

PORTRETY

ZESPOŁY

USŁUGI
FINANSOWE

IT
W FINANSACH

USŁUGI
DORADCZE

KWALIFIKACJE
ZAWODOWE

PROFILE
PRACODAWCÓW

EDYCJA 2024/25

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Wellbeing – w jaki sposób firmy dbają o pracowników?

Harmonia czy balans?
Idea work-life harmony

Upskilling i reskilling
– wsparcie dla samorozwoju

Quiet quitting: rezygnacja z pracy
czy z przepracowania?

Temat numeru:

KIERUNEK CZŁOWIEK



kariera w finansach¹



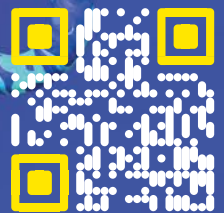
Shape the future
with confidence

Twój wymiar kariery

Wejdź do multiwersum EY i mnoż możliwości rozwoju. Dodaj swój talent do wieloświatów audytu, podatków, consultingu lub strategii i transakcji. Stwórz swój własny wymiar, w którym dotrzesz tam, gdzie chcesz. Z nami uda się najszybciej, jak to możliwe.

Mamy przestrzeń na Twoje plany.
Ty też chodź po swoje wszystko.

Aplikuj na ey.com/kariera



Zeskanuj mnie!

Spis treści

	5	Wellbeing – w jaki sposób firmy dbają o pracowników?
	10	Quiet Quitting: rezygnacja z pracy czy z przepracowania?
	14	Upskilling i reskilling – wsparcie dla samorozwoju
	18	Harmonia czy balans? Idea work-life harmony
Portrety	24	Barry Callebaut: Aleksandra Adamczewska
	26	Deloitte: Maja Zabawska
Zespoły	30	Record to Report w ArcelorMittal BCOE
	32	Consulting w Forvis Mazars
	34	Payroll w Forvis Mazars
	36	Działania społeczne we Franklin Templeton
	38	Audyt w Grant Thornton
	40	Portfolio Accounting w HedgeServ
	42	Trading Services w IG
	44	Record to Report & Order to Cash w Volvo
Projekty	47	Insourcing procesów płacowych
BPO/SSC	51	Financial Planning and Analysis
Usługi finansowe	54	Analitik AML
	56	Audyt
	58	Finance Business Partnering
	60	Finance Managed Services
	62	Investment Compliance
	64	Dedicated Managed Accounts Platform
Bankowość	67	Bankowość korporacyjna i inwestycyjna
IT w finansach	70	Cloud, Big Data, AI
Usługi doradcze	73	Doradztwo podatkowe
Kwalifikacje zawodowe	76	ACCA
	78	CIMA
Profile pracodawców	82	

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:
Sylwia Zając
Wydawca:
Szymon Książkiewicz
Redakcja:
Kamila Brzezińska
Klaudia Kitlińska
Marta Ulatowska
Korekta:

Zespół redakcyjny
Opracowanie graficzne:
Krzysztof Kemski
Autor zdjęcia na okładce:
Patrik Czornij
Pozostałe sesje fotograficzne:
Piotr Adamski

Na str. 2, 24-28, 30-45, 47-48, 51-52, 54-65, 67-68, 70-71, 73-74, 76-79, 82-108 zostały opublikowane materiały sponsorowane przez pracodawców.

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

Żadna część publikacji „Kariera w finansach i Bankowości 2024/25” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

Warszawa, październik 2024
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

Z ogromną przyjemnością oddaję w Wasze ręce kolejną edycję przewodnika Kariera w Finansach i Bankowości, która – jak co roku – pełna jest aktualnych trendów i praktycznych wskazówek dla wszystkich, którzy swoją karierę wiążą z branżą finansową. Temat numeru „Kierunek Człowiek” nie jest przypadkowy – na łamach poprzedniego wydania dużo uwagi poświęciliśmy sztucznej inteligencji, technologii i automatyzacji, dlatego tym razem zdecydowaliśmy się spojrzeć na pracę w finansach z innej perspektywy i postawić w centrum naszych rozważań to, co najważniejsze, czyli człowieka, jego dobrostan oraz rolę, jaką pełni w nowoczesnych organizacjach.

Dyskusja o wellbeingu w pracy oraz o tym, w jaki sposób firmy dbają o zdrowie i samopoczucie pracowników, staje się coraz ważniejsza. Niezależnie od rozwoju technologii i narzędzi, człowiek pozostaje kluczowym elementem każdej organizacji. Zmiany w podejściu do czasu pracy i relacji między życiem zawodowym a prywatnym stają się coraz bardziej widoczne. W tej edycji zastanowimy się jak firmy mogą wspierać samorozwój swoich pracowników, by sprostać rosnącym wymaganiom rynku, tym bardziej, że w erze dynamicznych zmian pojęcia takie jak upskilling i reskilling zyskują na znaczeniu.

W przewodniku przeczytacie także rozmowy z dwiema fantastycznymi i charyzmatycznymi kobietami, które w swoich organizacjach stoją na czele działów podatkowych i dowiecie się, jak godzą tak odpowiedzialne role ze swoim życiem prywatnym.

Nowością tej edycji jest także sekcja „Zespoły”. Na jej łamach przybliżyliśmy codzienną pracę różnych teamów w firmach – ich obowiązki, narzędzia pracy, a także sukcesy. To szczególna okazja, by zajrzeć „od kuchni” w funkcjonowanie zespołów, które stoją za sukcesem wielu firm.

W dalszej części przewodnika znajdziecie także sekcje poświęcone takim tematom jak BPO/SSC, IT w finansach, usługi doradcze czy profile pracodawców. To kompleksowy przegląd tego, co dzieje się na rynku pracy w obszarze finansów – od kompetencji zawodowych po ścieżki rozwoju kariery w poszczególnych branżach.

Zachęcam do zapoznania się z artykułami i wywiadami, które, mamy nadzieję, zainspirują Was do refleksji nad własnym rozwojem zawodowym, a także nad tym, jak ważne jest dbanie o swój dobrostan w pracy i poza nią.

Życzę Wam miłej lektury!

PS W momencie oddawania niniejszej edycji przewodnika do druku nasz portal z ofertami pracy [KarierawFinansach.pl](https://karierawfinansach.pl) był w trakcie zmiany, której przedsmak możecie zobaczyć na s. 22. Zachęcam do odwiedzania naszej strony, żeby być na bieżąco z nowościami :)

Redaktorka naczelna
Sylwia Zając

Sylwia Zając



Wellbeing

– w jaki sposób firmy dbają o pracowników?

Autorka: Klaudia Kitlińska

DOBRY LIDERZY DOSKONAŁE ZDAJĄ SOBIE SPRAWĘ, JAK WAŻNA JEST TROSKA O ZDROWIE I KOMFORT ICH PODWŁADNYCH. PYTANIE TYLKO, JAK WCIELIĆ TE CHĘCI W CZYNY NIOSĄCE REALNĄ POMOC? NA SZCZĘŚCIE ISTNIEJĄ SPRAWDZONE SPOSOBY NA UTRZYMANIE WELLBEINGU PRACOWNIKÓW, CHĘTNIE WYKORZYSTYWANE MIĘDZY INNYMI W BRANŻY FINANSOWEJ.

Wellbeing na język polski tłumaczy się jako „dobrostan”, co z definicji oznacza „subiektywnie postrzegane przez osobę poczucie szczęścia, pomyślności, zadowolenie ze stanu życia” [1]. Czy w takim razie wellbeing to po prostu dobre samopoczucie? Nie całkiem.

Koncepcja ta postrzega człowieka i jego potrzeby w sposób holistyczny, kompleksowy. Wellbeing to stan, który ma gościć w naszym życiu na stałe, nie jest tylko chwilową emocją (jak na przykład radość czy smutek). Nie oznacza więc tymczasowego braku zmartwień czy chwilowego dobrego nastroju, a bardziej poczucie stabilności w zdrowiu psychicznym, fizycznym i ogólnym zadowoleniu z życia. To także umiejętność radzenia sobie ze stresem, poczucie celu i zaangażowania, dobre relacje z innymi. Mówiąc bardzo ogólnie: jest to troska o samego siebie; bycie w zgodzie ze sobą oraz otoczeniem.

Postępowanie zgodne z zasadami wellbeingu pozytywnie wpływa na nasze zdrowie, podejście do życia i motywację do realizacji codziennych zadań. Niestety często jesteśmy narażeni na wiele czynników, które znacznie utrudniają nam zachowanie wewnętrznej równowagi i spokoju. Według raportu Mind Health Centrum Zdrowia Psychicznego „Kondycja psychiczna Polaków” z 2022 roku [2], aż 62 procent Polaków doświadcza stresu co najmniej raz w tygodniu. Jego najczęstsze przyczyny to: rosnące koszty życia, troska o zdrowie własne i swoich bliskich. Często stresujemy się także sytuacją w domu oraz relacją z partnerem bądź partnerką.

Oprócz wspomnianych powyżej czynników duży wpływ na nasze zdrowie psychiczne i zadowolenie z życia ma także praca. Warto jednak uświadomić sobie skalę tego problemu. Co ciekawe, aż 34 procent badanych jako swoją

przyczynę stresu wskazało pracę. Z kolei 22 procent twierdzi, że doświadcza stresu w pracy każdego dnia – to średnio co piąty Polak.

Ludzkie problemy nie zaczynają i nie kończą się wyłącznie na pracy, jednak niezaprzeczalnie jest to znaczna część naszego życia. Bez komfortu związanego z tym, gdzie i jak pracujemy, trudno mówić o dobrostanie.

WELLBEING W MIEJSCU PRACY. CO MOŻE ZROBIĆ FIRMA?

Na szczęście pracodawcy są coraz bardziej świadomi problemu. O wellbeingu w pracy mówi się coraz więcej i, co najważniejsze, na mówieniu się nie kończy.

Współcześni pracownicy, szczególnie ci młodszy z pokolenia Z oraz millenialsi, wysoko cenią

aż 62%

Polaków doświadcza
stresu co najmniej
raz w tygodniu.

sobie poczucie komfortu oraz wzajemnego szacunku w miejscu pracy. Nie bez powodu w internecie aż roi się od memów o nieuczciwych pracodawcach („Januszach biznesu”) czy traktowaniu pracowników z góry („Panie Areczku, kawa jest tylko dla zarządu”). To ciekawe zjawisko społeczne, na podstawie którego możemy ustalić, czym z perspektywy pracownika wellbeing w firmie... nie jest. Memy o pracy i pracodawcach obśmiewają bowiem również używanie wtórnych, powierzchownych inicjatyw zamiast praktycznych, ważnych dla pracowników zmian (na przykład urządzanie „pizza party” jako odpowiedź na spadające morale w firmie, podczas gdy sytuacja spowodowana jest poważnymi czynnikami i wymaga równie poważnych rozwiązań).

Czym zatem JEST wellbeing w pracy? Jakie właściwe kroki do tej pory podjęły firmy – w sektorze finansów i nie tylko – aby zapewnić pracownikom jak najlepsze możliwości dbania o swój dobrostan?

1. Możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej

Oczywiście, zdarza się, że niektórzy pracownicy z różnych powodów nie chcą lub nie mogą pracować z domu. Jednak dla wielu osób możliwość wyboru, kiedy (albo czy w ogóle) przychodzić do biura, jest na wagę złota.

Z badań przeprowadzonych przez brytyjskie organizacje International Workplace Group (IWG) oraz Mortar Research wynika, że dzięki pracy hybrydowej pracownicy są szczęśliwsi, zdrowsi i bardziej produktywni. Aż 75 procent badanych twierdzi, iż za sprawą wykonywania swoich obowiązków na zmianę z domu i z biura czują się znacznie mniej wypaleni i zestresowani niż przy pracy w 100 procentach stacjonarnej. Jeszcze więcej – 86 procent – mówi, że pracy hybrydowej zawdzięcza znacznie większą ilość wolnego czasu i lepsze poczucie work-life balance.

Wyższa jakość snu, więcej czasu na ćwiczenia fizyczne i przygotowywanie zdrowych posiłków – to także zalety elastycznego trybu pracy, które zostały udowodnione podczas badania. Nietrudno

zauważyć, iż każda z nich przekłada się bezpośrednio na nasze zdrowie i zadowolenie z życia.

Dla części osób praca hybrydowa zmniejsza także inne stresory związane z życiem prywatnym – pracując w ten sposób łatwiej nam na przykład doglądać dzieci lub chorego bliskiego. Nawet jeśli i tak będziemy potrzebowali zapewnić takim osobom dodatkową opiekę, poczucie, że jesteśmy blisko, w znaczący sposób odciąża naszą psychikę.

Wśród badanych aż trzy czwarte przyznało, że całkowity powrót do pracy stacjonarnej uszkodziłoby ich dobrostan. Ta statystyka doskonale oddaje wagę pracy hybrydowej dla przeciętnego pracownika. Możliwość pracy z domu to tylko jeden ze sposobów, w jaki firmy dbają o wellbeing osób zatrudnionych w organizacji, ale zdecydowanie jeden z ważniejszych. Co więcej, ze względu na zwiększoną produktywność podczas pracy hybrydowej, taka decyzja ze strony pracodawcy to korzyść dla obu stron.



W mojej opinii skuteczny wellbeing to kompleksowe podejście, które obejmuje aspekty zarówno fizyczne, psychiczne, emocjonalne i społeczne. Wellbeing zyskuje na znaczeniu w firmach, a popularność zdobywają inicjatywy takie jak elastyczny czas pracy, wsparcie psychologiczne oraz programy promujące aktywność fizyczną. Przynoszą one korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom – zmniejszają poziom stresu, poprawiają zaangażowanie oraz lojalność zespołu. Długoterminowo przekłada się to na wzrost produktywności, niższą rotację oraz lepszą atmosferę w pracy.

Paulina Genszczak

Global HR Business Partner, GBS, Barry Callebaut SCC Europe



2. Różnorodność w miejscach pracy

Powszechnie wiadomo, że temat różnorodności w organizacji jest ważny pod kątem kwestii takich jak: wyrównywanie szans, przeciwstawianie się dyskryminacji, większa pula talentów czy wizerunek firmy. W takim razie, czy to na pewno kwestia związana także z wellbeingiem? Jak najbardziej!

Kultura organizacji, która stawia na różnorodność, wpływa pozytywnie na pracowników. Mają oni wówczas większe poczucie wspólnoty, nie czują, że odbiegają od swoich współpracowników ze względu na to, kim są. Wiąże się to z poczuciem bezpieczeństwa, które jest bardzo ważną częścią wellbeingu.

Różnorodność w zespole może sprzyjać także produktywności, kreatywności, rozwojowi. Pracownik, który czuje się akceptowany taki, jakim jest, będzie miał więcej odwagi do udzielania się i przedstawiania swoich pomysłów. Warto pamiętać, że różnorodność ma wiele twarzy. Może oznaczać zatrudnianie osób zróżnicowanych na przykład etnicznie, pochodzeniowo lub wiekowo. Coraz więcej mówi się także o neuro różnorodności w pracy, czyli dawaniu równych szans osobom nieneurotypowym (do tej grupy należą osoby z: spektrum autyzmu, spektrum ADHD, dysleksją, dysgrafią, dyskalkulią, zaburzeniami obsesyjno-kompulsywnymi (OCD) lub zaburzeniami afektywnymi dwubiegunowymi (ChAD)). Różnorodność jest szczególnie ważna, gdy nasz kraj coraz bardziej otwiera się na nowe kultury i gości osoby ze wszystkich stron świata – często świetnych specjalistów w swoich dziedzinach.

3. Wsparcie dla rozwoju i talentu pracownika

Wspomniane już work-life balance, poczucie komfortu i bezpieczeństwa stanowią niezwykle ważne kwestie i nie należy ich zaniedbywać. Nie oznacza to jednak, że najlepsza praca dla naszego dobrostanu to taka, która będzie zawsze spokojna i pozbawiona ryzyka. Poczucie, iż nasze codzienne obowiązki są powtarzalne i nie dają nam szansy na dalszą naukę, to prosta droga do wypalenia zawodowego, problemów z motywacją i wielu innych odczuć negatywnie odbijających się na naszym dobrostanie. Dlatego jednym ze sposobów na dbanie o wellbeing pracowników jest troska o ich rozwój.

Organizacje robią to na różne sposoby. Jeden z najpopularniejszych to jasne wytyczenie ścieżek kariery. Dzięki temu rozwiązaniu pracownik od samego początku wie, co musi zrobić, aby starać się o dalszy rozwój w firmie. To daje mu nie tylko motywację, ale i poczucie stabilnej, przejrzystej sytuacji zawodowej. We wsparciu rozwoju potencjału zatrudnionych osób pomaga także mentoring, czyli uczenie się od kogoś na wyższej pozycji. Niektórzy pracodawcy oferują również pomoc finansową i/ lub merytoryczną w odbywaniu kursów i zdobywaniu certyfikatów.

4. Stabilizacja finansowa

To ważny, jeśli nie najważniejszy element wellbeingu. Trudno wyobrazić sobie, żeby osoba, która martwi się o pokrycie podstawowych kosztów życia, czuła się bezpiecznie i cieszyła wewnętrznym spokojem. I chociaż pieniądze same w sobie nie zapewnią nam dobrostanu w całym jego znaczeniu, ważne, aby nasza sytuacja finansowa była wystarczająco satysfakcjonująca, żeby dawać poczucie stabilności i niezależności.

Co ciekawe, według raportu Talent Trends z 2024 roku[3] jedynie 42 procent pracowników odmówiłoby awansu w celu utrzymania dobrego samopoczucia. To pokazuje, że kwestia bezpieczeństwa finansowego dla większości Polaków stanowi priorytet.

Oferowanie umów o pracę zamiast tak zwanych „umów śmieciowych”, klarowne zasady dotyczące podwyżek i premii, prywatna opieka medyczna i inne benefity, które pomagają zaoszczędzić pieniądze i poprawić komfort życia: to wszystko mogą robić firmy, aby zapewnić swoim pracownikom poczucie bezpieczeństwa finansowego.

5. Troska o zdrowie psychiczne

Zanim dojdzie do momentu, w którym doznamy uszczerbku na naszym zdrowiu psychicznym i będziemy potrzebować pomocy specjalisty, jest szereg rzeczy, które może zrobić dla nas firma, aby starać się do tego nie dopuścić. Organizacje działają w tym wypadku głównie na zasadzie profilaktyki.

Wiele firm oferuje webinary i szkolenia dla swoich pracowników. Tematy są różne, jednak wszystkie skupiają się przede wszystkim na pomocy w zachowaniu jak najlepszego zdrowia psychicznego. Organizuje się także wykłady o wellbeingu skierowane do menagerów i liderów, aby wykorzystali tę wiedzę podczas codziennego zarządzania swoimi zespołami.

Profilaktyka zdrowia psychicznego pracowników to również traktowanie poważnie wszystkich przejawów mobbingu, dyskryminacji, molestowania i tym podobnych krzywdzących zjawisk. Ignorowanie takich sytuacji może prowadzić do poważnych uszczerbków na zdrowiu psychicznym osoby poszkodowanej. Szkolenie pracowników na temat ich praw oraz procesów w firmie dotyczących zgłaszania niebezpiecznych zachowań, a także udzielanie im rzeczywistego wsparcia i pomocy w takich przypadkach, to ogromne wsparcie dla wellbeingu. Współcześnie tego typu szkolenia są standardem u większości pracodawców, szczególnie w dużych firmach.

CO JESZCZE MOŻNA POPRAWIĆ? PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Zastosowane do tej pory rozwiązania to nie koniec pracy, którą należy wykonać w obszarze wellbeingu wśród pracowników. Wszyscy – więc i pracodawcy – wciąż uczymy się, jak dbać o siebie samych i siebie nawzajem. Pomagają nam w tym badania, raporty i oczywiście komunikacja. Chociaż nie znamy wszystkich problemów, z którymi przyjdzie nam mierzyć się w przyszłości, to na podstawie obserwacji trendów oraz tematów dyskusji publicznych możemy spróbować wywnioskować, jakie zmiany w zakresie dbania o dobrostan w miejscu pracy czekają nas w najbliższych latach.

Dostrzec możemy przede wszystkim potrzebę poprawy komunikacji na linii pracodawca-pracownik. Przeprowadzony w 2022 przez JWC Group raport dotyczący wellbeingu pokazuje wyraźny kontrast pomiędzy tym, co obie grupy sądzą na temat standardu pracy w firmie. Pierwsza z nich na ogół cechuje się bardziej optymistycznym podejściem.

Podczas badań zadano to samo pytanie pracodawcom i pracownikom. Brzmiało ono: „Jak skuteczna według ciebie jest twoja organizacja we wspieraniu zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia u swoich pracowników?”. Odpowiedź „bardzo słaba” została wskazana przez 4 procent pracodawców, ale aż 20 procent pracowników, „dobra” odpowiedziało 42 procent pracodawców i tylko 28 procent pracowników.

Niestety, czasem mimo nawet największych starań osoby na stanowiskach kierowniczych nie będą wiedziały, jakie problemy doskwierają ich podwładnym oraz jakich zmian potrzebują. Rozwiązaniem tej sytuacji mogą być na przykład częste, stuprocentowo anonimowe ankiety z precyzyjnymi pytaniami oraz stworzenie narzędzia, które pozwalałoby na anonimowe pozostawianie sugestii lub zażeń.

Według raportu JWC Group trzy główne zmiany związane ze wsparciem pracowników, które chciałyby zobaczyć osoby zainteresowane, to: stworzenie środowiska otwartego na dyskusje o zdrowiu psychicznym; management, który wierzy we wspieranie zdrowia psychicznego oraz oficjalne programy wsparcia wellbeingu.

Możliwe także, że na przestrzeni następnych lat zmiany wspierające dobrostan i work-life balance ujrzymy w polskim prawie pracy. Coraz więcej mówi się o ustawowym czterodniowym tygodniu pracy, który ma szansę wejść w życie już w przeciągu następnych trzech lat. Gorącym przedmiotem dyskusji jest także urlop menstruacyjny, od niedawna prawnie regulowany w Hiszpanii.

Choć obecnie w parlamencie nie trwają prace nad żadnym z tych projektów, już teraz pracownicy niektórych firm w Polsce mogą cieszyć się urlopem menstruacyjnym lub trzydniowym weekendem. Funkcjonują one na zasadzie benefitów pracowniczych, tak samo jak wszelkie inne inicjatywy wellbeingowe. Prawdopodobnie z czasem coraz więcej przedsiębiorstw, chcąc pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy, będzie oferowało swoim podwładnym te lub podobne udogodnienia. Najważniejsze, że o wellbeingu w miejscu pracy wciąż się rozmawia, dyskutuje i prowadzi na jego temat badania. To daje bardzo optymistyczną perspektywę na przyszłość.



W moim postrzeganiu wellbeing opiera się na trzech filarach: dbaj o siebie (bądź przykładem dla innych), dbaj o innych (reaguj, gdy inni potrzebują wsparcia) oraz pozwól zadbać o siebie (słuchaj i przyjmuj informację zwrotną). W miejscach pracy dobrostan pracowników można wspierać na przykład przez umożliwienie pracy

hybrydowej oraz elastycznego czasu pracy, co w sposób znaczący pomaga zachować work-life balance. Z doświadczenia wiem też, że bardzo dobrze sprawdzają się inicjatywy takie jak: wsparcie psychoterapeutyczne, zachęcanie do aktywności fizycznej i promocja zdrowego trybu życia.

Alicja Stasiak, Country Manager Employer Branding, Volvo Group

Źródła:

[1] dobrostan, Encyklopedia PWN

[2] Infor, „Stres - ponad 60 proc. Polaków odczuwa go przynajmniej raz w tygodniu [Badanie]”

[3] JWC Group, „Wellbeing Report 2022”



At the heart of every great change is a great human

Join us and do extraordinary things.

 [Accenture Poland](#)  [Accenture Polska](#)  [Accenture Poland](#)  [careers.accenture.com](#)


accenture

Apply now



Quiet quitting

Rezygnacja z pracy czy z przepracowania?

Autorka: Kamila Brzezińska

„ODCHODZĘ!” – NIEJEDEN PRACOWNIK MARZY O CHWILI, GDY MÓGŁBY Z SATYSFAKCJĄ WYRZEC TE SŁOWA PROSTO W TWARZ ONIEMIAŁEGO SZEFA. JEDNAKŻE QUIET QUITTING TO COŚ ZUPEŁNIE INNEGO NIŻ SPEKTAKULARNE RZUCENIE PAPIERAMI. PRACOWNIK NADAL WYKONUJE SWOJE ZADANIA, ALE ŚWIADOMIE UNIKA NADMIERNEGO ZAANGAŻOWANIA.

CZYM JEST QUIET QUITTING?

Na fali zmian zachodzących na rynku pracy, w ostatnich latach pojawiło się nowe zjawisko określane mianem „quiet quitting”. Quiet quitting, czyli ciche odejście lub cicha rezygnacja, to zjawisko, w którym pracownicy wykonują jedynie niezbędne obowiązki – bez dodatkowego wysiłku, entuzjazmu czy poświęcenia. Wbrew temu, co może sugerować nazwa, nie oznacza to dosłownego odejścia z pracy czy składania wypowiedzenia. Pracownicy ci nadal pozostają na swoich stanowiskach, ale celowo rezygnują z podejmowania dodatkowych działań, takich jak nadgodziny, wcześniejsze przychodzenie do pracy czy uczestnictwo w nieobowiązkowych spotkaniach.

W artykule z Harvard Business Review z września

2022 roku profesorowie Anthony C. Klotz i Mark C. Bolino podkreślają, że osoby praktykujące quiet quitting nadal realizują swoje podstawowe zadania, ale unikają wszelkich form „zachowań obywatelskich” w pracy. To podejście stanowi formę protestu lub ochrony przed wypaleniem zawodowym, gdzie pracownicy starają się zachować równowagę między pracą a życiem osobistym, ograniczając swoje zaangażowanie do niezbędnego minimum[1]. Co więcej, warto wspomnieć, że jest to zjawisko powszechne. Raport Gallupa „State of the Global Workplace 2023 Report” podaje, że quiet quitting dotyczy 59% pracowników na świecie[2].

POCZĄTKI QUIET QUITTING

Zjawisko quiet quitting zyskało na znaczeniu w kontekście pandemii COVID-19, kiedy to

wielu pracowników doświadczyło wypalenia zawodowego, znużenia i braku równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. W tym okresie praca zdalna stała się normą, co z jednej strony zapewniło większą elastyczność, a z drugiej – zatarło granice między czasem pracy a czasem wolnym. Pracownicy zaczęli dostrzegać, że ich wysiłki nie zawsze przekładają się na awans czy uznanie, co prowadziło do frustracji i poczucia, że ich zaangażowanie nie jest doceniane.

Quiet quitting to niejako nieformalna odpowiedź na takie warunki pracy. To forma pasywnego oporu, wyrażająca niechęć do pracy ponad standardowe obowiązki bez dodatkowego wynagrodzenia czy korzyści. W ten sposób pracownicy starają się odzyskać kontrolę nad swoim czasem i energią, kładąc większy nacisk na swoje życie osobiste i zdrowie psychiczne.



Większość pracowników na świecie „odchodzi po cichu”

DLACZEGO DECYDUJEMY SIĘ NA QUIET QUITTING?

Pracownicy decydują się na quiet quitting z różnych powodów, często traktując to podejście jako sposób radzenia sobie z wyzwaniami w miejscu pracy. Jednym z głównych czynników jest brak docenienia – osoby, które nie czują się odpowiednio nagradzane za swoje starania, stopniowo wycofują się z dodatkowych obowiązków, zwłaszcza gdy nie przynoszą one żadnych korzyści, ani finansowych, ani emocjonalnych.

Inną przyczyną jest niezadowolenie z warunków pracy. Niskie wynagrodzenie, brak perspektyw rozwoju zawodowego czy toksyczne środowisko pracy mogą prowadzić do psychicznego dystansowania się od obowiązków. Pracownicy w takich warunkach mogą czuć się zmuszeni do minimalizowania swojego zaangażowania jako formy ochrony przed dalszym wypaleniem.

WYPALENIE ZAWODOWE

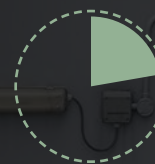
Be z wątpienia jest jeszcze jedno zjawisko, które może wpłynąć na nasze podejście do wykonywanych obowiązków – wypalenie zawodowe.

Przeprowadzone w 2023 roku badanie Future Forum wykazało, że wypalenie zawodowe to problem, który globalnie dotyczy 42% pracowników[2].

Termin „occupational burnout” został wprowadzony przez amerykańskiego psychiatrę Herberta Freudenbergera, który opisał je jako spadek energii spowodowany nadmiarem obowiązków i przeciążeniem problemami w pracy. Badacze Ayala Pines i Elliot Aronson dodali, że wypalenie to stan emocjonalnego, psychicznego i fizycznego wyczerpania, wynikający z długotrwałego zaangażowania w obciążające emocjonalnie sytuacje. Z kolei Wilmar Schaufeli uważa, że wypalenie jest negatywnym, przewlekłym stanem, który rozwija się stopniowo u osób zdrowych, prowadząc do wyczerpania, obniżonej motywacji i dysfunkcyjnych postaw wobec pracy[4].

CICHE ODEJŚCIE A KORZYŚCI I KONSEKWENCJE DLA PRACOWNIKA

Quiet quitting, czyli ograniczenie swojego zaangażowania w obowiązki zawodowe, może przynieść pracownikom pewne korzyści, ale wiąże się również z poważnymi konsekwencjami.



23% Rozwijają się w pracy (zaangażowani)



62% Cicha rezygnacja (brak zaangażowania)



15% Głośne odejście (aktywnie niezaangażowani)

Źródło: Gallup, Raport: „State of the Global Workforce”, 2024



Popularność dyskusji na temat quiet quitting pokazuje, jak na naszych oczach ścierają się dwa podejścia do pracy – jedno proaktywne i nastawione na rozwój, drugie skoncentrowane na zachowaniu równowagi między karierą a życiem prywatnym. Każde z nich pociąga za sobą własne konsekwencje. Z jednej strony są obawy liderów o efektywność i rzetelność wykonywania obowiązków, a po stronie pracowników – obawy o stabilność swojego zatrudnienia. W rezultacie to wszystko może prowadzić do trudności w budowaniu zaufania i utrzymaniu zdrowej kultury organizacyjnej.

Marietta Wróblewska,

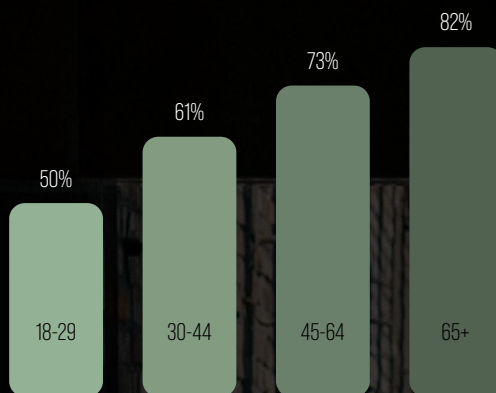
Menedżerka ds. employer brandingu i komunikacji, CRIDO

Podział pokoleniowy w kwestii „cichego odchodzenia”

Odsetek dorosłych Amerykanów zgadzających się z następującym stwierdzeniem, według grup wiekowych:

990 dorosłych Amerykanów ankietowanych w sierpniu 2022 roku; zdecydowanie i raczej się zgadzają.

Źródło: YouGov



Pracownicy powinni zawsze dawać z siebie wszystko w pracy

Korzyści:

Odzyskanie równowagi między pracą a życiem prywatnym: Decydując się na quiet quitting, pracownicy mogą lepiej zarządzać swoim czasem i energią, co pozytywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne i fizyczne. Ograniczenie nadmiernego zaangażowania zawodowego pozwala na skoncentrowanie się na innych ważnych aspektach życia, takich jak rodzina, pasje czy samorozwój. To z kolei może prowadzić do większego poczucia spełnienia i harmonii.

Zwiększona satysfakcja życiowa:

Mniejsze zaangażowanie w pracę otwiera przestrzeń na realizację osobistych celów i zainteresowań, które często są zaniedbywane w intensywnym trybie zawodowym. Dzięki temu pracownicy mogą doświadczyć większej satysfakcji z życia, co sprzyja ich ogólnemu dobrostanowi i motywacji do dbania o swoje potrzeby.

Zagrożenia:

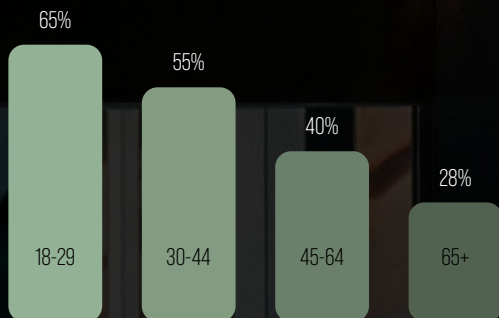
Zastój w rozwoju kariery zawodowej: Ograniczenie aktywności zawodowej i rezygnacja z dodatkowych obowiązków owocują niekiedy brakiem postępów w karierze. Pracownicy, którzy wykazują mniejsze zaangażowanie, mogą stracić szansę na awans, podwyżkę czy udział w kluczowych projektach. W dłuższej perspektywie będzie mieć to negatywny wpływ na ich pozycję zawodową oraz możliwości rozwoju.

Utrata zaufania ze strony pracodawcy: Jeśli zmniejszone zaangażowanie pracownika może zostać dostrzeżone przez pracodawcę, negatywnie wpłynie to na wzajemne zaufanie i relacje w zespole. Pracodawca może zacząć postrzegać taką osobę jako mniej wartościowego członka zespołu, co z kolei prowadzi do ograniczenia możliwości rozwoju, a nawet ryzyka zwolnienia.

CICHY KRZYŻ W MIEJSCU PRACY

Nie ma wątpliwości, że quiet quitting wywiera znaczący wpływ nie tylko na samego pracownika, ale także na organizację, w której jest on zatrudniony, stawiając ją przed wyzwaniami związanymi z utrzymaniem motywacji i produktywności kadry.

Kiedy pracownicy zaczynają ograniczać swoje zaangażowanie do minimum, efektywność zespołów może ulec pogorszeniu, co w dłuższej perspektywie negatywnie wpływa na wyniki finansowe firmy. W miarę jak takie zachowania stają się bardziej powszechne, kultura organizacyjna może zacząć erodować. Obniżenie morale w zespole, gorsza współpraca i brak innowacyjności – to tylko niektóre z konsekwencji, które mogą wystąpić, gdy coraz więcej pracowników wycofuje się z pełnego zaangażowania.



Źródło: Statista.com,
„The Generational Divide
on Quiet Quitting”, 2022

Pracownicy powinni wykonywać pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie - ni mniej, ni więcej.

KONSEKWENCJE DLA ORGANIZACJI

Firmy, które nie dostrzegają sygnałów świadczących o cichym odchodzeniu pracowników, ryzykują utratą kluczowych członków zespołu. Ignorowanie tego problemu może prowadzić do wzrostu rotacji, co z kolei generuje dodatkowe koszty związane z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników. W dłuższej perspektywie organizacje mogą również stracić swoją konkurencyjność na rynku, jeśli nie potrafią skutecznie motywować pracowników. Quiet quitting jest niejako symptomem tego, że firma nie jest w stanie zaoferować atrakcyjnych warunków pracy, co powoduje, że utalentowane osoby zaczynają szukać zatrudnienia w bardziej sprzyjających środowiskach.

PRACODAWCA VS. QUIET QUITTING

W obliczu skali quiet quitting i konsekwencji za nim następującymi, na myśl wydaje nasuwać się pytanie: czy jest coś, co pracodawcy mogą zrobić z tym zjawiskiem?

Odpowiedź brzmi: tak, ale środki przeciwdziałania nie należą do najłatwiejszych.

Aby skutecznie przeciwdziałać szerzącej się fali cichego odchodzenia, organizacje muszą wdrożyć proaktywne strategie, które poprawią warunki pracy i wzmocnią relacje z pracownikami. Kluczowym krokiem jest stworzenie kultury doceniania, w której zaangażowanie pracowników jest regularnie nagradzane i uznawane. Dzięki temu pracownicy posiadają poczucie sensu własnych wysiłków i dostrzegają znaczenie swej roli w organizacji[5].

WORK-LIFE BALANCE I ROZWÓJ ZAWODOWY

Inną ważną strategią jest wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia, takich jak możliwość pracy zdalnej czy elastyczne godziny pracy, które pozwalają pracownikom lepiej balansować obowiązki zawodowe z życiem prywatnym. Taki krok może skutecznie zapobiec wypaleniu zawodowemu, które często prowadzi do quiet quitting.

Organizacje powinny także inwestować w rozwój zawodowy swojej kadry pracowników, oferując różnorodne możliwości awansu, szkolenia oraz coaching. Pracownicy, którzy dostrzegają realne szanse na rozwój, są bardziej skłonni do aktywnego zaangażowania się w swoje obowiązki.

Kolejnym kluczowym elementem jest budowanie zdrowej kultury organizacyjnej opartej na współpracy, transparentności i wzajemnym szacunku. Taka kultura sprzyja utrzymaniu wysokiego poziomu motywacji i zaangażowania w zespole.

Na koniec, by skutecznie monitorować poziom satysfakcji pracowników i szybko reagować na potencjalne problemy, organizacje powinny także regularnie przeprowadzać badania satysfakcji oraz indywidualne rozmowy z pracownikami. Takie podejście pozwala wcześniej wykryć sygnały, które mogą prowadzić do quiet quitting, i podjąć odpowiednie działania, zanim problem stanie się poważny.

Źródła:

- „When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing”, Harvard Business Review, 2022
- „State of the Global Workplace”, Gallup, 2023
- „Future Forum Pulse”, Future Forum, 2023
- „Syndrom wypalenia zawodowego – objawy, przyczyny, leczenie, skutki”, Centrum Dobrej Terapii, 2022
- „Quiet quitting: wszystko, co musisz wiedzieć o cichej rezygnacji”, Kariera w Finansach, 2023

Upskilling i reskilling

– wsparcie dla samorozwoju

Autorka: Klaudia Kitlińska

DYNAMICZNIE ZMIENIAJĄCY SIĘ ŚWIAT, PODAŻANIE ZA AMBICJAMI, TROSKA O SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ – TO TYLKO NIEKTÓRE Z POWODÓW, DLACZEGO KAŻDY Z NAS POTRZEBUJE ROZWOJU, SZCZEGÓLNICIE W ŻYCIU ZAWODOWYM. Z POMOCĄ PRZYCHODZĄ UPSKILLING I RESKILLING. WYJAŚNIAMY, CZYM SĄ I JAK EFEKTYWNICIE Z NICH SKORZYSTAĆ.

Upskilling

to doskonalenie umiejętności i zwiększanie swoich kompetencji w obszarze, w którym mamy już doświadczenie. W praktyce może to oznaczać na przykład zapisanie się na dodatkowy kurs, zdobycie certyfikatu czy nawet zgłoszenie pracodawcy chęci pracy przy bardziej zaawansowanych projektach. Samo słowo „upskilling” oznacza „podnoszenie umiejętności”.

Reskilling

najłatwiej przetłumaczyć jako „przekwalifikowanie” lub, bardziej dosłownie, „zmiana umiejętności”. Jest to proces mający na celu zdobywanie kompetencji w obszarze, w którym nie mamy jeszcze doświadczenia, a w który z jakichś powodów zdecydowaliśmy się wejść i zacząć „od zera”. Ten proces, w przeciwieństwie do upskillingu, nie oznacza rozwoju w naszej dotychczasowej branży, a przebranżowienie. Na reskilling decydują się osoby, które chcą rozpocząć pracę w nowym zawodzie, porzucając przy tym swój dotychczasowy.

ROZWÓJ

DLA KOGO UP- A, DLA KOGO RESKILLING?

Według sporządzonego w bieżącym roku raportu „The State of Upskilling and Reskilling” aż 71 procent pracowników chciałoby częściej aktualizować swoje umiejętności, a 77 procent przyznało, że nauka nowych umiejętności daje im poczucie sensu. To pokazuje, że upskilling i reskilling stanowi realną potrzebę dla osób aktywnych na rynku pracy[1].

Kto wybiera upskilling? Powody, dla których specjaliści decydują się zwiększać swoje kompetencje mogą być różne, najczęściej jednak wiążą się one z potrzebą dostosowania się do aktualnej sytuacji na rynku pracy. W znacznej części zawodów podwyższanie swoich kompetencji jest konieczne. Mowa tu szczególnie o takich

branżach, które w dużej mierze zależą od technologii i cyfryzacji. W wielu przypadkach upskilling może być jedynym sposobem, aby utrzymać się na rynku pracy i nie pozostawać w cieniu swoich kolegów i koleżanek z branży. Nie oznacza to jednak, że proces doskonalenia się w swoim zawodzie zawsze bierze się z poczucia przymusu czy lęku przed zmianami. Wielu pracowników decyduje się na upskilling ze względu na potrzebę rozwoju, zaciekawienie konkretnym tematem czy chęcią utrzymania awansu i/lub podwyżki w pracy.

Reskilling zaś przyciąga zainteresowanie z nieco innych powodów. Zmiany na rynku pracy, postęp technologiczny, automatyzacja – te wszystkie czynniki mogą doprowadzić do momentu, kiedy będziemy musieli zredefiniować nasze plany zawodowe i zastanowić się, jakie kroki podjąć, aby nie znaleźć się w trudnej sytuacji. Wówczas jednak większość osób wybiera podniesienie swoich dotychczasowych kompetencji – czyli upskilling. Kiedy więc powinniśmy zdecydować się na reskilling?

Na pewno będą to sytuacje, w których przez wymienione wcześniej powody nasz zawód

przestanie (już lub przestaje) istnieć. Podczas gdy specjalista danej branży dostrzeże brak zapotrzebowania na swoją pracę, może chcieć całkowicie zmienić kierunek rozwoju zamiast stawać się coraz lepszym w wymierającym zawodzie.

Przyczyny mogą być też inne i, jak w przypadku upskillingu, mieć więcej wspólnego z ambicjami i indywidualnymi potrzebami niż z sytuacją na rynku pracy. Wiele osób decyduje się na reskilling ze względu na wypalenie zawodowe lub po prostu potrzebę sprawdzenia się w czymś zupełnie innym niż do tej pory. Co ciekawe, w raporcie „The State of Upskilling and Reskilling” na pytanie „Co motywuje pracowników do upskillingu i reskillingu” najczęstszą podawaną odpowiedzią było „Poszerzanie wiedzy i umiejętności dla rozwoju osobistego”.

Decyzją o przebranżowieniu nie musi jednak wiązać się z przekreśleniem wszystkiego, co do tej pory robiliśmy i w czym czujemy się dobrzy. Może to oznaczać przejście do pokrewnego zawodu. Przykładami reskillingu z wykorzystaniem wcześniejszych umiejętności mogą być: malarz uczący się

projektowania graficznego czy matematyk próbujący swoich sił jako analityk danych.

UPSKILLING I RESKILLING – DBANIE O WŁASNY DOBROSTAN

Procesy udoskonalania umiejętności i przebranżawiania możemy traktować nie tylko jako narzędzia do rozwoju zawodowego, ale także kluczowe czynniki dbania o swój wellbeing. Nawet jeśli obecnie nie odczuwamy zagrożenia związanego z naszą pracą, nauka i rozwijanie kompetencji są korzystne na każdym etapie życia. Upskilling można potraktować jako inwestycję na przyszłość, w razie gdyby zmiany na rynku pracy zaczęły dotyczyć także naszej branży. Świadomość, że jest się na bieżąco z panującymi trendami i zakresem wiedzy daje nam nie tylko perspektywę awansu i lepszych zarobków, ale także poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji związanej z zatrudnieniem.

Jednak główny powód, dlaczego zarówno upskilling, jak i reskilling bezpośrednio wiąże się z dobrostanem, bardziej niż sytuacji na rynku pracy dotyczy nas samych i naszego zdrowia psychicznego. Długotrwały



Choć jednym z najwyraźniej rysujących się trendów w finansach jest wykorzystanie sztucznej inteligencji, to równie ważne okazują się aspekty ludzkie, takie jak budowanie relacji czy nabywanie nowych umiejętności – tak dowodzi raport AICPA & CIMA „Future of Finance 2.0: Re-defining Finance for a Sustainable World”. Imperatyw poddawania się cyklowi uczenia się wciąż na nowo oraz ciągłego aktualizowania wiedzy i poszerzania kompetencji staje się silniejszy z każdym rokiem.

Jakub Bejnarowicz

Dyrektor Regionalny na Europę, AICPA & CIMA

brak rozwoju może skutkować wypaleniem zawodowym, utratą motywacji czy obniżeniem poczucia własnej wartości i wiary w swoje możliwości.

Według badań zawartych w raporcie „Pracownicy w świecie rozwoju. Polacy o rozwoju zawodowym i nabywaniu nowych kompetencji w pracy” aż 59 procent Polaków byłoby gotowych zmienić obecnego pracodawcę na innego, który zapewnia lepsze możliwości rozwoju[2]. Dokładnie ten sam procent badanych uważa, że „byliby obecnie w lepszej sytuacji zawodowej, jeśli mieliby większy dostęp do szkoleń i kursów na wcześniejszych etapach kariery”. To jednoznacznie pokazuje, że choć osobiste motywacje mogą się różnić, pracownicy wysoko cenią sobie samodoskonalenie i zdobywanie nowych umiejętności.

ZDOBYWANIE NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI W PRAKTYCE

Jak rozpocząć przygodę z upskillingiem lub reskillingiem? Sposobów nie brakuje. Część z nich możemy zorganizować na własną rękę, w wielu z nich jednak powinien móc pomóc nam pracodawca.

W celu dokształcania się lub nauki danej specjalizacji od zera możemy korzystać z zasobów online: kursów, materiałów edukacyjnych. Warto również sięgać po książki o interesującej nas tematyce. Z odpowiednią determinacją i określonym celem można się wiele nauczyć także

samemu, choć jest to niewątpliwie trudniejsza droga.

Na szczęście programy upskillingowe i reskillingowe w miejscach pracy cieszą się coraz większą popularnością. Pracodawcy zdają sobie sprawę z korzyści płynących ze wsparcia rozwoju swoich podwładnych. Należą do nich między innymi: mniejsze koszty rekrutacji, większe zaangażowanie pracowników, zmniejszenie wypalenia zawodowego, łatwiejszy dostęp do specjalistów z pożądanymi przez firmę umiejętnościami.

Tego typu inicjatywy prowadzone są na różne sposoby. Jedne z najpopularniejszych to zapewnienie personelowi dostępu do szkoleń online oraz dofinansowanie do kursów i certyfikatów. Kluczowym jest jednak indywidualne podejście do swojego pracownika. W praktyce może to oznaczać na przykład określenie ścieżki kariery.

Klarowne zasady dotyczące tego, czego oczekuje się od pracownika oraz jakie możliwości rozwoju są dla niego dostępne, to korzyść dla obu stron: motywują do działania oraz dają poczucie szczerzej i jasnej relacji na linii pracodawca-pracownik.

MENTORING, CZYLI DLACZEGO WARTO MIEĆ WSPARCIE

Podczas doskonalenia umiejętności mentor potrafi być nieocenioną pomocą. Wiedza,

którą zdobywamy dzięki mentoringowi, uzupełnia wszystko to, czego nauczyliśmy się z kursów i książek, o doświadczeniu praktyczne. Doskonale wiadomo, że realna praca potrafi znacząco różnić się od teorii, co zmusza do uczenia się na własnych błędach i wypracowywania swoich własnych ścieżek i sposobów pracy. Osoba, która będzie skłonna dzielić się swoim doświadczeniem, może pomóc przejść nam przez ten proces znacznie szybciej.

To tylko jedna z wielu zalet mentoringu. Dobry mentor wesprze nas również podczas nauki umiejętności twardych, pomoże ustalić cele rozwojowe, podzieli się konstruktywną opinią, co da nam pewność siebie co do naszych mocnych stron, oraz pozwoli popracować nad słabszymi. Relacja uczeń-mistrz z kimś, kto spędził w branży znacznie więcej czasu od nas, jest również świetną okazją do rozszerzenia swojej sieci kontaktów.

Dzisiejsza kultura pracy nastawiona jest na człowieka. Dzięki temu coraz więcej miejsc pracy odchodzi od atmosfery nieufności i rywalizacji, dużą wagę stawia się na współpracę i chęć do pomagania innym. Warto o tym pamiętać przy podnoszeniu swoich kwalifikacji bądź przebranzawianiu się i być otwartym na mentoring oraz networking, czyli nawiązywanie relacji biznesowych.

Jak znaleźć dobrego mentora? Najlepiej szukać go w obrębie swojej organizacji, a jeśli



Nad rozwojem i doskonaleniem własnych umiejętności powinniśmy pracować cały czas. Każdego dnia możemy być lepsi w tym, co robimy, rozwijać swoje kompetencje, poszerzać horyzonty i próbować nowych rzeczy – to właśnie upskilling. Jeżeli natomiast czujemy potrzebę zmiany, wówczas warto pomyśleć o przekwalifikowaniu się i zmianie ścieżki kariery – to właśnie reskilling. Wymaga on odwagi, determinacji, czasu na naukę nowych umiejętności, ale satysfakcja jest gwarantowana. W każdej chwili można zacząć od nowa i nigdy nie jest za późno na zmianę!

Małgorzata Paciorek
Learning & Development Senior Manager, PwC

to niemożliwe, rozszerzyć poszukiwania do interesującej nas branży. W tym celu można wykorzystać wydarzenia biznesowe lub internetowe platformy społecznościowe. Zanim zdecydujemy się na ten krok, powinniśmy wcześniej sami przed sobą ustalić swoje cele – później mentor może pomóc nam je doprecyzować lub rozszerzyć, ale początkowe założenia należą do nas.

Warto wiedzieć również, co właściwie oznacza „dobry mentor” – taką osobą nie może zostać każdy, kto wie więcej od nas i inspiruje nas swoimi dokonaniem. Najważniejsze są oczywiście chęci, ale także określone cechy charakteru i umiejętności interpersonalne, takie jak:

Empatia – zanim mentor dotarł do miejsca, w którym jest teraz, musiał przejść przez podobną drogę, miał podobne doświadczenia i pewnie popełniał też te same błędy. Nie powinien o tym zapominać. Osoba empatyczna podczas procesu nauki będzie również brała pod uwagę indywidualne doświadczenia, cechy charakteru i sytuację życiową swojego podopiecznego.

Postępowe podejście – mentor ma pomóc nam w rozwoju, wobec tego sam musi w rozwój wierzyć i być z nim na bieżąco. Pobieranie nauk ze strony kogoś, kto od wielu lat pracuje w ten sam sposób, nie wierzy w innowację i nie rozwija się, może jedynie zaszkodzić.

Samokrytyka – zasada „nikt nie jest idealny” dotyczy także mentorów. Dobry doradca, gdy popełni błąd, przyzna się do niego, a może nawet uzna tę sytuację za wspólną lekcję.

DOBRY MENTOR

Wiara w swojego ucznia – inwestowanie swojego czasu w kogoś, w czyj rozwój nie wierzymy, jest stratą czasu obu stron. Takie podejście nietrudno jest wyczuć. Bardzo szybko i mentor, i uczeń czuliby się sfrustrowani.

Obecność i niezawodność – bycie czyimś mentorem to duże zobowiązanie, ale i przywilej. Na ten tytuł zasługuje osoba, która jest realnie zaangażowana w nasz rozwój i na którą można liczyć.

Warto jednak pamiętać, że nie istnieje jednoznacznie „właściwy” sposób na rozwój i zdobywanie umiejętności. Upskilling czy reskilling, samemu czy z pomocą – nie ma na to jednej dobrej odpowiedzi. Wszystkie te czynniki zależą od indywidualnej sytuacji i potrzeb. Najważniejsze to znaleźć najlepsze rozwiązanie dla samego siebie i po prostu się rozwijać – zgodnie z powiedzeniem, że „kto nie idzie do przodu, ten się cofa” [3].

Źródła:

[1] „Research: The State of Upskilling and Reskilling”, TalentLMS: Workable, 2024

[2] Badanie GoodHabit, sierpień 2022

[3] Cytat Johanna Wolfganga von Goethego

Harmonia czy balans?

Idea work-life harmony



Autorka: Marta Ulatowska

OD HISTORYCZNYCH POCZĄTKÓW PIĘCIODNIOWEGO TYGODNIA PRACY PO WSPÓŁCZESNE WYZWANIA WORK-LIFE BALANCE – TEMAT RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A OSOBISTYM STAŁ SIĘ KLUCZOWY DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW NA CAŁYM ŚWIECIE. W POLSCE RÓWNIEŻ OBSERWUJEMY ZMIANY W PODEJŚCIU DO PRACY, KTÓRE MAJĄ NA CELU POPRAWĘ JAKOŚCI ŻYCIA I EFEKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ. CZY NADCHODZI CZAS NA NOWĄ ERĘ W ORGANIZACJI PRACY?

POCZĄTKI IDEI WORK-LIFE BALANCE

W 1908 roku w Stanach Zjednoczonych fabryka w Nowym Jorku jako pierwsza wprowadziła pięciodniowy tydzień pracy z wolną sobotą i niedzielą. W latach 1920-1930 w różnych krajach przedsiębiorstwa zaczęły eksperymentować z pięciodniowym tygodniem pracy. W Polsce zaś dopiero w latach 60. i 70. sobota zaczęła być traktowana jako dzień wolny.

W tym samym czasie, czyli na początku XX wieku, rozpoczęła się dyskusja dotycząca skróconego czasu pracy. W 1914 roku Henry Ford jako pierwszy wprowadził ośmiogodzinny dzień pracy w swojej fabryce, co stało się przełomowym momentem. Rządy zaczęły wprowadzać przepisy regulujące czas pracy, co przyczyniło się do poprawy równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

W latach 80. i 90. XX wieku, gdy wraz z rozwojem technologicznym tempo życia i pracy zaczęło przybierać na sile, rozpoczęła się dyskusja dotycząca tego, jak znaleźć balans między

sferą pracy i życiem osobistym. Zauważono, że pracownicy, którzy spędzali w pracy większość swojego czasu, byli zdecydowanie mniej wydajni i kreatywni. Wtedy to właśnie po raz pierwszy pojawiła się koncepcja work-life balance, a firmy zaczęły wprowadzać polityki mające na celu poprawę tej równowagi, takie jak elastyczne godziny pracy[1].

JAK W POLSCE DBAMY O RÓWNOWAGĘ?

Z badania Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)[2] wynika, że Polacy są w czołówce najbardziej zapracowanych krajów spośród 35 państw. Średnio pracujemy rocznie 1928 godzin. Za to z najnowszego raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE) [3] wynika, że Polacy są drugim najbardziej pracowitym narodem w Unii Europejskiej, pracując tygodniowo trzy godziny dłużej niż średnia UE.

W odpowiedzi na powyższe alarmujące raporty 26 kwietnia 2023 roku weszła w życie nowelizacja Kodeksu Pracy[4], która wdrożyła dyrektywę

work-life balance. Zmiany, które zaszyły w prawie pracy to m.in.: godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz przejrzyste i przewidywalne warunki pracy. W ten sposób osoby zatrudnione zyskały dodatkowe prawa w zakresie:

- Urlopu opiekuńczego: bezpłatnego, w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym, udzielanego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny pracownika lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym,
- Zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej – 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem; pracownik zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia za pracę,
- Wyłączonego urlopu rodzicielskiego – każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Tej części urlopu nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka, ale rodzice mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego wspólnie,



Jadwiga Starczewska
Talent Acquisition Partner,
Franklin Templeton

Balans pomiędzy sferą zawodową i osobistą jest dla mnie bardzo istotny w codziennym życiu. Kiedy jestem w pracy, czas przeznaczam w pełni na realizację obowiązków zawodowych, skupiam się na zadaniach i stale rozwijam moje umiejętności. Niezwykle ważne i budujące są dla mnie relacje zawodowe i prywatne, a przede wszystkim spędzanie wspólnych chwil z bliskimi. Jestem też mamą, więc po pracy spędzam czas z dziećmi, często na świeżym powietrzu. W wolnej chwili lubię także ćwiczyć fizycznie. Dbam jednak nie tylko o ciało, a przede wszystkim o spokój umysłu, dlatego wieczorami wyciszam się przy książce, bez telefonu i komputera.

- Ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę – pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o urlop: macierzyński, ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy – do dnia zakończenia tego urlopu,
- Urlopu ojcowskiego – pracownicy mogą wykorzystać urlop ojcowski do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia (obecnie – 24 miesiące),
- Pracy w godzinach nadliczbowych – wydłużenie z 4 do 8 lat wieku dziecka, którego rodzica nie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej lub delegować poza stałe miejsce pracy.

To naprawdę duży krok w kierunku dbania o zdrowie psychiczne, jak i fizyczne pracowników w Polsce. Jednak obecnie często słyszy się również o pojęciu work-life harmony. Czy słusznie, że niektórzy stosują zamiennie te terminy?

CZYM JEST WORK-LIFE BALANCE?

Z definicji work-life balance oznacza wyraźne oddzielenie pracy od czasu wolnego i konsekwentne dbanie o to, by pierwsza z tych sfer życia nie zdominowała drugiej. Jak to ma zatem wyglądać w praktyce? Pracownik powinien umiejętnie stawiać granice i być asertywny w pracy. Stan wspomnianej równowagi bardzo łatwo może być zaburzony, np. poprzez

brak umiejętności organizacji swojego czasu w pracy lub ucieczkę w pracę przed problemami w życiu prywatnym. Nawet jeśli naprawdę lubimy swoją pracę, brak zachowania balansu przekłada się bezpośrednio na jakość pracy oraz nasze zaangażowanie, a co za tym idzie – może to doprowadzić do wypalenia zawodowego[5].

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ KONCEPCJA WORK-LIFE HARMONY?

Zmiana polega przede wszystkim... w myśleniu. Według koncepcji work-life harmony sfera prywatna i zawodowa powinny harmonijnie współistnieć i wzajemnie się dopełniać; nie chodzi tu o wyraźny podział czasu na pracę i odpoczynek, lecz o zachowanie integralności i spójności, aby być w zgodzie z samym sobą.

Harmonia między życiem zawodowym a prywatnym to bardziej holistyczne podejście, które integruje pracę i życie osobiste. Uznaje, że obydwa aspekty nie zawsze mogą być oddzielone i że będą zdarzały się sytuacje, kiedy będą się na siebie nakładać.

A zatem work-life harmony stawia work-life balance w niewygodnej pozycji, bo podkreśla, że choć idea sama w sobie nie jest zła i wiele zmieniła w naszej rzeczywistości, może rodzić w pracownikach pewien stres i niepokój, w przypadku niepowodzenia w zachowaniu

wyraźnej granicy pomiędzy pracą a życiem osobistym.

A zatem z definicji work-life harmony oznacza znalezienie równowagi między wymaganiami zawodowymi a osobistymi, co prowadzi do zaspokojenia obu sfer życia. Oznacza to nie tylko skuteczne realizowanie zadań zawodowych, ale również troskę o rozwój osobisty, relacje z bliskimi i zdrowie psychiczne.

CZY WORK-LIFE BALANCE I WORK-LIFE HARMONY TO MIT?

Wszyscy mogliśmy doświadczyć zachwiania równowagi między sferą osobistą i pracą – podczas pandemii Covid. Dla wielu osób ta nowa rzeczywistość była na tyle trudna, że rozpoczęły w ten sposób swoją przygodę z terapią. Z raportu Human Power opublikowanego w 2021 roku[6] wynikało, że prawie 80% respondentów po niemal roku trwania pandemii doświadczało ataków paniki. Siedmiu na dziesięciu ankietowanych odczuwało większy stres w porównaniu do okresu przed pandemią. 70% badanych sięgało po używki, a co piąta osoba myślała o zmianie pracy z powodu przeciążenia emocjonalnego.

Wniosek nasuwa się zatem jeden – nie możemy bagatelizować faktu, że przeciążenie w pracy wpływa na nasze zdrowie psychiczne i fizyczne. Dyskusje podejmowane na temat work-life



balance czy work-life harmony wzięły się właśnie z potrzeby wprowadzenia pewnych zmian w życiu zawodowym, których skutki przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Co zyskamy dzięki zmianom?

- Lepsze samopoczucie i stan zdrowia – mniej stresu i objawów psychosomatycznych, więcej czasu na aktywność fizyczną,
- Większą produktywność – im jesteśmy bardziej wypoczęci, tym mamy więcej energii do działania, a jesteśmy w stanie wykonać więcej zadań w krótszym czasie, jednocześnie zachowując motywację, koncentrację i kreatywność,
- Pozytywny wizerunek pracodawcy i lojalność pracowników – jak wynika z raportu Deloitte „Well-Being at Work Survey” [7] ponad 90% osób uważa, że menedżer powinien choć częściowo odpowiadać za dobrostan pracowników, a więcej niż co trzecia ankietowana osoba poważnie rozważa zmianę pracy na taką, która lepiej wpływałaby na ich samopoczucie.

PRZYSZŁOŚĆ: 4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY?

Wraz z coraz większym zainteresowaniem na temat wellbeingu w pracy wzrosła także dyskusja na temat skróconego tygodnia pracy. Jak sprawdzić w sposób mierzalny i rzeczowy, czy taka zmiana oznacza same pozytywy? Podjęli się tego zadania naukowcy z University of Cambridge i z Boston College w USA. Eksperyment trwał od czerwca 2022 roku przez 6 miesięcy w Wielkiej Brytanii i objął 61 organizacji, zatrudniających w sumie 2900 osób. Były to firmy z branż takich jak: e-commerce, usługi finansowe, doradztwo, nieruchomości, IT, HR, hotelarstwo, marketing, branża kosmetyczna, opieka medyczna, filmy, a nawet lokalny sklep rybny.

Zdecydowano się na skrócenie godzin pracy o 20% przy zachowaniu dotychczasowych wynagrodzeń. Naukowcy przeprowadzali ankiety z pracownikami przez cały czas trwania eksperymentu, aby na bieżąco monitorować wpływ dodatkowego dnia wolnego na ich jakość życia. Ponadto autorzy badania przeprowadzili szczegółowe wywiady z pracownikami oraz

menedżerami firm. Niektóre firmy wprowadziły trzydniowy weekend, całkowicie wstrzymując pracę, podczas, gdy inne tak zorganizowały harmonogramy, aby zapewnić ciągłość pracy przez tradycyjny tydzień roboczy.

Efekt? 39% oznajmiło, że czuje się mniej zestresowana, a aż 71% stwierdziło, że odczuwa mniejsze wypalenie zawodowe. Naukowcy odnotowali również redukcję dni chorobowych (65%), a o 57% spadła liczba pracowników rezygnujących z pracy na rzecz innej firmy. Jak na koniec wyglądała sytuacja finansowa firm? Po wspomnianym okresie 6 miesięcy przychody firm nie spadły, a wręcz nieznacznie wzrosły – średnio o 1,4%. Z 61 firm uczestniczących w brytyjskim programie pilotażowym, aż 56 (co stanowi 92%) zadeklarowało, że planuje utrzymać czterodniowy tydzień pracy. Spośród nich 18 firm zamierza wprowadzić tę zmianę na stałe.

Czy powyższy eksperyment dowiódł, że taka zmiana będzie miała przełożenie na work-life harmony pracowników? 60%



Marta Adamek-Trzaskalska,
PhD, Strategic Planning
& Program Management
Director, Aon

Work-life balance jest dla mnie zrozumieniem, że nasze ciało i umysł funkcjonują najefektywniej, gdy są w harmonii. Taki stan możemy osiągnąć jedynie poprzez wypracowanie mechanizmów, które pozwalają na odpoczynek, redukcję stresu oraz realizację celów pozazawodowych. Wspiera nas w tym między innymi natura; oferując świeże powietrze, piękne widoki, uczucie piasku lub trawy pod stopami czy bliskość zwierząt. Dążenie do takiego balansu wpływa na nas dwojako: pomaga zrozumieć, co i kiedy jest dla nas najważniejsze, ale wymaga również ciągłej pracy nad samodyscypliną, stawianiem granic i radzeniem sobie ze stresem.

badanych zauważyło, że miało więcej przestrzeni do zajmowania się swoimi dziećmi i innymi członkami rodziny, a 62% stwierdziło, że łatwiej im uczestniczyć w życiu społecznym. Zaobserwowano również znaczący spadek poziomu lęku i zmęczenia, a jednocześnie nastąpiła poprawa zdrowia psychicznego i fizycznego. Dzięki wspomnianym wywiadam naukowcy dowiedzieli się, jak pracownicy wykorzystywali dodatkowy czas wolny. Większość odpowiedziała, że wygospodarowała ten czas na lepsze „zarządzanie życiem”, co obejmuje robienie zakupów i wykonywanie prac domowych w bardziej zrelaksowany sposób, a także angażowanie się w zajęcia rekreacyjne, na które wcześniej brakowało czasu. Ci zaś, którzy są rodzicami, podkreślili, że nowa codzienność umożliwiła im oszczędności na wydatkach na opiekę nad dziećmi. Z kolei wszyscy badani przyznali, że dzięki zmianom mieli czas na więcej czynności, które sprawiają im przyjemność, jak np.: sport, gotowanie, tworzenie muzyki czy wolontariat. Niektórzy

powrócili do swoich starych zainteresowań, inni odnaleźli nowe, a jeszcze inni wykorzystali ten czas na podniesienie kwalifikacji zawodowych[8].

HARMONIA I BALANS – KONIECZNE ZMIANY

Przykład brytyjskiego eksperymentu z czterodniowym tygodniem pracy pokazuje, że dążenie do lepszej równowagi między życiem zawodowym a osobistym jest możliwe i przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Wyniki badania są obiecujące: zwiększona produktywność, lepsze samopoczucie, a nawet pozytywny wpływ na finanse firm. Choć wdrożenie takiego modelu pracy może wymagać odwagi i zmian organizacyjnych, pozytywne rezultaty jakie przynosi, są niezaprzeczalne.

W Polsce, gdzie kultura pracy jest mocno zakorzeniona, a przeciążenie pracą to nadal problem, warto zastanowić się nad wdrożeniem podobnych inicjatyw. Nowelizacja Kodeksu

Pracy w 2023 roku była krokiem w dobrym kierunku, ale wprowadzenie takich rozwiązań jak skrócony tydzień pracy może przynieść jeszcze większe korzyści. Zmiana podejścia do pracy uwzględniająca wspomniane idee, może stać się kluczem do lepszej jakości życia i większej satysfakcji zawodowej. A nowe modele pracy mogą przynieść pozytywne zmiany dla obu stron.

Źródła:

- [1] Work-life balance, Gov.pl, 2019.
- [2] OECD Employment Outlook, 2022.
- [3] „Ponad 60 proc. pracodawców uważa, że elastyczne formy zatrudnienia zwiększają produktywność pracowników”, Polski Instytut Ekonomiczny, 2024.
- [4] Kodeks pracy, 2023.
- [5] „Co to jest work-life balance i jak go osiągnąć?”, Instytut Badań Edukacyjnych, 2022.
- [6] Raport Human Power „Stres odporni”, 2021.
- [7] Raport Deloitte „WellBeing at Work Survey”, 2023.
- [8] „New results” world’s largest trial four day working week”, University of Cambridge, 2023.



kariera w finansach

Twój zaufany karierowskaz

Najnowsze oferty pracy
czekają na Ciebie



Przeglądaj oferty



Portrety

A professional portrait of Aleksandra Adamczewska, a woman with shoulder-length brown hair, wearing a dark blue blazer over a white top. She is standing with her arms crossed against a light grey background.

Aleksandra Adamczewska

**GLOBAL TAX MANAGER,
BARRY CALLEBAUT**

WYKSZTAŁCENIE:

absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, studia podyplomowe Rachunkowość i Zarządzanie, Uniwersytet Łódzki, studia podyplomowe w zakresie wyceny nieruchomości na Politechnice Warszawskiej

ZAINTERESOWANIA:

rower, żeglarsstwo, projektowanie wnętrz

WSPÓŁCZESNY LIDER POWINIEN CECHOWAĆ SIĘ PRZEDĘ WSZYSTKIM ZROZUMIENIEM BIZNESU, UMIEJĘTNOŚCIĄ SŁUCHANIA, POKORĄ I EMPATIA.



SKĄD WZIĘŁO SIĘ PANI ZAINTERESOWANIE OBSZAREM PODATKÓW?

Jeżeli chodzi o moje zainteresowanie obszarem podatków, to na pewno na początku nie było to aż takie bardzo oczywiste. Myślę, że niewiele osób na etapie liceum wie już, czym chciałoby się zajmować w życiu. Dopiero kiedy poszłam na studia na Wydziale Prawa i Administracji i zaczęłam uczyć się na zajęcia z prawa finansowego, prawa spółek i prawa podatkowego, postanowiłam głębiej zainteresować się dziedziną prawa podatkowego. Moim zdaniem na początku lepiej jest zacząć od zdobycia wiedzy na gruncie polskim, ponieważ jest ona bazą, na której opieramy kolejne działania i kolejne stopnie wtajemniczenia. Mnie najbardziej ciekawiło międzynarodowe prawo podatkowe.

W BARRY CALLEBAUT PRACUJE JUŻ PANI BLISKO 9 LAT. JAK TO SIĘ STAŁO, ŻE TRAFIŁA PANI DO FIRMY?

Akurat w tamtym czasie nie szukałam pracy – to Barry Callebaut znalazł mnie. Poszukiwali specjalisty ds. podatków, który ma doświadczenie w przenoszeniu aktywności oraz w automatyzacji procesów. Zdecydowałam się dołączyć do firmy, gdzie zespół podatkowy, za który obecnie odpowiadam, miałam okazję zbudować od zera.

NA CZYM POLEGA PRACA PANI ZESPOŁU?

Od maja tego roku odpowiadamy za podatki globalnie, natomiast wcześniej zajmowaliśmy się regionem EMEA. Warto podkreślić, że przedmiotem naszego zainteresowania są podatki pośrednie, czyli dość szeroki wachlarz, na który składają się między innymi podatek VAT, akcyza, różne podatki lokalne, takie jak podatek od kawy w Niemczech, oraz podatki związane z ochroną środowiska, np. podatek od plastiku. Działalność naszego zespołu składa się z trzech odrębnych filarów.

Pierwszym z nich jest praca operacyjna, czyli po prostu sporządzanie deklaracji podatkowych, płatności i monitorowanie poprawności księgowania pod względem podatkowym.

Niezależnie od kraju, to my odpowiadamy za audyt zewnętrzny w razie kontroli Urzędu Skarbowego, a także za audyty wewnętrzne. Drugi filar, to tzw. Centre of Expertise (CoE), czyli zajmujemy się wewnętrznym doradztwem podatkowym i wspieramy rozwój biznesu. Jeżeli biznes chce zacząć współpracę z nowym kontrahentem, szukamy rozwiązania, jak najlepiej do tego podejść od strony podatków pośrednich. Jeżeli są zakładane nowe filie lub przygotowywany jest scenariusz M&A w danym kraju, rejestrowane są tam także podatki, co wymaga naszego zaangażowania.

Trzecim, dość angażującym filarem są projekty. Podatki są dziedziną, która nieustannie się zmienia, nie tylko w Polsce, ale w Europie i na całym świecie. Rządy poszczególnych państw chcą uszczelnić systemy podatkowe, tak, aby wyeliminować jakiegokolwiek luki. Aby działalność naszej firmy była zgodna z prawem, musimy śledzić zmiany legislacyjne w obsługiwanych krajach i dopasowywać się elastycznie do środowiska. Wiele projektów takich jak e-invoicing, czyli e-faktura, powstał w odpowiedzi na zmiany legislacyjne, a jest to jedynie przykład z bardzo wielu procesów, które dzieją się obecnie. Projekty są inicjowane także przez zmiany w biznesie, a w tak szybko rozwijającej się firmie jak Barry Callebaut jest ich bardzo dużo.

CO NALEŻY DO PANI ULUBIONYCH OBOWIĄZKÓW?

Bardzo lubię pracę z ludźmi, to motywuje mnie do działania. Mam tutaj wspianą zespół, z którym świetnie się pracuje. Dobrze czuję się też w doradztwie, które w znacznej mierze polega na spotkaniach z biznesem, na których omawiamy konkretny problem, a następnie szukamy rozwiązania. Nie lubię nudy, więc jestem fanką wszystkich nierutynowych zadań i projektów.

JAKIE CECHY PANI ZDANIEM POWINIEN MIEĆ DOBRY LIDER?

Myślę, że współczesny lider powinien cechować się przede wszystkim zrozumieniem biznesu, umiejętnością słuchania, pokorą i empatią. Nie jest tak, że jako menedżerowie wiemy wszystko

najlepiej. Czasami trzeba posłuchać kogoś, kto jest specjalistą w swojej dziedzinie. Rolą lidera jest także inspirowanie pracowników do działania. Ważna jest również umiejętność dyplomacji, aby być mediatorem w konfliktach. Istotna jest też transparentna komunikacja do zespołu. Bardzo cenię sobie szczerłość, dlatego postanowiłam sobie, że bez względu na to, w jakiej roli jestem, zawsze będę się tego trzymać. Szczerłość jest podstawą zaufania.

Oprócz tego lider powinien mieć umiejętność podejmowania decyzji, szczególnie tych trudnych. Odnoszę wrażenie, że czasami lepiej jest podjąć nieoptymalną decyzję, niż nie podejmować żadnej. Nie myli się tylko ten, kto nie robi nic. Każdy powinien dać sobie prawo do popełniania błędów. Najważniejsze to umieć się do nich przyczynić i wyciągnąć właściwe wnioski na przyszłość.

JAK WIDZI PANI PRZYSZŁOŚĆ PRACY W PODATKACH?

Temat podatków istnieje niemal od początku cywilizacji, ma się dobrze obecnie i z pewnością nie zniknie w przyszłości. Obserwujemy możliwości automatyzacji zadań operacyjnych, ale jednocześnie rośnie zapotrzebowanie na doradztwo i udział w projektach. Obecność szczegółowych danych w systemach poszczególnych państw pozwoli na drobiazgową kontrolę. Wraz z uszczelnianiem systemów podatkowych rośnie zapotrzebowanie na specjalistów ze znajomością prawa podatkowego oraz umiejętnością interpretacji i analizy, żeby przełożyć język ustaw na praktyczne czynności, które muszą zostać wykonane w firmie.

JAK NA CO DZIEŃ PANI DBA O SWÓJ WELLBEING W PRACY?

Na pewno pomaga mi w tym model pracy hybrydowej, którą mamy w Barry Callebaut: 2 dni pracujemy z biura, a 3 dni możemy pracować zdalnie. Po pracy bardzo relaksuje mnie jazda na rowerze, którą staram się praktykować codziennie – to jeden z moich ulubionych sposobów na dbanie o moje dobre samopoczucie.



WYKSZAŁCENIE:

Prawo, Uniwersytet
Warszawski, studia
podyplomowe Gender Studies,
Polska Akademia Nauk

ZAINTERESOWANIA:

podróże, Diversity, Equity &
Inclusion, historia i historia
sztuki, przyroda, popkultura
i kultura queerowa

Maja Zabawska

**PARTNERKA W DZIALE DORADZTWA PODATKOWEGO
I PARTNERKA ODPOWIEDZIALNA ZA OBSZAR DEI W DELOITTE**

SKĄD WZIĘŁO SIĘ TWOJE ZAINTERESOWANIE OBSZAREM PODATKÓW?

Studiowałam prawo na Uniwersytecie Warszawskim. Na II roku trafiłam na ćwiczeniowca od prawa podatkowego, który bardzo interesująco opowiadał o tym obszarze i dzięki niemu zdecydowałam się podążać w tym kierunku. Praca w podatkach nie jest oczywistym wyborem, jeśli chodzi o prawników, ale wbrew pozorom w Deloitte w ramach spółki podatkowej mamy dużo osób po prawie.

JAK TRAFIŁAŚ DO DELOITTE?

Nie pamiętam dokładnie, jak trafiłam na ogłoszenie, ale wydaje mi się, że osobą, która mogła poinformować mnie o otwartej rekrutacji, był mój tata, któremu zależało, żebym pracowała w jednej z firm z Wielkiej Czwórki i mocno mi kibicował.

Pracę w Deloitte zaczęłam w 2003 roku, kiedy skończyłam 22 lata i byłam już na IV roku studiów. Wydawało mi się, że to może być dla mnie najlepsza opcja na zrobienie kariery w podatkach i nie myliłam się. Przeszłam pozytywnie rozmowy kwalifikacyjne i swoją ścieżkę zaczęłam od stanowiska praktykantki. Co ciekawe, Deloitte nie był moim pierwszym doświadczeniem zawodowym, ponieważ wcześniej pracowałam przez jakiś czas w kancelarii notarialnej.

JAK WYGLĄDAŁA TWOJA ŚCIEŻKA KARIERY?

W Deloitte pracuję od 21 lat i przeszłam już chyba wszystkie możliwe etapy. Tak jak wspominałam, pracę zaczynałam od stanowiska praktykantki, co trwało mniej więcej pół roku. Przez kolejne 3 lata byłam konsultantką, potem starszą konsultantką, a następnie menedżerką. W 2011 roku zostałam oddelegowana na 2 lata do biura Deloitte w Londynie, gdzie pracowałam również jako menedżerka. Mam wrażenie, że czas, który tam spędziłam, bardzo dużo mi dał i poznałam zupełnie inną perspektywę pracy. Z jednej strony nauczyłam się nowych umiejętności, a z drugiej jeszcze bardziej doceniłam mój polski zespół. Co więcej, to tam zaczęła się moja przygoda z sieciami pracowniczymi, Diversity, Equity & Inclusion i po raz pierwszy w miejscu pracy zadeklarowałam się jako osoba o orientacji homoseksualnej. Po powrocie do Polski w 2013 roku zaczęłam bardziej otwarcie o tym mówić i w kolejnych latach starałam się przenieść tę świadomość na nasz grunt, ponieważ temat DEI dopiero zaczynał pojawiać się w firmach. To doprowadziło mnie, po tym jak zostałam partnerką, do objęcia roli liderki Diversity, Equity & Inclusion i Ethics Officer dla Deloitte Polska. Jestem odpowiedzialna za rozwiązywanie spraw

związanych z nieetycznymi zachowaniami w firmie.

Oczywiście są to role, które pełnię obok mojej biznesowej roli, czyli partnerki w dziale doradztwa podatkowego.

CZYLI MOŻNA POWIEDZIEĆ, ŻE BYŁAŚ PREKURSORKĄ DEI W DELOITTE?

Można tak powiedzieć, choć szłam tutaj w ślady m.in. Ivy Georgijew, przewodniczącej rady nadzorczej Deloitte w Europie Środkowej, która zapoczątkowała ten temat w Deloitte. Do tej pory, jeśli w wyszukiwarce internetowej wpisze się moje imię i nazwisko, od razu pojawi się wywiad, którego udzieliłam prawie dziesięć lat temu na stronę Deloitte, zatytułowany „Maja Zabawska: Freddie Mercury, Podatki, LGBT”. Oczywiście najbardziej interesuje mnie kwestia różnorodności w miejscu pracy. Myślę, że duże, międzynarodowe firmy w pewnym sensie tworzą wzorzec do naśladowania, dzięki czemu stają się też inspiracją dla mniejszych organizacji, a nawet społeczeństwa. Działanie w obszarze DEI jest dla mnie bardzo satysfakcjonujące, ponieważ czuję, że mam realny wpływ na zmiany w Deloitte.

WSPOMINAŁAŚ O SIECIACH PRACOWNICZYCH. NA CZYM TO POLEGA?

Sieci pracownicze to koncept oddolnych grup pracowniczych, które można podzielić na 3 rodzaje: sieci zbudowane wokół pewnej tożsamości (np. sieć pracowników LGBTQ+), sieci osadzone wokół celów (np. sieć gender balance, która propaguje korzyści wynikające z równości płci w miejscu pracy) oraz sieci, które łączą specjalistów w danej dziedzinie (np. programistów). Grupy te wymieniają się doświadczeniami i mają wspólne zadania. Każda sieć ma tzw. steering committee, czyli pracowników, którzy są mocniej zaangażowani i kreują ich agendę. Przykładowo w Deloitte sieć rodziców organizuje regularnie pikniki rodzinne, z kolei sieć PROUD integruje społeczność LGBT+ w Deloitte i osoby sojusznice, np. przez inicjatywy, takie jak „tęczowy las”, gdzie w czasie spaceru po lesie można posłuchać o nieheteronormatywnych zachowaniach roślin i zwierząt. Inicjujemy też wspólne webinary świadomościowe i edukacyjne. Obecnie wprowadzamy przestrzeń cichej pracy dla osób neuroroznorodnych oraz wyrównujemy

uprawnienia dla par jedнопłciowych i nieformalnych par hetero w postaci dodatkowych ekwiwalentnych do kodeksowych dni wolnych równoważnych tym, które przysługują małżonkom. W skutecznych sieciach pracowniczych na pewno ważne jest oddolne zaangażowanie pracowników, ale także wsparcie od leadershipu.

WRÓĆMY JESZCZE DO TWOJEJ ROLI BIZNESOWEJ – NA CZYM ONA POLEGA?

Partnerką w dziale doradztwa podatkowego jestem od 2 lat, a od 10 miesięcy szefuję zespołowi Global Employer Services, który liczy 90 osób. Zajmujemy się tematem podatku dochodowego od osób fizycznych, czyli PIT-u i ZUS-u, ale również doradzamy w sprawach pracowników, którzy przemieszczają się pomiędzy różnymi krajami, i pomagamy ich rozliczać. Zdecydowanie jest to wymagające od strony biznesowej, ale również zarządzczej.

JAKIE SĄ NAJWIĘKSZE WYZWANIA W TWOJEJ PRACY?

Przed wszystkim pogodzenie wszystkich moich ról oraz rozwiązywanie różnego rodzaju problemów ludzkich. Przygotowanie do roli doradcy podatkowego i działania na rzecz klienta nie jest równoznaczne z przygotowaniem do zarządzania zespołem wielkości średniego przedsiębiorstwa czy rozwiązywania delikatnych problemów etycznych. Dlatego mam poczucie, że wciąż się czegoś uczę.

A JAK TY NA CO DZIEN DBASZ O SWÓJ WELLBEING?

Odkąd pamiętam, miałam raczej zdrowe podejście do rozdzielania sfery zawodowej i prywatnej. Zwyczaj, kiedy kończyłam pracę, starałam się już o niej nie myśleć i całkiem dobrze mi to wychodziło. Wydaje mi się, że pandemia pod tym kątem była dla mnie wyzwaniem, ponieważ wtedy mój work-life balance uległ zaburzeniu. Dlatego teraz bardzo cenię sobie model pracy hybrydowej, gdyż zarówno praca z biura, jak i praca z domu ma swoje plusy i minusy. Myślę, że bardzo ważne jest także to, co robimy poza pracą i jakie mamy pasje, dlatego wolne chwile spędzam z moją żoną i dużo podróżuję, a przede wszystkim cieszę się, że moje zainteresowania mogę realizować także w Deloitte.

DZIAŁANIE W OBSZARZE DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION JEST DLA MNE BARDZO SATYSFAKCUJĄCE, PONIEWAŻ CZUJĘ, ŻE MAM REALNY WPŁYW NA ZMIANY W DELOITTE.



czytaj więcej

Tutaj możesz być każdym, ale przede wszystkim sobą. A ponadto księgowym, kadrową, audytorką bądź doradcą.

Dopiero szukasz swojej ścieżki? Rozwiąż quiz!

Dobrze ogarniam swoje obowiązki, bo przecież...

- A. kalendarz i checklista to życie!
- B. jestem Excel Ninja.
- C. Copilot i Chat GPT to moi najlepsi kumple.

Dobrze czuję się w środowisku pracy, które jest...

- A. stabilne i przewidywalne, zawsze wiem, czym się zajmę.
- B. dynamiczne, gdzie codziennie mam do czynienia z nowymi wyzwaniami.
- C. kreatywne i elastyczne, gdzie mogę tworzyć nowe rozwiązania.

Gdy na horyzoncie pojawia się trudny klient:

- A. ciężko wzdycham, wolę pracę z dokumentami niż z klientem.
- B. podchodzę z dystansem, w razie potrzeby umówię się z nim na calla.
- C. to dla mnie norma, lubię takie wyzwania.

Największą satysfakcję sprawia mi, gdy...

- A. wszystko, co robię, jest idealnie wykonane, jestem perfekcjonist(k)ą!
- B. znajdę nieprawidłowości i mogę je poprawić - jestem Sherlockiem Holmesem.
- C. mogę poznać problemy drugiej strony i pomóc w ich rozwiązaniu.

Najważniejsze w pracy zespołowej jest:

- A. jasne określenie zadań i precyzyjna komunikacja.
- B. wspólne przeanalizowanie problemów i ich rozwiązanie.
- C. tworzenie innowacyjnych rozwiązań.

Którą odpowiedź najczęściej wybierałeś/-aś? Zobacz, który zespół do Ciebie pasuje:

A - OUTSOURCING

Rozpocznij karierę w kadrach i placach lub księgowości!

B - AUDYT

Już w marcu aplikuj do programu "The Auditors": www.TheAuditorsGT.pl

C - DORADZTWO

Sprawdź program "roTUj się"! www.Rotuj.GrantThornton.pl

Dowiedz się więcej o Grant Thornton, zobacz aktualne oferty pracy i staży, a także sprawdź, gdzie możesz nas spotkać osobiście: www.GrantThornton.pl/Kariera



Zeskanuj kod!

Record to Report w ArcelorMittal BC&OE	30
Consulting w Forvis Mazars	32
Payroll w Forvis Mazars	34
Działania społeczne we Franklin Templeton	36
Audyt w Grant Thornton	38
Portfolio Accounting w HedgeServ	40
Trading Services w IG	42
Record to Report & Order to Cash w Volvo	44



Zespoły

Record to Report

w ArcelorMittal Business Center Of Excellence

Zespół Record to Report (R2R) w ArcelorMittal Business Center Of Excellence (BCOE) odpowiada za kluczowe procesy księgowo i sprawozdawcze, wspierając strategiczne decyzje firmy. Dzięki zaawansowanym technologiom, w tym automatyzacji i sztucznej inteligencji, R2R nieustannie podnosi swoją efektywność. Dowiedz się, jak wygląda praca w tym zespole.

O ZESPOLE

Zespół Record to Report (R2R) w ArcelorMittal BCOE zajmuje się szerokim zakresem procesów księgowych i sprawozdawczych, które dotyczą działalności operacyjnej i raportowania finansowego. Obejmują one cały proces zbierania, przetwarzania i przedstawiania aktualnych i dokładnych danych finansowych oraz pomagają zapewnić strategiczne, finansowe i operacyjne informacje zwrotne na temat wyników firmy.

W ciągu ostatnich lat zespół znacznie się rozwinął i obecnie liczy 104 osoby. Struktura działu jest smukła, co daje pracownikom duże szanse na awans pionowy, ale również ułatwia koordynowanie zespołami i zmniejsza ryzyko błędów.

– Jako Head of Record to Report raportuję bezpośrednio do prezesa ArcelorMittal Business Center Of Excellence, natomiast do mnie raportuje czworo managerów podzielonych na segmenty. Każdy z nich ma pod sobą kilka zespołów, którymi dodatkowo opiekuje się dedykowany lider – mówi Wioleta Kościelniak, Head of Record to Report, ArcelorMittal BCOE.

NARZĘDZIA PRACY

Nowe technologie wpływają na rozwój obszaru R2R i poszerzenie narzędzi, jakimi dysponuje zespół. Automatyzacja procesów pozwala na odchodzenie od ręcznego wykonywania zadań. W ArcelorMittal BCOE jest również dział RPA (Robotic Process Automation), który umożliwia zaawansowane automatyzacje i analizę danych. Już teraz w zespole jest wiele robotów wykonujących część czynności, a sztuczna inteligencja czy uczenie maszynowe będzie zwiększać wydajność, co przełoży się na lepsze wyniki przedsiębiorstwa.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

W ArcelorMittal BCOE pracownicy mają elastyczne możliwości zawodowe, a to, z czego skorzystają, w dużej mierze zależy od ich preferencji i ambicji. Ścieżka kariery może być pionowa i oznaczać awans na wyższe stanowiska w ramach R2R, co pozwala zostać ekspertem w tej dziedzinie. Rozwój może również wiązać się z poznaniem nowych obszarów i pracy w innym dziale.

– Dzięki temu, że obsługujemy dużo klientów, nasi pracownicy mają możliwość całkowitej zmiany dotychczasowych obowiązków. Dodatkowo organizujemy szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, co pozwala na wzięcie udziału w różnych, ciekawych projektach – wyjaśnia Wioleta Kościelniak.

WYRÓŻNIKI

Unikatowość zespołu Record to Report wynika z jego kompleksowości i znaczenia dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jest to jeden z najważniejszych działów w organizacji, który ma pieczę nad poprawnością procesów księgowych i sprawozdawczych oraz raportuje wyniki i poprawność sprawozdań finansowych. Zespół R2R zajmuje się nie tylko procesami operacyjnymi, ale także dba o standaryzację procesów wewnątrz grupy, realizuje projekty związane z ciągłym udoskonalaniem procesów, jak również projekty biznesowe, takie jak zmiana systemów ERP.



Wioleta Kościelniak

Wykształcenie: zarządzanie finansami i bankowość, Politechnika Częstochowska.

Studia podyplomowe: rachunkowość finansowa, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

Obecnie jest w trakcie studiów MBA in Accounting and Finance. Od 2009 roku pracuje w finansach. Była członkiem międzynarodowej grupy audytowej, wdrażała nowe systemy ERP, usprawniała istniejące procesy oraz kierowała nowymi projektami finansowymi. W ArcelorMittal BCOE odpowiada za procesy operacyjne działu R2R, ale również jego usprawnienia i nowe projekty. Oprócz procesów, za które jest odpowiedzialna, bardzo ważni są dla niej ludzie i dobra atmosfera w pracy.

Head of Record to Report

SUKCESY

Po wielu latach na rynku można wymienić mnóstwo ciekawych projektów ze względu na różnorodność klientów oraz zmiany technologiczne w branży.

– Wszystkie projekty, które dostarczaliśmy, przynosiły zadowolenie naszym klientom, a dla nas stanowiły kolejne wyzwania oraz nowe doświadczenie. Szczególnie dumni jesteśmy z projektu związanego z automatyzacją procesów. Pozwolił nam zwiększyć wydajność oraz skuteczność w naszych codziennych obowiązkach, jak również przyczyniło się to do lepszych wyników – przyznaje Wioleta Kościelniak.

WELLBEING

Dbanie o dobrostan i zdrowie pracowników to istotny aspekt w ArcelorMittal BCQE. – Każdemu pracownikowi zapewniamy prywatną opiekę medyczną, promujemy zdrowy styl życia podczas Tygodnia Zdrowia, wspieramy kadrę zarządzającą w radzeniu sobie z wyzwaniami oraz organizujemy spotkania z mówcami motywacyjnymi. W ramach równowagi między pracą a życiem prywatnym uczestniczymy w akcji „Dwie godziny dla rodziny” – podkreśla Wioleta Kościelniak.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Wiedza w zakresie finansów i rachunkowości będzie dużym ułatwieniem na początku kariery w R2R. Część pracowników zaczyna pracę już w trakcie studiów, odbywając staż, a po ich ukończeniu ścieżka kariery rozpoczyna się od młodszego specjalisty.

– W związku z tym, że obsługujemy klientów na całym świecie, kandydat powinien posługiwać się językiem angielskim, mile widziany jest również drugi język europejski. Oprócz tego ważne są także umiejętności miękkie, takie jak otwartość na zmiany i nowe technologie oraz gotowość do podnoszenia swoich kwalifikacji – dodaje Wioleta Kościelniak.

Agata Śleszyńska

Wykształcenie: finanse i bankowość, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

Studia podyplomowe: zarządzanie małymi i średnimi firmami.

Posiada 30-letni staż pracy zawodowej. W ArcelorMittal BCQE pracuje od 2007 roku, natomiast w grupie ArcelorMittal już ponad 25 lat. Do zakresu jej obowiązków należy: efektywne kierowanie pracą zespołu, realizacja i monitorowanie procesów księgowych zgodnie z obowiązującymi w spółce procedurami i przepisami prawa, nadzór nad prawidłowością księgowania realizowanych w księdze głównej oraz terminowość prac związanych z zamknięciem miesiąca i roku, a także przygotowanie sprawozdań finansowych oraz współpraca z audytorami.

Lider

Małgorzata Mączka

Wykształcenie: finanse i rachunkowość, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, w trakcie zdobywania kwalifikacji ACCA.

Pracuje w ArcelorMittal BCQE od ponad 11 lat. Swoją ścieżkę zawodową w firmie rozpoczęła w trakcie studiów na stanowisku praktykantki. Przez kolejne lata rozwijała się w różnych działach i projektach. Nabywała doświadczenie głównie w dziale R2R, ale również w Encashment, Treasury i Intrastat. Uczestniczyła przy wdrażaniu nowego systemu oraz innych mniejszych projektach. W pracy ceni sobie różnorodność zadań oraz ciągłą perspektywę rozwoju.

Lider

Kamila Grzega

Wykształcenie: ekonomia, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

Od lutego 2021 roku pracuje w ArcelorMittal BCQE, gdzie zaczynała jako stażystka. Obecnie na stanowisku młodszego specjalisty wspiera procesy GL (ang. general ledger) dla spółek francuskich oraz bierze udział w procesach zamknięcia miesiąca. Dodatkowo pełni funkcję backupu w obszarze kosztów oraz płatności manualnych. Odpowiada także za kontrole SOX oraz audyt w obszarze GL.

Młodszy specjalista

Tomasz Drabek

Wykształcenie: administracja oraz zarządzanie w sektorze pozarządowym, Uniwersytet Jagielloński.

Ze światem finansów związał się w 2017 roku, rozpoczynając pracę na stanowisku specjalisty do spraw należności w jednej z krakowskich korporacji. Rok później dołączył do ArcelorMittal BCQE. Obecnie pracuje jako główny specjalista do spraw księgowości, obsługując procesy z obszaru księgi głównej. W szczególności koncentruje się na tematyce kalkulacji rezerw i odpisów w obszarze zapasów oraz intercompany reconciliation.

Główny specjalista



czytaj więcej

Consulting

w Forvis Mazars

Zespół Consulting w Forvis Mazars to grupa specjalistów, którzy z sukcesami realizują kompleksowe projekty doradcze na polskim rynku. Dzięki połączeniu wiedzy, zaangażowania i współpracy, zespół ten nieustannie wspiera klientów w kluczowych decyzjach finansowych, zapewniając im indywidualne podejście i najwyższy poziom usług. Przekonaj się, jak wygląda ich praca.

O FIRMIE

Forvis Mazars to globalna marka świadcząca usługi audytorsko-doradcze. Firma specjalizuje się w audycie, doradztwie podatkowym, doradztwie finansowym oraz outsourcingu usług księgowych i kadrowo-płacowych. Organizacja działa w ponad 100 krajach i regionach, obsługuje klientów o różnej skali i na różnych etapach rozwoju. W Polsce Forvis Mazars funkcjonuje od 1992 roku, zatrudnia obecnie ponad 400 specjalistów w biurach w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Poznaniu, łącznie obsługując ponad 1000 polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw.

NAJWIĘKSZE SUKCESY

Jako że praca zespołu consultingowego na co dzień stawia spore wyzwania, jego członkowie są dumni ze wszystkich, nawet tych pozornie niewielkich osiągnięć.

– Często stajemy przed koniecznością rozwiązania zawiłych zagadnień rachunkowych lub regulacyjnych. Wówczas robimy burzę mózgów. Wspólnie szukamy informacji w różnych źródłach, wymieniamy się tym, co odkryliśmy, i w końcu dochodzimy do momentu, kiedy można pomóc klientowi. To za każdym razem daje nam poczucie satysfakcji – mówi Marta Wiśniewska, Senior Manager.

Kluczowym wydarzeniem dla całego zespołu była pierwsza okazja do współpracy przy emisji obligacji przez duży bank na rynek europejski oraz amerykański. Specjaliści musieli dogłębnie zapoznać się z regulacjami obowiązującymi dla wszystkich krajów będących częścią procesu. Wymagało to ogromnej sprawności i zaangażowania. Wszystko działo się bardzo szybko. Zespół jednak doskonale poradził sobie z tym wyzwaniem, o czym świadczy przede wszystkim długotrwała współpraca z klientem i przydzielane zespołowi kolejne projekty związane z tym obszarem.

Członkowie zespołu consultingowego mogą pochwalić się swoim doświadczeniem w ramach usług agenta weryfikacyjnego przy transakcjach sekurytyzacji, które zyskują na popularności na polskim rynku. Transakcje sekurytyzacji wiążą się z szeregiem wyzwań koncepcyjnych w odniesieniu do prawidłowego ich ujęcia księgowego, ta tematyka również stanowi obszar kompetencji i doświadczeń zespołu Consultingu.

O ZESPOLE

Zespół Consulting Forvis Mazars powstał około trzech lat temu. Obecnie składa się z czterech osób: Senior Managera – Marty, dwóch Senior Konsultantów – Patrycji i Adama oraz jednego Konsultanta – Michała. Każdy z członków dysponuje rozległą wiedzą niezbędną do pracy w branży. Oprócz kompetencji i profesjonalizmu cechuje się także wyjątkowym zaangażowaniem. Zespół zajmuje się projektami doradczymi i atestacyjnymi zgodnie z polskimi i międzynarodowymi standardami usług z tego zakresu.

Consulting odpowiada m.in. za doradztwo rachunkowe, sprawozdawcze, regulacyjne i bierze udział w niezależnych weryfikacjach audytu wewnętrznego spółek. Wachlarz wykonywanych usług jest bardzo szeroki, jednak główna specjalizacja to doradztwo dla instytucji finansowych.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Osoby będące na początku ścieżki kariery powinny posiadać podstawową wiedzę z finansów i rachunkowości i ekonomii. Najlepiej, żeby byli to absolwenci kierunków takich jak: finanse i rachunkowość, ekonomia, prawo. Od kandydatów wymaga się także swobodnego posługiwania się językiem angielskim ze względu na międzynarodowy charakter firmy, co oznacza współpracę z anglojęzycznymi klientami i współpracownikami. Wymagany poziom to B2 lub C1, jednak znacznie ważniejsze od posiadanych certyfikatów jest używanie języka obcego w praktyce, czyli płynność wypowiedzi i komunikatywność. Inną umiejętnością, która przyda się na początku kariery w zespole consultingowym, jest podstawowa znajomość Excela.

Nie bez znaczenia pozostają kompetencje miękkie i cechy charakteru potencjalnego kandydata. Do pracy w tym zespole bardzo ważne są: determinacja w wykonywaniu codziennych obowiązków, wysokie umiejętności interpersonalne, niezależność i dobre zarządzanie czasem.

DLACZEGO WARTO DOŁĄCZYĆ DO ZESPOŁU?

Wszystkie projekty, nad którymi pracuje zespół Consulting, muszą być potraktowane całkowicie indywidualnie. Każde zadanie przynosi inne wyzwania i potrzebę różnych rozwiązań. Dostosowywanie się do potrzeb klientów zapewnia ciągły rozwój, wymaga pogłębiania wiedzy, śledzenia trendów i rozszerzania swojej kreatywności.

Członkowie zespołu, szczególnie seniorzy, mają swobodę w podejmowaniu decyzji i realizacji zadań. Dzięki temu mogą wykazywać się odpowiedzialnością i kreatywnością, co daje im poczucie sprawczości i realnego uczestnictwa w projektach.

Kultura pracy tego zespołu polega na otwartości, komunikacji, stawia nacisk na współpracę. Pracownicy szanują swój wzajemny czas i starają się sobie pomagać w przypadku trudności.

– Lubimy ze sobą pracować, tworzymy bezpieczną przestrzeń do dyskusji i wymiany pomysłów. Zespół wie, że może na mnie polegać, a ja wiem, że mogę polegać na nich – mówi Marta Wiśniewska, Senior Manager.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

W Forvis Mazars obowiązuje odgórnie określona ścieżka kariery, taka sama dla każdego zespołu. Zaczyna się ona od Junior Consultanta, następny etap to Consultant pierwszoroczny, później – drugoroczny. Po trzech latach można awansować na Senior Consultanta, a następnie na Managera, gdzie, jak na każdym stanowisku managerskim, spędza się już trochę więcej czasu przed kolejnym szczeblem kariery. Oznacza to, że zaczynając jako Junior Consultant, już trzy lata później można dotrzeć do stanowiska, na którym jako Senior Consultant zarządza się niewielkim zespołem.

Osoby chcące się rozwijać są w tym miejscu bardzo wspierane. Forvis Mazars pomaga pracownikom w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, takich jak ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) lub CIA (Certified Internal Auditor). Dodatkowo w Consultingu kładzie się nacisk na to, aby wspomagać rozwój członków zespołu poprzez przypisywanie im projektów zgodnych z ich zainteresowaniami i ambicjami.



Payroll

w Forvis Mazars

W Forvis Mazars funkcjonuje kilka zespołów kadrowo-płacowych działających w ramach outsourcingu. Jeden z tych zespołów tworzy sześć wyjątkowych profesjonalistek, które wspólnie świadczą usługi kadrowe oraz naliczają płace na rzecz klientów firmy. Poniżej przybliżamy ich codzienną pracę, wyzwania i sukcesy.

O FIRMIE

Forvis Mazars to globalna marka świadcząca usługi audytorsko-doradcze. Firma specjalizuje się w audycie, doradztwie podatkowym, doradztwie finansowym oraz outsourcingu usług księgowych i kadrowo-płacowych. Organizacja działa w ponad 100 krajach i regionach, obsługuje klientów o różnej skali i na różnych etapach rozwoju. W Polsce Forvis Mazars funkcjonuje od 1992 roku, zatrudnia obecnie ponad 400 specjalistów w biurach w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Poznaniu, łącznie obsługując ponad 1000 polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw.

O ZESPOLE

Zespół Marleny Bombińskiej, podobnie jak inne zespoły Payroll w organizacji, zapewnia kompleksową obsługę swoich klientów, od przygotowywania umów o pracę, poprzez zgłaszanie formalności w urzędach, naliczanie wynagrodzeń, monitorowanie bilansów urlopowych, aż po zakończenie współpracy z pracownikami. W skład zespołu wchodzi dwie starsze specjalistki ds. kadr i płac – Agnieszka i Paulina, specjalistka ds. kadr i płac – Joanna, młodsza specjalistka ds. kadr i płac – Emilia oraz asystentka – Julia. Dzięki ich pracy klienci Forvis Mazars mają pewność, że zawsze otrzymają rzetelne informacje i wsparcie.

Atmosfera w zespole kadrowo-płacowym opiera się na zaufaniu, odpowiedzialności i wzajemnym szacunku. Stawia się tutaj nacisk także na różnorodność: w zespole pracują ekstrawertycy i introwertycy, optymiści i realści, osoby merytoryczne i praktyczne. Mieszanka odmiennych charakterów i kompetencji to jedna z wielu mocnych stron zespołu kadrowo-płacowego. Jednym z najcenniejszych dowodów na pozytywną atmosferę i wysoki poziom współpracy w zespole jest obecność Joanny, która po niedługim czasie pracy w innej organizacji ponownie zatrudniła się w Forvis Mazars.

Marlena Bombińska

Do jej głównych obowiązków należy zarządzanie zespołem, koordynowanie ich prac oraz zapewnianie pomocy merytorycznej i wsparcia. Absolwentka studiów wyższych oraz podyplomowych na Wydziale Prawa Pracy Uniwersytetu Warszawskiego.

Liderka zespołu



Joanna Charzewska

Ukończyła studia licencjackie na kierunku finanse i rachunkowość oraz studia magisterskie na kierunku ekonomia. Joanna jest integralną częścią zespołu, jej umiejętności pracy zespołowej i zaangażowanie czynią ją nieocenionym wsparciem.

Specjalistka ds. kadr i płac



NAJWIĘKSZE SUKCESY

Zespół codziennie staje przed nowymi wyzwaniami wymagającymi elastyczności i szybkich reakcji. Jednym z najważniejszych i najbardziej wymagających projektów, któremu członkinie zespołu musiały stawić czoła, było szybkie i sprawne przeniesienie danych 1200 pracowników z całą historią płac i dokumentami kadrowymi z jednej firmy do drugiej. Sytuacja miała miejsce w 2022 roku, kiedy to wprowadzono rewolucyjne zmiany w przepisach podatkowych, a rok później także w prawie pracy, co spowodowało dodatkowe trudności. Twórcy systemów płacowych mieli mało czasu na wdrożenie skomplikowanych zmian, co mogło skutkować błędami w wyliczaniu wynagrodzeń. Dostarczenie klientom poprawnych list płac, zgodnych z nowym prawem, było dużym wyzwaniem, jednak zespołowi udało się osiągnąć.

Niewątpliwym sukcesem zespołu, jak i całego Forvis Mazars, jest dwukrotne zdobycie w ubiegłych latach nagrody „Payroll Manager of the Year” oraz „In-Country Payroll Provider of the Year”, a w tym roku nominacja w międzynarodowym konkursie Global Payroll Association w kategorii „Payroll Team of the Year 2024”.

IDEALNY KANDYDAT

Członkinie zespołu charakteryzują się silnym charakterem, analitycznym umysłem, dbałością o precyzję i dążeniem do automatyzacji i usprawniania codziennych procesów. To kluczowe cechy wymagane od potencjalnych kandydatów. Liczą się także predyspozycje do pracy zespołowej, chęć zdobywania wiedzy i umiejętność dzielenia się nią z innymi. Na stanowisku specjalisty warunek konieczny stanowi posiadanie wiedzy z zakresu kadr i płac oraz znajomość języka angielskiego na poziomie komunikatywnym. Mile widziana jest również umiejętność obsługi systemu novaa365.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Praca w organizacji Forvis Mazars oferuje jasno określone ścieżki rozwoju. Dowodem na ich skuteczność jest właśnie zespół Payroll.

Obecna liderka zespołu, Marlena Bombińska, swoją przygodę w organizacji rozpoczęła jako specjalistka ds. kadr i płac, natomiast obecne dwie starsze specjalistki posiadające ekspercką wiedzę płacową, Agnieszka Morawska i Paulina Żybura, dołączyły do Forvis Mazars jako asystentki. Z tej samej pozycji startowała młodsza specjalistka Emilia Rudnik, a u obecnej asystentki Julii Pazury już teraz widać duży potencjał do rozwoju.

NARZĘDZIA

Zespół kadrowo-płacowy korzysta na co dzień z wielu technicznych rozwiązań, co daje dużo możliwości do nauki i rozwoju. Specjalistki używają różnych metod, takich jak import plików Excel, tabele przestawne, power queries (dodatek do programu Excel, który ułatwia pracę z dużą ilością danych) oraz makra (narzędzie do automatyzacji poleceń w Excel). Wspólnie z zespołem ds. innowacji działają nad wprowadzeniem poprawek do plików pomocniczych (używanych do weryfikacji naliczeń płac), szukają nowych rozwiązań i sygnalizują je klientom. W obliczu dynamicznych zmian zespół Payroll musi na bieżąco dostosowywać się do sytuacji i optymalizować działania.

KULTURA PRACY

Duch zespołowości i dobra atmosfera to cechy charakterystyczne tego zespołu. Jego członkinie potrafią zachować pogodę ducha i odpowiedni balans życiowy bez względu na stawiane im wymagania, wyzwania i nierzadko rygorystyczne terminy. Panuje też niepisana zasada, że nikt nie pozostaje sam ze swoim problemem – tu wspólnie szuka się rozwiązania.

Zespół Payroll cechuje się dużą elastycznością. Specjalistki mają możliwość pracy zdalnej oraz dostosowywania godzin pracy do własnych potrzeb, co sprzyja zachowaniu zdrowej równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym.

Paulina Żybura

Absolwentka Politechniki Lubelskiej, która posiada 7-letnie doświadczenie w Forvis Mazars. Paulina swoją karierę w firmie rozpoczęła od stanowiska starszej asystentki i szybko awansowała dzięki zaangażowaniu, wyjątkowej dokładności i umiejętnościom analitycznym.

Starsza specjalistka ds. kadr i płac

Emilia Rudnik

Absolwentka psychologii, która łączy umiejętności interpersonalne z praktycznym podejściem do rozwiązywania problemów. Pracę w zespole zaczęła jako asystentka. Emilia, wyróżniająca się bystrością i humorem, jest niezastąpionym członkiem zespołu.

Młodsza specjalistka ds. kadr i płac

Julia Pazura

Absolwentka matematyki z pasją do analizy i rozwiązywania problemów złożonych. Dzięki wykształceniu matematycznemu oraz wsparciu i motywacji stale rozwija swoje umiejętności i skutecznie realizuje powierzone jej zadania.

Asystentka ds. kadr i płac

Agnieszka Morawska

Posiada wykształcenie prawnicze oraz dyplom z administracji, co pozwala jej skutecznie łączyć wiedzę prawną z praktyką kadrową. Dzięki elastyczności i profesjonalizmowi skutecznie realizuje najbardziej wymagające projekty.

Starsza specjalistka ds. kadr i płac



Działania prospołeczne

we Franklin Templeton



Zaangażowanie w działania społeczne nie jest wynikiem wyłącznie wewnętrznych motywacji. Kluczem do podejmowania takich działań jest szerokie spojrzenie na świat i gotowość do reagowania na potrzeby innych. Odpowiedzialnie społecznie inicjatywy, których celem jest przyniesienie wymiernej wartości społeczności, podejmuje zespół wolontariuszy we Franklin Templeton.

O ZESPOLE

Idea odpowiedzialności społecznej dla Franklin Templeton ma ogromne znaczenie i jest osadzona w podstawowych wartościach firmy. W 2006 roku powstał globalny program Involved, zarządzany centralnie przez Dział CSR (z ang. Corporate Social Responsibility, pol. społeczna odpowiedzialność biznesu), umożliwiając pracownikom na całym świecie zaangażowanie się w lokalne inicjatywy i wspierając ich w tym obszarze. Każdy pracownik może przeznaczyć część swojego czasu pracy na działania wolontariackie.

W polskim oddziale Franklin Templeton aktywności społeczne skupiają się wokół działu administracji i *community engagement* oraz tak zwanego Involved Site Council, który tworzą osoby z różnych działów w firmie. Taka struktura pozwala stale włączać zainteresowanych w realizację inicjatyw wolontariackich. Stworzony w ten sposób zespół wpływa zarówno na kształt i jakość działań prospołecznych oraz prośrodowiskowych w firmie, jak i uczy innych podejmować je w przyszłości. Oprócz tego nierzadko odpowiada za organizację rozmaitych programów wellbeingowych dla pracowników.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Dołączając do zespołu wolontariuszy, można zdobyć bardzo cenne doświadczenie. Chęć włączenia się w pomoc spotyka się z potrzebą ustalenia kolejnych kroków działań, takich jak uzgodnienie budżetu, zaangażowanie odpowiednich osób, przejęcie odpowiedzialności za dany obszar projektu i zarządzanie nim. Aktywne uczestnictwo w inicjatywach zespołu to bardzo dobra okazja do objęcia roli lidera i sprawdzenia się w niej. Działania wolontariackie weryfikują zdolności komunikacyjne, organizacyjne, ale także pozwalają przyjąć inną perspektywę myślenia i w bezpiecznych warunkach próbować czegoś nowego, co jednocześnie przynosi bardzo dużą wartość społeczną. Co więcej, aktywność w tym zespole pozwala na ciekawą odskocznnię od codziennej pracy, poznanie osób z innych działów w firmie oraz z zewnętrznych organizacji.

KTO MOŻE DOŁĄCZYĆ?

Do zespołu działań społecznych, a dokładnie do Involved Site Council, może dołączyć każda zainteresowana osoba z firmy. Najważniejsze jednak jest, by oprócz chęci i możliwości wygospodarowania czasu, pracownika cechowała otwartość, bo to ona jest kluczem do zrozumienia sensu i celu działań wolontariackich. Istotne są także rozwinięte kompetencje komunikacyjne i poczucie odpowiedzialności za podejmowane aktywności.

WIDZĘ, JAK OSOBY WŁĄCZAJĄCE SIĘ W DZIAŁANIA SPOŁECZNE W FIRMIE ZYSKUJĄ MOTYWACJĘ DO PRACY I CHĘCI DO SAMOROZWOJU!

Izabela Kłosowicz, Administration and Community Engagement Manager, Franklin Templeton



Izabela Kłosowicz

Rola we Franklin Templeton: Administration and Community Engagement Manager.

Rola w zespole wolontariuszy: Liderka Poznań Involved Site Council.

Supermoce: Umiejętność łączenia ludzi z różnych środowisk i skupienia ich wokół wspólnych celów, umiejętność słuchania, otwartość na innych.

Lider zespołu

NAJWAŻNIEJSZE PROJEKTY

Projekt EduAkcja – inicjatywa wolontariatu kompetencyjnego, stworzona wraz z Fundacją Warszawskiego Instytutu Bankowości, Fundacją Giełdy Papierów Wartościowych i CFA. Projekt skupia się na edukacji finansowej uczniów szkół ponadpodstawowych i podstawowych poprzez zdalne lekcje online. W ciągu trzech lat projekt objął 64 tys. uczniów i nauczycieli w całej Polsce.

Green Walk Around The Block – sztandarowy projekt stałej współpracy z ABSL, czyli Stowarzyszeniem Firm z Sektora Usług dla Biznesu, który skupia się na działaniach prośrodowiskowych. W Dzień Ziemi pracownicy wychodzą na spacer, podczas którego zbierają śmieci w najbliższej okolicy. Zaangażowanie firm polega na przyznaniu minigrantów na działania środowiskowe do szkół i przedszkoli oraz organizacji pozarządowych.

Wspólnie POZmieniajmy – projekt realizowany w porozumieniu z Klubem Biznes Społecznie, koordynowany przez Centrum PISOP, zrzeszający największe poznańskie firmy, we współpracy z Urzędem Miasta. W ubiegłym roku firmy wspólnie zrewitalizowały część terenów zielonych przy MDK nr 1 w Poznaniu, zasadziły ponad tysiąc krokusów i zorganizowały warsztaty edukacyjne dla mieszkańców.

Wsparcie uchodźców – od dwóch lat we Franklin Templeton organizowane są spotkania integracyjne dla młodzieży, zajęcia fitness dla uchodźców oraz wieczory filmowe z klubem dyskusyjnym na terenie firmy.

Wellbeing wewnętrzny – jednym z efektów współpracy z firmami zewnętrznymi jest możliwość wzmocnienia wewnętrznych działań wellbeingowych organizacji. W ramach projektu organizowane są wydarzenia z zakresu Diversity, Equity and Inclusion, np. warsztat z języka migowego oraz inicjatywy, które wspierają pracownika w sytuacjach kryzysowych, np. warsztaty Mental Health First Aiders dla liderów.

Women@FT – grupa, która w Polsce powstała w 2018 roku i skupia się wokół tematów różnorodności płci, inspirowa i wspiera w rozwoju kobiety we Franklin Templeton. Grupa organizuje wydarzenia dla osób o różnym doświadczeniu zawodowym i wieku – to spotkania z lokalnymi liderami dotyczące ich kariery i organizacjami zewnętrznymi, które promują obecność kobiet w różnych branżach. Co roku pracownicy angażują się w akcję Shoebox i z okazji Dnia Kobiet przygotowują prezenty dla kobiet będących ofiarami przemocy domowej.



Paweł Kraszewski

Rola we Franklin Templeton: Supervisor, Country Registration Team, Global Portfolio Account Services.

Rola w zespole wolontariuszy: Współorganizator projektów mających na celu wsparcie uchodźców.

Supermoce: Poczucie humoru, empatia.



Karolina Langowska

Rola we Franklin Templeton: Sr Health and Safety Officer.

Rola w zespole wolontariuszy: Co-liderka Business Resource Group „ABLE – Abilities Beyond Limited Expectations”.

Supermoce: Umiejętność odnajdywania się w chaosie, mistrzyni trenowania stoicyzmu, poczucie humoru.



Angelika Jurkowska

Rola we Franklin Templeton: Distribution Intelligence Analyst.

Rola w zespole wolontariuszy: Liderka projektu Wspólnie POZmieniajmy, członkini Poznań Involved Site Council.

Supermoce: Podejmuje się każdego wyzwania, potrafi przyjąć gości trzema różnymi ciastami, zaraża pozytywną energią.



Magda Stankiewicz

Rola we Franklin Templeton: Supervisor - Middle Office Client Services.

Rola w zespole wolontariuszy: Liderka grupy Women@FT na Polskę, kontakt dla grupy globalnej.

Supermoce: Optymizm, empatia, poczucie wspólnoty, harmonia, odpowiedzialność.



**FRANKLIN
TEMPLETON**



Audyt w Grant Thornton

Zespół audytu w Grant Thornton łączy profesjonalizm z otwartością na rozwój i nowe wyzwania oraz dba o transparentność finansową firm. Dowiedz się, na czym polega praca w tym departamencie, jakie są możliwości rozwoju oraz jakiego typu kandydaci są poszukiwani.

O ZESPOLE

Departament Audytu w Grant Thornton zajmuje się weryfikacją sprawozdań finansowych klientów, potwierdza ich rzetelność i prawidłowość. Audyt to również obiektywna ocena całości procesów zachodzących w organizacjach oraz sprawdzanie ich zgodności z wewnętrznymi procedurami czy dobrymi praktykami – tym zajmuje się zespół Business Risk Services/audytu wewnętrznego. Departament Audytu świadczy również usługi doradztwa w zakresie raportowania ESG (ang. Environmental, Social, Corporate Governance). Dotychczas dokonania firm oceniano wyłącznie poprzez pryzmat wyników finansowych, lecz rosnąca społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR - Corporate Social Responsibility) powoduje wzrost oczekiwań dotyczących dbania o zrównoważony rozwój i wartości pozafinansowe. Pojawił się więc wymóg raportowania tego obszaru.

Obecnie w Departamencie Audytu Grant Thornton zatrudnionych jest około 350 osób, które pracują hybrydowo z biur w Warszawie, Poznaniu, Katowicach, Wrocławiu, Rzeszowie, Krakowie, Toruniu, a nawet tam, gdzie biur jeszcze nie ma: m.in. z Lublina, Szczecina, Gdańska. W skład zespołu wchodzi stażysty, asystenci, seniorzy, menedżerowie oraz partnerzy. Każdy poziom stanowiska ma określoną ścieżkę rozwoju zawodowego.

W zespole są osoby, które mają szeroką wiedzę, jednak zawsze, gdy pojawi się nieoczekiwane wyzwanie, mogą poprosić o pomoc w innych działach w firmie – np. w zespole doradztwa podatkowego czy Kancelarii Prawnej. Zespół jest przygotowany na audyt zarówno małych, jak i dużych organizacji. Cechuje go także kultura dostępności, wsparcia i wymiany doświadczeń oraz wiedzy.

– Sukces takiej firmy jak nasza uzależniony jest od sumy kompetencji, które uda nam się zgromadzić. Jak to robimy? Poprzez inwestowanie w rozwój pracowników. Zachęcamy do zdobywania certyfikacji biegłego rewidenta. Jest to współfinansowane przez GT, podobnie jak ACCA [ang. Association of Chartered Certified Accountants] czy CIA [ang. Certified Internal Auditor]. Stwarzamy możliwości rozwoju na każdym szczeblu, od stażysty do partnera. Na przykład asystent może się sprawdzić w roli seniora – mówi Jan Letkiewicz, partner zarządzający Departamentem Audytu w Grant Thornton.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

W zespole audytu możliwości rozwoju są bardzo szerokie. Obejmują one zarówno rozwój wewnątrz departamentu poprzez awansowanie na wyższe stanowiska, jak i zmianę ścieżki kariery w ramach programu Talent Mobility (rekrutacji wewnętrznych). Codzienna współpraca z jednostkami z różnych sektorów gospodarki pozwala na poszerzanie wiedzy merytorycznej oraz poznawanie specyfiki rozmaitych branż, co sprzyja rozwojowi na wielu płaszczyznach. Można również spełniać się pozazawodowo poprzez udział w inicjatywach wewnętrznych czy wolontariatach.

– Grant Thornton zapewnia liczne szkolenia merytoryczne, takie jak „Metodologia Audytu” czy szkolenia z obsługi narzędzi do analizy baz danych. Dodatkowo organizowane są szkolenia z zakresu umiejętności miękkich, np. skuteczna komunikacja z klientem czy doskonalenie warsztatu menedżera i udział w „Akademii Szefa”. Firma aktywnie wspiera pracowników w zdobywaniu uprawnień zawodowych, dofinansowując studia na kierunkach akredytowanych przez PIBR oraz finansując egzaminy dla kandydatów na biegłych rewidentów – uzupełnia Anna Krasuska, asystentka, Grant Thornton.

WELLBEING

Praca w audycie nierzadko bywa stresująca – presja czasu, obowiązek dotrzymania terminów czy współpraca z wymagającym klientem może wpływać na komfort psychiczny audytorów. Dlatego tak ważne jest dbanie o wellbeing pracowników.

– Organizowane są spotkania, podczas których staramy się skupić na tematach innych niż zawodowe. Utrzymujemy otwartą komunikację, co pozwala na dzielenie się obawami i sukcesami. Organizujemy wspólne aktywności, takie jak wycieczki w góry czy inne spotkania integracyjne. GT oferuje elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej, co umożliwia lepsze zarządzanie obowiązkami. W ten sposób dbamy nie tylko o efektywność, ale i o dobre samopoczucie, co przekłada się na lepsze wyniki całego zespołu – podkreśla Aleksander Nikiel, Senior, Grant Thornton.

PRACA AUDYTORA POZWALA NAM ZAJRZEĆ ZA KULISY WIELU ZAWODÓW I ZOBACZYĆ, JAK PROWADZI SIĘ RÓŻNEGO RODZAJU BIZNESY I CO W TYCH BIZNESACH JEST WAŻNE.



Jan Letkiewicz, partner zarządzający Departamentem Audytu w Grant Thornton

NARZĘDZIA PRACY

Nie da się ukryć, że podstawowym narzędziem pracy w zespole audytu jest oczywiście Excel. Ponadto audytorzy korzystają ze specjalnego oprogramowania, które pozwala dokumentować powtarzalne procedury oraz ułatwia weryfikowanie dokumentacji otrzymanej od klienta. Kluczowe jest także bezpieczne przekazywanie danych pomiędzy zespołem a klientem, do czego wykorzystywane są profesjonalne platformy. Zespół audytu rozważa także wykorzystanie narzędzi opartych o AI, aby automatyzować pracę administracyjną lub powtarzalne procesy.

– Excel to „must have”. Sprawne poruszanie się po plikach oraz praca z danymi jest podstawą, aby przygotować się do analizowania badanych obszarów. Grant Thornton dostarcza również profesjonalne narzędzia ułatwiające pracę, np. LEAP, IDEA, DataSniper czy CaseWare IT. Z perspektywy współpracy z klientem dużym ułatwieniem jest Portal Klienta Grant Thornton, który pozwala na zachowanie porządku w pozyskiwanych dokumentach – komentuje Justyna Sikora, stażystka, Grant Thornton.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Ze względu na rosące wymogi i zmieniające się regulacje, zespół audytu wciąż się rozwija – nie tylko merytorycznie, ale też osobowo. Tylko w zeszłym roku do Departamentu Audytu dołączyło 145 nowych pracowników. To powoduje, że prowadzone są procesy rekrutacyjne na role stażystów, asystentów, seniorów czy nawet menedżerów.

– Osoby, które dołączyły do naszego zespołu w ostatnich latach i dobrze odnajdują się w pracy w audycie finansowym, łączy kilka cech, które niewątpliwie pomagają im w tej branży: dobra organizacja czasu pracy, odpowiedzialność za przydzielone zadania, pewność siebie i swojej wiedzy, kreatywność, proponowanie własnych rozwiązań, otwartość oraz chęć rozmawiania, zadawania pytań i zgłębiania wiedzy merytorycznej – wymienia Iga Lauks, menedżer, Grant Thornton. Oprócz tych kompetencji ważna jest również bazowa wiedza merytoryczna z obszaru finansów i rachunkowości, znajomość języka angielskiego i inteligencja cyfrowa.

Jan Letkiewicz

Pracę zawodową rozpoczął w 1995 roku w Grant Thornton, a od 2008 roku kieruje zespołem audytu. Jan specjalizuje się w badaniu grup kapitałowych oraz konsolidacji sprawozdań finansowych. W zespole rozstrzyga pojawiające się kwestie merytoryczne, weryfikuje przeprowadzone prace oraz podejmuje ostateczną decyzję o kształcie i rodzaju dokumentów wydawanych klientowi.

Supermoco: Niezawodny Kompas Biznesowy – dzięki niemu od ponad 16 lat Jan rozwija Departament Audytu.

Oko Wszelchwidzy Audytorskiej – Jan posiada olbrzymią, popartą wieloletnim doświadczeniem wiedzę, którą wciąż pogłębia.

Partner zarządzający

Aleksander Nikiel

Ukończył finanse i rachunkowość na UE w Katowicach. W Grant Thornton pracuje od 2018 roku. Do jego obowiązków należy zarządzanie zespołem projektowym i bieżący kontakt z klientem oraz menedżerem.

Supermoco: Duch kooperacji – Aleksander posiada zdolność współpracy z każdym, niezależnie od pojawiających się różnic. Potrafi też motywować do wspólnego działania, by razem dążyć do celu, czyli terminowego zakończenia badania sprawozdania finansowego.

Senior

Anna Krasuska

Do Departamentu Audytu dołączyła jako stażystka w czerwcu 2023 roku, po udziale w programie The Auditors, kierowanym dla studentów. Obecnie studiuje finanse i rachunkowość na SGH w Warszawie. Na projektach zajmuje się analizą dokumentacji i bierze udział w inwentaryzacjach.

Supermoco: Sokole oko – Anię cechuje umiejętność dostrzegania najdrobniejszych szczegółów i niezgodności. Swoje zadania wykonuje z niezwykłą starannością.

Asystentka

Justyna Sikora

Obecnie studiuje audyt finansowy na UE w Krakowie. W Grant Thornton pracuje od stycznia 2023 roku. W zespole jej głównym zadaniem jest wsparcie w projektach audytorskich oraz realizacja zadań zleconych przez bardziej doświadczonych kolegów i koleżanki.

Supermoco: Manipulacja czasem – Justyna potrafi radzić sobie z wieloma zadaniami na raz, bez utraty koncentracji czy jakości.

Stażystka

Iga Lauks

Studiowała finanse i rachunkowość na UE we Wrocławiu. Na IV roku studiów rozpoczęła staż w zespole audytu w GT. W ciągu 8 lat przeszła ścieżkę od stażystki do menedżerki. W zespole jest odpowiedzialna m.in. za planowanie badań sprawozdań finansowych, koordynację prac i bieżące wsparcie zespołu oraz weryfikowanie dokumentacji.

Supermoco: Ostoja cierpliwości – Iga jest niezwykle opanowana, ma w sobie moc spokoju i wytrwałości, co przydaje się szczególnie we współpracy z wymagającymi klientami.

Menedżer

 Grant Thornton



czytaj więcej

Portfolio Accounting

w HedgeServ

Zespół Portfolio Accounting w HedgeServ to dynamiczna i innowacyjna grupa, której celem jest nieustanne doskonalenie procesów i tym samym ciągle zwiększanie poziomu satysfakcji klientów. Jego osiągnięcia i kultura wspierająca zaangażowanie pracownika czynią z niego motywujące miejsce pracy, które oferuje wiele możliwości nauki i rozwoju.

O ZESPOLE

Zespół Portfolio Accounting (księgowości portfela inwestycyjnego) został 2,5 roku temu utworzony od podstaw przez HedgeServ LLC w celu zwiększenia wydajności poprzez centralizację, standaryzację i automatyzację procesów. Od tego czasu liczba pracowników znacznie wzrosła, napędzana misją transformacji podejścia firmy do procesu księgowości portfela.

Miało to kluczowe znaczenie dla usprawnienia operacji i wykorzystania potencjału wysoko wykwalifikowanej kadry. Warto zauważyć, że 81% 75-osobowego zespołu znajduje się tutaj, co odzwierciedla wyjątkową pulę talentów w Polsce.

Utworzenie zespołu Portfolio Accounting było zatem strategicznym posunięciem, a zarazem ambitnym i satysfakcjonującym projektem zarówno dla menedżerów, jak i członków zespołu.

Portfolio Accounting HedgeServ wprowadziło innowacyjne zmiany, stale napędzające postęp i pomagające firmie w zabezpieczaniu nowych transakcji poprzez najlepsze wykorzystanie własnych systemów i technologii HedgeServ.

STARAMY SIĘ BUDOWAĆ ATMOSFERĘ ZAUFANIA, POWIERZAJĄC NASZYM PRACOWNIKOM PRAWDZIWĄ ODPOWIEDZIALNOŚĆ – ALE CO JEST ISTOTNE, ZAPEWNIAMY IM RÓWNIŻ NIEZBĘDNE WSPARCIE, BY MOGLI SPROSTAĆ TYM OCZEKIWIANIOM I REALIZOWAĆ SIĘ ZAWODOWO.



Eoghan O'Dwyer, Senior Managing Director w HedgeServ, Head of Poland

INNOWACJE I CELE NA PRZYSZŁOŚĆ

Zespół Portfolio Accounting jest obecnie odpowiedzialny przede wszystkim za uzgadnianie szczegółów transakcji i środków pieniężnych, gwarantując, że są one dokładnie rejestrowane z brokerami. Zapewnia także klientom dostęp do danych, które są przedstawione w sposób zrozumiały, co pozytywnie wpływa na ich użyteczność.

Poprzez innowacyjne rozwiązania, zastosowanie technologii i wspierające środowisko zespół Portfolio Accounting posiada nieocenioną zdolność do wdrażania usprawnień i tym samym zwiększania efektywności. To z kolei przekłada się na możliwość większego skupienia się na usługach o wartości dodanej dla klientów oraz znacznie ułatwia wdrażanie nowych partnerów biznesowych.

Patrząc w przyszłość, Portfolio Accounting koncentruje się nie tylko na spełnianiu obecnych standardów, lecz co więcej na przewidywaniu potrzeb klientów. To proaktywne podejście zwiększa jakość i satysfakcję z usług świadczonych przez firmę i pozwala utrzymać przewagę na konkurencyjnym rynku.

STRUKTURA I KULTURA ZESPOŁU

W Portfolio Accounting awans zawodowy jest jasno określony, a role obejmują stanowiska od początkujących współpracowników i księgowych po kierowników, menedżerów i dyrektorów. Istotnym aspektem jest polityka otwartych drzwi, która zachęca pracowników do interakcji na różnych poziomach firmowej hierarchii, promując zarazem spójne i integracyjne środowisko pracy.

Pracowników, którzy rozpoczynają nową rolę w zespole, wspierają regularne specjalistyczne szkolenia i sesje indywidualne. Co więcej, struktura HedgeServ zapewnia kompleksowe wsparcie kadry zarządzającej zarówno merytoryczne, jak i w zakresie zarządzania personelem. Ta podwójna koncentracja zapewnia holistyczne podejście do przywództwa, w którym menedżerowie są zarówno zorientowani na procesy, jak i na ludzi.

Dodatkowo, kultura ciągłej informacji zwrotnej (tzw. feedback) jest bardzo mocno zakorzeniona w zespole, podkreślając zarówno sukcesy, jak i obszary wymagające poprawy. Ta przejrzysta komunikacja i system oceny postępów oferują pracownikom jasne wskazówki w kontekście rozwoju i dalszej ścieżki kariery.

Ponadto, w zespole panuje pozytywna i pomocna atmosfera, a hybrydowy model pracy promuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Przejście na pracę zdalną, przyspieszone przez pandemię COVID-19, pokazało zdolność zespołu do utrzymania wysokich standardów obsługi klienta bez uszczerbku dla elastyczności. Ta zdalna konfiguracja rozszerza również potencjalną pulę pracowników, umożliwiając HedgeServ przyciągnięcie różnorodnych kandydatów.

KOGO SZUKAMY?

Zespół Portfolio Accounting kieruje swoją ofertę głównie do absolwentów szkół wyższych i profesjonalistów z 1-2-letnim doświadczeniem. Stanowiska wyższego szczebla wymagają nieco większego doświadczenia w branży. Kluczowe cechy poszukiwane u kandydatów obejmują samoświadomość, dbałość o szczegóły, a także umiejętności komunikacyjne, zdolności organizacyjne i analityczne myślenie.

Sam proces rekrutacji ma na celu zachęcenie kandydatów do aktywnego zaangażowania, gdzie rozmowy kwalifikacyjne przyjmują formę dwustronnego dialogu.

Wioleta Karpierz

Posiada 13-letnie doświadczenie w branży finansowej. Ukończyła studia magisterskie International Business na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. W swojej roli managera kładzie szczególny nacisk na rozwijanie zaangażowania pracowników m.in. poprzez organizowanie różnorodnych inicjatyw zespołowych, które umacniają ducha współpracy i integracji oraz zwiększają motywację pracowników i ich satysfakcję z pracy.

Supermoc: Zaangażowanie i profesjonalizm, który przyczynia się do sukcesu działu, zapewniając najwyższe standardy pracy i tworząc przyjazne i wspierające środowisko pracy.

Manager



Wiktoria Przestrzelska

Absolwentka finansów i rachunkowości ze specjalizacją Controlling Finansowy. Pasionatka giełdy i instrumentów finansowych, wspierająca zespół w zarządzaniu portfelami oraz sprawdzaniu przepływów pieniężnych.

Supermoc: Precyzyjna analiza!

Supervisor



Monika Sulik

Ukończyła studia na kierunku rachunkowość i controlling. W zespole Portfolio Accounting zajmuje się uzgadnianiem kont funduszy inwestycyjnych.

Supermoc: Myślenie analityczne to zdecydowanie mocna strona Moniki, a Excel to jej najlepszy kumpel.

Starszy Księgowy Funduszu



Eliasz Wnęk

Ukończył studia wyższe na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. W zespole zajmuje się sprawdzaniem pracy przygotowanej przez Fund Accountant i pomocą w rozwiązywaniu problemów. W zakres jego obowiązków wchodzi również planowanie pracy swojej i innych, udział w różnych projektach usprawniających prace zespołu PA i nie tylko, jak i bycie Direct Managerem dla kilku osób.

Supermoc: Myślenie nieszablonowe przy rozwiązywaniu napotykanym problemów.

Zastępca Kierownika



Przemysław Patrzyk

Portfolio Accounting jest pierwszą pracą Przemysława związaną z kierunkiem studiów. Charakterystyka pracy idealnie wpasowuje się w jego zainteresowania, jakimi są rynki finansowe, a teraz może to poszerzyć o wiedzę praktyczną.

Supermoc: Umiejętność szybkiej analizy i wyciąganie z niej wniosków.

Księgowy Funduszu



ZESPÓŁ



Trading Services w IG

Zespół Trading Services w firmie IG to miejsce, gdzie pasją do finansów spotyka się z profesjonalizmem i zaangażowaniem w obsługę klienta. Dzięki kompleksowej edukacji, zaawansowanym narzędziom i międzynarodowej współpracy pracownicy zespołu TS mają możliwość nieustannego rozwoju i podnoszenia swoich kwalifikacji. IG stawia na ambitne osoby, które chcą wspierać klientów w dążeniu do wolności finansowej i są gotowe na wyzwania dynamicznego rynku finansowego.

O ZESPOLE

Misją zespołu TS jest zapewnienie wsparcia w zakresie nowoczesnych narzędzi tradingowych dostępnych na platformie IG, a także edukacja klientów, by mogli podejmować świadome decyzje inwestycyjne. Poprzez dostarczanie wiedzy produktowej oraz pomocy technicznej zespół TS pomaga klientom maksymalizować zyski, minimalizować ryzyko i świadomie zarządzać inwestycjami.

Warto zauważyć, że IG to broker typu execution only, co oznacza, że nie świadczy doradztwa inwestycyjnego. Koncentruje się natomiast na kompleksowej obsłudze klienta, zapewniając wsparcie w zakresie transakcji, wiedzy produktowej i rynkowej. Pracownicy zespołu odpowiadają także na pytania administracyjne, pomagają w kwestiach związanych z wpłatami i wypłatami, a także doradzają w zakresie korzystania z platformy IG. Dzięki temu klienci mogą samodzielnie i skutecznie korzystać z dostępnych narzędzi tradingowych.

STRUKTURA I MIĘDZYNARODOWA KULTURA ZESPOŁU

Początkowo zespół TS w Polsce zajmował się obsługą wpłat i wypłat na konto IG. Jednak w 2021 roku został rozszerzony o pracowników odpowiedzialnych za szerszą obsługę produktową i tradingową. Obecnie zespół liczy 35 konsultantów, którzy są odpowiednio szkoleni w zakresie nowych zadań, takich jak realizacja bieżących zleceń klientów. Zatrudniając osoby z 15 różnych krajów i 5 różnych kontynentów, zespół TS jest jednym z najbardziej międzynarodowych zespołów w IG. Team w Polsce jest najmłodszą częścią globalnego zespołu Trading Services, który liczy blisko 120 osób w kilku biurach na całym świecie. Obok działań nakierowanych na rynek europejski polska część zespołu obsługuje również klientów chińskojęzycznych, m.in. z Hongkongu i Singapuru.

KTO MOŻE DOŁĄCZYĆ DO ZESPOŁU TRADING SERVICES

IG poszukuje osób z pasją do finansów i rynków kapitałowych, które mają doświadczenie w bezpośredniej pracy z klientem. Idealny kandydat powinien charakteryzować się analitycznym myśleniem i zdolnością do pracy w dynamicznym środowisku.

Kluczowe są również umiejętności komunikacyjne oraz znajomość języków obcych. Kandydat musi biegle władać językiem angielskim ze względu na to, że całość szkolenia i większość komunikacji wewnętrznej odbywa się w tym języku. Dodatkowym wymogiem jest biegła znajomość innego języka, w którym IG świadczy swoje usługi (francuski, hiszpański, niemiecki, włoski, szwedzki, norweski, niderlandzki, chiński kantoński i mandaryński, a także arabski). Jednakże w zespole Trading Services dobrze odnajdą się przede wszystkim osoby ambitne, chętne do nauki i gotowe na wyzwania.

DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ W ZESPOLE TRADING SERVICES

Praca w zespole TS oferuje szeroki wachlarz możliwości rozwoju zawodowego. Pracownicy zdobywają kompleksową wiedzę produktową, co daje im doskonałą świadomość działalności firmy. Dzięki obsłudze klienta w zakresie transakcji, produktów i platform pracownicy świetnie rozumieją problemy klientów oraz obszary wymagające usprawnienia, a współpraca z zespołami zlokalizowanymi w innych krajach wzbogaca znajomość różnych kultur i perspektyw.

Zespół TS oferuje również wewnętrzne certyfikaty potwierdzające zaawansowaną wiedzę produktową oraz uprawnienia do telefonicznej obsługi bieżących zleceń. Dzięki różnorodnym dodatkowym zadaniom, takim jak kontrola jakości obsługi, rozpatrywanie zażeń, testowanie nowych funkcjonalności i prowadzenie szkoleń, pracownicy mają możliwość uczestniczenia w projektach prowadzonych przez inne działy. Po zdobyciu doświadczenia i wewnętrznych certyfikatów pracownicy mogą awansować na pozycję starszego konsultanta lub specjalisty, którego zadaniem jest usprawnianie ścieżki klienta i pracownika w danym obszarze.

Co więcej, doświadczenie zdobyte w zespole TS sprawia, że jego pracownicy są świetnie przygotowani, aby rozważać ścieżkę rozwoju również w innych obszarach firmy. Pracownicy zespołu TS są nawet pożądanymi przez innych menedżerów w firmie ze względu na swoją wysoką kulturę językową, chęć pomocy, a także doskonałą wiedzę produktową i znajomość klienta.

WELLBEING

Firma IG wychodzi z założenia, że zdrowi i zmotywowani pracownicy lepiej radzą sobie z wyzwaniami, co przekłada się na wyższą produktywność i jakość obsługi klientów, zatem wellbeing jest w IG aspektem niezwykle istotnym.

Oprócz podstawowego pakietu benefitów, IG oferuje regularne zajęcia z rozciągania i wsparcie fizjoterapeuty, co pomaga w utrzymaniu dobrej kondycji fizycznej. Dodatkowo, opłacane przez firmę aktywności sportowe, takie jak tenis i piłka nożna, oraz organizowane wyjazdy w góry czy wyjazdy na słońce kajakowe w okresie letnim, a także na stoki narciarskie w sezonie zimowym, sprzyjają budowaniu zespołowej integracji i zdrowego trybu życia. IG oferuje także dni wolne na wolontariat i urodziny, co wspiera równowagę między pracą a życiem osobistym, przyczyniając się zarówno do ogólnego dobrostanu pracowników, jak i lepszych wyników organizacji.

Nadelina Georgieva

Interesuje się rynkami finansowymi i wydarzeniami na świecie. W 2017 r. dołączyła do programu dla absolwentów w IG i od tego czasu nieustannie się rozwija w strukturach organizacji. Aktualnie zajmuje stanowisko Head of Trading Services na Europę i z wielkim entuzjazmem podchodzi do wyzwań związanych zarówno z zajmowaną pozycją, jak i zmianą miejsca zamieszkania do Polski. Jej supermocą jest empatia.

Head of Trading
Services Poland

NAJWIĘKSZE SUKCESY

IG nieustannie dąży do ulepszania swoich produktów i obsługi. Niemal dwa lata temu firma IG i zespół TS wdrożył nowe narzędzie do interakcji z klientami, które jest obecnie używane przez większość zespołów mających z nimi styczność. Projekt ten zwyciężył w europejskim konkursie na najbardziej efektywny program transformacji strategicznej, organizowany przez The European Customer Contact Alliance (ECCA), jak również w brytyjskim konkursie na zespół roku w zakresie wdrażania zmian i innowacji w ramach UK National Contact Center Awards (UKNCCA).

Co więcej, 2 lata temu Rankia, wiodąca hiszpańskojęzyczna społeczność finansowa, nagrodziła IG w Hiszpanii za najlepszą obsługę klienta wśród brokerów działających na hiszpańskim rynku. IG Polska miał swój udział w tym sukcesie, jako że część zespołu hiszpańskojęzycznego jest zlokalizowana w polskim zespole TS. Podsumowując, dzięki nowoczesnym narzędziom i przekształceniu procesów IG zanotowało wzrost zadowolenia klientów oraz skrócenie czasu obsługi telefonicznej o niemal jedną trzecią.

Maciej Tomaka

Absolwent anglistyki i rusycystyki. Team Leader z 5-letnim stażem w zarządzaniu zespołem Trading Services w IG. Specjalizuje się w rekrutacji, optymalizacji procesów i obsłudze klienta. Pasjonat rynków finansowych, gry na gitarze i piłkarskiej ligi angielskiej.

Team Leader



Fabien Renuy

Absolwent lingwistyki stosowanej z językiem angielskim i niemieckim ze specjalizacją w negocjacjach międzynarodowych. Karierę w IG rozpoczął od stanowiska Asystent Sprzedaży, następnie w ramach rozwoju zawodowego dołączył do zespołu TS. Aktualnie obsługuje klientów francusko- i niemieckojęzycznych, dążąc do perfekcyjnej realizacji ich zleceń.

Analyst

Weronika Cieślak

Od ponad roku pracuje w IG z klientami włosko- i francuskojęzycznymi. Specjalizuje się w kontraktach operacyjnych i zdarzeniach korporacyjnych, które wpływają na transakcje klientów. Jej pasją do znajomości rynków finansowych w połączeniu z profesjonalną obsługą klientów zagwarantowały jej awans z pozycji Trading Services Analyst na Corporate Actions Specialist. Prywatnie prowadzi swój własny biznes oraz jest miłośniczką twórczości Beksińskiego.

Corporate Actions Specialist



MISJĄ ZESPOŁU TRADING SERVICES JEST NIE TYLKO DOSTARCZANIE WYSOKIEJ JAKOŚCI ROZWIĄZAŃ TRANSAKCYJNYCH I WSPARCIA DLA KLIENTÓW. CHCEMY ICH TAKŻE EDUKOWAĆ, TAK, ABY MOGLI POSZERZAĆ SWOJĄ WIEDZĘ W ZAKRESIE RYNKÓW FINANSOWYCH, CO POZWOLI IM PODEJMOWAĆ ŚWIADOME DECYZJE INWESTYCYJNE W PRZYSZŁOŚCI.

Maciej Tomaka, Team Leader w zespole Trading Services, IG



Record to Report & Order to Cash

w Volvo

Zespół Record to Report & Order to Cash we wrocławskim centrum Accounting Services to serce finansowych operacji Grupy Volvo. Łącząc innowacje z wyjątkową kulturą pracy, zespół nie tylko wspiera globalne projekty, ale także tworzy inspirujące i przyjazne środowisko, gdzie wellbeing i rozwój są priorytetem. Poznajcie ludzi, którzy łączą pasję z profesjonalizmem na międzynarodowej arenie.

JAKO ŻE STANOWIMY JEDNO Z DWÓCH CENTRÓW GLOBALNYCH OPERACJI KSIĘGOWYCH W GRUPIE VOLVO, STANDARDOWE JAK I NIESTANDARDOWE ZADANIA SĄ WPISANE W NASZĄ PRACĘ. DZIĘKI TEMU CIĄGŁE ZNAJDUJEMY DLA SIEBIE COŚ INTERESUJĄCEGO, A DOSTARCZANE PRZEZ NAS ROZWIĄZANIA POMAGAJĄ NASZYM PARTNEROM BIZNESOWYM PODEJMOWAĆ NAJLEPSZE DECYZJE FINANSOWE.

Ania Koprowska-Hetnał, Line Manager w zespole Record to Report & Order to Cash, Volvo

WELLBEING W VOLVO

– Mam przyjemność pracować ze świetnie zgranym zespołem. Obecnie liczy on 18 osób. Są wśród nich Polacy oraz Brazylijczycy. Mówimy w kilku językach: angielskim, hiszpańskim, portugalskim oraz szwedzkim. Tutaj zespół odpowiedzialny za należności, jak i księgę główną pracuje jako jeden team. Co jest naszą siłą? Szwedzka kultura organizacyjna, gdzie relacje pomiędzy pracownikami są niezwykle istotne, a dobrostan – wellbeing – tak mocno teraz artykułowany przez różne organizacje, u nas jest faktem – uśmiecha się na te słowa Ania Koprowska-Hetnał, Line Manager w zespole Record to Report & Order to Cash. Dobrostan, tzw. wellbeing, i work-life balance podkreśla także członek zespołu Wojtek Jezusek, z wykształcenia humanista, w Volvo pracujący od 9 lat. Obecnie Senior Reports Accountant konsolidujący sprawozdanie finansowe dla największej spółki autobusowej oraz Team Leader wspierający zespół w codziennych obowiązkach.

– Volvo zapewnia swoim pracownikom hybrydowy system pracy z elastycznym podejściem do naszych potrzeb osobistych. Firma oferuje pewną swobodę w tym, kiedy zadania operacyjne zostaną wykonane. Odpowiednie planowanie sprawia, iż w ramach harmonogramu czasu pracy uzyskuję jeden dzień wolny w miesiącu, dzięki temu oprócz regularnego urlopu mam 12 dodatkowych dni wolnych w roku – śmieje się Wojtek Jezusek.

Wszystkie te aspekty sprzyjają zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

O FIRMIE

Volvo z języka łacińskiego to inaczej „toczyć”. Sprawdź, jak życie toczy się w finansach Grupy Volvo w centrum usług wspólnych – Accounting Services we Wrocławiu. Każdego dnia na całym świecie ciężarówki, autobusy, silniki, sprzęt budowlany, usługi finansowe i rozwiązania autonomiczne Volvo umożliwiają nowoczesne życie. Volvo Group Finance wspiera realizację wizji Grupy Volvo poprzez rozwój i świadczenie szerokiego zakresu usług eksperckich, od planowania finansowego przez księgowość, kontroling biznesowy, po sprawozdawczość finansową.

W ramach procesów finansowych, takich jak zarządzanie księgą główną (Record to Report - R2R), należnościami (Order to Cash - O2C), jak również zobowiązaniami (Purchase to Pay - P2P) Accounting Services we Wrocławiu wyróżnia się innowacyjnością i efektywnością. Poznaj zespół odpowiedzialny za kluczowe obszary działalności i przekonaj się, dlaczego warto stać się jego częścią – częścią Grupy Volvo.

NAJWIĘKSZE OSIĄGNIĘCIA

Na to pytanie odpowiadają Giovana Rossignolo, Senior Accountant i Kristiana Oliveira Amorim, Accountant, odpowiedzialne za spółki brazylijskie:

– Jesteśmy laureatkami programu „Improvement of the year” – konkursu, w którym każdy z pracowników może przedstawić swój pomysł na usprawnienie pracy. Wspólnie pracowałyśmy nad raportem wiekowania należności. Do tej pory jego przygotowanie zajmowało kilka godzin. Dzięki usprawnieniu wyeliminowane zostały powtarzalne czynności, więc i czas pracy nad danymi. Dodatkowo udało się znacznie zmniejszyć ryzyko popełnienia błędów.

Uznanie na forum Accounting Services we Wrocławiu i brawa za ciężką pracę podczas wręczania dyplomów na uroczystej gali dodały nam skrzydeł. Nie ukrywamy, że nagroda pieniężna była również świetnym motywatorem do pracy nad kolejnymi usprawnieniami, które zgłaszamy w ramach „Idea portal”. Dzielimy się wiedzą i pomysłami!

W budowaniu strategicznego sukcesu czynny udział bierze także Wojtek Jezusek: – W styczniu 2024 roku zakończyłem udział w projekcie implementacji nowego narzędzia, jakim jest system SAP MF 2.0, znany także na rynku pod hasłem S/4HANA. Projekt trwał kilkanaście miesięcy, ale warto było w nim uczestniczyć. Rekomenduję wszystkim kolegom i koleżankom skorzystanie z takiej możliwości. To świetne doświadczenie w zdobywaniu wiedzy, a przede wszystkim w budowaniu relacji międzyludzkich. Nie zapominamy, że to ludzie są sukcesem naszej organizacji.

STRUKTURA I KULTURA ZESPOŁU

Record to Report & Order to Cash jest też jedynym zespołem w Accounting Services, który łączy dwa różne obszary procesowe w ramach jednej struktury zarządzania, co dodatkowo wzmacnia i ulepsza współpracę.

– Wszystkie wyzwania, które pojawiają się w naszej codziennej pracy, są omawiane i rozwiązywane wspólnymi siłami. Volvo stawia także na samodzielność i niezależność swoich pracowników, oferując możliwość sprawdzenia się w różnorodnych projektach czy inicjatywach – tłumaczy Ania Koprowska-Hetnał.

O swojej pracy w Volvo opowiada Yasmin Gomes Ribeiro, Senior Reports Accountant i Team Leader:

– Wcześniej pracowałam w Volvo de Brasil, a od 2019 roku w Volvo Polska we Wrocławiu. Zaczynałam w obszarze należności, wykorzystując biegłą znajomość języka portugalskiego do współpracy z klientem w Brazylii. Obecnie jako Team Leader wspieram obszar zarówno księgi należności, jak i księgi głównej, mając codzienny kontakt z kolegami z krajów Ameryki Południowej, takich jak: Chile, Brazylia, Peru, Argentyna i Kolumbia. To w Volvo mogłam rozwinąć swoje umiejętności merytoryczne w obszarze księgowości, jak i współpracy w środowisku międzykulturowym. Teraz jako Team Leader sprawdzam się w relacjach międzyludzkich i pomagam koleżankom i kolegom w codziennych zadaniach.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Ścieżki kariery w Volvo są otwarte dla osób ambitnych, kreatywnych i nastawionych na samodzielną naukę oraz rozwój. Nie bez znaczenia są także umiejętności dobrej organizacji pracy, komunikatywność i odpowiedzialność za powierzone zadania. Atutem na pewno jest doświadczenie w szeroko rozumianych finansach i znajomość języków obcych w stopniu komunikatywnym. Nawet humaniści znajdą u nas coś dla siebie! Jeżeli jesteś zainteresowany/a rozwojem w finansach i księgowości, ochrona środowiska jest dla Ciebie ważna, a jakoś wykonywanej pracy to priorytet – zapraszamy.

Ania Koprowska-Hetnał

Absolwentka wydziału Zarządzania, specjalność księgowość na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. W Accounting Services od 16 lat. W oparciu o 7-letnie doświadczenie na stanowisku Managera buduje zespół ludzi, którzy lubią siebie i swoją pracę, mogą na siebie wzajemnie liczyć i poprzez realizację indywidualnych celów zawodowych realizują cele zespołu i firmy.

Line Manager



Wojtek Jezusek

Z wykształcenia humanista, w Volvo pracuje od 9 lat. Obecnie jest Starszym księgowym konsolidującym sprawozdanie finansowe dla największej spółki autobusowej w firmie.

Senior Accountant i Team Leader



Yasmin Gomes Ribeiro

Ukończyła Business Administration w Brazylii i studia podyplomowe w zakresie rachunkowości biznesowej, ma 8-letnie doświadczenie w obszarach finansów i księgowości, a jej supermocą w pracy jest to, że potrafi nauczyć się zadania, widząc je tylko raz. Wnosi do zespołu pozytywne nastawienie i udzielając się wszystkim dobry nastrój.

Senior Reports Accountant i Team Leader



Giovana Rossignolo

Ukończyła studia z zakresu biznesu międzynarodowego oraz finansów i controllingu w Brazylii. Pracuje w Volvo Polska od 2017 roku w dziale Order to Cash, głównie dla spółek brazylijskich. Pasjonatka dzielenia się wiedzą i zdobywania nowych umiejętności w pracy, dociekliwa, zawsze dążąca do podnoszenia umiejętności, aby rozwijać się wraz z firmą i poprawiać komunikację w zespole.

Senior Accountant dla spółek brazylijskich



Kristiana Oliveira Amorim

Ukończyła studia licencjata w zakresie Business Administration. Od roku pracuje na stanowisku Accountant w Volvo. Jej kluczowe umiejętności to radzenie sobie z liczbami, komunikacja z partnerami biznesowymi i zdolność do rozwiązywania problemów.

Accountant



czytaj więcej



Projekty

In sourcing procesów płacowych w NatWest

W dzisiejszym konkurencyjnym i dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym firmy coraz częściej dążą do usprawnienia swoich operacji. Jednym z istotnych kroków w tym kierunku jest przenoszenie krytycznych procesów wewnątrz organizacji. NatWest, który jest wiodącą instytucją bankową, wprowadził projekt insourcingu swoich procesów płacowych – kluczowej operacji, która do tej pory była zarządzana przez zewnętrznego dostawcę. Inicjatywa „Insourcing Payroll Process from the 3rd Party to NatWest Poland” to strategiczny krok ku lepszej kontroli nad operacjami płacowymi, pozwalający jednocześnie na obniżenie kosztów i poprawę ogólnej wydajności.

ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Głównym celem projektu było przeniesienie całego procesu płacowego od zewnętrznego dostawcy do wewnętrznego zespołu w banku. NatWest dążył do stworzenia zespołu ekspertów ds. płac w dziale zasobów ludzkich (HR), odpowiedzialnego za zarządzanie całym procesem płacowym od początku do końca – od przetwarzania danych, przez wypłaty, po zgodność z przepisami i raportowanie. Decyzja ta wynikała z potrzeby zwiększenia wydajności operacyjnej, uniezależnienia się od zewnętrznych dostawców oraz usprawnienia wewnętrznej komunikacji. Co więcej, insourcing miał na celu wzmocnienie pozycji pracowników poprzez zapewnienie im bezpośredniego dostępu do specjalistów ds. płac, poprawiając jakość usług i szybkość reakcji. Nie była to jedynie kwestia przeniesienia obowiązków, lecz gruntowna przebudowa istniejącego ekosystemu, co wymagało integracji wyspecjalizowanego personelu, zaawansowanych narzędzi i solidnych systemów do efektywnej obsługi listy płac.

NAPOTKANE WYZWANIA

Jak każdy duży projekt inicjatywa insourcingu płac w NatWest napotkała kilka wyzwań:

Integracja techniczna i dostosowanie: Jednym z głównych wyzwań była integracja nowego systemu płacowego z istniejącą infrastrukturą IT. Wymagało to znacznego dostosowania, aby spełnić specyficzne wymagania NatWestu i zapewnić płynne działanie.

Migracja danych: Migracja danych płacowych od zewnętrznego dostawcy do nowego systemu wewnętrznego była złożonym zadaniem. Obejmowała nie tylko przeniesienie bieżących danych, ale także zapewnienie dokładnej migracji danych historycznych. Proces musiał być starannie zarządzany, aby uniknąć uszkodzenia lub utraty danych.

Niezawodność systemu: Podczas początkowego wdrożenia doszło do awarii systemu, gdy zbyt wielu użytkowników próbowało zalogować się jednocześnie. Problem został szybko rozwiązany dzięki wdrożeniu planu zarządzania kryzysowego, co podkreśliło znaczenie solidnego zarządzania ryzykiem i strategii jego minimalizowania.

Zgodność interesariuszy: Zapewnienie, że wszyscy interesariusze – w tym HR, technologia, finanse i dostawcy zewnętrzni – byli zgodni i pracowali w tym samym celu, stanowiło duże wyzwanie. Zespół zarządzający projektem odegrał kluczową rolę w utrzymaniu jasnej komunikacji i koordynacji między wszystkimi stronami.

KLUCZOWE CELE

Projekt insourcingu płac miał kilka kluczowych celów:

Efektywność kosztowa:

Przenosząc procesy płacowe do wewnątrz firmy, NatWest dążył do obniżenia kosztów związanych z outsourcingiem i poprawy efektywności operacji płacowych.

Kontrola operacyjna:

Poprzez dostosowanie procesów do specyficznych potrzeb banku i wymogów regulacyjnych NatWest uzyskał większą kontrolę nad operacjami płacowymi.

Lepsza komunikacja:

Wyeliminowanie dostawcy zewnętrznego usprawniło komunikację i współpracę między zespołem ds. płac a innymi działami wewnętrznymi, takimi jak HR, finanse i technologia.

Wyższa jakość usług:

Stworzenie wewnętrznego zespołu ds. płac umożliwiło szybsze i bardziej precyzyjne reakcje na zapytania pracowników oraz kwestie związane z płacami, poprawiając tym samym ogólną jakość usług.

FAZY PROJEKTU

Projekt insourcingu płac został starannie zaplanowany i realizowany przez 10-12 miesięcy, a jego realizację podzielono na trzy kluczowe etapy:

Faza I: Wdrożenie narzędzi technicznych i konfiguracja zespołu (9 miesięcy)

Początkowa faza koncentrowała się na podstawowych aspektach transformacji. Etap ten obejmował identyfikację i wdrożenie niezbędnych narzędzi technicznych oraz systemów potrzebnych do wewnętrznej obsługi procesów płacowych. W Polsce powstał wyspecjalizowany zespół płacowy, złożony z ekspertów doskonale zaznajomionych ze złożonością zarządzania płacami. Na tym etapie miał również miejsce transfer wiedzy od zewnętrznego dostawcy do wewnętrznego zespołu, co zapewniło jego gotowość do samodzielnego zarządzania procesem.

Faza II: „Soft go-live” i uruchomienie próbne

Po stworzeniu infrastruktury technicznej i przygotowaniu zespołu projekt przeszedł do fazy soft go-live, czyli tak zwanego „miękkiego” uruchomienia. W tym okresie proces płacowy był testowany wewnętrznie, przy stałym wsparciu zewnętrznego dostawcy. Etap ten był kluczowy dla zidentyfikowania potencjalnych problemów lub luk w procesie, umożliwiając ich dopracowanie przed pełnym wdrożeniem.

Faza III: Usprawnienie procesu i pełne wdrożenie (2 miesiące)

Ostatnia faza skupiła się na udoskonaleniu i optymalizacji procesu płacowego i obejmowała listą płac, poprawę wygody użytkownika odcinków płatności i zwiększenie ogólnej wydajności procesu. Po tych usprawnieniach proces płacowy został w pełni wdrożony, co oznaczało zakończenie projektu.

WELLBEING W NATWEST

W ramach szerszej strategii NatWestu, projekt insourcingu listy płac wpisuje się w zaangażowanie banku w dobrostan pracowników. Uznając znaczenie pozytywnego środowiska pracy, NatWest wdrożył kilka inicjatyw wspierających zdrowie fizyczne i psychiczne swoich pracowników.

Bank promuje zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez takie inicjatywy jak Wellbeing Month, podczas którego oferowane są zajęcia sportowe i warsztaty na temat zdrowia psychicznego. Pracownicy korzystają z elastycznych godzin pracy, hybrydowego modelu umożliwiającego pracę zdalną 3 do 4 dni w tygodniu, w zależności od potrzeb biznesowych, oraz dysponują dodatkowym czasem w trakcie dnia pracy przeznaczonym na zajęcia związane z dobrym samopoczuciem. Bank oferuje również wsparcie psychologiczne za pośrednictwem zewnętrznego centrum pomocy oraz wspiera integracyjne, zorientowane na ludzi podejście do zarządzania. Dodatkowo NatWest zachęca pracowników do angażowania się w działania na rzecz społeczności poprzez programy takie jak Global Community Challenge.

WYNIKI PROJEKTU

Pomimo napotkanych trudności, projekt insourcingu płac w NatWest zakończył się ogromnym sukcesem, przynosząc szereg kluczowych korzyści. Projekt stanowił kamień milowy na drodze banku do doskonałości operacyjnej. Przeniesienie procesu płacowego do wnętrza organizacji nie tylko przyniosło większą kontrolę i wydajność, ale także poprawiło ogólne zadowolenie pracowników. Sukces projektu był wynikiem starannego planowania, koordynacji i realizacji przez zespół projektowy, ale również niezachwianego zaangażowania banku w innowację i wellbeing pracowników.



GŁÓWNYM ZADANIEM KIEROWNIKA PROJEKTU LUB ZMIANY JEST WYWIERANIE WPŁYWU I WPROWADZANIE POZYTYWNYCH ZMIAN – NIEZALEŻNIE OD TEGO, CZY CHODZI O USŁUGĘ, PRODUKT CZY INNE ULEPSZENIE. ROLA TA JEST WYJĄTKOWA, PONIEWAŻ WYMAGA LUDZKIEGO CZYNNIKA I WYKORZYSTANIA ZARÓWNO KOMPETENCJI MIĘKKICH, JAK I TWARDYCH, CO STANOWI KOMBINACJĘ TRUDNĄ DO AUTOMATYZOWANIA.

Imran Arif, Head of Project Management, NatWest Polska

Jako szef działu zarządzania projektami z 15-letnim doświadczeniem, Imran ma silne doświadczenie w dziedzinie technologii i zarządzania, posiadając dyplomy Politechniki Warszawskiej i Szkoły Głównej Handlowej. Pasjonat zarządzania projektami i nowych technologii, ostatnio skupił się na Web 3.0, zasobach cyfrowych i generatywnej sztucznej inteligencji. Poza pracą Imran lubi podróżować, poznawać nowe kultury, uprawiać sport i jest zapalonym fanem piłki nożnej.



czytaj więcej

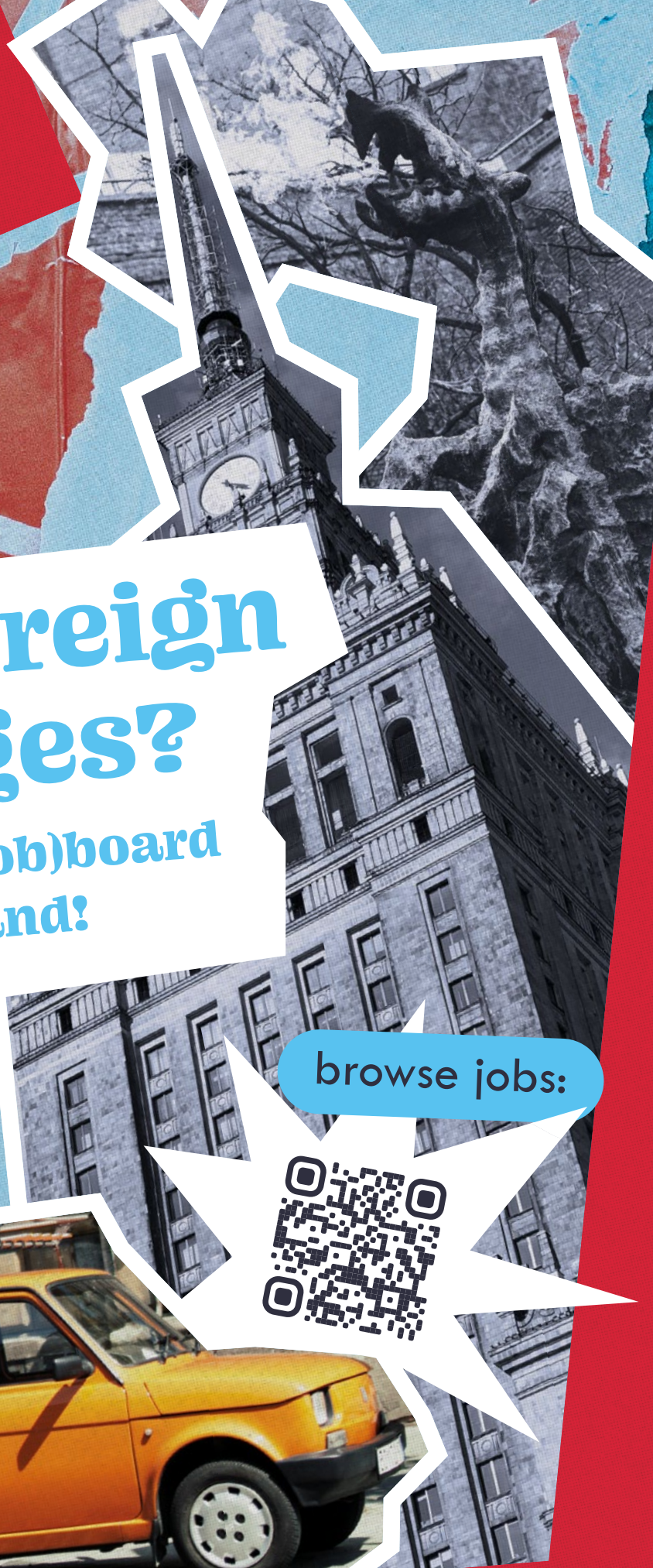


**CAREERS
in POLAND**

**Know foreign
languages?**

**Then jump a(job)board
CareersInPoland!**

browse jobs:





BPO/SSC

Financial Planning and Analysis

Fundamentem sukcesu współczesnych przedsiębiorstw, szczególnie tych działających na rynku globalnym, jest branża Financial Planning and Analysis. Z szerokimi możliwościami rozwoju zawodowego oraz silnym naciskiem na partnerstwo biznesowe, FPGA stanowi atrakcyjną ścieżkę kariery dla osób zorientowanych na rozwój i gotowych na wyzwania w międzynarodowym otoczeniu.

Branża Financial Planning and Analysis (FPGA) odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu współczesnych przedsiębiorstw, zwłaszcza tych notowanych na giełdzie. To właśnie FPGA odpowiada za raportowanie finansowe, dostarczanie analiz i prognoz, które wpływają na decyzje strategiczne firmy. W dobie globalizacji i rosnących wymagań rynkowych, ta funkcja staje się jeszcze bardziej istotna, przekształcając się w centrum finansowego partnerstwa biznesowego, które nie tylko zarządza danymi, ale także buduje relacje z interesariuszami na całym świecie.

– Działy FPGA dla przedsiębiorstw mają ogromne znaczenie, zwłaszcza dla firm notowanych na giełdzie, które muszą jasno komunikować stronom zainteresowanym swoje wyniki i plany na przyszłość. Jako FPGA przekazujemy kluczowe założenia strategiczne organizacji, co ma realny wpływ na decyzje akcjonariuszy oraz sposób, w jaki firma jest postrzegana na rynku – mówi Łukasz Pachnik, FPGA Manager w JTI.

Praca w FPGA łączy w sobie kompetencje finansowe z komunikacyjnymi. Nakierowanie na business partnering oznacza, że specjaliści muszą nie tylko prowadzić szczegółowe analizy finansowe, ale również umieć nawiązywać i utrzymywać relacje z partnerami biznesowymi. Do kluczowych obowiązków należą zamykanie okresów rozliczeniowych, tworzenie planów finansowych zgodnie z kalendarzem giełdowym oraz dostarczanie rzetelnych analiz dla zarządu i akcjonariuszy.

– Współczesne firmy, zwłaszcza te notowane na giełdzie, muszą spełniać rygorystyczne wymagania raportowania, co czyni rolę FPGA nieocenioną. FPGA wyróżnia się spośród innych działów finansowych swoim mniej transakcyjnym charakterem i większym naciskiem na partnerstwo biznesowe. Praca w FPGA jest dynamiczna i angażująca, co sprawia, że jest bardziej interesująca dla specjalistów poszukujących wyzwań zawodowych w obszarze finansów – tłumaczy Dagmara Sznajder, Global Functions Consolidation Manager w JTI.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w FPGA to także wyzwania, takie jak dynamicznie zmieniające się standardy raportowania oraz konieczność zarządzania różnorodnymi projektami finansowymi. Bardzo przydatne może okazać się wykształcenie kierunkowe, ale nie mniej wartościowe jest



FP&A TO COŚ WIĘCEJ NIŻ TYLKO LICZBY – TO LUDZIE, KTÓRZY SWOJĄ CODZIENNĄ PRACĄ BUDUJĄ ORGANIZACJĘ I KSZTAŁTUJĄ JEJ SUKCES.

Łukasz Pachnik, FPGA Manager, JTI



doświadczenie w branży. Dlatego od kandydatów oczekuje się nie tylko wiedzy z zakresu finansów, ale także umiejętności zarządzania procesami i projektami. Kandydaci powinni również cechować się otwartością i proaktywnym podejściem, ponieważ praca często wymaga współpracy z bardziej doświadczonymi partnerami biznesowymi.

– Zależy nam, aby kandydat był kimś więcej niż tylko osobą, która może wykonać powierzone jej zadania. Przede wszystkim szukamy kogoś, kto mógłby być dla nas zaufanym doradcą i kto na podstawie otrzymanych informacji będzie potrafił stworzyć swoje rekomendacje, a może nawet znaleźć lepsze sposoby wykonywania pracy – podkreśla Dagmara Sznajder.

Znajomość języka angielskiego jest absolutną podstawą, a dodatkowe języki obce stanowią znaczącą zaletę, szczególnie w globalnych firmach, gdzie komunikacja z rynkami międzynarodowymi jest na porządku dziennym. Kluczowe są także kompetencje techniczne, takie jak biegłość w Excelu i systemach finansowych, ale równie ważne są umiejętności miękkie, np. zaangażowanie, otwartość na zmiany i umiejętność pracy zespołowej.

– Umiejętność pracy w zespole jest ważna, bo wszyscy gramy do jednej bramki. Jedną z wartości, które reprezentuje sobą JTI, jest zasada One Team. Mamy wspólne cele, do których dążymy, i choć każda drużyna może mieć swoją gwiazdę, to liczy się zespół, gdyż jeden zawodnik meczu nie wygra – dodaje Łukasz Pachnik.

ŚCIEŻKI KARIERY

Rozwój kariery w FPGa jest dynamiczny i oferuje wiele ścieżek, zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym.

– W JTI pracownicy mogą rozwijać się w ramach zespołu, w GBS (Global Business Services) lub w innych działach firmy, takich jak Commercial Finance w Warszawie czy Production Finance w fabryce pod Łodzią. Alternatywnie, dostępna jest ścieżka międzynarodowa, dająca możliwość pracy na różnych kontynentach, w wielu krajach, co pozwala na zdobycie cennego doświadczenia w międzynarodowym środowisku – wyjaśnia Łukasz Pachnik.

Firma oferuje również liczne szkolenia i certyfikacje, takie jak CIMA i ACCA, które są sponsorowane przez JTI, co dodatkowo podnosi kwalifikacje zawodowe pracowników.

Jeśli zaś chodzi o pięcie się po szczeblach firmowej hierarchii, awanse w FPGa zależą od zaangażowania i jakości wykonywanej pracy. Co więcej, JTI zachęca pracowników do udziału w globalnych projektach, co umożliwia zdobycie doświadczenia w różnych aspektach działalności firmy.

WELLBEING W PRACY

W branży, gdzie tempo pracy jest intensywne, równowaga między pracą a życiem prywatnym pozwala na regenerację i zapobiega wypaleniu zawodowemu. Dbanie o ten aspekt wspiera również długoterminową satysfakcję pracowników. Mając to na uwadze, dbałość o zdrowie i komfort pracowników są kluczowymi elementami kultury organizacyjnej JTI.

– W JTI panuje wysoka kultura organizacyjna, co sprawia, że praca jest przyjemna i bez presji. W ramach naszej firmy działa specjalna „engagement squad”, który organizuje inicjatywy dla dobrostanu pracowników, takie jak masaż w biurze, zajęcia sportowe, joga czy integracyjne spotkania, np. dni naleśnikowe. To właśnie ta kultura organizacyjna sprawia, że JTI jest naprawdę przyjaznym miejscem pracy – podsumowuje Dagmara Sznajder.



Magdalena Wyszowska
Digital & Information
Technology Financial
Controller, JTI

Wykształcenie:
zarządzanie i inżynieria
produkcji SGGW, finanse
i rachunkowość,
tłumaczenia
specjalistyczne, UW

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowała się Pani na pracę w tym dziale?

Magdalena Wyszowska: Początkowo dział finansowy nie był dla mnie oczywisty, ale po studiach odkryłam, że to idealny wybór. Moje naturalne predyspozycje do matematyki i analizy sprawiają, że praca z liczbami jest dla mnie satysfakcjonująca. Dział FPGa łączy analizę finansową z podejmowaniem strategicznych decyzji, co jest bardzo atrakcyjne.

Jakie są Pani obecne obowiązki i zadania?

Jako kontroler finansowy pełnię rolę finansowego biznes partnera. Moje zadania obejmują tworzenie analiz finansowych, prognozowanie i monitorowanie budżetów, analizę odchyleń oraz wspieranie działów w planowaniu wydatków. Współpracuję z różnymi zespołami, przygotowując raporty dla zarządu i rekomendując działania naprawcze.

Jakie są największe wyzwania w tej roli?

Głównym wyzwaniem jest tłumaczenie złożonych zagadnień finansowych osobom bez specjalistycznej wiedzy. Wymaga to zarówno głębokiej wiedzy finansowej, jak i umiejętności komunikacyjnych. Dodatkowo, konieczne jest ciągłe aktualizowanie wiedzy oraz adaptacja do zmieniających się przepisów i narzędzi analitycznych.

Czy jest jakiś element, który sprawia Pani największą satysfakcję?

Największą satysfakcję czerpię z pracy w zespole z otwartymi, dzielącymi się wiedzą ludźmi. To przekłada się na lepsze zrozumienie sytuacji finansowej firmy i odkrywanie nowych możliwości. Bardzo cenię sobie także świadomość, że tworzone przeze mnie prognozy finansowe mają dalszy wpływ na sukces firmy.



czytaj więcej

Analityk AML 54

Audyt 56

Finance Business Partnering 58

Finance Managed Services 60

Investment Compliance 62

Dedicated Managed Accounts Platform 64



Usługi finansowe



Analityk AML

AML (ang. Anti-Money Laundering), czyli przeciwdziałanie praniu pieniędzy to szerokie spektrum działań, którego celem jest niedopuszczenie środków pieniężnych pochodzących z przestępstw do obrotu w systemie finansowym. Na te działania składają się takie obszary jak: KYC (ang. Know Your Customer), Screening i Transaction Monitoring. Zawód analityka AML w obszarze KYC polega na tworzeniu profilu klienta. W przypadku osób prawnych należy pozyskać szereg dokumentów, zmierzając przede wszystkim do ustalenia struktury właścicielskiej osoby prawnej, beneficjentów rzeczywistych oraz źródła pochodzenia kapitału. Celem ankiety AML jest również ocena ryzyka prania pieniędzy.

Natomiast analitycy AML, którzy pracują w obszarze screeningu (analiza alertów na listach osób eksponowanych politycznie, sankcji i negatywnych informacji dotyczących np. potencjalnie popełnionych przestępstw karnych) i transaction monitoringu (analiza transakcji klienta pod kątem potencjalnego prania pieniędzy i unikania sankcji) zajmują się analizą zdarzeń opartych na scenariuszach przygotowanych przez zespoły Compliance, mających na celu

wykrycie osób lub transakcji, które sugerują proceder prania pieniędzy lub unikania sankcji. Na przestrzeni lat liczba wytycznych i regulacji gwałtownie wzrosła, w związku z czym zakres obowiązków i liczba osób zatrudnionych w działach AML znacząco się zwiększyły.

By zacząć pracę jako analityk AML, wymagane jest doświadczenie w pracy w instytucjach finansowych, choć niekoniecznie w dziale AML. Pomocne są także studia kierunkowe.

– Zawsze miałem talent do znajdowania detali, fascynowała mnie postać słynnego detektywa Sherlocka Holmesa. Dlatego cieszy mnie możliwość pracy w dziale, którego ostatecznym celem jest utrudnienie życia przestępcom i pomoc w ich wykryciu – mówi Marcin Mamczur, KYC Manager/SME, BNY.

Na co dzień analityk AML współpracuje przede wszystkim z innymi działami AML – stworzenie profilu klienta wymaga wsparcia screeningu oraz transaction monitoringu. Ponadto, analitycy AML ściśle współpracują z działami Compliance i z osobami zajmującymi się posprzedażową obsługą klienta.

Analitycy AML czerpią swoją wiedzę przede wszystkim z obowiązujących aktów prawnych. Każda instytucja finansowa zapewnia również dostęp do szeregu wewnętrznych szkoleń i instrukcji.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy jako analityk AML najważniejsza jest spostrzegawczość i skupienie na szczegółach, trzeba być osobą rzetelną i odpowiedzialną.

Mile widziani są także absolwenci studiów takich jak prawo, administracja, finanse, bankowość, ekonomia i wszelkich kierunków pokrewnych do finansów. Jeśli chodzi o znajomość języków obcych, to stanowią one dodatkową pomoc. Można wykorzystywać ich znajomość do płynnego poruszania się po stronach regulatorów, którzy nie prowadzą serwisów w języku angielskim, bądź wspomagać zespoły w zakresie tłumaczenia.

Ponadto Analityk AML powinien śledzić bieżące trendy legislacyjne, posiadać wiedzę o sytuacji geopolitycznej oraz o nowych instrumentach finansowych. Powinien także obserwować tworzenie i rozwój programów sankcyjnych oraz programy informacyjne dotyczące nowych



ZAWSZE MIAŁEM TALENT DO ZNAJADOWANIA DETALI, FASCYNOWAŁA MNIE POSTAĆ SŁYNNEGO DETEKTYWA SHERLOCKA HOLMESA. DLATEGO CIESZY MNIE MOŻLIWOŚĆ PRACY W DZIALE, KTÓREGO OSTATECZNYM CELEM JEST UTRUDNIENIE ŻYCIA PRZESTĘPCOM I POMOC W ICH WYKRYCIU.

Marcin Mamczur, KYC Manager/SME, BNY



schematów przestępczej działalności, jak oszustwa, piramidy finansowe, karuzele VAT.

– W BNY oczekuje się, że analityk AML będzie posiadał przede wszystkim umiejętności związane z analizą danych. Wymagana jest zdolność przetwarzania dużych dokumentów, interpretacji przepisów prawa oraz dobrej organizacji pracy własnej. Podczas rekrutacji sprawdzamy zawsze wiedzę AMLową. Wymagamy, by kandydat był na rozmowę przygotowany oraz posiadał podstawową wiedzę z zakresu AML – w tym AMLowych dyrektyw europejskich – wyjaśnia Marcin Mamczur.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

– Analityk AML w BNY może rozwijać się w dwóch

kierunkach – managerskim lub eksperckim. W obu przypadkach awans zależy od realizacji celów ustalonych dla danego typu stanowiska dotyczących osobistej produktywności, stopnia współuczestnictwa w realizacji zadań zespołu, zaangażowania w wykonywaną pracę oraz jakości wykonywanej pracy – komentuje Marcin Mamczur.

AML to bardzo przyszłościowy obszar. Regulacje dotyczące zakresu pozyskiwanych danych oraz dokumentów od klientów wykazują nieustanny trend wzrostowy. Liczba osób i ofert pracy w tym sektorze ciągle rośnie. Wzrasta również wykorzystanie nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji.

– W BNY ma się dodatkowo styczność z licznymi

jurysdykcjami. Każdy kraj jest inny, a jego regulacje się różnią. Skończenie profilu KYC jest bardzo satysfakcjonujące – mówi Marcin Mamczur.

WELLBEING W PRACY

Praca analityka AML wiąże się z wieloma wyzwaniami, dlatego firma BNY dba również o dobrostan pracowników, między innymi poprzez benefity, takie jak LuxMed, dopłatę do okularów, grupowe ubezpieczenie zdrowotne, platformę MyBenefit (benefity obejmujące turystykę, kulturę, vouchery na zakupy, MultiSport), szkolenia językowe, masaże pleców, opiekę psychologa czy możliwość uczestnictwa w programach charytatywnych.



Damian Gałązka

Senior Associate, Anti-Money Laundering/Prevention/Know Your Client, BNY

Wysztalczenie:

gospodarka i administracja publiczna, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie – studia licencjackie, prawo, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie – studia jednolite magisterskie

REDAKCJA: Dlaczego zdecydował się Pan na pracę w tym zawodzie?

Damian Gałązka: Moja przygoda z KYC zaczęła się w 2017. Była to moja pierwsza praca w tak dużej firmie zaraz po studiach. Dział AML wydał mi się bardzo interesujący ze względu na profil ukończonych kierunków studiów. Jestem absolwentem studiów I stopnia na kierunku Gospodarka i Administracja Publiczna na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie oraz jednolitych studiów prawniczych na Uniwersytecie Jagiellońskim. Wykształcenie ekonomiczne oraz prawnicze zdecydowanie ułatwia mi pracę w tym obszarze, ponieważ praktycznie codziennie mam do czynienia z dokumentami prawnymi, takimi jak umowa spółki, prospekt emisyjny, lokalne rejestry przedsiębiorców, etc. W obszarze finansowym również analizujemy raporty roczne czy kwartalne różnych podmiotów gospodarczych.

Jak trafił Pan do BNY?

Do BNY trafiłem trochę przypadkowo. W mojej poprzedniej firmie właśnie zakończył się projekt, natomiast ja chciałem wciąż rozwijać się w obszarze KYC. Złożyłem aplikację na otwartą pozycję w BNY i tak zaczął się kolejny zawodowy rozdział w moim życiu, który trwa do dziś.

Jaki jest Pana zakres obowiązków?

Zakres moich obowiązków jest dość szeroki ze względu na złożoność oraz kompleksowość procesu. Głównym zadaniem jest przygotowanie profilu klienta, w którym identyfikujemy wszystkie potencjalne ryzyka dla banku. Takim ryzykiem może być przykładowo obecność PEP'a [ang. politically exposed person, czyli osoby z powiązaniem politycznymi], a także profil działalności klienta w obszarze wysokiego ryzyka, np. przemysł zbrojeniowy. W dzisiejszej sytuacji geopolitycznej kluczowe znaczenie mają sankcje.

Jakie są największe wyzwania na tym stanowisku?

Największym wyzwaniem jest zgrupowanie wszystkich wymogów AML zdefiniowanych przez jurysdykcję lokalną oraz globalną politykę i prawidłowe zidentyfikowanie występujących ryzyk. Wiele podmiotów, z którymi współpracujemy, ma bardzo skomplikowane struktury, bądź są jednostkami prawa publicznego, co ma istotny wpływ na poziom trudności przeprowadzanej analizy.

Co sprawia Panu największą satysfakcję w tej pracy?

Największą satysfakcję sprawia mi praca oraz rozwój w międzynarodowym środowisku, gdzie na co dzień spotykam się z różnymi kulturami. Przykładowo, współpracujemy z biurami w Irlandii, Stanach Zjednoczonych oraz Indiach. To samo dotyczy klientów. Mój zespół ma bezpośredni kontakt z partnerami z całego świata.



Audyt

PPraca w audycie to nie tylko weryfikacja liczb i przepisów, ale także dogłębne zrozumienie procesów biznesowych, identyfikacja ryzyka oraz doradztwo w zakresie poprawy efektywności i zgodności operacyjnej.

– Praca audytora może przypominać pracę dziennikarza, tylko że przedmiotem wywiadu jest sprawozdanie finansowe – mówi Anna Mazurek, Partnerka w dziale Audytu, EY.

Audyt charakteryzuje się dużą różnorodnością projektów i specjalności. W ramach tej dziedziny można wyróżnić kilka kluczowych obszarów:

Audyt finansowy: jest to badanie sprawozdań finansowych przedsiębiorstw, mające na celu ocenę ich rzetelności i zgodności z obowiązującymi standardami rachunkowości.

Doradztwo w zakresie rachunkowości: obejmuje wsparcie firm we wdrażaniu Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) oraz przekształcaniu sprawozdań finansowych, aby spełniały wymogi tych standardów.

Doradztwo w zakresie zmian klimatu i zrównoważonego rozwoju: skupia się na planowaniu systemów sprawozdawczości

niefinansowej, audycie sprawozdań niefinansowych oraz doradztwie dotyczącym strategii zrównoważonego rozwoju. Ten obszar ma na celu pomóc firmom w zarządzaniu wpływem ich działalności na środowisko oraz we wprowadzeniu praktyk zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Zarządzanie ryzykiem nadużyć: obejmuje audyt śledczy, którego celem jest wykrywanie i zapobieganie nadużyciom oraz korupcji. W ramach tej specjalności prowadzone są również działania związane z informatyką śledczą, które polegają na analizie danych cyfrowych w celu wykrycia nieprawidłowości.

Każdy z tych obszarów wymaga specjalistycznej wiedzy i umiejętności, co sprawia, że audyt jest dziedziną pełną wyzwań i możliwości.

– Podstawą pracy audytora są nie tylko rozmowy z osobami, które prowadzą księgi rachunkowe, ale również z tymi, które zajmują się zadaniami operacyjnymi, jak np. z magazynierem czy z kadrami, ponieważ wszystko wpływa na obraz sprawozdania finansowego. Odkąd pracuję w audycie, nigdy nie miałam poczucia, że wiem już wszystko. Każda firma i branża jest inna i uczy czegoś nowego – dodaje Anna Mazurek.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W audycie kluczowe jest myślenie analityczne oraz umiejętność efektywnej pracy w zespole, najlepiej wzbogacone o wysoko rozwinięte zdolności komunikacyjne. Kandydaci powinni wyróżniać się ciekawością oraz chęcią ciągłego zdobywania wiedzy i rozwoju. Istotną jest również biegłość w korzystaniu z Excela oraz umiejętność sprawnego operowania danymi liczbowymi. Co interesujące, studia kierunkowe nie są koniecznym wymogiem, co otwiera drzwi dla osób z różnorodnym wykształceniem, ale o odpowiednich umiejętnościach i predyspozycjach.

– Na pewno należy być na bieżąco z przepisami, metodologią i standardami, ale także z tym, co narzuca regulator. W audycie jesteśmy promotorami innowacyjności, czyli nieustannie szukamy nowych rozwiązań i usprawnień – podkreśla Anna Mazurek.

Przygotowując się do pracy w audycie, warto już w trakcie studiów zacząć ścieżkę biegłego rewidenta lub kwalifikację ACCA.

– Obecnie na rynku rośnie zapotrzebowanie na osoby z licencją biegłego rewidenta. Moim zdaniem kwalifikacja biegłego rewidenta najlepiej



ODKĄD PRACUJĘ W AUDYCIE, NIGDY NIE MIAŁAM POCZUCIA, ŻE WIEM JUŻ WSZYSTKO. KAŻDA FIRMA I BRANŻA JEST INNA I UCZY CZEGOŚ NOWEGO.

Anna Mazurek, Partnerka w dziale Audytu, EY



pokazuje, jak pracować w audycie, w finansach czy w działach księgowych – komentuje Anna Mazurek.

Znajomość języka angielskiego zdecydowanie będzie przydatna w pracy w audycie, szczególnie w globalnych organizacjach. Znajomość innych języków jest raczej mile widziana, ale niewymagana.

– Mamy bardzo dużo osób, które w ramach programu Mobility pojechały do Stanów czy do Szwajcarii, żeby spędzić tam dwa lata, zmienić perspektywę i zacieśnić kontakty w innych oddziałach EY – dodaje Anna Mazurek.

ŚCIEŻKI KARIERY

Zazwyczaj początek ścieżki kariery w audycie zaczyna się od praktyki. Następnie bezpośrednio

po ukończeniu studiów można zostać asystentem – w tym czasie następuje wdrożenie w całą pracę audytora. W zależności od firmy na stanowisku asystenta można być od roku do 3 lat, a kolejnym krokiem jest rola seniora.

– Na stanowisku seniora w EY mamy możliwość rozwijać szeroko rozumiane kompetencje project managementowe. Po kilku latach zaczyna się ścieżka menadżerska, a zwieńczeniem kariery w audycie jest stanowisko partnera, który staje się współwłaścicielem firmy na zasadzie partnerstwa. Z mojej perspektywy bycie partnerem to duża odpowiedzialność, ale także możliwości rozwoju i poczucie wpływu na to, co się dzieje w firmie – wyjaśnia Anna Mazurek.

Doświadczenie w audycie to także dobra droga do kariery w świecie biznesu – w roli dyrektora finansowego czy pracy w zarządzie jako CFO.

WELLBEING W PRACY

Dbanie o swój dobrostan jest również bardzo ważne w branży audytowej.

– W EY mamy możliwość korzystania z wielu inicjatyw pozwalających na zgłębienie tematu wellbeingu. Oprócz elastycznego czasu i miejsca wykonywania pracy, posiadamy dostęp do benefitów, takich jak prywatna opieka medyczna, karty sportowe, dodatkowe dni wolne czy też platforma wellbeingowa, dzięki której pracownicy mogą konsultować się z szerokim gronem specjalistów, a także mają stały dostęp do kursów oraz artykułów poświęconych zdrowiu psychicznemu. Ponadto w audycie już drugi rok z rzędu w okresie wakacji wprowadzony został 4-dniowy tydzień pracy – dodaje Anna Mazurek.



Marcin Konopa
Audit Senior
Manager, EY

Wykształcenie:

Project Management for
Constructions, University
College London

REDAKCJA: Jak trafiłeś do EY?

Marcin Konopa: Wszystko zaczęło się 9 lat temu, kiedy aplikowałem przez ogłoszenie do EY na pozycję praktykanta/asystenta. Po rozmowach wstępnych zostałem pokierowany w stronę audytu, który był reklamowany jako świetny dział na początek kariery i do tej pory nie żałuję swojej decyzji.

Jak wyglądają Twoje obowiązki?

W moich obowiązkach możemy wyodrębnić 3 główne filary. Pierwszy to praca projektowa, czyli badanie sprawozdań finansowych, co uwzględnia planowanie projektu, rozpoznawanie ryzyka, zarządzanie zespołem w trakcie trwania projektu oraz komunikację z klientem i z zespołami wewnątrz EY. Drugi filar to rozwój pracowników, czyli poszerzanie wiedzy oraz rozwój umiejętności zespołu podczas trwania projektu, a także prowadzenie cyklicznych szkoleń organizowanych na poziomie całej firmy. Trzeci filar to działania rynkowe, czyli pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie budżetów, ofert oraz uczestnictwo w różnych konferencjach branżowych.

Co sprawia Ci największą satysfakcję w pracy?

Ogromną satysfakcję sprawia mi rozwój zespołu i fakt, że mogę doświadczyć, jak pracownicy doskonalą swoje kompetencje i stają się bardziej pewni siebie w komunikacji, zarówno wewnątrz EY, jak i na zewnątrz. Z perspektywy własnego rozwoju najbardziej doceniam różnorodność, czyli to, co mnie przyprowadziło do audytu na wstępie. Po dziewięciu latach pracy w EY codziennie mam nowe wyzwania. Cenię sobie też dostęp do unikalnej wiedzy dzięki rozmowom z ekspertami wewnątrz EY czy wśród klientów.

Jak to się stało, że pracujesz w USA z ramienia EY?

Jedną z opcji rozwoju w EY jest program Mobility, który pozwala na określony czas zmienić miejsce zamieszkania i pracy. Relokacja wspierana jest przez EY na wielu płaszczyznach, uwzględniając wsparcie w uzyskaniu wizy dla wszystkich członków rodziny, wsparcie finansowe, aby pokryć koszty relokacji, pomoc przy administracyjnych kwestiach w miejscu relokacji czy rozliczeniach podatkowych w obu krajach. Program Mobility jest szansą na zdobycie unikalnego doświadczenia, zarówno zawodowego, jak i personalnego, przez pracę i życie w innym kraju.

Dlaczego zdecydowałeś się na pracę w audycie?

Ukończyłem University College London na kierunku Project Management for Constructions, więc temat dość odległy od samego audytu. Pojawiały się tam zajęcia pokrywające tematy ekonomiczne, prawne, zarządzania, więc wiedza, która w audycie również jest przydatna, natomiast nie są to studia wymarzone pod audyt. Po samych studiach nie byłem przekonany, w jakim kierunku rozwijać swoją karierę i audyt wydawał się obszarem, który dawał możliwość poznania różnych branż oraz poszerzenia wiedzy z zakresu finansów, na czym mi zależało.



Finance Business Partnering

Finance Business Partnering (FBP) to współpraca pomiędzy działem finansowym a działami operacyjnymi firmy, która ma na celu wsparcie w podejmowaniu decyzji biznesowych poprzez dostarczanie różnego rodzaju informacji i rekomendacji. Praca w tym obszarze polega zarówno na przygotowywaniu raportów, analiz i prezentacji wyników tego, co się już wydarzyło, jak również na tworzeniu prognoz finansowych, które pomagają w planowaniu przyszłych działań. Partner biznesowy identyfikuje możliwości redukcji kosztów i zwiększania efektywności firmy, jak również monitoruje i raportuje możliwe ryzyka finansowe. Pełni on funkcję doradcy dla managerów operacyjnych, aby zapewnić zgodność celów finansowych z ogólnymi celami biznesowymi.

Obszar Finance Business Partnering niewątpliwie ewoluował na przestrzeni lat.

– Początkowo Finance Business Partnering skupiał się głównie na kontroli wyników i sporządzaniu raportów finansowych z tego, co już się wydarzyło. Dzięki coraz bliższej współpracy z działami operacyjnymi i zrozumieniu ich potrzeb i celów, obszar ten ewoluował w kierunku badania trendów oraz dostarczania zaawansowanych analiz i prognoz, które pełnią kluczową rolę w kształtowaniu strategii i podejmowaniu decyzji – mówi Wojciech Gibes, FPGA Operations Manager w Aon.

Rozpoczęcie pracy w tej dziedzinie to kolejny krok w rozwoju dla osób, które mają już doświadczenie w obszarze finansów lub kontrolingu i posiadają pewną wiedzę biznesową.

– W Aon osoby na stanowisku Starszy Analityk Finansowy, które potrafią interpretować dane i wyciągać z nich wnioski, zdobywają niezbędne doświadczenie, które pozwoli docelowo realizować się w obszarze Business Partnering – dodaje Wojciech Gibes.

Informacje na temat FBP można czerpać z różnych źródeł. Z jednej strony jest to wiedza teoretyczna pochodząca np. ze studiów, profesjonalnych kwalifikacji typu ACCA, CIMA, różnego rodzaju kursów, publikacji czy książek. Natomiast z drugiej strony kluczowe jest doświadczenie praktyczne, które pozwala na lepsze zrozumienie roli i obowiązków partnera biznesowego.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Od kandydatów do pracy w obszarze FBP oczekuje się połączenia solidnej wiedzy finansowej, zaawansowanych umiejętności analitycznych, strategicznego myślenia i bardzo dobrych zdolności komunikacyjnych. Ponadto istotna jest umiejętność mówienia o liczbach w zrozumiały i dostosowany do odbiorcy sposób, gdyż często rolą partnera biznesowego jest tłumaczenie zagadnień finansowych osobom, które niekoniecznie posiadają wiedzę z zakresu finansów.

– Do najważniejszych umiejętności dodałbym krytyczne myślenie, elastyczność oraz po prostu ciekawość i determinację, która przekłada się w konsekwentne dążenie do identyfikacji i rozwiązania danego problemu – wymienia Wojciech Gibes.

W pracy w obszarze Finance Business Partnering naturalnie mile widziani są absolwenci kierunków ekonomicznych, np. finanse i rachunkowość.

– Nie wykluczamy także osób, które studiowały inne kierunki, jeśli zdobyły wiedzę finansową niezbędną do tej roli, uzyskując profesjonalne kwalifikacje (ACCA, CIMA), kursy, szkolenia czy studia podyplomowe. W Aon mamy wiele osób, które są absolwentami takich kierunków jak matematyka, kierunki techniczne czy pedagogiczne – podkreśla Wojciech Gibes. Jeśli chodzi o znajomość języków obcych w tej branży, to w firmach międzynarodowych i dużych korporacjach będzie ona zdecydowanie przydatna.

– Język angielski to podstawa komunikacji, jako że nasze usługi świadczone są dla zagranicznych oddziałów Aon i wewnętrzna komunikacja zarządu jest po angielsku. Zdarzają się klienci, którzy wymagają od nas dodatkowej znajomości konkretnego języka. Stąd też około 10% naszego personelu używa na co dzień języka niemieckiego, hiszpańskiego, włoskiego i innych, za co otrzymują odpowiedni dodatek do wynagrodzenia – zauważa Wojciech Gibes.

Praca w obszarze FBP to ciągła nauka. Często pojawiają się nowe projekty czy niestandardowe sytuacje, na które należy szybko reagować. Obecnie, firmy takie jak Aon mocno stawiają na standaryzację i automatyzację procesów, dlatego też bardzo przydatne stają się kwalifikacje techniczne, narzędzia BI (Business Intelligence), jak np.: Power BI czy Power Apps. Nie można także zapomnieć o sztucznej inteligencji, która coraz odważniej wkracza do firm i to właśnie Business Partnerzy będą odgrywać kluczową rolę w cyfrowej transformacji, integrując nowe technologie i modele biznesowe z tradycyjnymi strukturami finansowymi.

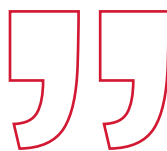
ŚCIEŻKI KARIERY

W branży FBP często współpracuje się z różnymi działami firmy – od marketingu, przez sprzedaż



ROZPOCZĘCIE PRACY W TEJ DZIEDZINIE TO KOLEJNY KROK W ROZWOJU DLA OSÓB, KTÓRE MAJĄ JUŻ DOŚWIADCZENIE W OBSZARZE FINANSÓW LUB KONTROLINGU I POSIADAJĄ PEWNĄ WIEDZĘ BIZNESOWĄ.

Wojciech Gibes, FPGA Operations Manager, Aon



aż po operacje. Taka ekspozycja pozwala na lepsze zrozumienie całej organizacji, budowanie wartościowych relacji zawodowych oraz zdobywanie doświadczenia w obszarze pozafinansowym, co sprzyja dynamicznemu rozwojowi kariery. Praca jako Finance Business Partner daje szerokie możliwości rozwoju, zarówno w ramach struktur finansowych firmy, jak i w dziedzinach biznesowych. Kluczem do sukcesu jest ciągłe doskonalenie swoich umiejętności oraz otwartość na nowe technologie.

– W Aon awanse zależą od doświadczenia i kompetencji pracownika. Struktura zespołów obejmuje role juniorskie, analityczne oraz seniorskie, na których pracownik zdobywa niezbędne umiejętności do dalszego rozwoju w kierunku Business Partnerskim. Kolejnym etapem może być dalszy rozwój specjalistyczny, menedżerski, ale także w obszarze umiejętności technicznych i cyfrowych – uzupełnia Robert Chmielarski, FPGA Operations Manager w Aon.

Praca na stanowisku Finance Business Partnera jest ciekawą ścieżką kariery ze względu na swoją strategiczną rolę w organizacji, różnorodność zadań oraz realny wpływ na kształtowanie kierunku rozwoju firmy. Dzięki bezpośredniej współpracy z kierownictwem firmy, Finance Business Partner pomaga w podejmowaniu kluczowych decyzji strategicznych, co czyni tę rolę niezwykle satysfakcjonującą. Ze względu na wieloaspektową naturę, doświadczenie

w obszarze FBP może otworzyć drzwi do wyższych stanowisk zarządczych, takich jak CFO lub COO.

– Współczesne przedsiębiorstwa coraz częściej polegają na analizie danych przy podejmowaniu decyzji strategicznych. Finance Business Partner ze swoimi umiejętnościami analitycznymi i finansowymi jest idealnie przygotowany do przekształcania danych w wartościowe informacje i rekomendacje biznesowe. Działy finansowe ewoluują w kierunku bardziej doradczego i strategicznego wsparcia osób na stanowiskach kierowniczych. Finance Business Partnering odgrywa kluczową rolę w tej transformacji, pomagając w optymalizacji zasobów, efektywnym zarządzaniu ryzykiem oraz planowaniu długoterminowym – podsumowuje Robert Chmielarski.

WELLBEING W PRACY

Znaczenie wellbeingu w obszarze finansów rośnie. Nie inaczej jest w Aon, który kładzie duży nacisk na dobrostan pracowników. Tworzona jest kultura pracy, która umożliwia zachowanie równowagi między rozwojem kariery i życiem prywatnym.

Aon wyróżnia 4 obszary wellbeingu, w ramach których oferowane są pracownikom rozwiązania dopasowane do ich potrzeb:

- Physical wellbeing: prywatna opieka medyczna i dentystyczna dla pracowników i ich rodzin,

Multisport, kluby sportowe Aon (siatkówka, kolarstwo), wycieczki górskie; udział w rywalizacji sportowej w ramach Runmageddon i wiele innych.

• Emotional wellbeing: np. elastyczne godziny pracy, dodatkowe 2 dni urlopu (tzw. Aon Global Holidays), program nagród Aon Stars, swobodny dress code "business casual", Diversity & Inclusion Council, Employee Assistance Program – program całodobowego świadczenia zapewniającego pracownikom oraz ich najbliższym wsparcie psychologiczne, porady prawne, doradztwo finansowe oraz porady w zakresie wellbeingu.

• Social wellbeing: Liga quizowa, Liga e-sport; Scavenger Hunt, kwartalne wyjścia zespołowe, imprezy firmowe, wspólne śniadania departamentowe, 16 godzin w ciągu roku przeznaczonych na inicjatywy wolontariackie (schroniska, domy spokojnej starości, remonty placówek pomocowych m.in. Dom EQ); dni świadomości kwestii społecznych; możliwość uczestnictwa w oddolnych inicjatywach pracowniczych organizowanych przez networki pracownicze, np. Engagement Team oraz Aon United Committee.

• Financial wellbeing: np. bogata oferta ubezpieczeniowa dla pracowników i ich rodzin (ubezpieczenia podróże, komunikacyjne, majątkowe), system kafeterijny Motivizer, zachęcanie do aktywnego pozyskiwania talentów wśród znajomych – polityka referral; finansowanie MBA, ACCA; kursy językowe w godzinach pracy; kursy PowerBI, SQL.



Karolina Augustyniak
Analityk finansowy
w dziale FPGA, Aon

Wykształcenie:
absolwentka
Uniwersytetu
Ekonomicznego
w Krakowie

REDAKCJA: Jak trafiłaś do Aon?

Karolina Augustyniak: Można powiedzieć, że Aon był mi bliski jeszcze przed tym, jak ostatecznie tam zaaplikowałam. Pamiętam, że był to okres, kiedy z moimi znajomymi ze studiów dzieliłmy się doświadczeniem w stawianiu pierwszych kroków w korporacyjnym świecie. Moja dobra koleżanka pracowała w Aon na długo przede mną i za każdym razem, kiedy miałyśmy okazję się spotkać, podkreślała, jak bardzo zadowolona jest z obecnej pracy.

Gdy uznałam, że czas znaleźć pracę bardziej zgodną z kierunkiem ukończonych przeze mnie studiów, naturalnie Aon był moim pierwszym wyborem. Kiedy tylko zobaczyłam otwartą rekrutację na stanowisko Młodszy Analityk ds. Planowania i Analizy z językiem niemieckim, nie wahałam się ani chwili. Już po zakończonym onboardingu przekonałam się, że historie mojej znajomej były w 100% prawdą.

Jaki jest Twój zakres obowiązków?

Na co dzień, oprócz raportowania tego, co dzieje się teraz lub wydarzyło się w przeszłości, wspieram niemiecki zespół w tworzeniu prognoz na kolejne okresy. Uważam, że praca w dziale FPGA daje ogromną satysfakcję, a czasem sporą dawkę adrenaliny. Identyfikowanie oraz ostateczne rozwiązywanie wyzwań, przed jakimi stoi biznes, również wchodzi w zakres moich obowiązków. Aktualnie dużą uwagę przykładamy do automatyzacji istniejących procesów, co oprócz wiedzy finansowej pozwala mi rozwinąć umiejętności techniczne, takie jak praca z PowerBI czy SQL.

Co sprawia Ci największą satysfakcję z pracy?

Największą satysfakcję czerpię ze współpracy z ludźmi. Mam ogromne szczęście, ponieważ Departament Finansów w Aon jest naprawdę wyjątkowy. Z jednej strony współpracuję z osobami z Niemiec, z którymi mam świetny kontakt, a rozmowy często zbaczają z tematu liczb i zamknięć miesięcznych na dyskusję o żurku, raclette czy tradycjach świątecznych. Z drugiej strony, mam przyjemność pracować z polskimi kolegami i koleżankami, którzy wspierają mnie nie tylko w ramach mojego zespołu. Kluczowa dla mojego rozwoju okazała się także wysoka kultura zarządzania w naszym departamencie, z której mogłam czerpać inspirację na dalszym etapie mojej kariery w Aon.



Finance Managed Services (FMS)

Finance Managed Services (FMS) to nowoczesne podejście do zarządzania finansami w przedsiębiorstwach. Obejmuje szeroki zakres usług, takich jak księgowość, zarządzanie płacami czy raportowanie zarządcze. PwC jako jedna z wiodących firm konsultingowych oferuje swoim klientom zaawansowane rozwiązania w zakresie FMS, wykorzystując przy tym ogromny potencjał talentów w Europie i w Polsce.

– Chcemy dać naszym klientom więcej niż tradycyjne usługi outsourcingu świadczonego przez firmy z sektora BPO (Business Process Outsourcing). Uważamy, że usługi FMS w obszarze m.in. szeroko rozumianych finansów (księgowość, payroll, raportowanie zarządcze, podatki) będą bardzo silnie się rozwijać. Klienci potrzebują w tym zakresie doświadczonych ekspertów i niezawodnych technologii, które dają możliwość przejmowania oraz stałego optymalizowania wspomnianych procesów – mówi Monika Górna, Senior Manager w PwC.

Na przestrzeni ostatnich dekad postęp technologiczny, jak i zmieniające się z nim regulacje prawne i potrzeby rynkowe, spowodował ewolucję modelu zarządzania działami księgowości i finansów.

W latach 80. i 90. XX wieku wiele firm zaczęło korzystać z outsourcingu procesów finansowych, takich jak księgowość, zarządzanie płatnościami, kontrola kredytowa i raportowanie finansowe. Outsourcing pozwalał na redukcję kosztów i koncentrację na kluczowych kompetencjach biznesowych – tłumaczy Monika Górna. Na początku XXI wieku usługi FMS zaczęły ewoluować w kierunku bardziej zaawansowanych usług konsultingowych.

Z kolei od roku 2010 to technologia zaczęła odgrywać kluczową rolę w transformacji FMS. Automatyzacja procesów, analiza danych i wprowadzenie narzędzi, takich jak ERP

(Enterprise Resource Planning) i AI (Artificial Intelligence) stały się powszechne. Te technologie pozwoliły na zwiększenie efektywności, redukcję błędów i lepsze zarządzanie danymi finansowymi. FMS to zatem dynamicznie rozwijający się obszar, który oferuje wiele możliwości zarówno dla firm, jak i dla specjalistów.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w obszarze FMS wymaga wysokich kompetencji finansowych oraz umiejętności współpracy z biznesem. Wymaga to od kandydatów zarówno umiejętności twardych, jak i miękkich. Obok wiedzy z zakresu finansów cenne są także kompetencje komunikacyjne, umiejętność pracy w zespole i zdolność do rozwiązywania problemów. Wiedza technologiczna także jest sporym atutem – eksperci w tej dziedzinie muszą być na bieżąco z najnowszymi trendami i technologiami, by móc oferować najlepsze rozwiązania dla naszych klientów.

– Wykształcenie wyższe to wspólne wymaganie dla kandydatów, jednak co do konkretnego kierunku jesteśmy bardzo elastyczni, w zależności od bieżących potrzeb biznesowych i rekrutacyjnych – mówi Monika Górna. Praca w obszarze FMS wymaga stałego dokształcania się i śledzenia najnowszych trendów. Warto zdobywać dodatkową wiedzę w zakresie zaawansowanych technologii, analizy danych, automatyzacji procesów oraz regulacji prawnych. Przydatne mogą być kwalifikacje zawodowe, takie jak ACCA, CIMA czy certyfikaty związane z technologiami finansowymi.

Znajomość języków obcych jest niezbędna u kandydatów. Język angielski używany jest w PwC powszechnie, zarówno w codziennej komunikacji, jak i przy pracy dla klientów przy tworzeniu procedur i dokumentacji. Otwiera to drogę do kariery osobom, dla których język polski

nie jest językiem ojczystym. Inne języki obce, nie tylko te europejskie, są mile widziane. W polskim oddziale PwC znajduje zatrudnienie wielu specjalistów z różnych zakątków świata, co tworzy interesujące i wielokulturowe środowisko pracy.

– Stawiamy na ludzi otwartych i komunikatywnych. Na tych, którzy nie boją się wyzwania, są otwarci na zmiany i łatwo się do nich przystosowują. Umiejętność szybkiego uczenia się jest u nas zdecydowanie w cenie. Ceniemy sobie nieszablonowe myślenie i umiejętność dostrzegania tzw. „big picture” – podkreśla Monika Górna.

ŚCIEŻKA ROZWOJU

Istnieją dwie główne ścieżki rozpoczęcia kariery w obszarze FMS.

– Część pracowników realizuje tradycyjną ścieżkę kariery w finansach. To osoby z wykształceniem kierunkowym finansowym (ekonomia, finanse, rachunkowość, zarządzanie) oraz wieloletnim doświadczeniem i wiedzą ekspercką. To ścieżka, gdzie wiedza teoretyczna nabyta na wyższej uczelni jest rozwijana poprzez nabywanie doświadczenia w różnych organizacjach – mówi Monika Górna, dodając: – Nie oznacza to jednak, że bez wyższego wykształcenia finansowego nie można rozpocząć pracy w tym obszarze. Oczywiście, że można! Jeśli proaktywność młodego człowieka i jego chęć do nauki spotka się z efektywnym procesem szkolenia i wdrożenia pracownika w odpowiednie procesy, to również jest dobra droga do kariery w finansach.

W PwC stosowana jest także koncepcja rozwoju zawodowego „70-20-10”, opierająca się na trzech elementach. 70% to nauka przez doświadczenie, zdobywanie umiejętności podczas codziennych zadań, rozwiązywanie



NASZYM WYRÓŻNIKIEM BĘDZIE ZWIĘKSZENIE WYKORZYSTANIA TECHNOLOGII W ZARZĄDZANIU OPERACJAMI KSIĘGOWYMI I FINANSOWYMI. CELEM JEST DOSTĘP DO INFORMACJI „REAL TIME”, TAK ABY NASI PRACOWNICY MOGLI PRACOWAĆ BARDZIEJ EFEKTYWNI, A ICH PRACA WSPIERAŁA STRATEGICZNE DECYZJE DYREKTORÓW FINANSOWYCH.



Monika Górna, Senior Manager, PwC

problemów i rotację stanowisk. 20% to nauka przez interakcje społeczne, czyli uczenie się od innych: w grupach dyskusyjnych, zespołach roboczych i społecznościach praktyków. Z kolei 10% to „tradycyjna” forma nauczania poprzez szkolenia: uczestnictwo w kursach, programach certyfikacyjnych, webinarach, warsztatach i konferencjach.

Sam proces planowania kariery w PwC jest ustrukturyzowany i przewiduje zarówno pionowe, jak i poziome awanse w strukturze organizacji.

– Dostępna jest pionowa ścieżka rozwoju kariery, czyli stopniowe wejście na wyższe stanowiska wraz z rozwojem kompetencji, a kariera od analityka do dyrektora nie jest u nas zaskoczeniem. Możliwa jest również pozioma ścieżka rozwoju poprzez rozwój kolejnych umiejętności w innych obszarach organizacji. Mamy wiele „Akademii Rozwoju”, które pozwalają na naukę kompetencji z innych obszarów (poza tym dedykowanym do aktualnego stanowiska). Jeśli jest taka potrzeba biznesowa, z radością zapraszamy pracowników do zmiany ścieżki kariery i wspieramy w rozwijaniu się w innych obszarach działalności – dodaje Monika Górna.

Ścieżki awansu są konkretnie określone i znane każdemu pracownikowi, a same awanse zależą od osiągniętych kompetencji i realizacji celów. Co więcej, firma wspiera rozwój pracowników

poprzez programy reskillingowe oraz Internal Marketplace, który umożliwia aplikowanie na inne stanowiska w ramach organizacji.

W perspektywie przyszłości praca w obszarze FMS oferuje wiele możliwości rozwoju zawodowego. Pomimo zmian technologicznych rola eksperta finansowego pozostaje bardzo istotna ze względu na konieczność analitycznego myślenia i umiejętności zarządzania. Praca w FMS stanowi zatem ciekawe połączenie umiejętności analitycznych, technologicznych oraz zdolności komunikacyjnych i współpracy z różnymi kulturami i klientami.

WELLBEING W PRACY

PwC priorytetowo traktuje zdrowie fizyczne i psychiczne oraz redukcję stresu pracowników. Praca, życie, zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie są w tym rozumowaniu nierozłączne.

Jedną z kluczowych inicjatyw w zakresie wellbeingu jest program BeWell@PwC, działający na trzech poziomach: indywidualnym, zespołowym, a nawet organizacyjnym.

– Naszą ambicją jest stworzenie miejsca pracy promującego zdrowie i dobre samopoczucie pracowników. Częścią tego, jak możemy to zrobić, jest edukowanie w zakresie zdrowia psychicznego, zachęcanie nas wszystkich do otwartości i dzielenia się ze sobą swoimi

doświadczeniami i bieżącymi wyzwaniami. Nasi pracownicy mają dostęp do platformy wellbeingowej (worksmile), gdzie oferujemy szeroki wachlarz benefitów (opłacany przez pracodawcę). Każdy pracownik może dostosować te benefity do swoich indywidualnych potrzeb. Oferowany przez nas pakiet ubezpieczeń medycznych obejmuje również regularne przeglądy stanu zdrowia, z których pracownicy mogą korzystać – wyjaśnia Monika Górna.

PwC oferuje także różnorodne grupy i wydarzenia sportowe, gdzie pracownicy mogą, np. grywać w tenisa z dyrektorami, a hierarchia stanowisk schodzi na dalszy plan. Obok zdrowia fizycznego opłacana przez firmę oferta psychoterapeutyczna wspiera także dobrostan psychiczny. Dodatkowo, sieć ambasadorów Wellbeing promuje zdrowe nawyki i kulturę pracy. Istnieje także szereg innych inicjatyw, które pozwalają na lepsze dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracowników. Obok elastycznych godzin pracy i tzw. Slow Fridays, w okresie letnim Flexi Summer Solutions oferuje możliwość pracy zdalnej z zagranicy.

– Ludzie sukcesu w pierwszej kolejności dbają o swoje dobre samopoczucie. Odnoszące sukcesy firmy tworzą środowisko, w którym mogą to robić ich pracownicy – podsumowuje Monika Górna.



Karolina Starzec
Konsultant, PwC

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w tym dziale?

Karolina Starzec: Zdecydowałam się na pracę w dziale Finance Managed Services w PwC z kilku kluczowych powodów. Przede wszystkim PwC jest renomowaną firmą o globalnym zasięgu, co daje mi możliwość pracy nad różnorodnymi i wymagającymi projektami dla klientów z różnych branż i krajów. To z kolei pozwala na ciągłe rozwijanie moich umiejętności i zdobywanie cennego doświadczenia zawodowego. Praca w dziale Finance Managed Services oferuje unikalną okazję do współpracy z ekspertami w dziedzinie finansów, co jest zgodne z moimi obecnymi studiami magisterskimi na kierunku finanse i rachunkowość. Dzięki temu mogę lepiej łączyć teorię z praktyką, co jest niezwykle ważne dla mojego rozwoju zawodowego. Współpraca w tak dynamicznym środowisku daje mi także możliwość dzielenia się doświadczeniem i uczenia się od innych, co uważam za kluczowe w dążeniu do sukcesu.

Wykształcenie:

Licencjat z zarządzania, w trakcie studiów magisterskich na kierunku finanse i rachunkowość

Co sprawia Ci największą satysfakcję w pracy w tym obszarze?

Największą satysfakcją w pracy w tym obszarze sprawia mi możliwość rozwiązywania złożonych problemów finansowych oraz wspieranie klientów w osiąganiu ich celów. Cieszę się, gdy mogę zobaczyć realny wpływ mojej pracy na wyniki projektów. Ponadto, współpraca z różnorodnymi zespołami i nauka od doświadczonych kolegów daje mi ogromną radość. Ważne jest dla mnie również ciągłe rozwijanie swoich umiejętności i poszerzanie wiedzy w tak dynamicznym środowisku.

Jaką radę chciałabyś przekazać osobom, które myślą o pracy w tej branży?

Jeśli myślicie o pracy w tej branży, to moja rada brzmi: nie bójcie się zadawać pytań! Otwartość na nowe wyzwania to podstawa. Poza tym starajcie się znaleźć równowagę między pracą a życiem prywatnym – praca to ważna część życia, ale nie zapominajcie o relaksie. I pamiętajcie, że dobry zespół potrafi uczynić nawet najbardziej wymagające projekty przyjemnością!



Investment Compliance

Investment Compliance (zgodność inwestycyjna) to dziedzina finansów, która zajmuje się zapewnieniem, że wszystkie działania inwestycyjne, takie jak zarządzanie portfelami, transakcje i doradztwo finansowe, są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami oraz wewnętrznymi politykami i procedurami danej instytucji finansowej. W praktyce oznacza to nadzorowanie i kontrolowanie procesów inwestycyjnych w celu uniknięcia naruszeń prawa, ryzyka reputacyjnego i finansowego.

Podstawowe zadania w obszarze Investment Compliance obejmują weryfikację następujących komponentów portfela inwestycyjnego:

- Alokacja aktywów i koncentracja emitentów
- Limity inwestycji branżowych, sektorowych i dozwolone limity konkretnych inwestycji
- Testowanie jakości kredytów i instrumentów pochodnych
- Ocena różnych rodzajów ryzyka
- Limity i ograniczenia instrumentów korzystających z dźwigni finansowej
- Ekspozycja krajowa i regionalna oraz zasady inwestowania
- Rating instrumentów finansowych
- Inwestycje dozwolone/niedozwolone

Należy pamiętać, że zgodność inwestycji to tylko jeden z aspektów działania instytucji finansowych badany pod tym kątem. Jest cały szereg regulacji i dyrektyw ustalających sposób działania firm w różnych obszarach. W ramach Investment Compliance weryfikuje się, czy portfolio funduszy inwestycyjnych klientów jest zgodne z literą prawa, czy komponenty

funduszy, np. gotówka, są w dozwolonych limitach, czy fundusze inwestowane zgadzają się ze strategią opublikowaną w prospekcie. Ma to na celu ochronę inwestora, zapewnienie równego traktowania oraz stabilizację i ochronę sektora finansowego.

– Nasi analitycy codziennie sprawdzają dziesiątki lub setki przypadków (tzw. alertów) i na podstawie dostępnych informacji stwierdzają, czy dane przekroczenie regulacji (breach) było wywołane intencjonalnym działaniem Investment Managera (advertent) czy jest wynikiem naturalnych procesów rynkowych, np. ruchów cen instrumentów finansowych (inadvertent). Wszystkie przekroczenia są wyjaśniane i raportowane do krajowych regulatorów oraz do naszych klientów – mówi Ewelina Kasinska, dyrektor działu ds. zgodności inwestycji w State Street.

Największym wyzwaniem, zarówno w Investment Compliance, jak i w całym sektorze rynków finansowych, jest ich zmienność. Duże znaczenie i realny wpływ mają geopolityka, informacje dostępne publicznie (niekoniecznie związane z rynkami finansowymi), ruchy społeczne, zmiany środowiskowe czy upodobania konsumentów. Dla analityków oznacza to wzmożoną aktywność w portfelach klientów, a co za tym idzie, więcej przypadków do rozpatrzenia. Nie bez znaczenia jest również to, że rynki cały czas się rozwijają, strategie inwestowania ewoluują, co wiąże się ze zmianami w istniejących regulacjach, którym będą podlegać klienci (np. raportowanie ESG).

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w Investment Compliance wymaga od kandydatów samodzielności, szerokiego rozumienia zagadnień finansowych, umiejętności wyszukiwania odpowiednich informacji oraz interpretacji faktów i zdarzeń. Kluczowe są również umiejętności analityczne, docieklivość oraz dokładność.

– Nie mamy preferowanych kierunków studiów wśród kandydatów. Patrząc na przekrój naszych pracowników, mamy absolwentów zarówno kierunków humanistycznych, jak i ścisłych. Jako jedna z odmian Compliance dostajemy również sporo aplikacji od absolwentów prawa, jednak w Investment Compliance wykorzystujemy więcej wiedzy z obszaru działania funduszy inwestycyjnych, instrumentów finansowych niż z obszaru interpretacji prawa – podkreśla Ewelina Kasinska.

Od pracowników najniższego szczebla zazwyczaj nie jest wymagana specjalistyczna wiedza. Wystarczy chęć do nauki oraz umiejętności analityczne. Na dalszych etapach kariery potrzebna będzie na pewno znajomość instrumentów finansowych, zasad księgowości funduszy inwestycyjnych oraz wiedza na temat regulacji związanych z funduszami.

– Kiedyś ktoś porównał nasze zadania do zawodu detektywa. Nie jest to może aż tak emocjonujące, ale w bardziej skomplikowanych przypadkach, podobnie jak w śledztwie, praca ta wymaga



KIEDYŚ KTOŚ PORÓWNAŁ NASZE ZADANIA DO ZAWODU DETEKTYWA. NIE JEST TO MOŻE AŻ TAK EMOCJONUJĄCE, ALE W BARDZIEJ SKOMPLIKOWANYCH PRZYPADKACH, PODOBNIIE JAK W ŚLEDZTWIE, PRACA TA WYMAGA CZASU, DOGŁĘBNEGO ZBADANIA TEMATU, DEDUKCJI I KONKLUZJI.

Ewelina Kasinska, dyrektor działu ds. zgodności inwestycji, State Street



czasu, dogłębnego zbadania tematu, dedukcji i konkluzji – dodaje Ewelina Kasinska.

Dla osób, które chciałyby zgłębić swoją wiedzę w obszarze Investment Compliance, Chartered Institute for Securities and Investment prowadzi dedykowane szkolenie, po którym można uzyskać certyfikowane kwalifikacje. Nie jest to jednak jedyna droga.

– Pracownicy w State Street mają możliwość ukończenia wewnętrznych ścieżek szkoleniowych, które doskonale uzupełnia wiedza praktyczna, czyli nauka pod okiem naszych specjalistów – podkreśla Ewelina Kasinska.

W branży Investment Compliance istotna jest także znajomość języka angielskiego na średniozaawansowanym poziomie, która pomoże w dobrym rozumieniu kontekstu i formułowaniu precyzyjnych wniosków. W przypadku stanowisk zajmujących się bezpośrednią obsługą klientów wymagane jest biegłe posługiwanie się tym językiem.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Podstawowa ścieżka kariery w obszarze Investment Compliance to analityk, starszy analityk, specjalista, starszy specjalista oraz ekspert.

– W naszej firmie mamy między innymi stanowiska zajmujące się kodowaniem systemu, na którym pracujemy, stanowiska zajmujące się analizą zgodności inwestycyjnej, stanowiska bezpośrednio obsługujące naszych klientów oraz stanowiska analityków biznesowych odpowiedzialnych za innowacje, doskonalenie procesów, rozwój technologii i współtworzenie nowych rozwiązań dla naszych klientów – wymienia Ewelina Kasinska.

Co ciekawe, doświadczenie w obszarze Investment Compliance może ułatwić zdobycie pożądaných kwalifikacji na rynku pracy, takich jak CFA czy CIMA.

– W State Street każdy awans poprzedzają 4 etapy, czyli zdobycie wiedzy teoretycznej, jej praktyczne zastosowanie, samodzielność w pracy

oraz wykazywanie inicjatywy i zaangażowania. Szczegółowe cele i zadania wyznaczają managerowie, monitorują postępy i przekazują ocenę pracy każdemu członkowi zespołu – tłumaczy Ewelina Kasinska.

Branża Investment Compliance nieustannie się rozwija. Pojawiają się nowe strategie inwestycyjne, nowe sposoby pomnażania pieniędzy, a co za tym idzie, nowe zasady regulujące rynki finansowe, związane z sektorem bankowym, cyberbezpieczeństwem czy wykorzystaniem AI.

WELLBEING W PRACY

Dbanie o wellbeing w pracy również w branży Investment Compliance odgrywa znaczącą rolę.

– Wellbeing w State Street towarzyszy nam cały czas, to nieodzowna część naszej kultury organizacyjnej. Pracownicy otrzymują tematyczne materiały, organizowane są dedykowane sesje i szkolenia. Tam, gdzie jest to możliwe, wprowadzamy elastyczne godziny pracy oraz pracę hybrydową – podkreśla Ewelina Kasinska.

Paulina Sumera

Starszy specjalista ds. zgodności procesów inwestycyjnych, State Street

Wykształcenie:

studia magisterskie: AGH – geologia naftowa, studia inżynierskie: AGH – górnictwo i geologia

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w tym dziale?

Paulina Sumera: Praca ta daje wgląd w ciekawy świat funduszy inwestycyjnych. Dane, na których pracujemy, są wynikiem współpracy wielu zespołów, dając nam styczość z szerszym kontekstem tego świata. Wymaga to analitycznego podejścia do problemów. Zdarzenia na funduszu są często dyktowane zmianami na rynku, dzięki czemu praca nie jest monotonna. Duża liczba zadań sprawia, że nawet osoba z moim stażem w zespole nadal ma możliwość rozwoju w nowych aspektach.

Co obecnie należy do Twoich głównych zadań i zakresu obowiązków?

Zadaniem analityka jest inwestycja zdarzeń na funduszu, efektem których jest przekroczenie obowiązujących limitów. Dokonujemy kompleksowej analizy dostępnych danych, dążąc do znalezienia przyczyny przekroczeń. Część analityczna naszego procesu konkludowana jest przygotowaniem dokładnego opisu zdarzenia, jego przyczyny i klasyfikacji, dając klientowi jasny obraz sytuacji. Kolejnym krokiem jest przygotowanie raportów, które następnie są przekazywane klientowi. Obecnie moim obowiązkiem jest obsługa klienta w zakresie produktów dostarczanych przez zespół. Dotyczy to zarówno zapytań związanych bezpośrednio z raportami, jak również innych zagadnień z zakresu Investment Compliance.

Jakie są największe wyzwania w Twojej pracy?

Największym wyzwaniem jest dostarczanie najlepszej obsługi dla naszych klientów. Wymaga to połączenia maksymalnej efektywności zespołu z zachowaniem wysokich standardów poszczególnych elementów procesu. Jakość naszych wyników w dużej mierze zależy od jakości dostępnych danych. Zatem nieustannie dążymy do minimalizacji luk w naszym procesie.

Czy zdobyłaś jakieś ciekawe umiejętności podczas pracy w tej branży?

Praca dała mi możliwość zdobycia umiejętności, takich jak efektywne zarządzanie czasem i zdolność adaptacji do zmieniających się warunków. Doświadczenie w branży Investment Compliance pozwala też rozwinąć umiejętność współpracy międzyczłonkowskiej (również z innymi krajami), techniki analizy danych oraz daje możliwość rozwoju merytorycznego w innych powiązanych obszarach.

Co sprawia Ci największą satysfakcję w pracy w tym obszarze?

Rozwiązywanie napotkanych problemów, zarówno tych związanych z naszym codziennym procesem, jak również tych, z którymi mierzą się nasi klienci. Ponadto jestem dumna z tego, że mogę dostarczać produkt wysokiej jakości, który buduje zaufanie naszych klientów.

Jaką radę mogłabyś przekazać osobom, które myślą o pracy w tej branży?

Jest to praca idealna dla osób, które lubią analizę danych i proces inwestycji. Ze względu na fakt, że nasze drogi krzyżują się z różnymi zespołami, praca w Investment Compliance pozwala poznać szerszy kontekst świata funduszy inwestycyjnych, co umożliwia rozwój kariery w różnych obszarach.



Dedicated Managed Accounts Platform

Dedicated Managed Account (DMA) to rodzaj rachunku inwestycyjnego, na którym aktywami zarządza menedżer ds. inwestycji lub instytucja finansowa w imieniu inwestora indywidualnego lub instytucjonalnego. W DMA inwestor posiada bezpośrednią własność wszystkich aktywów na swoim koncie. W przeciwieństwie do mieszanych instrumentów inwestycyjnych, takich jak fundusze inwestycyjne, w których pieniądze wielu inwestorów są łączone i zarządzane wspólnie, dedykowany rachunek jest spersonalizowany i dostosowany specjalnie do potrzeb i celów indywidualnego inwestora. W funduszach łączonych inwestorzy posiadają udziały w funduszu, ale nie mają bezpośredniego dostępu do indywidualnych aktywów. Portfel jest zarządzany jako całość, zgodnie z ustaloną strategią.

- Innocap Dedicated Managed Accounts Platform ma na celu zapewnienie niestandardowych rozwiązań, znaczącej kontroli oraz zwiększonej przejrzystości w portfelach inwestycyjnych. Zajmujemy się wszystkimi zadaniami związanymi z wdrażaniem, codziennymi operacjami i bieżącą obsługą platformy, dzięki czemu nasi klienci

są w stanie skupić swoją uwagę na zwrotach z inwestycji – wyjaśnia Katarzyna Goniacz-Ferenc, Global Head of Workforce Management w Innocap.

DMA może zmniejszyć ryzyko operacyjne zwykle związane z inwestowaniem w fundusze łączone. Pozwala inwestorowi wykorzystać technologię, raportowanie, zarządzanie ryzykiem i wiedzę prawną w negocjacjach umów. Eliminuje to potrzebę polegania na własnej infrastrukturze wewnętrznej i zasobach, zapewniając jednocześnie zwiększoną płynność, efektywność gotówkową i poziom przejrzystości, który tradycyjnie nie jest kojarzony z inwestowaniem w fundusze łączone.

- Inwestorzy mogą wybrać bazowego trading advisora (TA) i delegować tę funkcję na podstawie umowy investment management agreement (IMA) wynegocjowanej zarówno przez dostawcę DMA, jak i inwestora. Umowa ta przyznaje uprawnienia do zarządzania pulą kapitału o określonym mandacie inwestycyjnym oraz docelowym profilu ryzyka i zwrotu. Inwestorzy wraz z Innocap mogą sprawować

większą kontrolę nad budową portfela i alokacją aktywów, co może być bardzo korzystne w czasach zawirowań i dużej zmienności na rynku. Mogą również wykorzystać funkcję raportowania DMA i narzędzia do monitorowania ryzyka, aby przeanalizować swój portfel TA lub umożliwić bezpośrednie wprowadzanie danych do systemów zarządzania ryzykiem inwestora – mówi Katarzyna Goniacz-Ferenc.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Wysoko rozwinięte umiejętności analityczne i dbałość o szczegóły – to cechy, które na pewno przydadzą się w pracy w obszarze DMA. Dyplom ukończenia studiów wyższych jest również niezbędnym wymogiem – pożądanymi są absolwenci o profilu ekonomicznym, finansowym, bankowym, rachunkowym lub związanym z zarządzaniem. Jednak mile widziane są także osoby z innym wykształceniem, które interesują się obszarem finansów. Oprócz tego bardzo przydatne będą certyfikaty, takie jak CFA, CIMA, ACCA i FRM.



NASZA BRANŻA TO PRZYSZŁOŚĆ. INNOCAP ZAPROJEKTOWAŁ SPECJALNIE OPRACOWANĄ, ZASTRZEŻONĄ TECHNOLOGIĘ, ABY ZASPOKOIĆ ZŁOŻONE I WYSPECJALIZOWANE POTRZEBY PLATFORMY DMA. DLATEGO NIEUSTANNIE OFERUJEMY NASZYM PRACOWNIKOM ROZWÓJ I NOWE WYZWANIA.

Katarzyna Goniacz-Ferenc, Global Head of Workforce Management, Innocap



– Od kandydatów wymagamy doświadczenia w branży finansowej, najlepiej z wiedzą na temat funduszy hedgingowych, struktur inwestycyjnych i rodzajów instrumentów. W Innocap poziomy doświadczenia różnią się w zależności od zespołu, ale główny nacisk kładziemy zawsze na nasze podstawowe wartości, jakimi są wiedza, zarządzanie i przejrzystość, innowacyjność i partnerstwo – komentuje Katarzyna Goniacz-Ferenc.

Ponadto kandydaci do pracy w branży DMA powinni posiadać wysoko rozwinięte umiejętności komunikacyjne. Istotna jest także płynna znajomość języka angielskiego, aby móc swobodnie pracować z kolegami z pracy w różnych lokalizacjach na całym świecie.

ŚCIEŻKI KARIERY

W Innocap istnieje wiele różnych działań, więc pracownicy mogą zmieniać stanowiska wewnątrznie. Największe zespoły w Polsce to Platform Operations i Platform Accounting. Platform Accounting wykonuje krytyczne funkcje w celu zapewnienia poprawności wyceny funduszy w ramach ustalonych norm i standardów księgowych. Do podstawowych obowiązków zespołu należy przegląd i zatwierdzanie wyceny aktywów netto

administratorów funduszy, przeglądanie i przetwarzanie faktur, zarządzanie procesem audytu. Zespół Platform Operations natomiast monitoruje codzienne salda środków pieniężnych i depozytów zabezpieczających brokera rozliczeniowego, zgodnie z zasadami depozytu zabezpieczającego ustalonymi z każdym klientem. Współpracuje także z prime brokerem, brokerem kontraktów terminowych czy rozliczonymi kontrahentami swapów w celu rozwiązania wszelkich rozbieżności i pytań dotyczących raportowania. Wykonuje również przelewy w celu zaksięgowania zabezpieczenia lub wezwania do zwrotu nadwyżki zabezpieczenia.

W Innocap funkcjonują trzy rodzaje ścieżek kariery – pracownicy mogą przechodzić z jednej ścieżki na drugą, a także rozwijać się tylko w ramach jednej ścieżki, ponieważ w każdej z nich jest wiele różnych poziomów.

– Nasza branża to przyszłość. Innocap zaprojektował specjalnie opracowaną, zastrzeżoną technologię, aby zaspokoić złożone i wyspecjalizowane potrzeby platformy DMA, jednocześnie upraszczając proces dla naszych klientów. Dlatego nieustannie oferujemy naszym pracownikom rozwój i nowe wyzwania – uzupełnia Katarzyna Goniacz-Ferenc.

WELLBEING W PRACY

Praca w branży DMA wiąże się z dużą odpowiedzialnością, z tego względu dbanie o wellbeing w pracy jest jeszcze bardziej kluczowe. Innocap dba o wellbeing pracowników, oferując liczne benefity takie jak: prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie grupowe, PPK, dostęp do platformy MyBenefit i kart Multisport oraz dofinansowanie do żłobka i przedszkola dla dzieci.

Regularnie także odbywają się zajęcia językowe oraz funkcjonuje program indywidualnego wsparcia dla pracowników w zakresie pomocy psychologicznej, doradztwa prawnego i w obszarze finansów osobistych. Oprócz tego organizowane są integracje pracowników, obchodzony jest Dzień Dziecka w biurze oraz celebrowane są lokalne święta. Pracownicy mają także okazję zaangażować się w wydarzenia charytatywne.

– Bardzo ważne dla Innocap jest również zarządzanie różnorodnością. Nasi pracownicy mogą dołączyć do Grup Pracowniczych i aktywnie wspierać współtworzenie inkluzywnego miejsca pracy oraz brać udział w szkoleniach i wydarzeniach Diversity, Equity & Inclusion – podsumowuje Katarzyna Goniacz-Ferenc.



Monica Niggel
Specialist, Investment,
Innocap

Wykształcenie:
Fox School of Business,
Temple University, USA,
międzynarodowy biznes,
uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu, finanse

REDAKCJA: Jak trafiła Pani do Innocap?

Monica Niggel: Kiedy ukończyłam studia i zaczęłam szukać pracy w finansach, wiedziałam, że chcę pracować w firmie zajmującej się zarządzaniem aktywami, ale nie byłam jeszcze zaznajomiona z Dedicated Managed Accounts, które jest wciąż stosunkowo nowe na rynku.

Dzięki Hossa ProCapital usłyszałam o rekrutacji w Innocap i dowiedziałam się, że niektórzy pracownicy również byli bytymi członkami klubu, których znałam i którzy pozytywnie wypowiadali się o Innocap. Aplikowałam do kilku firm równocześnie i otrzymałam dwie oferty. Innocap zaproponował bardziej wymagającą rolę, w której mogłam się rozwijać i zdobywać nowe umiejętności.

Jaki jest Pani zakres obowiązków?

Moje codzienne obowiązki są bardzo zróżnicowane. Tworzę szczegółowe raporty dla inwestorów instytucjonalnych, dostarczając im analizy. Przeprowadzam również przegląd jakości raportów oraz zajmuję się monitorowaniem aktywnych portfeli, sprawdzając, czy wyniki są zgodne z celami naszych klientów i warunkami rynkowymi.

Jakie są największe wyzwania na tym stanowisku?

Jednym z największych wyzwań, z jakimi się borykam na moim stanowisku, jest priorytetyzowanie zadań i projektów, tym bardziej że firma cały czas się rozwija, co przekłada się na większą odpowiedzialność. Wymaga to efektywnego zarządzania czasem, aby zapewnić jak najlepszą obsługę wszystkim klientom.

Co sprawia Pani największą satysfakcję w tej pracy?

Cenię sobie różnorodność i rozwiązywanie problemów związanych z portfelami klientów, ponieważ mogę zastosować wiedzę finansową w praktyce. Cieszy mnie również możliwość przygotowywania niestandardowych raportów dla klientów indywidualnych, ponieważ tutaj wykorzystuję swoją kreatywność.





Bankowość

Bankowość korporacyjna i inwestycyjna

Bankowość korporacyjna i inwestycyjna to część bankowości, która koncentruje się na dostarczaniu rozwiązań i produktów dla największych klientów korporacyjnych i instytucji finansowych.

Spektrum oferowanych przez tę branżę usług jest bardzo szerokie. Zalicza się do nich m.in.: wsparcie klientów w zakresie pełnej obsługi rachunków bieżących, w tym zarządzanie środkami pieniężnymi, bankowość elektroniczna i cash pooling (metoda zarządzania finansami polegająca na pokrywaniu niedoborów budżetowych jednej spółki z nadwyżek wypracowanych przez inną spółkę z grupy), usługi rozliczeniowe na rynkach kasowych oraz instrumentów pochodnych notowanych na giełdach, usługi na rynku skarbowych papierów wartościowych, rynku akcji, walutowym, stóp procentowych oraz usługi w zakresie transakcji zabezpieczających (hedgingowych). W obszarze usług bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej znajdują się także długoterminowe i strategiczne rozwiązania, do których należą między innymi: finansowanie projektów inwestycyjnych, doradztwo przy

transakcjach przejmowania lub łączenia spółek, wprowadzanie i sprzedaż akcji spółek na giełdach oraz emisje obligacji na rynkach finansowych.

Stanowiska w tej branży można podzielić na trzy grupy charakteryzujące się odmiennym zakresem obowiązków. Societe Generale oferuje możliwości zatrudnienia w każdym z tych obszarów.

1. Front Office – odnosi się do pracowników, którzy bezpośrednio obsługują klientów oraz realizują i zarządzają transakcjami finansowymi.

Do zadań związanych z tymi rolami należą: inicjowanie i rozwijanie relacji z klientem, doradztwo inwestycyjne, sprzedaż oraz dostarczanie produktów i usług finansowych.

2. Middle Office – to grupa ról, które obsługują klientów od strony operacyjnej. W praktyce oznacza to obowiązki takie jak: monitorowanie i kontrolowanie transakcji, pozyskiwanie niezbędnych informacji i dokumentacji oraz odpowiadanie na różne zapotrzebowanie związane już z bieżącymi usługami czy produktami.

3. Back Office – role, które mają na celu obsługę operacyjną i technologiczną zarówno Front, jak i Middle Office, ale też wszystkich usług

i produktów oferowanych przez bank.

Specyfika bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej znacząco zmieniła się na przestrzeni ostatnich lat. Najważniejszy czynnik to postęp technologiczny. Do tej pory sektor bankowy był rozumiany typowo jako obszar o specjalizacji bankowo-finansowej, a dzisiaj te umiejętności są w szerokim stopniu wsparte przez kompetencje z obszaru technologii i IT.

– Wraz z rozwojem cyfryzacji wiedza w zakresie IT stała się kluczowa w nowoczesnych instytucjach finansowych. Banki coraz częściej wykorzystują zaawansowane technologie do automatyzacji procesów, zarządzania ryzykiem, personalizacji oferty oraz poprawy bezpieczeństwa transakcji. Rozwiązania takie jak analiza Big Data czy sztuczna inteligencja poprawiają efektywność operacyjną, co jest widoczne we wszystkich obszarach produktowo-serwisowych – mówi Aneta Kocemba, kierująca Globalnym Centrum Rozwiązań Societe Generale w Polsce. – Rola specjalistów IT w sektorze bankowym, oprócz utrzymania infrastruktury, obejmuje również



JEŻELI KTOŚ UCZYŁ SIĘ O BANKOWOŚCI JEDYNIEM NA STUDIACH, MOŻE POSTRZEGAĆ TĘ BRANŻĘ JAKO BARDZO TRADYCYJNĄ: POWTARZALNOŚĆ, DUŻO DOKUMENTACJI PAPIEROWEJ, MAŁO INNOWACJI. W RZECZYWISTOŚCI BANKOWOŚĆ KORPORACYJNA I INWESTYCYJNA TO BARDZO DYNAMICZNE ŚRODOWISKO PRACY, WYKORZYSTUJĄCE NOWOCZESNE ROZWIĄZANIA TECHNOLOGICZNE ORAZ NAJNOWSZE TRENDY.

Aneta Kocemba, kierująca Globalnym Centrum Rozwiązań Societe Generale w Polsce, działającym w ramach polskiego oddziału Banku, który od ponad 30 lat prowadzi w Polsce działalność w segmencie bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej.

kreowanie innowacyjnych produktów i usług dostosowanych do potrzeb rynku – dodaje.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Do rozpoczęcia kariery w bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej potrzebna jest wiedza z zakresu finansów i bankowości lub matematyki i IT. Bardzo przydatne jest wcześniej zdobyte doświadczenie na stażach lub programach dla analityków.

W Societe Generale zatrudniane osoby są w większości absolwentami kierunków takich jak: finanse, ekonomia, zarządzanie, informatyka, matematyka, ale też profili studiów związanych z wiedzą techniczną i inżynierską. Takie wykształcenie nie jest jednak warunkiem koniecznym.

– Ktoś, kto skończył inny kierunek studiów, a chciałby rozwijać się w dziedzinie bankowości, może być również dla nas dobrym kandydatem. Istotniejsze niż konkretne wykształcenie jest odpowiedzialność, etyka pracy czy kreatywność – opowiada Aneta Kocemba. – Kompetencji twardych można się nauczyć, najważniejsze jest odpowiednie podejście do pracy, zaangażowanie oraz gotowość do ciągłego rozwoju – uzupełnia.

W Societe Generale, jak i ogólnie w bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej, oprócz wymienionych już cech, liczą się także: analityczne podejście do problemów, elastyczność i adaptacja do zmieniających się warunków rynkowych i nowych technologii, a także rozwinięte umiejętności interpersonalne. Warto też pamiętać, że ze względu na międzynarodowy charakter firmy, od jej pracowników wymaga się posługiwania językiem angielskim na poziomie zaawansowanym. W niektórych rolach w obszarze bankowości przydatna jest również znajomość innych

języków: francuskiego, niemieckiego, włoskiego lub hiszpańskiego, w zależności od regionu, z którym się współpracuje.

Rozpoczęcie kariery w tej dziedzinie mogą ułatwić odbyte wcześniej staże lub ukończone programy dla analityków oferowane osobom po studiach. Atutem będzie także zainteresowanie rynkami finansowymi i technologią, w tym analiza codziennych wydarzeń i zrozumienie, jak teoria i nowoczesne technologie przekładają się na praktykę sektora bankowego, a także dynamikę rynków.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Bankowość inwestycyjna i korporacyjna to bardzo dynamiczny, przyszłościowy obszar, wymagający ciągłego dokształcania się oraz bycia na bieżąco z panującymi w nim trendami. W tym pierwszym może pomóc zdobywanie certyfikatów, a także licencji związanych z branżą. Kwalifikacje, które warto posiadać, aby rozwijać się w sektorze bankowości to, np.: CFA (Chartered Financial Analyst), FRM (Financial Risk Manager), ICA (International Compliance Association) i ACAMS (Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists).

Branża ta, ze względu na swoją wszechstronność, daje możliwości rozwoju w wielu obszarach. Umiejętności i wiedzę, którą zdobywa się, pracując w bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej, można wykorzystać także w doradztwie, funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu aktywami, czy innych branżach gospodarki.

W Societe Generale pracownicy z obszaru bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej mają możliwość rozwoju i zmiany swojego zaszerogowania w ramach pięciu poziomów korporacyjnych: Analyst, Associate, Vice

President, Director i Managing Director. W ramach tych poziomów można zmieniać stanowiska od ról juniorskich, specjalistów, starszych specjalistów do liderów.

Od pracowników, którzy chcą się wspiąć na wyższe szczeble swojej kariery, oczekuje się wyników pracy powyżej standardowych oczekiwań, wykazywania inicjatywy, utrzymywania pozytywnych relacji ze współpracownikami oraz spójności działania z wartościami firmy. Na zmianę poziomu korporacyjnego wpływ mają takie kryteria jak doświadczenie w ramach firmy (ale również poza nią), wyniki pracy, a także kompetencje miękkie, techniczne, poznawcze, menadżerskie, postawa pracownika i działania w ramach organizacji. W zależności od nich awans na wyższy poziom korporacyjny może mieć miejsce co 3-5 lat.

WELLBEING W PRACY

Mimo wymagającego charakteru branży bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej jej specjaliści mogą liczyć na wspierające i otwarte środowisko pracy. Societe Generale oferuje wiele inicjatyw stworzonych specjalnie po to, aby sprzyjać dobrostanowi pracowników. Osoby zatrudnione w organizacji mogą korzystać z hybrydowego modelu pracy, różnego rodzaju benefitów, wsparcia w ramach Funduszu Świadczeń Społecznych lub dofinansowania do wypoczynku. Istotnym elementem dla firmy jest dbanie o różnorodne i inkluzywne środowisko pracy, dlatego w jej obszarze działają grupy wspierające kobiety oraz społeczności LGBTQ+.

Firma umożliwia także udział w wolontariacie pracowniczym oraz promuje zdrowy tryb życia i aktywność fizyczną poprzez tworzenie grup sportowych i wspólny udział w różnych wydarzeniach, na przykład w maratonach biegowych.



Piotr Walendzik

Kierownik Działu Zarządzania Procesami IT, Societe Generale

Wykształcenie:

Wydział Informatyki, Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych

REDAKCJA: Dlaczego zdecydował się Pan na pracę w bankowości inwestycyjnej?

Piotr Walendzik: Szukałem możliwości zmiany branży i odkrycia nowych wyzwań. Po kilkunastu latach pracy w działach IT w sektorach takich jak reklama, produkcja i handel, poczułem potrzebę przełamania rutyny i poszerzenia horyzontów zawodowych. Bankowość inwestycyjna i korporacyjna oferuje dynamiczne środowisko, w którym mogę w pełni wykorzystać swoje umiejętności techniczne, jednocześnie zdobywając wiedzę i doświadczenie w dziedzinach, które mnie interesują.

Jakie są największe wyzwania na tym stanowisku?

Środowisko bankowe jest niezwykle dynamiczne, a jednocześnie mocno uregulowane. Musimy przestrzegać licznych przepisów, które obowiązują na poziomie lokalnym, regionalnym i globalnym. Kluczowym wyzwaniem jest zapewnienie, aby zespoły IT z całego świata rozumiały, przestrzegały i działały zgodnie z procesami grupy, a jednocześnie miały poczucie, że czas poświęcony na realizację zadań przynosi realną wartość dla organizacji.

Komu poleca Pan pracę w bankowości inwestycyjnej i korporacyjnej?

Myslę, że mogę polecić ją osobom, które nie boją się wyzwań, są pełne energii i wykazują inicjatywę. To idealne środowisko dla tych, którzy nie obawiają się kwestionować zastanych rozwiązań, dążąc do ciągłego doskonalenia i wprowadzania innowacji.



czytaj więcej



IT w finansach

Cloud, Big Data, AI

Jak nowoczesne technologie wspierają procesy bankowe?

Nie sposób jest przecenić rolę, jaką Cloud, Big Data i AI pełnią w funkcjonowaniu każdej nowoczesnej organizacji. To właśnie te obszary stanowią o innowacyjności i konkurencyjności firm, co jest kluczowe w dobie intensywnej transformacji technologicznej.

- Przechowywanie i przetwarzanie danych w chmurze zapewnia większą elastyczność i skalowalność. Natomiast Big Data wraz z AI pozwalają na stosunkowo szybką i dogłębną analizę danego tematu oraz umożliwiają wykorzystanie dostępnych informacji dotyczących klientów, rynku i konkurencji w celu podejmowania bardziej świadomych decyzji. Szczególnie w obszarze Business Continuity and Resilience (BCR), w którym obecnie pracuję, nabiera to dodatkowego znaczenia. Celem zespołu BCR jest zapewnienie strategicznej i taktycznej zdolności organizacji do planowania oraz reagowania na incydenty i zakłócenia w jej działalności, umożliwiając tym samym kontynuację operacji biznesowych na akceptowalnym, z góry określonym poziomie. Dzięki wykorzystaniu wspomnianych wcześniej technologii znacząco możemy poszerzyć i usprawnić to pole działania – mówi Przemysław Wójcik, dyrektor w Dziale IT w UBS.
- Ponieważ na co dzień zespoły mają do czynienia z przechowywaniem i przetwarzaniem ogromnej ilości danych, niezwykle istotne staje się również wypracowanie skutecznych mechanizmów i systemów zabezpieczających te informacje – dodaje.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Wykorzystanie sztucznej inteligencji w pracy z danymi to bardzo ciekawy i przyszłościowy kierunek kariery, wymaga jednak kilku istotnych kompetencji. Solidna wiedza informatyczna to podstawa, szczególnie w zakresie znajomości architektury systemów, baz danych, sieci komputerowych i programowania.

- Moja praca to połączenie kompetencji technicznych i zrozumienia obszarów, takich jak analiza ryzyka, planowanie ciągłości procesów czy testowanie planów awaryjnych. Tego typu umiejętności i lata praktyki pomagają w analizach i rozmowach, np. z działami biznesowymi i operacyjnymi – wyjaśnia Przemysław Wójcik.

Dlatego na podobnych stanowiskach dobrze odnajdą się absolwenci zarówno informatyki, ale też kierunków pokrewnych, takich jak matematyka, automatyka i robotyka, a czasem i kierunków związanych z zarządzaniem projektami czy procesami biznesowymi.

- Ważne są również umiejętności analityczne, matematyczne oraz doświadczenie w pracy z danymi. Oczywiście, trudno być ekspertem we wszystkich tych dziedzinach, dlatego istotne jest, aby kandydaci posiadali solidne podstawy informatyczne, a następnie pod kątem swoich preferencji zawodowych rozwijali się w wybranym przez siebie kierunku. Nie bez znaczenia pozostaje też znajomość języków obcych.

Na pierwszy plan wysuwa się w szczególności język angielski, którego znajomość jest niezbędna w codziennej pracy – dodaje Przemysław Wójcik.

Niekiedy jednak bardziej niż kierunkowe wykształcenie, ważniejsze są praktyczne umiejętności i determinacja do zdobywania nowych kompetencji.

- W pracy skupiamy się na współpracy, dlatego ważne są także kompetencje w zakresie zarządzania projektem, komunikacji i pracy zespołowej – podkreśla ekspert.

ŚCIEŻKA ROZWOJU

- W obszarze nowych technologii, takich jak Cloud, Big Data i AI istnieje wiele ścieżek rozwoju i rozmaitych dróg kariery. Pracownik tej branży może spełniać się zawodowo jako architekt rozwiązań chmurowych, analityk danych czy administrator sieci i systemów. Istnieją liczne kursy i szkolenia online, które pozwalają zdobyć wiedzę i umiejętności w tych dziedzinach – tłumaczy Przemysław Wójcik.

Pracownicy firmy UBS mają dostęp do szkoleń w obszarze Cloud, Big Data i AI na wszystkich poziomach zaawansowania.

- Oferujemy całą ścieżkę edukacyjną oraz certyfikacyjną obejmującą wiele tematów technologicznych. Szczególnie inspirujące są



DZIĘKI WYKORZYSTANIU CLOUD, BIG DATA I AI, ORGANIZACJE MOGĄ SZYBCIEJ I SKUTECZNIEJ REAGOWAĆ NA POJAWIAJĄCE SIĘ WYZWANIA.

Przemysław Wójcik, Dyrektor w Dziale IT, UBS



przypadki, kiedy nasi pracownicy spoza obszaru technologii wykorzystują te możliwości, aby poszerzać swoją wiedzę i eksperymentować, otwierając przed sobą nowe możliwości rozwoju kariery – dodaje Wójcik.

Dla osób, które chciałyby spróbować swoich sił w zarządzaniu zespołem, firma UBS oferuje również możliwości rozwoju w kierunku stanowisk menedżerskich.

Planując swoją ścieżkę kariery w nowych technologiach, warto zatem mieć na uwadze nie tylko obecny popyt na specjalistów tego typu na rynku pracy, ale spojrzeć też na to zapotrzebowanie przez pryzmat trendów technologicznych i zmian, które one zwiastują. Z tej perspektywy rozwój we wspomnianej dziedzinie może okazać się trafną, długoterminową inwestycją na przyszłość.

WELLBEING W PRACY

W dobie automatyzacji procesów i dynamicznie rozwijającej się sztucznej inteligencji, które przekształcają nasze środowisko pracy, nie powinniśmy jednak zapominać o miejscu człowieka w organizacji.

Dlatego też dobre samopoczucie oraz zachowanie właściwego work-life balance jest współcześnie kwestią priorytetową nie tylko dla pracowników, ale także dla pracodawców. Wszystkie osoby zatrudnione w firmie UBS mogą skorzystać z darmowej pomocy specjalistów w ramach programu wsparcia pracowników. Zapewnia on bezpłatną pomoc w trudnościach związanych z obowiązkami zawodowymi, a także w kwestiach osobistych.

Co roku UBS organizuje Poland Health Week, w czasie którego wszyscy pracownicy mogą

uczestniczyć w warsztatach i wykładach dotyczących dobrostanu psychicznego i fizycznego. To doskonała okazja, by dowiedzieć się więcej o zdrowiu i jego profilaktyce, poznać ciekawe techniki relaksacyjne oraz skorzystać z pomocy zewnętrznych specjalistów.

UBS organizuje również wiele wydarzeń promujących aktywność fizyczną. Do inicjatyw tego typu należą sesje jogi oraz stretchingu, które odbywają się trzy razy w tygodniu. Step Challenge to z kolei akcja, podczas której pracownicy w zespołach rywalizują między sobą, wykonując jak największą liczbę kroków w ciągu miesiąca. Dla tych, którzy preferują stawiać nieco szybsze kroki, UBS oferuje udział w corocznych wydarzeniach sportowych, jak np. charytatywny Bieg Firmowy oraz Poland Business Run – takie inicjatywy pozwalają pracownikom nie tylko na aktywne spędzenie wolnego czasu, ale też na integrację i wspólne szerzenie dobra.



Dominika Nowosad
Kierownik projektu, Scrum Master, UBS

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w tym dziale?

Dominika Nowosad: O moim dołączeniu do pracy w obszarze Business Continuity and Resilience (BCR) zadecydowało kilka czynników: kompetentny zespół współpracowników, nowoczesne technologie, które nas wspierają, oraz sam obszar BCR, który stale się zmienia i ewoluje. W ramach BCR musimy zapewnić ciągłość procesów biznesowych niezależnie od sytuacji, a by osiągnąć sukces, bierzemy pod uwagę bardzo wiele czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

Jak przebiegała Twoja dotychczasowa kariera w firmie?

Od początku mojej kariery w UBS, tj. od ponad 3 lat, pracuję w obszarze BCR na stanowisku kierownika projektu/ scrum mastera. Początkowo w swojej pracy skupiałam się na jednym produkcie, a obecnie pod moją opieką są dwie dynamicznie rozwijające się aplikacje.

Jakie są największe wyzwania w Twojej pracy?

Największe wyzwanie stanowi złożoność i wielowątkowość zadań, a co za tym idzie konieczność szybkiego przełączania się pomiędzy różnymi obowiązkami i tematami. Nasza organizacja dynamicznie się zmienia, pojawiają się nowe procesy i standardy, które wymagają dostosowania produktów do nowych wytycznych bezpieczeństwa, jak również zmieniających się narzędzi i technologii. Podsumowując, w mojej pracy nigdy nie jest nudno i bardzo to lubię.

A co sprawia Ci największą satysfakcję w pracy w tym obszarze?

Bardzo cenię sobie możliwość realnego wspierania banku w kluczowym obszarze, jakim jest jego działalność operacyjna. Realnie oznacza to, iż działamy na rzecz stabilności wewnętrznych procesów w różnych wymiarach: technologicznym, zasobów ludzkich, kluczowych dostawców, itp. Możliwość pracy z nowymi technologiami i wyzwania z tym związane dają poczucie, że nie stoi się w miejscu, a ciągle rozwija się kompetencje i poszerza wiedzę w obszarach, które są obecnie pożądane na rynku pracy.





Usługi doradcze

Doradztwo podatkowe

Obszar doradztwa podatkowego ma fundamentalne znaczenie dla przedsiębiorstwa. Zapewnia poczucie bezpieczeństwa podatkowego i transparentności, co bezpośrednio przekłada się na możliwość sprawnego działania firmy. Przepisy podatkowe stale ulegają zmianie oraz nakładają na przedsiębiorców dodatkowe obowiązki. Jednym z nich stała się konieczność zdefiniowania swojej strategii podatkowej, stąd rola doradcy podatkowego w firmie jest nieoceniona.

– Wbrew obiegowej opinii, doradztwo podatkowe to najczęściej nie żadne optymalizacje mające na celu zmniejszenie wysokości płaconych podatków, a pomoc w prowadzeniu bezpiecznych rozliczeń podatkowych. Poza regularnymi nowelizacjami przepisów w podatkach często zmienia się chociażby praktyka organów podatkowych czy linia orzecznicza sądów. Znajomość tych okoliczności pozwala doradcy podatkowemu pomóc w stabilnym rozwoju biznesu, bez podatkowych raf i niespodzianek. Dopiero gdy to absolutnie podstawowe zadanie zostanie spełnione, doradcy mogą podejmować próby efektywnego zmniejszania obciążeń podatkowych firmy w ramach dopuszczalnych prawnie możliwości, ale czasy podatkowego eldorado i unikania opodatkowania już się skończyły – mówi Maciej Dybaś, partner w zespole podatków pośrednich w CRIDO.

Doradca podatkowy wykonuje szereg różnych działań w organizacji. Może odpowiadać za szkolenia związane z konkretnymi rozwiązaniami podatkowymi czy zajmować się opracowaniami i komentarzami do aktualnych

wywarów podatkowych, które obecnie napotyka przedsiębiorstwo. Najczęściej jednak praca doradców podatkowych dotyczy analizowania konsekwencji podtkowo-prawnych nowo podjętych działań oraz oceny, czy są one bezpieczne, optymalne i nie wymagają korekty lub dodatkowych interpretacji przepisów prawnych.

Oprócz tego doradcy podatkowi odpowiadają za okresowe przeglądy podatkowe. Dzięki temu systematycznie weryfikują, czy np. jakaś część firmy nie działa według nieważnych już przepisów lub takich, których interpretacja uległa znaczącej zmianie.

– Podstawowym źródłem wiedzy doradców podatkowych są przepisy podatkowe. Jednak zwykle są one niejednoznaczne. Dlatego doradca nie tylko samodzielnie analizuje przepisy, ale stale posiuguje się tym, jak interpretują je inni. Wymaga to od niego śledzenia bieżącego orzecznictwa sądów administracyjnych, praktyki organów podatkowych, a także obserwowania interpretacji urzędników i wszelkich komentarzy do ustaw. Co więcej, obszar podatków to nie tylko polskie regulacje, ale też międzynarodowe traktaty czy umowy, a także dyrektywy unijne czy też orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – tłumaczy Maciej Dybaś.

Poznanie nowych sposobów interpretacji przepisów prawnych to nieodłączna część pracy doradców podatkowych. W tym zadaniu doradcom pomagają także różnego rodzaju konsultacje branżowe oraz uczestniczenie w konferencjach poświęconych palącym kwestiom podatkowym.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w doradztwie podatkowym wymaga umiejętności logicznego myślenia, która przekłada się na poprawną analizę danych. Wiąże się to zarówno z wnioskowaniem prawnym w zakresie obowiązujących przepisów, jak i np. z weryfikacją dużych zbiorów danych transakcyjnych danej firmy pod kątem ewentualnych ryzyk i anomalii. Do tego dochodzi analiza zawieranych umów, w których należy zbadać wszelkie aspekty wpływające na możliwe konsekwencje podatkowe. Taki zakres obowiązków wymaga od doradcy podatkowego dokładności i skrupulatności w działaniu.

– Odpowiednia komunikacja z klientem i docieklivość buduje zaufanie do pracy doradcy podatkowego. To przekłada się bezpośrednio na pewność przedsiębiorcy, że obszar związany z zarządzaniem podatkami w firmie jest w dobrych rękach. Stąd umiejętności miękkie w doradztwie podatkowym są równie istotne co znajomość regulacji podatkowych – podkreśla Maciej Dybaś.

Wśród kompetencji poszukiwanych u kandydatów w tym obszarze znajduje się także ogólna wiedza ekonomiczna i prawnicza, choć nie jest to kryterium, które ostatecznie decyduje o tytule doradcy podatkowego. Oficjalna kwalifikacja zawodowa wymaga przede wszystkim praktyki zawodowej i znajomości regulacji.

– Niezbędna wydaje się także znajomość języka angielskiego, który jest szczególnie ważny, gdy pracuje się w firmie współpracującej z międzynarodowymi klientami. Wówczas nierzadko pojawiają się sytuacje wymagające od doradcy wytłumaczenia polskich przepisów klientowi zagranicznemu, który rozlicza się podatkowo w naszym państwie. Dlatego też mile widziana jest biegłość w jakimkolwiek innym języku obcym. Obecnie, w związku z sytuacją za naszą wschodnią granicą, pojawia się zapotrzebowanie na prowadzenie komunikacji w języku ukraińskim – dodaje ekspert.



KLUCZOWA WARTOŚĆ, KTÓRĄ PRZYNOŚI PRACA DORADCY PODATKOWEGO, TO BEZPIECZEŃSTWO I STABILNOŚĆ PODATKOWA BIZNESU.

Maciej Dybaś, partner w zespole podatków pośrednich w CRIDO



Oprócz języków obcych coraz częściej przydają się także znajomość jakiegoś języka programowania i wszelkie kompetencje cyfrowe. Wiąże się to z tym, że wiele organizacji stawia na automatyzację procesów, a obecnie przygotowuje się np. do wdrożenia Krajowego Systemu e-Faktur, który będzie obowiązywał od przyszłego roku. Dlatego CRIDO organizuje serię szkoleń CRIDO Tech, np. z podstaw programowania lub korzystania z Chata GPT, żeby nikt nie pozostawał w tyle.

ŚCIEŻKA ROZWOJU

Rozwój zawodowy jest integralną częścią ścieżki kariery doradcy podatkowego. Osoba ciesząca się tym tytułem jest zobowiązana do stałego gromadzenia punktów szkoleniowych, z których jest cyklicznie rozliczana przez samorząd zawodowy. Dlatego też ta instytucja odpowiada za organizację rozmaitych kursów, które pozwalają doradcom zdobywać niezbędne punkty odpowiadające konkretnym kwalifikacjom.

– Podejmując pracę w obszarze doradztwa podatkowego, należy zdawać sobie sprawę z tego, że wymaga ona systematycznego rozwijania swojej wiedzy. Nade wszystko istotną jest ta wiedza, której nabywa się podczas praktyki. Temu procesowi sprzyja ciekawe otoczenie biznesowe i dołączenie do zespołu, który prowadzi różnorodne projekty – mówi Maciej Dybaś.

CRIDO ma rozbudowaną ścieżkę wdrożenia nowych osób, żeby ułatwić im wejście w obowiązki i organizację. Początkowe trzy

miesiące każdy znajduje się pod indywidualną opieką buddy'ego - osoby z tego samego zespołu i na podobnym stanowisku, która pomaga w stawianiu pierwszych kroków. Następnie przychodzi czas na wybór mentora, który przez kolejne lata pomoże w planowaniu rozwoju i dalszej kariery.

Ścieżka kariery doradcy podatkowego zależy natomiast od specjalizacji w określonym obszarze podatkowym, takim jak np. VAT, akcyza czy podatki dochodowe. Doradcy podatkowi mogą jednak odgrywać swoją rolę także w analizowaniu procesów w przedsiębiorstwie i ocenie efektywności rozwiązań.

Awanse w firmach doradczych wynikają z ewaluacji postępów pracownika, jego umiejętności komunikacyjnych, samodzielności oraz obszaru specjalizacji i rozwoju merytorycznego. Wówczas pojawia się zwykle możliwość przejścia roli menedżerskiej, która obejmuje obowiązki związane z zarządzaniem projektami, zespołem, oczekiwaniami klientów oraz pozyskiwaniem nowych kontrahentów.

WELLBEING W PRACY

Żyjemy w czasach popandemicznych, które zmieniły nasze podejście do pracy. Przed pandemią przychodzenie do biura było normą, ale teraz firmy dostosowują się do nowych realiów. Starają się one łączyć pracę zdalną z budowaniem zgranych zespołów.

– Zależy nam na tym, by pracownicy odwiedzali biuro przynajmniej dwa razy w tygodniu,

ale jednocześnie wychodzimy naprzeciw indywidualnym przypadkom i ich potrzebom – tłumaczy Maciej Dybaś.

CRIDO wprowadziło w swoich szeregach koncepcję „pracjacji”, która pozwala pracownikom pracować zdalnie z dowolnego miejsca na świecie przez 6 tygodni w roku. Uważa, że dbałość o wellbeing pracowników to nie tylko obowiązek, ale również inwestycja w sukces firmy. Różnorodność inicjatyw i elastyczne podejście do pracy przyczyniają się do zadowolenia pracowników i budowania pozytywnej atmosfery w miejscu pracy. Firma rozumie, jak ważni w budowaniu dobrostanu są najbliżsi. Dlatego też każdy pracownik z okazji powiększenia rodziny (narodzin lub adopcji dziecka) otrzymuje dodatkowe 5 dni urlopu i wyprawkę. Ma to pomóc w oswojeniu się z nową rolą i nawiązaniu lepszych więzi. Co roku CRIDO bierze udział w akcji „2 godziny dla rodziny”, która przypomina o spędzaniu jakościowego czasu z najbliższymi.

– Każda osoba pracująca w CRIDO może korzystać z rozmaitych kursów i konsultacji psychologicznych poprzez platformę Mindgram. Osobiście uważam, że troska o dobrostan pracowników ma kluczowe znaczenie dla ich rozwoju zawodowego. Dziś oczekuje się, że pracodawca zadba o nasze potrzeby, a szefowie będą potrafili prowadzić efektywną komunikację i zapewniać wsparcie pracownikom nie tylko w pracy, ale i w życiu osobistym. Z czasem ten trend będzie się tylko rozwijał – podsumowuje ekspert.



Monika Noga

Konsultantka w zespole cen transferowych, CRIDO

Wykształcenie:

absolwentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji oraz finansów i rachunkowości na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

REDAKCJA: Jak znalazła się w CRIDO?

Monika Noga: Pracę w CRIDO rozpoczęłam we wrześniu 2022 roku. Zdecydowało o tym kilka czynników, ale przede wszystkim moje pozytywne doświadczenia podczas rekrutacji. Rozmowa z przedstawicielką działu HR, a następnie spotkanie z partnerką i menedżerką z działu przebiegały w bardzo miłej atmosferze. Dobrze to wspominam i wiem, że poznanie tych osób z firmy wzbudziło moje zaufanie, dlatego mimo kilku innych propozycji pracy wybrałam właśnie CRIDO.

Co należy do zakresu Twoich obowiązków w dziale doradztwa zawodowego?

Zaczynałam jako konsultant pierwszego stopnia. Po trzech miesiącach awansowałam o kolejny poziom, a obecnie jestem konsultantem stopnia trzeciego. Moje obowiązki są dość szerokie, ale głównie skupiają się na sporządzaniu dokumentacji lokalnej i grupowej, przygotowaniu raportów czy pism w toku postępowań i kontroli. Dodatkowo, regularnie publikuję wpisy blogowe na temat doradztwa podatkowego. Oprócz tego należę do komórki, która zajmuje się procedurami z zakresu cen transferowych, w tym redakcją wniosków o dwustronne i jednostronne porozumienia cenowe, a następnie prowadzeniem postępowań przed Szefem KAS (Ministrem Finansów).

Co sprawia Ci największą satysfakcję w pracy w doradztwie podatkowym?

Odkąd pamiętam, zawsze dążyłam do samorozwoju. Dlatego bardzo cenię to, że właściwie codziennie uczę się czegoś nowego. Mam wiele różnych obowiązków i nie zajmuję się tylko jednym rodzajem dokumentacji, ponieważ wiem, że szybko by mnie to znudziło i czułabym niedosyt. W CRIDO realnie się rozwijam, próbuję nowych zadań, co daje mi ogromną satysfakcję. Nie tylko mnie, a także pozostałym osobom z doradztwa podatkowego, satysfakcję przynosi zadowolenie klienta z naszych usług, np. to, że uda się nam zawrzeć porozumienie cenowe.

Czuję się też doceniana w pracy, co jest dla mnie bardzo ważne. Zauważa się moje starania, umiejętności i dzięki temu mogłam dołączyć do programu Super Talent. To inicjatywa dla uzdolnionych osób, która jest nakierowana na różnego rodzaju dodatkowe szkolenia, ale też pozwala ona uzyskać dofinansowanie na swój rozwój. W ramach tego programu miałam również okazję spotkać się na kolacji ze współnikami firmy.



czytaj więcej



Kwalifikacje zawodowe

ACCA

The Association of Chartered Certified Accountants

The Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) to jedna z największych i najbardziej prestiżowych międzynarodowych organizacji, zrzeszająca specjalistów z zakresu finansów, rachunkowości i zarządzania. W 2024 roku ACCA obchodzi 120-lecie działalności, co świadczy o jej długoletnim zaangażowaniu w rozwój profesjonalistów na całym świecie.

– Sektor finansowy zmienia się w tempie, które odzwierciedla dynamikę otaczającego nas świata, a w ACCA widzimy te zmiany bardzo wyraźnie. Organizacja, założona w 1904 roku w Wielkiej Brytanii, rozpoczęła działalność zaledwie ośmioma członkami, a dziś zrzesza ponad 250 tys. profesjonalistów na całym świecie oraz wspiera ponad 540 tys. osób w procesie zdobywania kwalifikacji. Mimo że branża finansowa oraz jej otoczenie ewoluują, nasze

wartości i misja pozostają niezmiennie – mówi Agnieszka Jarosz, Head of ACCA Northern and Eastern Europe.

Kwalifikacja ACCA cieszy się dużą popularnością wśród osób, które pragną wykazać się wiedzą i umiejętnościami spełniającymi globalne standardy ACCA oraz uzyskać międzynarodowe uznanie. Również w Polsce zdobycie tej kwalifikacji staje się coraz bardziej pożądane w świecie biznesu. Posiadanie kwalifikacji ACCA to nie tylko dowód na wysokie kompetencje biznesowe i menedżerskie, ale także znak ambicji i dążenia do samodoskonalenia, co może otworzyć drzwi do awansu, wyższych zarobków oraz międzynarodowej kariery. Świadczy o tym chociażby sieć ponad 100 Akredytowanych Pracodawców ACCA w Polsce (ACCA Approved Employers), czyli firm, które znają praktyczną wartość kwalifikacji ACCA i bardzo chętnie zatrudniają studentów i członków ACCA, ale też aktywnie wspierają swoich pracowników, finansowo i niefinansowo, w uzyskaniu i utrzymaniu kwalifikacji.

– ACCA umożliwia zdobycie zarówno solidnej wiedzy merytorycznej z szeroko pojętego obszaru finansów i zarządzania, jak i rozwinięcie innych kompetencji, które są przydatne w życiu zawodowym i osobistym. Dodatkowo ACCA to międzynarodowa kwalifikacja, rozpoznawalna na całym świecie. Bycie członkiem tak prestiżowej organizacji sprawia, że nie trzeba nic nikomu udowadniać – komentuje Marek Bednarczyk, ACCA, Senior Manager, PwC Service Delivery Center, Katowice.

Zdobycie kwalifikacji ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla osób z wykształceniem czy doświadczeniem z zakresu finansów lub rachunkowości. Wręcz przeciwnie – praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym mogą od podstaw uzyskać także osoby spoza branży. Niemniej ACCA powinni zainteresować się przede wszystkim ci, którzy planują rozwój w kierunku rachunkowości menedżerskiej i finansowej, analizy biznesowej, zarządzania, czy też audytu i podatków. Kwalifikacja szczególnie pożądana

jest na stanowiskach najwyższego szczebla, m.in. u dyrektorów finansowych.

– Przynależność do społeczności ACCA to znacznie więcej niż samo zdobycie kwalifikacji. Nieustannie aktualizujemy sylabusy egzaminacyjne, tworzymy nowe, odpowiadające na aktualne potrzeby finansistów szkolenia online oraz rozwijamy nasze platformy e-learningowe – ACCA Study Hub oraz ACCA Learning. Dzięki nim zarówno kandydaci, jak i członkowie ACCA mają dostęp nie tylko do materiałów egzaminacyjnych, ale również do dodatkowych szkoleń, webinarów oraz inspirujących treści stworzonych przez praktyków w ramach inicjatywy Professional Insights – dodaje Agnieszka Jarosz.

KURSY, STUDIA I SZKOLENIA

Kwalifikację ACCA można zdobywać na kilka różnych sposobów: w ramach studiów na programie akredytowanym przez ACCA (studia licencjackie, magisterskie oraz podyplomowe), po ukończeniu których studenci uzyskują zwolnienia z części egzaminów ACCA; ucząc się samodzielnie, np. z podręczników; uczestnicząc w kursach oferowanych przez firmy szkoleniowe akredytowane przez ACCA.

Szczególnie warte uwagi w tym kontekście są akredytowane przez ACCA programy studiów „2 w 1”, które poza zdobyciem dyplomu prestiżowej uczelni wyższej oferują cenną cenioną wśród pracodawców „ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business”. Warto też przyrzeć się ofercie studiów podyplomowych przygotowujących do 4 ostatnich egzaminów ACCA z poziomu Strategic Professional, skierowanej do osób, które zaliczyły 9 egzaminów ACCA z poziomów Applied Knowledge oraz Applied Skills.

EGZAMINY

Oferta dla członków i studentów ACCA jest stale ulepszana oraz aktualizowana pod względem merytorycznym i praktycznym, tak, aby stanowiła odpowiedź na potrzeby rynku i zmieniające się realia gospodarcze.

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



ACCA TO MIĘDZYNARODOWA KWALIFIKACJA, ROZPOZNAWALNA NA CAŁYM ŚWIECIE. BYCIE CZŁONKIEM TAK PRESTIŻOWEJ ORGANIZACJI SPRAWIA, ŻE NIE TRZEBA NIC NIKOMU UDOWADNIAC.

Marek Bednarczyk, ACCA, Senior Manager, PwC Service Delivery Center, Katowice



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, 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 obowiązkowego 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 postępowaniem przygotowawczym 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 zdalnie (online), dostępnego dzięki formule „remote invigilation” (zdalnego nadzoru). Sesje egzaminacyjne dla poziomów Applied Skills (bez egzaminu LW) i Strategic Professional odbywają się cztery razy w roku: w marcu, czerwcu, wrześniu i grudniu. Egzaminy z poziomu Applied Knowledge oraz egzamin LW można zdawać 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 zdać wszystkie 13 egzaminów i spełnić pozostałe warunki: potwierdzenie co najmniej 3-letniego doświadczenia zawodowego w obszarze finansów i rachunkowości oraz zaliczenie modułu szkoleniowego online, poświęconego etyce i kompetencjom profesjonalnym, czyli EPSM.

Od członków ACCA również wymaga się 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 również brać udział w szkoleniach z obszarów wiedzy technicznej i umiejętności miękkich, dostępnych zarówno w formule stacjonarnej, jak i transmisji online.

– Uzyskanie kwalifikacji zawodowych ACCA otwiera niemal nieograniczone możliwości ubiegania się o międzynarodowe stanowiska, w tym kierownicze, w obszarach takich jak finanse, audyt, rachunkowość zarządcza, podatki, kontrola wewnętrzna i wiele innych. Warto podkreślić, że ACCA znajduje się na liście formalnych wymogów kwalifikacyjnych dla kandydatów na członków organów nadzorczych i zarządzających, a także audytorów wewnętrznych w jednostkach sektora finansów publicznych – podkreśla Marek Bednarczyk.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE



Edyta Woch

Process Coordinator w Takeda SCE Sp. z o.o. w Łodzi

Wykształcenie:

absolwentka studiów finanse i rachunkowość na Uniwersytecie Łódzkim

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowała się Pani na zrobienie kwalifikacji ACCA?

Edyta Woch: Wybierając kierunek studiów wiedziałam, że rachunkowość i finanse to jest to, w czym się odnajduję i chcę poszerzać swoją wiedzę. O ACCA dowiedziałam się na studiach. Uniwersytet Łódzki ma akredytację ACCA, dzięki czemu uzyskałam zwolnienie z 5 egzaminów – teraz byłoby to już 9. Dziś wiem, że była to dobra decyzja, ponieważ bycie studentem ACCA pozwala nie tylko być na bieżąco z przepisami rachunkowości, ale również otwiera różnorodne możliwości rozwoju kariery.

Które aspekty kwalifikacji ACCA są Pani zdaniem najciekawsze?

Oczywiście ACCA to przede wszystkim wiedza dotycząca przepisów i ich zastosowania. Bardzo podoba mi się obszar etyki w pracy, który jest przydatny w mojej karierze. Dzięki temu, że egzaminy ACCA nie skupiają się tylko na teorii, ale przede wszystkim na praktyce, mogę ćwiczyć na przykładach z życia biznesowego.

Jak wygląda przygotowanie do egzaminu?

Do egzaminów uczę się sama, korzystając z materiałów akredytowanych przez ACCA, obecnie jest to głównie Study Hub. Najpierw czytam podręcznik, żeby zapoznać się z tematami z sylabusu, następnie rozwiązuję zadania i poprzednie egzaminy. Staram się codziennie chociaż godzinę lub dwie poświęcić na naukę. Mimo że materiałów jest dużo, systematyczność i planowanie pozwala mi na spokojne dążenie do celu.



czytaj więcej

CIMA i kwalifikacja CGMA

CGMA TO OFEROWANA PRZEZ CIMA PROFESJONALNA KWALIFIKACJA Z RACHUNKOWOŚCI ZARZĄDCZEJ, KTÓRA POTWIERDZA ZESTAW KOMPETENCJI UZNANY NA CAŁYM ŚWIECIE ZA NAJBARDZIEJ POSZUKIWANY I AKTUALNY W OBSZARZE FINANSÓW PRZEDSIĘBIORSTWA.

Profesja finansowa przechodzi diametralne zmiany, a zakres pracy w tym obszarze szybko się rozszerza. Jak dowodzi najnowszy raport AICPA & CIMA Re-defining Finance for a Sustainable World, widoczne jest przejście od tradycyjnego podejścia na rzecz tworzenia wartości w organizacjach i bardziej włączającego sposobu myślenia, które w lepszym stopniu odpowiadają na złożoną rzeczywistość i wyzwania przyszłości.

W ramach globalnego programu Future of Finance, rozpoczętego jeszcze przed pandemią, AICPA & CIMA – które wspólnie tworzą Association of International Certified Professional Accountants (Międzynarodowe Stowarzyszenie Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości) – zidentyfikowały cztery kluczowe zmiany redefiniujące przyszłość profesji finansowo-księgowej:

- ewolucja zakresu obowiązków zespołów finansowych w kontekście ESG i zrównoważonego rozwoju,
- przyspieszenie wdrażania technologii w zespołach finansowych, aby przejść od przetwarzania transakcyjnego do automatyzacji,
- tworzenie wartości dodanej w celu przekształcenia modeli biznesowych dla długoterminowego sukcesu,
- zapotrzebowanie na kompetencje z zakresu partnerstwa biznesowego oraz wykorzystywanie danych i analiz w strategicznym podejmowaniu decyzji i zwiększaniu wydajności biznesowej.

Co więcej, z każdym rokiem coraz wyraźniejszy staje się imperatyw ciągłego aktualizowania wiedzy i poszerzania umiejętności w trzech obszarach: przywództwa, wywierania wpływu i strategicznego myślenia, które dodatkowo

muszą być podparte inteligencją emocjonalną.

– Rozwój kompetencji i stałe doskonalenie się są niezbędne na każdym etapie życia zawodowego menedżera. Osobiście zdobywałam kwalifikacje głównie na początku kariery zawodowej – wtedy wiedza merytoryczna ma szczególne znaczenie dla obejmowania konkretnych obowiązków. Na dalszym etapie, gdy zaczynamy odpowiadać nie tylko za projekty czy dany obszar tematyczny, ale również za pracowników, którzy do nas raportują, więcej uwagi poświęca się kompetencjom z obszaru zarządzania i postaw liderkich. Zawsze powtarzam, że sukces oraz spełnienie zawodowe zależą w dużej mierze od kompetencji i motywacji naszych zespołów. Dzisiaj nie chodzi już tylko o realizację twardych KPI. Nasi pracownicy – czym młodszy, tym jest to bardziej wyraźne – oczekują współpracy z szefem, który będzie dla nich inspiracją, wzorem do naśladowania i mentorem dbającym o ich stały rozwój. Skuteczni liderzy są empatyczni i grają zespołowo – o czym także przypominają AICPA & CIMA w swoim programie badawczym Future of Finance – zauważa Beata Zborowska ACMA, CGMA, CFO, Członkini Zarządu, P4 SP. Z O.O. (Play).

– Dzięki pandemii Covid-19 lepiej zrozumieliśmy, jak efektywniej dążyć do równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, ale praca hybrydowa i zdalna uwypukliła też pewne newralgiczne kwestie w działaniach finansowych w takich obszarach jak współpraca, inkluzywność, czy tworzenie poczucia przynależności. Duże wyzwanie stanowi komunikacja – nie tylko wewnątrz własnego zespołu, ale przede wszystkim z biznesem, który oczekuje naszego wsparcia na etapie

podejmowania decyzji, a nie tylko raportów wysłanych „po fakcie”. Bardzo pomocne okazuje się tutaj podejście zaczerpnięte z tzw. partnerstwa biznesowego (ang. business partnering), dlatego rozwijanie umiejętności w tym obszarze jest niezbędne w pracy każdego finansisty – dodaje Beata Zborowska.

CZYM JEST KWALIFIKACJA CGMA?

Ofierowana przez CIMA Kwalifikacja Profesjonalna CGMA (Chartered Global Management Accounting) jest unikalnym na polskim rynku i wyjątkowo aktualnym rozwiązaniem łączącym finanse i biznes.

– Pozwala ona patrzeć na biznes nie tylko z perspektywy osiąganych wyników finansowych, ale też uświadamia, jak wiele czynników wpływa na działalność i efektywność organizacji. Dużą wagę przywiązuje np. do wspomnianego kapitału ludzkiego, który podczas pandemii Covid-19 okazał się absolutnie kluczowy dla utrzymania ciągłości biznesowej – tłumaczy Beata Zborowska.

Ogromnym wyróżnikiem kwalifikacji CGMA są egzaminy w postaci symulacji biznesowych, testujące kompetencje i umiejętności zawodowe przyszłych posiadaczy tytułu Chartered Global Management Accountant (CGMA). W ramach tworzonego wraz z American Institute of CPAs (AICPA) stowarzyszenia Association of International Certified Professional Accountants studiowanie i członkostwo w CIMA umożliwia dołączenie do międzynarodowej społeczności niemal 600 tys. finansistów ze 188 krajów⁽¹⁾. 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, identyfikacji ryzyk, przywództwa czy umiejętności cyfrowych i stosują analityczne i zarządcze podejście w takich obszarach, jak sztuczna inteligencja, automatyzacja czy zrównoważony rozwój i praktyki ESG wdrażane w firmach.



TO NIE TYLKO CERTYFIKACJA CZY FORMA ROZWOJU KOMPETENCJI, TO TAKŻE MOŻLIWOŚĆ BYCIA CZŁONKIEM GLOBALNEJ SPOŁECZNOŚCI EKSPERTÓW I WYMIANY DOŚWIADCZEŃ.

Beata Zborowska, ACMA, CGMA, CFO, Członkini Zarządu, P4 SP. Z O.O. (Play)



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 różnych stanowiskach, takich jak Finance Business Partner, kontroler finansowy, Head of Shared Service, audytor wewnętrzny, księgowy, dyrektor oddziału czy sprzedawca w bankowości oraz CFO. Kwalifikacja CGMA łączy wiedzę z zakresu zarządzania, rachunkowości i finansów z praktyką biznesową. Syllabus jest stale dostosowywany do wymogów przyszłości finansów i obejmuje tematykę m.in.: umiejętności cyfrowych, technologii blockchain, sztucznej 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 stało się łatwiejsze niż dotychczas. Osoby, które posiadają odpowiedni poziom wykształcenia lub kwalifikacje, nie ponoszą żadnych kosztów z tytułu zwolnień z egzaminów.

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 wieńczących każdy poziom (Case Studies, CS), opartych na studium przypadku konkretnej firmy, podchodzić można w czterech sesjach w roku.

Od kilku lat CIMA umożliwiła zdobycie kwalifikacji CGMA w formie popularnej już 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.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Po uzyskaniu kwalifikacji, czyli przejściu czterech poziomów, z których dwa można zrealizować już w trakcie studiów, zostaje się członkiem CIMA oraz CGMA.

Zdobycie kwalifikacji CGMA oznacza dołączenie do elitarnej społeczności profesjonalistów zarządzających światowymi finansami i szerokiej sieci kontaktów. – To nie tylko certyfikacja czy forma rozwoju kompetencji, to także możliwość bycia członkiem globalnej społeczności ekspertów i wymiany doświadczeń – potwierdza Beata Zborowska. 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.

Źródła:

^[1] „2023 Association Integrated Report”, 2024.

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



Jan Piesio

ACMA, CGMA,
FPGA Lead Glovo

Wykształcenie:

absolwent
kierunku finanse
i rachunkowość
na SGH

REDAKCJA: Dlaczego warto zdobyć tę kwalifikację?

Jan Piesio: Jest to kwalifikacja niezwykle ceniona przez pracodawców. Członkowie CIMA posiadają kompetencje pożądane na rynku pracy, takie jak m.in.: wiedza merytoryczna, pracowitość, wytrwałość w dążeniu do celu i umiejętność pracy pod presją czasu.

Osoby na początku swojej drogi zawodowej dzięki nauce mogą zidentyfikować obszary, w których chcą się rozwijać i z którymi chcą związać swoją dalszą karierę zawodową. Rekomenduję zdobycie kwalifikacji zarówno osobom w trakcie studiów jako niezwykle akcelerator kariery zawodowej, jak i osobom z doświadczeniem, które chcą usystematyzować wiedzę i mieć szersze spojrzenie na świat finansów.

Jakie perspektywy zawodowe otwierają się po uzyskaniu kwalifikacji?

Dla mnie jest to zarówno potwierdzenie znajomości biznesowego angielskiego jak i dowód na to, że potencjalny kandydat chce się rozwijać, posiada olbrzymią wiedzę z obszaru finansów i poświęcił swój czas na zdobycie certyfikatu. Opanowanie całego sylabusu, poradzenie sobie z ograniczeniami czasowymi na egzaminie oraz wytrwałość w dążeniu do celu pokazują, że kandydat wiele poświęcił, aby ukończyć certyfikację.

Jak posiadanie tej kwalifikacji przekłada się na Pana pracę?

CIMA podąża za trendami, co kilka lat zmieniając sylabus. Dzięki wiedzy zdobytej w CIMA, a przede wszystkim jej weryfikacji w praktyce podczas case study, jestem w stanie spojrzeć szerzej na perspektywę biznesową. Wiele osób skupia się wyłącznie na swoim obszarze odpowiedzialności, tymczasem zrozumienie zależności, jakie zachodzą pomiędzy poszczególnymi działami w organizacji, jest dla mnie kluczowe z perspektywy jej rozwoju. Dlatego rekomendowałbym kwalifikację nie tylko osobom myślącym o karierze w finansach, ale także tym, które rozważają zarządzanie organizacjami. Zwłaszcza ostatni poziom – strategiczny, jest bardzo użyteczny w pracy.



kariera: akcja!

by **kariera w finansach**

Wskocz na pokład kanału YouTube



kariera: akcja

gdzie rozmawiamy o blaskach i cieniach
kariery zawodowej.

Subskrybuj



ArcelorMittal BCOE	82	Hempel	94
Barry Callebaut	83	IG Group	95
BDO	84	JTI GBS	96
BNY	85	Mars	97
CRIDO	86	MDDP	98
Deloitte	87	NatWest Group Polska	99
Deutsche Bank	88	PwC	100
EY	89	ROCKWOOL GBS	101
Forvis Mazars	90	Smith+Nephew	102
Franklin Templeton	91	Societe Generale	103
Grant Thornton	92	State Street Bank	104
HedgeServ	93	TPA Group	105
		Zurich	106



Profile pracodawców

Surrounded by the brightest



ArcelorMittal

DOŁĄCZ DO ARCELORMITTAL BCOE I KSZTAŁTUJ SWOJĄ KARIERĘ W GLOBALNYM ŚRODOWISKU

bcoe.arcelormittal.com

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy ArcelorMittal Business Center Of Excellence (BCOE), silnie i dynamicznie rozwijającą się jednostką globalnej grupy ArcelorMittal, lidera w branży hutniczej i wydobywczej. Oferujemy kompleksowe rozwiązania w zakresie finansów, księgowości, zakupów, HR oraz IT.

Nasz zespół liczy ponad 1000 zaangażowanych profesjonalistów. Obsługujemy przeszło 300 spółek w ponad 35 krajach. Świadczymy usługi w 10 językach obcych, łącząc umiejętności z pasją.

Dzięki nowoczesnym technologiom, skutecznemu zarządzaniu oraz ciągłej optymalizacji procesów, budujemy solidne fundamenty dla naszych działań, gwarantując trwały rozwój i wysoką jakość usług.

DLACZEGO WARTO DO NAS DOŁĄCZYĆ?

W ArcelorMittal BCOE cenimy ludzi i ich pasję, koncentrując się na rozwoju naszych pracowników, co przekłada się na osiąganie doskonałych rezultatów.

Tworzymy przyjazne i pełne wsparcia środowisko, w którym różnorodność i wielokulturowość są kluczowymi wartościami sprzyjającymi wzajemnemu szacunkowi. Z kolei nasi doświadczeni i pomocni eksperci zawsze chętnie dzielą się wiedzą.

Oferujemy szeroki pakiet benefitów oraz szkoleń: specjalistycznych, językowych i z zakresu rozwoju osobistego. Studentom zapewniamy płatny staż

#BeComeOurEmployee, który umożliwia zdobycie praktycznych umiejętności. Oferujemy również możliwość pracy hybrydowej.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy studentów, absolwentów oraz specjalistów z następujących dziedzin: finanse, rachunkowość i controlling, informatyka, zarządzanie, administracja, ekonomia, prawo, filologia, logistyka i handel. Kluczowa jest biegła znajomość języków obcych, takich jak francuski, niemiecki, hiszpański, holenderski oraz angielski. Cenimy motywację, pracę zespołową i otwartość. Jeśli cechuje Cię zaangażowanie i chęć rozwoju, zapraszamy do aplikacji.

JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacyjny w ArcelorMittal BCOE obejmuje aplikację, selekcję i rozmowę z rekruterem oraz liderem zespołu, umożliwiając wzajemne poznanie oczekiwania.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- księgowość i finanse,
- zakupy,
- IT,
- kadry i płace.

ADRES:



al. J. Piłsudskiego 92
41-308 Dąbrowa Górnicza

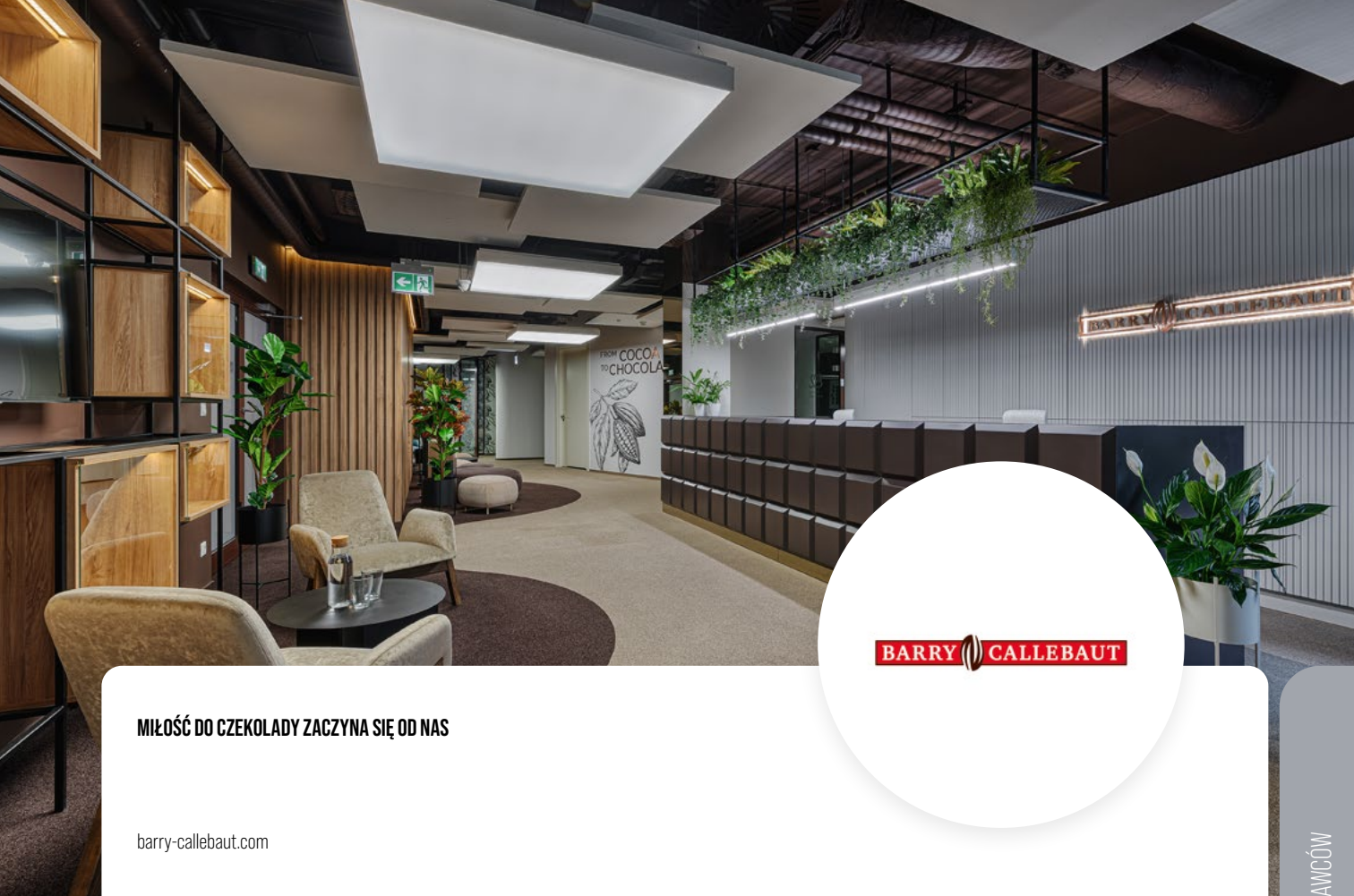
MEDIA:



[linkedin.com/company/arcelormittal-business-center-of-excellence](https://www.linkedin.com/company/arcelormittal-business-center-of-excellence)



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 ilości 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 Globalne Centrum Usług Biznesowych (GBS), które jest integralną częścią i głównym wsparciem biznesowym dla firmy. Zatrudniając dzisiaj ponad 450 pracowników, polski oddział stał się jednym z najszybciej rozwijających się w grupie.

KOGO SZUKAMY:

W łódzkim GBS obsługiwane są globalne procesy w takich obszarach jak: Finanse, IT, Obsługa Klienta, Łańcuch Dostaw, HR, Master Data, Zarządzanie jakością. Szukamy osób z doświadczeniem kierunkowym, które bardzo dobrze posługują 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 oraz umiejętności korzystania z narzędzi Google i Excel.

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrutacja_polska@barry-callebaut.com

MEDIA:

 facebook.com/barrycallebautpolska

 linkedin.com/company/barry-callebaut-group



czytaj więcej



BDO. GLOBAL SOLUTIONS. DRIVEN TO BE THE BEST

www.bdo.pl

KIM JESTEŚMY?

BDO Polska jest częścią globalnej sieci BDO, jednej z największych firm audytorsko-doradczych na świecie, działającej w ponad 160 krajach. Jesteśmy w gronie pierwszych pięciu Najlepszych Firm Audytorskich w Polsce według rankingów „Rzeczpospolitej” i „Parkietu”. Od ponad 30 lat wspieramy polskie i międzynarodowe przedsiębiorstwa, dostarczając im najwyższej jakości usługi. Nasz zespół liczy ponad 400 ekspertów, którzy pracują w biurach w największych miastach Polski. Wyróżnia nas indywidualne podejście do pracowników – tworzymy społeczność, w której relacje mają znaczenie.

NASZA WIZJA

Nasza globalna wizja „Global solutions. Driven to be the best.” oraz cel „People helping people” kształtują nasze podejście do pracy, wspierając podejmowanie lepszych decyzji i budowanie zaufania klientów. Działamy globalnie jako BDO, łącząc lokalną wiedzę, innowacje oraz nowoczesne technologie, aby dostarczać zrównoważone rozwiązania. Naszym celem jest tworzenie środowiska pracy, w którym każdy może się rozwijać. Nasi pracownicy i klienci są w centrum naszej wizji, a my z pasją dążymy do doskonałości.

Naszą wizję podtrzymują trzy podstawowe filary:

1. Build a thriving global team – tworzymy miejsce, w którym każdy jest dumny z bycia częścią BDO
2. Do the right thing – w swoim działaniu jesteśmy etyczni i spójni
3. Focus on tomorrow – zapewniamy zrównoważoną przyszłość

ROZPOCZNIJ KARIERĘ W BDO

W BDO oferujemy szerokie możliwości rozwoju w wielu obszarach. Możesz dołączyć do jednego z naszych działów:

- Audyt i rachunkowość
- Audyt i rachunkowość w sektorze finansowym
- Audyt i doradztwo ESG
- Business Services & Outsourcing
- Podatki
- Doradztwo transakcyjne (Corporate finance)
- Doradztwo (Risk Advisory)
- Szkolenia: BDO Academy

PROCES REKRUTACJI

- Aplikacja online
- Spotkanie online z Przedstawicielem Działu HR
- Spotkanie z Hiring Managerem
- Informacja zwrotna

ADRESY BIUR:

- Warszawa: ul. Postępu 12
- Kraków: al. Pokoju 1
- Katowice: ul. Uniwersytecka 13
- Poznań: ul. Piłkowska 165
- Wrocław: ul. Powstańców Śląskich 7a

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

rekrutacja@bdo.pl

MEDIA:

- [linkedin.com/company/bdo-sp-zoo](https://www.linkedin.com/company/bdo-sp-zoo)
- facebook.com/BDOPolska
- facebook.com/bdokariera
- instagram.com/bdo_poland



czytaj więcej

#LifeAtBNY

WHAT MAKES YOU UNIQUE

MAKES US BETTER



PROFILE PRACODAWCÓW

POMAGAMY PIENIĄDZOM PRACOWAĆ DLA ŚWIATA

bnymellon.com

BNY to korporacyjna marka The Bank of New York Mellon Corporation (NYSE: BK). Nasza siedziba znajduje się w Nowym Jorku. Zatrudniamy ponad 50 000 osób na całym świecie i zostaliśmy wyróżnieni wśród najbardziej podziwianych firm świata według Fortune (Fortune's World's Most Admired Companies) oraz najlepszych miejsc pracy dla innowatorów według Fast Company (Fast Company's Best Workplaces for Innovators).

BNY jest obecny w Polsce od 2010 roku, a nasze biuro we Wrocławiu jest jednym z sześciu Globalnych Centrów Usług. Polskie Globalne Centrum Usług jest dynamicznie rozwijającą się lokalizacją, a pracownicy we Wrocławiu świadczą szeroki zakres procesów związanych z usługami inwestycyjnymi dla działów obsługi aktywów, rynków finansowych, usług skarbowych, zarządzania inwestycjami i innych globalnych biznesów firmy.

Nasza Kultura – Nasza dynamiczna kultura stawia w centrum człowieka, nie tracąc na wydajności.

Nasi Liderzy – Nasza doświadczona i zróżnicowana kadra kierownicza pomaga zapewnić naszym klientom korzyści wynikające z naszej unikalnej perspektywy i sposobu postrzegania rzeczywistości.

Nasze Zespoły – Każdego dnia nasi pracownicy na całym świecie pomagają firmom uzyskiwać środki, wspierają rządy, zabezpieczają inwestycje. A to nie wszystkie usługi, które świadczymy.

MOŻLIWOŚCI DLA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW:

- **Summer Internship Program** – 10-tygodniowy letni staż w działach Operacji, Technologii, Usług Bezpieczeństwa i Cyfrowych, który łączy naukę z rozwojem umiejętności poprzez praktyczną pracę i udział w ciekawych projektach.
- **Analyst Programs** – są to programy dedykowane dla absolwentów i trwające 18-24 miesiące w dziedzinach Technologii, Operacji, Usług Bezpieczeństwa i Cyfrowych, Ryzyka i Zgodności. Nasze pełnoetatowe programy koncentrują się na rozwijaniu przyszłych liderów branży usług finansowych.

ADRES:



ul. Powstańców Śląskich 13
53-332 Wrocław, Poland

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



bnymellon.com/us/en/careers/work-with-us.html

MEDIA:



[linkedin.com/company/bny-mellon](https://www.linkedin.com/company/bny-mellon)



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



x.com/bnymellon



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



czytaj więcej



CRIDO

POMAGAMY PODEJMOWAĆ DOBRE DECYZJE. WIDZIMY WIĘCEJ.

www.crido.pl

O NAS

Zapewniamy przedsiębiorcom wsparcie podatkowe, prawne, transakcyjne i biznesowe oraz pomagamy rozwijać innowacyjną działalność, w tym pozyskując finansowanie ze środków publicznych i innych dostępnych źródeł. Realizujemy też wiele międzynarodowych projektów, jesteśmy członkiem globalnych organizacji takich jak TAXAND czy AJA.

Zaangażowanie i praca naszego ponad 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 B+R i innowacje, w których zajmujemy najwyższe pozycje.

KULTURA ORGANIZACJI

Zarządzanie na miejscu daje organizacji szansę zwinnego działania przy wykonywaniu zadań i decyzji. Lubimy prostotę i unikamy pompatości. Jesteśmy organizacją nowoczesną, ale zachowującą szacunek do historii i korzeni. Jesteśmy dumni z osiągnięć naszych ludzi i lubimy o nich mówić. Zależy nam na autentycznej i przejrzystej komunikacji.

Tutaj czuje się dobre relacje między ludźmi. Lubimy spotkania nieformalne. Staramy się przynajmniej raz do roku zorganizować imprezę dla wszystkich pracowników oraz zaprosić do nas naszych alumnów czy klientów.

POZA PRACĄ

W CRIDO zachęcamy wszystkich do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi z innymi. Z indywidualnych zainteresowań powstają firmowe inicjatywy. Graliśmy w badmintona, 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, ale kręcą nas coraz mniej oczywiste destynacje. Hikido – hike, czyli wędrowka z CRIDO – to wrześnie chodzenie po górach w grupie. Długość trasy 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 buddy'ego, 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 jesteś miejscem dla Ciebie, koniecznie aplikuj!

ADRESY:



Siedziba główna:
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:



linkedin.com/company/crido-pl



facebook.com/CridoPL



instagram.com/crido.kariera



czytaj więcej

Deloitte.

You Choose Learn Grow Here



Deloitte.

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 4700 specjalistów i specjalistek wspiera naszych klientów w obszarach takich 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. Wspólnie możemy tworzyć wyjątkowe środowisko organizacji i wpływać na lepsze jutro.

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?

- DeloitteFlex – elastyczny model pracy
- Coaching kariery i mentoring
- Dofinansowanie szkoleń i certyfikatów zgodnie z ustaloną ścieżką rozwoju
- Dostęp do platformy szkoleniowej CURA oraz bogatej oferty wewnętrznych warsztatów – Deloitte Learning Academy
- Program Buddy
- Możliwość nawiązywania międzynarodowych kontaktów i relacji biznesowych
- Jasno zdefiniowaną ścieżkę rozwoju i awansu
- Prywatną opiekę medyczną wraz z konsultacją psychologiczną
- Kartę Multisport i platformę kafeteryjną
- 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



Deutsche Bank 

DOŁĄCZ DO DEUTSCHE BANK POLSKA!

country.db.com/poland

O NAS

Grupa Deutsche Bank prowadzi działalność na polskim rynku od ponad 30 lat. Jedynym akcjonariuszem Deutsche Bank Polska S.A. jest Deutsche Bank AG, jeden z wiodących banków o międzynarodowej renomie, posiadający ponad 150-letnie doświadczenia w dziedzinie usług finansowych. To również największy bank rozliczeniowy strefy euro i jeden z kluczowych globalnych graczy w obszarze obsługi handlu zagranicznego, rozliczeń, a także międzynarodowy lider w zakresie wymiany walut i bankowości inwestycyjnej.

W Polsce oferujemy szeroki wybór produktów dla Klientów Korporacyjnych i Instytucji Finansowych. Nasze innowacyjne rozwiązania odpowiadają na potrzeby Klientów w zakresie zarządzania płynnością, ryzykiem walutowym i łańcuchem dostaw. Pełnimy również rolę banku depozytariusza dla funduszy inwestycyjnych i emerytalnych.

CO NAS WYRÓŻNIA?

58 – jesteśmy w tylu krajach na całym świecie

150 – Deutsche Bank Polska S.A. jest członkiem Grupy Deutsche Bank AG, jednej z największych instytucji finansowych na świecie, o ponad 150-letniej tradycji

12 – to średnia liczba lat stażu pracy w Deutsche Bank Polska S.A.

JAK SIĘ U NAS PRACUJE:

- Stosujemy hybrydowy model pracy
- Pracujemy w doskonałej atmosferze: otwartości i rozwoju, uśmiechu, wzajemnego szacunku, polityki różnorodności i włączania (diversity & inclusion)
- Dbamy o pracowników, wspieramy rozwój osobisty i promujemy wellbeing oraz work-life balance

PRAKTYKI

Jesteś studentem ostatnich lat studiów i chętnie przeznaczysz czas na rozwój i doskonalenie? Chcesz się sprawdzić i rozwijać w profesjonalnym, międzynarodowym środowisku?

Czekamy na Twoje zgłoszenia do najbliższej edycji programu praktyk!

DLACZEGO MY?

- W ramach Programu praktyk, masz szansę poznać specyfikę funkcjonowania Deutsche Bank Polska, kluczowe procesy, nasze wartości, procedury i zasady pracy w Banku. Po okresie wdrożenia, dla najlepszych osób istnieje możliwość kontynuacji praktyk w zakresie określonych zadań, odpowiednich do profilu uczestnika programu, w dedykowanej jednostce Banku.
- Praktyki będą odbywać się stacjonarnie w siedzibie Banku w wymiarze min. 20 h tygodniowo.

CO ZYSKUJESZ?

- Zdobędziesz wiedzę o funkcjonowaniu instytucji bankowej oraz kompetencje i doświadczenia zawodowe, które będą fundamentem dla dalszego rozwoju. Rozwiniiesz także umiejętności komunikacji i budowania relacji w różnorodnych zespołach pod względem doświadczenia, wiedzy, wieku i płci. Otrzymasz także wynagrodzenie za wypracowane godziny, a jeśli Twoje osiągnięcia i rozwój zrobią na nas duże wrażenie, to masz szansę na stałą pracę z nami.

JAK WYGLĄDA REKRUTACJA NA PRAKTYKI?

1. CV/Screening Interview
2. Assessment Center
3. Rozmowa rekrutacyjna
4. Decyzja

LOKALIZACJE:



al. Armii Ludowej 26, Warszawa



ul. Lubicz 23, Kraków

MEDIA:



[linkedin.com/company/deutsche-bank-polska](https://www.linkedin.com/company/deutsche-bank-polska)



[youtube.com/c/DeutscheBank](https://www.youtube.com/c/DeutscheBank)



czytaj więcej



Shape the future
with confidence

TWÓJ WYMIAR KARIERY

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, zmniejszyliśmy swoją globalną emisję gazów cieplarnianych w roku fiskalnym 2023 o 43% w stosunku do roku bazowego 2019. EY jest pracodawcą równych szans, doceniamy różnorodność w zakresie wiedzy i doświadczenia naszych pracowników.

MAMY PRZESTRZEŃ NA TWOJE PLANY

Jeśli studiujesz, weź udział w naszych konkursach – Eye on Tax i EY Financial Challenger jesienią lub Audit OdyssEY wiosną. Gwarantujemy mocny wpis do CV, praktyczne doświadczenie poprzez pracę na case'ach i atrakcyjne nagrody. Odkryj swój potencjał z EY Certified – unikalnym programem, dzięki któremu poznasz swoje mocne strony, dowiesz się, gdzie najlepiej karierowo pasujesz i otrzymasz certyfikat od EY.

JAKI JEST TWÓJ WYMIAR KARIERY?

Wejź do multiwersum EY i mnoż możliwości rozwoju. Dodaj swój talent do wieloświatów audytu, podatków, consultingu lub strategii i transakcji. Stwórz swój własny wymiar, w którym dotrzesz tam, gdzie chcesz. Z nami uda się najszybciej, jak to możliwe.

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



**forvis
mazars**

FORVIS MAZARS

careers-pl.forvismazars.com

POZNAJ NAS!

Forvis Mazars jest wiodącą globalną siecią usług specjalistycznych działającą jako międzynarodowe zintegrowane partnerstwo w ponad 100 krajach i terytoriach. W Polsce Forvis Mazars zatrudnia ponad 400 specjalistów w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Poznaniu oraz obsługuje ponad 1 000 polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw różnej wielkości, oferując im pełen zakres usług w dziedzinie audytu, outsourcingu księgowego i kadrowo-płacowego, podatków, konsultingu oraz doradztwa finansowego.

RÓŻNORODNOŚĆ MAMY W GENACH

Jako międzynarodowe partnerstwo z lokalnymi korzeniami na całym świecie, jesteśmy – z natury – 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

1. Prześlij swoje CV – dokładnie je przeanalizujemy
2. Rozmowa telefoniczna – krótka rozmowa z naszym rekruterem
3. Spotkanie rekrutacyjne – w biurze lub online – spotkasz się z członkiem zespołu, do którego aplikujesz oraz HR
4. Informacja zwrotna – dostaniesz ją w ciągu maksymalnie dwóch tygodni

WYBIERZ NAJLEPSZY ZESPÓŁ DLA SIEBIE

- Audit & Assurance
- Outsourcing księgowy
- Outsourcing kadrowo-płacowy
- Financial Advisory
- Consulting
- Doradztwo podatkowe
- Quant & Risk Advisory
- Sustainability

ADRESY:

 ul. Piękna 18, 00-549 Warszawa

 ul. Mogilska 65, 31-545 Kraków

 ul. Sucha 2, 50-086 Wrocław

 pl. Andersa 7, 61-894 Poznań

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrutacja.forvismazars@mazars.pl

MEDIA:

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

 [linkedin.com/company/forvis-mazars-poland](https://www.linkedin.com/company/forvis-mazars-poland)

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



czytaj więcej

Experience global impact



**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 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

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. 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. 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)



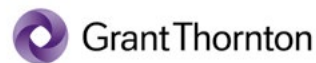
[facebook.com/franklintempleton](https://www.facebook.com/franklintempleton)



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



czytaj więcej



FIRMA, W KTÓREJ CHCE SIĘ PRACOWAĆ

grantthornton.pl

IDEALNA PRACA, CZYLI... JAKA?

W Grant Thornton już dawno zrozumieliśmy, że dla nas liczą się ludzie. Pracownicy, którzy są inspiracją do ciągłego rozwoju. Klienci, którym oferujemy najwyższą jakość usług. Otoczenie, które wspieramy wiedzą i akcjami CSR.

Od 31 lat działamy w obszarze audytu, doradztwa, outsourcingu i konsultingu cyfrowego. Dzielimy się wiedzą związaną z rachunkowością, ekonomią, prawem czy podatkami, ponieważ uważamy, że to branża przyszłości.

Łączy nas zainteresowanie światem finansów. Lubimy porządek, przywiązujemy wagę do detali, ale uważamy, że stagnacja jest nudna. Tutaj każdy znajdzie przestrzeń na pokazanie własnej indywidualności.

IDEALNA OSOBA W GT, CZYLI...TY

Inspirację czerpiemy od naszych pracowników: Twoje wykształcenie, umiejętności, a nawet hobby mogą wskazać nam nowy kierunek. Będziesz miał możliwość wdrażania własnych pomysłów, kontaktu z klientem, wykonywania zadań w sposób kompleksowy. Zespół zapewni Ci wsparcie, ale pozostawi miejsce na Twoją kreatywność.

Wiemy, że nie ma rozwiązań idealnych dla każdego, więc stawiamy na elastyczność. Możesz pracować hybrydowo w jednym z 8 biur w Polsce lub zdalnie. Jesteś dostępny w pełnym wymiarze? Sprawdź oferty pracy. Chcesz łączyć naukę z pracą? Zapraszamy na staż. Rozwój jest dla Ciebie najważniejszy? Przed Tobą ścieżka kariery od Stażysty do Partnera. Benefity również dopasujemy do Twoich potrzeb: u nas to nie tylko karta sportowa i opieka medyczna, ale także dofinansowanie wakacji, kursy, lekcje języka i zdobywanie uprawnień.

DAJ SIĘ ZNALEZĆ!

Wejdź na naszą stronę, wybierz ofertę stażu lub pracy i wyślij CV. Podczas spotkania rekrutacyjnego porozmawiamy o Twoim doświadczeniu i oczekiwaniach, opowiemy Ci więcej o pracy w naszej firmie i o Twoim przyszłym zespole. Jeśli GT okaże się idealnym miejscem dla Ciebie, wspólnie ustalimy termin i formę współpracy.

LOKALIZACJE:



Poznań, Wrocław, Katowice, Rzeszów,
Warszawa, Toruń, Kraków

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI



rekrutacje@pl.gt.com

MEDIA:



facebook.com/GrantThorntonPL



linkedin.com/company/grant-thornton-poland



tiktok.com/@grant_thornton_polska



instagram.com/grant_thornton_polska



x.com/grantthorntonpl



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 do aplikowania studentów i absolwentów kierunków takich jak: finanse i rachunkowość, ekonomia, zarządzanie, kontroling, matematyka, a także ekspertów i managerów z doświadczeniem w branży funduszy inwestycyjnych.

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



czytaj więcej



WITAJ W ROSNĄCEJ GLOBALNEJ FIRMIE, GDZIE KAŻDY Z PRACOWNIKÓW MA MOŻLIWOŚĆ ROZWINĄĆ W PEŁNI SWÓJ POTENCJAŁ.

hempel.com/career/vacancies

EFEKTY NASZEJ PRACY SĄ WSZĘDZIE DOKOŁA 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 i Spectrum. 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, nastawionym na wspólne osiągnięcie ambitnych celów.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy osób otwartych, pełnych entuzjazmu i zaangażowania, które utożsamiają się z naszymi pięcioma kluczowymi wartościami: wsparcie klienta, innowacyjne myślenie, podnoszenie poprzeczki, budowanie zaufania i inspirowanie innych oraz dynamiczne realizowanie zadań. Jeśli pragniesz wdrażać nowoczesne rozwiązania i szukasz środowiska pracy, które ceni nowatorskie podejście oraz efektywność – IG Group to miejsce idealne dla Ciebie!

CO OFERUJEMY?

- Przyjazną, niekorporacyjną kulturę.
- Elastyczny, hybrydowy model pracy.
- Prywatną opiekę medyczną i ubezpieczenie na życie.
- System multikafeterijny MyBenefit.
- Kompleksowy program onboardingowy.
- Wewnętrzne sieci pracownicze skupione wokół istotnych wartości i tematów, posiadające dedykowane budżety na działania wspierające otwartą, zróżnicowaną i inkluzyjną kulturę.
- Opcje zaangażowania się w działania ESG bazujące na IG Brighter Future Fund.
- 2 dodatkowe dni wolne na wolontariat.
- 1 dodatkowy dzień wolny z okazji urodzin.

Jeśli tak jak my lubisz wyzwania, dołącz do nas i zmieniamy zasady gry razem!

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:




linkedin.com/company/iggroup



instagram.com/iggroup



czytaj więcej



Its all about the people,
their **perspectives and stories.**

#JoinTheTeam



JTI

www.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 1000 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. JTI GBS Poland jest miejscem pracy przyjaznym różnorodności. Jesteśmy świetnymi specjalistami, ale przede wszystkim ludźmi, którzy czerpią energię wyprzedzającą z indywidualności i empatii wobec drugiej osoby. Pokazaliśmy to, dołączając do wyjątkowego grona firm, które otrzymały certyfikat GES (Global Equality Standard) nadawany przez EY. Jest to jeden z pierwszych certyfikatów na świecie w zakresie różnorodności i integracji, który umożliwia ocenę równości szans oraz płac w organizacji.

Nie tylko zespół mamy przyjazny, ale i przestrzeń, w której pracujemy. Nasze warszawskie biuro mieści się w kompleksie biurowym nowoczesnej Fabryki Norblina. Dwa piętra, 6 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 w pełni 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 benefitów.

ADRES:



Fabryka Norblina
ul. Żelazna 51/53, Warszawa

MEDIA:



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



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



twitter.com/JTI_global



czytaj więcej



**TWOJE JUTRO ZACZYNA SIĘ DZIŚ!
DOŁĄCZ DO JEDNEJ Z NAJWIĘKSZYCH PRYWATNYCH FIRM FMCG!**

www.marskariera.pl

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy jednym z globalnych liderów branży FMCG oraz jedną z największych prywatnych firm na świecie. Codziennie masz styczność z naszymi markami, takimi jak: M&M's, SNICKERS, TWIX, PEDIGREE, ROYAL CANIN czy WHISKAS.

POZNAJ NASZE FINANSE:


Dział Finansów Mars zajmuje się dbaniem o zyskowny wzrost całego biznesu i realizację strategii. Uczestniczy w przygotowaniu rekomendacji biznesowych w obszarze sprzedaży i marketingu, w podejmowaniu decyzji, a także sprawuje kontrolę nad kluczowymi budżetami oraz zapewnia jak najbardziej efektywny sposób wydawania środków finansowych. W Mars rozróżniamy Działy Finansów Fabrycznych oraz Finansów Rynkowych, a także Mars Global Services Finance, będące wewnętrznym centrum usług wspólnych finansowych Mars.

JAK DOŁĄCZYĆ DO MARS?

Do Mars możesz dołączyć na jeden z trzech sposobów:

1. „Direct entry” – W ramach regularnych stanowisk w dziale finansów mamy również takie, które nie wymagają wieloletniego doświadczenia. Wejdź na naszą stronę kariery i znajdź rolę idealną dla Ciebie!
2. Mars Finance Leadership Experience – W ramach 3-letniego programu przyspieszającego rozwój na stanowiska menedżerskie będziesz mieć okazję poznać segmenty naszego biznesu (Mars Petcare, Mars Wrigley, Mars Food) i zdobędziesz doświadczenie w takich obszarach jak: supply finance, market finance, financial control lub innych. Rekrutacja już w marcu 2025.
3. Program Mars Young Professionals – to więcej niż staż. Program powstał z myślą o osobach, które znajdują się na początku kariery zawodowej i od samego jej początku chcą zbudować kluczowe kompetencje i niezbędne umiejętności, a przy tym nie boją się wyzwań. W ramach programu oferujemy stanowiska w dziale finansów, gdzie będziesz mieć okazję realizować sześciomiesięczny lub dwunastomiesięczny projekt mający realny wpływ na nasz biznes. Rekrutacja już w marcu 2025.

ADRES:

 Biuro Mars Polska
Warszawa, Złote Tarasy
budynek Lumen.

**KONTAKT W TEMACIE PROGRAMÓW
EARLY TALENT:**

 earlytalent.poland@effem.com

MEDIA:

-  [instagram.com/mars.polska](https://www.instagram.com/mars.polska)
-  [facebook.com/ludziezmarza](https://www.facebook.com/ludziezmarza)
-  [tiktok.com/@mars.karierapl](https://www.tiktok.com/@mars.karierapl)
-  [linkedin.com/company/mars](https://www.linkedin.com/company/mars)



czytaj więcej

PROFILE PRACODAWCÓW



#yourlifetimetypeproject



**OD 20 LAT UDOWADNIAMY, ŻE NIEMOŻLIWE NIE ISTNIEJE.
PODEJMUJEMY ODWAŻNE DECYZJE, NIEUSTANNIE SIĘ ROZWIJAMY
I DZIAŁAMY ZESPOŁOWO – BO RAZEM MOŻEMY #JESZCZEWIĘCEJ.**

www.mddp.pl

Jesteśmy najbardziej utytułowaną, niezależną polską firmą doradztwa podatkowego. Nasz zespół to niemal 200 ekspertów, którzy codziennie dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, wspierając firmy w osiąganiu sukcesów zarówno w Polsce, jak i za granicą. W MDDP masz możliwość realizowania pionierskich inicjatyw w interdyscyplinarnych zespołach i stawiania czoła najciekawszym wyzwaniom w branży podatkowej.

KOGO SZUKAMY?

Osób takich jak Ty – ambitnych i odważnych, które nie boją się myśleć nieszablonowo i pragną się rozwijać. Ważne jest dla nas Twoje podejście do pracy w grupie – współpraca, zaufanie i wzajemne wsparcie stanowią fundamenty naszego sukcesu. W MDDP dbamy o to, aby każdy pracownik czuł się częścią zespołu i miał realny wpływ na rozwój firmy. Jeśli jesteś studentem lub absolwentem, który chce zdobywać doświadczenie u boku najlepszych ekspertów, MDDP to idealne miejsce dla Ciebie!

DLACZEGO WARTO?

Dostrzegamy Twój indywidualny potencjał i chcemy pomóc Ci go rozwijać. Wierzymy, że sukces firmy to suma sukcesów jej pracowników, dlatego wspieramy Cię w zdobywaniu nowych kwalifikacji i doświadczeń. Klarowna

ścieżka kariery i regularny, konstruktywny feedback to nasze standardy, które pomogą Ci nieustannie się doskonalić.

Jednocześnie dbamy o atmosferę w pracy. Tworzymy środowisko, w którym każdy czuje się doceniony, wspierany i zmotywowany do działania. Oferujemy elastyczne podejście do pracy, umożliwiając Ci zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dołącz do nas i razem sięgajmy po #JESZCZEWIĘCEJ.

CO OFERUJEMY:

- Model pracy hybrydowej
- Ambitne, ciekawe projekty od pierwszego dnia pracy
- Różnorodną ofertę szkoleń wewnętrznych
- Prywatną opiekę medyczną dla Ciebie i Twoich bliskich, dofinansowanie Pet Help
- Dofinansowanie karty Multisport i drużyny sportowe MDDP Sport
- Chillout room z konsolą i planszówkami
- Swobodną atmosferę, która sprzyja budowaniu relacji i poszerzaniu kompetencji
- Elastyczny czas pracy, który z łatwością dopasujesz do Twojego planu studiów

ADRES:



ul. Senatorska 18a,
00-082 Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



kariera@mddp.pl

MEDIA:



facebook.com/mddp.kariera



linkedin.com/company/mddp



instagram.com/mddp.kariera_pl



czytaj więcej



PROFILE PRACODAWCÓW

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 wprowadziła 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.

Nie udało ci się znaleźć interesującej 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 o rozpoczęciu pracy w naszej organizacji.

ADRES:



ul. Iłżecka 26 (Budynek E),
Warszawa

AKTUALNE OFERTY PRACY:



jobs.natwestgroup.com/search/jobs

MEDIA:



linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank



czytaj więcej

Możliwości do kwadratu



pwc

MOŻLIWOŚCI DO KWADRATU - WYBIERZ PwC I ZYSKAJ WIĘCEJ!

kariera.pwc.pl/pl/pl

KIM JESTEŚMY?

PwC jest siecią firm działającą w 155 państwach. Zatrudniamy ponad 360 tysięcy osób, które dostarczają naszym klientom najwyższej jakości usługi w zakresie doradztwa biznesowego, technologicznego, podatkowo-prawnego oraz audytu. W Polsce PwC posiada biura w 9 miastach oraz Financial Crime Unit w Gdańsku, Warszawie i Lublinie, dwa Centra Usług Wspólnych w Katowicach i Opolu oraz oddział PwC IT Services w Lublinie. Polskie spółki PwC zatrudniają niemal 7000 osób, w tym ok. 2000 w zespołach technologicznych.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy studentów i profesjonalistów z różnych dyscyplin, którzy gotowi są na poszukiwanie kreatywnych rozwiązań. W PwC naszym celem jest budowanie zaufania w społeczeństwie i adresowanie kluczowych wyzwań. Pod liderstwem naszych ekspertów, będziesz mieć okazję stać się jednym z nich, nie tylko wpływając na wzrost firmy, ale również kształtując przyszłość.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

- Zaaplikuj – wypełnij online formularz aplikacyjny.
- Test analityczny – sprawdza logiczne myślenie i umiejętności rozwiązywania problemów.
- Test sprawdzający znajomość angielskiego – wypełnij test sprawdzający poziom znajomości języka.
- Rozmowa z działem HR – osoba z naszego działu rekrutacji przeprowadzi rozmowę dotyczącą Twoich kwalifikacji i doświadczenia.
- Rozmowa z zatrudniającym Managerem – Manager dokona ewaluacji Twoich

umiejętności oraz sprawdzi Twoje dopasowanie do roli.

- Oferta – gratulujemy pomyślnego przejścia wszystkich poprzednich etapów i otrzymania oferty pracy od PwC!
- Witamy na pokładzie – akceptując naszą ofertę, staniesz się częścią naszego zespołu, w którym z radością Cię powitamy.

BENEFIT

- Elastyczne warunki – hybrydowy model pracy, elastyczny początek dnia, workation, sabbatical leave, summer flexible summer solutions.
- Rozwój i podnoszenie kwalifikacji – pełne wsparcie zespołu podczas procesu wdrożenia, mentoring, szkolenia, warsztaty, certyfikacja współfinansowana przez PwC oraz konwersacje z native speaker.
- Szeroki program medyczo-wellbeingowy – pakiet opieki medycznej (m.in. opieka stomatologiczna, swoboda leczenia, masaże, fizjoterapia), coaching, sesje mindfulness, wsparcie psychologiczne, edukacja poprzez dedykowane webinary i warsztaty, doradztwo finansowo-prawne.
- Możliwość stworzenia indywidualnego planu benefitowego (wybór m.in. lunch pass, pakiet ubezpieczenia, concierge, pakiet weterynaryjny dla pupila czy masaże) oraz dostęp do kafeтерии – w środku m.in. vouchery, zniżki na urządzenia IT i zakup samochodu.
- 3 godziny płatnego urlopu w miesiącu na wolontariat.
- Dodatkowy dzień wolnego z okazji urodzin.
- A kiedy polubisz to miejsce tak, jak my, możesz polecić znajomym do PwC.

ADRES GŁÓWNEJ SIEDZIBY FIRMY:

 Warszawa, ul. Polna 11

LOKALIZACJE:

Warszawa, Gdańsk, Poznań, Łódź, Wrocław, Katowice, Kraków i Lublin.
2 SDC (Service Delivery Center):
Katowice i Opole

MEDIA:



[linkedin.com/company/pwc-polska](https://www.linkedin.com/company/pwc-polska)



[facebook.com/PwC.Polska](https://www.facebook.com/PwC.Polska)



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



[youtube.com/@PwCPolska/videos](https://www.youtube.com/@PwCPolska/videos)



[tiktok.com/@pwcpolska](https://www.tiktok.com/@pwcpolska)



czytaj więcej

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 500 osób eksperckich, specjalistów i specjalistek oraz managerów i managerek, 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 częścią 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 i pracowniczek. 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. Wierzbicę 1B, 61-569 Poznań



Oddział:
ul. Przyokopowa 31, 01-208 Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



poznan_recruitment@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

**#YOUUNLIMITED
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 usługi w obszarach Finance & Accounting, Financial Planning & Analysis, Controlling, IT, HR, Procurement, Service Management, Translation i 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 nasze 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 bezpośrednio z zatrudniającym menadżerem oraz rekruterem prowadzącym proces.

Korzystamy też z systemów i najnowszych technologii, które pozwalają nam mierzyć kompetencje i budować nastawione na współpracę zespoły, zarządzane przez zaangażowanych liderów.

ZATRUDNIAMY

- Kontrolerów finansowych
- Analityków i starszych analityków finansowych
- Księgowych i głównych księgowych RTR
- Księgowych i starszych księgowych STP i OTC
- Ekspertów ds. procesów

- Team Leaderów i Process Ownerów
- Credit Managerów
- Specjalistów podatkowych (Indirect TAX)
- Product Ownerów
- Tłumaczy
- Project & Program Managerów
- Specjalistów HR i Payroll

ADRES:



Ul. Curie-Skłodowskiej 12
50-381 Wrocław

MEDIA:



[pages.beamery.com/smith-nephew/
page/talentcommunity](https://pages.beamery.com/smith-nephew/page/talentcommunity)



smith-nephew.com/en



linkedin.com/company/smith-&-nephew



facebook.com/SmithNephewPlc



czytaj więcej

THE FUTURE IS YOU



www.sgcib.pl

KIM JESTEŚMY?

Societe Generale Oddział w Polsce jest częścią Grupy Societe Generale, jednej z czołowych instytucji finansowych na świecie o 160-letniej tradycji, zatrudniającej 126 000 pracowników w 65 krajach. W Polsce jesteśmy obecni od ponad 30 lat, specjalizując się w obszarze bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej. W maju 2024 roku uruchomiliśmy Globalne Centrum Rozwiązań, które świadczy rozwiązania biznesowe na rzecz międzynarodowej działalności Grupy i zapewnia obsługę klientów w obszarach, takich jak Know Your Customer, Global Transaction Payment, IT oraz Zarządzanie Ryzykiem. W pracy i w naszej działalności kierujemy się czterema wartościami: praca zespołowa, innowacyjność, odpowiedzialność i zaangażowanie.

ROZPOCZNIJ Z NAMI SWOJĄ KARIERĘ

Twoje pierwsze i kolejne kroki zawodowe są ważne, dlatego zapewnimy środowisko, które pomoże Ci rozwinąć potencjał i zdobyć doświadczenie. Jako

stażysta lub osoba z doświadczeniem, będziesz uczestniczyć w ciekawych projektach z wykorzystaniem zaawansowanych technologii u boku ekspertów w swojej dziedzinie. Oferujemy płatny staż, atrakcyjne wynagrodzenie, elastyczne godziny pracy oraz przyjazne środowisko. Możesz dołączyć także do naszych akcji wolontariackich i aktywności sportowych.

KOGO SZUKAMY I PROCES REKRUTACYJNY

Zapraszamy zarówno doświadczonych specjalistów, jak i studentów gotowych na swój pierwszy lub kolejny staż. Szukamy kandydatów zainteresowanych światem finansów i IT, gotowych na nowe wyzwania, swobodnie posługujących się językiem angielskim i ceniących pracę zespołową. Po analizie CV zapraszamy wybranych kandydatów na rozmowy kwalifikacyjne z managerami i HR, podczas których będziesz mógł zaprezentować swoje umiejętności i doświadczenie oraz lepiej poznać naszą firmę. Po udanym procesie rekrutacji przygotujemy umowę oraz rozpoczniemy proces onboardingowy.

ADRES:



ul. Łucka 9
00-842 Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



recruitment.pl@sgcib.com

MEDIA:



facebook.com/societegenerale



linkedin.com/company/societe-generale



instagram.com/societegenerale



czytaj więcej

Make tomorrow happen



DOŁĄCZ DO EKSPERTÓW I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ

statestreet.com/pl

ROZWAŻASZ KARIERĘ W FINANSACH LUB NOWYCH TECHNOLOGIACH? LUBISZ MIEĆ WYBÓR MIĘDZY RÓŻNYMI SCIEŻKAMI 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 2024, 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/StateStreetBankPolska



czytaj więcej

Stawiamy na dobre połączenia



**MIĘDZYNARODOWY ZASIĘG, PRZYJAZNA ATMOSFERA.
JESTEŚMY DUŻĄ FIRMĄ DORADCZĄ, KTÓRA DZIAŁA DYNAMICZNIE,
BEZ SZTYWNYCH KORPORACYJNYCH ZASAD.**

tpa-group.pl/pl/praca

Chcesz zdobyć realne doświadczenie, rozwijać swoje umiejętności i mieć wpływ na projekty od pierwszego dnia? Dołącz do nas!

Jesteśmy zespołem blisko 400 ekspertów w Warszawie, Poznaniu i Katowicach, a dzięki globalnej sieci Baker Tilly International działamy na rynkach międzynarodowych. Pracujemy w obszarach doradztwa podatkowego, księgowości, corporate finance, audytu i prawa, oferując nowoczesne rozwiązania dla średnich i dużych firm.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

1. Szybkie wdrożenie i wsparcie – od początku stawiamy na Twoje pomysły i dajemy Ci realny wpływ na to, co robisz. Jasne zasady, pomoc na każdym etapie i przyjazna atmosfera – to u nas standard.
2. Rozwój międzynarodowy – pracujemy z klientami z różnych krajów, a Ty możesz brać udział w ciekawych, międzynarodowych projektach i szkoleniach.
3. Elastyczność – rozumiemy, że studiujesz i masz swoje plany. Dlatego oferujemy współpracę na ok. 30 godzin tygodniowo, dopasowaną do Twojego grafiku.

KOGO SZUKAMY?

Ludzi otwartych, z pasją i chęcią rozwoju w obszarach: podatków, księgowości, payrollu, corporate finance lub audytu. Ważna jest dla nas Twoja proaktywność i znajomość angielskiego.

STAŻ I PRAKTYKI

Jesteś studentem ekonomii lub prawa? U nas od pierwszego dnia dostaniesz realne zadania – bez „parzenia kawy”. Szukamy praktykantów przez cały rok, a nasze większe programy stażowe ruszają wiosną i jesienią. Wejdź na naszą stronę Kariera i bądź na bieżąco z naszymi ofertami!

ADRES:

Warszawa
ul. Przyokopowa 33

Poznań
ul. Młyńska 12

Katowice
Al. W. Korfantego 138A

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

hr@tpa-group.pl

MEDIA:

facebook.com/tpapoland

linkedin.com/company/tpapoland/mycompany

linkedin.com/company/bakertilly-tpa/posts/?feedView=all



czytaj więcej

What can go right when you can bring your whole self to the workplace?

We are proud that each employee brings something unique to our organization.



DOŁĄCZ DO WYJĄTKOWEGO ZESPÓŁU ZURICH INSURANCE COMPANY LTD

www.zurich.com/careers

KIM JESTEŚMY?

Zurich Insurance Group to jedna z wiodących firm ubezpieczeniowych na świecie. Zatrudniamy ponad 55 000 pracowników globalnie i obsługujemy klientów w ponad 210 państwach i terytoriach na całym świecie.

W marcu 2016 roku założyliśmy centrum usług wspólnych w Krakowie. Obecnie zatrudniamy ponad 360 pracowników, którzy swoją codzienną pracą wspierają kluczowe działania firmy. Nasze centrum dostarcza najwyższej jakości usługi z zakresu finansów, wsparcia globalnych systemów kadrowych i finansowych, automatyzacji, jak również testowania kontroli wewnętrznych w obszarze sprawozdań finansowych i IT.

WELLBEING W ZURICH

Zachęcamy pracowników do prowadzenia aktywnego trybu życia. Promujemy zdrowy tryb życia m.in.: poprzez organizację webinarów sportowych i żywieniowych czy też wyzwań jak Summer Cycling Challenge „Rowerem do Pracy”. Podczas dnia pracy pracownicy mają również możliwość zrelaksowania się podczas stretchingu lub odpocząć w pokoju wypoczynkowym. Nasz Fun Team to zespół, którego zadaniem jest organizowanie wydarzeń, podczas których możemy się zrelaksować oraz lepiej poznać.

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

Nasi krakowscy wolontariusze, wraz z Z Zurich Foundation, oferują swoją pomoc naszej lokalnej społeczności. Aktywnie współpracujemy z fundacją Nasza Chata, Mimo Wszystko czy Pełna Życia.

GO GREEN

Zrównoważony rozwój oraz działalność pro-ekologiczna są na trwałe wpisane w misję i podstawowe wartości naszej firmy. Zurich, jako jedna z pierwszych firm, zobowiązała się do osiągnięcia net-zero emisji CO2 do 2030 roku.

W ramach naszych lokalnych działań przyczyniamy się do tego celu zarówno poprzez korzystanie z ekologicznej energii z farm wiatrowych, jak również poprzez coroczne akcje sadzenia drzew i krzewów w naszym mieście. Promowanie ekologicznego stylu życia wśród naszych pracowników oraz ochrona naszej planety to nasze codzienne działania.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Zachęcamy do aplikacji kandydatów z doświadczeniem w obszarze księgowości, raportowania lub kontrolingu finansowego, a także kontroli wewnętrznej, audytu finansowego, biznesowego i IT. Zachęcamy również do aplikacji kandydatów z dobrym zrozumieniem obszarów: SAP FI, kontroli SOX i IT oraz systemów HRowych.

ADRES SIEDZIBY GŁÓWNEJ:



Budynek Astris,
ul. Promienistych 1, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



www.careers.zurich.com



recruitmentpl@zurich.com

MEDIA:



[linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd](https://www.linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd)



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



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



[x.com/Zurich](https://www.x.com/Zurich)



czytaj więcej



Możliwości do kwadratu

Wybierz PwC i zyskaj więcej

Chcesz, aby Twoja kariera zawodowa nabrała barw? Szukasz miejsca, które rozmnoży Twoje możliwości? W PwC z pewnością możesz liczyć na więcej! Profesjonalny zespół, współpraca, work-life balance, doświadczenie i wiele specjalizacji. Już dziś odkryj potęgę swojego potencjału.

Zeskanuj i zaaplikuj!



Looking for
better?

We're looking
for the best.



Find your next
opportunity with us.

ubs.com/polandcareers

