

BPO/SSC

USŁUGI FINANSOWE

PROJEKTY

PORTRETY

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

EDYCJA 2020/21

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Zawody na pograniczu
IT i finansów

Planowanie pracy w świetle
nowych technologii

Fintech, czyli co łączy
finanse i technologie

Temat numeru:

**Nowe technologie
w finansach**



KwF | KARIERA
W FINANSACH.PL

RESPECT

Twój sposób myślenia jest dla nas ważny.

Doświadczenie przyjdzie z czasem, ale szacunek i zaufanie masz u nas od pierwszego dnia.

Nie możemy się doczekać, aż razem stworzymy coś epickiego.

Gdy **#tyteż** się rozwijasz, razem stajemy się silniejsi.

Zainwestuj w siebie i dołącz do EY.
ey.com/kariera

f @ y t in

Spis treści

Wczoraj, dziś, jutro. O bankowości, która idzie z duchem czasu	6
Fintech, czyli co łączy finanse i technologie	10
Ciekawe zawody na pograniczu IT i finansów	13
Planowanie pracy w świetle nowych technologii	16
Technologie i kompetencje pracowników, czyli co zrobić, żeby być up to date	20

ABB: Peter Mitchell	24
Commerzbank: Grzegorz Klima	26
Credit Suisse: Klaudia Trepka	28
Deloitte: Błażej Przychocki	30
NatWest Polska: Adam Nowaczewski	32

Portrety

BNY Mellon: Delivery Framework – ku poprawie wydajności zespołów deweloperskich	36
Ecolab Services: Finance Development Program – trampolina do rozwoju kariery	38
EY: Sposób na szacowanie kosztu ryzyka cyberbezpieczeństwa	40
PKO Bank Polski: You & AI – sztuczna inteligencja w Banku Przyszłości	42

Projekty

Trendy: Kontrakty swap w świecie finansów	45
Advanced Finance and IT Functions in GBS/SSC	47

BPO/SSC

Trendy: Ambasadorzy Transformacji – ich rola w świecie usprawnień i zaawansowanej automatyzacji	50
Zawody: Risk Analyst	52
Audyty	54
Księgowość	56
Complex Fund & Financial Instrument Administration	58

Usługi finansowe

Doradztwo prawno-podatkowe	61
----------------------------	----

Usługi doradcze

IT Security	64
-------------	----

IT w finansach

ACCA	67
Biegły rewident	70
CIMA	72

Kwalifikacje zawodowe

Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa przez pracowników instytucji finansowych	74
---	----

Profile pracodawców

	76
--	----

WYDAWCA:

MBE group Sp. z o.o.
ul. Kraszewskiego 10/3,
30-110 Kraków

e-mail:

kontakt@mbegroup.pl

Kontakt

w sprawie sprzedaży:
sprzedaz@mbegroup.pl

REDAKCJA:

Redaktor naczelna:
Karolina Zdunowska

Wydawca:

Szymon Książkiewicz

Współpraca:

Joanna Czarnecka,
Klaudia Jaglińska,
MBE:branding

Korekta:

Zespół redakcyjny

Opracowanie graficzne i skład:

Krzysztof Kemski

Sesje fotograficzne:

Piotr Adamski,
Tomasz Maria Prokop
(tomektrokop.com)

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

Żadna część publikacji „Kariera w Finansach i Bankowości 2020/21” nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

Słowo od redaktora

Pamiętam, jakby to było dziś. Rok temu w okrągłej sali konferencyjnej zastanawialiśmy się głośno, co będzie tematem numeru 2020/21. Pomysłów było, co prawda, kilka, ale szybko podjęliśmy decyzję – „Nowe technologie w finansach”. Wtedy nawet nie przypuszczaliśmy, jak bardzo będzie to hasło na czasie...

Dziś, gdy obecna sytuacja epidemiologiczna na świecie zachęciła lub zmusiła wielu pracowników firm finansowych do pracy zdalnej, wirtualne narzędzia i metody pracy na odległość zaczęły odgrywać kluczową rolę. Nowa rzeczywistość szybko zweryfikowała technologiczne przygotowanie organizacji, bez uprzedzenia kazała odkryć wszystkie karty i niemal z dnia na dzień sprawdziła, na ile każda z firm jest „smart”.

Pandemia odcisnęła mocne piętno na rynku pracy, to pewne. Dopisek „znajomość nowych technologii”, tak często powielany w ogłoszeniach o pracę, zagości w nich na stałe. Zapytaliśmy ekspertów, jakie jeszcze umiejętności będą kluczowe w przyszłości w każdej ze specjalności branży finansowej, od audytu, przez księgowość, po doradztwo prawno-podatkowe. Jakie zawody na pograniczu IT i finansów są na czasie już dziś i będą – za lat kilka? Dowiedzieliśmy się też, których ciekawych projektów nie zatrzymała pandemia i które firmy nie zamrażają rekrutacji, tylko stale przyjmują nowych pracowników. Wisienką na torcie niech będą rozmowy – wywiady z serii „Portrety”, prowadzone oko w oko w pustych biurach, z zachowaniem wszelkich epidemiologicznych zasad.

Jeśli cokolwiek można dziś zaplanować, niech... będzie to lektura tego magazynu, który trzymasz w ręce.

Miłej lektury!

Stanolína Szumowska

Redaktor naczelna

In BNY Mellon we believe the greatest investment we make is in our people. Our dynamic, inclusive environment offers employees opportunities and support to lead, learn, volunteer and build fulfilling careers.

BE INNOVATIVE

Our people are transforming the future of financial services by pioneering new technologies and business processes.

BE GLOBAL

Our teams collaborate and operate around the world.

BE YOURSELF

Our culture respects, appreciates and fosters individuality.

BE BOLD

Our people make an impact, improving business outcomes and helping BNY Mellon's clients succeed.

Consider Everything



BNY MELLON



Join us

Help power the kind of next-level thinking needed to illuminate and transform our industry.



bnymellon.com/pl/en/wroclaw/your-career.jsp

Wczoraj – dziś – jutro.

O bankowości, która idzie z duchem czasu

Czy ktoś jeszcze pamięta czasy, gdy konsultacje w sprawie najlepszej lokaty odbywały się u pani lub pana „w okienku”, wypłaty gotówki można było dokonać tylko w placówce bankowej i to po kilku godzinach oczekiwania w kolejce, a stan konta z wykazem transakcji znajdowało się co miesiąc w skrzynce pocztowej wraz z inną korespondencją? Ten obrazek, który dla przedstawicieli pokolenia Z wydaje się bardzo daleki, był codziennością jeszcze 15 czy 20 lat temu, gdy telefon komórkowy ważył nieco mniej niż 0,5 kilograma i mało kto wiedział, co to znaczy wi-fi. Od tego czasu zmieniło się wiele.

Dziś sprawdzenie salda konta zajmuje mniej więcej tyle, co przeczytanie sms-a, a wszystkie transakcje można wykonać bez wychodzenia z domu, z pozycji wygodnego fotela. Rolę kasjerek

przejęły z czasem bankomaty, które mogą wypłacić pieniądze o każdej porze dnia i nocy, a doradców klienta w dużej części zastąpiły zawsze serdeczne chatboty, które znają odpowiedzi na wiele pytań i nie chodzą na urlop czy zwolnienia.

W związku z przenoszeniem coraz większej liczby procesów do sieci liczną grupę pracowników bankowości stanowią dziś specjaliści od IT, cyberbezpieczeństwa, deweloperzy inteligentnych rozwiązań, programiści czy trenerzy robotów. Obszar IT jest ważnym, o ile nie najważniejszym ogniwem w działalności współczesnych banków – szczególnie teraz, gdy w związku z pandemią rośnie znaczenie rozwiązań mobilnych ograniczających kontakt face2face. Wszystko wskazuje na to, że digitalizacja i cyfryzacja to ten kierunek, w którym będzie podążać bankowość w przyszłości.

CYFROWI LIDERZY NA TLE MARUDZĄCEJ EUROPEJ

Na tle krajów regionu EMEA polska bankowość obok hiszpańskiej, rosyjskiej, tureckiej czy szwajcarskiej znajduje się w ścisłej czołówce – grupie cyfrowych liderów pod względem dojrzałości cyfrowej (w opozycji do cyfrowych maruderów). Zgodnie z definicją przygotowaną przez autorów raportu Digital Banking Maturity 2018: „cyfrowy lider oferuje szeroki wachlarz funkcji istotnych dla klientów oraz atrakcyjny interfejs użytkownika”. Polskie banki osiągnęły lepsze wyniki od średniej w regionie Europa i Bliski Wschód na wszystkich sześciu analizowanych etapach interakcji z klientem, czyli: poszukiwaniu informacji o banku, otwieraniu konta, wdrażaniu klienta, codziennej bankowości, poszerzaniu relacji czy zakończeniu relacji klienta z bankiem. Słabsze wyniki osiągają jedynie w dwóch kategoriach: otwieraniu i zamykaniu konta.

Raporty pokazują, że klienci polskich banków są na ogół zadowoleni z wprowadzanych rozwiązań technologicznych (aż 49% udzieliło odpowiedzi „raczej tak” na pytanie „Czy jest Pan/i zadowolony/a z wprowadzanych w Pana/i banku rozwiązań technologicznych?”, 16% – „zdecydowanie tak”, a 21% – „ani tak, ani nie”). Polacy korzystają z bankowości mobilnej przeciętnie częściej niż obywatele innych krajów Europy i jako jedni z nielicznych w Europie nie zgadzają się ze stwierdzeniem, iż tradycyjna bankowość jest bezpieczniejsza niż bankowość online, co może świadczyć o wysokim stopniu zaufania do rodzimych banków i docenieniu wysiłków, które podejmują one w zakresie cyberbezpieczeństwa.

Kiedyś

1987 – pierwszy bankomat w Polsce pojawił się w III Oddziale Banku Pekao SA w Warszawie przy ul. T. Czackiego

1999 – powiadomienia SMS o operacjach na rachunku wprowadza Wielkopolski Bank Kredytowy

2007 – wprowadzane są pierwsze karty bezstykowe dla klientów Banku Zachodniego WBK

2009 – na rynek wchodzi pierwsza bankowa aplikacja mobilna na smartfony iOS od Raiffeisen Bank

PRACOWNICY W OGNIU ZMIAN

Brett King w książce „Bank 3.0. Why banking is not somewhere you go, but something you do” podkreśla, że dalszy rozwój banków jest uzależniony od coraz lepszej obsługi klientów zanurzonych w cyfrowym świecie. Dlatego gdy w wyniku automatyzacji wielu pracowników może uwolnić się od zadań monottonnych, pochłaniających dużą część czasu pracy, ich wysiłki powinny zostać przeniesione na budowanie lepszej relacji z klientami. Adaptacja nowych technologii na coraz większą skalę i rezygnacja z oddziałów na rzecz bankowości elektronicznej powoduje przekształcenie charakteru pracy w banku na kluczowych stanowiskach. Raport przygotowany przez Observatoire des métiers de la banque pt. „The Impact of Digital on Banking Professions” wskazuje, że w największym stopniu dotknie to managera back office, doradcy klienta oraz dyrektora oddziału.



Manager biura (Back Office Manager),

który obecnie zajmuje się realizacją transakcji, księgowaniem, skanowaniem dokumentów, administracją, kontrolą, inicjowaniem rozwiązywania problemów i, w wyjątkowych przypadkach, kontaktem z klientem, będzie musiał skupić się na zarządzaniu sytuacjami nietypowymi, trudnymi do przetworzenia cyfrowego, oraz kontrolą i monitorowaniem ryzyka. Bezpośrednio z tego wyniknie konieczność częstszych kontaktów z klientami.



Doradca klienta (Customer Advisor),

który do tej pory zajmował się wykrywaniem i zaspokajaniem potrzeb konsumenta, doradztwem inwestycyjnym, negocjacją specyficznych kontraktów, zdobywaniem nowych klientów, będzie pozbawiony zadań typowo biurowych, przez co będzie miał więcej czasu na aktywności doradcze oraz budowanie relacji z klientami. Kontakt będzie częściej zdalny niż osobisty.



Dyrektor oddziału (Branch Director),

który opracowuje strategię swojego oddziału, wyznacza cele pracownikom, wspomaga ich w bardziej skomplikowanych operacjach, szkoli ich, wykrywa, analizuje i kontroluje ryzyko, śledzi zmiany w prawie, rozwiązuje konflikty oraz implementuje strategiczne zalecenia, w wyniku cyfryzacji będzie musiał położyć większy nacisk na aktywności zarządcze, w szczególności funkcjonalne zarządzanie zespołami, przez co rola dyrektora zacznie przypominać rolę trenera. Poza tym spadnie udział jego czynności administracyjnych na rzecz sprawozdawczości z kontroli i budowania relacji z klientami.

Dziś

18,2 mln – tylu klientów korzysta aktywnie z bankowości internetowej w Polsce

14,3 mln – tyle osób logowało się do banku z poziomu urządzenia mobilnego w marcu 2020 r.

11,8 mln – tylu klientów banków korzysta z aplikacji mobilnej.

155 tys. – tylu pracowników zatrudniły banki na koniec I kw. 2020 r.

Źródło: „Polska bankowość w liczbach – I kw. 2020”, prnews.pl, 2020.

2010 – pierwszy bankomat biometryczny korzystający z biometry naczyń krwionośnych palca (finger vein) w Polsce wprowadza Bank Polskiej Spółdzielczości

2012 – Alior Sync uruchamia system płatności poprzez portal społecznościowy Facebook

2013 – startuje system płatności mobilnych (IKO i PeoPay)

2015 – powstaje pierwszy bankowy chatbot w Alior Banku

2017 – można zdalnie założyć rachunek bankowy dzięki wideoweryfikacji w Banku Zachodnim WBK

IT SUPER SPECIALIST

W bankach coraz większą grupę pracowników stanowią ci, którzy stoją na drugiej linii frontu. Chociaż nie są widoczni z perspektywy klienta, to właśnie ich praca ma największy wpływ na bezpieczeństwo transakcji, by wszystko było „pewne jak w banku”.

Do stanowisk, które jeszcze kilkanaście lat temu pozostawały w sferze wyobraźni, a dziś stanowią mocną siłę we współczesnej bankowości, zaliczyć można takich specjalistów jak: Data Scientist, Quant, IT Security Manager czy IT Risk Specialist. Wszyscy są mocno związani z obszarem IT i to oni odpowiadają za sprawne funkcjonowanie systemów bankowych czy bezpieczeństwo ogromnych baz danych, do tego wychwytyją próby cyberzagrożeń i sprawiają, że korzystanie z aplikacji mobilnych jest przyjemnością.

Które stanowiska mogą być modne za 5 czy 10 lat w bankowości? Pewną odpowiedź na to pytanie przynosi raport „Human advantage: the power of people” HSBC, którego autorzy przedstawiają 5 perspektywicznych stanowisk w bankowości. Rekrutacje na te stanowiska prowadzone są już za granicą, np. w Stanach Zjednoczonych.

PRZYSZŁOŚĆ BANKOWOŚCI

Jak będziemy „bankować” za 5 lub 10 lat? Czy placówki bankowe będą jeszcze istniały?

Zdaniem ankietowanych biorących udział w badaniu „Badanie ZBP Monitor Bankowy sierpień 2019” na zmiany w sektorze bankowym w najbliższym czasie w największym stopniu wpłyną technologie związane z cyberbezpieczeństwem (65% odpowiedzi). Inne badania, przeprowadzone przez Bank Millennium, wskazują następującą wizję przyszłości dotyczącą roku 2028:

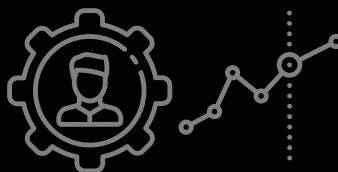
- 92% Polaków sądzi, że założenie lokaty czy wzięcie pożyczki będzie możliwe przy pomocy rozszerzonej rzeczywistości bez konieczności wizyty w oddziale,
- 40% Polaków jest pewnych, że będzie możliwe kupowanie rzeczy na kredyt bezpośrednio z reklamy przez zeskanowanie jej smartfonem,
- 90% badanych uważa, że za podpis odręczny zostanie zastąpiony elektronicznym.

- 40% Polaków twierdzi, że będzie codziennie lub prawie codziennie korzystało z bankowości mobilnej.
- 13% - tylko tyłu Polaków chciałoby płacić gotówką w 2028 r.

Według raportu „Future of digital banking” do kluczowych technologii, które będą decydowały o poziomie cyfrowej inteligencji banków, zaliczyć można przede wszystkim sztuczną inteligencję (AI), Internet Rzeczy (IoT), zrobotyzowaną automatyzację procesów (RPA), rzeczywistość rozszerzoną

(AR) i wirtualną (VR), blockchain i biometrię. O tym, czy Polska pozostanie cyfrowym liderem w przyszłości, zadecydują przede wszystkim: transformacja tradycyjnych produktów i usług bankowych w mobilne i internetowe, platformowe podejście biznesowe oraz bogata oferta usług pozabankowych.

Do tego, by to się udało, potrzebna będzie praca wykwalifikowanych pracowników, których kompetencje będą zmieniać się wraz z rozwojem bankowości.



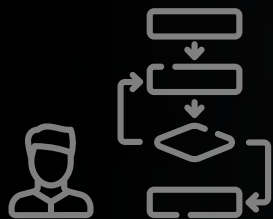
Digital Process Engineer

Jego zadaniem będzie gromadzenie, analiza i optymalizacja przepływów wszystkich procesów cyfrowych w organizacji. Osoba na tym stanowisku będzie dbała również o to, by zwiększyć wydajność i zminimalizować wszelkie zakłócenia, a przy tym zachować zgodność procesów z obowiązującymi przepisami oraz jak najwyższy stopień bezpieczeństwa, a także pełnić usługi na jak najwyższym poziomie.



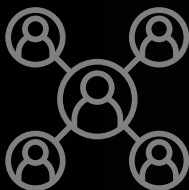
Universal Service Advisor

Doradca klienta, który doskonale radzi sobie w każdym środowisku: zarówno w placówce bankowej, jak i w wirtualnej rzeczywistości. Powinna cechować go wszechstronność i elastyczność w działaniu, a także empatia.



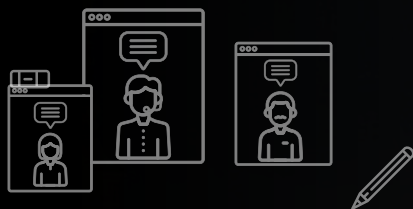
Algorithm Mechanic

Jego zadaniem będzie opracowywanie algorytmów, które wspierają procesy decyzyjne w bankach. Algorithm Mechanic będzie musiał poznać doświadczenia klientów, by na bieżąco przekładać na konkretne działania wszelkie ich potrzeby, a także nowe regulacje czy zmiany oferty produktowej.



Partnership Gateway Enabler

Specjalista ds. wsparcia współpracy z partnerami bankowymi będzie odpowiadał za utrzymywanie relacji z fintechami i firmami technologicznymi, a także czuwał nad tym, by transakcje dotyczące np. przepływu pieniędzy i danych klientów były zgodne z regulacjami i zapewniały efektywność procesów.



Conversational Interface Designer

Projektant interfejsów konwersacyjnych, które nie tylko umożliwią szybką obsługę klientów, lecz także będą pozytywnym zaskoczeniem dla użytkowników. Dzięki niemu komunikacja na czacie będzie o wiele przyjemniejsza, a różnica między rozmową z robotem a wykwalifikowanym pracownikiem znacznie się wyraźniej zacierać.



Urszula Per

Head of Project Management Office and Transformation Lead, State Street Bank w Polsce

Popatrzmy w przyszłość bankowości inwestycyjnej. 10 lat temu sektor bankowy wyczekiwał wdrożenia bankowości mobilnej. Zastanawiano się, czy ta usługa ma przyszłość, a wykonywanie przelewów przez telefon było wizją jak z science fiction. Obecnie bankowość mobilna jest podstawą oferty dla klientów indywidualnych – podobne oczekiwania mają klienci instytucjonalni.

W ściśle uregulowanym środowisku bankowości inwestycyjnej, gdzie wiarygodność jest równie istotna co rentowność, kluczowe będzie stworzenie infrastruktury przekazującej informacje zarządcze inwestorom w tzw. „real-time”, pozwalając im w rezultacie skutecznie i szybko dokonywać wyborów dotyczących ich portfolio.

Strategia State Street Bank oparta jest na rozwiązaniu, które adresuje tę potrzebę. Oprócz tego działa na zasadzie „front-to-back”, łącząc w czasie rzeczywistym informacje produkowane na różnych etapach wyceny funduszu czy produktów inwestycyjnych i natychmiast przekazując je odbiorcy w skonsolidowanej i łatwej w obsłudze formie.

Źródła:

- B. King, „Bank 3.0. Why banking is not somewhere you go, but something you do”, 2012.
- K. Pogorzelski, „Przyszłość bankowości. Finansowy Barometr ING – międzynarodowe badanie ankietowe”, 2019.
- „#Finanse Przyszłości, czyli jak Polacy wyobrażają sobie swój bank teraz i za 10 lat”, IBRIS dla Banku Millennium, 2018.
- „EMEA Digital Banking Maturity 2018”, Deloitte, 2018.
- „Polska i Europa – wyzwania i ograniczenia 2019”, Związek Banków Polskich, 2019.
- „Human advantage: the power of people”, HSBC, 2018.
- R. Włoch, K. Śledziwska, „Wpływ zmian technologicznych na pracowników sektora bankowego”, 2018.
- ikony: www.flaticon.com

Fintech

czyli co łączy
finanse i technologie

Innowacja i szybkie tempo zmian w branży finansowej noszą dzisiaj drugie imię – Fintech. Za tym określeniem kryją się zarówno technologie finansowe, czyli rozwiązania wykorzystujące najnowsze możliwości techniczne do dostarczania nowoczesnych usług finansowych, jak i firmy, które te rozwiązania tworzą. Fintechy przy pomocy technologii informacyjno-komunikacyjnej świadczą dziś usługi finansowe – głównie płatnicze, ale także inwestycyjne, crowdfundingowe czy ubezpieczeniowe. Nie tylko usprawniają rozwiązania obecne na rynku, lecz także kreują je w celu poprawy ich efektywności i dostępności.

BANKI CHCĄ BYĆ FINTECH

Kamieniem milowym w rozwoju sektora fintech był w Polsce 2019 rok, kiedy została wprowadzona w życie dyrektywa unijna PSD 2 (Payment Services Directive 2). To ona dała fintechom zielone światło do

świadczania usług finansowych i wyznaczyła nowe reguły konkurencji na rynku bankowym. Dzięki niej możliwe było udostępnienie danych klientów banków podmiotom trzecim i realizacja płatności przez firmy inne niż bank bez potrzeby zawierania odrębnych umów. W rezultacie można było wprowadzić niebankowe usługi płatnicze, np. szybkie przelewy online, takie jak np. PayU, DotPay, Przelewy24. Wydawać by się mogło, iż działanie banków i fintechów na jednym polu może tylko wzmacniać konkurencję, tymczasem coraz częściej można mówić o współpracy między tymi organizacjami. Potrzeba innowacji i szybkich zmian w tym sektorze jest dziś tak wielka, że same banki wprowadzają do swoich oddziałów wysoko zaawansowane technologicznie rozwiązania albo starają się współpracować z najbardziej rokującymi fintechami czy otwierają własne programy akceleryacyjne. Powstają też już specjalne komórki organizacyjne ds. współpracy z fintechami i zespoły

zajmujące się wdrożeniami nowych funkcjonalności tworzone w duchu start-upu.

Pomimo licznych podobieństw (dynamika zachodzących zmian, projektowanie nowych rozwiązań – mobilnych i internetowych) między bankami a fintechami pozostaje kilka różnic, których prawdopodobnie nie zatrze nawet upływający czas. Banki nieustannie uchodzą za filar bezpieczeństwa i mają przewagę w postaci zaufania klientów i rozpoznawalności swoich instytucji. Z drugiej strony – fintechy to inkubatory innowacyjności, start-upy bez rozbudowanych struktur, które przekuwają każdy pomysł w działanie oraz styną z uproszczonych procedur i nowoczesnych rozwiązań technologicznych (np. analityka) i marketingowych (np. orientacja na klienta) wykorzystywanych w kompleksowej obsłudze klientów.

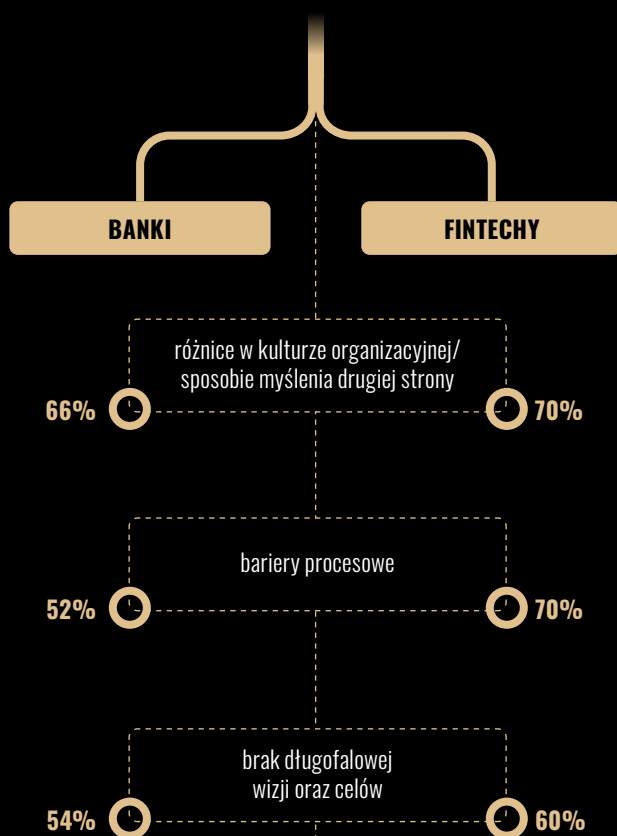
POLSKA JEST UZNAWANA ZA REGIONALNEGO LIDERA TECHNOLOGICZNEGO, GDZIE FUNKCJONUJE JUŻ BLISKO DWIEŚCIE PODMIOTÓW SEKTORA FINTECH OBEJMUJĄCYCH WSZYSTKIE GŁÓWNE, ZNANE NA ŚWIECIE SEGMENTY TEGO RYNKU.



49,2%

Fintechów w Polsce zatrudnia od 11 do 50 pracowników.
Źródło: „Mapa polskiego fintechu”, cashless.pl, 2020.

JAKIE SĄ NAJWIĘKSZE PRZESKODY W SKUTECZNEJ WSPÓŁPRACY?



Źródło: „Koniec ery otwartej bankowości, nadchodzi Open X”, www.capgemini.com

KRES OPEN BANKING, START OPEN X

World FinTech Report 2019 opublikowany przez Capgemini i Efma wskazuje, że pomimo tego, iż Open Banking nie osiągnął jeszcze dojrzałości, to sektor usług finansowych wkracza w nową fazę innowacji określaną jako „Open X”. Podstawą funkcjonowania Open X jest głębsza i bardziej skuteczna współpraca pomiędzy uczestnikami rynku wspierana przez standaryzację interfejsu API (Application Programming Interface) i wspólną analizę danych klientów. W założeniu miałyby to ograniczyć skalę oszustw, zapewnićby lepszej jakości obsługę klienta i umożliwiłyby szybsze wprowadzanie innowacji produktowych.

Motorem Open X są 4 główne zmiany:

1. odejście od koncentracji na produktach i zaakcentowanie doświadczenia klienta (UX),
2. ewolucja danych jako krytycznego zasobu (mniejsze znaczenie mają aktywa, a większe – dane),
3. przejście od priorytetu własności do wspierania wspólnego dostępu,
4. położenie nacisku na partnerstwo w celu wprowadzania innowacji zamiast na kupowanie lub budowanie nowych rozwiązań.

Open X przekształca sektor usług finansowych we wspólny ekosystem lub zintegrowany rynek z nowym pakietem produktów i usług w ramach wyodrębnionych specjalizacji dla każdego uczestnika.

Pojawią się dostawcy (ang. suppliers), którzy będą opracowywać nowoczesne produkty i usługi, agregatorzy (ang. aggregators), którzy je zgromadzą i rozdysponują, utrzymując relacje z klientami, a także orkiestratorzy (ang. orchestrators), którzy będą pełnić rolę łączników rynkowych i koordynatorów, ułatwiając interakcje pomiędzy partnerami.

W związku z tym zarówno banki, jak i fintechy będą musiały redefiniować swoją strategię rozwoju innowacji i obsługi klientów.

FINTECH W CIENIU PANDEMII

Szaleńczy wyścig technologiczny, w wyniku którego na tryb zdalny przechodzą użytkownicy także usług finansowych, to doskonałe środowisko do startu ciekawych inicjatyw czołowych graczy z sektora fintech pod warunkiem, że pomysł ma stabilne finansowanie. W innym przypadku czas pandemii może być niezwykle trudny dla firm z tego sektora a niepewna sytuacja ekonomiczna może hamować rozwój mniejszych, startupowych biznesów, zdanych często na łaskę i niełaskę inwestorów, którzy w obecnej sytuacji mogą być mniej przychylni finansowaniu tego typu inwestycji.



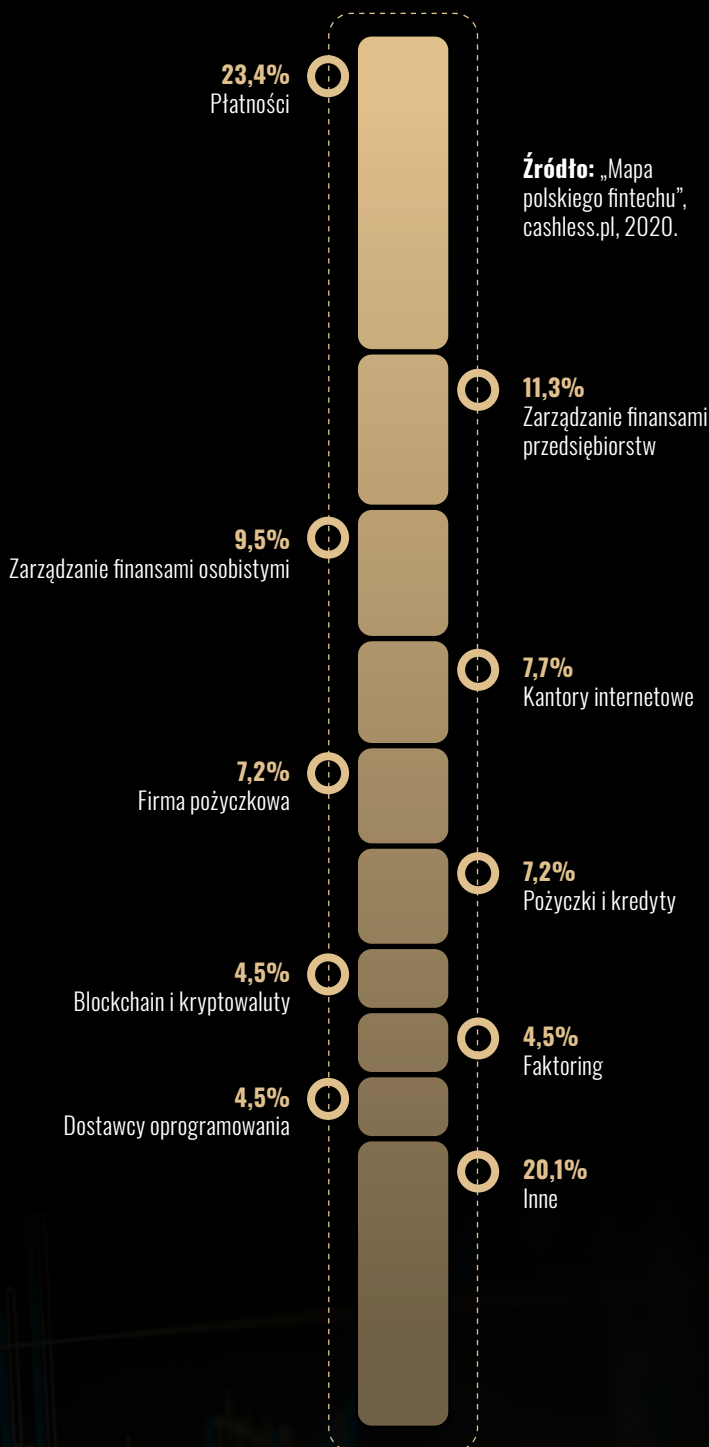
Tomasz Kozłowski
Deputy Head of DA,
MO & IRP
w BNP Paribas
Securities Services

Firmy finansowe od zawsze konkurowały ze sobą, kierując się głównie dwoma priorytetami – kosztami oraz spektrum oferowanych produktów.

W dzisiejszych czasach coraz częściej spotykamy się z odchodzeniem od outsourcingu technologii finansowych na rzecz budowania dedykowanych zespołów jako integralnej części struktury danej firmy. Rozwiązanie to znacząco zmniejsza koszty oraz czas wdrażania i utrzymania innowacyjnych rozwiązań. Wspomniane podejście wymusiło również stworzenie „hybrydy” stanowisk pracy, w których niejednokrotnie poszukiwani są informatycy, programiści czy developerzy IT mający dużą wiedzę z zakresu rynków finansowych.

Nieodłącznym faktem przemawiającym za efektywnością zaobserwowanego trendu jest również aspekt mitygacji ryzyka – dedykowany departament zajmujący się „programami akcelerycyjnymi” podlega takim samym wewnętrznym regulacjom i kontrolom, jak pozostałe jednostki w firmie.

PODZIAŁ POLSKICH FINTECHÓW WZGLĘDEM SEKTORÓW DZIAŁALNOŚCI:



Źródło: „Mapa polskiego fintechu”, cashless.pl, 2020.

Źródła:

- „Mapa polskiego fintechu”, cashless.pl, 2020.
- W. Springer, „Nowe technologie a sektor finansowy. FinTech jako szansa i zagrożenie”, s.170.
- „Fintech w Polsce. Bariery i szanse rozwoju”, Fin Tech Poland, 2016.
- K. Leżoń, „Otwarta bankowość w świetle wymogów dyrektywy PSD2 – wyzwania i perspektywy rozwoju dla polskiego sektora FinTech”, Warszawa 2019.

Ciekawe zawody

na pograniczu IT i finansów

Dzisiaj wsparcie IT jest niezbędnym elementem rozwoju każdej organizacji, przede wszystkim z branży finansowej. Bankowość, BPO/SSC, księgowość, consulting to sektory, w których boty, roboty, algorytmy i sztuczna inteligencja odgrywają coraz większą rolę i tym samym zmieniają zakres obowiązków pracowników. Przejmują od nich monotonne czynności, a z drugiej strony

stawiają też liczne wyzwania – rzucają rękawice, których podjęcie wymaga kwalifikacji, umiejętności czy wiedzy.

W wyniku automatyzacji i digitalizacji zmienia się sposób organizacji pracy poszczególnych specjalistów i całych organizacji, a zatem powstaje też wiele nowych stanowisk, które często wymagają zarówno profesjonalnej wiedzy z zakresu

finansów, jak i umiejętności z obszaru IT, np. programowania. Obszar finansowy dziś, jak nigdy wcześniej, potrzebuje osób zainteresowanych nowymi technologiami, które potrafią poszukiwać ciekawych rozwiązań i wdrażać innowacyjne pomysły.

Poznajcie kilka zawodów, które stoją na pograniczu IT i finansów. Kto wie, może są to właśnie profesje przyszłości?

QUANT (ANALITYK ILOŚCIOWY)

OPIS ZADAŃ:

Do głównych obowiązków quanta należy interpretowanie dużych zasobów danych i sprawdzanie poprawności modeli, które te dane wykorzystują, np. związanych z ryzykiem rynkowym. Quant pisze odpowiednie kwerendy do baz danych, by ułatwić pogrupowanie i weryfikację jakości np. setki tysięcy danych ze zdarzeń kredytowych.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

W zawodzie quanta ważna jest umiejętność oceny modelu, a także background matematyczny i statystyczny oraz choćby podstawowa wiedza o funkcjonowaniu banku czy organizacji. Oczekiwana jest również znajomość SQL na dobrym poziomie i pakietów statystycznych (np. R, SAS).

BRANŻA:

Bankowość, Consulting i inne wykorzystujące analizę danych przy budowie systemów CRM (np. telekomunikacja czy retail).



Andrzej Patys

Senior Manager w Zespole Technologii Podatkowych EY

Branża finansowa jest tradycyjnie silnie związana z IT. Wynika to z faktu, że podstawą funkcjonowania wielu instytucji finansowych są dane. Zachowanie ich dostępności, jakości i bezpieczeństwa jest priorytetem w dzisiejszych czasach. Na rynku obserwujemy kilka trendów, które dodatkowo zwiększają atrakcyjność branży finansowej dla osób z zapleczem technicznym. Migracje kluczowych systemów do środowisk chmurowych, projekty z zakresu robotyzacji procesów czy analizy wielkich zbiorów danych stają się codziennością. Firmy inwestują również w nowoczesne systemy zapewniające cyberbezpieczeństwo oraz coraz lepiej rozumieją znaczenie zapewnienia płynnej współpracy między zespołami developerskimi i biznesem. Tempo tych zmian sprawia, że młode osoby z doświadczeniem w obszarze nowoczesnych technologii mogą liczyć na bardzo ciekawe projekty i szybką ścieżkę kariery.

DATA SCIENTIST

OPIS ZADAŃ:

Data Scientist przygotowuje kompleksową analizę: od zrozumienia zagadnienia poprzez przygotowanie i przetworzenie danych do zbudowania modelu, zwizualizowania go i stworzenia rekomendacji na podstawie wyniku analizy. Specjaliści w tym zakresie nazywani są „mistrzami danych”, ponieważ łączą rolę programistów i analityków danych.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

Data Scientist powinien mieć umiejętności i wiedzę w zakresie statystyki, machine learning, przetwarzania danych w SQL oraz umiejętność programowania w takich językach jak R czy Python. Niemniej ważne są umiejętności miękkie: zdolność dostrzegania nieoczywistych powiązań, spostrzegawczość, otwartość myślenia, dociekliwość oraz wysoko rozwinięte umiejętności komunikacyjne, by w zrozumiały sposób przedstawić wyniki przeprowadzonej analizy danych.

BRANŻA:

BPO/SSC, Bankowość, Consulting

BUSINESS ANALYST

OPIS ZADAŃ:

Zadaniem analityków biznesowych jest wspomaganie zmian w firmach poprzez określenie potrzeb i rekomendowanie rozwiązań. Osoby na tym stanowisku oceniają obecny stan organizacji pod kątem funkcjonujących procesów i systemów, zapewniają dostępność danych potrzebnych do raportowania oraz podejmowania decyzji biznesowych.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

Business Analyst powinien łączyć takie kompetencje jak znajomość technologii, umiejętności analityczne i komunikacyjne. Konieczna jest wiedza z zakresu analizy danych i systemów informatycznych oraz dokumentacji wymagań (tj. modelowania procesów, tworzenia przypadków użycia, tworzenia projektów technicznych). Analitycy w branży finansowej powinni posiadać także wiedzę z zakresu działania rynków finansowych.

BRANŻA:

BPO/SSC, Bankowość, Consulting, Project Management



Alina Bounegru

Senior Digital Analyst w Ecolab Services

Kiedy zaczynałam pracę w zespole Digital Analytics, myślałam, że moje obowiązki związane będą wyłącznie z obszarem IT. Szybko jednak okazało się,

że jest inaczej. Powierzone mi zadania wymagały zrozumienia tego, jak funkcjonuje dział finansowy, jeśli chodzi o procedury, raporty i przeprowadzane analizy. Digital Analyst to stanowisko dla osób o rozwiniętych umiejętnościach komunikacyjnych, kreatywnych, potrafiących współpracować i myśleć krytycznie. W tej pracy musisz myśleć nieszablono, ale i mobilizować innych do tego, aby dzielili się z tobą efektami swoich działań. Z przekonaniem mogę stwierdzić, że Digital Analyst to praca na miarę XXI wieku, łącząca kompetencje z pogranicza finansów i IT. W dzisiejszym szybko zmieniającym się środowisku biznesowym stanowiska takie jak Digital Analyst, Business Analyst, Data Analyst są coraz bardziej potrzebne, ponieważ pomagają komunikować się specjalistom z obszaru finansów i IT, czyli zespołom mówiącym na co dzień odmiennymi językami. Na zakończenie chciałabym przywołać pewien cytat: „Jak przygotować młodzież do pracy, która jeszcze nie istnieje, do radzenia sobie z wyzwaniami, jakich jeszcze nie znamy, i do posługiwania się technologią, której jeszcze nie wynaleziono?”

SYSTEM ENGINEER

OPIS ZADAŃ:

System Engineer, czyli inżynier systemów czy administrator systemów IT, to specjalista, którego zadaniem jest projektowanie, integracja i zarządzanie złożonymi systemami w ich cyklach życia.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

Wiedza dotycząca finansów jest mało wymagana lub wcale. Ważna jest umiejętność pisania specyfikacji technicznych, zaleceń i dokumentacji rozwojowej oraz praktyczna znajomość pełnych frameworków, np. Microsoft .NET (zwłaszcza .NET CORE), w tym C#, MS SQL Server i odpowiednich standardów internetowych, takich jak np. JavaScript, CSS i JQuery.

BRANŻA:

Bankowość, BPO/SSC, Consulting

RISK MANAGER

OPIS ZADAŃ:

Zadaniem Risk Managera jest wspieranie firmy przy określaniu poziomu ryzyka związanego z daną decyzją biznesową: analiza dokumentów finansowych, warunków operacyjnych, scenariuszy rynkowych i potencjalnych klientów.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

Podstawowy zestaw kompetencji w zawodzie Risk Managera zawiera: umiejętności analityczne, wiedzę na temat funkcjonowania rynków finansowych, dokładność, skrupulatność, umiejętność wiązania faktów i formułowania wniosków oraz zaleceń. Coraz częściej mile widziana okazuje się także umiejętność programowania i znajomość języków kodowania.

BRANŻA:

Bankowość, Konsulting, BPO/SSC

PROJECT EXPERT IN FINANCE

OPIS ZADAŃ:

Zadaniem Project Experta in Finance jest spełnianie rosnących wymogów prawnych dotyczących np. inwestycji na światowych rynkach. PEiF koordynuje wdrażanie nowych procesów w operacyjnej pracy działów finansowych, przez co pełni w zespole projektowym rolę eksperta dziedzinowego oraz łącznika pomiędzy projektem a operacjami.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

Project Expert in Finance powinien posiadać kompetencje techniczne i etyczne z różnych obszarów finansów i księgowości. Bardzo ważna jest także wrodzona dociekliwość oraz chęć poznania nowych i rozwijających się technologii cyfrowych w finansach, np. aplikacji blockchain, obliczeń w chmurze, inteligentnych systemów księgowych.

BRANŻA:

BPO/SSC



Magdalena Gabryszewska

Scrum Master w zespole Analytics Power House w Arla GSS

W dzisiejszych czasach praca w finansach to nie tylko księgowość i controlling. Przy wykorzystaniu nowych technologii jesteśmy w stanie poprawić jakość pracy m.in. poprzez automatyzację procesów, czy też poprzez dostarczanie narzędzi ułatwiających codzienną pracę, takich jak: predefiniowane raporty, modele obliczeniowe czy samouczące się algorytmy. Znajomość nowych technologii staje się niemalże niezbędna w codziennej pracy osób pracujących w rolach z pogranicza IT i finansów, takich jak Business Analyst, Scrum Master czy Product Owner. O ile wiedza na temat procesów i danych przedsiębiorstwa pozwala na szybkie i efektywne zidentyfikowanie potrzeb biznesowych, tak dodatkowo rozumiejąc dostępne technologie oraz możliwości ich wykorzystania, łatwiejsze jest zarządzanie oczekiwaniami biznesowymi, szczególnie odnośnie wymaganych funkcjonalności. Sprawniej przebiega dyskusja na temat wymagań w samym procesie projektowania narzędzia, a planowanie jego wdrożenia jest zdecydowanie łatwiejsze.

SCRUM MASTER

OPIS ZADAŃ:

Scrum Master odpowiada za wdrażanie i promowanie frameworku scrumowego – czyli ram postępowania, z których bank korzysta przy rozwoju swoich kluczowych produktów cyfrowych. Do głównych zadań osoby na tym stanowisku należy wspieranie Product Ownera, zespołu deweloperskiego i innych pracowników organizacji w empirycznym rozumieniu rozwijania produktów.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI:

W pracy Scrum Mastera liczą się umiejętności miękkie (m.in. komunikacja, asertywność, rozwiązywanie konfliktów czy zmysł obserwacji), jak i te twarde – techniczne (m.in. iteracyjne wytwarzanie oprogramowania, rozumienie procesu deweloperskiego, znajomość różnych metod oraz podejść do wytwarzania oprogramowania – takich jak np. XP, Test Driven Development, Behaviour Driven Development).

BRANŻA:

BPO/SSC, Bankowość

Planowanie pracy w świetle nowych technologii

najważniejsze informacje dotyczące metodologii Agile, Scrum i Kanban

Autorki:

Joanna Czarnecka, Karolina Zdurowska

Nowoczesne technologie usprawniają pracę, pomagają wyeliminować błędy i pozwalają doświadczonym specjalistom skupić się na wykonywaniu zadań wymagających wyższych kwalifikacji. Tym samym wzrastają też oczekiwania co do umiejętności samych pracowników – ważne jest już nie tylko pogłębianie kompetencji zawodowych i cyfrowych, lecz także elastyczność, zdolność adaptacji i odnalezienia się w nowej, dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości biznesowej. Jak zatem mądrze zarządzać czasem i umiejętnie planować pracę w dobie cyfrowej transformacji? Tu pomocna może okazać się filozofia Agile, która zyskuje

”

**MIARA INTELIGENCJI
JEST ZDOLNOŚĆ DO
ZMIAN.**

Albert Einstein

coraz większą popularność nie tylko w pracy zespołów IT.

PRZYSZŁOŚĆ BARDZIEJ ZWINNA

Agile (ang. zwinny, zręczny) to w ostatnich latach jedno z najmłodniejszych słów w biznesie, choć w kontekście zarządzania po raz pierwszy użyte zostało już niemal dwie dekady temu. Za początek popularności Agile uważa się rok 2001, kiedy to w Stanach Zjednoczonych został opublikowany „Manifest Zwinnego Wytwarzania Oprogramowania” (Manifesto for Agile Software Development) zawierający listę nadrzędnych zasad i wartości, którymi warto kierować się przy realizacji projektów informatycznych. Twórcy manifestu przedłożyli w nim:

1. ludzi i interakcje nad procesy i narzędzia,
2. działające oprogramowanie nad szczegółową dokumentację,
3. współpracę z klientem nad negocjacją umów,
4. reagowanie na zmiany nad działanie według planu.

Choć manifest stworzony był przede wszystkim z myślą o programowaniu, przyświecające mu idee, takie jak elastyczność, otwartość na zmiany i ścisła

współpraca z klientem, szybko przeniknęły do innych dziedzin biznesu. Agile stało się alternatywą dla tradycyjnego, tak zwanego „kaskadowego” modelu realizacji projektów (ang. waterfall model), w którym prace przebiegają zgodnie z wcześniej ustalonym planem, a każdy etap działań zostaje rozpoczęty dopiero po zakończeniu poprzedniego. Biorąc pod uwagę dzisiejsze zmienne środowisko pracy, nietrudno zrozumieć, dlaczego podejścia zwinne, takie jak Scrum czy Kanban, które korespondują z założeniami filozofii Agile, cieszą się rosnącym zainteresowaniem.

SPRINTEM DO CELU

Czym jest Scrum i co odróżnia ten model pracy od tradycyjnego? Według definicji zawartej w oficjalnym przewodniku „The Scrum Guide”, Scrum to nie tyle technika pracy, co ramy postępowania (ang. framework), „dzięki którym ludzie mogą adaptacyjnie rozwiązywać złożone problemy tak, by w produktywny i kreatywny sposób wytwarzać produkty o najwyższej możliwej wartości”. Nazwa koncepcji zaczerpnięta została z rugby, gdzie scrum oznacza formację, w której zawodnicy łączą się ze sobą, tworząc charakterystyczny „młyn”.

Podobnie jak w sporcie, w Scrum kluczową rolę odgrywa ściśle współpracujący

ze sobą, samodzielny zespół, który organizuje się od wewnątrz i sam decyduje o swoich działaniach. Praca zespołu podzielona jest na tak zwane Sprints, czyli przedziały czasowe trwające od tygodnia do maksymalnie miesiąca. Przed rozpoczęciem każdego Sprintu następuje jego planowanie, określenie celów danego etapu i priorytetów, które wybierane są z listy wszystkich zadań, czyli backlogu. W trakcie krótkich codziennych spotkań zespół omawia bieżące problemy, raportuje postęp prac i planuje zadania na dany dzień. Każdy Sprint kończy się przeglądem przyrostu produktu, wyciągnięciem wniosków i wskazaniem elementów, które wymagają zmian lub ulepszeń. Następnie cały proces rozpoczyna się na nowo.

Praca zgodnie z tymi założeniami ma charakter cykliczny i powtarzalny, nazywany „iteracyjnym”.

W przeciwieństwie do podejścia tradycyjnego, u podstaw Scrum leży otwartość na ciągłe zmiany i modyfikacje, które traktowane są nie jako przeszkoda na drodze do celu, lecz naturalny element całego procesu. Charakterystyczne dla tego podejścia jest działanie „krok po kroku” i empiryzm, czyli czerpanie z doświadczenia zdobytego w trakcie prac w celu stworzenia nowego, ulepszanego produktu.

SCRUM WYZNACZA PIĘĆ WYDARZEŃ OGRANICZONYCH CZASOWO SŁUŻĄCYCH DO ZARZĄDZANIA DOSTARCZANIEM PRODUKTU PRZY JEDNOCZESNEJ MAKSYMALIZACJI MOŻLIWOŚCI UZYSKANIA INFORMACJI ZWROTNEJ. SĄ TO:

SPRINT

Okres, w którym zespół dostarcza to, co zostało uzgodnione w sesji planowania Sprintu. Trwa maksymalnie miesiąc.

SPRINT PLANNING (PLANOWANIE SPRINTU)

Kilkugodzinna sesja, podczas której zespół decyduje, co dostarczyć w nadchodzącym Sprincie (z Backlogu produktu) i jak się do tego zabrać.

DAILY SCRUM (CODZIENNY SCRUM)

15-minutowe codzienne spotkanie zespołu, które umożliwia swobodny przepływ informacji w zespole i odpowiednią synchronizację do dalszego działania.

SPRINT REVIEW (PRZEGLĄD SPRINTU)

Spotkanie odbywające się pod koniec sprintu, na którym zespół demonstruje produkt lub zmiany klientom i zbiera informacje zwrotne na temat tego, co należy uwzględnić w rejestrze produktu w celu dostarczenia go w kolejnych sprintach.

SPRINT RETROSPECTIVE (RETROSPEKTYWA SPRINTU)

Spotkanie odbywające się na koniec Sprintu. Zespół dokonuje przeglądu swojej pracy, identyfikując możliwości usprawnienia procesów w kolejnych Sprintach.



Krystian Kaczor – ekspert i specjalista od Agile. Prelegent na polskich i zagranicznych konferencjach z obszarów Agile i Jakości. Jeden z pierwszych trenerów Professional Scrum Trainer w Polsce. Pierwszy w Polsce trener Scrum at Scale. Autor książki „Scrum i nie tylko. Teoria i praktyka w metodach Agile”. Współautor szkoleń i standardów wykorzystywanych na całym świecie. Doświadczenie zdobywał w takich branżach jak finanse, ubezpieczenie, e-commerce, telekomunikacja, przemysł medyczny. Obecnie pracuje jako Agile Coach i Scrum Master, prowadzi Zespoły Agile, przeprowadza transformacje organizacji i ulepsza wdrożone praktyki.

 www.qagile.pl

JAKIE BYŁY POCZĄTKI SCRUMA?

Kiedy Jeff Sutherland został zatrudniony w banku, zauważył, że praktycznie niemożliwe jest zaplanowanie projektu i dostarczenie go zgodnie z planem. Zespoły są wypalone. Nie mówią już o uzyskaniu zakładanych korzyści. Dlaczego tak się dzieje? Głównym powodem jest zbyt wiele zmiennych i pojawianie się nowych informacji dopiero w trakcie wykonywania pracy. Potrzebne było nowe podejście. Na podstawie badań nad złożonymi systemami adaptacyjnymi, hiperproduktywnymi zespołami oraz praktykami budowania innowacyjnych produktów w ramach Lean powstał pomysł na Scrum. Jeff zaproponował wprowadzenie nowego podejścia w jednym z działów banku, żeby sprawdzić jego skuteczność. W ciągu pół roku Scrum nabrał kształtu, a dział, w którym go zastosowano, zmienił wynik finansowy z 30% straty na 30% zysku. Scrum został sprawdzony w boju i dopracowany za pomocą empiryzmu. Minęło równo 25 lat od przedstawienia Scruma światu i dzisiaj jest on stosowany również szeroko poza IT.

W JAKICH DZIEDZINACH?

Mamy przykłady zastosowania tego frameworku do budowy myśliców, wykonywania odwiertów, zarządzania szpitalem, nauczania w szkołach, prowadzenia restauracji, przeprowadzania remontów itd. Jak to się stało? Od początku Scrum miał być prostym sposobem na osiągnięcie ponadprzeciętnych wyników dla każdego. 3 role, 5 wydarzeń, 3 artefakty i trochę zasad. Prostota i potwierdzona skuteczność spowodowały, że po Scrum sięgano chętniej niż po Kanban, Programowanie Ekstremalne czy AgilePM. W 2009 roku w badaniu Forrestera 84% organizacji korzystających z praktyk Agile zadeklarowało korzystanie ze Scrum.

PRZY JAKICH PROJEKTACH DOBRZE SPRAWDZI SIĘ SCRUM?

Scrum sprawdza się tam, gdzie mamy dużą zmienność i konkretny produkt lub usługę, na której możemy się skupić. Wówczas możemy często wdrażać nowe wersje i zbierać dane na temat produktu. W ten sposób dowiadujemy się coraz więcej i lepiej planujemy kolejne iteracje. Product Owner jako przedstawiciel świata biznesu szybko podejmuje decyzje i przekazuje swoją wizję zespołowi. Zespół deweloperski, lepiej rozumiejąc produkt i będąc blisko klienta, kreatywnie rozwiązuje problemy i bardziej angażuje się w pracę. Scrum Master dba o efektywność procesu i tym samym szybkość dostarczania produktu. Zacięra się granica pomiędzy biznesem i IT oraz silosami organizacyjnymi. Wszyscy gramy do jednej bramki, podając sobie piłkę w zespole. Z czasem hierarchiczna struktura zmienia się w sieć sprawnie działających startupów. Teraz cała organizacja może sprawnie reagować na sytuację na rynku. Zwykle przy wprowadzaniu Scrum pojawiają się takie zagadnienia takie jak DevOps i chmura, dzięki czemu stare systemy są zastępowane nowoczesnymi technologiami.

CZY SCRUM TO SPOSÓB PRACY PRZYSZŁOŚCI?

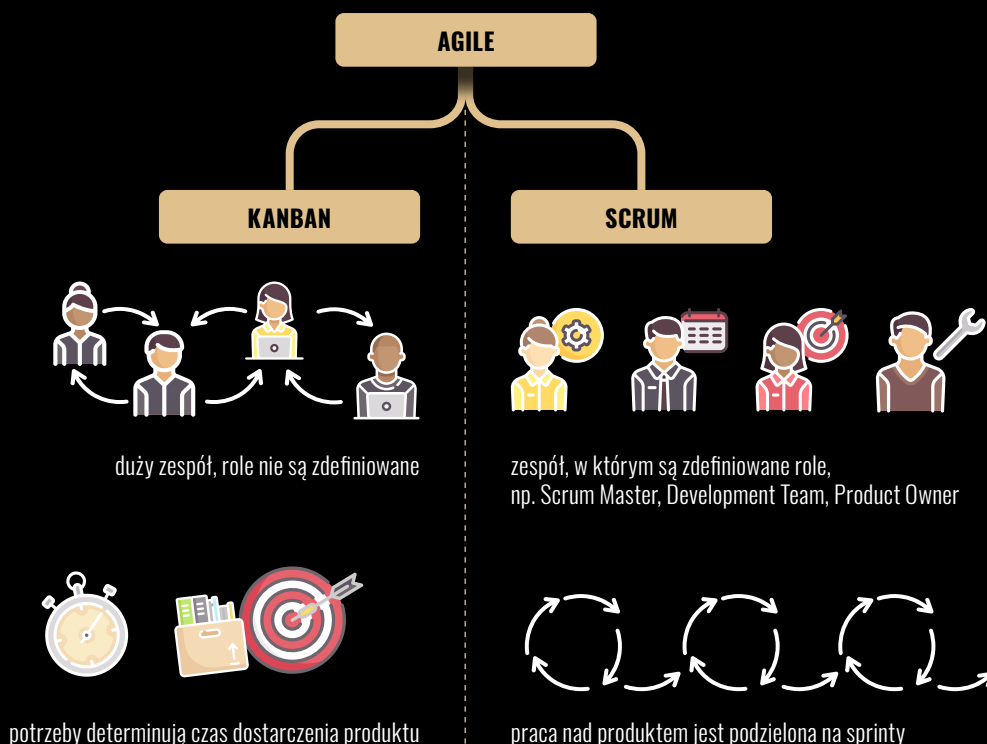
Tradycyjnie zbudowane organizacje często stają przed wyzwaniem Transformacji Agile albo skorzystania ze Scruma w ramach Transformacji Cyfrowej. Jest to duża, trudna zmiana i nie zawsze udaje się za pierwszym razem. Natomiast dla młodych, dynamicznych organizacji kultura Agile i Scrum jako sposób pracy są czymś zupełnie naturalnym. Framework wydaje się oczywisty, pozostają do dopracowania jedynie szczegóły. Po 25 latach na rynku krzywa adopcji Scruma wchodzi w fazę większości.

WIZUALIZACJA KLUCZEM DO SUKCESU?

Podejściem często porównywanym do Scrum jest Kanban – opracowana w latach pięćdziesiątych w Japonii metoda sterowania produkcją, która dziś znajduje swoje zastosowanie w biznesie. Termin kanban w języku japońskim oznacza „szyld” lub „tabliczkę z informacją” i to właśnie tablica (fizyczna lub wirtualna) jest narzędziem zwykle kojarzonym z tą formą organizacji pracy.

Na pierwszy rzut oka, Kanban i Scrum niewiele się od siebie różnią – obie koncepcje dążą do ciągłego doskonalenia i zwiększenia efektywności pracy, biorąc pod uwagę zmienność i nieprzewidywalność współczesnego biznesu. W obu przypadkach wykorzystuje się podobne narzędzia (na przykład popularne oprogramowanie JIRA), czyli wirtualne tablice porządkujące zadania w co najmniej trzech kolumnach: „do zrobienia”, „w toku” oraz „zrobione”.

W przeciwieństwie do Scruma Kanban nie korzysta z Backlogu i ram czasowych, czyli Sprintów – w tym podejściu kluczowa jest wizualizacja całego procesu i kontrola nad przepływem pracy tak, aby zespół nie był przeciążony zbyt wieloma zadaniami. Kanban ogranicza liczbę działań w toku i koncentruje się na optymalizacji procesów, w celu zmaksymalizowania ich efektów.



KANBAN WYZNACZA PIĘĆ PODSTAWOWYCH PRAKTYK:

WIZUALIZACJA PRZEPŁYWU PRACY

z wykorzystaniem kart lub specjalnego oprogramowania.

OGRANICZENIE PRACY W TOKU (WORK IN PROGRESS, WIP)

Zespół podejmuje nową pracę tylko wtedy, gdy jest w stanie sobie z nią poradzić i gdy zakończył poprzednie zadanie.

ZARZĄDZANIE PRZEPŁYWEM

Obserwowanie pracy w toku. Zajmowanie się wszelkimi wąskimi gardłami.

WDRAŻANIE PĘTLI ZWROTNYCH

Podczas całego procesu pracy włączone są regularne przeglądy z zespołem i klientami.

ZESPOŁOWE ULEPSZANIE I ROZWIJANIE

Szukanie i wdrażanie usprawniających inicjatyw.

Źródła:

- Manifesto for Agile Software Development: www.agilemanifesto.org
- Scrum Guide: www.scrumguides.org
- A. Marszał, „Agile w zarządzaniu projektami. Porównanie światowych tendencji i polskiej rzeczywistości rynkowej”, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie Nr 35, 2019, s. 80-96.
- ikony: www.freepik.com



Radek Orszewski – praktyk zarządzania i efektywnej organizacji pracy, akredytowany przez Kanban University trener Metody Kanban i akredytowany konsultant (AKC). Założyciel społeczności Lean Coffee w Berlinie i Wrocławiu. Wykłada na CODE University w Berlinie i na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Prowadzi jedyny polski podcast poświęcony Kanbanowi – Kanban przy kawie.



Kanban przy kawie



leanagile.ninja



orszewski.com

DLACZEGO WARTO WYBRAĆ KANBAN?

Warto zainteresować się Kanbanem, jeśli oferujemy naszym klientom usługi, a niekoniecznie budujemy produkt, i jeśli nasz biznes oczekuje dostarczania wartości w sposób ciągły, a priorytety się zmieniają. Często od organizacji słyszę, że wszyscy są zajęci, ale nie widać produktywności jako efektu tej zajętości. To również przesłanka w stronę Kanbanu.

JAKIE KORZYŚCI MOŻE PRZYNIEŚĆ STOSOWANIE METODY KANBAN?

Metoda Kanban jest skupiona na osiągnięciu mierzalnych rezultatów działań (outcomes), a nie jedynie wyników w postaci jakichś metryk (outputs). Z punktu widzenia klientów Kanban przynosi większą przewidywalność, sprawne zarządzanie ryzykiem czy priorytetami. Kanban wnosi transparentność pracy, co oznacza, że nie musimy stosować mikrozarządzania, który jedynie rozprasza specjalistów i zespoły. Do jednej z praktyk metody Kanban należy wspólne budowanie jasnych polityk postępowania. To pozwala obu stronom – zamawiającej i dostarczającej – na dialog pozbawiony frustracji czy niezrozumienia. W efekcie pracownicy wiedzą, jak podejmować decyzje i jak wybierać najistotniejsze zadania.

PRZY JAKICH PROJEKTACH DOBRZE SPRAWDZI SIĘ METODA KANBAN?

Metoda Kanban sprawdza się doskonale w większości środowisk pracy intelektualnej, opartej na wiedzy, pracy twórczej. Kanban przynosi korzyści wszędzie tam, gdzie świadczymy naszym klientom (wewnętrzny czy zewnętrzny) wyspecjalizowane usługi, gdzie mamy do czynienia zarówno z dużą zmiennością samych zadań, jak i towarzyszących im priorytetów. Mogą to być więc kilkutygodniowe inicjatywy, jak i wieloletnie, ogromne programy. Przykłady? Poza najczęściej podawanymi z branży IT mamy sporo udanych historii zastosowania Kanbanu w działach HR, rekrutacji, księgowości czy marketingu.

CZY KANBAN TO METODA PRZYSZŁOŚCI?

Jedną z podstawowych zasad metody Kanban jest podejście ewolucyjne. Kanban nie jest metodą skończoną. Na przestrzeni ponad 10 lat cały czas się rozwija i jako podejście pragmatyczne podejmuje kolejne wyzwania rzeczywistości, np. takie jak nagły skok do świata pracy zdalnej i rozproszonej. Bez wątplenia Kanban będzie się rozwijał i pomagał klientom poszukującym zwinności biznesowej.

Nowe technologie a kompetencje pracowników

*czyli co zrobić,
żeby być „up to date”*

N Mówi się, że świat jeszcze nigdy nie zmieniał się tak szybko, a z drugiej strony – już nigdy nie będzie zmieniał się tak wolno. Rewolucja technologiczna, której jesteśmy świadkami, wymusza na pracownikach dostosowanie się do stale zmieniającej się rzeczywistości, śledzenia najnowszych trendów, a najlepiej – wyprzedzania ich. Planowanie kariery wcale nie musi przypominać gry w sapera – wejścia na przysłowiową minę, czyli np. zdobycia zawodu, który z czasem zostanie zastąpiony przez robota, można uniknąć.

HAMULEC I GAZ W BRANŻY FINANSOWEJ

Hamulcem w cyfrowej transformacji wielu firm, a w największym stopniu w bankowości, jest luka kompetencji cyfrowych pracowników, czyli brak lub niedostateczny poziom umiejętności programowania, pracy z nowymi technologiami lub pracy na dużych zbiorach danych oraz ich interpretacji i analizy. Spośród wszystkich umiejętności finansowych pracownicy tej branży najczęściej przyznają, że ich najsłabszą

stroną są umiejętności cyfrowe. Ich odpowiedzi są równo podzielone na umiejętności związane z infrastrukturą cyfrową (takie jak: tworzenie systemów, integracja systemów i bezpieczeństwo cybernetyczne) oraz umiejętności wdrażania cyfrowego (takie jak: planowanie danych, analityka i wizualizacja). Brak wiary we własne umiejętności potwierdza też inne badanie, według którego kadra zarządzająca w sektorze finansowym ma najniższą samoocenę względem umiejętności cyfrowych w porównaniu do wszystkich innych sektorów i niższe niż globalna średnia (55% do 53%).

Na rynku pracy już dziś brakuje pracowników, którzy posiadają tzw. twarde kompetencje cyfrowe – specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa czy przetwarzania danych w chmurze (cloud computing). 43% firm wskazuje, że trudności w zatrudnieniu i utrzymaniu wykwalifikowanych pracowników są głównym ograniczeniem w możliwości uzyskania oczekiwanego poziomu zabezpieczeń w ich organizacjach. Z drugiej strony – coraz większą wagę pracodawcy

**LUKA KOMPETENCI
FINANSISTÓW DOTYCZY:**

34%
umiejętności
cyfrowych

20%
umiejętności
technicznych

65%

o tyle wzrośnie popyt na podstawowe umiejętności techniczne i cyfrowe pracowników w Europie, takie jak umiejętność posługiwania się technologiami cyfrowymi w codziennej pracy, zwłaszcza w dziedzinie rozwiązywania problemów i wyszukiwania informacji.

3%
nie dotyczy

17%
zdolności interpersonalnych

17%
zdolności przywódczych

12%
umiejętności biznesowych

przypisują też umiejętnościom miękkim – zdolności do zadawania odpowiednich pytań maszynom, a także współpracy w zespole i z klientem. Dlatego, jak czytamy we wnioskach zawartych w raporcie ABSL:

„PRAWDZIWYM LIDERM STANIE SIĘ SPECJALIŚCIĄ IT Z UMIEJĘTNOŚCIAMI MIĘKKIMI, KTÓRY BĘDZIE W STANIE PRZEŁOŻYĆ PROBLEM KLIENTA NA NAJBARDZIEJ EFEKTYWNE ROZWIĄZANIE I PRZEKSZTAŁCIĆ JE W KOD”.

Raport CGMA „Re-inventing finance” wskazuje, że do efektywnej pracy finansistów z nowymi technologiami potrzebne są nie tylko nowe umiejętności, lecz także nastawienie cyfrowe. Podstawowy zestaw zawiera: umiejętność rozwiązywania problemów, przetwarzania informacji, komunikacji cyfrowej, tworzenia treści cyfrowych i zachowania bezpieczeństwa. Na dłuższą metę do tego, by odnieść sukces w środowisku cyfrowym, niezbędna będzie także umiejętność radzenia sobie z komplikacjami, kreatywność i wyobraźnia, zdolność do pracy w sposób zwinny i nieustanna nauka (learn – unlearn – relearn, czyli uczenie się nowych rzeczy i oduczanie starych).

10 KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW PRZYSZŁOŚCI

Jak zauważają autorzy raportu „Future Work Skills 2020”, komputer może wygrać w szachy nawet z mistrzem świata, ale nie potrafi jeszcze odpowiedzieć na pytanie „czy chcesz zagrać” ze względu na to, że nie wie, o jaką grę chodzi. Dlatego cenią kompetencją u pracowników, niezależnie od stanowiska i branży, już teraz i w najbliższej dekadzie będzie

GDYBY MIAŁA PANI WYBRAĆ 3 KOMPETENCJE W PROFESJI FINANSISTY, KTÓRE BĘDĄ KLUCZOWE ZA 10 LAT – CO BY TO BYŁO?



Noemi Tańska
Country Manager Poland,
CIMA

To, co kiedyś zajmowało 100 lat, teraz trwa tylko

kilka. Sprawia to, że prognozy i wizje są niezwykle trudne, a tempo zmian będzie jeszcze przyspieszać. Dlatego trudno przewidzieć, jakie kompetencje w profesji finansisty będą kluczowe za 10 lat. Natomiast w efekcie badania CIMA Future of Finance zidentyfikowaliśmy zestaw umiejętności i kompetencji, które specjaliści z dziedziny finansów będą musieli doskonalić w cyfrowym świecie biznesu w kilkuletniej perspektywie. Są to: podstawowe umiejętności cyfrowe (przetwarzanie informacji, komunikacja cyfrowa, zarządzanie cyberbezpieczeństwem), technologiczny know-how (w tym takie zagadnienia, jak przetwarzanie informacji w chmurze, prywatność i bezpieczeństwo czy analiza danych), ale także umiejętność radzenia sobie z złożonymi sytuacjami i działania w coraz bardziej elastycznym środowisku oraz nowy sposób myślenia, by być w stanie stale się uczyć, oduczać i odświeżać wiedzę. Bowiem w obecnej rzeczywistości wiedza zdobyta na studiach i podczas kursów nie jest już użyteczna do końca kariery zawodowej – konieczne jest nieustanne uczenie się, by pozostawać na bieżąco z nowościami.

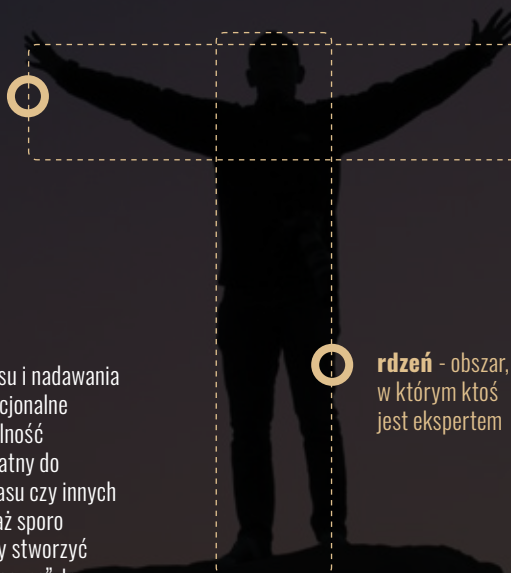
GDYBY MIAŁ PAN WYBRAĆ 3 KOMPETENCJE W PROFESJI FINANSISTY, KTÓRE BĘDĄ KLUCZOWE ZA 10 LAT – CO BY TO BYŁO?



Jacek Byrt
Partner odpowiedzialny za usługi doradztwa finansowego w Mazars

Tempo zmian w dzisiejszym świecie przypomina rozwój technologii komputerowych, których moc obliczeniowa, zgodnie z prawem Moore'a, podwaja się co 24 miesiące. To, co wydawało się aktualne, za chwilę traci na znaczeniu. Ponadto czynniki takie jak pandemia COVID-19 dodatkowo zmieniają fundamenty życia gospodarczego. Dlatego myśląc o kompetencjach finansisty za 10 lat, nie powiem o znajomości sprawozdań finansowych czy umiejętności tworzenia wyceny DCF – to jest ważne, ale nie kluczowe. Te kompetencje mogą za 10 lat być już mniej istotne albo wymagające doksztalcenia. Istnieje jednak zestaw pewnych uniwersalnych kompetencji, na bazie których można odnieść sukces, niezależnie od tego, jak będzie wyglądał przyszły świat: są to umiejętności analityczne (liczenia, logicznego myślenia, spostrzegawczości), umiejętności rozwiązywania problemów (strukturyzowanie problemu, zrozumienie, co jest ważne, kreatywność w znajdowaniu rozwiązań) oraz umiejętność komunikacji (tak, by to, co wiemy, mogli poznać też inni).

umiejętności, które zostały nabyte niezależnie, nie należą do obszaru specjalizacji



rdzeń - obszar, w którym ktoś jest ekspertem

umiejętność odkrywania sensu i nadawania znaczenia a także niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie – zdolność reagowania w sposób adekwatny do sytuacji, także pod presją czasu czy innych zmiennych warunków. Choć sporo wysiłku wkłada się w to, żeby stworzyć roboty „emocjonalne” i „społeczne”, to jeszcze długa droga do tego, by miały one inteligencję emocjonalną i mogły szybko oceniać emocje i dostosować do nich swoje zachowanie. Badacze wskazują, że wkrótce różnorodność stanie się dla organizacji kompetencją kluczową, dlatego tak ważne są kompetencje międzykulturowe pracowników, czyli umiejętności adaptacji w międzynarodowym środowisku.

W ciągu najbliższej dekady coraz więcej stanowisk będzie wymagać umiejętności myślenia obliczeniowego – znajomości języków programowania i technologii, aby móc te informacje wykorzystać, oraz myślenia projektowego – zdolności projektowania otoczenia pracy, w taki sposób, żeby było jak najbardziej sprzyjające osiągnięciu pożądanych rezultatów. Pracodawcy będą oczekiwać, że pracownicy będą swobodnie korzystać z nowych mediów – samodzielnie tworzyć i przygotowywać profesjonalne informacje wizualne w oparciu o obraz, dźwięk czy film, a także, że poradzą sobie z natłokiem informacji dzięki wysoko rozwiniętej zdolności rozróżniania ich i filtrowania. W związku z rosnącą popularnością pracy zdalnej ważną będzie też umiejętność wirtualnej współpracy – dzielenia się pomysłami – i produktywność pomimo fizycznego oddzielenia.

Najbardziej pożądani na rynku pracy będą pracownicy „T-shaped” (transdyscyplinarni) będący specjalistami w przynajmniej jednej dziedzinie, a jednocześnie posiadający umiejętności, które nie należą do ich obszaru specjalizacji.

Źródła:

- „Future Work Skills 2020”, Institute for the Future dla Instytutu Badawczego Uniwersytetu w Phoenix, 2019.
- R. Włoch, K. Śledziwska, „Wpływ zmian technologicznych na pracowników sektora bankowego”, 2018.
- „Barometr cyberbezpieczeństwa. W kierunku rozwiązań chmurowych”, KPMG, 2020.
- „Re-inventing finance for a digital world”, CIMA, 2019.
- „Ahead of the curve: Confronting the big talent challenges in financial services”, PwC, 2017.

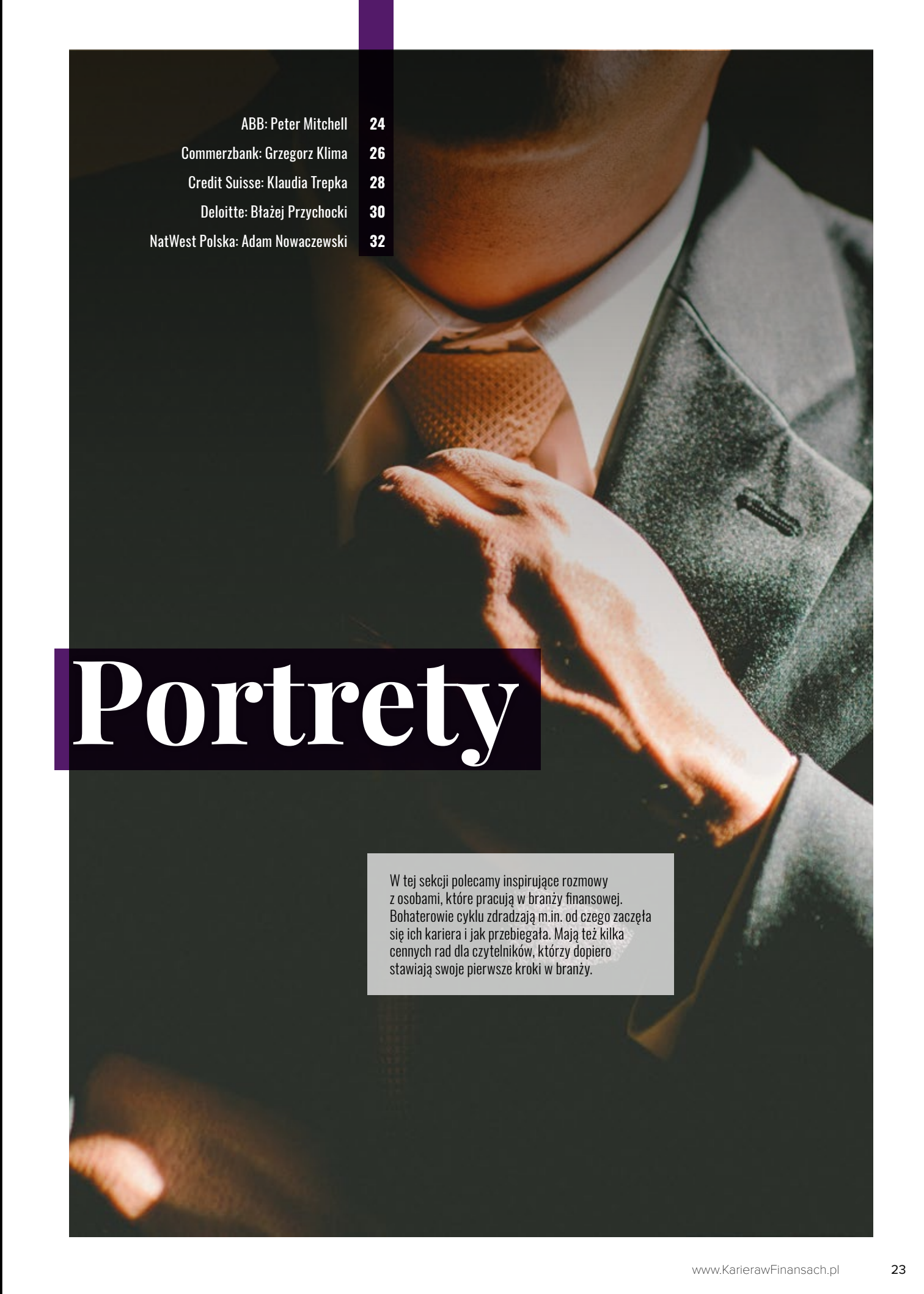


ABB: Peter Mitchell	24
Commerzbank: Grzegorz Klima	26
Credit Suisse: Klaudia Trepka	28
Deloitte: Błażej Przychocki	30
NatWest Polska: Adam Nowaczewski	32

Portrety

W tej sekcji polecamy inspirujące rozmowy z osobami, które pracują w branży finansowej. Bohaterowie cyklu zdradzają m.in. od czego zaczęła się ich kariera i jak przebiegała. Mają też kilka cennych rad dla czytelników, którzy dopiero stawiają swoje pierwsze kroki w branży.



Peter Mitchell

Head of Global Business Services ABB

WYKSZTAŁCENIE: Finanse i rachunkowość na Uniwersytecie w Utrechcie

MOCNE STRONY: otwartość, szczerłość, autentyczne przywództwo, świadomość kulturowa

ZAINTERESOWANIA: podróże, jogging, muzyka, filmy, poezja

ZAWSZE STARAM SIĘ ZAUWAŻAĆ POZYTYWNE STRONY. CHCĘ UCZYĆ SIĘ NA BŁĘDACH, A POZIOM STRESU ZMNIEJSZAM, OTACZAJĄC SIĘ ŚWIETNYMI SPECJALISTAMI. W ABB MAM FANTASTYCZNY ZESPÓŁ – ZALEŻY MI NA TYM, ABY PRACOWNICY MOGLI ROZWIJAĆ SIĘ WRAZ ZE MNĄ. W KOŃCU – IM ZESPÓŁ JEST SILNIEJSZY, TYM SPOKOJNIEJSZY STAJE SIĘ MÓJ SEN.



JAKI KIERUNEK WYBRAŁ PAN NA STUDIACH?

Studiowałem Finanse i rachunkowość na Uniwersytecie w Utrechcie.

ALE POCHODZI PAN Z IRLANDII?

Tak, urodziłem się i dorastałem w Irlandii. W wieku 17 lat wyjechałem do Holandii i tam spędziłem następnych 16 lat. Studia na holenderskim uniwersytecie były bardzo ciekawym doświadczeniem, szczególnie że wychowałem się w konserwatywnym, wyspiarskim kraju. Wtedy po raz pierwszy poznałem tak wiele osób z całego świata. Ta różnorodność kulturowa była dla mnie pewnym szokiem, ale i fantastycznym przeżyciem.

JAK WSPOMINA PAN CZAS STUDIÓW?

Jako bardzo pouczające doświadczenie. W tym czasie miał miejsce ciekawy zwrot w moim życiu, ponieważ na trzecim roku pojechałem na wymianę studencką do... własnego kraju. Myślę, że mało osób może pochwalić się podobną historią. Studia w Holandii były dla mnie ważnym etapem także dlatego, że w ich trakcie zacząłem swoją karierę zawodową. Na uniwersytecie pojawiło się ogłoszenie, że centrum usług wspólnych poszukuje studentów do pracy. Każdy zainteresowany mógł wpisać się na listę, ale ponieważ nikt tego nie zrobił, schowałem całe ogłoszenie do kieszeni i postanowiłem zadzwonić do tej firmy. Zaproszono mnie na rozmowę, a po niej dostałem ofertę pracy. Mniej więcej rok później usłyszałem: „Peter, jesteśmy z Ciebie bardzo zadowoleni, ale zawsze zastanawiało nas, dlaczego byłeś jedynym kandydatem”. Opowiedziałem im więc całą historię, licząc, że nie wyrzucą mnie z pracy. Nie wyrzucili – zostałem tam kolejnych sześć lat. Łączenie pracy z nauką nie było łatwe. Na szczęście moja ówczesna partnerka mobilizowała mnie do ukończenia studiów. Powtarzała, że bez nich

będzie mi trudno osiągnąć sukces. W końcu uporządkowałem priorytety i choć zajęło mi to trochę więcej czasu, skończyłem uniwersytet. Bardzo cieszę się, że to zrobiłem i że miałem obok siebie kogoś, kto mnie odpowiednio zmotywował.

TO BYŁA PANA PIERWSZA PRACA?

Moją pierwszą pracą było zmywanie naczyń w restauracji śródziemnomorskiej. W czasie studiów miałem kolegę, który pracował tam jako kucharz. Poprosił mnie o pomoc, ponieważ rozchorował się chłopak zajmujący się naczyńiami. Skończyło się na tym, że on już nie wrócił do tej pracy, a ja zostałem na ponad rok. To była jedna z najważniejszych lekcji w moim życiu. W takim miejscu przekonujesz się, czym jest ciężka praca i nabierasz szacunku do osób, które obierają tę ścieżkę kariery. Nauka płynąca z książek nie może zastąpić tego rodzaju doświadczenia. Myślę, że był to jeden z fundamentów moich późniejszych sukcesów w życiu zawodowym.

CO POMOGŁO PANU NAJBARDZIEJ W TYM, BY OSIĄGNĄĆ TAK WYSOKIE STANOWISKO?

Sądzę, że wpływ miały moja praca i życie w Holandii, a także ojciec, który odnosił sukcesy, pracując dla międzynarodowej firmy. Ojciec był kimś, kogo podziwiałem, i kto zarażał mnie energią. W czasach studiów miałem też partnerkę, która motywowała mnie do nauki, powtarzając „skończ studia” albo „życie to nie tylko zabawa”. Dlatego myślę, że duże znaczenie ma to, kogo spotykamy na swojej drodze.

Moja otwartość i szczerłość nie zawsze pomagają, ale te cechy są dla mnie ważne, podobnie jak ważna jest moja rodzina. Tak jak wielu Irlandczyków, my też wyemigrowaliśmy w różne strony świata. Czasem udaje nam się spotkać, a wtedy uczymy się od siebie, wymieniamy kulturowymi doświadczeniami. W życiu nie zawsze wszystko idzie po naszej myśli,

ale i sukcesy, i porażki są po to, aby nas kształtować. Sam byłem kiedyś bardzo nieśmiały i ćwiczyłem każde publiczne wystąpienie. Teraz nie spędzam ani chwili na takich treningach. Myślę, że ważne jest, aby być sobą i mieć wokół siebie parę osób, które wpłyną na nas pozytywnie.

CZY W ZWIĄZKU Z PANDEMIA ZMIENIŁ PAN SWÓJ SPOSÓB PRACY?

Ostatnie pół roku było dla mnie dość trudne, ponieważ przebywanie z ludźmi dodaje mi energii. Kontakt wzrokowy, mowa ciała, odpowiednia atmosfera panująca w biurze są dla mnie kluczowe, gdy wygłaszam prezentację przed sporą publicznością. W czasach pracy zdalnej trzeba radzić sobie w inny sposób i przenieść to zaangażowanie na spotkania wirtualne.

Myślę też, że w obecnej sytuacji wszyscy musimy być bardziej uważni. Bez tradycyjnego otoczenia biurowego, zamknięci w wirtualnym świecie, łatwiej dajemy pochłonąć się pracy, zapominamy o częstych przerwach. Sam to zauważam i staram się dbać o odpowiedni balans. Poza tym moja praca wygląda mniej więcej tak samo jak przed pandemią, od początku przychodzę normalnie do biura. To ja postanowiłem, że będzie ono otwarte. Nie mogę oczekiwać, że pracownicy zjawią się w firmie, jeśli mnie w niej nie ma. Bardzo lubię tutaj przychodzić, ponieważ mogę porozmawiać z innymi lub pośmiać się z nimi w czasie przerwy.

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

Nie dorastajcie tak szybko jak ja.

Warto dać sobie na to trochę czasu. W przeciwnym razie możecie poczuć frustrację i podjąć zbyt pochopną decyzję o zmianie miejsca pracy. To nie zawsze jest łatwe, ale warto rozwijać w sobie chęć do ciągłego doskonalenia, pozostawać w zgodzie z samym sobą. Jeśli będziecie sobą, wszystko inne się ułoży.

Nie podejmujcie zbyt trudnych wyzwań, jeśli nie czujecie się w pełni na siłach. Każdy z Was ma przed sobą jeszcze wiele lat i możliwości rozwoju. Na początku nauczcie się podstaw, a potem krok po kroku przechodźcie do bardziej skomplikowanych zadań.



Grzegorz Klima

Head of Model Validation w Centrum Technologii
Cyfrowych Commerzbanku w Polsce

WYKSZTAŁCENIE: Ekonomia w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie,
Ekonomia i Matematyka na University of Minnesota, Twin Cities

MOCNE STRONY: mocny background matematyczno-techniczny, wszechstronność

ULUBIONE NARZĘDZIA: R, C, C++

ZAINTERESOWANIA: góry, rower, muzyka, gra na gitarze



TO, CO JEST WAŻNE, JEŚLI KTOŚ PLANUJE KARIERĘ W OBSZARZE ZAAWANSOWANEJ ANALITYKI, TO INTELEKTUALNA CIEKAWOŚĆ, CHĘĆ ZROZUMIENIA JAK COŚ DZIAŁA – I OD STRONY MATHEMATYKI TEGO MODELU, I IMPLEMENTACJI KOMPUTEROWEJ.

JAKI BYŁ CHARAKTER PANA PRACY NA POCZĄTKU W COMMERZBANKU?

Na pierwszym etapie byłem mniej zaangażowany w realizację projektów, a bardziej w rekrutację i budowanie zespołu. Musiałem stworzyć framework, czyli ogólną wizję, jak powinna wyglądać infrastruktura IT, w jakich środowiskach będziemy budować modele i pisać raporty walidacyjne. Jedną z decyzji, którą podjęliśmy na starcie, była stopniowa migracja ze środowiska SAS w kierunku środowiska R. Stworzyliśmy zestaw standardów kodowania w języku R oraz szablony dokumentacji, którą, co może być dla wielu zaskoczeniem, tworzymy nie w Wordzie, a w LaTeX, używając infrastruktury, która generuje automatycznie kod LaTeX z wykresami i tabelami. Od początku było dużo inicjatyw o charakterze rozbudowy naszej infrastruktury IT i automatyzacji. Stopniowo przejmowaliśmy z Frankfurtu odpowiedzialność za kolejne modele i obecnie w pełni odpowiadamy za walidację większości modeli ryzyka, które funkcjonują w Commerzbanku.

POSIADA PAN BOGATE DOŚWIADCZENIE W BUDOWANIU ZESPOŁÓW. CZY MÓGLBY PAN ZATEM POWIEDZIEĆ, JAK WYBRAĆ ODPOWIEDNIH LUDZI DO ZESPOŁU? CZY JEST JAKĄS OGÓLNA ZASADA?

Nie ma ogólnej recepty, jak budować nowy zespół, ponieważ w każdym otoczeniu organizacyjnym będzie to wyglądało inaczej. Najważniejsze jest to, żeby zespół był w stanie szybko dostosować się do nowych wyzwań i nauczyć się nowych rzeczy. Z mojej perspektywy dużo ważniejsze są solidne podstawy techniczne oraz umiejętność uczenia się nowych klas modeli niż – szczególnie w przypadku młodszych osób – konkretna wiedza branżowa, którą można uzupełnić w trakcie pracy. Duże znaczenie mają umiejętności z zakresu matematyki czy statystyki zdobyte na studiach w kierunkach ścisłych oraz umiejętność programowania, ponieważ trudno je zdobyć w krótkim czasie.

JAKIE DZISIAJ MA PAN WYZWANIA W SWOJEJ PRACY?

Myślę, że największe wyzwanie wynika z często zmieniającego się otoczenia

regulacyjnego. Każdy model, który funkcjonuje w banku, musi być dostosowany do nowych wymogów, a przez to zmieniają się też nasze aktywności związane z walidacją modeli.

Drugim wyzwaniem jest automatyzacja i zwiększanie efektywności procesów, za które odpowiadamy. W Commerzbanku, jak w każdej innej wielkiej instytucji finansowej, modeli i parametrów ryzyka są setki, a do tego dochodzą nowe wymogi regulacyjne, które sprawiają, że lista zadań w ramach walidacji pojedynczego modelu z czasem się rozszerza. W związku z tym musimy szukać metod zwiększania efektywności i automatyzacji powtarzalnych zadań.

DLACZEGO ZAAWANSOWANA ANALITYKA I WALIDACJA MODELI TO OBSZARY, KTÓRE MOGŁYBY BYĆ CIEKAWE DLA MŁODYCH LUDZI?

Szeroko rozumiana analityka to obecnie najgorętszy obszar rynku budzący zainteresowanie ze strony pracodawców wszystkich branż. Zaawansowane modele matematyczne mogą być użyteczne w poprawie efektywności i działania czy w przewidywaniu rozwoju sytuacji rynkowej. W związku z tym popyt na specjalistów z zapleczem ilościowym zgłaszany jest zarówno ze strony sektora finansowego, firm doradczych, przemysłu, jak i np. firm internetowych, które obsługują miliony czy – w przypadku tych największych – miliardy użytkowników każdego dnia. Metody statystyczne, które są wykorzystywane w tych wszystkich obszarach, są dość podobne.

Walidacja modeli w ryzyku, w odróżnieniu od rozwoju modeli, daje szerokie spojrzenie na możliwe zagrożenia i błędy w konstrukcji modeli. Można poznać szereg różnych modeli, różnych klas i przekonać się, że nawet w ramach tego samego typu ryzyka czy jednego parametru ryzyka modele potrafią się istotnie różnić w zależności od specyfiki danych czy biznesu. Dlatego praca w walidacji pozwala dość szybko zapoznać się z wieloma różnymi technikami – czy budowy modeli, czy też ich późniejszej walidacji.

CO PAN UZNAŁBY ZA SWOJE MOCNE STRONY?

Myślę, że mocny background techniczno-matematyczny, a z drugiej strony – wszechstronność. Wiele organizacji nadal kładzie mocny nacisk na doświadczenie w sektorze, w którym dana organizacja funkcjonuje. Tymczasem myślę, że dzisiaj najważniejsza jest umiejętność odnalezienia się w nowej branży, oczywiście pod warunkiem posiadania solidnych podstaw matematycznych i znajomości technologii.

Co ciekawe, niewiele jest osób w obszarze zaawansowanej analityki, które mają predyspozycje managerskie, czy choćby chęć zdobycia umiejętności zarządzania zespołem. Może trochę powielam stereotyp, ale chyba nikt nie będzie zaskoczony tezą, że umiejętności miękkie są niedodatnio skorelowane z umiejętnościami twardymi. Można wyraźnie zaobserwować deficyt managerów w obszarze zaawansowanej analityki.

Z CZEGO TO MOŻE WYNIKAĆ?

Zauważam, że wiele osób posiadających umysł ścisły woli być ekspertem, specjalistą w swojej dziedzinie, pracować z komputerem, wzorami a nie zostać managerem czy dyrektorem i spędzać większość swojego czasu na spotkaniach. Osoby, które nie mają doświadczenia w zarządzaniu zespołem, są dość niechętnie do obejmowania takich ról.

Warto też dodać, że nie można dobrze zarządzać zespołem, szczególnie na tym pierwszym poziomie liniowym, bez znajomości technologii i matematyki. Taki manager podejmuje wiele decyzji, które później rzutują na efektywność całej jednostki – jakość modeli i skalowalność operacji.

JAK PAN PRZYGOTOWYWAŁ SIĘ DO ROLI DYREKTORA?

To było „training on the job”. Myślę, że żadne szkolenia nie zastąpią praktyki. W swojej karierze dużo zawdzięczam moim przełożonym, z którymi zawsze miałem dobry kontakt. Udzielali mi cennych rad i mogłem się od nich wiele nauczyć.



Klaudia Trepka

Product Control Manager
w Credit Suisse

WYKSZTAŁCENIE: Matematyka na Politechnice Wrocławskiej,
Zarządzanie systemami finansowymi na Politechnice Wrocławskiej,
studia podyplomowe z zakresu mediacji na Uniwersytecie Wrocławskim

MOCNE STRONY: umiejętność słuchania i zrozumienia potrzeb innych,
pozytywna energia i pasja w działaniu

DLACZEGO ZDECYDOWAŁA SIĘ PANI NA KARIERĘ W FINANSACH?

Zawsze bardziej lubiłam zadania wymagające analizy danych niż przyswajania wiedzy teoretycznej. Od początku interesowałam się finansami, dlatego już na studiach matematycznych wybrałam specjalizację – matematyka finansowa i ubezpieczeniowa, i pisałam pracę dyplomową z tego obszaru. Równoległe rozpoczęłam również drugi kierunek studiów z zakresu zarządzania systemami finansowymi, który był idealnym uzupełnieniem modelowego ujęcia rynków finansowych, które zgłębiałam w trakcie studiów matematycznych.

JAK WYGLĄDAŁA PANI DROGA DO OBECNEGO STANOWISKA?

Po studiach wyjechałam do Warszawy, żeby tam poszukać pracy w finansach. Wydawało mi się wówczas, że we Wrocławiu jest niewiele możliwości znalezienia zatrudnienia w tym obszarze. W Warszawie znalazłam staż w jednym z towarzystw funduszy inwestycyjnych i dzięki ciągłym wyzwaniom i możliwościom rozwoju pracowałam w tej organizacji przez kolejnych 12 lat. Już po 4 latach objęłam stanowisko managerskie, a następnie została mi powierzona funkcja dyrektora departamentu. Odpowiadałam za wyceny produktów inwestycyjnych, za sprawozdania finansowe oraz organizację procesów wewnętrznych. Miałam tym samym szansę obserwować stale ewoluujący rynek kapitałowy. Wychowałam się we Wrocławiu i zawsze chciałam wrócić do tego miasta. Dlatego z czasem postanowiłam poszukać dla siebie miejsca w stolicy Dolnego Śląska.

JAKĄ ROLĘ PEŁNI PANI W ORGANIZACJI?

W ramach bankowości inwestycyjnej Product Control pełni funkcję kontrolną i odpowiada za zabezpieczenie aktywów banku oraz prawidłową wycenę inwestycji. Jestem Product Control Managerem i moim zadaniem jest nadzorowanie zespołu odpowiedzialnego za transakcje walutowe. W codziennej pracy ściśle współpracuję z innymi funkcjami banku operującymi w różnych częściach świata. Regularnie mam kontakt z osobami, które podejmują decyzje inwestycyjne, dokonują transakcji, jak również z zespołami technicznymi wspierającymi nasze systemy informatyczne. Jako manager z 5-letnim stażem w Product Control bardzo chętnie angażuję się także w dodatkowe inicjatywy,

które oferuje Credit Suisse, jak np. program mentoringowy, w którym brałam udział i jako mentor, i jako mentee. Uczestnictwo w takim programie daje nie tylko satysfakcję, ale pozwala również rozwijać się obu stronom, przede wszystkim poprzez korzystanie z własnych doświadczeń.

CO MOŻNA UZNAĆ ZA SUKCES W PANI PRACY?

Wydaje mi się, że za sukces można uznać sytuację, gdy z biegiem czasu coraz więcej osób w organizacji zwraca się do nas z trudnymi zapytaniami lub potrzebuje naszej opinii i decyzji. Wówczas ma się wrażenie, że nasza wiedza i doświadczenie są doceniane, a to daje olbrzymią satysfakcję. Takie zapytanie często jest również wyzwaniem, które wymaga od nas aktywności, poszukiwania odpowiedzi na zadane pytania, ciągłej nauki i poszerzania swoich kompetencji. Każdy sukces w takiej organizacji nie jest jednak sukcesem jednej osoby, lecz całego zespołu. Dzięki pełnej współpracy oraz dywersyfikacji wiedzy i kompetencji uczymy się od siebie nawzajem i tworzymy zgrany zespół.

JAKIE UMIEJĘTNOŚCI SĄ KLUCZOWE W PANI PRACY?

Na pewno bardzo pomocna jest wiedza finansowa, także ta dotycząca organizacji rynku kapitałowego. Jednak kluczowa jest nie tyle wiedza wyniesiona ze studiów, co indywidualne kompetencje, a przede wszystkim umiejętność analitycznego myślenia, dociekliwość i zdolność efektywnego komunikowania się. Dodatkowo w międzynarodowych organizacjach, takich jak Credit Suisse, bardzo liczy się umiejętność adaptacji do zmiennych warunków, elastyczność i postrzeganie zmian, które następują wokół, jako szanse, a nie jako zagrożenia.

JAKIE SĄ MOŻLIWOŚCI ROZWOJU DLA MŁODYCH LUDZI W PRODUCT CONTROL W CREDIT SUISSE?

Product Control w Polsce istnieje od wielu lat – mamy więc szeroką wiedzę w tym obszarze i pracują u nas osoby z dużym doświadczeniem, które stanowią doskonałe wsparcie dla tych, którzy dopiero stawiają swoje pierwsze kroki zawodowe. Studentom ostatniego roku studiów proponujemy

3-miesięczny staż, po odbyciu którego istnieje możliwość udziału w 2-letnim programie rozwoju talentów (Graduate Program). Opracowaliśmy bardzo rozbudowany program szkoleniowy, który zakłada rozwój zarówno w zakresie wiedzy merytorycznej, jak i kompetencji miękkich. Po odbyciu stażu i zapoznaniu się z firmą i pracą w Product Control, na początkowym etapie Graduate Programu chcemy zaoferować szkolenia z zakresu funkcjonowania rynku finansowego oraz księgowości. W kolejnym etapie uczestnicy programu będą mieli możliwość poszerzania i wykorzystywania zdobytej wiedzy w praktyce. Od początku chcemy też wspierać rozwój kompetencji miękkich, dlatego organizujemy szkolenia z komunikacji i efektywności organizacji pracy własnej z dużym naciskiem na zarządzanie projektami. Umiejętność współpracy w różnych zespołach projektowych jest dla nas bardzo ważna, dlatego chcielibyśmy, żeby osoby będące na stażu integrowały się ze sobą, np. poprzez udział w akcjach charytatywnych, nawet jeśli będą należały do innych zespołów.

W ramach programu, oprócz cyklu szkoleń i zdobywania wiedzy w codziennej pracy, chcemy zaoferować także możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w zadaniach projektowych, hackathonach, programach mentoringowych oraz wielu innych, wspierających poznanie pracy w tej i innych funkcjach banku.

JAKĄ RADĘ MOGŁABY PANI DAĆ MŁODYM LUDZIOM, KTÓRZY ZACZYNAJĄ SWOJĄ KARIERĘ?

Rada pragmatyczna: bardzo ważna, zwłaszcza w takich globalnych organizacjach, jest znajomość języka angielskiego. W Credit Suisse codziennie współpracujemy z osobami z różnych krajów, a nawet między sobą komunikujemy się po angielsku.

Poza tym myślę, że warto próbować swoich sił w różnych obszarach, by znaleźć swoje miejsce. Jeśli ktoś źle czuje się w danej funkcji, nie powinien bać się zmiany, ale przynajmniej rozważyć zrobienie kolejnego kroku, żeby znaleźć pracę, która będzie rozwijała i dawała satysfakcję. Nieraz naprawdę warto podjąć takie ryzyko.

W SWOIM ŻYCIU ZAWODOWYM BYŁAM ŚWIADKIEM WIELU ZMIAN. SUKCES ODNOSIŁY TE OSOBY, KTÓRE POSTRZĘGAŁY JE JAKO SZANSE, A NIE JAKO ZAGROŻENIA, I POTRAFIŁY ODPOWIEDNIO WYKORZYSTAĆ POTENCJAŁ KAŻDEJ Z NICH.



A portrait of a young man with short, light brown hair and blue eyes, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is dark and out of focus.

Błażej Przychocki

Manager w zespole Audytu
Instytucji Finansowych w Deloitte

WYKSZTAŁCENIE: Finanse i rachunkowość, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

MOCNE STRONY: organizacja czasu i pracy

ULUBIONE NARZĘDZIA: Excel

ZAINTERESOWANIA: podróże (kierunek: Azja), literatura fantasy, sport

KWALIFIKACJE: ACCA, Biegły rewident



JAKIE BYŁY PANA PIERWSZE DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE? JAK TRAFIŁ PAN DO DELOITTE?

Swoje pierwsze doświadczenia zawodowe, jeszcze na studiach, zdobywałem w bankowości, gdzie zajmowałem się m.in. obsługą klienta, a później przez pewien czas pełniłem rolę analityka. Zawsze w sferze moich marzeń była jednak praca w tzw. „wielkiej czwórce”. Dlatego gdy zobaczyłem, że jest otwarta rekrutacja do Deloitte, nie wahałem się długo i zaaplikowałem. Pomyślnie przeszedłem wszystkie testy i rozmowy, dzięki czemu dostałem się do działu audytu na praktyki.

Deloitte umożliwił mi wybór ścieżki – mógł to być audyt instytucji finansowych, audyt ogólny albo audyt Real Estate, czyli nieruchomości. W związku z tym, że wcześniej pracowałem w bankach i bardzo podobał mi się ten obszar, wybrałem audyt instytucji finansowych. Na początku pracę w Deloitte łączyłem ze studiami, więc był to bardzo intensywny czas.

DLACZEGO ZATEM NIE KONTYNUOWAŁ PAN PRACY W BANKU, TYLKO ZDECYDOWAŁ SIĘ NA PRACĘ W DELOITTE?

Bardzo zależało mi na tym, żeby mieć jasno określoną ścieżkę rozwoju. W Deloitte pracownicy dokładnie wiedzą, że jeżeli będą dobrze radzić sobie na danym stanowisku, to mają szansę na awans, mogą zyskać dodatkowe obowiązki czy nowy zakres odpowiedzialności. To było coś, czego potrzebowałem, i ostatecznie nie zawiodłem się. Udało mi się w tej strukturze przejść kolejne szczeble.

CO POMOGŁO PANU NAJBARDZIEJ W TYM, ŻEBY ZDOBYWAĆ TE KOLEJNE SZCZEBLE W KARIERZE ZAWODOWEJ?

Myszę, że jednym z takich czynników, co też uważam za swój osobisty sukces, było to, że bardzo szybko zdobyłem uprawnienia biegłego rewidenta oraz zakończyłem postępowanie ACCA. Deloitte zapewnił mi pełne wsparcie – zarówno w formie finansowania wszystkich szkoleń i egzaminów, dał mi pomoc organizacyjną, ponieważ mogłem wziąć dodatkowy urlop na przygotowanie do egzaminu, jak i od strony merytorycznej – poprzez dostarczenie odpowiednich materiałów. Dzięki ciężkiej pracy i skoncentrowaniu się na celu zaliczyłem wszystkie 10 egzaminów

W DELOITTE ŚCIEŻKI KARIERY SĄ JASNO OKREŚLONE. OD POCZĄTKU WIEDZIAŁEM, JAKIE KONKRETNE CELE MUSZĘ OSIĄGNAĆ, BY ZOSTAĆ MANAGEREM. ZA SWÓJ SUKCES UWAZAM TO, ŻE W NIECAŁE 6 LAT UDAŁO MI SIĘ DOJŚĆ DO OBECNEGO STANOWISKA.

biegłego rewidenta i wszystkie egzaminy ACCA bez żadnej poprawki. Mój wysiłek został doceniony również przez pracodawcę w formie nagrody.

Z JAKIMI ZADANIAMI WIĄŻE SIĘ PANA OBECNA PRACA?

Do moich głównych obowiązków należy zarządzanie i koordynowanie projektów audytowych, od początku do samego końca. W swojej pracy mam kontakt z wieloma osobami: z klientami, członkami zespołu, w którym prowadzę badanie, oraz ze specjalistami, którzy nas wspierają, czy to wewnętrznymi czy zewnętrznymi.

Projekty, za które jestem odpowiedzialny, muszą być sprawnie przeprowadzone zarówno od strony organizacyjnej, jak i pod względem merytorycznym. Muszą być też zgodne ze standardami badania i standardami rachunkowości.

KTÓRY PROJEKT W PANA DOTYCHCZASOWEJ KARIERZE UWAŻA PAN ZA NAJWAŻNIEJSZY, KTÓRY BYŁ KROKIEM MIŁOWYM W PANA ROZWOJU?

Wyróżniłbym nawet kilka takich projektów – wszystkie te, przy których mogłem badać jedno z największych banków w Polsce. Miło jest mieć poczucie, że w pewien sposób wpływa się na jakość sprawozdań finansowych w takich organizacjach. Z drugiej strony są to projekty najbardziej wymagające, z którymi wiąże się bardzo dużo ciekawych zadań, ale i wyzwań. Z perspektywy czasu uważam jednak, że praca z największymi klientami bankowymi była jak dotąd najbardziej rozwijająca dla mnie i z niej czerpałem najwięcej satysfakcji.

JAKIE UMIEJĘTNOŚCI UWAŻA PAN ZA KLUCZOWE NA PANA STANOWISKU?

W mojej roli mam kontakt z wieloma różnymi działami i osobami, bywam na wielu spotkaniach, dlatego za kluczowe uważam sprawne, dobre zarządzanie czasem i zadaniami, a także umiejętność

odpowiedniego delegowania zadań dla zespołu. Od pewnego czasu jestem też group managerem w naszym biurze, co wiąże się z odpowiedzialnością za kwestie z pogranicza HR, czyli np. planowanie urlopów, grafiku dla całego zespołu, kwestie szkoleniowe czy rekrutacyjne. Myszę, że to zadanie zostało mi powierzone m.in. dlatego, że dobrze sprawdzałem się w roli organizatora.

Ważne w mojej pracy jest także to, by być na bieżąco ze zmianami regulacyjnymi, ponieważ szczególnie teraz, w dobie pandemii, bardzo szybko zmieniają się dodatkowe procedury czy wymogi audytowe. Manager musi zwracać na to szczególną uwagę i mieć pewność, że wszelkie zmiany są odpowiednio odzwierciedlone w pracy przy projekcie.

JAKĄ ROLĘ W PANA PRACY ODGRYWAJĄ NOWE TECHNOLOGIE?

Z każdym rokiem pracy coraz większą. Bardzo często zmieniają się narzędzia audytowe i pojawiają nowe, które automatyzują pracę i przez to skracają czas potrzebny na wykonanie pewnych zadań. Jest to istotne szczególnie teraz, gdy badamy dużych klientów i mamy do czynienia z dużymi zbiorami danych. Często tak obszernymi, że w tradycyjnym Excelu i programach tego typu ciężko je otworzyć. Dzięki nowym programom łatwiej przeanalizować duże bazy danych czy wyszukać jakieś interesujące elementy z tych zbiorów. Nie są one jednak w stanie w pełni zastąpić profesjonalnego osądu, dlatego nasza rola w audycie będzie jeszcze bardzo istotna przez długi czas.

JAKA JEST PANA DALSZĄ ŚCIEŻKA KARIERY W DELOITTE?

Przedemną są kolejne szczeble – dyrektorski i na końcu partnerski, ale to przyszłość i cele, które chciałbym zrealizować w perspektywie kolejnych lat. Na obecnym etapie mojej kariery skupiam się na zbieraniu doświadczeń w pracy z klientami, dlatego chciałbym zaangażować się w jak największą liczbę projektów z różnych dziedzin.



Adam Nowaczewski

Balance Sheet Verification Assurance
Controller w NatWest Polska

WYKSZTAŁCENIE: Finanse i rachunkowość, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

MOCNE STRONY: otwartość na zmiany, znajomość języków obcych, programowanie

ULUBIONE NARZĘDZIA: Python, SQL, MS Excel

ZAINTERESOWANIA: finanse, motywacja

JAK PRZEBIEGAŁA PANA ŚCIEŻKA KARIERY?

Praca w firmie NatWest Polska, wówczas jeszcze występującej pod nazwą RBS, była moją pierwszą po studiach. Zaczynałem jako analityk w dziale operacyjnym, w zespole potwierdzeń audytowych dla firm. Po półtora roku awansowałem na stanowisko starszego analityka.

Jako świeżo upieczony absolwent naiwnie myślałem, że w banku każdy pracuje przy finansach. Tymczasem okazało się, że tak nie jest. Dlatego zdecydowałem się na zmianę ścieżki kariery wewnątrz firmy – z operacji do finansów. Przeszedłem pomyślnie rekrutację i dołączyłem do zespołu Business Intelligence. Tam już pracowaliśmy na raportowaniu finansowym dla zarządu i dla dyrektora finansowego.

Jednak po kolejnych dwóch latach znowu nie czułem, żeby moja praca była mocno związana z finansami. Nie widziałem bilansu banku ani rachunku zysków i strat, a o tym uczyłem się na studiach. Dlatego znowu zdecydowałem się na zmianę, już wewnątrz działu finansowego – przeszedłem do działu Financial Control, w którym jestem do teraz. Pracuję jako Balanced Sheet Verification Assurance Controller.

Każdy krok był przemyślany i budował moją ścieżkę kariery. Czułem mocne wsparcie przełożonego dzięki temu, że cyklicznie, zazwyczaj raz w miesiącu, mogłem szczerze porozmawiać z nim o moich postępach i o dalszym rozwoju w firmie.

NA CZYM POLEGA PANA OBECNA PRACA?

Można powiedzieć, że jest to praca bardziej z ludźmi niż z liczbami, ponieważ zajmuję się głównie sprawdzaniem pracy kontrolerów finansowych. Dbam o to, żeby każda linia bilansowa była poprawnie zaraportowana i żeby zgadzały się wszystkie dokumenty. Moja nazwa stanowiska wynika z tego, że koncentruję się przede wszystkim na bilansie banku.

CZYLI PANA MARZENIE SPEŁNIŁO SIĘ I PRACUJE PAN NA TYCH NAJWIĘKSZYCH LICZBACH? Z JAKIMI JESZCZE ZADANIAMI WIĄŻE SIĘ TA PRACA?

Moja praca jest w cyklu miesięcznym. Na koniec każdego miesiąca są raportowane liczby w bilansie banku. Z tych liczb wybieramy zazwyczaj 10-15 próbek na osobę. To zadanie udało mi się

zautomatyzować i wykonuje się je teraz przy pomocy kodu w języku Python. Później do poszczególnych kontrolerów finansowych wysyłana jest prośba o wyjaśnienie, z czego wynikają te liczby.

JAK ROZPOCZĘŁA SIĘ PANA PRZYGODA Z NOWYMI TECHNOLOGIAMI?

Gdy przyszedłem do operacji, nie znałem dobrze wielu programów, nawet podstawowego pakietu MS Office. Gdy brałem udział w rekrutacji do działu finansowego, musiałem wykonać test z Excela. Dlatego wcześniej nauczyłem się go sam, z Internetu. To okazało się przepustką do dalszej nauki, jeśli chodzi o nowe technologie. Później, w zespole Business Intelligence, miałem już do czynienia z zaawansowanymi, typowymi programami BI, które opierały się na języku SQL, jak też z narzędziami biznesowymi jak QlikView czy Cognos.

W NatWest Polska dla pracowników działu finansowego są prowadzone różne sesje szkoleniowe dotyczące nowych technologii typu Bitcoin czy Blockchain. W zeszłym roku miałem możliwość uczestniczenia w programie talentowym. Byłem w projekcie Future Ready, który koncentrował się na przygotowaniu pracowników do pracy w cyfrowej rzeczywistości.

Teraz w NatWest Polska otworzyły się nowe możliwości kodowania w Pythonie. Nauczyłem się tego programu i korzystam z niego w codziennej pracy.

CZYLI MOŻNA POWIEDZIEĆ, ŻE PAN JAKO PRACOWNIK DZIAŁU FINANSÓW WYKORZYSTUJE TEŻ JĘZYKI PROGRAMOWANIA DOSTĘPNE PRZEDĘ WSZYSTKIM PROGRAMISTOM?

Uważam, że praca analityka przyszłości nie polega tylko na tym, żeby znać się na finansach. W życiu ciężko jest odnieść sukces, znając się tylko na jednej rzeczy, ponieważ – nie oszukujmy się – mistrzem

świata może zostać tylko jeden człowiek. Dlatego trzeba być dobrym w co najmniej trzech dziedzinach. I to właśnie nie najlepszym, tylko dobrym.

W moim przypadku są to na razie finanse, języki obce (angielski i niemiecki) i trochę IT. Programowanie wkracza do każdej dziedziny – finansów, inżynierii a nawet medycyny. Znajomość nowych technologii pozwala dziś choćby zapisać się do lekarza.

ZNAJOMOŚĆ NOWYCH TECHNOLOGII MOŻE BYĆ RÓŻNIE ROZUMIANA – JAKO UMIEJĘTNOŚĆ OBSŁUGIWANIA PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH ALBO ICH TWORZENIE. CZY PROGRAMOWANIE TO DZIŚ „MUST HAVE” FINANSISTY?

Myślę, że w ciągu najbliższych 5 lat to będzie konieczność. Na razie taka umiejętność może być mocną stroną w każdym zespole, departamencie, a głównie w finansach. Na pewno daje szansę na rozwój czy awans. Warto uczyć się tego też dla siebie. Nie wiadomo, czy wszyscy analitycy finansowi całą swoją karierę spędzą w finansach. Być może w pewnym momencie będziemy musieli nauczyć się kodować, ponieważ bez takiej umiejętności nie dostaniemy kolejnej pracy.

JAK UDAŁO SIĘ PANU POSIAŚĆ WIEDZĘ DOTYCZĄCĄ PROGRAMOWANIA?

W NatWest Polska oprócz wykonywania codziennych obowiązków możemy, a wręcz powinniśmy, poświęcić od 10 do 20 proc. czasu pracy na własny rozwój: czy to w obszarze, w którym pracujemy, czy innym. Gdy byłem w zespole BI, miałem szansę codziennie w pracy stykać się z linijkami kodu i w pewnym momencie zacząłem to zgłębiać. Dużo materiałów do nauki kodowania jest teraz dostępnych w Internecie. Nie jest to zamknięta i tajemna wiedza, którą nikt nie chce się dzielić. Wszystko, moim zdaniem, zależy od chęci.

W ŻYCIU CIĘŻKO JEST ODNIEŚĆ SUKCES, ZNAJĄC SIĘ TYLKO NA JEDNEJ RZECZY, PONIEWAŻ MISTRZEM ŚWIATA MOŻE ZOSTAĆ TYLKO JEDNA OSOBA. DLATEGO TRZEBA BYĆ DOBRYM W CO NAJMNIEJ TRZECH DZIEDZINACH – I TO WŁAŚNIE NIE NAJLEPSZYM, TYLKO DOBRYM.

”

Projekty



Delivery Framework – ku poprawie wydajności zespołów deweloperskich	36
Finance Development Program – trampolina do rozwoju kariery	38
Sposób na szacowanie kosztu ryzyka cyberbezpieczeństwa	40
You & AI – sztuczna inteligencja w Banku Przyszłości	42



W branży finansowej, BPO/SSC czy bankowości powstaje wiele ciekawych, innowacyjnych pomysłów i inicjatyw. Okazuje się, że nie ma rzeczy niemożliwych! Prezentujemy opisy, założenia, cele i kroki milowe w realizacji projektów a także sylwetki osób, których zaangażowanie doprowadziło każdą z tych inicjatyw do szczęśliwego końca.



Delivery Framework

– ku poprawie wydajności zespołów deweloperskich

Delivery Framework jest wewnętrznym działem w BNY Mellon, złożonym z technicznych specjalistów. Dużą część wysiłków tego zespołu skupia się na przygotowywaniu współdzielonych bibliotek i gotowych do użycia komponentów, których zadaniem jest wspieranie procesu rozwoju aplikacji biznesowych.

– Naszym sztandarowym projektem jest es-libs, biblioteka oparta na architekturze Spring Boot, w której zaimplementowaliśmy podstawowe użyteczności każdej nowo powstającej aplikacji w BNY Mellon. Jednym z najistotniejszych komponentów biblioteki jest es-data-services – mówi Rafał Ozga, Head of EaaS Studio Wrocław w BNY Mellon.

Es-data-services jest uniwersalną ramą pozwalającą na jednolity dostęp do danych umieszczonych w różnych bazach danych. Interfejsem wejściowym jest GraphQL – język zapytań i manipulacji danymi oparty na grafach, natomiast wspieranymi bazami danych są Oracle, Postgre, Mongo, Elasticsearch i H2.

– Oprócz tych rozwiązań nasz dział przygotował także projekt o nazwie Reference Services, który przedstawia referencyjne użycie bibliotek – mówi Rafał Ozga. – Dzięki temu rozwiązaniu każdy kolejny projekt może bazować na ujednoliconym wzorze, a przyszłe zespoły projektowe mogą skupić się na realizacji swoich celów biznesowych, ponieważ my zadbaliliśmy o infrastrukturę i podstawowe aspekty techniczne za nich.

Zespół:



Karolina Bogdańska
DevOps



Przemysław Kędziński
Senior Java Dev



Agata Niemczycka
Java Dev



Marcin Surma
Java Dev



Bartosz Pogoda
Java Dev

Trudności w pracy nad projektem:

Początkowo, wyzwaniem w pracy nad projektem była konieczność wykonywania wszystkich zadań w trybie pracy zdalnej w związku z wybuchem pandemii Covid-19. Elastyczność zespołu pozwoliła jednak szybko pokonać tę trudność.

Es-libs, Es-data-services

O CZYM MOWA? WYŁUMACZENIE POPRZEZ ANALOGIĘ

Wyobraźmy sobie, że stawiamy domy na nowym osiedlu. Każdy dom musi mieć fundamenty, żeby mógł stać solidnie i przetrwać próbę czasu. Jednocześnie fundamenty to bardzo standardowa rzecz: nie chcemy, żeby inżynierowie za każdym razem musieli zastanawiać się, jak wykonać je poprawnie – jakich materiałów użyć, jak głęboko je wykopać czy jak obliczyć obciążenie na tym konkretnym osiedlu. Chcemy uczynić stawianie fundamentów tak powtarzalnym procesem, jak to tylko możliwe. Te fundamenty to właśnie es-libs. Są konieczne a jednocześnie standardowe i powtarzalne.

Ponadto, każdy dom musi być podłączony do internetu, sieci kanalizacyjnej, elektrycznej itd., więc musi być zintegrowany z resztą osiedla i jego infrastrukturą. Domy nie są samotnymi wyspami, ale funkcjonują w ramach jednego osiedla. Es-data-services zapewnia tę podstawową infrastrukturę.

Wreszcie, każdy dom, pomimo unikalnego projektu i spersonalizowanego wykończenia wnętrza, składa się z pewnych standardowych komponentów, takich jak dach, drzwi, okna, stropy itd. Chcielibyśmy, żeby te elementy były wykonywane szybko, najlepiej z prefabrykatów. Wówczas nie trzeba głowić się nad szczegółami, tylko można skupić się na tym, co najważniejsze – zaspokojeniu potrzeb i gustów przyszłych mieszkańców.

Podobny cel mają Reference Services – uwolnienie czasu programistów od myślenia o standardowych komponentach i przekierowanie ich energii na myślenie o celach biznesowych.



Radosław Kobak
Java Dev



Maciej Nowicki
Junior Java Dev

NASZA PRACA NAD BUDOWĄ WSPÓŁDZIELONYCH BIBLIOTEK PRZYSPIESZA I USPRAWNIA SPOSÓB, W JAKI ROZWIĄZANIA BIZNESOWE SĄ WPROWADZANE NA RYNEK. CHCEMY DAĆ ZESPOŁOM PROGRAMISTYCZNYM NARZĘDZIA, DZIĘKI KTÓRYM BĘDĄ MOGLY BARDZO SZYBKO STARTOWAĆ Z IMPLEMENTACJĄ BIZNESOWYCH WYMAGAŃ POSZCZEGÓLNYCH PROJEKTÓW, A NIE SKUPIAĆ SIĘ NA POWTARZALNYCH ASPEKTACH ZWIĄZANYCH Z BUDOWĄ PODSTAWOWEJ ARCHITEKTURY ICH SYSTEMÓW.

Martin Grześlowski, Lead Developer / Team Leader, Engineering-as-a-Service
Studio Wrocław w BNY Mellon

Sukcesy:

Za sukces można uznać dwa produkcyjne wdrożenia oparte na Delivery Framework, które udało się wykonać po sześciu miesiącach pracy zaangażowanego zespołu.

W planach jest dalszy rozwój biblioteki es-data-services oraz wdrożenie nowych zespołów w przygotowane już rozwiązania, by by wesprzeć ich samodzielne użytkowanie Delivery Framework.

Harmonogram pracy nad projektem



Styczeń 2020
początek pracy



Maj 2020
pierwsze produkcyjne
wdrożenie aplikacji opartej
na Delivery Framework



Czerwiec, lipiec, sierpień...
praca nad kolejnymi wdrożeniami

Finance Development Program

- trampolina do rozwoju kariery

Opis projektu:

Finance Development Program (FDP) to ustrukturyzowany, trzyletni program rotacyjny skierowany do absolwentów kierunków finansowych, który umożliwia im zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego oraz daje solidne podstawy rozwoju kariery w Ecolab Services.

Uczestnicy programu w ciągu trzech lat poznają różne działy. Każdego roku zgłębiają inny obszar: planowania i analizy finansowej (Planning & Analysis), zarządzania projektami (Project Management), procesów księgowych (AR i AP) czy finansów komercyjnych (Commercial Finance). Dzięki temu poznają działanie i funkcjonowanie organizacji w szerszej perspektywie. Program jest prowadzony przez specjalistów ds. finansów z Ecolab Services oraz mentorów.

FINANCE DEVELOPMENT PROGRAM TO ŚWIETNA SZANSA DLA MŁODYCH LUDZI. SZUKAMY TALENTÓW, KTÓRYM ZAPEWNIAMY ROZWÓJ I ZDOBYCIE CENNEGO DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO Z RÓŻNYCH OBSZARÓW FINANSÓW. ZAZWYCZAJ FIRMY SKUPIAJĄ SIĘ NA KANDYDATACH JUŻ MAJĄCYCH DOŚWIADCZENIE, MY DAJEMY MOŻLIWOŚĆ PRZEŁOŻENIA WIEDZY TEORETYCZNEJ ZDOBYTEJ W TRAKCIE STUDIÓW NA PRAKTYKĘ I ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI ZARÓWNO TECHNICZNYCH, JAK I MIĘKKICH. KAŻDY ROK TO NOWY DZIAŁ, ZADANIA I MOŻLIWOŚCI. ZACHĘCAM WSZYSTKICH ABSOLWENTÓW DO APLIKOWANIA I PODJĘCIA WYZWANIA!



Cele:

Głównym celem tego programu jest rozwijanie silnych liderów oraz specjalistów w zakresie szeroko pojętych finansów. Po pomyślnym zakończeniu FDP uczestnicy otrzymują szansę kontynuowania swojej kariery zawodowej w strukturach Ecolab Services na stanowiskach, które dają dalszą możliwość rozwoju i zwiększają ich zakres odpowiedzialności.

Od obserwacji do realizacji:

– Obserwowaliśmy przebieg kariery studentów zatrudnianych w naszej organizacji i na tej podstawie doszliśmy do wniosku, że możliwość poznania firmy od strony różnych procesów już na wczesnym etapie kariery zawodowej mocno procentuje w dalszym rozwoju naszych pracowników – mówi Magdalena Staszko, Senior Talent Acquisition Specialist w Ecolab Services.

Dlatego w firmie powstał ustrukturyzowany program dający pracownikom możliwość szybkiego nabycia praktycznego doświadczenia i wiedzy z zakresu finansów, jak również rozwoju zawodowego.



Magdalena Staszko,
Senior Talent
Acquisition Specialist
w Ecolab Services

Kto może zostać uczestnikiem?

Uczestnikami FDP mogą być absolwenci kierunków finansowych zainteresowani intensywnym rozwojem kariery w obszarze finansów, posługujący się swobodnie językiem angielskim oraz MS Excel. Kandydaci powinni przy tym posiadać zdolności analitycznego myślenia, wykazywać proaktywną postawę i nie obawiać się nowych wyzwań. Dodatkowo osoby biorące udział w programie muszą być dostępne w wymiarze pełnego etatu.

Proces selekcji kandydatów jest wymagający i składa się z kilku etapów, m.in. rozmowy, odpowiedzi na pytania i nagrania ich w formie wideo, testów SHL oraz Assessment Center. Celem rekruterów jest zidentyfikowanie potencjału kandydatów i wyłowienie najlepszych talentów, dlatego najwięcej uwagi poświęca się na sprawdzeniu umiejętności i wiedzy nabytej przez kandydatów w trakcie studiów.

Sukcesy:

Miara sukcesu Finance Development Program są imponujące ścieżki kariery pracowników. Uczestnicy pierwszej edycji, którzy w 2015 roku stawiali w organizacji swoje pierwsze zawodowe kroki, szkolili się pod okiem doświadczonych kolegów i poznawali różne obszary firmy, dziś – po 5 latach – zajmują w Ecolab Services odpowiedzialne role.



MACIEJ PRUŚ

Senior Procurement Financial Analyst w Ecolab Services

Finance Development Program spełnił moje oczekiwania, pozwolił mi poznać różne obszary finansów, przez co sam mogłem ocenić, co mnie najbardziej interesuje i na czym chciałbym skupić się w przyszłości. Zdołem dużo wiedzy i doświadczenia dzięki współpracy z doświadczonymi analitykami finansowymi oraz przez pracę dla osób z kadry zarządzającej. Dzięki temu, że trafiłem na dobrych mentorów, dosyć szybko stałem się samodzielny w pracy, co później zaowocowało ofertą pozostania w firmie na stanowisku młodszego analityka. Po zakończeniu programu dostałem możliwość wyjazdu do Budapesztu, gdzie zajmowałem się finansami w łańcuchu dostaw.



2015 – Finance Development Program: AR, HC Financial Planning & Analysis, P&A Functions



2016-2017 – Junior Financial Analyst



2018 – Senior Financial Analyst I – Supply Chain – Procurement Finance (Budapest)



2020 – Senior Financial Analyst II – P&A Forecasting and Reporting

PROJEKTY



KAROLINA BLEWAŚKA

Commercial Finance Controller w Ecolab Services, F&B Nordics and Greece

Udział w programie pozwolił mi wykorzystać wiedzę nabytą na studiach i zastosować ją w praktyce. Mierzenie się z różnymi wyzwaniami, zmiany działań i poznawanie ludzi w firmie otworzyło mi drzwi do nowych ścieżek kariery. Pozycja, którą teraz zajmuję, pozwala mi wykorzystać dotychczasową wiedzę i rozwinąć nowe umiejętności, bazując na doświadczeniu zdobytym w trakcie programu dzięki rotacjom w Planning & Analysis, Pricing czy – szczególnie – Commercial Finance.

Myślę, że Finance Development Program jest świetną opcją dla młodych ludzi na starcie ich kariery. W krótkim czasie pozwala nabyć wiedzę z różnych działów oraz doświadczenie w pracy w międzynarodowym środowisku. Taka możliwość w późniejszym etapie kariery może już się nie pojawić. Warto podkreślić jest także to, że podczas programu można nawiązać nowe znajomości lub też nawet wieloletnie przyjaźnie, co wiem z własnego doświadczenia.



2015 – Finance Development Program: Pricing, Planning & Analysis, F&B CAF



2016 – Junior Financial Analyst, F&B CAF (Sales & Marketing Reporting, Segment Commercial Support)



2017 – Financial Analyst I / II, F&B CAF (Segment Commercial Support, Pricing Campaign)



2018 – Senior Financial Analyst I, F&B CAF (Segment Commercial Support, Pricing Campaign Lead)



2019 – Senior Financial Analyst I, Division Controller F&B Nordics



2020 – Senior Financial Analyst II, Commercial Finance Controller - F&B Nordics and Greece

Sposób na szacowanie kosztu ryzyka cyber- bezpieczeństwa

Według wyników corocznego badania EY „Global Information Security Survey” ryzyko cyberbezpieczeństwa jest jednym z najważniejszych priorytetów dla członków zarządów firm. Tymczasem mniej niż połowa z nich planuje inwestycje w tym obszarze. Może to wynikać z braku jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób można korzystać z wyników analizy ryzyka w wewnętrznych procesach decyzyjnych.

Opis projektu:

Interdyscyplinarny zespół ekspertów EY Polska opracował metodykę zarządzania ryzykiem cyberbezpieczeństwa, która definiuje procesy: identyfikacji nowych zagrożeń, ich analizy i oceny oraz postępowania z ryzykiem. Model nakierowany jest na ścisłą integrację z systemem zarządzania ryzykiem w organizacji, w tym ryzykiem operacyjnym. Istotnym elementem jest wykorzystanie wyników szacowania ryzyka w procesach decyzyjnych dzięki możliwości przedstawienia wartości ryzyka cyberbezpieczeństwa w wartości monetarnej.

Opracowane podejście, dzięki zebraniu i zamodelowaniu dostępnych w organizacji danych, umożliwia:

- Kalkulację w trybie online poziomu ryzyka cyberbezpieczeństwa w oparciu o katalog mierników zasilany informacjami z narzędzi wspierających cyberbezpieczeństwo w organizacji, pozwalając jednocześnie na monitorowanie skuteczności funkcjonującego systemu kontroli wewnętrznej.
- Bieżące monitorowanie i podejmowanie działań w odpowiedzi na nowe zagrożenia oraz przypadki przekroczenia progów ostrzegawczych ryzyka.
- Szacowanie poziomu ryzyka cyberbezpieczeństwa i wyrażenie go w złotych jako wartość zagrożona (Value at Risk), czyli maksymalna oczekiwana wartość straty, która może wystąpić w określonych warunkach.
- Integrację z procesami: zarządzania ryzykiem operacyjnym, rozwoju systemów informatycznych, realizacji projektów, definiowania strategii IT i cyberbezpieczeństwa.
- Zapewnienie zgodności z obowiązującymi regulacjami, dobrymi praktykami w zakresie bezpieczeństwa informacji oraz standardami branżowymi.

GDYBY ZARZĄDZAJĄCY MIELI DOSTĘP DO NARZĘDZI POZWALAJĄCYCH PRZEŁOŻYĆ WPŁYW RYZYKA CYBERBEZPIECZEŃSTWA NA JĘZYK FINANSÓW, MOGLIBYŚMY BARDZIEJ KONCENTROWAĆ SIĘ NA ZABEZPIECZENIU FIRMY PRZED SKUTKAMI POTENCJALNYCH CYBERATAKÓW.

Wojciech Dańczyszyn, Manager w Zespole Zarządzania Ryzykiem Informatycznym EY Polska



Zalety:

Wizualizacja wpływu ryzyka cyberbezpieczeństwa na język zrozumiały dla świata finansów daje szereg zastosowań w procesach decyzyjnych. Znając wartość zagrożoną powiązaną z poziomem ryzyka cyberbezpieczeństwa, możemy:

- Prowadzić analizę typu „what-if”, pozwalającą symulować zmiany poziomu ryzyka cyberbezpieczeństwa i kwoty wartości zagrożonej, jeśli zainwestujemy określoną kwotę w rozwiązanie poprawiające poziom bezpieczeństwa.
- Przygotowywać business case'y dla realizacji nowych inicjatyw prezentujące wpływ inwestycji na zmniejszenie poziomu ryzyka cyberbezpieczeństwa i kwoty wartości zagrożonej.

Korzyści z zarządzania ryzykiem cyberbezpieczeństwa przekładają się bezpośrednio na działanie organizacji i pozwalają uniknąć kosztów związanych z karami czy stratami operacyjnymi – bądź też utraty potencjalnych przychodów.

Odpowiedź na potrzeby organizacji:

Zarządzanie ryzykiem cyberbezpieczeństwa przy wykorzystaniu odpowiedniej metodyki daje wiele możliwości każdej organizacji niezależnie od sektora, w którym działa.

Najważniejsze z nich to:

- możliwość prezentacji ryzyka w wartości monetarnej;
- wsparcie w procesach inwestycyjnych;
- bieżące monitorowanie profilu ryzyka cyberbezpieczeństwa.

– Oszacowanie wartości ryzyka cyberbezpieczeństwa w wartości monetarnej pozwala podejmować trafniejsze decyzje biznesowe i dostarcza argumentów w rozmowach CTO, CIO i CISO z decydentami. Pamiętajmy jednak, że to właśnie od organizacji zależy, które z tych możliwości będą odpowiedzią na faktyczne cele stawiane przed zarządzaniem ryzykiem i w jaki sposób zostaną wykorzystane, aby dostarczyć realną wartość – mówi Wojciech Dańczyszyn.



Wojciech Dańczyszyn

Manager w Zespole Zarządzania Ryzykiem Informatycznym EY Polska

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM CYBERBEZPIECZEŃSTWA JEST CZĘSTO NIEDOCENIANE

W znakomitej większości organizacji szacowanie ryzyka cyberbezpieczeństwa i zarządzanie tym ryzykiem bazuje na podejściu jakościowym. Opiera się na wykorzystaniu kwestionariuszy zawierających niezliczone pytania, które aktualizowane są najczęściej raz do roku. Skoordynowanie takiego procesu, zwłaszcza w dużych podmiotach, jest zadaniem czasochłonnym i angażującym wiele jednostek organizacyjnych.

Często spotykany jest również schemat, w którym organizacje realizują proces zarządzania ryzykiem cyberbezpieczeństwa, aby zapewnić jedynie zgodność z wymaganiami regulacyjnymi przy zastosowaniu minimalnych nakładów. Oczywiście, zapewnienie zgodności z regulacjami jest kluczowe z perspektywy podmiotów funkcjonujących na rynku regulowanym, niemniej zapewnienie odporności środowiska teleinformatycznego na zagrożenia polega na stosowaniu rozwiązań, które będą dostarczały rzeczywistą wartość dla organizacji.

Obserwowane jest także podejście bazujące na założeniu, że ryzyko cyberbezpieczeństwa jest wyłącznie problemem działów bezpieczeństwa, a nie szerszą kwestią biznesową. Nie dziwi zatem fakt, że bazujące na tak skonstruowanych przesłankach podmioty starają się przede wszystkim ograniczyć koszty. Konsekwencją postrzegania cyberbezpieczeństwa jako centrum kosztów bez wskazania płynących z niego korzyści jest spadek poziomu zabezpieczeń. Założenia leżące u podstaw trzech opisanych trendów stanowią pułapkę, ponieważ istotnie ograniczają wartość, jaką organizacje mogą czerpać z procesów szacowania ryzyka i zarządzania nim. W rezultacie niewiele z nich jest w stanie odpowiedzieć na najważniejsze pytania:

- Jakie są najistotniejsze ryzyka cyberbezpieczeństwa, na które narażona jest moja organizacja i jaki jest ich poziom?
- Które inicjatywy w obszarze cyberbezpieczeństwa są najważniejsze z perspektywy celów organizacji?
- Czy jako organizacja inwestujemy we właściwe rozwiązania ograniczające ryzyko cyberbezpieczeństwa?
- Czy mamy ogólny wgląd w profil cyberryzyka na poziomie organizacji i w danym momencie?

Problemów z szacowaniem ryzyka cyberbezpieczeństwa i zarządzaniem nim jest o wiele więcej. W szczególności dotyczą one braku, wspomnianej już, możliwości wglądu w aktualny profil cyberryzyka całej organizacji, ale również oceny ryzyk w odniesieniu do poszczególnych aktywów informacyjnych. Poza tym wyniki szacowania nie są wykorzystywane dalej w procesach decyzyjnych. A także bardzo trudno uchwycić potencjalny koszt materializacji ryzyka.

You & AI

– sztuczna inteligencja w Banku Przyszłości

Bankowość zmienia się wraz z rozwojem technologii, w tym sztucznej inteligencji. Dzięki temu banki stają się bardziej funkcjonalne i przyjazne nie tylko klientom, ale też kontrahentom oraz pracownikom i kandydatom do pracy. Tak zmienia się PKO Bank Polski, jako Bank Przyszłości.

Systemy AI przejmują powtarzalne, schematyczne zadania, a dzięki umiejętnościom rozpoznawania i analizy obrazu oraz dźwięku są zdolne do komunikacji zwrotnej z otoczeniem. PKO Bank Polski na szeroką skalę wdraża sztuczną inteligencję w ramach projektu You & AI. To kolejny krok na drodze transformacji cyfrowej.

AI już dziś umożliwia m.in. głosowe zlecenie przelewów klientom banku, wykorzystanie chatbotów do współpracy z kontrahentami, np. ze start-upami, czy emplotów w procesie rekrutacji. Narzędzia wykorzystujące algorytmy sztucznej inteligencji to dziś bankowa codzienność.

Opis projektu:

Rozwiązania wykorzystujące sztuczną inteligencję na dobre rozpoznały się w naszym życiu – analizują obraz (autonomiczne pojazdy, autoryzacja transakcji „twarzą”, biometria), pomagają w realizacji codziennych zadań (asystent Google), analizują tekst (automatyczne tłumaczenia, streszczenia dokumentów), tworzą sztukę (komponowanie muzyki czy malowanie obrazów), a także rozwiązują złożone problemy logiczne (procesy negocjacyjne czy gry).

PKO Bank Polski korzysta z dostępnych rozwiązań, ale też tworzy własne, które najlepiej odpowiadają potrzebom jego klientów i pracowników.

Zaawansowana analityka wykorzystywana była już wcześniej do wspierania procesów biznesowych, takich jak wykrywanie nadużyć, określanie ryzyka klienckiego (np. w sferze spłat kredytów) czy optymalizacja kampanii marketingowych.

Kolejnym krokiem, w naturalny sposób, stało się inwestowanie w narzędzia z zakresu AI. Dynamiczne wdrażanie rozwiązań opartych o sztuczną inteligencję rozpoczęło w banku już w ubiegłym roku, m.in. w procesie rekrutacji w postaci Emplota – inteligentnego chatbota rekrutacyjnego, z którym rozmawiali kandydaci. Potem przyszedł czas na wykorzystanie asystenta głosowego w bankowości elektronicznej, mobilnej oraz Contact Center.

PRZYKŁADY WYKORZYSTANIA AI W PKO BANKU POLSKIM:

„Talk to IKO” – asystent głosowy dostępny w aplikacji mobilnej IKO. Umożliwia wykonanie najbardziej popularnych operacji bankowych, jak przelew, przelew na telefon, doładowanie telefonu, wyświetlenie kodu Blik, przeszukanie historii, podanie salda i wiele innych. Jeśli asystent czegoś jeszcze nie umie, przekierowuje klienta do odpowiedniego miejsca w aplikacji.

Emplot – inteligentny chatbot rekrutacyjny umożliwiający kandydatom do pracy w banku rozmowę, na podstawie której bot dokonuje wstępnej, automatycznej selekcji aplikacji, zgodnie z preferencjami kandydatów, dopasowując ich aplikacje do odpowiedniej ścieżki rekrutacyjnej. Jest dostępny 24 godziny na dobę i pozwala na prowadzenie kilku rozmów jednocześnie.

Voiceboty obsługowe – boty głosowe umożliwiające telefoniczną obsługę klientów, dotyczącą m.in. nawigacji na infolinii, ankiet satysfakcji klienta czy zaległych spłat produktów kredytowych.

Koronabot – specjalnie wdrożony na infolinię voicebot, który pomagał klientom, odpowiadając na pytania dotyczące działalności banku w trakcie pierwszej fali pandemii koronawirusa.

Wideoweryfikacja – narzędzie, które umożliwia zakładanie przez klientów konta za pomocą „selfie” dzięki funkcjom inteligentnego rozpoznawania obrazu i biometrii.



Kamil Konikiewicz

Dyrektor Biura Rozwoju Sztucznej Inteligencji w PKO Banku Polskim

ROBOTY ZAMIAST LUDZI?

Czy będą nas obsługiwać roboty, jak w filmach science-fiction? Do realizacji takich fantastycznych wizji bardzo nam daleko. Futuryści są podzieleni, ale większość z nich twierdzi, że upłynie jeszcze przynajmniej kilkadziesiąt lat, zanim pojawi się autonomiczna sztuczna inteligencja. Obecnie, w bankowości i innych branżach, narzędzia z zastosowaniem sztucznej inteligencji wykorzystywane będą głównie w obszarach, w których mamy do czynienia z powtarzalnymi, schematycznymi zadaniami, jak np. zbieranie, weryfikacja i wprowadzanie danych do systemów. Ludzie nadal będą zajmować się świadomym nadzorem i empatyczną współpracą z klientem, a odciążenie ich ze żmudnych rutynowych zadań pozwoli na uwolnienie ich kreatywnego potencjału.

Dziś i jutro:

Nowoczesne technologie są doceniane przez kontrahentów i klientów banku. Tylko w ciągu czterech miesięcy prawie 400 tys. razy klienci banku zostali obsłużeni przez narzędzia takie jak boty wykorzystujące technologię AI. Użytkownicy chętnie zadają im coraz bardziej skomplikowane pytania i traktują jako przewodniki po usługach banku i jego aplikacjach.

W PKO BANKU POLSKIM BARDZO INTENSYWNE PRACUJEMY, ABY ZASTOSOWANIE NAJNOWOCZĘSZEJ TECHNOLOGII POMAGAŁO KLIENTOM UZYSKAĆ POMOC I PORADĘ W NURTUJĄCYCH ICH SPRAWACH.



Kamil Konikiewicz, Dyrektor Biura Rozwoju Sztucznej Inteligencji w PKO Banku Polskim

Sukcesy:

W 2020 roku PKO Bank Polski zdobył prestiżową nagrodę „Złoty Herold” podczas XXVI Forum Teleinformatyki. Doceniono go za zaangażowanie w tworzenie nowoczesnego państwa opartego na powszechnym wykorzystywaniu technologii teleinformatycznych i realizację strategii opartej na cyfryzacji. Wszystko to znacznie wykracza poza tradycyjny obszar finansowy. Data Science, Machine Learning i Sztuczna Inteligencja stanowią trend, który bank rozwija w wielu aspektach swojej działalności.

– PKO Bank Polski stawia na cyfryzację! Jako lider sektora bank nadaje ton zmianom sprzyjającym rozwojowi polskiej przedsiębiorczości, wzmacniając potencjał krajowej gospodarki. Wykorzystujemy chmurę obliczeniową, sztuczną inteligencję czy blockchain, a także wspieramy rozwój e-administracji i cyfryzację życia społecznego – powiedział Adam Marciniak, wiceprezes PKO Banku Polskiego, odbierając nagrodę „Złoty Herold” podczas XXVI Forum Teleinformatyki.



BPO/SSC

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

Kontrakty swap

w świecie finansów

Autor:

Bartosz Wysocki

Rola kontraktów swap w świecie finansów rośnie z roku na rok i jednocześnie wciąż obserwujemy nowe firmy chcące angażować się w tego typu transakcje. W związku z tym rośnie popyt na specjalistów z tego zakresu w firmach nie tylko odpowiedzialnych za branżę inwestycyjną, którzy mają nie tylko odpowiednią wiedzę na temat istniejących swapów, lecz także potrafią zrozumieć mechanizmy nowych kontraktów pojawiających się często na różnych rynkach. Jedną z firm, która potrafi odpowiedzieć na to zapotrzebowanie, jest Franklin Templeton. Firma oferuje możliwość pracy dotyczącej analizy kontraktów swap. W poznańskiej siedzibie firmy pracuje m.in. wielu analityków, starszych analityków,

jak i kierowników zajmujących się na co dzień swapami, np. w zespołach Global Trade Services Derivatives czy Global Trade Services Collateral Management.

CZYM SĄ SWAPY?

Zacznijmy od szerszego spojrzenia na instrumenty rynków kapitałowych. Oprócz podstawowych i najbardziej popularnych, do których zaliczamy przede wszystkim akcje oraz instrumenty dłużne (m.in. obligacje), ogromny sektor od wielu lat tworzą instrumenty pochodne, zwane także derywatami. Ich wartość pochodzi od innego instrumentu finansowego, tzw. bazowego, bądź od innych dostępnych wskaźników typu stopy procentowe, kursy walutowe czy indeksy, np. indeks inflacyjny. Wśród derywatów najbardziej popularne są kontrakty terminowe futures i forward, opcje oraz właśnie swapy.

Jako że każdy swap jest osobną umową między dwoma stronami, na podstawie której podmioty te wymieniają strumienie płatności, to wynika z tego jedna bardzo ciekawa właściwość tych instrumentów – mają one w dużej części przypadków zindywidualizowany charakter. Moim zdaniem cecha ta decyduje o tym, że są

obecnie najciekawszym z powszechnie handlowanych instrumentów na rynkach kapitałowych.

Warto wiedzieć, że swapy są zawierane na tzw. rynku pozagiełdowym (z ang. OTC – Over-The-Counter), a transakcje są zawierane przede wszystkim przez banki, instytucje komercyjne oraz państwa; praktycznie nie ma w nim miejsca dla inwestorów indywidualnych, głównie z racji wysokich barier wejścia. Wymienieni uczestnicy używają swapów do licznych celów, wśród których są m.in.:

- Hedging, czyli zabezpieczenie przed jakimś ryzykiem (np. walutowym albo stopy procentowej), powszechnie uznawany za pierwotny cel pierwszych transakcji swap;
- Pozyskanie środków finansowych, czyli cel pożyczkowy;
- Dostęp do produktu/rynku, który w inny sposób jest niedostępny bądź byłby istotnie droższy.

JAK DZIAŁA SWAP?

Weźmy sobie za przykład jeden z najpowszechniejszych typów kontraktów swap, IRS – Interest Rate Swap, który na język polski może być tłumaczony jako „swap procentowy” albo „swap stopy procentowej”. Załóżmy, że bank X pożyczył 10 milionów PLN od banku Z po stopie procentowej WIBOR, ale obawia się jej wzrostu w ciągu najbliższego roku. W związku z tym znajduje na rynku OTC bank Y, która uważa, że spadek stóp



Bartosz Wysocki
FTS Global Trade
Services Supervisor,
Franklin Templeton

Kierownik w dziale Global Trade Services w firmie Franklin Templeton. Na co dzień odpowiada głównie za prowadzenie i uczestnictwo w projektach związanych z derywatami, m.in. swapami oraz opcjami. Jest absolwentem Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego oraz Wydziału Matematyki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jego zainteresowania obejmują rynki finansowe, szczególnie instrumentów pochodnych, oraz szeroko pojętą analizę danych.

Czy wiesz, że...

- Suma wartości nominalnej derywatów na rynku OTC na koniec czerwca 2019 wyniosła 640 bilionów dolarów?
- Do najważniejszych walut, w których są zakładane kontrakty swap, należą: dolar amerykański, euro, funt brytyjski, jen oraz dolar australijski.
- Wskutek kryzysu w latach 2007-2009 globalne instytucje regulacyjne podjęły działania mające na celu poprawę funkcjonowania rynku swapów, np. od pewnego czasu wiele typów swapów podczas zawarcia kontraktu musi być zaakceptowane przez tzw. clearing house (Izbę rozliczeniową), która zapewni odpowiedni przepływ gotówki oraz bezpieczeństwo obu stron w umowie.

procentowych w Polsce jest bardziej prawdopodobny i jest chętny w wejście w swap procentowy na następujących warunkach:

- Przez najbliższy rok Bank Y zobowiązuje się do płacenia bankowi X co kwartał odsetek liczonych według 3-miesięcznej stopy WIBOR od kwoty 10 milionów PLN;
- Jednocześnie w tym samym okresie Bank X zobowiązuje się do płacenia bankowi Y odsetek od tej samej kwoty liczonych według stałego oprocentowania równego 5% w skali roku.

Widzimy zatem, iż w wyniku tej transakcji bank X zabezpiecza się przed zmianą stopy WIBOR, na którą pożyczycy wcześniej 10 milionów. W zamian będzie płacił stałą stopę 5% w skali roku od tejże kwoty. Jest to klasyczny przykład hedgingu z wykorzystaniem swapa stopy procentowej.

JAKIE INNE KONTRAKTY SWAP MOŻNA SPOTKAĆ NA RYNKU?

Na początku artykułu wspominałem, iż na rynku nierzadko pojawiają się coraz to nowsze typy kontraktów swap. Przyjrzyjmy się uważniej dwóm przykładom, które zobrazują, jak szerokie spektrum możliwości dają swapy:

- Swap towarowy (ang. commodity swap) – założmy, że firma A nie ma możliwości fizycznego handlowania pszenicą, jednak uważa, że cena zboża znacznie wzrośnie w najbliższym czasie, stąd

szuka innych możliwości zyskania na tej perspektywie. W związku z tym wchodzi w swap na pszenicę z firmą B, której będzie płacić co pół roku odsetki od kwoty 1 mln PLN według stałej stopy 4% w skali roku. W tym samym okresie nastąpi weryfikacja aktualnej na dany moment ceny pszenicy, która będzie porównana do stałej ceny ustalonej w kontrakcie. Jeżeli będzie ona rzeczywiście istotnie wyższa, jak sądzi firma A, wtedy zyska na tej transakcji nawet pomimo konieczności płacenia odsetek w zamian za możliwość otrzymania tzw. ekspozycji na pszenicę.

- Swap na zmienność (ang. volatility swap) – na różnych rynkach często występują warunki, które sprzyjają występowaniu dużej zmienności cen, np. na rynkach kursów walutowych. Jeśli firma C nie jest pewna, czy euro się umocni czy też osłabi wobec dolara, może spekulować, że kurs EUR/USD będzie po prostu mocno wahał się w danym okresie. Aby próbować zyskać na tej spekulacji, może wejść zatem w kontrakt na zmienność z firmą D, w którym podczas zawierania umowy ustala się tzw. kurs wykonania swapa (ang. strike volatility), który stanowi prognozowaną zmienność pary walutowej EUR/USD w punktach procentowych na moment wygaśnięcia kontraktu. Jeżeli zmienność

liczona odpowiednio ustalonym wzorem będzie wtedy wyższa od kursu wykonania (co zakłada firma C), jest to warunek wystarczający, aby firma C zrealizowała zysk na tej transakcji i spokojnie czekała na odpowiedni przelew od firmy D.

Świat rynków finansowych podlega ciągłym zmianom, podobnie jak każda inna dziedzina naszego życia. Wpływ na to ma wiele czynników, m.in. postęp technologiczny, zwiększanie wymogów regulacyjnych czy chęć inwestorów do eksplorowania coraz to nowszych rynków. Powyżej przytoczone przykłady, które prezentują tylko niewielki skrawek całego rynku swapów, pozwalają wyobrazić sobie, iż analiza tego rynku może być czymś naprawdę interesującym i unikatowym w branży.

FRANKLIN TEMPLETON to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 70 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Zatrudniamy ponad dwanaście tysięcy pracowników w 34 krajach na całym świecie na potrzeby obsługi ponad 240 produktów finansowych, co pozwala nam oferować wyjątkowo szeroką gamę różnorodnych możliwości rozwoju zawodowego. Na polskim rynku jesteśmy obecni od 20 lat, czyli od otwarcia oddziału w Warszawie, pełniącego funkcję biura regionalnego na Europę Środkowo-Wschodnią. W 2007 r. utworzyliśmy nasz oddział w Poznaniu, w którym aktualnie zatrudniamy prawie 1000 pracowników i stale poszukujemy nowych talentów do rozrastającego się zespołu.

Advanced Finance and IT Functions

in GBS/SSC

Najnowszy raport ABSL wskazuje, że jednym z ważniejszych trendów charakterystycznych dla polskiego sektora usług biznesowych jest stopniowy wzrost zaawansowania procesów obsługiwanych przez centra usług dla biznesu. Jest to możliwe dzięki wykorzystaniu nowych technologii na coraz szerszą skalę. Automatyzacja ma dziś ogromny wpływ na czas i jakość zadań wykonywanych przez pracowników centrów usług wspólnych. Bez niej trudno wyobrazić sobie choćby przygotowania w miesiąc zeznania podatkowego VAT, w którym znajduje się kilkaset tysięcy transakcji do zweryfikowania. Dlatego coraz częściej usprawnienia wprowadzane są na każdym etapie procesu, tj. począwszy od działów P2P, O2C na VAT Team kończąc. W przeciwnym wypadku proces mógłby mieć luki, a jakość zeznania byłaby łatwa do podważenia przez organy podatkowe.

– Można powiedzieć, że dzisiaj każdy dział w Arla GSS jest nastawiony na wprowadzanie i wykorzystanie zaawansowanych narzędzi. Głównym celem jest robotyzacja procesów i badanie możliwości implementacji AI, dlatego w ostatnich dwóch latach został rozbudowany dział IT do prowadzenia i wdrażania tego typu usprawnień. W samym Dziale VAT, we współpracy z IT, wprowadzamy obecnie automatyzację VAT logicznych checks – mówi Magdalena Magrian-Lewandowska, VAT Business Partner, VAT Expert w Arla GSS.

Wyzwaniem działów finansowych pozostaje standaryzacja, którą większość centrów

usług biznesowych (57%) wymienia jako główną barierę w automatyzacji procesów w swoich organizacjach.

– Każdy, kto składa zeznania VAT na różnych rynkach, wie, że standaryzacja jest zadaniem pracochłonnym, wymuszającym często ogromne zmiany w procesach i przyzwyczajeniach pracowników. Do tego niepewność przyszłych zmian legislacyjnych na różnych rynkach nie ułatwia tego zadania. W Arla GSS wkładamy dużo pracy w to, by osiągnąć dobrą jakość informacji początkowej, co wymaga zmiany myślenia, że „to tylko faktura”. Takie podejście zawsze zwraca się z nawiązką przy każdym projekcie automatyzacyjnym czy standaryzacyjnym – zaznacza Magdalena Magrian-Lewandowska.

Do tego, by wdrożenia przebiegały sprawnie, a efekty usprawnień rzeczywiście ułatwiały pracę specjalistom różnych działów, kluczowa jest ścisła współpraca pracowników, także działów finansowych, z zespołem IT.

– W Arla GSS stosuje się nowoczesne narzędzia projektowe jak Lean czy Agile, ale ważna jest również elastyczność w podejściu do prowadzenia projektów, wstuchiwanie się w uwagi Project Leadera oraz osób, które są zaangażowane w proces na co dzień – tłumaczy Magdalena Magrian-Lewandowska. – W ten sposób nawet osoby będące na początkowych szczeblach kariery mogą znaleźć się w samym centrum ważnego, dużego projektu. To wielka szansa dla takiej osoby, a firma ma pewność, że usprawnienie przyniesie oczekiwane benefity u źródła procesu.

PERSPEKTYWY ROZWOJU BRANŻY

Automatyzacja postrzegana jest przez pracowników jako ogromna szansa na pozbycie się nudnych, żmudnych zadań na rzecz ciekawszych i bardziej ambitnych. Mimo że wiele zadań w działach

”

PRACA W CENTRACH USŁUG WSPÓLNYCH, ZWŁASZCZA W DZIAŁACH PODATKOWYCH, POZWALA NA ZDOBYCIE UMIEJĘTNOŚCI JASNEGO KOMUNIKOWANIA POTRZEB, NEGOCJACJI, SZACUNKU WOBEC INNYCH I POCZUCIA ODPOWIEDZIALNOŚCI Z WYKONYWANEJ PRZEZ SIEBIE PRACY. TEGO RACZEJ NIE NAUCZYMY SIĘ NA STUDIACH, A W WIELU MOMENTACH ŻYCIA TO WŁAŚNIE TE UMIEJĘTNOŚCI BĘDĄ DECYDOWAĆ O ROZWOJU NASZEJ KARIERY.



Magdalena Magrian-Lewandowska,
VAT Business Partner, VAT Expert w Arla GSS

VAT przejmują programy komputerowe, zdaniem naszego eksperta dla specjalistów pozostanie mnóstwo pracy, za to stopniowo będzie zmieniał się jej charakter.

– W następnej dekadzie będzie rewolucja, a wymusi to digitalizacja – mówi Magdalena Magrian-Lewandowska. – VAT to taki „ulubieniec” budżetów państwowych z uwagi na jego procentowy udział w przychodach państw. Scenariuszy rozwoju jest mnóstwo, jak np. odejście od zeznań podatkowych VAT, rozwój platform rządowych trzymających rękę na pulsie transakcji sprzedażowych, odejście od wypłat „refunds” na rzecz „zaliczania” na poczet zobowiązań z innych podatków czy opodatkowanie VAT-em usług finansowych. Jednak – co by się nie działo – dla osoby przygotowującej zeznanie oznacza to zawsze zmiany w procesie i współpracy z działem IT.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W pracy w dziale finansowym czy księgowym w centrum usług wspólnych ukończenie studiów finansowych jest mile widziane, ale nie jest warunkiem koniecznym. Oprócz dyplomu liczą się też umiejętności: otwartość na technologie i zmiany, chęć do nauki i poszerzania wiedzy. Niezbędne jest też silne poczucie odpowiedzialności za wykonywane zadania i odwaga w wyrażaniu swojego zdania. Dodatkowo ogromnym plusem jest znajomość obszaru technologii z zakresu IT.

– W obecnych czasach warto inwestować w wiedzę IT, choćby znajomość programów: Excel, Word, PowerPoint itd. W codziennej pracy korzystamy z tych narzędzi, więc wiedza, jak je wykorzystywać, jest mile widziana już na starcie – mówi Magdalena Magrian-Lewandowska. – W mojej opinii największa nauka i tak płynie

59%

Tyle centrów biznesowych w Polsce wykorzystywało automatyzację procesów w I kwartale 2020 roku.

Źródło: Raport „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020”, ABSL, 2020.

z wykonywania danej pracy. W Arla GSS każdy nowy pracownik przechodzi szkolenia wewnętrzne, przede wszystkim „on the job”. W związku z tym, że praca w SSC czy GBS ma charakter globalny, podstawą jest również dobra znajomość języka angielskiego, w którym komunikacja odbywa się na co dzień. Wysoko ceniona bywa także znajomość np. języka niemieckiego, szczególnie w kontekście wyszukiwania informacji prawnej, gdyż nie wszystko jest podane w języku angielskim.

REDAKCJA: Jakie kompetencje Pani zdaniem powinien posiadać pracownik działu Cash Management?

Joanna Sokół: Myślę, że potrzebna jest zarówno zdolność analitycznego myślenia, umiejętność dostrzegania szczegółów, jak i umiejętność syntezy informacji. Ważne jest, żeby widzieć szerszy obraz i przewidywać, jak to, co robimy, wpłynie na grupę.

Praca w Cash Management oznacza pracę pod presją czasu. Trzeba umieć zaplanować zadania tak, aby wykonać je terminowo. W ciągu dnia mamy przynajmniej kilka nieprzekraczalnych terminów dotyczących płatności.

W obliczu krótkich terminów gotowość do wzięcia odpowiedzialności za swoją decyzję jest pożądaną cechą. To, co robimy, będzie miało wpływ na innych i może wiązać się z kosztem finansowym. W razie problemu zawsze można liczyć na współpracowników w zespole. Otwartość na współpracę jest warunkiem koniecznym. Nasz dział jest dosyć mały w stosunku do liczby płatności i procesów, które wykonujemy, ale naszą siłą jest elastyczność i dzielenie się wiedzą. Każdy z pracowników zapoznaje się ze wszystkimi procesami. Dzięki temu umiemy zastąpić się czy wspomóc, gdy presja czasu jest duża.

Bez których programów nie wyobraża sobie Pani pracy?

Zdecydowanie bez Excela. Bez liczenia, analizowania pozycji moja praca byłaby niemożliwa.

Czy ten program kryje jeszcze przed Panią jakieś tajemnice?

Większość mojej pracy odbywa się w Excelu. To mój ulubiony program! Na pewno są jeszcze tajemnice. Podejrzewam, że większa ich część mieści się w funkcjonalności wykresów. Mam za sobą początki nauki VBA, ale tutaj jeszcze bardzo dużo przede mną i chciałabym bardzo zdobyć więcej umiejętności z tego zakresu.

Co sprawia Pani największą satysfakcję w pracy?

Mam bardzo analityczny umysł. Największą przyjemnością sprawia mi chyba analizowanie zależności i szukanie przyczyn zmian w poszczególnych pozycjach raportów. Jednym słowem – „zagadki do wyjaśnienia”.



Joanna Sokół
Treasury Back Office
Expert w Arla GSS

Wykształcenie:

Finanse i bankowość
na Uniwersytecie Gdańskim,
Matematyka finansowa
na Uniwersytecie Gdańskim

ŚCIEŻKI KARIERY

Modelowa ścieżka kariery w obszarze finansowym w centrach usług dla biznesu prowadzi od stanowiska Junior Accountant w danym dziale przez Senior Accountant, Koordynatora do Team Leadera. Coraz częściej jednak pracownicy zmieniają bieg swoich karier i przenoszą się do innych działów w obrębie jednej organizacji.

– Procesy rekrutacyjne w Arla GSS są zawsze otwarte na kandydatów wewnętrznych. Szanse ma każdy, zasady są jasne, a proces – bez względu na wynik – kończy się informacją zwrotną, tzw. feedbackiem, od menedżera i rekrutera – mówi Magdalena Magrian-Lewandowska. – Mamy też procedurę „perfect match”, zgodnie z którą osobie, która startowała w poprzedniej rekrutacji bez sukcesu, a była silnym kandydatem, w przypadku ponownego zapotrzebowania na specjalistę oferuje się stanowisko już bez kolejnej rekrutacji.

Stale dokształcanie się i śledzenie globalnych trendów to podstawa w tak dynamicznie zmieniającej się branży jak SSC.

– Warto brać udział w webinarach VAT i czytać branżowe artykuły, by dowiedzieć się, w co warto inwestować, i przełożyć to na potrzeby VAT compliance czy VAT szkolenia. Śledzenie zmian prawnych z zakresu VAT pozwala ocenić idące za tym „ryzyka VAT” i wprowadzić stosowne zmiany w systemach czy procesach – zaznacza Magdalena Magrian-Lewandowska.

Trendy: Ambasadorzy Transformacji – ich rola w świecie usprawnień i zaawansowanej automatyzacji 50

Zawody: Risk Analyst 52

Audyt 54

Księgowość 56

Complex Fund & Financial Instrument Administration 58

Usługi finansowe

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

Ambasadorzy Transformacji

– ich rola w świecie usprawnień i zaawansowanej automatyzacji

Autorzy:

Małgorzata Bartkowska
Łukasz Ratka

Otoczający nas świat szybko się zmienia, a samo słowo „zmiana” zostało w ostatnim czasie odmienione przez wszystkie przypadki. Czy zmiany zawsze muszą kojarzyć się negatywnie? W BNP Paribas Securities Services wierzymy, że to właśnie dzięki nim możemy rozwijać się i sięgać po innowacyjne rozwiązania. Jak codzienne zmiany mogą wpływać na biznes? Jaką rolę w ich wdrażaniu mają Ambasadorzy Transformacji?

PIERWSZE KROKI – GENEZA I FORMOWANIE SPOŁECZNOŚCI

Skuteczna transformacja organizacji ma miejsce, gdy towarzyszy jej praca zespołowa. To było założenie naszego Departamentu Business and Digital Solutions. Doszliśmy do wniosku, że potrzebujemy zorganizowanej społeczności, która zna potrzeby biznesu

i potrafi skorelować je z dostępnymi technologiami, produktami oraz możliwościami, by te zmiany wprowadzać.

Nasz pomysł zaproponowaliśmy do Senior Managementu w naszym oddziale, prezentując opis stanowiska, zakres obowiązków oraz pakiet korzyści, który towarzyszyłby wejściu pracownika do społeczności Ambasadorów Transformacji. Po serii spotkań, prezentacji oraz dyskusji udało nam się wypracować zarys oraz przedstawić plan wdrażania społeczności na przestrzeni kolejnych miesięcy. Pomysł został zaakceptowany a nasz departament został odpowiedzialny za administrację i zarządzanie taką społecznością.

AMBASADOR POSZUKIWANY, CZYLI SUKCES SPRAWNEGO PROCESU REKRUTACYJNEGO

Na początku zrodziło się pytanie – jak szukać ambasadorów? Założyliśmy, że zaangażowanie w społeczność jest dobrowolne i każdy może wystąpić swoją

kandydaturę. Gdy czujemy potrzebę wsparcia ze strony nowego Ambasadora w pewnym obszarze organizacji, otwieramy możliwość zgłoszeń dla wszystkich chętnych pracowników. Z tego względu bardzo ważny jest przemyślany proces rekrutacyjny. Składa się on z czterech etapów: zbierania zgłoszeń, spotkania rekrutacyjnego, zadania wstępnego oraz wdrożenia.

Po ogłoszeniu nowej rekrutacji oraz wstępnej ocenie zgłoszeń spotykamy się z każdym z kandydatów. Wyjaśniamy dokładnie, na czym będzie polegać jego rola, pytamy o motywację do objęcia funkcji Ambasadora oraz dotychczasowe doświadczenia w inicjatywach usprawnieniowych. Później kandydat dostaje zadanie wstępne, na podstawie którego finalnie podejmujemy decyzję o dołączeniu do społeczności. Wówczas zaczynamy wdrażanie nowego Ambasadora do swojej roli. Podpisujemy „kontrakt”, w którym trzy strony – Ambasador, jego przełożeni oraz nasz departament – potwierdzają



MAŁGORZATA BARTKOWSKA

Project Manager w zespole Business Solutions Unit, BNP Paribas Securities Services

Absolwentka Politechniki Warszawskiej oraz Szkoły Głównej Handlowej. Karierę w zakresie projektów rozpoczęła w branży ubezpieczeń, a od ponad 3 lat realizuje się w BNP Paribas Securities Services, prowadząc projekty w obszarze KPIs i optymalizacji procesowych przy wykorzystaniu narzędzi Lean Management i Six Sigma. Prowadzi szkolenia w tym zakresie oraz odpowiada za Społeczność Ambasadorów Transformacji.

NAJWAŻNIEJSZY ZASÓB ORGANIZACJI TO LUDZIE, TAK SAMO JEST W BUDOWANIU SPOŁECZNOŚCI AMBASADORÓW. TO NIE SZTYWNE RAMY CZY WYMAGANIA, A WŁAŚCIWIE DOBRANE OSOBY SPRAWIAJĄ, ŻE TA SPOŁECZNOŚĆ DOBRZE FUNKCJONUJE I OSIĄGA POSTAWIONE CELE.

Małgorzata Bartkowska, Project Manager w zespole Business Solutions.



ŁUKASZ RATKA

Lider zespołu Cyfrowej Transformacji,
BNP Paribas Securities Services

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

SPOŁECZNOŚĆ AKTYWNI DZIAŁA RÓWNIŻ NA POLU TRANSFORMACJI CYFROWEJ. OFERUJEMY AMBASADOROM SOLIDNY ZASTRZYK WIEDZY – CZYLI PROGRAM SZKOLENIOWY „DIGITAL ABC”. TO NASZ AUTORSKI PAKIET, KTÓRY OBEJMUJE TRENINGI Z ZAKRESU TECHNOLOGII SZTUCZNEJ INTELIGENCJI ORAZ PRODUKTÓW DOSTĘPNYCH Z TEGO ZAKRESU W NASZEJ ORGANIZACJI.

Łukasz Ratka, Lider zespołu Cyfrowej Transformacji

zakres współpracy oraz czas, który będzie dedykowany na odpowiednie zadania. Zależy nam na tym, żeby każda ze stron czuła się komfortowo, wiedząc, czego może się spodziewać i co będzie w zakresie jej obowiązków.

Aby ułatwić Ambasadorom ich rolę, zapraszamy na szkolenia z zakresu Lean Management, dzielimy się własnymi doświadczeniami, organizujemy wymianę wiedzy wśród społeczeństwa. Co miesiąc spotykamy się w gronie wszystkich Ambasadorów, żeby omówić obecne wyzwania i zainspirować się inicjatywami, które dzieją się w innych departamentach.

JAK SKUTECZNIE SZUKAĆ ZŁOTA, CZYLI O USPRAWNANIACH PROCESOWYCH

Ambasadorzy odgrywają kluczową rolę w poszukiwaniu i prowadzeniu inicjatyw mających na celu optymalizację procesów w naszej organizacji. Z jednej strony są uzbrojeni w wiedzę odnośnie metodyki takiej jak Lean Management, a z drugiej – są blisko procesów produkcyjnych, co pomaga im dostrzegać potencjał do usprawnień. Prowadzą burzę mózgow, obserwują procesy, szerzą wiedzę z zakresu narzędzi Lean. Wszystkie te wysiłki zmierzają do tego, żeby nasza codzienna praca nie była nudna i powtarzalna, a procesy miały możliwie płynny i ustandaryzowany przepływ. Świetnym przykładem takich działań są Ambasadorzy z Departamentu Inwestycji Alternatywnych, którzy zaprosili zespoły operacyjne do dedykowanych sesji usprawnieniowych. Polegały one na wykorzystaniu narzędzi do analizy i optymalizacji procesów, takich jak SIPOC (prosta metoda identyfikacji oraz mapowania wszystkich elementów procesu) czy burza mózgow z przydzielonymi rolami (generowanie pomysłów i analiza problemu z perspektywy konkretnej osoby lub roli – co byś zrobił z tym problemem,

gdymyś był Billem Gatesem?). Inne techniki wykorzystane przez nich to: Matryca Wpływu i Wysiłku (oceniająca wykreowane pomysły) oraz Plan Działań (ustalenie harmonogramu wdrożeń oraz przypisanie zadań konkretnym grupom roboczym). W ten sposób każdy pracownik mógł opowiedzieć o tym, z jakimi problemami spotyka się na co dzień, oraz dołożyć swoją cegiełkę w budowaniu efektywnych procesów.

Jednym z wielu przykładów usprawnień, które zostały wdrożone, jest stworzenie standardu przy tworzeniu folderów z danymi potrzebnymi w procesie rejestracji, co obniżyło ryzyko błędnego nazwania i klasyfikacji plików, a w rezultacie pozwoliło zaoszczędzić zespołowi kilka godzin miesięcznie.

AKTYWNOŚCI W OBSZARZE TRANSFORMACJI CYFROWEJ, CZYLI WEJŚCIE W ERĘ DIGITAL

Po ukończeniu kilkudziesięciu godzin takiego programu – w ramach którego wchodzi szkolenia online, warsztaty grupowe oraz praca nad projektem – Ambasador-kursant ma pełny arsenał narzędzi, by szukać usprawnień na polu nowoczesnych technologii.

Oprócz programu szkoleniowego prowadzimy zorganizowane sesje prezentacji wybranych cyfrowych rozwiązań oraz zapraszamy Ambasadorów do wspólnych działań przy konkretnych projektach. Dodatkowo, zapraszamy ich na wydarzenia: zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, które pozwalają im spojrzeć, jak organizacje na rynku czy inne linie biznesowe radzą sobie w świecie cyfrowych usprawnień.

Główne technologie

wykorzystywane w naszej organizacji to Robotic Process Automation (automatyzacja najbardziej powtarzalnych zadań na podstawie odpowiedniego skryptu) oraz Natural Language Processing (ekstrakcja kategorii danych z różnych dokumentów oraz przetwarzanie ich do pożądanego źródła wyjściowego).

Przykładem, który potwierdza zaangażowanie Ambasadorów w usprawnienia cyfrowe, jest przygotowanie analizy biznesowej w Departamencie Usług Depozytowych i Powierniczych w zakresie automatyzacji dwóch procesów wykorzystywanych do kontroli jakości.

AMBASADOREM MOŻESZ ZOSTAĆ I TY!

Każda osoba, która dołączy do naszej organizacji, ma możliwość kontrybuowania w społeczności Ambasadorów Transformacji. Po spełnieniu kilku warunków formalnych dajemy naszym Ambasadorom możliwość rozwoju oraz realizacji kolejnych odważnych inicjatyw. Jesteśmy otwarci na różne pomysły, ponieważ wierzymy, że zmiany powodują, że nasza organizacja może być lepsza i bardziej wydajna!

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES

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

Risk Analyst

Risk Analyst, czyli analityk ryzyka, to zawód stosunkowo młody, który powstał na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat w odpowiedzi na potrzebę głębszej specjalizacji w dziedzinie zarządzania ryzykiem. Potrzeba ta wynikała z dynamicznego rozwoju rynku instrumentów finansowych (w szczególności instrumentów pochodnych) oraz modeli ich wyceny. Rozwój dotyczył także modeli służących do analizy różnych rodzajów ryzyka ponoszonego przez instytucje finansowe, takich jak ryzyko rynkowe, kredytowe czy operacyjne. Same modele budowane w odpowiedzi na wytyczne regulatorów rynku stawały się też z czasem bardziej zaawansowane i wymagające obliczeniowo.

– Pierwsze analizy ryzyka odbywały się bezpośrednio w arkuszach kalkulacyjnych, z ewentualnym użyciem ich języka programowania, umożliwiającego implementację modeli, generowanie symulacji czy też po prostu przyspieszenie pracy analityka – wspomina Marek Krochta, Group Manager w BNY Mellon. – Z czasem zaczęto wykorzystywać na szerszą skalę systemy pomiaru ryzyka skrojone na miarę potrzeb instytucji finansowych lub nowo rozwijane języki programowania, które umożliwiają szybszą analizę danych, dokonywanie wymaganych obliczeń i wizualizację wyników.

Dziś nowinką w branży nie tylko samego ryzyka, lecz także szerzej

rozumianych finansów jest użycie bardziej zaawansowanych modeli ekonometrycznych czy statystycznych typu machine learning. Część z tych narzędzi znana była już od dawna, ale dopiero rosnąca moc obliczeniowa komputerów umożliwiła ich wykorzystanie. Postęp technologiczny jest motorem do rozwoju tej profesji, otwiera przed analitykami nowe możliwości i pozwala na przygotowanie dogłębnych analiz. Duży wpływ na pracę mają często pojawiające się nowe narzędzia i oprogramowanie wspierające same analizy i zarządzanie dużą ilością danych.

ZAKRES OBOWIĄZKÓW

W instytucjach finansowych Risk Analyst może odpowiadać za różne zadania: analizę określonego rodzaju ryzyka działalności firmy, analizę ryzyka otoczenia makroekonomicznego bądź analizę ryzyka portfeli inwestycyjnych firmy lub jej klientów.

– W placówce BNY Mellon we Wrocławiu zajmujemy się tym ostatnim aspektem. W naszym zespole każdy analityk zarządza przetwarzaniem danych portfeli inwestycyjnych dużych firm inwestycyjnych, takich jak fundusze inwestycyjne, fundusze emerytalne czy fundusze hedgingowe. Jego zadaniem jest nadzorowanie i przeprowadzenie procesu obliczeniowego – mówi Marek Krochta. W pierwszym etapie Risk Analyst zajmuje się przekształceniem danych pozyskanych

od administratora danych, który posiada informację o tym, co znajduje się w portfelu danego dnia, jakie są rodzaje transakcji, ich ilość i inne podstawowe parametry. Zazwyczaj w portfelu inwestycyjnym można napotkać szeroki wachlarz aktywów i instrumentów finansowych, takich jak: akcje, obligacje, obligacje zamienne, obligacje indeksowane inflacją, opcje i kontrakty typu futures, swapy i swapcje, instrumenty CDS, MBS i CDO oraz inne, bardziej egzotyczne instrumenty pochodne. W przypadku braku części wymaganych danych Risk Analyst korzysta również z dodatkowych źródeł danych, a gdy i te są niewystarczające – szuka instrumentów o podobnym profilu ryzyka i określa stopień ich podobieństwa do tych znajdujących się w portfelu. Informacje te są dalej wprowadzane do systemu analitycznego, który odpowiada za techniczne obliczenie wszystkich miar ryzyka, miar wrażliwości, stress testów, statystyk oraz symulacji. Potem następuje najważniejsza część pracy analityka a zarazem – najbardziej kreatywna, czyli sprawdzenie wszystkich danych.

– Nie możemy uznać, że komputer czy nawet najbardziej zaawansowany technologicznie system wykonał obliczenia poprawnie – zaznacza Marek Krochta. – Musimy te dane sprawdzić w sposób merytoryczny, czyli przeanalizować właściwie każdą transakcję, która jest w portfelu, a bywa, że są ich tysiące.



RISK ANALYST TO ZAWÓD PRZYSZŁOŚCI. SATYSFAKCJĘ Z PRACY W ROLI RISK ANALYST ODNAJDĄ OSOBY, KTÓRE LUBIĄ DOCIEKAĆ, WYJAŚNIAĆ WĄTPLIWOŚCI I ZNAJDOWAĆ TWARDE DOWODY. DOBRY ANALITYK TO OSOBA, KTÓRA NIE ZATRZYMUJE SIĘ, GDY DOWODY SĄ TRUDNE DO ZNALEZIENIA, I NIE KOŃCZY ANALIZY W MOMENCIE POJAWIENIA SIĘ PIERWSZEGO-LEPSZEGO ROZWIĄZANIA.

Marek Krochta CFA, Group Manager w BNY Mellon



REDAKCJA: Co należy do Pana głównych obowiązków?

Jacek Neumann: Nasz dział zajmuje się obliczaniem ryzyka funduszy hedgingowych. Dostajemy dane o składzie funduszu na konkretną datę. Te dane są później przez nas weryfikowane i przetwarzane. Nasze systemy dokonują obliczeń wszelkich miar z zakresu ryzyka dla poszczególnych instrumentów, a następnie dane są agregowane do poziomu funduszu, sprawdzane i udostępniane. Oprócz tego prowadzę też wybrane szkolenia dla nowych członków zespołu oraz biorę udział w projektach związanych z rozwojem procesu.

Które z tych zadań należą do Pana ulubionych?

Projekty rozwojowe wprowadzają dużo urozmaicenia, jednak codzienna praca z funduszami sama w sobie jest ciekawa. Przez szeroki wachlarz typów funduszy procesowanych w naszym zespole buduję swoją wiedzę na temat wielu, czasem naprawdę skomplikowanych, instrumentów finansowych oraz strategii inwestycyjnych.

Czy w codziennej pracy odczuwa Pan, że praca w BNY Mellon ma charakter globalny?

Zdecydowanie tak. O ile fundusze, które procesujemy, są zwykle związane z rynkiem amerykańskim, to wewnątrz znaleźć można instrumenty finansowe z całego świata. Oprócz tego mamy regularny kontakt z naszymi zagranicznymi biurami.

Dlaczego Pana zdaniem praca w roli analityka ryzyka w BNY Mellon może być ciekawa dla młodych ludzi?

O ile ważne jest to, czym zajmujemy się w pracy, o tyle często ważniejsze jest to, z kim to robimy. Nasz zespół składa się z utalentowanych i ambitnych ludzi, którzy zawsze są chętni na burzę mózgow w przypadku złożonych zagadnień. Poza tym charakter naszej pracy daje możliwość zobaczenia, jak rynki i fundusze działają w praktyce, a nie tylko w teorii.



Jacek Neumann
Risk Analyst w BNY Mellon

Wykształcenie:
Bachelor Studies in Finance,
Finanse i rachunkowość
na Uniwersytecie Ekonomicznym
we Wrocławiu

Analitycy ryzyka dokonują sprawdzenia wyceny instrumentów finansowych i towarzyszących im statystyk pomiaru ryzyka. Zwracają uwagę na czynniki, które mogą wpływać na zmiany w obliczeniach na przestrzeni czasu. Na przykład w tzw. stress testach (symulacjach pokazujących, jak zmieni się wycena danego instrumentu, zakładając ekstremalne zachowanie jednego wybranego czynnika ryzyka) sprawdzają, czy instrumenty zachowują się w odpowiedni sposób, zgodnie z ich konstrukcją. Obliczenia analizowane są nie tylko na poziomie pojedynczego instrumentu, ale także na poziomie całego portfela inwestycyjnego. Analitycy weryfikują zagregowane statystyki i analizują to, jak zachowuje się cały fundusz. Aby tego dokonać, muszą zrozumieć stosowaną strategię inwestycyjną i sprawdzić, czy jest ona stosowana zgodnie z założeniami oraz czy portfel odpowiednio reaguje na czynniki ryzyka. Samych strategii, które stosują fundusze hedgingowe, może być bardzo dużo (jedne z najbardziej znanych to: Relative Value, Macro, Event Driven czy Quantitative), dodatkowo niektóre fundusze mogą stosować strategie mieszane – to kolejne wyzwanie dla analityka.

Proces sprawdzania danych jest dwuetapowy – nieścisłości wyłapuje dwoje analityków, w tym osoba bezpośrednio odpowiedzialna za określony fundusz. Tak przygotowane dane zostają ostatecznie udostępnione, aby umożliwić podejmowanie świadomych decyzji inwestycyjnych bądź po prostu monitorowanie portfela inwestycyjnego.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Profil współczesnego Risk Analyst to profil finansowy z zacięciem informatycznym i, co najistotniejsze, z zaawansowaną wiedzą z rynków finansowych oraz statystyki i ekonometrii.

– Doświadczenie informatyczne jest z pewnością dobrym wsparciem i może pomóc takiej osobie w wykonywaniu pewnych zadań szybciej. Jednak kluczowa na tym stanowisku jest teoria finansowa, ponieważ to ona jest potrzebna w analizach – mówi Marek Krochta.

W zawodzie Risk Analyst wymagana jest wiedza z zakresu zarządzania ryzykiem i inwestycji portfelowych. Aby odnaleźć się na tym stanowisku, ważne jest zrozumienie metodologii wyceny instrumentów finansowych i miar ryzyka. Mimo że analitycy ryzyka nie tworzą modeli wycen samodzielnie, muszą rozumieć mechanizm ich działania po to, aby wiedzieć, czy wartość wyjściowa ma sens i czy można dalej się na niej opierać. Osoby, które chciałyby zostać analitykami ryzyka, powinny nastawić się też na doskonalenie umiejętności analizy danych, a także na naukę języków programowania, które coraz częściej są wykorzystywane w pracy analityków.

– Satysfakcję z pracy w roli Risk Analyst odnajdą osoby, które lubią dociekać, wyjaśniać wątpliwości i znajdować twarde dowody – wskazuje Marek Krochta. – Dobry

analityk to osoba, która nie zatrzymuje się, gdy dowody są trudne do znalezienia, i nie kończy analizy w momencie pojawienia się pierwszego-lepszego rozwiązania. Analiza zmian w portfelu bywa czasochłonna, dlatego trzeba mieć też dużo wytrwałości, żeby dojść do sedna przyczyny danej zmiany czy błędu.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Praca Risk Analyst może być swoistą trampoliną w rozwoju kariery, ponieważ pozwala na poznanie od podszewki tego, jak działa portfel inwestycyjny. Dzięki zgłębieniu tajników tej wiedzy i poznaniu w praktyce mechanizmów działania transakcji w portfelu można zdobyć umiejętności, które w przyszłości pozwolą zarządzać portfelem inwestycyjnym z pozycji np. Investment Managera. Certyfikaty przydatne w tym zawodzie to np. CFA, CAIA czy FRM i PRM, z których dwa ostatnie skupiają się głównie na zagadnieniach z obszaru zarządzania ryzykiem.

– Trzeba jednak pamiętać, że same certyfikaty to nie wszystko. Ważne jest to, by wiedzę umieć udowodnić i stosować ją w praktyce. Zaawansowaną wiedzę z zakresu zarządzania ryzykiem można też zdobyć na studiach czy poprzez własną edukację. Na rynku jest bardzo dużo publikacji, które pozwalają zdobywać i poszerzać wiedzę w tym zakresie – radzi Marek Krochta.

Audyt

Audit

Digitalizacja i automatyzacja procesów wpływają na branżę audytu i sprawiają, że charakter pracy w niej ulega widocznej zmianie. W związku z tym, że algorytmy i automatyzacja już dziś realizują znaczną część zadań transakcyjnych, audytorzy mogą poświęcić więcej czasu na dogłębną analizę danych i skupić się na zadaniach, które wymagają zastosowania profesjonalnego osądu lub interpretacji zasad rachunkowości. Transformacja w dziale audytu oznacza zmianę podejścia przy zachowaniu nadrzędnego celu, którym jest uzyskanie racjonalnej pewności, czy sprawozdanie finansowe jako całość nie zawiera istotnego zniekształcenia.

– Digital Audit jest zmianą filozofii odnośnie tego, jak chcemy podejmować decyzje. Programy komputerowe i narzędzia, którymi dysponujemy, pozwalają nam na przygotowanie skomplikowanych analiz, śledzenie korelacji i przepływów transakcji od początku do końca procesu. W tradycyjnym modelu proces decyzyjny bazował w mniejszym stopniu na kompleksowej analizie danych. W cyfrowym audycie to analiza danych staje się punktem wyjścia do wyboru odpowiednich procedur i kierunku badania oraz przyjęcia strategii działania – mówi Łukasz Piotrowski, Associate Partner w EY.

Automatyzacja w obszarze audytu dotyczy dziś części procedur rutynowych. Możliwość uzyskania danych zebranych w ustrukturyzowany sposób pozwala audytorom na kompleksowe i całościowe spojrzenie na procesy biznesowe poszczególnych klientów. Nowoczesne rozwiązania technologiczne, rozwijane zarówno globalnie, jak i lokalnie, wykonują już podstawową obróbkę danych i dostosowują je do formatu, który pozwala na podejmowanie prac analitycznych przez poszczególnych członków zespołu.

– Nie jest to jeszcze taki etap, w którym program na podstawie danych przygotowuje zestaw analiz i podaje informację, czy sprawozdanie jest sporządzone poprawnie. Natomiast w dużym stopniu wprowadzenie JPK_KR czy innych tego typu ustandaryzowanych rozwiązań umożliwia sprawdzenie poprawności czy kompletności części danych, co jest już pierwszym krokiem do istotnej automatyzacji analiz audytowych – zauważa Łukasz Piotrowski.

Pracownicy audytu wykorzystują w swojej pracy m.in. języki programowania do tworzenia automatycznych plików (m.in. Visual Basic w Excelu czy w Wordzie, Access, SQL), Power BI do wizualizacji wniosków i analiz, Access czy SQL Server do analizy danych i ABBYY FineReader czy Able2Extract do ich skonwertowania.

Zastosowanie narzędzi dokumentujących codzienną pracę i umożliwiających współpracę z innymi członkami zespołu na odległość pozwoliło pracownikom wykonywać zadania także w czasie pandemii, gdy konieczne było przejście w tryb pracy zdalnej.

Wykorzystanie wirtualnych narzędzi i zdalnych kanałów komunikacji jest codziennością w pracy zespołów audytu świadczących usługi dla centrów usług wspólnych. W związku z tym, że na świecie, a także w Polsce, od dłuższego czasu dynamicznie rozwijają się centra usług wspólnych (Shared Services Centers), powstają dedykowane zespoły realizujące projekty głównie dla firm z tego sektora. Współpraca z klientem, którego siedziba firmy mieści się na innym kontynencie, a liczne biura rozlokowane są w różnych częściach świata, wymusza wypracowanie niestandardowego modelu pracy na odległość.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI

Pracę w audycie można rozpocząć zaraz po ukończeniu studiów lub nawet w ich trakcie. Dobrą okazją, by poznać specyfikę pracy audytora, może być udział w konkursach organizowanych przez firmy konsultingowe. Przeprowadzany przez EY Audit OdysseY co roku pozwala uczestnikom zdobyć praktyczne, biznesowe



NAJWIĘKSZYM WYZWIANIEM W PRACY AUDYTORÓW JEST DOSTOSOWANIE DO SZYBKÓ ZMIENIAJĄCEGO SIĘ ŚWIATA. MUSIMY BYĆ NA BIEŻĄCO, NIE TYLKO ZE STANDARDAMI BADAŃ I PRZEPISAMI PRAWA, LECZ TAKŻE POWINNIŚMY ROZUMIEĆ ZMIANY ZACHODZĄCE W PROCESACH BIZNESOWYCH NASZYCH KLIENTÓW I W ICH OTOCZENIU GOSPODARCZYM.

Łukasz Piotrowski, Partner w EY



doświadczenie nawet przy ich bardzo napiętym planie zajęć na uczelni.

Audytorami mogą zostać nie tylko absolwenci studiów ekonomicznych. Niezbędne, merytoryczne kwalifikacje można zdobyć podczas rozbudowanych szkoleń zaraz po dołączeniu do firmy.

– Dobry audytor powinien dobrze rozumieć procesy gospodarcze i ciągle poszerzać swoją wiedzę na temat tego, jak działają przedsiębiorstwa. Podstawą jest zrozumienie globalnych trendów, a także znajomość przepisów rachunkowych i najważniejszych aktów prawnych – mówi Łukasz Piotrowski.

Duże znaczenie, szczególnie w dobie transformacji technologicznej, odgrywa umiejętność obsługi programów komputerowych. Kluczowe są również umiejętności miękkie, takie jak umiejętność wyciągania wniosków, analizy danych, łączenia faktów oraz zdolność do szerszego spojrzenia na proces biznesowy.

– W audycie istotnym elementem jest kontakt z drugim człowiekiem – wymagane są rozmowy odnośnie poszczególnych

transakcji. Takie zadania nie mogą zostać wykonane przez robotę ani zastąpione przez zautomatyzowane procedury. Dlatego, biorąc pod uwagę to, że w pracy audytora dużo pracujemy z ludźmi – wewnątrz zespołu i z klientem – istotna jest także umiejętność komunikacji czy współpracy – opowiada Łukasz Piotrowski.

Za sukces w zawodzie audytora można uznać wykonanie pracy zgodnie ze standardami, założonymi wymaganiami i w ustalonym terminie, która przekłada się na zadowolenie klienta i usatysfakcjonowanie całego zespołu.

ŚCIEŻKI KARIERY

Standardowa ścieżka kariery w audycie wiedzie przez stanowiska: asystent, konsultant, starszy konsultant, młodszy manager, manager, starszy manager i partner.

– Audytorzy już we wczesnym etapie kariery zawodowej mają możliwość przyjrzenia się z bliska temu, jak funkcjonują przedsiębiorstwa z różnych branż. Nie pracujemy w stałych zespołach, dzięki

zarejestrowanych firm audytorskich działa w Polsce.

Źródło: „Sprawozdanie za 2019 rok dotyczące działalności Komisji Nadzoru Audytowego oraz organów Polskiej Izby Biegłych Rewidentów i Komisji Egzaminacyjnej dla kandydatów na biegłych rewidentów”, Polska Agencja Nadzoru Audytowego, 2020, s. 50.

czemu mamy okazję poznania nowych osób. Już od początkowego etapu kariery otrzymujemy liczne wyzwania, co sprawia, że nasza praca nie jest ani monotonna, ani nudna – zauważa Łukasz Piotrowski.

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



Magdalena Kuśmierska
Manager w dziale Audytu w EY

Wykształcenie:

Finanse i rachunkowość
na Uniwersytecie Łódzkim

REDAKCJA: Co ciekawego jest w pracy audytora w branży produkcyjnej?

Magdalena Kuśmierska: Sektor produkcyjny znajduje się obecnie w okresie transformacji cyfrowej, która w przedsiębiorstwach produkcyjnych jest wyzwaniem, a jednocześnie szansą na wielkie zmiany. Z kolei zmiany w przedsiębiorstwach i na rynku determinują również podejście audytów do badania, które przybiera coraz częściej formę cyfrową, tj. „Digital Audit”, gdzie punktem startowym jest analiza danych.

Wyzwaniem, a zarazem kluczem do przeprowadzenia badania audytowego najwyższej jakości spółki produkcyjnej, jest dokładne i rzetelne zrozumienie procesów produkcyjnych, procesu ustalania cen produktów czy rozliczania kosztów i wreszcie przyjęcie szeroko zakrojonej perspektywy zarządczej. Po zrozumieniu powyższego kolejnym etapem działania dla audytora jest zaprojektowanie procedur badania, które umożliwią weryfikację prawidłowości rozliczania procesów w praktyce oraz odpowiednią prezentację wyników – co jest dla mnie jednym z najciekawszych zadań dla audytora.

Dodatkowo podczas badania spółek z branży produkcyjnej, a także innych branż, bardzo lubię spotkania z osobami z działu kontrolingu, które dostarczają wielu cennych informacji do analizy danych i wyciągania wniosków, a także rozumienia biznesu w praktyce i, co najważniejsze, zawsze są bardzo ciekawe.

Od czego zaczyna Pani dzień pracy? Czy do pracy audytora wkrada się rutyna, czy każdy wygląda zupełnie inaczej?

Zawsze dzień zaczynam od kawy. W kularach mówi się, że prawdziwy audytor zawsze ma obok siebie hektolitry kawy. Następnie przeglądam kalendarz, by sprawdzić, jakie zadania mam zaplanowane na najbliższy czas oraz spotykam się z zespołem w celu weryfikacji statusu poszczególnych zadań w trakcie badania – w dobie pandemii są to spotkania online.

Praca audytora nie jest powtarzalna – każdy dzień stawia przed nami nowe wyzwania, aby zrealizować to, co się zaplanowało, a także na bieżąco planować nowe przedsięwzięcia z naszymi klientami. Co więcej, będąc audytorem, można pracować na wielu różnych projektach w trakcie roku, z różnych branż, z różnymi osobami i zdobywać przy tym nowe umiejętności.

Jakie umiejętności Pani zdaniem są kluczowe w pracy audytora?

Myślę, że kluczową umiejętnością jest otwartość i ciekawość poznania i zrozumienia biznesu w praktyce, a pozostałe umiejętności będą pochodną dwóch pierwszych. Ważne jest również poszerzanie wiedzy merytorycznej oraz zdobywanie kwalifikacji, a także płynność w posługiwaniu się pakietem Ms Office, czy też chęć poszerzania umiejętności technicznych poprzez obsługę innych narzędzi cyfrowych.

Duże znaczenie ma również samodyscyplina i efektywne zarządzanie zadaniami. Jeśli od samego początku kariery dobrze ułożymy i zaplanujemy sobie pracę, to będzie nam łatwiej zdobywać kolejne doświadczenia na dalszych etapach kariery.

Księgowość

Accounting

Czasy, kiedy księgowi ręcznie zapisywali operacje gospodarcze na płachtach papieru, a obroty zestawiali w słupki i podliczali na kalkulatorze, dawno minęły. Księgowość przeszła długą drogę – od manualnej obsługi czynności ewidencyjnych i papierowych dokumentów do powszechnej komputeryzacji i digitalizacji. Dziś głównym narzędziem pracy księgowego jest system informatyczny zapewniający bezpieczeństwo danych i wyposażony w funkcjonalności ułatwiające księgowanie, a także wewnętrzne mechanizmy weryfikujące i algorytmy obliczeniowe.

Obszarów do automatyzacji w księgowości jest wiele. Powszechne już są importy danych, tj. faktur zakupu, sprzedaży, operacji magazynowych czy wyciągów bankowych. Wszelkie formy elektronicznych dokumentów są odczytywane, dekretowane i eksportowane do programu księgowego z pomocą technik OCR. Automatycznie bywa realizowane także raportowanie dostosowane do specyficznych wymagań klienta, co jest szczególnie istotne w biurach rachunkowych, które generują bardzo zróżnicowane raporty z uwagi na obsługę wielu podmiotów z różnymi potrzebami i wymogami.

– W Mazars zautomatyzowaliśmy cały proces obsługi technicznej VAT dla grupy 50 podmiotów na podstawie plików otrzymywanych od klienta. Wprowadziliśmy rozwiązania oparte na VBA, opracowaliśmy scenariusz dla robota. W efekcie robot wyręcza księgowego z generowania deklaracji VAT-7, JPK i VAT-UE – mówi Bogumiła Szymczak, Senior Manager Działu Optymalizacji i Robotyzacji w Mazars.

Podążanie za nowymi technologiami jest dziś więc wręcz koniecznością w zawodzie księgowego, choćby ze względu na liczne zmiany wprowadzane przez ustawodawcę. Tylko w ciągu dwóch ostatnich lat księgowi musieli nauczyć się obsługiwać e-faktury, e-sprawozdania finansowe, jednolite pliki kontrolne czy kasy on-line.

– W związku z wykorzystaniem nowych technologii na szeroką skalę można zaobserwować przesunięcie ciężaru zadań księgowego ze strictly ewidencyjnego do funkcji analitycznej i raportowej. Tym bardziej, że rozliczenia podatkowe z roku na rok są coraz bardziej wymagające i to na nich należy skoncentrować wysiłki, żeby ograniczać ryzyko – zaznacza Bogumiła Szymczak.

Zawód księgowego podąża zatem w stronę nowoczesności i komunikatywnie opracowanej sprawozdawczości oraz analiz zarządczych. W korporacjach, gdzie wykorzystuje się systemy ERP, powstają odpowiedzialne role wymagające przede wszystkim rozumienia zasad działania systemu i jego algorytmów.

Od nowoczesnego księgowego oczekuje się, że będzie kreował nowe rozwiązania, współuczestniczył w tworzeniu rozwiązań informatycznych i nadzorował prawidłowość przebiegu procesów.

POŻĄDANE UMIEJĘTNOŚCI

Podstawą w zawodzie księgowego jest gruntowna wiedza z rachunkowości i finansów, znajomość wartości figurujących w księgach, systemu podatkowego oraz zasad i narzędzi analizy finansowej, controllingu i rachunkowości zarządczej. Ważne są również umiejętności analizy, wnioskowania i przewidywania oraz identyfikacji ryzyk, a w związku z pracą w środowisku technologicznym – także otwarta głowa i gotowość do poznawania nowych narzędzi, np. Power Query i BI.

– Na pewno trzeba być uważnym, dociekliwym, lubić pracę z liczbami, umieć analizować, myśleć logicznie i dostrzegać zależności. Trzeba lubić uczyć się nowych przepisów, systemów i technologii.



KSIĘGOWY NIE JEST DINOZAUREM SKAZANYM NA WYGINIĘCIE. TO ZAWÓD, KTÓRY PRZECHODZI OGROMNĄ METAMORFOZĘ, A JEGO OBECNOŚĆ JEST NIEZBĘDNA, BĘDZIE ZAWSZE STAŁ NA KONCU

WSZELKICH ZDARZEŃ GOSPODARCZYCH, ŻEBY ZAPREZENTOWAĆ ICH EFEKTY ORAZ BY DAĆ JASNY I RZETELNY OBRAZ RZECZYWISTOŚCI.

Bogumiła Szymczak, Senior Manager Działu Optymalizacji i Robotyzacji w Mazars

44%

pracowników branży finansowo-księgowej zamierzało w 2020 roku zmienić pracę.

Źródło: „Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy” opracowany na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.

Potrzebne jest również krytyczne myślenie, choćby do tego, żeby zastanawiać się, czy można coś zrobić inaczej, lepiej, sprytniej, szybciej – mówi Bogumiła Szymczak.

Jednym z wyzwań, które stawia przed księgowymi nowoczesność, jest rozwój takich kompetencji jak elastyczność i umiejętność dostosowywania się do zmian na różnych poziomach: prawa, przepisów, systemów i sposobów raportowania, ale też zmiany myślenia i wychodzenia poza schemat. Oprócz strony matematyczno-logicznej ważną rolę pełnią też kompetencje społeczne, m.in. umiejętność współpracy w zespole. Chociaż księgowi wykonują zadania indywidualnie, to ich praca ma charakter zespołowy.

– Każdy z nas ma poczucie, że element procesu, za który odpowiada, jest jakimś ogniwem, więc musi być wykonany na czas, rzetelnie, bezbłędnie, ponieważ przekłada się na pracę innych osób. Uczymy się od siebie, prowadzimy szereg merytorycznych dyskusji, dzielimy się wątpliwościami, wspólnie analizujemy problemy i szukamy rozwiązań – wyjaśnia Bogumiła Szymczak.

ŚCIEŻKI KARIERY

Standardowa ścieżka kariery w dziale usług księgowych może przebiegać np. od juniora do starszego asystenta, następnie młodszych, samodzielnych i głównych księgowych. Kolejnym poziomem jest lider zespołu, a następnie – manager. Możliwe są też ścieżki mniej standardowe, np. transfery między liniami biznesowymi.

– Awanse w Mazars zawsze są wynikiem zorganizowanej ewaluacji rocznej, podczas której dokonujemy oceny poszczególnych kompetencji. Co ważne, są one takie same niezależnie od tego, czy oceniamy asystenta czy kierownika. Zmienia się tylko ich definicja i oczekiwany poziom – mówi Bogumiła Szymczak.

Organizacje coraz większą uwagę zwracają na to, by dać pracownikom odpowiednie warunki rozwoju. Przykładem może być zespół MDR (Raportowania Schematów

Podatkowych) w Mazars tworzony przez osoby, które oprócz swoich funkcji głównego księgowego czy kierownika projektu część swojego czasu pracy poświęcają na kwestie podatkowe, ponieważ to należy do ich zainteresowań.

W zawodzie księgowego, szczególnie w obliczu zachodzących zmian technologicznych, kluczowe znaczenie ma stałe doskonalenie umiejętności i edukacja dla utrzymywania jakości swoich kompetencji poprzez samokształcenie, uczestnictwo w różnych formach kształcenia zawodowego.

– Wiedzę należy stale aktualizować, zwłaszcza tę z zakresu podatków. Coraz istotniejsze stają się kompetencje informatyczno-cyfrowe księgowego – umiejętność nie tylko posługiwania się zaawansowanymi narzędziami informatycznymi i technicznymi, lecz także współtworzenia i modyfikowania tych rozwiązań we współpracy z informatykami i programistami – radzi Bogumiła Szymczak.

Drzwi do kariery na wyższych stanowiskach otwiera kwalifikacja ACCA i tytuł biegłego rewidenta, które są potwierdzeniem profesjonalnej wiedzy.



Joanna Miklaszewska
Główna Księgowa
w Dziale Usług Księgowych
w Mazars

Wykształcenie:
Ekonomia: rachunkowość
i finanse na Uczelni
Warszawskiej im. Marii
Skłodowskiej-Curie
w Warszawie

REDAKCJA: Co należy do Pani głównych obowiązków?

Joanna Miklaszewska: Odpowiadam za pełną księgowość spółek handlowych, czyli prowadzę księgi rachunkowe, rozliczam podatki i sporządzam deklaracje podatkowe, przygotowuję sprawozdania finansowe i inne, do których składania jest zobligowana nasza firma. Od niedawna, w ramach części etatu, dołączyłam do działu technicznego – Działu Optymalizacji i Robotyzacji, w którym odpowiadam za usprawnienia procesów księgowych, ich automatyzację i optymalizację oraz prowadzę szkolenia dla współpracowników z programu księgowego. Do moich obowiązków należy również pomoc księgowym w bieżących problemach technicznych. Ogólnie mówiąc – pełnię rolę wsparcia technicznego księgowych przy ich operacyjnej pracy.

Co można uznać za największe wyzwanie w Pani pracy?

Największym wyzwaniem w pracy księgowego, szczególnie w biurze rachunkowym, jest wielozadaniowość oraz ułożenie harmonogramu prac w sposób umożliwiający terminową realizację zadań. Ważne jest również nadawanie odpowiednich priorytetów zaplanowanym działaniom i jednocześnie elastyczność w podejściu do obowiązków tak, by móc przesuwać prace, które są mniej ważne w danym momencie, w celu wykonania tych pilnych.

Co sprawia Pani największą satysfakcję w pracy?

Wiele rzeczy w pracy księgowego przynosi satysfakcję, ale chyba największą czujemy wtedy, gdy uda nam się rozwiązać trudny problem księgowy. Czasami uzgodnienie różnicy kwotowej potrafi sprawić, że się uśmiechniemy z zadowoleniem. Pracując w dziale optymalizacji, mam możliwość pomagania w rozwiązywaniu problemów lub przyspieszaniu pracy koleżgów z innych teamów. Gdy moje wskazówki, dyspozycje przynoszą realną korzyść, wtedy satysfakcja jest większa.

Complex Fund & Financial Instrument Administration

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

– W pierwszym okresie funkcjonowania tej branży jedynie bardzo duże instytucje oferowały usługi z zakresu Investment Management Services. Z czasem pojawiły się mniejsze, bardziej wyspecjalizowane firmy (Boutique Investment Managers), które upowszechniły różne instrumenty finansowe i rozwinęły globalne rynki. Branża jest bardzo konkurencyjna, dlatego kompleksowe podejście do ryzyka i ponadprzeciętna jakość obsługi klienta jest tym, co może wyróżnić firmę i sprawić, że klienci będą zadowoleni – mówi Jahne Rudman, Senior Manager, Asset Manager Services w State Street Bank.

Klientami dużych dostawców usług finansowych są inwestorzy instytucjonalni – największe banki i korporacje ubezpieczeniowe, najczęściej o globalnym zasięgu. To powoduje, że proces administracji funduszami wymaga kompleksowego wsparcia specjalistów i obejmuje szereg usług, które często określa się terminami: „front office”, „middle office” i „back office”.

Pod terminem „back office” kryje się między innymi księgowość funduszy (ang. Fund Accounting), w ramach której od strony księgowej obsługiwane są różnego rodzaju fundusze inwestycyjne, w tym na przykład fundusze hedgingowe.

Pracownicy pionu „middle office” pośredniczą w obrocie aktywami finansowymi klientów firmy. Codziennie współpracują z największymi bankami inwestycyjnymi, brokerami, traderami czy managerami funduszy na całym świecie celem uzgodnienia i finalizacji płatności wynikających z transakcji rynkowych. Wykonując swoje zadania, pracownicy mają szansę poznać „od kuchni” specyfikę działania rynków kapitałowych i walutowych, zrozumieć od strony praktycznej instrumenty finansowe, a także nabyć praktyki w bezpośredniej współpracy z klientem.

„Front office” w branży inwestycyjnej to osoby, które w sposób bezpośredni generują przychód na funduszach inwestycyjnych. Są to na przykład maklerzy giełdowi czy też bankierzy, czyli asset managerowie reprezentujący klientów State Street Bank. Pracownicy działu Asset Manager Services w Polsce mają wgląd w kulisy świata inwestycji, ułatwiają przebieg procesów inwestycyjnych i stanowią główny punkt kontaktu dla osób zarządzających aktywami.

– Przez to, że reprezentujemy naszych klientów podczas współpracy z różnymi działami, starając się zapewnić jak najlepsze i najsprawniejsze rozwiązania, jesteśmy w centrum wydarzeń i czujemy „rytm”

codziennej pracy asset managerów. To daje niezwykłą możliwość zdobycia wiedzy, rozwiązywania problemów i w efekcie – budowania trwałych relacji firmy z klientami – mówi Jahne Rudman.

NOWOCZESNE TECHNOLOGIE W BRANŻY

Współczesne zarządzanie funduszami inwestycyjnymi wymaga wielu specjalistycznych narzędzi, często przygotowywanych przez wewnętrzne zespoły w firmach, np. zaawansowanych baz danych zawierających informacje na temat życia funduszy, w których przechowywane są informacje o wszystkich transakcjach, rynkach, papierach wartościowych, i instrukcjach płatniczych.

Dobrym przykładem może być też innowacyjny system State Street AlphaSM, wykorzystywany w State Street Bank, który pozwala na integrację i zwiększenie płynności procesów inwestycyjnych. Automatyzacja na tym polu oznacza lepszą jakość danych, spójność i nadzór zarządcy od samego początku do końca inwestycji (tzw. front-to-back).

– System umożliwił lepsze wsparcie Investment Managerów na każdym kroku działań inwestycyjnych, od budowy portfela inwestycyjnego po transakcje rynkowe. Dzięki obecności takich rozwiązań zespół ma więcej czasu na zajmowanie się bardziej złożonymi bądź nietypowymi zapytaniami klienta – mówi Jahne Rudman.



PODSTAWĄ NASZEJ PRACY JEST POSZERZANIE WIEDZY. OSOBOM, KTÓRE CHCIAŁYBY DOŁĄCZYĆ DO ZESPOŁU POSIADAJĄCEGO TAK SZEROKI ZAKRES OBOWIĄZKÓW JAK NASZ, RADZIŁBYM, ŻEBY WYSPECJALIZOWAŁY SIĘ W NISZOWYM, SPECYFICZNYM ZAGADNIENIU. DZIĘKI TEMU STANĄ SIĘ EKSPERTAMI W WĄSKIEJ DZIEDZINIE, DO KTÓRYCH BĘDĄ ZWRACAĆ SIĘ PRACOWNICY Z RÓŻNYCH DZIAŁÓW BANKU.

Jahne Rudman, Senior Manager, Asset Manager Services w State Street Bank



POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Największe grono pracowników branży administracji instrumentów finansowych stanowią absolwenci uczelni ekonomicznych, jednak posiadanie wykształcenia ekonomicznego nie jest warunkiem koniecznym. Wysoko cenioną wiedzę z zakresu rynków pieniężnych i finansowych oraz umiejętność określenia charakterystyki poszczególnych papierów wartościowych można uzupełnić poprzez uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawców.

– Każdy, kto interesuje się finansami, niezależnie od wykształcenia, będzie mile widziany w naszej organizacji – zaznacza Kamil Laskowski, Senior Trade Support Analyst w State Street Bank. – Sam ukończyłem kierunek związany z procesami odlewnictwa, jednak w niczym nie przeszkodziło mi to w odnalezieniu swojego miejsca w finansach. Nasz program szkoleń dla nowych pracowników jest bardzo chwalony, a jego efekty obserwujemy z dumą każdego dnia. Dlatego mogę śmiało stwierdzić, że osoby z brakiem doświadczenia, ale z dużym zapałem na pewno sobie poradzą.

Ze względu na to, że pracownicy na co dzień współpracują z organizacjami rozszanowanymi po całym świecie, jak i na to, że w zespołach ramię w ramię pracują osoby pochodzące z różnych krajów, podstawą jest dobra znajomość języka angielskiego, niezależnie od stanowiska.

– Osobiście współpracuję z klientami z regionu APAC (Azja-Pacyfik), w którym to codziennością są restrykcyjne ramy czasowe dotyczące sfinalizowania procesu. Transakcja musi znaleźć się na rynku w krótkim odstępie czasu od jej otrzymania. Na przykład czas na przetworzenie akcji chińskich przedsiębiorstw wynosi niespełna jedną godzinę! Oczywiście restrykcje dotyczą każdego rynku, dlatego ważne jest, aby organizować pracę i priorytety tak, aby żadna transakcja nie została pominięta czy źle „skategoryzowana” – opowiada Kamil Laskowski.

Bardzo liczy się także sumienność oraz umiejętność doskonałej organizacji pracy zgodnie z celami i pod presją czasu z racji wielu nakładających się na siebie zadań. Nie mniej ważna jest także otwartość w kontakcie z ludźmi, efektywna komunikacja i umiejętność współpracy

z różnorodnymi zespołami.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Ze względu na dynamikę świata finansów warto stale uzupełniać wiedzę, czytać artykuły branżowe czy opracowania ekspertów, aby pozostać „w rytmie”.

Szczególnie ważne są wszelkie artykuły związane ze specyfiką rynków. Wiedza na ich temat może być dużym atutem w rozmowie z nowym pracodawcą.

– Pracujemy w szybkim i zmieniającym się środowisku. Nawet osoby mające 5, 10, 15 czy nawet 20 lat doświadczenia w branży często spotykają się z całkowicie nowymi sytuacjami. Przez to nasza praca jest ekscytująca i wciąż pełna wyzwań – mówi Jahne Rudman.

– State Street Bank docenia pracowników, którzy wykazują się inicjatywą, stawiają na rozwój oraz usprawniają pracę innych. Awanse w naszym środowisku nie są rzadkością, dlatego od pierwszego dnia w biurze zachęcam do pracy z pełnym zaangażowaniem i orientacją na zdobywanie wiedzy – dodaje Kamil Laskowski.

REDAKCJA: Jak przebiega Pani dotychczasowa ścieżka kariery?

Olha Denysyuk: Praca w naszym zespole wiąże się z ciekawymi zadaniami. Nasz dział bardzo szybko i dynamicznie się rozwija. Zaczęłam swoją ścieżkę na pozycji Associate 1, a już po roku udało mi się awansować na pozycję Associate 2, czyli Starszego Specjalisty. W mojej pracy wspierałam różnych klientów, mogłam uczestniczyć w ambitnych projektach związanych z migracją i usprawnieniami procesów. Ważną częścią naszej pracy jest komunikacja z przedstawicielami wielu instytucji bankowych, dlatego bardzo doceniam możliwość ciągłego rozwoju umiejętności miękkich. Oprócz tego podczas mojej dotychczasowej kariery w State Street Bank nauczyłam się, jak radzić sobie z presją czasu i rozwiązywać sytuacje konfliktowe.

Co obecnie należy do Pani głównych obowiązków?

Moim głównym obowiązkiem jest monitorowanie tzw. „życia” transakcji finansowej z perspektywy Middle Office. Jesteśmy niejako łącznikiem między dwoma instytucjami, które zdecydowały się na zawarcie danej umowy kupna/sprzedaży walut. Naszym zadaniem jest sprawdzenie, czy instrukcje obu stron są ze sobą zgodne, a następnie upewnienie się, że dojdzie do płynnego rozliczenia bezpośrednio na rynku. Oprócz wspomnianych zadań jestem też aktywnie zaangażowana w projekty i w szkolenie nowych pracowników.

Dlaczego praca w Middle Office może być ciekawa dla młodych ludzi?

Cenię sobie to, że moja praca potrafi być nieprzewidywalna, oraz to, że jest mocno nastawiona na kontakt i budowanie relacji z wieloma instytucjami. Młodzi pracownicy bardzo nie lubią nudy, chcą pracować w dynamicznym środowisku, które jednocześnie daje im szerokie możliwości rozwoju. Takim miejscem jest nie tylko nasz dział, lecz cała firma State Street Bank.



Olha Denysyuk

Senior Trade Support Analyst
w State Street Bank

Wykształcenie:

Zarządzanie przedsiębiorstwem
na Akademii Górniczo-Hutniczej
w Krakowie i Politechnice
Lwowskiej

Usługi doradcze

Jak zmienia się branża usług doradczych – prawnych i podatkowych? Jakie perspektywy rozwoju otwierają się przed tymi, którzy chcą związać z tymi obszarami swoją przyszłość? O tym, co oznacza być dziś doradcą dla biznesu opowiadają eksperci, związani od lat z doradztwem prawnym lub podatkowym.

Doradztwo prawno- -podatkowe

Tax & Legal Services

R Realizowanie długofalowej strategii biznesowej z uwzględnieniem bieżących aspektów prawnych jest podstawą sprawnego funkcjonowania nowoczesnego przedsiębiorstwa. W związku z tym rośnie zapotrzebowanie firm na usługi doradcze w zakresie prawa oraz podatków i powstają departamenty złożone ze specjalistów, których kompetencje nie powinny ograniczać się do znajomości przepisów prawnych, lecz powinny łączyć się z doświadczeniem w stosowaniu tej wiedzy w biznesie. W PwC w ramach działu Tax & Legal funkcjonuje zarówno kancelaria prawna – PwC Legal, jak i zespoły doradztwa podatkowego, które świadczą kompleksowe doradztwo i wsparcie w obszarach prawa istotnych dla biznesu.

– Jako prawnicy w PwC Legal staramy się podchodzić do każdego projektu nie tylko skupiając się wyłącznie na aspektach prawnych, ale staramy się oferować kompleksowe rozwiązanie problemu czy wyzwania, z którym mierzy się klient. W ramach każdego zlecenia możemy klientowi zaproponować interdyscyplinarny zespół złożony z ekspertów w różnych dziedzinach, w tym biznesu czy nawet IT. Dzięki temu produkt, który oferujemy naszym klientom spełnia ich wymagania i jest dostosowany do specyfiki ich działalności – „szyty na miarę” – mówi Aleksandra

Bańkowska, Partner w PwC Legal.

Zakres działań ekspertów działów prawnych i podatkowych w firmach doradczych jest szeroki, co przekłada się na różnorodność zadań i wyzwań, z którymi można mierzyć się w pracy.

Usługi prawne obejmują wszystkie aspekty działalności gospodarczej, np. doradztwo w zakresie transakcji, fuzji i przejęć, prawa spółek, sporów sądowych, relacji między pracodawcami a pracownikami czy funkcjonowania na konkurencyjnym rynku. W ramach praktyki finansów i bankowości doradcy prawni nie tylko doradzają w kwestiach prawnych związanych z działalnością instytucji finansowych, lecz także reprezentują klientów w postępowaniach przed Komisją Nadzoru Finansowego, Narodowym Bankiem Polskim czy Generalnym Inspektorem Informacji Finansowej. Praktyka prawna w zakresie nieruchomości obejmuje m.in. pomoc w aspektach prawnych związanych z transakcjami i projektami inwestycyjnymi. Z kolei doradztwo dla podmiotów z branży FinTech oraz InsurTech głównie obejmuje wsparcie prawne dotyczące oceny regulacyjnej innowacyjnych pomysłów pod kątem możliwości ich realizacji w obowiązującym systemie prawnym.

– To, co wyróżnia PwC Legal, to nowa linia biznesowa w ramach kancelarii – Legal Centre of Excellence (Legal COE), będąca połączeniem usług prawnych z technologiami i z nowym, efektywnym podejściem do ich wprowadzania – zaznacza Aleksandra Bańkowska. – Wspieramy międzynarodowe organizacje w zarządzaniu zawartymi przez nie umowami oraz wykonujemy due diligence z wykorzystaniem najnowszych rozwiązań technologicznych – narzędzi LegalTech opartych na AI.

Nowe technologie odgrywają coraz większą rolę także w pracy doradców podatkowych, którzy wspierają zarówno firmy rodzinne, jak i międzynarodowe korporacje w efektywnym zarządzaniu ich kwestiami podatkowymi.

– Doradztwo podatkowe to obszar przyszłościowy. W natłoku różnych bieżących obowiązków przedsiębiorcy potrzebują doradców, którzy pomogą im nadążyć za szybko zmieniającym się otoczeniem podatkowym i technologicznym – będą potrafili nie tylko poruszać się w środowisku zaawansowanych technologii, lecz także doradzą klientom, które rozwiązania warto wykorzystać, by usprawnić działalność swojej firmy i zautomatyzować procesy podatkowe – mówi Dorota Wolna, Dyrektor w dziale podatkowym PwC.



KIEDYŚ WYDAWAŁO MI SIĘ, ŻE NIE MA NIC NUDNIEJSZEGO NIŻ PRACA W DORADZTWIE PODATKOWYM. DZIŚ RUTYNA JEST OSTATNIĄ RZECZĄ, O KTÓREJ BYM POMYŚLAŁA. TO JEST PRACA, W KTÓREJ NIE MA DWÓCH DNI TAKICH SAMYCH, A IM BARDZIEJ JEST SIĘ OTWARTYM NA NOWE MOŻLIWOŚCI I MA SIĘ SZERSZE HORYZONTY, TYM WIĘCEJ MOŻNA OSIĄGNAĆ.

Dorota Wolna, Dyrektor w PwC



POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W związku z tym, że praca w doradztwie – czy to podatkowym, czy prawnym – to praca w dynamicznie zmieniającym się środowisku nowych dyrektyw, regulacji i aktów prawnych, cenioną kompetencją u kandydatów, którzy chcieliby rozpocząć karierę w tych obszarach, jest otwartość i umiejętność elastycznego reagowania na zmiany, a także zamiłowanie do nowych technologii. Doradcy często prowadzą kilka projektów równocześnie, dlatego ważna jest także umiejętność pracy pod presją czasu i wielozadaniowość.

– Zawsze mówię, że najlepszy doradca podatkowy to taka osoba, która lubi liczyć i pisać. Zarówno posiada doskonałą znajomość Excela, jak i umie w sposób zrozumiały, precyzyjny i przystępny dla klientów wytłumaczyć często bardzo skomplikowane i złożone zagadnienia podatkowe – podkreśla Dorota Wolna.

Pożądane kompetencje twarde w tej branży w dużej mierze zależą od wybranej ścieżki. W przypadku doradców prawnych oczekuje się wykształcenia prawniczego a dodatkowym atutem jest ukończenie szkoły prawa amerykańskiego, angielskiego, francuskiego czy niemieckiego. Z kolei w ramach doradztwa podatkowego można iść bardziej w stronę rozliczeń – wówczas

bardziej przydadzą się kompetencje z zakresu finansów i rachunkowości, ale gdy wybierze się np. obszar dotyczący doradztwa przy transakcjach czy międzynarodowych podatkach, wyżej ceniona będzie wiedza prawnicza.

– We wszystkich specjalnościach dobrą podstawą jest wiedza ekonomiczna. Nasza praca jest blisko powiązana z klientem, a żeby mieć z nim dobry kontakt, konieczna jest umiejętność rozmowy, wymagająca często dobrej znajomości z obszaru ekonomii – zaznacza Dorota Wolna.

Ze względu na to, że doradcy często ściśle współpracują z klientami międzynarodowymi, m.in. z Europy czy Azji, ważna jest również znajomość języka angielskiego i umiejętność swobodnego porozumiewania się w tym języku.

ŚCIEŻKI KARIERY

Karierę w kancelarii prawnej czy w dziale podatkowym można zacząć jeszcze na studiach poprzez udział w płatnych praktykach, które oferuje np. PwC. Praktykanci mają wówczas możliwość poznania różnych obszarów świadczonych usług prawnych i mogą wykonywać zadania z niemal każdej dziedziny zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem. Najlepsi mogą związać się z organizacją na dłuższą i rozwijać się w ramach zadań konkretnego departamentu.

– Często proponujemy, żeby osoby, które zostaną u nas po odbyciu praktyk, na początku pracowały jednocześnie z dwoma zespołami z różnych obszarów prawnych. Okres praktyk bywa czasami zbyt krótki, żeby młoda osoba podjęła decyzję dotyczącą swojej ścieżki, a taka współpraca pozwala jeszcze przez jakiś czas zachować pewną elastyczność – mówi Aleksandra Bańkowska. – Wydaje mi się, że czym więcej doświadczeń zdobędzie się na początku swojej drogi zawodowej, tym te decyzje podejmowane na dalszych etapach rozwoju będą dojrzsze, a może też bardziej trafione, ponieważ będą poparte praktyką, a nie jedynie wyobrażeniem.

W ramach dynamicznej ścieżki kariery w doradztwie podatkowym i prawnym wraz z nabyciem doświadczenia można zostać młodszym i starszym konsultantem. Awansem będącym istotnym punktem w całej karierze jest poziom managera. Wówczas zyskuje się pewną samodzielność w prowadzeniu i zarządzaniu projektami, utrzymuje się bezpośredni kontakt z klientem i odpowiada się za obsługę pod kątem jego szerszych potrzeb. Kolejnym szczeblem jest starszy manager, dyrektor i w końcu – partner. Jednak możliwości rozwoju jest dużo więcej – można przejść też do innej linii serwisowej lub wybrać ścieżkę ekspercką.

REDAKCJA: Jaki wpływ na Państwa pracę mają nowe technologie?

Aleksandra Bańkowska Myślę, że w PwC ten wpływ jest bardzo odczuwalny. Wykorzystujemy wiele narzędzi LegalTech opartych na rozwiązaniach AI, np. do prowadzenia due diligence. Dzięki temu, że bardzo często współpracujemy z naszymi biurami roszanymi na całym świecie, mamy możliwość poznania wielu nowoczesnych rozwiązań. To z kolei sprawia, że zdobywamy szerokie doświadczenie i możemy potem wspierać naszych klientów w pracy przy projektach niezależnie od tego, jaką technologię wybiorą. Oprócz narzędzi opartych na sztucznej inteligencji dużą rolę w naszej pracy odgrywa również automatyzacja. Na szeroką skalę wykorzystujemy programy, które pozwalają zautomatyzować pracę w obszarach, w których możemy skorzystać z powtarzalności pewnych zadań. Jest to szczególnie pomocne w przypadku obsługi korporacyjnej spółek i wykonywania obowiązków związanych z raportowaniem. Ostatnio podczas realizacji projektu dotyczącego beneficjentów rzeczywistych wprowadziliśmy nowe rozwiązanie – kontraktowanie online z klientami. Pozwoliło nam ono na szybkie zawieranie umów online z klientami, bez konieczności przeprowadzania długiego procesu związanego z negocjacją umowy. Podobnych przykładów usprawniających naszą codzienną pracę jest oczywiście dużo więcej.

Jak na przestrzeni lat zmieniają się zadania pracowników działów prawnych?

Gdy 16 lat temu zaczynałam pracę, to już wykorzystywaliśmy do pracy komputery, drukarki, pocztę elektroniczną. Te podstawowe narzędzia pracy nie zmieniły się, jednak przybyło dużo nowych wspomagających automatyzację czy wykorzystujących sztuczną inteligencję.

Jednak mimo upływu lat zaangażowanie pracownika w wykonywanie zadań jest wciąż znaczące, chociaż zdecydowanie zmienia się charakter wykonywanej pracy, a co za tym idzie – także profil pożądanych pracowników. Dziś poszukiwani są prawnicy, którzy jednocześnie pasjonują się technologią i chcą rozwijać się w zakresie narzędzi LegalTech. W PwC mamy wiele różnych programów, które pozwalają przygotowywać narzędzia ułatwiające pracę prawników pod okiem doświadczonych specjalistów w zakresie nowych technologii.

A w jakich obszarach prawa Pani jest specjalistką? I z czego wynikał ten wybór?

Obecnie odpowiadam za dział bankowości i finansów w PwC Legal oraz Legal Centre of Excellence w Gdańsku. Myślę, że o wyborze ścieżki zawodowej, którego dokonałam na początku swojej kariery, w głównej mierze zdecydowali ludzie, których spotkałam na swojej drodze. Zaczynałam od praktyk w międzynarodowej kancelarii prawnej, gdzie w dziale bankowym pracował profesor Tomasz Stawecki, który zaraził mnie swoją pasją do bankowości i finansów. Brałam udział w projektach związanych w pewnym sensie z prawem cywilnym, które bardzo interesowało mnie na studiach. Wówczas wchodziła w życie ustawa o zabezpieczeniach finansowych i pojawił się temat zastawu finansowego, który wymagał ode mnie dużego zaangażowania i analizy prawa rzeczowego właściwie od każdej możliwej strony. To sprawiło mi ogromną przyjemność i było wstępem do kolejnych 16 lat pracy w tym obszarze.



Aleksandra Bańkowska
Partner w PwC Legal

Wykształcenie:
Prawo, Uniwersytet
Warszawski, Cardiff
University

IT w finansach

IT odgrywa w branży finansowej coraz większą rolę. Sprawdźcie, jakie możliwości otwierają się przed tymi, którzy potrafią programować lub szeroko interesują się infrastrukturą IT.

IT Security

W czasach, gdy coraz więcej usług zostaje przenoszonych w przestrzeń cyfrową, bezpieczeństwo danych odgrywa kluczową rolę. Jest to szczególnie ważne zwłaszcza w organizacjach finansowych, które budują swój kapitał i prestiż na zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa klientów. Jakość zabezpieczeń i zdolność zapobiegania zagrożeniom są istotne ze względu na wartości operacji, ochronę danych osobowych i informacji handlowych.

– Praca specjalisty IT Security w branży finansowej często oferuje dużo ciekawsze wyzwania niż w innych gałęziach rynku. Sektor finansowy jest mocno uregulowany. Istnieje wiele regulacji i norm narzucających wymagania w obszarze security. Zaspokojenie wszystkich zewnętrznych i wewnętrznych wymogów jest sporym, ale jednocześnie bardzo ciekawym wyzwaniem – mówi Michał Jarmońkiewicz, Security Engineering Director w UBS.

Czasy, gdy jedna osoba zajmowała się całym obszarem bezpieczeństwa danych, dawno minęły. Coraz więcej organizacji decyduje się na powołanie dedykowanych zespołów IT Security złożonych ze specjalistów potrafiących stworzyć szczelny system zabezpieczeń, który pozwala reagować na ataki nawet najlepiej zorganizowanych grup cyberprzestępców.

Ze względu na szybkość oraz skalę transakcji przetwarzanych przez aplikacje biznesowe, a także dynamikę, z jaką zmieniają się wykorzystywane technologie, w obszarze IT Security niezbędny jest nieustanny rozwój wykorzystywanych narzędzi.

– Specjaliści IT Security muszą wciąż poszukiwać nowych sposobów automatyzacji wykonywanych procesów i zadań, rozwijać je i nadzorować. Dostępne obecnie narzędzia i platformy pozwalają robić to na niespotykaną

wcześniej skalę – mówi Michał Jarmońkiewicz. – Do rozszerzenia naszych zdolności w obszarze Cyber Defense już teraz wykorzystujemy zaawansowane rozwiązania oparte o sztuczną inteligencję. Pomaga nam to chronić organizację przed ciągle zmieniającymi się i wszechobecnymi cyberzagrożeniami – dodaje.

Jak pokazują badania, cyberataki zdarzają się dość często – w 2019 roku co druga firma w Polsce odnotowała przynajmniej jeden cyberincydent. Największym ryzykiem pozostają wycieki danych za pośrednictwem złośliwego oprogramowania – phishing, czyli wyludzenie danych uwierzytelniających, oraz ogólne tzw. kampanie ransomware.



W DOBIE ROZWOJU NOWYCH TECHNOLOGII W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA DANYCH OBSERWUJEMY CIĄGLĄ POTRZEBĘ ZMIAN, A OD EKSPERTÓW W TEJ BRANŻY WYMAGANY JEST NIEUSTANNY ROZWÓJ ZARÓWNO UMIEJĘTNOŚCI, JAK I DOBIERANIA ODPOWIEDNIH NARZĘDZI.

Michał Jarmońkiewicz, Security Engineering Director w UBS

Bezpieczeństwo IT jest ważne nie tylko dla klientów, których dane staramy się chronić. Ma także duże znaczenie biznesowe z punktu widzenia rozwoju samej organizacji. Dziś to w dużej mierze od sprawnej pracy działów IT Security zależy bowiem, w jakim tempie firma może funkcjonować i konkurować na rynku.

– Największym wyzwaniem zespołów IT Security jest dostarczanie takich rozwiązań, które z jednej strony zagwarantują odpowiedni poziom bezpieczeństwa i informacji o tym, co dzieje się w systemie, a z drugiej – pozwolą biznesowi działać dynamicznie – zauważa Michał Jarmońkiewicz.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Ze względu na to, że IT Security to szeroki obszar obejmujący wszystkie aspekty budowania, utrzymania i rozwoju systemów informatycznych, w firmach często zostają wydzielone działy skupiające się na wyzwaniach, z jakimi przychodzi się mierzyć organizacji. Można tu wspomnieć między innymi o Identity and Access Management, Data Protection czy Cyber Security. W UBS w ramach tych specjalności pojawiają się możliwości rozwoju dla wielu specjalistów, takich jak np. Risk & Control Specialist, Business Analyst, Technical Architect, Software Engineer, System Engineer, Quality & Test Engineer, Project



43%

wykonuje i dokumentuje rozwiązania, które sprawiają, że produkty firmy działają w zamierzony sposób, zgodny z wszelkimi wymaganiami. Senior Test Engineer planuje, organizuje i kontroluje wszystkie aktywności związane z testami, gwarantując jakość rozwiązań. Software Engineer projektuje i rozwija rozwiązania – od małych komponentów po pełne aplikacje potrzebne do wspierania lub realizowania działań w obszarze IT Security. System Engineer odpowiada zaś za utrzymanie środowisk w optymalnej formie oraz dba o wysoką jakość przygotowania uruchomień produktów.

Każdy z tych specjalistów odgrywa ważną rolę w całościowym procesie dostarczania, rozwoju i utrzymania rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa danych. Stanowiska różnią się względem wykonywanych zadań, w związku z czym wymagają też innych predyspozycji, wiedzy czy doświadczenia. Natomiast wszyscy pracują z wieloma zaawansowanymi systemami o globalnej skali, dbając zarówno o bezpieczeństwo i stabilność, jak i dobre osiągi aplikacji.

– Niezależnie od roli kluczowe jest jednak myślenie o wykonywanych zadaniach w kategorii procesu. Nie chodzi o to, byśmy pracowali automatycznie, ale o to, byśmy wiedzieli, czego od nas oczekują

inni oraz by inni wiedzieli, czego my od nich oczekujemy, i aby obie strony dostrzegały zależności – zaznacza Michał Jarmońkiewicz.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Ułatwieniem do rozpoczęcia pracy w obszarze IT Security może być wiedza zdobyta na kierunkach Cyberbezpieczeństwo i Informatyka, ale – w zależności od roli – może być ona mniej wymagana, podobnie jak umiejętność programowania.

– Osobom zainteresowanym karierą w obszarze IT Security polecam ukończenie skróconego kursu czy zapoznanie się z książką dla CISO (Chief Information Security Officer). To pozwoli zaznajomić się z podstawowymi pojęciami i rodzajami wyzwań – radzi Michał Jarmońkiewicz. W pracy w zespole IT Specialist mile widziana jest certyfikacja CISSP, która wymaga doświadczenia w zawodzie. Dla osób, które dopiero rozpoczynają karierę, dostępna jest opcja Associate of (ISC)² CISSP, która potwierdza zdobycie wiedzy teoretycznej i daje 6 lat na zdobycie wiedzy praktycznej oraz ukończenie pełnej certyfikacji.

– Warto nieustannie kształcić się w ogólnym kierunku, by szeroko orientować się

firm wskazuje, że trudności w zatrudnieniu i utrzymaniu wykwalifikowanych pracowników stanowią główne ograniczenia w możliwości uzyskania oczekiwanego poziomu zabezpieczeń w organizacji.

Źródło: Raport „Barometr cyberbezpieczeństwa. W kierunku rozwiązań chmurowych”, KPMG, 2020.

w zagadnieniach IT Security, a szczególnie zgłębiać jedynie wybrane obszary. Niektórzy robią to w celu zdobycia wymarzonej pozycji Chief Information Security Officer – zarówno z uwagi na wyzwania, jak i gratyfikację finansową, potrafiącą sięgać wysoko – zauważa dodatkowo Michał Jarmońkiewicz.

Praca w IT Security staje się coraz bardziej atrakcyjna także ze względu na stabilność zatrudnienia – tak cenioną w tych niepewnych czasach. Szacuje się, że obecnie na świecie brakuje miliona specjalistów ds. IT Security i deficyt ten będzie się pogłębiać. Praca w obszarze bezpieczeństwa danych jest więc szansą dla każdego, kto odnajdzie pasję w tej dziedzinie, niezależnie od skończonego kierunku studiów.

REDAKCJA: Co należy do Twoich głównych obowiązków?

Maciej Frymorgen: Obecnie przewodzę zespołowi inżynierów zajmujących się projektami z dziedziny IT Security. Poza projektowaniem i nadzorowaniem technicznej realizacji jestem również odpowiedzialny za kształtowanie strategii firmy w tej dziedzinie i wspieranie działań integracyjnych między naszymi systemami a pozostałymi sekcjami banku.

Jakie umiejętności Twoim zdaniem powinien posiadać pracownik obszaru IT Security?

Moim zdaniem oprócz wiedzy z obszaru IT Security niezbędna jest przynajmniej podstawowa znajomość z niemal wszystkich pozostałych dziedzin IT. Ponieważ nasza działalność dotyka wszystkich innych systemów, to zarówno umiejętność programowania (skryptowania), jak i znajomość systemów CI/CD czy systemów operacyjnych okazuje się prędzej czy później niezwykle przydatna.

Na czym może polegać dalszy rozwój w Twoim zawodzie?

Ponieważ branża IT zmienia się i rozwija każdego dnia, IT Security musi nieustannie podążać za tą zmianą. Rozwój zawodowy, poznawanie nowych systemów i technologii są wręcz wpisane w definicję specjalisty IT Security. Osoby na tych pozycjach posiadają unikalną, szeroką wiedzę na temat struktury IT w firmie. To z kolei często naturalnie, w miarę upływu czasu, prowadzi do zajmowania stanowisk architekta czy Chief Technology Officer (CTO).

Co można uznać za największe wyzwanie w pracy w branży IT Security? A co określiłbyś jako największy sukces?

Największym wyzwaniem w tej dziedzinie od początków branży IT było zachowanie balansu między komfortem po stronie użytkownika a bezpieczeństwem jego działań, i to do dziś nie uległo zmianie. Myślę, że za największy sukces można uznać osiągnięcie porozumienia pomiędzy działem IT Security a użytkownikiem na tyle, iż rozumie on potrzebę i cel naszych działań oraz docenia ich wpływ na bezpieczeństwo swojej codziennej pracy.



Maciej Frymorgen
Security System Engineer w UBS

Wykształcenie:
Informatyka na Politechnice Wrocławskiej

ACCA 67

Biegły rewident 70

CIMA 72

Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa
przez pracowników instytucji finansowych 74

Kwalifikacje zawodowe

Kwalifikacje zawodowe uchodzą za trampolinę w rozwoju kariery. Dlaczego warto je zdobywać? Ile czasu trzeba poświęcić na przygotowanie do egzaminów? O tym wszystkim opowiadają ci, którzy już zdobyli tytuły zawodowe lub jeszcze mierzą się z ostatnimi egzaminami.

ACCA

The Association of Chartered Certified Accountants

ACCA to jedna z największych i najbardziej prestiżowych międzynarodowych organizacji, która zrzesza profesjonalistów zajmujących się finansami, rachunkowością i zarządzaniem. Jej założycielem był w 1904 r. Arthur Priddle, któremu przyświecała idea, by każdy, kto jest dość ambitny i zdolny, by zdać egzaminy, mógł zdobyć kwalifikację zawodową i wstąpić w szeregi stowarzyszenia. Po ponad 110 latach działalności organizacja zbudowała społeczność ponad 200 tys. członków i ponad 500 tys. studentów w prawie 180 krajach na świecie. Także w Polsce kwalifikacja ACCA cieszy się coraz większą popularnością wśród osób, które chcą wykazać się swoimi kompetencjami i wiedzą oraz uzyskać certyfikat rozpoznawalny na całym świecie.

Zdobycie kwalifikacji ACCA powoli staje się nie tylko przywilejem, lecz wręcz wymogiem w międzynarodowym świecie biznesu, ponieważ poza potwierdzeniem kompetencji biznesowych jest wyznacznikiem ambicji i chęci samodoskonalenia, a także może być otwarciem drogi do oczekiwanego awansu, wyższych zarobków czy globalnej kariery. Zdobycie kwalifikacji ACCA nie jest zastrzeżone wyłącznie dla finansistów.

Dzięki niej nawet osoby spoza branży mogą uzyskać praktyczne kompetencje i wiedzę potrzebną do pracy w środowisku biznesowym. Na certyfikację powinni zwrócić uwagę jednak przede wszystkim profesjonalisci, którzy planują rozwój w kierunku rachunkowości managerskiej i finansowej czy analizy biznesowej, a także m.in. audytu i podatków. Kwalifikacja szczególnie pożądana jest na stanowiskach najwyższego szczebla, np. u dyrektorów finansowych.

KURSY, STUDIA I SZKOLENIA

Kwalifikację ACCA można zdobywać na kilka różnych sposobów – w ramach studiów (zarówno licencjackich czy magisterskich, jak i podyplomowych, gdzie studenci zyskują zwolnienia z egzaminów ACCA), ucząc się samodzielnie lub w ramach kursów oferowanych przez akredytowane firmy szkoleniowe (EY Academy of Business i BPP Professional Education). Szczególnie warte uwagi są studia „2 w 1” z akredytacją ACCA na wiodących uniwersytetach, które po zdobyciu dyplomu prestiżowej uczelni oferują ceniony wśród pracodawców „ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business”.

EGZAMINY

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

W związku z tym, że nowe technologie coraz mocniej wpływają na sposób pracy pracowników branży finansowej, kompetencje cyfrowe stają się motywu przewodnim wszystkich egzaminów ACCA. Studenci uczą się np., jak zadbać o odpowiednie bezpieczeństwo dostępu do informacji czy – w przypadku obszaru Taxation – poznają najnowsze cyfrowe możliwości rozliczeń podatkowych. Egzaminy odzwierciedlają złożoność procesów i zagadnień w pracy współczesnego specjalisty ds. finansów i podzielone są na trzy poziomy: Applied Knowledge, Applied Skills i Strategic Professional. Rozpoczęcie nauki do egzaminów z poziomu Applied Knowledge i Applied Skills wymaga przynajmniej średnio zaawansowanej znajomości języka angielskiego, która to w zakresie słownictwa biznesowego rozwija się wraz z nauką do poszczególnych egzaminów ACCA. Pierwsze dwa poziomy, Applied Knowledge i Applied Skills, stanowią wprowadzenie do technik rachunkowości finansowej oraz zarządczej i pokrywają wszystkie kluczowe techniczne aspekty pracy, których znajomości oczekuje się od finansistów.

– ACCA na bieżąco dostosowuje tematy do zmieniającego się otoczenia. Temat

ACCA POMAGA ZROZUMIEĆ, JAK PRAWIDŁOWO NALEŻY PATRZEĆ I OCENIAĆ BIZNES I ORGANIZACJĘ OD STRONY FINANSOWEJ. DO TEGO PRZYGOTOWUJE PRZYSZŁYCH CFO JAKO LIDERÓW W FIRMACH, KTÓRZY POWINNI MIEĆ WPŁYW NA KSZTAŁTOWANIE BIZNESU I AKTYWNE UCZESTNICZYĆ W PROWADZENIU FIRM.

Ireneusz Miski FCCA, CEO w SNTE

”

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW ACCA:

APPLIED KNOWLEDGE

- Accountant in Business (AB)
- Management Accounting (MA)
- Financial Accounting (FA)

APPLIED SKILLS

- Corporate and Business Law (LW)*
- Performance Management (PM)
- Taxation (TX)*
- Financial Reporting (FR)
- Audit and Assurance (AA)
- Financial Management (FM)

STRATEGIC PROFESSIONAL

Essentials (obowiązkowe):

- Strategic Business 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

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

Rewolucyjną zmianą jest forma zdawania egzaminów, które od września 2020 r. dla wszystkich poziomów odbywają się wyłącznie komputerowo. Sesje egzaminacyjne dla poziomów Applied Skills (bez LW) i Strategic Professional odbywają się cztery razy w roku: w marcu, czerwcu, wrześniu i grudniu, a do egzaminów z poziomu Applied Knowledge oraz LW można podejść w dowolnie wybranym terminie w trybie on demand (na życzenie). Po zapisaniu się na egzamin trzeba udać się do wskazanego centrum egzaminacyjnego, gdzie na kursanta czeka komputer wyposażony w narzędzia biznesowe (arkusz kalkulacyjny, dokument prezentacji), na którym należy wykonać określone zadania egzaminacyjne w podanym limicie czasu.

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

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Zdobycie kwalifikacji ACCA oraz spełnienie pozostałych warunków (czyli potwierdzenie co najmniej 3 lat doświadczenia zawodowego w finansach oraz zaliczenie modułu szkoleniowego o etyce i kompetencjach profesjonalnych) umożliwia wstęp do elitarnego grona członków jednej z najlepszych organizacji branżowych na świecie. Od członków ACCA wymaga się, by nieustannie podnosili swoje kwalifikacje poprzez realizację programu CPD (Continuous Professional Development). Członkostwo w ACCA daje możliwość odbycia licznych szkoleń dotyczących zarówno technicznej wiedzy finansowej i rachunkowej, jak i umiejętności miękkich czy zastosowania technologii w branży finansowej. Uprawnia także do udziału w wielu spotkaniach organizowanych przez ACCA i partnerów, podczas których – poza pogłębianiem swojej wiedzy – uczestnicy mogą nawiązywać relacje z innymi członkami.

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

– ACCA nie kończy się na otrzymaniu dyplomu po zdanych egzaminach – zaznacza Ireneusz Miski. – Każdy członek ACCA powinien rozumieć zmiany zachodzące w świecie, które mają wpływ na jego pracę. To z kolei wiąże się ze śledzeniem trendów, w tym technologicznych, aby móc reagować na przeobrażenia oraz kształtować je w zależności od potrzeb organizacji.

zmian technologicznych jest od kilku lat obecny w sylabusie ACCA, a organizacja dba, aby członkowie mieli dostęp do wiedzy o bieżących trendach. Zwłaszcza, jeżeli mają one wpływ na pracę finansistów – mówi Ireneusz Miski FCCA, CEO w SNTe.

REDAKCJA: Wiem, że stara się Pani o uzyskanie kwalifikacji ACCA.

Na jakim etapie jest Pani obecnie?

Kamila Gawarecka: Zdałam 9 egzaminów z poziomu Applied Knowledge and Applied Skills. Żeby uzyskać kwalifikację, został mi do zaliczenia poziom Strategic Professional. Jeden egzamin z poziomu F4 (obecnie LW) zdawałam komputerowo w Warszawie, a kolejne, w formie papierowej, na studiach podyplomowych UE w Poznaniu akredytowanych przez ACCA.

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

Pomocna w przygotowaniu do egzaminów jest dobra strategia, odpowiedni dobór materiałów (tzw. Approved Content Providers), sprawdzenie dobrych praktyk poprzez czytanie forów i – na koniec – stworzenie planu, który musi być realny i elastyczny. Mocno należy rozważyć ofertę kursów online przygotowujących do egzaminów.

Które aspekty kwalifikacji ACCA są Pani zdaniem najciekawsze?

Myślę, że aspekty praktyczne, takie jak moduł etyczny. Cenię sobie też możliwość korzystania z materiałów zamieszczanych przez ACCA na stronie globalnej oraz wzięcia udziału w bezpłatnych webinarach i konferencjach.



Kamila Gawarecka
RTR (Record to Report) Process
Lead w Bridgestone Europe SSC

The ACCA logo is a red square with the letters 'ACCA' in white, bold, sans-serif font.

ROZWIŃ KOMPETENCJE I ZRÓB KARIERĘ W FINANSACH

Zastanawiasz się, co ACCA może wnieść do Twojej kariery w finansach?

Dzięki ACCA nie tylko rozwiniesz kompetencje cenione przez najlepszych pracodawców i dołączysz do prężnej światowej społeczności najlepszych finansistów. Zyskasz również dostęp do najciekawszych ofert pracy na ACCAcareers.com.

Wejdź, załóż profil i zasubskrybuj alerty, by trzymać rękę na pulsie kariery!



Think Ahead

Biegły rewident

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

– Wyjątkowy charakter zawodu biegłego rewidenta polega na tym, że w Polsce wyłącznie osoby z tym tytułem mają prawo świadczyć usługi w zakresie rewizji finansowej obejmujące badanie i przeglądy sprawozdań finansowych – zaznacza Iwona Toczek, Manager w Dziale Audytu Instytucji Finansowych w Mazars.

Rekrutacja na postępowanie kwalifikacyjne prowadzona jest przez cały rok. Kandydaci powinni korzystać z pełni praw publicznych i mieć pełną zdolność do czynności prawnych. O kwalifikację mogą zacząć ubiegać się, będąc jeszcze studiami.

– Warto wtedy zainteresować się możliwością przepisania zdanych egzaminów na uczelni, gdyż to przyspiesza i ułatwia zdobycie tytułu biegłego rewidenta – podpowiada Iwona Toczek.

Kwalifikację mogą uzyskać osoby, które ukończyły studia wyższe, posługują się językiem polskim, odbyły 3-letnią aplikację (bądź 2-letnią aplikację i roczną praktykę w księgowości) oraz zdały 10 egzaminów z wiedzy teoretycznej

i egzamin dyplomowy, a na koniec – złożyły ślubowanie i wpisały się do rejestru biegłych rewidentów.

ZAKRES WIEDZY

Egzaminy z wiedzy teoretycznej obejmują wiele różnych dziedzin, m.in. rachunkowość, prawo, finanse, podatki, kontrolę wewnętrzną, sprawozdawczość oraz rewizję finansową. Chociaż ich zakres od lat pozostaje ten sam, zmianom ulegają przepisy, dlatego warto być z nimi na bieżąco. Każdy egzamin składa się z 2-3 bloków tematycznych zawierających pytania testowe i zadania sytuacyjne. Do zaliczenia wymagane jest zdobycie 60% liczby punktów ogółem. Szczegółowy zakres zagadnień do każdego egzaminu i przykładowe arkusze egzaminacyjne z lat ubiegłych są udostępniane na stronie internetowej Polskiej Izby Biegłych Rewidentów.

– Radzę w pierwszej kolejności zapoznać się z zakresem sprawdzanej wiedzy podczas danego egzaminu, gdyż ilość

materiału do poszczególnych egzaminów jest różna. Przygotowanie może więc zająć tydzień albo nawet i miesiąc czy dwa. Zdawanie egzaminów wymaga sporo pracy, motywacji i samozaparcia. Dużo zależy od nas samych – mówi Iwona Toczek.

Udział w dedykowanych szkoleniach organizowanych przez firmy szkoleniowe pozwala na lepsze przygotowanie się do egzaminów. Warto też zapoznać się z literaturą wskazaną przez Komisję Egzaminacyjną PIBR. Ciekawostką jest to, że egzaminy z wiedzy teoretycznej można po ich zaliczeniu przepisać w ramach zdobywania uprawnień międzynarodowej kwalifikacji ACCA.

Uzyskanie kwalifikacji biegły rewident jest możliwe po zdaniu nie tylko egzaminów z wiedzy teoretycznej, lecz także egzaminu dyplomowego, który składa się z dwóch części. Część pierwsza – pisemna – polega na analizie wybranych zagadnień sprawdzających umiejętności praktycznego

TYTUŁ BIEGŁEGO REWIDENTA TO GWARANCJA PRESTIŻOWEGO STATUSU NA RYNKU PRACY ORAZ REALNYCH KORZYŚCI FINANSOWYCH. NIE JEST ŁATWO GO ZDOBYĆ, ALE PRACA WŁOŻONA W UZYSKANIE KWALIFIKACJI MOŻE ZAPROCENOWAĆ W PRZYSZŁOŚCI.

Iwona Toczek

Manager w Dziale Audytu Instytucji Finansowych w Mazars





Michał Nowak
Senior III w Dziale Audytu
Ogólnego w Mazars

Wykształcenie:
Finanse i rachunkowość,
Uniwersytet Ekonomiczny
w Katowicach

REDAKCJA: Dlaczego zdecydował się Pan zdobyć tę kwalifikację?

Michał Nowak: Jednym z zadań biegłego rewidenta jest zapewnienie, że audytowane sprawozdania finansowe i inne informacje finansowe są rzetelne i nie wprowadzają użytkowników zewnętrznych w błąd. Aby właściwie rozumieć proces badania sprawozdania finansowego, niezbędne jest zrozumienie tego procesu, a postępowanie kwalifikacyjne na bieglego rewidenta pozwala na zdobycie teoretycznej podstawy do zadań realizowanych w ramach pracy zawodowej. Co więcej, uzyskanie kwalifikacji biegłego rewidenta może stanowić dodatkowe potwierdzenie kwalifikacji zawodowych, a także umożliwić rozwijanie kariery zawodowej w innych kierunkach niż tylko bezpośrednio związanymi z rewizją finansową. Dodatkową motywację stanowi prestiż związany z wykonywaniem zawodu zaufania publicznego.

Czy pamięta Pan, które zadanie na egzaminie sprawiło Panu dotąd największą trudność?

Postępowanie kwalifikacyjne na bieglego rewidenta składa się z 10 egzaminów z wiedzy oraz praktyki, a także aplikacji (lub tylko aplikacji) i egzaminu dyplomowego. W mojej ocenie jednym z trudniejszych jest egzamin z ekonomii i kontroli wewnętrznej ze względu na szeroki zakres zagadnień wchodzących w jego skład, a także egzamin z finansów i zarządzania finansami, w szczególności w zakresie regulacji dotyczących wymogów kapitałowych banków, instytucji finansowych i zakładów ubezpieczeń. Obszar ten jest uregulowany na poziomie Unii Europejskiej oraz na poziomie krajowym i egzamin wymaga szczegółowego zrozumienia tych zagadnień.

Jak przygotowanie do uzyskania tej kwalifikacji przydaje się w Pana pracy?

Przygotowywanie do egzaminów pozwala na uzyskanie bardziej szczegółowej wiedzy niż ta zdobyta podczas studiów na kierunkach związanych z rachunkowością i rewizją finansową. W pracy w audycie w dużej mierze wykorzystuje się wiedzę teoretyczną zdobytą w trakcie postępowania kwalifikacyjnego na bieglego rewidenta, która pozwala na zrozumienie sensu i przyczyn, dla których wykonuje się określone procedury w trakcie badania sprawozdania finansowego.

zastosowania wiedzy teoretycznej do samodzielnego i należytego wykonywania zawodu biegłego rewidenta. W części drugiej kandydaci ustnie odpowiadają na 3 pytania, z których jedno dotyczy omówienia rozwiązań zaprezentowanych w części pisemnej.

OBLIGATORYJNE DOSKONALENIE

Wysoki prestiż zawodu biegłego rewidenta wiąże się także z dużą odpowiedzialnością, czego wyrazem są odpowiednio wysokie

wymagania nie tylko w zakresie przygotowania do zawodu, lecz także dalszego doskonalenia zawodowego już po zdobyciu tytułu.

– Biegły rewident jest zobowiązany stale podnosić kwalifikacje zawodowe. Przepisy cały czas się zmieniają i pojawiają się nowe problemy, np. jak podejść do badania w czasie pandemii. Dlatego bardzo ważne jest, aby biegły rewident był na bieżąco ze wszystkimi zmianami. Tylko wtedy będzie mógł świadczyć usługi na jak najwyższym poziomie – zaznacza Iwona Toczek.

Wiedza i umiejętności zdobyte przez biegłego rewidenta w procesie kwalifikacyjnym powinny być stale rozwijane i aktualizowane w ramach obowiązkowego dalszego doskonalenia zawodowego. Każdego roku kalendarzowego biegły rewident ma obowiązek odbyć minimum 24 godziny lekcyjne szkolenia z zakresu obligatoryjnego doskonalenia zawodowego. Może to zrobić, odbywając 24-godzinne szkolenie podstawowe lub szkolenie w następujących proporcjach: 16 godzin szkolenia podstawowego i 8 godzin samokształcenia – w takim przypadku istnieje konieczność złożenia oświadczenia o samokształceniu.

– Nie można spocząć na laurach, ale dzięki temu nasza praca jest ciekawa i codziennie stajemy przed nowymi wyzwaniami – dodaje Iwona Toczek.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Osobom, które pracują w firmie audytorskiej, nauka do egzaminów czy odbywanie aplikacji może pomóc w codziennej pracy i rozwijaniu swoich umiejętności. Biegły rewident jednak wcale nie musi być audytorem. Tytuł otwiera wiele ścieżek zawodowych, dlatego w postępowaniu kwalifikacyjnym często biorą udział także księgowi, kontrolerzy finansowi czy doradcy podatkowi.

– Chociaż zdobycie tytułu biegłego rewidenta umożliwia wykonywanie licencjonowanego zawodu, to samo posiadanie uprawnień nie oznacza obowiązku jego wykonywania. Oprócz badania sprawozdań finansowych biegły rewident może usługowo prowadzić księgi rachunkowe i podatkowe, wydawać ekspertyzy i opinie ekonomiczno-finansowe, prowadzić postępowanie likwidacyjne i upadłościowe czy działalność wydawniczą i szkoleniową w zakresie rachunkowości. Może też być doradcą podatkowym lub biznesowym albo doradzać w zakresie organizacji i informatyzacji rachunkowości – wskazuje Iwona Toczek.

Biegli rewidenty często zajmują najwyższe stanowiska w dziedzinie rachunkowości, sprawozdawczości czy controllingu, takie jak główny księgowy, audytor wewnętrzny, dyrektor finansowy czy członek zarządu i rady nadzorczej.

ZAKRES TEMATYCZNY EGZAMINÓW W POSTĘPOWANIU KWALIFIKACYJNYM NA BIEGŁYCH REWIDENTÓW:

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

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

CIMA

The Chartered Institute of Management Accountants

Rachunkowość zarządcza jest jedną z dynamicznie rozwijających się gałęzi doradztwa biznesowego, a specjaliści z tej dziedziny pełnią coraz ważniejsze funkcje w swoich organizacjach. Kwalifikacja CIMA, uznawana globalnie za najbardziej aktualny program finansowy dla osób poszukujących kariery w biznesie, jest doskonałą odpowiedzią na zmiany w zakresie wymaganych od nich kompetencji.

Założony w 1919 roku Instytut Rachunkowości Zarządczej CIMA (The Chartered Institute of Management Accountants) jest czołową i jednocześnie największą organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej, liczącą ponad 228 000 członków i studentów w 179 krajach. CIMA jest także częścią Association of International Certified Professional Accountants – instytucji utworzonej wspólnie z American Institute of CPAs (AICPA), zrzeszającej ponad 657 000 finansistów z całego świata, czyli niemal 24% populacji kadry finansowej.

Specjaliści z dyplomem CIMA pracują w samym sercu biznesu. CIMA ściśle współpracuje z pracodawcami, nieustannie aktualizując swój program nauczania, aby być pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu w dziedzinie finansów.

Kwalifikacja, przez to, że łączy aspekty biznesu i rachunkowości, stanowi zbiór profesjonalnych narzędzi niezbędnych do podejmowania strategicznych i operacyjnych decyzji biznesowych i doskonale przygotowuje do pracy w branży finansowej bez względu na poziom obejmowanego stanowiska. Kwalifikacja od lat cieszy się wysoką renomą, co sprawia, że osoby z jej uprawnieniami są chętnie zatrudniane zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym czy non-profit.

– Studenci CIMA uczą się języka świata finansów, aby w przyszłości móc podejmować właściwe decyzje biznesowe w organizacjach. Osoby legitymujące się dyplomem CIMA są świetnie przygotowanymi ekspertami, których poszukuje nie tylko lokalny rynek pracy, lecz także globalny. Kwalifikacja specjalisty ds. rachunkowości zarządczej otwiera możliwości zatrudnienia w wielu sektorach gospodarki – tłumaczy Robert Jasiński, Członek Zarządu w Track Tec S.A.

ODPOWIEDŹ CIMA NA ZACHODZĄCE ZMIANY

Cyfryzacja i automatyzacja zmieniają na stałe sposób funkcjonowania działów finansowych. To duże wyzwanie, ale i szansa, ponieważ nowe technologie ułatwiają

specjalistom ds. finansów wejście w rolę partnerów biznesowych zapewniających doradztwo i wsparcie w organizacjach. Wpływ nowych technologii na świat biznesu wymaga od nich jednak przygotowania się do nowych sposobów pracy. Dlatego sylabus Kwalifikacji Profesjonalnej CIMA jest stale dostosowywany do wymogów przyszłości finansów i obejmuje tematykę m.in. umiejętności cyfrowych, technologii blockchain, sztucznej inteligencji czy cyberbezpieczeństwa.

Dzięki decyzji podjętej przez CIMA w 2019 roku o zniesieniu wszystkich opłat za zwolnienia z egzaminów studenci, którzy posiadają odpowiedni stopień naukowy lub kwalifikacje, nie ponoszą z tego tytułu żadnych kosztów.

Co więcej, w związku z pandemią COVID-19 CIMA od maja 2020 r. umożliwiła zdalne zdawanie egzaminów, stwarzając alternatywną ścieżkę zdobycia kwalifikacji i będąc tym samym pierwszą organizacją zrzeszającą specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości w Polsce, która zdecydowała się na takie rozwiązanie.

– Było to dla CIMA szczególnie ważne, gdyż członkowie i studenci CIMA dysponują nieocenionymi umiejętnościami i mogą odegrać istotną rolę w opracowywaniu scenariuszy i strategii biznesowych, które



Eliza Le-Burda
Senior Associate,
Corporate Finance Controller
w J.P. Morgan

Wykształcenie: Finanse
i rachunkowość w Szkole
Głównej Handlowej
w Warszawie

REDAKCJA: Jak przygotowywała się Pani do egzaminów?

Eliza Le-Burda: Zdecydowałam się uczyć we własnym zakresie na podstawie książek wydawnictwa Kaplan, w których są bardzo dobrze opisane sytuacje biznesowe oraz pytania testowe zbliżone do tych pojawiających się na egzaminach. W przypadku egzaminów Case Study analizowałam pytania i modelowe odpowiedzi z poprzednich edycji egzaminów, które są dostępne na stronie internetowej CIMA.

Jakie perspektywy zawodowe otwierają się po uzyskaniu kwalifikacji CIMA?

Kwalifikacja CIMA ułatwia uzyskanie awansu na wyższe stanowiska oraz osiągnięcie wzrostu wynagrodzenia. Dodatkowo ułatwia znalezienie zatrudnienia w nowym miejscu pracy z uwagi na międzynarodowy charakter certyfikatu honorowany przez zdecydowaną większość pracodawców.

Dlaczego warto zdobyć tę kwalifikację?

Przede wszystkim ze względu na wiedzę, która dotyczy nie tylko zagadnień finansowych, ale także biznesowych, i znacznie różni się od wiedzy akademickiej. Ponadto dzięki tej kwalifikacji zwiększa się nasza wartość na rynku pracy.

PEŁNA LISTA EGZAMINÓW CIMA:

CERTIFICATE LEVEL

- BA1 Fundamentals of Business Economics
- BA2 Fundamentals of Management Accounting
- BA3 Fundamentals of Financial Accounting
- BA4 Fundamentals of Ethics, Corporate Governance and Business Law

Certyfikat: CIMA Certificate in Business Accounting (tytuł: CIMA Cert BA)

OPERATIONAL LEVEL

- E1 Managing Finance in a Digital World
- P1 Management Accounting
- F1 Financial Reporting

Dyplom: CIMA Diploma in Management Accounting (tytuł: CIMA Dip MA)

MANAGEMENT LEVEL

- E2 Managing Performance
- P2 Advanced Management Accounting
- F2 Advanced Financial Reporting

Dyplom: CIMA Advanced Diploma in Management Accounting (tytuł: CIMA Adv Dip MA)

STRATEGIC LEVEL

- E3 Strategic Management
- P3 Risk Management
- F3 Financial Strategy

Assessment of practical experience requirements (PER) = Tytuł CGMA® oraz członkostwo w CIMA (ACMA/FCMA)

pomogą organizacjom maksymalizować wartość, minimalizować ryzyka, a przede wszystkim przetrwać obecne niepewne czasy – tłumaczy Robert Jasiński.

ZAKRES WIEDZY

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

– Studenci i członkowie CIMA wychodzą poza klasycznie pojęte finanse i potrafią zrozumieć zależności zachodzące pomiędzy

poszczególnymi procesami czy też funkcjami w ramach organizacji, zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym. Patrzą zatem na kwestie finansowe i biznesowe z szerszej perspektywy. Co więcej, rozumieją, na czym polega nie tylko controlling czy też rachunkowość zarządcza, ale również HR, marketing, zarządzanie łańcuchem dostaw czy też IT. Taka szeroka znajomość organizacji umożliwia monetyzację procesów, a następnie ich optymalizację – przekonuje Robert Jasiński.

CZAS TRWANIA

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

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

– Uzyskanie tytułu CGMA wiąże się ze wszechstronną znajomością różnych obszarów działalności biznesowej. Pozyskana wiedza świetnie sprawdzi się dla przedstawicieli szerokiego wachlarza branż i stanowisk. Jest solidnym fundamentem nie tylko dla kontrolera finansowego, kierownika działu analiz, specjalisty ds. finansów, lecz także dla pozycji C-level, w szczególności dla CFO, a nawet CEO – mówi Robert Jasiński.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Po uzyskaniu kwalifikacji CIMA, czyli przejściu czterech poziomów, z których dwa można zrealizować już w trakcie studiów, zostaje się członkiem Instytutu oraz otrzymuje tytuł Chartered Global Management Accountant (CGMA).

Od października CIMA umożliwiła także



TYTUŁ CGMA JEST NIE TYLKO POTWIERDZENIEM POSIADANYCH WYSOKICH KOMPETENCJI I UMIEJĘTNOŚCI, LECZ TAKŻE OZNAKĄ PROFESJONALIZMU I ZAANGAŻOWANIA – CECH CENIONYCH W OCZACH PRACODAWCÓW.

Robert Jasiński, Członek Zarządu w Track Tec S.A.

w Europie korzystanie z CGMA Finance Leadership Program (CGMA FLP) – platformy e-learningowej, której zakres merytoryczny obejmuje sylabus Kwalifikacji Profesjonalnej CIMA. Ta nowa, cyfrowa ścieżka do zdobycia tytułu CGMA poprzez naukę i egzaminy online to odpowiedź na zmieniający się charakter edukacji biznesowej.

Do korzyści wynikających z uzyskania dyplomu CIMA zalicza się m.in. możliwość dołączenia do elitarnej społeczności profesjonalistów zarządzających światowymi finansami, zdobycia gruntownej wiedzy oraz praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania finansami, pozyskania umiejętności strategicznego myślenia i podejmowania decyzji oraz rozumienia skomplikowanych procesów biznesowych. Kwalifikacja może też otwierać drzwi do międzynarodowej kariery dzięki temu, że jest globalnie uznawanym standardem jakości i stanowi potwierdzenie nie tylko doskonałej wiedzy z zakresu biznesu, lecz także biegłej znajomości języka angielskiego.

Dyplom CIMA jest dobrym wyróżnikiem na rynku pracy. Co więcej, w miarę postępów w zdobywaniu kwalifikacji wynagrodzenie kandydatów może zacząć rosnąć już od momentu rozpoczęcia nauki, co – jak pokazują badania – może oznaczać wzrost nawet o 86% w perspektywie 10 lat.

Źródła:

- „Goldman Recruitment Salary Survey 2019”, 2019.
- „Future of Finance”, CIMA, 2019.

Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa

przez pracowników instytucji finansowych

WSPÓŁCZESNE CYBERWYZWANIA

Nowoczesna technologia wkracza coraz głębiej w każdą dziedzinę życia, ułatwiając funkcjonowanie i umożliwiając korzystanie z niezwykle potrzebnych usług. Często towarzyszy temu brak wiedzy, jak te rozwiązania wykorzystywać. Gwałtowny rozwój oraz stosowana technologia niosą zatem ze sobą także poważne ryzyka i stawiają przed usługodawcami coraz większe wyzwania, głównie w obszarze wsparcia klientów i sposobu reakcji na niepożądane zjawiska.

Jednym z wyzwań dla instytucji finansowych jest rozwój umiejętności radzenia sobie z zagrożeniami, o których wspomniano wcześniej, w tym właściwej interpretacji zachodzących zdarzeń, bezpiecznego poruszania się w tym obszarze i umiejętności identyfikacji specyficznych symptomów wskazujących na wzrastające ryzyko. Często nie zdajemy sobie sprawy z tego, że aby być bezpiecznym, wystarczy stosować się do

bardzo ogólnych i prostych zasad. Problem cyberbezpieczeństwa dotyczy w tym samym stopniu klientów, jak i pracowników firm świadczących usługi, którzy powinni umiejętnie zdiagnozować problem klienta, najbezpieczniej przeprowadzić go przez zagrożenia i pomóc je wyeliminować.

W świetle powyższego, odpowiadając na potrzeby sektora finansowego, Związek Banków Polskich wspólnie z Warszawskim Instytutem Bankowości i ekspertami z Bankowego Centrum Cyberbezpieczeństwa ZBP przygotowali nowy Standard Kwalifikacyjny „Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa przez pracowników instytucji finansowych”. Na bazie wymagań Standardu zostało opracowane szkolenie e-learning przygotowujące do zdania egzaminu certyfikującego w tym zakresie.

Cel jest jeden: podnieść kompetencje kadry w tym obszarze, choć w niektórych aspektach wystarczy tylko przypomnieć o już znanych standardach zachowania i postępowania.

ODBIORCY KWALIFIKACJI

Kwalifikacja skierowana jest do wszystkich, którzy chcą poszerzyć swoją wiedzę o cyberbezpieczeństwie. W szczególności jednak do tych osób, które mają kontakt z technologiami cyfrowymi i mogą stwarzać cyberzagrożenie dla klientów i we własnym środowisku pracy. Dla tych, którzy w przyszłości zechcieliby szerzej zgłębić temat cyberbezpieczeństwa, jest to także pierwszy krok do tego, by zyskać profesjonalną wiedzę na tym poziomie.

Kwalifikacja może być także użyteczna dla pracowników sektora finansowego mających kontakt ze zgłoszeniami klientów, których działania mogą być narażone na cyberzagrożenia.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

Uzyskanie certyfikatu daje szansę na pracę w obszarze, który uchodzi za perspektywiczny. Obecnie brakuje wykwalifikowanej kadry



DYPLOM POTWIERDZAJĄCY ZDANIE EGZAMINU Z ZAKRESU KWALIFIKACJI CYBERBEZPIECZEŃSTWA MOŻE UZYSKAĆ KAŻDA OSOBA ZAINTERESOWANA NABYCIEM CZY UZUPEŁNIENIEM KOMPETENCJI Z TEGO OBSZARU. DODATKOWO PRACOWNICY SEKTORA FINANSOWEGO, ZA POŚREDNICTWEM SWOJEGO PRACODAWCY I PO SPEŁNIENIU OKREŚLONYCH WYMOGÓW, MOGĄ UZYSKAĆ STOPIEŃ ZAWODOWY POTWIERDZONY CERTYFIKATEM ZBP NA TYM POZIOMIE.

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

w dziedzinie cyberbezpieczeństwa. Certyfikat daje możliwość dalszego rozwoju w ciekawym obszarze i modeluje przyszłość pracowników, którzy, być może, zwiążą swoją karierę z tą dziedziną działalności.

Uzyskanie certyfikatu jest tylko początkiem drogi. Konieczne jest stałe podnoszenie wiedzy poprzez samodzielne poszukiwanie informacji oraz uczestnictwo w wyspecjalizowanych szkoleniach. Kwalifikacja daje także szansę na pracę w środowisku eksperckim skupiającym specjalistów z różnych dziedzin. Certyfikat pozwala na wejście w bardzo ciekawy, zmienny i intrygujący świat.

ZAKRES TEMATYCZNY SZKOLENIA

Jedną z propozycji szkoleniowych przygotowujących do zdania egzaminu certyfikującego w obszarze omawianej kwalifikacji z cyberbezpieczeństwa jest kurs e-learning Warszawskiego Instytutu Bankowości. Uczestnik szkolenia w interaktywny sposób poznaje podstawowe zasady korzystania z urządzeń informatycznych, aplikacji i systemów, realizacji usług bankowych, aktywności w sieci Internet i ochrony tożsamości.

Szkolenia są tak ułożone, że porządkują wiedzę i kładą akcenty na realne kwestie związane z cyberbezpieczeństwem. Przekazywana jest aktualna wiedza, która może być pomocna na każdym stopniu kariery, choć głównie nakierowana jest na kształcenie podstawowej kadry mającej bezpośredni kontakt z klientami

i rozwiązywanie zgłoszonych przez nich problemów.

Szkolenie jest adresowane do pracowników instytucji finansowych oraz infrastruktury finansowej, tzn. banku, ubezpieczyciela, agenta oraz studentów i absolwentów uczelni, którzy planują karierę w sektorze finansowym. Treści, które są przekazywane w jego trakcie mogą być też przydatne dla każdego użytkownika komputera, smartfona czy internetu.

Zakres szkolenia koncentruje się na czterech obszarach:

- Bezpiecznym korzystaniu z urządzeń i systemów teleinformatycznych,
- Bezpiecznym korzystaniu z bankowości internetowej, mobilnej i kart płatniczych,
- Ochronie tożsamości w cyberprzestrzeni,
- Zapewnianiu bezpieczeństwa informacji, infrastruktury teleinformatycznej, pracowników oraz klientów zgodnie z przepisami wewnętrznymi firmy.

Kurs zawiera liczne praktyczne przykłady cyberzagrożeń, a także pozwala w bezpieczny sposób przećwiczyć różne sytuacje, z którymi można się spotkać w pracy zawodowej i życiu prywatnym.

Kurs trwa 3 godziny zegarowe, podzielony jest na 4 lekcje i docelowo przygotowuje do egzaminu, którego zdanie umożliwia uzyskanie Certyfikatu ZBP „Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa w instytucji finansowej” w ramach Systemu Standardów ZBP.

PODSTAWOWE INFORMACJE DOTYCZĄCE EGZAMINU

Egzamin składa się z części pisemnej (test) i praktycznej (mini-symulacje komputerowe z możliwością pytania ustnego). Osoba zdająca, która uzyskała wynik pozytywny w części pisemnej egzaminu, zostaje dopuszczona do części praktycznej egzaminu.

Egzamin pisemny składa się z 50 pytań (test jednokrotnego wyboru). W części pisemnej egzaminu osoba zdająca musi uzyskać minimum 75% wszystkich poprawnych odpowiedzi, tzn. 38 punktów.

W części praktycznej egzaminu zdający musi wykonać zadania praktyczne (mini-symulacje komputerowe). Wymogi merytoryczne egzaminu zostały opisane w Standardzie Kwalifikacyjnym z zakresu „Stosowania zasad cyberbezpieczeństwa”, opublikowanym na stronie internetowej Związku Banków Polskich.

Dla zainteresowanego banku, innej instytucji finansowej czy studentów lub absolwentów uczelni wyższych jest możliwość przeprowadzenia egzaminu z zakresu cyberbezpieczeństwa w dogodnym miejscu na terenie całego kraju. W tym celu wymagane jest zgłoszenie przeprowadzenia egzaminu do Sekretariatu Systemu Standardów ZBP pod adresem e-mail: standardy@zbp.pl

Więcej informacji o certyfikacji ZBP można znaleźć na stronie: www.zbp.pl/standardy_kwalifikacyjne

Dariusz Lipowski

Główny specjalista w Zespole Bezpieczeństwa Banków ZBP

Wykształcenie: Zarządzanie na Uniwersytecie Warszawskim

REDAKCJA: Jakie jest znaczenie kwalifikacji w Polsce i na świecie?

Dariusz Lipowski: W Polsce i na świecie brakuje kadr w obszarze cyberbezpieczeństwa na wszystkich poziomach: od pracowników umiających profesjonalnie przyjąć zgłoszenia klientów do analityków zagrożeń. Uzyskanie kwalifikacji wiąże się z poszerzeniem wiedzy o cyberbezpieczeństwie, wyuczeniem szczególnie rozumianej empatii i zdobyciem umiejętności właściwej definicji problemu. Usługi cyfrowe, świadczone zdalnie, niemal lawinowy rozwój e-commerce generują określone ryzyka – dotykamy ich codziennie. Ten względnie nowy obszar działalności wymaga kadr mogących sprostać rosnącym wymogom i obsługiwać problemy klientów. Poszerza też wiedzę samych uczestników szkoleń. Osoby uczestniczące w szkoleniach bez wątplenia będą lepiej przygotowane do funkcjonowania w świecie cyfrowym i znacznie łatwiej będzie im zaadaptować się w nowej pracy.

Dla kogo jest ta kwalifikacja – na jakim stopniu kariery można się o nią ubiegać?

Kwalifikacja skierowana jest do wszystkich, którzy chcą poszerzyć swoją wiedzę o cyberbezpieczeństwie. Uczestnictwo w szkoleniach porządkuje wiedzę i kładzie akcenty na realne kwestie związane z cyberbezpieczeństwem. Uczestnik szkolenia ma szansę zapoznać się z aktualną wiedzą, która może być pomocna na każdym stopniu kariery, choć głównie nakierowana jest na kształcenie kadr mających bezpośredni kontakt z klientami i ich problemami.

Czy szkolenie wymaga specjalistycznej wiedzy?

W szkoleniu używamy pojęć zrozumiałych dla pracownika banku. Przystąpienie do szkolenia nie wymaga zatem jakiegoś szczególnego przygotowania wstępnego. Jako pracownik FinCERT.pl – Bankowego Centrum Cyberbezpieczeństwa ZBP zauważam, że pracownicy banków mają w dużej mierze dostęp do potrzebnej minimalnej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa. Wystarczy im tylko zwrócić uwagę na powiązanie poszczególnych regulacji i procedur między sobą i wskazać, że stosowanie tych przepisów ma głęboki sens w świecie cyber zarówno dla pracownika, jak i klienta.

ABB	77	State Street Bank	91
ArcelorMittal BCoE	78	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego	92
Arla GSS	79	Zurich Insurance	93
AVON Polska	80	Accreo	94
Deloitte	81	BNP Paribas Securities Services	94
Ecolab Services	82	BNY Mellon	95
FIS	83	Credit Suisse	95
Getinge SSC	84	Ergo Hestia	96
Grant Thornton	85	EY	96
Jacobs	86	Fresenius Medical Care SSC	97
Lundbeck GBS	87	Idea Getin Leasing	97
NatWest Polska	88	PwC	98
ROCKWOOL GBS	89	UBS	98
Standard Chartered	90		

Profile pracodawców

Praca dla ludzi z pasją



KIM JESTEŚMY?

ABB (ABBN: SIX Swiss Ex) jest wiodącą globalną firmą inżynierską, która stymuluje transformację gospodarek i społeczeństw, budując ich przyszłość w sposób wydajny i zrównoważony. Wzbogacając produkty elektryfikacji, robotyki, automatyki i systemów napędowych o inteligentne oprogramowanie, ABB wyznacza nowe granice technologii i poziomu efektywności. Za sukcesem firmy stoi 110 tys. utalentowanych pracowników w ponad 100 krajach, którzy kontynuują trwającą ponad 130 lat historię ABB.

W Krakowie od 2016 roku działa Globalne Centrum Usług Wspólnych (GBS), które wspiera biznesy firmy w zakresie finansów, systemów informatycznych oraz zarządzania zasobami ludzkimi i łańcuchem dostaw.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Na proces rekrutacji składa się rozmowa telefoniczna z rekruterem, podczas której przedstawiamy szczegóły oferty, a także sprawdzamy podstawowe umiejętności, rozmawiamy o doświadczeniu i oczekiwaniach kandydata.

Kolejnym etapem jest spotkanie z managerem, które w zależności od stanowiska może być połączone z zadaniami sprawdzającymi kompetencje wymagane dla danej roli.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Finanse,
- Kontroling,
- HR,
- Zakupy,
- IT,
- Energetyka,
- Automatyka i robotyka.

RODZAJ ZATRUDNIENIA:

Praktyki/staże: umowa zlecenie

Etät: umowa o pracę

PRAKTYKI/STAŻE:

Lata studiów: 3-5

Kiedy rekrutujemy: cały rok

Dyspozycyjność: min. 20 godz. w tygodniu

KOGO SZUKAMY?

W związku z dynamicznym rozwojem ABB w Krakowie poszukujemy zarówno osób rozpoczynających karierę zawodową, jak również doświadczonych specjalistów z obszarów: finansów, kontrolingu, HR, zakupów, IT, a także energetyki, automatyki i robotyki.

PRAKTYKI, STAŻE:

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

DLACZEGO WARTO U NAS PRACOWAĆ?

Stawiamy na otwartą kulturę korporacyjną, w której każdy indywidualnie wnosi wkład do sukcesu całej firmy. Razem rozwijamy inteligentne, przyjazne dla środowiska technologie. Produkując innowacyjne roboty współpracujące z człowiekiem, zmieniamy przyszłość przemysłu. Wdrażamy rozwiązania poprawiające czystość miast, wyposażamy budynki w niezawodne, energooszczędne systemy, które zapewniają maksymalny komfort użytkowników.

Dołącz do nas i wspólnie zbudujemy świat przyszłości!

LOKALIZACJE:

Kraków, Warszawa, Wrocław, Łódź, Aleksandrów Łódzki

ETAT:

• Poszukujemy absolwentów kierunków:

Ekonomia, Finanse i księgowość, Bankowość, Rachunkowość, Stosunki międzynarodowe, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Filologie języków obcych, Logistyka, Transport, Informatyka, Automatyka, Robotyka, Energetyka, Inżynieria i inne.

• Poszukujemy osób ze znajomością języków obcych:

język angielski na poziomie min. B2 + inne, np. niemiecki, włoski, francuski, hiszpański, portugalski, czeski, chorwacki, turecki, bułgarski (min. B2).

ADRESY:


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

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

MEDIA:

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

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

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

 twitter.com/ABBgroupnews

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

bcoe.arcelormittal.com



ArcelorMittal

KIM JESTEŚMY?

ArcelorMittal Business Center of Excellence (BCOE) to Centrum Usług Wspólnych dla Grupy ArcelorMittal – światowego lidera w branży hutniczej i wydobywczej. ArcelorMittal BCOE świadczy usługi w zakresie księgowości, kadr i płac, IT, wsparcia zakupów i logistyki dla procesów zaopatrzenia. Naszym klientom – prawie 300 spółkom z wielu krajów Europy – dostarczamy swoje usługi w następujących językach: angielskim, niemieckim, francuskim, hiszpańskim, włoskim, holenderskim, czeskim, rosyjskim i polskim. Siedziba ArcelorMittal BCOE znajduje się w Dąbrowie Górniczej. Obecnie zatrudniamy ponad 600 najlepszych specjalistów.

“In today’s VUCA* world nothing comes easy. We have to continuously challenge the status-quo, benchmark, reflect, innovate and improve. BCOE is a service-driven organization with highly qualified specialists, who combine wide practical experience with strong industry knowledge. We all know that our Customers will continue to demand more and more for less that is why we put a special emphasis on digitalization, as it is an important lever of achieving costs excellence and at the same time enhancing customer experience”.

Priyambhu Arya, Head of ArcelorMittal Business Center of Excellence

*V=volatility, U=uncertainty, C=complexity, A=ambiguity

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Jesteśmy firmą zorientowaną na cel i działanie – codziennie masz możliwość uczestnictwa w różnorodnych procesach biznesowych. Naszą mocną stroną są ludzie – współpracujący ze sobą w ramach dynamicznych i wielokulturowych zespołów. Należąc do jednego z takich zespołów, czujesz się jak w rodzinie. Wiesz, że to, co robisz, zyska uznanie. Wiesz, że masz wokół siebie ludzi, na których pomoc możesz liczyć. Korzystasz też z możliwości pracy u boku doświadczonych ekspertów, którzy służą radą i wsparciem.

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Wsparcia zakupów,
- Zarządzania ryzykiem kredytowym,
- Finansów i księgowości,
- Rozwoju biznesu,
- Usług kadrowych i płacowych,
- Raportowania i analiz,
- Kontrolingu, strategii i innowacji,
- IT.

LOKALIZACJA: Dąbrowa Górnicza

DOŁĄCZ DO NASZEGO ZESPOŁU, JEŚLI:

Dajesz od siebie:

- entuzjazm i wytrwałość, dążenie do doskonałości i umiejętność pracy w miejscu, w którym każdy dzień przynosi coś nowego,
- inicjatywę oraz przedsiębiorczość,
- dążenie do osiągania najlepszych wyników i orientację na sukces całego zespołu.

W ArcelorMittal BCOE codziennie mierzymy się z nowymi wyzwaniami, wychodzimy z inicjatywą i robimy wszystko, by wykonywać swoje zadania jak najlepiej. To samo dotyczy Twojej ścieżki kariery. Nie oczekuj gotowych rozwiązań – to Ty wybierasz spośród różnych możliwości, które oferujemy w Polsce i za granicą. Nasi pracownicy otrzymują bogaty pakiet benefitów oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji dzięki szkoleniom: specjalistycznym, językowym oraz z zakresu rozwoju osobistego. Dla studentów przygotowaliśmy program płatnych praktyk.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy studentów, absolwentów oraz specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości, informatyki, zarządzania, ekonomii, logistyki, handlu zagranicznego oraz języków obcych. Ponadto w ArcelorMittal BCOE cenimy pozytywne nastawienie, motywację, chęć rozwoju, umiejętność pracy zespołowej, elastyczność oraz otwartość.

JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacyjny w ArcelorMittal BCOE ma na celu wyłonienie najlepszych kandydatów oraz praktykantów. Składa się z trzech etapów, którymi są:

- przestanie aplikacji,
- selekcja nadesłanych aplikacji,
- testy merytoryczne, weryfikacja znajomości języków obcych, rozmowa kwalifikacyjna z pracownikiem działu HR oraz liderem zespołu, do którego prowadzona jest rekrutacja.

Rekrutacja w ArcelorMittal BCOE trwa przez cały rok! Dołącz do nas!

Zapraszamy do aplikowania poprzez stronę internetową:
bcoe.arcelormittal.com

Zyskujesz:

- satysfakcję oraz korzyści z pracy u lidera branży,
- poczucie stabilnej przyszłości oraz unikalne możliwości rozwoju,
- większą samodzielność w codziennej pracy i większą kontrolę nad swoją przyszłością,
- docenienie wyników Twojej pracy, ciągłe wsparcie kierownictwa i współpracowników.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:



bcoe.arcelormittal.com

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

www.arlakariera.pl



ARLA GLOBAL SHARED SERVICES W GDAŃSKU – KIM JESTEŚMY?

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

NASZĄ KULTURĘ ORGANIZACYJNĄ DEFINIUJĄ 3 WARTOŚCI:

LEAD: przejmujemy ster i wyznaczamy ścieżki, mamy pasję do naszej działalności.

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

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

KOGO SZUKAMY?

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

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

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

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

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

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

angielski, niemiecki, duński, szwedzki

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

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

CO NAS WYRÓŻNIA?

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

PROCES REKRUTACYJNY

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

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

KEEP HYGGE & WORK IN ARLA!

ADRES:

 Arla Global Shared Services
al. Grunwaldzka 103 A, Gdańsk

MEDIA:

 onehr@arlafoods.com

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

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

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

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

WIERZYM W PIĘKNO CZYNIEŃ DOBRA

kariera.avon.pl

KIM JESTEŚMY?

Pracujemy w branży beauty i codziennie zmieniamy ją na lepsze. Avon to miejsce, gdzie piękno i biznes spotykają się ze sobą. Zabieramy głos w kwestiach, które mają znaczenie dla naszych społeczności, wspieramy organizacje działające na rzecz kobiet, a siłę, która tkwi w pięknie, wykorzystujemy do tego, by czynić dobro.

Jesteśmy świadomi roli, którą mamy do odegrania w obliczu globalnych zmian klimatycznych. Robimy wszystko, żeby wprowadzić zmiany i uczynić nasze działanie bardziej ekologicznym. Zmniejszamy nasz wpływ na klimat i tworzymy produkty w sposób zrównoważony, tak by świat, jaki po sobie zostawimy, był lepszy od tego, który zastaliśmy. Nie chcemy być po prostu najlepszą firmą kosmetyczną na świecie. Chcemy być najlepszą firmą kosmetyczną dla świata.

Wyjątkowo dbamy o komunikację z naszymi przyszłymi pracownikami. Możesz spodziewać się ciepłego przyjęcia oraz planu wdrożenia jeszcze przed Twoim pierwszym dniem pracy. Pierwsze chwile w firmie spędzisz, biorąc udział w naszym ogólnofirmowym programie onboardingowym, podczas którego poznasz m.in. naszą organizację, specyfikę pracy wielu działów oraz nasze produkty. O Twoje wdrożenie stanowiskowe zadba manager oraz buddy, który od pierwszych chwil będzie służył Ci pomocą i radą.

Będziesz miał możliwość rozwijania swoich umiejętności razem z zespołami pełnymi utalentowanych ludzi, wykonujących swoje zadania z pasją i zaangażowaniem. Będziesz wykonywał pracę, która ma znaczenie, którą docenimy i która w realny sposób będzie miała wpływ na budowanie Twojej ścieżki kariery.

PROWADZIMY REKRUTACJE W OBSZARACH:

- Global Process Management (PTP, RTR),
- Corporate Accounting,
- Controlling,
- Financial Analysis,
- Accounting,
- Business Finance.

BENEFITY:

- Elastyczne godziny pracy,
- Praca zdalna,
- Prywatna opieka medyczna,
- Karta Multisport,
- Wolny dzień z okazji urodzin,
- Wolny dzień na badania profilaktyczne,
- Zniżki na nasze produkty.

ADRES:

 ul. Gładka 22, Warszawa

MEDIA:

 kariera.avon.pl

 [linkedin.com/company/avon-cosmetics-polska-sp-z-o-o-/](https://www.linkedin.com/company/avon-cosmetics-polska-sp-z-o-o-/)

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

 [youtube.com/user/avonpolska](https://www.youtube.com/user/avonpolska)

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

AVON

Aspiracje i plany naszych pracowników są dla nas bardzo ważne, dlatego będziemy wspierać Cię w ich realizacji. U nas możesz swobodnie wyrażać swoje zdanie, przedstawiać swoje pomysły, brać za nie odpowiedzialność i wcielać je w życie.

Zostaniesz częścią firmy, która od 135 lat w innowacyjny sposób podchodzi do piękna i konsekwentnie wprowadza na rynek przełomowe, nagradzane produkty dostępne dla wszystkich.

W Avon doceniamy indywidualność i wiemy, że piękno jest w Tobie.

KOGO SZUKAMY?

Do naszych zespołów finansowych w strukturach lokalnych, regionalnych i globalnych, liczących w Polsce około 100 osób, poszukujemy doświadczonych specjalistów, a także studentów zaocznych i absolwentów po kierunkach Finanse i rachunkowość, Ekonomia i Zarządzanie. Od kandydatów oczekujemy również znajomości języka angielskiego przynajmniej na poziomie B1.

CZEGO MOŻESZ SPODZIEWAĆ SIĘ PODCZAS REKRUTACJI?

Po otrzymaniu aplikacji rekruter przystępuje do selekcji nadesłanych zgłoszeń. Jeśli będziesz pasować do profilu osób, których szukamy, otrzymasz zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną, podczas której m.in. zostanie sprawdzony Twój poziom języka angielskiego. W trakcie procesu możemy Cię również poprosić o wypełnienie testu z MS Excel. Ostatnim etapem jest rozmowa z managerem zespołu – po tym etapie otrzymasz od nas ostateczną decyzję. Trzymamy kciuki!

We are the Impact Generation.

Connect with us.

Make!
an impact
Inspire Others
Care for society
» Be a part of
the business

**CHCESZ, ŻEBY TWOJE DECYZJE PRZYNOSIŁY REALNE EFEKTY?
DOŁĄCZ DO NAS I KREUJ SFERĘ BIZNESU.**

www.kariera.deloitte.pl

W Deloitte od 175 lat tworzymy generację wpływu. Wierzymy, że nasza postawa oddziałuje na współczesny i przyszły świat. Kreujemy sferę biznesu, budujemy relacje. Chcemy, aby nasze decyzje przynosiły realne efekty. Dlatego codziennie blisko 250 000 specjalistów w 150 krajach, w tym 2200 osób w biurach w 9 polskich miastach, pomaga klientom w zakresie audytu, konsultingu strategicznego, technologicznego, zarządzania ryzykiem, doradztwa podatkowego, prawnego oraz finansowego.

Deloitte to liderzy, którzy inspirują i zachęcają do rozwoju. To atmosfera współpracy i efektywny zespół, łączący siły i kompetencje. To także nastawienie, które napędza realizację celów i ambicji. Szansa, żeby mierzyć wysoko i korzystać z oferty rozwojowej. U nas możesz brać udział w szkoleniach czy korzystać z indywidualnego coachingu. W Deloitte budujesz na swoich mocnych stronach. To wreszcie wywieranie pozytywnego wpływu na otoczenie.

Dołącz do nas i razem rozwijajmy #ImpactGeneration!

OFERTA DLA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW:

- Akademia Biznesu – cykl warsztatów online,
- Płatne praktyki dla studentów od III roku studiów,
- TaxTrack – praktyki dla studentów od II roku studiów kierunków: prawo i administracja,
- Woman that matters – program mentoringowy dla studentek,
- Program Ambassador – program zraszający studentów z najlepszych polskich uczelni, których rolą jest reprezentacja firmy w środowisku akademickim.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Audyt, Doradztwo Podatkowe, Doradztwo Finansowe, Konsulting, Konsulting Technologiczny, Kancelaria Deloitte Legal

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Finanse, Rachunkowość, Ekonomia, Zarządzanie, Prawo, Matematyka, Informatyka, Statystyka, Metody ilościowe i systemy informacyjne

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

Język angielski

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:

- Doświadczenie w pracy z największymi przedsiębiorstwami na rynku,
- Klarowna ścieżka rozwoju,
- Praca z wykorzystaniem najnowszych technologii,
- Dostęp do rozbudowanej sieci kontaktów biznesowych,
- Deloitte Adventure Team,
- Karta Multisport.

LOKALIZACJE:

Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Warszawa, Wrocław

Deloitte.


KOGO SZUKAMY?

- Studentów i absolwentów kierunków biznesowych, finansowych, ekonomicznych, informatycznych i matematycznych, technicznych oraz prawa i administracji,
- osób, które mogą pochwalić się umiejętnościami analitycznego myślenia, pracy w zespole i przedsiębiorczością,
- praktyków języka angielskiego, zarówno w mowie, jak i piśmie, na co najmniej dobrym poziomie,
- potencjalnych liderów, których predyspozycje przywódcze idą w parze z chęcią uczenia się,
- a także doświadczonych ekspertów i profesjonalistów z wiedzą finansową, ekonomiczną oraz technologiczną, którzy chcieliby pracować w nowoczesnym i inspirującym miejscu.

PROCES REKRUTACJI:

- Etap 1: Przesyłasz swoje CV, a my zapoznajemy się z Twoją aplikacją.
Etap 2: Zapraszamy Cię na testy online – analityczny, werbalny i z języka angielskiego. W przypadku ról technicznych – testy Codility.
Etap 3: Przeprowadzamy krótką rozmowę telefoniczną.
Etap 4: Spotykamy się w biurze lub na rozmowie online. Tu może pojawić się zadanie praktyczne (case study) do rozwiązania.
Etap 5: Przekazujemy feedback po spotkaniu.

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 Al. Jana Pawła II 22, Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrecja@deloittece.com

MEDIA:

 kariera.deloitte.pl

 facebook.com/Deloitte.Kariera

 instagram.com/Deloitte.Kariera

 linkedin.com/company/Deloitte-Poland



Own your future.
Impact what matters.

FINDING SOLUTIONS TO THE WORLD'S BIGGEST CHALLENGES



www.ecolab.com

KIM JESTEŚMY?

Ecolab jest liderem w dziedzinie higieny. Dostarczamy kompleksowe rozwiązania i usługi, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa żywności, czystego środowiska, optymalizacji zasobów wodnych i energetycznych oraz poprawa efektywności operacyjnej biznesów naszych klientów w ponad 170 krajach na świecie. Z naszych produktów korzystają m.in. szpitale, restauracje, hotele, zakłady przemysłowe. Na całym świecie klienci zaufali nam w kwestii zachowania czystego i bezpiecznego środowiska oraz wsparcia w efektywnym działaniu.

W naszym Centrum (Global Business Services) zatrudniamy ponad 400 specjalistów z dziedzin takich jak:

- Finanse (Dział Analiz Finansowych, Kontroling, Księgowość),
- Administracja Sprzedaży,
- Zakupy i Łańcuch Dostaw,
- Dział Rozwoju i Dział Zgodności z Normami.

Rekrutujemy zarówno doświadczonych specjalistów, jak i absolwentów m.in. kierunków ekonomicznych. Studentom oferujemy płatne praktyki. Poszukujemy osób ze znajomością dodatkowych języków obcych (niemiecki, francuski, hiszpański, włoski).

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

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

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

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

PLANY REKRUTACYJNE:

Praktyki i staże oraz praca.
Rekrutacja przez cały rok – w zależności od potrzeb biznesowych.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

Finanse, Administracja, Zakupy, Łańcuch Dostaw, Dział Zobowiązań i Należności

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

Ekonomiczne (Ekonomia, Księgowość, Finanse, Rachunkowość, Kontroling itd.), Administracja, Stosunki Międzynarodowe, Zarządzanie, Towaroznawstwo, Marketing, Międzynarodowe Stosunki Gospodarcze

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW:


- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie,
- System MyBenefit oferujący m.in. szeroki wybór aktywności i wydarzeń kulturalnych,
- Dofinansowanie do obiadów,
- Bonus świąteczny,
- Bezkonkurencyjna atmosfera pracy,
- Bogata oferta szkoleniowa,
- Możliwość udziału w szerokiej gamie projektów i akcji dobroczynnych.

ADRES:

 ul. Opolska 114, Kraków

KONTAKT:

 recruitment.services-poland@ecolab.com

 +48 122 616 100

MEDIA:

 ecolab.com

ADVANCING THE WAY THE WORLD PAYS, BANKS AND INVESTS

www.fisglobal.com

FIS jest światowym liderem w dziedzinie przetwarzania płatności, oprogramowania finansowego i rozwiązań bankowych. Firma obsługuje ponad 20 000 klientów w ponad 130 krajach na świecie. Siedziba główna znajduje się w Jacksonville na Florydzie.

FIS jest firmą z listy Fortune 500, która jest uwzględniona we wskaźniku Standard & Poor 500® Index. Firma zapewnia oprogramowanie, usługi i outsourcing technologii.

W Polsce FIS posiada dwa biura – w Warszawie i Wrocławiu.

Na tę chwilę pracuje u nas ponad 600 osób. Siedziby FIS w Warszawie i Wrocławiu są usytuowane w dobrych lokalizacjach, z doskonałym dojazdem do dowolnego punktu miasta i szerokim wyborem lokali gastronomicznych wokół biurów.

PROWADZIMY REKRUTACJE W WARSZAWIE I WROCŁAWIU NA STANOWISKA:

- Quality Assurance Consultants,
- Programmer Analysts (Java, C and C++),
- IT Support Engineers,
- Software Configuration,
- Technical Support Analysts,
- Network Engineers,
- Treasury Consultants
- Derivatives Utility Analysts,
- Graduate Consultants.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

informatyczne, biznesowe, ekonomiczne i finansowe.

BENEFITY:

- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie grupowe,
- Karta sportowa,
- Świeże owoce w biurze,
- Karta lunchowa,
- Bezpłatne kursy językowe,
- Imprezy firmowe.



ASSOCIATE DEVELOPMENT PROGRAM (ADP)

Zapraszamy studentów IV i V roku oraz absolwentów do naszego programu Associate Development Program (ADP). Preferowane kierunki studiów: informatyczne, biznesowe, ekonomiczne i finansowe. Język angielski w stopniu bardzo dobrym.

Associate Development Program to program dla absolwentów oraz osób, które chciałyby rozwinąć karierę w wiodącej firmie w branży FinTech. Program ADP oferuje liczne szkolenia, podczas których uczestnicy zapoznają się z wiedzą o produktach FIS, naszych innowacyjnych rozwiązaniach i systemach operacyjnych. Program pozwala na zdobycie cennej wiedzy i, co najważniejsze, daje możliwość zastosowania jej w praktyce. Ukończenie programu otwiera przed pracownikiem wiele możliwości i pozwala na kontynuowanie kariery na samodzielnym stanowisku Analityka.

Associate Development Program to program cieszący się ogromną popularnością wśród absolwentów, co roku do naszej firmy dołącza ponad 30 nowych uczestników.

Jeśli jesteś zainteresowany/na – zapraszamy do zapoznania się z naszą ofertą: www.fisglobal.com/careers

ADRESY:

 ul. Sienna 73, Warszawa

 ul. Marii Skłodowskiej-Curie 12,
Bud. Nobilis, Wrocław

MEDIA:

 twitter.com/FISGlobal

 linkedin.com/company/fis/

 facebook.com/FIStoday



BE PART OF OUR CULTURE

www.getinge.com/int



KIM JESTEŚMY?

Getinge jest globalnym dostawcą innowacyjnych rozwiązań medycznych dla sal operacyjnych, jednostek intensywnej terapii, działów sterylizacji oraz instytucji zajmujących się szeroko rozumianymi badaniami w dziedzinach biotechnologii, farmacji oraz rozwoju medycyny. Jako wiodąca firma medyczno-technologiczna skupiamy naszą uwagę na tym, aby wszystkie zasoby i działania ukierunkowane były na pomoc w ratowaniu jak największej liczby istnień na całym świecie.

CO ROBIMY?

Centrum Usług Wspólnych w Getinge odgrywa znaczącą rolę w poprawie efektywności całej organizacji. Koncentrując się na centralizacji procesów globalnych, przyczyniamy się do tworzenia skutecznej komunikacji pomiędzy jednostkami tej samej grupy kapitałowej, doskonaleniem procesów, a w rezultacie wzmacniamy konkurencyjność marki na rynku. Getinge posiada swoje Centrum w Krakowie wspierające region EMEA oraz obszar Stanów Zjednoczonych i Kanady.

Getinge SSC w Krakowie świadczy usługi w zakresie finansów, księgowości, obsługi klienta, controllingu, wsparcia działów sprzedaży oraz zakupów, a także koordynacji szkoleń na rzecz podmiotów w regionie EMEA. W Krakowie zlokalizowane są również role globalne, których zadaniem jest obsługa procesów mających znaczenie strategiczne dla całej Grupy Getinge.

NASZE WARTOŚCI:

#pasja #współpraca #otwartość #doskonałość #współodpowiedzialność

PROCES REKRUTACYJNY

Proces rekrutacji do naszego Centrum, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków:

- Weryfikacja CV;
- Wstępna rozmowa telefoniczna z naszym rekruterem;
- Spotkanie rekrutacyjne przeprowadzone w formie stacjonarnej lub zdalnej.

BENEFITY DLA NASZYCH PRACOWNIKÓW:

- 8-godzinny czas pracy (z uwzględnioną 0,5 godziną przerwą lunchową);
- Elastyczny czas pracy, ergonomiczne stanowisko pracy, możliwość pracy zdalnej;
- Mobilny dostęp do portali wiedzy;
- Prywatna opieka medyczna;
- Ubezpieczenie na życie;
- Karta Multisport;
- Karta LunchPass;
- Dofinansowanie do wczasów pod gruszą oraz bonus świąteczny w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- Dofinansowania kursów językowych;
- Rozrywka (integracyjne imprezy firmowe, zniżki do teatru, udział w piłkarskiej bizneslidze).

REKRUTUJEMY DO DZIAŁÓW:

- Purchase to Pay EMEA, USCAN,
- Order to Cash EMEA, USCAN,
- Record to Report EMEA, USCAN,
- Customer Service,
- Training Coordination,
- Controlling.

LOKALIZACJA: Kraków

ADRES:

 ul. Klimeckiego 1, Kraków

MEDIA:

 rekrutacja.ssc@getinge.com

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

 getinge.com/int



GRANT THORNTON. STABILNI, NOWOCZEŚNI I ELASTYCZNI - TACY JESTEŚMY. DOŁĄCZ DO NAS!



www.grantthornton.pl

STABILNOŚĆ

Działamy w Polsce od 27 lat. Mamy 700-osobowy zespół oraz biura w 6 miastach. Wspieramy naszych Klientów, świadcząc dla nich usługi audytorskie, doradcze i outsourcingowe. Od 27 lat, nieprzerwanie, mamy tendencję wzrostową. W samym 2020 roku:

- liczba Klientów +4%,
- liczba pracowników +7%,
- przychody +15%.

Nic nas nie zatrzyma!

INNOWACJE

Poszukujemy rozwiązań, które są odpowiedzią na dynamiczne zmiany. U nas nie będziesz się nudzić – szukanie odpowiedzi, proponowanie usprawnień, doskonalenie pracy będzie Ci towarzyszyło każdego dnia.

W rozwoju będą Cię wspierały osoby o ogromnej wiedzy, otwartych umysłach, pomysłowe i wspierające swoich Klientów (np. bezpłatnie rozliczaliśmy firmom darowizny przekazywane na rzecz instytucji zmagających się z epidemią koronawirusa). Możesz pracować w nowoczesnym biurze, być eko-freakiem (mamy kosze do recyklingu i team, który organizuje eko-akcje), brać udział w akcjach charytatywnych i konkursach (można wygrać finansowy grant na realizację pasji). Z nami będziesz na bieżąco!

WYBIERZ ZESPÓŁ DLA SIEBIE:

- Audyt finansowy,
- Doradztwo (podatki, transakcje kapitałowe, due diligence, ceny transferowe, konsulting, zarządzanie projektami, doradztwo europejskie),
- Outsourcing (księgowość, kadry i płace),
- Kancelaria prawna,
- Konsulting cyfrowy (cyberbezpieczeństwo, user experience, narzędzia cyfrowe),
- Wsparcie biznesu (marketing, HR, administracja, IT).

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Finanse i rachunkowość,
- Ekonomia,
- Zarządzanie,
- Prawo.

BENEFITY:

- Elastyczny czas pracy,
- Home office,
- Szkolenia wewnętrzne (Akademia Grant Thornton),
- Finansowanie uprawnień zawodowych,
- Kursy językowe,
- System kafeteryjny,
- Pakiet medyczny.

GDZIE NAS ZNAJDZIESZ:

- Poznań
- Warszawa
- Katowice
- Wrocław
- Toruń
- Kraków

ELASTYCZNOŚĆ

Potrąfimy dopasować się do zmiennego otoczenia. Praca zdalna nie jest dla nas wyzwaniem i jeśli to konieczne – umiemy pracować z domu. Nie boimy się zmian. Ufamy naszym Pracownikom i wspieramy ich.

CHCESZ DO NAS DOŁĄCZYĆ? NIC PROSZSZEGO!

Cenimy współpracę z osobami, które są takie jak my: odpowiedzialne, kreatywne, stawiające na komunikację, współpracę i rozwój. Umiejętności analityczne, znajomość j. angielskiego i zainteresowanie finansami będą Twoim atutem. Jeśli jesteś właśnie taką osobą, to:

1. Wejdź na naszą stronę www.grantthornton.pl/kariera i zaaplikuj na interesującą Cię ofertę stażu lub pracy;
2. Jeśli Twoje CV nas zainteresuje, otrzymasz zaproszenie na rozmowę w formie wideokonferencji lub w biurze;
3. Na spotkaniu poznasz członków zespołu HR i swojego przełożonego. Zapytamy o Twoje doświadczenia i oczekiwania, opowiemy o czekających Cię zadaniach;
4. W zależności od stanowiska poprosimy o przystąpienie do testów (np. analityczny, językowy);
5. Bez względu na naszą decyzję, udzielimy Ci feedbacku. Jeśli wszystko pójdzie dobrze – właśnie stałeś się częścią wyjątkowego zespołu!

ADRES:

 Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. sp. k.
ul. Abpa A. Baraniaka 88 E, bud. F, Poznań

MEDIA:

 facebook.com/GrantThorntonPL

 instagram.com/grant_thornton_polska

 linkedin.com/company/grant-thornton-poland

 twitter.com/GrantThorntonPL



CHALLENGING TODAY. REINVENTING TOMORROW.

www.jacobs.com/careers

KIM JESTEŚMY

Jacobs jest międzynarodową firmą inżynierską świadczącą usługi w zakresie doradztwa technicznego, projektowania i zarządzania projektami inwestycyjnymi dla klientów z sektora publicznego i prywatnego na całym świecie. Zatrudniamy ponad 50 000 pracowników na całym świecie, z czego w Polsce – blisko 1800 (w tym około 850 inżynierów).

W Centrum Usług Wspólnych (Global Business Services) w Krakowie pracuje ponad 950 specjalistów w obszarach:

1. Finanse i Księgowość – Specjalista ds. Księgowości Projektów, Księgowy ds. Księgi Główniej, Księgowy ds. Dokumentów Zakupu, Analityk Finansowy;
2. Zakupy – Specjalista ds. Zakupów, Specjalista ds. Kwalifikacji Kontrahentów;
3. Dział HR – Administrator Baz Danych HR, Specjalista ds. Obsługi Pracowników, Specjalista ds. Płac;
4. IT – Analityk ds. Cyberbezpieczeństwa, Programista Aplikacji.

Tworzymy przyjazne miejsce pracy, cenimy bezpieczeństwo, różnorodność i dbamy o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym naszych pracowników.

Posiadamy Status Akredytowanego Pracodawcy ACCA.

BENEFITY:

- Prywatna opieka medyczna dla pracowników i ich rodzin w grupie Luxmed,
- Grupowe ubezpieczenie na życie i PPK w Generali,
- Pakiet kafeterijny My Benefit (vouchery, bilety do kina), karty przedpłacone,
- Karta Multisport, kluby sportowe (siatkówka, piłka nożna, squash, Biznes Liga),
- Pracownicze grupy networkingowe (Toastmasters, Womens' Network, Career Network, Positive Mental Health),

- Program wsparcia pracowników,
- System nagród za polecenia pracownicze,
- Dofinansowanie studiów wyższych, kursów specjalistycznych oraz językowych,
- Program szkoleń i rozwoju dla absolwentów,
- Elastyczne godziny pracy, opcja pracy zdalnej.

ADRESY:

 ul. M. Konopnickiej 31, Kraków

 ul. Wspólna 47/49, Warszawa

Jacobs

KOGO SZUKAMY:

Zapraszamy do aplikowania absolwentów kierunków: Finanse i rachunkowość, Audyt, Controlling, Ekonomia, Zarządzanie, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Informatyka i Ekonometria.

Poszukujemy zarówno specjalistów z doświadczeniem zawodowym, jak i absolwentów, stażystów, praktykantów z dobrą znajomością języka angielskiego i chęcią rozwoju w międzynarodowym środowisku. Oferujemy wsparcie w procesie wdrożenia dla wszystkich nowych pracowników, a dla absolwentów – dedykowany program szkoleń i mentoringu.

ETAPY REKRUTACJI:

1. Wyszukaj interesującą Cię ofertę pracy na stronie: www.jacobs.com/careers, przez Search Jacobs Jobs wybierz lokalizację lub słowo kluczowe.
2. Zapoznaj się z opisem stanowiska, załóż swoje indywidualne konto i załącz swoje CV. W każdej chwili możesz sprawdzić status swojej aplikacji.
3. Po pomyślnym przejściu etapu wstępnej weryfikacji zgłoszeń nasz Rekruter skontaktuje się z Tobą telefonicznie, aby bliżej poznać Twoje doświadczenie i oczekiwania.
4. Wybrani kandydaci zostaną zaproszeni na spotkanie z Managerem działu do naszego biura lub w formie online.
5. O wynikach poinformujemy Cię w terminie do 2 tygodni od rozmowy. Potwierdzenie oferty otrzymasz telefonicznie i mailowo.

MEDIA:

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

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

 twitter.com/jacobsconnects

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

”
so every person can
be their best ”



LUNDBECK GROUP BUSINESS SERVICES KRAKOW



www.lundbeck.com/global/career/job-opportunities

KIM JESTEŚMY

Jesteśmy częścią Lundbeck – firmy farmaceutycznej o duńskich korzeniach, skoncentrowanej na niesieniu pomocy osobom cierpiącym na choroby centralnego układu nerwowego.

Od 2014 roku w Krakowie rozwijamy **Lundbeck Group Business Services (GBS)** – Centrum Usług Biznesowych, w którym zapewniamy kompleksowe wsparcie dla Grupy Lundbeck na całym świecie, świadcząc zaawansowane usługi z zakresu księgowości i sprawozdawczości finansowej, zakupów i operacji finansowych, HR oraz IT. Będąc uznanym partnerem organizacji, aktywnie ją wspieramy w kształtowaniu i realizacji strategii rozwoju.

NASZA WARTOŚĆ – LUDZIE

Zależy nam, by osoby, które dołączają do naszej organizacji, miały realną możliwość odpowiedzi na prawdziwe wyzwania. Wspieramy rozwój zawodowy naszych pracowników, za który biorą oni współodpowiedzialność, ustalając Indywidualną Ścieżkę Rozwoju (Individual Development Plan).

Dedykowane programy rozwojowe, bliska współpraca z biznesem, możliwość angażowania się w ciekawe projekty i ambitne zadania, zaangażowanie w kształtowanie procesów poszerzają kompetencje naszych pracowników.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Accounting to Reporting,
- Procurement & Finance Operations,
- Hire to Retire,
- Process Excellence,
- IT Service Desk & Business Process and System Support.

FORMA ZATRUDNIENIA:

- Staż: umowa zlecenie;
- Etat: umowa o pracę.

PRZYJDŹ NA STAŻ

Oferta płatnego stażu jest skierowana do osób ze statusem studenta dostępnych min. 30 h w tygodniu.

W zależności od działu, do którego dołączysz, staż będzie trwał od 3 do 12 miesięcy i będzie solidnym przygotowaniem do wejścia w rolę Młodszego Specjalisty.

Jesteśmy otwarci na szerokie kompetencje naszych kandydatów. W działach finansowych kluczowe jest wykształcenie kierunkowe z zakresu finansów / księgowości / rachunkowości.

KOMPLEKSOWE I ZAAWANSOWANE PROCESY FINANSOWE

Nasze zespoły Accounting to Reporting prowadzą kompleksowe i zaawansowane operacje w pełnym zakresie procesu Księgi Głównej, w którego skład wchodzi m.in.: wszystkie księgowania dla krajów, za które odpowiadamy (poziom globalny), raportowanie miesięczne danych finansowych, przygotowanie raportów i analiz zarządczych dla celów grupowych (w oparciu o IFRS), raportowanie roczne, cały proces związany ze sporządzaniem sprawozdań finansowych oraz rozliczeń podatkowych – CIT i VAT.

DOŁĄCZ DO NAS!

Szukamy zmotywowanych osób, które razem z nami będą tworzyć i rozwijać naszą organizację. Chętnie współpracujemy z osobami ceniącymi rzetelność, profesjonalizm, wychodzenie z własną inicjatywą oraz merytoryczne podejście do realizowanych zadań.

Wierzymy, że dobra atmosfera i partnerstwo, które promujemy przez kulturę otwartego feedbacku, również są kluczowe w tworzeniu efektywnej organizacji.

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI

 GBS_Recruitment@lundbeck.com

ADRES SIEDZIBY FIRMY:

 Al. Bora Komorowskiego 25C, Kraków

MEDIA:

 facebook.com/LundbeckGBSKrakow

NATWEST POLSKA

jobs.natwestgroup.com

NatWest Polska jest strategiczną częścią jednej z największych instytucji finansowych w Wielkiej Brytanii. W skład NatWest Group wchodzi takie marki jak NatWest Bank, Royal Bank of Scotland, Ulster Bank czy Coutts, z którego usług korzysta brytyjska rodzina królewska. Grupa NatWest oferuje szeroką gamę produktów i usług skierowanych do klientów indywidualnych, korporacyjnych oraz instytucjonalnych. Historia grupy sięga prawie 300 lat wstecz, kiedy to powstały pierwsze marki z rodziny NatWest Group. W latach 60-tych ubiegłego wieku NatWest dał się poznać jako lider innowacji i pomysłowych rozwiązań odpowiadających na potrzeby swoich klientów. NatWest był również jednym z głównych inicjatorów rozwoju sieci bankomatów oraz wprowadził karty debetowe Switch w latach 80-tych. Dzisiaj NatWest wciąż udoskonala swoją ofertę – jako jeden z pierwszych banków wprowadziliśmy uwierzytelnianie za pomocą linii papilarnych.

NatWest Group w Polsce to blisko 1500 osób. Od ponad 15 lat regularnie dbamy o bezpieczeństwo banku i jego klientów, dostarczając analizy danych niezbędnych do podejmowania właściwych decyzji, niezależnie od tego, czy dotyczą one nawiązywania nowych relacji z klientem, monitorowania transakcji i przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy, tworzenia raportów finansowych dla zarządu banku i regulatorów, czy cyberbezpieczeństwa.

NatWest w Polsce nieustannie rozwija kompetencje swoich pracowników oraz zakres swojej działalności, dzięki czemu obecnie nasz zespół to również specjaliści i specjalistki w dziedzinach ryzyka, modelowania statystycznego i nowych technologii.

Szacunek wobec różnorodności naszych klientów i pracowników jest dla nas równie istotny co poszanowanie i wsparcie lokalnych społeczności i mniejszości.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ:

- Finance,
- HR,
- Technology & Data.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW:

- Bankowość,
- Finanse i rachunkowość,
- Informatyka,
- Matematyka,
- Ekonomia,
- Quantitative methods.

POŻĄDANE JĘZYKI OBCE:

- angielski.



NatWest
Group

KOGO SZUKAMY?

W naszej firmie skupiamy się na współpracy z klientem i pracy zespołowej, lubimy pracę w dynamicznym środowisku, jesteśmy kreatywni, chętni do nauki i wprowadzania innowacji w nasze życie. Poczujesz się jak w start-upie, a każda Twoja decyzja i każde Twoje działanie będzie się liczyć.

Dołącz do nas, jeśli:

- Jesteś entuzjastyczną i otwartą osobą;
- Lubisz pracować w grupie i chętnie poszerzasz swoją wiedzę;
- Jesteś zdeterminowany/a do wprowadzania zmian;
- Mówisz płynnie w języku angielskim.

PROCES REKRUTACJI

Jest bardzo prosty, wystarczy złożyć aplikację online na naszej stronie internetowej: jobs.natwestgroup.com/pages/warsaw

Nie znalazłeś/aś interesującej Cię oferty? Daj znać, że chcesz z nami pracować! Dołącz do naszej Sieci Talentów, którą możesz znaleźć na naszej stronie z ofertami pracy pod linkiem „Register your CV”.

Skontaktujemy się z Tobą, gdy tylko adekwatna dla Ciebie rola będzie dostępna.

Kolejne kroki:


- Rozmowa telefoniczna – zadzwonimy do Ciebie, żeby porozmawiać o Twojej motywacji i doświadczeniu.
- Rozmowa „face-to face” – jeśli obie strony będą zadowolone z wyniku rozmowy telefonicznej, zaprosimy Cię na rozmowę z managerem rekrutującym. Niektóre role będą wymagały od Ciebie wykonania dodatkowego zadania.
- Oferta pracy – po rozmowach kwalifikacyjnych wspólnie podejmiemy decyzję odnośnie pracy w naszej organizacji.

ADRES SIEDZIBY:

 NatWest Polska
ul. 1-go Sierpnia 8A, Warszawa

MEDIA:

 jobs.natwestgroup.com

 linkedin.com/company/rbs-national-westminster-bank

SKANDYNAWSKA FIRMA OPIERAJĄCA SIĘ NA PODSTAWOWYCH WARTOŚCIACH TAKICH JAK AMBICJA, UCZCIWOŚĆ, ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORAZ EFEKTYWNOŚĆ



www.facebook.com/ROCKWOOLGlobalBusinessServices

ROCKWOOL Global Business Service Center (RGSB) jest centrum kompetencyjnym w grupie ROCKWOOL, które zajmuje się świadczeniem usług z zakresu księgowości, finansów, IT, HR, Group Technology, Procurement oraz Digital Marketing. Jesteśmy dumni z tego, że nasze centrum zostało uznane za The Most BeLOVED SSC.

Grupa ROCKWOOL jest światowym liderem w produkcji skalnej wełny mineralnej – dostawcą produktów, systemów i rozwiązań służących poprawie efektywności energetycznej, akustyki i bezpieczeństwa pożarowego obiektów budowlanych. Posiada 35 fabryk zlokalizowanych na całym świecie i zatrudnia ponad 10 tys. utalentowanych pracowników. Na rynku polskim ROCKWOOL działa od ponad 20 lat i niemal od samego początku konsekwentnie wspiera inicjatywy zaangażowane społecznie.

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy zespołem kompetentnych, otwartych i pełnych entuzjazmu pracowników. Wspieramy grupę ROCKWOOL w kompleksowy sposób – każdy znajdzie tu coś dla siebie, począwszy od pakietu procesów księgowych, tj. dział zobowiązań, należności i windykacji, dział danych podstawowych, płatności, księgi głównej aż po kontroling.

Mamy możliwość rozwijania się zarówno pionowo, od stanowiska młodszego księgowego do starszego księgowego, jak i poziomo, poznając różne procesy czy obejmując różne funkcje równoległe. Nasza praca to nie tylko liczby, lecz także – albo przede wszystkim – kontakt z klientami z całego świata, usprawnianie procesów, rozwiązywanie problemów, udział w projektach, ciągła praca zespołowa, a także zabawa. U nas po prostu wiele się dzieje!

KOGO SZUKAMY?

Jeśli chciałbyś dołączyć do naszego fantastycznego zespołu oraz wspólnie z nami mieć realny wpływ na rozwój firmy i charakteryzujesz się:

- proaktywnością w inicjowaniu działań i wychodzeniu poza stereotypy, zgłaszaniu pomysłów w celu ciągłego doskonalenia i usprawniania procesów,
 - otwartym umysłem i pozytywnym podejściem do nowych sposobów myślenia i działania,
 - elastycznością w działaniu,
 - chęcią przyjęcia odpowiedzialności za podejmowane decyzje,
 - pokorą i skromnością oraz poczuciem humoru
- ...to jesteś bardzo mile widziany!

BENEFITY, KTÓRE OFERUJEMY:

- Ciekawe wyzwania i dużo możliwości rozwoju zarówno pionowego, jak i poziomego;
- Nowoczesne biuro w oparciu o filozofię „activity-based” w centrum Poznania z m.in. regulowanymi biurkami, strefami współpracy, pomieszczeniami typu chill-out czy silence i pyszną kawą;
- Prywatna opieka medyczna i pakiet MyBenefit;
- Usługi Concierge – AskHenry;
- Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej.

PROCES REKRUTACYJNY:

Nasz proces rekrutacji, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków: weryfikacja CV, rozmowa z zespołem HR oraz osobą zatrudniającą, test psychologiczny oraz test na rozwiązywanie problemów.

PREFEROWANE JĘZYKI OBCE

- angielski (obowiązkowy),
- niemiecki,
- francuski,
- holenderski,
- duński,
- szwedzki i inne (mile widziane).


POŻĄDANE KIERUNKI STUDIÓW

- Ekonomia,
- Rachunkowość,
- Analiza matematyczna,
- Księgowość,
- Informatyka,
- filologie językowe i inne.

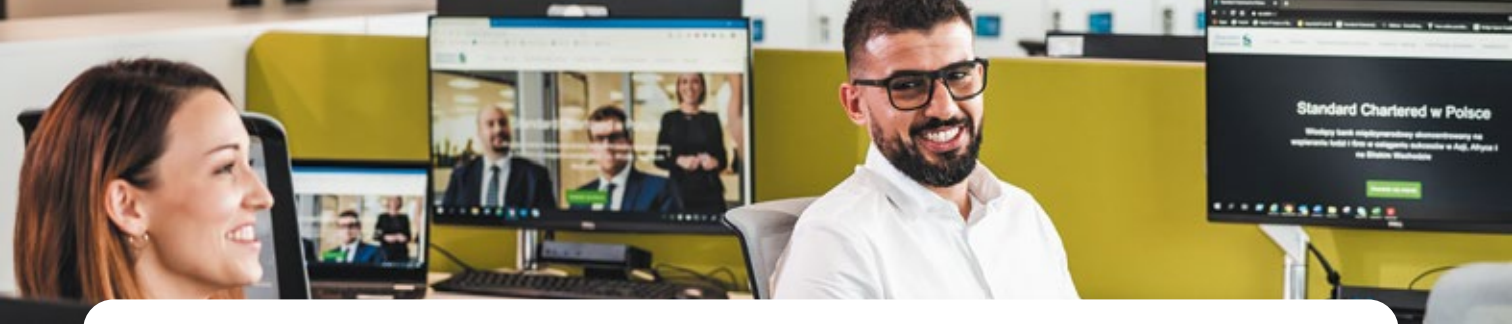
ADRES:

 Biurowiec Maraton,7
ul. Królowej Jadwigi 43, Poznań

MEDIA:

 HR_Poznan@rockwool.com

 facebook.com/
ROCKWOOLGlobalBusinessServices



ROZWIŃ SWOJE HORYZONTY

www.sc.com/pl/careers



Standard Chartered jest wiodącym międzynarodowym bankiem skoncentrowanym na wspieraniu ludzi i firm w osiąganiu sukcesów w Azji, Afryce i na Bliskim Wschodzie. To, co nas wyróżnia, to nasza różnorodność – ludzie, kultura i zasięg. Mamy ponad 86 000 pracowników z 125 różnych krajów i placówki na 60 rynkach świata. W Polsce działamy od czerwca 2018 roku.

CZYM ZAJMUJE SIĘ NASZA SPÓŁKA W POLSCE?

W związku z rosnącą koncentracją banku na rozwijaniu współpracy z klientami w Europie i Amerykach stworzyliśmy globalne centrum usług biznesowych w Warszawie, które wspiera naszą działalność w tym regionie w korzystniejszej strefie czasowej i lokalizacji niż inne tego typu jednostki zlokalizowane na wschodniej półkuli. Centrum to tworzą zespoły wyspecjalizowane w zarządzaniu złożonymi procesami opartymi na wiedzy o międzynarodowym lub globalnym zasięgu. Ich obszary specjalizacji to m.in.:

- przeciwdziałanie przestępczości finansowej (w tym zapobieganie praniu pieniędzy),
- cyberbezpieczeństwo (ochrona przed złośliwym oprogramowaniem, bezpieczeństwo sieci, wykrywanie zagrożeń, testy penetracyjne, zarządzanie ryzykiem informacji),
- zarządzanie ryzykiem płynności banku (przy udziale ekspertów ds. zarządzania ryzykiem finansowym, programistów, analityków biznesowych i kierowników projektów),
- zarządzanie zasobami ludzkimi (prowadzenie rekrutacji na rynek polski, brytyjski i amerykański oraz realizacja międzynarodowych projektów z obszaru HR),
- negocjowanie kontraktów na instrumenty pochodne z klientami

CO OFERUJEMY NASZYM PRACOWNIKOM?

- Możliwość współtworzenia naszego najnowszego globalnego centrum usług biznesowych;
- Możliwość poszerzania kompetencji w dynamicznie rozwijającej się organizacji z jasną strategią biznesową;
- Możliwość udziału w realizacji międzynarodowych projektów i budowania globalnych relacji biznesowych;
- 26 dni płatnego urlopu niezależnie od stażu pracy;
- 3 dni dodatkowego płatnego urlopu, które

pracownik może przeznaczyć na działania wolontariackie;

- Konkurencyjny pakiet benefitów (m.in. prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, plan emerytalny, kartę lunchową i sportową);
- Dogodną lokalizację miejsca pracy (w sąsiedztwie Ronda Daszyńskiego);
- Komfortową przestrzeń biurową z częściami wspólnymi, darmową kawą/herbatą i cyklicznymi dostawami owoców.

korporacyjnymi i instytucjonalnymi,

- komunikacja i marketing (zarządzanie stronami internetowymi i innymi cyfrowymi kanałami komunikacji, projektowanie graficzne, komunikacja wewnętrzna, zarządzanie eventami).

JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI?

Po przesłaniu przez kandydatów aplikacji na wybrane stanowisko za pośrednictwem naszej globalnej platformy rekrutacyjnej i po przejściu przez nich przez tzw. test „culture fit” nasi rekruterzy analizują CV, aby wybrać profile w największym stopniu odpowiadające wymaganiom na danym stanowisku.

Następnym krokiem jest kontakt telefoniczny z wybranymi kandydatami, w trakcie którego rekruterzy przekazują im dodatkowe informacje na temat danego procesu rekrutacji i pytają o oczekiwania. Na tym etapie następuje również wstępna weryfikacja znajomości języków obcych określonych w ogłoszeniu.

Kandydaci, którzy pomyślnie przejdą ten etap, zapraszani są na rozmowę rekrutacyjną do naszego biura lub za pośrednictwem zdalnych kanałów komunikacji. Rozmowę przeprowadza zazwyczaj przyszyły bezpośredni przełożony. W przypadku niektórych stanowisk kandydaci są proszeni o wykonanie określonych przez przełożonego zadań rekrutacyjnych, które mają na celu sprawdzenie umiejętności niezbędnych na danym stanowisku.

Po rozmowie analizujemy zgromadzone informacje, a potencjalny przełożony dokonuje wyboru kandydata, któremu składamy ofertę.

Pozostali kandydaci również otrzymują powiadomienie o wyniku procesu rekrutacji.

LOKALIZACJA:

 The Warsaw Hub,
Rondo Daszyńskiego 2B, Warszawa

Latem 2020 roku przeprowadziliśmy się do jednego z najnowocześniejszych kompleksów biurowych w Polsce, The Warsaw Hub. Nasze biuro rozciąga się na najwyższych piętrach budynku B tego kompleksu, a nasi pracownicy mogą cieszyć się spektakularnym widokiem na panoramę Warszawy, zarówno zza biurka, jak i z tarasu na 30. piętrze.

STATE STREET

DLA NAS SUKCES TO WPŁYW – NASZYCH PRACOWNIKÓW NA KLIENTÓW, LOKALNĄ SPOŁECZNOŚĆ I SIEBIE NAWZAJEM

www.statestreet.com/pl



KIM JESTEŚMY:

State Street Bank to bank depozytariusz, instytucja finansowa świadcząca usługi klientom instytucjonalnym – funduszom inwestycyjnym, emerytalnym, firmom ubezpieczeniowym, instytucjom publicznym.

Budujemy naszą markę w branży usług finansowych od innowacji technologicznych i produktu, po odpowiedzialność korporacyjną i rozwój lokalnych społeczności. Jako światowy lider wśród dostawców usług finansowych jesteśmy globalnym pracodawcą, zatrudniającym zróżnicowaną kadrę pracowniczą z bogatym doświadczeniem, oraz siecią ponad 39 000 pracowników na ponad 100 rynkach finansowych.

Zatrudniamy specjalistów w ponad 40 działach w naszych biurach w Krakowie i Gdańsku. Tworzymy środowisko pracy, w którym nasi pracownicy czują się zaangażowani, docenieni, a także otrzymują wsparcie niezbędne do wykorzystania w pełni ich potencjału.

Oferujemy pracę z widokiem na:

- **Rozwój** – szkolenia techniczne i warsztaty umiejętności miękkich oraz programy dofinansowania dokończenia (np. studia podyplomowe), zajęcia językowe w grupach, programy mentoringu.
- **Benefity** – wszechstronny i elastyczny pakiet świadczeń socjalnych, uwzględniający m.in. prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie na życie, dodatkowe dni urlopu, karty sportowe typu Multisport.
- **Dobrą atmosferę i pracę zespołową** – budujemy naszą markę w branży usług finansowych od innowacji technologicznych i produktu po odpowiedzialność korporacyjną i rozwój lokalnych społeczności. Dla nas sukces to wpływ, jaki nasi pracownicy mają na naszych klientów, lokalną społeczność oraz na siebie nawzajem.

PROFIL PRAKTYKANTA/STAŻYSTY:

- student kierunków ekonomicznych i finansowych,
- znajomość języka angielskiego (znajomość języka francuskiego, włoskiego lub niemieckiego będzie dodatkowym atutem).

POSZUKUJEMY ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW:

- finansowych lub ekonomicznych,
- studenci innych kierunków też są brani pod uwagę.

LOKALIZACJE:

- Kraków
- Gdańsk

KOGO SZUKAMY:

- studentów ostatnich lat studiów lub absolwentów kierunków ekonomicznych, tj. księgowości, zarządzania, bankowości i finansów; absolwenci innych kierunków studiów będą także rozważani,
- profesjonalistów i managerów z doświadczeniem w sektorze usług finansowych.

Obecnie poszukujemy kandydatów na stanowiska:

Fund Accountant, Hedge Fund Accountant, Pricing Administrator, Derivatives Administrator, Financial Reporting Accountant, Financial Analyst, Market Data Analyst, Compliance Analyst, Risk Analyst.

Główne wymagania to biegła znajomość języka angielskiego oraz zdolności analityczne. Mile widziana jest znajomość języków takich jak: j. niemiecki, j. włoski, j. francuski.

Wykształcenie ekonomiczne jest dodatkowym atutem.

Terminy rekrutacji: cały rok.

JAK DO NAS DOŁĄCZYĆ:

Odwiedź naszą stronę www.statestreet.com/pl, dowiedz się więcej na temat naszych aktualnych ofert pracy i aplikuj na tę, która Ci odpowiada.

Polub naszą stronę na Facebooku i bądź na bieżąco z ofertami pracy w State Street Bank. Znajdziesz tam również informacje o wydarzeniach i webinarach, w których bierzemy udział.

Poszukujesz stażu? Nasze programy praktyk realizujemy latem oraz w ciągu roku akademickiego. Na bieżąco sprawdzaj nasze oferty i informacje na Facebooku.

ADRES:

 ul. Podgórska 36, Kraków

MEDIA:

 www.statestreet.com/pl

 facebook.com/StateStreetBankPolska



MISJĄ UKNF JEST DBAŁOŚĆ O STABILNE FUNKCJONOWANIE I BEZPIECZNY ROZWÓJ RYNKU FINANSOWEGO.



www.knf.gov.pl

Komisja Nadzoru Finansowego sprawuje nadzór nad sektorem bankowym, rynkiem kapitałowym, ubezpieczeniowym, emerytalnym, nadzoruje instytucje płatnicze i biura usług płatniczych, instytucje pieniądza elektronicznego, sektor kas spółdzielczych oraz pośredników kredytu hipotecznego i ich agentów.

Zadaniem KNF jest między innymi podejmowanie działań służących prawidłowemu funkcjonowaniu rynku finansowego, rozwój rynku finansowego i jego konkurencyjności, podejmowanie działań edukacyjno-informacyjnych w zakresie funkcjonowania rynku finansowego, udział w przygotowywaniu projektów aktów prawnych w zakresie nadzoru nad rynkiem finansowym, stwarzanie możliwości polubownego i pojednawczego rozstrzygnięcia sporów między uczestnikami rynku finansowego.

KOGO SZUKAMY?

Od studentów ostatnich lat po specjalistów z wieloletnim doświadczeniem.

Jeśli potrafisz dzielić się doświadczeniem oraz zdobywać wiedzę od najlepszych ekspertów w kraju – **KNF jest miejscem dla Ciebie.**

Doceniamy otwarty umysł, zdolności analityczne, chęć i umiejętność szybkiego uczenia się, poznawania nowych zagadnień, czyli:

- **Ludzi głodnych wiedzy i pełnych energii do działania;**
- **Graczy zespołowych** o rozwiniętych zdolnościach interpersonalnych.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

1. Wyślij CV. Nasze oferty znajdziesz na stronie internetowej UKNF oraz na portalach z ogłoszeniami, np. pracuj.pl.
2. Na tym etapie rekrutacji analizujemy wszystkie nadesłane aplikacje, kontaktujemy się z wybranymi kandydatami.
3. Wybranych kandydatów zaprosimy na rozmowę, podczas której porozmawiamy o naszych wzajemnych wymaganiach i oczekiwaniach. Opowiemy Ci także o stanowisku, na które aplikujesz, i o firmie. Podczas tego lub kolejnego spotkania poznasz bezpośredniego przełożonego.

BENEFITY:

- Opieka medyczna,
- Karta sportowa,
- Kafeteria MyBenefit,
- Dofinansowanie do wypoczynku,
- Szeroki wachlarz szkoleń indywidualnych i grupowych,
- Ubezpieczenie grupowe.

Szanujemy Twój czas prywatny, dlatego zapewniamy rozsądne godziny pracy.

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW ZWIĄZANE Z:

- finansami, ekonomią, bankowością, rachunkowością, ekonometrią, ubezpieczeniami, matematyką stosowaną,
- metodami ilościowymi, analizą danych,
- prawem, administracją, międzynarodowymi stosunkami gospodarczymi,
- informatyką, cyberbezpieczeństwem, nowymi technologiami, fintech, i pokrewnymi.

4. W zależności od stanowiska, na które aplikujesz, możemy poprosić Cię o wypełnienie testu kompetencji w celu sprawdzenia Twoich umiejętności.
5. Po spotkaniu rekrutacyjnym poinformujemy Cię o naszej decyzji.
6. Jeśli decyzja będzie pozytywna, skontaktujemy się z Tobą i, w zależności od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, przedstawimy Ci naszą ofertę pracy.

DLACZEGO WARTO U NAS PRACOWAĆ?

- Zapewniamy dostęp do unikalnej wiedzy, nowoczesnych technologii i kompetencji.
- Dajemy szansę na projektowanie rozwiązań, które mogą stać się standardem w krajowym, unijnym lub nawet globalnym systemie finansowym.
- Zapewniamy możliwość zbierania doświadczeń z obszaru, między innymi, nowych technologii na rynku finansowym, pracę nad ciekawymi i oryginalnymi projektami w różnych obszarach i specjalizacjach Urzędu.
- Oferujemy wprowadzenie przez doświadczoną kadrę w problematykę zadań Departamentu i Urzędu, pracę w wyjątkowych zespołach doświadczonych specjalistów, ekspertów krajowych i międzynarodowych oraz świetną atmosferę.
- Dajemy możliwość rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szerokiej gamie różnorodnych szkoleń grupowych i indywidualnych.
- Zapewniamy wynagrodzenie powiązane z bogatym pakietem socjalnym wspierającym rozwój, komfort, zdrowie i przyszłość pracowników oraz ich rodzin, a także bezpieczeństwo, przyjazne środowisko pracy, dotrzymywanie zobowiązań oraz wysokie standardy działania.

ADRES:

 Urząd Komisji Nadzoru Finansowego
ul. Piękna 20, Warszawa

MEDIA:

 knf.gov.pl

 facebook.com/KomisjaNadzoruFinansowego

ZURICH INSURANCE COMPANY LTD



www.zurich.com

www.zurich.com/careers

Zurich Insurance Group to jedna z wiodących firm ubezpieczeniowych na świecie. Zatrudniamy około 55 000 pracowników globalnie i obsługujemy klientów w ponad 210 państwach i terytoriach na całym świecie. Naszym celem jest osiągnięcie statusu najlepszego ubezpieczyciela na świecie.

W marcu 2016 r. założyliśmy centrum usług wspólnych w Krakowie. Obecnie zatrudniamy ponad 270 pracowników, którzy swoją codzienną pracą wspierają kluczowe działania firmy. Nasze centrum dostarcza najwyższej jakości usługi w obszarze finansów, księgowości, raportowania, wsparcia globalnych systemów kadrowych i finansowych, jak również testowania kontroli w obszarze sprawozdań finansowych i IT.

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

Nasi krakowscy wolontariusze, wraz z Z Zurich Foundation, oferują swoją pomoc naszej lokalnej społeczności. Aktywnie wspieramy rozwój Centrum Praw Kobiet w Krakowie. Warto tutaj wspomnieć, iż w 2019 r. Zurich Foundation zdecydowało się na dofinansowanie tego projektu w wysokości 1,2 mln franków szwajcarskich.

Współpracujemy z fundacją Siódmy Zmysł, która pomaga cieszyć się życiem osobom z niepełnosprawnością wzrokową, a także fundacją Mimo Wszystko, wspierającą dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną.

GO GREEN

Zrównoważony rozwój oraz działalność pro-ekologiczna są na trwałe wpisane w misję i podstawowe wartości naszej firmy. Jednym z naszych celów jest wyeliminowanie jednorazowych opakowań z plastiku i zmniejszenie zużycia papieru we wszystkich biurach o 80%. Dążymy do tego, aby w 2022 r. korzystać w 100% z energii odnawialnej we wszystkich biurach Zuricha globalnie. W ramach tych działań co roku sadzimy drzewa i krzewy we współpracy z Zarządem Zieleni Miejskiej w Krakowie, jak również TreeNation. Jesteśmy także aktywnymi uczestnikami akcji Business vs. Smog, w ramach której, wraz z innymi firmami, propagujemy wśród krakowskich szkół podstawowych wiedzę na temat, czym jest smog i jak mu zapobiegać.

BENEFITY:

- Możliwość rozwijania się razem z firmą,
- Możliwość pracy zdalnej,
- Konkurencyjne wynagrodzenie,
- Premia roczna,
- Dodatek językowy,
- Dodatek za pracę zmianową,
- Dodatek za polecenie kandydata do pracy,
- Prywatna opieka medyczna,
- Ubezpieczenie na życie,

- Karta sportowa,
- Szeroki wybór programów szkoleniowych,
- Wsparcie w uzyskiwaniu kwalifikacji zawodowych (np. ACCA),
- Kursy językowe,
- Codzienne sportowe zajęcia – stretching,
- Świeże owoce w biurze.

ADRES SIEDZIBY GŁÓWNEJ:

 Budynek Astris;
ul. Promienistych 1, Kraków

MEDIA:

 [linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd/](https://www.linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd/)

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

 twitter.com/Zurich

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

WSPÓLNE AKTYWNOŚCI

Zachęcamy pracowników do prowadzenia aktywnego trybu życia. Co roku organizujemy Summer Cycling Challenge „Rowerem do Pracy” – konkurs, który promuje jeżdżenie do pracy na rowerze. W zeszłym roku nasi pracownicy przejechali w sumie 33 000 kilometrów! W ten sposób zmniejszyliśmy emisję dwutlenku węgla o 7,5 tony.

Nasz Fun Team to zespół, którego zadaniem jest organizowanie akcji i wydarzeń, podczas których możemy się zrelaksować oraz lepiej poznać.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Zachęcamy do aplikacji kandydatów z doświadczeniem w obszarze księgowości, raportowania lub kontrolingu finansowego, a także kontroli wewnętrznej, audytu finansowego, biznesowego i IT. Zachęcamy również do aplikacji kandydatów z dobrym rozumieniem obszarów: SAP FI, kontroli SOX i IT oraz systemów HRowych. Jeśli jesteś absolwentem i dopiero rozpoczynasz karierę zawodową, zapraszamy do aplikacji na pozycje juniorskie.

DZIAŁY PROWADZĄCE REKRUTACJĘ

- Financial Accounting & Reporting (FAR),
- Planning & Performance Management (PPM),
- Internal Control over Financial Reporting (ICFR),
- Financial Solutions Management (FSM),
- Integrated Talent Management Operations (ITMO).

PREFEROWANE KIERUNKI STUDIÓW

Finanse i rachunkowość, Księgowość, Ekonomia, Audyt i kontrola finansowa, Controlling, Rewizja finansowa.

Accreo tworzą ludzie niezwykle kreatywni, z inicjatywą, zaangażowaniem, doskonale ze sobą współpracujący. Od 10 lat świadczymy profesjonalne usługi konsultingowe w zakresie doradztwa podatkowego, prawnego, pozyskiwania funduszy europejskich i business restructuring. Naszą dewizą jest najwyższa jakość prowadzonych projektów oraz spełnienie możliwie wszystkich oczekiwań klientów. Dlatego proponowane przez nas rozwiązania są zawsze indywidualizowane i podyktowane przede wszystkim potrzebami klienta. Staramy się być możliwie jak najbardziej kreatywni i skuteczni. Współpracujemy z rozpoznawalnymi firmami, wspierając je w prowadzeniu działalności i towarzysząc w podejmowaniu decyzji biznesowych zarówno codziennych, jak i strategicznych. Mamy bogate i różnorodne doświadczenie, dobrze znamy realia biznesowe, dlatego jesteśmy w stanie zapewnić naszym klientom kompleksowe wsparcie.

DLACZEGO MY?

Ludzie z pasją, zaangażowaniem w poszukiwaniu nowych rozwiązań, zainteresowani rozwojem to na pewno kandydaci do naszego zespołu. W Accreo kładziemy duży nacisk na to, by pracownicy czerpali przyjemność i satysfakcję ze wspólnej pracy. Ważne jest zdanie, opinia każdego pracownika niezależnie od stażu pracy. Cechuje nas nieformalna atmosfera w biurze, ale w stosunku do klientów zawsze utrzymujemy najwyższe standardy biznesowe.

Praktyki w Accreo to wstęp do rozwoju kariery, możliwość zdobycia praktycznej wiedzy przy ciekawych, zróżnicowanych projektach. Najlepsi praktykanci otrzymują od nas ofertę stałego zatrudnienia.

KOGO SZUKAMY?

- Studentów i absolwentów kierunków ekonomicznych i prawniczych, zainteresowanych zagadnieniami podatkowymi, prawnymi lub obszarem pozyskiwania funduszy europejskich, zaangażowanych, komunikatywnych, ze zdolnościami analitycznego myślenia i znajomością jęz. angielskiego;
- Doświadczonych doradców o ugruntowanej specjalizacji, zainteresowanych dalszym rozwojem zawodowym w konsultingu.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Rekrutację do działów Doradztwa Podatkowego, Doradztwa Europejskiego, Doradztwa Prawnego (Kancelaria AccreoLegal), w zależności od potrzeb biznesowych, prowadzimy cały rok.

Aplikuj: rekrutacja@accreo.pl

ADRES:

 Accreo Sp. z o.o.
ul. Prózna 7, Warszawa

MEDIA:

 accreo.pl/pl/kariera/

 czasnadotacje.pl

 linkedin.com/company/accreo



KIM JESTEŚMY?

BNP Paribas Securities Services jest częścią globalnej grupy BNP Paribas, zatrudniającej 196 000 pracowników na całym świecie i będącej jednym z największych banków Europy. Specjalizujemy się w obsłudze operacji na papierach wartościowych i funduszach inwestycyjnych dla inwestorów instytucjonalnych oraz instytucji finansowych.

CO NAS WYRÓŻNIA?

Na pewno świetna atmosfera i innowacyjne podejście do pracy! Pracownikom oferujemy atrakcyjny pakiet benefitów, bogatą ofertę szkoleń oraz możliwość rozwoju na jednej z sześciu ścieżek kariery. Współfinansujemy naukę języków obcych, studia podyplomowe oraz certyfikaty zawodowe. Tworzymy środowisko, w którym każdy może realizować swój potencjał. A po pracy? Szeroki wybór dodatkowych aktywności – od firmowych drużyn sportowych po klub wystąpień publicznych.

KOGO SZUKAMY?

Kandydatów chcących rozwijać się w branży finansowej. Ponad 20% naszych pracowników to obcokrajowcy, podobnie jak znaczna część naszych partnerów biznesowych. W związku z tym dobra znajomość języka angielskiego to dla nas warunek konieczny. Znajomość języka francuskiego, niemieckiego, włoskiego lub hiszpańskiego będzie dodatkowym atutem. Kompetencje, których poszukujemy, to przede wszystkim umiejętność współpracy, dokładność i proaktywność.

ZACZNIJ Z NAMI!

Rekrutujemy przez cały rok! Oferowane przez nas staże są płatne. Parzenie kawy? Nie u nas. Od pierwszego dnia staniiesz się integralną częścią zespołu, wykonując te same ambitne zadania, co twoi bardziej doświadczeni koledzy.

Najlepszym stażystom oferujemy umowę o pracę.

ADRES:

 BNP Paribas Securities Services
ul. Wronia 31, Warszawa

 recruitment.poland@bnpparibas.com

MEDIA:

 joinbnpparibas.pl

 facebook.com/bnpparibassecuritieservices

 linkedin.com/company/bnpparibassecuritieservices/life

 youtube.com/user/BNPParibasSecurities



KIM JESTEŚMY?

BNY Mellon (marka firmowa The Bank of New York Mellon Corporation) jest firmą inwestycyjną działającą w 35 krajach, dostarczającą usługi w zakresie zarządzania i obsługi inwestycyjnej oraz zarządzania majątkiem zarówno dla instytucji, jak i osób prywatnych.

Polskie Centrum Usług (GDC) to stale rosnąca lokalizacja, która pełni funkcję wspierającą dla innych podmiotów BNY Mellon, głównie w dziedzinie księgowości funduszy i operacji inwestycyjnych.

Dynamiczne środowisko i otwartość na różnorodność pozwalają nam mnożyć możliwości rozwoju, nauki, wolontariatu i wiele innych.

KOGO SZUKAMY?

Odkąd biuro we Wrocławiu otwarto w 2010, wciąż rozwijamy się i oferujemy różnorodne role w działach Operacji, Technologii, Ryzyka i Compliance.

Poszukujemy zarówno profesjonalistów, którzy chcą z nami budować zintegrowane systemy rozwiązań dla złożonych zagadnień finansowych, jak i utalentowanych studentów z pasją do działania w sektorze finansowym.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Osoby rozpoczynające swoją karierę zawodową zachęcamy do uczestnictwa w programie Graduate Accelerator Programme, trwającym od 18 do 24 miesięcy, który pozwala rozwijać umiejętności i zbudować doświadczenie.

NASZA OFERTA TO MIĘDZY INNYMI:

- Umowa o pracę;
- Szeroki udział w akcjach charytatywnych;
- Rozbudowany program rozwoju talentów;
- Programy wsparcia pracowniczego;
- Elastyczny pakiet benefitów.

ADRES:



BNY Mellon
ul. Swobodna 3, Wrocław

MEDIA:



+48 713 798 200



bnymellon.com/pl/



PRZEDSIĘBIORCZE NASTAWIENIE.

GLOBALNA PERSPEKTYWA. OTO CREDIT SUISSE.

Credit Suisse jest globalnym liderem w zakresie zarządzania aktywami, z szerokim spektrum kompetencji w obszarze bankowości inwestycyjnej. Jako globalna organizacja z siedzibą w Zurychu działamy w blisko 50 krajach i zatrudniamy ponad 45 000 osób reprezentujących ponad 150 różnych narodowości. Kierując się duchem przedsiębiorczości, Credit Suisse dostarcza swoim klientom innowacyjne i kompleksowe rozwiązania finansowe oraz świadczy usługi doradcze dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego klienta.

MYŚL PRZYSZŁOŚCIOWO. DBAJ O SWÓJ ROZWÓJ. BUDUJ RELACJE.

Staże dla studentów i absolwentów: szansa na rozwój w wielu dziedzinach.

ZACZNIJ TRZYMIESIĘCZNY STAŻ W OBSZARZE:

- Ryzyka;
- Finansów;
- Operacji;
- Audytu Wewnętrznego;
- HR;
- Globalnych Rynków Finansowych;
- Swiss Universal Bank;
- Product Control;
- Technologii.

W programie dla absolwentów zostaniesz członkiem międzynarodowego zespołu i otrzymasz profesjonalne szkolenie w branży usług finansowych. Rozwiń zdolności przywódcze i nawiąż cenne kontakty zawodowe.

DOŁĄCZ DO PROGRAMU DLA ABSOLWENTÓW:

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

MEDIA:



credit-suisse.com/careers



facebook.com/creditsuissecareers



students.wroclaw@credit-suisse.com



MYŚLISZ O APLIKOWANIU DO PRACY W ERGO HESTII?

Świetnie! Chętnie Cię poznamy. Chętnie opowiemy Ci też trochę o nas. Działamy na polskim rynku już prawie 30 lat – początki ERGO Hestii sięgają 1991 roku. Dziś Grupę tworzą dwa towarzystwa ubezpieczeń oraz kilka spółek, które wspomagają ich działalność, a także dwie fundacje. Zaufało nam blisko dwa i pół miliona klientów indywidualnych, a także setki tysięcy firm. Ubezpieczamy co drugą z setki największych firm w Polsce.

KOGO SZUKAMY?

Zapraszamy Cię do współpracy w wielu obszarach, które współtworzą ERGO Hestie: Staże, Zarządzanie projektami i IT, Pricing, Automatyzacja i robotyzacja, Finanse, Zarządzanie sprzedażą, Likwidacja szkód i obsługa klienta, Analiza i aktuariat, Marketing i komunikacja, Human Resources, Ocena ryzyka, Modelowanie ryzyka, Rozwój produktów.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ!

Pracownicy mają do dyspozycji szereg benefitów, dzięki którym mogą zadbać o siebie, swoją rodzinę oraz równowagę między życiem zawodowym i osobistym. Są to między innymi:

- pakiet zdrowotny,
- elastyczne godziny rozpoczęcia pracy,
- sportowy turniej ERGO Hestia Cup,
- firmowe bistro,
- przedszkole dla dzieci pracowników,
- siłownia w naszym biurze.

CENTRALA FIRMY:

ul. Hestii 1, Sopot

MIASTA, W KTÓRYCH JESTEŚMY OBECNI:

- | | | |
|---------------|------------|----------------|
| • Białystok | • Koszalin | • Rzeszów |
| • Częstochowa | • Kraków | • Sosnowiec |
| • Gdańsk | • Lublin | • Szczecin |
| • Gliwice | • Łódź | • Toruń |
| • Kalisz | • Olsztyn | • Warszawa |
| • Katowice | • Opole | • Wrocław |
| • Kielce | • Poznań | • Zielona Góra |

MEDIA:

 kariera.ergohestia.pl

 facebook.com/ErgoHestiaKariera

 instagram.com/ergohestiakariera

 linkedin.com/company/ergo-hestia



Każdego dnia pomagamy naszym klientom usprawniać biznes, ponieważ wychodzimy z założenia, że kiedy biznes działa lepiej, lepiej działa cały świat. Ta myśl wyraża się w naszej misji: Building a better working world.

Od lat doradzamy przedsiębiorstwom, jak zdobyć i utrzymać przewagę nad konkurencją. Świadczymy usługi na najwyższym poziomie, m.in. w zakresie audytu, doradztwa podatkowego i prawnego, konsultingu, doradztwa strategicznego i transakcyjnego.

Zatrudniamy ponad 3200 profesjonalistów w naszych biurach w Warszawie, Katowicach, Łodzi, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu i Gdańsku. Wszystkie nasze działania są wspierane wiedzą i doświadczeniem ponad 280 000 pracowników w 150 krajach.

DLACZEGO WARTO APLIKOWAĆ DO EY?

Im bardziej różnorodnie składniki, tym bardziej efektywna formuła wzrostu doświadczenia. Zrozum zjawiska, które kształtują biznes, i poznaj najlepsze sposoby na to, by działać lepiej. Sprawdź się przy projektach dla różnych branż i odkryj swój własny wzór na karierę.

W EY dotrzesz tam, gdzie chcesz, najszybciej jak to możliwe.

PROCES APLIKACJI DO FIRMY:

1. Znajdź ofertę i aplikuj

Wejdź na ey.com/kariera i wybierz ofertę dla siebie.

Jeśli aplikujesz do nas po raz pierwszy, załóż swój profil i dołącz CV.

2. Rozwiąż testy

Dokładnie zapoznamy się z Twoją aplikacją. Jeśli rekruter da Ci zielone światło, otrzymasz link do testów online.

3. Spotkajmy się

Jeśli pozytywnie zaliczysz testy, czeka na Ciebie ostatni etap.

Zaprosimy Cię na rozmowę online z rekruterem oraz osobami z działu, w którym będziesz potencjalnie pracować.

PRAKTYKI:

Dobrze rozpoczęta kariera niejedno ma imię. Możesz dopasować naszą ofertę do swojej dyspozycyjności. Chcesz połączyć studia z biznesowym doświadczeniem? Wybierz Program Praktyk lub Program Dwuletni. Jeśli chcesz przełączyć rozwój na pełną moc i masz już licencjat – wybierz Pracę Stałą. Niezależnie od tego, czy planujesz karierę Managera czy Eksperta, mamy coś dla Ciebie i chcemy Cię poznać.

Wszystkie dostępne oferty znajdziesz zawsze na: ey.com/kariera

ADRESY:

ul. Rondo ONZ 1, Warszawa
ul. Jana z Kolna 11, Gdańsk
ul. Francuska 36, Katowice

ul. Podgórska 36, Kraków
al. J. Piłsudskiego 85, Łódź
pl. W. Andersa 3, Poznań
ul. Rzeźnicza 32/33, Wrocław

MEDIA:

 ey.com/kariera

 facebook.com/EY.Kariera

 instagram.com/eyplkariera

 twitter.com/EY_Poland

O NAS

Fresenius Medical Care jest częścią grupy Fresenius – globalnej firmy medycznej zatrudniającej ponad 300 000 pracowników w ponad 100 krajach. Fresenius Medical Care oferuje wysokiej jakości produkty i usługi dla osób z przewlekłą niewydolnością nerek.

Głównym celem firmy jest nieustanna poprawa jakości życia pacjentów poprzez tworzenie innowacyjnych produktów i metod leczenia.

Nasz wrocławski Shared Service Center (Centrum Usług Wspólnych) świadczy usługi finansowe i księgowość oraz realizuje projekty dla lokalnych organizacji Fresenius Medical Care w regionie EMEA.

To, co nas wyróżnia, to silna wiara w to, jak nasza firma wpływa na życie ludzi. Dlatego poszukujemy osób, dla których praca ma cel i znaczenie.

KOGO SZUKAMY?

Jeżeli:

- posiadasz doświadczenie w księgowości lub studiowałeś/ studiujesz Finanse i rachunkowość,
- interesuje Cię świat finansów,
- znasz język angielski na poziomie umożliwiającym swobodną komunikację w środowisku biznesowym,
- znasz inne europejskie języki takie jak niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, portugalski, chorwacki, serbski, czeski, słowacki (mile widziane),
- jesteś zmotywowany i chętny do nauki...

... to czekamy właśnie na Ciebie!

JAK PRZEBIEGA REKRUTACJA?

Etap 1. Aplikacja

Wyślij do nas CV na adres rekrutacja@fmc-ag.com i napisz, dlaczego chciałbyś z nami pracować.

Etap 2. Krótka rozmowa telefoniczna z naszym specjalistą ds. rekrutacji. Jeśli Twój profil wyda się nam interesujący, to zadzwonimy do Ciebie.

Etap 3. Rozmowa rekrutacyjna online

Przed wszystkim chcemy Cię lepiej poznać. Spotkasz się z Team Leaderem.

Etap 4. Informacja zwrotna

Po spotkaniu na pewno otrzymasz informację zwrotną. Jeżeli Twoja wiedza, umiejętności i oczekiwania będą zbieżne z naszym profilem kandydata, zaprosimy Cię do współpracy.

ADRES:

 Pl. Nowy Targ 28, Wrocław

MEDIA:

 rekrutacja@fmc-ag.com

 karriere.fresenius.de/en/health-care-group/fresenius-medical-care/shared-service-center-poland

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

Idea Getin Leasing (IGL) to jedna z czołowych firm leasingowych w Polsce i jeden z największych pracodawców w branży. Zatrudniamy ponad 1200 osób w całym kraju. Specjalizujemy się w finansowaniu pojazdów dla firm, jesteśmy ekspertem finansowania maszyn i urządzeń oraz laureatem wielu nagród i wyróżnień, jak np. Marka Godna Zaufania, Firma Przyjazna Klientowi, Perła Polskiej Gospodarki, Najlepszy Partner w Biznesie. Prowadzimy projekty rekrutacyjne w obszarze sieci sprzedaży, koncentrując się na pozyskaniu doradców ds. leasingu, koordynatorów linii biznesowych oraz specjalistów wsparcia sprzedaży. Spółka zaprasza do współpracy także osoby z doświadczeniem w obsłudze klienta, HR, księgowości i finansach, zarządzaniu ryzykiem i analizie kredytowej, monitoringu i windykacji, a także specjalistów w zakresie IT, prawa, administracji i marketingu.

WARTOŚCI

Proponujemy stabilne i atrakcyjne warunki zatrudnienia, szereg benefitów pozapłacowych i programów dla pracowników. Tworzymy atmosferę partnerstwa z możliwością realizacji ambitnych projektów i ciągłego poszerzania kompetencji. Od kandydatów oczekujemy nie tylko specjalistycznej wiedzy, lecz także kompetencji miękkich – otwartości, optymizmu, pozytywnej energii, motywacji i zaangażowania. Stawiamy na ludzi przedsiębiorczych, których cechuje samodzielność, rzetelność i profesjonalizm w działaniu, umiejętność pracy zespołowej i budowania pozytywnych relacji.

PROCES REKRUTACYJNY

Proces rekrutacji to maksymalnie dwa etapy spotkań z rekruterem i bezpośrednim przełożonym, podczas których kandydat może zostać poproszony o wypełnienie testu wiedzy i kompetencji. Po zakończeniu procesu rekrutacji, niezależnie od jego wyniku, każdy kandydat otrzymuje informację zwrotną. Od początku 2019 roku przeprowadziliśmy ok. 200 projektów rekrutacyjnych, zarówno w Centrali Spółki we Wrocławiu, jak i w oddziałach w całej Polsce.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

W latach 2015-2020 IGL uczestniczyło w programach stażowych realizowanych we współpracy z takimi uczelniami jak UWr, UE we Wrocławiu, WSB we Wrocławiu. W czasie miesięcznych praktyk i 3-miesięcznych staży studenci zyskali doświadczenie m.in. w obszarze finansów, księgowości, rachunkowości, controllingu, prawa, monitoringu i windykacji, sprzedaży poleasingowej, marketingu i HR.

ADRES:

 Idea Getin Leasing
ul. Strzegomska 42b, Wrocław

MEDIA:

 rekrutacja@ideagetin.pl

 ideagetinleasing.pl

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

 [linkedin.com/company/idea-getin-leasing-s.a](https://www.linkedin.com/company/idea-getin-leasing-s.a)



PODEJMIJ WYZWANIE I NADAJ TEMPO SWOJEJ KARIERZE. DOŁĄCZ DO PwC

KIM JESTEŚMY?

W PwC naszym celem jest budowanie społecznego zaufania i rozwiązywanie kluczowych problemów.

Jesteśmy siecią firm działającą w 157 krajach. Zatrudniamy ponad 276 tys. osób, które dostarczają naszym klientom najwyższej jakości usługi w zakresie doradztwa biznesowego, technologicznego, podatkowo-prawnego oraz audytu.

W Polsce PwC posiada biura w 7 miastach oraz Financial Crime Unit w Gdańsku, dwa Centra Usług Wspólnych w Katowicach i Opolu oraz oddział PwC IT Services w Lublinie. PwC w Polsce zatrudnia ponad 6000 osób.

W JAKICH OBSZARACH MOŻESZ SIĘ U NAS ROZWIJAĆ?

- Audyt,
- Doradztwo prawno-podatkowe,
- Doradztwo biznesowe,
- Technologia (np. cyberbezpieczeństwo, analiza i wizualizacja danych, CRM, SAP),
- Financial Crime Unit (wykrywanie prób prania pieniędzy, przeciwdziałanie rozwojowi przestępczości gospodarczej i zapobieganie wspieraniu terroryzmu).

DOŁĄCZ DO PwC & BE A GAME CHANGER!

Dajemy szansę studentom już początkowych lat studiów na zdobywanie pierwszych doświadczeń zawodowych w ramach praktyk, staży i programów mentoringowych.

Szukamy osób, które cechują się zdolnościami analitycznymi i nie boją się przedstawiać swoich pomysłów. Jeśli do tego swobodnie komunikują się w języku angielskim oraz znają programy pakietu Office – czekamy właśnie na nie!

NASZE BIURA:

Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław

ADRES SIEDZIBY GŁÓWNEJ:

 ul. Polna 11, Warszawa

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

 pwc.pl/kariera

 linkedin.com/company/pwc-polska/

 instagram.com/pwcpolska/

 facebook.com/PwC.Polska/

 tiktok.com/@pwcpolska

 youtube.com/PwCPolska



FAKTY O FIRMIE

Jesteśmy jedną z wiodących instytucji finansowych na świecie. Działalność firmy koncentruje się na trzech głównych obszarach: zarządzaniu majątkiem, zarządzaniu aktywami i bankowości inwestycyjnej.

Nasi pracownicy w Krakowie i we Wrocławiu współpracują z zespołami UBS zlokalizowanymi w różnych regionach Europy i świata, zapewniając im wsparcie w zakresie realizacji rozwiązań najwyższej jakości.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Praca w UBS to ciekawe, również globalne, projekty i najwyższa jakość. Gama realizowanych zadań jest bardzo szeroka: od finansów, analiz i operacji, poprzez prawo, obszar IT, aż po marketing i zarządzanie projektami. Ich wspólnym mianownikiem jest to, że pracują nad nimi eksperci w swojej dziedzinie. Naszym pracownikom oferujemy wspierające, różnorodne i pełne wyzwania środowisko pracy. Zachęcamy ich także do ciągłego rozwoju, oferując atrakcyjne ścieżki kariery w ramach naszej organizacji.

KOGO SZUKAMY?

Na staże i do pracy w naszych biurach w Krakowie i we Wrocławiu zapraszamy zarówno studentów, jak i absolwentów różnych kierunków studiów – w zależności od stanowiska. Najczęściej do działów: Finance, Treasury, Risk, Operations, IT, Project Management, Legal, HR, Research, Internal Audit.

W UBS oferty pracy i staży pojawiają się przez cały rok.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacji rozpoczyna się od aplikacji online. Dla kandydatów spełniających kluczowe wymagania następnym krokiem będzie rozmowa telefoniczna z naszym rekruterem. Ostatni etap to najczęściej wirtualne spotkanie z menedżerem i/lub rekruterem.

Po pomyślnym przejściu poszczególnych etapów rekrutacji składana jest oferta zatrudnienia.

SIEDZIBY FIRMY:

 ul. Krakowska 280, Zabierzów

 ul. Czerwone Maki 84, Kraków

 ul. Piotra Skargi 1, Wrocław

MEDIA:

 ubs.com/polandcareers



FIS CONNECTS THE FINANCIAL WORLD. NOW, WE'D LIKE TO CONNECT WITH YOU.

Join the global leader in financial technology

Despite the impact of the pandemic on the global economy, FIS™ is poised for continuing growth and looking to hire the best and brightest to help our businesses and communities succeed.

For over 50 years, FIS has been the industry leader in financial technology – and today we are advancing the way the world pays, banks and invests. Any time someone shops online, uses a bank or trades a stock, our colleagues make it happen. In fact, every day and every second, we make it possible to move a third of the world's money.

FIS by the numbers



50+
years in
business



55,000
employees
worldwide



20,000
clients served
globally



\$9
trillion moved
annually by FIS



303
ranking on
Fortune 500 list

Inclusivity and diversity power change

When you join FIS, we will help prepare you for an everchanging world, unlimited potential for growth and the power to affect change on both a local and global scale. We believe fostering an inclusive and diverse workforce is critical to our success. It's embedded in our core values and behaviors.

Learn from the best and build the career you want

With our extraordinary leaders, scale, reach and industry-shaping drive, FIS provides unparalleled opportunities; with seamless mobility between industries, capabilities and roles, you can build the career you want.

Connect with FIS

Discover more about who we are and our amazing **career opportunities**.



www.fisglobal.com



getinfo@fisglobal.com



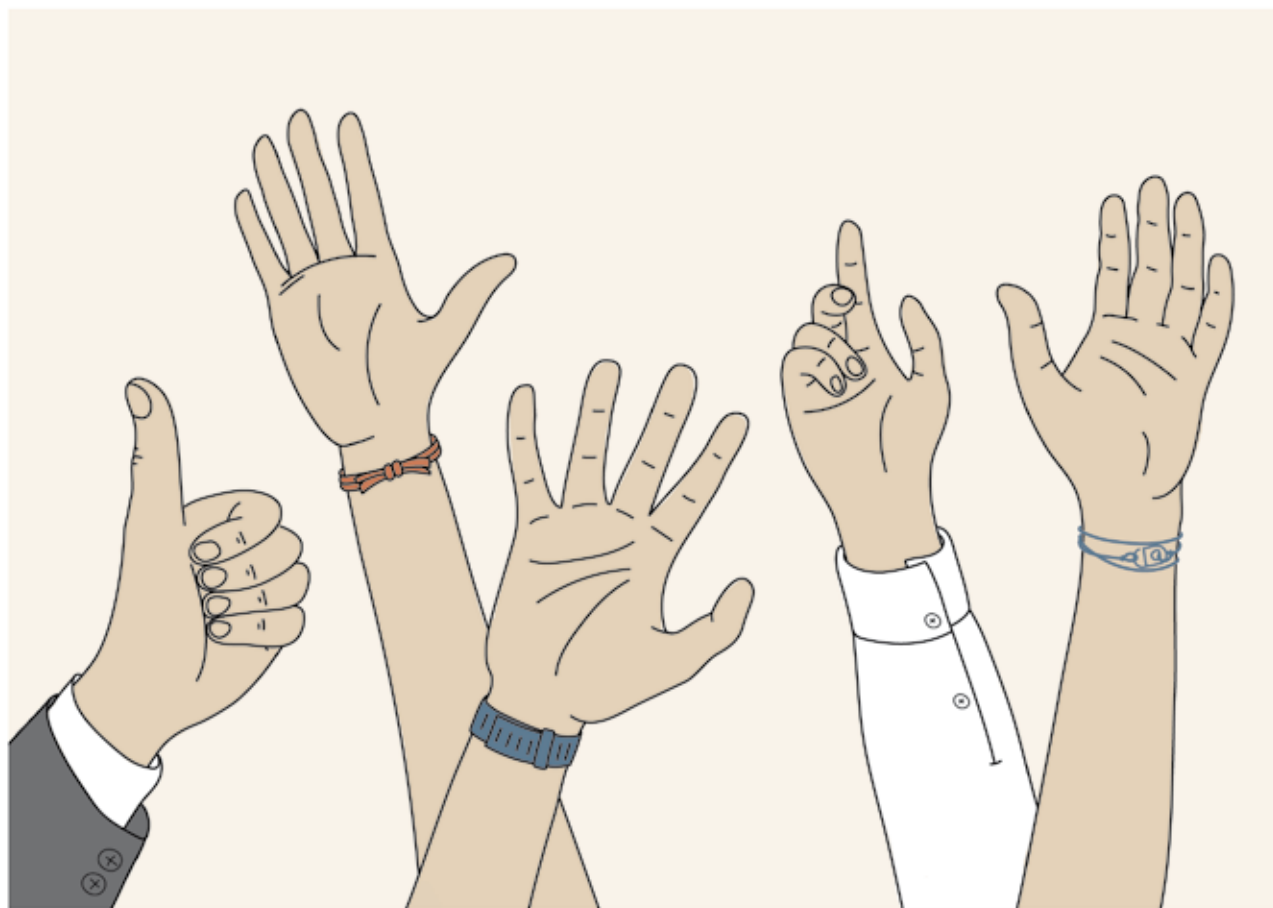
twitter.com/fisglobal



linkedin.com/company/fis



Evolve. Advance.



We'll **cheer you on.**

Do you like things fast moving or more measured? Reading people or plotting charts? Deliberating or deciding? Or if you don't know yet. We can help you find out.

So whether you have a finance educational background – or not – we want to hear your story. Interested in joining us in Krakow or Wroclaw? ubs.com/polandcareers