

PORTRETY
I PROJEKTY

BPO/SSC

USŁUGI
FINANSOWE

IT
W FINANSACH

USŁUGI
DORADCZE

KWALIFIKACJE
ZAWODOWE

PROFILE
PRACODAWCÓW

EDYCJA 2023/24

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Potencjał AI

Potęga danych w branży

Zautomatyzowany rynek pracy

Sukces w świecie BANI

Neuroróżnorodność a biznes

Temat numeru:

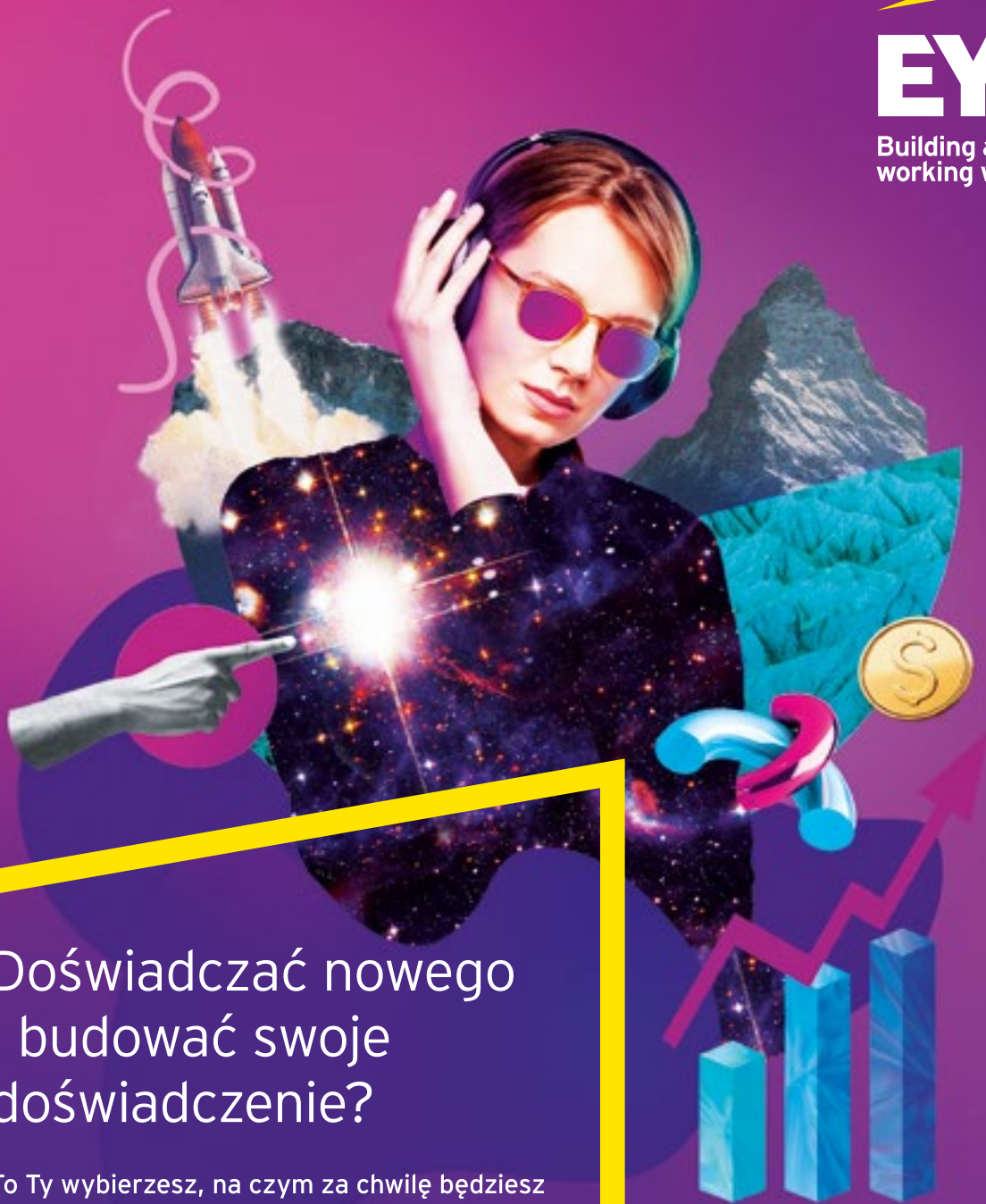
Sztuczna inteligencja i inne rewolucje



KwF | KARIERA
w FINANSACH.PL



Building a better
working world



Doświadczać nowego i budować swoje doświadczenie?

To Ty wybierzesz, na czym za chwilę będziesz
znać się najlepiej. Korzystaj z możliwości
i podążaj własną drogą. W zgodzie ze sobą,
społecznością, w której żyjesz i środowiskiem.

Ty też chodź po swoje wszystko:
ey.com/kariera



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



Zeskanuj mnie!

Spis treści

	5	Potencjał AI. Generatywna sztuczna inteligencja
	10	Potęga danych. Rola big data w finansach
	13	Automatyzacja na rynku pracy. Kto straci pracę, a kto zyska?
	17	Człowiek w świecie BANI
	21	Neuroróżnorodność a biznes
Portrety	26	BNP Paribas SA: Aneta Kolankowska
	28	Smith & Nephew: Małgorzata Putek
	30	EY: Magda Warpas
	32	Barry Callebaut: Andrzej Piekarski
	34	EY: Ewa Nowakowska
	36	Commerzbank: Sandra Sobór
	38	Franklin Templeton: Kasper Hanus
Projekty	42	Przeciwdziałanie przestępstwom finansowym
	44	Transformacja działu finansów
BPO/SSC	48	Financial Planning & Reporting
Usługi finansowe	52	Trendy: Rewolucja AI. Odkrywając przyszłość fintech
	54	Audyt
	56	Asset Management
	58	AML/KYC
	60	Asset & Fund Services
	62	Administracja funduszy alternatywnych
IT w finansach	66	Trendy: Spotkanie na styku działów. Jak IT transformuje finanse?
	68	RPA – Robotic Process Automation
	70	Cloud Automation & Integration
Usługi doradcze	73	Doradztwo podatkowe
	75	Commercial Risk
Kwalifikacje zawodowe	78	ACCA
	80	CIMA
	82	CMA
Profile pracodawców	85	

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:**Redaktorka prowadząca:**

Wiktoria Jackowska

Wydawca:

Szymon Książkiewicz

Redakcja:

Kamila Brzezińska

Sylwia Zając

Wiktoria Jackowska

Korekta:

Zespół redakcyjny

Opracowanie graficzne:

Krzysztof Kemski

Sesje fotograficzne:

Gabriel Smogorzewski

Piotr Adamski

Na str. 2-9, 26-40, 42-46, 48-49, 52-63, 66-71, 73-76, 78-84, 86-112 zostały opublikowane materiały sponsorowane przez pracodawców.

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

Żadna część publikacji „Kariera w finansach i Bankowości 2023/24” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

Warszawa, październik 2023

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 redaktorki

Co wyobrażasz sobie, gdy słyszysz termin sztuczna inteligencja? Czy przed oczami Twojej wyobraźni pojawia się humanoidalna forma, sieć neuronów czy bliżej nieokreślony byt? Jeśli te pytania nie są Ci obce – spójrz na okładkę tegorocznego magazynu. Oto jak AI w postaci generatora obrazów Midjourney postrzega sama siebie. Zaskakujące?

W tym numerze przenosimy się w niezwykle fascynujący świat technologii. Przygotowaliśmy dla Ciebie bogatą dawkę informacji na temat potencjału sztucznej inteligencji oraz narzędzi kształtujących przyszłość rynku pracy. Postaramy się wskazać te obszary biznesu, w których rola człowieka jest niezbędna, a technologia to wyłącznie narzędzie w jego rękach. Skupimy się na potrzebnych kompetencjach, które mogą stanowić klucz do sukcesu oraz pochylimy się nad możliwościami, jakie otwiera przed nami wciąż trwająca (r)ewolucja technologiczna. Choć świat i pryzmat, przez który go postrzegamy, znacząco się zmieniły, w przewodniku spróbujemy znaleźć antidotum na obawy towarzyszące społeczeństwu w tej dynamicznej rzeczywistości.

Naszą podróż rozpoczniemy od głębokiego zanurzenia się w kwestię AI, rozważając, jakie możliwości daje dziś i czym zaskoczy nas w przyszłości. Przeanalizujemy potęgę danych, które obecnie stanowią jeden z najważniejszych zasobów w biznesie, a we współpracy z AI znacząco zmieniają sektor finansów i bankowości. Z pomocą osób eksperckich nakreślimy kierunki ewolucji rynku pracy i poszczególnych branż, pozostawiając w centrum człowieka jako kluczowego nadzorcę i ostateczną osobę decyzyjną. Zmierzymy się również z pytaniem, kto w nowej rzeczywistości może stracić pracę, a kto ją zyskać, by kolejno skierować uwagę na kondycję osób pracujących w zmiennym, pełnym niepewności i niezrozumienia otoczeniu. Spojrzymy również w głąb umysłu, by pomówić o różnorodności myśli i umiejętnościach pracowników w organizacjach. Następnie przedstawimy model neuroróżnorodności, który w etyczny i innowacyjny sposób może aktualnie decydować o sukcesie przedsiębiorstw.

Kropką nad i będą wywiady z ludźmi odważnie kroczącymi swoją ścieżką zawodową. To oni przybliżą dzisiejsze środowisko biznesowe z perspektywy różnych instytucji i obejmowanych w nich stanowisk. Posłużą także dobrą radą a może nawet zainspirują do podjęcia kroków w kierunku rozwoju własnej kariery. Na koniec zaprezentujemy wizytówkę pracodawców, którzy już dziś szukają osób potrzebnych do budowania innowacyjnych przedsiębiorstw, a zarazem przyjaznych miejsc pracy.

Pełna nadziei i ekscytacji

Wiktoria Jackowska
Redaktorka prowadząca

Wiktoria Jackowska

Potencjał AI

Autorka: Wiktoria Jackowska

TECHNOLOGIA OD SETEK LAT ZMIENIA RYNEK PRACY, ZAPEWNIAJĄC PRACUJĄCYM RÓŻNE SUPERMOCE. KIEDYŚ EPOKA PRZEMYSŁOWA UMOŻLIWIŁA WYKONYWANIE ZADAŃ FIZYCZNYCH PRZEKRACZAJĄCYCH MOŻLIWOŚCI LUDZKIEGO CIAŁA. DZIŚ ROZWIJAJĄCĄ SIĘ SZTUCZNA INTELIGENCJA POZWALA PRZEPROWADZAĆ OBLICZENIA I ANALIZY, KTÓRYCH MANUALNE WYKONANIE BYŁOBY NIEMOŻLIWE LUB ZAJĘŁOBY LATA.

Choć termin sztuczna inteligencja powstał już w 1956 roku, AI w obecnych czasach zyskała na popularności dzięki gromadzeniu większej ilości danych, tworzeniu zaawansowanych algorytmów oraz ulepszeniom w zakresie mocy obliczeniowej^[1]. Poprzednie rewolucje technologiczne opierały się głównie na automatyzacji czynności związanych z pracą fizyczną. Dziś mówimy o generatywnej sztucznej inteligencji, która prawdopodobnie będzie miała przełomowy wpływ na pracę bazującą na wiedzy i konieczności podejmowania na jej podstawie kluczowych decyzji.

SZTUCZNE SIECI NEURONOWE

Modele generatywnej sztucznej inteligencji naśladują działania biologicznych obwodów nerwowych. Sztuczna sieć neuronowa (ang. *artificial neural network*, ANN) to wiele połączonych ze sobą neuronów. Wyjście pierwszego neuronu przekazuje sygnał do

wejścia następnego, ten przetwarza sygnał i wysyła go następnemu – i tak dalej... Sztuczna sieć neuronowa to potężne narzędzie do nauki sztucznej inteligencji. Skoro mowa o uczeniu niezbędny jest pewien termin z tej dziedziny, jakim jest deep learning, czyli uczenie głębokie.

UCZENIE GŁĘBOKIE

Jedną z technik uczenia maszynowego (ang. *machine learning*, ML) jest uczenie głębokie. Niektóre sieci głębokie potrafią uczyć się bez potrzeby stosowania etykiet i nadzoru człowieka. Sztuczne neurony ułożone są w kilka warstw. Warstwa zewnętrzna wejściowa (input layer) odbiera bodźce i przekazuje je kolejnym warstwom.

Podobnie jak u człowieka, po przejściu informacji przez kilka poziomów, trafia ona do „mózgu” maszyny. W ten sposób, od prostego bodźca odbieranego przez nasze zmysły, w naszym

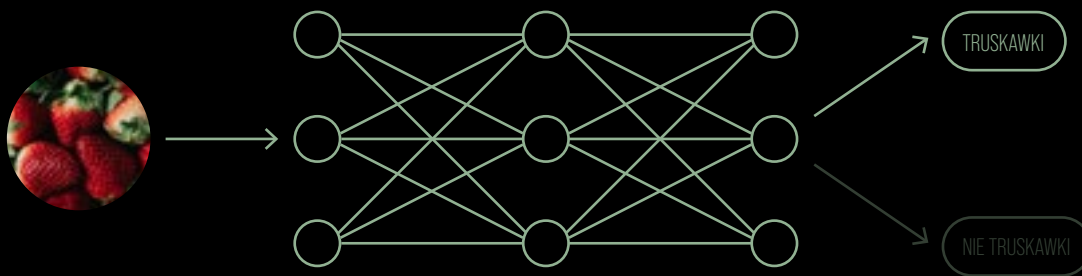
mózgu pojawia się informacja: „boli”, „ciepło” czy „znajoma twarz”. Do „mózgu” maszyny trafia natomiast liczba. W zależności od jej wartości maszyna odpowiednio działa, np. rozpoznaje przedmiot albo wykonuje konkretne działanie^[2]. Obecne modele głębokiego uczenia, w przeciwieństwie do poprzednich, mogą przetwarzać niezwykle duże i zróżnicowane zbiory nieustrukturyzowanych danych oraz wykonywać więcej niż jedno zadanie.

termin sztuczna inteligencja powstał

już w 1956 roku.

Schemat działania sztucznej sieci neuronowej:

Sieć „widzi” przedmiot, dokonuje odpowiednich obliczeń i klasyfikacji, dzięki czemu jest w stanie ten przedmiot rozpoznać i nazwać.



PRZELICZANIE DANYCH I KLASYFIKACJA PRZEDMIOTU

POTENCJAŁ GENERATYWNEJ SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

Tradycyjne algorytmy zaawansowanej analityki danych i uczenia maszynowego są bardzo skuteczne w obserwacji i klasyfikowaniu wzorców. Generatywna sztuczna inteligencja przesuwa jednak granice kreatywności i rozwiązywania problemów. Najnowsze narzędzia oparte o generatywną AI mogą wykonywać szereg rutynowych zadań, ale i pisać teksty, komponować muzykę czy tworzyć grafiki.

Generatywna sztuczna inteligencja ma niezwykłą zdolność interpretowania otwartych poleceń, pisanie, podsumowywanie, kodowanie, przeprowadzania burzy mózgów i remiksowania wszelkich pomysłów i umiejętności, którymi wykazali się użytkownicy internetu w ciągu ostatnich 20 lat.

Technologia ta znalazła natychmiastowe zastosowanie w dziedzinach, w których ludzie spędzają znaczną ilość czasu na czytaniu i pisaniu, mając na celu usprawnienie gromadzenia i syntezy informacji. Wykorzystując generatywną sztuczną inteligencję, organizacje starają się zoptymalizować produktywność i zrewolucjonizować sposób przetwarzania i zbierania informacji.

ELEMENTY GENERATYWNYCH SYSTEMÓW AI

System generatywnej sztucznej inteligencji składa się z trzech głównych komponentów: generatora, dyskryminatora i hiperparametrów.

Generator tworzy próbki danych, a **dyskryminator** ocenia je na podstawie danych zaobserwowanych wcześniej.

Hiperparametry to zmienne parametry, które definiują działanie generatora i dyskryminatora, determinując ich wagę – czyli stopień, w jakim konkretny parametr jest lub nie jest istotny.

Te trzy komponenty współpracują ze sobą, aby wyszkolić generatywny model sztucznej inteligencji tak, by tworzył wysokiej jakości dane przypominające dane szkoleniowe, czyli starannie wyselekcjonowane i oczyszczone informacje^[3].

WARTOŚĆ DLA BIZNESU

Potencjał biznesowy generatywnej sztucznej inteligencji tkwi w jej zdolności do automatyzacji i usprawniania procesów twórczych,

oszczędzając w ten sposób czas pracujących i zasoby firm. Stoimy więc w obliczu istotnej zmiany w zakresie siły roboczej, transformują się także procesy produkcyjne w gospodarce, wykonywane zadania i umiejętności potrzebne do osiągnięcia sukcesu w biznesie. Biorąc pod uwagę zdolność generatywnej AI do dostarczania wyników w szerokiej gamie

formatów (tekst, obraz, kod i inne), możliwości są nieograniczone. Kluczowe jest zatem zrozumienie sposobów jej wykorzystania, które przyniosłyby największą wartość w danej branży.

Ucząc się na dużych zbiorach danych, generatywna sztuczna inteligencja pomaga tworzyć nowe treści lub skracać czas i koszty ich konceptualizacji. Oprócz tego pomaga uczynić dane bardziej użytecznymi i łatwiejszymi do interpretacji.

ODCIĄŻENIE PRACUJĄCYCH

Sztuczna inteligencja we współpracy z innymi dostępnymi technologiami pozwala zautomatyzować czynności pracujących, które pochłaniają obecnie od 60 do 70% czasu pracy^[4]. Jeszcze niedawno ta wartość wynosiła blisko 50%, lecz usprawnienie wykonywania obowiązków wynika w dużej mierze ze zwiększonej zdolności generatywnej sztucznej inteligencji do rozumienia języka naturalnego.

Generatywna sztuczna inteligencja, współpracując z pracownikami i usprawniając ich pracę, jednocześnie zwiększa ich produktywność^[4]. Zmniejsza obciążenie rutynowymi obowiązkami i umożliwia jednocześnie skupienie się na bardziej wymagających, kreatywnych zadaniach.

Sztuczna inteligencja we współpracy z innymi dostępnymi technologiami pozwala zautomatyzować czynności pracujących, które pochłaniają obecnie od 60 do 70% czasu pracy^[4].



Kamila Sobczyk

starsza konsultantka w dziale konsultingu, zespół AI & Data w Deloitte

Sztuczna inteligencja oferuje niezaprzeczalne korzyści, takie jak automatyzację procesów, personalizację usług czy przewidywanie trendów. Pomaga również w rozwiązywaniu skomplikowanych problemów – diagnozowaniu chorób, przeciwdziałaniu zmianom klimatycznym czy analizie ogromnych zbiorów danych. Istnieją jednak obawy związane z etyką i bezpieczeństwem. Ważne jest więc, aby rozwijać wykorzystanie AI w sposób odpowiedzialny, zwracając uwagę na kwestie dotyczące prywatności danych czy nadzoru nad algorytmami. Ostatecznie to ludzie mają kontrolować rozwój i zastosowanie sztucznej inteligencji, aby zapewnić, że służy ona zarówno naszym interesom, jak i wartościom społecznym. W związku z tym AI to jednocześnie potencjał i wyzwanie. Kluczem do sukcesu jest rozwijanie jej zastosowań z dbałością o wspólne dobro.

W dodatku zdolność AI do szybkiego przetwarzania ogromnych ilości danych i wyciągania z nich wniosków pod nadzorem osób eksperckich umożliwia efektywne podejmowanie decyzji biznesowych.

STAŁY ZWIĄZEK FINANSÓW Z TECHNOLOGIĄ

Rynek finansowy obecnie jest nierozdzielnie związany z technologią, a więc stał się i od niej zależny. Można zaryzykować stwierdzenie, że ten obszar nie jest już w stanie funkcjonować bez technologicznego zaplecza. Praktycznie wszystkie kluczowe procesy sektora finansowego zostały przeniesione do domeny cyfrowej. Przeważnie jednak AI pozostaje za kulisami, optymalizując funkcje biznesowe czy wydając rekomendacje dotyczące kolejnego produktu do zakupu.

Okolo 75% wartości dla przedsiębiorstw, którą może zapewnić użycie generatywnej sztucznej inteligencji, przypada na cztery obszary: operacje na klientach, marketing i sprzedaż, inżynierię oprogramowania oraz badania i rozwój^[4].

Filarem rynku finansowego jest klient zarówno indywidualny, jak i instytucjonalny, któremu zapewnia się dostęp do produktów i usług umożliwiających zarządzanie posiadanymi aktywami.

INNOWACYJNA OBSŁUGA KLIENTA

Tworzone w ramach firmy chatboty są w stanie udzielać natychmiastowych i spersonalizowanych odpowiedzi na złożone zapytania klientów. Ponownie więc zostaje przekroczona bariera związana z rodzimym językiem czy lokalizacją potrzebującego – asystenci głosowi i chatboty są dostępni w każdym miejscu i czasie, posługując się przy tym szerokim spektrum językowym. Poprawiają jakość i efektywność interakcji, jednocześnie wpływając na pozytywne doświadczenie konsumentów. W rezultacie nieskomplikowane problemy są rozwiązywane z pomocą automatycznych narzędzi, a zespoły obsługi klienta skupią się na interakcjach, z którymi nie poradzi sobie algorytm.

Generatywna sztuczna inteligencja skracza czas obsługi klientów – zapewnia pomoc w czasie rzeczywistym, doradzając kolejne kroki.

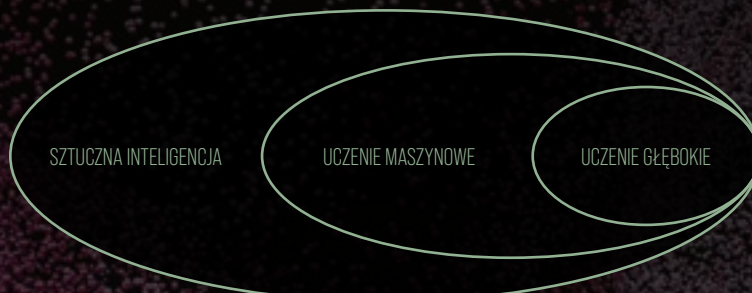
Technologia wpływa więc bezpośrednio na satysfakcję i zadowolenie klientów, które wynikają z pozytywnych doświadczeń z firmą. Tym samym sprzyja utrzymywaniu długoterminowych relacji z konsumentami, umożliwiając lepsze zrozumienie ich potrzeb i zapewnienie bardziej spersonalizowanych rekomendacji w przyszłości.

BADANIA I ROZWÓJ PRODUKTÓW

Wykorzystanie modeli generatywnej sztucznej inteligencji zarówno skracza czas badań, jak i usprawnia późniejsze symulacje i testowanie. Notuje się, że ta technologia jest w stanie przynieść wzrost produktywności o wartości od 10 do 15% całkowitych kosztów badań i rozwoju. Projektowanie generatywne może również umożliwić ulepszenia samych projektów. Co więcej, przyczynia się także do obniżenia kosztów produkcji poprzez pomoc w wyborze bardziej efektywnych materiałów. W rezultacie pozwala optymalizować projekty, redukując koszty związane z procesami produkcyjnymi i logistycznymi. Dzięki temu wzrasta jakość oferowanych przez firmy produktów.

AI W IT, CZYLI SZCZĘŚLIWI PROGRAMIŚCI

Badanie McKinsey wskazało, że wyposażenie programistów w narzędzia potrzebne do osiągnięcia maksymalnej wydajności znacznie poprawiło ich doświadczenia. To z kolei może pomóc firmom zatrzymać najlepsze talenty. Programiści korzystający z generatywnych narzędzi opartych na sztucznej inteligencji ponad dwukrotnie częściej zgłaszali ogólne zadowolenie i poczucie spełnienia zawodowego. Przypisali to zdolności narzędzi do automatyzacji monotonnej pracy, która uniemożliwiała im wykonywanie bardziej satysfakcjonujących zadań.



Jedno z badań wykazało, że twórcy oprogramowania korzystający z narzędzia GitHub Copilot firmy Microsoft wykonywali zadania o 56% szybciej niż ci, którzy nie korzystali z tego narzędzia[4].

ZAGROŻENIA W FINANSACH

Rynek finansowy od zawsze był celem działań przestępców. Wraz z ewolucją technologii rozwinęła się nielegalna działalność finansowa w obszarze cyfrowym, początkowo nazywana przestępczością internetową, a obecnie określana głównie mianem cyberprzestępczości. W ocenie NASK i Cyber Policy[5] wykorzystanie AI przez grupy przestępcze zwiększa ich skuteczność, zwłaszcza w odniesieniu do klientów indywidualnych na rynku finansowym. To może prowadzić do strat finansowych, zarówno dla klienta, jak i dla obsługujących go instytucji.

CYBERBEZPIECZEŃSTWO I REGULACJE

Sztuczna inteligencja nie stanowi już nowinki technicznej, o której rozmawia się wyłącznie w kręgach akademickich. Stosowana jest nie tylko przez naukowców, ale coraz częściej przenika do naszego codziennego życia. Aby w pewny i godny zaufania sposób można było wykorzystywać AI na szeroką skalę, niezbędna jest dyskusja o koniecznych środkach bezpieczeństwa.

W Unii Europejskiej prace nad AI Act, czyli przede wszystkim regulacją systemów AI wysokiego ryzyka, weszły w decydującą fazę. Jednak są pewne obszary, które znacząco przekraczają granice aktów prawnych. Do tych kwestii należy rozstrzygnięcie tego, jakimi zasadami winniśmy kierować się podczas budowy systemów AI, jakie niekorzystne tendencje mogą w nich występować oraz jak ta technologia może być wykorzystywana przez przestępców.

SZANSA CZY ZAGROŻENIE?

Innowacje technologiczne mogą budzić w równym stopniu podziw co niepokój. Obie te reakcje towarzyszyły nam jesienią 2022 roku, kiedy powszechnie dostępny stał się ChatGPT – program generatywnej sztucznej inteligencji w postaci dużego modelu językowego – urzeczywistniając wizję niezrównanej potęgi AI. Wszyscy jesteśmy na początku wspólnej podróży w kierunku zrozumienia potęgi, zasięgu i możliwości technologii. W obliczu galopującej rewolucji AI potrzeba przyspieszenia transformacji cyfrowej i przekwalifikowania pracujących jest ogromna.

Rozwiązania oparte na uczeniu maszynowym, wcześniej dostępne jedynie nielicznym jednostkom, od niedawna stały się udziałem przeciętnego użytkownika internetu. Jednakże warto pamiętać, że innowacyjne obecnie rozwiązania, takie jak Github Copilot, ChatGPT

czy Midjourney, to dopiero początek zmian cywilizacyjnych i społecznych, które czekają nas w przyszłości.

Wspomniane narzędzia, jak i sam potencjał generatywnej AI już teraz pozwalają na optymalizację i zwiększenie wydajności codziennych czynności specjalistów wielu branż, w tym IT – programistów, grafików, analityków czy badaczy bezpieczeństwa. Każda nowa technologia, tworzona i używana w służbie ludzkości, oprócz niewątpliwych korzyści niesie jednak za sobą cały szereg zagrożeń, które mogą wpłynąć na nasz sposób postrzegania i wykorzystywania przestrzeni cyfrowej.

Powszechna dostępność AI została dostrzeżona i zaczyna być wykorzystywana nie tylko jako narzędzie usprawniające prace, ale również jako wsparcie dla działań przestępczych zarówno w obszarze dezinformacji, jak i cyberprzestępczości. Nie są to zagrożenia tak spektakularne jak znana nam z Hollywood wizja przejęcia władzy nad światem przez AI w postaci humanoidalnych robotów. Jednak im mniej oczywiste są te konsekwencje, tym bardziej powinniśmy o nich pamiętać.



Aleksander Gorczański

menadżer w dziale Quant and Risk Advisory Mazars w Polsce

Rok 2023 jest okresem ogromnej popularyzacji AI i jej rozwiązań. W krótkim czasie wielu pracowników zaczęło korzystać z jej potencjału w ramach codziennych obowiązków. Zaawansowani użytkownicy zrewolucjonizowali swój sposób pracy, minimalizując czas poświęcany na rutynowe zadania i, dzięki temu, koncentrując się na jej kreatywnych aspektach. Efektywne wykorzystanie AI nie jest jednak prostym zadaniem. Potrzeba wiele czasu aby opanować wydawanie odpowiednich poleceń i przekazywanie instrukcji w celu osiągnięcia pożądaných wyników.

Powszechność sztucznej inteligencji to również szybszy rozwój pracujących, którzy, nie musząc zajmować się małorozwojowymi, monotonnymi zadaniami, mogą szybciej zdobywać doświadczenie pozwalające generować realne korzyści. Dostępne publicznie algorytmy AI nie są jednak doskonałe – dla zapytań o charakterze specjalistycznym potrafią generować niepoprawne, wprowadzające w błąd wyniki. Z tego powodu wysoko wykwalifikowani pracownicy nie muszą na razie obawiać się konkurencji ze strony AI.

Źródła:

- [1] „Sztuczna inteligencja. Czym jest i dlaczego ma znaczenie”, SAS.
 - [2] „Kurs sztuczna inteligencja dla początkujących. Sieci neuronowe”, Si.
 - [3] “Generative AI opportunities”, Maven.
 - [4] Raport “The economic potential of generative AI: The next productivity frontier”, McKinsey, 2023.
 - [5] Raport „Cyberbezpieczeństwo AI. AI w cyberbezpieczeństwie”, Nask Cyber Policy, 2023.
- Raport “The economic potential of generative AI: The next productivity frontier”, McKinsey, 2023.



Rozwijaj się z nami

w Finansach i Księgowości

Przenieś swoją karierę na wyższy poziom.

Dołącz do Accenture Operations w Warszawie,
Krakowie lub Gdańsku.

**accenture**

Aplikuj!



Potęga danych

Rola big data w finansach

Autorka: Sylwia Zając

DLAŚ, GDY TECHNOLOGIA STALE EWOLUJE, KLUCZOWE ZNACZENIE ZYSKUJE ZDOLNOŚĆ DO WYKORZYSTYWANIA DUŻYCH ILOŚCI DANYCH W CELU PODEJMOWANIA EFEKTYWNYCH DECYZJI. DOKĄD ZMIERZA ROZWÓJ BIG DATA I JAK WPŁYWA ON NA BRANŻĘ FINANSOWĄ?

GENEZA BIG DATA

Potencjał i wiedzę ukrytą w dużych zbiorach danych zauważono już na długo przed powstaniem rozwiązań typu big data.

Prawidłowości w zgromadzonym materiale doszukiwano się za pomocą prostych algorytmów czy porządkując informacje w tabelach. Podejście do takich analiz zmieniło się wraz z przechowywaniem coraz większej ilości danych, które wielokrotnie przewyższały możliwości tradycyjnych, dotąd używanych baz, np. typu SQL. Kolejnym wyzwaniem stało się gromadzenie danych w sposób nieuporządkowany, a w rezultacie niesklasyfikowany.

To właśnie rozmiar i format danych dały początek technologii big data. Odnosi się ona do dużych, różnorodnych zbiorów informacji, które rosną w stałym tempie. Koncepcja ta nabrała rozpędu na początku XXI wieku, kiedy analityk branżowy Doug Laney sformułował popularną obecnie definicję dużych zbiorów danych jako trzy litery V, które odpowiadają za:

- volume (ilość),
- velocity (szybkość),
- variety (różnorodność)^[1].

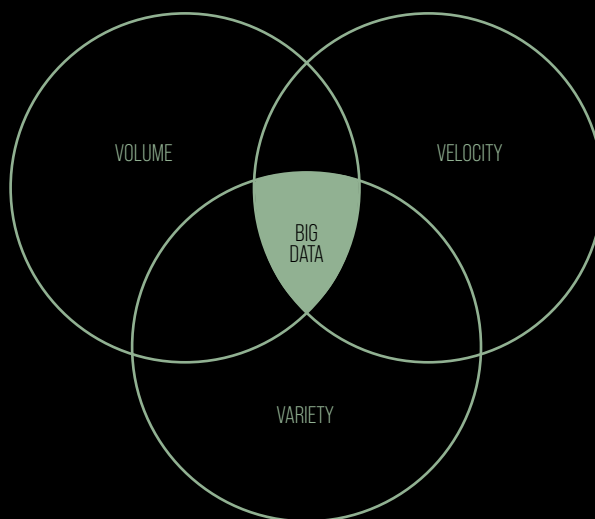
Gdy znaleziono sposób na przechowywanie dużej ilości danych, pojawił się problem związany umiejętnościami pozyskania z nich wartościowych informacji.

– Dane w stanie „surowym”, czyli niesklasyfikowanym, w dużej skali nie są do opanowania przez człowieka. Ostatecznie, posiadając tak gigantyczny zbiór, który powiększa się w szybkim tempie, organizacje pozyskiwałyby z niego coraz mniej informacji. Antidotum przyniósł dalszy rozwój technologiczny, który doprowadził do tworzenia algorytmów automatyzujących proces pozyskiwania i analizy danych przy jednoczesnym ulepszaniu własnego systemu. Praktyka wykorzystania algorytmów do znajdowania wzorców w ogromnych ilościach

danych, czyli big data, nazywana dziś uczeniem maszynowym (machine learning), otworzyła przed nami nowe możliwości pozyskiwania wiedzy – mówi Jakub Pawłowski, Chapter Lead, Commerzbank.

SZANSA DLA BIZNESU

Wraz z rozwojem technologii zwiększa się liczba urządzeń, za pomocą których konsumenci inicjują transakcje.





Jakub Pawłowski
Chapter Lead, Commerzbank

Jednym z trendów w branży, który wykorzystuje big data do uczenia maszynowego, jest doskonalenie mechanizmów typu „fraud detection” w celu poprawy bezpieczeństwa transakcji. Polegają one na gromadzeniu i analizie zachowań klientów, pozwalając tworzyć pewne wzorce.

Ten szybki wzrost ilości danych wymaga lepszego gromadzenia, organizacji, integracji i analizy. Firmy wykorzystują duże zbiory danych w swoich systemach, aby usprawnić operacje, zapewniać lepszą obsługę klienta, realizować kampanie marketingowe i podejmować działania, które ostatecznie mogą zwiększyć przychody i zyski. Analiza danych pomaga także przedsiębiorstwom zaplanować strategię, a nawet prognozować przyszłość.

W połączeniu z AI dane pozwalają bankom i instytucjom finansowym dostarczać spersonalizowane usługi klientom. Indywidualnie dopasowane oferty wpływają na zwiększenie lojalności konsumentów i wzrost ich satysfakcji. Wykorzystanie chatbotów do obsługi klientów przyczynia się także do poprawy doświadczenia klienta i skraca czas oczekiwania na pomoc^[2].

– Modelowanie danych daje wiele możliwości przedsiębiorstwom, których przykładem może być np. zmiana sposobu operacyjnego działania firmy, czyli optymalizacja prowadzonych procesów.

Zarząd firmy dostaje do ręki wiedzę, której do tej pory nie miał i nie wiedział, jak ją pozyskać, co daje nieznaną jeszcze liczbę możliwych zastosowań – podsumowuje Jakub Pawłowski.

Przykładem wykorzystania big data w bankowości może pochwalić się The United Overseas Bank, trzeci co do wielkości bank w Azji Południowo-Wschodniej, który stworzył system wykorzystujący big data do obliczenia wartości ryzyka. Natomiast Danske Bank, największy bank w Danii, dzięki wdrożeniu nowoczesnego rozwiązania do analityki korporacyjnej zredukował fałszywe alarmy o 60%, co zwiększyło liczbę prawdziwych zgłoszeń o 50%. Innym zastosowaniem może pochwalić się JPMorgan Chase & Co., który wykorzystał platformę Hadoop do generowania raportów przedstawiających trendy wśród klientów^[3].

KOMPETENCJE W ŚWIECIE DANYCH

Cyfryzacja sprawiła, że obecnie w większości branż technologia jest nieodzownym elementem

funkcjonowania organizacji. Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego ponad 75% firm w ciągu najbliższych 5 lat szykuje się na wdrożenie nowych technologii.

Gdy myślimy o big data, koniecznym wydaje się skierowanie uwagi na kwestię związaną z kompetencjami, które są niezbędne do pracy w tym obszarze

– 42% organizacji wskazało jako priorytet na 3. miejscu szkolenie pracowników z wykorzystania sztucznej inteligencji i big data^[4].

– Jeśli mówimy stricte o technologiach, na których opiera się big data, to w dalszym ciągu będą to projekty rozwijane w ramach fundacji Apache, takie jak właśnie Hadoop czy Spark. Na pewno przyda się też znajomość baz danych typu NoSQL – wyjaśnia Jakub Pawłowski. Celem gromadzenia i analizy danych jest pozyskanie wiedzy pozwalającej na zwiększenie dochodów lub zmiany organizacji pracy w danej firmie. Stąd też istotną rolę odgrywają również



analitycy. To oni interpretują dane i przedstawiają rekomendacje, ponieważ nadzorowanie pracy technologii jest tak samo ważne jak ona sama. Kluczową umiejętnością stała się także wizualizacja danych. Z pomocą przychodzą narzędzia takie jak PowerBI czy Tableau, które umożliwiają łączenie potrzeb biznesowych z wiedzą, jaką dają nam dane.

Nowy sposób podejścia do analizy danych sprawił, że powstał zawód o nazwie *Data Scientist*. Osoba, która jest zainteresowana tą rolą, musi zarówno dobrze znać charakter organizacji i dane, jakie ona wytwarza, ale i mieć solidne podstawy z matematyki i statystyki. Konieczna jest także umiejętność korzystania z narzędzi wspierających analizę baz danych i głębokie rozumienie sposobów ich działania.

– Na pewno Data Science jest naturalnym krokiem w rozwoju zawodowym dla osób, które już wcześniej zajmowały się analizą danych w bardziej tradycyjny sposób, czyli w oparciu o hurtownie danych i narzędzia business intelligence. Dla nich próg wejścia w bardziej złożony świat technologii będzie dużo niższy. Nie znaczy to oczywiście, że ci, którzy nie mieli jeszcze styczności z big data, nie mogą rozpocząć swojej przygody w tym obszarze. Od niedawna kilka polskich uczelni oferuje studia podyplomowe z zakresu Data Science, co może być dobrym punktem wyjścia dla zainteresowanych – dodaje Jakub Pawłowski.

MACHINE LEARNING A DANE

– Zarówno big data, jak i machine learning są powszechnie wykorzystywane w obszarze finansów i bankowości. Oczywiście wraz z dalszym rozwojem analizy dużych zbiorów danych będą coraz efektywniejsze, a prognozy coraz dokładniejsze. Ze względu na powszechność tych rozwiązań spadnie cena ich wdrożenia – mówi Jakub Pawłowski.

Kiedy mówimy o machine learning, warto wspomnieć o rozróżnieniu, które jest zależne od tego, jakiej analizie poddajemy duże zbiory danych. Jako pierwszy typ można wymienić **uczenie nadzorowane**. Polega ono na dostarczeniu pewnego zbioru danych wraz

z wnioskami jakie płyną z ich analizy – czyli odpowiednią klasyfikacją tych danych. Na bazie takiej próbki system zajmujący się big data może przewidywać podobne rezultaty w przyszłości. Przykład stanowi dostawca usług, który, dzięki analizie informacji z przeszłości, realizuje zlecenie klienta w taki sposób, że spełnia jego niewypowiedziane oczekiwania.

Drugi typ nowoczesnej analizy danych to **uczenie nienadzorowane**. Jest to sytuacja, w której wrzucamy do modelu surowe dane i system sam musi odnaleźć podobieństwo i korelacje między nimi. Wyniki takiej analizy bywają często bardzo zaskakujące – szczególnie w kontekście trendów w zachowaniach konsumentów.

BEZPIECZEŃSTWO

Systemy bezpieczeństwa i wymagania dotyczące zgodności z przepisami ulegają ciągłym zmianom. Technologie wykorzystywane z udziałem big data pomagają identyfikować wzorce, które wskazują na oszustwa. Odpowiednie gromadzenie dużych zbiorów informacji znacznie przyspiesza generowanie sprawozdań wymaganych przez organy regulacyjne. Bezpieczeństwo organizacji to jednak nie tylko problem związany z działalnością hakerską.

Firmy świadczące usługi finansowe wykorzystują systemy big data między innymi do zarządzania ryzykiem i bieżącej analizy rynku.

Co ciekawe, według danych Eurostatu z 2022 roku tylko 58% pracodawców uświadamia swoich pracowników w kwestii ich obowiązków dotyczących bezpieczeństwa danych. 37% ma spisane dokładne procedury postępowania, a tylko 25% ma ubezpieczenie na wypadek wycieku danych^[1].

– Jednym z trendów w branży, który wykorzystuje big data do uczenia maszynowego, jest doskonalenie mechanizmów typu „fraud detection” w celu poprawy bezpieczeństwa transakcji. Polegają one na gromadzeniu i analizie zachowań klientów, pozwalając tworzyć pewne wzorce. W oparciu o nie system może

w czasie rzeczywistym monitorować transakcje i wykrywać wszelkie anomalie behawioralne. W przypadku, kiedy przebieg i okoliczności transakcji odbiegają od dotychczasowych, może nastąpić konieczność dodatkowej autoryzacji takiej transakcji, np. poprzez kontakt konsultanta z klientem banku – tłumaczy Jakub Pawłowski.

WYZWANIA

Mimo licznych korzyści, wykorzystywanie big data i AI w sektorze finansów i bankowości wiąże się z pewnymi wyzwaniami. Kwestie związane z prywatnością danych, bezpieczeństwem informacji oraz ryzykiem uzależnienia od technologii stawiają przed sektorem odpowiedzialność za zarządzanie danymi i związane z nimi ryzyka.

Wyzwanie stanowi także odpowiednia interpretacja danych, dlatego czynnik ludzki nadal odgrywa tutaj istotną rolę. To także nowe środowisko, które na dodatek ciągle się zmienia, więc nie jest jasno uregulowane.

W miarę jak technologia się rozwija, ważne jest, aby sektor finansowy nadal dostosowywał się do nowych możliwości, zachowując równowagę między innowacjami a odpowiedzialnością. Oczywiście nie znamy także w pełni możliwości technologii, dlatego trudno jest w pełni przewidzieć wszystkie zagrożenia, które mogą czekać na nas w przyszłości.

Źródła:

- [1] "Big Data - What it is and why it matters", SAS.
- [2] "Definition - big data", TechTarget, 2022.
- [3] "Global Big Data Analytics in Banking Market", Mordor Intelligence.
- [4] "Future of Jobs Report 2023", World Economic Forum, 2023.
- [5] "ICT security in enterprises", Eurostat, 2022.

Automatyzacja na rynku pracy

Kto straci pracę, a kto zyska?

Autorka: Sylwia Zając

JESZCZE NIEDAWNO FILMY TAKIE JAK „A.I. SZTUCZNA INTELIGENCJA”, „TERMINATOR” CZY SERIAL „BLACK MIRROR” WYDAWAŁY SIĘ ABSTRAKCYJNĄ WIZJĄ PRZYSZŁOŚCI. OBECNIE JESTEŚMY NAOCZNYMI ŚWIADKAMI WYKORZYSTYWANIA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI W PRAKTYCE – ROZWÓJ TAKICH NARZĘDZI JAK CHATGPT CZY MIDJOURNEY JUŻ ZNACZĄCO WPŁYNYŁY NA RYNEK PRACY, NP. POWODUJĄC POWSTANIE NOWEGO ZAWODU, KTÓRYM JEST AI PROMPT ENGINEER. TECHNOLOGIA POZWALA RÓWNIEŻ AUTOMATYZOWAĆ CORAZ WIĘKSZY ZAKRES OBOWIĄZKÓW W FIRMACH. A TO DOPIERO POCZĄTEK ZMIAN.

KREATYWNA SZTUCZNA INTELIGENCJA

Automatyzacja (od gr. *automatos*, czyli samoczynny) to proces, który polega na odciążeniu bądź całkowitemu ograniczeniu ludzkiej pracy fizycznej, jak również umysłowej, przy użyciu maszyn i urządzeń, które wykonują powtarzające się czynności w sposób automatyczny^[1].

Do tej pory debata na temat wpływu sztucznej inteligencji i automatyzacji na przyszłość pracy nie przyniosła zbyt wielu konkretów. Duża część dyskursu publicznego na temat kreatywnych miejsc pracy skupiała się na potencjalnych zagrożeniach. Z jednej strony zaczęły pojawiać się opinie, że wkrótce, wskutek automatyzacji, pewne zawody przestaną istnieć. Z drugiej strony zauważono zarówno niedoskonałość rozwiązań opartych o AI, jak nadal znaczącą rolę człowieka na rynku pracy.

Badacze zwracają uwagę, że automatyzacja ma swoje zalety – zwiększenie produktywności, wydajności i zysków. Gdzie zatem leży prawda? Komu automatyzacja odbierze pracę, a komu da szansę na nową?

Jak podaje Harvard Business Review, sztuczna inteligencja ma już zaawansowane możliwości w tworzeniu kreatywnych treści wykorzystywanych w branży marketingowej. Udoskonalona wersja chatu GPT-3 o nazwie Jasper może już tworzyć blogi, posty w mediach społecznościowych, teksty internetowe, e-maile

sprzedażowe, reklamy i innego rodzaju treści skierowane do klientów. Główni producenci żywności, w tym Heinz i Nestlé, wykorzystali już w kampaniach reklamowych treści generowane przez sztuczną inteligencję^[2].

– Największe zmiany spodziewane są na stanowiskach administracyjnych oraz w zawodach związanych z bezpieczeństwem, produkcją i handlem detalicznym. Przewiduje się, że najszybciej będzie spadać liczba pracowników biurowych. Będą to przede wszystkim role związane z prowadzeniem dokumentacji, administracją, pracownicy zajmujący się



Jowita Michalska
CEO w Digital University

Według danych z najnowszego raportu Światowego Forum Ekonomicznego w ciągu najbliższych 5 lat możemy spodziewać się likwidacji 83 mln miejsc pracy, a utworzenia 69 milionów nowych.

wprowadzaniem danych, księgowością, płacami oraz sekretarze i sekretarki. Kolejną dużą grupą są zawody związane z obsługą klienta czy reklamacjami, które już teraz całkiem skutecznie zastępują chatbot – mówi Jowita Michalska, CEO, Digital University.

SZANSE I ZAGROŻENIA

Grupy społeczno-zawodowe, które już dotkliwie odczuły rozwój technologii, zdecydowały się zabrać głos. Mowa tutaj np. o strajku scenarzystów i aktorów w Hollywood, który rozpoczął się 2 maja 2023 roku i dotyczył warunków pracy na gwałtownie zmieniającym się rynku medialnym, gdzie zaczynają dominować platformy streamingowe oraz sztuczna inteligencja. Tego typu inicjatywy w przyszłości mogą eskalować.

Niepokój branży filmowej mogą uzasadniać też badania przeprowadzone przez Goldman Sachs, które podają, że sztuczna inteligencja zautomatyzuje 26% zawodów w sektorach sztuki, projektowania, rozrywki, mediów i sportu. Może to także wpłynąć na światową gospodarkę^[3].

Co ciekawe, pomimo dynamicznego rozwoju technologicznego, firmy wprowadzają automatyzację do swoich działalności w wolniejszym tempie niż przewidywano.

W badaniu „Future of Jobs” z 2023 roku organizacje zadeklarowały, że obecnie tylko 34% wszystkich zadań związanych z biznesem jest automatyzowana, a za pozostałe 66% nadal odpowiada człowiek^[4].

– Według danych z najnowszego raportu Światowego Forum Ekonomicznego w ciągu najbliższych 5 lat możemy spodziewać się likwidacji 83 mln miejsc pracy, a utworzenia 69 milionów nowych. Doprowadzi to do skurczenia się globalnego rynku pracy o 14 milionów miejsc pracy. Jednak szacuje się, że sztuczna inteligencja i inne technologie będą raczej odpowiadać za powstawanie nowych miejsc pracy, podczas gdy to kwestie gospodarcze, takie jak inflacja i niedobory podaży, będą największym czynnikiem ubywania miejsc pracy – mówi Jowita Michalska.

W tej samej publikacji stwierdzono, że w ciągu pięciu najbliższych lat wpływ większości technologii na rynek pracy będzie pozytywny.

Przewiduje się, że analiza dużych zbiorów danych, zmiany klimatyczne, technologie zarządzania środowiskiem oraz szyfrowanie i cyberbezpieczeństwo staną się głównymi czynnikami wzrostu zatrudnienia.

– Bardzo szybko może równolegle wystąpić nadpodaż pracowników z umiejętnościami przejętymi przez technologie i niedobór pracowników z niezbędnymi nowymi umiejętnościami, takimi jak obsługa i programowanie systemów automatyzacji, analiza danych czy rozwiązywanie problemów technicznych – dodaje Jowita Michalska.

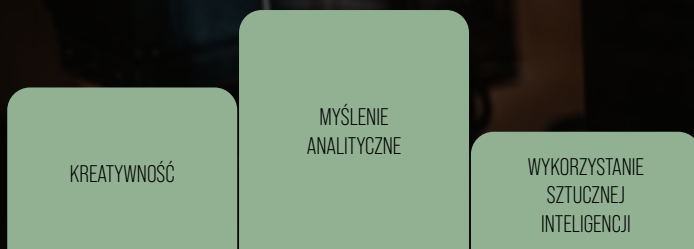
ROBO-DORADCY

Automatyzacja odgrywa coraz większą rolę w sektorze finansowym i bankowym. Robotyzacja procesów biznesowych (RPA) umożliwiła



6 na 10

pracowników będzie wymagało odpowiednich szkoleń do 2027 roku



Priorytety szkoleniowe według raportu „Future of Jobs”^[4]

precyzyjne wykonywanie rutynowych zadań, co może prowadzić do zwiększenia efektywności i zmniejszenia kosztów operacyjnych. Procesy takie jak analiza danych, zarządzanie ryzykiem, doradztwo finansowe oraz obsługa klienta są coraz częściej wspomagane przez zaawansowane systemy oparte na sztucznej inteligencji. Rutynowe i powtarzalne zadania, np. przetwarzanie dokumentów, obsługa standardowych operacji bankowych czy cykliczne analizy mogą zostać całkowicie zautomatyzowane.

W miarę zmiany sektora finansowego pod wpływem technologii pojawia się zapotrzebowanie na specjalistów od analizy danych, inżynierów ds. sztucznej inteligencji, programistów pracujących nad tworzeniem zaawansowanych algorytmów oraz ekspertów w dziedzinie cyberbezpieczeństwa. Firmy poszukują osób, które potrafią wykorzystać potencjał nowych technologii do poprawy efektywności i rozwijania innowacyjnych rozwiązań.

– Z pewnością nastąpi automatyzacja procesów typu back-office, takich jak księgowość, rozliczenia i raportowanie. Już dziś pozwala to zredukować koszty i przyspieszyć rutynowe

zadania. Wirtualni asystenci i chatboty mogą odpowiadać na typowe pytania klientów, obsługiwać proste transakcje i umówić spotkanie z doradcą. Zmniejsza to obciążenie pracowników i pozwala im skupić się na bardziej złożonych kwestiach. Sztuczna inteligencja również przyspiesza proces decyzyjny przy weryfikacji wniosków kredytowych i ubezpieczeniowych. Intensywnie rozwija się także automatyczne doradztwo inwestycyjne z wykorzystaniem „robo-doradców”, którzy mają pomagać klientom w doborze produktów finansowych, oraz analiza big data, która jest wsparciem w obszarze wykrywania oszustw i prania brudnych pieniędzy – mówi Jowita Michalska.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Rozwój automatyzacji będzie sprzyjać powstawaniu nowych miejsc pracy, które będą opierały się na tworzeniu, obsłudze i utrzymaniu nowych technologii. Przekwalifikowanie pracowników stanie się kluczowe, ponieważ pomoże im dostosować się do zmieniających się wymagań i zmian na rynku pracy.

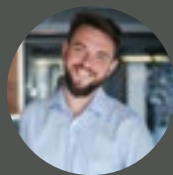
Według raportu „Upskilling European industry: new operational tools wanted” do 2025 roku niemal połowa stanowisk pracy będzie wymagała

wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Szacuje się, że transformacja cyfrowa obejmie 10-30% wszystkich zatrudnionych w UE, czyli od 30 do 90 mln ludzi^[9].

Z kolei raport „Future of Jobs” podaje, że 6 na 10 pracowników będzie wymagało odpowiednich szkoleń do 2027 roku, ale uważa się, że obecnie tylko połowa pracowników ma dostęp do odpowiednich możliwości szkoleniowych. Najwyższy priorytet szkoleniowy w latach 2023-2027 ma myślenie analityczne, które stanowi średnio 10% inicjatyw szkoleniowych. Drugim priorytetem w zakresie rozwoju pracowników jest promowanie twórczego myślenia, które będzie tematem 8% inicjatyw w zakresie podnoszenia umiejętności. Trzecie miejsce zajęło szkolenie pracowników w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji^[4].

– Robotyzacja pewnych procesów, jak np. obsługa klienta, może prowadzić do redukcji miejsc pracy dla nisko wykwalifikowanych pracowników. Konieczne więc są programy przekwalifikowania i wsparcia tych osób w znalezieniu nowego zatrudnienia lub w rozwinięciu dodatkowych umiejętności. Rozwiązania fintechowe i automatyczne doradztwo inwestycyjne mogą



Piotr Szczygielski

Global RTR Business Process Manager w Barry Callebaut

Automatyzacja jest wszędzie i choć naturalnie wiąże się z nią pewne obawy, to z perspektywy branży finansowej automatyzacja oznacza przede wszystkim nowe możliwości – dla nas i naszych organizacji.

pogłębić wykluczenie finansowe osób o niższych dochodach lub słabszej cyfrowej edukacji. Dlatego tak istotne jest projektowanie ich w sposób inkluzywny i zapewnienie niezbędnej edukacji w tym obszarze – dodaje Jowita Michalska.

Choć nieuniknione jest, że pewne stanowiska mogą ulec redukcji lub znaczącej zmianie, równocześnie otwierają się nowe możliwości zawodowe dla osób posiadających odpowiednie umiejętności. Kluczowe jest dostosowanie się do zmieniających się realiów poprzez naukę nowych kompetencji i zdolność do wykorzystania potencjału nowych technologii. Warto podkreślić, że proces automatyzacji to nie tylko wyzwanie, ale również szansa na rozwój i tworzenie innowacyjnych rozwiązań w dynamicznym środowisku finansów i bankowości.

– Nie ma takiego zawodu, w którym możemy zagwarantować, że za 50 lat będzie miał taki sam kształt jak dziś. Warto natomiast zastanowić się nad swoimi kompetencjami i znaleźć sobie taką niszę, która im odpowiada. To może okazać się skuteczniejsze lub łatwiejsze od próby przekwalifikowania się w kierunku, który jest niezgodny z naszymi indywidualnymi zasobami. Na pewno jednak znajomość technologii będzie niezbędna w większości profesji – podsumowuje Jowita Michalska.

Automatyzacja jest wszędzie i choć naturalnie rodzi to pewne obawy, patrząc z perspektywy kariery w finansach, automatyzacja to przede wszystkim nowe możliwości – dla nas i naszych organizacji. To chociażby koniec z monotonna i odtwórczą pracą, a w efekcie więcej czasu na rozwój zawodowy. Wierzę, że pozostanie otwartym na zmiany pozwoli jedynie uwolnić nasz potencjał.

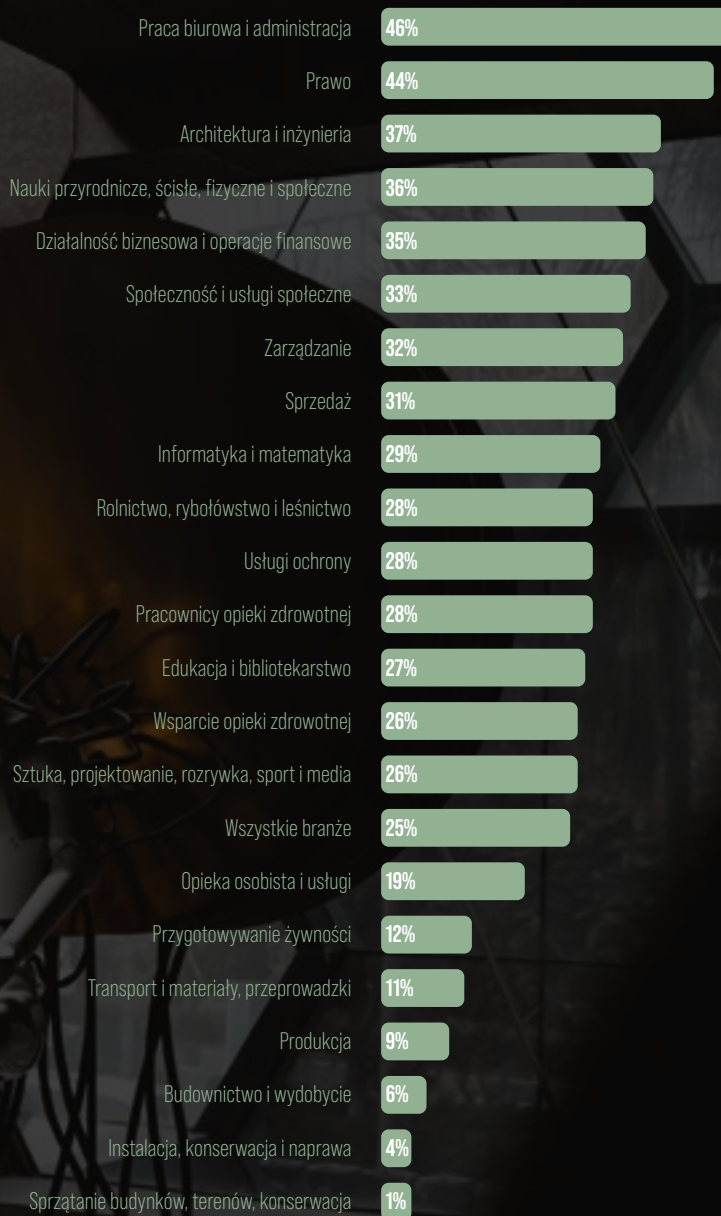


Milena Sakaguchi

Talent Acquisition Partner
w LTIMindtree

Automatyzacja coraz częściej jest wykorzystywana w rekrutacji. Firmy regularnie inwestują w roboty, które są wgrywane w wewnętrzne systemy. Ich zadaniem jest m.in. sprawdzanie po słowach kluczowych czy dany kandydat odpowiada opisowi stanowiska, a nawet przeprowadzenie wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej. To przyczynia się do zatrudniania mniejszej liczby osób selekcyjujących CV, jednocześnie otwierając drzwi do tworzenia zupełnie nowych stanowisk związanych z tym obszarem np. osoby zajmujące się implementacją AI w działach HR.

W jakim stopniu automatyzacja związana z AI wpłynie na wybrane branże w USA?



Źródło: The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth - (Briggs/Kodnani)", Goldman Sachs, 2023.

Źródła:

- [1] „Automatyzacja”, Encyklopedia Zarządzania.
- [2] “How Generative AI Is Changing Creative Work”, Harvard Business Review, 2022.
- [3] “The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth - (Briggs/Kodnani)”, Goldman Sachs, 2023.
- [4] “Future of Jobs Report”, World Economic Forum, 2023.
- [5] “People Trends 2026”, hrlink.pl, 2023.

Człowiek w świecie BANI

Jak odnieść sukces w stale zmieniającej się rzeczywistości?

Autorka: Kamila Brzezińska

NIEDAWNO VUCA, TERAZ BANI. SPOSOBY NAZYWANIA ŚWIATA ZMIENIAJĄ SIĘ WRAZ Z NIM – CHOĆ KAŻDA KONCEPCJA PRZEDSTAWIA W JAKIŚ SPOŚÓB PONURĄ, A Z PEWNOŚCIĄ WYMAGAJĄCĄ RZECZYWISTOŚĆ. POWODÓW DO NIEPOKOJU NIE BRAKUJE. WCZEŚNIEJ TO PANDEMIA COVID-19 ZATRZĄSNĘŁA ŚWIATEM, TERAZ NIEZWYKŁE POSTĘPY GENERATYWNEJ SZTUCZNEJ INTELIGENCJI SUGERUJĄ MOMENTAMI WIZJĘ PRZYSZŁOŚCI, W KTÓREJ CAŁKOWICIE ZASTAPIĄ NAS ROBOTY. CZY W TAK INTENSYWNIE ZMIENIAJĄCEJ SIĘ RZECZYWISTOŚCI PRACOWNIK MOŻE NIE TYLKO SIĘ ODNALEZĆ, ALE NAWET ODNIEŚĆ SUKCES?

VADEMECUM – OD VUCA DO BANI

W świecie VUCA – zmiennym, niepewnym, złożonym i niejednoznacznym – żyjemy od blisko 30 lat. W 1987 roku, kiedy wojskowa uczelnia United States Army po raz pierwszy użyła tego terminu, był on odpowiedzią na niepokój towarzyszący sytuacji po zimnej wojnie. Wydarzenia następnych lat, przynosząc ze sobą kryzysy polityczne i gospodarcze, ugruntowały świat VUCA w świadomości szerszej grupy społeczeństwa, zwłaszcza w środowiskach biznesowych^[1].

W roku 2020 Jamais Cascio, w odpowiedzi na niepewności i niepokoje spowodowane pandemią COVID-19, zaktualizował to pojęcie, tworząc nowy akronim – BANI. Zaproponowany przez niego model ma na celu ułatwić zrozumienie skutków pandemii, kontekstu doświadczanych przez nas wydarzeń, a także, a być może najistotniejsze, ma pomóc przygotować się do tego, co przyniesie nieprzewidywalna przyszłość.

Każda litera tego akronimu kryje pod sobą jakieś głębsze znaczenie.

- B** Brittle
- A** Anxious
- N** Non-linear
- I** Incomprehensible

B

JAK BRITTLE: KRUCHY

Koncepcja kruchości świata porównuje współczesną rzeczywistość do swego rodzaju domu z kart. Ten niekiedy imponujący swą złożonością konstrukt jest stworzony z wielu opierających się o siebie części – systemów energetycznych, ekologicznych, gospodarczych czy politycznych. Są to części od siebie zależne, ale brakuje im odpowiednich mechanizmów zapobiegających awariom. Tak więc, upadek jednej z nich może spowodować zawalenie się całej monumentalnej struktury. W tym rozumieniu usterka w jednym obszarze gospodarki wywołuje reakcję łańcuchową, której skutki mogą być odczuwalne na całym globie.

A

JAK ANXIOUS: NIESPOKOJNY

Każdego dnia jesteśmy zalewani przez morze bodźców i informacji, których ilość znacznie przerasta nasze zdolności poznawcze. To uczucie jest potęgowane przez media masowego przekazu. Większość z nas jest posiadaczem smartfonu, który na wyciągnięcie ręki oferuje dostęp do setek newsów z całego świata. A jak głosi powszechne przekonanie w mediach: „bad news is good news” (z ang. „złe wieści to dobra wiadomość”). Środki masowego przekazu pełne są informacji nasyconych pejoratywnie, gdyż te niosą ze sobą dużą dawkę emocji i gwarantują zaangażowanie widowni. Niestety, owa widownia nie pozostaje wskutek tych informacji nieporuszona – złe wieści rodzą w nas stres, poczucie niepokoju. A że np. kanały informacyjne potrafią oferować informacje przez 24 godziny 7 dni w tygodniu, negatywnych wieściom wydaje się nie być końca. Co więcej, owe informacje rodzą w nas poczucie bezsilności – jako pojedyncze jednostki w praktyce nie mamy większego wpływu np. na kryzys migracyjny czy wojenną politykę Rosji, co może prowadzić do biernej postawy wobec wydarzeń.

N

JAK NON-LINEAR: NIELINIOWY

Świat nieliniowy to rzeczywistość, w której logiczny związek przyczynowo-skutkowy wydarzeń został zerwany. Nie da się więc w żaden sposób przewidzieć konsekwencji zjawisk, a co za tym idzie – mogą one pociągać za sobą całkowicie niewspółmierne skutki. Ponadto konsekwencje niektórych decyzji mogą być długofalowe i ujawniać się długo po samym zdarzeniu.

Dobrym tego przykładem jest sztuczna inteligencja, której rozwój determinuje transformację w innych gałęziach gospodarki. Nie potrafimy jednak jeszcze ocenić, jaki kształt przybierze ta rewolucja ani jakie będą jej ostateczne konsekwencje. Ich pełen rozmiar poznamy dopiero za kilka, kilkanaście, a być może nawet kilkadziesiąt lat.

I

JAK INCOMPREHENSIBLE: NIEZROZUMIAŁY

Niezrozumiałość świata w znacznej mierze wynika z wszystkich poprzednio omówionych aspektów. Jeśli bowiem istniejące schematy są nietrwałe, a logika łącząca wydarzenia wątpliwa, nie sposób jest nam rozumieć, a tym bardziej przewidywać prawa rządzące rzeczywistością. W świecie pełnym niepewności i niezrozumienia poczucie zagrożenia stało się naszym nieodzownym towarzyszem.

**Jakub Bejnarowicz**

dyrektor regionalny na Europę, AICPA & CIMA

W świecie BANI 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.

Jak wynika z raportu pt. „Finance and the Great Reshuffle” opracowanego przez AICPA & CIMA we współpracy z PwC w Europie Środkowo-Wschodniej, dla pracowników zatrudnionych w finansach ważnym aspektem jest dostęp do szkoleń. Raport jasno wskazuje na ogromną odpowiedzialność leżącą po stronie firm – jeśli chcą zatrzymać uzdolnionych pracowników, muszą wyposażyć ich w nowe umiejętności niezbędne do funkcjonowania w szybko zmieniającej się rzeczywistości biznesowej. Powinny też stworzyć poczucie przynależności i spełnienia, bo, jak się okazuje, brak przekonania o sensie wykonywanej pracy czy możliwości podnoszenia kwalifikacji jest najpewniejszym prognostykiem chęci zmiany zatrudnienia, pewniejszym nawet niż wypalenie zawodowe czy brak podwyżki.

PANACEUM NA BANI

W tak kruchym, niespokojnym, nieliniowym i niezrozumiałym świecie tradycyjne zestawy umiejętności nie są już wystarczające. W miarę rewolucji technologicznej i jej wpływu na aktywne na rynku pracy branże, kompetencje wymagane od pracowników ulegają analogicznej transformacji.

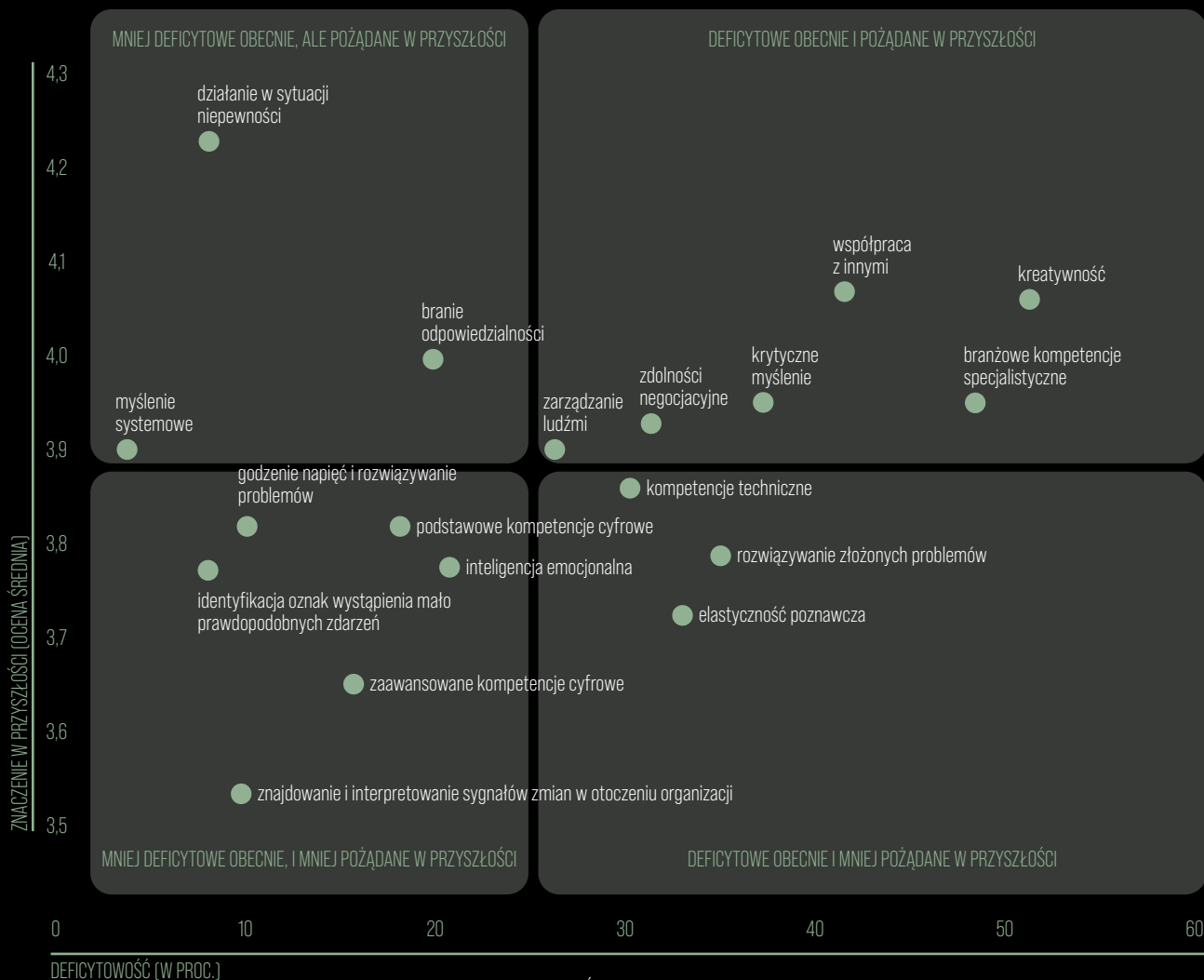
W stale zmieniającym się świecie czynnikami decydującym o sukcesie lub porażce osób pracujących staje się ich chęć do adaptacji. Alvin Toffler, znany amerykański pisarz, biznesmen i futurysta, twierdził:

**„ANALFABETAMI XXI WIEKU NIE BĘDĄ
LUDZIE NIEUMIEJĄCY CZYTAĆ, ALE TACY,
KTÓRZY NIE POTRAFIĄ SIĘ UCZYĆ, ODUCZAĆ
I PONOWNIE NAUCZYĆ”³¹**

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Aktualnie zauważa się pewną zmianę stale obowiązujących trendów. O ile kompetencje twarde, jak i wiedza teoretyczna, umiejętności

Kompetencje według przedsiębiorców – deficytowe obecnie i pożądane w przyszłości:



Źródło: Raport „Kompetencje pracowników dziś i jutro”, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022 [4].

cyfrowe czy znajomość języków obcych są nadal bardzo pożądane na rynku pracy, o tyle wiele firm coraz większy nacisk kładzie na kompetencje miękkie. Te nie są już tak łatwe do udowodnienia za pomocą dyplomu ze studiów czy certyfikatu językowego, ponieważ w znacznej mierze dyktowane są cechami danej jednostki [3].

Kluczowe kompetencje miękkie to umiejętności poznawcze, krytycznego myślenia i kreatywność [4].

Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego kluczowymi kompetencjami miękkimi poszukiwanymi wśród osób pracujących będą umiejętności poznawcze i krytycznego myślenia, ale także kreatywność. Nie mniej istotne mają być także predyspozycje społeczne, takie jak zdolność do współpracy z innymi, czy talent negocjacyjny oraz efektywne zarządzanie zespołem [4].

UPSKILLING I RESKILLING

Technologia i towarzyszący jej rozwój sztucznej

inteligencji zmieniają zarówno współczesne środowisko pracy, jak i sam zakres, który ona obejmuje. Naiwne byłoby przekonanie, że rzeczona (r)ewolucja będzie mieć wyłącznie wymiar pozytywny. Bez wątpienia niektóre branże i profesje zostaną dotknięte tymi zmianami bardziej, inne mniej, a kolejne być może w ogóle przestaną istnieć. Co więcej, zapewne powstaną kolejne obszary działalności, a tym samym nowe role, które będzie można pełnić w ramach pracy zawodowej, na co może dziś nie zwraca się tak dużej uwagi.

Choć kształtu przyszłości nie da się do końca przewidzieć, nadal można się na nią przygotować.

Upskilling i reskilling, czyli ciągłe podnoszenie swoich kompetencji, ale i zdobywanie zupełnie nowych, umożliwiają dostosowywanie się do płynnych wymagań rynku pracy [5].

Paradoksalnie z pomocą przychodzi czynnik, który znacząco odpowiada za ową niestałość naszej dzisiejszej codzienności – postęp

technologiczny. W epoce łączącego nas internetu, informacja i wiedza stały się dobrem powszechnym, dostępnym na wyciągnięcie smartfonu. Co za tym idzie: w sieci nie brakuje treningów, szkoleń, a nawet całych platform edukacyjnych, które w atrakcyjny sposób pozwalają zgłębić tajniki niemal każdego interesującego nas tematu. Co więcej dzięki ich asynchronicznej formie nawet ograniczenia czasowe stały się problemem drugorzędym.

Technologia w miejscu pracy nie zawsze oznacza też wyparcie roli człowieka. Owszem, wyręcza ona pracowników z prostych i monotonna zadań, np. powielając, porządkując czy syntezując dane. Jednak to wciąż do człowieka należy interpretacja pozyskanych przez systemy informacji, jak i ostateczna decyzja o dalszych krokach, które należy podjąć na ich podstawie.

Osoby pracujące wyzwolone od powtarzalnych czynności mają więcej czasu na działania bardziej angażujące ich intelekt i kreatywność.

Dostęp do internetu rozszerzył także nasze możliwości networkingowe. Budowanie i podtrzymywanie relacji z osobami zatrudnionymi w branży jest łatwiejsze niż kiedykolwiek. Utkana w ten sposób sieć kontaktów otwiera przed nami nowe możliwości. W chwilach kryzysu zawodowego może być dla nas również swego rodzaju kołem ratunkowym.

ODPOWIEDŹ PRACODAWCÓW

Postęp technologiczny pozwolił na nowe, niespotykane dotychczas formy pracy. Coraz więcej firm oferuje elastyczne formy zatrudnienia, takie jak workation, praca zdalna czy hybrydowa, które mogą mieć pozytywny wpływ zarówno na tzw. „work-life balance”, jak i na wydajności pracownika, ale i jego dobrostan psychiczny^[6].

Pracodawcy oferują także liczne benefity wykraczające poza standardowe wynagrodzenie. Coraz bardziej powszechne stają się inicjatywy takie jak:

dofinansowania edukacji i kwalifikacji,

dostęp do platform edukacyjnych,

mentoring,

system buddy.

Pomagają one pracownikowi w rozwoju zawodowym. Pracodawcy są coraz bardziej świadomi roli, którą w pracy – obok realizacji zawodowej – odgrywa zdrowie fizyczne i psychiczne. Stąd coraz częściej oferują karty sportowe czy szkolenia z zarządzania stresem w godzinach pracy, a w pakietach zdrowotnych znajdziemy także opiekę psychologiczną.

W KIERUNKU PRZYSZŁOŚCI

„JEDYNĄ STAŁĄ RZECZĄ W ŻYCIU JEST ZMIANA”

Owe słowa wypowiedział Heraklit z Efezu w V wieku p.n.e.

Dzisiejsza rzeczywistość, z wszechobecną technologią i sztuczną inteligencją w wielu aspektach inteligentniejsza od człowieka, jest zapewne jedną z tych Szekspirowskich „rzeczy na ziemi i niebie, o których się nie śniło naszym filozofom”. A jednak nawet dwadzieścia pięć wieków później twierdzenie Heraklita pozostaje aktualne. Świat zmienia się, bo zawsze się zmieniał i zawsze zmieniać się będzie. Nie oznacza to jednak, że nowa rzeczywistość musi być nam wroga.

Wcześniej wspomniany Alvin Toffler twierdził:

„ZMIANY TO PROCES, POPRZEZ KTÓRY PRZYSZŁOŚĆ WCHODZI W NASZE ŻYCIE^[21]”

W obliczu nieustannie przeobrażającej się rzeczywistości elementem decydującym o naszym sukcesie czy porażce może okazać się otwartość na innowacje i chęć do własnej transformacji. A technologia napędzająca nieustanną metamorfozę świata stanowi równocześnie narzędzie, które może pomóc nam w nawigowaniu tych nieznanych wód.

Zatem, zamiast obawiać się porwania przez rwącą rzekę zmian, dzięki proaktywnemu nastawieniu możemy nauczyć się, jak z jej nurtem płynąć.

Źródła:

- [1] „Świat BANI, czyli świat oparty na niepewności”, EY, 2023.
- [2] “Future Shock”, Random House, 1970.
- [3] „Reskilling i upskilling. Czy to konieczność?”, Kariera w Finansach, 2023.
- [4] Raport „Kompetencje pracowników dziś i jutro”, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022.
- [5] Raport „People Trends 2026”, HRIlink, 2023.
- [6] Raport “Working Time and Work-Life Balance Around the World”, International Labour Organization, 2023.



Bartłomiej Baryła

Senior Operations Manager Commercial Risk Solutions w Aon

Zmieniająca się technologia przynosi wciąż nowe narzędzia. Ci, którzy opanują je szybciej, zyskają przewagę na rynku pracy. Im więcej narzędzi mamy w repertuarze, tym łatwiej nauczyć się kolejnych. Podstawowe prawa ekonomii, tak jak podstawowe prawa fizyki, pozostają jednak niezmiennie. Zrozumienie finansów, natury ludzkich potrzeb czy marketingu na fundamentalnych poziomach gwarantuje szybszą adaptację do nowych trendów.

Nie ma jednej umiejętności czy jednej strategii gwarantujących sukces. Jest to zawsze kombinacja wielu czynników. Elastyczność w działaniu i proaktywna postawa sprawią, że rynek pracy stanie się bardziej przyjazny.



Neuro- -różnorodność a biznes

Koncepcja zdywersyfikowanych talentów w firmie

Autorka: Wiktoria Jackowska

CO ROKU PRZYGOTOWYWANE SĄ RÓŻNE ZESTAWY KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI, KTÓRE MAJĄ DECYDOWAĆ O SUKCESIE PRACUJĄCYCH. OD KILKU LAT NAJWIĘKSZE WYZWANIE W BIZNESIE STANOWI DYNAMICZNE ŚRODOWISKO, W KTÓRYM PRÓBA DOSTOSOWANIA SIĘ DO NIESTAŁEGO DZIŚ I NIEPEWNEGO JUTRA STAWIA TAKŻE OGROMNE WYMAGANIA FIRMOM I ICH ZARZĄDOM. OBECNIE ZOSTAJE ODWRÓCONĄ ZASADĄ PANUJĄCĄ NA RYNKU PRACY I TO KANDYDACI REKRUTUJĄ SWOICH PRZYSZŁYCH PRACODAWCÓW. ZNACZENIE MA ZBIĘŻNOŚĆ PRZYJMOWANYCH WARTOŚCI OPARTYCH CHOCIAŻBY O ZASADĘ INKLUZYWNOŚCI. OPRÓCZ TEGO, DOTKNIĘCI IMPERATYWEM ZMIENNOŚCI, SZUKAMY BEZPIECZNYCH ŚRODOWISK, W KTÓRYCH Z KOMFORTEM BĘDZIEMY MOGLI KROCZYĆ WYBRANĄ ŚCIEŻKĄ ZAWODOWĄ.

Wymuszona otwartość na zmiany nie musi odpowiadać stałemu poczuciu zagrożenia. Konieczna jednak wydaje się proaktywna postawa, której wynikiem jest sprawcze działanie nastawione na szukanie właściwych rozwiązań. Dziś za innowacyjność firm i ich powodzenie na konkurencyjnym rynku odpowiadają nie tylko coraz nowsze narzędzia technologiczne, ale przede wszystkim szeregowi pracownicy oraz ich różnorodne talenty.

Technologia, która opiera się w znacznej mierze na schematycznym działaniu algorytmów, pozwala pracownikom wykorzystywać swój potencjał dużo bardziej niż wcześniej. Ich kreatywność i różne punkty widzenia wnoszą ogromną wartość dla pracodawcy. W czasach big data, uczenia maszynowego i stale rozwijających się zdolności sztucznej inteligencji nowoczesne podejście do zarządzania talentami w firmie wydaje się kluczem do dalszego rozwoju i sukcesów firm.

Jedną z odpowiedzi na złożone potrzeby biznesu może być powszechne zrozumienie i przyjęcie koncepcji neuroróżnorodności. Ta odnosi się do naturalnego zjawiska, jakim jest różnorodność ludzkiego poznania, a zarazem wskazuje odpowiednie wykorzystanie tego fenomenu.

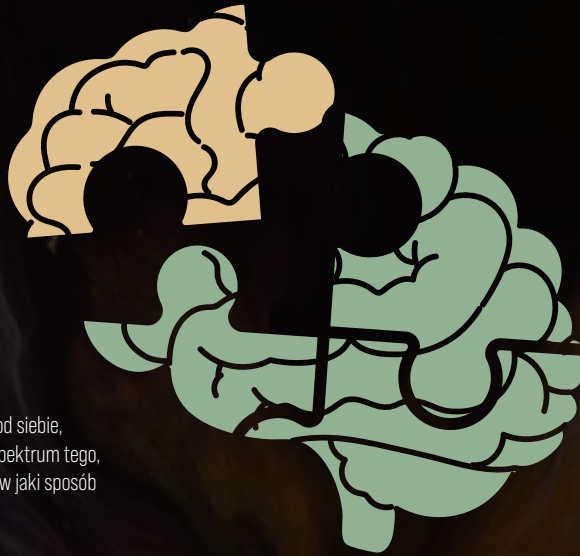
NOWA KONCEPCJA

Termin neuroróżnorodność, z ang. *neurodiversity*, został spopularyzowany pod koniec lat 90. przez australijską socjolożkę Judy Singer i amerykańskiego dziennikarza Harveya Blume. Ich celem było zwrócenie uwagi na fakt, że mózgi ludzkie różnią się od siebie, co przejawia się całym spektrum tego, jak doświadczają świat i w jaki sposób w nim funkcjonują. Dotyczyły one takich cech i umiejętności jak przetwarzanie informacji, wrażliwość na bodźce, skupienie uwagi, nastrój, towarzyskość czy uczenie się^[1].

Singer stworzyła termin neurodiversity, aby podkreślić unikalność i różnorodność w ramach ludzkiej populacji – często aby lepiej zobrazować termin neuroróżnorodność, przywoływała znane pojęcie „bioróżnorodność”, czyli zróżnicowanie ekosystemów, gatunków i genów na Ziemi lub w określonym środowisku^[2].

Osoby neuroróżnorodne stanowią

20% populacji



Mózgi ludzkie różnią się od siebie, co przejawia się całym spektrum tego, jak doświadczają świat i w jaki sposób w nim funkcjonują.

– Termin neuroróżnorodność miał w zamiarze Singer służyć również, a raczej przede wszystkim, przeciwdziałaniu wykluczania osób neuroatypowych ze społeczeństwa. W tym sensie była to kolejna kategoria, która przyczyniała się jej zdaniem do dyskryminowania mniejszości, tzw. neuromniejszości. Neuroatypowość dołączyła do kolejnych znanych nam kategorii, takich jak płeć, rasa, czy orientacja seksualna. W tym kontekście działania zgodne z założeniami Singer zyskały nazwę tzw. ruchu na rzecz neuroróżnorodności (neurodiversity movement) – tłumaczy Kasia Modlińska, inicjatorka i współautorka studiów nt. zarządzania potencjałem osób neuroatypowych w miejscu pracy na Uniwersytecie SWPS, założycielka i prezeska Atypiki – Fundacji dla Neurokultury.

Neuroróżnorodność nie oznacza więc wyłącznie różnorodności myśli. Choć osoby neuroróżnorodne mogą myśleć inaczej, kluczowe jest zrozumienie, że różnice w strukturze, łączliwości i funkcjonowaniu mózgów ludzi są naturalne. Jest to po prostu wynik różnych uwarunkowań genetycznych^[3]. Pojęcie odnosi się do mniejszościowego, niebędącego typowym, sposobu postrzegania świata, a więc również budowy mózgu. Do tej pory nie było jednej definicji, która opisywałaby różne cechy odbiegające w jakimś stopniu od przyjętych standardów. Propozycją jest właśnie koncepcja neuroróżnorodności^[4].

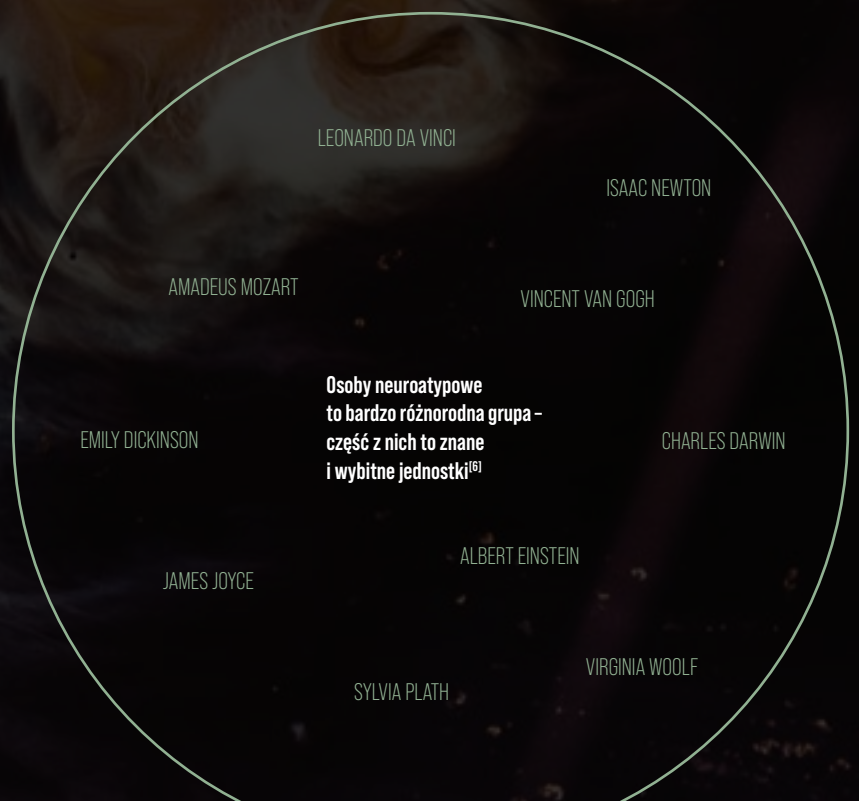
INNI, ALE NIE GORSI

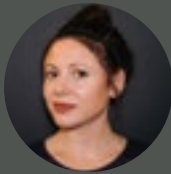
Ludzie są nieskończenie zróżnicowani pod względem cech psychicznych. Koncepcja neuroróżnorodności znosi kryterium jednej, właściwej i obowiązującej normalności. Zamiast „normy” wprowadza pojęcie „typowości”, czyli częstszego występowania, większej powszechności^[5].

Osoby neuroróżnorodne stanowią 20% populacji^[4] i, mimo tak dużej reprezentacji, napotykają na wiele barier na drodze do zatrudnienia. To bardzo niejednorodna grupa. Część to wybitne jednostki, których wyjątkowe umiejętności często nie są wykorzystywane, gdyż przyćmiewają je inne cechy ich osobowości^[4]. Niektórzy zmagają się z trudnościami, które

uniemożliwiają samodzielne funkcjonowanie. Spora grupa to osoby, które nie wyróżniają się niczym niecodziennym, ale funkcjonowanie w świecie większościowych norm społecznych czy komunikacyjnych jest dla nich trudne. W konsekwencji często towarzyszy im niezrozumienie lub cierpienie^[6].

Koncepcja neuroróżnorodności podkreśla mocne strony osób neuroatypowych. Należą do nich takie cechy, koncentracja na szczegółach, kreatywność, wyobraźnia przestrzenna czy wysoka motywacja i wytrwałość. Dążą do szanowania i doceniania różnic psychicznych na poziomie systemowym i włączenia osób neuroatypowych w różne obszary życia społecznego^[7].





Kasia Modlińska

filozofka, psycholożka, absolwentka studiów psychoanalitycznych w Tavistock and Portman w Londynie i Brytyjskim Towarzystwie Psychoanalitycznym; inicjatorka i współautorka studiów nt. zarządzania potencjałem osób neuroatypowych w miejscu pracy na Uniwersytecie SWPS; założycielka i prezeska Atypiki – Fundacji dla Neurokultury

Neuroróżnorodność zakłada wielość różnych umiejętności reprezentowanych przez różne osoby – tzw. wielość neurotypów. To z kolei prowadzi do zmniejszenia się niekorzystnej rywalizacji na rzecz współpracy w ramach grupy. Fakt, że jedna osoba ma daną zdolność, niczego nie odbiera, przeciwnie – możemy się wówczas lepiej uzupełniać. W tym sensie jest to nowa kultura – oparta na szacunku dla odmienności oraz na potrzebie większego poczucia bezpieczeństwa. Nowe pojęcie neurokultura zdefiniowaliśmy jako spójność norm społecznych z twórczym potencjałem, jaki płynie z neuroróżnorodności.

NEUROATYPOWI

Pojęcie neuroróżnorodności jest z definicji szerokie i odnosi się do zakresu różnic zdefiniowanych klinicznie. Najczęściej neuroróżnorodność dotyczy:

- spektrum autyzmu (ASD),
- spektrum ADHD (zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi),
- dysleksji,
- dysgrafii,
- dyskalkulii,
- zaburzeń obsesyjno-kompulsywnych (OCD),
- zaburzenia afektywnego dwubiegunowego (ChAD).

Biorąc pod uwagę skalę występowania samej dysleksji, jest bardziej niż prawdopodobne, że w każdej firmie pracują osoby neuroróżnorodne.

WYZWANIE DLA TRADYCYJNYCH SPOSOBÓW MYŚLENIA

Okolo jedna na pięć osób jest neurodywersyjna, co oznacza, że jej mózg funkcjonuje inaczej niż to, co uważa się za standardowe lub typowe^[2]. Neuroróżnorodność powinna być zatem rozpatrywana nie jako zaburzenie, deficyt lub dysfunkcja, ale jako jeden z naturalnie występujących typów mechanizmów poznawczych. Te zaś w dziejach ludzkości przyczyniły się do rozwoju kultury i technologii^[3].

– W działaniach Atypiki koncentrujemy się głównie na edukacji społecznej dotyczącej ukazywania potencjału, talentów i wartości, jakie osoby neuroatypowe mogą wnieść do życia społecznego. W tym celu otworzyliśmy w październiku 2022 roku nowatorski w skali międzynarodowej kierunek studiów podyplomowych na Uniwersytecie SWPS „neuroróżnorodność w miejscu pracy – inkluzywna rekrutacja i zarządzanie”. Uczymy na nim, w jaki sposób w miejscach pracy tworzyć warunki, w których osoby atypowe mogą się rozwijać i korzystać ze swojego potencjału, jednocześnie przynosząc korzyści dla organizacji – dodaje Kasia Modlińska.

SZANSA DLA FIRM

Zarządzanie neuroróżnorodnością stanowi nie tylko wyzwanie, lecz przede wszystkim ogromną szansę dla przedsiębiorstw. Tworzenie zespołów z różnorodnymi perspektywami i umiejętnościami pracowników przyczynia się do bardziej efektywnej i innowacyjnej pracy. To bezpośrednio wpływa na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa. Neuroróżnorodność może być mało znaną supermocą, dzięki której firmy mogą prosperować w stale ewoluującym świecie. Wiele organizacji, które potraktowało ten temat priorytetowo, zostało nagrodzonych lepszą komunikacją i powszechnym poczuciem bezpieczeństwa w szeregach firmy.

Pracownicy zatrudnieni w ramach programu „Autyzm w pracy” w JPMorgan Chase pracują 48% szybciej i aż o 92% bardziej produktywnie niż ich koledzy i koleżanki z firmy. Co więcej, inicjatywy o charakterze neuroróżnorodnym przynoszą takie efekty, jak lepsza komunikacja w firmie i wzmocnienie poczucia przynależności^[9].

Jedną z korzyści funkcjonowania programów związanych z neuroróżnorodnością jest to, że mogą one zachęcić i zmobilizować firmy i ich liderów do przyjęcia nowych, stałych praktyk, zasad i stylów zarządzania. Te koncentrują się na umieszczeniu pracujących w kontekstach, które pozwolą najlepiej wykorzystywać ich umiejętności i produktywność.

PRACODAWCA ODPOWIEDZIALNY SPOŁECZNIE

Osoby neuroróżnorodne systematycznie spotykają się z barierami i dyskryminacją na rynku pracy. Konsekwencją tych problemów jest bezrobocie, niepełne zatrudnienie lub wyniszczająca, nadmierna dyscyplina^[4]. Ta jest konieczna, by sprostać monolitycznym wymaganiom i ustalonym normom. Wzmacnianie panujących w społeczeństwie konwencji opartych o stereotypowy sposób myślenia powoduje, że osoby nieneurotypowe maskują

swoje różnice, naśladując neurotypowe zachowania^[4]. Takie mechanizmy wydają się nie współgrać z powszechnie przyjmowaną zasadą w firmach, która dotyczy nastawienia na różnorodność i jej włączanie. Od samych neuroatypowych wymaga ogromnego wysiłku, który, gdyby tylko był wsparty odpowiednimi praktykami, mógłby być spożytkowany w bardziej sensowny sposób, przynoszący wartość firmie.

W temacie neuroróżnorodności ogromnie ważnym wydaje się zwrócenie uwagi na to, że nie wszystkie osoby, które są neuroatypowe, o tym wiedzą. Szkolenia oparte o koncepcję neuroróżnorodności mogą im coś uświadomić czy zrozumieć, a przede wszystkim znaleźć pomocne do pracy narzędzia.

NEUROKULTURA PRACY

Kultura oparta na neuroróżnorodności jest korzystna dla wszystkich. Przynosi zrozumienie i skłania do poszukiwania właściwej drogi do osiągnięcia ambitnych celów i zamierzeń^[4]. Dziś wydaje się być koncepcją, która świadczy o odpowiedzialności pracodawcy, ale i dostrzeganiu szerszego horyzontu w zmiennej rzeczywistości. Jednocześnie wprowadza poczucie bezpieczeństwa i daje możliwości samorealizacji.

– Moim zdaniem najważniejsze jest tworzenie się nowych kultur organizacyjnych. Dlatego ostatnio zmieniliśmy nazwę fundacji z „Atypowi – Fundacja na Rzecz Neuroróżnorodności”, na „Atypika – Fundacja dla Neurokultury” – mówi Kasia Modlińska.

Kiedy projektujesz struktury i praktyki z myślą o neuroróżnorodności – budujesz coś, co działa dla dobra wszystkich.

Wspieranie zdedyfikowanego miejsca pracy, jak pokazują badania, zwiększa wydajność pracujących i napędza wyniki przedsiębiorstwa^[4].

Według National Symposium on Neurodiversity neuro różnorodność łączy cechy postrzegane jako wyzwania i mocne strony.

PROJEKTOWANIE UNIWERSALNE

Nasze otoczenie determinuje nasze zachowanie. Zatem inkluzywna kultura organizacji, czyli tzw. projektowanie włączające lub uniwersalne, pomaga stworzyć złożony system, w którym każda z jednostek znajdzie dla siebie miejsce i rolę do odegrania.

Wiele zmian w tym kierunku nie ogranicza się wyłącznie do osób atypowych. Z definicji projektowanie uniwersalne zapewnia nie tylko indywidualne wsparcie dla nieuprzywilejowanej grupy, lecz przede wszystkim pozwala na opracowanie takiej strategii, która byłaby korzystna dla wszystkich. Takie zmiany są korzystne zarówno dla osób o odmiennej wrażliwości, jak sposobie funkcjonowania.

Podobnie jak w przypadku podejścia diversity, equity and inclusion (DEGI) nawet najlepsze intencje nie wystarczą, by doprowadzić do realnych zmian w organizacjach. Firmy, które odnoszą sukcesy dzięki neuro różnorodności, wdrożyły tę koncepcję również w rekrutacji. Opierają one swoje strategie i cele biznesowe o różnicowani i wielowymiarowy zasób ludzi,

któremu przewodzą odpowiedzialni liderzy^[2]. Co najważniejsze, przyjmują w tym dwutorowe podejście: skupiają się zarówno na włączeniu behawioralnym (sposób myślenia, umiejętności i relacje), jak i strukturalnym (sprawiedliwe i przejrzyste struktury, procesy, i praktyki).

NEURÓŻNORODNOŚĆ W STRATEGII BIZNESOWEJ

Bazując na doświadczeniach innych krajów, EY Polska postanowił wdrożyć pilotażowy program EY Neurodiversity Center of Excellence. Wdrożenie EY NCoE wymagało zmiany w podejściu do procesu rekrutacji i komunikacji.

– EY Neurodiversity Center of Excellence zostało utworzone w Warszawie 2021 roku jako pierwszy tego typu ośrodek EY w regionie. Jego misją jest wykorzystywanie potencjału osób neuro różnorodnych w ramach realizacji różnorodnych projektów biznesowych w międzynarodowej sieci EY. Aktualnie w sieci funkcjonuje 19 ośrodków NCoE w 8 krajach. Pracownicy EY podczas pilotażowego wdrożenia opracowali, wspólnie z wyspecjalizowaną fundacją, kompleksowy proces rekrutacji i onboardingu dostosowany do specyficznych potrzeb kandydatek i kandydatów. Dodatkowo przeszkolono ponad 50 pracowników EY w zakresie przejrzystej i efektywnej komunikacji. Podczas pilotażu programu zatrudniono sześć osób, które przeszły okres próbny i z sukcesem wdrożyły się do pracy w zespole cyberbezpieczeństwa EY. Jesteśmy przekonani, że różne punkty widzenia prowadzą do dobrych pytań i jeszcze lepszych odpowiedzi. To właśnie wtedy pojawiają się kreatywne pomysły, które dają początek innowacjom i najlepszym

rozwiązaniom – wskazuje Marta Ambroziak, Associate Director Talent Team, Rekrutacja & Employer Branding w EY.

DOBRE PRAKTYKI

Warto uwrażliwiać społeczeństwo na istniejące różnice. Uświadamiać, że nasze potrzeby są różne i że nie możemy używać siebie jako matrycy do ustalania stałych zasad. Dlatego warto rozmawiać, pytać – szukać dialogu. Nie każdy bowiem mieści się w uśrednionej normie. Język naprawdę zmienia rzeczywistość, co potwierdzają badania neurolingwistyczne od ponad 20 lat^[10]. Za jego pomocą możemy więc w różny sposób akcentować, ogniskować, profilować, i uszczegóławiać rzeczywistość. Stanowi on zatem narzędzie pierwszego wyboru w realizowaniu włączania neuro różnorodności w firmach. Kolejnym krokiem będzie opracowana strategia biznesowa, która stworzy lepsze możliwości zawodowe jeszcze szerszej grupie osób.

Czy zatem jest możliwy biznes, w którym będzie panowała większa wrażliwość na wielostronne potrzeby i otwartość na akceptację różnic?

Źródła:

- [1] „Neuro różnorodność i neuroatypowość – mało znana supermoc”, R. Skarbek [w:] Empowerment-coaching.
 - [2] „Neurodyspozycja”, Anahana.
 - [3] „Neuro różnorodność w miejscu pracy. Inkluzywna rekrutacja i zarządzanie”, SWPS.
 - [4] Raport „Neurodiversity: the little-known superpower”, Korn Ferry, 2022.
 - [5] „Zaczynamy rozumieć, że osoby neuroatypowe są inne, a nie gorsze”, K. Modalińska [w:] Zwierciadło.
 - [6] „Wspieramy neuro różnorodność”, BNP Paribas.
 - [7] „Neuro różnorodność”, Atypika.
 - [8] „Znaczenie koncepcji neuro różnorodności dla autorstwa życia osób ze spektrum autyzmu”, T. Pietras, M. Podlecka, K. Sipowicz, 2020.
 - [9] „Smarter Faster: Autism at Work”, JPMorgan Chase & Co.
 - [10] „Language and gender”, A. Goddard, JM Patterson, 2000.
- Raport „Neuro różnorodni w biurze”, Workplace & Skanska, 2023.



Marta Ambroziak

Associate Director Talent Team, Rekrutacja & Employer Branding w EY

W EY prowadzimy wiele projektów wspierających różnorodność w miejscu pracy. Realizujemy programy mentoringowe, akademie rozwojowe oraz fundacje wzmacniające pozycję kobiet na rynku pracy. Mamy też program Poziom Wyżej Bez Barier, który wspiera pracowników z niepełnosprawnościami. To, co na pewno wyróżnia nas na rynku, to EY Neurodiversity Center of Excellence, których na świecie jest już ponad 19 w 8 krajach. We wrześniu rozpoczęliśmy program mający na celu aktywizację zawodową kolejnych 7 osób. Program obejmuje obszar Consulting i Assurance, a plan jest taki, aby zatrudnić neuro różnorodnych kandydatów w obszarach ryzyka, cyberbezpieczeństwa oraz Assurance.

Aneta Kolankowska – Bank BNP Paribas	26
Małgorzata Putek – Smith & Nephew	28
Magda Warpas – EY	30
Andrzej Piekarski – Barry Callebaut	32
Ewa Nowakowska – EY	34
Sandra Sobór – Commerzbank	36
Kasper Hanus – Franklin Templeton	38



Portrety

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka finansów i zarządzania na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, studia podyplomowe m.in.: IT MBA oraz zastosowanie sztucznej inteligencji w biznesie (MIT)

ZAINTERESOWANIA:

sport (narty oraz jogging), książki, podróże, morsowanie

Aneta Kolankowska

**CHIEF INFORMATION OFFICER
W BNP PARIBAS SA ODDZIAŁ W POLSCE**

JAK WYGLĄDAŁY POCZĄTKI PANI KARIERY ZAWODOWEJ?

Moje pierwsze kroki w sferze zawodowej były niczym fascynująca podróż pełna nieoczekiwanych zwrotów akcji. Wybór studiów, finanse i zarządzanie na AGH w Krakowie, wprowadził mnie w skomplikowany świat ekonomii. Kluczowym momentem, który zapoczątkował moją przygodę, było zdobycie nagrody w konkursie „Grasz o staż”. Dała mi ona możliwość odbycia praktyki w jednej z międzynarodowych firm. Trzy miesiące w dziale finansowym były kamieniem milowym w mojej karierze.

Ta cenna lekcja przyniosła dwa kluczowe wnioski. Po pierwsze zrozumiałam, jak ważne jest, aby podejmować wyzwania i nie zakładać z góry porażki. Po drugie odkryłam, że, pomimo mojej miłości do liczb, finanse związane z księgowością nie są obszarem, który mnie najbardziej pociąga. Zdałam sobie sprawę, że informacja o tym, czego nie chcemy robić, jest równie cenna jak wiedza, co nas naprawdę pasjonuje.

Dzięki temu odkryciu skierowałam swoje zainteresowania w stronę zarządzania strategicznego, co ostatecznie stało się moim głównym obszarem studiów. Następne praktyki tylko umocniły mnie w przekonaniu, że choć pracować w instytucji finansowej, ale nie wyobrażam sobie tej roli bez pracy z ludźmi, która jest dla mnie prawdziwym źródłem inspiracji i satysfakcji.

CO MIAŁO NAJWIĘKSZY WPŁYW NA PANI ROZWÓJ?

Wielokrotnie korzystałam z okazji, które pojawiały się na mojej drodze. Wierzyłam, że dzięki doświadczeniom zawsze zyskuję cenną wiedzę. Z czasem dowiedziałam się, że mam zdolność do łączenia różnych aspektów organizacji w spójną całość. Ta umiejętność polegająca na integrowaniu wiedzy technicznej z potrzebami biznesu stała się moim znakiem rozpoznawczym.

Technologia zawsze fascynowała mnie swoim potencjałem. Zdecydowałam, że muszę zgłębić ten obszar krok po kroku. Nieustannie uczyłam się, czerpiąc wiedzę od innych osób pracujących w BNP Paribas, czy uczestnicząc w dodatkowych szkoleniach i studiach.

Z reguły udawało mi się zautomatyzować i zoptymalizować wiele zadań, zyskując trochę czasu, który wykorzystywałam na angażowanie się w inne aktywności. Właśnie taka postawa pozwoliła mi stale się rozwijać i odkrywać nowe możliwości mojej kariery.

AKTUALNIE STOI PANI NA CZELE HUBU IT W BNP

PARIBAS. CO NAJBARDZIEJ CENI PANI W SWOJEJ PRACY?

Najbardziej w swojej pracy cenię interakcje z ludźmi. Wspólne definiowanie celów, ustalanie wskaźników, wymiana konstruktywnej opinii – to wszystko jest dla mnie źródłem energii. Czuję się niesamowicie spełniona, kiedy tworzę zespoły. Jestem dumna, gdy mogę zatrudniać ludzi, którzy są mądrzejsi ode mnie.

Moim celem jest zbudowanie organizacji, która będzie niezawodnym partnerem technologicznym oraz atrakcyjnym i jakościowym miejscem pracy – napędzanym kulturą innowacji, bogatym w kompetencje techniczne. To, jak ostatecznie będzie wyglądać i działać nasza organizacja, zależy ode mnie oraz osób, które dołączyły i dołączą do naszego zespołu. Razem definiujemy, jak uczynić hub IT dobrym miejscem pracy: jak wspierać rozwój, dbać o pozostałych pracowników i jakie możliwości im oferować.

Budując coś, w czym zostawiam część siebie, czuję, że tworzę coś istotnego. To właśnie jest wspaniałe w mojej pracy i motywuje mnie do poszukiwania nowych rozwiązań.

NA CO ZWRACA PANI UWAGĘ PODCZAS ORGANIZACJI TEJ CZĘŚCI FIRMY?

Zarządzanie zespołem IT, zwłaszcza w kontekście instytucji finansowej, jest zarówno wyzwaniem, jak i przywilejem. Podstawę stanowią dla mnie zaangażowanie i wiedza osób, które są jego częścią. Moją rolą jako liderki jest wyznaczanie celów, ustalanie mierników i jasne określanie zadań. Wierzę w delegowanie odpowiedzialności i wzajemne zaufanie. Transparentność w działaniu jest dla mnie niezwykle istotna. Do moich zadań należy usuwanie wszelkich przeszkód, które mogą utrudniać osiągnięcie naszych celów. Cenię też zdolność do dawania i przyjmowania ciągłego feedbacku. Staram się być liderką, która wspiera swój zespół i promuje taki styl pracy.

JAK ZMIENIAŁA SIĘ ROLA TECHNOLOGII W FINANSACH W CZASIE PANI KARIERY ZAWODOWEJ?

Technologia odgrywała i nadal odgrywa kluczową rolę w mojej karierze zawodowej, zwłaszcza w kontekście przemysłu finansowego. Rozwój technologiczny, który obserwowałam od momentu rozpoczęcia studiów, jest zdumiewający. W tamtych czasach uniwersytet

miał jedno laboratorium komputerowe, a teraz mówimy o współpracy człowieka ze sztuczną inteligencją i o mocy danych. Obecnie instytucje, które potrafią zarządzać danymi i czerpać z nich korzyści, mają duże szanse na sukces. Zmiana związana z AI otwiera ludziom furtkę do podjęcia bardziej kreatywnych i koncepcyjnych zadań, gdy te powtarzalne zostaną zautomatyzowane przez dostępne narzędzia. To powody, dla których jestem zmotywowana, by śledzić najnowsze trendy technologiczne i starać się za nimi nadążyć.

Z JAKICH NARZĘDZI ZWIĄZANYCH ZE SZTUCZNĄ INTELIGENCJĄ KORZYSTA SIĘ W BANKU BNP PARIBAS?

Sztuczna inteligencja ma kluczowe znaczenie dla podstawowej strategii i operacji w Grupie BNP Paribas. Stosujemy ją w wielu przypadkach, w tym w skanowaniu i przetwarzaniu obrazów, w botach konwersacyjnych, analityce predykcyjnej, podczas monitorowania ryzyka, wykrywania cyberataków, a w szczególności w inteligentnym przetwarzaniu dokumentów.

W BNP Paribas, zarówno w polskim oddziale, jak i w hubie, dopiero zaczynamy korzystać z narzędzi związanych z AI. Obecnie wykorzystujemy sztuczną inteligencję w analizach inwestycyjnych, choć ostateczne decyzje są zawsze podejmowane przez naszych pracowników. Lokalnie pracujemy nad rozwijaniem aplikacji, które będą wykorzystywały nasze wewnętrzne chatboty, które z czasem uczyć się coraz lepiej. Będą one nową formą helpdesków, sugerując rozwiązania podczas napotkanych problemów.

JAK WIDZI PANI PRZYSZŁOŚĆ OBSZARU IT W FINANSACH?

Dziś przewaga konkurencyjna w sektorze finansowym jest ściśle powiązana z technologią dostępną w organizacji. Każdy nowy produkt czy rozwiązanie zależy od wsparcia technologicznego. Ponieważ banki i inne instytucje finansowe są w bliskiej współpracy z IT, rola technologii tylko wzrośnie. Działania w kierunku automatyzacji, wirtualizacji i rozwiązań chmurowych stanowią przyszłość sektora finansowego. Narzędzia AI mogą pomóc obniżyć koszty, a firmy, które nie zdecydują się na inwestycje w te technologie, mogą na tym stracić.

W ŻYCIU WIELE ZALEŻY OD TEGO, ILE Z SIEBIE DAJEMY, ALE Z DRUGIEJ STRONY, JAK WYKORZYSTAMY POJAWIAJĄCE SIĘ SZANSE.



czytaj więcej

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka nauk ekonomicznych
na Uniwersytecie Ekonomicznym
we Wrocławiu

ZAINTERESOWANIA:

czytanie książek, podróże

Małgorzata Putek

**EMEA FP&A DIRECTOR
W SMITH & NEPHEW**

CZY OD CZASU STUDIÓW WIEDZIAŁA PANI, Z CZYM CHCE ZWIĄZAĆ SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWĄ?

Studiowałam finanse i bankowość na Uniwersytecie Ekonomicznym. Już na tym etapie byłam zdecydowana związać swoją przyszłość z dziedziną finansów. Aktywnie interesowałam się możliwością odbycia stażu oraz innymi formami poszerzenia wiedzy uzyskanej na studiach. W tym czasie szalenie interesująca wydawała mi się praca w jednostkach samorządowych, dlatego między innymi w nich zdobywałam pierwsze doświadczenia. Momentem zwrotnym okazał się jednak staż w zespole podatkowym w jednej z firm Wielkiej Czwórki, który rozpoczęłam po czwartym roku studiów.

JAK WYGLĄDAŁ ROZWÓJ KARIERY PO ODBYTYCH STAŻACH? BYŁA PANI JESZCZE BARDZO MŁODĄ OSOBĄ.

Po odbyciu stażu od razu zaproponowano mi pracę w zespole podatkowym, który specjalizował się we wsparciu głównie azjatyckich przedsiębiorców otwierających firmy w specjalnych strefach ekonomicznych w Polsce. Przyjęłam tę ofertę – pracę łączyłam ze studiami dziennymi. Nie czułam stresu, a podeszłam do tej sytuacji z otwartą głową, gotowa zdobywać nowe doświadczenia.

Praca w konsultingu pomogła mi nabyć standardy zawodowe. Była świetnym i naprawdę ciekawym startem. Miałam styczność z bardzo zdolnymi ludźmi oraz wielkimi przedsiębiorstwami działającymi w różnych branżach, z którymi komunikowałam się w znacznej mierze w języku angielskim. W pracy w doradztwie podatkowym najbardziej interesował mnie jednak kontakt z klientem, szczególnie w obszarze wsparcia decyzji biznesowych w oparciu o analizę danych i wyliczanie podatków.

Po pewnym czasie podjęłam decyzję o przeniesieniu się do firmy jednego z klientów. W ciągu roku stworzyłam zespół podatkowy, który wspierał procesy zgodności podatkowej nie tylko w Polsce, ale we wszystkich europejskich spółkach z grupy znajdujących się we wspólnym łańcuchu dostaw.

ZDOBYWAŁA PANI RÓWNIEŻ DOŚWIADCZENIE W BANKOWOŚCI?

Po kilku latach stwierdziłam, że nadszedł czas na zmiany – zaproponowano mi udział

w projekcie, który polegał na połączeniu

dwóch banków. Przyjęłam ofertę, łącząc ją jeszcze z wcześniejszym stanowiskiem, co dawało mi wówczas poczucie bezpieczeństwa. Kiedy projekt się skończył, zrozumiałam, że bankowość naprawdę mi się podoba – zdecydowałam się na rozpoczęcie pracy w kolejnej instytucji bankowej na stanowisku tax menadżerki. Po roku pracy awansowałam na pozycję dyrektorki departamentu rachunkowości i zostałam główną księgową. W tej roli spędziłam kolejne pięć lat.

To właśnie wtedy, patrząc na mój rozwój, nauczyłam się najwięcej.

DŁACZEGO ZDECYDOWAŁA SIĘ PANI NA PRACĘ W SMITH & NEPHEW?

Postanowiłam wyjść ze swojej strefy komfortu i dać sobie szansę na odnalezienie się w nowym trendzie, które kreowały powstające na rynku centra usług wspólnych. Dołączyłam do Smith & Nephew początkowo jako główna księgową, a później prokurentka spółki.

Dzięki tej pracy udało mi się odczarować wiele swoich ograniczeń i przesądów, które zostały mi narzucone wcześniej, choć wiązało się to ze znaczną zmianą sposobu myślenia wynikającego z doświadczenia w tradycyjnych organizacjach. Po pewnym czasie zaczęłam odnajdować się w firmie, dostrzegając przy tym, jaką wartość wnosi do niej moja praca. Najpierw zmieniłam rolę na szefową zespołu księgowego dla regionu Europy i Środkowo-Wschodniej Afryki. W ostatnim czasie przeszłam natomiast do kontrolingu i zespołów w EMEA FP&A – już w roli dyrektorki.

AKTUALNIE PEŁNI PANI FUNKCJĘ DYREKTORKI. NA CZYM SKUPIAJĄ SIĘ PANI CODZIENNE OBOWIĄZKI?

Moje obowiązki mieszczą się w dwóch płaszczyznach. Pierwsza z nich dotyczy tworzenia optymalnego środowiska i narzędzi dla analityków, którzy wspierają dyrektorów finansowych w poszczególnych krajach w regionie EMEA. Dbam o to, by te osoby mogły pracować w jak najbardziej efektywny sposób poprzez zabezpieczenie sprawnego obiegu informacji, wsparcie w rozwiązywaniu problemów oraz poszukiwanie synergii między zespołami. Druga natomiast polega na wsparciu EMEA CFO w zarządzaniu wynikami regionu.

Sama funkcja dyrektorki, którą pełnię, nie jest jednak taka, z jaką pewnie kojarzy ją większość osób – w przypadku Smith & Nephew poziom zrozumienia procesów nie jest odwrotny do wysokości stanowiska w hierarchii. Zawsze, gdy podejmuję działania w nowej roli, więc również w tym przypadku, staram się spędzić odpowiednio dużo czasu z zespołem, z którym będę współpracowała. W ten sposób mogę lepiej zrozumieć, czym zajmuje się dany pracownik, a dzięki temu lepiej poznać swoją pracę. Zachęcam osoby w zespole do dzielenia się swoimi pomysłami, dając im przy tym przestrzeń do rozwoju i uświadomienia sobie, że mają wpływ na to, co robią.

CZY TECHNOLOGIA ODGRYWA DUŻĄ ROLĘ W PANI PRACY?

Automatyzacją realizowaną za pomocą dostępnej technologii zawdzięczamy stworzenie regionalnych i globalnych ról. Smith & Nephew korzysta w mojej ocenie z czołowych rozwiązań dostępnych dla branży. Odnosi się to do systemów związanych z księgowością, zbieraniem danych i ich przetwarzaniem oraz sposobem integracji systemów między sobą.

WYSOKI POZIOM AUTOMATYZACJI NIE UMNIĘSZA ROLI CZŁOWIEKA?

Mam wrażenie, że istnieją rozwiązania pozwalające na optymalne wykorzystanie potencjału ludzkiego i technicznego. Dzięki ludzkiej kreatywności i wyobraźni potrafimy zaprojektować procesy oraz sprawdzić ich efektywność, przetwarzanie danych pozostawiając po stronie technologii. Wielokrotnie nasi specjaliści wskazują pewne braki w procesie, które potem udaje się wypełnić z pomocą rozwiązań technologicznych. Nie chodzi o rzeczy, które są dostrzegalne z perspektywy jednego kraju czy pojedynczej spółki, ale są to kwestie widoczne w ujęciu regionalnym i globalnym.

Bazy są już tak duże, że niemożliwym byłoby przetworzenie ich przez człowieka. Ważne jest, by zatrudniane przez naszą spółkę osoby wносиły do niej swoje doświadczenie, ale także umiejętność rozwiązywania problemów i pracy w zmiennym środowisku.

ZACHĘCAM MOICH WSPÓŁPRACOWNIKÓW DO DZIELENIA SIĘ SWOIMI POMYSŁAMI, DAJĄC IM PRZY TYM PRZESTRZEŃ DO ROZWOJU I UŚWIADOMIENIA SOBIE, ŻE MAJĄ WPŁYW NA TO, CO ROBIĄ.



czytaj więcej

A professional portrait of Magda Warpas, a woman with long blonde hair and glasses, wearing a white ruffled top and white trousers with a brown belt. She is smiling and has her hands in her pockets.

Magda Warpas

PARTNERKA W EY

WYKSZTAŁCENIE:

finanse i rachunkowość w SGH

ZAINTERESOWANIA:

kino i jazda na rowerze

JAK ROZPOCZĘŁA SIĘ TWOJA KARIERA ZAWODOWA?

Do EY dołączyłam jeszcze podczas studiów w ramach programu, który był organizowany wspólnie z moją uczelnią, czyli SGH, oraz ACCA. Cała moja dotychczasowa kariera była realizowana wewnątrz EY, lecz w tym czasie zmieniałam specyfikę swoich zajęć. Zaczęłam od audytu finansowego, gdzie zajmowałam się badaniem sprawozdań finansowych oraz wsparciem spółek podczas wchodzenia na giełdę. Następnie realizowałam różne projekty doradcze dla podmiotów z sektora usług finansowych. Gdy na polskim rynku bankowym trwała wzmożona konsolidacja, z ogromną chęcią angażowałam się w te projekty. Tym samym rozpoczęłam swoją prawdziwą przygodę, która polegała na zdobywaniu kompetencji w obszarze doradztwa transakcyjnego.

Z CZYM WIĄŻE SIĘ TWOJA AKTUALNA ROLA W EY?

Teraz zajmuję się zarówno doradztwem transakcyjnym, jak i doradztwem strategicznym dla podmiotów z sektora finansowego. To drugie jest dla mnie kolejnym naturalnym sposobem na wykorzystywanie bazy wiedzy, którą zdobywałam przez 15 lat mojej kariery, poruszając się przez szerokie spektrum tematów kluczowych dla rozwoju spółek. Od początku kariery pracowałam wyłącznie dla sektora usług finansowych – głównie dla banków, zakładów ubezpieczeń i dla ciał związanych z nimi ekosystemów. Dziś skupiam się na doradzaniu dużym instytucjom w przeprowadzaniu projektów transakcyjnych i transformacyjnych, ale też podczas realizacji działań strategicznych. Prościej – pomagam firmom przy rozwoju nieorganicznym, czyli np. podczas przejęć spółek, oraz przy rozwoju w ramach transformacji ich biznesu, we wdrażaniu nowych kierunków strategicznych i w optymalizacji.

CZY ODCZUWASZ, ŻE PRACUJESZ W GLOBALNEJ ORGANIZACJI?

Zwłaszcza w sektorze usług finansowych jest to bardzo odczuwalne, bo nasi klienci to międzynarodowe firmy. Dlatego współpracujemy z kolegami i koleżankami z innych biur, nie tylko z Europy, ale też z innych kontynentów, jednocześnie tworząc zgrane zespoły.

Z jednej strony organizacja jest globalna – mam dostęp do wielu narzędzi, rozwiązań i wiedzy z całego świata – z drugiej ludzie, którzy pracują w EY, nie tworzą barier. Podczas pracy z osobami, które na co dzień mieszkają w Chile albo w Nowym Jorku, nie odczuwam dzielącego nas dystansu i różnic, których nie dałoby się przeskoczyć i które mogłyby zaburzać realizację naszych zadań.

CZY ZDRADZISZ SWÓJ PRZEPIS NA BYCIE DOBRĄ LIDERKĄ?

Jako liderka zespołu strategiczno-transakcyjnego staram się być blisko osób, które go tworzą. To pozwala mi zarówno rozumieć ich wyzwania i priorytety, jak i w odpowiedni sposób wspierać ich rozwój zawodowy. Pełnię też funkcję People Partnera dla całego zespołu doradztwa strategicznego i transakcyjnego w EY. Odpowiadam między innymi za współtworzenie i wdrażanie strategii EY w obszarze zarządzania talentami. W ostatnim czasie dużo czasu i wysiłku poświęcam na temat well-beingu naszego zespołu, czyli efektywnego zadbania o dobrostan pracowników.

Zespoły w EY tworzą ludzie, którzy są niezwykle inteligentni, bardzo pracowici i odpowiedzialni. Wraz z firmą dążę do tego, żeby pomagać im znaleźć równowagę pomiędzy pracą, a odpoczynkiem – spędzając czas z rodziną, przyjaciółmi, realizując pasję.

JAK W SWOJEJ PRACY WYKORZYSTUJESZ TECHNOLOGIĘ?

Technologia jest nieodłącznym elementem mojej pracy. Szczególną rolę pełni w zakresie wsparcia operacyjnego. Osoby pracujące w tym obszarze korzystają z narzędzi, które pomagają w analizie danych, ich obróbce i późniejszym raportowaniu dla klienta. W doradztwie transakcyjnym i strategicznym są jednak elementy, które trudno według mnie zastąpić technologią i nie wiem, czy w przyszłości będzie to w ogóle możliwe. Jednym z nich jest dostarczanie spersonalizowanej porady i rekomendacji, których oczekują od nas klienci. O ile uważam, że w warstwie analizy technicznej można korzystać z pomocy różnych narzędzi, o tyle wyciąganie wniosków i przygotowanie na ich podstawie rekomendacji, które są

dostosowane do danej sytuacji, są zadaniem doradców. Jeżeli każda firma używałaby tego samego narzędzia AI, np. ChatGPT, ostatecznie wszystkie produkty byłyby niemal identyczne.

CO, WEDŁUG CIEBIE, DECYDUJE DZIŚ O SUKCESIE ORGANIZACJI?

Aktualnie za przewagę konkurencyjną firm odpowiadają twórczy pracownicy, którzy charakteryzują się kreatywnością w realizacji swoich zadań. Każda osoba pracująca w organizacji, specjalizując się w jakimś obszarze, rozmawia z klientami branżowymi i szuka praktycznych rozwiązań.

CZY W TWOIM ZESPOLE JEST MIEJSCE DLA OSÓB NIENEUROTYPOWYCH?

EY na przełomie 2019-2020 roku otworzył dedykowane Centrum Neuroróżnorodności. W ramach niego zostało przeszkolonych kilkadziesiąt pracowników. Z myślą o osobach neuroróżnorodnych EY stworzył specjalną ścieżkę rekrutacyjną. Dostrzegamy specyfikę różnych osobowości, mając przekonanie, że standardowa ścieżka rekrutacyjna momentami mogłaby uniemożliwić niektórym przejście do kolejnego etapu. Myślę, że otwarcie Centrum Neuroróżnorodności i pierwsze zatrudnione osoby to krok ku ważnej zmianie. Stawiamy nacisk na różnorodność zespołów i uważamy to za nasz atut, który jest także doceniany przez klientów. Sprawia to, że pracownicy mają możliwość ujęcia biznesu bardziej holistycznie, z różnych perspektyw. To jednocześnie przekłada się na sukcesy przedsiębiorstwa.

Dzięki włączaniu w szeregi EY osób neuroróżnorodnych firma zyskuje talenty, które w różny sposób patrzą na świat. Jednocześnie zdają sobie sprawę, że wśród nas są osoby nieneurotypowe, które nie są formalnie zdiagnozowane lub nie czują potrzeby komunikowania tego szerzej. Dlatego wraz z firmą dążę do tego, by budować różnorodne zespoły składające się z szerokiego zestawu osobowości i kompetencji.

UWAŻAM, ŻE SIŁA NETWORKINGU – SIŁA RELACJI – TO W DZISIEJSZYCH CZASACH JEDNA Z NAJWIĘKSZYCH WARTOŚCI, KTÓRE POMAGAJĄ ROZWIJAĆ BIZNES.



czytaj więcej



obejrzyj wideo

A professional portrait of a man with a beard and bald head, wearing a grey checkered suit jacket over a white shirt. He is standing with his arms crossed against a plain white background.

Andrzej PiekarSKI

**MANAGER ORDER TO CASH & TREASURY
W BARRY CALLEBAUT**

WYKSZTAŁCENIE:

absolwent finansów
i rachunkowości
na Uniwersytecie Łódzkim

ZAINTERESOWANIA:

górskie wędrówki, literatura
postapokaliptyczna i science
fiction, dobre kino

DLACZEGO ZDECYDOWAŁ SIĘ PAN NA PRACĘ W BRANŻY FINANSOWEJ?

Miałem dość nieszablonowy start kariery. Podjąłem studia dopiero w wieku 27 lat, spędzając wcześniej ponad 5 lat za granicą i pracując fizycznie. Po powrocie do kraju zacząłem studiować filologię angielską. W międzyczasie pojawiła się opcja pracy w większej korporacji, czyli tam, gdzie moje umiejętności językowe znalazły zastosowanie. Okazało się jednak, że to nie jedyne kompetencje, które mogę wykorzystać w mojej karierze zawodowej. Dlatego też postanowiłem skończyć studia magisterskie już na kierunku finansów i rachunkowości. Uważam, że w każdym wieku można zacząć coś nowego – zupełnie od podstaw – redefiniując swoje wcześniejsze oczekiwania i zamiary.

CO, PANA ZDANIEM, MIAŁO NAJWIĘKSZY WPŁYW NA PRZEBIEG PANA KARIERY?

Moja praca skupiała się na obszarze finansów, ale migrowałem do różnych działów i dzięki temu poznawałem zależności między poszczególnymi częściami organizacji. W zespole operacyjnym wykazywałem się dużą proaktywnością – przyjmowałem obowiązki nieformalnego lidera procesu. Nie robiłem tego z potrzeby pokazania swoich zdolności, a naturalnie zależało mi na tym, by zadania i aktywności były wykonane jak najlepiej, więc byłem w nie bardzo zaangażowany. To zostało zauważone przez przełożonych. Jestem im wdzięczny za zaufanie, za to, że we mnie uwierzyli i pokierowali mój rozwój, oferując bardziej zdefiniowaną rolę liderską. Dziś stoję na czele zespołu order to cash.

NA CO ZWRACA PAN NAJWIĘKSZĄ UWAGĘ PODCZAS ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM?

Z procesowego i operacyjnego punktu widzenia najistotniejsze jest odpowiednie rozłożenie obowiązków oraz zarządzanie wiedzą pracowników tak, aby skutecznie można było zastąpić ich podczas nieobecności. Zespół buduję jednak ze swego rodzaju pasją – opieram się o wzajemny szacunek i zaufanie. Nie chcę, by ktokolwiek czuł się wyłączone, lecz każdy miał prawo głosu. Według mnie takie podejście służy wszystkim i pozwala się kształtować. Widać to po wysokiej retencji pracowników

OBECNIE LIDER MUSI WYKAZYWAĆ SIĘ DUŻĄ INTELIGENCJĄ EMOCJONALNĄ I EMPATIĄ.



w zespole. Ważna jest dla mnie otwartość oparta na szczerości. To pozwala na szybką reakcję i możliwość podjęcia dobrych decyzji. Zależy mi na tym, by pracownicy informowali mnie, jeśli coś nie działa tak, jak powinno. Jestem po to, by przeanalizować istotę danego problemu, wyciągnąć wnioski i wprowadzić akcje naprawcze. Cenię zaangażowanie, kreatywność i spontaniczność we wzajemnym wsparciu.

JAKI, WEDŁUG PANA, POWINIEN BYĆ WSPÓŁCZESNY LIDER?

Skończył się czas lidera, który wyłącznie zarządza i rozdysponowuje obowiązki. Obecnie lider musi wykazywać się dużą inteligencją emocjonalną i empatią. To osoba, która dąży do tego, by rozumieć i wspierać swoich pracowników, a w konsekwencji prowadzić ich rozwój we właściwym kierunku. Oprócz tego, zdolności myślenia analitycznego pozwalają rozpoznawać istotę problemów, które pojawiają się w codziennej pracy i przy współpracy z innymi pomagają odnajdywać odpowiednie rozwiązania. Warto również pamiętać, że lider ma możliwość kształtowania kultury w swoim zespole.

CZY SĄ JAKIEŚ SUKCESY, KTÓRYMI MOŻE POCHWALIĆ SIĘ PANA ZESPOŁ?

Jako zespół mamy za sobą szereg sukcesów. Wdrożyliśmy nowy sposób skutecznego zarządzania otwartymi płatnościami. Wymagało to przeanalizowania całego modelu cash applications – księgowania wyciągów bankowych. W związku z tym, że rozszerzył się zakres obowiązków zespołu i zwiększyła się jego odpowiedzialność za alokację tych otwartych płatności, była potrzeba ich szczegółowego monitorowania. Obecnie całe raportowanie umożliwia jednocześnie pracę wielu osób oraz śledzenie ich postępów. Oprócz tego, dzięki licznym zmianom i usprawnieniom, w ciągu dwóch lat skróciliśmy o połowę czas potrzebny na zaksięgowanie wyciągów bankowych.

JAKĄ WIDZI PAN PRZYSZŁOŚĆ OBSZARU O2C W FINANSACH?

Wraz z rozwojem cyfryzacji i postępującą automatyzacją zespoły operacyjne skupią się bardziej na aktywnościach front office. Będą w bliższym kontakcie z klientami, co umożliwi im pracę nad ich satysfakcją, ale też efektywnością windykacji i budowaniem relacji. Z czasem sztuczna inteligencja może zostać wykorzystana np. do całodobowej rejestracji i rozwiązywania prostych reklamacji od klientów. Aktualnie tę

pracę wykonują osoby z działu obsługi klienta. Podobnie z obszarami analizy finansowej – część z aktywności będzie mogła przejąć AI. Widzę duże możliwości wsparcia procesów O2C przez sztuczną inteligencję. Z pewnością nowoczesny lider tego działu musi dobrze rozumieć biznes, ale też technologię. To musi iść ze sobą w parze.

CZY JAKIEŚ SZCZEGÓLNE CECHY I UMIEJĘTNOŚCI POMAGAJĄ PODCZAS PRACY W TEJ CZĘŚCI FIRMY?

Dociekliwość i kwestionowanie status quo – to umiejętności, którymi powinna cechować się każda osoba pracująca w zespole outsourcingowym. Otwarty umysł pozwala szukać nowych, nieszablonowych rozwiązań. Refleksja nad sposobem, w jaki wykonujemy nasze zadania, może być asumptem do większego projektu, który je usprawni. Tak zmieniamy kształt naszych procesów. Ważne są również drobiazgowość i skrupulatność, gdyż O2C to obszar księgowości. Niemniej proces daje duże pole do popisu dla osób, które chętnie pracują w bliskich relacjach z ludźmi.

JAK BUDUJE SIĘ ZESPOŁY W BARRY CALLEBAUT?

Wszystkich traktujemy równo, kierując się ideami różnorodności i włączania. Nie ma różnicy, czy do zespołu dołącza osoba świeżo po studiach, osoba nieneurotypowa czy starsza. Wiemy, że w pierwszych miesiącach pracy nie będzie się wykazywała takim poziomem wydajności i szybkością wykonywania zadań jak inni. Należy wówczas zadbać o odpowiednią adaptację do nowego otoczenia. Seniorzy i seniorki to w dużej mierze osoby, którym zależy na stabilnym zatrudnieniu. Mam przeświadczenie, że gdy tylko poświęcimy im nieco więcej czasu na samym początku wdrażania się do nowej roli, zostaną z nami na dłużej.

Co więcej, bardzo dobrze zarządzamy wiedzą w naszym zespole. Dzięki temu mamy dokumentację, którą regularnie aktualizujemy a która służy nam jako wsparcie dla nowo zatrudnionych osób. Nawet jeżeli pracownik będzie musiał wykonać jakąś nową aktywność, ma dostęp do szczegółowych instrukcji. Oczywiście zawsze jest obok lider i koordynator procesu.



A professional portrait of Ewa Nowakowska, a woman with short, wavy brown hair, wearing a dark blue blazer over a black top. She is standing with her arms crossed against a plain white background.

Ewa Nowakowska

**PARTNERKA, AI DATA SCIENCE LEADER
W EY**

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka matematyki i psychologii na Uniwersytecie Warszawskim, doktorat (PhD) z informatyki w Polskiej Akademii Nauk

ZAINTERESOWANIA:

wędrówki górskie, jazda na nartach, pływanie i morsowanie

CO INTERESOWAŁO CIĘ W CZASACH STUDIÓW? JAK WSPOMINASZ TEN CZAS?

Studia wspominam bardzo pozytywnie, a moje zainteresowania w tym czasie były dość różnorodne. Z jednej strony bardzo dobrze odnajdowałam się w matematyce, w czym pomagała mi umiejętność analitycznego myślenia. Z drugiej – zawsze ciekawiły mnie relacje międzyludzkie, dynamika zachowań, kultura i języki. To spowodowało, że podjęłam studia międzywydziałowe na Uniwersytecie Warszawskim, decydując się na matematykę i psychologię. W ten sposób szukałam swojego docelowego kierunku rozwoju.

Pod koniec studiów magisterskich, z polecenia jednej z wykładowczyń, trafiłam do zespołu zaawansowanych analiz w firmie, która zajmowała się badaniami rynku. Odnalazłam się w temacie modelowania danych, bo łączył oba interesujące mnie obszary – wykorzystywał matematykę do opisu otaczającej nas rzeczywistości. Doktorat realizowałam już w zakresie tak zwanej zaawansowanej analizy danych, co później zaczęło być popularnie nazywane machine learningiem.

JAKI POTENCJAŁ, WEDŁUG CIEBIE, MAJĄ DANE?

Dane są dla mnie platformą do tego, żeby wykorzystywać matematykę do lepszego rozumienia świata. Dziś już praktycznie wszyscy zdajemy sobie sprawę, że w danych zaszyty jest ogrom informacji. Technologia, którą dysponujemy, w coraz większym zakresie pozwala te dane przechowywać, przetwarzać i wydobywać z nich informację, która w danym momencie jest nam potrzebna. Modele matematyczne przyłożone do danych – czyli to, co nazywamy machine learningiem, albo

teraz szerzej sztuczną inteligencją – pozwalają możliwości wykorzystania danych posunąć o krok dalej. Takie automatyzacje mają potencjał, żeby odciążyć nas z tego, co mało istotne, i pozwolić skupić się na tym, co ważne – zarówno w życiu prywatnym, jak i w zawodowym.

KIEDY DOŁĄCZYŁAŚ DO EY? Z CZYM WIĄŻE SIĘ TWOJA OBECNA ROLA W FIRMIE?

Do EY dołączyłam w 2018 roku. Zbudowałam zespół projektujący i wdrażający rozwiązania wykorzystujące dane i sztuczną inteligencję. Początkowo był to przede wszystkim zespół wewnętrzny – budowaliśmy rozwiązania wspierające procesy dostarczania usług naszym klientom. Z czasem nasze doświadczenie i kompetencje były coraz bardziej poszukiwane i doceniane na rynku. Zaczęliśmy uczestniczyć w przygotowywaniu ofert i realizacji projektów dla klientów.

Bardzo doceniam nasze doświadczenie płynące z wewnętrznej transformacji, bo często pomaga ono lepiej zrozumieć wyzwania, przed którymi stoją klienci. W dobie modeli generatywnych cały czas wspieramy technologicznie wewnętrzne inicjatywy, ale przede wszystkim koncentrujemy się na pracy z klientami i pomagamy im efektywnie wykorzystać możliwości, które dają dane i sztuczna inteligencja.

NA CO ZWRACASZ UWAGĘ PODCZAS ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM?

Mój zespół tworzą eksperci o różnych kompetencjach. Taki charakter grupy wymaga zarządzania poprzez kontekst, a nie kontrolę. Dzięki nakreśleniu wizji i bieżącemu przekazywaniu kontekstu członkowie zespołu mogą wykorzystywać swoją ekspertyzę i kreatywność w realizacji zadań. Dawanie odpowiedniej przestrzeni zwiększa ich poczucie odpowiedzialności i w konsekwencji również satysfakcji, co jest dla mnie kluczowe.

Przy projektach głównie działamy zespołowo – jesteśmy różni, mamy uzupełniające się kompetencje i doświadczenia, ale pracujemy nad wspólnym celem. Ważne jest więc dla mnie to, aby zadbać o dobrą i efektywną współpracę. Kolejnym istotnym aspektem jest docenienie – tak, żeby każdy czuł się częścią tego, co tworzymy, i miał poczucie wartości swojej pracy.

CO WIĘC STANOWI ŹRÓDŁO TWOICH DECYZJI BIZNESOWYCH?

Źródłem i inspiracją do podejmowania działań jest dla mnie synergia dwóch rzeczy – z jednej strony są to rozmowy z klientami, rozumienie ich potrzeb, poznanie ich aspiracji i wymagań, z drugiej podążanie za rozwojem technologicznym i obserwacja ewoluujących możliwości. W pracy łączę te dwie kwestie, dzięki czemu staram się trafnie odpowiadać na wyzwania stawiane przez klientów i nie tylko.

W JAKI SPOSÓB DZIAŁANIA TWOJEGO ZESPOŁU WPLYWAJĄ NA SUKCES ORGANIZACJI?

Jesteśmy świadkami szczególnych czasów – teraz, bardziej niż kiedykolwiek, widzimy ogromne zainteresowanie sztuczną inteligencją, która wykorzystywana w odpowiedni sposób staje się narzędziem dającym ogromne wsparcie w biznesie.

Mój zespół działa dwutorowo – z jednej strony tworzymy transformację wewnętrzną, z drugiej pomagamy rozwijać się naszym klientom.

WYŁUMACZ, JAK Z TWOJEJ PERSPEKTYWY WYGLĄDA BYCIE MAMĄ I PIASTOWANIE WYSOKIEGO STANOWISKA W GLOBALNEJ FIRMIE?

Nie jest to łatwe wyzwanie, bo wymaga dużo energii i zaangażowania. W moim przypadku obserwuję jednak taką zależność, że jedno pomaga drugiemu. Praca pomaga mi w byciu lepszą mamą i żoną, a z kolei dom pomaga mi być bardziej efektywną w pracy. Istotne w tym wszystkim jest to, by odpowiednio rozdysonować swoją dostępność zarówno dla koleżanek i kolegów w pracy oraz klientów, jak i dla rodziny – tak, żeby osoby z obu tych przestrzeni czuły się ważne. Należy zdawać sobie sprawę z tego, że na obu frontach priorytety zmieniają się praktycznie każdego dnia i na bieżąco trzeba podejmować jak najlepsze decyzje.

W EY angażuję się także we wszelkie inicjatywy związane ze wspieraniem kobiet, zarówno te szkoleniowe, jak i mentoringowe. W szczególności staram się być przykładem dla młodszych dziewczyn, które budują swoje ścieżki kariery w obszarze technologii. To osobiste zaangażowanie, ponieważ w każdej z nich widzę kawałek siebie.

**STARAM SIĘ BYĆ PRZYKŁADEM DLA MŁODSZYCH DZIEWCZYN,
KTÓRE BUDUJĄ SWOJE ŚCIEŻKI KARIERY W OBSZARZE TECHNOLOGII.
W KAŻDEJ Z NICH WIDZĘ KAWAŁEK SIEBIE.**



czytaj więcej



obejrzyj wideo

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka matematyki
i matematyki stosowanej
na Politechnice Łódzkiej

ZAINTERESOWANIA:

sport – głównie siatkówka, podróże

Sandra Sobór

**BUSINESS EXPERT
W ZESPOLE RISK MODELS & CALCULATIONS
W COMMERZBANK**

DANE W KAŻDEJ GAŁĘZI BIZNESU SĄ NIEZBĘDNE – NIE TYLKO NA POZIOMIE RZECZYWISTYCH KALKULACJI, ALE TAKŻE ZARZĄDZANIA.



STUDIOWAŁŚ MATEMATYKĘ. DLACZEGO WYBÓR PADŁ WŁAŚNIE NA TEN KIERUNEK?

Mój kierunek studiów nie był z góry zaplanowany, a myśl o wyborze matematyki pojawiła się w liceum. Rozwiązywanie zadań matematycznych przychodziło mi z łatwością i nauki ścisłe były mi zawsze bliskie. W szkole średniej rozumiałam, że tak naprawdę matematyka jest wszędzie. Biorąc pod uwagę to, że przychodzi mi ona z łatwością i może otworzyć wiele różnych ścieżek zawodowych, postanowiłam spróbować swoich sił. Matematyka na studiach to jednak coś zupełnie innego niż ta w szkole. Stanowiło to dla mnie swego rodzaju wyzwanie, ale na pewno z perspektywy czasu nie żałuję tej decyzji. Na drugim stopniu zajęłam się matematyką stosowaną, która dała mi trochę więcej rzeczywistych zastosowań i możliwość pracy z różnymi technologiami.

CZY JUŻ BĘDĄC NA STUDIACH, WIEDZIAŁŚ, W JAKĄ STRONĘ BĘDZIESZ CHCIAŁA PROWADZIĆ SWOJĄ KARIERĘ?

Zdawałam sobie sprawę, że matematyka finansowa mnie nie pasjonuje. Stąd już podczas studiów planowałam pójść w kierunku analizy danych. Na trzecim roku jedna z prowadzących zajęcia poinformowała mnie, że Commerzbank szuka studentów do pracy w finansach. Mimo mojej niechęci do matematyki finansowej zdecydowałam się złożyć CV. Chciałam zdobyć doświadczenie w branży, w której się uczę. Zostałam przyjęta do zespołu aplikacji ratingowych, które polegają na prowadzeniu wyliczeń dla klienta określających, jakie jest prawdopodobieństwo jego upadku. Wówczas poznałam od kuchni cały proces kredytowania, co było całkiem ciekawe. Wcześniej nie zdawałam sobie sprawy, że bankowość jest aż tak skomplikowana i ma tak wiele gałęzi. Myślę, że zespół, do którego dołączyłam, był dobrym początkiem mojej kariery.

JAK SIĘ ZMIENIAŁY TWOJE ROLE W COMMERZBANK? CZYM ZAJMUJESZ SIĘ OBECNIE?

Aktualnie jestem w zespole, który kalkuluje aktywa ważne ryzykiem. Jest to niezbędne do wyliczania wymogu kapitałowego banku. Wyliczenia te są wykonywane głównie w oparciu o prawdopodobieństwo upadku klienta, którym zajmowałam się na początkowym stanowisku w firmie. Zakres zadań zmieniał się stopniowo, zespół zmieniał mniej więcej po roku, głównie

ze względu na to, że chciałam podążać w stronę analizy danych.

W zespole aplikacyjnym trochę więcej pracowałam z klientem, gdyż te narzędzia są obsługiwane przez osoby pracujące w placówkach udzielających kredytów. W tym czasie odczarowałam trochę matematykę finansową, traktując moje zadania jako swego rodzaju wyzwanie i jednocześnie nowe doświadczenie.

W obecnym zespole, który tworzą zarówno programiści, jak i eksperci biznesowi, pracujemy głównie nad jednym z większych silników obliczeniowych w naszym banku. Pełnię w nim rolę ekspertki biznesowej i zajmuję się pisaniem specyfikacji dla programistów, aby mogli wdrażać rozwiązania do naszych systemów informatycznych.

CZY TWOJA PRACA SPRAWIA CI SATYSFAKCJĘ?

Lubię zarówno zmienne środowisko regulacji bankowych, jak i to, że ich wpływ na wymogi kapitałowe jest nieustannie monitorowany. Wymaga to ode mnie ciągłej aktualizacji wiedzy i pielęgnowania umiejętności interpretowania zmian, które są wprowadzane. W tym obszarze nie ma miejsca na stagnację, bo całość jest niczym żywy organizm. Ta możliwość łączenia biznesowej wiedzy z koniecznością przygotowania specyfikacji do silnika obliczeniowego jest na pewno wymagająca i interdyscyplinarna, ale ogromnie satysfakcjonująca.

JAKIE UMIEJĘTNOŚCI POMAGAJĄ CI W BUDOWANIU FUNKCJONALNOŚCI SYSTEMÓW?

Na studiach nauczyłam się ustrukturyzowanego podejścia do problemu. Gdy przeprowadzałam dowody matematyczne, musiałam poczynić odpowiednie założenia i rozważyć wszystkie możliwe przypadki. Te umiejętności wykorzystuję w pracy z architekturą systemów informatycznych. Wpływają one bezpośrednio na finanse banku, więc nie mogą mieć żadnych luk.

SZTUCZNA INTELIGENCJA I PROCESY BANKOWE. CZY ONE WZAJEMNIE SIĘ WYKLUCZAJĄ?

Środowisko bankowe jest bardzo uregulowane, a wszelkie zmiany wprowadzane są stopniowo. Wydaje mi się, że potrzebuje jeszcze trochę czasu, żeby z pełnym bezpieczeństwem

i przy najlepszym wykorzystaniu możliwości wprowadzić narzędzia AI do swoich działań. Ważne są dwie kwestie: wrażliwość danych i specyfika transakcji, która wiąże się z trudnością stworzenia reprezentatywnej bazy danych.

CZYLI JEDNAK PRACA ANALITYKÓW JEST NIEZBĘDNA W TYM ŚRODOWISKU?

W naszym zespole mamy takie sytuacje, w których musimy aktywnie ważyć ryzykiem obliczyć manualnie – z użyciem odpowiednich formuł, ze zmianami danych wejściowych. Jest to spowodowane głównie tym, że powstał jakiś błąd, najprawdopodobniej ludzki, który to właśnie człowiek musi rozwiązać. Do wykonania takich obliczeń i weryfikacji potrzebna jest specyficzna wiedza o klientach i potrzebie ich holistycznego traktowania. Według mnie tego nie da się zastąpić sztuczną inteligencją.

DANE W ŚWIECIE BIZNESOWYM – CZYM SĄ DZISIAJ?

Wydaje mi się, że w tym momencie są nieodzowną częścią biznesu. To, ile informacji można z nich wyciągnąć, jest niesamowite. Na podstawie danych organizacja może tworzyć swoją strategię na przyszłe lata i decydować, w co warto inwestować, a w co nie. Dzięki nim możemy poznawać aktualne trendy na rynku i określać pozycję instytucji na tle innych banków w Europie. Dziś bez danych niestety nie wiadomo, jak planować przyszłość. Pomagają one również we wszelkiego rodzaju optymalizacjach procesów, które pozwalają niwelować koszty. Dane są niezbędne w każdej gałęzi biznesu – nie tylko na poziomie rzeczywistych kalkulacji, ale także zarządzania.

Z JAKIMI WYZWANIAM I WIĄŻE SIĘ TWOJA PRACA NA CO DZIEŃ?

Najważniejszym i największym wyzwaniem na moim stanowisku jest zestawienie regulacji bankowych z architekturą silnika obliczeniowego. Zdolność interpretacji tych regulacji to jedno, a umiejętność wprowadzenia tych zmian do istniejącej już struktury, to drugie. Ważne jest również niezamykanie się na inne możliwe rozwiązania, gdy te aktualne działają dobrze. W celu uproszczenia i optymalizacji procesów trzeba jednak coś zmienić. Konieczna w mojej pracy jest więc otwarta głowa i świeże podejście do sytuacji.





Kasper Hanus

**SENIOR SUSTAINABILITY MANAGER
W FRANKLIN TEMPLETON**

WYKSZTAŁCENIE:

doktor nauk humanistycznych
(Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu),
magister archeologii (Uniwersytet Jagielloński w Krakowie)

ZAINTERESOWANIA:

członek Ochotniczej Straży
Pożarnej w Cieszyń-Mnisztwie;
astronomia i eksploracja kosmosu;
historia Księstwa Cieszyńskiego

JAK WSPOMINASZ CZAS STUDIÓW?

Z wykształcenia i pasji jestem archeologiem. Od czasów studiów licencjackich jeździłem na badania do Kambodży, miałem też możliwość studiowania w Wielkiej Brytanii. Niemniej ostatecznie zdecydowałem się na Poznań. Przesądziła o tym wiedza ekspercka promotora, który pełnił ważną rolę w mojej karierze naukowej.

CZYM INTERESOWAŁEŚ SIĘ W TYM CZASIE?

Wówczas ważną kwestią była dla mnie interakcja między człowiekiem a środowiskiem. Praca magisterska i badania, które prowadziłem pod okiem ekspertów z australijskiej misji archeologicznej, dotyczyły upadku cywilizacji w Kambodży. Jako badacza interesowały mnie jego przyczyny – dlaczego po rozwiniętym społeczeństwie nie ma już śladu. Wówczas analizowałem dane teledetekcyjne, czyli zdjęcia lotnicze i satelitarne. Okazało się, że istotną przesłanką, która zadecydowała o upadku gospodarczych podstaw tej społeczności, był problem związany z systemem gospodarki wodnej.

NA JAKICH BADANIACH SKUPIAŁA SIĘ TWOJA PRACA DOKTORSKA?

Zgłębiałem ciekawy temat, którym były oazy w Azji Centralnej znajdujące się na terenie współczesnych zachodnich Chin. Było to jedno z najsuchszych miejsc na Ziemi. Tam, w Sinciangu, mumie powstawały naturalnie – bez jakiegokolwiek ingerencji człowieka. To, co wpadło w piach, niegniło i przetrwało do dziś w bardzo dobrym stanie. Mimo tak trudnych warunków żyli tam ludzie i w jakiś sposób organizowali sobie codzienność. Niezwykle zainteresowało mnie, jak to mogło wyglądać.

Okazało się, że tamtejsza administracja zasobów wodnych była bardzo scentralizowana. By przetrwać w tym klimacie, potrzebne było know-how połączone ze standardami dobrego zarządzania. Wszyscy uczestnicy życia politycznego osiągnęli pewien konsensus – mieli sformalizowany system zarządzania wodą. Podobnych ustaleń nie udało się jednak znaleźć w przypadku Kambodży i ówczesnej cywilizacji zamieszkującej tamten obszar.

Na terenie Chin każdy, od króla po rolnika, wiedział, że wszyscy jadą na tym samym wózku, są więc zobowiązani do przestrzegania pewnych standardów. Jakikolwiek okres niepokoju politycznego mógłby spowodować, że ten newralgiczny system wodny byłby zagrożony, tak jak to miało miejsce np. w Kambodży. Tam, czyli w Angkor, istniała możliwość przesiedlenia

się na pobliskie tereny. Mieszkańcy starożytnego Sinciangu, żyjąc na pustyni, nie mieli takiej opcji – musieli znaleźć odpowiednie rozwiązanie, które było dla nich swoistym być albo nie być.

JAK TRAFIŁEŚ DO FRANKLIN TEMPLETON DO OBSZARU ESG?

Skończyłem doktorat, jednak zdecydowałem, że praca nauczyciela akademickiego nie jest dla mnie. Chciałem mieć realny wpływ na rzeczywistość. Niezaprzeczalnie mamy kryzys klimatyczny – naturalne procesy są wzmagane przez działalność człowieka. Będąc świadomym niekorzystnych zmian, które mają miejsce, postanowiłem nie siedzieć z założonymi rękami. Dzięki moim studiom pozyskałem odpowiednią wiedzę teoretyczną, którą mogę przekuć na coś funkcjonalnego. Zdecydowałem się rozpocząć pracę w obszarze sustainability, czyli zrównoważonego rozwoju. W 2021 roku, gdy szukałem zatrudnienia w tej branży, ofert było niewiele. Aplikowałem do dwóch firm, z których jedną był właśnie Franklin Templeton.

NA CZYM SKUPIAJĄ SIĘ TWOJE OBOWIĄZKI W FIRMIE?

Najważniejszą rolą zespołu ESG we Franklin Templeton Fixed Income jest dopilnowanie, by pewne aspekty związane ze zrównoważonym rozwojem były brane pod uwagę w polityce inwestycyjnej. Musimy weryfikować każdą spółkę, którą fundusz ma w swoim portfelu inwestycyjnym. Wartości, które nas interesują, skupiają się między innymi na emisji CO₂, czyli oceniamy, czy firmy inwestują w zieloną energię oraz czy zielone obligacje spełniają międzynarodowe standardy. Sprawdzamy także profil spółek pod względem zgodności z polityką zrównoważonego rozwoju funduszu i wystawiamy rekomendacje dotyczące kupna, sprzedaży bądź rezygnacji. Ja w zespole odpowiadam przede wszystkim za kwestie budowania strategii na podstawie najnowszych regulacji oraz za komunikację z interesariuszami.

KTO TWORZY ZESPÓŁ ESG?

Nad zespołem, w którym pracuję, pieczę sprawuje David Zahn, który jest Head of European Fixed Income, natomiast sustainability to jego konik. W ramach tych zainteresowań pełni rolę Head of Sustainable Investment. Aktualnie mój zespół składa się z ośmiu osób. Wraz z Justyną Tasic, także Senior Managerką i doktorką

po Narodowym Uniwersytecie Singapuru, w dużym stopniu odpowiadamy za realizowane w nim działania – pełnimy funkcję koordynacyjną. Zespół ESG we Franklin Templeton Fixed Income wyróżnia różnorodność wiedzy eksperckiej. Są w nim osoby po sustainability studies, archeologii czy zajmujące się zielonymi obligacjami. Ostatnio dołączyły dwie kolejne, które specjalizują się w data science. Żaden z członków zespołu nie jest stricte finansistą.

David zaprosił ekspertów z różnych dziedzin i posadził ich przy jednym stole z osobami zarządzającymi funduszami, z którymi ściśle współpracujemy i możemy tworzyć niesamowite rzeczy. Każdy z zespołów inwestycyjnych w firmie ma swoją autonomię, czyli podejmuje decyzje, w co inwestuje i jak oraz kogo zatrudnia. Jeśli nasz zespół stwierdzi, że czegoś nie kupujemy lub nie sprzedajemy, to jest to ostateczne. Jesteśmy bowiem częścią zespołu zarządzającego. Nie mamy nacisków z góry, gdyż jako specjaliści w swojej dziedzinie wiemy, co sprawdzi się najlepiej.

CZY ODNALAZŁEŚ SIĘ W DUŻEJ ORGANIZACJI? CO ZADECYDOWAŁO O TWOIM SUKCESIE?

Moja wiedza ekspercka i umiejętności miękkie sprawiają, że napędzam realizację działań w zespole ESG. Bycie naukowcem to jedno, ale posiadanie kompetencji miękkich to drugie. Przykładem może być porównanie dwóch postaci: Roberta Oppenheimera i Charlesa Darwina. U tego drugiego teoria ewolucji leżała 20 lat w szufladzie. Bliscy nieustannie namawiali go do tego, by odważył się upublicznić swoje dociekania. Można więc przypuszczać, że na miejscu Oppenheimera Darwin nie byłby w stanie przekonać prezydenta Roosevelta do stworzenia projektu Manhattan. Oppenheimer był natomiast zarówno dobrym fizykiem, jak i cechował się rozwiniętymi umiejętnościami miękkimi. Wiedział, jak i z kim rozmawiać o sprawie, by ta doszła do skutku.

Dobrym przykładem tego, że dział Franklin Templeton Fixed Income to lider ESG na rynku, jest fakt, że nasze zrównoważone fundusze uwzględniały kwestię bioróżnorodności dużo wcześniej, niż sugerowały to wprowadzane regulacje.

CHCIAŁEM MIEĆ REALNY WPŁYW NA RZECZYWISTOŚĆ, SZCZEGÓLNIE WIDZĄC DZIŚ ZNACZNE ANALOGIE DO PRZESZŁYCH WYDARZEŃ, KTÓRE BADAŁEM W TRAKCIE MOJEJ KARIERY NAUKOWEJ.



czytaj więcej

PRZYSZŁOŚĆ JEST ZAWSZE W TWOICH RĘKACH

Dołącz do polskiego zespołu Oddziału
Societe Generale – jednej z czołowych
instytucji finansowych na świecie.

sgcib.pl
careers.societegenerale.com/en

THE FUTURE IS YOU



**SOCIETE
GENERALE**



Projekty

Przeciwdziałanie przestępstwom finansowym

Każda transakcja dokonywana przez klienta kartą osobistą jest weryfikowana przez system zapobiegania oszustwom finansowym. Narzędzie to, przy użyciu zestawu reguł i prognoz, klasyfikuje daną transakcję jako prawdziwą lub jako potencjalne przestępstwo. Jeśli transakcja zostanie uznana za zagrożoną przestępstwem, system uruchamia alert, odrzuca ją i blokuje odpowiednią kartę. Efektywność działań prewencyjnych dla indywidualnych użytkowników kart kredytowych jest wysoka, ale skutkuje również wysoką liczbą tzw. false positives, czyli prawdziwych transakcji zakwalifikowanych jako oszustwo finansowe, na które bank musi zareagować. Co do zasady wiele z nich można rozwiązać self-servicem, natomiast nie wszystkie. Wówczas zespół ds. oszustw ręcznie sprawdza każdy przypadek poprzez kontakt z klientem, aby potwierdzić czy transakcja, której dotyczy alert, była prawdziwa.

– Alerty, które nie zostały obsłużone przez użytkowników za pomocą SMS-ów, generują zapytania klientów. Bank, jako instytucja zaufania publicznego, musi zająć się każdym takim problemem, by mieć pewność, że dana transakcja na pewno nie była przestępstwem. Z punktu widzenia obsługi i doświadczeń klientów ważne jest, żeby karty działały, zatem czas reakcji jest bardzo istotny. Jeżeli liczba fałszywych alertów jest oceniana jako zbyt wysoka, wiąże się to również ze znacznymi kosztami dla organizacji. Problemem, który stanowi niedoskonałość tego systemu, jest odpowiednia kalibracja, którą nie można swobodnie zarządzać, gdy bank pracuje na zewnętrznym narzędziu – tłumaczy Magda Kotowska-Gawrylczyk, Plastics Fraud & Fraud CoE Optimisation Lead, Data & Analytics w NatWest.

CEL PROJEKTU

NatWest to największy bank w Wielkiej Brytanii, którego baza klientów stanowi 19 milionów użytkowników indywidualnych. Liczba dziennie wykonywanych transakcji zarówno na kartach debetowych, jak i kredytowych jest ogromna. Stąd decyzja, by stworzyć model uczenia maszynowego, który skupi swoje działanie stricte na generowanych alertach, czyli na transakcjach, które system zabezpieczający zaklasyfikował jako potencjalne przestępstwo finansowe.

Projekt NatWest skupia się wokół kalibracji systemu zapobiegania oszustwom finansowym przy użyciu najnowszych technologii. Rozwiązanie to można przyporządkować do narzędzi związanych ze sztuczną inteligencją, gdyż decyzyjność zostaje oddana stworzonemu modelowi. Będzie on wyróżniał spośród wszystkich alertów transakcje, które są przestępstwem od tych, które nim nie są.

Jeżeli model uzna, że jest to transakcja prawdziwa, automatycznie zdejmie blokadę z karty kredytowej klienta i zamknie to zgłoszenie. W takiej sytuacji klient nie będzie wiedział o możliwym niebezpieczeństwie, gdyż nie otrzyma wiadomości SMS, zanim ta informacja nie zostanie zweryfikowana przez zaprojektowane w NatWest narzędzie. Co ważne, jest to model, który operuje w czasie rzeczywistym.

ROLA TECHNOLOGII

W realizowanym projekcie technologia stanowi kręgosłup proponowanego rozwiązania. Modele związane z machine learning funkcjonują w banku od jakiegoś czasu. Jest to jednak pierwszy model machine learningowy, który jest tak ściśle zintegrowany z systemami bankowymi i jednocześnie działa w czasie rzeczywistym, opierając się w pełni o rozwiązania chmurowe w organizacji. Zakres tego rozwiązania obejmuje zarówno rozwój danych i infrastruktury wspierającej model uczenia maszynowego, jak i jego integrację z procesami zespołu zarządzania oszustwami związanymi z osobistymi kartami kredytowymi.

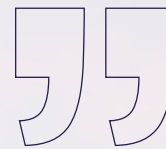
BEZPIECZEŃSTWO

Budowanie narzędzi w bankach, które są ściśle regulowane, wiąże się z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa działań.

– Musimy zapewnić, że dane użyte do modelu, sposób jego tworzenia oraz zasady, według których będzie monitorowany, są wystarczające. NatWest narzucił sobie dużo ściślejsze regulacje niż te, które obecnie obowiązują na rynku, ponieważ AI Act dopiero będzie obowiązywał. Przyswieca nam misja banku, która brzmi: “helping people, families and businesses to thrive”. Zależy nam na tym, żeby obsługa klienta oraz zaufanie do rozwiązań dostarczanych naszym klientom były na absolutnie najwyższym poziomie – mówi Magda Kotowska-Gawrylczyk.

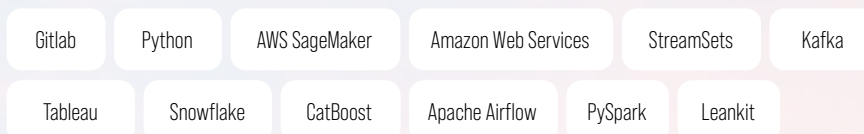


DATA SCIENCE I MACHINE LEARNING STANOWI OKOŁO 50% GENEROWANEGO W RAMACH PROJEKTU ROZWIĄZANIA. W 50% PROJEKT OPIERA SIĘ NA WŁAŚCIWYM POŁĄCZENIU WSZYSTKICH SYSTEMÓW PŁATNOŚCIOWYCH, SYSTEMÓW PROFILUJĄCYCH TRANSAKCJE I INTEGRACJI POMIĘDZY NIMI. DZIĘKI TEMU ZBUDOWANY MODEL JEST W STANIE KLASYFIKOWAĆ TRANSAKCJE W CZASIE RZECZYWISTYM ORAZ AUTOMATYCZNIE ZAMYKAĆ KONKRETNE OPERACJE – ZDEJMOWAĆ BLOKADĘ NA KARCIE KREDYTOWEJ I NIE DOPUSZCZAĆ DO NIEPOTRZEBNEGO KONTAKTU Z UŻYTKOWNIKIEM, CZYLI DO WYSYŁANIA NIEPOKOJĄCEJ WIADOMOŚCI SMS.



Magda Kotowska-Gawrylczyk, Plastics Fraud & Fraud CoE Optimisation Lead, Data & Analytics w NatWest

WYKORZYSTYWANE NARZĘDZIA



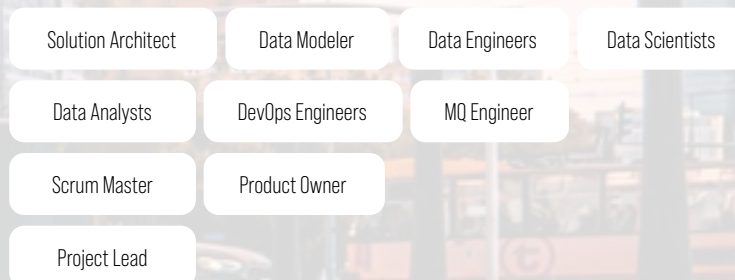
ETAPY WDRAŻANIA ZAAWANSOWANEJ ANALITYKI



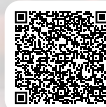
Pełne wdrożenie modelu planowane jest na koniec września 2023 roku.

Ze względu na poziom skomplikowania całego projektu oraz jego istotny wpływ na klienta, rozwiązanie jest implementowane fazami. Model przechodzi weryfikację poprawności funkcjonowania wszystkich komponentów oraz czy nie ma potrzeby wdrożenia dodatkowych kontroli oprócz tych, które zostały założone na poziomie planowania projektu. Dziś model operuje w czasie rzeczywistym, ale nie podejmuje decyzji. NatWest zbiera dane, które dokładnie analizuje, oraz sprawdza, czy czas reakcji, jak również poprawność klasyfikacji są zgodne z oczekiwaniami. Gdy będzie pewność, że wszystko działa właściwie, wdrożony będzie ostatni element projektu, czyli oddanie decyzyjności modelowi.

ZESPÓŁ PROJEKTOWY



PROJEKTY



czytaj więcej

Zobacz profil pracodawcy s. 105

Transformacja działu finansów

W dobie stale rozwijających się technologii, które zmieniają całe rynki oraz potrzeby i oczekiwania konsumentów, zdolność do adaptacji decyduje o sukcesie lub porażce organizacji. Każda firma, której celem jest silna pozycja na rynku, musi umieć dostosowywać się do dynamiki otaczającego świata i chcieć się zmieniać.

W zmiennej rzeczywistości kluczowym czynnikiem jest czas reakcji. Aby skutecznie realizować cele organizacji, funkcje wspierające biznes – takie jak działy finansowe – powinny działać sprawnie i szybko, dostarczając nie tylko wyniki finansowe, ale i ich odpowiednią analizę. W takim przypadku, mając na uwadze homogeniczny proces finansowy, dobrze sprawdza się model scentralizowany.

Nie inaczej dzieje się w ABB, gdzie również dostrzeżono potrzebę zmiany. Obecnie organizacja jest w trakcie transformacji realizowanej w ramach globalnego projektu Finance Transformation Program (FTP).

OPIS PROJEKTU:

Finance Transformation Program (FTP) w ABB jest największą transformacją finansową w historii firmy. Projekt obejmuje 3 najważniejsze obszary organizacji (tzw. golden triangle): ludzie, procesy oraz technologie.

Nadrzędnym celem projektu transformacji finansowej w ABB jest natychmiastowy, bieżący (tzw. real-time) dostęp do wiarygodnych i szczegółowych informacji finansowych. W końcu są one kluczem do podejmowania decyzji biznesowych. Wgląd w te dane pozwoli również lepiej i szybciej komunikować się z inwestorami. Dziś szybki dostęp do wysokiej jakości informacji finansowych decyduje o realnej przewadze konkurencyjnej na rynku. Transformacja pozwoli zminimalizować monotonną, manualną pracę i umożliwi szybsze „zamykanie miesiąca” w księgowości. Usprawni też raportowanie danych finansowych.

PRACE NAD PROJEKTEM:

Transformacja w Grupie ABB to m.in. przejście z ponad 30 lokalnych ERP (ang. Enterprise Resources Planning) do jednego, wiarygodnego źródła informacji finansowych, którym będzie SAP S/4HANA Central Finance (CFIN).

Pierwszym etapem tego procesu była implementacja narzędzia do zarządzania danymi podstawowymi (master data), dotyczącymi kwestii finansowych oraz dostawców i klientów – MDG (Master Data Governance). Wdrożenie samego systemu SAP S/4HANA Central Finance jest realizowane fazami w krajach. Pierwsze kraje zaczęły operować w nowym środowisku w 2023 roku.



OBCENIE KLUCZOWYM PODEJŚCIEM JEST TAKA WSPÓŁPRACA LUDZI I NOWOCZESNEJ TECHNOLOGII, ABY TA JAK NALEPIEJ NAM SŁUŻYŁA. SZTUCZNA INTELIGENCJA, TAK JAK I KAŻDA INNA TECHNOLOGIA, NIE JEST SAMOISTNYM SYSTEMEM. JEJ SIŁA WYNIKA Z NIEUSTANNEGO WSPARCIA ZE STRONY CZŁOWIEKA.

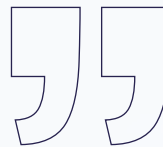
Marta Płonka, Q2C Delivery Manager





DAŻYMY DO TEGO, ABY ZAMKNIĘCIE MIESIĄCA WYGLĄDAŁO JAK KAŻDY INNY DZIEŃ, A INFORMACJE FINANSOWE BYŁY DOSTĘPNE DLA BIZNESU W KAŻDYM MOMENCIE.

Bartłomiej Jabłoński, R2R Delivery Manager



PRZYSZŁOŚĆ:

Wprowadzenie jednego systemu SAP S/4HANA Central Finance sprawi, że pracownicy ABB będą mogli korzystać z jednego zaufanego źródła informacji finansowych niezależnie od tego, w której części geograficznej świata się znajdują. Obok korzyści dla biznesu, ten zaawansowany program pozytywnie wpłynie również na pracę działu księgowości.

Wdrożenie systemu pozwoli na stopniowe zastępowanie powtarzalnych i odtwórczych zadań. Umożliwi to pracownikom objęcie bardziej angażujących intelektualnie funkcji kontrolnych oraz analityczno-doradczych. W ten sposób dział finansów i księgowości będą dostarczały wartość dodaną dla biznesu – analizując zagregowane i ujednoczone dane, by na ich podstawie podejmować istotne decyzje. Co więcej, eliminując spiętrzenie zadań w procesie zamykania miesiąca (month-end closing), nowy system korzystnie wpłynie na utrzymanie odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

FIN, SAP S/4HANA i automatyzacje to potężne narzędzia do analizy danych. Pracownicy muszą być biegli w analizie, wizualizacji oraz interpretacji złożonych zestawów danych, aby pomagać firmie wyciągać z nich sensowne wnioski.

Istotne jest, aby oswoić się z nową technologią, czuć się komfortowo, korzystając z niej, być gotowym do nauki, podnoszenia kwalifikacji czy nawet zmiany profilu.

Działy finansowe – zarówno te w hubach, jak i w lokalnych, krajowych organizacjach finansowych, są bezpośrednio zaangażowane w testowanie nowych narzędzi i systemów.

Działy IT – których wsparcie jest niezbędne, by rozwiązać problemy techniczne związane z implementacją nowego systemu.

ZESPÓŁ PROJEKTOWY:

Ze względu na to, że transformacja obejmuje obszary technologii, procesów, ale i organizacji pracy, w szczególności zadania zaangażowanych jest wiele lokalnych działów.

Dział HR – zajmuje się kwestiami pracowniczymi.

Project Management Office (PMO) – koordynuje wysiłki pozostałych działów i wspiera realizację projektu poprzez monitorowanie i kontrolowanie postępu oraz zapewnienie płynnego przepływu informacji.

Dział komunikacji – dba o transparentną komunikację podczas przeprowadzanych zmian między wszystkimi zainteresowanymi stronami.

WYZWANIA:

Transformacja i nowe technologie odgrywają istotną rolę w poprawie zarządzania ryzykiem. Zamiast wielu lokalnie wykonywanych kontroli możliwa staje się ich globalizacja, automatyzowanie i wbudowywanie w procesy. Kontrole detekcyjne mogą być zastępowane prewencyjnymi. Jest to duża szansa, ale niesie ze sobą również zagrożenia. Jak efektywnie zarządzać kontrolami w tak dużej globalnej organizacji jaką jest ABB? Odpowiedzią na to wyzwanie są nowo tworzone zespoły – Process Compliance oraz Center of Excellence. Te wyspecjalizowane zespoły eksperckie mają za zadanie efektywnie zarządzać ryzykiem i zagwarantować zgodność procesów z globalnymi zasadami i polityką firmy.



czytaj więcej

Program FDM dla absolwentów < +

Firma FDM oferuje absolwentom stosunkowo nowy na polskim rynku program, pozwalający na zdobycie w pełni finansowanego szkolenia, a następnie zatrudnienia w renomowanych firmach. Program nie wymaga wkładu finansowego kandydata ani wcześniejszego doświadczenia. Kilkanaście tygodni intensywnego szkolenia i gwarancja 18 miesięcy pracy mogą stać się punktem zwrotnym w karierze.

Kim jesteśmy

FDM jest globalną firmą, świadcząca profesjonalne usługi doradztwa dla przedsiębiorstw, zapewniając im dostęp do najlepszych kadr. Rekrutujemy i szkolimy absolwentów, byłych pracowników sił zbrojnych i osoby powracające do pracy, przygotowując je do roli specjalistów w zakresie IT i biznesu, a następnie wdrażając do pracy jako naszych konsultantów w znaczących firmach polskich i międzynarodowych.

W naszym zespole pracuje ponad 95 narodowości, dlatego zachęcamy do integracji i celebrowania różnorodności. Nasze inicjatywy, w ramach programu „Kobiety w IT”, wspierają kobiety w branży, dążąc do stworzenia zrównoważonego pod względem płci środowiska pracy. Grupa FDM jest pracodawcą równych szans i wszyscy wykwalifikowani kandydaci są brani pod uwagę przy zatrudnieniu, bez względu na rasę, religię, płeć, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność lub jakikolwiek inny status chroniony prawem.

FDM jest obecna na rynku ponad 30 lat i dotychczas zapewniła pracę ponad 7 000 pracowników na całym świecie. Posiadając centra w Europie, Ameryce Północnej i regionie Azji i Pacyfiku, firma stała się jednym z głównych międzynarodowych pracodawców, a dzięki polityce równych szans, wysokiej jakości kursom i licznym programom pracowniczym, zdobyła szereg nagród i akredytacji.

Co oferujemy

Po zakwalifikowaniu się do programu absolwenci mogą liczyć na intensywne 8-14 tygodniowe szkolenie, umożliwiające zdobycie nowych kwalifikacji. Zajęcia prowadzone są przez uznanych w swoich dziedzinach ekspertów, dyplomowanych nauczycieli, ale także wieloletnich praktyków, którzy dysponują najbardziej aktualną wiedzą i doświadczeniem wyniesionym z własnej pracy. W trakcie szkolenia, w zależności od wybranej specjalizacji, będziesz uczył się wszystkich niezbędnych języków, programów

i narzędzi pomocnych w przyszłości.

Absolwenci mogą wybierać spośród licznych kierunków. Decydując się na ścieżkę IT, kandydaci mogą szkolić się w ramach takich obszarów jak: rozwój oprogramowania, testowanie oprogramowania, zarządzanie chmurą, czy operacje IT. Wybierając ścieżkę biznesową, kandydatom oferujemy szkolenia z obszarów takich jak: analityka biznesowa, zarządzanie projektami, zarządzanie ryzykiem i kontrola zgodności.

Absolwent zaczyna zarabiać od momentu rozpoczęcia szkolenia, jak każdy regularny pracownik. Co więcej, uczestnikom szkolenia oferujemy stałe wsparcie i mentoring. Zostaniesz objęty opieką w zakresie merytorycznym, ale także w zakresie twojego samopoczucia i komfortu pracy. Będziesz mógł skorzystać z licznych szkoleń, grup zainteresowań i wydarzeń pracowniczych.

Jeśli kandydat pomyślnie przejdzie szkolenie, oferujemy możliwość zdobycia doświadczenia praktycznego, podczas minimum 18 miesięcy pracy dla jednej z firm, która z nami współpracuje. Jako Konsultant FDM będziesz pracować jako członek jednego z zespołów naszych klientów nad różnego typu projektami.

Jak można się dostać do programu

Zapraszamy kandydatów ze wszystkich kierunków i uniwersytetów, nie wymagamy żadnego wcześniejszego doświadczenia, a jedynie zainteresowania nauką, a następnie pracą na pełny etat. Rekrutujemy cały czas i dysponujemy terminami rozpoczęcia programu na przestrzeni całego roku, co pozwala na znacznie większą elastyczność w kwestii tego, kiedy możesz rozpocząć swoją karierę.

Jest jednak kilka wymagań, które powinny zostać spełnione przez ubiegających się o miejsce w programie. Jest to przede wszystkim znajomość języka angielskiego na poziomie co najmniej B2, ponieważ część zajęć, a następnie obowiązków, jest realizowana w języku angielskim. Drugi wymóg, niezależnie

czy absolwenci ukończyli studia pierwszego, czy także drugiego stopnia, to ocena 4 lub wyższa na świadectwie końcowym. W przypadku obcokrajowców ocena będzie odpowiednio odnoszona do ich systemu oceniania.

Kandydat powinien być także gotowy na podjęcie pracy w pełnym wymiarze godzin przez 18 miesięcy po szkoleniu. Praca z reguły świadczona jest w modelu hybrydowym, ale może się okazać, że pracodawca wymaga stałej obecności w biurze. Zapraszamy absolwentów z różnych państw, ale w przypadku kandydatów spoza Polski, będziemy wymagać dokumentów takich jak pozwolenie na pracę i pozwolenie na pobyt.

Jakie korzyści daje uczestnictwo w programie

Możesz potraktować program jako okazję do nabycia nowych umiejętności, zdobycia atrakcyjnej pozycji w ramach swojego doświadczenia, możliwość rozpoczęcia pracy w wymarzonej firmie lub sposób na podniesienie swoich zarobków. Na koniec otrzymasz międzynarodowo uznawany certyfikat, który będzie potwierdzeniem twoich umiejętności i będzie Ci towarzyszył przez resztę kariery zawodowej.

Po 18 miesiącach będziesz mógł pójść własną drogą, zaangażować się we współpracę z FDM lub pozostać u pracodawcy, u którego zdobywałeś doświadczenie przez ostatnie miesiące. Kursy są na tyle kompleksowe, a zarazem uniwersalne, że dają punkt wyjścia do zdobycia różnych stanowisk. Więcej o dalszych możliwościach kariery dowiesz się podczas licznych targów pracy, na których jesteśmy obecni lub z naszej strony internetowej, wybierając ścieżkę, która Cię interesuje.

Niedawno skończyłeś studia i szukasz pracy? < +

Program FDM dla absolwentów może być rozwiązaniem dla Ciebie.

- > Certyfikowane szkolenia, przygotowujące do zawodu
- > Bez wcześniejszego doświadczenia i wkładu finansowego
- > Gwarancja pracy w największych firmach na rynku

Zacznij karierę z nami!





BPO/SSC

Financial Planning & Reporting



Financial Planning & Reporting to procesy związane z finansami i rachunkowością w ramach powszechnie uznawanych międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej (IFRS – ang. *International Financial Reporting Standards*). Dotyczy obsługi inwestorów i wewnętrznych decydentów strategicznych (Entity FP&A).

Zakres działań w ramach Financial Planning & Reporting obejmuje:

- **Sprawozdawczość**, czyli przygotowywanie informacji zgodnie ze standardami IFRS, które następnie są konsolidowane przez księgowość korporacyjną w celu raportowania finansów na giełdzie i publikowania tych informacji.

- **Sprawozdawczość statystyczną**, która oznacza wsparcie w przygotowywaniu danych finansowych i statystycznych informacji finansowych np. dla organów rządowych.
- **Działania związane z księgą główną** (GL – General Ledger), które obejmują miesięczne i kwartalne zadania związane z zamknięciem okresu rozliczeniowego (tzw. closing) w celu sfinalizowania i nadania ostatecznego kształtu kontom GL z podlegającą audytowi dokumentacją pomocniczą.
- **Planowanie finansowe i księgowość** (FP&A, ang. *Financial Planning and Accounting*) polega na okresowym dostarczaniu

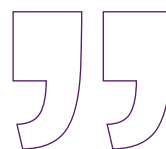
informacji finansowych dla wewnętrznych decydentów w celu analizy wyników w bieżącym okresie. Odbywa się to poprzez analizę lub porównanie otrzymanych danych z wynikami planowymi. To także wsparcie w przygotowaniu wiarygodnych informacji dla jednostek operacyjnych i ciągłe śledzenie wydarzeń biznesowych w celu zapewnienia realizacji planów i celów.

- **Księgowość statutową**, czyli pomoc w przygotowywaniu sprawozdań finansowych i wyników, które inne jednostki firmy przedkładają organom regulacyjnym zgodnie z lokalnymi przepisami.



TEKNOLOGIA NIEWĄTLIWIE JEST OBECNA W ZNA CZEJ CZĘŚCI NASZEJ PRACY. W FINANSACH I KSIĘGOWOŚCI JESTEŚMY TERAZ W STANIE ZNACZNIE LEPIEJ ZARZĄDZAĆ NASZYMI SKOMPLIKOWANYMI DANYMI, SZCZEGÓLNI E BIG DATA. ZNACZENIE WYNIKÓW ANALIZY ZNAJDUJE ODZWIERCIEDLENIE W WYNIKACH NASZEJ FIRMY JAKO WARTOŚĆ DODANA, ZAPEWNI A ZNACZNIE WIĘKSZĄ ZDOLNOŚĆ DO SZYBKIEGO REAGOWANIA, A TAKŻE BEZPIECZEŃSTWO I NIEZAWODNOŚĆ ARCHIWIZACJI DANYCH.

Güneş Aydoğmuş, Finance Entity Accounting & Reporting Team Leader w Japan Tobacco International GBS



TECHNOLOGIE

Postęp technologiczny odgrywa ważną rolę w działaniach Financial Planning & Reporting.

– Technologia niewątpliwie jest obecna w znacznej części naszej pracy. W finansach i księgowości jesteśmy teraz w stanie znacznie lepiej zarządzać naszymi skomplikowanymi danymi, szczególnie big data – tłumaczy Guneş Aydoğmuş, Finance Entity Accounting & Reporting Team Leader w JTI GBS.

– Znaczenie wyników analizy znajduje odzwierciedlenie w wynikach naszej firmy jako wartość dodana, zapewnia znacznie większą zdolność do szybkiego reagowania, a także bezpieczeństwo i niezawodność archiwizacji danych. To pozwala nam polegać na analizach nie tylko w zakresie obowiązków prawnych, ale także statystycznych. Nawet różne scenariusze, które w przeszłości zostały porzucone, teraz mogą być ponownie przetwarzane – podsumowuje.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Znajomość zasad finansów i rachunkowości bez wątplenia będzie dużym ułatwieniem na początku kariery w Financial Planning & Reporting, tak więc studenci takich kierunków jak ekonomia, finanse i rachunkowość są mile widziani.

Jednakże nie oznacza to, że ten obszar finansów jest zamknięty na absolwentów innych kierunków. Jak zauważa Guneş Aydoğmuş:

– Obecnie większość studiów licencjackich oferuje wstępne kursy księgowości w swoich programach nauczania. Istnieją nawet specjalne programy mieszane, które koncentrują się głównie na naszym obszarze biznesowym. Znajomość języka angielskiego również może być dodatkowym atutem, ponieważ odbywa się w nim znaczna część komunikacji biznesowej i szkoleń.

ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka kariery w tej branży jest elastyczna i w znacznej mierze zależy od zaangażowania i kwalifikacji pracownika.

Pracownicy mogą ze specjalistów stawać się ekspertami w swych dziedzinach, a osoby charyzmatyczne z umiejętnościami organizacyjnymi realizują się jako menadżerowie i liderzy. Firmom zależy na rozwoju pracujących, dlatego często wspierają ich w zdobywaniu niezbędnych kompetencji.

– Proaktywność jest podstawą zarówno organizacji, jak i potrzeb zawodowych. Pracujemy w ustrukturyzowany sposób z wyraźnymi, rozsądnymi celami – mówi Guneş Aydoğmuş.

– Dlatego moim zdaniem każda osoba powinna przeanalizować i zaplanować swoją przyszłą ścieżkę zawodową, biorąc pod uwagę swoje cele i pragnienia, a także studia czy kwalifikacje, które chce realizować w tym samym czasie – dodaje.

Konkurencyjność Polski przyciągnęła do kraju wiele zagranicznych firm, więc przyszłość w branży Financial Planning & Reporting zapowiada się naprawdę obiecująco.



Mahsima Salehi
Entity Accounting & Reporting Senior Specialist w Japan Tobacco International GBS

Wyszkolenie:
absolwentka zarządzania finansami na Uniwersytecie Teherańskim

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się pracować w obszarze planowania i sprawozdawczości finansowej?

Mahsima Salehi: Po zdobyciu doświadczenia zarówno w raportowaniu zewnętrznym w dziale księgowości, jak i raportowaniu wewnętrznym dla kierownictwa, zdecydowałam się przejść do FPGA, ponieważ tam mogłam kompleksowo poznać funkcjonowanie całej firmy.

Jakie są obecnie Twoje główne zadania i obowiązki?

Można je podzielić na dwa główne obszary: zadania związane z zamknięciem miesiąca (closing) i zadania związane z cyklami planowania firmy. Pierwsze z nich oznaczają raportowanie zarządcze w celu śledzenia, jak bardzo rzeczywiste dane odbiegają od tego, co zaplanowaliśmy. Zadania związane z planowaniem obejmują gromadzenie i konsolidację danych z wielu działów, definiowanie kluczowych założeń dla każdego okresu planowania i sporządzanie rozsądnego rachunku zysków i strat.

Jaką rolę odgrywa w nich technologia?

Myszę, że cała idea FPGA polega na zapewnieniu dobrych rozwiązań dla zespołu zarządzającego w celu ułatwienia procesu podejmowania decyzji. Widzę także, że technologia może pomóc nam wziąć pod uwagę więcej czynników zmiennych i przeprowadzić dokładniejszą analizę. Dostępnych jest wiele platform korporacyjnych tworzących pulpity nawigacyjne, takie jak SAP Analytics Cloud – moim zdaniem to świetny przykład technologii w FPGA.

Dlaczego planowanie i raportowanie finansowe może być atrakcyjną ścieżką kariery?

Przede wszystkim jest to bardzo praktyczna wiedza, która może otworzyć drzwi do różnych ścieżek kariery. Daje pełen obraz tego, jak wszystkie oddziały w dużych firmach współpracują ze sobą i w jakim kierunku zmierzają.

Co daje Ci największą satysfakcję w pracy?

Najbardziej satysfakcjonującym dla mnie momentem w pracy jest wysyłanie raportów. Jest to chwila, w której jestem całkowicie pewna, że dałam z siebie wszystko.

Jakie są największe wyzwania w Twojej pracy?

Największym wyzwaniem jest dotrzymanie terminów, co może być trudne, zwłaszcza gdy w całym procesie zaangażowane są też osoby z innych działów. Sama praca jest bardzo ustrukturyzowana i logiczna, ale czasami odczuwam presję czasu. Z drugiej strony, wymaga bycia na bieżąco nie tylko w zakresie wiedzy i umiejętności zawodowych, ale także np. wiedzy środowiskowej.



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



Trendy: Rewolucja AI. Odkrywając przyszłość fintech 52

Audyty 54

AML/KYC 56

Asset Management 58

Asset & Fund Services 60

Administracja funduszy alternatywnych 62



Usługi finansowe

Rewolucja AI

Odkrywając przyszłość fintech

W rozległym ekosystemie technologii finansowej (fintech) sztuczna inteligencja nie jest już tylko modnym hasłem – to transformacyjna siła kształtująca sposób, w jaki postępujemy z pieniędzmi. Gdy wkraczamy w nową cyfrową przestrzeń, pojawia się jedno pytanie: jaki potencjał ma sztuczna inteligencja w branży fintech?

Fintech, jak sama nazwa wskazuje, powstał jako połączenie standardowych usług finansowych i rozwoju inżynierii programistycznej. Automatyzacja, rozwój i wdrażanie na dużą skalę, a także baza konsumentów z łatwym dostępem do aplikacji, umożliwiły firmom fintechowym zdobycie znacznej części rynku usług finansowych przy stosunkowo niewielkich kosztach.

IG Group to globalna firma notowana na FTSE-250, która od początku swojej działalności w 1974 roku stoi na czele innowacyjnych rozwiązań trade'ingowych. Obecnie w ramach IG Group znajdziesz kolekcję progresywnych fintechowych marek takich jak IG, tasty, IG Prime, tastylive, Spectrum i DailyFX. Wierzą w wolność finansową – ich celem jest wsparcie ambitnych ludzi w jej osiąganiu. Działają w 18 krajach na 5 kontynentach.

Ponieważ uczenie maszynowe, a później sztuczna inteligencja, zaczęły przynosić wartość dodaną przedsiębiorstwom w każdej branży, fintech, ze swoimi silnymi komponentami technicznymi i szacunkiem dla wartości danych, był idealnie usytuowany, aby odnieść z tego korzyści. Zespoły Data Science w całej branży są już zakorzenione w praktycznie każdym aspekcie działalności usług finansowych: od podstawowych aplikacji biznesowych, takich jak oceny zdolności kredytowej, prognozowanie i wycena, po funkcje pomocnicze, takie jak marketing, działania operacyjne i obsługa klienta.

Sztuczna inteligencja stanowi przełom w wykorzystaniu metod statystycznych i obliczeniowych do automatyzacji i tworzenia wartości na dużą skalę. W praktyce większość narzędzi sztucznej inteligencji ma charakter open source i jest ogólnie dostępna na serwerach w chmurze, gdzie przechowywane są już dane i aplikacje przedsiębiorstwa. Pozwala to na płynny rozwój produktów AI wraz z istniejącą infrastrukturą i procesami. W Grupie IG w coraz większym stopniu wykorzystujemy sztuczną inteligencję z wymiernymi rezultatami.

Przed wszystkim ostatnie postępy w dziedzinie dużych modeli językowych (LLM) sprawiły, że sztuczna inteligencja stała się doskonałym

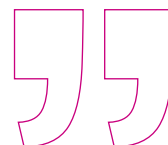
wsparciem dla programistów. W Grupie IG wykorzystujemy sztuczną inteligencję do szybszego i wydajniejszego programowania. Analizując istniejący już kod i uzyskując dostęp do bibliotek programistycznych, narzędzia oparte na sztucznej inteligencji mogą również sugerować optymalizacje, co przekłada się na oszczędność czasu i zasobów firmy.

Po drugie sztuczna inteligencja umożliwia nam przetwarzanie ogromnej liczby dokumentów w bardzo krótkim czasie. Systemy oparte na uczeniu maszynowym mogą identyfikować i kategoryzować pliki, przyspieszając procesy związane z zarządzaniem dokumentacją i audytem.

Po trzecie sztuczna inteligencja jest wykorzystywana do analizy obrazów. Technologia ta, dotychczas znana powszechnie głównie z filmów szpiegowskich, teraz może być stosowana w procedurach bezpieczeństwa, weryfikacji tożsamości i w wielu innych obszarach biznesu.

Co więcej, i być może najważniejsze, sztuczna inteligencja pozwala nam zindywidualizować nasze podejście do klientów. Analizując ich zachowanie i historię transakcyjną, możemy z większą precyzją określić, jakie wartości są dla nich ważne i jakie mają potrzeby. Umożliwia

SZTUCZNA INTELIGENCJA NIE TYLKO ROZWIĄDUJE PROBLEMY – ONA TWORZY MOŻLIWOŚCI. UMOŻLIWIA BARDZIEJ SPERSONALIZOWANE DOŚWIADCZENIE UŻYTKOWNIKA, DOSTOSOWUJĄC USŁUGI DO INDYWIDUALNYCH ZACHOWAŃ I POTRZEB FINANSOWYCH. CO WIĘCEJ, JEJ MOŻLIWOŚCI ANALITYCZNE MOGĄ ODKRYĆ SPOSTRZEŻENIA, KTÓRE ANALITYCY MOGLIBY PRZECZCYĆ, ZAPEWNIAJĄC TYM SAMYM SZANSE INWESTYCYJNE I MOŻLIWOŚCI ROZWOJU.



to bardziej spersonalizowane doświadczenie użytkownika, dostosowując usługi do jego preferencji i potrzeb finansowych. Przykładowo w Grupie IG pracujemy nad stworzeniem lepszego silnika rekomendacji, który będzie oferował naszym klientom usługi i produkty dobrane tak, aby odzwierciedlały ich profil i sposób wydawania pieniędzy. Takie podejście może podnieść satysfakcję i zaangażowanie odbiorców.

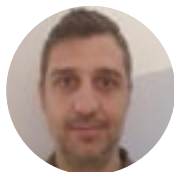
Co więcej, dzięki zautomatyzowanej komunikacji nasi klienci otrzymują odpowiedzi na wszelkie napotkane problemy szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Chatboty obsługują typowe zapytania, a człowiek może wkroczyć do akcji w przypadku bardziej złożonych wątków. Z biznesowego punktu widzenia sztuczna inteligencja ze swoimi ramami głębokiego uczenia się jest liderem w rozwiązywaniu wszelkich numerycznych

problemów biznesowych, takich jak optymalizacja cen i hedging, modelowanie rozliczenia i zwrotu z inwestycji oraz prognozowanie zmienności i popytu.

Wreszcie sztuczna inteligencja może zwiększyć zgodność z przepisami i ocenę ryzyka – dwa czynniki, które są niezwykle istotne w branży finansowej. AI dokonuje tego poprzez analizę, a czasem nawet przewidywanie zarówno zachowań klientów, jak i trendów na rynkach finansowych. Pozwala to zoptymalizować naszą strategię inwestycyjną, jednocześnie minimalizując ryzyko dla naszych odbiorców. Niestrudzone systemy AI doskonale sprawdzają się również w monitorowaniu zgodności z przepisami, co wiąże się z obszerną analizą danych. To zwiększa wydajność i uwalnia pracowników do pracy wyższego szczebla.

Choć wpływ sztucznej inteligencji na fintech jest ogromny, warto pamiętać, że czynnik ludzki wciąż pozostaje niezastąpiony. Inteligencja emocjonalna, względy etyczne i zrozumienie potrzeb klienta to aspekty, w których nie można zastąpić naszej intuicji. Sztuczna inteligencja może wzmocnić – ale nigdy wyeliminować – te ściśle ludzkie atrybuty.

AI w branży fintech to coś więcej niż rewolucyjna siła; to rozległa kraina możliwości tylko czekających na odkrycie. Dla pracodawców i aspirujących specjalistów z branży fintech zrozumienie i wykorzystanie tego potencjału jest nie tylko szansą, lecz wręcz koniecznością. Przyszłość zapowiada świat, gdzie praca człowieka i technologii wzajemnie się uzupełniają, tworząc krajobraz fintech, który jest równie wydajny, co ludzki.



Dionysios Fragkakis

Stanowisko: Head of A.I. at IG Group

Wykształcenie: Physics – Uniwersytet Narodowy im. Kapodistrias w Atenach, MSc in Astrophysics – Queen Mary University of London, PhD in Theoretical and Mathematical Physics, Philosophy – University of Sussex

Specjalizuje się w zarządzaniu zespołami data science, które przekształcają firmy, od optymalizacji istniejących procesów po opracowywanie nowych rozwiązań w zakresie danych. Pasjonat budowania i kierowania zespołami technicznymi w opracowywaniu i wdrażaniu produktów oraz usług wykorzystujących najnowsze technologie uczenia maszynowego i sztucznej inteligencji.



Olga Pirog

Stanowisko: Head of Marketing AI and Intelligence at IG Group

Wykształcenie: Executive Business – Harvard Business School, MSc in Marketing Science – Heriot-Watt University, BA in Applied Linguistics in Engineering – National Technical University of Ukraine

Doświadczona specjalistka ds. analityki marketingowej z dorobkiem w zakresie badań rynku, analityki, obserwacji i strategii oraz specjalistycznej wiedzy cyfrowej w zakresie optymalizacji, wdrażania, analityki, e-commerce, handlu, analizy produktów i UX.



Adam Romanowicz

Stanowisko: Head of Technology at IG Group

Wykształcenie: MSc in Computer Science – Politechnika Częstochowska

Doświadczony menadżer z bogatym portfolio strategicznych transformacji i zarządzania w środowiskach opartych na technologii. Specjalista od budowania i zarządzania skutecznymi, zróżnicowanymi zespołami inżynierskimi. Doświadczony w łączeniu technologii, rozwoju oprogramowania i kontroli jakości z silną świadomością biznesową.



czytaj więcej

Audyty

Firmy audytorskie odpowiadają za zapewnienie wiarygodności publikowanych sprawozdań finansowych i tym samym pełnią bardzo istotną rolę na rynkach kapitałowych. Poprzez badanie podmiotów gospodarczych zajmują się weryfikacją i potwierdzaniem poprawności prowadzenia ksiąg rachunkowych oraz monitorowaniem przygotowywanych przez nie sprawozdań finansowych. Procedury badania koncentrują się na istotnych ryzykach oraz sprawdzeniu danych, które finalnie znajdują się w publikowanych sprawozdaniach finansowych.

– Biegły rewident to zawód zaufania publicznego, z czym wiąże się ogromna odpowiedzialność pracy audytorów. Zmiany w regulacjach sprawozdawczych, prawnych czy podatkowych oceniamy z perspektywy finansowo-księgowej oraz podatkowej, a następnie przekładamy na sferę sprawozdawczości badanego podmiotu. Na podstawie opinii biegłego rewidenta inwestorzy, banki, właściciele firm i inni czytelnicy sprawozdań finansowych opierają swoje kluczowe decyzje. Muszą więc być pewni jakości pracy wykonanej przez audytorów – mówi Agnieszka Nalewajko, partnerka w dziale audytu EY.

Znamienne dla firm audytorskich jest to, że posiadają one swój samorząd – Polską Izbę

Biegłych Rewidentów – który wzmacnia rolę zawodu biegłego rewidenta, dba o poszerzenie kompetencji osób z tym tytułem, kształci kandydatów na biegłych rewidentów, a także bierze udział w opiniowaniu zmian w prawie dotyczącym sprawozdawczości. Działalność firm audytorskich w Polsce podlega nadzorowi Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego (PANA).

– Jeżeli nie wskażemy na istotne niepełności lub nieprawidłowości w sprawozdaniach finansowych, inwestorzy lub banki finansujące spółki mogą podjąć błędne decyzje. Ich efekt bywa bardzo niekorzystny zarówno dla tych interesariuszy, jak i dla samej spółki czy szeroko rozumianego społeczeństwa. Z tego względu audytorzy muszą na bieżąco śledzić zmiany wpływające na rynek, które związane są z przepisami prawa czy rozwojem technologicznym, ale także dążyć do nieustannego pogłębiania swojej wiedzy – podkreśla ekspertka.

TECHNOLOGIA

Ewolucja audytu postępuje wraz z rozwojem nowych technologii i zmieniającego się otoczenia biznesowego. Od lat wykorzystywane są nowoczesne narzędzia, które pozwoliły m.in. na realizację audytów w czasie pandemii.

Usprawniają one pracę zespołów audytorskich, co ma znaczący wpływ na sposób współpracy z klientami i potrzebę rozwoju nowych kompetencji pracowników.

Postęp technologiczny spowodował z jednej strony zwiększenie kompleksowości wielu biznesów ze względu na liczbę transakcji, jak i zmieniające się modele działalności biznesowej firm, które odpowiadają na potrzeby swoich klientów. Z drugiej strony pozwolił na zwiększenie efektywności pracy i współpracy z klientami. Szeroko rozumiany obszar IT zajmuje się nie tylko systemami informatycznymi i finansowo-księgowymi, ale także budowaniem różnych wspomagających aplikacji oraz automatyzacją procesów.

– Dużą zmianą w audycie, która dokonała się dzięki rozwojowi technologii, jest wykorzystanie analizy danych. Korzystając z ustrukturyzowanych zbiorów danych np. w postaci plików JPK (jednolity plik kontrolny), uzyskujemy dostęp do pełnego zbioru zapisów księgowych klienta. Dzięki narzędziom rozwijanym przez lata analiza takich zbiorów danych pozwala nam na relatywnie szybkie wyciągnięcie wniosków w odniesieniu do całej populacji zapisów księgowych. Pomaga nam w tym globalna platforma, za pośrednictwem



AUDYT JEST NAJLEPSZYM MIEJSCEM DO ROZPOCZĘCIA KARIERY W FINANSACH. BARDZO SZYBKO POZWALA ZDOBYWAĆ WIEDZĘ I WYKORZYSTYWAĆ JĄ W PRAKTYCE PODCZAS PROJEKTÓW ZWIĄZANYCH Z BADANIEM SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH, JAK I W PROJEKTACH DORADCZYCH. BUDOWANE PRZEZ NAS ZESPOŁY PRZEZ LATA NABYWAJĄ WIEDZĘ I DOŚWIADCZENIE, KTÓRE ZAPEWNIĄ RYNKOWI KAPITAŁOWEMU NAJWYŻSZĄ JAKOŚĆ REALIZOWANYCH USŁUG PRZEZ EY.

Agnieszka Nalewajko, liderka innowacji i partnerka w dziale audytu EY



której jesteśmy w stanie znaleźć nietypowe i niespójne z oczekiwaniami transakcje, a następnie zestawić je z naszą wiedzą opartą na znajomości biznesu klienta – wyjaśnia Agnieszka Nalewajko.

– Narzędzia, z których korzystamy w firmie, to np. EY Canvas służący do dokumentacji procedur badania czy EY Canvas Client Portal, platforma wykorzystywana do wymiany dokumentacji i informacji z klientem. Pozwala ona bezpiecznie przekazywać wszystkie dane, w tym również dane wrażliwe. Używamy także EY Helix, czyli platformy, która analizuje duże zbiory danych uzyskanych od naszych klientów. Naszym klientom udostępniamy platformę EY Atlas, czyli bibliotekę cyfrową będącą zbiorem informacji dotyczących standardów rachunkowości w różnych krajach, ale również wielu interpretacji przepisów przygotowanych przez EY – dodaje.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Oprócz technologii, która wspiera pracę audytorów, kluczowe są umiejętności i doświadczenie, które pozwalają im precyzyjnie identyfikować błędy lub pominięcia w księgach rachunkowych. Klienci uzyskują od audytorów również dodatkowe wskazówki – co mogą usprawnić lub systemowo poprawić, aby unikać

takich nieprawidłowości. Audytorzy dzielą się z klientami także ciekawymi obserwacjami wynikającymi z analizy danych oraz takimi, które dotyczą środowiska kontroli wewnętrznej. Podczas projektów audytowych coraz bardziej istotna staje się też wiedza w obszarze cyberbezpieczeństwa.

W audycie mile widziane są osoby po studiach finansowych i rachunkowych, ale również kandydaci z innych kierunków – chętni do nauki, których pasją są liczby i biznes. Wymagana jest znajomość języka angielskiego, ponieważ komunikacja z klientami i zespołami zagranicznymi często odbywa się w tym języku. – Uważam, że audyt jest najlepszym miejscem do rozpoczęcia kariery w finansach, ponieważ bardzo szybko pozwala zdobywać wiedzę i wykorzystywać ją w praktyce podczas projektów związanych z badaniem sprawozdań finansowych, jak i w projektach doradczych. Po 2 latach pracy w EY można wziąć udział w kursach przygotowujących do egzaminów ACCA oraz egzaminów na biegłego rewidenta, które finansujemy. Dbamy także o kompetencje przyszłości w finansach. Tworzymy programy rozwijające naszych pracowników i pokazujemy narzędzia, które pozwalają umiejętnie wykorzystywać technologiczne nowinki w pracy – wyjaśnia Agnieszka Nalewajko.

ŚCIEŻKI KARIERY

W EY ścieżka kariery w audycie standardowo zaczyna się od praktyk. Po 6 miesiącach stażu można objąć stanowisko asystenta, a następnie doświadczonego asystenta. Następnym krokiem jest rola kierownika zespołu, który zarządza asystentami i odpowiada za projekt, bezpośrednio współpracując z klientami jako główna osoba kontaktowa. Po kolejnych 3-4 latach można kierować się na ścieżkę menadżerską, rozwijając kompetencje zarządzania zespołami i portfelem projektowym. Dla tych, którzy odnajdą swoją pasję i mają pomysł na rozwój firmy, następnym etapem może być pozycja partnera.

– W EY istnieje możliwość zmiany działu, jeśli w trakcie pracy jakaś specjalizacja okaże się ciekawa i pracownik będzie chciał sprawdzić ten obszar działalności. Zespół EY Assurance oferuje pracę i rozwój w wielu specjalizacjach związanych z finansami: audycie finansowym, audycie śledczym, doradztwie rachunkowym (CFO Consulting) i doradztwie w zakresie ESG. W każdej części audytu można nauczyć się bardzo ciekawych i poszukiwanych na rynku kompetencji, zdobywać specjalistyczną wiedzę i budować doświadczenie oraz karierę zawodową w przyjaznym środowisku pracy – wymienia Agnieszka Nalewajko.



Wioleta Fortuńska
menadżerka w dziale audytu w EY

Wykształcenie:
finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w audycie?

Wioleta Fortuńska: Zaczęło się od tego, że studiowałam finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Dlaczego trafiłam do audytu? Przede wszystkim wyszłam z założenia, że będzie to dla mnie dużo ciekawsze niż klasyczna praca w księgowości. Miałam rację – audyt to bardzo interdyscyplinarna branża i wymaga sporego kontaktu z klientem, więc zdecydowanie nie jest nudno.

Jak wyglądała Twoja ścieżka kariery i czym aktualnie się zajmujesz?

Zaczynałam jako asystentka w dziale audytu ogólnego, a następnie awansowałam na stanowisko seniorskie w dziale audytu Shared Service Center. Po uzyskaniu promocji na menadżerkę, zaczęłam też pełnić nową rolę w organizacji – aktualnie pracuję na stanowisku Assurance Learning Manager. Odpowiadam za dostarczenie agendy szkoleniowej w naszym zespole audytowym, organizuję eventy szkoleniowe oraz dbam o to, aby osoby pracujące w firmie spełniały wymogi edukacyjne EY oraz zewnętrznych regulatorów. Oprócz tego pełnię też rolę ambasadorki innowacji – w naszej organizacji wspieramy nieszablonowe myślenie i chcemy wciąż ulepszać naszą pracę dzięki przemyślanemu wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań.

Czy obawiasz się robotyzacji w audycie, czy jednak uważasz, że ta branża zawsze będzie potrzebowała człowieka?

Audyt opiera się przede wszystkim na tzw. professional judgment, czyli naszym osądzie, który potwierdza, czy coś jest poprawne, czy nie. Nie sądzę, żeby na tę chwilę maszyna była w stanie podjąć tę decyzję w pełni za nas. Uważam natomiast, że robotyzacja oszczędza nam wiele powtarzalnej pracy, na którą poświęcamy zwykle dużo czasu i energii.

Co obecnie daje Ci największą satysfakcję w pracy?

Ogromną satysfakcję sprawia mi organizowanie wydarzeń szkoleniowych, podczas których widzę członków naszej organizacji zaabsorbowanych nauką, integrujących się w zespołach. Dużo satysfakcji daje mi też praca w obszarze sztucznej inteligencji. Aktualnie pracujemy nad prototypem rozwiązania, które ma pomóc nam w usystematyzowaniu bazy wiedzy w EY, co jest niezwykle ekscytujące, szczególnie od strony technicznej. W wolnych chwilach zgłębiałam temat machine learning i wykorzystania dużych modeli językowych – stało się to moim hobby.



Asset Management

Branża Asset Management zajmuje się kierowaniem wyborami inwestycyjnymi Klientów, aby mogli oni realizować swoje cele, maksymalizując zyski, przy jednoczesnej minimalizacji towarzyszącego temu ryzyka. Asset Management odgrywa również aktywną rolę w apelowaniu o większą przejrzystość i przyspieszenie tempa postępu inwestycyjnego w zakresie zrównoważonego rozwoju. Jako usługa zarządzania aktywami jest oferowane przez instytucje finansowe i kierowane głównie w stronę podmiotów rządowych, korporacji i inwestorów instytucjonalnych, takich jak fundusze emerytalne.

– Zdarza się również, że z usług Asset Management korzystają zamożne osoby fizyczne. Każdy klient, niezależnie od swojej podmiotowości prawnej, ma cele inwestycyjne. Zadaniem Asset Managera jest pomóc mu je zrealizować. Dzieje się to poprzez kupowanie i lokowanie kapitału w instrumenty finansowe dopasowane do profilu ryzyka inwestora lub w istniejące fundusze inwestycyjne bądź w tzw. alternatywne instrumenty inwestycyjne (prywatne fundusze, capital ventures, nieruchomości, uprawy rolnicze, surowce, itp.) – mówi Paul Sławinski, Head of Asset Management w UBS w Polsce.

Asset Management nie funkcjonuje jednak w odosobnieniu – jest jednym z filarów większej struktury rynku finansowego, na którym działają między innymi banki inwestycyjne, firmy Wealth Management, Hedge Funds, Venture Capitals.

Wealth Management zajmuje się inwestorami detalicznymi, czyli osobami kupującymi i sprzedającymi fundusze inwestycyjne za pośrednictwem firmy maklerskiej lub konta oszczędnościowego. Zbiera indywidualnych klientów i szuka firm, które będą zarządzać tymi środkami. Asset Management na podstawie profilu inwestycyjnego klienta decyduje o tym, gdzie najlepiej zainwestować zebrane środki. Decyzje o ulokowaniu środków podejmowane są na podstawie aktualnych danych rynkowych, ale także danych historycznych. Wykorzystuje się również analizy statystyczne.

– W ocenie danej inwestycji kluczowa jest nie tylko sytuacja danej spółki, ale i sytuacja mikro oraz makroekonomiczna w danym regionie, jak również sama rzeczywistość polityczna. To analiza na podstawie przeszłości i teraźniejszości, wraz z przewidywaniem możliwych przyszłych zachowań rynku w oparciu o zebrane dotychczas dane – tłumaczy Paul Sławinski.

Decyzja o kształcie inwestycji jest wysyłana do brokera czy maklera, którzy przenoszą dane zlecenie na giełdę. Aby lepiej zrozumieć pracę w obszarze Asset Management w bankowości, warto poznać jego strukturę.

Dział Asset Managementu dzieli się na trzy części:

front office – do niego należy współpraca z działem sprzedaży w celu pozyskiwania klienta; to specjaliści zarządzania portfelami

inwestycyjnymi, w tym kupnem i sprzedażą instrumentów finansowych za pośrednictwem biur maklerskich, które realizują zlecone transakcje na rynkach finansowych (giełdy);

middle office – pracownicy tego obszaru potwierdzają transakcje. Sprawdzają poprawność danych i dokumentacji. Ich celem jest doprowadzenie do sprawnego zrealizowania transakcji pomiędzy Asset Management a brokerem, maklerem czy izbą rozliczeniową;

back office – to eksperci, których praca zaczyna się od momentu, gdy transakcja doszła do skutku. Zajmują się oni raportowaniem i tworzeniem analiz na potrzeby innych działów, klientów lub kontrahentów.

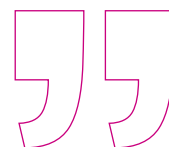
TECHNOLOGIE

Technologia w Asset Management odgrywa ogromną rolę. Rynek światowy to zbiór systemów, gdzie mamy do czynienia ze stałym przepływem danych pomiędzy połączonymi ze sobą rynkami finansowymi, państwami, kontynentami.

– Niegdyś giełda operowała za pomocą telefonów i faksów. Nie były to narzędzia, które można sprocasować tak, by realizowały setki tysięcy transakcji w czasie rzeczywistym. Dzisiejsze możliwości technologiczne są nieocenione. Obecne systemy tradingowe, połączone ze sobą interfejsami, radzą sobie z tym do skonale – podkreśla Paul Sławinski.

KAŻDY KLIENT, NIEZALEŻNIE OD SWOJEJ PODMIOTOWOŚCI PRAWNEJ, MA CELE INWESTYCYJNE. ZADANIEM ASSET MANAGERA JEST POMÓC MU JE ZREALIZOWAĆ.

Paul Sławinski, Head of Asset Management Poland w UBS



POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Osoby zainteresowane pracą w Asset Management powinny cechować się zdolnością analitycznego myślenia, dokładnością, umiejętnością pracy w zespole, otwartością na zmiany i ciekawością świata. Ważne jest także rozwijanie umiejętności miękkich. Aby rozpocząć pracę w tym obszarze i płynnie wejść w świat bankowości inwestycyjnej, najlepiej ukończyć studia o kierunkach ekonomicznych czy finansowych. Niemniej nie jest to warunek konieczny. W Asset Management znajdzie się także miejsce dla absolwentów kierunków pokrewnych np. matematyki czy statystyki, a nawet dla humanistów, biologów czy inżynierów. Zainteresowanie instrumentami finansowymi oraz determinacja i chęć nauki pozwolą rozwinąć skrzydła w Asset Management każdemu, kogo interesuje taka właśnie ścieżka kariery.

Perspektywy zatrudnienia są tym bardziej szerokie, że wiele stanowisk niższego szczebla skierowanych jest do świeżo upieczonych absolwentów, a pracodawcy mają doskonale przygotowane systemy szkoleń i platform edukacyjnych, gdzie zainteresowani mogą od podstaw poznać funkcjonowanie niezbędnych mechanizmów finansowych i zgłębić tajniki światowych rynków.

– W świecie Asset Management mile widziane jest posiadanie certyfikatu CFA, czyli Chartered Financial Analyst, którym może pochwalić się większość osób zarządzających portfelami inwestycyjnymi. Zachęcam osoby zainteresowane karierą zawodową w bankowości do próby zdobycia tej certyfikacji. Wszelkie inne międzynarodowe kwalifikacje są również cenne, a fakt, że respektowane są one na całym świecie, otwiera przed nami wiele możliwości. Nie tylko pozwala na pracę za granicą, ale także ułatwia późniejszą migrację między pokrewnymi gałęziami tej branży – doradza Paul Sławinski.

Poza certyfikacjami warto zwrócić także uwagę na komunikatywną znajomość języka angielskiego, która w tej branży jest kluczowa. W zależności od rynków, z którymi współpracuje firma, posługiwanie się innymi językami europejskimi będzie dodatkowym atutem.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Nawet jeśli nie ukończyliśmy studiów kierunkowych, a interesuje nas świat bankowości i chcemy zgłębiać jego tajniki, to warto podjąć wyzwanie i spróbować swoich sił w procesie rekrutacji. W wielu instytucjach finansowych prowadzone są programy edukacyjne i moduły szkoleniowe, które pozwalają na zdobycie niezbędnej wiedzy.

W UBS swoje pierwsze kroki w Asset Management można stawiać dzięki Graduate Entry Program. Ten 18-miesięczny, prestiżowy program rozwoju młodych talentów pozwala na jednocześnie zdobycie wiedzy i doświadczenia u boku ekspertów w swojej dziedzinie. W trakcie programu jego uczestnicy mają okazję na rotacyjną pracę pomiędzy zespołami w obszarze Asset Management, po 6 miesięcy w każdym. Firma, obok bardzo dobrego wynagrodzenia i możliwości szybkiego rozwoju, oferuje w ramach programu opłacenie pierwszego poziomu kwalifikacji CFA. Następnie, po ukończeniu Graduate Entry Program, jeśli opinia przełożonych będą pozytywne, a egzamin CFA przebiegnie pomyślnie, uczestnik otrzymuje szansę rozpoczęcia pracy od razu na wyższym stanowisku.

– Pracując w Asset Management, znajdziemy się w sercu rynków finansowych. Podczas pracy w tej części organizacji ma się do czynienia z wieloma aspektami IT, kwestiami technicznymi i realizacją ciekawych projektów. Znajdzie się tutaj miejsce niemal dla każdego. Na przykład osoby zainteresowane prawem mogą realizować się w obszarze compliance, a te ceniące pracę z ludźmi odnajdą się w sprzedaży. Asset Management to nie tylko inwestowanie, tutaj każdy może znaleźć coś dla siebie – przekonuje Paul Sławinski.



Krzysztof Jamnik

uczestnik Graduate Entry Program w UBS, aktualnie Onboarding & Portfolio Maintenance Specialist

Wykształcenie:

licencjat z matematyki i statystyki na Politechnice Wrocławskiej

REDAKCJA: Co zdecydowało o tym, że trafiłeś właśnie do Asset Management?

Krzysztof Jamnik: Od dawna ciekawiły mnie finanse i bankowość. Jest to obszar, który łączy wiele dziedzin – między innymi matematykę, którą studiowałem. Wymaga on znajomości sytuacji geopolitycznej oraz umiejętności pracy w różnych zespołach. Ciekawym aspektem są realizowane w nim procesy oraz otwartość na wprowadzanie wszelkich usprawnień. Postanowiłem sprawdzić, czy to miejsce właśnie dla mnie. W dodatku chciałem spróbować swoich sił w nowej dziedzinie, która da mi duże możliwości nauki. Dlatego właśnie padło na Asset Management.

Jak znalazłeś się w UBS?

Do UBS trafiłem w lutym 2022 roku. Dostałem się na staż, a wdrożenie w obowiązki działu udawało mi się całkiem sprawnie. Mogłem też liczyć na wsparcie ze strony zespołu. Mniej więcej pół roku później wpadła mi w ręce korespondencja mailowa od menadżera na temat programu Graduate Entry Program (GEP). Inicjatywa ta jest skierowana do świeżo upieczonych absolwentów szkół wyższych, którzy chcą wejść w świat finansów i rozwijać swoją karierę w tym kierunku w szeregach UBS. Jako ówczesny stażysta również mogłem się zgłosić i skorzystać z tej szansy. Rekrutacja do programu polegała na krótkim, godzinnym teście z Excela oraz na rozmowie kwalifikacyjnej. Ta niekoniecznie dotyczyła stricte finansów, a skupiała się bardziej na zbadaniu umiejętności miękkich i poznaniu kandydata. Uważam, że każdy, kto posiada motywację, ma szansę dołączenia do UBS w ramach GEP. Mój udział w programie trwa, a jego koniec zaplanowany jest na przełom marca i kwietnia 2024 roku. Jednak już dziś czuję, że zdobyłem wiele praktycznej wiedzy.

Co najbardziej podoba Ci się w tej pracy?

W obszarze Asset Management cenię otwartość na innowacje i to, że każdy jest skory do pomocy. Praca w tym dziale polega na rozwiązaniu problemu od początku do końca, co jest bardzo satysfakcjonujące. Skupiamy się na przykład na automatyzowaniu procesu, dzięki czemu skracamy czas wykonywania danych czynności, a po wdrożeniu konkretnego narzędzia widzimy jego realne efekty. Zajmujemy się też problemami wynikającymi z błędów w systemie, które rozwiązujemy przy ścisłej współpracy z zespołem IT. To także praca, która wymaga rozumienia potrzeb klientów i prowadzenia z nimi długotrwałej, szeroko zakrojonej współpracy.



czytaj więcej

AML/KYC

AML to skrót od terminu Anti-Money Laundering. Dotyczy on wszystkich działań podejmowanych przez instytucje obowiązane, mające na celu wyeliminowanie zjawiska prania pieniędzy, ale także finansowania terroryzmu. Jednym z elementów przeciwdziałania praniu pieniędzy stanowi proces KYC, czyli Know Your Customer. W tym procesie organizacje poznają swojego klienta w ramach nałożonych zobowiązań w zakresie AML. Zobowiązania te wynikają z legislacji obecnej w danym kraju. W przypadku Polski jest to ustawa będąca transpozycją dyrektyw Unii Europejskiej. Wskazuje ona instytucje obowiązane do przestrzegania danych przepisów.

– Regulatorzy i nadzorcy stawiają kolejne oczekiwania w zakresie wdrożenia i efektywności procesów AML, a na rynku pojawiają się nowe typy organizacji, które wpływają na kształt obowiązujących norm prawnych. Tradycyjna instytucja finansowa, np. bank, która ma rozbudowane zaplecze procesowe, będzie w inny sposób zapobiegać praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu niż firma z kategorii fintech. Instytucje obowiązane ustawą są jednak zobligowane do przestrzegania tych samych przepisów – tłumaczy Urszula Leszczyńska, menadżerka w zespole Policy & Compliance, Financial Crime Unit w PwC.

Proces KYC polega na tym, że instytucja finansowa, zanim podejmie współpracę z klientem, najpierw go poznaje i sprawdza związane z nim ryzyka – zarówno reputacyjne, jak i te dotyczące prania pieniędzy i finansowania terroryzmu. Stanowi to komponent oceny danych statycznych, które dotyczą tego, co wiadomo o potencjalnym kliencie. W przypadku osoby fizycznej mogą to być informacje dotyczące zawodu tej osoby, jej profesji, miejsca rezydencji i spodziewanych zarobków. Spółki to podmioty, w których sprawdza się np. kto jest ich beneficjentem rzeczywistym. Instytucje

obsługujące płatności są zobowiązane, by pozyskiwać te dane od swoich klientów w ramach oceny wewnętrznego ryzyka.

– W zespole Financial Crime Unit w PwC obsługujemy różnorodne projekty, w tym projekty operacyjne dla polskich i zagranicznych instytucji finansowych. Mogą one obejmować działania holistyczne albo poświęcone jednemu z obszarów – KYC, monitoringowi transakcji czy jeszcze innym procesom, które realizujemy dla naszych klientów – mówi Urszula Leszczyńska.

– Są one skomplikowane ze względu na dużą skalę konkretnych projektów, ale także rosnące oczekiwania prawodawcy. Podczas ich realizacji potrzebnych jest dużo pracowników obsadzonych w różnych rolach – z odpowiednim poziomem wiedzy i kompetencji. Rdzeń projektów operacyjnych stanowią analitycy i kontrolerzy jakości. By jednak projekty mogły być realizowane efektywnie, istnieje wiele stanowisk wspierających, takich jak team leaderzy, eksperci, menadżerowie. Jest to bardzo duże zaplecze projektowe spięte nadzorem, więc funkcji, które można pełnić, jest cały wachlarz – dodaje.

Praca w AML może stanowić bieżące wsparcie instytucji, czyli świadczenie tak zwanego *managed service*. Wówczas pracownicy zespołu realizują działania *business as usual*, wykonując procesy wewnętrzne klienta. Zakres zadań może obejmować również działania remediacyjne, które wynikają ze zidentyfikowania pewnych nieprawidłowości w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Wtedy konieczna jest naprawa funkcjonowania newralgicznych miejsc w realizowanych procesach, które zapewnią bezpieczeństwo i zgodność organizacji z przepisami.

– Projekty stanowią większą część naszej działalności, jednak w zespole Financial

Crime Unit w PwC dostarczamy także usługi konsultingowe. W tym zakresie osoby na stanowiskach eksperckich doradzają klientom w różnych kwestiach. Szerokie spektrum naszych zadań może obejmować projektowanie procesów AML, definiowanie ich i tworzenie modeli operacyjnych, które są efektywne i odpowiednie dla skali klienta. To także pisanie regulacji wewnętrznych, doradzenie w zakresie technologii i kwestiach powiązanych z ryzykiem niefinansowym – podsumowuje Urszula Leszczyńska.

W ramach zespołu Financial Crime Unit w PwC pracownicy pomagają klientom zidentyfikować obszar, który wymaga uwagi i odpowiednich działań naprawczych, lub uporać się z daną kwestią, która została zauważona już wcześniej.

TECHNOLOGIE

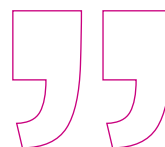
– O technologii możemy mówić dwójako: jako o narzędziach, które instytucja wykorzystuje podczas obsługi procesów AML, oraz w kontekście samego ryzyka prania pieniędzy i finansowania terroryzmu z jej udziałem. Na rynku finansowym od dłuższego czasu pojawiają się giełdy kryptowalut i firmy zajmujące się nową technologią, które mogą być wykorzystywane do procederów przestępczych – mówi Urszula Leszczyńska.

– W przypadku branży AML część procesów jest wykonywana przy wsparciu technologicznym. Niemniej praca człowieka – praca analityczna – jest tutaj kluczowa. Bazując na rozwiązaniach technicznych i procesowych, jesteśmy w stanie zidentyfikować podejrzenia bądź odstępstwa od normy. W gestii analityka dokonującego oceny jest to, by sprawdzić, czy faktycznie informacja uzyskana przez system budzi słuszne wątpliwości i czy wymagana jest reakcja. Narzędzia technologiczne stanowią wsparcie



NARZĘDZIA TECHNOLOGICZNE STANOWIĄ DUŻĄ POMOC W NASZYCH PROCESACH. W SYTUACJACH OBARCZONYCH WIĘKSZYM RYZYKIEM LUB TAKICH, KTÓRE WYMAGAJĄ EKSPERCKIEJ OCENY, PRACA ANALITYKA JEST JEDNAK NIEODZOWNA.

Urszula Leszczyńska, menadżerka w zespole Policy & Compliance, Financial Crime Unit w PwC





Marta Bagińska

Senior Team Leader w PwC

Wykształcenie:

slawistyka [specjalizacja: język chorwacki; studia magisterskie],
rosjoznawstwo [specjalizacja: biznes; studia licencjackie]

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowała się Pani na pracę w tej branży?

Marta Bagińska: Ukończyłam dwa kierunki filologiczne, więc w ogóle niepokrewne z finansami. Szukałam takiej pracy, która umożliwiłyby mi wykorzystywanie moich zdolności językowych i jednocześnie pozwalała na rozwój. W instytucjach finansowych na co dzień ma się styczność z dokumentami z różnych krajów. Stąd też osoby posługujące się językami obcymi, czyli takie jak ja, są tam mile widziane. Im większą liczbą języków obcych posługuje się pracownik, tym większe szanse na ciekawe obowiązki.

Swoją karierę w PwC rozpoczęłam od podstawowej roli w AML na stanowisku młodszej analityczki. Wówczas nie miałam żadnego pojęcia o tej branży. Wiedzę i doświadczenie nabywałam podczas różnych projektów, procesów i kontaktów z klientami. Z roku na rok awansowałam na coraz wyższe stanowiska, a od ponad dwóch lat jestem team leaderką, czyli zarządzam swoim własnym zespołem. Wszystko wyszło bardzo naturalnie, gdyż często zgłaszałam gotowość do różnych działań i lubiłam brać odpowiedzialność podczas nowych zadań w zespole.

Czy, według Pani, AML jest atrakcyjnym miejscem pracy?

Ten obszar daje wiele możliwości, począwszy od podjęcia pracy związanej z branżą finansową od zera. Jestem przykładem, że po ukończeniu studiów na dwóch kierunkach filologicznych, weszłam w ten świat i jestem bardzo usatysfakcjonowana ze swojej pracy. W PwC jest naprawdę dużo ciekawych ludzi, którzy chcą się rozwijać, więc środowisko pracy w zespołach jest dynamiczne i uskrzydlające. Osoby pracujące w firmie mają wiele pomysłów na nowe inicjatywy i nieustannie dążą do tego, żeby coś zmieniać i poprawiać na lepsze. Oprócz tego nie mamy limitów dotyczących naszego rozwoju. Moim zdaniem branża AML jest na tyle wszechstronna, że każdy znajdzie coś dla siebie i będzie miał możliwość spełnienia się w wybranej roli.

Jakie umiejętności zdobyła Pani, pracując w tej branży w PwC?

Jako team leaderka działam bardzo szeroko. Czasami mam wrażenie, że muszę się orientować we wszystkim (śmiech). Jestem szefową, menadżerką, nauczycielką czy nawet psycholożką. Moi pracownicy przychodzą do mnie naprawdę z każdym problemem. Z pewnością zyskałam umiejętności lepszego radzenia sobie pod presją i podejmowania szybkich decyzji. Wykształciłam także kompetencje negocjacyjne i zarządzania aktualnymi oczekiwaniami zarówno klientów, jak i osób w moim zespole. Działając na zasadzie parasola dla obu tych sił, nauczyłam się umiejętnie komunikować ich potrzeby, ale również być odpowiednio asertywna.

w realizowanych procesach – szczególnie w czynnościach manualnych i powtarzalnych. Natomiast w sytuacjach obciążonych większym ryzykiem lub takich, które wymagają eksperckiej oceny, praca analityka jest nieodzowna – podkreśla ekspertka.

Rynek jest coraz bardziej otwarty na nowe rozwiązania technologiczne w branży AML. Narzędzia oparte na sztucznej inteligencji i uczeniu maszynowym są w stanie pomóc w przeciwdziałaniu praniu pieniędzy, a także zoptymalizować potrzebne do tego procesy. Branża AML podlega jednak wielu regulacjom. Można zauważyć, że do tej pory regulatorzy mieli pewne obawy przed wprowadzaniem narzędzi związanych z AI. Wiązały się one z brakiem pewności, które z nich mogą zostać bezpiecznie wykorzystane, ponieważ ich bazę stanowią wrażliwe dane instytucji. Obserwujemy jednak zmiany w tym zakresie i szukanie adekwatnych rozwiązań.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Obszar AML jest niezwykle dynamiczny, więc wymaga stałego monitorowania trendów na rynku oraz zmieniających się regulacji. Osoby pracujące w tej branży muszą dysponować szeroko pojętymi zdolnościami analitycznymi. Ważne są również umiejętności przeprowadzania researchu oraz nawigowania po złożonych dokumentach i regulacjach. Kandydaci, którzy charakteryzują się takimi kompetencjami, odnajdą się w tym obszarze dużo łatwiej. Specyficzne wiedza i umiejętności są zależne od wybranego podzespołu i konkretnej roli.

– W ramach onboardingu nowego pracownika dostarczamy komplet podstawowych, wprowadzających szkoleń i narzędzi. Po dołączeniu do konkretnego projektu wiedza jest pogłębiania i dostosowywana w miarę aktualnych potrzeb. Zarówno plan szkoleniowy, jak i procesy doskonalenia wiedzy podczas pracy, są w pełni zorganizowane przez PwC – czy to szkolenia merytoryczne, poświęcone nowym technologiom, czy też te rozwijające umiejętności biznesowe. W zależności od roli pracownika, pełnionych obowiązków i kierunku jego przyszłego rozwoju, po rozmowie ze swoim przełożonym może on wybrać takie szkolenia, które będą mu najbardziej pomocne w pracy – mówi Urszula Leszczyńska.

Codzienna praca w Financial Crime Unit jest prowadzona w języku angielskim. Dlatego od osób kandydujących do PwC wymaga się kompetencji językowych na poziomie bardzo dobrym. Choć projekty obejmują również polskie instytucje finansowe, cała komunikacja biznesowa i większość projektów wymaga języka angielskiego. PwC szuka również osób, które posługują się płynnie językiem niemieckim bądź holenderskim.

ŚCIEŻKI KARIERY

Zespół Financial Crime Unit w PwC liczy aktualnie ponad 1000 osób. Składa się z podzespołów, które specjalizują się w konkretnych obszarach. Największy z nich to zespół operacyjny, który tworzą analitycy, kontrolerzy jakości i ich team leaderzy oraz menadżerowie zarządzający projektami. Są też zespoły wspierające, których specyfiką jest orientacja merytoryczna związana

z regulacjami, oceną ryzyka i zgodności np. zespół Policy & Compliance. Kolejne możliwości w ramach FCU stanowią zespół procesowy i technologiczny. Ostatnim ogniwem Financial Crime Unit jest podzespół PMO, który zajmuje się wsparciem i zarządzaniem projektami. W jego obrębie możliwe role to project manager albo project management officer. Tworzą go osoby, które dostarczają bezpośrednio i bieżące wsparcie pozostałym pracownikom.

– AML to bardzo szeroki obszar. W przypadku osób świeżo po studiach decyzja związana z wyborem kierunku, w którym będzie podążał pracownik, zostaje zwykle podjęta po dołączeniu do FCU, a następnie zapoznaniu się z zakresem zadań i obowiązków podczas realizacji danego projektu. Wówczas, współpracując z innymi zespołami i ekspertami z różnych obszarów, nasi pracownicy decydują, która z części najbardziej ich interesuje. Niektórzy będą chcieli optymalizować procesy i rozwijać się właśnie w tym kierunku, dla innych bardziej atrakcyjnym będzie zgłębianie wiedzy merytorycznej – tłumaczy Urszula Leszczyńska.

– W PwC dajemy dużo możliwości obrania swojej ścieżki kariery. O ile na początku większość zespołu pracuje w roli analityków czy kontrolerów jakości, opcje dalszego rozwoju są różne. Pracownicy mogą kierować się w stronę zarządzania ludźmi, ale i w kierunku bardziej eksperckim – merytorycznym, procesowym, technologicznym itp. Firma oferuje narzędzia, które pozwolą pracownikowi sprawdzać się w różnych rolach, ale także podnosić swoje kompetencje, by docelowo dołączyć do innego ogniw FCU – podsumowuje ekspertka.



Asset & Fund Services

Branża Asset & Fund Services skupia swoje działania na obsłudze rynku funduszy inwestycyjnych. Ma istotne znaczenie dla funkcjonowania firmy z kilku powodów. Po pierwsze znacząco przyczynia się do efektywnego działania rynków kapitałowych poprzez zakres usług, który oferuje swoim klientom – zarówno instytucjonalnym, jak i indywidualnym. Działania te skupiają się na procesach post-trade, czyli tych, które wykonuje się po zawarciu transakcji na rynku. Po drugie Asset & Fund Services wpisuje się w globalny model tzw. one-stop shop. Dzięki niemu klient ma możliwość spełnienia swoich potrzeb biznesowych oraz skorzystania z usług i produktów w ramach jednej grupy dla różnorodnych, często bardzo odmiennych aktywności. Po trzecie branża ta jest istotną składową generowanego przez grupę przychodu i finalnie zysku.

– W zależności od danego działu praca i zadania w Asset & Fund Services są odmienne. Można je scharakteryzować jako obsługę rynku funduszy inwestycyjnych – w różnych jego wymiarach i na różnym etapie łańcucha usług – mówi Daniel Owczarczak, Head of Hedge Fund Services & Fund Accounting w BNP Paribas SA.

– Na przykład dział Fund Accounting, czyli księgowości funduszy, zajmuje się wyliczaniem tzw. wartości aktywów netto. W uproszczeniu jest to cena, za jaką inwestor może zbyć lub nabyć jednostkę uczestnictwa funduszu. W ten sposób zainwestuje swoje pieniądze

w wyspecjalizowany fundusz, wedle profilu ryzyka i wybranej strategii inwestycyjnej, czego być może indywidualnie nie mógłby zrobić z racji bariery wejścia, czyli minimalnej wartości inwestycji – tłumaczy.

TECHNOLOGIE

Technologia w branży Asset & Fund Services pełni rolę wspierającą i usprawniającą pracę specjalistów w ich codziennych obowiązkach. Dzięki temu umożliwiała pełniejsze wykorzystanie potencjału intelektualnego pracowników. Z drugiej strony, zwłaszcza w obszarze nowych technologii, potrafi redefiniować i kształtować produkty oraz usługi, nadając im nowy wymiar. Dodatkowo szereg narzędzi związanych z szeroko rozumianymi rozwiązaniami artificial intelligence (AI) np. robotic process automation (RPA), natural language processing/understanding (NLP/NLU) czy process mining pozwalają odciążyć specjalistów, by Ci mogli skoncentrować się na bardziej twórczych aspektach pracy. W branży używane są również te bardziej „tradycyjne” narzędzia, jak arkusz kalkulacyjny Excel wraz z makrami czy Power BI.

– W świecie Fund Accounting przykładem zastosowania technologii robotów RPA w interakcji z systemem księgowym jest automatyczne rozliczanie odsetek od obligacji czy dywidend od akcji (lub innych zdarzeń korporacyjnych) wraz z towarzyszącymi im przewalutowaniami. Przy dużej liczbie funduszy i akcji lub obligacji w portfelach funduszy pozwala

to na uzyskanie dużej efektywności – podkreśla Daniel Owczarczak.

– Natural language processing (NLP), czyli uczenie maszynowe pozwala replikować prace specjalistów, ucząc się od nich procesu pozyskiwania kluczowych, potrzebnych danych z jakiegoś dokumentu. Może to być e-mail, dokument PDF, arkusz Excel, itp. Zastosowaniem praktycznym może być na przykład pozyskiwanie kluczowych informacji z prospektów emisyjnych spółek czy funduszy inwestycyjnych. Umożliwia to sparametryzowanie w systemach księgowych lub innych aplikacjach na potrzeby raportowania do regulatorów, np. do KNF w Polsce – dodaje.

Powiązany z NLP jest OCR (optical character recognition), który podczas pracy w branży Asset & Fund Services pozwala na rozpoznanie znaków tekstów pisanych odręcznie i przeformatowanie ich do bardziej edytowalnej wersji celem dalszej automatyzacji – nawet na skanie lub zdjęciu dokumentu (np. instrukcja zlecenia transakcji). Innym przykładem wykorzystania nowych technologii jest chatbot, którego można wykorzystać w procesie szkoleniowym. Dzięki niemu pracownicy mogą zadawać konkretne pytania z interesujących ich dziedzin, aby szybko uzyskać pomoc i odpowiedź na nurtujące pytania.

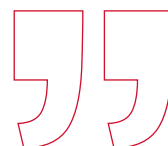
POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W zależności od profilu stanowiska wymagania stawiane kandydatom mogą się różnić. Dla osób, które rozpoczynają karierę zawodową,



PRZY DUŻEJ LICZBIE FUNDUSZY I AKCJI LUB OBLIGACJI W PORTFELACH ROBOTIC PROCESS AUTOMATION (RPA) POZWALA NA UZYSKANIE DUŻEJ EFEKTYWNOŚCI.

Daniel Owczarczak, Head of Hedge Fund Services & Fund Accounting w BNP Paribas SA





Kamil Wnuk-Lipiński
dyrektor działu księgowości funduszy depozytariusza w BNP Paribas SA

Wykształcenie:
dyplomowany księgowy liceum ekonomicznego, absolwent wydziału zarządzania

REDAKCJA: Co należy do Pana zakresu obowiązków jako dyrektora w BNP Paribas?

Kamil Wnuk-Lipiński: Na stanowisku dyrektorskim nie zajmuję się już codziennym procesem. Skupiam się na ryzyku w biznesie, czyli zmianach operacyjnych oraz na inicjowaniu działań w tym zakresie. Najwięcej czasu poświęcam pracownikom i ich problemom. Moim zadaniem jest eliminowanie wszystkich trudności, które przeszkadzają pracującym w firmie w wypełnianiu swoich obowiązków.

Do moich obowiązków należy także planowanie strategiczne i taktyczne. Słowa, które niegdyś niewiele dla mnie znaczyły, a wiele ich słyszałem od dyrektorów, dzisiaj nabierają innego koloru. W obszarze taktycznym zajmuję się tym, jak dziś zmienia się firma i adaptuje do aktualnych problemów.

Podczas wprowadzania zmian w firmie jest kilka czynników, które bierzemy pod uwagę. Oprócz nastawienia na efektywność firma zwraca dużą uwagę na zadowolenie pracownika oraz klienta. Z tego względu istotną sprawą staje się automatyzacja pracy, czyli jak najmniej klikania, a więcej myślenia i analizowania. Wdrażamy projekty związane z zarządzaniem ryzykiem, aby zapobiegać potencjalnym błędom. Jeśli nie zaadresuje się pewnych kwestii z wyprzedzeniem, mogą one dotknąć naszych pracowników bardziej niż samych klientów.

Co sprawia Panu największą satysfakcję w pracy? Co Pan w niej ceni?

Bezsprzecznie najbardziej satysfakcjonującym momentem są wewnętrzne maile z awansami w departamencie. Wywołują ogromny entuzjazm zarówno u osób promowanych, u przełożonych, ale przede wszystkim wśród kolegów z pracy. Poczucie bycia docenionym za zaangażowanie i wkład w pracę wpływa motywująco na każdego.

Drugą satysfakcjonującą kwestią w mojej pracy są zmiany operacyjne, które jednocześnie zapewniają klientom odpowiedni poziom zadowolenia, a pracownikom przynoszą ulgę. Jest to swego rodzaju siła równowagi pomiędzy biznesem a pracownikiem – jedna strona nie może istnieć bez drugiej. Jeśli firma skupi się wyłącznie na pracownikach, to klienci odejdą. Jeśli tylko na kliencie – to odejdą pracownicy. Ten balans jest oczywiście niezbędny.

Jakie umiejętności, Pana zdaniem, są kluczowe w pracy w Asset & Fund Services?

Po pierwsze adaptowalność. W środowisku finansowym wiele czynników jest zmiennych, więc jest to jedna z kluczowych umiejętności. Po drugie ważna jest umiejętność nauki i chęci zdobywania wiedzy. Po trzecie istotne są wzajemny szacunek i zaufanie, a także etyka zawodowa. Te umiejętności składają się na kulturę korporacyjną, którą poznaje się i zdobywa wraz z doświadczeniem. Jest to czynnik determinujący sukces już w pierwszych miesiącach pracy. Od niego zależy, w jaki sposób ułożymy sobie relacje, czy pokażemy swój profesjonalizm jako osoba, która wykonuje zadania od A do Z, ale też potrafi pytać kolegów, doceniać ich i się socjalizować.

pomocna będzie wiedza uzyskana na kierunkach ekonomicznych, takich jak finanse, rachunkowość, rynki kapitałowe. To jednak nie jest konieczne. Na początku istotniejsze są kompetencje związane z myśleniem analitycznym, budowaniem relacji czy efektywną komunikacją.

– Każdy dział charakteryzuje się własną specyfiką. Przykładami wyzwań w branży mogą być presja czasu, prowadzenie dogłębnej analizy i powiązanie wielu czynników w spójną całość. Jest to konieczne, by można było podjąć optymalną decyzję – punktuje Daniel Owczarczak.

– Z pewnością studenci kierunków finansowych czy szerzej ekonomicznych odnajdą się w branży Asset & Fund Services. Niemniej warsztatu można się nauczyć podczas programów szkoleniowych oraz pracując pod nadzorem i ze wsparciem doświadczonych kolegów i koleżanek. W zależności od działu i ścieżki rozwojowej potrafią się tu dobrze odnaleźć zarówno absolwenci filologii, jak i matematyki czy mniej oczywistych kierunków – zapewnia.

Z racji dynamicznie zachodzących zmian w otoczeniu przedsiębiorstw podtrzymywanie rozwoju stało się standardem również w obszarze

Asset & Fund Services. Zmiany technologiczne, regulacyjne czy te związane z instrumentami finansowymi i strukturami funduszy wymagają zrozumienia ich funkcjonowania na rynku kapitałowym i finansowym, np.: mechanizmów ich wyceny, rozliczeń itd. Praca w Asset & Fund Services wymaga stałego dokształcania się i śledzenia trendów, do czego potrzebna jest chęć i motywacja do nauki. Ponadto ważna jest znajomość języków obcych.

– Oprócz języka angielskiego, który jest obligatoryjny w dzisiejszym świecie, pomocna będzie też znajomość takich języków jak: francuski, z racji siedziby i charakteru firmy, niemiecki, włoski czy hiszpański. Znajomość konkretnych języków obcych i związana z nimi potrzeba biznesowa jest podyktowana rynkami i klientami, z którymi na co dzień współpracujemy – tłumaczy Daniel Owczarczak.

ŚCIEŻKI KARIERY

Asset & Fund Services w BNP Paribas oferuje 6 głównych ścieżek rozwoju zawodowego: managerska, ekspercka, zarządzania projektami, analizy biznesowej, szkoleniowa i zarządzania relacjami z klientem. Dynamicznie ewoluuje też część związana z obszarem IT, w której można

rozвивać się jako np. developer czy analityk biznesu.

W ramach branży Asset & Fund Services funkcjonuje wiele działów o różnym profilu i zakresie działań. Począwszy od Middle Office, Fund Dealing Services, poprzez Transfer Agency, Data Administration, Fund Accounting, skończywszy na Investment Performance Reporting czy Regulatory, Financial Reporting oraz Client Relationship Management. Nie jest to wyczerpująca lista, ponieważ w zakresie działalności Asset & Fund Services wchodzi także zespoły projektowe (PMO), zespoły analityków biznesowych (BA) czy zespoły zajmujące się automatyzacją i zastosowaniem technologii z zakresu robotyki (np. rozwiązania typu RPA, NLP). Co ważne – pracownicy mogą zmieniać obszary pracy w trakcie kariery w firmie celem rozszerzenia swojej wiedzy i kompetencji.

– Praca w Asset & Fund Services może być ciekawa, dlatego że umożliwia wybór spośród wielu różnych ścieżek kariery. Jeśli ktoś jest zainteresowany rynkami kapitałowymi czy obsługą funduszy inwestycyjnych od podszewki lub np. rachunkowością funduszy, praca w tym obszarze będzie strzałem w dziesiątkę – podsumowuje Daniel Owczarczak.



Administracja funduszy alternatywnych

Inwestycja alternatywna to składnik aktywów finansowych, który nie mieści się w żadnej z konwencjonalnych kategorii inwestycji, które obejmują akcje, obligacje i gotówkę. Mogą więc dotyczyć rozmaitych portfeli inwestycyjnych, które stwarzają możliwość inwestowania w szeroki wachlarz aktywów. Od dawna cieszą się popularnością wśród inwestorów instytucjonalnych, ponieważ odpowiadają na potrzeby inwestorów zainteresowanych strategią opartą o wspólne inwestycje, w przeciwieństwie do indywidualnych transakcji. Kapitał może być ulokowany dowolnie – zarówno w dzieła sztuki, antyki, jak i nieruchomości czy kontrakty na instrumenty pochodne.

W związku z rosnącym zainteresowaniem alternatywnymi inwestycjami powstało zapotrzebowanie na kompleksowe usługi administracyjne obsługujące globalnych inwestorów instytucjonalnych. Wyspecjalizowane jednostki Alternative Investment Solutions wspierają działalność tych funduszy i świadczą szeroko pojęte usługi w zakresie m.in. księgowości i sprawozdawczości finansowej dla klientów na całym świecie.

– Alternative Investment Solutions to obszar związany z obsługą funduszy hedgingowych, które są postrzegane jako najciekawsze, ponieważ wiążą się z podwyższonym ryzykiem. O atrakcyjności branży decyduje więc między innymi jej dynamiczne środowisko. W pracy w takim dziale można dowiedzieć się z pierwszej ręki, jak funkcjonuje rynek finansowy tych funduszy oraz poznać bliżej produkty nieznające się na giełdzie papierów wartościowych – mówi Bartosz Biernacki, dyrektor ds. administracji funduszy w State Street.

Głównym zadaniem osób pracujących w tej branży jest wyliczenie dla każdego funduszu wartości netto jego aktywów (ang. Net Asset Value, NAV). W tym celu prowadzone są rozliczenia księgowe kapitału pochodzącego od inwestorów, transakcji kupna i sprzedaży instrumentów finansowych, zmian wartości portfela inwestycyjnego, a także wszelkich należności i zobowiązań, które są związane z funduszem. Obszar ściśle współpracuje z innymi częściami firmy. Są to zarówno działy związane z biznesem, jak i cała gałąź prawna.

– W zależności od tego, w jakim miejscu swojej kariery jesteś i z jakim klientem współpracujesz, pomoc innych działów przybiera różny rozmiar. Czasami rozmowa z audytorami będzie konieczna przez cały proces prowadzenia złożonej operacji, w innym przypadku takie konsultacje nie będą potrzebne w ogóle – tłumaczy ekspert. Branża administracji funduszy alternatywnych podlega wewnętrznym i zewnętrznym regulacjom. Każda firma przechodzi wewnętrzne audyty, które weryfikują zgodność procedur z globalnymi standardami.

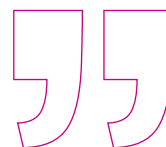
TECHNOLOGIE

– Technologia w branży administracji funduszy alternatywnych jest kluczowa. Zauważamy ciągły rozwój naszych aplikacji, które opierają się o coraz rozleglejsze skrypty. O ich działaniu możemy mówić jako o machine learningu. Aplikacje uczą się wraz z każdym ruchem użytkownika, czyli proporcjonalnie do tego, w jaki sposób są wykorzystywane. Wiemy więc, że nasza przyszłość stanowi nieustanny rozwój. To on w dużej mierze odpowiada za sukces State Street na rynku – wyjaśnia Bartosz Biernacki.



ZA CEL STAWIAMY SOBIE ZNAJDOWANIE MIEJSC, W KTÓRYCH MOŻLIWE JEST JAKIEŚ USPRAWNIECIE, AUTOMATYZACJA. OCZYWIŚCIEM JEST, ŻE TAKIE INNOWACJE NIE SĄ MOŻLIWE BEZ CZŁOWIEKA JAKO GŁÓWNEGO NADZORCY.

Bartosz Biernacki, dyrektor ds. administracji funduszy w State Street



- Za cel stawiamy sobie znajdowanie miejsc, w których możliwe jest jakieś usprawnienie, automatyzacja. Oczywiście jest, że innowacje nie są możliwe bez człowieka jako głównego nadzorca. Każdy departament ma swoje standardy, według których wyznacza cele, do których dąży - dodaje.

Cała reszta to technologia osobliwa dla firmy, dlatego na początku kariery zawodowej w State Street znaczną część czasu poświęca się pracującym na szkolenia i wdrożenia związane z nieznanymi dotąd narzędziami i systemami. Proponowane rozwiązania przekształcają pracownika „grzebiącego” w danych na stricte analityka.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w branży funduszy alternatywnych polega na działaniu w zespole. Codzienne obowiązki skupiają się na czynnościach wykonywanych przed ekranem komputera - na wewnętrznych aplikacjach firmy. Benefitem więc będzie wiedza związana z produktami finansowymi.

- Najważniejszą częścią rozpoczęcia pracy w Alternative Investment Solutions jest odpowiedni onboarding. W State Street mamy dobrze ugruntowany system wdrożeniowy, który pozwala również rozpisać wstępny plan rozwoju nowego pracownika nawet sześć lat w przód. Na początku zapewniamy jednak miękkie

ładowanie dzięki trzymiesięcznej pomocy tzw. buddiego - wyjaśnia Bartosz Biernacki.

Możliwość pracy w tym obszarze mają nie tylko osoby po kierunkach finansowych, choć te z pewnością będą musiały poświęcić nieco więcej czasu na naukę. Może to jednak stanowić ciekawą i przyszłościową podróż.

- Osoby, które chcą rozpocząć pracę w funduszach alternatywnych bez wcześniejszego doświadczenia w finansach, powinny cechować się ciekawością i chęcią nauki. Odpowiednie zaangażowanie pozwala na skuteczne szukanie tego, jak coś funkcjonuje, i jednocześnie zapewnia motywację do podejmowania różnych wyzwań. Całej reszty można nauczyć się z czasem - zapewnia ekspert.

Konieczna w branży jest znajomość języka angielskiego, która pozwala na swobodną i efektywną komunikację oraz obsługę komputera. Obie kompetencje stają się swego rodzaju standardem wymaganym na rynku pracy.

ŚCIEŻKI KARIERY

Początek kariery osób rozpoczynających pracę w State Street jest ten sam. Opiera się o wspomniane, niezbędne wdrożenia. W firmie działa także unikatowy program związany ze ścieżką rozwoju. Jest ona podzielona na cztery etapy. Dwa główne skupiają się na zdobyciu

umiejętności twardych i miękkich, a kolejne to szkolenia obowiązkowe oraz dobrowolne.

- Już na etapie bycia specjalistą pracownicy uczą się, jak szkolić ludzi, jak przygotowywać złożone pomysły. To daje bazę, którą mogą wykorzystywać na kolejnych, coraz wyższych, a tym samym bardziej odpowiedzialnych stanowiskach czy rolach, które obejmują również większy zakres obowiązków - nakreśla Bartosz Biernacki. - Wybór ścieżki zawodowej może być przeróżny: od eksperckiej, związanej z systemami, z realizowaniem projektów czy z zarządzaniem ludźmi. Uważamy, że każda z nich wymaga stałego doksztalcania się. Człowiek, który chce się rozwijać i odnieść sukces, powinien w siebie nieustannie inwestować - punktuje.

Ścieżka rozwoju stanowi kolejno takie stanowiska jak Entry Level, czyli Fund Accountant, Senior Fund Accountant, Supervisor i Manager. Awansy odbywają się w State Street cyklicznie. Uzyskanie promocji poprzedza wywiad ze swoim przełożonym.

Dla każdej osoby zainteresowanej kryptowalutami, rozwojem przyszłości finansów czy financial engineering oraz takiej, która chce rozwijać się w branży finansowej, obszar funduszy alternatywnych będzie idealnym miejscem. Jednocześnie to obszar, który odpowiada za przyszłość rynków finansowych.



Jarosław Zymni
ekspert ds. operacji
Inwestycyjnych

Wykształcenie
absolwent prawa
na Uniwersytecie
Szczecińskim

REDAKCJA: Co sprawia Panu największą satysfakcję w pracy? Co Pan w niej ceni?

Jarosław Zymni: Codziennie uczę się czegoś nowego z różnorodnych dziedzin finansów. Nie ma właściwie dnia, który jest powtarzalny. Rozwijam się pod wieloma aspektami, z którymi wcześniej nie miałem styczności - dostęp do tak obszernej wiedzy i znakomitych fachowców jest bezcenny. Poznaję od podszewki świat funduszy alternatywnych: jak klienci zarządzają inwestycjami i alokują kapitał, jak analizują rynki finansowe, na podstawie których kreują strategię inwestycyjne. W Alternative Investment Solutions pracuję z najbardziej egzotycznymi aktywami i rozwiązaniami, które nierzadko mogłyby zadziwić doświadczonych pracowników. Sprawiają, że praca jest różnicowana oraz stale interesująca.

Czy korzysta Pan z narzędzi sztucznej inteligencji w pracy?

Mysząc o mojej codziennej pracy w funduszach alternatywnych w pierwszej kolejności myślę o ludziach: klientach i inwestorach siedzących za drugą stroną monitora. To właśnie oni tworzą ten rynek i niemożliwym wydaje się wizja zastąpienia drugiego człowieka przez maszynę. Klient woli wziąć telefon do ręki i przedyskutować sprawę na żywo niż opierać się na danych zwróconych przez AI, co nierzadko bywa bardziej efektywne. Jednakże nie stajemy w miejscu, idziemy z duchem czasu i cały czas badamy możliwości AI przy min. tworzeniu i przetwarzaniu abstrakcyjnych raportów oraz umów. Stawiamy na automatyzację, w której to człowiek jest nadzorcą.

Dlaczego praca w obszarze funduszy alternatywnych może być atrakcyjną drogą zawodową?

Możemy poznać cały świat finansów w piguлке, w tym rozwinąć wiedzę produktową czy tę związaną z trendami rynkowymi oraz mieć kontakt z fantastycznymi ludźmi. Fundusze alternatywne często bywają mniejsze, co pomaga zrozumieć jak działa ten rynek w pełni, przy jednoczesnym nawiązaniu relacji z klientami i innymi instytucjami. Pracując w tej branży cały czas nabywamy nowe umiejętności, na których możemy budować długotrwałą karierę. Fundusze alternatywne, jako fundusze podwyższonego ryzyka, często inwestują w nowatorskie i nietypowe rozwiązania, co jest fascynujące dla osób zainteresowanych nowymi technologiami i wszelkimi innowacjami.



A GOOD DIRECTION FOR YOUR CAREER

careersinpoland.com



find your dream job here:





IT w finansach

Spotkanie na styku działów

Jak IT transformuje finanse?

Nowe technologie odgrywają coraz istotniejszą rolę w kształtowaniu przyszłości przedsiębiorstw z niemalże każdego sektora. Aby pozostać konkurencyjnym w tym szybko zmieniającym się środowisku, firmy muszą przyjąć nowe technologie, dostosować się do oczekiwań klientów i zachować czujność w zakresie ochrony swoich danych oraz pozostałych zasobów. To sprawia, że wraz z rozwojem ery cyfrowej trendy IT będą odgrywać coraz bardziej kluczową rolę w kształtowaniu przyszłości wielu branż, w tym także finansowej.

Innowacje w sektorze IT nie tylko usprawniają obecne rozwiązania w innych obszarach, ale także otwierają zupełnie nowe możliwości do dalszego rozwoju biznesowego. Jednym z najważniejszych aspektów, w jaki nowe technologie wpływają na przedsiębiorstwa, jest usprawnianie i przyspieszenie działania procesów. Dzięki rozwojowi sztucznej inteligencji, uczeniu maszynowemu oraz automatyzacji wiele rutynowych zadań może być wykonywanych znacznie szybciej i efektywniej. To z kolei pozwala na optymalizowanie pracy, oszczędzając głównie czas i zasoby.

Co wyróżnia Deloitte?

Przygotowujemy rozwiązania „szyte na miarę” dla naszych klientów – potrzebne do przeprowadzenia transformacji cyfrowej w ich organizacjach. Realizujemy innowacyjne projekty zarówno na rynku polskim, jak i zagranicznym. Możemy pochwalić się pełną obsługą „end to end” przy wdrażanych narzędziach. Charakteryzuje nas globalny know-how i możliwość skorzystania z wiedzy technicznej czy biznesowej kolegów i koleżanek z firmy, pracujących np. w innych krajach. Stawiamy na rozwój pracowników m.in. poprzez wsparcie finansowe certyfikacji. Jesteśmy cenionym partnerem dla organizacji z różnych branż. Odpowiadamy za projekty w najszerszym spektrum technologii, a mniejsze firmy skupiają się na jednym obszarze, np. software albo rozwiązaniach pudełkowych. Używamy na bieżąco niemal wszystkich mainstreamowych technologii oraz kilku niszowych rozwiązań.

Kolejną zauważalną zmianą wprowadzaną dzięki stosowaniu nowych technologii jest rewolucja w dziedzinie analizy danych. Zaawansowane narzędzia analityczne pozwalają na przekształcenie ogromnej ilości generowanych przez firmy i instytucje danych w cenne informacje i wytyczne. To umożliwia podejmowanie trafniejszych decyzji biznesowych, dostosowywanie strategii do potrzeb klientów i tworzenie bardziej spersonalizowanych produktów i usług.

Warto również wspomnieć o wpływie technologii na rozwój komunikacji i mobilności. Smartfony, aplikacje mobilne, 5G i internet rzeczy (IoT – ang. *Internet of Things*) rewolucjonizują sposób, w jaki ludzie obecnie się komunikują i korzystają z usług online. To otwiera nowe możliwości dla firm, pozwalając na dostarczanie treści i usług w sposób bardziej dostępny, bezpieczny i spersonalizowany na bazie innowacyjnych technologii wyższych warstw.

NARZĘDZIA I APLIKACJE W AUDIT & ASSURANCE

W Deloitte zespół Assurance oferuje rozwiązania technologiczne i usługi, które obejmują analizę procesów, technologii oraz księgowości. Dzięki indywidualnemu podejściu dostosowanemu do konkretnych problemów i charakteru spółki staramy się wypracować najlepsze rozwiązania dostosowane do specyfiki każdego klienta. W portfolio rozwiązań znajduje się wiele narzędzi wspomagających raportowanie, m.in. w zakresie wdrożeń standardów MSSF (Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej) dla sprawozdań finansowych czy konsolidacji sprawozdań, ale i w zakresie usług automatyzacji generowania e-sprawozdań, raportów finansowych oraz raportów ESG. Ponadto tworzymy nowe usługi w obszarze najnowszych, innowacyjnych technologii takich jak technologia blockchain – do zastosowań potwierdzania autentyczności i niezmienności danych – oraz modele wykorzystujące AI w zakresie analityki danych.

Korzystając z naszych rozwiązań technologicznych, oferujemy wsparcie audytu wewnętrznego polegające na testowaniu kontroli wewnętrznych, przygotowaniu opisów procesów biznesowych i przedstawieniu rekomendacji. Do tego można dodać usługi w zakresie identyfikacji nieefektywności oraz optymalizacji procesów przy wykorzystaniu automatyzacji, np. uzgodnienia raportów z różnych systemów, agregacja i obróbka danych czy tworzenie raportów mające na celu przyspieszenie i automatyzację tego procesu.

ZAUTOMATYZOWANE DORADZTWO PODATKOWE

Technologia mocno wpływa również na kształt branży podatkowej. Sam ustawodawca wykorzystuje możliwości, jakie daje technologia, wprowadzając np. JPK czy KSeF, co przekłada się na coraz większą ilość danych, którą podatnicy muszą przekazywać organom. Żeby sprostać tym wymaganiom, klienci muszą rozwijać swoje systemy księgowo-digitalizować procesy, czym właśnie zajmuje się obszar doradztwa.

Jesteśmy w stanie dostarczyć klientom wiedzę i narzędzia potrzebne do przetwarzania danych, aby mogli oni dotrzymać obowiązku raportowania.

Automatyzowanie procesów podatkowych i księgowych nie musi stanowić zagrożenia dla osób z tej branży. Redukując obciążenie związane z powtarzalnymi czynnościami, można poświęcić więcej czasu merytorycznej części pracy, która generuje większą wartość dla firmy. Oczywiście może to również oznaczać zmianę zakresu obowiązków niektórych pracowników i konieczność nauki nowych rozwiązań.

ZWIZUALIZOWANE DANE

W doradztwie podatkowym w Deloitte używamy takich narzędzi jak Microsoft Power Platform. Pierwsze z nich, Power Automate, pozwala zautomatyzować powtarzalne zadania, wysyłać powiadomienia, zbierać i przetwarzać dane.

Drugie, Power Apps, daje możliwość tworzenia aplikacji biznesowych odpowiadającym na potrzeby organizacji. W prosty sposób dostosowuje interfejs, który umożliwia zbieranie informacji, automatyzację czy integrację z różnymi źródłami danych. Natomiast Power BI wizualizuje dane zgromadzone za pomocą wcześniejszych narzędzi i znajduje zastosowanie w analizie danych oraz prezentacji wyników. W rezultacie pozwala podejmować trafniejsze decyzje biznesowe oraz monitorować procesy przebiegające w firmie. Wszystko to przekłada się na optymalizację wykonywania pracy.

Poza narzędziami Microsoft Power Platform wykorzystujemy również oprogramowanie do automatyzacji procesów biznesowych UiPath oraz języki programowania takie jak Python czy VBA.

Rozwiązania technologiczne proponowane przez Deloitte umożliwiają zautomatyzowanie i standaryzację procesów. Oferujemy wiele narzędzi, które pozwalają na generowanie deklaracji, formularzy czy sprawozdań w formatach wymaganych przez organy podatkowe. Tworzymy również dopasowane, indywidualne rozwiązania ze względu na specyficzny problem klienta lub niedoskonałości systemów ERP, z których korzysta.

PROGRAMOWANIE A ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Obszar zarządzania ryzykiem wykorzystuje szeroki wachlarz języków programowania, takich jak Python, SQL, VBA czy R. Praca w Risk Advisory to ciągła nauka, więc w razie potrzeby jesteśmy w stanie szybko zdobyć podstawy dowolnego języka programowania, korzystając z naszych baz wiedzy oraz doświadczenia koleżanek i kolegów z zespołu. W niektórych przypadkach możliwe jest przyspieszenie pracy z kodem za pomocą modeli językowych sztucznej inteligencji.

Czasami używamy także specjalnych systemów bankowych do zarządzania ryzykiem oraz wycen instrumentów finansowych, takich jak SAS lub Kondor.

Narzędzia w branży zarządzania ryzykiem obejmują najczęściej wyceny instrumentów finansowych, modele zarządzania ryzykiem stopy procentowej lub ryzykiem płynności, analizy scenariuszowe czy wyznaczenie zabezpieczeń za pomocą instrumentów pochodnych. Programowanie jest wykorzystywane w przypadku dużych zbiorów danych, np. do projektowania analiz lub prognoz oraz do stworzenia instrumentów potrzebnych do wizualizowania uzyskanych wyników.

APLIKACJE

Oprócz prostych rozwiązań, czyli przygotowywania odpowiednio rozbudowanych arkuszy kalkulacyjnych czy wdrażania i testowania nowych systemów bankowych, branża zarządzania ryzykiem korzysta ze stworzonych wewnątrz firmy aplikacji.

Ostatnim zrealizowanym w naszym dziale projektem jest innowacyjna w tej części Europy aplikacja do zarządzania ryzykiem stopy procentowej, która oferowana będzie nie tylko bankom w Polsce, ale i na całym świecie.

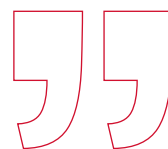
SZANSE I WYZWANIA

Ciągły rozwój branż zespolonych z działami IT oznacza, że pracujący muszą być chętni do nauki i gotowi na stałe dostosowywanie się do nowych realiów biznesowych. Ważne jest, by również pracodawcy byli świadomi obecnych oraz przyszłych zmian w swoich organizacjach. To pozwoli im na zaplanowanie i realizację odpowiednich działań, które będą zapobiegać ewentualnym problemom na tej drodze. Odpowiedzią na obecne wyzwania może być zarówno dostęp do programów rozwojowych, jak i dbałość o zdrowie psychiczne pracowników czy oferowanie elastycznych modeli pracy.



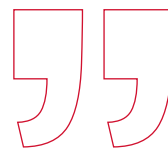
OGROMNE ILOŚCI DANYCH GENEROWANYCH PRZEZ FIRMY I INSTYTUCJE MOŻNA TERAZ ANALIZOWAĆ I PRZEKSZTAŁÇAĆ W CENNE INFORMACJE ZA POMOCĄ ZAAWANSOWANYCH NARZĘDZI ANALITYCZNYCH.

Marek Marczuk, Director, Audit & Assurance w Deloitte



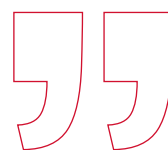
TWÓRZMY ROZWIĄZANIA TECHNOLOGICZNE, KTÓRE POZWOLĄ NA ZAUTOMATYZOWANIE I STANDARYZACJĘ PROCESÓW W FIRMACH.

Natalia Grygiel, Senior Consultant, Tax & Legal w Deloitte



TECHNOLOGIE BARDZO SZYBKO POTRAFIĄ ZMIENIĆ CAŁE BRANŻE, A OBSZAR FINANSÓW NIE JEST WYJĄTKIEM, DLATEGO CAŁY CZAS MUSIMY TRZYMAĆ RĘKĘ NA PULSIE.

Jędrzej Miś, Senior Consultant, Risk Advisory w Deloitte



RPA Robotic Process Automation

Robotic Process Automation (RPA) to technologia, która automatyzuje powtarzalne procesy biznesowe za pomocą programów komputerowych, czyli robotów symulujących pracę człowieka. RPA ma kluczowe znaczenie dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa, ponieważ umożliwia automatyzację wielu czasochłonnych zadań. Dzięki temu firmy mogą zwiększyć efektywność operacyjną, zmniejszyć koszty, ograniczyć błędy ludzkie oraz pozwolić pracownikom skupić się na bardziej kreatywnych i strategicznych zadaniach. Automatyzacja procesów biznesowych przyspiesza też czas dostarczenia produktów lub usług na rynek, co może wpływać na konkurencyjną przewagę firmy na rynku.

– W naszej organizacji praca w RPA dzieli się na obszary związane ze strategią i planowaniem, rozwojem i implementacją oraz monitoringiem

i wsparciem projektów – mówi Marcin Jaromin, Head of Robotic Process Automation w ArcelorMittal BCOE.

Obowiązki pracowników w tych działach różnią się w zależności od roli. Analitycy identyfikują potencjalne procesy do automatyzacji i przygotowują dokumentację, programiści tworzą i konfigurują roboty do wykonywania konkretnych zadań, a inżynierzy DevOps nadzorują działanie robotów i zarządzają nimi.

Pracownicy RPA w ArcelorMittal BCOE czerpią wiedzę z różnych źródeł, takich jak kursy szkoleniowe, certyfikacje RPA, doświadczenie praktyczne w projektach oraz z materiałów edukacyjnych dostępnych online.

– Dodatkowo organizujemy cyklicznie wewnętrzne spotkania zespołu związane

z dzieleniem się wiedzą, na których dyskutujemy i przedstawiamy rozwiązania, perspektywy i sposób podejścia do nowych projektów – uzupełnia Marcin Jaromin.

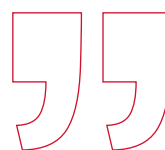
TECHNOLOGIE

Nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe, wpływają na rozwój obszaru RPA, umożliwiając bardziej zaawansowane automatyzacje i analizę danych. – W ArcelorMittal BCOE realizujemy automatyzację z wykorzystaniem wewnętrznych narzędzi i bibliotek stworzonych przez zespół programistów. Ze względu na specyfikę botów i potrzeby wydajnościowe wdrażamy rozwiązania głównie z wykorzystaniem języka Python i rozwiązań chmurowych. Mamy elastyczne podejście do każdego przejętego projektu i do technologii, w której będziemy realizować



RYNEK I TECHNOLOGIA RPA NIEUSTANNIE SIĘ ZMIENIAJĄ, WIĘC KONIECZNE JEST BYĆ NA BIEŻĄCO I DOSTOSOWYWAĆ SIĘ DO NOWYCH TRENDÓW I NARZĘDZI. WSZYSTKIE TE WYZWANIA SPRAWIAJĄ, ŻE PRACA W OBSZARZE RPA JEST BARDZO INTERESUJĄCA, ALE RÓWNIEŻ WYMAGAJĄCA I DYNAMICZNA.

Marcin Jaromin, Head of Robotic Process Automation w ArcelorMittal Business Center of Excellence



rozwiązanie. Pozwala to na ciągły rozwój zespołu i minimalizowanie prac utrzymaniowych w środowiskach produkcyjnych – tłumaczy Marcin Jaromin.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Ze względu na specyfikę działu RPA można podzielić umiejętności i wiedzę oczekiwaną od kandydatów na: programowanie, w tym doskonałą znajomość Pythona, oraz doświadczenie w tworzeniu skryptów i aplikacji, zrozumienie pojęcia RPA, wiedzę z zakresu sztucznej inteligencji i machine learning oraz zrozumienie bazy danych i tworzenie zapytań SQL. Istotna jest również umiejętność rozwiązywania problemów i wysoko rozwinięte zdolności komunikacyjne.

Oprócz wiedzy każdy kandydat powinien cechować się analitycznym myśleniem, cierpliwością i kreatywnością. Kluczowa jest także znajomość języka angielskiego, ponieważ często dokumentacja, materiały edukacyjne i narzędzia RPA są dostępne w tym języku.

– W ArcelorMittal BCQE mile widziani są absolwenci kierunków związanych z informatyką i informatyką stosowaną, inżynierią

oprogramowania, matematyką, statystyką oraz naukami komputerowymi. Jednak RPA to obszar, w którym doświadczenie i praktyka mają duże znaczenie, więc nie zawsze jest konieczne posiadanie konkretnego dyplomu – dodaje Marcin Jaromin.

Warto pamiętać o tym, że praca w obszarze RPA wymaga ciągłego rozwoju i śledzenia nowych trendów. Technologia ta nieustannie ewoluje, więc warto być na bieżąco z nowościami.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

W zależności od doświadczenia i stanowiska pracownicy RPA są odpowiedzialni za różne poziomy złożoności projektów. Należy zaznaczyć, że każda rola może oferować inne możliwości rozwoju zarówno w kierunku zarządzania projektami, jak i specjalizacji w technicznych aspektach RPA.

– W naszej organizacji istnieją różne stanowiska pracy, które można dostosować do indywidualnych kompetencji, predyspozycji i zainteresowań pracowników, tj. analityk biznesowy RPA, programista RPA, specjalista ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego w RPA, inżynier DevOps czy lider zespołu RPA –

wymienia Marcin Jaromin.

Praca w obszarze RPA może być ciekawą ścieżką kariery z uwagi na kilka kluczowych czynników. RPA to centrum innowacji technologicznych, co oznacza, że praca w nim to okazja do bycia częścią dynamicznego świata nowych technologii i narzędzi. Kolejnym plusem jest fakt, że RPA ma duży wpływ na efektywność biznesową. Tworzenie rozwiązań, które usprawniają procesy w firmach, może dostarczać ogromnej satysfakcji zawodowej.

Obszar RPA pozwala także pracować nad różnorodnymi projektami z wielu branż, co pozwala na zdobycie zróżnicowanego doświadczenia i poszerzenie wiedzy. RPA rozwija również wiele różnych umiejętności, łącząc aspekty techniczne, analityczne i biznesowe.

– Moim zdaniem praca w RPA to idealna okazja do ciągłego rozwoju zawodowego, a ze względu na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów RPA istnieje duży potencjał na obiecującą karierę. Awans na wyższe stanowiska czy specjalizacja w określonych dziedzinach, takich jak sztuczna inteligencja i analiza danych, otwierają dodatkowe możliwości przed pracownikami – podsumowuje Marcin Jaromin.



Emilia Winkler

Junior Automation Developer w ArcelorMittal Business Center of Excellence

Wyszkolenie:

absolwentka analityki gospodarczej i informatyki ze specjalnością analizy dużych zbiorów danych

REDAKCJA: Jak zaczęła się Twoja przygoda w ArcelorMittal BCQE?

Emilia Winkler: Do ArcelorMittal BCQE dołączyłam jako analityk biznesowy procesów, jednak zdecydowanie bardziej interesowała mnie praca kolegów programistów i pisanie kodu. Dzięki pozyskanej wiedzy teoretycznej na studiach oraz szkoleniach i wsparciu zespołu zostałam programistką w obszarze Robotic Process Automation. Dzięki pracy w tym dziale zdobywam cenne doświadczenie z technologią. W naszej firmie RPA pozwala na poznanie dużej liczby procesów z różnych działów w zależności od projektu. Za realizacją procesów stoją profesjonalści, od których można się wiele nauczyć, a współpraca z nimi to czysta przyjemność.

Co obecnie należy do Twoich głównych zadań?

Obecnie tworzę automatyzacje głównie zadań w Excelu, ale również w SAP. Czyli w odpowiedni sposób przetwarzam dane pobierane z SAP i udostępniam je klientom w arkuszach Excel, by usprawnić ich pracę. Tworzę również projekty oparte o API, które pozwalają na bezpośrednie pobieranie informacji z chmury AZURE. Zajmuję się również utrzymaniem procesów, a jeśli pojawiają się jakieś problemy, staram się je jak najszybciej rozwiązać.

Jakie są największe wyzwania w Pani pracy?

Największym wyzwaniem jest dobór odpowiedniej technologii pod konkretny projekt oraz wybór optymalnej biblioteki, by proces trwał jak najkrócej.

Czy można wskazać kluczowe umiejętności w pracy z RPA?

Kluczowymi umiejętnościami jest wiedza techniczna i znajomość technologii. Otwarty umysł na nowinki w branży jest również istotny w naszej pracy, ponieważ nie jesteśmy ograniczeni jednym rozwiązaniem technologicznym. Ważne jest także posiadanie kompetencji miękkich, takich jak zdolności komunikacyjne i umiejętność pracy w zespole.

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

W mojej opinii ciekawymi projektami są te związane z tworzeniem automatyzacji HR-owych, ponieważ mam świadomość, że za każdym identyfikatorem w finalnym raporcie kryje się konkretna osoba, z którą miało się kontakt lub będzie można go nawiązać w przyszłości.



Cloud Automation & Integration (CAI)

Obszar Cloud Automation and Integration (CAI) pomaga działom IT wykonywać zadania w taki sposób, by były one odporne na błędy i jednocześnie efektywne kosztowo. Główną funkcją CAI jest tworzenie prototypowych rozwiązań automatyzacji, które następnie mogą zostać wdrożone i przeniesione na większą skalę w kolejnych zespołach firmy.

– CAI dąży do automatyzacji tego wszystkiego, co można zautomatyzować – tłumaczy Ognyan Kostadinov, dyrektor Cloud Automation & Integration w HedgeServ – Pracownicy powinni skupić się na kreatywności. Wszelkie monotonne, powtarzalne zadania związane z dostarczaniem, utrzymywaniem lub usuwaniem jednostek infrastruktury powinny być wykonywane automatycznie.

Choć CAI z biznesowego punktu widzenia jest zespołem pozostającym w cieniu, jego praca jest bardzo istotna. Przy prawidłowym funkcjonowaniu tego działu koszty infrastruktury IT są minimalizowane, a jej stabilność wzrasta, co pośrednio przyczynia się do kształtowania lepszego otoczenia biznesowego. Z kolei

zaniechania w tym obszarze zwykle prowadzą do powstania długu technologicznego, który może pociągać za sobą niepożądane dla firmy konsekwencje finansowe i reputacyjne.

TECHNOLOGIE

Aby nadążyć za najlepszymi praktykami i osiągnięciami w tej branży, pracujący w CAI muszą być na bieżąco z technologiami obecnymi już na rynku, jak i tymi, które dopiero się na nim pojawiają. Pozwala to na szybkie i bezpieczne opracowanie planów wdrażania nowych rozwiązań w czasie, gdy zwiastują one znaczącą zmianę na rynku.

– W momencie, gdy przestajesz czytać o nowych technologiach, zaczynasz wprowadzać dług technologiczny w swojej firmie. Rozwój technologii jest niezwykle dynamiczny. Trendy, które były uważane za standard branżowy w 2019 roku, dziś są całkowicie przestarzałe – tłumaczy Ognyan Kostadinov. – Ważne jest jednak, aby pamiętać, że pojawiają się wiele narzędzi, które według przewidywań ekspertów całkiem zmienią zasady gry i dodadzą wartość, którą

będzie można wykorzystać podczas przyszłych automatyzacji. Jednak tylko ich niewielki podzbiór faktycznie spełnia te oczekiwania – dodaje.

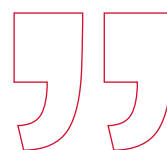
Część obowiązków osób pracujących w CAI skupia się na dogłębnym poznaniu nowego rozwiązania, by kolejno móc wdrożyć go na odpowiednią skalę. W ten sposób można określić, czy dana technologia jest na pewno przydatna i czy dobrze sprawdzi się w takich rozwiązaniach, do których docelowo dąży firma. Największe wyzwanie w branży CAI stanowi nieustanna minimalizacja ryzyka związanego z implementowaniem nowych, ale i zwykle niezbędnych rozwiązań. Wymaga to umiejętności ostrożnego balansowania między dwiema skrajnościami: ryzykiem, które wynika z bycia jednym z pierwszych użytkowników technologii a unikaniem podjęcia tego ryzyka i w konsekwencji pozostaniem w tyle za konkurencją.

Technologia odgrywa więc pierwszoplanową rolę w pracy zespołu CAI. Na co dzień wykorzystuje się tam narzędzia takie jak: Terraform, AWS Stack, Ansible, Python, Bash, Powershell.



OBSZAR CAI DĄŻY DO CORAZ MNIJSZEGO ZAANGAŻOWANIA CZŁOWIEKA W ZARZĄDZANIE INFRASTRUKTURĄ. TECHNOLOGIE AI SĄ PO TO, BY PRZYSPIESZYĆ PROCES PODEJMOWANIA DECYZJI. WYOBRAŻAM SOBIE, ŻE WKRÓTCE ZOBACZYMY SYSTEMY W CAŁOŚCI ZAPROJEKTOWANE I ZBUDOWANE Z MODELI SZTUCZNEJ INTELIGENCJI.

Ognyan Kostadinov, Director, Cloud Automation and Integration w HedgeServ



POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Branża Cloud Automation & Integration jest otwarta na absolwentów informatyki i kierunków pokrewnych, choć sam dyplom nie jest jednak obowiązkowy.

– Należy mieć na uwadze to, że w 2023 roku twarda wiedza nie jest tak cenna. Mając wystarczająco dużo czasu i chęci, każda osoba może zapoznać się z dowolną technologią – podkreśla Ognyan Kostadinov. – Kreatywność, nastawienie na ciągłą naukę i dążenie do tego, by przekraczać status quo dzięki możliwym rozwiązaniom to coś, co jest naprawdę ważne – dodaje.

Stażyci i juniorzy w tym obszarze powinni wykazać się ciekawością, chęcią do nauki i podstawową wiedzą techniczną. Wśród inżynierów średniego i wyższego szczebla nie bez znaczenia jest doświadczenie w administrowaniu systemem i programowaniu w dowolnym języku programowania.

Jako że wiele terminów, narzędzi i technologii jest obsługiwane w języku angielskim, jego znajomość jest niezbędna. Ze względu na złożony

charakter pracy kluczowe są także umiejętności pracy w zespole, myślenie krytyczne i analityczne.

Warto zauważyć, że HedgeServ, jak i wiele firm, oferuje swoim pracownikom dofinansowanie do prestiżowych kwalifikacji zawodowych i certyfikatów rozpoznawanych na całym świecie. To może stanowić dla pracujących solidny fundament do budowania dalszej kariery, a także otworzyć przed nimi możliwość pracy na rynkach międzynarodowych.

ŚCIEŻKI KARIERY

Kariera w CAI pozwala na kontakt z wielorakimi technologiami już podczas pierwszych dwóch lat pracy. Awans na każdy kolejny etap następuje według kryteriów, które są dokładnie określone i przedstawiane osobom pracującym w firmie.

Zawodowa ścieżka zaczyna się od stanowisk stażysty i juniora, którzy pod nadzorem bardziej doświadczonych kolegów powinni być w stanie tworzyć małe poprawki do istniejących już rozwiązań.

Idąc wyżej, inżynierowie średniego szczebla,

już bez nadzoru, pracują nad małymi funkcjami i uczestniczą w sesjach projektowych. Z kolei starsi inżynierowie są w stanie projektować, budować i dokumentować złożone rozwiązania z wieloma zmiennymi czynnikami.

Rolą „elitarną” na ścieżce kariery CAI jest architekt rozwiązań (Solution Architect), który zarządza utworzonymi narzędziami i bierze odpowiedzialność za ich wykorzystanie.

CAI jest gwarantem bardzo dynamicznego początku kariery z racji tego, że dział ma do czynienia ze wszystkimi aspektami technicznymi firmy. Osoby, które wybiorą tę drogę zawodową, mogą w ciągu kilku miesięcy zdobyć doświadczenie ekwiwalentne do kilku lat pracy na innych stanowiskach inżynierskich. Środowisko samej pracy oferuje elastyczne godziny pracy i zadania przydzielone zgodnie z możliwościami pracownika.

– O ile ustalone wspólnie plany są realizowane, a rozwiązywania dostarczane na czas, poszczególne osoby mają zasadniczo prawo do prowadzenia pracy na własnych warunkach – podsumowuje Ognyan Kostadinov.



Hristofor Georgiev
Cloud Automation & Integration Team Lead
w HedgeServ

**16 lat doświadczenia
w branży IT**

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałeś się pracować w branży Cloud Automation & Integration?

Hristofor Georgiev: W 2011 roku cloud – chmura – była modnym słowem w branży IT. Szczególnie po tym, jak Amazon przeniósł swój sklep na platformę EC2 w 2010 roku. Wszyscy chcieli pracować z cloud i naturalnie ja też tego pragnąłem. Miałem to szczęście, że pracowałem wtedy w HP (Hewlett-Packard) i że oferta HP Private Cloud została opracowana w Sofii w Bułgarii. Dołączyłem do grupy zadaniowej w HP, aby rozwijać tę inicjatywę. Udało mi się znacząco podnieść swoje kwalifikacje w zakresie technologii chmurowej i wiele nauczyć o automatyzacji procesów IT.

Jak do tej pory przebiegała Twoja kariera w Hedgeserv?

Hristofor Georgiev: Dołączyłem do Hedgeserv w 2020 roku jako część zespołu Cloud Automation & Integration ze względu na moje doświadczenie w tworzeniu i wspieraniu rozwiązań w AWS (Amazon Cloud Solution). Od tego czasu awansowałem na stanowisko Cloud Automation & Integration Team Lead. Kieruję niesamowitym zespołem wysoko wykwalifikowanych inżynierów chmurowych. Obserwowanie postępów, jakie robimy w naszej podróży w chmurze, sprawia mi prawdziwą satysfakcję.

Jakie są Twoje obecne zadania i obowiązki?

Do moich głównych obowiązków należy budowanie architektury rozwiązań dla infrastruktury AWS HedgeServ, zapewnianie wsparcia i wskazówek dla wszystkich zespołów w zakresie wdrażania chmury, a także kierowanie zespołem inżynierów Cloud, który tworzy automatyzację i integrację dla naszych procesów IT.

Co daje Ci największą satysfakcję w pracy? Co w niej cenisz?

Największą satysfakcją czuję wtedy, gdy finalizuję implementację projektu tablicy i widzę, że wszystko działa zgodnie z oczekiwaniami. Niezwykle doceniam również możliwość obserwowania moich kolegów z zespołu, którzy nieustannie doskonalą swoje umiejętności i rozwijają nowe. Cenię kulturę pracy w HedgeServ, ponieważ każdy robi wszystko, co w jego mocy, aby pomóc swoim współpracownikom.

Jakie umiejętności zdobyłeś?

Najważniejszą umiejętnością, którą zdobyłem, jest dostrzeganie szerokiej perspektywy realizowanych działań i tego, jak niewielkie zmiany w projekcie wpływają na jego ostateczny kształt. Rozwinąłem także kompetencje miękkie, takie jak wielopoziomowa współpraca i kierowanie rozwojem osób pracujących w moim zespole.

Jakie są największe wyzwania w Twojej pracy?

Największym wyzwaniem jest to, że systemy, które wspieram w automatyzacji, są niezwykle złożone. Dla zewnętrznego obserwatora działania takich narzędzi są niczym magiczne pociągnięcie różdżki. Jednak gdy dane urządzenie nie działa tak, jak zamierzano, potrzebna jest wiedza, jak naprawić powstałe błędy. Takie problemy często wymagają skomplikowanych rozwiązań.





Usługi doradcze

Doradztwo podatkowe



Podatkowi to nieodłączony element prowadzenia biznesu. Trudno wyobrazić sobie działalność gospodarczą, w której nie mają one znaczenia. Dodatkowej rangi podatkowi nadaje fakt, że są one komponentem przedsiębiorstwa, który w ścisły sposób wiąże je z państwem. To zaś ma swoje wymagania i jednocześnie odpowiednie narzędzia do tego, by je wyegzekwować. Wobec tego naturalną potrzebą stanowi stosowanie zabezpieczeń w tym obszarze. Stąd ważnym aspektem jest pomoc oferowana przez ekspertów doradztwa podatkowego.

Jak każda gałąź prawa podatki podlegają interpretacji. To na niej skupia się działalność osób pracujących w tym dziale. Bez wątplenia urzędy dążą do takiej interpretacji, która jest korzystna dla państwa, przedsiębiorcy jednak starają się, by więcej pieniędzy zostało w firmie. Zadaniem zespołu doradczego to połączenie tych przeciwstawnych sił w sposób:

- zgodny z prawem,
- adekwatny do kultury i oczekiwań przedsiębiorstwa.

– Podstawową wiedzę w branży doradztwa podatkowego stanowią przepisy, które zwykle są niejednoznaczne, co nie jest charakterystyczne wyłącznie dla podatków, ale dla przepisów prawnych w ogóle. Wówczas możemy zastosować różne interpretacje. Według mnie w pierwszej kolejności powinny one pochodzić z naszej głowy, bo po to właśnie jesteśmy, by podejmować refleksję nad przepisem i wyciągać z niego wnioski. To jednak nie jest wystarczające, gdyż niesie za sobą duże ryzyko błędu – większość ludzi nie jest w stanie wymyślić idealnych interpretacji – mówi Paweł Toński, partner w dziale doradztwa podatkowego w CRIDO.

– Dlatego też doradcy podatkowi wiedzę i inspirację czerpią również z tego, co mówią i jak interpretują przepisy inni. Ważnymi dostarczycielami informacji są sądy administracyjne, które w wyrokach zgadzają się bądź nie z organami państwowymi. To tworzy dodatkową przestrzeń do analizy i wyciągania wniosków, które finalnie przybierają postać jakiejś decyzji. Ostatni obszar wiedzy stanowi literatura fachowa, czyli publikacje naukowe autorytetów z dziedziny podatków – dodaje.

Przepisów, interpretacji i wyroków jest dużo, więc materiał, na którym należy bazować, jest

Źródła wiedzy doradców podatkowych:

- Przepisy prawne
- Krytyczne myślenie
- Interpretacje urzędników
- Wyroki sądów administracyjnych
- Literatura naukowa

obszerny. Jednocześnie świat biznesu kreuje wiele podobnych, ale na swój sposób różnych sytuacji. Owoce analizy podobnych zdarzeń jest sporządzenie decyzji – porady – według której firma będzie postępowała w danym obszarze podatkowym. To praca, przy której należy dużo myśleć i mieć permanentnie otwartą głowę.

TECHNOLOGIE

– Technologii używamy w dwóch obszarach. Jej narzędzia służą nam do atrakcyjnych wizualizacji dla klientów, ale przede wszystkim ważnym zasobem jest wyszukiwarka sądowa. Jest to coraz bardziej zaawansowane narzędzie, z którego można korzystać w sposób zautomatyzowany, tworząc w nim miniprogramy,

czyli boty, które wyszukują za nas informacje. Zadaniem doradców podatkowych jest analiza pozyskanego w ten sposób materiału i wyciągnięcie odpowiednich wniosków – tłumaczy Paweł Toński.

– CRIDO dąży do tego, by narzędzia w firmie były zaawansowane i pozwalały na coraz większą automatyzację. Dzięki digitalizowaniu dokumentów w firmach sztuczna inteligencja będzie mogła w przyszłości sama tworzyć deklaracje podatkowe. Aktualnie częściowo automatycznie sprawdzamy np. konta podatkowe, jednak to człowiek ma tę ostateczną decyzyjność. Sztuczna inteligencja albo z czasem będzie „czuła” te miękkie strony doradztwa, bo i w nich są na pewno jakieś schematy, albo nadal niezbędny będzie pracownik. On stworzy wstępne wnioski z materiału, który przygotowuje mu narzędzia AI, ale też zawęzi je do decyzji, która połączy twarde dane z kulturą danego przedsiębiorstwa – podkreśla.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Doradztwo podatkowe to środowisko, w którym nie ma miejsca na monotonię. Wiąże się z gigantyczną zmiennością przepisów, co wymaga nieustannego aktualizowania wiedzy. Osoby, które chcą rozpocząć karierę w doradztwie podatkowym, muszą cechować się dużą elastycznością, otwartą głową i zaangażowaniem. Jest to niezbędne ze względu na potrzebę podążania za zmianami w prawie, a w konsekwencji za ich nowymi interpretacjami.

W branży doradztwa podatkowego konieczna jest skrupulatność i dokładność w działaniu.



W PRZYSZŁOŚCI DUŻO PROCESÓW BĘDZIE ZAUTOMATYZOWANYCH. NALEŻY JEDNAK WIEDZIEĆ, ŻE DORADZTWO PODATKOWE TO NIE GRA W SZACHY. JEST W NIM MIEJSCE NA EMOCJE, ALE RÓWNIEŻ ELEMENTY KULTURY FIRMY.

Paweł Toński, partner w dziale doradztwa podatkowego w CRIDO



czytaj więcej

Wyzwanie stanowi nieradko odpowiednia organizacja czasu pracy i priorytetyzacja zadań. Najważniejsza jest jednak umiejętność analitycznego myślenia i przełożenia go na efektywną komunikację. Oprócz tego nie da się być dobrym doradcą podatkowym bez odpowiedniego rozumienia biznesu, gdyż praca takiej osoby skupia się na pomocy w rozwiązywaniu problemów i dostarczaniu pewnej wiedzy eksperckiej przedsiębiorstwu o różnym charakterze.

– Umiejętności analityczne i komunikacyjne, aktywne dążenie do współpracy oraz zaangażowanie się w bieżące sprawy są znacznie istotniejsze niż sama wiedza o podatkach. W CRIDO wszystkie nowe osoby systematycznie uczymy podstaw prawnych i tego, jak się w nich orientować zarówno w praktyce, podczas realizowania projektów, jak i poprzez szkolenia wewnętrzne – podkreśla Paweł Toński.

– Na potrzeby prowadzenia analiz nie skupiamy się na tym, jakie kto zajmuje stanowisko. Krytyczne myślenie polega na rozmowie, konstruktywnym konfrontowaniu opinii z przełożonym, w której możemy stawiać pytania lub się z czymś nie zgadzać

i kwestionować status quo – zaznacza Paweł Toński.

Większość osób pracujących w dziale doradztwa podatkowego to osoby, które ukończyły kierunki finansowo-zarządczo-ekonomiczne lub prawne. Niemniej w tym obszarze jest miejsce dla tych, którzy są analitykami, potrafią wyciągać wnioski i interpretować przepisy. Niezbędna jest również znajomość języka angielskiego i umiejętność porozumiewania się w nim na poziomie operacyjnym.

ŚCIEŻKI KARIERY

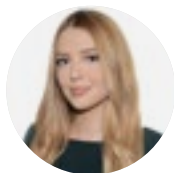
Pracę w dziale doradztwa podatkowego można rozpocząć już w czasie studiów, np. w ramach praktyk. Standardowa ścieżka kariery wiedzie przez stanowiska konsultanta, starszego konsultanta, managera i partnera. Na początku CRIDO skupia się na tym, by nowi pracownicy nauczyli się przepisów, standardów komunikacji i funkcjonowania w zespole. Im bardziej rośnie doświadczenie osób pracujących w tym obszarze, tym zwiększa się skala ich pracy i odpowiedzialność za większą liczbę osób.

– Na poziomie konsultanta oczekujemy od pracowników uczenia się przepisów, rozwijania

umiejętności komunikacyjnych, funkcjonowania w zespole, staranności oraz wstępnego przejmowania odpowiedzialności za projekt w danym obszarze. Senior, czyli doświadczony konsultant, to osoba zlecająca pracę młodszemu stażem pracownikom i odpowiedzialna za ich organizację pracy. Manager zajmuje się relacjami z klientami, za których obsługę odpowiada ze wsparciem partnera, więc jest to osoba odpowiedzialna za projekt. Partner wykonuje tę samą pracę co manager, tylko na wyższym poziomie, obejmując więcej wybranych projektów. Oprócz tego jego zadaniem jest rozwijanie wiedzy w ramach konkretnego biznesu, generowanie przyszłych projektów i relacji oraz inicjowanie działań. To wszystko łączy odpowiedzialność za cały zespół.

W pewnym momencie można zostać jeszcze wspólnikiem firmy. Wówczas taka osoba zyskuje odpowiedzialność za rozwój całej spółki – nakreśla Paweł Toński.

Atrakcyjne w dziale doradztwa podatkowego są zmienne zadania i obowiązki bazujące na analizie, które pozwalają osobom pracującym w tym obszarze utrzymać sprawność intelektualną i ciągły rozwój bez względu na piastowane stanowisko.



Nicole Deneka
konsultantka w zespole podatków pośrednich

REDAKCJA: Skąd decyzja o rozpoczęciu pracy w dziale doradztwa podatkowego?

Nicole Deneka: Zdałam sobie sprawę, że praca w doradztwie podatkowym będzie idealnym połączeniem moich zainteresowań akademickich z karierą zawodową. W 2020 roku zdecydowałam się wraz z moimi koleżankami na udział w konkursie, który był organizowany przez Centrum Dokumentacji i Studiów Podatkowych Uniwersytetu Łódzkiego i CRIDO. Była to spontaniczna decyzja podjęta na trzecim roku studiów prawa. Nie miałam wtedy żadnego doświadczenia w pisaniu glos, a to właśnie ją trzeba było sporządzić do wyroku sądu w sprawie podatkowej. Jedyną wiedzą, jaką dysponowałam, była ta zdobyta na zajęciach. Dobrze, że spróbowałyśmy, gdyż wygrałyśmy ten konkurs, którego jedną z nagród były praktyki w CRIDO. Zdecydowałam się na nie przed czwartym rokiem studiów. Niebawem miną dwa lata, odkąd jestem w firmie. Decyzja o pozostaniu w doradztwie podatkowym zapewniła mi możliwość ciągłej nauki i rozwoju. Myślę, że mamy duży wpływ na nasze otoczenie biznesowe i przyczyniamy się do tego, by świadomość podatkowa w organizacjach była coraz większa. Czuję w tym misję i cieszę się, że jestem jej częścią.

Wykształcenie:

prawo na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie

Co należy do Pani zakresu obowiązków?

Jestem konsultantką w zespole usług pośrednich, który głównie zajmuje się doradztwem w zakresie podatków od towarów i usług, ale pojawiają się w nim również zagadnienia związane z akcyzą i cłem. Na co dzień doradzamy naszym klientom w bardzo różnych, skonkretyzowanych sytuacjach. Analizujemy przepisy podatkowe tak, by można było udzielić klientowi odpowiedniej porady. Biorę udział w ciekawych procesach due diligence, np. przed planowanym kupnem jakiejś spółki albo podczas przeglądów podatkowych. Sporządzam wnioski o wydanie interpretacji indywidualnych bądź informacji stawkowych. Zajmuję się też raportowaniem podatkowym, szczególnie podatkiem od towarów i usług, a co miesiąc przygotowuję z zespołem deklaracje dla naszych klientów. Moja praca to nie tylko zadania prawnicze, ale również księgowo, które bardzo lubię, ponieważ obrazują, jak dane przepisy funkcjonują w praktyce.

Jakie umiejętności zdobyła Pani podczas pracy w CRIDO?

Gdy rozpoczęłam pracę w konsultingu, rozwinełam jeszcze bardziej swoje umiejętności związane z zarządzaniem i organizacją czasu pracy. Doradztwo podatkowe jest nakierowane na współpracę z klientem. Oprócz tego należy zmieścić się w terminach, które m.in. narzucone są z góry przez organy podatkowe, co na początku stanowiło dla mnie niemałe wyzwanie. Nauczyłam się priorytetyzować swoje zadania, choć, według mnie, tę umiejętność ciągle można rozwijać. W mojej pracy ważna jest też efektywna komunikacja. Podczas realizacji projektów współpracujemy, działając w grupach. Dzięki temu wykształciłam w sobie umiejętność mówienia o problemach z danym zadaniem, co nie było dla mnie naturalne. W teorii nie ma miejsca na błędy, ale w praktyce jest inaczej – pracujemy nad czymś razem i mamy wspólny cel. To, czego nadal się uczę, to zarządzanie stresem. W tym mam wsparcie CRIDO, które oferuje wiele szkoleń w tym zakresie. Dzięki specjalistom poznaję swoją emocjonalność i zyskuję narzędzia przydatne w różnych sytuacjach zarówno zawodowych, jak i prywatnych.

Jakie wyzwania spotyka Pani w swojej pracy?

Doradzamy klientom z bardzo wielu obszarów i branż. Każda z nich ma inne potrzeby, a w obrębie ich działalności powstają różne ryzyka. Jako doradcy podatkowi zajmujemy się pomocą w sposób holistyczny – nie skupiamy się wyłącznie na jednym problemie. Pracujemy w taki sposób, by coraz lepiej świadczyć usługi naszym klientom, więc konieczna jest orientacja biznesowa i znajomość trendów na rynku. Odnoszę wrażenie, że w tej kwestii jest przede mną jeszcze dużo nauki.

Commercial Risk

Dział Commercial Risk ma istotne znaczenie dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa. Pomaga zarządzać ryzykiem handlowym, czyli rozumianym niepewności związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej. Przejawia się ono w postaci niebezpieczeństwa poniesienia strat w rezultacie podejmowanych decyzji (wybór dostawców, portfel produktów, inwestycje) oraz w wyniku działań konkurencji. W tej kategorii mieszczą się również ryzyka wynikające ze zdarzeń poza kontrolą zarówno gospodarczą (zmiany kursów walut, stóp procentowych czy stawek celnych), jak i naturalną (huragany, trzęsienia ziemi, pożary). Commercial Risk zapewnia szereg usług pozwalających klientom zarządzać ryzykiem w sposób przemyślany i kontrolowany.

W różnych zespołach Commercial Risk specyfika pracy jest nieco odmienna. W krakowskim centrum Aon wspomaga cztery obszary ryzyka komercyjnego: analizy aktuarialne, fuzje

i przejęcia (MGA), inspekcje techniczne zakładów produkcyjnych (Risk Control & Engineering RCE), zarządzanie zależnymi zakładami ubezpieczeń (Captive Insurance Management).

– W dziale aktuarialnym zespół zajmuje się przede wszystkim modelowaniem ryzyka, czyli matematycznym opisem, który pozwoli klientom na uzyskanie na rynku ubezpieczeniowym najlepszej możliwej ochrony za najniższą cenę. W dziale fuzji i przejęć praca polega przede wszystkim na analizie, ocenie oraz identyfikacji rozwiązań w następujących obszarach: ubezpieczeń dla firm i ochrony prawnej, programach benefitowych oraz planach emerytalnych, zabezpieczeniach sieci przed atakami cybernetycznymi, ubezpieczeniach dla inwestycji infrastrukturalnych. Doradztwo wykonywane jest w ramach szerszej analizy dochodowości danej transakcji, fuzji bądź przejęcia lub określenia wymogów do spełnienia dla danej inwestycji, którą przeprowadza nasz

klient – wyjaśnia Bartłomiej Baryła, Senior Operations Manager Commercial Risk Solutions w Aon.

TECHNOLOGIE

Podstawowymi narzędziami pracy w Commercial Risk są Excel oraz inne narzędzia pakietu biurowego Microsoft. Analizy, komponowanie tekstu oraz prezentacje tworzone są w dobrze znanych i współpracujących ze sobą narzędziach.

– Coraz częściej korzystamy również z narzędzi takich jak MS PowerBI oraz Tableau. Pozwalają one na lepszą wizualizację naszych analiz i wniosków oraz dodają element interakcji z danymi. W niektórych zadaniach musimy wykonać dziesiątki tysięcy symulacji, do których używamy narzędzi stworzonych w naszej firmie (np. ReMetrica). Sztuczna inteligencję wykorzystujemy w ograniczonym stopniu,



NATURA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ POWODUJE, ŻE NIE MOŻNA WYELIMINOWAĆ RYZYKA BEZ UTRATY ZYSKU. NASZYM ZADANIEM JEST TAKIE UKSZTAŁTOWANIE TEGO RYZYKA, ABY W NAJLEPSZY SPOSÓB ODPOWIAŁO POTRZEBOM NASZYCH KLIENTÓW.

Bartłomiej Baryła, Senior Operations Manager Commercial Risk Solutions w Aon



czytaj więcej



Anna Kolasa

menadżerka zespołu
AMATS Risk & Insurance
Continental Europe w Aon

Wykształcenie:

ekonomia
i prawo na Uniwersytecie
Jagiellońskim w Krakowie,
radczyni prawna

REDAKCJA: Co sprawiło, że zdecydowałaś się na pracę w obszarze ryzyka?

Anna Kolasa: Rozpoczęcie pracy w AMATS, czyli Aon Mergers & Acquisitions & Transaction Solutions, było jedną z łatwiejszych decyzji, ponieważ mogłam tu połączyć moje wcześniejsze doświadczenie zawodowe oraz zainteresowania. Przez większość mojej kariery byłam związana z produktami ubezpieczeniowymi oraz sądowym i pozasądowym rozwiązywaniem sporów wynikających z ich sprzedaży. Natomiast tuż przed zatrudnieniem się w Aon miałam możliwość współpracy jako konsultantka przy jednej z większych transakcji Mergers & Acquisition na rynku w ostatnich latach. To uświadomiło mi, jak ciekawy jest to rynek i rozbudziło na nowo moje zainteresowanie światem finansów.

Jak przebiegała Twoja dotychczasowa kariera w Aon?

Pracę w Aon rozpoczęłam w listopadzie 2019 roku, w zespole AMATS Risk & Insurance (RGI), jako Project Analyst. Cały dział AMATS w Krakowie liczył wtedy niespełna 10 osób, a naszym głównym zadaniem był rozwój współpracy z osobami pracującymi w Wielkiej Brytanii. Moją rolą była pomoc przy przeprowadzaniu procesów due diligence programów ubezpieczeniowych firm, które są przedmiotem transakcji MGA. Nasze wsparcie zostało szybko docenione, co zaowocowało rozwojem zarówno mojego obszaru (RGI DD), jak i całego działu AMATS w Krakowie. W 2021 roku awansowałam na stanowisko Senior Project Analyst, a następnie, w związku z rozwojem współpracy na inne regiony w Europie, przyjąłam rolę Team Coordinator. Wówczas moim głównym zadaniem była bieżąca alokacja projektów oraz praca nad dalszym rozwojem współpracy z poszczególnymi działami i regionami. Od maja 2023 roku jestem Team Managerką jednego z zespołów RGI.

Czy masz na swoim koncie jakiś ciekawy projekt?

W ciągu kilku lat miałam okazję pracować przy wielu interesujących projektach. Niektóre dotyczyły dużych międzynarodowych firm; było także kilka związanych z naszym polskim rynkiem. Od zawsze podobał mi się w tej pracy absolutny brak nudy. W jednym tygodniu możemy pracować nad projektem dotyczącym szpitala w zachodniej części Londynu i zapoznawać się ze wszystkimi aspektami dotyczącymi prowadzenia takiej działalności. W następnym przenosimy się na farmę wiatrową w Hiszpanii i rozpracowujemy ryzyko związane z wykorzystywaniem tej metody do pozyskiwania prądu.

Projekt, który jednak najbardziej zapadł mi w pamięć, dotyczył kompleksu klubów i restauracji przy stadionie Wimbledon. Rozpoczął się w lutym 2020 roku, tuż przed lockdownem związanym z pandemią COVID-19. Ostatniego dnia pracy z biura miałam jeszcze spotkanie, które dotyczyło aktywności związanych z projektem. Z uwagi na rodzaj i charakter działań, rosnące restrykcje oraz niepewność co do przyszłości tego typu biznesów, wszyscy zainteresowani potencjalnym zakupem szybko się wycofali. Nie byłoby w tym nic nadzwyczajnego, gdyby nie fakt, że po niecałych 2 latach wznowiono projekt a jeden z naszych klientów zdecydował się na zainwestowanie w to przedsiębiorstwo. Stanowiło to dla mnie bardzo wyczekiwany sygnał, że życie powoli wraca do normy.

Jakie umiejętności zdobyłaś podczas pracy w AMATS?

Poza poszerzeniem wiedzy dotyczącej ubezpieczeń, zwłaszcza na rynku brytyjskim, praca w AMATS pozwoliła mi rozwinąć umiejętność holistycznego patrzenia na daną sytuację. Miało to znaczące przełożenie na sposób rozwiązywania przeze mnie napotkanych problemów. Wykształciłam w sobie również takie kompetencje jak myślenie poza schematami, zdyscyplinowanie oraz połączenie empatii z działaniami mediacyjnymi.

głównie do przekształcania dokumentów w formę cyfrową, ale wciąż analizujemy możliwości użycia jej do naszych procesów analitycznych. Jesteśmy gotowi na tę zmianę operacyjnie, ale czekamy na bardziej dojrzałe rozwiązania w obszarze AI – komentuje Bartłomiej Baryła.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W branży Commercial Risk ważne jest analityczne myślenie, komunikatywność, proaktywność, wielozadaniowość oraz umiejętność rozwiązywania problemów. Istotną kompetencją jest również łączenie danych liczbowych i informacji niemierzalnych. W zależności od konkretnej roli wymagane jest też doświadczenie zawodowe oraz wiedza z zakresu ubezpieczeń,

finansów, modelowania matematycznego.

– Szukamy absolwentów matematyki, prawa, kierunków ekonomicznych i finansowych, ale patrzymy przede wszystkim na umiejętności analityczne i komunikacyjne. Kierunek studiów i doświadczenie są sprawą drugorzędną – mówi Bartłomiej Baryła.

W zależności od rynku, z którym będzie współpracować kandydat, konieczna może być znajomość języków: niemieckiego, francuskiego, hiszpańskiego, włoskiego czy szwedzkiego.

ŚCIEŻKI KARIERY

Rozwój w branży Commercial Risk to najczęściej wybór między dwoma ścieżkami: profesjonalną

a menadżerską. Pierwszy wariant zaczyna się od ról bardziej administracyjnych, poprzez specjalistyczne, aż po role konsultantów. Drugi to kolejno role Team Leader, Operations Manager i Head of Department. Awanse zależą głównie od jakości pracy i dostępności danej roli w strukturze firmy. W Aon duży nacisk kładzie się również na tworzenie programów mentoringowych oraz coachingowych.

– W dziale MGA niektórzy pracownicy zdobywają dodatkowe kwalifikacje w ramach The Chartered Insurance Institute (CII), natomiast w dziale aktuarialnym w ramach The Institute and Faculty of Actuaries (IFoA). Dla naszych pracowników w zespole Cyber planujemy również wdrożenie szkoleń w ramach CompTIA Security Plus certificate – wymienia Bartłomiej Baryła.



Kwalifikacje zawodowe

ACCA

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

The Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) to jedna z największych i najbardziej prestiżowych międzynarodowych organizacji, która od prawie 120 lat kształci, a następnie zrzesza profesjonalistów odpowiedzialnych za finanse, rachunkowość i zarządzaniem finansami.

Od momentu powstania w 1904 roku celem organizacji jest zapewnienie szerokiego dostępu do profesji, nieodłącznie kierując się zasadami inkluzywności i różnorodności. Obecnie stowarzyszenie zgromadziło i aktywnie wspiera społeczność ponad 247 tys. członków oraz 526 tys. studentów (osoby w trakcie zdawania egzaminów i uzyskiwania kwalifikacji ACCA) w 181 krajach na całym świecie, w tym ponad 2200 członków i 4700 studentów w Polsce.

Kwalifikacja ACCA cieszy się dużą popularnością wśród osób, które chcą wykazać się kompetencjami (wiedzą i umiejętnościami) spełniającymi jednolite globalnie kryteria ACCA oraz uzyskać dla nich międzynarodową uznawalność. Nie inaczej jest w Polsce – także w naszym kraju zdobycie kwalifikacji ACCA staje się wymogiem w świecie biznesu. Posiadanie takiego certyfikatu jest nie tylko potwierdzeniem kompetencji biznesowych i menadżerskich, lecz także oznaką ambicji i chęci samodoskonalenia, dzięki czemu może otwierać drogę do oczekiwanego awansu, wyższych zarobków czy międzynarodowej kariery.

Świadczyć może o tym chociażby sieć ponad 120 Akredytowanych Pracodawców ACCA w Polsce (ACCA Approved Employers), czyli firm, które

nie tylko preferują zatrudnianie studentów i członków ACCA, ale też aktywnie wspierają swoich pracowników, finansowo i niefinansowo, w uzyskaniu i utrzymaniu kwalifikacji.

Zdobycie kwalifikacji ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla osób z wykształceniem czy doświadczeniem w zakresie finansów czy rachunkowości. Wręcz przeciwnie – praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym mogą od podstaw uzyskać także osoby spoza branży. Niemniej ACCA powinny zainteresować się przede wszystkim osoby, które planują rozwój w kierunku rachunkowości menadżerskiej i finansowej, analizy biznesowej, zarządzania, czy też audytu i podatków. Kwalifikacja szczególnie pożądana jest na stanowiskach najwyższego szczebla, np. u dyrektorów finansowych.

KURSY, STUDIA I SZKOLENIA

Kwalifikację ACCA można zdobywać na kilka różnych sposobów: w ramach kierunków akredytowanych przez ACCA (zarówno na studiach na poziomie licencjackim, magisterskim, jak i podyplomowym), po ukończeniu których studenci uzyskują zwolnienia z części egzaminów ACCA; ucząc się samodzielnie, np. z podręczników; lub też w ramach kursów oferowanych przez akredytowane przez ACCA firmy szkoleniowe.

Szczególnie warte uwagi w tym kontekście są akredytowane przez ACCA programy studiów „2 w 1”, które poza zdobyciem dyplomu prestiżowej uczelni wyższej oferują cenniony



OBECNIE W SEKTORZE GLOBAL BUSINESS SERVICES OBSERWUJEMY ZNACZNY WZROST POPYTU NA SPECJALISTÓW W ZAKRESIE ZAAWANSOWANEJ KSIĘGOWOŚCI, KONTROLI WEWNĘTRZNEJ CZY TEŻ RAPORTOWANIA FINANSOWEGO. KWALIFIKACJE ACCA SĄ DLA PRACODAWCY DOWODEM NA WYSOKI POZIOM WIEDZY SPECJALISTYCZNEJ, KTÓRA DODATKOWO JEST POPARTA KILKULETNIA PRAKTYKĄ, A CORAZ WIĘKSZY ODSETEK STANOWISK WYMAGA POSIADANIA KWALIFIKACJI MIĘDZYNARODOWYCH JUŻ NA POCZĄTKU KARIERY.

Piotr Laszczak, FCCA, globalny dyrektor ds. kontroli finansowych w Shell Polska, członek zarządu



wśród pracodawców „ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business”. Warto też przyrzeć się ofercie studiów podyplomowych przygotowujących do 4 ostatnich egzaminów z poziomu Strategic Professional, która jest skierowana do osób z już zaliczonymi 9 egzaminami ACCA.

EGZAMINY

Oferta dla członków i studentów ACCA jest stale ulepszana i aktualizowana pod względem merytorycznym i praktycznym, 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 i kompetencje potrzebne na rynku pracy.

Kwestie zrównoważonego rozwoju oraz wymogi raportowania informacji niefinansowych w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu realnie wpływają na zakres i sposób pracy pracowników branży finansowej, dlatego też stają się nieodłącznym elementem ścieżki kwalifikacyjnej ACCA. W ramach nauki studenci podnoszą swoje kompetencje cyfrowe, poznają nowe technologie, a przede wszystkim wykorzystują je w praktyce podczas zdawania egzaminów ACCA oraz realizowania modułu online The Ethics and Professional Skills module (EPSM).

Egzaminy odzwierciedlają złożoność procesów i zagadnień w pracy współczesnego specjalisty ds. finansów i rachunkowości; 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 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.

Zgodnie z duchem czasu wszystkie egzaminy zdawane są wyłącznie komputerowo, a każdy student w Polsce może wybrać pomiędzy sesją stacjonarną w centrum egzaminacyjnym (w Krakowie lub Warszawie), a podejściem do egzaminu zdalnego (online), dzięki formule *remote invigilation* [zdalnego nadzoru]. 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).

Chociaż celem studentów ACCA jest zaliczenie wszystkich egzaminów i zostanie członkiem organizacji, to już na poszczególnych etapach zdobywają dyplomy, które mają wymierną wartość na rynku, ponieważ poświadczają konkretną wiedzę i umiejętności 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 obszarze finansów i rachunkowości) oraz ukończyć moduł szkoleniowy online, poświęcony etyce i kompetencjom profesjonalnym, tzw. EPSM.

Od członków ACCA wymaga się również nieustannego podnoszenia swoich kompetencji w ramach programu CPD (Continuing Professional Development). Członkowie ACCA mają dostęp do wszechstronnego repozytorium badań i analiz, np. dotyczących ewolucji funkcji finansowych czy też cyklicznych raportów na temat sytuacji ekonomiczno-gospodarczej na świecie. Mogą też brać udział w szkoleniach z obszarów wiedzy technicznej i umiejętności miękkich, dostępnych zarówno w formule stacjonarnej jak i transmisji online. Spotkania oferowane przez ACCA oraz partnerów organizacji – poza pogłębianiem wiedzy – stwarzają członkom przestrzeń na networking i rozbudowywanie swojej sieci kontaktów biznesowych.

– ACCA to jedna z najbardziej cenionych i uznanych kwalifikacji finansowo-rachunkowych na świecie. Jej globalna rozpoznawalność otwiera szerokie spektrum możliwości zawodowych, między innymi rozwój kariery międzynarodowej w obszarach takich jak księgowość, zarządzanie finansami, audyt, doradztwo finansowe czy też governance & compliance – dodaje Piotr Laszczak.



Klaudia Zachara
młodsza dyrektorka
w dziale Alternative
Investment Solutions
w State Street

Wyszkolenie:
absolwentka studiów
finanse i rachunkowość
na Uniwersytecie
Ekonomicznym w Krakowie

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowała się Pani na uzyskanie kwalifikacji ACCA?

Klaudia Zachara: Pracuję obecnie w księgowości funduszy inwestycyjnych, która jest dość specyficznym obszarem finansów i księgowości. Kwalifikacje ACCA dają solidne podstawy do pracy w różnych dziedzinach finansów – uzupełniają i uaktualniają moją wiedzę akademicką. Są to renomowane kwalifikacje, które, mam nadzieję, sprawią, że otworzą się przede mną jeszcze szersze perspektywy rozwoju kariery w finansach.

Które aspekty kwalifikacji ACCA są, Pani zdaniem, najciekawsze?

Nie spodziewałam się, że egzaminy ACCA pokrywają tak obszerny zakres wiedzy. To nie tylko księgowość i sprawozdania finansowe, ale również finanse przedsiębiorstw, analiza finansowa, finanse publiczne, rynki finansowe, podatki i prawo. Ilość materiałów i artykułów dostępnych dla studentów ACCA jest ogromna i daje możliwość zgłębienia tematów, które nas najbardziej zainteresują. Cenię sobie studiowanie ACCA także za elastyczność: wybieram tempo i sposób nauki, kolejność tematów egzaminów oraz ich formę.

Jak wygląda przygotowanie do egzaminu?

Do egzaminu przygotowuję się sama, korzystając z materiałów zatwierdzonych przez ACCA (Kaplan). Wymaga to regularnego przeglądania kilkusetstronicowych podręczników i ćwiczeń, przygotowywania notatek, robienia powtórek, a w moim przypadku nauki przed pracą i często również po pracy. Gdy uda się zaliczyć egzamin, radość i satysfakcja będą ogromne!



CIMA i kwalifikacja CGMA

CCGMA (Chartered Global Management Accounting) to oferowana przez CIMA (Chartered Institute of Management Accountants) profesjonalna kwalifikacja z rachunkowości zarządczej, która potwierdza zestaw kompetencji uznawany na całym świecie za najbardziej poszukiwany i aktualny w obszarze finansów przedsiębiorstwa.

Praktyki zawodowe, modele biznesowe i oczekiwania klientów radykalnie ewoluowały w ostatnich latach, a postęp technologiczny otworzył nowe możliwości przed działaniami finansowymi. W rezultacie ich rola szybko się zmienia. Specjaliści ds. finansów odgrywają teraz rolę kluczowych partnerów biznesowych. Mają też możliwość zastosowania analitycznego i zarządczego podejścia w nowych obszarach, takich jak sztuczna inteligencja, automatyzacja czy zrównoważony rozwój i praktyki ESG wdrażane w firmach.

Z myślą o nich AICPA & CIMA – które wspólnie tworzą Association of International Certified Professional Accountants (Międzynarodowe Stowarzyszenie Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości) – zaktualizowały kilka miesięcy temu Globalne Zasady Rachunkowości Zarządczej (Global Management Accounting Principles, GMAP).

Nowe zasady odzwierciedlają realia obecnego środowiska biznesowego i wyjaśniają, w jaki sposób finansiści mogą wspomagać proces długofalowego, zrównoważonego podejmowania decyzji i tworzenia trwałej wartości w organizacjach.

– Finanse to obecnie jedna z najdynamiczniej rozwijających się dziedzin funkcjonowania przedsiębiorstw. Zmiany w otoczeniu formalno-prawnym, globalizacja i galopująca transformacja technologiczna wymagają od pracowników dużej elastyczności, wdrażania nowych rozwiązań

i podążania za trendami. Jedną ze strategii aby temu podostać, jest rozwijanie umiejętności i zdobywanie dodatkowych kwalifikacji.

Uczestniczenie w różnego rodzaju kursach czy zdobywanie międzynarodowych certyfikacji pozwala pracownikom na utrzymanie kontaktu z najnowszymi trendami i praktykami w branży. To z kolei umożliwia większą skuteczność w swojej pracy np. podejmowanie efektywnych decyzji finansowych. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji i dyplomów uznawanych przez branżę na całym świecie buduje również zaufanie klientów, pracodawców i partnerów biznesowych. – W dziedzinie zarządzania finansami jedną z ważniejszych propozycji, które formalizują posiadany zakres wiedzy i umiejętności jest międzynarodowy tytuł CGMA – przekonuje Marta Szukiewicz ACMA, CGMA, dyrektorka finansowa, członkini zarządu HP Inc Polska.

CZYM JEST KWALIFIKACJA CGMA?

Oferowana przez CIMA Kwalifikacja Profesjonalna CGMA jest unikalnym na polskim rynku i wyjątkowo aktualnym rozwiązaniem łączącym finanse i biznes. Jej wyróżnikiem są egzaminy w postaci symulacji biznesowych, testujące kompetencje i umiejętności zawodowe przyszłych posiadaczy tytułu Chartered Global Management Accountant (CGMA), który posiada już ponad 150 tys. liderów finansów na świecie.

Prowadząc nowatorskie badania i nieustannie aktualizując swój sylabus, CIMA pozostaje pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu z wykształceniem w dziedzinie finansów i specjalistów ds. rachunkowości zarządczej, którzy posiadają wiedzę z zakresu strategii biznesowej, przywództwa, umiejętności cyfrowych, ESG oraz zrównoważonego rozwoju. W ramach tworzonego wraz z American Institute of CPAs (AICPA) stowarzyszenia

członkostwo w CIMA umożliwiła dołączenie do międzynarodowego grona niemal 700 000 członków i kandydatów z 188 krajów^[1].

PROGRAM KWALIFIKACJI

Program Kwalifikacji Profesjonalnej CGMA jest opracowywany przez CIMA we współpracy z pracodawcami, aby jak najlepiej odpowiadać zarówno na ich obecne, jak i przyszłe potrzeby. Kwalifikacja 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. Od lat cieszy się wysoką renomą i jest doskonałym wyróżnikiem na rynku pracy.

Co więcej, w miarę postępów w zdobywaniu kwalifikacji pozycja kandydatów CGMA stale się umacnia. Ich wynagrodzenie może rosnąć już od momentu rozpoczęcia nauki, co – jak pokazują badania – w perspektywie powyżej 10 lat może oznaczać wzrost przekraczający 100%^[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, kontroler finansowy, Head of Shared Service, audytor wewnętrzny, księgowy, dyrektor oddziału czy sprzedawca w bankowości.

Kwalifikacja CGMA łączy wiedzę z zakresu zarządzania, rachunkowości i finansów z praktyką biznesową. Sylabus jest stale dostosowywany do wymogów przyszłości finansów i obejmuje tematykę m.in. umiejętności cyfrowych, technologii blockchain, sztucznej



POSIADANIE DODATKOWYCH KWALIFIKACJI I DYPLOMÓW UNZNAWANYCH PRZEZ BRANŻĘ NA CAŁYM ŚWIECIE BUDUJE ZAUFANIE KLIENTÓW, PRACODAWCÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH. W DZIEDZINIE ZARZĄDZANIA FINANSAMI JEDNĄ Z WAŻNIEJSZYCH PROPOZYCJI JEST MIĘDZYNARODOWY TYTUŁ CGMA.

Marta Szukiewicz, dyrektorka finansowa, członkini zarządu HP Inc Polska



inteligencji, cyberbezpieczeństwa czy zrównoważonego rozwoju.

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, zarządzania i strategiczny. Taki układ ma na celu zachęcenie studentów do ciągłego angażowania się w rozwój na każdym z tych poziomów. Dla każdego z etapów przewidziany jest osobny egzamin oraz dyplom po jego ukończeniu.

Elastyczność i nowoczesne metody nauki oraz egzaminy online sprawiają, że zdobywanie kwalifikacji CGMA jest łatwiejsze. Osoby, które posiadają odpowiedni poziom wykształcenia lub inne kwalifikacje, dzięki zwolnieniu z egzaminów nie ponoszą żadnych kosztów.

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. Istnieją też opcje przygotowania się do nich w trybie eksternistycznym, korzystając z kursów dostępnych online lub z kursów przygotowawczych oferowanych przez akredytowane ośrodki szkoleniowe.

Wszystkie egzaminy przeprowadzane są metodą komputerową. Do tzw. testów obiektywnych

(Objective Tests, OT) kandydaci przystępują na żądanie, czyli w dowolnym czasie, zaś do egzaminów wierzących 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 uzyskuje tytuł CGMA.

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, a także rozumienia skomplikowanych procesów biznesowych. Posiadanie tytułu CGMA zwiększa konkurencyjność na rynku pracy i perspektywy wzrostu wynagrodzenia nawet o 86% oraz służy wzmocnieniu pozycji w świecie biznesu i finansów.

Zdobycie kwalifikacji CGMA oznacza dołączenie do elitarnej społeczności profesjonalistów zarządzających światowymi finansami i szerokiej sieci kontaktów. Tytuł 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 BURZLIWE CZASY

Od kilku lat CIMA umożliwia zdobycie kwalifikacji CGMA w formie ścieżki online – CGMA Finance Leadership Program (CGMA FLP). To wyjątkowe rozwiązanie e-learningowo-egzaminacyjne,

w którym nauka odbywa się w cyfrowym i w pełni spersonalizowanym środowisku. CGMA FLP umożliwia kształcenie i weryfikację nabytej wiedzy w indywidualnym tempie. Poszczególne zakresy tematyczne można opanowywać w dowolnej kolejności, a egzaminy zdawać w centrum egzaminacyjnym lub online. Dzięki intuicyjnemu interfejsowi i opcji śledzenia postępów CGMA FLP jest niezwykle wygodny dla użytkowników. Został wyróżniony przez magazyn Home&Market nagrodą Order Finansowy w kategorii edukacja jako rozwiązanie, które pomaga w efektywnym rozwijaniu kompetencji finansowych i przywódczych oraz odkrywaniu nowych możliwości zawodowych.

– Zdobycie tytułu CGMA świadczy o wysokim poziomie kompetencji pracownika i może przyciągnąć uwagę pracodawców poszukujących doświadczonych profesjonalistów. Wymaganie dotyczące posiadania tej kwalifikacji pojawia się też coraz częściej w ogłoszeniach rekrutacyjnych. Co więcej, jest ona uznanym przez wiele państw potwierdzeniem profesjonalnych kwalifikacji, co oznacza, że bariery związane z nostryfikacją dyplomu przestają stać na drodze kandydatów do rozwoju kariery również w środowisku międzynarodowym. W trakcie pandemii udowodniliśmy także, że jako pracownicy finansowi możemy bardzo dobrze wykonywać swoją pracę bez względu na to, gdzie fizycznie jesteśmy ulokowani – w domu, w biurze, w kraju przy biznesie czy też zdalnie. Posiadanie tytułu CGMA pozwala myśleć o globalnych rolach, które coraz częściej pojawiają się w Polsce, jako wyraz rosnącego profesjonalizmu naszej kadry menadżerskiej – podsumowuje Marta Szukiewicz.

Źródła:

^[1] „2022 Association Integrated Report”, 2023.

^[2] „Goldman Recruitment Salary Survey 2019”, 2019.



Michał Łabęcki

kontroler finansowy projektów w branży energetyki odnawialnej

Wykształcenie:

finanse i rachunkowość w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

REDAKCJA: Kiedy uzyskał Pan Kwalifikację Profesjonalną CGMA oferowaną przez CIMA?

Michał Łabęcki: Moja przygoda z CIMA rozpoczęła się jeszcze na studiach w 2014 roku, a samą kwalifikację uzyskałem jesienią 2019 roku.

Co może być pomocne w przygotowaniach do egzaminów?

Szczególnie zapadły mi w pamięć przygotowania do egzaminów Case Study, które były najbardziej pracochłonne. Obok szczegółowej znajomości materiałów pre-seen warto zgłębić znajomość samej branży, której one dotyczą. Do dziś pamiętam swoją analizę rynku przewozów osób oraz próbę stworzenia różnych scenariuszy jego rozwoju, aby spróbować przewidzieć, jakie problemy mogą pojawić się w zadaniu na egzaminie. Bardzo polecam szkolenia stacjonarne, które pozwalają zanurzyć się w tematyce danego modułu w trakcie kilku sesji. Jest to wyjątkowo ważne dla osób godzących wymagania zdobywania kwalifikacji CGMA z życiem zawodowym.

Jak posiadanie tej kwalifikacji przekłada się na Pana pracę?

Od kilku lat jestem kontrolerem finansowym w branży serwisowej. Umiejętności, które zdobyłem uzyskując Kwalifikację Profesjonalną CGMA, pozwalają mi patrzeć na biznes z dużo szerszej perspektywy. Moim zdaniem szczególnie pomocne były egzaminy Case Study, które pokazały mi, jak wiele czynników wpływa na moją codzienną pracę oraz jak bardzo to, co robię, oddziałuje na inne obszary działalności mojej firmy. Poza tym cały proces przygotowań do poszczególnych egzaminów pozwolił mi docenić wpływ kapitału ludzkiego na efektywność organizacji. Był to moim zdaniem kluczowy czynnik pozwalający przedsiębiorstwom utrzymać operacyjność w okresie pandemii COVID-19.



U.S. CMA

Certified Management Accountant

P Przekształcająca niemal wszystkie branże rewolucja sztucznej inteligencji sprawiła, że wzrósł popyt na ekspertów. Firmy potrzebują w swoich zespołach wysoko wykwalifikowanych specjalistów, którzy będą w stanie pomóc swym organizacjom podążać za nowymi realiami biznesowymi i generować innowacyjne rozwiązania dla klientów. Jednym z najlepszych sposobów na potwierdzenie kompetencji eksperckich jest obecnie zdobycie profesjonalnego certyfikatu. W świecie, w którym bezcenna jest wiedza oparta o odpowiednie doświadczenie, certyfikacje stały się kluczowe dla rozwoju kariery i sukcesu, często zapewniając posiadaczom przewagę konkurencyjną na rynku pracy.

Certyfikacja U.S. CMA (Certified Management Accountant) oferowana przez IMA (Institute of Management Accountants) to prestiżowa kwalifikacja zawodowa rozpoznawana na całym świecie. Obejmuje ona szeroki zakres tematów finansowych, w tym planowanie, analizę, kontrolę i wspomaganie decyzji. Uzyskanie tego certyfikatu pogłębia zrozumienie krytycznych koncepcji zarządzania finansami, umożliwiając

podjęcie bardziej świadomych, efektywnych i korzystnych decyzji.

Zdobycie tytułu U.S. CMA łączy jego posiadacza z globalną siecią IMA liczącą około 140 000 specjalistów ds. rachunkowości i finansów oraz dostępem do ponad 1300 kursów, 70+ bezpłatnych webinarów i najnowocześniejszych badań oraz publikacji. IMA ma oddziały na całym świecie, aby zapewnić osobom certyfikowanym lokalną sieć networkingową poprzez organizowane wydarzenia i regularne kontakty. W polskim oddziale IMA można także pomagać jako wolontariusz lub nawiązać kontakt z innymi osobami z branży finansowej.

– Nadszedł czas, aby spojrzeć na swoją karierę w perspektywie kilku najbliższych lat. Jako U.S. CMA będziesz mógł swobodnie wybierać spośród wielu karier biznesowych.

Niezależnie od tego, czy Twoją ambicją jest zmiana świata, czy zostanie dyrektorem finansowym, U.S. CMA zapewni Ci wiedzę specjalistyczną, dzięki której możesz robić więcej tego, co chcesz robić.

Certyfikacja U.S. CMA to doskonała opcja, która może znacznie zwiększyć perspektywy kariery i potencjał zarobkowy. Posiadacze U.S. CMA są ekspertami w wyjaśnianiu nie tylko „co” kryje się za liczbami, ale również „dlaczego” – mówi Alain Mulder, Managing Director IMA Europe.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

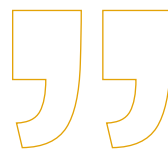
Uzyskanie certyfikatu U.S. CMA przynosi ze sobą wiele wymiernych korzyści. Jako że certyfikacja jest uznawana na całym świecie, to jedna z najlepszych form poświadczenia posiadanych kompetencji. Niezależnie od tego, czy pracujący znajduje się w Stanach Zjednoczonych, Europie, Azji czy gdziekolwiek indziej, oznaczenie CMA jest rozpoznawane i szanowane. Otwiera to możliwość pracy na wielu rynkach międzynarodowych.

U.S. CMA zapewnia współpracownikom i pracodawcom, że posiadacz opanował 12 podstawowych kompetencji w zakresie rachunkowości zarządczej, co może wpływać na zwiększenie jego wiarygodności na rynku pracy, wyższy potencjał zarobkowy i miejsce przy stole przywódczym.



NIEZALEŻNIE OD TEGO, CZY TWOJĄ AMBICJĄ JEST ZMIANA ŚWIATA, CZY ZOSTANIE DYREKTOREM FINANSOWYM, CMA ZAPEWNI CI WIEDZĘ SPECJALISTYCZNĄ, DZIĘKI KTÓREJ MOŻESZ ROBIĆ WIĘCEJ TEGO, CO CHCESZ ROBIĆ.

Alain Mulder, Managing Director IMA Europe



Co za tym idzie, zdobycie certyfikatu U.S. CMA może otworzyć drzwi ekscytującym ścieżkom kariery. Wiele organizacji aktywnie poszukuje osób z tym certyfikatem do obsadzenia krytycznych stanowisk związanych z zarządzaniem finansami. Dzięki uzyskaniu U.S. CMA pracownicy są dobrze przygotowani do objęcia ról takich jak kierownik finansowy, kontroler, a nawet dyrektor finansowy (CFO).

Posiadanie certyfikatu U.S. CMA w CV wyróżnia kandydatów na konkurencyjnym rynku pracy. Oprócz opanowania kompleksowej wiedzy z zakresu rachunkowości i zarządzania finansami zdanie rygorystycznych egzaminów U.S. CMA jest prestiżowym osiągnięciem. Pokazuje pracodawcom, że osoba, która zdecydowała się na zdobycie tej kwalifikacji, jest zaangażowana w naukę i zależy jej na rozwoju zawodowym.

CZAS TRWANIA I EGZAMINY

Zdobycie kwalifikacji U.S. CMA składa się z dwóch części egzaminacyjnych, które obejmują 12 podstawowych kompetencji w zakresie planowania finansowego, wydajności, analityki i strategicznego zarządzania finansami.

Część 1: Planowanie finansowe, wydajność i analityka – obejmuje decyzje dotyczące zewnętrznej sprawozdawczości finansowej; planowanie, budżetowanie i prognozowanie; zarządzanie wydajnością; zarządzanie kosztami, kontrole wewnętrzne; oraz technologię i analitykę.

Część 2: Strategiczne zarządzanie finansami – obejmuje analizę sprawozdań finansowych, finanse korporacyjne, analizę decyzji, zarządzanie ryzykiem, decyzje inwestycyjne, etykę zawodową.

Ten prestiżowy certyfikat można zdobyć w zaledwie rok przy zdaniu tylko dwóch egzaminów. Organizacja IMA oferuje nie tylko niezachwiane wsparcie, ale także elastyczne opcje nauki, w tym naukę samodzielną i online z przewodnikiem, co może być korzystne w przypadku napiętych harmonogramów specjalistów ds. finansów. Ponadto centrum egzaminacyjne U.S. CMA znajduje się w Warszawie, co znacząco ułatwia dojazd i przystąpienie do egzaminów.

Istnieje wiele sposobów na przygotowanie się do egzaminu U.S. CMA. Centrum zasobów dla kandydatów U.S. CMA na stronie internetowej IMA udostępnia pomocne filmy, pytania praktyczne, przewodniki do nauki, seminaria internetowe i inne zasoby, które pomogą kandydatom zdać egzamin.

Podejmij następny krok!

Zdobycie tytułu CMA wymaga zaledwie trzech kroków:



Krok 1: Najpierw dołącz do IMA jako członek, a następnie zarejestruj się w programie U.S. CMA.



Krok 2: Zarejestruj się na egzaminie U.S. CMA (część 1 i część 2) w dowolnej kolejności.



Krok 3: Sprawdź, czy spełniasz wymagania dotyczące wykształcenia i doświadczenia zawodowego, aby uzyskać certyfikat.

Następna okazja do przystąpienia do egzaminu U.S. CMA to styczeń/luty 2024 roku. Zapisy online są już otwarte.



Monika Otocka, CMA
Financial Analyst
w Signify Poland

Wykształcenie:
finanse
i rachunkowość
na Politechnice
Koszalińskiej

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się zdobyć kwalifikację U.S. CMA?

Alan Mulder: Tak naprawdę zdobyciem kwalifikacji z dziedziny finansów interesowałam się dużo wcześniej, jednak ostateczną decyzję podjęłam, kiedy to w mojej firmie ogłoszono program U.S. CMA w Finansach. To było w 2019 roku. W tym programie dla wybranej liczby pracowników kurs przygotowawczy oraz wszystkie materiały zostały sfinansowane.

Jak przygotowywałaś się do egzaminów?

Firma, w której pracuję, organizowała program „U.S. CMA w Finansach”, w którym wzięłam udział. Uczestniczyłam w kursie przygotowującym do egzaminu, co było bardzo przydatne, ponieważ udzielano nam wielu wskazówek i rozwiązywaliśmy dużo zadań praktycznych. Korzystałam z podręczników wydawnictwa Wiley. Bardzo poważnie podeszłam do zdobycia tej kwalifikacji, dlatego też spędzałam dużo czasu na nauce w oparciu o materiały, jakie otrzymaliśmy. Kolejnym elementem była możliwość samodzielnego wykonywania testów na platformie internetowej. Mieliśmy dostęp do bazy zadań i mogliśmy rozwiązywać je na każdym etapie nauki.

Czy posiadanie tej kwalifikacji przekłada się w jakiś sposób na Twoją pracę?

U.S. CMA daje kompleksową i praktyczną wiedzę z zakresu rachunkowości zarządczej. Rozwija umiejętności analityczne, kompetencje zawodowe i wszechstronną wiedzę, którą możesz wykorzystać w realnym świecie. To pomogło mi pracować wydajniej w pracy, która opiera się głównie na planowaniu i analizie finansowej.

Dlaczego uzyskanie certyfikacji CMA jest tak ważne?

Kwalifikacja CMA jest potwierdzeniem posiadania wiedzy z zakresu rachunkowości zarządczej. Jeżeli chcesz być konkurencyjny na rynku pracy, wyróżnić się na od innych, mieć większe szanse na znalezienie posady w międzynarodowym środowisku, to U.S. CMA na pewno w tym pomaga. Jestem bardzo dumna z posiadanego certyfikatu; była to inwestycja, która otwiera drzwi do awansu, zapewnia większą widoczność i pozwala nam stać się bardziej pewnym siebie.



czytaj więcej

GOLDMAN
RECRUITMENT

The right people.
To power your business.



Search & Selection / Executive Search

ABB	86	Grant Thornton	99
ArcelorMittal BCOE	87	HedgeServ	100
AstraZeneca	88	Hempel	101
Barry Callebaut	89	IG Group	102
bioMérieux	90	JTI GBS	103
BNP Paribas SA	91	Mazars	104
CRIDO	92	NatWest Group	105
Deloitte	93	PwC	106
Deutsche Bank	94	ROCKWOOL GBS	107
Euroclear	95	Smith & Nephew	108
EY	96	Societe Generale	109
Franklin Templeton	97	State Street Bank	110
Getinge Shared Services	98		

Profile pracodawców





ADD YOUR STORY TO THE TEAM.

careers.abb.com

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, 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 różnicowanym profilu zawodowym – od stanowisk produkcyjnych, poprzez wykwalifikowanych inżynierów, aż po funkcje biznesowe. Nasze działy księgowo i finansowe ciągle się rozwijają, umożliwiając szereg możliwości zawodowych. Specjaliści ds. finansów znajdują się na pierwszej linii działań firmy, pełniąc różne dynamiczne role w wielu obszarach – od kontroli i planowania po księgowość, kontrolę ryzyka oraz relacje z inwestorami. Ścisłe

współpracują z innymi działami, biorąc aktywny udział w procesie podejmowania decyzji biznesowych.

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 udowodnia ponad 200 studentów, którzy zdecydowali się na współpracę z nami.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Planując nasz proces rekrutacyjny chcieliśmy, by odpowiadał on na potrzeby naszego biznesu, a jednocześnie był szybki i efektywny. Kandydat odbywa wstępną rozmowę telefoniczną z rekruterem, w trakcie której sprawdzana jest m.in. jego motywacja czy doświadczenie. Jeśli kandydat spełnia wymagania, otrzymuje zaproszenie na spotkanie z przyszłym przełożonym. Na tym etapie badane są przede wszystkim umiejętności, wiedza i doświadczenie. Mogą pojawić się też pytania kompetencyjne lub behawioralne. Na niektóre role przeprowadzane są również dodatkowe testy np. językowe lub merytoryczne.

ADRES:

-  Przy Rondzie 4, Kraków
-  Żegańska 1, Warszawa
-  Kopcińskiego 62, Łódź

MEDIA:

-  [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)
-  [youtube.com/@ABBPolska](https://www.youtube.com/@ABBPolska)



czytaj więcej



ArcelorMittal

*Ciesz się swobodą kształtowania
własnej ścieżki kariery*



ArcelorMittal

PROFILE PRACODAWCÓW

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 – lidera w branży hutniczej i wydobywczej na skalę światową. W BCOE zapewniamy naszej organizacji profesjonalne wsparcie w obszarze księgowości, IT, wsparcia zakupów, logistyki dla procesów zaopatrzenia, kadr i płac oraz organizacji i zarządzania podróżami służbowymi. Nasz zespół tworzy 670 pełnych pasji specjalistów obsługujących każdego dnia blisko 300 spółek z ośmiu krajów Europy – rozpoczynamy także współpracę ze spółkami zlokalizowanymi w USA i Liberii. Świadczymy usługi w 10 językach obcych.

DLACZEGO WARTO DO NAS DOŁĄCZYĆ?

Jesteśmy firmą skupioną na wynikach, ceniącą ludzi oraz ich pasję. Dbamy o integrację w miejscu pracy, którego różnorodny charakter podkreślają wielokulturowe zespoły, na wsparcie których można liczyć w każdej sytuacji. Z kolei eksperci dzielą się wiedzą gromadzoną przez lata doświadczeń. Naszym pracownikom oferujemy atrakcyjny pakiet benefitów oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji dzięki szkoleniom – specjalistycznym, językowym, a także z zakresu rozwoju osobistego. Dla studentów przygotowaliśmy program płatnych staży, podczas którego umożliwiamy sprawdzenie się w przyszłym zawodzie oraz przyjrzenie się pracy w centrum usług wspólnych od strony praktycznej.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy studentów i absolwentów uczelni wyższych oraz specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości, informatyki, szeroko rozumianego procesu naliczania wynagrodzeń, zarządzania, ekonomii, logistyki, oraz handlu zagranicznego. Najbardziej zależy nam na kandydatach mówiących w językach obcych: francuski, niemiecki, hiszpański oraz holenderski. Ponieważ należymy do międzynarodowej Grupy ArcelorMittal, ważnym jest, by kandydat 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.

JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacyjny w ArcelorMittal BCOE składa się z trzech etapów: przesłania aplikacji, selekcji kandydatów oraz rozmowy kwalifikacyjnej z rekruterem oraz liderem zespołu, będącej doskonałą okazją, aby poznać wzajemne oczekiwania i dopasować kandydata do określonej roli w organizacji.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Księgowość i finanse,
- Kadry i płace,
- Zakupy i logistyka,
- IT,
- Trade Finance,
- Zarządzanie podróżami służbowymi.

SIEDZIBA:



Dąbrowa Górnicza



Kraków



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 W ASTRAZENECA**

careers.astrazeneca.com

KIM JESTEŚMY?

AstraZeneca to jedna z największych na świecie firm biofarmaceutycznych. Z myślą o pacjentach opracowujemy i wytwarzamy nowoczesne leki pomagające zwalczać choroby, które stanowią największe wyzwania współczesnej medycyny. Na polskim rynku jesteśmy obecni już od ponad 30 lat. Kluczowe znaczenie ma dla nas działalność badawczo-rozwojowa, ponieważ badania kliniczne są istotnym filarem innowacyjności AstraZeneca.

Jednym z najważniejszych działów w naszym polskim oddziale AstraZeneca jest dział finansów składający się z 3 filarów:

Clinical & Collaboration Finance (CF) to połączenie R&D z finansami, który wspiera globalne zespoły przy badaniach klinicznych;

Global Finance Services (GFS) to dział, który uczestniczy w całym cyklu życia produktu poprzez finansowe wsparcie działów R&D, produkcji oraz dystrybucji;

Embedded Finance (EF) dostarcza specjalistyczną wiedzę dla lokalnego oddziału firmy, która zapewnia, że wymogi sprawozdawcze i podatkowe są zgodne ze standardami rachunkowości.

KOGO SZUKAMY?

W dziale finansów 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 słyszany. Do naszego działu finansów szukamy kandydatów na różnych etapach kariery zawodowej, zarówno tych, którzy dopiero rozpoczynają swoją przygodę w finansach, jak i bardziej doświadczonych pracowników, którzy:

- mają wykształcenie ekonomiczne lub finansowe,

- posiadają umiejętności analitycznego myślenia,
- są zmotywowani i chętnie angażują się w pracę zespołową,
- charakteryzują się otwartym umysłem i pozytywnym podejściem do nowych wyzwań,
- znają dobrze język angielski w mowie i piśmie.

ETAPY REKRUTACJI

- Aplikacja
- Wstępna rozmowa telefoniczna lub zaproszenie do nagrania krótkiego video z odpowiedziami na nasze pytania
- Zdalna rozmowa kwalifikacyjna
- Oferta i zatrudnienie

Dodatkowo, organizujemy programy stażowe dla studentów i absolwentów, podczas których mogą wykorzystać w praktyce swoją wiedzę i zyskać nowe umiejętności

Dla studentów zainteresowanych karierą w branży biofarmaceutycznej uruchomiliśmy również program #AZAmbassadors, którego celem jest wsparcie AstraZeneca w działaniach promocyjnych w środowiskach studenckich, na uczelniach oraz w mediach społecznościowych

JAKIE BENEFITY OFERUJEMY?

Karta sportowa, karta lunchowa, prywatna opieka medyczna, premia roczna, ubezpieczenie na życie, praca hybrydowa, Pracownicze Plany Emerytalne, dofinansowanie do wakacji, dodatkowy urlop i wiele innych.

MEDIA:



www.astrazeneca.pl/kariera.html
[linkedin.com/company/astrazeneca](https://www.linkedin.com/company/astrazeneca)



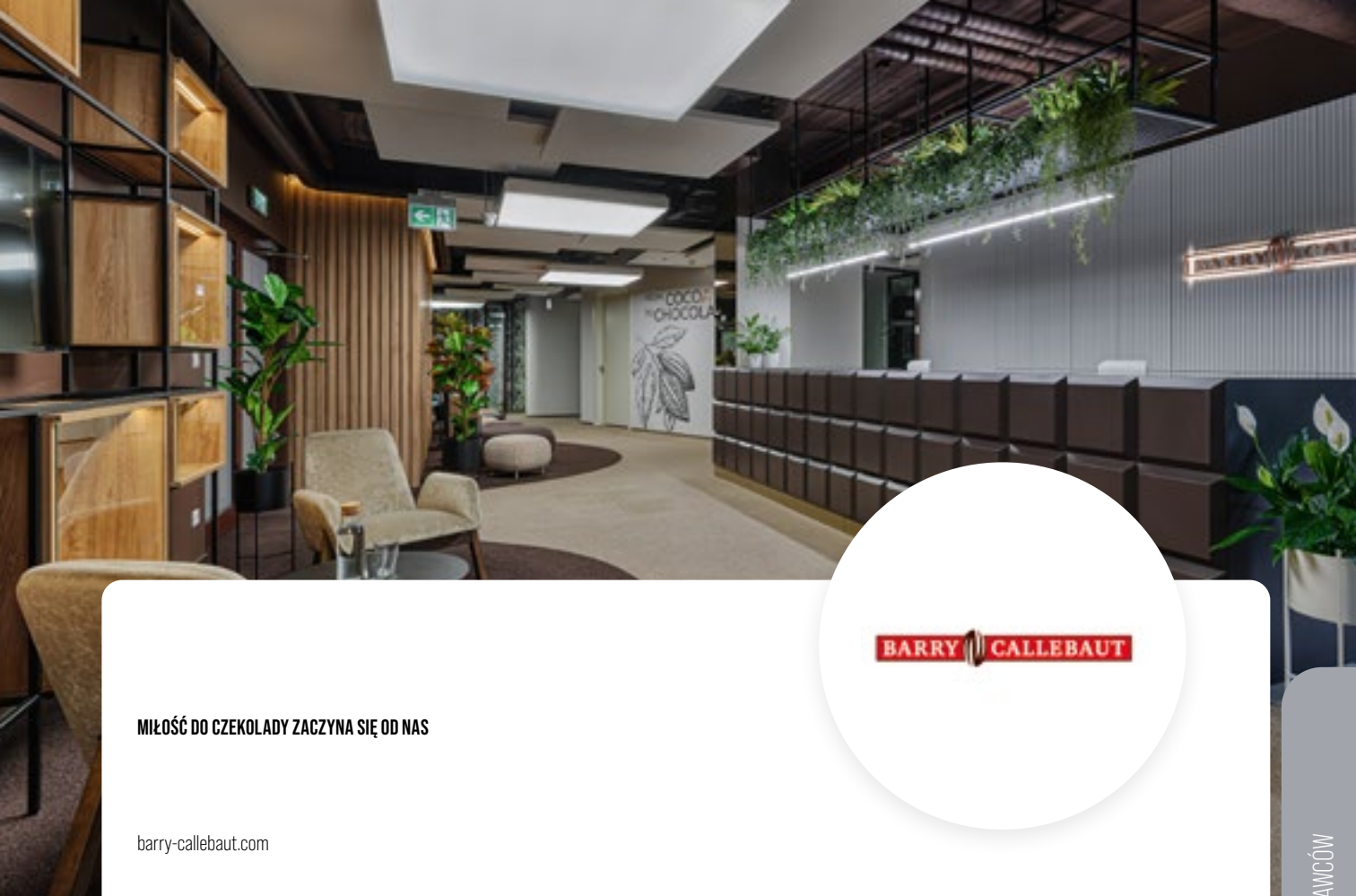
facebook.com/AstraZeneca



instagram.com/astrazeneca



czytaj więcej



MIŁOŚĆ DO CZEKOLADY ZACZYNA SIĘ OD NAS

barry-callebaut.com

KIM JESTEŚMY?

Barry Callebaut, z siedzibą główną w Zurychu 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. Zajmuje się pozyskiwaniem i przetwarzaniem ziarna kakaowego oraz produkcją najwyższej jakości produktów czekoladowych, w tym nadzień czekoladowych oraz dekoracji.

Swoim zasięgiem obejmuje cały świat – zarówno pod kątem liczby nowoczesnych zakładów produkcyjnych, jak i krajów, do których dostarcza produkty. Łódzka fabryka to drugi co do wielkości zakład produkcyjny firmy Barry Callebaut. To tu, od 1995 roku, powstaje ulubiony przysmak milionów ludzi na całym świecie – czekolada. W 2015 roku firma uruchomiła w Łodzi Centrum Usług Wspólnych (SSC), które jest integralną częścią i głównym wsparciem biznesowym. Zatrudniając ponad 400 pracowników, polski oddział stał się jednym z najszybciej rozwijających się w grupie.

KOGO SZUKAMY?

W łódzkim SSC obsługiwane są globalne procesy w takich obszarach jak: finanse, IT, obsługa klienta, logistyka, HR, Master Data, Quality. Szukamy osób z doświadczeniem kierunkowym, które bardzo dobrze postępują się językiem angielskim. Wszystkie aktualne oferty pracy dostępne są na stronie barry-callebaut.com w zakładce kariera.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Zapraszamy studentów do podjęcia płatnych staży w naszej firmie, które organizowane są zarówno w trybie wakacyjnym, jak i całorocznym. Jest to świetna okazja na zdobycie pierwszego doświadczenia i szansa na kontynuowanie swojej kariery w najbardziej czekoladowej firmie na świecie. Na staż zapraszamy osoby studiujące kierunki związane z działalnością naszej firmy. Ze względu na wszechstronność działania w Barry Callebaut wymagamy znajomości języka angielskiego w stopniu, który pozwala na swobodną komunikację; konieczna jest także umiejętność korzystania z narzędzi Google i Excel.

ADRES:



Adres głównej siedziby firmy:
SSC: ul. Wólczańska 180,
Łódź



Fabryka:
ul. Nowy Józefów 36, Łódź

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja_polska@barry-callebaut.com

MEDIA:



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



[linkedin.com/company/barry-callebaut-group](https://www.linkedin.com/company/barry-callebaut-group)



czytaj więcej



BIOMÉRIEUX

BE A GAME CHANGER

biomerieux.com

O BIOMÉRIEUX

Światowy lider w dziedzinie diagnostyki in vitro. Od ponad 60 lat bioMérieux opracowuje, rozwija, produkuje i sprzedaje rozwiązania do diagnostyki, immunoterapii i bezpieczeństwa żywności i żywienia. bioMérieux dokłada wszelkich wysiłków, które pozwalają sprostać nowym wyzwaniom zdrowia publicznego i przyczynić się do rozwoju medycyny jutra. Firma jest obecna w 45 krajach i obsługuje ponad 160 krajów przy wsparciu dużej sieci dystrybutorów. Siedziba bioMérieux 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 13 000 pracowników bioMérieux, którzy już identyfikują się z tymi wartościami!

O NAS

Organizacja SSC została utworzona w bioMérieux w 2011 roku. W początkowej fazie głównym celem było 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 wspierają organizację w transformacjach procesowych poprzez udział w wielu projektach korporacyjnych dot. automatyzacji i wprowadzania nowych narzędzi.

PROFIL PRACOWNIKA SSC

ADRES:



ul. Generała Zajęczka 9, Warszawa

MEDIA:



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



biomerieux.com/corp/en/we-are-60



[instagram.com/life.at.biomerieux](https://www.instagram.com/life.at.biomerieux)



czytaj więcej

- 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



joinbnpparibas.pl

Jesteśmy polskim oddziałem Grupy BNP Paribas. Jako Corporate and Institutional Banking (CIB) oferujemy rozwiązania finansowe dla klientów korporacyjnych i instytucjonalnych. Znacząca część naszej pracy w Polsce opiera się na obsłudze operacji na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych w linii biznesowej Securities Services.

Rozrastamy się! W 2022 r. otworzyliśmy B-INFINIT – nowy hub IT – który technologicznie wspiera globalne jednostki biznesowe BNP Paribas CIB, takie jak: Securities Services, Global Banking i IT Production. Otworzyliśmy również drugie biuro w Krakowie!

KOGO SZUKAMY?

Ponad 25% naszych pracowników to obcokrajowcy, podobnie jak znaczna część naszych partnerów biznesowych. W związku z tym dobry angielski jest dla nas warunkiem koniecznym, a znajomość innych języków jest dodatkowym atutem. Kompetencje, których poszukujemy, to przede wszystkim umiejętność współpracy, dokładność i proaktywność.

ROZPOCZNIJ U NAS SWOJĄ KARIERĘ W FINANSACH

Stażystów rekrutujemy przez cały rok, więc dołącz do nas, kiedy tylko chcesz! Jeśli nie jesteś pewien, do którego działu aplikować, mamy na to sposób. Zaaplikuj do naszego programu stażowego – Internship in Fund Industry. Po analizie Twojego CV i przeprowadzeniu rozmowy nasz doświadczony zespół rekrutacyjny znajdzie najlepszy dział dla Ciebie.

Od pierwszego dnia stajesz się integralną częścią zespołu, pomagając i ucząc się od bardziej doświadczonych kolegów. Będziesz miał okazję poznać szereg zagadnień i procesów związanych z operacjami finansowymi i rynkami kapitałowymi, co pozwoli Ci dynamicznie rozwijać się w branży finansowej.

Ponieważ mamy Ci wiele do pokazania, potrzebujemy kogoś, kto będzie dyspozycyjny przez przynajmniej 30 godzin tygodniowo. Jednak pamiętaj, że u nas możesz liczyć na elastyczne godziny pracy, dzięki czemu nie musisz rezygnować ze studiów!

LOKALIZACJE:



Warszawa, Kraków

KONTAKT W SPRAWACH REKRUTACYJNYCH:



recruitment.poland@bnpparibas.com

MEDIA:



facebook.com/bnpparibassecuritieservices



linkedin.com/company/
bnpparibascorporateandinstitutionalbanking



czytaj więcej

ADRES SIEDZIBY:



Wronia 31,
00-846, Warszawa



Armii Krajowej 28,
30-150, Kraków



POMAGAMY PODEJMOWAĆ DOBRE DECYZJE. DOSTRZEGAMY WIĘCEJ.

crido.pl/kariera

KIM JESTEŚMY?

Zapewniamy przedsiębiorcom wsparcie podatkowe, prawne, transakcyjne i biznesowe. Pomagamy rozwijać innowacyjną działalność, w tym pozyskiwanie finansowania ze środków publicznych i innych dostępnych źródeł. Zaangażowanie i praca naszego ok. 400-osobowego zespołu zostały wielokrotnie docenione, zarówno przez klientów, którzy współpracują z nami od wielu lat, jak i przez niezależne gremia. Ma to swoje odzwierciedlenie w rankingach doradców podatkowych i firm wspierających działalność badawczo-rozwojową oraz innowacyjne rozwiązania, w których zajmujemy najwyższe pozycje.

CO NAS WYRÓŻNIA?

Zależy nam na autentycznej i przejrzystej komunikacji. Lubimy prostotę i unikamy pompatozności. Jesteśmy nowoczesną organizacją, która zachowuje szacunek do historii i korzeni oraz jest dumna z osiągnięć swoich pracowników i pracowniczek – lubi o nich mówić. CRIDO to miejsce, które daje przestrzeń do tworzenia długoletnich relacji. Spotkamy się również nieformalnie na tzw. „komunikacyjnych”. Staramy się przynajmniej raz w roku zorganizować imprezę dla wszystkich pracowników oraz naszych alumnów czy klientów.

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, pływaliliśmy na wake'u i braliśmy udział w triathlonie! Po pracy jeździmy na rowerach. W ramach CRIDO Ski wyjeżdżaliśmy już na narty do Austrii, Słowacji i Gruzji. Hikido – hike, czyli wędrówka z CRIDO, to wrześnieowa wycieczka w góry – trasę i trudność dostosowujemy do różnych możliwości i doświadczenia. W jaką pasję Ty nas wciągniesz?

DLACZEGO CRIDO?

Każda nowa osoba w firmie na start otrzymuje wsparcie dwóch buddych: administracyjnego i biznesowego, co ułatwia stawianie pierwszych kroków w organizacji. Od początku dajemy praktykantom aktywną rolę w projektach, by pomóc zrozumieć kontekst pracy w consultingu. Po trzech miesiącach wybierasz mentora, czyli osobę, która pomoże Ci w budowaniu ścieżki kariery i indywidualnym planowaniu rozwoju w firmie. CRIDO oferuje pracę w systemie hybrydowym i elastyczne godziny pracy. Ponadto umożliwia swoim pracownikom udział w zewnętrznych szkoleniach i wewnętrznych akademiach podnoszących kompetencje oraz opłaca składki w izbach zawodowych. CRIDO wspiera również chęć nauki języków obcych, a w siedzibie biura znajduje się wypożyczalnia planszówek. Jeśli czujesz, że jesteśmy miejscem dla Ciebie, koniecznie aplikuj!

ADRES:



Adres głównej siedziby firmy:
ul. Towarowa 28,
Generation Park Z,
00-839 Warszawa



Filia: ul. Kalwaryjska 33,
30-504 Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja@crido.pl



crido.pl/kariera

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

Deloitte.

You
Choose
Learn
Grow
Here



Deloitte.

PROFILE PRACODAWCÓW

A CAREER BUILT AROUND YOU.

KIM JESTEŚMY?

W Deloitte od 178 lat kształtujemy biznes, działając zgodnie z naszą misją wywierania pozytywnego wpływu – make an impact that matters. Globalnie zatrudniamy prawie 350 000 specjalistów i specjalistek. Działamy w ponad 150 krajach. Deloitte w Polsce to biura w dziewięciu miastach, w tym Deloitte CE Business Services Center w Rzeszowie. Codziennie 4500 specjalistów i specjalistek wspiera naszych klientów w takich obszarach, jak: audyt & assurance, doradztwo finansowe, podatkowe, Kancelaria Deloitte Legal, konsulting technologiczny i strategiczny, zarządzanie ryzykiem. Mamy wpływ na rozwój nie tylko społeczeństw, ale także jednostek, co nieustannie napędza nas do dalszej pracy. W Deloitte wiemy bowiem, że rozwój organizacji nie istnieje bez rozwoju każdej pracującej u nas osoby. Twój talent i umiejętności mogą nas wesprzeć w naszej drodze. Wspólnie możemy stworzyć wyjątkowe środowisko organizacji i wpływać na lepsze jutro. To najlepszy moment, aby odnosić sukcesy i rozwijać się u boku 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 bogatej oferty wewnętrznych warsztatów – Deloitte Learning Academy
- Program Buddy
- Prywatną opiekę medyczną wraz z konsultacją psychologiczną
- Kartę Multisport i platformę kafeterijną
- 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:

Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Warszawa, Wrocław
Mamy również możliwość pracy hybrydowej lub zdalnej.

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



ceprekrutacja@deloittece.com

MEDIA:



[instagram.com/deloitte.kariera](https://www.instagram.com/deloitte.kariera)



[facebook.com/Deloitte.Kariera](https://www.facebook.com/Deloitte.Kariera)



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



czytaj więcej



#POSITIVEIMPACT ON YOUR FUTURE

country.db.com/poland

Deutsche Bank Polska S.A. jest częścią międzynarodowej grupy kapitałowej Deutsche Bank – największego banku rozliczeniowego strefy euro. W Polsce działamy od 1995 roku. Obecnie zatrudniamy ponad 350 pracowników. Oferujemy szeroki wybór produktów i usług dla klientów korporacyjnych i instytucji finansowych. Nasze innowacyjne rozwiązania odpowiadają na potrzeby klientów w zakresie zarządzania płynnością, ryzykiem walutowym oraz łańcuchem dostaw. Pełnimy również rolę banku depozytariusza dla funduszy inwestycyjnych i emerytalnych.

CO NAS WYRÓŻNIA?

- **58** – 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 historii

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 banku. Poznaj, jak działa bank w oparciu o strukturę organizacyjną, nasze wartości oraz procedury i procesy wspierające realizację strategii.

Po pierwszym miesiącu wdrożeniowym i zapoznaniu się z pracą określonych jednostek organizacyjnych praktyka jest kontynuowana w zakresie zadań, które są odpowiednio dopasowane do profilu uczestnika programu w wybranej przez niego jednostce organizacyjnej banku.

W ramach programu, oprócz wynagrodzenia, mamy do zaoferowania pracę w niepełnym wymiarze godzin, dzięki czemu bez problemu można pogodzić studiowanie z praktykami w banku. Dla najlepszych praktykantów istnieje możliwość kontynuowania pracy w Deutsche Bank Polska. W 2023 roku do programu zakwalifikowaliśmy 10 studentów, którzy obecnie z sukcesami realizują praktyki w banku.

OFERTY PRACY

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



youtube.com/watch?v=I6q0wGUI0HO



czytaj więcej



**JAKO ZAUFANY DOSTAWCA USŁUG POSTTRANSAKCYJNYCH,
EUROCLEAR ŁĄCZY INSTYTUCJE Z CAŁEGO ŚWIATA I ZAPEWNI
TRANSFER ŚRODKÓW ORAZ PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH.**

KIM JESTEŚMY?

Euroclear w Krakowie istnieje od 2013 roku, wraz z przeniesieniem do naszego nowego oddziału części operacji bankowych. Euroclear Bank jako infrastruktura rynku finansowego obsługuje różne rodzaje papierów wartościowych, w tym: obligacje, akcje oraz fundusze inwestycyjne. Oprócz rozliczeń transakcji świadczymy szeroki wachlarz usług dla naszych klientów – banków i instytucji finansowych na całym świecie. W samym sercu naszej organizacji dział operacji w Polsce jest odpowiedzialny za dostarczanie naszym klientom najlepszych rozwiązań. W czerwcu 2023 roku otworzyliśmy w Krakowie centrum technologiczne, gdzie będziemy zatrudniać specjalistów w obszarze nowych technologii i rozwijać działy: finansowy, ryzyka, personalny.

DLACZEGO WARTO DO NAS DOŁĄCZYĆ?

Rozpocznij swoją przygodę z Euroclear i pracuj z nami w samym sercu świata finansów! Łączymy ponad 2000 instytucji finansowych na całym świecie. W Euroclear dokładamy wszelkich starań, by usprawnić działanie światowego systemu finansów, zapewniając przy tym infrastrukturę i bezpieczeństwo transakcji. Dołącz do nas i pracuj razem z inspirującym, ambitnym i zróżnicowanym zespołem z ponad 80 krajów. Skorzystaj z licznych benefitów takich jak prywatna opieka medyczna i psychologiczna, szeroka oferta szkoleń, ubezpieczenie na życie, karta Multi Sport i wiele innych! W Euroclear wspieramy

pasję naszych pracowników, tworząc dla nich liczne kluby zainteresowań. Wspieramy również rodziców, organizując półkolonie dla ich dzieci.

KOGO SZUKAMY?

Euroclear jest dumny z bycia pracodawcą równych szans. Naszym celem jest rozwijanie inkluzywnej kultury organizacji, która docenia różnorodność. Staramy się być jak najlepszym miejscem pracy dla wszystkich naszych pracowników, bez względu na jakikolwiek aspekt, który czyni ludzi wyjątkowymi. Każdy ma u nas te same szanse rozwoju kariery. Zainteresowała Cię możliwość dołączenia do naszego międzynarodowego zespołu? Zajrzyj na stronę karier pod adresem: www.euroclear.com/careers

REKRUTACJA

Nasz zespół Talent Acquisition przeprowadzi Cię przez proces rekrutacji w najbardziej efektywny sposób. W trakcie spotkania z rekruterem, a potem z przyszłym menedżerem dowiesz się, jak funkcjonuje nasza firma i poznasz naszą unikalną kulturę.

ADRESY:



Puszkarska 7L
30-446 Kraków

MEDIA:



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



czytaj więcej



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 390 000 wyjątkowych ludzi w ponad 150 krajach na świecie. W Polsce jest nas ponad 7000, 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 ramach realizacji założonego planu, w roku fiskalnym 2022, drugi rok z rzędu, 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 OdysseEY** na wiosnę. Gwarantujemy mocny punkt w CV, doświadczenie zbierane na realnych case'ach i cenne nagrody, jeśli pójdziesz Ci najlepiej. Możesz także sprawdzić się w **EY Certified** – unikalnym programie, dzięki któremu poznasz swoje mocne strony, dowiesz się, gdzie najlepiej karierowo pasujesz, i otrzymasz certyfikat od EY.

WSZYSTKO W ZASIĘGU?

Prestiżowe projekty wszędzie, gdzie trafisz. Eksperti 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



SAY HELLO TO PROGRESS. YOURS AND OURS.

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 9500 pracowników w 25 krajach na całym świecie, co pozwala nam oferować wyjątkowo szeroką gamę różnorodnych możliwości rozwoju zawodowego.

Na polskim rynku jesteśmy obecni ponad 25 lat. Mamy oddziały w dwóch miastach: Warszawie i Poznaniu. Poznańskie biuro jest największym w Europie i liczy ponad 600 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 obszarów takich jak: 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](https://www.youtube.com/user/franklintempletontv)



[linkedin.com/company/franklin-templeton](https://www.linkedin.com/company/franklin-templeton)



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



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



czytaj więcej

GETINGE

PASSION LIFE

GETINGE 

DOŁĄCZ DO GETINGE I DZIEL Z NAMI PASJĘ DO ŻYCIA

getinge.com/int

POZNAJ NAS

Getinge jest globalnym dostawcą innowacyjnych rozwiązań medycznych do 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, zakupów, a także koordynacji szkoleń na rzecz podmiotów w regionie EMEA i Turcji, Stanów Zjednoczonych i Kanady oraz Australii i Nowej Zelandii. W Krakowie zlokalizowane są również role globalne, których zadaniem jest obsługa procesów mających znaczenie strategiczne dla całej Grupy Getinge.

Od 2014 roku wypracowaliśmy unikatową kulturę organizacji opartą na integracji, przyjaznej atmosferze i otwartej komunikacji. Każda z osób menadżerskich, dzięki swojej otwartości i dostępności dla innych pracowników firmy, indywidualnie przyczyniła się do nadania jej kształtu. Z kolei osoby pracujące z radością i zaangażowaniem podejmują różnorodne działania, aby wspólnie budować i rozwijać sprzyjające środowisko pracy.

Stawiamy na relacje międzyludzkie oparte na wzajemnym zrozumieniu i życzliwości. Są one sumą wielu czynników, takich jak zaufanie, szacunek, komunikacja oraz przynależność do grupy, które pielęgnujemy na co dzień.

Wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom kandydatów i skracamy proces rekrutacyjny do niezbędnego minimum. Wierzymy, że rozmowa rekrutacyjna prowadzona w sposób otwarty i partnerski pozwala na wzajemne poznanie oraz znalezienie i skupienie się na najważniejszych punktach styku obu stron.

PROCES REKRUTACYJNY

W zależności od stanowiska składa się z 2 lub 3 kroków:

- weryfikacja CV,
- wstępna rozmowa telefoniczna,
- spotkanie w naszym biurze lub zdalnie.

DO JAKICH DZIAŁÓW REKRUTUJEMY?

- Purchase to Pay EMEA, USCAN
- Order to Cash EMEA, USCAN
- Record to Report EMEA, USCAN
- Customer Service
- Training Support Team
- 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)



www.getinge.com/int



czytaj więcej



W GRANT THORNTON MOŻESZ BYĆ KAŻDYM, ALE PRZED W SZYTKIM SOBĄ

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 1993 roku, tworząc niemal 1000-osobowy zespół fantastycznych ludzi z pasją. Wspieramy naszych klientów, świadcząc dla nich usługi audytorskie, doradcze, outsourcingowe oraz IT.

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 będą 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:



rekrutacja@pl.gt.com

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

Amplify your career
with **HEDGESERV**

HEDGESERV

AMPLIFY YOUR CAREER WITH HEDGESERV!

hedgeserv.com

KIM JESTEŚMY?

Firma Hedgeserv jest globalną firmą zajmującą się administracją funduszy inwestycyjnych. Specjalizujemy się w usługach takich jak zintegrowane zarządzanie ryzykiem, zarządzanie aktywami czy strategię inwestycyjne. Firma powstała w 2008 roku i od tamtego czasu utworzonych zostało 13 biur na świecie, m.in. w Irlandii, USA, Luksemburgu, Bułgarii, Australii i w Polsce. W Krakowie biuro działa od 2017 roku. Obecnie zatrudnionych jest w nim ok. 400 specjalistów z obszaru finansów, ale w planach jest stałe powiększanie tego zespołu. Rozpocznij u nas karierę! Zapraszamy studentów i absolwentów kierunków takich kierunków jak: finanse i rachunkowość, ekonomia, zarządzanie, kontroling, matematyka, a także ekspertów i managerów z doświadczeniem w branży funduszy inwestycyjnych do aplikowania.

REKRUTUJEMY DO NASTĘPUJĄCYCH DZIAŁÓW

- Fund Accounting (NAV)
- Portfolio Accounting
- Investor Services
- Middle Office
- Treasury

PROCES REKRUTACYJNY

1. 15-minutowa rozmowa telefoniczna z rekruterem.
2. Godzinna rozmowa rekrutacyjna z managerem, połączona z testem online z wiedzy finansowej.
3. Oferta pracy w przypadku pozytywnego feedbacku.

BENEFITY

- Atrakcyjne wynagrodzenie.
 - Prywatna opieka medyczna – pakiet premium.
 - Ubezpieczenie na życie.
 - Ubezpieczenie podróżne.
 - Karta Multisport.
 - Platforma My Benefit.
 - 100% dofinansowanie do kursów/studiów (ACCA, CIMA i inne).
- Dołącz do światowego lidera w sektorze usług finansowych!

ADRES SIEDZIBY W KRAKOWIE:



03 Business Campus
ul. Opolska 112, Budynek B
31-323 Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



recruitment_poland@hedgeserv.com

MEDIA:



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



czytaj więcej



WITAJ W ROSNĄCEJ GLOBALNEJ FIRMIE, GDZIE KAŻDY Z PRACOWNIKÓW MA MOŻLIWOŚĆ ROZWINĄĆ W PEŁNI SWÓJ POTENCJAŁ.

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?

Przed 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.

ADRES:



ul. Szymanowskiego 2, Gdańsk

MEDIA:



[linkedin.com/company/hempel-as](https://www.linkedin.com/company/hempel-as)



czytaj więcej



IG GROUP – LET’S TAKE ON THE CHALLENGE TOGETHER

iggroup.com/careers

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy globalną firmą notowaną na FTSE-250, która od początku swojej działalności w 1974 roku stoi na czele innowacyjnych rozwiązań trade’ingowych. Obecnie w ramach IG Group znajdziesz kolekcję progresywnych fintechowych marek takich jak IG, tasty, IG Prime, tastylive, Spectrum i DailyFX. Wierzymy w wolność finansową – naszym celem jest wsparcie ambitnych ludzi w jej osiągnięciu. Działamy w 18 krajach na 5 kontynentach. Ponad 400 000 osób korzysta z naszych nagrodzonych rozwiązań technologicznych, platform i produktów. Wiemy, że nasz sukces jest możliwy tylko dzięki naszym ludziom – odważnym, pomysłowym i nastawionym na wspólne osiągnięcie ambitnych celów.

KOGO SZUKAMY?

Otwartych, pełnych entuzjazmu osób, które uosabiają nasze trzy podstawowe wartości – wsparcie klienta, szybką naukę i stałe podnoszenie poprzeczki. Jeśli chcesz wdrażać nowe rozwiązania i szukasz otoczenia zawodowego otwartego na zmiany i innowacje, z dużym tempem wspólnego działania, to miejsce idealne dla Ciebie! Zależy Ci na pracy w międzynarodowych zespołach, w środowisku opartym na zaufaniu, gdzie Twoja praca będzie oceniana na podstawie osiągnięć?

W Krakowie zatrudniamy już blisko 500 osób i rozwijamy nasze zespoły: Finance & Accounting, Risk & Compliance, Trading Services, Marketing, HR i Technology. Ciekawe role znajdziesz też w obszarze Project & Product Management, Business Analytics, Process Excellence oraz Administration Support.

CO OFERUJEMY?

- Przyjazną, niekorporacyjną kulturę.
- Elastyczny, hybrydowy model pracy.
- Prywatną opiekę medyczną i ubezpieczenie na życie.
- System multifaketyjny MyBenefit.
- Kompleksowy program onboardingowy.
- Wewnętrzne sieci pracownicze skupione wokół istotnych wartości i tematów, wsparte rocznymi budżetami na inicjatywy wspierające otwartą, zróżnicowaną i inkluzywną kulturę.
- 2 dodatkowe dni wolne na wolontariat.
- 1 dzień wolny z okazji urodzin.

Jeśli tak jak my lubisz wyzwania, dołącz do nas i zmieniamy zasady gry razem!

ADRES:



Biuro w Polsce:
ul. Kapelanka 42B, Kraków



Centrala:
Cannon Bridge House,
25 Dowgate Hill, London

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



iggroup.com/careers



talentacquisition@ig.com

MEDIA:



www.iggroup.com




linkedin.com/company/iggroup



instagram.com/iggroup



czytaj więcej



Its all about the people,
their **perspectives and stories.**

#JoinTheTeam



JTI

TURN DREAMING INTO DREAM WORK

jti.com

KIM JESTEŚMY?

JTI GBS Poland to globalne centrum usług biznesowych. Tworzymy największe tego typu centrum Japan Tobacco International na świecie. Jesteśmy grupą ponad 900 specjalistów z różnych dziedzin, których łączy jeden cel – rozwój międzynarodowej działalności Grupy JTI. Działamy w obszarach takich jak finanse, marketing i sprzedaż, HR, badania i rozwój, sprawy prawne i regulacyjne czy globalny łańcuch dostaw. Nasze talenty napędzamy pasją i zaangażowaniem, dzięki którym w przyszłość patrzymy z niezachwianym entuzjazmem.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Tworzymy zespół, w którym młodość łączymy z doświadczeniem, wiedzę z kreatywnością, a profesjonalizm z serdecznością. Nasi pracownicy mogą nieustannie się rozwijać, odnosić sukcesy i działać na międzynarodową skalę, a jednocześnie być sobą. W JTI GBS Poland nie ma miejsca na dyskryminację i uprzedzenia. Jesteśmy świetnymi specjalistami, ale przede wszystkim ludźmi, którzy czerpią energię ze swojej różnorodności i empatii wobec drugiej osoby.

Nie tylko zespół mamy przyjazny, ale i przestrzeń, w której pracujemy. Nasze warszawskie biuro mieści się w kompleksie biurowym nowoczesnej Fabryki

Norblina. Trzy piętra, 8,5 tys. m² i certyfikat BREEAM, czyli światowej klasy wyróżnienie dla biur odpowiadających wymogom zrównoważonego rozwoju – tak w skrócie możemy opisać nasze centrum.

To jeszcze nie wszystko – nasze biuro zostało również uznane za najbardziej zieloną przestrzeń spośród wszystkich ocenianych budynków w Polsce, otrzymując drugą ocenę na świecie. Wynik ten jest świadectwem wspólnych wysiłków i poświęcenia. Przewyższamy normy środowiskowe i wspieramy długoterminowe zaangażowanie JTI w zrównoważony rozwój. Jesteśmy z tego naprawdę dumni.

JAKIE KORZYŚCI OFERUJEMY?

Atrakcyjne benefity to podstawa dobrego samopoczucia pracowników. W JTI GBS Poland możesz liczyć m.in. na:

- pracę zdalną i elastyczny czas pracy;
- ubezpieczenie na życie i prywatną opiekę medyczną;
- program wsparcia pracowników (EAP);
- plan emerytalny (PPE) i oszczędnościowy (PPO);
- dodatkowy urlop rodzinny;
- kafenię benefity.

ADRES:

 Fabryka Norblina
ul. Żelazna 51/53, Warszawa

MEDIA:

 jti.com
 [linkedin.com/company/jti](https://www.linkedin.com/company/jti)
 [facebook.com/JTicareers](https://www.facebook.com/JTicareers)

 twitter.com/JTI_global



czytaj więcej



mazars

MAZARS, THE SMART CHOICE.

mazarscareers.com/pl

POZNAJ NAS!

Mazars jest międzynarodową, zintegrowaną firmą audytorsko-doradczą działającą w ponad 95 krajach na całym świecie. Korzystamy z doświadczenia ponad 47 000 specjalistów, pomagając różnej wielkości przedsiębiorstwom na każdym etapie ich rozwoju. W Polsce jesteśmy obecni od ponad 30 lat i zatrudniamy 400 specjalistów w Warszawie, Krakowie i Wrocławiu, oferując polskiemu i międzynarodowemu przedsiębiorstwom pełen zakres usług w dziedzinie audytu, outsourcingu księgowego i kadrowo-płacowego, podatków, konsultingu, doradztwa finansowego oraz zrównoważonego rozwoju.

RÓŻNORODNOŚĆ MAMY W GENACH

Jako międzynarodowe partnerstwo z lokalnymi korzeniami na całym świecie, jesteśmy – z natury – zróżnicowaną geograficznie organizacją, która rozwinęła się dzięki różnym narodowościom, językom i umiejętnościom. Dążymy do tego, aby być firmą otwartą na różnorodność, w której pracownicy mają poczucie przynależności i są dumni z miejsca pracy, a także mają realny wpływ na jego rozwój i mogą być, kim tylko zechcą. W ten sposób tworzymy firmę opartą na akceptacji i tolerancji, co stanowi wartość dodaną zarówno dla naszych pracowników, jak i klientów.

KOGO SZUKAMY?

Naszą ofertę kierujemy zarówno do młodych, utalentowanych studentów, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy, jak również do osób posiadających doświadczenie zawodowe, poszukujących wyzwań na stanowiskach specjalistycznych i menadżerskich. Doceniamy zdolności analityczne, umiejętność pracy zespołowej, a przede wszystkim chęć rozwoju w branży finansowej. Kandydat powinien być absolwentem bądź studentem IV/V roku na kierunkach: finanse i rachunkowość, ekonomia bądź prawo, a z uwagi na fakt, że działamy globalnie i często wymieniamy się wiedzą z kolegami z całego świata, znajomość języka angielskiego to u nas „must have”.

DOŁĄCZ DO NAS W 4 KROKACH

- Krok 1. Analiza i selekcja przesłanych CV
- Krok 2. Krótka rozmowa telefoniczna z rekruterem
- Krok 3. Spotkanie rekrutacyjne w biurze lub online
- Krok 4. Feedback – maksymalnie do dwóch tygodni

WYBIERZ NAJLEPSZY ZESPÓŁ DLA SIEBIE

- Audit & Assurance
- Outsourcing
- Financial Advisory
- Consulting
- Tax
- Quant & Risk Advisory
- Sustainability
- Support Function



ADRESY:

-  ul. Piękna 18
00-549 Warszawa
-  ul. Mogińska 65
31-545 Kraków
-  ul. Sucha 2
50-086 Wrocław

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

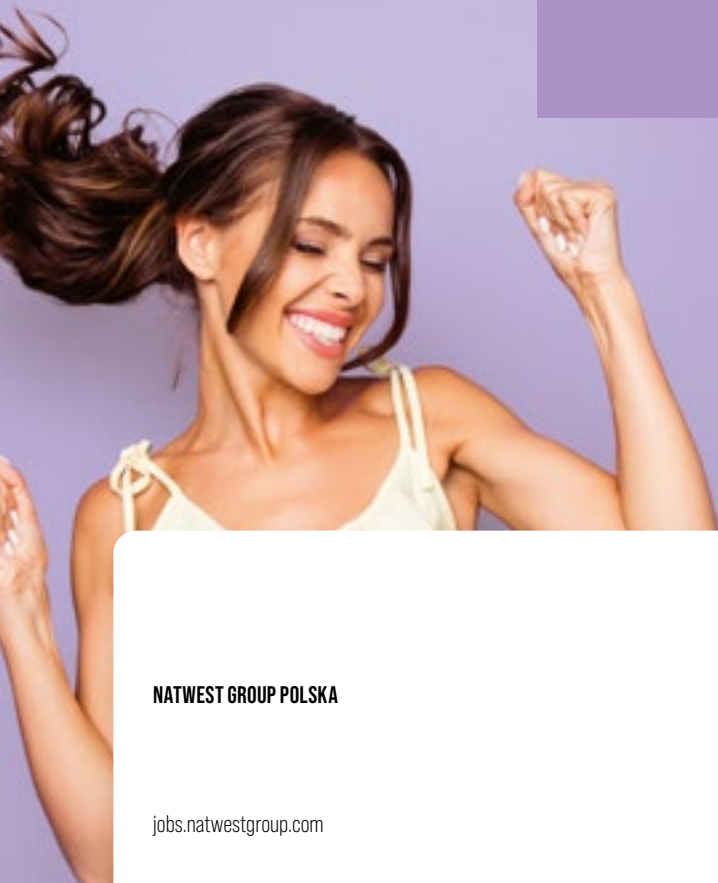
 rekrutacja@mazars.pl

MEDIA:

-  [instagram.com/mazarsgroup](https://www.instagram.com/mazarsgroup)
-  [linkedin.com/company/mazars-in-poland](https://www.linkedin.com/company/mazars-in-poland)
-  [facebook.com/MazarsPoland/](https://www.facebook.com/MazarsPoland/)



czytaj więcej



NATWEST GROUP POLSKA

jobs.natwestgroup.com

NatWest Group Polska jest strategiczną częścią jednej z największych instytucji finansowych w Wielkiej Brytanii. W jej skład 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, kiedy to powstały pierwsze marki z rodziny NatWest Group. W latach 60. ubiegłego wieku grupa NatWest dała się poznać jako lider innowacji i pomysłowych rozwiązań odpowiadających na potrzeby swoich klientów. Była również jednym z głównych inicjatorów rozwoju sieci bankomatów oraz w latach 80. wprowadziła karty debetowe Switch. Dzisiaj NatWest wciąż udoskonala swoją ofertę – jako jeden z pierwszych banków wprowadził uwierzytelnianie za pomocą linii papilarnych.

W Polsce NatWest Group liczy 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. W NatWest w Polsce nieustannie rozwijamy zarówno kompetencje swoich pracowników, jak i zakres swojej działalności. Dzięki temu obecnie nasz zespół tworzą również osoby specjalizujące się w dziedzinach ryzyka, modelowania statystycznego i nowych technologii.

Szacunek wobec różnorodności naszych klientów i pracowników jest dla nas tak istotny, jak poszanowanie oraz 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,
- chcesz wprowadzać realne zmiany,
- mówisz w języku angielskim.

PROCES REKRUTACJI

Jest bardzo prosty, wystarczy złożyć aplikację online na naszej stronie internetowej: jobs.natwestgroup.com/pages/warsaw.

Nie znalazłeś 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.

ADRES:



ul. Iłżecka 26 (Budynek E),
Warszawa

MEDIA:



jobs.natwestgroup.com



[linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank](https://www.linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank)



czytaj więcej

Join our community of solvers.



**WSPÓŁPRACUJ Z NAMI, ABY BUDOWAĆ ZAUFANIE W BIZNESIE I SPOŁECZEŃSTWIE.
DOŁĄCZ DO COMMUNITY OF SOLVERS.**

pwc.pl

KIM JESTEŚMY?

PwC Polska jest częścią globalnej sieci firm świadczących usługi audytu, doradztwa podatkowego, biznesowego oraz technologicznego. Naszą misją jest pomaganie klientom w osiąganiu ich celów poprzez dostarczanie kompleksowych rozwiązań i specjalistycznej wiedzy branżowej. Stawiając na innowacyjność i współpracę, umożliwiamy naszym pracownikom wywieranie znaczącego wpływu i wprowadzanie pozytywnych zmian w świecie biznesu. W PwC oferujemy dynamiczne i integracyjne środowisko pracy, które sprzyja rozwojowi zawodowemu.

KOGO SZUKAMY?

Mile widziane są zarówno osoby studiujące, jak i te z doświadczeniem, które poszukują kreatywnych rozwiązań. PwC za cel stawia budowanie zaufania społecznego i podejmowanie kluczowych wyzwań współczesnego świata. Tworzy przyjazne środowisko pracy, w którym współpraca jest podstawą. Pod okiem ekspertów i ekspertek nie tylko rozwinięsz swoją karierę i wpłyniesz na wyniki firmy, ale także przyczynisz się do kształtowania przyszłości.

PROCES REKRUTACJI

Wszystko zaczyna się od zaaplikowania na wybrane przez Ciebie stanowisko. W zależności od Twojego doświadczenia mamy dwie drogi procesu rekrutacji. Jeśli dopiero rozpoczynasz swoją karierę zawodową, poprosimy Cię o rozwiązanie testów rekrutacyjnych (czas trwania to 15 minut), które ocenią poziom

poszukiwanych przez nas umiejętności. Kolejne kroki to weryfikacja znajomości języka angielskiego, rozmowa rekrutacyjna i decyzja. W przypadku osób z doświadczeniem zawodowym, po zaaplikowaniu na naszą ofertę, odbywa się analiza CV, rozmowa telefoniczna, spotkanie z Hiring Managerem i opcjonalnie drugie spotkanie rekrutacyjne.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Organizujemy programy staży, upskillingi, a także standardowe praktyki (przez cały rok). Jeżeli chcesz zdobyć pierwsze lub kolejne doświadczenie zawodowe, uczyć się od praktyków biznesu oraz nabyć nowe umiejętności – dołącz do PwC Polska.

Wchodząc w nasze szeregi, zyskujesz:

- zatrudnienie na okres praktyk z możliwością kontynuacji współpracy; praca w trybie hybrydowym, stacjonarnym lub zdalnym;
- wiele opcji poszerzania wiedzy (np. mentoring, warsztaty, e-learning);
- dostęp do kafeтерии pełnej zniżek do przeróżnych sklepów (np. Zalando, Ikea, Allegro, Frisco, Apple, Lenovo, Orange);
- szeroką gamę benefitów wspierających Twoje zdrowie fizyczne i mentalne.

Dołącz do nas w PwC i uwolnij swój potencjał na świetlaną przyszłość w świecie profesjonalnych usług!

LOKALIZACJE

Warszawa, Gdańsk, Łódź, Poznań, Kraków, Wrocław, Lublin, Katowice

ADRES:



Adres głównej siedziby firmy:
Warszawa, ul. Polna 11

MEDIA:



facebook.com/PwC.Polska



linkedin.com/company/



instagram.com/pwcpolska



tiktok.com/@pwcpolska



youtube.com/@PwCPolska/videos



czytaj więcej

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



pwc.pl/pl/kariera.html

READY TO ROCK?



ROCKWOOL GBS: SIŁA SKANDYNAWSKIEJ KULTURY PRACY, ROZWOJU I HARMONII.

rockwool.com/pl/rockwool_gbs

KIM JESTEŚMY?

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. Jest to jedyne centrum kompetencyjne w Grupie ROCKWOOL zajmujące się profesjonalnym wsparciem biznesu. Centrum istnieje od 2016 roku i obecnie stanowi zespół ponad 450 osób eksperckich, specjalistów i specjalistek oraz managerów i managerki, którzy świadczą wsparcie w zakresie: finansów, IT, badań i rozwoju, inżynieringu, zakupów oraz marketingu.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Jesteśmy firmą, która nie tylko wdraża innowacje i ulepsza swoje procesy, ale także kładzie nacisk na skandynawską kulturę pracy oraz dbanie o wellbeing naszych pracowników i pracowniczek. Każdego dnia angażujemy się w rozwój naszej Grupy, budując przyszłość biznesową na solidnych fundamentach różnorodnego doświadczenia i możliwości rozwoju.

U nas nie jesteś tylko osobą pracującą w firmie, ale członkiem zgranego zespołu. Gwarantujemy Ci zarówno wsparcie, jak i liczne możliwości rozwoju oraz pogłębianie umiejętności. Dążymy do tworzenia równowagi między pracą a

życiem osobistym, ponieważ wiemy, jak istotne jest dbanie o wellbeing naszych pracowników. Oferujemy elastyczne godziny pracy, programy wellness i inicjatywy promujące zdrowie psychiczne.

Jeśli szukasz miejsca pracy, gdzie innowacje, rozwój osobisty i dobre samopoczucie są priorytetem, to jesteśmy odpowiednią firmą dla Ciebie. Dołączając do naszego zespołu, masz okazję pracować w inspirującym i wspierającym środowisku, gdzie Twój wkład będzie doceniany, a Ty będziesz mieć możliwość profesjonalnego rozwoju.

PROCES REKRUTACJI

Od naszych pracowników i pracowniczek oczekujemy nie tylko wiedzy i umiejętności zgodnych z wymaganiami stanowiska, ale również 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 również test psychologiczny.

ADRES:



Siedziba:
Ul. Wierzbicice 1B, 61-569 Poznań



Oddział:
ul. Przyokopowa 3101-208, Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



hr_poznan@rockwool.com

MEDIA:



[linkedin.com/showcase/rockwool-gbs](https://www.linkedin.com/showcase/rockwool-gbs)



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



czytaj więcej

You. Unlimited.

We believe in creating the greatest good for society. Our strongest investments are in our people and the patients we serve.



Smith+Nephew

YOU UNLIMITED
JOIN S+N

smith-nephew.com

KIM JESTEŚMY?

Smith+Nephew to brytyjska medyczna firma produkcyjna, która działa 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. #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.

Nasze wartości to:

- care,
- collaboration,
- courage.

KOGO SZUKAMY?

Szukamy osób, które łączą w sobie ekspertyzę merytoryczną z umiejętnościami przyszłości. Poza wiedzą z zakresu finansów ważną rolę odgrywają również języki obce, ponieważ nasz role obsługują w głównej mierze rynek europejski. Nasi pracownicy są odpowiedzialni za tworzenie, rozwijanie, optymalizację i automatyzację zaawansowanych procesów biznesowych, zarówno w skali regionalnej, jak i globalnej. Poszukujemy ekspertów i liderów, którzy umieją skutecznie zarządzać serwisami w dynamicznym i ciągle rozwijającym się

środowisku, z pełną troską o klientów oraz współpracowników.

PROCES REKRUTACJI

Nasi pracownicy determinują nasz sukces, stąd proces rekrutacji jest dla nas niezwykle ważny.

Każda osoba kandydująca rozpatrywana jest pod względem umiejętności technicznych, kompetencji miękkich oraz dopasowania do kultury organizacyjnej. Kandydaci zapraszani są zawsze na rozmowę rekrutacyjną bezpośrednią z zatrudniającym menadżerem oraz rekruterem prowadzącym proces. Korzystamy też z systemów, które pozwalają nam mierzyć kompetencje i budować nastawione na współpracę zespoły, prowadzone przez zaangażowane osoby liderkie.

ZATRUDNIAMY

- kontrolerów finansowych,
- analityków i starszych analityków finansowych,
- księgowych i głównych księgowych RTR,
- księgowych i starszych księgowych STP i OTC,
- ekspertów procesów
- team liderów i process ownerów,
- credit managerów,
- specjalistów podatkowych (Indirect TAX).

MEDIA:



www.smith-nephew.com/en



[linkedin.com/company/smith-nephew/](https://www.linkedin.com/company/smith-nephew/)



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



czytaj więcej



PRZYSZŁOŚĆ NALEŻY DO CIEBIE

sgcib.pl
societegenerale.com

KIM JESTEŚMY?

Nasz polski oddział należy do grupy Societe Generale, jednej z czołowych instytucji finansowych na świecie o blisko 160-letniej tradycji, zatrudniającej 117 000 pracowników w 66 krajach. W Polsce jesteśmy obecni od ponad 30 lat, specjalizując się w obszarze bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej. Od 2019 roku świadczymy również usługi nearshoringowe dla grupy Societe Generale w zakresie zarządzania ryzykiem, obsługi klienta, Know Your Customer (KYC) i płatności. Działamy lokalnie, ściśle współpracując z naszymi międzynarodowymi zespołami ekspertów, bazując na wspólnym doświadczeniu i zdobytych umiejętnościach. Kwestie ESG i zielonego ładu są nierozłącznie związane z naszą ofertą, dzięki czemu należymy do liderów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Oferujemy ciekawą i pełną wyzwań pracę w międzynarodowym środowisku. Przyjazne i atrakcyjne środowisko pracy gwarantuje partnerskie relacje między wszystkimi pracownikami. Liczą się Wasze umiejętności, które potrafimy docenić,

zapewniając możliwość osobistego rozwoju. Dodatkowo od samego początku będziecie mogli uczestniczyć w wielu akcjach charytatywno-solidarnościowych, wolontariacie, aktywnościach sportowych, integrując się z całym zespołem.

DOŁĄCZ DO NAS / PROCES REKRUTACYJNY

Naszą ofertę kierujemy zarówno do osób mających już pewne doświadczenie w finansach, jak i do studentów gotowych na swój pierwszy lub kolejny staż. Szukamy kandydatów, którzy interesują się światem finansów, są gotowi na nowe wyzwania, bardzo dobrze posługują się językiem angielskim i cenią pracę w zespole. Po otrzymaniu zgłoszeń analizujemy je, wyłaniając najlepszych kandydatów na podstawie dokumentów aplikacyjnych. Następnie przeprowadzamy weryfikujące rozmowy telefoniczne, po których zapraszamy wybranych kandydatów na rozmowy kwalifikacyjne.

ADRES:



ul. Marszałkowska 111
00-102 Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



careers.societegenerale.com/en

MEDIA:



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



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



[linkedin.com/company/societe-generale](https://www.linkedin.com/company/societe-generale)



czytaj więcej



DOŁĄCZ DO EKSPERTÓW I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ

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 NAMI

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, obsługa prawna, audyt wewnętrzny.

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.

LOKALIZACJE:



ul. Podgórska 36, Kraków



ul. Zielińskiego 3, Kraków



al. Grunwaldzka 409, Gdańsk

MEDIA:



statestreet.com/pl



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

StateStreetBankPolska



czytaj więcej

Deloitte.

You Choose Learn Grow Here



Deloitte to miejsce, gdzie ścieżka kariery jest dopasowana idealnie do Twoich potrzeb, a nasi liderzy będą wspierać Cię na każdym etapie rozwoju zawodowego. Wybierając Deloitte stajesz się częścią nowoczesnej i społecznie odpowiedzialnej organizacji. Tutaj Twoje działania mają wpływ.

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

-  Audit & Assurance
-  Doradztwa Finansowego
-  Doradztwa Podatkowego
-  Kancelarii Deloitte Legal
-  Konsultingu Technologicznego
-  Konsultingu Strategicznego
-  Wsparcia (Enabling Services)
-  Zarządzania Ryzykiem
-  Deloitte CE Business Services Center w Rzeszowie

Dowiedz się więcej na kariera.deloitte.pl



@Deloitte.Kariera



@Deloitte



#IchooseMyCareer



| Women.

Into focus.

What makes us more innovative and dynamic? Our amazing team in Poland! At UBS, we're all about diversity and inclusion, and we also focus on growing women's influence. Their experience and impact on every single part of the business is what drives our success.

ubs.com/polandcareers



UBS