje kompetencje, by być odpowiedzialnym pracodawcą i przyjazną instytucją.

Wierzmy, że bankowanie może być proste i przyjazne. Jesteśmy dostępni i otwarci dla każdego.

DLACZEGO BANK BNP PARIBAS?

Bank BNP Paribas już po raz dziewiąty uzyskał tytuł Top Employer Polska oraz zdobył certyfikat Top Employer Europe 2022. Certyfikacja potwierdza, że bank stosuje najlepsze standardy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

KULTURA ORGANIZACYJNA

Fundamentem naszych działań są: transparentność, odwaga, empowerment, prostota i współpraca. To tymi wartościami kierujemy się w codziennej działalności.

W BANKU BNP PARIBAS MOŻESZ:

- być sobą niezależnie od Twojej orientacji seksualnej, koloru skóry czy poziomu sprawności,
- mieć realny wpływ na środowisko i otaczający nas świat,
- otrzymać autonomię, a jednocześnie korzystać ze wsparcia przełożonego,
- wykorzystać nowe możliwości – bo zmieniamy się na lepsze, również dla Ciebie.

Razem zobowiązaliśmy się być liderem zrównoważonego finansowania. Możesz zmieniać świat na lepsze razem z nami. Sprawdź, kogo aktualnie poszukujemy.

ADRES:



ul. Kasprzaka 2, Warszawa

MEDIA:



facebook.com/BNPParibasBankPolska



linkedin.com/company/bank-bnp-paribas



twitter.com/BNPParibas_PL



youtube.com/user/BNPParibasBank



instagram.com/bnpparibaspl



czytaj więcej



WE ARE THE HEART AND ENGINE OF THE COCOA AND CHOCOLATE INDUSTRY

www.barry-callebaut.com

KIM JESTEŚMY:

Barry Callebaut z siedzibą główną w Szwajcarii jest wiodącym na świecie producentem wyrobów czekoladowych i kakaowych. Firma powstała w 1996 roku z połączenia belgijskiego producenta czekolady Callebaut i francuskiej firmy Cacao Barry. Zajmujemy się pozyskiwaniem i przetwarzaniem ziarna kakaowego oraz produkcją najwyższej jakości produktów czekoladowych, w tym nadzień czekoladowych oraz dekoracji. Posiadamy ponad 60 nowoczesnych zakładów produkcyjnych na całym świecie i sprzedajemy swoje produkty w ponad 130 krajach.

Nasza firma jest obecna na polskim rynku już od 26 lat.

W łódzkiej fabryce powstaje ulubiony przysmak całego świata – czekolada wytwarzana w formie płynnej oraz stałej. Jest to drugi co do wielkości zakład na świecie należący do firmy Barry Callebaut, w którym pracuje ok. 280 osób w takich obszarach jak: obsługa produkcji, logistyka, zapewnienie jakości, obsługa klienta. Fabryka wspiera rynek lokalny, jak również eksportuje produkty do innych krajów.




Dwadzieścia lat później, w 2015 roku, firma uruchomiła w Łodzi Centrum Usług Wspólnych (SSC), które jest integralną częścią i głównym wsparciem Grupy Barry Callebaut w takich obszarach jak: finanse, IT, master data, obsługa klienta, HR oraz logistyka. Po 7 latach nadal się rozwijamy, przenosząc kolejne aktywności realizowane na świecie do Łodzi.

Nasze wartości to: Customer focus, Passion, Entrepreneurship, Team spirit, Integrity

KOGO SZUKAMY:

Poszukujemy osób na wszystkich poziomach doświadczenia, głównie z takich dziedzin jak: finanse, master data, obsługa klienta, IT/IM, HR, transport, logistyka i QA, które znają język angielski na poziomie komunikatywnym.

ADRESY:

-  SSC: ul. Wólczańska 180, Łódź
-  Fabryka: Nowy Józefów 36
-  Główna siedziba firmy: Hardturmstrasse 181, Zurich, Szwajcaria

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrutacja_polska@barry-callebaut.com

MEDIA:

-  facebook.com/barrycallebautpolska
-  linkedin.com/company/barry-callebaut-group



czytaj więcej



DOŁĄCZ DO NIEZWYKŁYCH PRACOWNIKÓW BGK!

www.bgk.pl

KIM JESTEŚMY:

Bank Gospodarstwa Krajowego to polski bank rozwoju – jedyna taka instytucja w Polsce. Dzięki naszemu wsparciu rewitalizowane są centra miast i miasteczek, powstają drogi, nowe bloki energetyczne i realizowanych jest wiele innych potrzebnych polskim regionom inwestycji. Poprawiamy warunki mieszkaniowe Polaków – finansujemy budowę mieszkań na wynajem i budownictwa czynszowego, wyptacamy premie termomodernizacyjne. Dzięki naszym pożyczkom zwiększamy dostępność budynków użyteczności publicznej i bloków mieszkalnych dla osób z niepełnosprawnościami. Realizujemy projekty we wszystkich regionach Polski, również w mniejszych miejscowościach – z naszym wsparciem powstają lub modernizowane są szkoły, systemy kanalizacji, wymieniane są autobusy na bardziej ekologiczne.

KOGO SZUKAMY:

Nasza organizacja liczy około 2500 osób i ciągle się rozwija. Unikalne projekty, w jakich uczestniczymy, to gwarancja rozwoju zawodowego dla osób na różnych szczeblach kariery. Szukamy ludzi otwartych na nowe wyzwania, odpowiedzialnych oraz ceniących pracę zespołową.

PROCES REKRUTACYJNY:

- ANALIZA CV – po zaaplikowaniu zapoznamy się z Twoim CV
- SPOTKANIE Z REKRUTEREM ORAZ MENEDŻEREM – po pozytywnej ocenie aplikacji zaprosimy Cię na spotkanie online lub w biurze

- ROZMOWA Z HR BUSINESS PARTNEREM I DYREKTOREM – kolejny krok to spotkanie w biurze – zobacz, jak pracujemy!
- DECYZJA I INFORMACJA ZWROTNA – poinformujemy Cię o naszej decyzji telefonicznie lub mailowo

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ:

Rozwijaj się podczas Letniej Akademii BGK!

Praktyki w BGK są płatne, trwają trzy miesiące (lipiec-wrzesień), a po ich zakończeniu każdy absolwent otrzymuje certyfikat oraz referencje. Dla wielu osób letnie praktyki stanowią przepustkę do stałej pracy w BGK.

TO MUSISZ WIEDZIEĆ...

W ramach Akademii praktykant otrzymuje opiekuna, który wprowadza go do zespołu i zapoznaje ze wszystkimi zadaniami.

Poza możliwością zaangażowania w projekty bankowe, nasi praktykanci mogą wziąć udział w certyfikowanych szkoleniach merytorycznych oraz umiejętności miękkich, które z pewnością przydadzą się w karierze zawodowej. Nie zapominamy też o integracji.

LOKALIZACJE:

Warszawa (główna siedziba), Wrocław, Toruń, Lublin, Zielona Góra, Łódź, Kraków, Warszawa, Opole, Rzeszów, Białystok, Gdańsk, Katowice, Kraków, Szczecin, Poznań, Kielce, Olsztyn

ADRESY:



ul. Chmielna 73 (budynek VARSO 2), Warszawa
(tymczasowa siedziba oraz adres
do korespondencji)



Al. Jerozolimskie 7, Warszawa

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:



Rekrutacja@bgk.pl

MEDIA:



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



[linkedin.com/company/
bank-gospodarstwa-krajowego](https://www.linkedin.com/company/bank-gospodarstwa-krajowego)



czytaj więcej



BE A GAME CHANGER

www.biomerieux.com

O BIOMÉRIEUX

Światowy lider w dziedzinie diagnostyki in vitro. Od ponad 55 lat bioMérieux opracowuje, rozwija, produkuje i sprzedaje rozwiązania do diagnostyki, immunoterapii i bezpieczeństwa żywności i żywienia. bioMérieux dokłada wszelkich wysiłków pozwalających sprostać nowym wyzwaniom zdrowia publicznego i przyczynić się do rozwoju medycyny jutra. BioMérieux jest obecny w 45 krajach i obsługuje ponad 160 krajów przy wsparciu dużej sieci dystrybutorów. Siedziba firmy znajduje się w Marcy l'Etoile, niedaleko Lyonu, we Francji.

Dołączenie do bioMérieux to wybór bycia częścią innowacyjnej firmy z długoterminową wizją, zaangażowanej w służbę zdrowia publicznego i realizowanej z humanistyczną kulturą korporacyjną. Nasza Grupa oferuje wiele możliwości: dołącz do 12 000 pracowników bioMérieux, którzy już identyfikują się z tymi wartościami!

O NAS

Organizacja SSC została utworzona w bioMérieux w 2011 roku. W początkowej fazie celem było głównie kontrolowanie procesów back office, takich jak finanse i wprowadzanie zamówień klientów. Mimo dobrych praktyk w organizacjach lokalnych, ich zróżnicowanie nie pozwalało na efektywne wdrażanie najnowocześniejszych rozwiązań. Teraz SSC jest rozpoznawalne w organizacji dzięki swoim pracownikom, którzy jako zdatni i zaangażowani eksperci, wspierający organizację w transformacjach procesowych poprzez udział w wielu projektach korporacyjnych dot. automatyzacji czy wprowadzania nowych narzędzi.

PROFIL PRACOWNIKA SSC:

- Dumny z bycia częścią świata bioMérieux,
- Uwielbia atmosferę w firmie,
- Dobrze wykształcony, posługujący się komunikatywnym językiem angielskim.

Dla prawie 30% pracowników bioMérieux jest pierwszą firmą.
64% pracowników SSC to kobiety.
11 z 19 stanowisk kierowniczych zajmują kobiety.

PROCES REKRUTACJI

Proces rekrutacji, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków:

1. Weryfikacja CV.
2. Wstępna rozmowa telefoniczna z naszym rekruterem.
3. Spotkanie rekrutacyjne z Hiring Managerem i przedstawicielem HR prowadzone w formie stacjonarnej lub zdalnej.

DZIAŁY, DO KTÓRYCH REKRUTUJEMY:

- General Ledger & Reporting (GL&R),
- Accounts Payable (AP),
- Accounts Receivable (AR),
- Customer Supply,
- Customer Service & Master Data.

ADRES:



ul. Generała Zajęczka 9, Warszawa

MEDIA:



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



czytaj więcej

SECURITIES SERVICES

BNP PARIBAS S.A. ODDZIAŁ W POLSCE



BNP PARIBAS S.A. ODDZIAŁ W POLSCE

www.joinbnpparibas.pl

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy Securities Services, linią biznesową BNP Paribas S.A. i częścią globalnej Grupy BNP Paribas, jednego z największych banków w Europie. 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).

Kim więc 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 wystąpieni publicznych.

KOGO SZUKAMY?

Kandydatów chcących rozwijać się w branży finansowej. Ponad 25% 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.

ROZPOCZNIJ SWOJĄ KARIERĘ W FINANSACH U NAS!

Stażystów rekrutujemy przez cały rok! Oferowane przez nas staże są płatne. Parzenie kawy? To nie u nas. Od pierwszego dnia staniesz się integralną częścią zespołu i będziesz wykonywać te same ambitne zadania, co twoi bardziej doświadczeni koledzy. Najlepszym stażystom oferujemy umowę o pracę.

ADRES:



ul. Wronia 31, Warszawa

KONTAKT W SPRAWACH REKRUTACYJNYCH:



recruitment.poland@bnpparibas.com

MEDIA:



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



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



czytaj więcej



CZY TWÓJ SPOSÓB MYŚLENIA POMOŻE KSZTAŁTOWAĆ PRZYSZŁOŚĆ FINANSÓW?

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 społecznymi.

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.

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 się, przystępując do Graduate Accelerator Program?

- Jasnej ścieżki rozwoju,
- Przejrzystych kryteriów oceny,
- Regularnych informacji zwrotnych o Twoim postępie,
- 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.

ADRES:

 ul. Swoboda 3,
Wrocław

MEDIA:

 facebook.com/bnymellon  linkedin.com/company/bny-mellon  instagram.com/bnymellon



czytaj więcej



MYŚLISZ, ŻE TUTAJ NIE PASUJESZ? WSPANIALE! ZAAPLIKUJ! #CHALLENGE ACCEPTED?

lodz.commerzbank.pl

KIM JESTEŚMY?

Commerzbank to wiodący bank komercyjny. Oferujemy szeroką gamę usług finansowych zarówno dla klientów prywatnych, jak i korporacyjnych. Działamy na wszystkich rynkach świata, nasze oddziały i biura znajdują się w ponad 50 krajach.

Nasze zespoły tworzone są przez specjalistów IT, quantów, analityków danych. Łączymy wiedzę o zarządzaniu ryzykiem i biznesie z technicznym know-how. Wspólnie pracujemy nad najlepszymi rozwiązaniami cyfrowymi, wykorzystując nowoczesne narzędzia informatyczne i zwinne metody pracy.

KOGO SZUKAMY?

Wszystkie wyzwania realizujemy w małych grupach projektowych – zróżnicowanych pod kątem obsługiwanych technologii i doświadczenia pracowników.

Chcesz mieć wpływ na to, jak miliony klientów na całym świecie korzystają z bankowości jutra? Poznać różnorodność pracy w banku?

Rozwijać i zarządzać aplikacjami ratingowymi?

Raportować ryzyko oraz walidację modeli ryzyka kredytowego?

A może analizować płynność dla całej grupy kapitałowej Commerzbanku?

Wszystko to w stabilnym środowisku pracy, w którym dzielimy się wiedzą, wspólnie rozwiązujemy problemy i wspólnie cieszymy się z sukcesów.

Jeśli chcesz podjąć wyzwanie, czekamy na Twoje CV!

PROCES REKRUTACYJNY

- Jeśli Twój profil pasuje do stanowiska, zadzwonimy do Ciebie. Na tym etapie dowiesz się więcej o firmie i oferowanych przez nas korzyściach. Przedstawimy Ci zespół i projekt. Przygotuj się na pytania dotyczące Twojego doświadczenia i oczekiwań.
- Jeśli pasujesz do roli, zaprosimy Cię na rozmowę kwalifikacyjną. Poznasz swojego przyszłego managera, rekrutera technicznego i przedstawiciela HR. Sprawdzimy Twoje umiejętności miękkie oraz poziom wiedzy technicznej.
- Zapraszamy na pokład! Otrzymasz od nas wstępną ofertę. Teraz wszystko leży w Twoich rękach*.

*Jeśli z jakichś przyczyn odrzucimy Twoją aplikację, możesz liczyć na nasz feedback!

ADRESY:



ul. Wersalska 6, Łódź



ul. Ogrodowa 8, Łódź

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



Recruitment.poland@commerzbank.com

MEDIA:



linkedin.com/company/commerzbank-branch-in-poland



facebook.com/Commerzbank-Centrum-Technologii-Cyfrowych-w-Polsce-108871050714937



czytaj więcej

CREDIT SUISSE



CREDIT SUISSE 

TWOJA PRZYSZŁOŚĆ ZACZYNA SIĘ TERAZ. TUTAJ.

www.credit-suisse.com/careers

Credit Suisse to światowy lider w zarządzaniu aktywami z wysoko wyspecjalizowanym działem bankowości inwestycyjnej. Firma, której siedziba mieści się w Zurychu, zatrudnia ponad 48 tysięcy pracowników i posiada przedstawicielstwa w około 50 krajach, w tym biura w Warszawie i we Wrocławiu. Pracownicy Credit Suisse w Polsce wspierają procesy biznesowe banku w Szwajcarii, regionie EMEA, obu Amerykach oraz w regionie Azji i Pacyfiku w takich obszarach, jak m.in.: technologia, zarządzanie ryzykiem, finanse, audyt wewnętrzny, operacje czy HR.

ZACZNIJ 3-MIESIĘCZNY STAŻ W OBSZARZE:

Finansów, Operacji, Human Resources, Rekrutacji, Investment Bank, Swiss 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 Bank, General Counsel, Product Control, Technologii, Ryzyka.

PROCES REKRUTACJI W CREDIT SUISSE:

1. Złożenie aplikacji za pośrednictwem 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, wyznawanej religii, wieku, statusu, niepełnosprawności i tożsamości płciowej. Różnorodność wśród naszych współpracowników daje nam przewagę w globalnym świecie, napędza nas do działania i osiągania sukcesów. 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.

NASZE OSTATNIE NAGRODY:

Fair to Women 2022, Firma Przyjazna Rodzinie / Firma Przyjazna Człowiekowi 2022, Diversity IN Check 2022, CEE Business Services Firm of the Year – Wrocław, Friendly Workplace 2019 i 2020

ŚLEDŹ AKTUALNE OFERTY NA:

 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)



czytaj więcej

POMAGAMY PODEJMOWAĆ DOBRE DECYZJE

#WARTO DOŁĄCZYĆ



ZAWODOWO WSPIERAMY BIZNESY. WARTO DOŁĄCZYĆ

crido.pl/kariera

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy polską firmą konsultingową, której głównym zadaniem jest pomaganie biznesom w ich rozwoju i wzroście. Doradzamy przede wszystkim w ramach trzech głównych linii biznesowych: podatkowej, prawnej i pozyskiwania dotacji. Oprócz tego pomagamy firmom się digitalizować, dbać o finanse oraz szkolimy ich pracowników i zarządy. Zespoły tzw. adminu wspierają na co dzień biznes, działając jako IT, marketing, HR czy administracja.

CO NAS WYRÓŻNIA?

Jasne zasady pracy – mamy prosty system wynagradzania i jasne ścieżki awansu, brak owszakowania – jesteś człowiekiem, a nie liczbą.

Elastyczna kultura organizacyjna – nie mamy mentalności korporacyjnej, staramy się dostrzegać potrzeby inne niż zawodowe, jesteśmy otwarci na Twoje pomysły – biznesowe i nie tylko.

Otwarta komunikacja – rozwijamy się przez współpracę zespołów, a nie ich współzawodnictwo, dobrze się razem bawimy – stawiamy na nieformalne spotkania.

Rozwijamy się razem – zatrudniamy ekspertów w swoich dziedzinach, prowadzimy pracowników w rozwoju od praktykanta do partnera, mamy ciekawe i różnorodne projekty.

CO POZA PRACĄ?

W CRIDO zachęcamy wszystkich do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi z innymi. Z indywidualnych zainteresowań powstają firmowe inicjatywy. Graliśmy w badmintonie, pływaliśmy na wake'u i braliśmy udział w triathlonie. W ramach CRIDO Ski wyjeżdżamy na narty, a Hikido to wrześnie chodzenie po górach – długość trasy i trudność dostosowujemy do różnych możliwości i doświadczenia. W jaką pasję Ty nas wciągniesz?

JAK ZACZĄĆ KARIERĘ?

Studiujesz, ale już teraz świadomie planujesz swoją przyszłą karierę? Świetnie! Nam też na niej zależy. W CRIDO praktykanci są od razu zaangażowani w prawdziwe projekty dla klientów, żeby mogli zdobywać realne doświadczenia i uczyć się od innych członków zespołu.

ADRESY:



ul. Towarowa 28, Warszawa
Generation Park Z



ul. Wielicka 28, Kraków
Regus Equal Park B

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja@crido.pl

MEDIA:



[instagram.com/crido.kariera](https://www.instagram.com/crido.kariera)



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



[linkedin.com/company/crido-pl](https://www.linkedin.com/company/crido-pl)



czytaj więcej



A career built around you

Deloitte.

PROFILE PRACODAWCÓW

KIM JESTEŚMY?

W Deloitte od 177 lat kształtujemy biznes, tworząc szerokie perspektywy i możliwości. Mamy wpływ na rozwój nie tylko społeczeństw, ale także jednostek, co napędza nas do działania, przynosząc realne efekty. Codziennie blisko 345 000 specjalistów w ponad 150 krajach, w tym przeszło 4500 osób w biurach w 9 polskich miastach, pomaga naszym klientom w ramach działu: Audytu, Doradztwa Finansowego, Doradztwa Podatkowego, Kancelarii Deloitte Legal, Konsultingu Technologicznego i Konsultingu Strategicznego, Zarządzania Ryzykiem, Deloitte CE Business Services Center w Rzeszowie.

W Deloitte wiemy, że rozwój organizacji nie istnieje bez rozwoju jednostki. Dlatego Twój talent i umiejętności mogą stać się częścią tego procesu. Wspólnie możemy tworzyć wyjątkowe środowisko naszej organizacji. To najlepszy moment, aby wziąć odpowiedzialność za swoją karierę i odnosić sukcesy przy wsparciu inspirujących liderów.

KOGO SZUKAMY?

- Studentów i absolwentów kierunków biznesowych, finansowych, ekonomicznych, informatycznych i matematycznych, technicznych oraz prawa;
- Osób, które mogą pochwalić się umiejętnościami analitycznego myślenia, pracy w zespole i przedsiębiorczością, praktyków języka angielskiego;
- Potencjalnych liderów, a także doświadczonych ekspertów i profesjonalistów z wiedzą finansową, ekonomiczną oraz technologiczną.

CO OFERUJEMY?

- Możliwość nawiązywania międzynarodowych kontaktów i relacji biznesowych,
- Jasno zdefiniowaną ścieżkę rozwoju i awansu,
- Coaching kariery i mentoring,
- DeloitteFlex – elastyczny model pracy,
- Dofinansowanie szkoleń i certyfikatów zgodnie z ustaloną ścieżką rozwoju,
- Dostęp do platformy szkoleniowej CURA oraz bogatą ofertę szkoleń wewnętrznych, warsztatów – Deloitte Learning Academy,
- Program Buddy,
- Prywatną opiekę medyczną wraz z konsultacją psychologiczną,
- Kartę Multisport i dostęp do platformy kafeterijnej,
- Ubezpieczenie na życie,
- Rozbudowany Program Employee – well-being,
- Drużyny sportowe – Deloitte Adventure Team,
- Nagrody za polecenia pracownicze w procesach rekrutacyjnych.

ADRESY:

Znajdujemy się w 9 miastach w Polsce: Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie, Warszawie i we Wrocławiu. Mamy również możliwość pracy hybrydowej lub zdalnej.

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



ceplrekrutacja@deloittece.com

MEDIA:



[linkedin.com/Deloitte](https://www.linkedin.com/Deloitte)



[instagram.com/deloitte.kariera](https://www.instagram.com/deloitte.kariera)



[facebook.com/Deloitte.Kariera](https://www.facebook.com/Deloitte.Kariera)



czytaj więcej



WZBIJ SIĘ Z NAMI NA WYŻSZE POZIOMY, ZDOBYWAJĄC WIEDZĘ I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

country.db.com/poland/kariera

Deutsche Bank Polska S.A. jest częścią międzynarodowej grupy kapitałowej i największego banku rozliczeniowego strefy euro. W Polsce od 1995 roku zatrudniamy ponad 350 pracowników. Oferujemy szeroki wybór produktów dla klientów korporacyjnych i instytucji finansowych. Nasze innowacyjne rozwiązania odpowiadają na potrzeby klientów w zakresie zarządzania płynnością, ryzykiem walutowym i łańcuchem dostaw. Pełnimy również rolę banku depozytariusza dla funduszy inwestycyjnych i emerytalnych.

CO NAS WYRÓŻNIA?

- 56 – w tylu krajach działamy na całym świecie
- 12 – to średnia liczba lat stażu pracy w Deutsche Bank Polska
- 150 – Deutsche Bank Polska jest członkiem Grupy Deutsche Bank AG, jednej z największych instytucji finansowych na świecie, o ponad 150-letniej tradycji

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ JESZCZE PODCZAS STUDIÓW

Program Praktyk w Deutsche Bank Polska to świetna okazja, aby zacząć stawiać pierwsze kroki na polu zawodowym w bankowości i międzynarodowej korporacji.

Praktykanci, którzy zostaną zakwalifikowani do programu, pozyskają wiedzę zarówno teoretyczną, jak i praktyczną poprzez wykłady prowadzone przez doświadczonych praktyków z Banku. Będą mieli

okazję uczestniczyć w ciekawych spotkaniach z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz dyrektorami jednostek organizacyjnych i ekspertami z obszaru bankowości. Poznają szczegółowo, jak funkcjonuje Bank w oparciu o strukturę organizacyjną, nasze wartości i procedury oraz kluczowe procesy wspierające realizację strategii Banku.



Po pierwszym miesiącu wdrożeniowym i zapoznaniu się z pracą konkretnych departamentów oraz z tym, jak funkcjonuje Bank, praktykant ma szansę kontynuować praktyki (od 2 do 11 miesięcy) w zakresie określonych zadań, odpowiednich do profilu uczestnika programu, w wybranej przez niego jednostce Banku.

Oprócz wynagrodzenia za praktyki, mamy do zaoferowania pracę w niepełnym wymiarze, dzięki czemu bez problemu można pogodzić studiowanie z praktykami w naszym Banku. Dla najlepszych uczestników praktyk istnieje możliwość kontynuowania pracy w Deutsche Bank Polska w ramach dostępnych wakatów.

OFERTY PRACY ORAZ STAŻY:

Aktualne oferty pracy można znaleźć na naszej stronie: country.db.com/poland/kariera, na profilu pracodawcy na portalu Pracuj.pl oraz na stronie KarierawFinansach.pl.

ADRESY:

-  al. Armii Ludowej 26, Warszawa
-  ul. Lubicz 23, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 db.rekrutacja@db.com

MEDIA:

 linkedin.com/company/deutsche-bank-polska



czytaj więcej



#FORWARDYOURCAREER WITH DSV

www.dsv.com

DSV jest jedną z czołowych firm z branży TSL (Transport, Spedycja, Logistyka) na świecie. Nasza główna siedziba znajduje się w Danii, a pozostałe w ponad 90 krajach świata. Świadczymy usługi dla tysięcy klientów biznesowych. Jako grupa zatrudniamy ponad 75 000 osób. DSV w Polsce to pięć spółek: DSV ISS, DSV Road, DSV Air&Sea, DSV Solutions oraz DSV Services.

Zlokalizowana w Warszawie, Manili, Lizbonie oraz Porto spółka DSV International Shared Services (DSV ISS) to Globalne Centrum Kompetencyjne wspierające swoim działaniem całą grupę DSV.

KOGO SZUKAMY?

Prowadzimy rekrutacje w trzech głównych obszarach: IT, finanse oraz procesy biznesowe. Zapraszamy do aplikowania zarówno doświadczonych specjalistów i menedżerów zmotywowanych do rozwoju kariery w międzynarodowym środowisku, jak i młode osoby poszukujące pierwszych doświadczeń zawodowych na stażach i stanowiskach entry level.

KLUCZOWE KOMPETENCJE

Szukamy osób zmotywowanych do rozwoju, otwartych na nowe doświadczenia i pozytywnie nastawionych. W DSV ISS bardzo ważna jest znajomość języka angielskiego. Wszystkim pracownikom oferujemy również bezpłatne lekcje Business English, dzięki czemu mogą poprawiać swoje kompetencje językowe.

JAK SIĘ Z NAMI SKONTAKTOWAĆ?

Zapraszamy do aplikowania w odpowiedzi na opublikowane przez nas w internecie ogłoszenia bądź do kontaktu mailowego z naszym zespołem rekrutacyjnym poprzez rekrutacja@pl.dsv.com.

ADRES:

 ul. Taśmowa 10, Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrutacja@pl.dsv.com

MEDIA:

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

 facebook.com/dsv.corporate

 www.dsv.com/pl-pl/kariera



czytaj więcej



Building a better
working world

TY TEŻ CHODŹ PO SWOJE WSZYSTKO

ey.com/kariera

O NAS

Jesteśmy globalną firmą doradcą – pomagamy przedsiębiorcom, organizacjom i społecznościom najlepiej wykorzystać swój potencjał. Zespoły audytorskie, consultingowe, prawne, strategiczne, podatkowe i transakcyjne zadają nieoczywiste pytania, by móc znaleźć nowe odpowiedzi na złożone wyzwania, przed którymi stoi dziś świat. Zatrudniamy ponad 300 000 wyjątkowych ludzi w ponad 150 krajach na świecie. W Polsce jest nas ponad 5000, pracujemy w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie i we Wrocławiu. Codziennie tworzymy razem niesamowite rzeczy. Mamy ludzi, ścieżkę rozwoju i szkolenia, dzięki którym będziesz się szybko rozwijać, zdobywając doświadczenie na kolejnych projektach.

Dbamy o środowisko – nie tylko biznesowe. W roku fiskalnym 2021 zmniejszyliśmy swoją globalną emisję gazów cieplarnianych aż o 60% i zrealizowaliśmy cel ujemnej emisji dwutlenku węgla w skali całej organizacji.

EY jest pracodawcą równych szans, doceniamy różnorodność w zakresie wiedzy i doświadczenia naszych pracowników.

POCZĄTEK BOGATY W DOŚWIADCZENIA

Jeśli studiujesz, weź udział w naszych konkursach – **Eye on Tax** i **EY Financial Challenger** jesienią lub **Audit OdysseY** na wiosnę. Gwarantujemy mocny punkt w CV, doświadczenie zbierane na realnych case'ach i cenne nagrody, jeśli pójdziesz Ci najlepiejEY.

Możesz także sprawdzić się w **EY Certified** – unikalnym programie, dzięki któremu poznasz swoje mocne strony i dowiesz się, gdzie najlepiej karierowo pasujesz.

MIEĆ ZASIĘG I MIEĆ WSZYSTKO W ZASIĘGU?

Prestiżowe projekty wszędzie, gdzie trafisz. Eksperci z każdej biznesowej dziedziny, zawsze gotowi do pomocy. Oferta szkoleń, którą samodzielnie dopasujesz do swoich potrzeb. Umiejętności przydatne teraz i na przyszłość.

Mamy to wszystko, brakuje nam Ciebie. Ty też chodź po swoje wszystko. Aplikuj na ey.com/kariera

LOKALIZACJE:



Warszawa (centrala), Gdańsk, Katowice,
Kraków, Łódź, Poznań, Rzeszów, Wrocław

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja@pl.ey.com

MEDIA:



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



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



czytaj więcej



TAKE YOUR CAREER FURTHER. THINK FORWARD. THINK BIG.

www.franklintempletoncareers.com

KIM JESTEŚMY

Franklin Templeton to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 75 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Na potrzeby obsługi ponad 240 produktów finansowych zatrudniamy ponad 9000 pracowników w 34 krajach na całym świecie, co pozwala nam oferować wyjątkowo szeroką gamę różnorodnych możliwości rozwoju zawodowego.

Na polskim rynku jesteśmy obecni ponad 20 lat. Mamy oddziały w dwóch miastach: Warszawie i Poznaniu. Poznańskie biuro jest największym w Europie i liczy ponad 800 pracowników. Kilka rozbudowanych linii biznesowych, kilkadziesiąt działów i różnorodność pełnionych funkcji sprawia, że zatrudniamy osoby z różnym stażem zawodowym i wykształceniem.

Nasze międzynarodowe zespoły cenią sobie różnorodną perspektywę i tworzą wspierającą kulturę. Współpraca z ludźmi z całego świata daje nie tylko dostęp do globalnej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, ale też wspiera rozwój pracowników oraz nasz biznes.

KOGO SZUKAMY


Poszukujemy pracowników z dobrą znajomością języka angielskiego, chętnych do rozpoczęcia lub kontynuowania swojej drogi zawodowej w środowisku międzynarodowym. Posiadamy oferty pracy dla osób, które ukończyły różne kierunki studiów i mają różnorodne doświadczenie. Oferujemy staże dla studentów, pracę dla absolwentów, a także stanowiska specjalistyczne, eksperckie oraz kierownicze.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Możesz dołączyć do naszej firmy, będąc jeszcze studentem. Przez cały rok oferujemy płatne programy stażowe, które trwają 6 miesięcy i dają możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego w profesjonalnym środowisku. Najczęściej rekrutujemy do działów: finanse, operacje na funduszach, marketing, administracja oraz HR. We wszystkich naszych działach znajdziesz globalnych i lokalnych ekspertów, chętnych do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem.

Wszystkie oferty zarówno staży, jak i stanowisk pełnoetatowych możesz znaleźć na stronie: www.franklintempletoncareers.com

ADRESY:





 Rondo ONZ 1, 26 piętro
Warszawa

 ul. Przemysłowa 3
(Nowy Rynek), Poznań

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 HRTalentAcquisitionPOZ
@franklintempleton.com

MEDIA:

 youtube.com/user/franklintempletontv
 linkedin.com/company/franklin-templeton/
 facebook.com/franklintempleton
 instagram.com/franklintempleton/



czytaj więcej



PASSION FOR LIFE

www.getinge.com/int

POZNAJ NAS

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. Dzięki kilkudziesięcioletniemu doświadczeniu i ogromnej pasji, nieustannie pracujemy nad poprawą opieki zdrowotnej. Dążymy do tego, aby nasze zasoby i działania były ukierunkowane na pomoc w ratowaniu jak największej liczby istnień na całym świecie.

CO ROBIMY?

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 oraz Stanów Zjednoczonych i Kanady. W Krakowie zlokalizowane są również role globalne, których zadaniem jest obsługa procesów mających znaczenie strategiczne dla całej Grupy Getinge.

Celem naszego Centrum jest zapewnienie działalności operacyjnej na najwyższym światowym poziomie, opartej jednocześnie na wartościach, będących filarami rozwoju firmy.

Przejmujemy odpowiedzialność za procesy i dostarczamy usługi wysokiej jakości, bazując na wartościach jakimi są #pasja #współpraca #otwartość #doskonałość #współodpowiedzialność. Tworzą one wartość dodaną dla Getinge, pozwalając nam skupić się na podstawowej działalności biznesowej.

PROCES REKRUTACYJNY

Proces rekrutacji, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków:

1. Weryfikacja CV.
2. Wstępna rozmowa telefoniczna.
3. Spotkanie w naszym biurze lub zdalnie.

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

MEDIA:

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



czytaj więcej



PROFILE PRACODAWCÓW

W GRANT THORNTON MOŻESZ BYĆ KAŻDYM, ALE PRZED WSZYSTKIM SOBĄ

www.grantthornton.pl/kariera

Pracując z nami, jesteś nie tylko księgowym, prawniczką, audytorem czy kadrową. U nas jesteś Asią, Marcinem, Grzesiem. A przede wszystkim mamą, tatą, singlem, świetnym muzykiem, tancerką czy opiekunem kota. Masz przestrzeń do realizacji zarówno w obszarze zawodowym, jak i społecznym, rodzinnym, w każdym!

Z nami masz realny wpływ na swoją karierę i otoczenie, ale pozostajesz przede wszystkim sobą.

Działamy w Polsce od 29 lat, tworząc niemal 900-osobowy zespół fantastycznych ludzi z pasją. Wspieramy naszych Klientów, świadcząc dla nich usługi audytorskie, doradcze i outsourcingowe.

Cenimy współpracę z osobami, które są takie jak my: odpowiedzialne, kreatywne, stawiające na komunikację, współpracę i rozwój. Umiejętności analityczne, znajomość języka angielskiego i zainteresowanie finansami będzie Twoim atutem. W zależności od zespołu możesz pracować zdalnie, hybrydowo lub stacjonarnie.

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).

PROCES REKRUTACYJNY

- Znajdź interesujące Cię ogłoszenie i zaaplikuj.
- Weź udział w rozmowie. Na spotkaniu poznasz swojego przełożonego. Zapytamy o Twoje doświadczenia i oczekiwania, opowiemy o czekających Cię zadaniach.
- Możemy Cię poprosić o przystąpienie do testów (np. analitycznych, językowych).
- Jeśli wszystko poszło dobrze – właśnie stałeś się częścią wyjątkowego zespołu!

ADRES:



ul. Abpa A. Baraniaka 88 E, bud. F,
Poznań

NASZE BIURA:

Poznań, Warszawa, Katowice, Wrocław,
Toruń, Rzeszów, Kraków

KONTAKT:



rekrutacje@pl.gt

MEDIA:



facebook.com/GrantThorntonPL



instagram.com/grant_thornton_polska



linkedin.com/company/grant-thornton-poland



twitter.com/GrantThorntonPL



tiktok.com/grant_thornton_polska



czytaj więcej



WITAJ W ROSNĄCEJ GLOBALNEJ FIRMIE, GDZIE KAŻDY Z PRACOWNIKÓW MA MOŻLIWOŚĆ ROZWINĄĆ W PEŁNI SWÓJ POTENCJAŁ.

www.hempel.com/career/working-at-hempel

Efekty naszej pracy są wszędzie dookoła Ciebie!

CZYM SIĘ ZAJMUJEMY?

Hempel oferuje szeroką gamę produktów do zabezpieczeń przeciwkorozyjnych różnego rodzaju konstrukcji. Infrastruktura na całym świecie dynamicznie się rozwija, miasta rozrastają się, a popyt na coraz to bardziej wydajne procesy czy produkcję energii wciąż rośnie. Nasze powłoki zabezpieczające są niezbędne dla właściwego funkcjonowania tych obszarów.

Hempel jako firma globalna nie byłaby w stanie sprostać tym wszystkim wymaganiom bez m.in. scentralizowanych usług finansowych, które świadczy biuro Global Business Services w Gdańsku.

Jako rodzina jesteśmy w stanie sięgać dalej!

KIM JESTEŚMY?

Zatrudniamy ponad 7500 pracowników z ponad 80 krajów – pochodzimy z różnych kultur, mówimy wieloma językami, ale wszyscy jesteśmy członkami rodziny Hempel, której pragnieniem jest bezpieczny, przyjazny świat dla nas i przyszłych pokoleń.

CO NAS WYRÓŻNIA?

Przede wszystkim ponad 100-letnia tradycja oparta na skandynawskim modelu zarządzania, charakteryzującym się zaufaniem wśród pracowników firmy i przyjaznymi relacjami interpersonalnymi. Wielokulturowość zespołów pozwala na rozwój umiejętności językowych oraz korzystanie ze zróżnicowanej, unikalnej wiedzy naszych pracowników.

CO OFERUJEMY?

Praca w firmie Hempel to pewne i stabilne zatrudnienie. Zachowanie właściwej równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, atrakcyjne wynagrodzenie oraz dodatkowe świadczenia, takie jak prywatna opieka medyczna, możliwości stałego rozwoju zawodowego oraz osobistego to tylko niektóre korzyści, które oferujemy pracownikom zatrudnionym w firmie Hempel.

KOGO SZUKAMY?

Szukamy zarówno studentów zainteresowanych odbyciem płatnego stażu, jak i pracowników z doświadczeniem, którzy chcieliby rozwijać swoje kompetencje w naszych zespołach Accounting Operations, GL czy Business Finance.

ADRESY:



ul. Szymanowskiego 2,
Gdańsk

MEDIA:



[linkedin.com/company/hempel-as](https://www.linkedin.com/company/hempel-as)



czytaj więcej



HITACHI
Inspire the Next

HITACHI VANTARA – INSPIRE THE NEXT!

www.hitachivantara.com/careers

Hitachi Vantara jest liderem w zakresie rozwiązań OT (Operational Technology) oraz IT, dostarczając klientom rozwiązań zorientowanych na dane. Centrum Hitachi Vantara w Krakowie funkcjonuje od 2007 roku, świadcząc usługi finansowo-księgowo dla oddziałów w Europie i obu Amerykach oraz dostarcza specjalistyczne wsparcie w obszarach takich jak: Finanse, Wsparcie Sprzedaży, IT, HR, Business Intelligence i inne.

KOGO SZUKAMY?

W naszym biurze pracuje obecnie ponad 420 specjalistów. Poszukujemy osób 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).

Pierwszym krokiem jest zaaplikowanie online przez naszą stronę kariery: www.hitachivantara.com/careers. Skontaktujemy się z wybranymi kandydatami 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, dostęp do najnowszych technologii, międzynarodowe środowisko pracy, nasi ludzie i atmosfera, którą tworzą, wartości Hitachi, biznes etyczny i odpowiedzialny społecznie, świetny pakiet benefitów, możliwość pracy zdalnie lub z biura, atrakcyjne nagrody za szczególne osiągnięcia to tylko niektóre z powodów, dla których warto dołączyć do Hitachi Vantara.

ADRES:

 ul. Armii Krajowej 16, Kraków

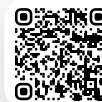
MEDIA:

 career-krakow@hitachivantara.com

 hitachivantara.com/careers

 [linkedin.com/company/hitachi-vantara](https://www.linkedin.com/company/hitachi-vantara)

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



czytaj więcej



IG GROUP – LET’S TAKE ON THE CHALLENGE TOGETHER

www.iggroup.com

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy firmą, która od początku swojej działalności w 1974 r. stoi na czele innowacyjnych rozwiązań trade'ingowych. Wspieramy naszych Klientów w działalności dzisiaj i myślimy o nowych możliwościach jutra.

Obecnie jesteśmy globalnym przedsiębiorstwem branży fintech, składającym się z kilku spółek: IG, tastytrade, IG Prime, Spectrum i DailyFX. Działamy w 20 krajach na 5 kontynentach, na co dzień współpracujemy z ponad 400 000 Klientami 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 staniemy 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. Uosabiasz nasze podstawowe wartości – aby wspierać klienta, szybko się uczyć i stale podnosić poprzeczkę. Chcesz wdrażać nowe rozwiązania i szukasz dynamicznego otoczenia. Zależy Ci na pracy w międzynarodowych zespołach, w środowisku opartym na zaufaniu, w którym Twoja praca będzie oceniana na podstawie osiągnięć.

W Krakowie zatrudniamy już blisko 500 osób i rozwijamy nasze zespoły Finance & Accounting, Risk & Compliance, Trading Services, HR i Technology. Znajdziesz 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, wsparte rocznymi budżetami na działania,
- darmową i poufną linię wsparcia psychologicznego dla pracowników,
- 2 dodatkowe dni wolne na wolontariat,
- 1 dodatkowy dzień wolny z okazji urodzin.

ADRESY:



ul. Kapelanka 42B, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



TalentAcquisition@ig.com

MEDIA:



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



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



czytaj więcej



W ING ROZWIĄZANIA JUTRA TWORZYMY JUŻ DZISIAJ.

ing.jobs/polska

ING Bank Śląski to jeden z największych banków w Polsce z ofertą dla klientów indywidualnych, małych przedsiębiorców oraz dużych podmiotów gospodarczych.

Bank tworzą ludzie, którzy inspirują się do działania i wspierają wzajemnie, aby być krok do przodu, w życiu i w biznesie. Zatrudniają ponad 8 tysięcy pracowników. To oni na co dzień dostarczają nowoczesne rozwiązania i narzędzia, dzięki którym bankowość staje się przyjazna i transparentna.

Indywidualny rozwój, ambitne zadania, dostęp do technologii i praca w zwinny sposób to tylko część oferty, którą ING proponuje kandydatom i zapewnia pracownikom.

Inspiruje do uczenia się i rozwoju na swój sposób, według własnego pomysłu i planu, zgodnie z zasadą brania odpowiedzialności za rozwój w swoje ręce.

Wartości ING wyrażają stosunek organizacji i pracowników do świata oraz do siebie nawzajem. Te wartości to między innymi: jesteśmy uczciwi, kierujemy się zdrowym rozsądkiem i jesteśmy odpowiedzialni.

Od wielu lat bank nagradzany jest tytułem Top Employer w Polsce. Oferuje pracownikom wiele rozwiązań, dba o komfort miejsca pracy i dobrą atmosferę.

To bank przyszłości zarówno dla klientów, jak i dla pracowników.



PRACA Z NAMI TO SZANSA NA ROZWÓJ W RÓŻNYCH KIERUNKACH.

Jeżeli:

- Twoje wartości są zgodne z wartościami ING,
- Posiadasz umiejętność sprawnej pracy w zespole,
- Chcesz się rozwijać w miejscu, które daje szerokie możliwości i szybko się uczysz,
- Jesteś samodzielną osobą,
- Cechuje Cię otwartość i pozytywne myślenie.

Zaaplikuj do ING: www.ing.jobs/polska/oferty-pracy.htm
Szukamy ekspertek i ekspertów oraz stażystek i stażystów.





ADRESY:

-  ul. Sokolska 34, Katowice
-  ul. Puławska 2, Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrutacja@ing.pl

MEDIA:

-  [linkedin.com/company/ingpolska](https://www.linkedin.com/company/ingpolska)
-  [youtube.com/c/INGPolska](https://www.youtube.com/c/INGPolska)
-  [instagram.com/ingpolska](https://www.instagram.com/ingpolska)
-  [facebook.com/INGPolska](https://www.facebook.com/INGPolska)



czytaj więcej



Jacobs

CHALLENGING TODAY. REINVENTING TOMORROW.

jacobs.foleon.com/jacobs-poland/polish

Jacobs jest międzynarodową firmą inżynierską świadcząca usługi w zakresie doradztwa technicznego, projektowania i zarządzania projektami inwestycyjnymi dla klientów z sektora publicznego i prywatnego na całym świecie.

W Krakowie oraz Warszawie, w ramach Centrum Projektowego (Global Delivery Center), pracują inżynierowie, projektanci oraz specjaliści. W Krakowie funkcjonuje także Centrum Usług Wspólnych (Global Business Services), w ramach którego pracują specjaliści takich obszarów jak:

- Finanse i Księgowość – specjalista ds. księgowości projektów, księgowy ds. księgi głównej, księgowy ds. dokumentów zakupu, analityk finansowy.
- Zakupy – specjalista ds. zakupów, specjalista ds. kwalifikacji kontrahentów.
- Dział HR – administrator baz danych HR, specjalista ds. obsługi pracowników, specjalista ds. płac.
- IT – analityk ds. cyberbezpieczeństwa, programista aplikacji.

Tworzymy przyjazne miejsce pracy, cenimy bezpieczeństwo, różnorodność i dbamy o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym naszych pracowników. Posiadamy status Akredytowanego Pracodawcy ACCA.

KOGO SZUKAMY:

Zapraszamy do aplikowania absolwentów m.in. takich kierunków jak:


Finanse i rachunkowość, Audyt, Controlling, Ekonomia, Zarządzanie, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Informatyka i Ekonometria.

Poszukujemy zarówno specjalistów z doświadczeniem zawodowym, jak i absolwentów, stażystów oraz praktykantów z dobrą znajomością języka angielskiego i chęcią rozwoju w międzynarodowym środowisku. Oferujemy wsparcie w procesie wdrożenia dla wszystkich nowych pracowników, a dla absolwentów – dedykowany program szkoleń i mentoringu.

PROCES REKRUTACJI:

1. Aplikacja. Wyszukaj interesującą Cię ofertę pracy na stronie www.jacobs.com/careers, zapoznaj się z opisem, załóż swoje indywidualne konto i załącz CV.
2. Rozmowa z rekruterem. Po pomyślnym przejściu etapu wstępnej weryfikacji zgłoszeń, Rekruter skontaktuje się z Tobą telefonicznie, aby bliżej poznać Twoje doświadczenie i oczekiwania.
3. Rozmowa z Hiring Managerem. Wybrani kandydaci zostaną zaproszeni na spotkanie z Managerami (rozmowa online).
4. Decyzja. O wynikach poinformujemy Cię najszybciej jak to będzie możliwe. Potwierdzenie oferty otrzymasz telefonicznie lub mailowo.





ADRESY:

-  ul. Marii Konopnickiej 31, Kraków
-  ul. Złota 59, Warszawa

KONTAKT:

-  recruitmentpoland@jacobs.com
-  www.jacobs.com

MEDIA:

-  linkedin.com/company/jacobs
-  facebook.com/JacobsConnects
-  twitter.com/jacobsconnects
-  instagram.com/jacobsconnects



czytaj więcej

JOIN THE IDEA



FEEL FREE TO CHOOSE A CAREER YOU'LL LOVE AND TO SHAPE YOUR OWN FUTURE!

www.jti.com

KIM JESTEŚMY?

JTI GBS Polska to inaczej globalne centrum usług biznesowych. Jest to największe tego typu centrum JTI na świecie. Do końca 2022 roku znajdzie w nim zatrudnienie blisko 900 osób. Pracownicy Centrum 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!

Nasze biuro GBS w Warszawie otrzymało światowej klasy wyróżnienie za stworzenie powierzchni biurowej JTI odpowiadającej wymogom zrównoważonego rozwoju i uzyskało certyfikat BREEAM.

Biuro GBS poza uzyskaniem najwyższej oceny certyfikacji BREEAM Outstanding*, zostało również uznane za najbardziej zieloną przestrzeń

spośród wszystkich ocenianych budynków w Polsce, a tym samym otrzymało drugą najwyższą ocenę na świecie. Wynik ten jest świadectwem wspólnych wysiłków i poświęcenia, jakie włożono w tworzenie nowej przestrzeni biurowej, która nie tylko spełnia, ale nawet przewyższa normy środowiskowe i wspiera długoterminowe zaangażowanie JTI na rzecz zrównoważonego rozwoju.

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW

Mamy bardzo szeroki wybór benefitów, tak by każdy nasz pracownik znalazł coś odpowiedniego dla siebie. Jest to m.in.:

- praca zdalna i elastyczny czas pracy,
- ubezpieczenie na życie,
- program wsparcia pracowników (EAP),
- 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.

ADRES:

 Fabryka Norblina
ul. Żelazna 51/53, Warszawa

MEDIA:

 www.jti.com

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

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



czytaj więcej



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 wprowadzać innowacje 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.

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 telefoniczna.
- Rozmowa „face-to face”.
- Niektóre role będą wymagały od Ciebie wykonania dodatkowego zadania.
- Oferta pracy – po rozmowach kwalifikacyjnych wspólnie podejmiemy decyzję odnośnie do pracy w naszej organizacji.

LOKALIZACJE:

 ul. Hłżecka 26 (Budynek E),
Warszawa

MEDIA:

 jobs.natwestgroup.com

 linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank



czytaj więcej



PEPSICO

**TWÓJ TALENT. NASZA SCENA. ODKRYJ GAMĘ MOŻLIWOŚCI
W PEPSICO I PRZEKONAJ SIĘ, CO WYNIKNIĘ Z POŁĄCZENIA
TWOICH TALENTÓW Z NASZYMI MARKAMI.**

www.pepsicojobs.com

KIM JESTEŚMY

Nasze centrum Global Business Services (GBS) współpracuje z zespołami na całym świecie, aby dostarczać rozwiązania oraz upraszczać i automatyzować procesy biznesowe. Zapewniamy możliwości wspierające doskonałość operacyjną, która napędza rozwój PepsiCo i zapewnia przewagę konkurencyjną.

Poza Krakowem PepsiCo GBS działa również w Egipcie, Indiach oraz Meksyku. Procesy dostarczane przez nas obejmują wiele obszarów funkcjonalnych, w tym księgowość, analizę finansową, wsparcie sprzedaży, marketing, HR, a także obszar łańcucha dostaw i logistyki.

Chcesz pracować w dynamicznym i inspirującym środowisku?
Dołącz do nas!

PROCES REKRUTACJI

Nasz proces rekrutacyjny składa się z kilku prostych kroków:

- Złożenie aplikacji na stronie pepsicojobs.com.
- Wstępna rozmowa telefoniczna podczas której rozmawiamy o Twoim doświadczeniu, motywacji oraz oczekiwaniach co do pracy w PepsiCo.

- Jeśli Twoje umiejętności i cele będą pasować do jednej z naszych ról, zaprosimy Cię na spotkanie z menedżerem, aby dać Ci możliwość usłyszeć więcej o roli i naszej firmie, oraz usłyszeć więcej o Twoim doświadczeniu i aspiracjach.
- Na koniec poinformujemy Cię o naszej decyzji, a wybrani kandydaci otrzymają oferty zatrudnienia w PepsiCo.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Nasze stanowiska stażowe dostępne są przez cały rok, w zależności od aktualnych potrzeb biznesowych. Na stażu w PepsiCo GBS będziesz mieć szansę na udział we wszystkich aktywnościach zespołu oraz będziesz mieć dostęp do wybranych benefitów, takich jak karta Multisport czy platformy wellbeingowe.

Staż wymaga Twojej dyspozycyjności minimum 20 godzin tygodniowo, a nasze umowy stażowe trwają do 12 miesięcy.

ADRES:



Fabryczna Office Park
al. Pokoju 18, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



kbsrecruitmentteam@pepsico.com

MEDIA:



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



[youtube.com/user/PepsiCoJOBS](https://www.youtube.com/user/PepsiCoJOBS)



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



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



czytaj więcej



SPARK

Zenith

Performics

YOTTA

MSL

SAATCHI & SAATCHI

Leo Burnett

LiquidThread

publicis

publicis

arc

Prodigious

PUBLICIS COMMERCE



PUBLICIS RESOURCES

WE TURN FROM A HOLDING COMPANY TO A PLATFORM



**PUBLICIS
GROUPE**

PUBLICIS GROUPE JEST NAJWYŻEJ OCENIANYM PRZEZ ANALITYKÓW HOLDINGIEM REKLAMOWYM NA ŚWIECIE I GLOBALNYM LIDEREM W DZIEDZINACH MARKETINGU, KOMUNIKACJI I TRANSFORMACJI CYFROWEJ, NAPĘDZANYCH DANYMI, TECHNOLOGIĄ ORAZ KREATYWNOCIĄ.

www.publicisgroupe.com

W Polsce Publicis Groupe zatrudnia ponad 1800 ekspertów. Organizacja działa w oparciu o model operacyjny Power of One, którego ideą jest integracja i rozwój kompetencji gwarantujących obecnym i przyszłym klientom Grupy coraz większą wartość biznesową z realizowanych dla nich zadań. Na polskim rynku w ramach Publicis Groupe działają znane i cenione na arenie lokalnej i światowej agencje marketingowe, skupione w obszarach kompetencyjnych: Creative (Saatchi&Saatchi, Publicis, Leo Burnett, LiquidThread), Media (Starcom, Zenith, Spark Foundry, Performics), Influence (MSL, Publicis Consultants), Publicis Commerce, Publicis Production (Prodigious), Yotta (doradztwo i wdrożenia w obszarze danych i technologii) oraz departamenty specjalistyczne takie jak Investment. Polscy eksperci Commerce i Production współtworzą regionalną platformę Publicis Le Pont, operującą w Czechach, na Węgrzech i w Polsce.

Dodatkowo Publicis Re:Sources, spółka usług wspólnych Publicis Groupe, oferuje rozwiązania technologiczne oraz biznesowe, dające większą synergię między agencjami Publicis Groupe (i ich 80 000 pracownikami w 100 krajach), aby te mogły jeszcze lepiej obsługiwać swoich klientów na całym świecie.

W Publicis Groupe cały czas szukamy najlepszych sposobów wewnętrznej współpracy i dobieramy właściwych ekspertów pod konkretne wyzwania biznesowe klientów. Z punktu widzenia naszych Talentów, to jest ogromna szansa, żeby wciąż uczyć się nowych rzeczy, rozwijać się i transformować swoje doświadczenie zawodowe, dzięki współpracy z innymi specjalistami.

Zależy nam, aby każda osoba, niezależnie od zajmowanego stanowiska w Grupie, czuła się częścią organizacji, utożsamiała się z wizją oraz z wartościami firmy. Na każdym kroku oferujemy wszystkim dostęp do ciekawych inicjatyw, transformujących wyzwań biznesowych, a także dbamy o dobrą atmosferę w firmie. Wspieramy przedsiębiorczość, kreatywność i innowacyjność naszych Talentów.

KOGO SZUKAMY?

Szukamy aktywnych, zaangażowanych, otwartych na naukę talentów, dla których nie ma rzeczy niemożliwych. Naszą nadrzędną wartością jest wspieranie się, praca zespołowa a filozofia Power of One jest nam bliska sercu.

JAK WYGLĄDA REKRUTACJA W PUBLICIS GROUPE?

Pozyskiwanie talentów to dla Publicis Groupe jedno z kluczowych wyzwań, bo to ludzie są w centrum naszego zainteresowania – bez nich nasz biznes nie istnieje. Rynek pracy ciągle ewoluuje, jest bardzo konkurencyjny, zmieniają się oczekiwania kandydatów co do samej pracy i jej trybu. Odpowiadamy na te zmiany, dostosowując do nich również proces rekrutacji.

Oferujemy różne programy stażowe, m.in. Commerce Academy, Digital Academy, Young Media Talents czy Szkołkę Mediową. Co program, to inne oczekiwania i profile.

ADRESY:



ul. Domaniewska 44, Warszawa



ul. Spokojna 2, Lublin



ul. Grunwaldzka 186, Poznań

MEDIA:



[linkedin.com/company/publicis-groupe](https://www.linkedin.com/company/publicis-groupe)



publicismedia.pl/kariera/#offers



facebook.com/GrupaPublicis



czytaj więcej



Be a part of The New Equation.



DOŁĄCZ DO TYCH, KTÓRZY SZUKAJĄ ROZWIĄZAŃ!

www.pwc.pl/kariera

MY

Jesteśmy audytorami, konsultantami biznesowymi, specjalistami od podatków i prawa, dostawcami technologii i ekspertami z obszaru Anti-Money Laundering. Jesteśmy doświadczonymi managerami, specjalistami w swoich dziedzinach, juniorami na początku kariery i studentami podczas praktyk. Jesteśmy zespołem ponad 6500 osób, które codziennie szukają skutecznych rozwiązań. Jesteśmy PwC Polska.

BE A PART OF THE NEW EQUATION

Posiadamy wiedzę i umiejętności, dzięki którym nasi klienci są w stanie sprostać wymaganiom współczesnego świata. Codziennie projektujemy najlepszą wersję przyszłości z tysiącami miejsc pracy. Robimy to na drodze The New Equation, czyli strategii opartej na zaufaniu i łączeniu kompetencji z możliwościami, jakie gwarantują nam nowe technologie.

TY

Entuzjasta liczb, pasjonatka ekonomii, analityk trendów, a może mistrzyni technologii? Wiemy, że rozwiązywanie problemów jutra wymaga budowania kompleksowych zespołów. Tak samo ważna jest dla nas różna perspektywa, dlatego oferujemy Ci propozycje rozwoju zawodowego, niezależnie od etapu kariery.

APLIKUJ NA PRAKTYKI:

1. Wybierz ofertę dla siebie i wypełnij formularz na stronie [www](http://www.pwc.pl).
2. Zagraj w krótką grę online, podczas której sprawdzimy Twoje kompetencje analityczne.
3. Przejdź przez test języka angielskiego w formie wideo.
4. Weź udział w rozmowie rekrutacyjnej.

APLIKUJ DO PRACY:

1. Wybierz ofertę dla siebie i wypełnij formularz na stronie [www](http://www.pwc.pl).
2. Porozmawiaj z nami krótko przez telefon, żeby poznać się lepiej.
3. Weź udział w rozmowie rekrutacyjnej online lub live z managerem.

RAZEM

Napiszemy wspólną historię. Będziemy wspierać Cię w rozwoju, podejmowaniu wyzwań, w trudnych lekcjach i każdym sukcesie. Być może już niedługo to Ty opowiesz innym o swoich doświadczeniach, ważnych decyzjach i łączeniu pracy z pasją. Sprawdź 3. sezon People Story PwC i poznaj swoich kolegów i koleżanki już teraz!

ADRES:

 ul. Polna 11, Warszawa

LOKALIZACJE:

Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź,
Poznań, Wrocław, Lublin, Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 pl_kariera@pwc.com

MEDIA:

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

 [linkedin.com/company/pwc-polska](https://www.linkedin.com/company/pwc-polska)

 [facebook.com/PwC.Polska](https://www.facebook.com/PwC.Polska)

 [tiktok.com/@pwcpolska](https://www.tiktok.com/@pwcpolska)



czytaj więcej

READY TO ROCK?



GET READY TO ROCK YOUR CAREER

rockwoolgroup.com/careers

KIM JESTEŚMY?

ROCKWOOL Global Business Service (ROCKWOOL GBS) należy do Grupy ROCKWOOL – światowego lidera w produkcji skalnej wełny mineralnej – dostawcy produktów, systemów i rozwiązań służących poprawie efektywności energetycznej, akustyki i bezpieczeństwa pożarowego obiektów budowlanych.

ROCKWOOL GBS jest centrum kompetencyjnym w Grupie ROCKWOOL zajmującym się profesjonalnym wsparciem biznesu. Centrum istnieje od 2016 roku i obecnie stanowi zespół 400 ekspertów, specjalistów i managerów, którzy świadczą wsparcie w zakresie: finansów, IT, badań i rozwoju, inżynierii, zakupów oraz marketingu.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Każdego dnia wnosimy swój wkład w rozwój Grupy, wprowadzając innowacje, nieustannie ulepszając nasze procesy i sposób pracy zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym. Budujemy przyszłość biznesową na mocnych fundamentach naszego różnorodnego doświadczenia i możliwości rozwoju. Wierzymy, że nasz sukces zależy od naszego zaangażowania i umiejętności pracy zespołowej.

Jesteśmy firmą kierującą się kulturą pracy opartą na LUDZIACH – „We Are Greater Together”, dzięki temu tworzymy w naszym biurze przyjazną atmosferę opartą na szacunku i rozwoju osobistym każdego pracownika. To sprzyja integracji! Nasz sukces zawsze opierał się na silnych zespołach, pełnych pasji do tego, co robimy i zaangażowania w realizację naszych wspólnych celów.

PROCES REKRUTACJI:

Od naszych pracowników oczekujemy nie tylko wiedzy i umiejętności zgodnych z wymaganiami stanowiska, lecz także konkretnej postawy. Szukamy ludzi ambitnych, uczciwych, odpowiedzialnych i efektywnych.

Nasz proces rekrutacji, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków: weryfikacja CV, rozmowa z zespołem HR oraz osobą zatrudniającą, a na wybrane stanowiska przeprowadzamy również test kompetencyjny.

Chcesz do nas dołączyć?

ADRES:



ul. Wierzbicice 1B, Poznań



czytaj więcej



JOIN SMITH+NEPHEW MAKE LIFE UNLIMITED

www.smith-nephew.com

KIM JESTEŚMY

Smith+Nephew to brytyjska medyczna firma produkcyjna, działająca w obszarach medycyny sportowej, rekonstrukcji ortopedycznej i zaawansowanych materiałów opatrunkowych. Obecna w ponad 100 krajach, jest jednym z liderów w branży medical devices. Misją firmy jest przyspieszenie powrotu do zdrowia, utrzymanie sprawności i przedłużenie życia. Wykorzystując najnowsze technologie, realizuje misję #LifeUnlimited.

Wrocławskie centrum Global Business Services wspiera funkcjonowanie i rozwój Smith+Nephew na całym świecie, świadcząc wewnętrzne serwisy w obszarach Finance & Accounting, Financial Planning & Analysis, Controlling, IT, HR, Procurement czy Order Management. Przyświecają nam trzy wartości – Care + Collaboration + Courage.

KOGO SZUKAMY

Stawiamy na profile będące połączeniem eksperckiej wiedzy merytorycznej oraz kompetencji przyszłości. Kluczową rolę odgrywają także umiejętności językowe. Prowadzimy rekrutacje na role obsługujące w głównej mierze rynek europejski, stąd znajomość języków takich jak niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, portugalski, szwedzki, fiński, duński, norweski czy rosyjski jest dla Smith+Nephew u aplikujących kandydatów niezwykle atrakcyjna. Nasi pracownicy odpowiadają za zbudowanie, rozwój, optymalizację i automatyzację zaawansowanych procesów biznesowych świadczonych regionalnie i globalnie. Szukamy

ekspertów i liderów, którzy potrafią zarządzać świadczonymi serwisami w dynamicznym i ciągle rozwijającym się środowisku, z pełną troską o klienta, koleżanki i kolegów.

PROCES REKRUTACJI

Nasi pracownicy determinują nasz sukces, stąd proces rekrutacji jest dla nas niezwykle ważny.

Każdy z kandydatów weryfikowany jest pod kątem technicznym, kompetencji oraz dopasowania do kultury organizacyjnej. Kandydaci zapraszani są zawsze na rozmowę rekrutacyjną bezpośrednio z zatrudniającym managerem oraz rekruterem prowadzącym proces. Korzystamy też z assessmentów, które pozwalają nam mierzyć kompetencje i budować nastawione na współpracę zespoły, prowadzone przez zaangażowanych liderów.

REKRUTUJEMY:

- kontrolerów finansowych,
- analityków i starszych analityków finansowych,
- księgowych i głównych księgowych RTR,
- księgowych i starszych księgowych PTP i OTC,
- process ekspertów,
- team liderów i managerów procesów,
- credit managerów.

ADRES:



Smith+Nephew GBS i Technology Center
ul. Marii Skłodowskiej-Curie 12, Wrocław



Smith+Nephew Oddział Komercyjny
ul. Osmańska 12, Warszawa

MEDIA:



smith-nephew.com/careers



czytaj więcej

Make your mark. Apply to State Street Bank.



STATE STREET®

DOŁĄCZ DO EKSPERTÓW I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ

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 2022, 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 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.

ADRES:

 ul. Podgórska 36, Kraków

 ul. Ziemeńskiego 3, Kraków

 al. Grunwaldzka 409, Gdańsk

MEDIA:

 www.statestreet.com/pl

 facebook.com/StateStreetBankPolska



czytaj więcej



POZNAWAJ ŚWIAT OCZAMI EKSPERTÓW. RAZEM WIĘCEJ!

www.tuv.com

KIM JESTEŚMY

TÜV Rheinland jest globalnym liderem w zakresie badań, szkoleń, audytów i certyfikacji wyrobów, technologii, systemów zarządzania i personelu. Firma ma swoje korzenie w Niemczech. Działamy od 150 lat w 60 krajach na całym świecie, naszą firmę tworzy 22 tys. pracowników. W Polsce jesteśmy na rynku od 1997 roku, pracujemy w 7 lokalizacjach. Obecnie nasz zespół liczy ponad 500 osób.

W 2018 roku rozpoczął się nowy rozdział dla naszej firmy – w Katowicach zostało otwarte Regional Shared Service Center – Europe. Od tamtej pory świadczymy usługi dla naszych wewnętrznych klientów z grupy TÜV Rheinland w krajach europejskich oraz globalnie w dziedzinie finansów i księgowości, marketingu, HR, IT, Master Data Management. W naszym zespole pracuje ponad 250 pracowników.

Uwielbiamy to, co robimy i robimy to z pasją!

CO NAS WYRÓŻNIA?

- Pracujemy w różnorodnym zespole, pełnym szacunku i otwartości.
- Inwestujemy w rozwój pracowników poprzez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, wymianę doświadczeń i inne formy dzielenia się wiedzą.
- Nasz onboarding jest wysoko ceniony przez nowych pracowników.
- U nas od początku możesz liczyć na wsparcie w rozwoju dzięki pomocy buddy'ego.
- Pracujemy w nowoczesnej przestrzeni biurowej wzmacniającej pracę zespołową i kreatywność.

- Możesz u nas pracować w modelu hybrydowym.
- Stawiamy na sprawną i bezpośrednią komunikację.
- Znajdziesz u nas liczne programy motywacyjne i angażujące.

NASZE WARTOŚCI

Integrity, Excellence, Customer orientation, Performance, Agility

KOGO SZUKAMY?

Szukamy otwartych osób, chętnych do współpracy w międzynarodowym środowisku i z dobrą znajomością języków obcych. Pracują u nas osoby z różnorodnym doświadczeniem, poszukujemy więc zarówno ekspertów i profesjonalistów, jak i studentów oraz absolwentów wielu kierunków, którzy chcieliby z nami rozpocząć swoją karierę w nowoczesnym i inspirującym otoczeniu.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Nasi pracownicy mogą rozwijać się, poszerzając doświadczenie o nowe obszary, pozyskując wiedzę w trakcie szkoleń wewnętrznych, w ramach programu szkoleniowego GBS Academy i kursów językowych. Kierujemy się zasadą „our people first”, dając szansę pracownikom na awans w ramach rekrutacji wewnętrznych. Umożliwiamy również przejście do innych działów i zespołów, przez co praca u nas nigdy ci się nie znudzi!

ADRESY:



Silesia Business Park, budynek D
ul. Chorzowska 152, Katowice

KONTAKT:



hr@pl.tuv.com

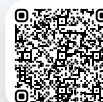
MEDIA:



[linkedin.com/company/tuv-rheinland-group](https://www.linkedin.com/company/tuv-rheinland-group)



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



czytaj więcej

We're more
than ourselves.



www.ubs.com

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: Risk, Operations, IT, Research, Finance, Treasury, Project Management, Legal, HR, Internal Audit. W UBS oferty pracy i staży pojawiają się przez cały rok.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacji rozpoczyna się od aplikacji online. Dla kandydatów spełniających kluczowe wymagania, następnym krokiem będzie rozmowa telefoniczna z naszym rekruterem. Ostatni etap to 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 zdrowiu psychicznym. 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.

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, takich jak niemiecki, hiszpański, włoski czy francuski, jest dodatkowym atutem.

ADRESY:

- al. Pokoju 18A, Kraków
- ul. Czerwone Maki 84, Kraków
- ul. Piotra Skargi 1, Wrocław

MEDIA:

- ubs.com/polandcareers
- [linkedin.com/company/ubs](https://www.linkedin.com/company/ubs)
- [facebook.com/ubscareers](https://www.facebook.com/ubscareers)
- [instagram.com/ubscareers](https://www.instagram.com/ubscareers)



czytaj więcej

KOMISJA NADZORU FINANSOWEGO

UKNF

URZĄD
KOMISJI
NADZORU
FINANSOWEGO

PROFILE PRACODAWCÓW

DBAMY O PRAWIDŁOWE FUNKCJONOWANIE RYNKU FINANSOWEGO W POLSCE I JEGO BEZPIECZNY ROZWÓJ

www.knf.gov.pl

O FIRMIE

Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) nadzoruje sektor bankowy, rynek kapitałowy, ubezpieczeniowy i emerytalny, a także instytucje płatnicze, instytucje pieniądza elektronicznego, sektor kas spółdzielczych oraz pośredników kredytu hipotecznego.

Jako Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF) wypełniamy zadania, jakie stoją przed Komisją oraz jej Przewodniczącym. Jesteśmy nadzorczą, który ma zapewnić, żeby rynek finansowy w Polsce funkcjonował prawidłowo. Jesteśmy po to, żeby stabilność rynku finansowego oraz przejrzystość działania podmiotów na tym rynku dawały jego uczestnikom poczucie, że ich interesy są chronione, a sam rynek bezpieczny.

KOGO SZUKAMY?

1. Studentów ostatnich lat studiów, szczególnie związanych z:
 - finansami, ekonomią, bankowością, rachunkowością, ubezpieczeniami, prawem,
 - ekonometrią, matematyką stosowaną, metodami ilościowymi, analizą danych,
 - informatyką, cyberbezpieczeństwem, nowymi technologiami, fintech i pokrewnymi;
2. Doświadczonych specjalistów;
3. Profesjonalistów z wieloletnim doświadczeniem.

DOŁĄCZ DO NAS!

Zdobywaj wiedzę, rozwijaj się, dziel się doświadczeniem.

PROCES REKRUTACJI

- Przesyłasz CV – ofert szukaj na www.knf.gov.pl w zakładce „Kariera” oraz na www.pracuj.pl.
- Analizujemy aplikacje i kontaktujemy się z wybranymi kandydatami.
- Zapraszamy na rozmowę osoby spełniające kryteria z ogłoszenia. Podczas tego spotkania lub kolejnego poznasz bezpośredniego przełożonego.
- Możemy poprosić Cię o wypełnienie testu kompetencji bądź testu sprawdzającego Twoje umiejętności.
- Informujemy o naszej decyzji telefonicznie lub przez e-mail.

Jeżeli chcemy, żebyś był częścią naszego zespołu, zadzwonimy i przedstawimy Ci naszą ofertę pracy.

WARTO PRACOWAĆ W UKNF, BO:

- masz dostęp do unikalnej wiedzy i nowoczesnych technologii,
- masz szansę projektowania rozwiązań prawnych, które mogą stać się standardem w krajowym, unijnym lub nawet globalnym systemie finansowym,
- możesz pracować w zespołach doświadczonych specjalistów, ekspertów krajowych i międzynarodowych,
- masz możliwość rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji,
- możesz korzystać z szerokiego wachlarza benefitów,
- mamy przyjazne środowisko pracy,
- dbamy o work-life balance naszych pracowników.

ADRES:



ul. Piękna 20,
Warszawa

MEDIA:



facebook.com/Komisja.Nadzoru.Finansowego



twitter.com/uknf



youtube.com/user/UKNFPolska



czytaj więcej

What can go right when you can bring your whole self to the workplace?

We are proud that each employee brings something unique to our organization.

Join a unique team



ZURICH INSURANCE COMPANY LTD

www.zurich.com/careers

Zurich Insurance Group to jedna z wiodących firm ubezpieczeniowych na świecie. Zatrudniamy ponad 55 000 pracowników globalnie i obsługujemy klientów w ponad 210 państwach i terytoriach na całym świecie.

W marcu 2016 roku założyliśmy centrum usług wspólnych w Krakowie. Obecnie zatrudniamy ponad 340 pracowników, którzy swoją codzienną pracą wspierają kluczowe działania firmy. Nasze centrum dostarcza najwyższej jakości usługi w obszarze finansów, wsparcia globalnych systemów kadrowych i finansowych, testowania i kontroli w obszarze sprawozdań finansowych i IT, jak również RPA.

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

Nasi krakowscy wolontariusze, wraz z Z Zurich Foundation, oferują swoją pomoc naszej lokalnej społeczności. Aktywnie wspieramy rozwój Centrum Praw Kobiet w Krakowie. Współpracujemy z fundacjami: Pełna Życia, Nasza Chata, Pełni Kultury, a także z fundacją Mimo Wszystko.

GO GREEN

Zrównoważony rozwój oraz działalność proekologiczna są na trwałe wpisane w misję i podstawowe wartości naszej firmy. Zurich Insurance Group zobowiązała się do osiągnięcia zerowej emisji (netto) CO2 do 2030 roku.

W ramach naszych lokalnych działań przyczyniamy się do tego celu zarówno poprzez korzystanie z ekologicznej energii z farm wiatrowych, jak również poprzez coroczne akcje sadzenia drzew i krzewów w Krakowie. Promowanie ekologicznego sposobu życia wśród naszych pracowników oraz ochrona naszej planety to nasze codzienne działania.

WSPÓLNE AKTYWNOŚCI

Zachęcamy pracowników do prowadzenia aktywnego trybu życia. Co roku organizujemy Summer Cycling Challenge „Rowerem do Pracy”. Nasz Fun Team to zespół, którego zadaniem jest organizowanie akcji i wydarzeń, podczas których możemy się zrelaksować oraz lepiej poznać.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Zachęcamy do aplikacji kandydatów z doświadczeniem w obszarze księgowości, raportowania lub kontrolingu finansowego, a także kontroli wewnętrznej, audytu finansowego, biznesowego i IT.

Zachęcamy również do aplikacji kandydatów z dobrym zrozumieniem obszarów: SAP FI, kontroli SOX i IT oraz systemów HRowych.





ADRES SIEDZIBY GŁÓWNEJ:

 Budynek Astris,
ul. Promienistych 1,
Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 www.careers.zurich.com
 recruitmentpl@zurich.com

MEDIA:

 [linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd](https://www.linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd)
 [instagram.com/zurichinsurance](https://www.instagram.com/zurichinsurance)
 [facebook.com/zurich](https://www.facebook.com/zurich)
 twitter.com/Zurich



czytaj więcej



PEPSICO



WORK WITH BILLION DOLLAR BRANDS IN KRAKÓW

Our GBS Center is growing!

We are at the forefront of a major business and technology transformation, building the future of FP&A and Accounting at PepsiCo.

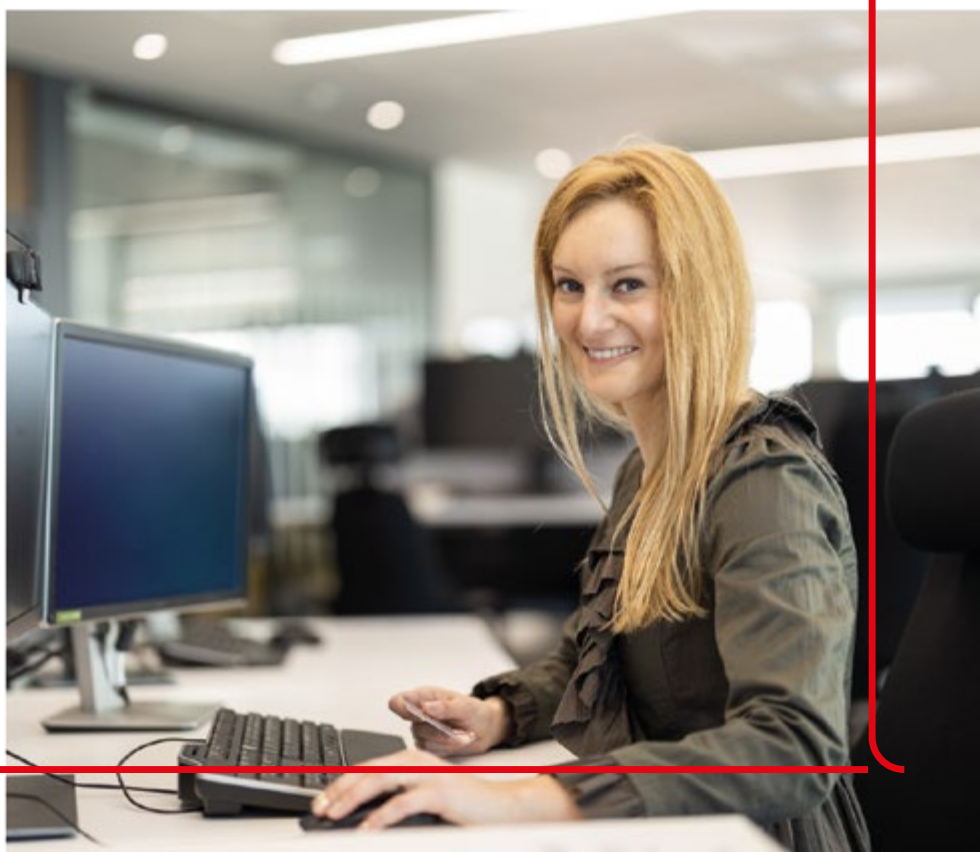
Browse our open positions at

pepsicojobs.com



W</>men.

In banking. In technology. Into focus.



What makes us more innovative and dynamic? Our amazing team in Poland! Meet Wiktoria, one of our tech leaders and active member of our Women in Tech network. Her experience and influence on those around her is what drives our success – especially in technology.

This year we celebrate 15 years in Poland, a milestone worth celebrating. Working with integrity and commitment, we look forward to the journey ahead.

Interested in joining? ubs.com/polandcareers

