

PROJEKTY

PORTRETY
I ZESPOŁY

BPO/SSC

USŁUGI
FINANSOWE

BANKOWOŚĆ

IT
W FINANSACH

KWALIFIKACJE
ZAWODOWE

PROFILE
PRACODAWCÓW

EDYCJA 2025/26

KARIERA

W FINANSACH I BANKOWOŚCI

Firma jest jak organizm
- dlaczego współpraca
między działami to podstawa?

Analiza finansowa - suche fakty
czy opowieść o stanie firmy?

Partnerstwo biznesowe
w nowoczesnej organizacji

Humaniści i umysły ścisłe
w finansach

Temat numeru:

STRATEGICZNA ROLA FINANSÓW



We'll help you
grow your skills

so you can
go further

W PwC rozwój nie zna granic. Od pierwszego dnia dajemy Ci przestrzeń do nauki, wsparcie doświadczonych mentorów oraz realne możliwości rozwoju kariery. Dzięki różnorodnym ścieżkom i pracy zespołowej nieustannie testujemy nowe możliwości i poszerzamy nasze granice – dla klientów, społeczeństwa i Ciebie. Twórz przyszłość z ekspertami i ekspertkami PwC oraz najnowszymi technologiami dołączając do jednego z naszych zespołów! Sprawdź nasze oferty i znajdź coś dla siebie.



Spis treści

	5	Firma jest jak organizm – dlaczego współpraca między działami to podstawa?
	10	Finance Business Partnering w nowoczesnej organizacji – ewolucja roli działów finansowych przedsiębiorstw
	14	Nieoczywiste połączenie, czyli kompetencje humanistyczne i ścisłe w branży finansowej
	18	Analiza finansowa – suche fakty czy opowieść o stanie firmy?
Portrety i zespoły	24	Barry Callebaut: Maciej Kulbat
	26	Ceny Transferowe w CRIDO
	28	Platform Operations w Innocap
	30	Procurement w ABB
Projekty	33	Współpraca biznesu z uczelniami w Publicis Re:Sources Poland
BPO/SSC	37	Accounts Payable
	39	SSC w praktyce: dane operacyjne jako paliwo dla decyzji strategicznych
	41	HR & Payroll Services: strategiczny wybór dla firm
	43	Podatki w globalnych organizacjach
Usługi finansowe	46	Trendy: Strategiczne inwestowanie: 5 złotych reguł
	48	Audyt
	50	Fundusze Private Equity
	52	Automatyzacja procesów finansowych z Power BI i Power Apps
	54	Anti-Money Laundering (AML)
Bankowość	57	Trendy: Nowa era w finansach: elastyczność, która daje przewagę
	59	Bankowość Sektora Agrobiznesu
	61	Walidacja modeli ryzyka kredytowego
IT w finansach	64	Technologie, które kształtują przyszłość finansów
Kwalifikacje zawodowe	67	CIMA
	69	ACCA
Profile pracodawców	73	



SPRAWDŹ NOWĄ STRONĘ PRZEWODNIKA!

przewodnik.karierawfinansach.pl

WYDAWCA:

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

e-mail:

kontakt@grupambe.pl

Kontakt w sprawie sprzedaży:

sprzedaz@grupambe.pl

REDAKCJA:

Redaktorka prowadząca:

Marta Ulatowska

Wydawca:

Szymon Książkiewicz

Redakcja:

Joanna Czarnecka

Katarzyna Lach-Urgacz

Marta Magierecka

Marta Ulatowska

Sylvia Zając

Korekta:

Zespół redakcyjny

Projekt okładki:

Krzysztof Kemski

Opracowanie graficzne:

Krzysztof Kemski

Pozostałe sesje fotograficzne:

Piotr Adamski

Na str. 2, 24-31, 33-35, 37-44, 46-55, 57-62, 64-65, 67-70, 73-96
zostały opublikowane materiały sponsorowane przez pracodawców.

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

Żadna część publikacji „Kariera w finansach i Bankowości 2025/26”
nie może być wykorzystana bądź publikowana bez zgody wydawcy.

Warszawa, październik 2025

Nakład: 15 000 egz.

ISSN 2081-7304

Słowo od redaktorki

Odporność, elastyczność, stabilność. W świecie VUCA, BANI i dynamicznej transformacji cyfrowej te cechy wydają się szczególnie trudne do utrzymania. A jednak – to właśnie dobrze przemyślana strategia pozwala firmom zachować równowagę, budować przewagę konkurencyjną i radzić sobie z nieoczekiwanymi zmianami.

Nie inaczej jest w finansach. Od zawsze pełnią one strategiczną rolę w działalności przedsiębiorstw. Dlatego właśnie w tegorocznym wydaniu Przewodnika „Kariera w Finansach i Bankowości” – po edycjach poświęconych dobrostanowi człowieka i rozwojowi nowych technologii – na nowo przyglądamy się finansom jako centrum kluczowych decyzji i współpracy.

Na łamach Przewodnika znajdziecie m.in. rozmowę z Maciejem Kulbatem, dyrektorem finansowym w Barry Callebaut, który opowiada o swojej ścieżce kariery i dzieli się spojrzeniem na wyzwania współczesnego CFO. Prezentujemy także trzy zespoły o kluczowym znaczeniu dla firm: Cen Transferowych, Platform Operations i Procurement – pokazując ich codzienność, cele i narzędzia pracy.

Tradycyjnie nie zabrakło też stałych sekcji:

- BPO/SSC – Accounts Payable, Accounting, HR & Payroll Services i Taxes;
- Usługi finansowe – trendy, audyt, Private Equity, AML czy automatyzacja procesów;
- Bankowość – trendy, bankowość sektora agrobiznesu i ryzyko kredytowe;
- IT w finansach – rozwój fintechu i cyfrowych rozwiązań;
- Kwalifikacje zawodowe – przewodnik po ścieżkach ACCA i CIMA.

Polecam również sekcję Projekty, w której opisujemy inicjatywy wspierające młode talenty. Na przykładzie Publicis Re:Sources Poland pokazujemy, jak współpraca biznesu z uczelniami może pomóc studentom zdobywać praktyczne umiejętności potrzebne na rynku pracy.

Na końcu numeru – jak zawsze – znajdziecie profile pracodawców, które ułatwią Wam poszukiwanie informacji o firmach aktywnie poszukujących nowych talentów.

Tegoroczny Przewodnik to nie tylko zbiór artykułów, ale inspirująca mapa po świecie finansów, bankowości i nowoczesnych usług biznesowych. Mam nadzieję, że znajdziecie tu zarówno wiedzę, jak i motywację do dalszego rozwoju.

W tym roku przygotowaliśmy również nową stronę internetową Przewodnika, gdzie w wygodny sposób możecie czytać wszystkie treści online. Serdecznie zapraszam do odwiedzenia i odkrywania materiałów na nowej platformie!

Redaktorka prowadząca
Marta Ulatowska

Marta Ulatowska

A background image showing a close-up of a tree trunk with several ants crawling on it. Some green leaves are visible at the top right.

Firma jest jak organizm

Dlaczego współpraca między działami to podstawa?

Autorka: Sylwia Zając

Współczesna firma to coś więcej niż struktura organizacyjna, stanowiska i procedury. To żywy organizm, w którym każdy dział pełni określoną funkcję, a sukces całego systemu zależy od harmonii i przepływu informacji między jego częściami. Tylko współpraca – niczym tętno rozprowadzające tlen po całym ciele – pozwala firmie rozwijać się, adaptować i skutecznie reagować na zmiany rynkowe. Jak więc budować kulturę współdziałania w organizacji?

METAFORA ORGANIZACJI JAKO ORGANIZMU

Metafora organizacji jako organizmu wywodzi się z koncepcji związanych z ewolucją biologiczną. W myśl tej metafory organizacja, podobnie jak istota żywa, funkcjonuje w ścisłym powiązaniu ze swoim otoczeniem i realizuje kluczowe zadania, które warunkują jej dalsze istnienie. Traktowana jako żywy organizm, organizacja staje się strukturą uczącą się – stale przystosowującą się do zmian i wyciągającą wnioski z relacji ze światem zewnętrznym. Charakteryzuje ją otwarta struktura i liczne zależności z otoczeniem, które sprzyjają rozwojowi jednostek w niej funkcjonujących.

Metafora ta akcentuje również, że – tak jak w świecie przyrody – różne organizacje stoją przed odmiennymi wyzwaniami, a ich reakcje muszą być adekwatne do sytuacji. Nie istnieje jeden uniwersalny model działania, ponieważ

każda organizacja (jak każdy organizm) posiada własne, unikalne potrzeby. Struktura organizacji przyjmującej tę perspektywę jest zatem elastyczna i dynamiczna. W tym ujęciu menedżer funkcjonuje jako autonomiczny element systemu, zdolny do adaptacji w warunkach nieustannych zmian¹.

INTELIĞENTNA ORGANIZACJA – CZYLI JAKA?

W każdej epoce określony typ organizacji zyskuje dominującą pozycję. Zrozumienie mechanizmów rządzących współczesnymi firmami ułatwia typologia Frederica Laloux, autora książki *Reinventing Organizations* (2014), w której autor wyróżnił pięć różnych form organizacyjnych, uszeregowanych według poziomu rozwoju. Każdy z tych modeli posiada charakterystyczne cechy i sprawdza się najlepiej w określonych warunkach.

Najbardziej podstawowe, tzw. czerwone organizacje, funkcjonują na zasadach przypominających struktury plemienne. Ich działanie opiera się na silnej pozycji przywódcy, którego władza wynika z osobistej charyzmy. Relacje wewnętrzne są często podporządkowane lękowi i kontroli.

Z kolei bursztynowe organizacje cechują się wysokim poziomem formalizacji i hierarchii. Przepływ informacji ma charakter wertykalny – dane przekazywane są w górę, gdzie zapadają decyzje, które następnie są egzekwowane na niższych szczeblach.

W sektorze biznesowym najczęściej spotykane są organizacje pomarańczowe, które funkcjonują według logiki sprawnej maszyny. Ich główne wartości to rywalizacja rynkowa, maksymalizacja zysku oraz rozwój i ekspansja. Zarządzanie oparte

Jaki kolor ma
Twoja organizacja?



sieć

hierarchia



turkusowa

informacyjna

przemysłowa

tradycyjna

plemienna

jest na realizacji jasno określonych celów. Ten model dominuje w wielu globalnych korporacjach.

W ostatnich latach tradycyjny model „pomarańczowych” organizacji zaczął być podważany przez tzw. firmy zielone. Ich fundamentem są wspólne wartości, takie jak koncentracja na satysfakcji klienta, przekazywanie decyzyjności na niższe poziomy struktury oraz dbałość o długofalowy rozwój oferowanych produktów. Taki sposób działania sprzyja większemu zaangażowaniu pracowników i ich identyfikacji z wykonywaną pracą.

Taką strukturę organizacyjną często w sposób naturalny przyjmują młode firmy, zwłaszcza

startupy, które zazwyczaj wywodzą się z jednego, zgranego i efektywnie działającego zespołu. Jednak utrzymanie korzyści charakterystycznych dla zielonych organizacji staje się trudne w miarę, jak firma się rozrasta i zyskuje na skali.

Z kolei tzw. turkusowy model organizacji – piąty w kolejności rozwoju – wciąż pozostaje koncepcją eksperymentalną. Opiera się na założeniu, że cele osobiste pracowników są tożsame z celami firmy, a wykonywana praca stanowi formę samorealizacji. W tego typu organizacjach struktury są niemal całkowicie spłaszczone, przywództwo rozproszone, a motywacja do działania wynika z wewnętrznego zaangażowania każdej osoby². Taki przegląd modeli pozwala lepiej

zrozumieć, jak struktura organizacyjna może wspierać lub hamować współpracę wewnętrzną.

SILOSY ORGANIZACYJNE

W rzeczywistości wiele firm – niezależnie od przyjętego modelu – mierzy się z problemem silosów organizacyjnych. Czym jednak właściwie jest silos? To sposób organizacji pracy, który dzieli pracowników na odrębne grupy – zazwyczaj według działów. Taka struktura sprzyja powstawaniu barier komunikacyjnych, utrudnia współdziałanie między zespołami, ogranicza efektywność działań i zakłóca swobodny przepływ informacji w organizacji.

Wspólny kierunek działania

Niezależnie od struktury organizacyjnej, wszystkie zespoły powinny dokładnie rozumieć, jaki cel przyświeca ich działaniom. Jasna wizja, zgodność priorytetów oraz możliwość utożsamienia się z celem organizacji sprawiają, że zespół działa spójnie i unika wewnętrznych napięć, koncentrując się na wspólnym zadaniu.

Jasny podział obowiązków

Pracownicy muszą wiedzieć, czego się od nich oczekuje i jak wygląda współpraca z innymi jednostkami. Przejrzyste określenie ról i odpowiedzialności minimalizuje ryzyko chaosu organizacyjnego, pozwala unikać niepotrzebnych konfliktów i zapewnia ciągłość działania. Znajomość własnych zadań oraz kompetencji kolegów i koleżanek z innych działów ułatwia codzienną współpracę i przyspiesza podejmowanie decyzji.

ABY WSPÓŁPRACA POMIĘDZY DZIAŁAMI BYŁA NAPRAWDĘ EFEKTYWNA, FIRMA POWINNA ZADBAĆ O KILKA KLUCZOWYCH ASPEKTÓW

Otwarta komunikacja i feedback

Konstruktywna informacja zwrotna jest niezbędna do budowania silnych, opartych na zaufaniu relacji między zespołami. Organizacje, które chcą rozwijać współpracę wewnętrzną, powinny promować kulturę dialogu – taką, w której zarówno uznanie, jak i krytyka są traktowane jako ważne narzędzia rozwoju.

Budowanie relacji międzyludzkich

Efektywna współpraca to nie tylko dobrze zaprojektowane procedury, ale także relacje między ludźmi. Regularne spotkania, wspólna praca przy projektach, integracje i inicjatywy team-buildingowe tworzą przestrzeń do nawiązywania kontaktów, przełamywania barier i wzmacniania wzajemnego zaufania³.

Wzajemne zaufanie

Nawet najbardziej dopracowane procedury nie przyniosą efektu, jeśli zabraknie zaufania pomiędzy działami. Kluczowe jest zrozumienie, jak inne zespoły realizują swoje zadania, oraz wiara w to, że działają one z myślą o dobru całej firmy.

Warto podkreślić, że pojęcie „silosów” nie jest tożsame z „zespołami”. Sam fakt tworzenia małych grup specjalistów w firmie nie stanowi problemu – wręcz przeciwnie, taki model może sprzyjać lepszemu koncentracji na zadaniach i większemu poczuciu odpowiedzialności. Natomiast silosy organizacyjne odnoszą się do sposobu funkcjonowania tych zespołów i zwykle mają negatywny charakter. Gdy mówimy, że zespoły działają w silosach, mamy na myśli ich oderwanie od reszty firmy. Taka izolacja często skutkuje brakiem współpracy, konfliktami interesów, zakłóceniem procesów i licznymi trudnościami we wzajemnym zrozumieniu.

Izolacja w miejscu pracy może znacząco zahamować rozwój firmy. Organizacyjne silosy sprzyjają rywalizacji o władzę i osłabiają zaufanie między pracownikami. Efektem są spadek produktywności oraz dublowanie zadań w różnych działach. W praktyce oznacza to ograniczoną komunikację między zespołami, brak informacji zwrotnej i pojawiające się nieporozumienia, które dezorganizują realizację projektów. W takich warunkach struktura organizacyjna zaczyna tłumić innowacyjność, a fundamenty współpracy stopniowo się rozpadają.

Dostęp do danych odgrywa kluczową rolę

w zapewnianiu wysokiego poziomu obsługi klienta, natomiast działanie w izolowanych strukturach informacyjnych może negatywnie wpływać na satysfakcję odbiorców usług. Jeżeli wymiana informacji nie jest częścią codziennej kultury organizacyjnej, zespoły nie będą w stanie w pełni wykorzystać ich potencjału. Przelamanie ograniczeń wynikających z podziałów kompetencyjnych może zatem zdecydować o spektakularnym sukcesie firmy – lub o jej całkowitym niepowodzeniu. Problem pojawia się wtedy, gdy zespoły nie komunikują się ze sobą, nie współdziałają i nie widzą się jako część większej całości.

ELEMENTY SKUTECZNEJ WSPÓŁPRACY MIĘDZYDZIAŁOWEJ

Przezwyciężenie silosów wymaga świadomych działań ukierunkowanych na budowanie integracji i wspólnoty w organizacji. Kluczowe jest, aby pracownicy czuli się związani nie tylko ze swoim bezpośrednim zespołem, ale także z całą organizacją. Promując współpracę między różnymi działami, można sprzyjać budowaniu relacji przekraczających granice jednostek organizacyjnych, co przekłada się na lepszą koordynację działań i efektywniejszą współpracę w skali całej firmy. Takie podejście to także skuteczna metoda przeciwdziałania niskiej efektywności operacyjnej, objawiającej się m.in.

powielaniem zadań czy wydłużonym czasem realizacji projektów – często będących skutkiem działania w silosach.

Jednym z efektywnych rozwiązań mogą być interdyscyplinarne zespoły projektowe, złożone z przedstawicieli różnych działów firmy. Przykładowo, taki zespół może obejmować specjalistę z finansów, osobę z marketingu, projektanta oraz inżyniera. Tego typu struktura sprzyja nie tylko tworzeniu pozytywnych relacji i współpracy między pracownikami z różnych obszarów, ale również pomaga ograniczyć przerzucanie odpowiedzialności czy zakłócenia w pracy. Dzięki temu zespół może kompleksowo obsługiwać kluczowe procesy związane z obsługą klienta⁴.

Współpraca między działami to nie opcja – to konieczność dla organizacji, która chce być dynamiczna, zwinna i odporna na zmiany. Firma, która działa jak spójny organizm, potrafi szybciej reagować, efektywniej pracować i lepiej odpowiadać na potrzeby klientów. Silosy organizacyjne, brak komunikacji czy brak zaufania mogą z czasem doprowadzić do stagnacji lub poważnych kryzysów. Dlatego tak ważne jest świadome kształtowanie kultury współdziałania – opartej na zaufaniu, zrozumieniu i wspólnym celu. Tylko wtedy organizacja może rozwijać się w sposób trwały i zrównoważony.

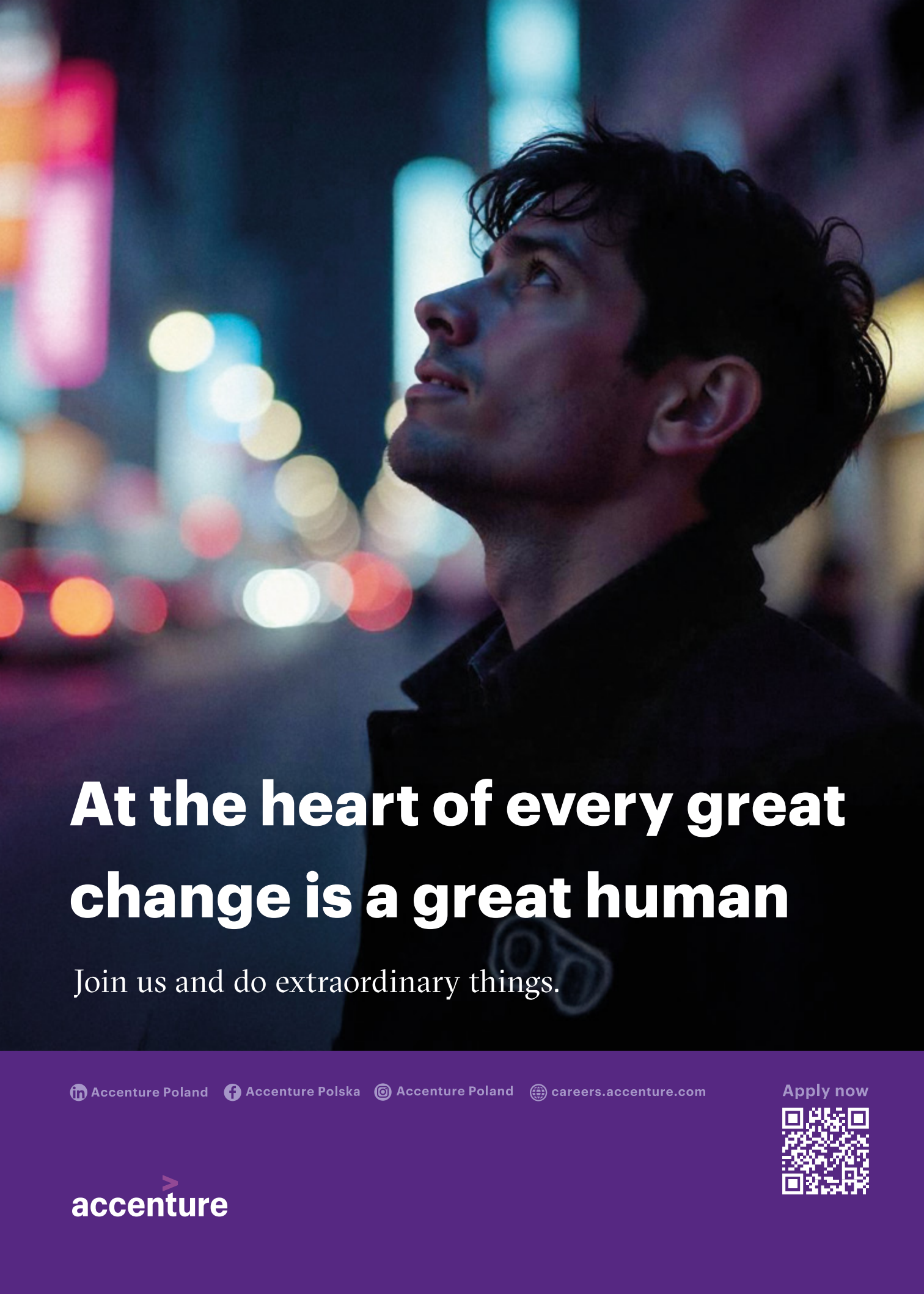


We Franklin Templeton współpraca między działami to nie tylko fundament efektywności, lecz także siła napędzająca innowacje i zapewniająca spójne wdrażanie strategii inwestycyjnej na całym świecie. Dzięki tej synergii możemy skutecznie odpowiadać na potrzeby klientów, niezależnie od rynku czy funkcji. To właśnie dzięki otwartości i wymianie perspektyw stawiamy klientów na pierwszym miejscu i budujemy pozycję zaufanego partnera – zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią.

Karolina Węclawska
Talent Acquisition Program Advisor
Franklin Templeton

Źródła:

1. Metafora organizacji, Encyklopedia Zarządzania
2. Jak zbudować inteligentną organizację? MIT Sloan Management Review Polska, 2016
3. Efektywna współpraca międzycząłowa – klucz do sukcesu organizacji, Passion HR, 2025
4. Przelamywanie utartych zakresów kompetencji, Dropbox

A man with dark hair is shown in profile, looking upwards and to the left. The background is a blurred night city scene with colorful bokeh lights in shades of blue, yellow, and red. The overall mood is aspirational and forward-looking.

At the heart of every great change is a great human

Join us and do extraordinary things.

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

The Accenture logo, featuring the word "accenture" in a lowercase, sans-serif font. A small, stylized chevron symbol is positioned above the letter "u".

Apply now



Finance Business Partnering

w nowoczesnej organizacji – ewolucja roli działów finansowych przedsiębiorstw

Autorka: Sylwia Zając

Rola działów finansowych w przedsiębiorstwach przeszła w ostatnich dekadach znaczącą ewolucję. Tradycyjnie skupione na raportowaniu, zgodności z przepisami i kontroli budżetowej, dziś coraz częściej pełnią funkcję partnerów biznesowych wspierających strategiczne decyzje. Ten kierunek zmian określa się mianem Finance Business Partnering – nowoczesnego podejścia, w którym finanse stają się integralnym elementem kreowania wartości organizacji.

Historycznie działy finansowe pełniły funkcje pomocnicze – analizowały dane, sporządzały sprawozdania i pilnowały zgodności z regulacjami. Ich rola ograniczała się do „zamknięcia miesiąca” i przygotowania danych dla zarządu. Jednak w cyfrowej erze, przy coraz szybszym tempie zmian rynkowych i rosnącej złożoności działalności operacyjnej, takie podejście okazuje się niewystarczające. W odpowiedzi na te wyzwania zrodziła się koncepcja Finance Business Partnera.

KIM JEST FINANCE BUSINESS PARTNER?

Finance Business Partner to osoba, która łączy wiedzę finansową z rozumieniem biznesu. Nie tylko analizuje dane, ale przede wszystkim wspiera menedżerów w podejmowaniu decyzji, wskazuje ryzyka, sugeruje kierunki działania i tłumaczy liczby na konkretne rekomendacje. Partnerzy finansowi to profesjonalści, którzy odgrywają aktywną rolę w kształtowaniu strategii, a nie tylko ją wspierają.

W praktyce Finance Business Partner może pracować w centrali korporacji, dziale kontrolingu, planowania finansowego lub bezpośrednio przy zespole operacyjnym. Uczestniczy w spotkaniach z menedżerami sprzedaży, logistyki, HR czy IT, prezentując dane, prognozy i rekomendacje. Może analizować rentowność nowego produktu, wspierać optymalizację kosztów lub analizować scenariusze inwestycyjne.

Taki profil pracy szczególnie dobrze sprawdza się w firmach międzynarodowych, centrach usług wspólnych (SSC/BPO), sektorze FMCG, branży retail, e-commerce i produkcji.

KOMPETENCJE FINANCE BUSINESS PARTNERA

Jakie umiejętności powinien mieć FBP? Respondenci w badaniu PwC „Finance as Business Partner”¹ wskazali umiejętności analityczne jako najważniejszą cechę partnera biznesowego. Co ciekawe, po tych

technicznych kompetencjach wytypowano trzy umiejętności miękkie: komunikacja i zarządzanie relacjami, znajomość organizacji i umiejętności konsultingowe. Wcześniejsze badania PwC dotyczące funkcji finansowych wykazały, że profesjonalści finansowi z perspektywami biznesowymi i umiejętnościami, które pasują do partnera biznesowego (proaktywne podejście, umiejętności analityczne, skuteczna komunikacja, itp.), zarabiają około 25% więcej niż profesjonalści finansowi bez tych cech.

Jeśli organizacje naprawdę przywiązują wagę do tych kompetencji, muszą być gotowe zainwestować w profesjonalistów finansowych, którzy je posiadają. Taka inwestycja może przybrać formę kursów i szkoleń oferowanych pracownikom, na przykład w obszarze komunikacji i zarządzania relacjami. Ważne jest także to, żeby program realizowany był w kulturze organizacyjnej, która zachęca do próbowania nowych rzeczy i daje możliwość uczenia się na błędach.²

Charakterystyka efektywnych Finance Business Partnerów



Źródło: Raport Finance as Business Partner „Adding up or adding value”, PwC



Współczesny Finance Business Partner to nie tylko ekspert od liczb, ale proaktywny doradca, który buduje relacje i skutecznie wspiera biznes. W dobie AI kluczowe stają się umiejętności miękkie – inicjatywa, otwartość na zmiany i współpraca – pozwalające działom finansowym nie tylko analizować, ale także inspirować i wspierać cele strategiczne. Przyszłość należy do tych, którzy łączą kompetencje analityczne z umiejętnością wpływania na decyzje biznesowe.

Marta Wiśniewska

Senior Manager w dziale Consulting,
Forvis Mazars w Polsce

ŚCIEŻKA KARIERY FINANCE BUSINESS PARTNERA

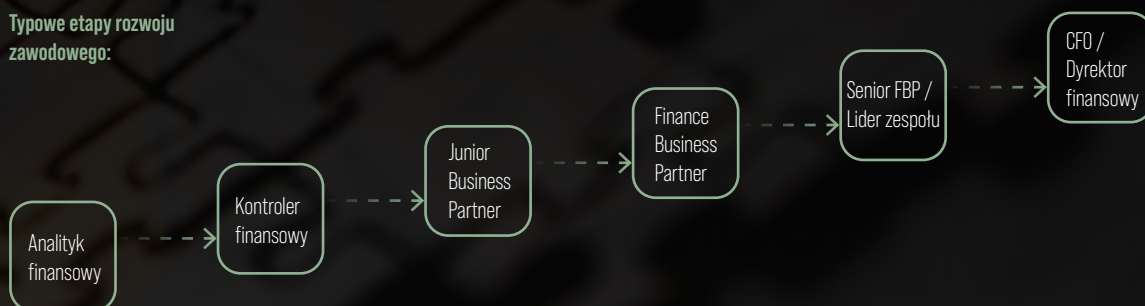
Kariera FBP często zaczyna się w działach kontroingu, audytu lub finansów operacyjnych. Po zdobyciu doświadczenia w analizie danych i współpracy z biznesem możliwe są dalsze awanse – na stanowiska kierownicze w finansach, takie jak dyrektor finansowy (CFO), a nawet do ról zarządczych w innych obszarach.

FINANSE JAKO GODNY I KOMPLETNY PARTNER BIZNESOWY

Ciągłe zmiany technologiczne sprawiają, że organizacje zwiększają swoje oczekiwania względem analizy danych. Dzięki rozwojowi w obszarach automatyzacji, standaryzacji danych i innowacyjnych systemów,

zdecydowanie łatwiej jest tworzyć niezbędne raporty finansowe i niefinansowe. W rezultacie partner biznesowy ma więcej czasu na interpretowanie i analizowanie raportów oraz dostarczanie wartościowych wniosków.

Typowe etapy rozwoju zawodowego:



Dodatkowe kwalifikacje, takie jak ACCA, CIMA czy MBA, są często mile widziane lub wręcz wymagane.



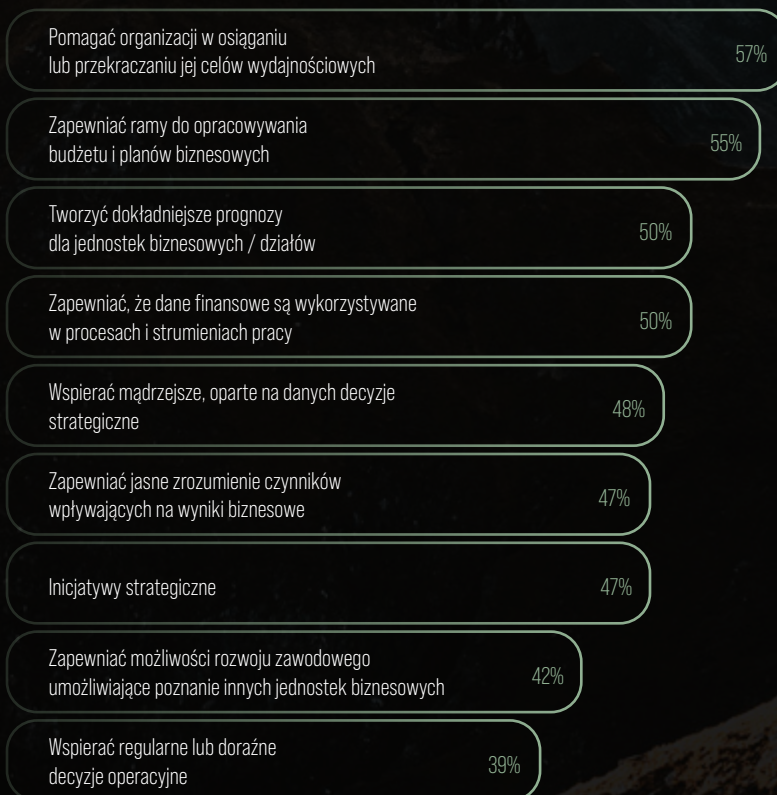
Źródło: Deloitte

Droga do roli skutecznego Finance Business Partnera

CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE I BARIERY WE WDRAŻANIU PARTNERSTWA BIZNESOWEGO W ORGANIZACJI

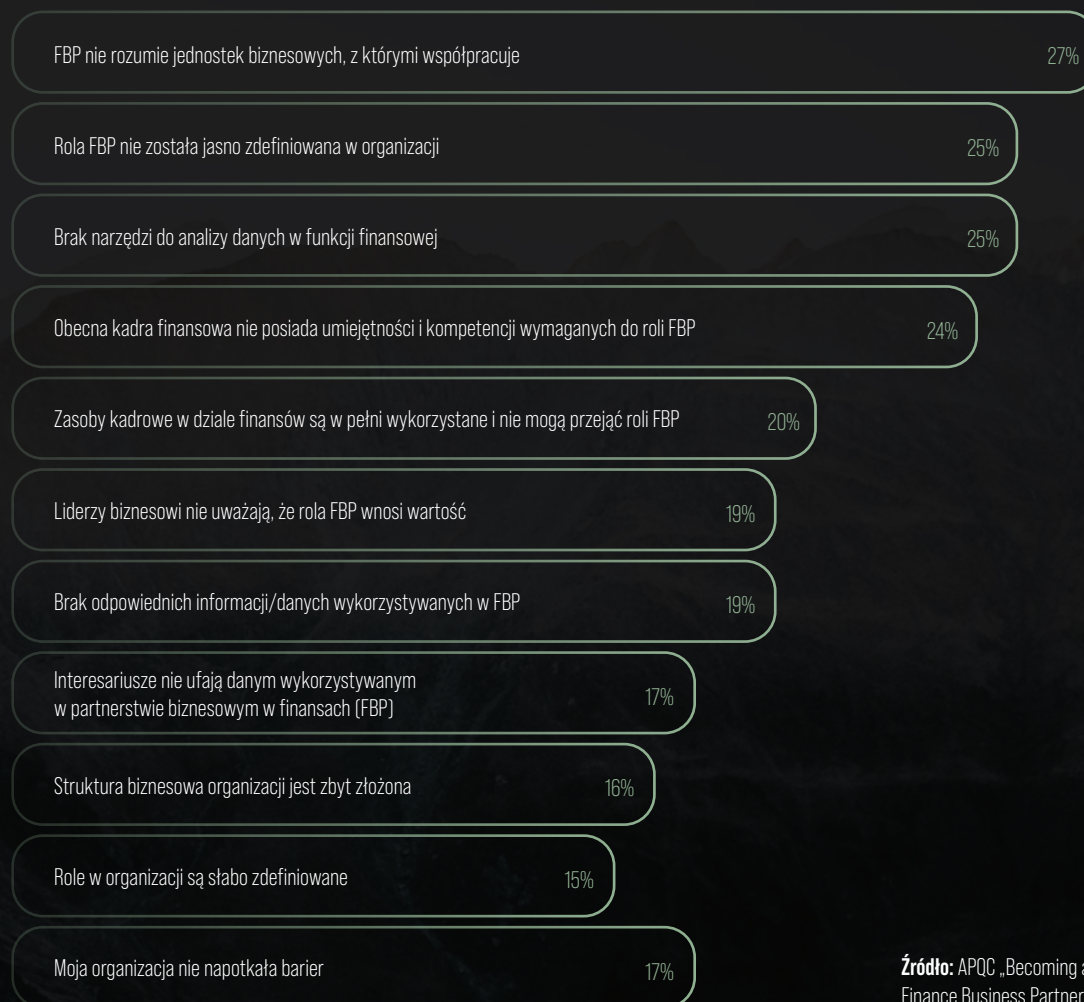
Co wpływa na to czy organizacja decyduje się na Finance Business Partnering? Według raportu APQC „Becoming an effective Finance Business Partner” pomaganie organizacji w osiągnięciu lub przekraczaniu celów wydajnościowych i zapewnianie ram do opracowywania budżetu i planów biznesowych to dwa główne powody, dla których respondenci prowadzą działalność partnerską w zakresie finansów w swojej organizacji⁹.

Wśród najczęstszych wyzwań w obszarze Finance Business Partnering ponad 25 procent respondentów wymienia rekrutację odpowiednich talentów i niezrozumienie przez partnerów biznesowych jednostek, z którymi współpracują. Jedna piąta respondentów nie napotyka żadnych barier w tym obszarze.



Źródło: APQC „Becoming an effective Finance Business Partner”, 2022

Wyzwania w rekrutacji talentów z obszaru FBP



Źródło: APQC „Becoming an effective Finance Business Partner”, 2022

PRZYSZŁOŚĆ NALEŻY DO PARTNERÓW BIZNESOWYCH

W erze automatyzacji i zaawansowanej analityki rola FBP będzie ewoluować. Coraz więcej czasu będzie poświęcane na działania doradcze i współpracę z liderami biznesowymi. Dzięki narzędziom BI (Business Intelligence), uczeniu

maszynowemu czy AI, finansiści mogą szybciej analizować dane i tworzyć bardziej trafne rekomendacje.

Niepewność rynkowa, globalne kryzysy i rosnące oczekiwania względem efektywności sprawiają, że Finance Business Partnering staje się nie tyle wyborem, ale wręcz koniecznością. Firmy, które

zdołają przekształcić swoje działy finansowe w aktywnych partnerów biznesowych, zyskają przewagę w postaci lepszego planowania, szybszego działania i większej odporności na zmiany.

W nowoczesnej organizacji partner finansowy nie jest już tylko dostawcą danych – to współtwórca sukcesu.

Źródła:

1. PwC. Finance as Business Partner: Adding Up or Adding Value [PDF]. PwC Nederland, 2017. Dostęp: <https://www.pwc.nl/assets/documents/pwc-finance-as-business-partner-adding-up-or-adding-value-2017.pdf>
2. Deloitte. "Build a competitive edge with Finance Business Partnering." Deloitte Switzerland. Dostęp: <https://www.deloitte.com/ch/en/services/consulting-financial/perspectives/robust-business-decisions.html>
3. APQC. Becoming an Effective Finance Business Partner: Survey Report [PDF]. APQC, 2022. Dostęp: <https://www.apqc.org/resource-library/resource-listing/becoming-effective-finance-business-partner-survey-report>

Nieoczywiste połączenie,

czyli kompetencje humanistyczne i ścisłe w branży finansowej

Autorka: Sylwia Zajac

Umiejętność analizy danych czy lekkość w tworzeniu przekazu? Współczesny sektor finansowy coraz częściej odchodzi od sztywnego podziału na umysły ścisłe i humanistyczne – zamiast tego stawia na różnorodność. Dlaczego to właśnie na styku tych dwóch podejść powstają najbardziej innowacyjne rozwiązania?

HUMANIZM A NAUKI ŚCISŁE

Humanizm jako nurt edukacyjny rozwinął się w okresie renesansu, a w kolejnych stuleciach nadal odgrywał istotną rolę w kształtowaniu programów nauczania. Opierał się na przekonaniu, że to właśnie dziedziny wspierające rozwój intelektualny człowieka pozwalają mu w pełni realizować swoje człowieczeństwo. Istotną postacią dla edukacyjnego humanizmu w USA pod koniec XIX wieku był W.T. Harris, który wyróżnił pięć kluczowych dziedzin zwanych „oknami duszy”: matematykę, geografię, historię, gramatykę oraz literaturę i sztukę. Z kolei w latach 80. XX wieku powstała koncepcja „inteligencji wielorakich”, opracowana przez H. Gardnera, która zakłada, że inteligencja nie jest jednorodna, lecz składa się aż z ośmiu różnych typów (m.in. językowej, logiczno-matematycznej czy interpersonalnej).

Zwolennicy humanizmu w edukacji uważali, że korzystnym dla wszystkich rozwiązaniem jest zapewnienie najlepszej edukacji najbardziej utalentowanym uczniom. Choć na początku XX wieku humanizm został w znacznej mierze zastąpiony przez nowe podejścia pedagogiczne, jego elementy wciąż można odnaleźć

w niektórych obszarach nauczania, zwłaszcza w literaturze.

Z kolei nauki ścisłe opierają się na jednoznacznych metodach rozumowania, takich jak dedukcja i metody ilościowe. Często postrzegane są jako odrębne od humanistyki, a ich przedstawiciele, tzw. umysły ścisłe, jako osoby o zupełnie odmiennym sposobie rozumowania.

Mimo tej rozbieżności wiele dziedzin humanistycznych zajmuje się również zagadnieniami z pogranicza nauk ścisłych. Przykładami są historia nauki czy filozofia nauki, a w jej ramach m.in. filozofia matematyki i fizyki.

Wzajemne oddziaływanie tych obszarów widoczne jest również w praktyce. Rozwój technologii umożliwił powstanie nowych form sztuki, takich jak architektura, fotografia, kino artystyczne czy gry wideo – wszystkie te formy są przedmiotem analiz humanistycznych, prowadzonych przez badaczy kultury, sztuki i estetyki.

Nauki ścisłe inspirować również gatunki literackie i filmowe – zwłaszcza science fiction – które

z kolei badają naukowcy zajmujący się literaturą, filmem i gramiką². W ten sposób oba światy – humanistyki i nauk ścisłych – nie tylko się spotykają, ale wzajemnie rozwijają.

KIM JEST HUMANISTA?

Przez lata z humanistami kojarzono osoby, które „nie radzą sobie” z przedmiotami ścisłymi, co nadawało temu określeniu raczej negatywny wydźwięk. Zawody związane z tą dziedziną często utożsamiano ze znacznie niższymi zarobkami niż w przypadku ról technicznych.

Tymczasem pojęcie „humanista” ma znacznie szersze znaczenie. Według Słownika Języka Polskiego PWN może odnosić się do:

- specjaliści w dziedzinie nauk humanistycznych,
- osoby kierującej się zasadami humanizmu,
- przedstawiciela renesansowego nurtu humanizmu.

W tym artykule skupiamy się na pierwszym z tych znaczeń.



W obliczu zmian technologicznych specjaliści ds. finansów muszą rozumieć, jak technologia może ich wspierać, by potrafić wykorzystywać ją w sposób optymalny dla dobra biznesu. Ale kolejnymi kluczowymi elementami są relacje i komunikacja. Jeśli chcemy mieć realny wpływ na biznes, musimy umieć skutecznie się komunikować i przekazywać wnioski w odpowiedni sposób, dostosowany do różnych poziomów organizacji.

Umiejętności związane ze współpracą, takie jak efektywna komunikacja, a także krytyczne myślenie, umiejętność rozwiązywania problemów czy podejmowania strategicznych decyzji pozwalają łatwiej radzić sobie ze złożonością współczesnego biznesu, budować trwałe relacje z partnerami biznesowymi, a także inicjować zmiany, które inspirują, sprzyjają wdrażaniu innowacji i napędzają rozwój organizacji. Dlatego w maju zaktualizowaliśmy Kwalifikację Profesjonalną CGMA, kładąc jeszcze większy nacisk na rozwój kluczowych umiejętności biznesowych, takich jak krytyczne myślenie, trafny osąd i komunikacja.

Jakub Bejnarowicz

Dyrektor Regionalny na Europe, AICPA & CIMA

Współczesny rynek pracy pokazuje, że humaniści mają przed sobą wiele możliwości. Ich kreatywność i umiejętność operowania słowem sprawiają, że doskonale sprawdzają się w obszarach takich jak marketing, PR, obsługa klienta, HR, dziennikarstwo, psychologia, pedagogika czy zawody artystyczne. Potrafią słuchać, analizować ludzkie zachowania i budować relacje – a to dziś niezwykle cenne.

Również w branży finansowej humaniści znajdują swoje miejsce, np. jako doradcy klienta, specjaliści ds. sprzedaży, HR Business Partner, analitycy ESG czy specjaliści ds. komunikacji.

Podsumowując: humaniści dysponują kompetencjami, które są wysoko cenione przez obecnych pracodawców.

UMYSŁY ŚCISŁE

Osoby o umysłach ścisłych cechuje zamiłowanie do logicznego myślenia, analizy i rozwiązywania problemów opartych na danych, liczbach lub konkretnych regułach. Często lepiej odnajdują się w naukach takich jak matematyka, fizyka, informatyka, chemia czy inżynieria.

Zazwyczaj skupiają się na detalach, cenią precyzję oraz kierują się logiką w działaniu. Ich styl pracy może znacząco różnić się od osób o humanistycznym profilu. Osoby o umyśle ścisłym zazwyczaj cechują się też dobrą organizacją i dokładnym planowaniem.

Tego typu kompetencje świetnie sprawdzą się w zawodach takich jak programista, lekarz, analityk, naukowiec, architekt czy inżynier. Badania przeprowadzone wśród ponad 8000 absolwentów uczelni wykazały, że dopasowanie zainteresowań do wybranego kierunku studiów ma większy wpływ na satysfakcję zawodową i życiową niż sam wybór kierunku – ścisłego lub humanistycznego.

W sektorze finansowym jedną z naturalnych ścieżek kariery dla takich osób jest rola analityka finansowego – to zawód wymagający precyzji, znajomości modeli finansowych i umiejętności interpretowania danych liczbowych. Inna popularna opcja to kontroler finansowy, który zajmuje się nadzorowaniem budżetów, kosztów oraz procesów raportowania w firmach.

Osoby o kompetencjach ścisłych mogą także rozwijać się jako aktuariusze, czyli specjaliści od wyceny ryzyka finansowego, co wymaga zaawansowanej wiedzy z matematyki, statystyki i modelowania. Informatycy i matematycy odnajdują się również w pracy jako analitycy danych lub Data Scientists w działach finansowych – analizują ogromne zbiory danych, budują modele predykcyjne i wspierają strategiczne decyzje biznesowe.

W bankowości technicznej wiele możliwości daje również rola specjalisty ds. modeli ryzyka (Quant Analyst) – to ekspert zajmujący się tworzeniem algorytmów oceny ryzyka kredytowego lub inwestycyjnego. Osoby o profilu ścisłym znajdują też zatrudnienie jako programiści systemów finansowych, automatyzując procesy i tworząc narzędzia IT wspierające operacje bankowe, audyt czy kontroling.

Coraz popularniejsze są również zawody związane z technologiami blockchain, bezpieczeństwem cyfrowym i automatyzacją procesów – to również obszary, w których osoby z wykształceniem technicznym i kompetencjami analitycznymi mają dużą przewagę.

Ciekawe wnioski na temat różnic poznawczych przedstawia badanie „Brain structures in the sciences and humanities” z 2014 roku. Jego wyniki sugerują, że osoby studiujące nauki ścisłe mogą przetwarzać informacje w inny sposób niż studenci kierunków humanistycznych.

Warto podkreślić, że różnice te nie stanowią problemu, lecz odzwierciedlają po prostu odrębny sposób działania pomiędzy reprezentantami obu grup.

ODPOWIEDNIA KOMUNIKACJA KLUCZEM DO SUKCESU

Niezależnie od tego, czy bliżej nam do myślenia analitycznego, humanistycznego, czy jesteśmy gdzieś pomiędzy, kluczowe znaczenie w pracy zawodowej ma rozwój kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, empatia, negocjacje czy praca zespołowa.

Warto również zachować elastyczność i być otwartym na pomysły, jednocześnie proponując własne rozwiązania. W przypadku umysłów ścisłych sposób pracy opiera się na logice i precyzji, ale nie wyklucza to innowacyjności –

przeciwnie, kreatywność może rozwijać się tam, gdzie istnieje dobrze zdefiniowana struktura.

Współpraca będzie także bardziej efektywna, jeśli jasno określimy cele, oczekiwania i zasady działania. Taka struktura pomoże skoncentrować się na najważniejszych elementach, zamiast zagłębiać się nadmiernie w detale.

Istotne jest także dostosowanie stylu komunikacji do odbiorcy – używajmy konkretów i unikajmy niejasności. Jednocześnie należy dbać o to, by cała komunikacja była zrozumiała dla każdego.

Relacje oparte na zaufaniu również odgrywają ważną rolę – to właśnie one sprawiają, że współpraca staje się bardziej efektywna i przyjemna.

RYNEK PRACY A ZAPOTRZEBOWANIE NA SPECJALISTÓW

Kto w przyszłości prędzej znajdzie pracę – humanista czy osoba o umyśle ścisłym? Rynek pracy w Polsce w 2025 roku przechodzi istotne zmiany, które w najbliższych latach wpłyną na charakter zatrudnienia.

To przede wszystkim:

Automatyzacja i sztuczna inteligencja

Firmy coraz częściej wdrażają rozwiązania oparte na cyfryzacji i automatyzacji. Oznacza to likwidację niektórych stanowisk, ale równocześnie tworzenie nowych ról, szczególnie w sektorach technologicznych.

Jawność wynagrodzeń

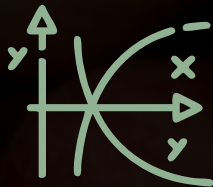
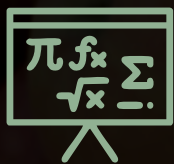
Pracodawcy zaczynają ujawniać dokładne informacje o płacach w ofertach pracy, co ułatwi kandydatom wybór ofert zgodnych z ich oczekiwaniami. Pełna jawność płac będzie obowiązywała w Polsce od 2026 roku.

Wzrost wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie w 2025 roku wzrosło do 4 666 zł brutto miesięcznie, co wpływa na poziom płac w całej gospodarce.

Niedobór pracowników

W wielu branżach – takich jak IT, logistyka, produkcja i przemysł – widoczny jest deficyt specjalistów.



Co to oznacza? Eksperti wskazują na rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów, którzy będą umieli skutecznie łączyć świat ludzi i technologii – mowa tu o ekspertach ds. współpracy człowiek – AI. Ich zadaniem będzie zarządzanie interakcjami pomiędzy użytkownikami a sztuczną inteligencją w sposób umożliwiający efektywną współpracę.

Wraz z szybkim rozwojem technologii rośnie także zapotrzebowanie na osoby odpowiedzialne za ocenę etycznych aspektów działania algorytmów. Eksperti ds. etyki AI będą czuwać nad tym, aby systemy sztucznej inteligencji działały sprawiedliwie, bezstronnie i nie prowadziły do niepożądanych nierówności.

Duże znaczenie w przyszłości zyska również

rozszerzona rzeczywistość. Projektanci doświadczeń XR będą tworzyć interaktywne środowiska łączące świat cyfrowy z rzeczywistym, co znajdzie zastosowanie m.in. w grach, edukacji czy aplikacjach użytkowych.

Nie sposób przecenić także roli badaczy danych, którzy dzięki swoim umiejętnościom analitycznym pomogą firmom zrozumieć ukryte zależności w ogromnych zbiorach informacji. Dzięki temu możliwe będzie podejmowanie trafnych decyzji biznesowych opartych na realnych danych i trendach.

Co to oznacza? Zarówno osoby o umysłach ścisłych, jak i ci, którzy lepiej czują się w obszarach humanistycznych, znajdą dla siebie ciekawe oferty pracy.

Choć na pierwszy rzut oka osoby o profilach humanistycznym i analitycznym reprezentują odmienne sposoby myślenia, ich kompetencje coraz częściej się uzupełniają, a nie wykluczają. Współczesny rynek pracy nie premiuje już wyłącznie jednej ścieżki – potrzebuje ludzi, którzy potrafią łączyć analityczne myślenie z kreatywnością, a technologię z humanistyczną wrażliwością.

Warto więc odejść od myślenia w kategoriach „lepszego-gorszego” i skupić się na współpracy, wzajemnym zrozumieniu i rozwijaniu umiejętności, które pozwolą skutecznie funkcjonować w interdyscyplinarnym środowisku. Świat przyszłości należy do tych, którzy potrafią przekraczać granice między dziedzinami wiedzy – bo to właśnie na ich styku powstają najbardziej innowacyjne pomysły i rozwiązania.



Źródła:

- Gardner, H. Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. Basic Books, 1983.
- Pinker, S. The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature. Penguin, 2002.
- HRstandard.pl. AI w pracy: nastroje pracowników 2025 – nadzieja i lęk, 13 sierpnia 2025. Dostęp: <https://hrstandard.pl/2025/08/13/ai-w-pracy-nastroje-pracownikow-2025-nadzieja-i-lek/>
- WSB-NLU. Czy podział na umysł ścisły i humanistyczny ma sens? Dostęp: <https://www.wsb-nlu.edu.pl/wpisy/czy-podzial-na-umysl-scisly-i-humanistyczny-ma-sens>
- Song, M., et al. Brain structures in the sciences and humanities. Brain Structure and Function, 219(6), 2014, s. 1933-1944.
- Słownik Języka Polskiego PWN. Hasło „humanista”. Dostęp: <https://sjp.pwn.pl/system/files/resource-file/2022-09/K012818%20Becoming%20an%20Effective%20Finance%20Business%20Partner%20Report.pdf>

Analiza finansowa

– suche fakty czy opowieść o stanie firmy?

Autorka: Marta Ulatowska

ANALIZA FINANSOWA TOWARZYSZY NAM OD... ZAWSZE?

Jeśli przyjrzymy się poczynaniom naszych przodków, zdecydowanie analiza finansowa, podobnie jak matematyka, rozwijała się od zarania dziejów, a jej początki sięgają starożytności.

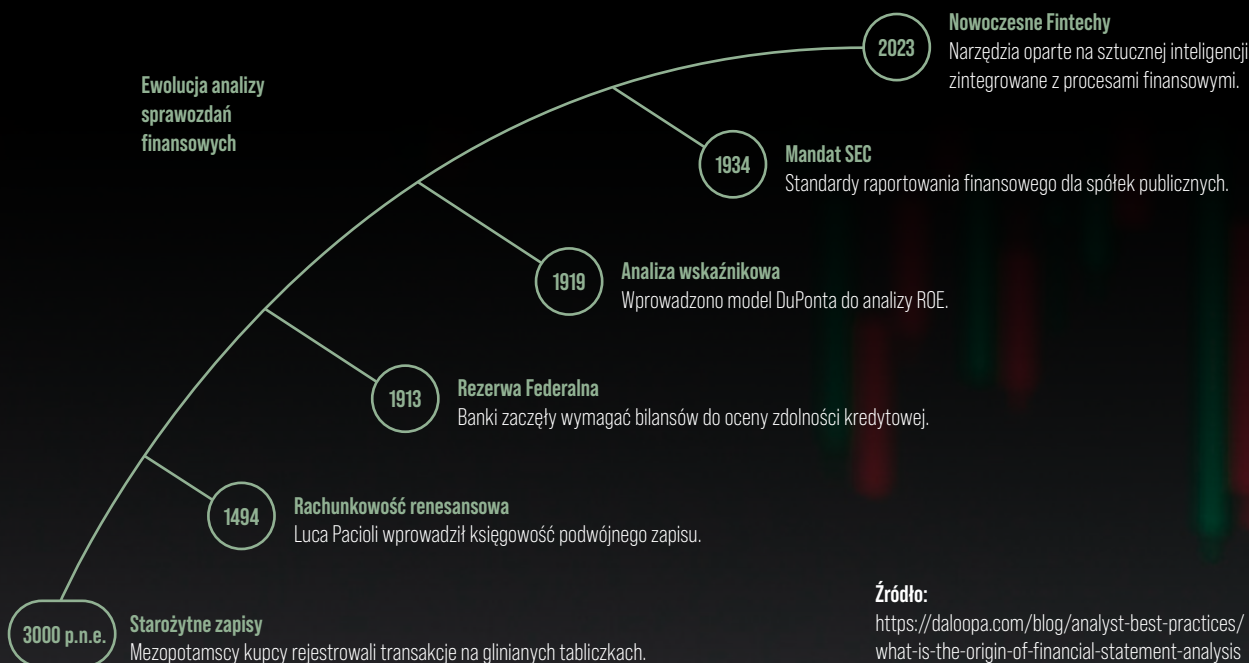
Już cywilizacje Mezopotamii i starożytnego Egiptu dokumentowały podstawowe rachunki oraz zapisy handlowe na glinianych tabliczkach. Następnie w epoce renesansu Luca Pacioli, włoski

duchowny i matematyk, po raz pierwszy opisał zasadę podwójnego zapisu w 1494 roku – przez co często nazywany jest „ojcem rachunkowości”.

Zaś w połowie XX wieku zaczęły pojawiać się nowoczesne teorie finansów takie jak teoria portfela (Harry Markowitz), model CAPM – Capital Asset Pricing Model (William Sharpe) czy model wyceny opcji Blacka-Scholesa (Fischer Black i Myron Scholes). W 1990 roku Sharpe, Markowitz i Merton Miller zostali uhonorowani Nagrodą Nobla w dziedzinie ekonomii za znaczący wkład w rozwój finansów i teorii ekonomicznych.

Naturalnym etapem ewolucji analizy finansowej stał się rozwój technologii informatycznych. Wprowadzenie komputerów osobistych oraz narzędzi takich jak Excel umożliwiło szybsze i bardziej precyzyjne wykonywanie obliczeń, automatyzację raportów i tworzenie złożonych modeli prognostycznych. Z czasem do analizy zaczęto wykorzystywać także rozbudowane bazy danych, co pozwoliło na przetwarzanie znacznie większej ilości informacji.

Ewolucja analizy sprawozdań finansowych



Źródło:

<https://daloopa.com/blog/analyst-best-practices/what-is-the-origin-of-financial-statement-analysis>

W ŚWIECIE BIZNESU LICZBY MÓWIĄ GŁOŚNIEJ NIŻ SŁOWA

Analiza finansowa jest dla firmy tym, czym mapa i kompas dla żeglarza – pozwala określić, gdzie się znajduje, jakie przeszkody stoją na drodze i w którym kierunku najlepiej płynąć. Bez niej podejmowanie decyzji byłoby jak żegluga we mgłę – ryzykowna i oparta wyłącznie na intuicji.

Na czym dokładnie polega taka analiza finansowa? Opiera się na interpretacji danych finansowych firmy, które pochodzą z rachunków przepływów pieniężnych, bilansów, wskaźników, rachunków zysków i strat oraz zestawień kapitału własnego. Wszelkiego rodzaju badania zjawisk i procesów finansowych pomagają wykazać, jaka jest efektywność działania przedsiębiorstwa. Celem analizy finansowej jest zatem ocena racjonalności podejmowanych decyzji finansowych, a wyniki umożliwiają między innymi:

- planowanie i kontrolę wykorzystania zasobów finansowych,
- monitorowanie realizacji procesów finansowych i ich zgodności z założonymi planami,
- ocenę kondycji majątkowej i finansowej przedsiębiorstwa przez interesariuszy zewnętrznych, takich jak inwestorzy, banki czy kontrahenci.

Analizą finansową interesują się zarówno osoby i instytucje powiązane z firmą od wewnątrz (np. właściciele czy pracownicy), jak i podmioty zewnętrzne, takie jak kontrahenci, banki, inwestorzy czy organy administracji państwowej. Każda z tych grup zwraca uwagę na inne aspekty działalności przedsiębiorstwa, co pokazuje, że krąg odbiorców analizy finansowej jest bardzo szeroki.

Oczywiście występuje kilka rodzajów analizy finansowej, a każda z nich ma inne zastosowanie, jednak warto przyrzeć się trzem najbardziej popularnym metodom:

Analiza wskaźnikowa

– ocena relacji między różnymi wskaźnikami finansowymi w ramach jednego okresu, pozwalająca określić rentowność, płynność, zadłużenie oraz efektywność działania przedsiębiorstwa.

Analiza pozioma (analiza trendów)

– porównanie danych finansowych z różnych okresów w celu identyfikacji zmian i oceny ich przyczyn.

Analiza pionowa

– badanie struktury poszczególnych pozycji sprawozdania finansowego w określonym okresie w celu oceny relacji między elementami finansowymi.

Podstawowym źródłem danych do tych analiz są sprawozdania finansowe, które dostarczają szczegółowych informacji o stanie majątku, wynikach finansowych oraz przepływach pieniężnych firmy. Proces analizy finansowej można ująć w dwóch etapach:

analiza wstępna, w której dokonuje się analizy dynamiki i struktury (pozycji bilansowych, rachunku zysków i strat czy rachunku przepływów pieniężnych); analizy reguły finansowej oraz bilansowej

analiza wskaźnikowa, dzięki której można określić rentowność, płynność, zadłużenie oraz sprawność działania przedsiębiorstwa.

Zakres analizy może zostać poszerzony o wskaźniki charakterystyczne dla rynków kapitałowych, odnoszące się do spółek akcyjnych dopuszczonych do obrotu giełdowego oraz do alternatywnych systemów obrotu papierami wartościowymi.



W doradztwie dot. fuzji i przejęć dużo uwagi poświęcamy temu, jak dobrze radzą sobie firmy. Sprawdzamy m.in., ile faktycznie zarabiają na swojej działalności i jak te wyniki zmieniają się w czasie. Ważne są tu np. wskaźniki rentowności – ilustrują one m.in., jaka część przychodów zostaje w firmie jako zysk.

Kiedy oceniamy, czy spółka może zaciągać nowe kredyty, patrzymy na to, jak duże ma obecnie zadłużenie w stosunku do wypracowywanych zysków. W analizach bierzemy pod uwagę również to, jak szybko firma może „obracać” takimi elementami, jak zapasy czy należności (tzw. majątek obrotowy).

Najważniejsze jest jednak nie tylko sprawdzenie samych liczb, ale także zrozumienie, dlaczego się one zmieniają. Zamiast prostego podejścia typu „rośnie albo spada”, warto zagłębić się w przyczyny i szerszy kontekst.

Bartosz Łuczak

Lider zespołu M&A w dziale Doradztwa Finansowego, Forvis Mazars w Polsce

JAK W PRAKTYCE ANALIZA FINANSOWA ODMIENIŁA LOS PRZEDSIĘBIORSTW?

Prowadzenie biznesu to sztuka poruszania się w świecie pełnym zmiennych, na które nie zawsze mamy wpływ. Nawet największe i najbardziej rozpoznawalne firmy muszą mierzyć się z niepewnością, podejmując decyzje w otoczeniu, które potrafi zmieniać się z dnia na dzień. Doświadczenia gigantów takich jak Apple, Amazon czy KPMG mogą służyć jako przykład zarówno efektywnych działań, jak i błędów, których należy się wystrzegać.

Przyjrzyjmy się fragmentowi z historii Apple. W 1997 roku firma była na skraju bankructwa – miała w ofercie zbyt wiele produktów, w dodatku nie radziła sobie z konkurencją (Microsoft), spadło zaufanie inwestorów. Powrót Steve'a Jobsa zapoczątkował dogłębną analizę

potencjału produktów i zasobów firmy. W wyniku tego portfolio zostało zredukowane z 350 do zaledwie 10 pozycji, co pozwoliło obniżyć koszty i zwiększyć strategiczną koncentrację. Z pomocą przybył również sam Bill Gates, który zapewnił Apple zastrzyk finansowy w postaci 150 milionów dolarów, co pomogło ustabilizować sytuację. Taki zwrot akcji był możliwy dzięki precyzyjnej analizie i koncentracji zasobów.

Również w przypadku KPMG kluczowa reorganizacja pozwoliła uniknąć poważnych konsekwencji po kryzysie związanym z Carillion, gdy firma była krytykowana za niedostateczne wykrycie nieprawidłowości finansowych. Wdrożono wówczas kulturę „high support, high challenge”, łączącą ścisły nadzór z większą odpowiedzialnością za jakość audytu. Efekt? W latach 2021-2023 przychody w dziale audytu wzrosły o 30%, a jakość przeprowadzanych

audytów została oceniona jako druga najwyższa wśród firm z Wielkiej Czwórki.

Analiza finansowa odegrała kluczową rolę w wyznaczeniu strategicznego kursu także w przypadku Amazona. Przez wiele lat firma operowała przy niskiej rentowności, intensywnie inwestując w infrastrukturę i logistykę. Dzięki szczegółowej analizie danych finansowych i monitorowaniu przepływów Amazon dostrzegł, że jednym z najcenniejszych zasobów są technologie informatyczne oraz niewykorzystane moce przerobowe. W rezultacie powstał Amazon Web Services (AWS) – chmurowa usługa, która od około 2015 roku generuje większość zysków firmy. To doskonały przykład, jak wnikliwa analiza finansowa i strategiczne podejście do danych mogą przekształcić kosztowny dział w kluczowy generator wartości.





JAKĄ ROLĘ PEŁNI ANALIZA FINANSOWA W DUŻYCH, GLOBALNYCH FIRMACH?

W organizacjach o globalnym zasięgu, takich jak Innocap, analiza finansowa stanowi kluczowy filar wspierający podejmowanie decyzji strategicznych i operacyjnych. Z perspektywy osoby odpowiedzialnej za zarządzanie kosztami związanymi z kapitałem ludzkim, pełni ona istotną rolę w identyfikowaniu możliwości optymalizacji kosztowej, wspierając jednocześnie planowanie inwestycji oraz identyfikowanie obszarów o podwyższonym ryzyku.

W codziennym zarządzaniu analiza finansowa umożliwia podejmowanie świadomych decyzji dotyczących zatrudnienia, efektywnej alokacji zasobów oraz priorytetyzacji projektów. Dane finansowe, dzięki swojej obiektywności, dostarczają rzetelnego obrazu sytuacji, jednak ich wartość ujawnia się w pełni dopiero poprzez właściwą interpretację i kontekstualizację.

Profesjonalnie przygotowane zestawienia, raporty i podsumowania finansowe stanowią nie tylko narzędzie kontroli, ale również platformę komunikacyjną, która wspiera różnorodne grupy interesariuszy – od zarządu, przez menedżerów operacyjnych, po zespoły operacyjne – w zrozumieniu wpływu ich działań na kondycję finansową organizacji.

Katarzyna Goniacz-Ferenc

Global Head of Workforce Management, Innocap

ANALIZA FINANSOWA W CZASACH TRANSFORMACJI CYFROWEJ

Współczesna analiza finansowa coraz silniej opiera się na technologiach cyfrowych, które zmieniają sposób przetwarzania i interpretowania danych. Kluczową rolę odgrywają sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe oraz Big Data, umożliwiające identyfikację ukrytych zależności, prognozowanie trendów i szybkie wykrywanie anomalii. Takie rozwiązania nie tylko zwiększają efektywność analizy, lecz także wspierają strategiczne decyzje biznesowe i audytowe. W szczególności cyfrowy audyt staje się istotnym elementem sektora usług finansowych – pozwala lepiej wykorzystywać dane, podnosi jakość

kontroli oraz wzmacnia zaufanie interesariuszy. Audytorzy, korzystając z nowoczesnych narzędzi i umiejętności w zakresie analizy danych, komunikacji czy myślenia krytycznego, są w stanie dogłębniej ocenić procesy zachodzące w organizacjach, skuteczniej identyfikować ryzyka i tworzyć bardziej efektywne strategie. Ewolucja ta odzwierciedla nie tylko rozwój technologii, lecz także rosnące oczekiwania wobec branży finansowej w zakresie przejrzystości i odpowiedzialności.

Analiza finansowa przeszła długą drogę – od prostych zestawień liczbowych, przez kluczowe narzędzie strategicznych decyzji, aż po zaawansowane systemy oparte na technologii.

Niezależnie od czasów, jej istota pozostaje niezmienna: to sposób na zrozumienie realnej kondycji firmy i wskazanie kierunku rozwoju. W erze cyfrowej umiejętne wykorzystanie danych finansowych może stać się jednym z najważniejszych źródeł przewagi konkurencyjnej.

Współczesna analiza finansowa to więcej niż raporty i wskaźniki. To proces, który łączy wiedzę ekonomiczną, technologie i strategiczne myślenie. Firmy, które potrafią dostrzec w danych nie tylko fakty, ale i możliwości, zyskują przewagę na coraz bardziej wymagającym rynku. Warto więc traktować analizę nie jako obowiązek sprawozdawczy, lecz jako inwestycję w rozwój i bezpieczeństwo organizacji.

Źródła:

- EY. How digital transformation impacts financial services companies and their audits. Dostęp: https://www.ey.com/en_us/insights/assurance/how-digital-transformation-impacts-financial-services-companies-and-their-audits
- Forsal.pl. Apple, Ford, Marvel, Tesla, SpaceX – oto firmy, które przezwyciężyły bankructwo. Dostęp: <https://forsal.pl/galeria/888473,apple-ford-marvel-tesla-spacex-oto-firmy-ktore-przezwydzily-bankructwo.html>
- Harvard Business School Online. Financial Analysis Skills. Dostęp: <https://online.hbs.edu/blog/post/financial-analysis-skills>
- Merito. Komu jest potrzebna analiza finansowa. Dostęp: <https://studiamba.merito.pl/baza-wiedzy/komu-jest-potrzebna-analiza-finansowa>
- W. Garbusiewicz. Metody analizy finansowej przedsiębiorstwa, Warszawa 2019
- Financial Professionals. 6 steps to an effective financial statement analysis. Dostęp: <https://www.financialprofessionals.org/training-resources/resources/articles/Details/6-steps-to-an-effective-financial-statement-analysis>
- HighRadius. Leveraging AI in accounting & audit. Dostęp: <https://www.highradius.com/resources/Blog/leveraging-ai-in-accounting-audit/>
- CFA Institute. Introduction to Financial Statement Analysis. Dostęp: <https://www.cfainstitute.org/insights/professional-learning/refresher-readings/2025/introduction-financial-statement-analysis>

Nowa strona Nowa era

Wejdź na stronę Przewodnika,
gdzie znajdziesz:

- dłuższe wersje artykułów i wywiadów
- oferty pracy powiązane z tematami przewodnika
- przekrój zmian w poszczególnych branżach

Teraz szybciej, wygodniej
i bardziej interaktywnie.

Sprawdź, co przygotowaliśmy dla Ciebie!



Odwiedź → przewodnik.karierawfinansach.pl



Portrety i zespoły

WYKSZTAŁCENIE:

University of Maryland / Executive MBA
Uniwersytet Łódzki: Zarządzanie, Ekonomia

ZAINTERESOWANIA:

żeglarstwo, tenis, rower, podróże

Maciej Kulbat

**DYREKTOR FINANSOWY
W BARRY CALLEBAUT GBS**

POSIADASZ BLISKO 20 LAT DOŚWIADCZENIA W BRANŻY BPO/SSC. POWIEDZ, PROSZĘ, JAK TRAFIŁEŚ DO TEJ BRANŻY?

Do tej pory pamiętam moment, w którym firma Philips otwierała jedno z pierwszych centrów usług wspólnych w Łodzi, a właściwie jedno z pierwszych w Polsce. Mój kolega, który tam pracował, zachęcił mnie do aplikowania i tak zaczęła się moja przygoda w branży centrów usług wspólnych. Niewiele wtedy jeszcze można było znaleźć w internecie na ten temat, ale już po pierwszych dniach, tygodniach spodobało mi się dynamiczne środowisko pracy i ogromne możliwości rozwoju. Był to jeden z większych koncernów międzynarodowych, więc dawał szansę rozwoju nie tylko w ramach łódzkiej organizacji, ale też globalnie. W Polsce mamy ogromną liczbę osób, która jest w tej branży zatrudniona. Sektor SSC/BPO nieustannie ewoluuje dzięki nowym technologiom i rozwiązaniom, co powoduje, że cały czas można nauczyć się czegoś nowego. Widać też jak chociażby zmienił się rynek Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie zaczynaliśmy od bardzo transakcyjnych procesów, które były proste w obsłudze. Dzisiaj mamy wiele funkcji w dużej mierze zcentralizowanych z dużym naciskiem na budowanie kompetencji.

JAK TRAFIŁEŚ DO BARRY CALLEBAUT?

Do firmy dołączyłem 5 lat temu. Jeden z moich znajomych, który był moim szefem za czasów Philipsa, pracował wtedy w Barry Callebaut i zachęcił mnie do aplikowania, właśnie pod kątem rozwijania Shared Service. Uznałem, że to dobry moment na dołączenie do organizacji, w której jest dużo do zrobienia. Oczywiście jako fan czekolady nie mogłem zbagatelizować również tego aspektu. Dzisiaj Barry Callebaut w Łodzi to Global Business Service, które zatrudnia ponad tysiąc osób. Firma oczywiście jest globalną korporacją, co daje duże możliwości rozwoju nie tylko

w ramach Polski, ale właściwie całej Europy, a nawet świata.

PAMIĘTASZ COŚ CHARAKTERYSTYCZNEGO Z PROCESU REKRUTACYJNEGO?

Może nie z samego procesu rekrutacyjnego, ale z moich pierwszych tygodni w firmie. Był to dość specyficzny okres z tego względu, że dołączyłem w grudniu 2019 roku, a jak pamiętamy, w marcu kolejnego roku wybuchła pandemia. W krótkim czasie miałem okazję odbyć kilka podróży służbowych, żeby poznać moich współpracowników z innych krajów. Wróciłem do Łodzi i musieliśmy zamknąć biuro na dwa lata.

Jestem osobą, która lubi spędzać czas z ludźmi i pracę z biura, dlatego było to dla mnie wyzwaniem. Na szczęście zespół przyjął mnie bardzo ciepło, pomógł też wdrożyć się w organizację. W międzyczasie zatrudniliśmy blisko 200 osób.

JAK WYGLĄDAŁA TWOJA DROGA DO ROLI DYREKTORA FINANSOWEGO?

Ciekawostka: kiedy byłem dzieckiem, chciałem zostać pilotem i to była moja odwieczna pasja. Karierę pilota musiałem niestety odłożyć ze względu na wzrok, więc szukałem alternatywy dla siebie. Skończyłem studia ekonomiczne i rzeczywiście finanse od zawsze mnie interesowały. Może nawet nie finanse same w sobie, ale finanse w organizacji. Dają one możliwość poznania wszystkich obszarów firmy i zrozumienia, jak duża firma czy korporacja działa i na co zwraca uwagę. Z jednej strony starałem się podążać za swoją edukacją, a z drugiej strony jak najwięcej uczyć się w ramach obowiązków, które pełniłem na różnych szczeblach mojej kariery i na różnych stanowiskach. Poza tym niezależnie co się robi, znajomość finansów się przydaje.

JAKIE NAJWAŻNIEJSZE DECYZJE WPŁYNĘŁY NA TWÓJ ROZWÓJ ZAWODOWY?

Myślę, że były to dwie rzeczy, które znacząco ukształtowały moją karierę. Po pierwsze to ludzie, których spotkałem po drodze. Miałem wielu wspaniałych kolegów z zespołu i szefów, od których nauczyłem się rzeczy, których raczej nie wyczytałbym w książkach i nie usłyszał na uniwersytecie. Po drugie, od zawsze kochałem podróże i chciałem pracować dla międzynarodowej firmy, która operuje na wielu rynkach, żebym miał możliwość poznawania

ludzi z różnych krajów i kultur. To nauczyło mnie patrzenia z różnych perspektyw na problemy i wyzwania.

JAKA JEST TWOIM ZDANIEM KLUCZOWA CECHA DOBREGO DYREKTORA FINANSOWEGO?

Myślę, że nie ma jednej głównej cechy. Oczywiście na pewno znajomość finansów jest potrzebna, ale myślę, że istotna jest także zdolność do adaptacji, szukanie nowych rozwiązań, a także umiejętność posługiwania się nowymi technologiami. Obecnie mamy coraz więcej wyzwań, jeżeli chodzi o koszty energii czy koszty w całym naszym łańcuchu dostaw. Dlatego warto być otwartym na ciągłą naukę. To nie jest praca, w której można powiedzieć, że jak zrobi się osiem kursów, to wchodzę na ostatni poziom i na tym koniec. Trzeba mieć świadomość, że ciągle zmienia się legislacja i zmieniają się też potrzeby biznesowe. Nie zapominajmy o technologii, która również wpływa na sposób, w jaki podchodzimy do finansów. Na koniec dnia nie możemy zapominać, że rola dyrektora finansowego to przede wszystkim praca z ludźmi. Bycie dobrym managerem oznacza mieć w sobie dużo empatii, ale też dużo pokory. Uważam, że dobry dyrektor finansowy rozumie wartość gry zespołowej, bo każdy z nas ma inne zdolności i doświadczenia, bez których trudno byłoby stawiać czoła współczesnemu środowisku biznesowemu.

ILE OSÓB LICZY TWÓJ ZESPÓŁ?

Z najbliższych współpracowników jest to do piętnastu osób, z tym że są one rozproszone w różnych częściach świata. Z tego względu zdarza się, że ktoś musi wstać bardzo wcześnie rano na spotkanie albo musi się wdzwonić późno w swoim lokalnym czasie. Wszystko jest oczywiście kwestią odpowiedniego planowania.

GDYBYŚ MIAŁ WSKAZAĆ NAJWAŻNIEJSZĄ RÓŻNICĘ POMIĘDZY PRACĄ JAKO DYREKTOR FINANSOWY W GLOBALNEJ ORGANIZACJI A POMIĘDZY PRACĄ W LOKALNYCH STRUKTURACH, TO CO BYŚ WYMIENIŁ?

Mam doświadczenie w obu tych obszarach i myślę, że oba rozwiązania mają swoje plusy. Globalne struktury są zawsze trochę bardziej rozciągnięte w czasie. Liczba wyzwań też jest większa niż w przypadku lokalnej organizacji, ponieważ dotyczą one globalnych struktur. Jednak na koniec dnia są to finanse, które bazują na matematyce, algorytmach i zasadach rachunkowości, więc zasady działania wszędzie są takie same.



**DOBRY DYREKTOR FINANSOWY ROZUMIE
WARTOŚĆ GRY ZESPOŁOWEJ, BO KAŻDY
Z NAS MA INNE ZDOLNOŚCI
I DOŚWIADCZENIA, BEZ KTÓRYCH TRUDNO
BYŁOBY STAWIAĆ CZOŁA WSPÓŁCZESNEMU
ŚRODOWISKU BIZNESOWEMU.**



Ceny Transferowe

w CRIDO

Dynamiczny rozwój, strategiczne projekty i wyjątkowe kompetencje – poznaj jeden z największych zespołów, który łączy podatki, ekonomię i analitykę w praktyce.

O ZESPOLE

Zespół Cen Transferowych w CRIDO liczy 45 osób, co czyni go drugim największym zespołem podatkowym w firmie. Jego członkami są zarówno prawnicy, doradcy podatkowi, ekonomiści, jak i specjaliści ds. wycen spółek oraz własności intelektualnej.

Osoby te aktywnie biorą udział w konsultacjach publicznych dotyczących nowych przepisów TP (transfer pricing), szkolą osoby odpowiedzialne za finanse w ramach izb i organizacji branżowych oraz uczestniczą w grupach roboczych przy Ministerstwie Finansów. Ich działalność obejmuje szeroki zakres zagadnień: polityki cen transferowych, kontrole i postępowania w zakresie TP, restrukturyzacje biznesowe, benchmarking, wyceny podatkowe, analizy rynkowe oraz outsourcing kalkulacji cen.

Drużyna przygotowuje zarówno lokalne, jak i grupowe dokumentacje cen transferowych, opracowuje uprzednie porozumienia cenowe, zarządza ryzykiem i sporządza raporty na potrzeby TP. Odpowiada również za alokację zysków do zakładów, przeglądy ryzyk podatkowych oraz ustawianie bezpiecznych rozliczeń z zakładami strefowymi.

– Jesteśmy trochę jak wyspa w podatkach – nieco dalej od przepisów, a bliżej ekonomii, controllingu, rachunkowości, analityki i wycucia rynkowego – mówi Mateusz Jałkowski, Partner Tax Advisory Services w CRIDO.

NARZĘDZIA

Zespół Cen Transferowych korzysta z zaawansowanych narzędzi i baz danych, takich jak: Bloomberg, LSEG Data & Analytics czy Royalty Range. Pozwalają one m.in. określić oprocentowanie pożyczek, opłaty za poręczenia, wycenić transakcje hedgingowe oraz ustalić poziom opłat licencyjnych. Analizy porównawcze wspierane są również przez bazy sprawozdań finansowych – zarówno globalną TP Catalyst, jak i krajową QTPA InfoCredit. Na podstawie danych finansowych z tych baz przygotowywane są analizy rentowności dla różnorodnych profili działalności.

CRIDO rozwija również własne narzędzia, które automatyzują i standaryzują wiele procesów. Coraz częściej zespół wspiera się także rozwiązaniami z zakresu sztucznej inteligencji.

ROZWÓJ

Zespół stale się rozwija – zarówno liczebnie, jak i kompetencyjnie. Ścieżka kariery w CRIDO jest jasno określona.

- Osoba zaczynająca jako praktykant aktywnie wspiera zespół projektowy i u boku naszych specjalistów odkrywa, jak wygląda konsulting.
- Następnie jako konsultant w pełni angażuje się w projekty i doświadcza, jak nasza praca zmienia biznesy klientów.
- Po awansie na starszego konsultanta pomaga młodszym kolegom i koleżankom rozwijać się – zarówno w projektach, jak i jako mentor – buduje silne relacje z klientami i realnie odczuwa wpływ swojego zaangażowania na sukces projektu.
- Jako menedżer prowadzi zespół, koordynuje skomplikowane projekty i bierze na siebie najtrudniejsze wyzwania, które wymagają prawdziwego doświadczenia.
- Jako partner tworzy strategię zespołu i odpowiada za rozwój całego biznesu.

Od początku kariery dbamy, żeby każdy miał na swojej drodze rozwojowej przewodnika. Nowy pracownik na pierwsze trzy miesiące dostaje buddy'ego – osobę na podobnym stanowisku, która wprowadza nie tylko w zadania, ale także w kulturę organizacji. Następnie każdy wybiera sobie mentora – osobę, która wspiera nas w kształtowaniu ścieżki rozwojowej, z większym od nas doświadczeniem zawodowym.



Mateusz Jałkowski

Mateusz jest partnerem w zespole Cen Transferowych w CRIDO. Na co dzień prowadzi projekty, buduje relacje z klientami i organizuje pracę zespołu. Łączy różne obszary biznesowe. Jego supermoc? Widzi całość tam, gdzie inni widzą fragmenty – i przekuwa to w działania. Jeżeli akurat nie zajmuje się cenami transferowymi, to najpewniej nabija kilometry na Stravie.

Partner

DLACZEGO WARTO DOŁĄCZYĆ DO ZESPOŁU

– Wielu naszych partnerów i menedżerów rozpoczynało swoją ścieżkę kariery jako praktykanci w CRIDO. Takie historie przezczą popularnemu przekonaniu, że warto często zmieniać pracę, i udowadniają, że rozwój w ramach jednej firmy może nieść ze sobą wiele korzyści. Poznaje się osoby w organizacji, buduje się swoją pozycję i relacje w zespole, umacnia więzi z klientami i kumuluje wiedzę o ich biznesach – podkreśla Mateusz.

Dzięki temu, że nasze projekty są różnorodne, praca w zespole Cen Transferowych to także szansa na poznanie od środka funkcjonowania podmiotów z różnych branż: produkcyjnej, IT, sportowej, handlowej czy gamingowej.

W naszym zespole liczy się dobra komunikacja, dlatego stawiamy na budowanie relacji także poza pracą, np. na wspólnych wypadach kajakowych. W dobrej atmosferze da się łatwiej przejść przez codzienne wyzwania projektowe.

Adam Zbroiński

Starszy menedżer odpowiedzialny za postępowania i procedury w cenach transferowych. Na co dzień współpracuje bezpośrednio z organami podatkowymi, np. pomaga klientom zawierać uprzednie porozumienia cenowe i wspiera ich w toku kontroli/postępowania podatkowych.

Senior Manager



CRIDO

Katarzyna Świda

Menedżerka z 8-letnim doświadczeniem w obszarze cen transferowych. Na co dzień wspiera firmy m.in. w przygotowaniu dokumentacji cen transferowych, analiz porównawczych, raportowaniu oraz opracowywaniu polityk TP. Specjalizuje się w kompleksowym doradztwie dla klientów z branży farmaceutycznej i nieruchomościowej. Dokładność, umiejętność zachowania spokoju w trudnych sytuacjach oraz witanie poniedziałku z uśmiechem na twarzy to zdecydowanie jej supermoce.

Manager



Kamila Niemirycz

Menedżerka z 8-letnim doświadczeniem w cenach transferowych i podatkach. Realizuje kompleksowe projekty doradcze i compliance w szczególności dla branży Energy. Aktualnie rozwija swoje kompetencje z rachunkowości oraz umiejętności miękkie. Indywidualistka, która lubi pytać, by wiedzieć więcej.

Manager



Sebastian Deoniziak

Ekonomista, menedżer odpowiedzialny za wycenę transakcji finansowych. Posiada rozległą wiedzę o rynkach finansowych, doskonale zna możliwości techniczne baz danych Bloomberg i LSEG Data & Analytics. W jego drużynie kluczową rolę odgrywają umiejętności analityczne.

Manager

PROJEKTY

Jednym z przykładów projektów realizowanych przez zespół była zmiana polityki cen transferowych dla międzynarodowego dystrybutora odzieży działającego w Polsce. Firma od lat przedstawiała się jako podmiot o rozbudowanym profilu ryzyka i zaczęła ostatnio generować straty.

– Branża odzieżowa jest niezwykle konkurencyjna. Po zagłębieniu się w szczegóły zauważyliśmy, że polski oddział miał jednak ograniczoną autonomię – decyzje dotyczące rozwoju sieci sprzedaży, cen, kalendarza promocji czy designu podejmowała centrala. Niestety, ta strategia nie przekładała się na sukces lokalny, a polska spółka ponosiła jej konsekwencje i stopniowo traciła względy konsumentów, co przekładało się na jej wyniki finansowe. Zaczęliśmy rozmawiać z klientem o zmianie sposobu kalkulacji cen w transakcji zakupu towarów handlowych od centrali. Naszym zadaniem było przekonać właściciela do zmiany modelu rozliczeń z polską spółką i zagwarantować jej stabilny poziom zyskowności. W tle było ograniczenie ryzyka doszacowania dochodu w przypadku kontroli. Tego typu negocjacje wymagają mocnych argumentów i często nietatnych decyzji biznesowych, ale ostatecznie udało się – relacjonuje Mateusz.

Warto dodać, że zespół TP CRIDO otrzymał osiem razy z rzędu tytuł „Najlepszej firmy w zakresie cen transferowych w Polsce” przyznawany w międzynarodowym konkursie International Tax Review [2016-2023].

STRATEGICZNA ROLA

Dzięki głębokiemu zrozumieniu funkcjonowania biznesów zespół TP często pełni dla klientów rolę doradcą w obszarze strategicznym – konsultuje optymalne strategie zarządzania finansowaniem w grupach kapitałowych, pomaga wydzielać pewne procesy czy linie biznesowe do odrębnych spółek, porządkując strukturę grup kapitałowych, a w przypadku spółek po fuzjach pomaga minimalizować ryzyka i uspołniać procesy biznesowe. Co więcej, coroczny obowiązek przygotowania dokumentacji cen transferowych zapewnia regularny kontakt z klientami, dzięki czemu członkowie zespołu często jako pierwsi dostrzegają problemy lub wyzwania klientów.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Nasz idealny kandydat to osoba, która nie boi się wyzwań i lubi rozwiązywać problemy, widząc w nich szansę na rozwój. Ciekawi ją świat i chce wykorzystywać swoją wiedzę, aby zmieniać go na lepsze. To ktoś, kto działa, zamiast czekać na idealne warunki. Potrafi współpracować z innymi, a jednocześnie wyrazić swoje zdanie. Jeśli pasujesz do tego opisu – na pewno odnajdziesz się w zespole CRIDO.



czytaj więcej

Platform Operations w Innocap

Platform Operations to jeden z największych zespołów Innocap w Polsce. Wykonuje on krytyczne funkcje w celu zapewnienia poprawnej wyceny funduszy zgodnie z obowiązującymi standardami i normami rachunkowości. Dowiedz się więcej o pracy w tym zespole.

O FIRMIE

Innocap to wiodąca na świecie firma oferująca inwestorom instytucjonalnym lepszy dostęp do inwestycji alternatywnych za pośrednictwem rachunku zwanego Dedicated Managed Account (DMA). DMA stanowi niezależny, spersonalizowany fundusz, w którym jeden (instytucjonalny) inwestor jest właścicielem sprawującym kontrolę nad aktywami portfela, ale te są wydzielone z jego bilansu. DMA to zazwyczaj fundusze z jednym inwestorem, przeznaczone wyłącznie do użytku instytucjonalnego.

Usługa Innocap umożliwia instytucjonalnym inwestorom, takim jak fundusze emerytalne, państwowe fundusze majątkowe czy fundacje, na personalizowanie swoich strategii inwestycyjnych, zwiększenie transparentności, uzyskanie kontroli nad aktywami i znaczne podniesienie wskaźnika alfa w porównaniu z tradycyjnymi instrumentami inwestycyjnymi, takimi jak fundusze łączone lub pochodzące od jednego inwestora.



Ryan Ramlogan

Ryan kieruje usługami świadczonymi przez biuro w Polsce i wdraża inicjatywy strategiczne w celu poprawy doświadczeń klientów. Jego podstawową rolą jest przywództwo w zespole, radzenie sobie z wyzwaniami oraz z klientami, brokerami i menedżerami. Ryan ma ponad 20-letnie doświadczenie w branży usług finansowych, w tym dziesięć lat w branży funduszy hedgingowych.

Supermoc: Pozytywny Lider – przez swoją otwartość na ludzi pozytywnie wpływa na pracę i wydajność zespołu.

Szef oddziału w Polsce

O ZESPOLE

Zespół Platform Operations tworzą pracownicy z różnych stron świata, między innymi Kanady, Stanów Zjednoczonych, Irlandii, Polski i Indii. Obsługują oni kluczowe funkcje związane z Dedicated Managed Account Platform. Do głównych zadań zespołu należy uzgadnianie złożonych rachunków funduszy, zarządzanie depozytami zabezpieczającymi w transakcjach pozagiełdowych (OTC), a także rozliczanie instrumentów pochodnych OTC. Zespół ściśle współpracuje z zarządzającymi aktywami funduszy hedgingowych, izbami rozliczeniowymi, partnerami OTC i administratorami funduszy.

– Różnorodność tych funkcji wymaga szerokiego zestawu umiejętności, co stanowi pewne wyzwanie. Innym wyzwaniem jest nasze bardzo zmienne i dynamiczne środowisko pracy. Towarzyszy nam też presja czasu – nie przez cały czas, ale w ciągu dnia musimy dotrzymać kilku deadline'ów. Nasz zespół wyróżnia się tym, że potrafi dostarczać klientom usługi na najwyższym poziomie nawet w trudnych warunkach – mówi Ryan Ramlogan.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Innocap oferuje trzy ścieżki kariery – pracownicy mogą je zmieniać lub rozwijać się w ramach jednej z nich. Każda ścieżka składa się z wielu poziomów zaawansowania, co sprzyja długotrwałemu rozwojowi zawodowemu.

– Od kilku lat mam przyjemność obserwować, jak niektórzy członkowie naszego zespołu rozwijają się i awansują na stanowiska menedżerskie wewnątrz organizacji. To dla mnie duża satysfakcja i powód do dumy – mówi Ryan Ramlogan.

– W Innocap stawiamy na dwustronny dialog – lubimy słuchać pracowników i wspierać ich rozwój w ramach partnerskiej współpracy. Mimo klasycznej struktury zarządzania, nie mamy typowego „odgórnego” podejścia. Podejmując decyzje o wprowadzanych zmianach, uwzględniamy także opinie i zainteresowania pracowników – dodaje Ryan Ramlogan.

NASZ ZESPÓŁ WYRÓŻNIA SIĘ TYM, ŻE POTRAFI DOSTARCZAĆ KLIENTOM USŁUGI NA NAJWYŻSZYM POZIOMIE NAWET W TRUDNYCH WARUNKACH.

Ryan Ramlogan, Szef oddziału w Polsce



POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Zespół Platform Operations w Innocap poszukuje kandydatów z doświadczeniem w sektorze finansowym, zwłaszcza osób, które znają się na funduszach hedgingowych, strukturach inwestycyjnych i różnych instrumentach finansowych. W zależności od zespołu poziom wymaganej wiedzy może się różnić, niezmienne pozostają jednak kluczowe dla organizacji wartości: wiedza specjalistyczna, efektywne zarządzanie czasem i zadaniami, transparentność, innowacyjność i partnerstwo. Zespół Platform Operations oferuje różne role, od specjalistycznych po menedżerskie i kierownicze. Firma kładzie duży nacisk na rozwój swoich pracowników.

STRATEGICZNA ROLA

Platform Operations pełni kluczową rolę strategiczną, będąc ważnym motorem napędowym działalności Innocap. Charakter pracy zespołu umożliwia dokładne poznanie i zrozumienie kluczowych funkcji w organizacji, co z kolei ułatwia identyfikację zarówno tych obszarów, które wymagają zwiększenia efektywności, jak i tych, które oferują szanse na rozwój i innowacje.

NARZĘDZIA PRACY

Firma korzysta z własnych aplikacji opracowanych przez zespół deweloperów, które dostępne są w ramach wewnętrznej platformy internetowej. To intuicyjne i funkcjonalne narzędzie pracy. Poza tym zespół używa też aplikacji Microsoft, takich jak Outlook czy Excel.

– Oczywiście nowym pracownikom zapewniamy od razu odpowiednie przeszkolenie, bo nasze środowisko jest inne od tych, z którymi mogli się wcześniej zetknąć – tłumaczy Ryan Ramlogan.

innocap



Jakub Ciorapiński

Ukończył studia na Uniwersytecie Wrocławskim oraz Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. W 2023 roku dołączył do zespołu Innocap, obejmując stanowisko analityka w dziale operacji. Zajmuje się analizą raportów klientów, badaniem i wyjaśnianiem rozbieżności w dokumentacji.

Supermoc: Strażnik Precyzji – dostrzega najdrobniejsze szczegóły, sprawnie identyfikuje i rozwiązuje różnice w danych, łącząc precyzję z analizą.

Główny analityk ds. operacji finansowych



Małgorzata Lorek

Ukończyła Politechnikę Wrocławską na kierunku Informatyka i Zarządzanie. Do zespołu Operations dołączyła w 2020 roku. Odpowiada za onboarding funduszy i bieżącą współpracę ze strategicznymi klientami. Zarządza kilkuosobowym zespołem operacyjnym, dbając o efektywność procesów oraz wysoką jakość realizowanych usług.

Supermoc: Techniczna Orkiestratorka – łączy ludzi, systemy i dane.

Specjalista ds. operacji finansowych



Marta Naróg

Ukończyła Akademię Ekonomiczną w Poznaniu na wydziale Finansów i Rachunkowości. W Innocap pracuje od 2022 roku. Do jej obowiązków należy monitorowanie procesów operacyjnych oraz pomoc przy wprowadzaniu funduszy.

Supermoc: Logistyczny Maestro – łączy analityczne myślenie z praktycznym podejściem, co pozwala jej działać skutecznie nawet w najbardziej dynamicznym środowisku.

Młodszy specjalista ds. operacji finansowych



czytaj więcej

Procurement

w ABB

Procurement w strukturze Process Automation (PA) to 35-osobowy zespół wspierający kilkanaście europejskich lokalizacji ABB w zakresie zakupów bezpośrednich, czyli związanych z produkcją i działalnością operacyjną firmy w ramach dywizji PA. Ich głównym zadaniem jest zapewnienie ciągłości dostaw materiałów i usług niezbędnych do realizacji globalnych projektów oraz produkcji towarów. Zespół skupia się też na optymalizacji procesów pod kątem zwiększania efektywności i poprawy jakości przy jednoczesnym obniżaniu kosztów.

O FIRMIE

ABB jest światowym liderem technologicznym w dziedzinie elektryfikacji i automatyzacji, kształtującym przyszłość świata, w którym zasoby wykorzystywane są w sposób zrównoważony. Nasze motto „Engineered to Outrun” oddaje ideę łączenia wiedzy z zakresu inżynierii i cyfryzacji, by wspierać klientów i partnerów w ich zrównoważonym rozwoju, poprawie wydajności i osiągnięciu ponadprzeciętnych wyników. Przeszło 105 000 pracowników na całym świecie kontynuuje ponad 140-letnią historię firmy.

NAJWIĘKSZE OSIĄGNIĘCIA

Opracowanie Systemu Magazynowania Energii w ramach projektu Simandou EPS 5

We współpracy z lokalnym szwajcarskim zespołem zakupowym, nasi kupcy byli odpowiedzialni za ustalenie potencjalnych dostawców, ich wdrożenie, kwalifikację, jak też identyfikację ryzyk. W późniejszej fazie projektowej nasz zespół zajął się pozyskiwaniem ofert, negocjacjami warunków, składaniem zamówień oraz egzekwowaniem terminowych dostaw. Po początkowej rewizji zakresu jeden z dostawców znacznie podniósł swoje ceny w porównaniu do wcześniejszej oferty. W trakcie fazy realizacji zespół zarządzania łańcuchem dostaw prowadził obszerne i ciągłe negocjacje, aby rozwiązać tę korektę cenową. Dołożyliśmy wszelkich starań, aby uzyskać korzystne warunki i ostatecznie udało nam się osiągnąć obniżoną cenę jednostkową. Dodatkowo wynegocjowaliśmy włączenie wymaganego testu w zakres oferty dostawcy, co zoptymalizowało koordynację projektu i koszty. Dzięki zaangażowaniu całego zespołu projektowego udało nam się osiągnąć korzystne warunki współpracy z dostawcami, konkretne redukcje kosztów i terminowe dostawy.



Lidia Ibarra

Absolwentka rachunkowości Uniwersytetu Roosevelta w Chicago. Kieruje zespołem zakupowym, odpowiada za strategię, ciągłość usług i współpracę z kluczowymi partnerami.

Supermoce: ekspercka wiedza w obszarze P2P, międzynarodowe doświadczenie i praktyka obejmująca różne funkcje biznesowe.

Procurement Manager

JAK PRACUJEMY?

Nasz zespół to dynamiczna i zróżnicowana grupa specjalistów, którzy reprezentują różne kraje, kultury, pokolenia i języki. Dzięki tej różnorodności łączymy szeroką gamę doświadczeń, perspektyw i kompetencji, co pozwala nam skutecznie realizować cele w środowisku międzynarodowym. Nasza praca obejmuje zarówno działania operacyjne, jak i strategiczne. Nie tylko zarządzamy procesem składania zamówień i współpracą z dostawcami, ale również aktywnie uczestniczymy w inicjatywach związanych ze zrównoważonym rozwojem, zgodnością materiałową oraz zarządzaniem ryzykiem w łańcuchu dostaw. Nasza codzienna praca opiera się na wykorzystaniu wielu różnorodnych systemów i narzędzi, co pozwala na efektywne zarządzanie procesami zakupowymi w skali globalnej.

DLACZEGO WARTO DO NAS DOŁĄCZYĆ

Oferujemy pracę w międzynarodowym środowisku, z wykorzystaniem różnorodnych systemów i narzędzi, co pozwala rozwijać kompetencje międzykulturowe, technologiczne i analityczne, otwierając drogę do dalszego rozwoju w globalnych strukturach firmy. Nasi specjaliści uczestniczą w ciekawych międzynarodowych projektach, współpracując z globalną siecią dostawców, biorąc udział w projektach związanych ze zrównoważonym rozwojem, przez co mamy realny wpływ na realizowanie założeń ESG (Environmental, Social, Governance) oraz Zielonego Ładu. Ścieżki rozwoju w naszym zespole obejmują zarówno specjalizację ekspercką, jak i rozwój menedżerski. Oferujemy możliwość zdobywania doświadczenia w obszarze zakupów operacyjnych i strategicznych, a także rozwijania kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju, zgodności materiałowej, zarządzania ryzykiem oraz zarządzania zespołem na stanowiskach kierowniczych.



Maciej Garmada

Magister filologii włoskiej na Uniwersytecie Jagiellońskim. Odpowiada za kwalifikacje i onboarding dostawców w oddziale ABB w Genui, koordynuje ewaluacje i audyty we Włoszech.

Supermoce: gotowość do pomocy, dzielenie się wiedzą, profesjonalna komunikacja w języku włoskim i angielskim.

Specjalista ds. zakupów z językiem włoskim

Konrad Matyysi

Ukończył studia z biznesu międzynarodowego w Budapest Business University. W ABB negocjuje z dostawcami, ocenia oferty i zarządza sourcingiem dla globalnych projektów górniczych. Inicjuje też działania rozwojowe dla partnerów.

Supermoce: budowanie trwałych relacji opartych na zaufaniu oraz umiejętność przekuwania złożonych negocjacji w rozwiązania win-win.

Category Manager

Paulina Mirota

Magister matematyki finansowej na Uniwersytecie Jagiellońskim. Tworzy raporty w Power BI, które nie tylko prezentują dane, ale też opowiadają historię. Automatyzuje procesy raportowe i testuje nowe narzędzia, m.in. Copilota, by usprawniać codzienną pracę.

Supermoce: ekspert w Power BI i automatyzacji, łączenie matematyki ze storytellingiem

Automation Specialist

Kamila Anaszkiewicz

Absolwentka Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. W ABB zajmuje się kompleksową obsługą procesu zakupowego, monitorowaniem zamówień i rozwiązywaniem bieżących wyzwań.

Supermoce: biegła znajomość SAP (FI/MM) i SAP Ariba oraz codzienna praca w językach: włoskim, hiszpańskim i angielskim

Senior Procurement Specialist





Projekty

Współpraca biznesu z uczelniami w Publicis Re:Sources Poland

Rynek pracy zmienia się szybciej niż kiedykolwiek i warto za tym nadążyć. Rozwiązanie? Łączenie edukacji z praktycznym doświadczeniem zawodowym. Przykładem takiego działania jest projekt Publicis Re:Sources Poland, realizowany we współpracy z wiodącymi uczelniami. Co stanowi o sile tej inicjatywy?

ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Głównym celem inicjatywy Publicis Re:Sources Poland było stworzenie programu, który skutecznie łączy świat akademicki z praktyką biznesową. Projekt oparto na trzech kluczowych filarach: zaangażowaniu, wsparciu i innowacji. Firma, dostrzegając rosnącą lukę między teoretycznym przygotowaniem studentów a oczekiwaniami rynku pracy, postawiła na budowanie praktycznych kompetencji przyszłych specjalistów. Założeniem było nie tylko dostarczenie wiedzy, ale także zapewnienie młodym ludziom doświadczeń, które pozwolą im łatwiej odnaleźć się w realiach zawodowych. W ramach projektu studenci otrzymują możliwość uczestniczenia w warsztatach, programach stażowych oraz mentoringu prowadzonym przez ekspertów.



ZDAJEMY SOBIE SPRAWĘ, JAK DYNAMICZNIE ZMIENIA SIĘ RYNEK PRACY, I DLATEGO PRIORYTETEM JEST DLA NAS KSZTAŁTOWANIE PRZYSZŁOŚCI STUDENTÓW, KTÓRZY JUŻ NIEDŁUGO BĘDĄ WSPÓŁTWORZYĆ BRANŻĘ.

Izabela Lutek, Managing Director Publicis Re:Sources Poland

NAPOTKANE WYZWANIA

Realizacja projektu współpracy z uczelniami nie obyła się bez trudności, które wymagały od zespołu Publicis Re:Sources Poland dużej elastyczności i otwartości na poszukiwanie nowych rozwiązań. Jednym z głównych wyzwań okazało się zróżnicowanie programów nauczania oraz kalendarzy akademickich – utrudniało to wprowadzenie jednolitego harmonogramu działań. Rozwiązaniem stało się opracowanie elastycznej formuły warsztatów i zajęć, która mogła być dostosowywana do specyfiki poszczególnych kierunków studiów i dostępności studentów. Kolejnym wyzwaniem było zintegrowanie elementów praktycznych z teoretyczną wiedzą akademicką – osiągnięto cel poprzez ścisłą współpracę z wykładowcami. To ona pozwoliła na dopasowanie treści i zapewnienie spójnego przebiegu zajęć.

Nie zabrakło także trudności natury logistycznej, związanych z organizacją zajęć w siedzibie firmy i zapewnieniem odpowiednich zasobów. Dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii i zaangażowaniu zespołu udało się jednak stworzyć środowisko sprzyjające nauce. Kluczową rolę odegrała stała komunikacja z partnerami akademickimi, studentami oraz zespołem projektowym, która umożliwiła szybkie reagowanie na wyzwania i budowanie solidnych podstaw pod dalszą współpracę.

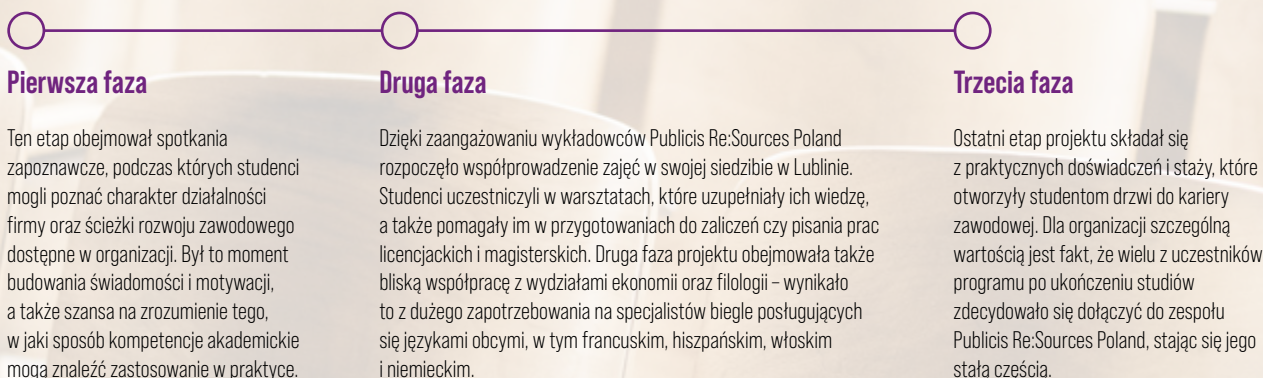
KLUCZOWE CELE

Z perspektywy studentów priorytetem jest zdobycie kompetencji przyszłości – umiejętności, które w nadchodzących latach będą na rynku pracy absolutnie kluczowe. Młodzi ludzie zdobywają w ramach projektu solidną wiedzę merytoryczną, ale mogą też rozwijać kreatywność, krytyczne myślenie, umiejętność współpracy zespołowej czy elastyczność w obliczu zmian.

Dla Publicis Re:Sources Poland inicjatywa ta stanowi inwestycję w przyszłych liderów branży. Bliska współpraca z uczelniami i studentami pozwala organizacji na lepsze poznanie młodych talentów, które w kolejnych latach mogą stać się częścią zespołu i wносить świeże spojrzenie do firmy. To również szansa na rozwój innowacyjnych rozwiązań, dopasowanie strategii do realnych potrzeb rynkowych oraz wzmocnienie konkurencyjności w obliczu dynamicznych zmian technologicznych. Jak podkreśla Izabela Lutek, Managing Director Publicis Re:Sources Poland, organizacji zależy na tym, by studenci i absolwenci byli nie tylko doskonale przygotowani merytorycznie, ale także gotowi na wyzwania, jakie stawia przed nimi współczesny świat biznesu.

HARMONOGRAM PRACY NAD PROJEKTEM

Realizacja projektu współpracy Publicis Re:Sources Poland z uczelniami przebiegała etapami, które stopniowo przybliżały studentów do świata biznesu.



STUDENCI KORZYSTAJĄCY Z NASZYCH WARSZTATÓW SĄ LEPIEJ PRZYGOTOWANI DO APLIKOWANIA O PIERWSZE PRACE I CZĘSTO OSIĄGAJĄ SUKCESY JUŻ W TRAKCIE STUDIÓW.

Olga Gumeniuk, People and Culture Manager
w Publicis Re:Sources Poland



FUTURE OF SKILLS, CZYLI STRATEGICZNA ROLA PROJEKTU

Projekt realizowany przez Publicis Re:Sources Poland wykracza poza ramy standardowej współpracy biznesu z uczelniami – stanowi inwestycję w kompetencje przyszłości. W dobie przyspieszającej transformacji cyfrowej i rosnącej automatyzacji to właśnie umiejętność adaptacji, kreatywne rozwiązywanie problemów, myślenie krytyczne oraz praca w różnicowanych zespołach będą decydować o przewadze konkurencyjnej młodych profesjonalistów.

Dzięki aktywnemu udziałowi specjalistów Publicis Re:Sources w procesie edukacyjnym studenci mają szansę nie tylko poznać realia współczesnego biznesu, ale także rozwijać kompetencje, które w najbliższych latach staną się fundamentem ich kariery.

Z perspektywy organizacji projekt ten ma wymiar strategiczny – pozwala bowiem budować głębokie relacje z przyszłymi liderami branży, a jednocześnie wprowadzać do firmy innowacyjne spojrzenie i świeżą energię. Integracja wiedzy akademickiej z praktyką biznesową sprawia, że Publicis Re:Sources Poland staje się aktywnym uczestnikiem w kształtowaniu rynku pracy i przyszłych kadr.

WYNIKI PROJEKTU

Współpraca Publicis Re:Sources Poland z uczelniami już dziś przynosi wymierne efekty – dla studentów i dla firmy. Uczestnicy programów zdobywają praktyczne doświadczenie, rozwijają umiejętności analityczne, pracy zespołowej i komunikacji w międzynarodowym środowisku. Wiele z nich odnosi pierwsze sukcesy zawodowe jeszcze przed ukończeniem studiów. „Studenci korzystający z naszych warsztatów są lepiej przygotowani do aplikowania o pierwsze prace i często osiąгают sukcesy już w trakcie studiów” – podkreśla Olga Gumeniuk, People and Culture Manager.

Dla organizacji projekt to źródło nowych talentów i innowacyjnych pomysłów. Firma zyskuje młodych, dobrze przygotowanych specjalistów, co przekłada się na wyższą jakość pracy, szybszy rozwój i wzmocnienie wizerunku pracodawcy wspierającego młode talenty.

Inicjatywa ma także znaczenie strategiczne. W obliczu zmian technologicznych i gospodarczych Publicis Re:Sources Poland łączy doświadczenie biznesowe z edukacją akademicką, dając studentom realne możliwości zastosowania wiedzy. Jak zauważa Izabela Lutek, tylko ścisła współpraca biznesu i uczelni pozwala przygotować kandydatów gotowych na wyzwania współczesnego rynku pracy.



czytaj więcej

Empowering growth.

By challenging the status-quo.



PROFIL: MAGDALENA

Accounting at ZEISS

Every second Thursday the doors of Magdalena's office are open to anyone who wants to talk to her – no matter their level. 'Be Maj guest', is on a sign on the door – a nod to Magdalena's surname. Her fresh perspective on management tends to have unconventional ideas like this. Magdalena heads up the department responsible for managing accounts payable all across Europe and North America at ZEISS in Poland. Leading a team, where every senior position is held by a woman, she fosters a supportive culture inspired by her own role models. She knows that her positive, value-based leadership style has played a key role in fostering such an environment.

Learn more: zeiss.com/career



Seeing beyond

37	Accounts Payable
39	SSC w praktyce: dane operacyjne jako paliwo dla decyzji strategicznych
41	HR & Payroll Services: strategiczny wybór dla firm
43	Podatki w globalnych organizacjach



BPO / SSC



Accounts Payable

Obszar Accounts Payable, czyli zarządzania zobowiązaniami firmy, jest jednym z fundamentów funkcjonowania działu finansowego w każdej większej organizacji. Choć praca ta często kojarzy się z rutynowym księgowaniem faktur, w rzeczywistości odgrywa strategiczną rolę w kontroli płynności finansowej, zarządzaniu ryzykiem operacyjnym i utrzymywaniu relacji z dostawcami.

W dobie digitalizacji i automatyzacji procesów finansowych Accounts Payable zyskuje na znaczeniu i zmienia swój charakter – z operacyjnego na coraz bardziej analityczny i doradczy.

AP to obszar odpowiedzialny za zarządzanie zobowiązaniami wobec dostawców – od otrzymania faktury po dokonanie płatności. Praca w tym dziale polega przede wszystkim na kontroli poprawności wprowadzanych danych, codziennym przetwarzaniu faktur kosztowych i zakupowych, ich uzgadnianiu z zamówieniami i dostawami, rozwiązywaniu niezgodności oraz kontakcie z działami wewnętrznymi.

W ZEISS Accounts Payable dodatkowo obejmuje także Travel Expenses, czyli rozliczenia z pracownikami z tytułu podróży służbowych – mówi Magdalena Maj, Accounts Payable Manager w Carl Zeiss Shared Services.

Dział AP dba o zgodność z politykami finansowymi i zakupowymi firmy, wspiera płynność finansową oraz wzmacnia relacje biznesowe. Kluczowe jest tu terminowe i prawidłowe opracowywanie dokumentów i zapytań od kontrahentów oraz współpraca z innymi działami, takimi jak zakupy, logistyka

i controlling. To proces o dużym znaczeniu operacyjnym, szczególnie w organizacjach międzynarodowych i strukturach SSC. Oprócz zadań operacyjnych ważne są działania optymalizacyjne oraz udział w projektach automatyzacyjnych.

– Praca na stanowisku liderskim lub menedżerskim to codzienny balans między rutyną a niespodziankami. Wyjątkowe przypadki i napotykanne trudności uczą elastyczności i współpracy – dodaje Magdalena.

W ostatnich latach obszar AP przeszedł intensywną transformację. Kiedyś wiele czynności było wykonywanych ręcznie. Dziś korzysta się z bardziej zaawansowanych narzędzi, elektronicznego obiegu dokumentów i zadań, automatyzacji i coraz częściej z rozwiązań sztucznej inteligencji. Współczesny Dział AP, poza zadaniami operacyjnymi, jest strażnikiem standaryzacji, inicjatorem usprawnień i dostawcą danych wspierających decyzje biznesowe.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

W obszarze Accounts Payable sprawdzą się osoby dokładne, dobrze zorganizowane, które potrafią pracować z dużą liczbą danych

i dokumentów. Kluczowa jest także dobra komunikacja – zarówno pisemna, jak i ustna, a w międzynarodowym środowisku – znajomość języków obcych. Kandydatów ubiegających się do pracy w AP powinna cechować też zdolność rozwiązywania problemów, samodzielność i otwartość na zmiany. W tej pracy odnajdą się również osoby cierpliwe i skrupulatne, które potrafią pracować pod presją czasu. Ponadto elastyczność i nastawienie na ciągłe doskonalenie to cechy, które pomagają odnaleźć się w tej specyfice.

– Doceniamy też osoby, które wychodzą z inicjatywą – takie, które nie tylko wykonują zadania, ale też dostrzegają możliwości usprawnień. To właśnie one szybko stają się wartościowymi członkami zespołu – mówi Magdalena.

Kierunek studiów nie ma większego znaczenia, ważniejsze jest podejście do pracy i chęć rozwoju. Oczywiście, wiedza księgowa czy finansowa na pewnym etapie będzie przydatna, ale można ją zdobyć na kursach doszkalających. Dlatego w tej branży często można spotkać nie tylko absolwentów kierunków ekonomicznych, ale także filologicznych i humanistycznych.



WSPIERAMY PŁYNNOŚĆ FINANSOWĄ, ZAPEWNIAMY ZGODNOŚĆ Z PROCEDURAMI, IDENTYFIKUJEMY RYZYKA. JESTEŚMY TEŻ SILNIE OBECNI W PROJEKTACH TRANSFORMACYJNYCH I CYFRYZACYJNYCH. AP TO DZISIAJ STRATEGICZNY PARTNER DLA BIZNESU I WNOSI WARTOŚĆ NIE TYLKO OPERACYJNĄ, ALE TEŻ KONCEPCYJNĄ.



Magdalena Maj, Accounts Payable Manager w Carl Zeiss Shared Services

Wiedzę na temat branży można pozyskiwać poprzez kontakt z praktykami, np. na LinkedIn, czy dzięki materiałom o procesie Procure to Pay. Jednak najlepiej umiejętności zdobywać w praktyce. Dlatego jeśli tylko jest okazja do stażu, praktyk czy rozmowy rekrutacyjnej w tym obszarze, warto z niej skorzystać.

– Warto inwestować w umiejętności technologiczne – rozumienie logiki aplikacji biznesowych, automatyzacji procesów czy analizy danych bardzo pomagają. Osoby z intuicją techniczną mają naturalną przewagę – uzupełnia Magdalena.

ŚCIEŻKI KARIERY

AP to dziedzina, która uczy systematyczności i pracy zespołowej, ale często bywa też trampoliną do rozwoju w kierunku eksperckim, dając możliwość przejścia do innych działów, np. General Ledger, lub liderskim.

Przykładowa ścieżka kariery wygląda następująco:

- Junior AP Accountant / AP Assistant – pierwsze doświadczenia zawodowe, praca pod nadzorem.
- AP Accountant / AP Specialist – samodzielna obsługa portfela dostawców, udział w projektach.
- Senior AP Accountant – koordynacja procesów, szkolenie młodszych pracowników.
- Team Leader / AP Supervisor – zarządzanie zespołem, udział w optymalizacji procesów.
- AP Manager / Finance Operations Manager – strategiczne zarządzanie działem, współpraca z centralą firmy.

– Struktura awansów w AP jest zwykle jasno określona – od stanowisk wspierających i juniorskich, przez specjalistyczne, po role eksperckie i menedżerskie. Awans w AP zależy nie tylko od wyników, ale też od postawy – gotowości do dzielenia się wiedzą i podejmowania inicjatyw. W firmie mamy przejrzyste ścieżki kariery i wiele przykładów awansów zarówno

pionowych, jak i poziomych. Wspieramy rozwój przez mentoring, szkolenia i udział w projektach – wyjaśnia Magdalena Maj.

STRATEGICZNA ROLA

Choć Accounts Payable bywa postrzegane jako funkcja pomocnicza, jego rola strategiczna jest nie do przecenienia. To dział, który buduje wiarygodność firmy wobec partnerów zewnętrznych i wewnętrznych. Co więcej, informacje zbierane przez AP (np. dane o wydatkach, cyklu płatności) są podstawą do analiz finansowych i podejmowania decyzji zarządczych.

– Wspieramy płynność finansową, zapewniamy zgodność z procedurami, identyfikujemy ryzyka. Jesteśmy też silnie obecni w projektach transformacyjnych i cyfryzacyjnych. AP to dzisiaj strategiczny partner dla biznesu i wnosi wartość nie tylko operacyjną, ale też koncepcyjną – zauważa Magdalena Maj.



Joanna Kaczmarek
Senior Team Leader,
Carl Zeiss Shared Services

REDAKCJA: Jakie są Twoje główne zadania i obowiązki na obecnym stanowisku?

Joanna Kaczmarek: Jako Senior Team Leader zarządzam zespołem obsługującym spółki ZEISS w Niemczech i Szwajcarii. Dla mojego zespołu jestem zarówno wspierająca, jak i wymagająca. Biorę udział w projektach, które dotyczą obsługiwanych przez mój zespół rynków. Wspieram również moją przełożoną w budowaniu strategii działu oraz mentorowaniu mniej doświadczonych liderów.

Jakie są największe wyzwania w Twojej pracy?

Nawiązując do tytułu filmu „Wszystko, wszędzie, naraz”, w naszej pracy dzieje się bardzo dużo, jeszcze więcej się zmienia, powstają nowe narzędzia, projekty czy zmiany legislacyjne. Jako liderka balansuję pomiędzy oczekiwaniami pracowników a wymaganiami biznesowymi organizacji, co potrafi być dużym wyzwaniem, szczególnie w czasach pod znakiem VUCA.

Co sprawia Ci największą satysfakcję w codziennej pracy?

Mój zespół, z którego jestem bardzo dumna, bo jest zaangażowany i zgrany. Dużą satysfakcję daje mi fakt, że w branży narażonej na fluktuację nikt nie odchodzi, a niektórzy, w tym ja, planują w nim zostać nawet do emerytury.

Jaką radę dałabyś osobom, które rozważają karierę w dziale Accounts Payable?

Pracując dla niemieckiego klienta, nie mogę nie polecić nauki języka niemieckiego, jest on bardzo potrzebny na rynku. Patrząc w przyszłość, zdecydowanie polecam też zaznajamianie się z nowymi technologiami, które już są, a będą tylko bardziej obecne w AP. Dział ten to już nie tylko księgowanie faktur, ale także praca z zaawansowanymi narzędziami, botami czy AI.



czytaj więcej

SSC w praktyce: dane operacyjne jako paliwo dla decyzji strategicznych

Branża BPO/SSC (Business Process Outsourcing / Shared Services Centers) intensywnie się rozwija i ma coraz większe znaczenie w gospodarce. W centrach usług wspólnych gromadzone są procesy biznesowe, które wcześniej były rozproszone w oddziałach lokalnych. Standaryzacja, wykorzystanie nowych technologii i praca międzynarodowych zespołów pozwalają prowadzić złożone operacje w jednym miejscu. Dobrym przykładem takiej organizacji jest JTI GBS, gdzie dział Asset Accounting i Product Costing wspiera rynki na kilku kontynentach.

Zespół działa w ramach General Ledger w departamencie Accounting & Finance Central Reporting. To centrum eksperckie o globalnym zasięgu, które wyznacza standardy i zapewnia spójność procesów księgowych w ponad stu

jednostkach na kilku kontynentach. Zadaniem zespołu jest nie tylko obsługa bieżących operacji, lecz także ciągłe doskonalenie metod pracy – tak, by finanse organizacji były prowadzone w sposób przejrzysty, rzetelny i zgodny z międzynarodowymi standardami sprawozdawczości.

STRATEGICZNA ROLA ZESPOŁU

Asset Accounting odpowiada za pełny cykl życia środków trwałych: od przyjęcia do ewidencji, przez amortyzację i zmiany danych, aż po wyksięgowanie i raportowanie. Skala działania – wiele rynków i stref czasowych – wymaga wysokiego poziomu standaryzacji, precyzyjnej koordynacji oraz podejścia, które łączy perspektywę lokalną z globalnymi wymogami grupy.

Product Costing to z kolei kalkulacja kosztów wytworzenia, wycena towarów i materiałów, analiza odchyleń oraz wsparcie procesów planistycznych i kontrolingowych. Zespół prowadzi kluczowe zadania związane z zamknięciem okresu w skali globalnej, co bezpośrednio wpływa na rzetelność i porównywalność raportowania finansowego na poziomie całej organizacji.

BPO A FINANSE STRATEGICZNE

Zespół łączy lokalne uwarunkowania księgowe z globalnym standardem IFRS (Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej), co daje spójność raportową w całej grupie i realnie skraca czas zamknięcia miesiąca – do WD3 (trzeci dzień roboczy). Dzięki temu wyniki finansowe



MIAŁAM SPORÉ DOŚWIADCZENIE W KSIĘGOWOŚCI, ZANIM DOŁĄCZYŁAM DO GBS (ANG. GLOBAL BUSINESS SERVICES), ALE I TAK ZASKOČZYŁA MNIE SKAŁA GLOBALNYCH, ZŁOŻONYCH PROCESÓW REALIZOWANYCH W JEDNYM MIEJSCU. TO POKAZUJE, JAK DUŻY POTENCJAŁ DRZEMIE W NOWOCZESNYCH CENTRACH USŁUG WSPÓLNYCH.

Oksana Kuzhyk, Asset Accounting and Product Costing Team Lead w JTI GBS

są dostępne wcześniej, a zarząd otrzymuje wiarygodną podstawę do podejmowania decyzji strategicznych.

Ważnym elementem pracy jest też transfer procesów z rynków do GBS. Centralizacja i standaryzacja podnoszą jakość danych, ułatwiają kontrolę ryzyk i umożliwiają skalowanie automatyzacji. W praktyce oznacza to mniej manualnej pracy, większą powtarzalność i lepszą przejrzystość – zarówno dla zespołów finansowych, jak i dla biznesu.

KOMPETENCJE W CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH

W BPO/SSC kluczowa jest praktyczna znajomość systemów ERP, przede wszystkim SAP. Niezbędna staje się także biegłość w analizie danych – od zaawansowanego Excela po Power BI – oraz rozumienie automatyzacji (RPA) i jej zastosowań w codziennych procesach księgowych. Od strony kompetencji miękkich liczą się: komunikacja międzykulturowa, praca zespołowa w rozproszonym, międzynarodowym środowisku oraz gotowość do adaptacji. Proaktywność,

ciekawość i dzielenie się wiedzą budują kulturę, w której zmiana jest standardem – i to właśnie w takiej kulturze najszybciej rośnie wartość zespołów finansowych.

ŚCIEŻKA ZAWODOWA

Ścieżki kariery w JTI GBS są jasno zdefiniowane i dają pracownikom możliwość rozwoju zarówno w ramach specjalizacji, jak i poprzez rotacje między różnymi obszarami. Karierę można rozpocząć od ról juniorskich, gdzie pracownicy zdobywają podstawową wiedzę o procesach i systemach, a następnie awansować na stanowiska eksperckie i menedżerskie. W miarę zdobywania doświadczenia pojawia się możliwość przejścia na stanowiska o większej odpowiedzialności – od samodzielnego prowadzenia procesów, przez koordynację zespołów, aż po zarządzanie całymi działami. Ważnym elementem rozwoju jest też praca w międzynarodowym środowisku, która pozwala poszerzać kompetencje językowe i kulturowe, a także udział w rotacjach zagranicznych, które umożliwiają zdobycie doświadczenia w różnych krajach.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

JTI GBS oferuje rozwój wertykalny (ścieżki specjalistyczne i menedżerskie) oraz horyzontalny (rotacje między obszarami). Praca w globalnym środowisku oznacza ekspozycję na różnorodne rynki, a dla chętnych – także rotacje międzynarodowe. – W JTI mamy najwyższy poziom złożoności procesów księgowych, a jednocześnie wdrażamy nowoczesne praktyki i innowacje. To połączenie daje ogromne możliwości rozwoju dla osób, które chcą stale podnosić kompetencje – mówi Oksana Kuzhyk.

Obszary Asset Accounting i Product Costing łączą systematyczność księgowości z analityką i wpływem na decyzje biznesowe. To w nich widać, jak dane operacyjne stają się paliwem dla finansów strategicznych: szybkie zamknięcie, przejrzyste raporty, porównywalność wyników i możliwość ujednoliconego wglądu w wyniki rynków. Praca blisko procesów i standardów (IFRS, zamknięcie do WD3) uczy myślenia procesowego, ułatwia wejście w automatyzację i otwiera drogę do ról eksperckich oraz menedżerskich.



Agnieszka Czerwińska-Borowska
General Ledger and Asset Accounting Expert,
JTI GBS

REDAKCJA: Jak rozpoczęła się Twoja kariera w obszarze BPO/SSC?

Agnieszka Czerwińska-Borowska: Mam wykształcenie finansowe i zależało mi na pracy w międzynarodowym środowisku, dlatego zdecydowałam się aplikować do firm z obszaru BPO/SSC. Karierę zaczęłam dziesięć lat temu w dziale Accounts Payable i Travel & Expenses. Później pracowałam w kilku innych działach i na różnych stanowiskach. Dzięki temu mogłam lepiej zrozumieć procesy i ich wzajemne powiązania.

Jak wygląda Twój typowy dzień pracy?

Zajmuję się księgowością środków trwałych – od zmian danych, przez sprzedaż i likwidację, aż po kapitalizację. Jednak moja praca to nie tylko księgowanie. Dzień zaczynam zwykle od analizy i odpowiedzi na pytania rynków. Biorę też udział w spotkaniach projektowych i przeprowadzam testy nowych rozwiązań. W czasie zamknięcia miesiąca realizuję dodatkowe zadania: księgowanie amortyzacji, korekty, raporty i analizy.

Jakie umiejętności najbardziej pomagają w rozwoju kariery w BPO/SSC?

Bardzo ważne są kompetencje miękkie: umiejętności komunikacyjne, otwartość i gotowość na zmiany. Kluczowa jest także znajomość języka angielskiego, bo pracujemy w międzynarodowym środowisku. Oczywiście nie można zapomnieć o narzędziach – biegłość w Excelu i znajomość systemów finansowych to podstawa, jeśli myśli się o dalszym rozwoju.

Jak wygląda onboarding nowej osoby w zespole?

Nowa osoba od pierwszego dnia ma wsparcie buddy'ego, który wprowadza ją w procesy i procedury, pomaga w sprawach kadrowych i dzieli się praktycznymi wskazówkami. Każdy z członków zespołu pokazuje też swoje procesy związane z zamknięciem miesiąca, dzięki czemu nowa osoba może stopniowo się w nie wdrożyć. Ważnym elementem są także regularne spotkania zespołu – to okazja, by poznać bieżące tematy i szybciej odnaleźć się w pracy.

Co daje Ci największą satysfakcję w pracy, a co jest największym wyzwaniem?

Najbardziej cenię współpracę z ludźmi i możliwość pomocy w rozwiązywaniu problemów. Dzięki temu ciągle poszerzam wiedzę i nawiązuję wartościowe relacje. Największym wyzwaniem jest natomiast skala współpracy – nasz dział kontaktuje się zarówno z rynkami z różnych części świata, jak i z innymi centrami finansowymi firmy. To wymaga umiejętności godzenia różnych interesów i oczekiwań przy jednoczesnym przestrzeganiu procedur i standardów.

Jaką radę dałabyś osobom rozpoczynającym karierę w tym obszarze?

Przed wszystkim warto być aktywnym i chętnie angażować się w projekty. Dzięki temu można szybciej zdobywać doświadczenie, poznawać organizację i rozwijać swoje kompetencje.



czytaj więcej

HR & Payroll Services:

strategiczny wybór dla firm

W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym i biznesowym coraz więcej organizacji decyduje się na outsourcing procesów kadrowo-płacowych. Dzięki temu zyskują pewność, że naliczanie wynagrodzeń oraz obsługa kadrowa przebiegają terminowo i bezbłędnie, a jednocześnie mogą skupić się na realizacji strategicznych celów biznesowych.

STRATEGICZNA ROLA

Outsourcing zadań z obszaru HR & Payroll to dla wielu przedsiębiorstw sposób na ograniczenie kosztów i optymalizację procesów kadrowo-płacowych. Jest to możliwe dzięki wsparciu doświadczonych w branży specjalistów, takich jak pracownicy działu Business Services & Outsourcing (BSO) w firmie doradczo-outsourcingowej BDO.

– Outsourcing daje w dzisiejszych czasach wiele korzyści – tłumaczy Katarzyna Gruszka, partnerka w dziale BSO w BDO. – Często słyszymy, że zmniejszamy stres związany z czasochłonnym i skomplikowanym procesem realizowania zadań kadrowych wewnętrznie. Przekazanie ich do firmy zewnętrznej pozwala ograniczyć wydatki, jakie organizacja musi przeznaczyć na utrzymanie własnego działu kadrowo-płacowego, redukuje do zera ryzyko związane

z niezajomością dynamicznie zmieniających się przepisów, a zwiększa dostęp do wiedzy i technologii, efektywność procesów, a także elastyczność i bezpieczeństwo przechowywania danych. To strategiczne rozwiązanie, które niesie ze sobą bardzo dużo zalet i pozwala naszym klientom na skupienie się na długoterminowych celach i rozwoju własnego biznesu.

Pracownicy działu BSO oferują wsparcie w zakresie dwóch filarów: administracji kadrowej i obliczaniu płac. Pierwszy z nich obejmuje m.in. prowadzenie akt osobowych pracowników, sporządzanie umów o pracę i innych dokumentów personalnych, prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz doradztwo związane z podatkami, ubezpieczeniami czy zmianą przepisów prawa pracy. Specjaliści odpowiadają także za reprezentację klientów przed takimi instytucjami jak ZUS, US, PIP, GUS, PFRON, PPK, a także oferują wsparcie przy wewnętrznie przeprowadzanych inspekcjach i kontrolach.

W obszarze płacowym świadczone są takie usługi jak naliczanie wynagrodzeń, przechowywanie dokumentacji płacowej czy współpraca z inspektorami, kontrolerami, audytorami i analitykami finansowymi. Klienci mogą liczyć też na wsparcie w zakresie rozliczania dochodów z zagranicy oraz wszelkich czynności związanych z zatrudnieniem cudzoziemców.

WYZWANIA I TRENDY

Zarówno w obszarze administracji kadrowej, jak i płac, pracownicy działu BSO spotykają się z różnymi wyzwaniami, które wymagają od nich ciągłego dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia prawnego i technologicznego.

– Najistotniejszym wyzwaniem, z jakim mierzymy się w naszej codziennej pracy, jest dynamiczne podążanie za nowymi trendami i wprowadzanymi zmianami w zakresie przepisów prawa pracy. Wsparcie w zawieraniu umów w ramach PPK i zakładaniu profilu ZUS PUE, rozliczanie pracy zdalnej, elektroniczne akta osobowe czy doradztwo dotyczące ESG to tylko mała część wdrożonych w naszej obsłudze nowych obszarów w minionych latach – wymienia Katarzyna Gruszka.

W realizacji tych działań kluczową rolę odgrywają rozwiązania technologiczne, które są dziś niezbędnym elementem prowadzenia nowoczesnych usług dla biznesu.

– Dzięki rozwijającej się technologii mamy możliwość nadawania dostępu pracownikom oraz kadrze zarządzającej do systemu kadrowo-płacowego, co jest niebywałym udogodnieniem w przepływie informacji – zaznacza Katarzyna Gruszka. – Intuicyjne narzędzia i wysoka jakość



NAJISTOTNIEJSZYM WYZWIANIEM, Z JAKIM MIERZYMYSIĘ W NASZEJ CODZIENNEJ PRACY, JEST DYNAMICZNE PODĄŻANIE ZA NOWYMI TRENDAMI I WPROWADZANYMI ZMIANAMI W ZAKRESIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY.

Katarzyna Gruszka, Partnerka w dziale BSO w BDO



automatyzacji pozwalają nam bardzo łatwo odnaleźć się w rzeczywistości pełnej nowych branżowych trendów.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Jedną z głównych cech poszukiwanych u kandydata w obszarze kadrowo-płacowym jest umiejętność pracy z zespołem, a także otwartość na zdobywanie nowej wiedzy i doskonalenie swoich kompetencji. Specyfika tego zawodu wymaga wielozadaniowości, skrupulatności i elastyczności, dlatego też bardzo istotna jest dobra organizacja pracy i umiejętność priorytetyzacji zadań. Jak podkreśla Katarzyna Gruszka, w firmie BDO niezbędna w codziennej pracy jest także znajomość języków obcych.

– Nasza firma działa na całym świecie, dlatego obsługujemy zarówno klientów krajowych, jak i zagranicznych. Nawet podczas współpracy

z polską spółką, często mamy kontakt z zagranicznym zarządem bądź z innymi oddziałami BDO. Telekonferencje w języku obcym pozwalają nam zapewnić klientom wsparcie na najwyższym poziomie i wytłumaczyć szczegółowo wszelkie niuanse związane z rozliczaniem płac w Polsce.

W szybkim odnalezieniu się w obowiązkach działu BSO nowym pracownikom pomagają wykształcenie kierunkowe związane z finansami i HR. Mile widziani są także absolwenci innych studiów, którzy ukończyli dodatkowe kursy branżowe.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Karierę w dziale kadrowo-płacowym w BDO można rozpocząć od stanowiska asystenckiego. Na tym etapie firma oferuje szkolenia wstępne, a także wsparcie starszych stażem pracowników w zespole, którzy chętnie dzielą się swoją wiedzą

i doświadczeniem. Potem można awansować kolejno na młodszego specjalistę, specjalistę i starszego specjalistę ds. kadr i płac. Dalsze szczeble kariery zawodowej to stanowiska Supervisora oraz Managera, które wymagają rozwiniętych umiejętności zarządzania zespołem i reprezentowania BDO na zewnątrz.

– Na każdym etapie otrzymujemy duże wsparcie szkoleniowe, zarówno z umiejętności i wiedzy praktycznej dotyczącej branży kadrowo-płacowej, jak i z miękkiego HR-u – mówi Katarzyna Gruszka.

– W BSO kluczowa jest otwartość na naukę oraz skupienie na własnym rozwoju. Odpowiednie nastawienie bardzo ułatwia zdobywanie nowych umiejętności w tej branży i rozwój w kierunku wyższych stanowisk, oczywiście przy wsparciu organizacji – podsumowuje Katarzyna Gruszka.



Magdalena Ścińska

HR & Payroll Senior Specialist
w Dziale BSO w BDO

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w tym obszarze?

Magdalena Ścińska: Zanim trafiłam do HR & Payroll Services, czyli do działu kadr i płac, pracowałam w sprzedaży. Lubiłam kontakt z ludźmi, ale z czasem zaczęłam czuć, że potrzebuję większej stabilizacji i bardziej przewidywalnego rytmu pracy. Jednocześnie nie chciałam rezygnować z relacji międzyludzkich – dla mnie to zawsze była największa wartość. Dziś wiem, że to była dobra decyzja. Codziennie mam okazję wspierać różnych klientów i ich zespoły, poznawać różne branże i realia pracy, co daje mi ogromną różnorodność i rozwój.

Co obecnie należy do Twoich obowiązków?

Naliczanie list płac to kluczowy, odpowiedzialny element mojej pracy, który wymaga precyzji, znajomości przepisów i dobrej organizacji. Ale to nie moje jedyne zadanie. Wspólnie z zespołem realizuję coraz szerszy zakres usług, zarówno dla polskich, jak i zagranicznych firm, które zatrudniają pracowników w Polsce. Doradzam, wspieram, odpowiadam na pytania, szukam najlepszych rozwiązań. To praca, w której nie można stać w miejscu – prawo się zmienia, potrzeby klientów się zmieniają, a ja rozwijam się razem z nimi.

Jakie umiejętności miękkie są najważniejsze w Twojej pracy?

Codziennie współpracuję z różnymi klientami i ich pracownikami – każda firma ma swoją kulturę, styl komunikacji, oczekiwania. Potrzeba dużo empatii, cierpliwości i otwartości, żeby dobrze zrozumieć drugą stronę i znaleźć wspólny język. Jednocześnie pracuję też w zespole ekspertów – wspieramy się nawzajem, dzielimy wiedzę, razem szukamy rozwiązań. Tutaj liczy się dobra komunikacja, współpraca i zaufanie. To właśnie one sprawiają, że mimo złożoności tej pracy czuję, że mam wsparcie.

Jakie możliwości rozwoju oferuje praca w HR & Payroll Services?

Dla mnie praca w tym dziale to ogromna szansa na rozwój – i to w wielu obszarach. Z jednej strony uczę się nowych technologii, które pomagają automatyzować i usprawniać codzienne zadania. Z drugiej – mam kontakt z klientami z różnych krajów, więc nauka języków obcych stała się dla mnie naturalną częścią tej drogi zawodowej. Ta praca daje też szerszą perspektywę, ponieważ obsługujemy organizacje z różnych branż i o różnych potrzebach. To wymaga elastyczności, ale jednocześnie niezwykle rozwija, zarówno zawodowo, jak i osobiście.



czytaj więcej

Podatki w globalnych organizacjach

O Obszar podatków w globalnej organizacji obejmuje zagadnienia na styku prawa, finansów i danych. Zespoły specjalistów pracujących w międzynarodowym środowisku prowadzą procesy end-to-end, automatyzują powtarzalne zadania i odpowiadają za jakość informacji wykorzystywanych do raportowania oraz podejmowania decyzji biznesowych.

W Equinix dział podatków bezpośrednich w regionie EMEA odpowiada za zgodność podatkową i raportowanie dla wybranych krajów. Do jego zadań należy przygotowywanie i uzgadnianie WHT/CIT, współpraca z doradcami, a także realizacja kwartalnych i rocznych kalkulacji. Zespół pracuje również z wykorzystaniem rozwiązań automatyzujących, takich jak Oracle Cloud, ARCS (Account Reconciliation Cloud Service), TRCS (Tax Reporting Cloud Service) i PBCS (Planning and Budgeting Cloud Service).

Struktura działu podatkowego Equinix opiera się na pięciu filarach, którymi kierują Senior Tax Directors, a całość koordynuje VP Tax w USA: Tax Accounting & Corporate Income Tax, Indirect & Business Privilege Taxes, xScale & Tax Strategy & Research oraz Transfer Pricing, Tax Controversy & Incentives i MGA, Special Projects & Tax Ops.

Zespół globalny wyznacza ogólną strategię podatkową, a zespoły regionalne – EMEA, APAC i Ameryki – dbają o lokalne planowanie podatkowe, compliance i raportowanie. W EMEA trzon stanowią: Senior Manager, trzech

Managerów (Warszawa, Amsterdam, Londyn) oraz trzech Tax Analysts, którzy zajmują się rozliczeniami CIT, pomocą przy kontrolach podatkowych i planowaniu.

PROCESY END-TO-END W PRAKTYCE

Dla każdego państwa przygotowywane są raporty dotyczące podatku u źródła, płatności i uzgodnienia kont WHT i CIT. W przypadku deklaracji CIT dział podatkowy współpracuje z zewnętrznymi firmami doradczymi, którym dostarcza komplet niezbędnych danych, a następnie weryfikuje przeprowadzane przez nie kalkulacje i składa deklaracje zgodnie z lokalnymi przepisami.

Cyklicznie realizowane są dwa kluczowe strumienie raportowe:

- kwartalne kalkulacje podatkowe na potrzeby tax provisioning wg US GAAP (wykorzystywane przy zamknięciu finansowym i raportowaniu grupowym),
- roczne kalkulacje CIT według Local GAAP, których dane trafiają do zespołu Statutory Accounting.

Na etapie weryfikacji rocznej deklaracji CIT (CITR) zespół prowadzi RTP (Return to Provision) według US GAAP i Local GAAP, aby zidentyfikować niezbędne korekty i wyrównania. W wybranych krajach przygotowany jest także Tax FAR (Fixed Asset Register). To praca analityczna i procesowa, prowadzona w ścisłej współpracy z finansami.

TECHNOLOGIE I AUTOMATYZACJE

Automatyzacje w podatkach to dziś sposób na utrzymanie jakości danych, terminów i spójności między krajami. Dobrze zaprojektowane rozwiązania przejmują powtarzalne czynności, a zespołowi zostawiają analizę i kontrolę ryzyka.

Na co dzień eksperci w Equinix korzystają głównie z Oracle Cloud, do którego przenieśli się w 2024 roku z wersji R12. System ten wspiera ich w zakresie księgowości i automatyzacji z tym związanych (automatyczne księgowanie WHT, itd.), podglądania płatności i tworzenia potrzebnych raportów. Coupa wspiera zakupy, fakturowanie i współpracę z dostawcami. Do uzgodnień, planowania i raportowania podatkowego wykorzystywane są moduły chmurowe: ARCS (uzgodnienia kont), TRCS (tax reporting i provisioning) oraz PBCS (planowanie i budżetowanie).

Na tej bazie działają lekkie automatyzacje, które ograniczają ręczną pracę i standaryzują dane:

- Payment Tracker – bot przetwarza dostarczone informacje, tworzy odpowiednie faktury w Oracle i kieruje je do płatności w dziale AP, umożliwiając śledzenie statusów.
- Boty raportowe – po podaniu zakresu dat generują z Oracle cykliczne raporty (m.in. AA, Trial Balance, Invoice Registers), co skraca zamknięcia i zmniejsza ryzyko błędów.
- Bot pobierający faktury – z listy numerów w Excelu pobiera komplety faktur i zapisuje PDF-y na SharePoint (przydatne np. przy raportach WHT).

Wspólnie z COE/IT trwają prace nad automatyczną wysyłką próśb o dokumenty okresowe (np. certyfikaty rezydencji), aby dotrzymywać terminów i mieć pełną dokumentację.



MOŻLIWOŚCI ROZWOJU SĄ BARDZO DUŻE. KAŻDY TAX ADVISOR OTRZYMUJE JEDNĄ LUB KILKA SPÓŁEK, ZA KTÓRE ODPOWIADA JAKO „MINI-MANAGER”. DZIĘKI TEMU UCZY SIĘ CAŁEGO CYKLU TAX COMPLIANCE OD PODSTAW, CO BARDZO POMAGA W ZROZUMIENIU PROCESÓW, ROZWIJA UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE I POZWALA LEPIEJ POZNAĆ FUNKCJONOWANIE FIRMY.

Tetiana Kovalska, Senior Tax Manager w Equinix



Kolejne etapy WHT są automatyzowane z użyciem AI, Power Query i Power BI, co przekłada się na mniej zadań manualnych i więcej pracy analitycznej.

REGULACJE, KTÓRE ZMIENIAJĄ CODZIENNOŚĆ

Z nowymi regulacjami wiąże się wyzwania dotyczące interpretacji przepisów, przygotowania danych i dostosowania systemów. Dla polskich podmiotów kluczowe jest JPK CIT – obowiązek prowadzenia ksiąg wyłącznie w formie elektronicznej i przekazywania ich w ustrukturyzowanej formie określonej przez Ministerstwo Finansów. To wyzwanie dla specjalistów z obszaru podatków, księgowości i IT: trzeba przygotować dane, dostosować systemy oraz przeprowadzić testy jakości.

ROLE I ŚCIEŻKI ROZWOJU

W obszarze podatków podział obowiązków jest czytelny: VP Tax/Senior Director odpowiada za strategię i koordynację na poziomie globalnym; Tax Managers nadzorują zgodność podatkową w przypisanych krajach, wspierają lokalne zespoły i współpracują z doradcami zewnętrznymi; Tax Analysts przygotowują analizy, raporty i dokumentację oraz wspierają menedżerów w obsłudze konkretnych jurysdykcji. Standardowa ścieżka rozwoju prowadzi od praktykanta, przez Tax Advisora/Tax Analysta i Senior Tax Analysta, aż do Managera i Senior Managera.

– Możliwości rozwoju są bardzo duże. Każdy Tax Advisor otrzymuje jedną lub kilka spółek, za które odpowiada jako „mini-manager”. Dzięki temu uczy się całego cyklu tax compliance od podstaw, co bardzo pomaga w zrozumieniu procesów, rozwija umiejętności komunikacyjne i pozwala lepiej poznać funkcjonowanie firmy – dodaje Tetiana Kovalska, Senior Tax Manager w Equinix.

PROFIL KANDYDATA

Wymagania startowe są konkretne: bardzo dobry angielski, ponieważ ok. 80% pracy odbywa się właśnie w tym języku, biegłość w Excelu oraz solidne podstawy prawa podatkowego. W zależności od poziomu stanowiska mile widziane jest również doświadczenie w pracy z systemami ERP.

Z kompetencji miękkich liczą się przede wszystkim: komunikatywność, umiejętność pracy zespołowej, proaktywność, skrupulatność, odporność na presję terminów i gotowość do zmian i nauki.

REKRUTACJA I ONBOARDING

Proces rekrutacji do działu Tax w Equinix jest 2-3-etapowy. Zwykle zaczyna się od rozmowy 1:1 z przyszłym menedżerem, następnie odbywają się rozmowy rekrutacyjne z osobami, z którymi kandydat będzie później współpracować. Kluczowym elementem jest omówienie podejścia

do realnego problemu biznesowego – polecana jest struktura STAR (Situation, Task, Action, Result), która porządkuje argumentację i ułatwia pokazanie sposobu myślenia. Dla stanowisk menedżerskich dochodzi krótka rozmowa z VP. Ze względu na globalny charakter organizacji większość spotkań odbywa się online, co pozwala włączyć ekspertów z różnych krajów.

Onboarding obejmuje wsparcie buddy'ego (wprowadzenie do narzędzi, procesów i „mapy kontaktów”), obowiązkowe szkolenia oraz działania integracyjne. Firma nie wymaga konkretnych certyfikatów, lecz – w ramach budżetu i realnej potrzeby biznesowej – wspiera szkolenia i certyfikacje.

KIERUNEK: TRANSFORMACJA I PROGNOZY NA NAJBLIŻSZE LATA

Automatyzacja wspierana przez AI przejmie znaczną część zadań w WHT i CIT. Jednocześnie cyfryzacja raportowania podniesie poprzeczkę dla zespołów w obszarze danych i kontroli. W cenie znajdują się kompetencje łączące podatki z analityką i narzędziami BI oraz prowadzenie projektów transformacyjnych. To otwiera ścieżki od ról analitycznych po menedżerskie i daje zespołom realny wpływ na efektywność, zgodność i informację zarządczą. Krótko mówiąc: podatki to dziś nie tylko wprowadzanie danych, ale przede wszystkim świadome ich użycie w codziennej pracy.



Katarzyna Cybulska
Tax Advisor, Equinix

REDAKCJA: Jak zaczęła się Twoja kariera w finansach i co sprawiło, że dołączyłaś do Equinix?

Katarzyna Cybulska: Rozpoczęłam karierę w dziale audytu w jednej ze spółek tzw. wielkiej czwórki. Zrezygnowałam z pracy, gdy wyjechałam na studia magisterskie do Włoch, ale po pierwszym roku zdecydowałam się wrócić do Polski i poszukać nowej roli. Equinix był pierwszą firmą, do której aplikowałam – proces rekrutacji i bardzo sympatyczne osoby biorące w nim udział sprawiły, że przestałam rozważać inne opcje. Z samymi podatkami wcześniej nie pracowałam, ale uważam, że doświadczenie w różnych obszarach szeroko pojętych finansów bardzo pomaga w dalszym rozwoju.

Jak wygląda Twoja codzienna praca w zespole podatkowym? Z jakimi zadaniami mierzysz się najczęściej?

Lubię tę pracę za różnorodność. Mam pod opieką siedem krajów EMEA, a dla jednego z nich pełnię funkcję liderki podatkowej. Natężenie zadań dyktują głównie terminy deklaracji podatkowych i podpisywania sprawozdań finansowych. Po każdym kwartale pracujemy nad ustaleniem rezerwy podatkowej. W obszarze CIT przygotowuję pakiety danych podatkowych (ang. tax packs) dla zewnętrznych doradców oraz kalkulacje zgodnie z lokalnymi standardami rachunkowości. Po złożeniu deklaracji realizujemy też korekty „return to provision (RTP)”. Do moich stałych zadań należą raporty WHT (podatek u źródła) i płatności do urzędów skarbowych. Często pojawiają się również zadania ad hoc, które wymagają szybkiej reakcji i elastyczności – dzięki temu każdy dzień wygląda trochę inaczej.

W jaki sposób Equinix wspiera Twój rozwój?

Przed wszystkim moi menedżerowie są pomocni i otwarci, zachęcają mnie do nauki i dają przestrzeń do samodzielnego działania. Jeśli czegoś nie wiem, mogę liczyć na wsparcie zespołu, co daje duże poczucie bezpieczeństwa. Bardzo cenię też inicjatywy pracowników z innych działów: koledzy i koleżanki sami organizują spotkania, na których tłumaczą, czym się zajmują i jak funkcjonuje ich obszar. To ułatwia zrozumienie, jak zająć się pracą całej organizacji. Mamy dostęp do szkoleń i webinarów, a gdy potrzebujemy nowych narzędzi lub platform wspierających naukę prawa podatkowego, firma jest na to otwarta – możliwa jest także refundacja kosztów nauki.

Jaką radę dałabyś osobom zaczynającym karierę w podatkach?

Bądźcie cierpliwi wobec siebie – praca w podatkach to ciągłe zdobywanie wiedzy. Nie bójcie się pytać, nawet o rzeczy pozornie oczywiste. Warto zapisywać nowe lub niejasne kwestie; z czasem wszystko zaczyna się układać w spójną całość. Pierwszy rok jest bardzo intensywny, ale później elementy łączą się ze sobą i nabierają sensu.



czytaj więcej

Trendy: Strategiczne inwestowanie: 5 złotych reguł 46

Audyt 48

Fundusze Private Equity 50

Automatyzacja procesów finansowych z Power BI i Power Apps 52

Anti-Money Laundering (AML) 54



Usługi finansowe

Strategiczne inwestowanie:

5 złotych reguł

W obliczu zmienności rynkowej naturalnym pytaniem staje się: co może zrobić przeciętny inwestor, aby zmaksymalizować swoje długoterminowe stopy zwrotu, jednocześnie minimalizując stres i ryzyko nietrafionych decyzji? Poznaj pięć złotych reguł inwestowania, które warto wdrożyć.

W wyniku eskalacji wojny celnej wiele indeksów akcji straciło od 15 do nawet 20% swojej wartości. Choć tak głębokie korekty oraz tzw. „czarne łabędzie” zdarzają się na rynkach stosunkowo rzadko, badania pokazują, że inwestorzy reagują znacznie silniej na straty niż na zyski tej samej wielkości. To zjawisko nazywane jest awersją do straty [loss aversion].

Psychologia inwestora odgrywa tu kluczową rolę. Liczne badania z zakresu ekonomii behawioralnej potwierdzają, że emocje, takie jak strach i chciwość, mają ogromny wpływ na decyzje inwestycyjne. Niestety, te emocje często prowadzą do błędnych wyborów – np. do kupowania w euforii rynkowej i sprzedawania w panice.

Dlatego bardzo ważne jest odpowiednie przygotowanie merytoryczne zarówno jeżeli chodzi o wiedzę inwestycyjną, jak też – o czym wielu inwestorów zapomina – trening mentalny pozwalający na zrozumienie mechanizmów psychologicznych.

1. Znaj swój horyzont inwestycyjny.

Inwestowanie to gra długoterminowa, a zmienność jest ryzykiem tylko wtedy, jeżeli potrzebujesz kapitału w najbliższym czasie. Zatem bardzo ważne jest odpowiednie dopasowanie horyzontu inwestycyjnego do danej strategii giełdowej.

Inwestorzy krótkoterminowi narażeni są na znaczne fluktuacje giełdowe, które istotnie pogarszają ich szanse na pozytywne stopy zwrotu.

Jak pokazuje badanie przeprowadzone przez Franklin Templeton Institute, inwestor trzymający akcje przez jeden dzień ma tylko 55% szans na dodatni wynik (to prawdopodobieństwo jest wyższe niż 50%, bowiem amerykańska giełda rośnie przez 70-80% czasu), ale szanse na pozytywne stopy zwrotu rosną znacząco wraz ze wzrostem okresu trwania inwestycji. Dla trzech lat szanse na pozytywne stopy zwrotu wynoszą już 80%, a dla 10 lat – blisko 90%.

Dlatego cierpliwość i systematyczne inwestowanie to jedno z najskuteczniejszych podejść mądrego inwestora. Albert Einstein nazywał procent składany „ósmym cudem świata” i się nie mylił, ponieważ odpowiednie wykorzystanie procentu składanego pozwala na osiągnięcie naprawdę wysokich zysków.

2. „Market Timing” jest trudniejszy, niż myślisz.

Próba regularnego przewidywania krótkoterminowych ruchów rynkowych jest jak próba wygrania na loterii. Nawet najbardziej zaawansowane modele ilościowe i doświadczeni zarządzający funduszami rzadko przekraczają skuteczność na poziomie 60-70%. Na początku kwietnia amerykańska giełda spadła o ponad

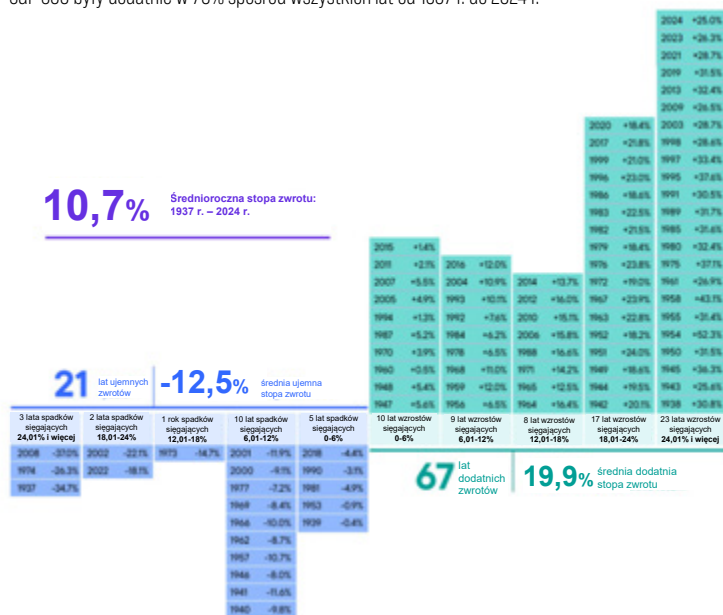
10% w dwa dni – jest to sytuacja, która zdarza się raz na 10 000 dni. Żaden model nie jest w stanie przewidzieć takiego zjawiska.

Od roku 1945 indeks S&P 500 (indeks 500 największych spółek z USA) tak mocno spadł tylko w trzech przypadkach: w październiku 1987 roku (Czarny Poniedziałek), listopadzie 2008 roku (kryzys nieruchomości) oraz marcu 2020 roku (Covid-19). Za każdym razem tak mocny spadek wynikał z irracjonalnej paniki, ponieważ wydarzenia były inicjowane przez nieprzewidywalne szoki zewnętrzne, jednak historia pokazuje, że były to też bardzo dobre okazje do zakupu tanich akcji amerykańskich.

Kluczowe natomiast było to, aby nie ulegać stadnemu zachowaniu i nie sprzedawać akcji w szczycie paniki. Jak pokazuje nasze badanie, inwestorzy, którzy spokojnie trzymają swoje akcje, zarobili w ciągu ostatnich 90 lat ponad 27 660%. Niestety, ta sama analiza pokazuje, że nerwowi gracze w tym okresie zarobili tylko 99% – wystarczyło, że przegapili tylko 10 najlepszych stóp zwrotu w danej dekadzie i ich wynik portfela spadł drastycznie.

Co więcej, historia uczy, że najsilniejsze stopy zwrotu pojawiały się zazwyczaj po najniższych stopach zwrotu, co bywa szczególnie bolesnym doświadczeniem dla inwestorów, którzy sprzedali akcje na dółku.

Dodatnie i ujemne średnioroczne stopy zwrotu z indeksu S&P 500 (1937 r. – 2024 r.)
Choć zwroty z rynków akcji są bardzo zmienne, średnie stopy zwrotu z indeksu S&P 500 były dodatnie w 76% spośród wszystkich lat od 1937 r. do 2024 r.



Łukasz Kałwak, CFA

Market Strategist, Franklin Templeton Institute

Doświadczony strateg inwestycyjny z ponad 17-letnim doświadczeniem w branży, od wielu lat związany z Franklin Templeton. Łukasz jest częścią zespołu strategów zajmujących się globalnymi rynkami akcji, dostarczając komentarze i analizy rynkowe do klientów na całym świecie. Ma duże doświadczenie w analizie trendów makroekonomicznych i jest znany z wykorzystywania zaawansowych modeli ilościowych, analizy fundamentalnej oraz technicznej do badania trendów na amerykańskim rynku akcji oraz w gospodarce. Łukasz regularnie spotyka się z klientami, dzieląc się swoimi spostrzeżeniami i prognozami, oraz jest współautorem wielu publikacji inwestycyjnych.

3. Dywersyfikuj.

Harry Markowitz, laureat Nagrody Nobla, powiedział kiedyś: „Dywersyfikacja to jedyny darmowy lunch w ekonomii”.

W ostatnich 75 latach przeciętna korekta na amerykańskim rynku akcji wyniosła 15%, mimo że w większości przypadków indeks kończył rok na plusie. Zmienność jest nieodłączną częścią cyklu rynkowego. Dlatego bardzo ważne jest, aby portfel inwestycyjny był odpowiednio zdywersyfikowany, to znaczy, aby znalazły się w nim nieskorelowane aktywa, takie jak akcje, obligacje, surowce czy inwestycje alternatywne. Odpowiednia różnorodność portfela inwestycyjnego znacznie redukuje krótkoterminowe wahania będące pokłosiem wzrostu zmienności.

4. Wykorzystaj zmienność na swoją korzyść.

Warren Buffett powiedział kiedyś: „Bądź chciwy, gdy inni się boją”. Stwierdzenie to doskonale obrazuje ideę zmienności: to nie wróg, lecz okazja. Wielu sławnych inwestorów wykorzystuje panikę giełdową do kupna przecenionych akcji, które mają solidne dane fundamentalne i przewagę komparatywną w swoim otoczeniu biznesowym. Bardzo często panika giełdowa powoduje, że spada cały szeroki rynek akcji, a zatem oprócz spółek źle zarządzanych widzimy też znaczny spadek wartości wśród firm, których bilanse i wskaźniki rentowności są bardzo mocne. Przygotowany i świadomy inwestor tylko czeka na takie okazje. Nasze badanie pokazuje, że inwestorzy, którzy kupowali każdy 5-procentowy spadek indeksu S&P 500 w ciągu roku, osiągalni średnio ponad 20% zwrotu rok po niej.

Korekty rynkowe stwarzają zatem długoterminowe okazje. Bądź gotów, aby dodać dobre jakościowo spółki w niskiej cenie.

5. Trzymaj się planu.

Trzymaj się planu i bądź zdyscyplinowany. Inwestowanie wymaga konsekwencji. Sir John Templeton mawiał: „Kupuj, gdy na ulicach leje się krew”. To może brzmieć brutalnie, ale w praktyce oznacza, by nie podążyć za tłumem, lecz mieć własny plan i się go trzymać. Długoterminowo rynek nagradza cierpliwych. Jak pokazuje wykres, indeks S&P 500 kończy rok na plusie przez ponad 75% czasu. Wykorzystaj domowe zacisze do określenia swojej strategii inwestycyjnej i trzymaj się jej w momentach zawirowań. Emocjonalne reakcje na zmienność rynku zwykle prowadzą do złych decyzji.

Pamiętaj – to nie jest symetryczna gra. Akcje amerykańskie rosną przez większość czasu i zawsze odbijają straty po spadkach. Inwestowanie to nie sprint, ale maraton.

W długim terminie cierpliwość, systematyczność i dyscyplina się opłacą. Rynki nie są idealne, ale na przestrzeni dekad są wyjątkowo skutecznym narzędziem budowania majątku. Przede wszystkim inwestuj w to, co rozumiesz, nie daj się ponieść modom i popularnym narracjom. Jeśli nie potrafisz wytłumaczyć, jak działa dane przedsięwzięcie lub spółka, prawdopodobnie nie powinieneś w nie inwestować. Jak mawia Warren Buffett: „Ryzyko bierze się z tego, że nie wiesz, co robisz. Cena jest tym, za co płacisz. Wartość jest tym, co zyskujesz”.

Pamiętaj, że inwestowanie nie musi być stresujące. Jeśli podejdziesz do niego jak do procesu, a nie jak do hazardu, możesz osiągać dobre wyniki i spać spokojnie. Przestrzeganie powyższych pięciu zasad pozwala lepiej zarządzać emocjami, ograniczyć błędy poznawcze i wykorzystać zmienność na swoją korzyść.

John Templeton, jeden z najwybitniejszych inwestorów XX wieku, podczas Wielkiej Depresji kupił po jednej akcji każdej spółki notowanej na giełdzie nowojorskiej za mniej niż 1 dolara – łącznie 104 firmy. Niektóre z nich zbankrutowały, ale większość przyniosła ogromne zyski. Templeton przez całe życie kierował się dyscypliną, cierpliwością i przekonaniem, że największe okazje rodzą się w czasach największego strachu. Jego fundusz inwestycyjny osiągał przez dekady ponadprzeciętne stopy zwrotu.



czytaj więcej



Audyt

Audyt przeszedł w ostatnich latach zauważalną transformację: z funkcji postrzeganej głównie jako weryfikacja sprawozdań finansowych do roli doradczej, wspierającej kluczowe decyzje biznesowe. Dziś audytor to partner zarządu i rady nadzorczej – pomaga identyfikować ryzyka, oceniać odporność modeli biznesowych oraz wzmacniać ład korporacyjny i efektywność operacyjną. W tle tej zmiany są trzy siły: cyfryzacja, rosnące oczekiwania interesariuszy oraz nowe regulacje, zwłaszcza w obszarze raportowania niefinansowego.

Coraz większe znaczenie ma ESG (Environmental, Social, Governance) – obszar, który wchodzi do mainstreamu raportowania i staje się przedmiotem obowiązkowego audytu wielu podmiotów. Poszerza to zakres prac audytowych: poza finansami liczą się interdyscyplinarne spojrzenie i zdolności adaptacyjne.

Dla studentów i osób rozpoczynających karierę oznacza to wejście do zawodu, który jest w centrum najważniejszych procesów transformacyjnych biznesu. Audyt to dziś interdyscyplinarne wyzwania, praca z danymi i odpowiedzialność za jakość informacji, na których opiera się strategia.

JAK PRACUJE NOWOCZESNY ZESPÓŁ AUDYTU?

Współczesny audyt jest oparty na danych – zespoły korzystają z zaawansowanej analityki, by analizować pełne populacje transakcji, a nie tylko próbki. Narzędzia klasy EY Helix wspierają identyfikowanie anomalii i wzorców ryzyka na wczesnym etapie, co zwiększa trafność wniosków i skraca czas do rekomendacji.

Technologia automatyzuje powtarzalne czynności i porządkuje współpracę: od planowania, przez realizację, aż po raportowanie. Coraz częściej włącza się elementy sztucznej inteligencji, rozwiązania do pracy zespołowej online oraz komponenty cyberbezpieczeństwa. Efekt? Wyższa efektywność, większa przejrzystość procesu audytu oraz więcej ciekawych wyzwań, a dla klientów – bardziej użyteczne wnioski, które można szybko przełożyć na decyzje biznesowe.

Ta zmiana nie dehumanizuje zawodu – przeciwnie, jak zauważa Anna Zaremba, Partnerka w EY Poland: „Technologia nie zastępuje audytora – daje mu nowe możliwości działania i rozwoju. Pozwala nam być bardziej efektywnymi, a jednocześnie zwiększa jakość i przejrzystość naszej pracy”.

ZESPÓŁ I KULTURA PRACY: INTERDYSCYPLINARNOŚĆ, WSPÓŁPRACA, CIEKAWOŚĆ

Nowy audyt to praca w zespołach multidyscyplinarnych: finanse spotykają się z IT, prawem, ESG oraz specjalistami od danych. Dlatego – obok fundamentów merytorycznych – kluczowe są umiejętności miękkie: komunikacja, otwartość na współpracę, krytyczne myślenie i tempo uczenia się. Projekty często toczą się w środowisku międzynarodowym, co podnosi wagę kompetencji międzykulturowych i pracy pod presją czasu.

Istotna jest też postawa wobec zmiany. Transformacja technologiczna i regulacyjna to codzienność – sprawdzają się osoby, które zadają pytania, potrafią szukać informacji, testować rozwiązania i wyciągać wnioski z porażek. Odporność buduje wspierający zespół: feedback, mentoring i realne partnerstwo w zadaniach.

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW: CIĄGŁE UCZENIE SIĘ JAKO STANDARD

EY intensywnie inwestuje w rozwój kompetencji cyfrowych i biznesowych audytorów



AUDYT DZIŚ TO NIE TYLKO LICZBY – TO WPŁYW, ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALNA MOŻLIWOŚĆ KSZTAŁTOWANIA PRZYSZŁOŚCI FINANSÓW.

Anna Zaremba, Partnerka w EY Poland



na wszystkich poziomach doświadczenia. Ścieżki rozwojowe obejmują szkolenia z analityki danych, nowych technologii (w tym AI) i cyberbezpieczeństwa, ale także obszarów regulacyjnych, ładu korporacyjnego oraz ESG.

Kultura „lifelong learning” oznacza systematyczne podnoszenie kwalifikacji i budowanie szerokiego profilu kompetencji. W praktyce audytor może rozwijać się horyzontalnie – dołączając do projektów z innych domen – lub pionowo, specjalizując się np. w branżach regulowanych, złożonych grupach kapitałowych czy atestacji danych niefinansowych. To elastyczność, która pozwala projektować własną ścieżkę – w kraju lub w międzynarodowych strukturach.

PROFIL KANDYDATA

Firmy audytorskie – w tym EY – poszukują osób, które łączą fundamenty merytoryczne z nastawieniem na rozwój i współpracę. W praktyce liczą się:

- solidne podstawy finansów i rachunkowości oraz zrozumienie roli kontroli wewnętrznej,
- kompetencje analityczne i otwartość na pracę z danymi oraz nowymi narzędziami,
- umiejętności miękkie: klarowna komunikacja, praca zespołowa, krytyczne myślenie,
- ciekawość i adaptacyjność – gotowość do uczenia się i odnajdywania się w zmianie,
- wrażliwość na ESG i ładu korporacyjny – świadomość, że audyt obejmuje dziś także dane niefinansowe.

Dla osób rozpoczynających karierę ważna jest odwaga, by pytać i korzystać z wiedzy zespołu. Perfekcja nie jest punktem wyjścia – liczy się postawa: dociekliwość i chęć uczenia się. Audyt otwiera wiele drzwi: do strategii finansowej, technologii, ESG i transformacji biznesowych.

Audyt znajduje się dziś w sercu strategicznych finansów: łączy dane, technologię i odpowiedzialne zarządzanie. W EY ta rola przekłada się na konkret: analitykę pełnych populacji transakcji, automatyzację rutyny i doradztwo oparte na faktach. Jednocześnie zawód pozostaje „ludzki” – opiera się na współpracy, ciekawości i kulturze rozwoju. To dobry moment, by dołączyć: potrzeba osób, które chcą łączyć finanse z technologią i wpływać na decyzje kluczowe dla biznesu.



Agata Janas
Senior Managerka
w dziale CFO Consulting,
EY Poland

REDAKCJA: Jak zaczęła się Twoja kariera w finansach i co sprawiło, że dołączyłaś do EY?

Agata Janas: Po liceum postanowiłam, że nie będę studiować dziennie – chciałam pracować, zdobywać pierwsze doświadczenie i równolegle studiować zaocznie. W trakcie studiów na kierunku Finanse i Rachunkowość zajmowałam się m.in. księgowością i płatnościami w małej, rodzinnej firmie. Po studiach trafiłam do dużej spółki, ale szybko zrozumiałam, że powtarzalne obowiązki to nie dla mnie. Zainteresowała mnie oferta EY i choć początkowo nie do końca wiedziałam, czym dokładnie będę się zajmować, przekonała mnie możliwość rozwoju i różnorodność projektów. Początki były trudne – duża korporacja, międzynarodowe standardy, nowe procesy – a teraz pracuję tu już prawie 8 lat.

Jak wygląda Twoja codzienna praca?

Nie ma rutyny. Pracujemy projektowo, a każdy projekt może być inny – od wsparcia klientów w przygotowaniu sprawozdań finansowych, przez rozwiązywanie złożonych kwestii księgowych, po udział w projektach procesowych czy wdrożeniach technologii. Często trafiają do nas firmy, które potrzebują szybkiego wsparcia – wtedy priorytety zmieniają się z dnia na dzień. Zdarza się, że pracujemy niemal w zespole klienta, pomagając uzupełnić braki kadrowe lub kompetencyjne.

Jakie zmiany w pracy w rachunkowości i sprawozdawczości finansowej zauważyłaś w ostatnich latach?

Kiedyś klienci oczekiwali głównie merytorycznych raportów, dziś liczy się przede wszystkim wartość biznesowa i praktyczne wdrożenie rozwiązań. Rozwój technologii, automatyzacja i sztuczna inteligencja zmieniły sposób pracy – proste pytania można zadać chatbotowi, więc od doradcy oczekuje się unikalnej, eksperckiej wiedzy. Zmienił się też język komunikacji – musimy jasno mówić, jakie korzyści przyniesie nasze rozwiązanie.

Jak EY wspiera rozwój młodych specjalistów?

Od początku zapewniane są szkolenia oraz wsparcie doświadczonych kolegów w ramach programu buddy. Każdy ma też swojego opiekuna kariery, który pomaga w planowaniu rozwoju, wyborze projektów i przygotowaniu do kolejnych ról. Firma finansuje kwalifikacje zawodowe, takie jak ACCA czy egzamin na biegłego rewidenta.

Jaką radę dałabyś osobom rozpoczynającym karierę?

Nie bójcie się nowych wyzwań i zaufajcie, że z czasem wszystko „ułoży się” w głowie. Początkowy natłok informacji jest normalny – wszyscy przez to przechodzą. Warto nastawić się na szybki rozwój, zarówno merytoryczny, jak i osobisty. Rok pracy w tej branży potrafi dać doświadczenie, które gdzie indziej zdobywa się przez pięć lat.



Fundusze Private Equity

Fundusze private equity zapewniają prywatnym przedsiębiorstwom niezbędne do rozwoju środki finansowe, a także wsparcie strategiczne oraz eksperckie. Zarządzanie tymi funduszami coraz częściej powierzane jest wyspecjalizowanym w tym zakresie ekspertom, takim jak pracownicy HedgeServ. Przyjrzyjmy się bliżej, na czym polega ich praca i jakie możliwości rozwoju oferuje.

Private equity to termin określający inwestycje w spółki prywatne, czyli nienotowane na giełdzie papierów wartościowych. W odróżnieniu od funduszy venture capital (kapitał wysokiego ryzyka), wspierających prywatne przedsiębiorstwa na wczesnych etapach działalności, fundusze private equity kierują kapitał pozyskany od różnych inwestorów – zarówno instytucjonalnych, jak i indywidualnych – do firm o ugruntowanej pozycji rynkowej i dużym potencjale wzrostu. Tego typu inwestycje mają długoterminowy charakter, wynoszący zazwyczaj kilka lat, i wymagają znacznych nakładów kapitałowych. Chociaż wiąże się z podwyższonym ryzykiem, oferują też możliwość osiągnięcia znacznych zysków. Fundusze private equity nie ograniczają się do samego finansowania – przeważnie aktywnie uczestniczą w rozwoju firmy, biorąc udział w procesach decyzyjnych i dzieląc się specjalistyczną wiedzą oraz doświadczeniem.

Zarządzanie funduszami private equity często obejmuje współpracę z wyspecjalizowanymi podmiotami zewnętrznymi, takimi jak HedgeServ – globalnym liderem w zakresie administracji funduszami inwestycyjnymi.

– W HedgeServ o private equity mówimy w odniesieniu do funduszy inwestycyjnych zamkniętych, które lokują kapitał w prywatne firmy, pożyczki czy nieruchomości – wyjaśnia Shane Tiernan, Senior Managing Director, Head of Private Equity Accounting. – W przeciwieństwie do funduszy otwartych czy hedge fundów, kapitał jest pobierany z zobowiązań inwestora wtedy, gdy pojawi się odpowiednia okazja. Ten kapitał jest angażowany w transakcję i zwykle nie może zostać wycofany aż do momentu sprzedaży danej inwestycji.

Do niedawna fundusze zarządzane były zwykle wewnątrznie przez investment managerów. Obecnie procesy administracyjne coraz częściej

powierzane są zewnętrznym firmom. Główne powody to szybki rozwój sektora – zarówno pod względem wartości aktywów, jak i liczby nowych funduszy, złożoności transakcji i wolumenu obrotu. Dzięki zaawansowanym narzędziom i spersonalizowanym modelom usług, oferowanym przez firmy takie jak HedgeServ, investment managerowie mają możliwość uzyskania dokładnych i przejrzystych danych dużo szybciej niż w przypadku tradycyjnego raportowania kwartalnego.

– Nasza działalność obejmuje między innymi usługi dla inwestorów, takie jak monitorowanie zobowiązań kapitałowych, wezwania do wniesienia kapitału, dystrybucje kapitału oraz raportowanie. Oferujemy również obsługę księgową złożonych struktur funduszy, w tym obliczanie wartości aktywów netto (NAV), księgowość portfelową, wewnętrzne stopy zwrotu z inwestycji (IRR) oraz inne wskaźniki raportowe i kalkulacje waterfall – wymienia



BRANŻA PRIVATE EQUITY WCIĄŻ SIĘ ROZWIJA I EWOLUJE, NIE TYLKO JEŚLI CHODZI O STRATEGIE INWESTYCYJNE, ALE TAKŻE REGULACJE, TECHNOLOGIE CZY OCZEKIWANIA INWESTORÓW. DLATEGO TAK WAŻNE JEST, ABY CIĄGŁE UCZYĆ SIĘ I BYĆ NA BIEŻĄCO Z TRENDAMI.

Shane Tiernan, Senior Managing Director,
Head of Private Equity Accounting, HedgeServ



Shane Tiernan. – W naszej pracy nawiązujemy długoterminowe relacje z klientami i codziennie ściśle z nimi współpracujemy, co sprawia, że czujemy się jak część ich wewnętrznych zespołów. Zdaniem naszych specjalistów private equity to ciekawa branża ze względu na ciągle zmieniające się rodzaje inwestycji, struktury podatkowe i złożone obliczenia.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Praca w private equity wymaga wysoko rozwiniętych umiejętności analitycznych i pracy z liczbami, a także wykształcenia w zakresie finansów, rachunkowości, prawa lub biznesu. Oprócz wiedzy technicznej kluczowe są również silne zdolności organizacyjne, dbałość o szczegóły i zaawansowane umiejętności komunikacyjne. Ze względu na dynamiczny rozwój branży i stale wdrażane nowe rozwiązania technologiczne na znaczeniu zyskuje elastyczność i gotowość do ciągłego doskonalenia.

– Branża private equity stale rozwija się i ewoluuje, nie tylko pod względem strategii inwestycyjnych, ale także regulacji, technologii i oczekiwań inwestorów. Dlatego tak ważne jest, aby nieustannie się uczyć i być na bieżąco z trendami, na przykład poprzez czytanie branżowych raportów i publikacji, a także uzupełnianie wiedzy kursami, podcastami, webinarami czy materiałami dostarczonymi przez organizacje branżowe – wskazuje Shane Tiernan.

– W HedgeServ zachęcamy wszystkich pracowników do przyjęcia postawy ciągłego dokształcania się. Wspieramy ich w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, rozwijaniu nowych umiejętności i poszerzaniu wiedzy – zarówno poprzez szkolenia w miejscu pracy, jak

i specjalistyczne szkolenia techniczne – podkreśla Shane Tiernan.

Choć najbardziej poszukiwanymi kandydatami w obszarze private equity są osoby z dużym doświadczeniem w branży, rosnąca aktywność na rynku transakcji tworzy również zapotrzebowanie na młode talenty. HedgeServ nie jest tu wyjątkiem.

– Nasze zespoły private equity stale się powiększają, dlatego zapraszamy do aplikowania kandydatów na każdym etapie rozwoju zawodowego – od absolwentów po doświadczonych profesjonalistów. Dodatkowo oferujemy możliwość wewnętrznego transferu do private equity pracownikom innych działów HedgeServ – mówi Shane Tiernan.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Choć konkretne nazwy stanowisk mogą się różnić w zależności od firmy, najczęściej spotykane specjalizacje w ramach administracji funduszami private equity to księgowość funduszy, raportowanie i analiza finansowa, regulatory compliance (czyli zgodność z przepisami prawa) oraz obsługa inwestorów. Każdy z tych obszarów odgrywa istotną rolę w zarządzaniu funduszami i komunikacji z inwestorami.

W miarę zdobywania doświadczenia pracownicy mogą awansować na stanowiska menedżerskie takie jak Fund Accounting Manager, Investor Services Manager czy Private Equity Manager. Kariera w private equity daje również liczne możliwości pogłębiania wiedzy i zdobywania zaawansowanych kwalifikacji – wsparcie w tym zakresie aktywnie zapewnia HedgeServ.

– Opracowaliśmy ramy kompetencyjne, które jasno określają wymagane umiejętności

na wszystkich poziomach stanowisk. Wraz z nimi oferujemy dostosowane moduły szkoleniowe, które pomagają pracownikom rozwijać te umiejętności. Dzięki temu nasi pracownicy mogą tworzyć indywidualne plany rozwoju. Dostęp do kursów zapewniamy w ramach platformy HedgeServ University, z której każdy może korzystać od pierwszego dnia zatrudnienia. Organizujemy także cykliczne możliwości awansu dla pracowników, którzy konsekwentnie osiągają wysokie wyniki w swoich rolach – wyjaśnia Shane Tiernan.

Według HedgeServ rozwój usług finansowych, częściowo napędzany automatyzacją, sprawia, że private equity jest branżą o dużym potencjale i atrakcyjnych perspektywach.

– To bardzo satysfakcjonująca i ciekawa ścieżka kariery, a zapotrzebowanie na specjalistów w tej dziedzinie rośnie. Każdemu, kto wiąże swoją przyszłość z private equity, radziłbym przede wszystkim znaleźć taki zespół, który pomoże zdobyć wiedzę na temat różnych aspektów pracy w tym obszarze – od wskaźników inwestycyjnych, takich jak IRR i waterfalls, po struktury funduszy – podsumowuje Shane Tiernan.

STRATEGICZNA ROLA

Fundusze private equity odgrywają strategiczną rolę w rozwoju organizacji, oferując nie tylko finansowanie, ale także cenną wiedzę ekspercką. Wspierają firmy we wchodzeniu na nowe rynki, wyznaczaniu długoterminowych celów oraz optymalizacji działań, co prowadzi do zwiększenia efektywności i zysków. Ich aktywne zaangażowanie w zarządzanie i kluczowe decyzje sprawia, że sektor private equity jest atrakcyjnym wyborem kariery dla osób, które chcą realnie wpływać na kształtowanie biznesu.

NASZE ZESPOŁY PRIVATE EQUITY STALE SIĘ POWIĘKSZAJĄ, DLATEGO ZAPRASZAMY DO APLIKOWANIA KANDYDATÓW NA KAŻDYM ETAPIE ROZWOJU ZAWODOWEGO – OD ABSOLWENTÓW PO DOŚWIADCZONYCH PROFESJONALISTÓW. DODATKOWO OFERUJEMY MOŻLIWOŚĆ WENWĘTRZNEGO TRANSFERU DO PRIVATE EQUITY PRACOWNIKOM INNYCH DZIAŁÓW HEDGESERV.



Shane Tiernan, Senior Managing Director, Head of Private Equity Accounting, HedgeServ



czytaj więcej

Automatyzacja procesów finansowych z Power BI i Power Apps

Cyfrowa transformacja procesów w finansach polega na wdrażaniu nowoczesnych technologii w celu automatyzacji, standaryzacji podejścia, centralizacji procesów oraz usprawnienia i optymalizacji działań finansowych w organizacji. Zmienia to sposób, w jaki organizacje analizują dane i podejmują decyzje. Coraz większą rolę odgrywa automatyzacja procesów, która pozwala szybciej i dokładniej przygotowywać raporty, a tym samym realnie wspierać zarząd w działaniach strategicznych. W Aon kluczową rolę w tej zmianie odegrały narzędzia Microsoft – przede wszystkim Power BI i Power Apps.

POWER BI I NOWA ROLA DZIAŁU FINANSOWEGO

W Aon obszar finansowy odpowiada m.in. za raportowanie wyników, analizę odchyleń od budżetu, prognozowanie i monitorowanie wskaźników biznesowych. W większości te procesy zostały przeniesione do interaktywnych dashboardów w Power BI. Narzędzie umożliwia prezentowanie kluczowych sprawozdań finansowych – takich jak rachunki zysków i strat – w przejrzystej, ustrukturyzowanej formie. Co istotne, dane są dostępne zarówno dla partnerów biznesowych, jak i dla zarządu, dzięki czemu

stają się podstawą do podejmowania decyzji strategicznych.

Decyzja o wdrożeniu Power BI wynikała z elastyczności tego narzędzia, łatwości integracji z innymi produktami Microsoft oraz szybkości, z jaką można je skonfigurować. Dashboardy pozwalają na znaczne skrócenie czasu przygotowania danych, dzięki czemu zespoły finansowe mogą dostarczać informacje szybciej i w formie dopasowanej do potrzeb poszczególnych odbiorców.

– Największą korzyścią z wdrożenia Power BI jest czas, w jakim możemy dostarczyć ustrukturyzowane dane dla wielu użytkowników, z możliwością indywidualnego dostępu do wybranej części biznesu. Widzimy w takich inicjatywach duży potencjał rozwojowy i przeobrażanie funkcji analityka finansowego, który powinien mieć posługiwać się nowymi technologiami – mówi Magdalena Mazur, FPGA Operations Manager, Aon.

WSPARCIE W PROCESIE ZMIANY

Wdrożenie Power BI wpłynęło także na codzienną

pracę analityków. Tworzenie dashboardów to dziś zadanie realizowane wspólnie przez Automation Team i zespoły FPGA. Coraz większy nacisk kładziony jest jednak na rozwój kompetencji technologicznych w obszarze finansowym. Szkolenia prowadzone wewnętrznie cieszą się dużym zainteresowaniem, a pracownicy uczą się samodzielnie projektować raporty, łącząc wiedzę merytoryczną z umiejętnościami technicznymi.

Dashboardy w Power BI w Aon nie funkcjonują w oderwaniu od innych narzędzi. Dane trafiają do nich m.in. z aplikacji tworzonych w Power Apps, które pozwalają gromadzić i weryfikować informacje, lub bezpośrednio z systemów finansowych, które są agregowane w DataBricks, natomiast Power Automate wspiera automatyczne odświeżanie dashboardów.

Wdrożenie Power BI w Aon wiązało się przede wszystkim z potrzebą zmiany dotychczasowych przyzwyczajeń i sposobu pracy. Dla wielu osób oznaczało to przejście z dobrze znanych arkuszy Excela na nowe narzędzia i funkcje. Kluczowe było zapewnienie odpowiedniego wsparcia – zarówno w postaci szkoleń, jak i zaangażowania zarządu. Dzięki temu pracownicy mogli



NAJWIĘKSZĄ ZALETĄ POWER BI JEST SZYBKIE DOSTARCZANIE USTRUKTURYZOWANYCH DANYCH WIELU UŻYTKOWNIKOM Z MOŻLIWOŚCIĄ INDYWIDUALNEGO DOSTĘPU. TAKIE INICJATYWY ROZWIJAJĄ FUNKCJĘ ANALITYKA FINANSOWEGO, KTÓRY CORAZ CZĘŚCIEJ KORZYSTA Z NOWYCH TECHNOLOGII.

Magdalena Mazur, FPGA Operations Manager, Aon



stopniowo rozwijać nowe kompetencje, a cała organizacja zyskała spójny i nowoczesny system raportowania, który wspiera podejmowanie decyzji o charakterze strategicznym.

ŚCIEŻKI KARIERY

Rozwój w obszarze FP&A w Aon zaczyna się często od stażu lub stanowiska juniorskiego. Do zespołu trafiają osoby z wiedzą finansową zdobytą podczas studiów i ze znajomością pakietu Office i języka angielskiego. Kolejnym etapem są stanowiska specjalistyczne, takie jak FP&A Analyst czy Senior FP&A Analyst, gdzie wymagana jest już większa samodzielność i współpraca z innymi działami. Bardziej zaawansowane role – Business Partner i Process Leader – wiążą się z kompleksową współpracą z biznesem i zarządzaniem procesami.

W Aon pracownicy mogą rozwijać się w różnych kierunkach. Jedna ścieżka prowadzi w stronę roli partnera biznesowego, skoncentrowanego na współpracy z określonym obszarem organizacji. Druga związana jest z zarządzaniem zespołem i rozwijaniem kompetencji liderkich. Dodatkowo w ramach filaru finansowego funkcjonuje kilka departamentów – FP&A, controllership, finanse operacyjne i treasury – co daje możliwość zmiany obszaru po zdobyciu doświadczenia. Pracownicy mogą aplikować

także na role otwarte w innych krajach, dzięki czemu ścieżka kariery może mieć wymiar międzynarodowy.

ROZWÓJ KOMPETENCJI

Rozwój obszaru finansowego w Aon ściśle wiąże się z nowymi technologiami. Pracownicy mogą korzystać z Akademii Power BI oraz szeregu innych szkoleń obejmujących np. Power Apps, Power Automate i SharePoint. Celem jest łączenie wiedzy finansowej z umiejętnościami technologicznymi, tak aby analitycy potrafili samodzielnie tworzyć rozwiązania wspierające procesy raportowe. Firma wspiera również zdobywanie kwalifikacji zawodowych – posiada akredytację ACCA approved employer i oferuje dofinansowania certyfikatów, takich jak ACCA. Dzięki temu pracownicy mogą rozwijać się zarówno w wymiarze technologicznym, jak i eksperckim.

Automatyzacja procesów finansowych wymaga połączenia wiedzy merytorycznej i technologicznej. Kluczowe są umiejętności pracy z danymi, znajomość narzędzi takich jak Power BI czy Power Apps oraz otwartość na nowe rozwiązania. Równie ważne są jednak kompetencje miękkie. Ciekawość, chęć uczenia się i proaktywność sprawiają, że pracownicy nie tylko szybciej przyswajają nowe narzędzia,

ale także inicjują zmiany i poszukują sposobów na usprawnienie procesów.

Rozwój technologiczny w Aon obejmuje także coraz większe wykorzystanie sztucznej inteligencji. W organizacji działa grupa AI Champions, która promuje korzystanie z narzędzi takich jak Aon ChatGPT czy Copilot, pokazując praktyczne zastosowania w codziennej pracy. Warto uczyć się formułowania skutecznych promptów i korzystać z AI w codziennych zadaniach – celem jest wyrobienie nawyku sięgania po rozwiązania AI, które mogą wspierać procesy finansowe i uzupełniać tradycyjne narzędzia raportowe.

EFEKTY AUTOMATYZACJI W FINANSACH

Doświadczenia Aon pokazują, że automatyzacja procesów finansowych to nie tylko technologia, lecz element strategii całej organizacji. Nowe technologie wspierają codzienną pracę, czynią raportowanie bardziej spójnym i przejrzystym, a także przyczyniają się do wzrostu kompetencji pracowników. Dzięki temu dział finansowy może odgrywać rolę nie tylko dostawcy danych, ale także aktywnego uczestnika w procesach decyzyjnych, wspierając zarząd w działaniach o charakterze strategicznym.



Mateusz Kędziora
Senior FP&A Analyst, Aon

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałeś się na pracę w zawodzie FP&A Analyst?

Mateusz Kędziora: Szukałem środowiska, które oferuje różnorodność i dynamikę w codziennych obowiązkach. W przeciwieństwie do miejsc, gdzie praca jest monotonna, w FP&A każdy miesiąc jest podzielony na etapy: zamknięcie, prognozowanie oraz czas na dodatkowe raporty. Umiejętność organizacji oraz planowania jest kluczowa, a format przedstawiania wyników nie jest ściśle określony, co daje możliwość rozwoju zarówno od strony technicznej, jak i finansowej. Dzięki temu mogę rozwijać umiejętności w narzędziach takich jak Power BI, jednocześnie pogłębiając wiedzę o finansach.

Jak trafiłeś do Aon?

Po zdobyciu doświadczenia w innych krakowskich korporacjach szukałem miejsca pracy, gdzie dział finansów jest rozbudowany i pozwala zrozumieć pełny obraz procesu. W Aon w dziale finansów pracuje blisko 300 osób, a zespoły współpracują z rynkami EMEA, UK i USA, co pozwala lepiej zrozumieć specyfikę biznesu w ujęciu globalnym.

Jakie są największe wyzwania na tym stanowisku?

Przede wszystkim zarządzanie dynamicznie zmieniającymi się danymi finansowymi i prognozami, co wymaga szybkiej adaptacji do nowych informacji i trendów. Ważna jest efektywna komunikacja i współpraca z różnymi działami, aby zapewnić spójność i dokładność danych. Istotne jest łączenie wiedzy technicznej, np. w zakresie Power BI, z głębokim zrozumieniem finansów. Kluczowe pozostaje także zarządzanie czasem i priorytetami, zwłaszcza w okresach zamknięcia miesiąca i przygotowywania prognoz.

Co daje Ci największą satysfakcję w pracy?

Możliwość współpracy z osobami na wysokich stanowiskach i lepsze zrozumienie decyzji podejmowanych przez firmę, na które mogą wpływać poprzez wartościowe analizy. Satysfakcję daje też łączenie umiejętności technicznych z wiedzą finansową – od prezentacji danych w PowerPoint i usprawnień w Excelu po łączenie kilku prezentacji czy raportów w jeden za pomocą Power BI, aby być przygotowanym na jak największą liczbę scenariuszy. Brak rutyny i konieczność ciągłego rozwoju sprawiają, że praca jest interesująca i satysfakcjonująca.

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

Zacznij jak najwcześniej rozwijać umiejętności techniczne, zwłaszcza w narzędziach analitycznych typu Power BI. W Aon używamy Chat GPT i Copilot, więc warto uczyć się promptowania i wykorzystywać AI w życiu codziennym, by stało się to nawykiem. Bądź otwarty na współpracę i dzielenie się wiedzą – jeśli masz pomysł na usprawnienie procesu, ale nie wiesz, jak go zrealizować, w firmie znajdą się osoby, które pomogą. Nie skupiaj się wyłącznie na tym, jak wykonać proces – zrozum, po co go robisz. Planuj swój rozwój i pytaj współpracowników o wskazówki.



czytaj więcej

Anti-Money Laundering (AML)

AML (Anti-Money Laundering) to zbiór procesów związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy. Specjaliści z tego obszaru odgrywają kluczową rolę w ochronie systemu finansowego, identyfikując i eliminując ryzyka związane z coraz bardziej wyrafinowaną przestępczością finansową.

Podstawowym zadaniem działów AML jest przeciwdziałanie nielegalnemu wykorzystaniu systemu finansowego – zarówno banków, jak i innych instytucji, np. wydawców kart płatniczych. Praca specjalistów obejmuje monitorowanie transakcji w celu wykrywania nieprawidłowości oraz zapobiegania oszustwom i finansowaniu przestępczości. W ramach działań przeprowadzana jest weryfikacja klientów banków (customer due diligence), czyli analiza podejrzanych wzorców i ocena ryzyka współpracy z klientami. Pracownicy AML dbają, aby informacje zbierane przez instytucje finansowe były zgodne z regulacjami krajowymi i europejskimi. Jedną z firm świadczących usługi w tym obszarze dla globalnych instytucji jest PwC Polska.

– Jako dział FCU (Financial Crime Unit) wspieramy klientów w różnych obszarach AML, nie tylko doradztwem strategicznym, które obejmuje m.in. tworzenie i aktualizowanie wewnętrznych polityk firm zgodnie z regulacjami, ale i poprzez usprawnianie procesów w ramach całego obszaru i pomoc we wdrażaniu nowych technologii, w tym AI – tłumaczy Kamil

Bartczak, Manager w PwC Polska. – Wspieramy klientów także operacyjnie, dostarczając zespoły doświadczonych analityków, którzy odpowiadają za codzienne monitorowanie transakcji i prowadzenie dochodzeń, jak również kontaktowanie się z klientami danych instytucji finansowych w celu zebrania od nich aktualnych informacji.

Aby skutecznie przeprowadzić proces, firma wykorzystuje rozwiązania opracowane przez dział technologiczny, dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów. Narzędzia te usprawniają komunikację między klientami a pracownikami PwC oraz wzmacniają mechanizmy kontrolne, minimalizując ryzyko błędu ludzkiego. Branża AML wdraża również rozwiązania z zakresu sztucznej inteligencji, które niosą nowe wyzwania w zakresie ochrony danych.

– Ponieważ pracujemy z danymi wrażliwymi, do których dostęp jest ściśle ograniczony, napotykamy pewne ograniczenia związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. Jednak już teraz rozwiązania AI wspierają nas na przykład w procesie screeningów. Sztuczna inteligencja potrafi zidentyfikować, które informacje powinny trafić do dalszej weryfikacji, a które można odrzucić. To znacznie przyspiesza pracę analityka – mówi Kamil Bartczak.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Osoby, które najlepiej odnajdują się

w branży AML, łączą w sobie skrupulatność, analityczne myślenie oraz wysokie poczucie odpowiedzialności i etyki zawodowej. Ważne są także rozwinięte zdolności komunikacyjne oraz elastyczność w dostosowywaniu się do zmian w regulacjach, procedurach i technologiach.

PwC kładzie też duży nacisk na cechy takie jak dbałość o szczegóły, rzetelność, umiejętność pracy zespołowej, a także gotowość do rozwijania kompetencji i doskonalenia się w zakresie przeciwdziałania przestępczości finansowej. Cenione są osoby wykazujące chęć realnego wpływu na otoczenie poprzez swoją pracę. To właśnie wszechstronność i gotowość do ciągłego rozwoju często decydują o sukcesie.

– Kolejnym plusem jest umiejętność łączenia kropek, ponieważ nasi pracownicy regularnie zbierają dane z różnych źródeł, analizują je i formułują wnioski. To cecha, która jest bardzo ceniona w naszym zespole – dodaje Kamil Bartczak.

To właśnie wspomniane predyspozycje, bardziej niż konkretne wykształcenie, są najistotniejsze z punktu widzenia branży AML. Jak podkreśla Kamil Bartczak, PwC zatrudnia w tym obszarze nie tylko osoby po studiach finansowych, ale również absolwentów kierunków technologicznych lub lingwistycznych.

– Zwłaszcza w przypadku pierwszych stanowisk studia nie mają dla nas tak dużego znaczenia.



PRACA W BRANŻY AML OFERUJE DWE GŁÓWNE ŚCIEŻKI ROZWOJU – LIDERSKĄ, W KIERUNKU STANOWISK MENEŻERSKICH, ORAZ EKSPERCKĄ, POLEGAJĄCĄ NA WSPIERANIU KLIENTÓW I MNIEJ DOŚWIADCZONYCH PRACOWNIKÓW WIEDZĄ I DOŚWIADCZENIEM.

Kamil Bartczak, Manager w PwC Polska



Bardziej zwracamy uwagę na umiejętności miękkie lub analityczne. W PwC oferujemy szkolenia wprowadzające oraz rozwijające wiedzę i doświadczenie w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy, na przykład z zakresu monitoringu transakcji czy weryfikacji klientów – uzupełnia Kamil Bartczak.

W obliczu dynamicznych zmian w branży przeciwdziałania praniu pieniędzy, rosnące znaczenie zyskują kompetencje technologiczne i umiejętność pracy z narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji. Pracownicy muszą efektywnie korzystać z systemów do monitorowania transakcji i wykrywania nieprawidłowości oraz ciągle doskonalić swoje umiejętności.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Praca w branży AML oferuje dwie główne ścieżki rozwoju – lidorską, w kierunku stanowisk menedżerskich, oraz ekspercką, polegającą na wspieraniu klientów i mniej doświadczonych pracowników wiedzą i doświadczeniem. Pracownicy PwC mogą również zmieniać profil w ramach AML, np. przechodzić do działu technologii lub operacyjnego, co pozwala pogłębiać zainteresowania i zdobywać nowe doświadczenia.

– Oferujemy specjalistyczne cykle szkoleń dla konkretnych działów, a także programy

mentoringowe, czyli współpracę z osobą, która już pracuje w danym obszarze i może pokazać, jakie umiejętności są potrzebne oraz jakie zadania można wykonywać. Dodatkowo mamy różnorodny zespół ekspertów z ponad 40 krajów, co stwarza wyjątkową okazję do nauki nie tylko poprzez pracę nad projektami, ale także poprzez współpracę z inspirującymi ludźmi – mówi Kamil Bartczak.

Pracownicy PwC mogą korzystać z szerokiej gamy szkoleń, zarówno w zakresie twardych umiejętności w ramach różnych dziedzin AML, umiejętności technologicznych, jak i kompetencji miękkich – od komunikacji, przez zarządzanie czasem, po radzenie sobie w trudnych, konfliktowych sytuacjach. Specjaliści mają również możliwość potwierdzania swoich umiejętności certyfikatami renomowanych organizacji AML, takich jak ACAMS.

PwC Financial Crime Unit to międzynarodowe środowisko pracy, zrzeszające ekspertów z całego świata. Dzięki temu każdy pracownik ma możliwość rozwijania kompetencji, które są cenione zarówno na rynku polskim, jak i globalnym.

STRATEGICZNA ROLA FINANSÓW

Strategiczna rola instytucji finansowych w przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu polega na tworzeniu

i wdrażaniu systemów, które stanowią pierwszą linię obrony przed nadużyciami. Instytucje finansowe, dzięki szczegółowej analizie transakcji, identyfikują podejrzanę przepływ środków, co pozwala ograniczyć skalę przestępczości finansowej oraz utrudnia transfer funduszy wspierających działania niezgodne z prawem.

Unia Europejska, poprzez wprowadzenie regulacji i powołanie organu nadzorczego AMLA, pokazuje, że strategiczne podejście i koordynacja działań są fundamentem walki z praniem pieniędzy. Dzięki ścisłej współpracy międzynarodowej, ciągłemu rozwojowi narzędzi analitycznych oraz harmonizacji przepisów, sektor finansowy nie tylko wspiera ochronę interesów swoich klientów, ale również przyczynia się do stabilności całego systemu gospodarczego i bezpieczeństwa publicznego.

Jak podkreśla Kamil Bartczak, branża AML pozostaje nieustannie przyszłościowa – zarówno ze względu na stale pojawiające się nowe regulacje i dynamiczny rozwój technologii, jak i nieustannie ewoluujące zagrożenia związane z wykorzystywaniem instytucji finansowych do nielegalnych działań. To właśnie te wyzwania wymagają innowacyjnych rozwiązań i ciągłego podnoszenia kwalifikacji, co czyni sektor AML miejscem wyjątkowo atrakcyjnym dla osób nastawionych na rozwój i pracę w środowisku o globalnym znaczeniu.



Aleksandra Chrzastowska
Operations Specialist
w FCU, PwC Polska

Wykształcenie: Licencjat z Ekonomii, magister Finansów i Rachunkowości (Uniwersytet Gdański)

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w tym obszarze?

Aleksandra Chrzastowska: Skończyłam finanse i rachunkowość oraz ekonomię i zastanawiałam się, w którym pójść kierunku, bo nie do końca widziałam siebie w roli księgowej. Wtedy dostałam pracę w banku jako specjalista do spraw weryfikacji kredytowej. To właśnie tam usłyszałam więcej o AML i uznałam, że to właśnie chciałabym robić. Okazuje się, że to był dobry wybór. Pracuję już prawie trzy lata w AML, jestem zadowolona i gotowa na coraz więcej wyzwań.

Jak wygląda perspektywa rozwoju dla osoby na Twoim stanowisku?

Jako analityk można poszerzać swoją wiedzę w kierunku stanowisk QC (Quality Checker), następnie SME (Subject Matter Expert) i odpowiadać za merytoryczną stronę procesu (tworzyć procedury, klaryfikować instrukcje, interpretować je, podejmować decyzje odnośnie do nieregularnych przeglądów, wdrażać nowe systemy i procesy, szkolić analityków).

Co przynosi Ci największą satysfakcję w pracy w Tym obszarze?

Niedawno przeprowadzałam proces KYC (Know Your Customer) – weryfikacji jednego z kluczowych klientów, który chciał utworzyć konto w banku, dla którego pracowaliśmy. Dzięki szybkiemu przeprosowaniu i spełnieniu wszystkich wymagań, udało im się pozyskać w odpowiednim czasie kapitał na rozwój dużego przedsięwzięcia. Dzięki takim informacjom przypominam sobie, że to, co robimy, faktycznie przyczynia się do czegoś „większego” i realnego, pomaga firmom, oddziałuje na rzeczywistość.



57	Trendy: Nowa era w finansach: elastyczność, która daje przewagę
59	Bankowość Sektora Agrobiznesu
61	Walidacja modeli ryzyka kredytowego



Bankowość



Nowa era rozwoju w finansach: elastyczność, która daje przewagę

Pracownicy coraz częściej szukają możliwości rozwoju, które pozwalają im zdobywać nowe umiejętności w wygodny i samodzielny sposób. Z pomocą przychodzi e-learning – trend, który w ostatnim czasie zyskuje na popularności. Badania pokazują, że ta forma nauki zwiększa efektywność przyswajania wiedzy nawet o 25–60% w porównaniu z tradycyjnymi szkoleniami. Ponadto, udział pracowników w kursach online pozwala zaoszczędzić do 40–60% ich czasu pracy. Z kolei mikrolearning, czyli strategia nauki oparta na krótkich modułach, które średnio trwają mniej niż 10 minut, zwiększa do 80% prawdopodobieństwo ukończenia szkolenia. W przypadku tradycyjnych kursów, szansa ta wynosi zaledwie 20%.

W efekcie, wdrożenie skutecznych platform e-learningowych pozwala firmom nie tylko obniżyć koszty szkoleń, ale także wzmacniać zaangażowanie, efektywność i satysfakcję pracowników. Nic więc dziwnego, że coraz więcej firm docenia zalety nauki zdalnej.

NOWOCZESNA EDUKACJA DLA BRANŻY FINANSOWEJ

W finansach, gdzie wiedza powinna być aktualizowana na bieżąco, ważne jest elastyczne podejście do nauki. Pracownicy instytucji finansowych często chcieliby mieć dostęp do kursów w dowolnym miejscu oraz czasie bez konieczności zapisu i czekania na szkolenia stacjonarne. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, Bank Pekao S.A. z początkiem roku udostępnił swoim pracownikom dostęp do globalnej platformy LinkedIn Learning. Narzędzie oferuje tysiące kursów prowadzonych przez ekspertów z całego świata w różnych językach, w tym po polsku i po angielsku. Dostępna tematyka jest bardzo różnicowana – od zarządzania, komunikacji, marketingu, przez analizę danych i technologie, aż po rozwój osobisty. Baza kursów jest regularnie aktualizowana, a część szkoleń dostosowywana językowo, aby były przystępne dla użytkowników w Polsce. Co ważne,

pracownicy mogą zdobywać wiedzę zarówno w obszarach związanych z ich stanowiskiem pracy, jak i w nowych dziedzinach przydatnych do rozwoju kariery. – W Banku Pekao rozwój to coś więcej niż nauka nowych rzeczy. To realna szansa, by wdrażać zdobyte kompetencje w codziennej pracy, inicjować zmiany i mieć wpływ na to, jak funkcjonuje nasza organizacja. Każdy pracownik, niezależnie od stanowiska, może być liderem innowacji w swoim obszarze – bo tutaj wiedza przekłada się na konkretne działania i widoczne efekty – podkreśla Bartosz Żukowski, dyrektor Biura Projektów HR i Modelowania Organizacji w Banku Pekao S.A.

Wprowadzone narzędzie edukacyjne pozwala na kształcenie dostosowane do indywidualnych potrzeb. Aby wziąć udział w szkoleniu, wystarczy dostęp do internetu – kurs można rozpocząć i zakończyć w dowolnym momencie. Szkolenia mają różną długość, od 15 do 60 lub więcej minut, co pozwala na szybkie zdobywanie wiedzy. Dodatkowym ułatwieniem jest pełna dostępność

ZAINTERESOWANIE SZKOLENIAMI PRZEROSŁO NASZE OCZEKIWANIA. 82% PRACOWNIKÓW AKTYWOWAŁO JUŻ DOSTĘP DO PLATFORMY. ŁĄCZNIE UKOŃCZONYCH ZOSTAŁO PONAD 25 TYS. KURSÓW I PRAWIE DRUGIE TYLE MATERIAŁÓW WIDEO. PRZY CZYM LICZBA TA NADAL WZRASTA.



Bartosz Żukowski, Dyrektor Biura Projektów HR i Modelowania Organizacji w Banku Pekao S.A.

platformy na różnych urządzeniach – zarówno na komputerach służbowych, jak i smartfonach, co umożliwia naukę także poza miejscem pracy.

Pracownicy banku mają także możliwość rekomendacji kursów, które podpowiada im materiały zgodne z ich zainteresowaniami i ścieżką kariery. To rozwiązanie sprawia, że nauka staje się bardziej efektywna i lepiej dopasowana do rzeczywistych potrzeb kursanta. Każdy pracownik może określić swoje preferencje, wybierając obszary, w których pracuje lub chce się rozwijać. System analizuje te informacje i sugeruje najbardziej adekwatne kursy, co pozwala pracownikom w pełni wykorzystywać możliwości dostępnej oferty. Nie ogranicza ich to jednak do jednej ścieżki – platforma zachęca do eksplorowania nowych tematów i zdobywania interdyscyplinarnej wiedzy.

Dodatkowym ułatwieniem jest wsparcie sztucznej inteligencji, która pomaga w doborze najlepszych materiałów. Pracownicy mogą wyszukiwać kursy na podstawie ocen użytkowników, czasu trwania czy konkretnej tematyki. Dzięki temu każdy może znaleźć szkolenie dopasowane do swoich potrzeb, niezależnie od tego, czy chce rozwijać umiejętności techniczne, doskonalić komunikację, czy przygotować się do nowej roli

w organizacji. Wiele szkoleń kończy się uzyskaniem certyfikatu, który jest jednocześnie potwierdzeniem nabytych umiejętności.

– Od kilku miesięcy pracownicy Banku Pekao mogą rozwijać swoje kompetencje dzięki innowacyjnej platformie edukacyjnej LinkedIn Learning. Oferuje ona szeroką gamę szkoleń, które pozwalają im rozwijać kluczowe kompetencje zawodowe, a także zdobywać nowe umiejętności. Zainteresowanie szkoleniami przerosło nasze oczekiwania. 82% pracowników aktywowało już dostęp do platformy. Łącznie ukończonych zostało ponad 25 tys. kursów i prawie drugie tyle materiałów wideo. Przy czym liczba ta nadal wzrasta – komentuje Bartosz Żukowski. Jak podkreślają przedstawiciele banku, największym zainteresowaniem cieszą się kursy dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji, analizy danych i kompetencji przyszłości. Równie chętnie pracownicy wybierają tematy z zakresu zarządzania, komunikacji i współpracy zespołowej. Dużym zainteresowaniem cieszą się tematy dotyczące zdrowia psychicznego, dobrostanu, zarządzania stresem, a także rozwoju osobistego i kompetencji przywódczych. To pokazuje, że potrzeba rozwoju nie kończy się na aspektach czysto zawodowych – coraz więcej osób traktuje naukę jako sposób na lepsze funkcjonowanie w środowisku pracy i poza nim. Szkolenia dostępne są w elastycznej formule –

można je realizować w wybranym czasie i tempie, również poza godzinami pracy.

NOWA KULTURA UCZENIA SIĘ

E-learning to nie tylko narzędzie – to zmiana kultury organizacyjnej. Od modelu szkoleń stacjonarnych, wspólnych dla dużej grupy, wiele firm przechodzi do modelu, w którym pracownik sam wybiera kierunek rozwoju. Wsparciem są menedżerowie, którzy zachęcają do eksplorowania zasobów platformy i dzielenia się wiedzą.

W organizacjach takich jak Bank Pekao S.A. e-learning nie konkuruje z innymi formami edukacji – uzupełnia je, budując środowisko sprzyjające samodzielnemu uczeniu się i innowacyjności. To inwestycja, która przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji.

WNIOSKI NA PRZYSZŁOŚĆ

Wdrożenie e-learningu nie jest już innowacją – staje się standardem. Kluczowe pytanie brzmi nie „czy?”, ale „jak?”. Sukces zależy od tego, w jakim stopniu technologia zostanie osadzona w kulturze organizacyjnej i czy będzie realnym wsparciem w codziennej pracy.

Przyszłość należy do organizacji, które potrafią elastycznie reagować na zmiany – a e-learning daje im przewagę. Tym bardziej, że pracownicy coraz częściej oczekują możliwości nauki na własnych zasadach.

7 na 10 osób uważa, że nauka poprawia ich poczucie więzi z organizacją.



8 na 10 osób deklaruje, że nauka nadaje sens ich pracy.



Bank Pekao S.A., założony w 1929 r., jest jedną z największych instytucji finansowych w regionie Europy Środkowo-Wschodniej i drugim największym bankiem uniwersalnym w Polsce z 340 mld zł aktywów. Bank posiada drugą co do wielkości sieć oddziałów w kraju. Należy do liderów bankowości korporacyjnej, a jego klientem jest co druga korporacja w Polsce. Od 1998 r. Bank Pekao jest notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i uczestniczy w kilku lokalnych (w tym WIG20 i WIG) oraz międzynarodowych indeksach (w tym MSCI EM, Stoxx Europe 600 i FTSE Developed). Pekao jest jedną z najbardziej dywidendowych spółek giełdowych w Polsce: na przestrzeni ostatnich 10 lat wypłacił akcjonariuszom łącznie ponad 20 mld zł.



czytaj więcej

Według badania
„LinkedIn Workplace Learning Report 2024”

Bankowość Sektora Agrobiznesu

Rozwój agrobiznesu jest dziś ściśle związany z sektorem finansowym. Znaczący wpływ na przyszłość tej kluczowej gałęzi gospodarki mają przede wszystkim instytucje bankowe, które umożliwiają rolnikom dostęp do funduszy oraz pomoc wyspecjalizowanych doradców.

Agrobiznes to jeden z podstawowych sektorów krajowej gospodarki, obejmujący wszystkie formy działalności związane z produkcją, przetwarzaniem i dystrybucją żywności, w tym rolnictwo, rybołówstwo i leśnictwo, a także przemysł i handel spożywczy. To branża podlegająca ciągłym przemianom w wyniku postępu technologicznego, zmieniających się regulacji czy oczekiwań konsumentów. W kontekście takich wyzwań jak transformacja energetyczna, industrializacja gospodarstw, nieprzewidywalne warunki atmosferyczne oraz niedobór młodych rolników nieocenione staje się wsparcie sektora finansowego, które pomaga branży agro dostosowywać się do zmieniającej się rzeczywistości.

Jak podkreśla Filip Kaczmarek, Dyrektor Pionu Małych i Średnich Przedsiębiorstw i Agrobiznesu w Credit Agricole, bank jest oknem do innowacji finansowych i głównym pośrednikiem w dystrybucji subsydiów i środków pomocowych.

– Współpraca z instytucjami finansowymi odgrywa absolutnie kluczową rolę we współczesnym agrobiznesie. Wszystkie programy wspomagania inwestycji oraz subsydiów do kredytów dla rolników są transferowane od Banku Gospodarstwa Krajowego,

Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz Unii Europejskiej przez sektor finansowy, a konkretnie banki. Dobre relacje z kompetentnym doradcą bankowym, który jest biegły w programach wsparcia dla agrobiznesu, to podstawa dla sprawnego farmera-biznesmena.

Credit Agricole to jeden z banków specjalizujących się w obsłudze sektora agrobiznesu w Polsce. Organizacja zatrudnia ekspertów w pełni zorientowanych na tę branżę do zespołów Produktów i Procesów, Programów Partnerskich, Projektów oraz Sieci Sprzedaży. W zależności od obszaru do zadań pracowników należą m.in.:

- Zarządzanie przypisanym portfelem klientów agrobiznesowych.
- Sprzedaż produktów bankowych dla agrobiznesu.
- Kształtowanie relacji z lokalnymi organizacjami i instytucjami z sektora agrobiznesu.
- Dostarczanie danych, analiz, raportów, prezentacji dotyczących sprzedaży produktów, jakości i efektywności procesów sprzedażowych.
- Merytoryczne wsparcie sieci sprzedaży w segmencie agrobiznesowym.
- Budowanie skutecznej komunikacji między siecią sprzedaży a jednostkami centrali banku.

- Budowanie nowych i optymalizacja istniejących procesów i narzędzi wspierających sieć sprzedaży w segmencie agrobiznesowym.

– Grupa Credit Agricole jest w swoim podejściu w pewnym sensie wyjątkowa. W znacznej mierze koncentrujemy się na wsparciu rolników poprzez ich odbiorców. W ten sposób mamy wiedzę na temat całego łańcucha wartości i rynku w danym sektorze, a nie tylko o sytuacji w pojedynczym gospodarstwie. Jeśli wspieramy hodowców bydła, to pracujemy również z największymi producentami mięsa w Polsce i na świecie – mówi Filip Kaczmarek. – Rozmawiamy również z regulatorami i lobbystami w kraju. Chcemy mieć wpływ na rozwój agrobiznesu w Polsce, bo to dla kraju branża strategiczna.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Na stanowiskach obsługujących sektor agro w Credit Agricole liczą się przede wszystkim kompetencje sprzedażowe połączone z dogłębną znajomością ekonomiki i finansowania rolnictwa oraz realiów lokalnego rynku. Istotna jest biegłość w programach wsparcia dla agrobiznesu (BGK, ARiMR, środki UE) i rozumienie całego łańcucha wartości – od gospodarstwa po przetwórstwo –



NIE DA SIĘ DZISIAJ MYŚLEĆ O PROFESJONALNYM WSPARCIU ROLNIKA I JEGO BIZNESU BEZ SPECJALISTYCZNEJ KADRY, KTÓRA BUDUJE WIEDZĘ LATAMI. TO TRUDNY SEGMENT, ALE WDZIĘCZNY, BO KLIENTCI NAPRAWDĘ DOCENIAJĄ WIEDZĘ I KOMPETENCJE I SĄ LOJALNI.



Filip Kaczmarek, Dyrektor Pionu Małych i Średnich Przedsiębiorstw i Agrobiznesu w Credit Agricole

co ułatwia dopasowanie finansowania do potrzeb odbiorców.

Cenione są umiejętności pracy na danych (analiza sprzedaży, przygotowywanie raportów i prezentacji), dobra orientacja w produktach bankowych dla segmentu agro oraz znajomość procedur i procesów sprzedażowych.

Kluczowe pozostają również kompetencje relacyjne: budowanie trwałych relacji z klientami i organizacjami branżowymi, skuteczna komunikacja między siecią sprzedaży a centralą oraz gotowość do ciągłego doskonalenia procesów i narzędzi.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Możliwości rozwoju w Credit Agricole obejmują zarówno ścieżki eksperckie, jak i menedżerskie, w ramach sieci sprzedaży oraz jednostek centralnych. Osoby pracujące z klientami agro mogą pogłębiać specjalizację w swoim

portfelu albo przechodzić do ról liderских, gdzie odpowiadają za wyniki i rozwój zespołów.

Równolegle dostępna jest ścieżka „horyzontalna” – zmiana segmentu klienta bądź obszaru (np. przejście do Zespołów Produktów i Procesów, Programów Partnerskich czy Projektów), co pozwala przełożyć wiedzę z rynku na konkretne rozwiązania i narzędzia wspierające sprzedaż. Rozwój wspierają stałe rekrutacje wewnętrzne oraz oferta szkoleń: cykle webinarów i warsztatów poświęconych m.in. ESG, Agile i efektywności osobistej, dzięki którym kompetencje pozostają aktualne w szybko zmieniającej się branży. Taki model wzmacnia specjalizację w agrobiznesie i daje realny wpływ na kształt oferty dla rolników – od projektowania produktów po optymalizację procesów.

STRATEGICZNA ROLA

Jak przewiduje Filip Kaczmarek, utrzymanie konkurencyjności polskiego rolnictwa

będzie wiązało się ze znacznymi nakładami inwestycyjnymi w kolejnych latach. Kwestie związane z transformacją energetyczną i nowymi technologiami, a także zmiany takie jak konsolidacja gospodarstw będą wymagać zarówno środków finansowych, jak i specjalistycznej wiedzy oraz doradztwa ze strony instytucji bankowych.

– W agrobiznesie lukę inwestycyjną ocenia się na kilkadziesiąt miliardów złotych. Tego rolnicy ani państwo nie sfinansują. Sfinansują to banki. Trzeba jednak wiedzieć, jak to zrobić i dobrze znać rynek. Nie da się dzisiaj myśleć o profesjonalnym wsparciu rolnika i jego biznesu bez specjalistycznej kadry, która buduje wiedzę latami. To trudny segment, ale wdzięczny, bo klienci naprawdę doceniają wiedzę i kompetencje i są lojalni. Ale na tę lojalność trzeba zapracować – podsumowuje Filip Kaczmarek.



Sandra Fibic
Starszy Doradca Klienta
Agrobiznesowego,
Credit Agricole

REDAKCJA: Co należy do Twoich głównych zadań?

Sandra Fibic: Dbam o relacje z klientami z mojego portfela zgodnie z Modelem Relacyjnym Credit Agricole oraz pozyskuję nowych rolników zainteresowanych ofertą agro. Na co dzień spotykam się z klientami w ich gospodarstwach, diagnozuję potrzeby i dobieram rozwiązania finansowe – od finansowania obrotowego, przez kredyty inwestycyjne, po produkty z zabezpieczeniami i gwarancjami. Ważną częścią mojej pracy jest także koordynacja działań z jednostkami wewnętrznymi banku, aby proces przebiegał sprawnie i terminowo.

Jak wyglądała Twoja ścieżka kariery do obecnego stanowiska?

Kariere zaczynałam w 2008 roku jeszcze w Lukas Banku jako doradczyni klienta detalicznego. Po kilku latach pracy w placówce postanowiłam pójść w stronę specjalizacji i wystartowałam w rekrutacji na doradczynię klienta agrobiznesowego. W 2015 roku przesłam na stanowisko dedykowane sektorowi agro – mobilne, blisko klienta i jego wyzwań. Od 2022 roku jestem starszą doradczynią agrobiznesową, a kolejnym etapem jest awans na ekspertkę.

Jakiej wiedzy wymaga praca w bankowości agrobiznesowej?

To połączenie finansów ze zrozumieniem realiów branży rolniczej. Oprócz znajomości produktów bankowych trzeba rozumieć sezonowość i cykl produkcyjny, systemy unijnych dotacji, czy stosowne gwarancje (np. dopłaty z ARIMR, gwarancje z Funduszu Gwarancji Rolnych – FGR), a także mieć solidne podstawy analizy finansowej i oceny ryzyka. Niezbędna jest orientacja w przepisach i regulacjach rynkowych, żeby trafnie oceniać zdolność kredytową i doradzać klientom w sposób odpowiedzialny.

Jakie są największe wyzwania w tej roli i co Cię w niej satysfakcjonuje?

Największe wyzwanie to dobra organizacja pracy przy dużej presji czasu oraz efektywne zarządzanie wieloma produktami kredytowymi. Różnorodność oferty wymaga bieżącego aktualizowania wiedzy, a dynamiczne środowisko pracy – szybkich decyzji. To wszystko sprawia, że praca jest wymagająca, ale też bardzo satysfakcjonująca.

Najciekawszy projekt, w którym brałaś udział?

Obecnie pracuję w Radzie Doradców – zespole sześciorga doradców agro z całej Polski, którzy reprezentują sieć sprzedaży w dialogu z jednostkami centralnymi. To inicjatywa, dzięki której możemy być głosem doradców: zgłaszamy uwagi do wdrażanych rozwiązań i wspólnie poprawiamy ich funkcjonalność dla klientów i pracowników.



czytaj więcej

Walidacja modeli ryzyka kredytowego

Walidacja modeli ryzyka kredytowego to systematyczna ocena tego, czy wewnętrzne modele matematyczne banku poprawnie szacują trzy główne parametry: PD (prawdopodobieństwo niewypłacalności, Probability of Default), EAD (ekspozycja w momencie niewypłacalności, Exposure at Default) oraz LGD (procentowa strata banku w przypadku niewypłacalności, Loss Given Default).

Od jakości tych modeli zależy bardzo wiele: regulacyjne wymogi kapitałowe, zarządzanie kapitałem wewnętrznym, podejmowanie decyzji kredytowych, wycena produktów i tworzenie rezerw. Walidacja zapewnia, że każdy z tych obszarów działa w oparciu o trafne szacunki, a bank pozostaje instytucją godną zaufania.

Proces walidacyjny łączy metody rachunku prawdopodobieństwa i statystyki z wiedzą ekspercką. Obejmuje porównania prognoz modelu z rzeczywistymi wynikami, testy istotności statystycznej i ocenę, na ile model odróżnia klientów spłacających zobowiązania od tych, którzy tego nie robią. Co równie ważne, walidacja bada, czy portfel klientów, dla którego model jest stosowany, pozostaje reprezentatywny względem

danych użytych do jego budowy. W przeciwnym razie kalibracja – choć poprawna w chwili tworzenia – może przestać działać w nowych warunkach.

JAK TO WYGLĄDA W COMMERZBANKU: ROLA I ZADANIA ZESPOŁU

Zespół walidacyjny w Commerzbanku odpowiada zarówno za regularne przeglądy modeli już wdrożonych, jak i za wstępne walidacje nowych rozwiązań. Celem jest obiektywna weryfikacja jakości modeli oraz formułowanie zaleceń dla zespołów budujących modele.

– Rolą naszego zespołu jest znaleźć „słabe” strony takiego modelu i sformułować odpowiednie zalecenia naprawcze dla zespołu, który odpowiada za jego budowę – mówi Paulina Popecka, Starsza specjalistka w zespole walidacji modeli ryzyka kredytowego, Commerzbank.

W praktyce praca zespołu łączy analizę danych i testy statystyczne z formułowaniem zaleceń naprawczych dla twórców modeli.

LUDZIE I NARZĘDZIA: TECHNOLOGIA POMAGA, DECYZJĘ PODEJMUJE CZŁOWIEK

Szybki postęp technologiczny – w tym sztucznej inteligencji – wspiera procesy modelowe i walidacyjne, ale nie zastępuje oceny eksperckiej.

Jak mówi Paulina Popecka: „W dynamicznie rozwijającym się świecie technologii można przypuszczać, że sztuczna inteligencja wyznaczy nam wkrótce nowe trendy w walidacji ryzyka kredytowego. Jednocześnie nie można zapomnieć o tym, że walidacja modelu opiera się także na czynniku oceny ludzkiej”. Przykładem takiego podejścia jest wirtualny asystent klienta oparty na AI – wspierany algorytmicznie, ale walidowany przez człowieka.

TRENDY

Według Pauliny Popeckiej najbliższe lata przyniosą dalszą integrację ryzyka klimatycznego w ocenie zdolności kredytowej – nie tylko na poziomie scenariuszy, lecz także czynników ryzyka wpisanych w procesy modelowe i decyzyjne. Równolegle automatyzacja



ROLĄ NASZEGO ZESPOŁU JEST ZNALEZĆ „SŁABE” STRONY TAKIEGO MODELU I SFORMUŁOWAĆ ODPOWIEDNIE ZALECENIA NAPRAWCZE DLA ZESPOŁU, KTÓRY ODPOWIADA ZA JEGO BUDOWĘ.

Paulina Popecka, Starsza specjalistka w zespole walidacji modeli ryzyka kredytowego, Commerzbank



i AI będą wspierać analizę danych, monitoring i raportowanie. W centrum pozostanie jednak ekspert-walidator – ten, który łączy metodologię z odpowiedzialnością za decyzję.

– Modelowanie ryzyka związanego z klimatem... nie jest łatwym tematem. Aktualne wymogi regulacyjne zobowiązują jednak do uwzględnienia potencjalnych czynników ryzyka klimatycznego w ocenie zdolności kredytowej – komentuje ekspertka.

PROFIL KANDYDATA I POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Najlepiej odnajdą się tu absolwenci statystyki, ekonometrii, matematyki i kierunków pokrewnych, którzy swobodnie czują się w pracy na dużych zbiorach danych i potrafią przełożyć wyniki analiz na praktyczne wnioski dla biznesu. Na co dzień liczą się solidne kompetencje techniczne: statystyka, ekonometria, przetwarzanie i profilowanie danych, wzmacnianie znajomością narzędzi programistycznych, takich jak R i Python (szczególnie istotną na bardziej senioralnych stanowiskach). Równie ważne są umiejętności miękkie: praca zespołowa w obszarach, które często się zająbiają, odpowiedzialność za powierzone zadania i dobre zarządzanie czasem, co w modelu hybrydowym bywa kluczowe. Ze względu na międzynarodowe środowisko niezbędny jest biegły angielski,

a znajomość niemieckiego stanowi dodatkowy atut. – Szukamy osób z dobrym przygotowaniem ilościowym oraz umiejętnością krytycznego i logicznego myślenia – podkreśla Paulina Popecka.

Wymagania rosną wraz z poziomem stanowiska. Rola Risk Specialist zwykle wymaga co najmniej czterech lat doświadczenia w modelowaniu lub walidacji ryzyka kredytowego, natomiast na poziomach juniorskich kluczowe są potencjał analityczny i gotowość do szybkiej nauki narzędzi. Certyfikaty techniczne i językowe są mile widziane i pomagają lepiej zrozumieć profil kandydata, nie stanowią jednak warunku koniecznego – o dopasowaniu decydują przede wszystkim rekrutacja wewnętrzna i zgodność kompetencji z potrzebami zespołu.

ŚCIEŻKA ROZWOJU

W Commerzbanku rozwój w obszarze walidacji przebiega równolegle w dwóch kierunkach. Z jednej strony to ścieżka pionowa – awanse na wyższe stanowiska specjalistyczne, którym towarzyszy większa odpowiedzialność i coraz większa samodzielność analityczna. Z drugiej – ścieżka pozioma, czyli poszerzanie specjalizacji poprzez pracę nad innymi typami modeli (np. PD, EAD, LGD), w odmiennych segmentach klientów lub w pokrewnych obszarach ryzyka.

Tak zaprojektowana ścieżka pozwala jednocześnie pogłębiać ekspertyzę i poszerzać perspektywę: od zrozumienia danych źródłowych, przez metodologię i implementację modeli, aż po ich realny wpływ na decyzje biznesowe.

JAK BANK WSPIERA ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Commerzbank stawia na nieprzerwany rozwój kompetencji – w praktyce oznacza to dostęp do programów mentoringowych i rozbudowanych szkoleń (zarówno technicznych: statystyka, programowanie, metody ilościowe, jak i miękkich: komunikacja, współpraca, zarządzanie sobą w czasie). Pracownicy korzystają z platformy e-learningowej i kursów językowych, biorą udział w konferencjach – od regulacyjnych po te poświęcone AI – a dzięki rekrutacji wewnętrznej mogą aplikować do innych zespołów, z poszanowaniem wymogów regulacyjnych. Ważnym elementem są też inicjatywy wellbeing i sekcje sportowe.

Dobra walidacja to bezpieczeństwo i przejrzystość: dla banku – bo adekwatnie zarządza kapitałem i ryzykiem; dla klientów – bo otrzymują sprawiedliwą, opartą na danych ocenę. W Commerzbanku proces ten łączy twarde testy statystyczne, narzędzia data science i ekspercką ocenę, a za wszystkim stoi zespół, który szuka słabości modeli po to, by je wzmocnić.



Anna Ogińska

Starsza specjalistka
w zespole
walidacji modeli
ryzyka kredytowego,
Commerzbank

REDAKCJA: Dlaczego zdecydowałaś się na pracę w zawodzie Credit Risk Model Validation Specialist?

Anna Ogińska: Do branży trafiłam z polecenia mojej wykładowczyni matematyki finansowej, która zasugerowała mi udział w rekrutacji na młodszego specjalistę ds. walidacji modeli w Commerzbanku. Wtedy po raz pierwszy usłyszałam o tej dziedzinie – nie miałam jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych, a programowania w R praktycznie nie znałam. Z czasem jednak nauczyłam się wykorzystywać standardowe procedury walidacyjne, zaczynając od drobnych analiz i weryfikacji danych, aż po samodzielną walidację modeli. Teraz, jako starsza specjalistka, nie tylko oceniam modele, ale też współtworzę procedury, które wyznaczają kierunek pracy całego zespołu.

Jakie są najważniejsze wyzwania na tym stanowisku?

Podstawowym zadaniem jest weryfikacja poprawności działania modeli, nie tylko pod kątem kalibracji, ale także zgodności z wymaganiami regulacyjnymi. Modele parametrów ryzyka takich jak PD, LGD czy EAD, szczególnie w ramach Filaru I (wymogów kapitałowych), funkcjonują w ściśle określonym środowisku regulacyjnym, które dynamicznie się zmienia. Modele muszą być zatem regularnie dostosowywane do nowych wymogów, a więc są przebudowywane i każda taka zmiana przechodzi przez ręce walidatora, zanim zostanie wysłana do akceptacji Europejskiego Banku Centralnego. Wszystkie takie inicjatywy są dla nas źródłem wyzwań i okazją do nowego spojrzenia na istniejące modele.

Dlaczego warto rozwijać karierę w tym obszarze?

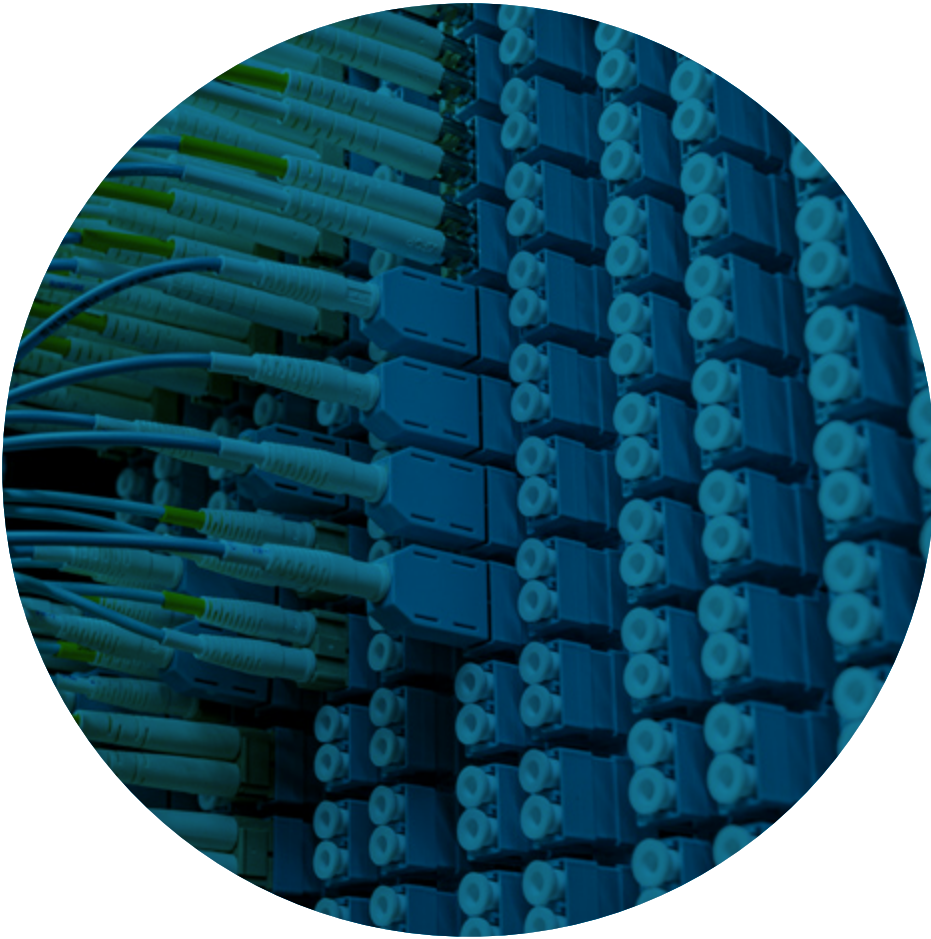
Przede wszystkim dlatego, że to unikalna dziedzina, która daje możliwość łączenia wiedzy z zakresu matematyki, statystyki i biznesu w praktyce. To praca, w której realnie przyczyniasz się do kluczowych decyzji w banku, ponieważ to od jakości walidacji zależy bezpieczeństwo i stabilność instytucji finansowej. Dodatkowo branża jest dynamiczna, wymaga ciągłego uczenia się i śledzenia zmian regulacyjnych, więc nie ma tu miejsca na rutynę.

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

Nie bać się, jeśli na początku dziedzina wydaje się skomplikowana. Warto mieć solidne podstawy z matematyki, statystyki i programowania, ale równie ważna jest ciekawość i otwartość na nowe rozwiązania. Podsumowując, nie bójcie się wyzwań – w tej branży kluczem jest ciekawość, chęć uczenia się i gotowość do ciągłego rozwoju.



czytaj więcej



IT w finansach

Technologie, które kształtują przyszłość finansów

Sektor finansowy przechodzi obecnie jedną z największych transformacji w historii, napędzaną przez technologie. Chmura obliczeniowa, mikroserwisy, sztuczna inteligencja i automatyzacja stały się fundamentem nowoczesnych usług finansowych. W tym kontekście rośnie znaczenie State Street – globalnego lidera usług finansowych i zarządzania aktywami, który od ponad dwóch stuleci łączy stabilność instytucji finansowej z innowacyjnością FinTech.

Jednym z symboli przełomowych inicjatyw firmy było połączenie State Street z Charles River Development. Podstawą współpracy była budowa kompleksowej platformy State Street Alpha®, czyli pierwszego na świecie rozwiązania typu front-to-back, integrującego dane, technologię i usługi w ramach Front, Middle i Back Office.

Dziś wspiera ona ponad 80 klientów z aktywami wynoszącymi biliony dolarów i współpracuje z szerokim gronem partnerów technologicznych, oferując kompleksowe podejście do zarządzania cyklem inwestycyjnym. Tym samym State Street wzmocniło swoją pozycję na globalnym rynku Fintech.

Innowacje State Street zmieniają sposób działania instytucji finansowych w erze cyfrowej. Dzięki Java, React, chmurze i architekturze mikroserwisowej powstają

skalowalne i bezpieczne systemy, które przyspieszają operacje, podnoszą jakość analityki i umożliwiają personalizację usług. Na styku finansów i technologii rodzą się rozwiązania wyznaczające nowe standardy dla całej branży.

– Technologie umożliwiają skrócenie czasu realizacji operacji finansowych (dzięki automatyzacji i integracji systemów front-to-back), lepsze zarządzanie ryzykiem (poprzez zaawansowaną analitykę danych i predykcyjne modele), personalizację usług (np. poprzez platformy inwestycyjne dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów), zwiększenie dostępności (dzięki rozwiązaniom chmurowym i mobilnym) – wyjaśnia Izabela Wójcik, Dyrektor Charles River Development w Polsce.

POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI

Na pytanie o to, jakie kompetencje są obecnie najbardziej pożądane u osób rozpoczynających karierę w FinTechu, Izabela Wójcik wskazuje wprost: umiejętności analityczne, znajomość języków programowania (np. Java, React, SQL), rozumienie procesów finansowych oraz

zdolności komunikacyjne i pracy zespołowej. Cenione jest także doświadczenie zdobyte w projektach akademickich, a ze względu na globalny charakter firmy – biegła znajomość angielskiego.

Coraz większe znaczenie zyskują również kompetencje związane ze sztuczną inteligencją, cyberbezpieczeństwem oraz platformami do zarządzania majątkiem i portfelami inwestycyjnymi. Specjaliści w tych obszarach odpowiadają zarówno na rosnące wymagania klientów, jak i na wyzwania regulacyjne, stając się kluczowi dla dalszego rozwoju organizacji takich jak State Street.

– Wraz ze zwiększeniem wpływu AI na branżę finansową kompetencje specjalistów będą musiały ewoluować. Większą wagę będą miały umiejętności miękkie oraz zrozumienie logiki biznesowej – tłumaczy Izabela Wójcik.

W praktyce oznacza to nie tylko biegłość w pracy z językami programowania i narzędziami chmurowymi, ale także zdolność współpracy w interdyscyplinarnych zespołach. Granice między rolami technologicznymi



**NASZA BRANŻA MUSI DZIŚ POGODZIĆ
INNOWACYJNOŚĆ, WYSOCE REGULOWANE
ŚRODOWISKO ORAZ BEZPIECZEŃSTWO DANYCH.**

Izabela Wójcik, Dyrektor Charles River
Development w Polsce



a operacyjnymi stopniowo się zacierają, dlatego wysoko cenione są umiejętności miękkie, w tym komunikacja, krytyczne myślenie, elastyczność, a nawet kreatywność. To one pozwalają skutecznie łączyć świat finansów i technologii.

W nadchodzącej dekadzie pracownicy finansowi muszą być partnerami technologii, rozwijać kompetencje cyfrowe i potrafić interpretować dane generowane przez autonomiczne systemy. W Charles River Development szczególnie cenieni są kandydaci, którzy łączą doświadczenie finansowe z umiejętnościami technologicznymi, zwłaszcza w tym drugim obszarze.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

Dynamiczny rozwój technologii otwiera przed specjalistami State Street szerokie możliwości rozwoju kariery. Chmura, mikroserwisy, sztuczna inteligencja i automatyzacja nie tylko zmieniają sektor finansowy, ale też wyznaczają kierunki budowania kompetencji pracowników. Eksperti w tych obszarach zdobywają unikalne doświadczenia i realnie wpływają na sposób, w jaki instytucje świadczą usługi.

Ścieżka kariery w State Street oznacza udział w projektach odpowiadających na kluczowe potrzeby klientów – od bezpieczeństwa i stabilności systemów, przez przyspieszanie operacji, po personalizację usług. Przykładem jest platforma State Street Alpha®, która łączy zarządzanie portfelem, analizę ryzyka i operacje back-office w jednym środowisku, redefiniując relacje z klientem.

W polskim oddziale Charles River Development kariera zaczyna się od ról juniorskich, takich

jak Junior Software Engineer czy Junior QA Automation Engineer, z możliwością awansu na kolejne stanowiska. Jako część globalnej struktury State Street firma oferuje udział w międzynarodowych projektach, współpracę z zespołami z różnych lokalizacji i job shadowing. Dzięki temu młodzi pracownicy uczą się zarówno od lokalnych ekspertów, jak i doświadczonych specjalistów z USA czy Wielkiej Brytanii.

– Pracownicy Charles River Development mogą rozwijać się nie tylko w ramach standardowych ścieżek awansu, ale również zdobywać kompetencje i doświadczenie, które ma zastosowanie w różnych częściach organizacji na całym świecie. To unikalna wartość, która wyróżnia Charles River Development jako miejsce pracy w branży FinTech – dodaje Izabela Wójcik.

Charles River Development wspiera rozwój pracowników poprzez globalne platformy szkoleniowe, programy certyfikacyjne, mentoring i szkolenia wewnętrzne. Obejmują one zarówno kompetencje techniczne (analiza danych, programowanie, automatyzacja), jak i menedżerskie (zarządzanie zespołem, komunikacja). Wszystko to wpisuje się w politykę Global Human Resources i umożliwia budowanie długofalowych karier w dynamicznym środowisku FinTech.

STRATEGICZNA ROLA FINANSÓW

Przewaga konkurencyjna w finansach rodzi się dziś na styku wiedzy branżowej i technologii. Eksperti rynkowi i inżynierowie oprogramowania, łącząc kompetencje, tworzą narzędzia realnie zmieniające funkcjonowanie rynku.

W State Street takim rozwiązaniem jest Alpha Data Platform (ADP) – integrująca dane z wielu źródeł i udostępniająca je do analizy w czasie rzeczywistym. To efekt ścisłej współpracy zespołów produktowych, technologicznych i finansowych, dzięki czemu powstają systemy usprawniające raportowanie, analitykę predykcyjną i otwierające drogę do nowych modeli biznesowych.

Drugim filarem strategii firmy jest rozwój usług wealth management, które przechodzą intensywną cyfrową transformację. Klienci oczekują dziś rozwiązań personalizowanych, automatycznych i dostępnych w czasie rzeczywistym – a State Street, bazując na doświadczeniu instytucjonalnym i nowoczesnej infrastrukturze, konsekwentnie rozwija ofertę w tym obszarze.

– Wejście w obszar wealth pozwala dotrzeć do klientów indywidualnych i rodzinnych biur inwestycyjnych, budować nowe źródła przychodów oraz lepiej wykorzystać istniejącą infrastrukturę technologiczną – tłumaczy Izabela Wójcik.

Wealth management to nie tylko sposób na dywersyfikację źródeł przychodów, ale również odpowiedź na globalne trendy w finansach, gdzie coraz większe znaczenie zyskują cyfrowe platformy inwestycyjne. Jak widać na przykładzie State Street, inwestowanie w rozwój technologii staje się strategicznym priorytetem – umożliwia świadczenie usług na dużą skalę przy zachowaniu wysokiej jakości, bezpieczeństwa i zgodności regulacyjnej. Pozwala docierać do nowych grup klientów i budować trwałą przewagę konkurencyjną.



Aleksandra Leja

Inżynier ds.
oprogramowania,
Charles River
Development,
State Street

REDAKCJA: Co skłoniło Panią do rozpoczęcia kariery w obszarze FinTech i dlaczego właśnie w State Street?

Aleksandra Leja: Od zawsze interesowało mnie połączenie technologii z finansami. Chciałam rozwijać się w miejscu, w którym projekty są wymagające, a jednocześnie dają poczucie realnej wartości.

Jak wygląda Pani typowy dzień pracy?

Zwykle składa się ze stałych elementów: kodowania, testowania, robienia review i uczestniczenia w codziennych spotkaniach online z zespołem, w tym także z osobami ze Stanów Zjednoczonych.

Z jakich technologii lub narzędzi korzysta Pani na co dzień?

Firma obecnie przechodzi przez transformację technologiczną – będziemy standaryzować języki programowania, których używamy, do Javy i Reacta. Największą zmianą będzie jednak moim zdaniem wprowadzenie sztucznej inteligencji.

Co najbardziej ceni Pani w pracy w zespole FinTech?

Kultura pracy jest na wysokim poziomie, projekty dotyczą realnych wyzwań, z jakimi zmagają się obecnie branża, a to, że właśnie uczestniczymy w dużej transformacji technologicznej, daje okazję do pracy z nowoczesnymi narzędziami i podejściami. Dla mnie to połączenie – praca w przyjaznym środowisku i jednocześnie możliwość uczestniczenia w zmianach na dużą skalę, jest świetną motywacją do pracy. Właśnie dlatego warto rozważyć pracę w State Street.





Kwalifikacje zawodowe

CIMA i kwalifikacja CGMA

CGMA to oferowana przez CIMA profesjonalna kwalifikacja z rachunkowości zarządczej, która potwierdza zestaw kompetencji uznawany na całym świecie za najbardziej poszukiwany i aktualny w obszarze finansów przedsiębiorstwa.

Globalne rynki wciąż mierzą się ze zwiększoną zmiennością i niepewnością, co pogłębia poczucie kruchości świata. Presja, jaka wywierana jest na gospodarkę, organizacje i jednostki rośnie z dnia na dzień. W rezultacie firmy są zmuszone do nieustannego wprowadzania innowacji, usprawniania procesów oraz poszukiwania nowych sposobów na zachowanie konkurencyjności i odporności, a ich działy finansowe stają się strategicznymi partnerami biznesu i obejmują kluczową rolę w zarządzaniu zmianą w organizacjach.

NOWA ROLA FINANSÓW W ZMIENNYM ŚWIECIE

Przeprowadzone przez AICPA & CIMA badanie „Future of Finance 2.0” wskazuje, że aby skutecznie poruszać się w tej nowej rzeczywistości, finanse muszą m.in. patrzeć na biznes w dłuższej perspektywie i strategicznie alokować kapitał, inwestować w rozwój kapitałów niematerialnych, takich jak wiedza i relacje, czy postawić na partnerstwo na poziomie całego modelu biznesowego, wykraczając poza pomiar i raportowanie kosztów i przychodów. Dzięki tym zmianom działy finansowe mogą przejść od roli strażników zasobów finansowych do roli inicjatorów innowacji i architektów trwałego rozwoju biznesu.

– Finanse to już nie tylko księgowość czy sprawozdawczość finansowa – to umiejętność wyciągania wniosków i „łączenia kropek”, a czasem nawet ich dostrzegania, zanim je połączymy. Właśnie w tym widzę prawdziwą wartość, jaką możemy wносить jako liderzy finansów i organizacje gotowe na przyszłość. Oczywiście fundamenty finansów pozostają kluczowe, jednak dziś to technologia jest siłą napędową. Nie da się iść naprzód bez solidnej znajomości technologii i śledzenia nowych trendów w tym obszarze – zauważa Robert Knapczyk, FCMA, CGMA, Dyrektor Finansowy, Członek Zarządu, Shell Polska.

KWALIFIKACJA NOWEJ GENERACJI

Czerpiąc z wniosków z badania „Future of Finance 2.0”, w maju 2025 roku Chartered Institute of Management Accounting (CIMA) zaktualizował Kwalifikację Profesjonalną CGMA (Chartered Global Management Accounting), kładąc jeszcze większy nacisk na podejście oparte na nauce poprzez rozwiązywanie problemów i rozwój kluczowych umiejętności biznesowych, takich jak krytyczne myślenie, trafny osąd i komunikacja. Umiejętności te są rozwijane i sprawdzane przy wykorzystaniu rzeczywistych symulacji biznesowych w trakcie egzaminów Case Study, polegających na analizie konkretnych przypadków i uwzględniających zmiany wynikające z wdrażania standardów sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju czy wpływu, jaki mają narzędzia oparte na generatywnej sztucznej inteligencji (takie jak ChatGPT).

– Aktualizacja kwalifikacji CGMA odpowiada na zmieniające się potrzeby biznesu, szczególnie w dwóch obszarach, które były zaadresowane przez nią już wcześniej, ale dziś zyskały na jeszcze większym znaczeniu. Są to: technologia (zwłaszcza AI) oraz komunikacja. Po pierwsze, musimy zrozumieć, jak technologia może nas wspierać, i potrafić wykorzystywać ją w sposób optymalny dla dobra biznesu, bo same podstawy finansów już nie wystarczają. Drugim kluczowym elementem są relacje i komunikacja. Jeśli chcemy mieć realny wpływ na biznes, musimy umieć skutecznie się komunikować. Nie wystarczy przygotować raport czy wyciągnąć wnioski – trzeba umieć przekazać je w odpowiedni sposób, dostosowany do różnych poziomów organizacji, by osiągnąć zamierzony efekt – tłumaczy Robert Knapczyk.

CGMA – DLACZEGO WARTO?

Oferowana przez CIMA Kwalifikacja Profesjonalna CGMA jest unikalnym i aktualnym rozwiązaniem

łączącym finanse i biznes. Ogromnym wyróżnikiem tej kwalifikacji są egzaminy w postaci symulacji biznesowych, testujące kompetencje i umiejętności zawodowe przyszłych posiadaczy tytułu Chartered Global Management Accountant (CGMA). W ramach stworzonego w 2017 r. wraz z American Institute of CPAs (AICPA) stowarzyszenia Association of International Certified Professional Accountants studiowanie i członkostwo w CIMA umożliwia dołączenie do międzynarodowej społeczności 580 tys. finansistów z ponad 150 krajów i terytoriów[1].

– Gdy zdobywałem kwalifikację CIMA, często była ona określana mianem „finansowego MBA”. Uważam, że to porównanie jest nadal trafne, szczególnie dla osób, które nie mają formalnego wykształcenia ekonomicznego, a chcą się rozwijać w szeroko rozumianych finansach. Jednocześnie CIMA jest praktycznym przykładem uczenia się przez całe życie, tzw. life-long learning – mówi Robert Knapczyk.

Prowadząc nowatorskie badania i nieustannie aktualizując swój sylabus, CIMA pozostaje pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu z wykształceniem w dziedzinie finansów i specjalistów ds. rachunkowości zarządczej, którzy posiadają wiedzę z zakresu strategii biznesowej, identyfikacji ryzyk, przywództwa czy umiejętności cyfrowych.

PROGRAM KWALIFIKACJI I WYNAGRODZENIA

Program Kwalifikacji Profesjonalnej CGMA jest opracowywany przez CIMA we współpracy z pracodawcami, aby jak najlepiej odpowiadać zarówno na ich obecne, jak i przyszłe potrzeby. Kwalifikacja stanowi zbiór profesjonalnych narzędzi niezbędnych do podejmowania strategicznych i operacyjnych decyzji biznesowych i doskonale przygotowuje do pracy w branży finansowej – bez względu na poziom obejmowanego stanowiska.

Przyszli posiadacze tytułu CGMA zdobywają kompetencje finansowe i cyfrowe, rozwijają umiejętności przywódcze, a także uczą się strategicznie myśleć, analizować informacje i na tej podstawie wydawać rekomendacje. Dzięki temu są doskonale przygotowani do pracy w finansach na wielu różnych stanowiskach, takich jak Finance Business Partner, kontroler finansowy, Head of Shared Services, audytor wewnętrzny, księgowy, dyrektor oddziału czy sprzedaży w bankowości oraz CFO.

W miarę postępów w zdobywaniu kwalifikacji pozycja kandydatów CGMA stale się umacnia, a ich wynagrodzenie może rosnąć już od momentu rozpoczęcia nauki. Co więcej, jak pokazuje najnowszy raport płacowy przygotowany przez Randstad Polska dla CIMA[2], w każdej z analizowanych grup stanowisk osoby posiadające certyfikaty zawodowe (np. CGMA) lub tytuły akademickie zarabiają średnio od 16% do 25% więcej niż osoby bez takich kwalifikacji:

- 21,3% – CFO,
- 16,7% – menedżerowie ds. finansów,
- 25% – główni księgowi,
- 16,3% – menedżerowie kontrolingu,
- 20% – kontrolerzy finansowi.

ZAKRES WIEDZY, EGZAMINY I CZAS TRWANIA

Wymagania stawiane kandydatom 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. Dla każdego z etapów przewidziany jest osobny egzamin oraz dyplom po jego ukończeniu.

Elastyczność i nowoczesne metody nauki oraz egzaminy online sprawiają, że zdobywanie kwalifikacji CGMA stało się łatwiejsze.



KWALIFIKACJA CGMA EWOLUOWAŁA NA PRZESTRZENI LAT, DOSTOSOWUJĄC SIĘ DO WSPÓŁCZESNYCH POTRZEB I OCZEKIWAŃ BIZNESU. TO OGROMNA ZALETĄ, BO POZWALA CZŁONKOM CIMA POZOSTAWAĆ DOPASOWANYMI DO POTRZEB RYNKU.

Robert Knapczyk, FCMA, CGMA, Dyrektor Finansowy, Członek Zarządu, Shell Polska

Osoby, które posiadają odpowiedni poziom wykształcenia lub kwalifikacje, nie ponoszą żadnych kosztów z tytułu zwolnień z egzaminów.

Kandydaci, którzy łączą naukę z pracą zawodową, zazwyczaj poświęcają na zdobycie kwalifikacji od dwóch do czterech lat. CIMA daje im swobodę zdawania egzaminów i dostosowania tempa nauki do ich indywidualnych potrzeb. Kandydaci mogą w każdej chwili przerwać proces certyfikacyjny, a następnie powrócić do zdawania egzaminów w dogodnym dla nich terminie. Istnieją też opcje przygotowania się do nich w trybie eksternistycznym, korzystając z kursów dostępnych online lub z kursów przygotowawczych oferowanych przez akredytowane ośrodki szkoleniowe. Wszystkie egzaminy przeprowadzane są metodą komputerową. Do tzw. testów obiektywnych (Objective Tests, OT) kandydaci przystępują na żądanie, czyli w dowolnym czasie, zaś do egzaminów wieńczących każdy poziom (Case Studies, CS), opartych na studium przypadku konkretnej firmy, podchodzić można w czterech sesjach w roku.

Poszczególne zakresy tematyczne można opanowywać w dowolnej kolejności, a egzaminy zdawać w centrum egzaminacyjnym lub online. CIMA umożliwia też zdobycie kwalifikacji

CGMA w formie spersonalizowanej ścieżki e-learningowo-egzaminacyjnej CGMA Finance Leadership Program (CGMA FLP).

PERSPEKTYWY ROZWOJU

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

Do korzyści wynikających z uzyskania kwalifikacji zalicza się m.in. możliwość zdobycia gruntownej wiedzy oraz praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania finansami, pozyskania umiejętności strategicznego myślenia i podejmowania decyzji, a także rozumienia skomplikowanych procesów biznesowych. Posiadanie tytułu CGMA zwiększa konkurencyjność na rynku pracy i perspektywę wzrostu wynagrodzenia oraz służy wzmocnieniu pozycji w świecie biznesu i finansów.

Zdobycie kwalifikacji może otwierać drzwi do międzynarodowej kariery dzięki temu, że jest uznawany na całym świecie standardem jakości i stanowi potwierdzenie doskonałej wiedzy z zakresu biznesu, a także biegłej znajomości języka angielskiego.

Źródła:

[1] 2024 Association Integrated Report, 2025.

[2] Raport płacowy Randstad Polska dla CIMA, 2025.



Julia Dzida

Finance Leadership Development Program Associate, Rockwell Automation, CIMA Affiliate

Wykształcenie: Magister Finansów i rachunkowości, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

REDAKCJA: Co skłoniło Panią do realizacji kwalifikacji CGMA?

O kwalifikacji CGMA dowiedziałam się w trakcie studiów. AICPA & CIMA współpracują z wybranymi uczelniami w Polsce, oferując atrakcyjną ścieżkę zdobywania kwalifikacji, którą można rozpocząć już w trakcie studiów. Zdecydowałam się skorzystać z tej możliwości, aby wyróżnić się na rynku pracy. Wiedziałam, że kwalifikacja CGMA może znacząco wesprzeć mnie w realizacji moich celów zawodowych.

Jak długo trwał proces zdobywania przez Panią kwalifikacji CGMA?

Do Programu CGMA na uczelni dołączyłam na trzecim roku studiów licencjackich i w 2021 roku przystąpiłam do mojego pierwszego egzaminu. Ostatni egzamin, Strategic Case Study, zdałam w lutym 2025 roku – 1,5 roku po zakończeniu studiów magisterskich. Obecnie jestem w trakcie realizacji wymagań PER (Practical Experience Requirements), które są ostatnim etapem przed uzyskaniem członkostwa w CIMA.

Jakie perspektywy zawodowe otwierają się po uzyskaniu kwalifikacji?

CGMA pomaga lepiej zrozumieć szerszy kontekst funkcjonowania biznesu, łącząc wiedzę finansową ze strategicznym spojrzeniem na organizację. Dzięki temu kwalifikacja znajduje zastosowanie zarówno w tradycyjnych działach finansowych, jak i w zespołach odpowiedzialnych za technologiczną transformację procesów. To również mocny fundament dla przyszłych menedżerów i tych, którzy myślą w dalszej perspektywie o roli CFO.



czytaj więcej

ACCA

The Association of Chartered Certified Accountants

KWALIFIKACJA, KTÓRA OTWIERA DRZWI DO MIĘDZYNARODOWEJ KARIERY

ACCA to jedna z najbardziej cenionych kwalifikacji w świecie finansów i rachunkowości. Posiadanie certyfikatu stanowi potwierdzenie kompetencji, które odpowiadają na wymagania globalnego rynku pracy. Specjaliści z ACCA mogą ubiegać się o stanowiska w międzynarodowych firmach konsultingowych, instytucjach finansowych czy korporacjach działających na wielu rynkach jednocześnie. W Polsce rośnie liczba akredytowanych pracodawców ACCA, którzy nie tylko rozpoznają wartość tej kwalifikacji, ale też aktywnie wspierają swoich pracowników w jej zdobywaniu.

Znaczenie kwalifikacji podkreśla Katarzyna Matuszczyk, CFO Board Member w BLIK: „Kwalifikacja ACCA jest kluczem, który otwiera drzwi do kariery w finansach. Jest swego rodzaju legitymacją umożliwiającą karierę na rynku międzynarodowym”. Certyfikat można traktować jako miarę potencjału lidera, a samo podjęcie wyzwania związanego z jego uzyskaniem jest dowodem otwartości na ciągły rozwój.

Bez takiej postawy trudno dziś funkcjonować w wymagających branżach, takich jak sektor finansowy.

Kiedy warto zdecydować się na taki krok? Im wcześniej, tym lepiej. Jak podkreśla Katarzyna Matuszczyk, zdobycie kwalifikacji ACCA jeszcze na studiach pozwoliło jej zbudować przewagę nad osobami, które zdecydowały się na certyfikację dopiero w późniejszych etapach kariery.

PRZYGOTOWANIE DO ROLI LIDERA W FINANSACH

Świat finansów wymaga dziś nie tylko doskonałej znajomości rachunkowości czy podatków, ale także menedżerskiej perspektywy. Liderzy w tym obszarze muszą umieć analizować dane, ale też podejmować strategiczne decyzje, skutecznie zarządzać zespołami i empatycznie im przewodzić. Program ACCA przygotowuje specjalistów do takich wyzwań – daje solidne podstawy techniczne i jednocześnie rozwija kompetencje potrzebne do pełnienia ról zarządczych.

Potwierdza to nasza rozmówczyni: „Dziś liderzy powinni dysponować szerokim zakresem kompetencji. Finansista musi się wyróżniać pogłębianą wiedzą z zakresu rachunkowości finansowej i zarządczej, podatków oraz międzynarodowej sprawozdawczości finansowej (MSR, MSSF)”. ACCA zapewnia solidne przygotowanie we wszystkich tych obszarach i pozwala dostrzec w nowościach nie zagrożenie, a szansę.

Co ważne, wsparcie ACCA nie jest tylko teoretyczne. Każdy członek organizacji zobowiązany jest do corocznego udokumentowania kilkudziesięciu godzin szkoleń. Organizacja pomaga im trzymać rękę na pulsie w zakresie pojawiających się w świecie finansów innowacji, a tym samym – stawać się coraz lepszymi menedżerami.

JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO EGZAMINÓW ACCA?

Zdobycie kwalifikacji ACCA jest możliwe na różne sposoby – kandydaci mogą dopasować ścieżkę nauki do swojego doświadczenia oraz preferencji.



ACCA NAPRAWDĘ STANOWI TRAMPOLINĘ DO KOLEJNYCH ETAPÓW KARIERY W FINANSACH. W TEJ DZIEDZINIE WYKSZTAŁCENIE MA ZNACZENIE I NIE NALEŻY GO BAGATELIZOWAĆ, CHOĆ WARTO PAMIĘTAĆ, ŻE ZDOBYCIE KWALIFIKACJI TO DOPIERO PUNKT WYJŚCIA.

Katarzyna Matuszczyk, CFO Board Member w BLIK



Do najczęściej wybieranych należą studia akredytowane przez ACCA – wiele polskich uczelni oferuje programy pozwalające na uzyskanie zwolnień nawet z 9 egzaminów na poziomach Applied Knowledge i Applied Skills. Popularne są zwłaszcza kierunki typu „2 w 1”, łączące dyplom uczelni z prestiżowym dyplomem ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business.

Można też zdecydować się na studia podyplomowe – to dobre rozwiązanie zwłaszcza dla tych osób, które mają już za sobą wcześniejsze etapy kwalifikacji i chcą przygotować się do egzaminów z poziomu Strategic Professional. Inne rozwiązania? Kursy w akredytowanych ośrodkach szkoleniowych, prowadzone przez doświadczonych trenerów, ułatwiające usystematyzowanie materiału i przećwiczenie zadań egzaminacyjnych. Nie bez znaczenia pozostaje też samodzielna nauka z pomocą podręczników, materiałów online (np. ACCA Study Hub) czy bazy egzaminów próbnych, które pozwalają kandydatom sprawdzić swoje postępy.

Niezależnie od wybranej formy, sukces w zdobyciu kwalifikacji zależy od konsekwencji. Systematyczność, dobrze rozplanowana nauka oraz praktyczne ćwiczenia stanowią fundament przygotowań. Egzaminy ACCA w dużej mierze bazują na case studies i zadaniach symulujących realne sytuacje biznesowe, dlatego kandydaci muszą nie tylko przyswoić teorię, ale też umieć zastosować ją w praktyce.

KOMPETENCJE DOPASOWANE DO WYZWAŃ WSPÓŁCZESNYCH FINANSÓW

Sektor finansów zmienia się wraz z globalną gospodarką – rośnie znaczenie cyfryzacji, analizy danych, a także raportowania w obszarze ESG. Sylabus ACCA jest stale aktualizowany we współpracy z pracodawcami, aby odpowiadał na bieżące potrzeby rynku.

Studenci i członkowie ACCA rozwijają m.in.:

- kompetencje cyfrowe i znajomość nowych technologii,
- umiejętność analizy i interpretacji danych,
- przywództwo i strategiczne myślenie,
- etykę i odpowiedzialność biznesu,
- wiedzę z zakresu zrównoważonego rozwoju i raportowania niefinansowego.

PERSPEKTYWY ROZWOJU I RADY DLA KANDYDATÓW

Droga do uzyskania kwalifikacji ACCA wymaga ogromnej determinacji i systematyczności. Egzaminy są wymagające, a nauka pochłania wiele czasu, ale inwestycja w tę ścieżkę zawsze zwraca się w postaci nowych możliwości zawodowych. Dla osób, które marzą o roli lidera finansów, ACCA to dobre rozwiązanie – proces certyfikacji daje wiedzę i narzędzia, ale też uczy dyscypliny i otwartości na wyzwania.

Co Katarzyna Matuszczyk mogłaby poradzić kandydatom do certyfikacji ACCA? „Mam dwie rady. Pierwsza to zaciśnąć zęby i zdać egzaminy. Druga – warto wykorzystywać szanse, które pojawiają się na zawodowej drodze. Czasem warto po prostu spróbować, nawet jeśli decyzji towarzyszą obawy i niepokoje”. Słowa CFO jednej z największych firm finansowych w kraju jasno wskazują na to, że sukces w finansach to nie tylko kwestia wiedzy, ale także odwagi, by podejmować wyzwania i konsekwentnie iść naprzód. Można im zaufać – w końcu certyfikat ACCA umożliwił naszej rozmówczyni pracę w departamentach finansowych firm o globalnym zasięgu (np. EY, Groupon, Disney). Jak sama mówi, suma zebranych tam doświadczeń otworzyła przed nią możliwość dołączenia do BLIKA w 2021 roku, a kilka miesięcy temu – objęcie stanowiska CFO grupy. Też marzysz o takiej karierze? Stoi przed Tobą otworem – warto zacząć od pierwszego kroku, czyli zdobycia kwalifikacji.

ETAPY I WYMAGANIA:

3 POZIOMY EGZAMINÓW:

- **Applied Knowledge**
podstawy rachunkowości finansowej, zarządczej i biznesu
- **Applied Skills**
praktyczne umiejętności: prawo biznesowe, podatki, audyt, finanse, raportowanie
- **Strategic Professional**
kompetencje strategiczne i przywódcze (m.in. Strategic Business Leader, Strategic Business Reporting + egzaminy do wyboru: np. zaawansowane finanse, podatki, audyt)

DYPLOMY POŚREDNIE:

- **ACCA Diploma in Accounting and Business**
po zaliczeniu pierwszych 3 egzaminów
- **ACCA Advanced Diploma in Accounting and Business**
po kolejnych 6 egzaminach

PEŁNE CZŁONKOSTWO ACCA:

- zaliczenie wszystkich **13 egzaminów**
- ukończenie modułu **Ethics and Professional Skills (EPSM)**
- min. **3 lata doświadczenia zawodowego**



Patryk Kawecki
Senior Financial Analyst
w Hewlett Packard
Enterprise

REDAKCJA: Dlaczego zdecydował się Pan na rozpoczęcie ścieżki kwalifikacji ACCA?

Patryk Kawecki: Od czasów studiów słyszałem, że posiadanie certyfikatu ACCA to prestiżowe wyróżnienie, które jest doceniane przez pracodawców i które świadczy o profesjonalizmie osoby, która go posiada. Im częściej o tym słyszałem, tym bardziej dojrzywałem we mnie chęć należenia do tego stowarzyszenia. Nawet w trakcie praktyk w firmach PwC czy EY certyfikacja ACCA wybrzmiewała jako coś, co świadczy o kompetencji.

Które elementy programu ACCA są dla Pana najbardziej interesujące lub inspirujące?

Dla mnie najbardziej inspirujące są moduły Strategic Business Reporting oraz Advanced Financial Management. To one sprawiły, że po pracy z chęcią siadałem do nauki.

Jakie ma Pan plany na przyszłość po uzyskaniu kwalifikacji ACCA? W jakim obszarze finansów chciałby się Pan dalej rozwijać?

Rozważam kilka ścieżek, w tym pozostanie w konsolidacji lub pracę doradcy do spraw standardów sprawozdawczości. Lubię skomplikowane tematy!



czytaj więcej

Kontroler Finansowy

Warszawa

13 000 – 15 000 PLN

**Ekspert ds. Rozwoju
Produktów
Ubezpieczeniowych**

Kraków

Rekrutacja zdalna

**Senior/ka w zespole
Doradztwa Podatkowego**

Kraków

Rekrutacja zdalna

Junior Tax Associate

Gdańsk

Rekrutacja zdalna

**Praktykant/ka
w Dziale Audytu**

Warszawa

Umowa zlecenie

Praca hybrydowa

**Specjalista Ryzyka Kredytowego
Bankowości Korporacyjnej**

Łódź

Praca hybrydowa

FP&A Analyst

Kraków

11 500 – 14 000 PLN

**Starszy Specjalista
ds. Sprawozdawczości
Spółek Zależnych**

Wrocław

Rekrutacja zdalna

**Starszy Analityk w dziale
Projektów UE**

Poznań

Praca hybrydowa

**Digital Finance
Specialist**

Warszawa

Praca zdalna



Twój zaufany karierowskaz

Najnowsze oferty pracy czekają na Ciebie
na KarierawFinansach.pl

kariera w finansach

73 ABB
74 Barry Callebaut
75 BDO
76 Budimex
77 CRDO
78 Dentons
79 Deutsche Bank
80 Euroclear
81 EY
82 Forvis Mazars
83 Franklin Templeton

84 Grant Thornton
85 HedgeServ
86 IG Group
87 JTI GBS
88 PKO BP
89 Publicis Re:Sources
90 PwC
91 ROCKWOOL GBS
92 State Street Bank
93 UBS
94 Zurich Insurance



Profile pracodawców



RUN WHAT RUNS THE WORLD.

Careers.abb

DLACZEGO WARTO WYBRAĆ ABB?

ABB jest światowym liderem technologicznym w dziedzinie elektryfikacji i automatyzacji, kształtującym przyszłość świata, w którym zasoby wykorzystywane są w sposób zrównoważony. Nasze motto „Engineered to Outrun” oddaje ideę łączenia wiedzy z zakresu inżynierii i cyfryzacji, by wspierać klientów i partnerów w ich zrównoważonym rozwoju, poprawie wydajności i osiąganiu ponadprzeciętnych wyników. Przeszło 105 000 pracowników na całym świecie kontynuuje ponad 140-letnią historię firmy. Akcje ABB są notowane na giełdach SIX Swiss Exchange (ABBN) i Nasdaq Stockholm (ABB).

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

TU ZACZYNA SIĘ TWOJA PRZYSZŁOŚĆ

Poszukujemy osób o różnicowanym profilu zawodowym – od stanowisk produkcyjnych, poprzez wykwalifikowanych inżynierów, aż po funkcje biznesowe. Nasze działy księgowe i finansowe ciągle się rozwijają, umożliwiając szereg możliwości zawodowych. Specjaliści i specjalistki ds. finansów znajdują się na pierwszej linii działań firmy, pełniąc różne dynamiczne role w wielu

obszarach – od kontroli i planowania po księgowość, kontrolę ryzyka oraz relacje z inwestorami. Ściśle współpracują z innymi działami, biorąc aktywny udział w procesie podejmowania decyzji biznesowych.

A MOŻE STAŻ?

Jesteśmy przekonani, że młodzi ludzie zawsze wnoszą pozytywną energię do organizacji. Dogodne lokalizacje oraz elastyczny czas pracy sprawiają, że połączenie stażu ze studiami jest możliwe, co udowodnia ponad 200 studentów, którzy zdecydowali się na współpracę z nami.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Planując nasz proces rekrutacyjny, chcieliśmy, by odpowiadał on na potrzeby naszego biznesu, a jednocześnie był szybki i efektywny. Osoba aplikująca odbywa wstępną rozmowę telefoniczną z osobą rekrutującą lub nagrywa swoje odpowiedzi w formie video. Sprawdzane są wtedy m.in. motywacja czy doświadczenie. Jeśli osoba aplikująca spełnia wymagania, otrzymuje zaproszenie na spotkanie z osobą przełożoną. Na tym etapie badane są przede wszystkim umiejętności, wiedza i doświadczenie. Mogą pojawić się też pytania kompetencyjne lub behawioralne. Na niektóre role przeprowadzane są również dodatkowe testy np. językowe lub techniczne. Ostatnim etapem jest oferta.

ADRES:



Przy Rondzie 4, Kraków



Żegańska 1, Warszawa



Kopcińskiego 62, Łódź

MEDIA:



instagram.com/abbcareer



linkedin.com/company/abb



facebook.com/ABBPolska



youtube.com/@ABBPolska



czytaj więcej



MIŁOŚĆ DO CZEKOLADY ZACZYNA SIĘ OD NAS

barry-callebaut.com

KIM JESTEŚMY:

Barry Callebaut, z siedzibą główną w Zurychu w Szwajcarii, jest wiodącym na świecie producentem wyrobów czekoladowych i kakaowych. Firma powstała w 1996 roku z połączenia belgijskiego producenta czekolady Callebaut i francuskiej firmy Cacao Barry. Zajmuje się pozyskiwaniem i przetwarzaniem ziarna kakaowego oraz produkcją najwyższej jakości produktów czekoladowych, w tym nadzień czekoladowych oraz dekoracji. Swoim zasięgiem obejmuje cały świat – zarówno pod kątem liczby nowoczesnych zakładów produkcyjnych, jak i krajów, do których dostarcza produkty. Łódzka fabryka to drugi co do wielkości zakład produkcyjny firmy Barry Callebaut. To tu, od 1995 roku, powstaje ulubiony przysmak milionów ludzi na całym świecie – czekolada.

W 2015 roku firma uruchomiła w Łodzi Globalne Centrum Usług Biznesowych (GBS), które jest integralną częścią i głównym wsparciem biznesowym dla firmy. Zatrudniając dzisiaj ponad 650 pracowników, polski oddział stał się jednym z najszybciej rozwijających się w grupie.

KOGO SZUKAMY:

W łódzkim GBS obsługiwane są globalne procesy w takich obszarach jak: Finanse, IT, Obsługa Klienta, Łańcuch Dostaw, HR, Master Data, Zarządzanie jakością. Szukamy osób z doświadczeniem kierunkowym, które bardzo dobrze posługują się językiem angielskim. Wszystkie aktualne oferty pracy dostępne są na stronie barry-callebaut.com w zakładce kariera.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ:

Zapraszamy studentów do podjęcia płatnych staży w naszej firmie, które organizowane są zarówno w trybie wakacyjnym, jak i całorocznym. Jest to świetna okazja na zdobycie pierwszego doświadczenia i szansa na kontynuowanie swojej kariery w najbardziej czekoladowej firmie na świecie.

Na staż zapraszamy osoby studiujące kierunki związane z działalnością naszej firmy. Ze względu na wszechstronność działania w Barry Callebaut wymagamy znajomości języka angielskiego w stopniu, który pozwala na swobodną komunikację oraz umiejętności korzystania z narzędzi Google i Excel.

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja_polska@barry-callebaut.com

MEDIA:



facebook.com/barrycallebautpolska



linkedin.com/company/barry-callebaut-group



czytaj więcej



GLOBAL SOLUTIONS. DRIVEN TO BE THE BEST.

www.bdo.pl

KIM JESTEŚMY?

BDO Polska jest częścią globalnej sieci BDO, jednej z największych firm audytorsko-doradczych na świecie, działającej w ponad 160 krajach. Jesteśmy w gronie pierwszych pięciu Najlepszych Firm Audytorskich w Polsce według rankingów „Rzeczpospolitej” i „Parkietu”. Od ponad 30 lat wspieramy polskie i międzynarodowe przedsiębiorstwa, dostarczając im najwyższej jakości usługi. Nasz zespół liczy 500 ekspertów, którzy pracują w biurach w największych miastach Polski. Wyróżnia nas indywidualne podejście do pracowników – tworzymy społeczność, w której relacje mają znaczenie.

NASZA WIZJA

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

Naszą wizję podtrzymują trzy podstawowe filary:

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

ROZPOCZNIJ KARIERĘ W BDO

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

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

PROCES REKRUTACJI

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

ADRESY BIUR:

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

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:

 rekrutacja@bdo.pl

MEDIA:

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



czytaj więcej



budimex

UŁÓŻ Z NAMI SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ

www.budimex.pl

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy liderem w branży budowlanej z wieloletnim doświadczeniem i stabilną pozycją na rynku. Realizujemy inwestycje w kluczowych sektorach budownictwa, w tym infrastrukturalnym, kolejowym, kubaturowym, przemysłowym i energetycznym. Nasza historia rozpoczęła się w 1968 roku, a dziś jesteśmy jedną z największych firm budowlanych w Polsce.

Pracujemy w oparciu o wartości takie jak odpowiedzialność, etyka, współpraca i ambicja, które pozwoliły nam stać się liderem w branży budowlanej i pozwalają nam budować lepszą przyszłość dla kolejnych pokoleń.

KOGO SZUKAMY?

Do naszych zespołów szukamy zarówno profesjonalistów z doświadczeniem, jak i młodych talentów rozpoczynających karierę. Oferujemy możliwości rozwoju w różnych sektorach budownictwa, a także w obszarach wsparcia, w tym w Pionie Finansowym w Biurach Rachunkowości, Zarządzania Finansami, Podatków Korporacyjnych, Kontrolingu, Kontroli Kredytowej, Relacji Inwestorskich oraz Dyrekcji Inwestycji Rozwoju.

JAK APLIKOWAĆ?

Wyślij do nas swoje CV w odpowiedzi na konkretne ogłoszenie lub aplikuj spontanicznie. Skontaktujemy się z Tobą telefonicznie lub zaprosimy Cię na spotkanie, by lepiej Cię poznać. W kolejnym kroku spotkasz się ze swoim przyszłym przełożonym w celu weryfikacji Twojej wiedzy i doświadczenia. Jeśli pomyślnie przejdziesz wszystkie etapy – witamy w Budimex!

PROGRAM PRAKTYK

Program Praktyk skierowany do studentów i absolwentów oferuje możliwość zdobycia doświadczenia w różnych działach firmy. W ciągu ostatnich kilkunastu lat w naszej firmie praktyki odbyło ponad 2 tysiące studentów i absolwentów. Co roku część z nich zostaje z nami na dłużej.

JAK APLIKOWAĆ?

Wypełnij formularz rekrutacyjny na naszej stronie: www.akademiabudimex.pl i przejdź przez wybraną grę kompetencyjną. Skontaktujemy się z Tobą, a wybrane osoby zaprosimy na spotkanie z Opiekunem Praktyk, po którym poinformujemy Cię o naszej decyzji.

CENTRALA FIRMY:



Siedmiogrodzka 9,
01-204 Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja@budimex.pl

MEDIA:



[linkedin.com/company/budimex/posts/?feedView=all](https://www.linkedin.com/company/budimex/posts/?feedView=all)



facebook.com/KarieraBudimex



instagram.com/karierabudimex



czytaj więcej

Znajdź to w CRIDO

Moc relacji

Siła konsultingu



PROFILE PRACODAWCÓW

www.crido.pl

O NAS

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

Zaangażowanie i praca naszego ponad 400-osobowego zespołu zostały wielokrotnie docenione, zarówno przez klientów, którzy współpracują z nami od wielu lat, jak i przez niezależne gremia. Ma to swoje odzwierciedlenie w rankingach doradców podatkowych i firm wspierających działalność B+R i innowacje, w których zajmujemy najwyższe pozycje.

KULTURA ORGANIZACJI

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

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

POZA PRACĄ

W CRIDO zachęcamy wszystkich do realizowania swoich pasji i dzielenia się nimi z innymi. Z indywidualnych zainteresowań powstają firmowe inicjatywy. Graliśmy w badmintona, pływaliśmy na wake'u i braliśmy udział w triathlonie. Po pracy jeździmy na rowerach. W ramach CRIDO Ski wyjeżdżaliśmy już na narty do Austrii, Słowacji i Gruzji, ale kręcą nas coraz mniej oczywiste destynacje. Hikido – hike, czyli wędrówka z CRIDO – to wrześnie chodzenie po górach w grupie. Długość trasy i trudność dostosowujemy do różnych możliwości i doświadczenia.

W jaką pasję Ty nas wciągniesz?

DLACZEGO CRIDO?

Każda nowa osoba w firmie na start otrzymuje wsparcie buddy'ego, co ułatwia stawianie pierwszych kroków w organizacji. Od początku dajemy praktykantom aktywną rolę w projektach, by pomóc zrozumieć kontekst pracy w konsultingu. Po trzech miesiącach wybierasz mentora, czyli osobę, która pomoże Ci w budowaniu ścieżki kariery i indywidualnym planowaniu rozwoju w firmie. CRIDO oferuje pracę w systemie hybrydowym i elastyczne godziny pracy. Ponadto umożliwia swoim pracownikom udział w zewnętrznych szkoleniach i wewnętrznych akademiach podnoszących kompetencje oraz opłaca składki w izbach zawodowych. CRIDO wspiera również chęć nauki języków obcych, a w siedzibie biura znajduje się wypożyczalnia planszówek. Jeśli czujesz, że jesteśmy miejscem dla Ciebie, koniecznie aplikuj!

ADRESY:



Siedziba główna:
ul. Towarowa 28, Generation Park Z, 00-839 Warszawa



Filia:
ul. Kalwaryjska 33, 30-504 Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja@crido.pl



crido.pl/kariera

MEDIA:



[linkedin.com/company/crido-pl](https://www.linkedin.com/company/crido-pl)



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



[instagram.com/crido.kariera](https://www.instagram.com/crido.kariera)



czytaj więcej



LOKALNA PERSPEKTYWA, GLOBALNY ZASIĘG – WSPÓLNIE TWORZYMY ŚRODOWISKO PRACY, W KTÓRYM RÓŻNORODNOŚĆ JEST SIŁĄ.

www.dentons.com

Jesteśmy nowoczesnym centrum usług wspólnych globalnej kancelarii prawnej Dentons. Koncentrując w jednym miejscu kluczowe funkcje wsparcia biznesowego w obszarach takich jak finanse, IT, HR, marketing czy zarządzanie ryzykiem, zapewniamy zintegrowane wsparcie biznesowe dla współpracowników i biur Dentons w regionie EMEA. Stał się nam również hubem dla wielu globalnych ról.

Zespół Dentons Business Services EMEA tworzą doświadczeni specjaliści z różnych dziedzin, dzielący pasję oraz zaangażowanie w rozwój Dentons i wspieranie klientów. Jako dynamicznie rozwijająca się organizacja, stale poszukujemy nowych talentów i innowacyjnych rozwiązań, które pozwolą nam jeszcze lepiej odpowiadać na zmieniające się potrzeby rynku.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

- Przyjazna atmosfera – nasi pracownicy są naszą największą wartością! Wierzymy, że sukces organizacji zależy od ludzi, którzy ją tworzą. Dbamy o otwarte, wspierające środowisko pracy, w którym każdy czuje się szanowany, doceniany i ma możliwość rozwoju.
- Elastyczność – pracujemy w systemie hybrydowym, co pozwala naszym pracownikom na dostosowanie pracy do ich indywidualnych potrzeb.

- Międzynarodowe środowisko – dzięki globalnej obecności i współpracy międzyregionalnej mamy możliwość wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk.

KOGO SZUKAMY?

Specjalistów w obszarze finansów i rachunkowości, otwartych na rozwój i z energią do działania.

ZAPRASZAMY NA STAŻ!

Zapraszamy osoby stawiające pierwsze kroki w świecie finansów. Oferujemy możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych i rozwoju w międzynarodowym środowisku i w przyjaznej atmosferze.

Płatny 6-miesięczny staż skierowany jest do studentów kierunków finansowych, którzy:

- płynnie posługują się językiem angielskim
- są dyspozycyjni min. 30 godzin tygodniowo

Dołącz do nas i zdobądź doświadczenie, które zapoczątkuje w przyszłości!

ADRES:



al. Jana Pawła II 27,
Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



Recruitment.Warsaw.Dbse@
dentons.com

MEDIA:



dentons.com/en/global-presence/central-and-eastern-europe/poland/warsaw-dbse



czytaj więcej



Deutsche Bank 

NA CO DZIEN PRZYŚWIECA NAM HASŁO „WITH DEEP DEDICATION”. ZGODNIE Z NIM NASZA PRACA KONCENTRUJE SIĘ WOKÓŁ NASZYCH KLIENTÓW – ICH SATYSFAKCI I ZAUFANIA, JAKIM NAS OBDARZAJĄ.

country.db.com/poland

O FIRMIE

Grupa Deutsche Bank prowadzi działalność na polskim rynku od ponad 35 lat. Jesteśmy największym bankiem rozliczeniowym strefy euro i jednym z kluczowych globalnych graczy w obszarze obsługi handlu zagranicznego, rozliczeń, a także międzynarodowym liderem w zakresie wymiany walut i bankowości inwestycyjnej. W Polsce oferujemy szeroki wybór produktów dla klientów korporacyjnych i instytucji finansowych. Pełnimy również rolę banku depozytariusza dla funduszy inwestycyjnych i emerytalnych.

CZEKAMY NA TWOJE ZGŁOSZENIA DO NAJBLIŻSZEJ EDYCJI PROGRAMU PRAKTYK!

W ramach skrojonego na miarę programu praktyk masz szansę poznać specyfikę funkcjonowania Deutsche Bank Polska. Jako Praktykant/ka staniesz się częścią kluczowych procesów naszego łańcucha wartości, a także doświadczysz pracy z wykorzystaniem odpowiednich procedur zgodnie z zasadami obowiązującymi w Banku.

DLACZEGO WARTO?

Wierzmy, że nasz program praktyk ma realny wpływ na Twój rozwój. Chcemy, abyś czuł/a się częścią Deutsche Bank Polska i zyskał/a jak najwięcej na naszej współpracy. Program wyróżnia się starannie dopasowanym procesem rekrutacji, unikalną formułą i zadaniami, które mają znaczenie w codziennej pracy w Banku.

Spośród setek CV wybieramy osoby wyróżniające się zaangażowaniem, chęcią poznawania i poszerzania swoich możliwości rozwojowych. Chcemy budować wzajemne relacje na lata, co skutkuje tym, że 30% praktykantów z dwóch edycji otrzymało pracę w naszych zespołach.

KOGO SZUKAMY?

Studentów polskiej uczelni III-V roku, którzy mogą poświęcić na praktyki w siedzibie Banku w Warszawie min. 20 godzin tygodniowo.

CO ZYSKujesz, BIORĄC UDZIAŁ W PROGRAMIE PRAKTYK?

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

JAK PRZEBIEGA PROGRAM PRAKTYK?

Pierwszy miesiąc to proces wdrożenia, podczas którego poznasz wszystkie obszary działalności Banku i znajdziesz miejsce idealne dla siebie, spotykając się z przedstawicielami jednostek organizacyjnych i rotując między nimi.

Kolejne miesiące będą polegać na wsparciu wybranego przez Ciebie Zespołu/Jednostki w zakresie określonych zadań, odpowiednich do profilu uczestnika programu (od 6 do 11 miesięcy). Ten czas pozwoli na zgłębienie wiedzy na temat interesującego Cię obszaru i da możliwość pracy przy konkretnych i znaczących zadaniach.

Jeśli masz twórczy umysł, w naszej przestrzeni jest miejsce dla Ciebie! Na wiosnę ruszamy z nową edycją, więc bądź na bieżąco z naszymi ogłoszeniami.

LOKALIZACJE:



al. Armii Ludowej 26, Warszawa



ul. Lubicz 23, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



country.db.com/poland/kariera

MEDIA:



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



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



czytaj więcej



Jako zaufany dostawca usług posttransakcyjnych, Euroclear łączy instytucje z całego świata i zapewnia transfer środków oraz papierów wartościowych.

KIM JESTEŚMY?

Euroclear w Krakowie istnieje od 2013 roku, wraz z przeniesieniem do naszego nowego oddziału części operacji bankowych. Euroclear Bank jako infrastruktura rynku finansowego obsługuje różne rodzaje papierów wartościowych, w tym: obligacje, akcje oraz fundusze inwestycyjne. Oprócz rozliczeń transakcji świadczymy szeroki wachlarz usług dla naszych klientów – banków i instytucji finansowych na całym świecie. W samym sercu naszej organizacji dział operacji w Polsce jest odpowiedzialny za dostarczanie naszym klientom najlepszych rozwiązań. W czerwcu 2023 roku otworzyliśmy w Krakowie centrum technologiczne, gdzie zatrudniamy specjalistów w obszarze nowych technologii i rozwijamy działy: finansowy, ryzyka, personalny.

DLACZEGO WARTO DO NAS DOŁĄCZYĆ?

Rozpocznij swoją przygodę z Euroclear i pracuj z nami w samym sercu świata finansów! Łączymy ponad 2000 instytucji finansowych na całym świecie. W Euroclear dokładamy wszelkich starań, by usprawnić działanie światowego systemu finansów, zapewniając przy tym infrastrukturę i bezpieczeństwo transakcji. Dołącz do nas i pracuj razem z inspirującym, ambitnym i różnicowanym zespołem z ponad 80 krajów. Skorzystaj z licznych benefitów takich jak prywatna opieka medyczna i psychologiczna, szeroka oferta szkoleń, ubezpieczenie na życie, karta MultiSport i wiele innych! W Euroclear wspieramy

pasję naszych pracowników, tworząc dla nich liczne kluby zainteresowań. Wspieramy również rodziców, organizując półkolonie dla ich dzieci.

KOGO SZUKAMY?

Euroclear jest dumny z bycia pracodawcą równych szans.

Naszym celem jest rozwijanie inkluzywnej kultury organizacji, która docenia różnorodność. Staramy się być jak najlepszym miejscem pracy dla wszystkich naszych pracowników, bez względu na jakikolwiek aspekt, który czyni ludzi wyjątkowymi. Każdy ma u nas te same szanse rozwoju kariery.

Zainteresowała Cię możliwość dołączenia do naszego międzynarodowego zespołu? Zajrzyj na stronę karier pod adresem:

www.euroclear.com/careers

REKRUTACJA

Nasz zespół Talent Acquisition przeprowadzi Cię przez proces rekrutacji w najbardziej efektywny sposób. W trakcie spotkania z rekruterem, a potem z przyszłym menedżerem dowiesz się, jak funkcjonuje nasza firma i poznasz naszą unikalną kulturę.

ADRES:



Puszkarska 7L
30-446 Kraków

MEDIA:



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



czytaj więcej



Shape the future
with confidence

TWÓJ WYMIAR KARIERY

ey.com/kariera

O NAS

Jesteśmy globalną firmą doradcą – pomagamy przedsiębiorcom, organizacjom i społecznościom najlepiej wykorzystać swój potencjał. Zespoły audytorskie, consultingowe, prawne, strategiczne, podatkowe i transakcyjne zadają nieoczywiste pytania, by móc znaleźć nowe odpowiedzi na złożone wyzwania, przed którymi stoi dziś świat. Zatrudniamy ponad 390 000 wyjątkowych ludzi w ponad 150 krajach na świecie. W Polsce jest nas ponad 3500, pracujemy w: Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie i Wrocławiu. Codziennie tworzymy razem niesamowite rzeczy. Mamy ludzi, ścieżkę rozwoju i szkolenia, dzięki którym będziesz się szybko rozwijać, zdobywając doświadczenie na kolejnych projektach.

Dbamy o środowisko – nie tylko biznesowe. W ramach realizacji założonego planu, zmniejszyliśmy swoją globalną emisję gazów cieplarnianych o 40% w stosunku do roku bazowego 2019.

Jesteśmy pracodawcą równych szans, doceniamy oraz promujemy różnorodność w zakresie wiedzy i doświadczenia naszej społeczności. Prowadzimy program „Poziom Wyżej bez Barier”, który wspiera pracowników z niepełnosprawnościami w realizacji ich ambicji i marzeń związanych z rozwojem zawodowym.

Zapewniamy wszystkim kandydatom jednakowe szanse w procesie rekrutacji, niezależnie od płci, wieku, rasy, wyznania, orientacji seksualnej, pochodzenia,

niepełnosprawności lub jakiegokolwiek innej prawnie chronionej podstawy, zgodnie z obowiązującym prawem.

MAMY PRZESTRZEŃ NA TWOJE PLANY

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

JAKI JEST TWÓJ WYMIAR KARIERY?

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

Aplikuj na ey.com/kariera.

LOKALIZACJE:



Warszawa (centrala),
Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź,
Poznań, Rzeszów, Wrocław

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrutacja@pl.ey.com

MEDIA:



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



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



czytaj więcej

Grow. **Belong.** Impact.

Rozwijaj się, buduj relacje, zmieniaj przyszłość.



**forvis
mazars**

<https://careers-pl.forvismazars.com/aplikuj/oferty-pracy/>

POZNAJ NAS!

Forvis Mazars jest wiodącą globalną firmą świadczącą usługi audytorskie i atestacyjne, podatkowe, doradcze i konsultingowe. Nasz zespół liczy ponad 40 000 specjalistów w ponad 100 krajach i terytoriach na całym świecie.

W Polsce Forvis Mazars zatrudnia ponad 400 specjalistów w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Poznaniu. Zajmujemy czołowe miejsca zarówno w globalnych, jak i lokalnych rankingach firm audytorsko-doradczych. W tym roku zostaliśmy również wyróżnieni jako jedno z Najlepszych Miejsc Pracy, certyfikatem „Best Places to Work”.

NASZA OBIETNICA

Zawsze patrzymy w przyszłość – z myślą o Tobie, naszych klientach i społecznościach, które tworzymy. Razem rozwijamy się, budujemy relacje i zmieniamy otaczającą nas rzeczywistość. Towarzyszymy Ci w odkrywaniu nowych możliwości, zdobywaniu doświadczeń i rozwijaniu tego, co w Tobie najlepsze. W Forvis Mazars możesz śmiało dzielić się pomysłami – wiemy, że różnorodne perspektywy prowadzą do najlepszych rozwiązań. Wierzymy, że prawdziwy sukces rodzi się dzięki współpracy. Znajdziesz tu miejsce w zespole, który zna się i wspiera na co dzień, a jednocześnie zyskasz międzynarodowe doświadczenie, które otwiera drzwi na świat – z przekonaniem, że to, co robisz, naprawdę ma znaczenie – dziś i w przyszłości.

KOGO SZUKAMY?

Naszą ofertę kierujemy zarówno do młodych, utalentowanych studentów, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy, jak również do osób posiadających doświadczenie zawodowe, poszukujących wyzwań na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. Doceniamy zdolności analityczne, umiejętność pracy zespołowej, a przede wszystkim chęć rozwoju w branży finansowej. Kandydat powinien być absolwentem bądź studentem IV/V roku na kierunkach: finanse i rachunkowość, ekonomia bądź prawo, a z uwagi na fakt, że działamy globalnie i często wymieniamy się wiedzą z kolegami z całego świata, znajomość języka angielskiego to u nas „must have”.

WYBIERZ NAJLEPSZY ZESPÓŁ DLA SIEBIE:

- Audyt
- Outsourcing księgowy
- Outsourcing kadrowo-płacowy
- Doradztwo finansowe
- Doradztwo podatkowe
- Zrównoważony rozwój
- Quant & Risk Advisory
- Consulting & Compliance
- Support Function

DOŁĄCZ DO NAS W 4 KROKACH:

- Krok 1. Analiza i selekcja przesłanych CV
- Krok 2. Krótka rozmowa telefoniczna z rekruterem
- Krok 3. Spotkanie rekrutacyjne w biurze lub online
- Krok 4. Feedback – maksymalnie do dwóch tygodni

ADRESY:



ul. Piękna 18, 00-549 Warszawa



ul. Mogilska 65, 31-545 Kraków



ul. Sucha 2, 50-086 Wrocław



pl. Andersa 8, 61-891 Poznań

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



rekrecja.forvismazars.pl@forvismazars.com

MEDIA:



facebook.com/ForvisMazarsPoland



linkedin.com/company/forvis-mazars-poland



youtube.com/@forvismazarsinpoland



czytaj więcej

Experience global impact



franklintempletoncareers.com

KIM JESTEŚMY?

Franklin Templeton to wiodąca globalna organizacja zarządzająca inwestycjami od ponad 75 lat. Naszym najważniejszym zasobem są ludzie. Na potrzeby obsługi ponad 240 produktów finansowych zatrudniamy ponad 8400 pracowników na całym świecie, co pozwala nam oferować wyjątkowo szeroką gamę różnorodnych możliwości rozwoju zawodowego.

Na polskim rynku jesteśmy obecni ponad 25 lat. Mamy oddziały w dwóch miastach: Warszawie i Poznaniu. Poznańskie biuro jest największym w Europie i liczy ponad 600 pracowników. Kilka rozbudowanych linii biznesowych, kilkadziesiąt działów i różnorodność pełnionych funkcji sprawia, że zatrudniamy osoby z różnym stażem zawodowym i wykształceniem.

Nasze międzynarodowe zespoły cenią sobie różnorodną perspektywę i tworzą wspierającą kulturę. Współpraca z ludźmi z całego świata daje nie tylko dostęp do globalnej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, ale też wspiera rozwój pracowników oraz nasz biznes.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy pracowników z dobrą znajomością języka angielskiego, chętnych do rozpoczęcia lub kontynuowania swojej drogi zawodowej w środowisku międzynarodowym. Posiadamy oferty pracy dla osób, które ukończyły różne kierunki studiów i mają różnorodne doświadczenie. Oferujemy staże dla studentów, pracę dla absolwentów, a także stanowiska specjalistyczne, eksperckie oraz kierownicze.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

Najczęściej rekrutujemy do obszarów takich jak: finanse, operacje na funduszach, marketing, administracja oraz HR. We wszystkich naszych działach znajdziesz globalnych i lokalnych ekspertów, chętnych do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Możesz dołączyć do naszej firmy, będąc jeszcze studentem. Przez cały rok oferujemy płatne programy stażowe, które trwają 6 miesięcy i dają możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego w profesjonalnym środowisku. Wszystkie oferty zarówno staży, jak i stanowisk pełnoetatowych możesz znaleźć na stronie: www.franklintempletoncareers.com

ADRESY:



Rondo ONZ 1, 26. piętro
Warszawa



ul. Przemysłowa 3
(Nowy Rynek),
Poznań

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



HRTalentAcquisitionPOZ@franklintempleton.com

MEDIA:



youtube.com/user/franklintempletontv



linkedin.com/company/franklin-templeton



facebook.com/franklintempleton



instagram.com/franklintempleton



czytaj więcej

W Grant Thornton możesz być KAŻDYM,
ale przede wszystkim SOBĄ!



FIRMA, W KTÓREJ CHCE SIĘ PRACOWAĆ

grantthornton.pl

WYBIERZ FIRMĘ, KTÓRA MYŚLI O PRZYSZŁOŚCI

Grant Thornton od 32 lat rozwija się na polskim rynku. Obecnie zespół firmy tworzy ponad 1200 ekspertów działających w obszarach audytu, doradztwa, rachunkowości, podatków, prawa i konsultingu cyfrowego. Naszym klientom dostarczamy najwyższej jakości usługi, a otoczenie wspieramy ekspercką wiedzą i działaniami z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

Inwestujemy w nowe technologie i kompetencje jutra. Stawiamy na inteligencję cyfrową, otwartość na innowacje i zdolność adaptacji. Dzięki łączeniu specjalistycznej wiedzy z technologią, możemy skutecznie odpowiadać na zmieniające się wyzwania. Doceniamy osoby, które potrafią myśleć nieszablonowo i wspieramy ich inicjatywy między innymi w ramach Akademii Innowacji Cyfrowych.

Jako firma odpowiedzialna społecznie aktywnie działamy w obszarze ESG. Zależy nam na zrównoważonym rozwoju, który obejmuje nie tylko wyniki, ale też wpływ na ludzi i otoczenie. To dlatego angażujemy się w edukację, dzielimy się wiedzą i wprowadzamy pozytywne zmiany zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią.

DOŁĄCZ DO ZESPOŁU, KTÓRY GWARANTUJE ROZWÓJ

Twój punkt widzenia jest dla nas ważny, niezależnie od tego, na jakim etapie kariery jesteś. U nas będziesz mieć możliwość wdrażania własnych pomysłów, kontaktu z klientem, wykonywania zadań w sposób kompleksowy. Zespół zapewni Ci wsparcie, ale pozostawi miejsce na Twoją kreatywność.

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

ZOSTAŃ CZĘŚCIĄ GRANT THORNTON

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

LOKALIZACJE:



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

DANE KONTAKTOWE W SPRAWIE REKRUTACJI



rekrutacje@pl.gt.com

ADRES GŁÓWNEJ SIEDZIBY FIRMY:



ul. abpa Antoniego Baraniaka 88E,
Budynek F, 61-131 Poznań

MEDIA:



facebook.com/GrantThorntonPL



linkedin.com/company/grant-thornton-poland



tiktok.com/@grant_thornton_polska



instagram.com/grant_thornton_polska



x.com/grantthorntonpl



czytaj więcej

Amplify your career
with **HEDGESERV**

HEDGESERV

AMPLIFY YOUR CAREER WITH HEDGESERV!

hedgeserv.com

KIM JESTEŚMY?

Firma Hedgeserv jest globalną firmą zajmującą się administracją funduszy inwestycyjnych. Specjalizujemy się w usługach takich jak zintegrowane zarządzanie ryzykiem, zarządzanie aktywami czy strategię inwestycyjne.

Firma powstała w 2008 roku i od tamtego czasu utworzonych zostało 12 biur na świecie, m.in.: w Irlandii, USA, Luksemburgu, Bułgarii, Australii i w Polsce. W 2017 roku zostało utworzone biuro w Krakowie. Zaś w 2025 roku powstało nowe biuro w Gdańsku. Obecnie w Polsce zatrudnionych jest ponad 600 specjalistów z obszaru finansów, a w planach jest stałe powiększanie zespołów. Rozpocznij u nas karierę!

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

REKRUTUJEMY DO NASTĘPUJĄCYCH DZIAŁÓW

- Fund Accounting (NAV)
- Portfolio Accounting
- Investor Services
- Middle Office
- Treasury
- Private Equity

PROCES REKRUTACYJNY

- 15-minutowa rozmowa telefoniczna z rekruterem.
- Godzinna rozmowa rekrutacyjna z managerem, połączona z testem online z wiedzy finansowej.
- Oferta pracy w przypadku pozytywnego feedbacku.

BENEFITY

- Atrakcyjne wynagrodzenie.
- Prywatna opieka medyczna – pakiet premium.
- Możliwość pracy zdalnej.
- Ubezpieczenie na życie.
- Ubezpieczenie podróży.
- Karta Multisport.
- Platforma MyBenefit.
- 100% dofinansowanie do kursów/studiów (ACCA, CIMA i inne).
- Dołącz do światowego lidera w sektorze usług finansowych!

ADRESY:



Olivia Centre
Aleja Grunwaldzka 472C, Oliwa, 80-309 Gdańsk



ul. Opolska 112, 31-323 Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



recruitment_poland@hedgeserv.com

MEDIA:



linkedin.com/company/hedgeserv



czytaj więcej



IG GROUP – LET’S TAKE ON THE CHALLENGE TOGETHER

www.iggroup.com/careers

KIM JESTEŚMY?

Jesteśmy IG Group – globalną firmą notowaną na giełdzie (FTSE250), która od 1974 roku wyznacza kierunki w świecie innowacji finansowych. Tworzymy nowoczesne platformy mobilne, internetowe i stacjonarne, które wspierają naszych klientów w inwestowaniu w akcje, produkty lewarowane, kontrakty terminowe, opcje oraz kryptowaluty – gdziekolwiek są i kiedykolwiek tego potrzebują. Wierzymy w wolność finansową i chcemy wspierać ambitnych ludzi w jej osiąganiu – zarówno naszych klientów, jak i pracowników.

Działamy globalnie – mamy biura w 18 krajach na 5 kontynentach, a nasze produkty dostępne są w 16 regionach. Zaufało nam już ponad 340 000 użytkowników na całym świecie. Chcemy działać szybciej, dostarczać jeszcze lepsze rozwiązania i konsekwentnie rozwijać naszą bazę klientów.

Wiemy, że za naszym sukcesem stoją ludzie – odważni, pomysłowi i nastawieni na wspólne osiąganie ambitnych celów. Pracujemy w cross-funkcyjnych zespołach i koncentrujemy się na tym, co naprawdę ma znaczenie: na tworzeniu innowacyjnych rozwiązań i zwiększaniu liczby aktywnych klientów – to nasz kluczowy miernik sukcesu i motor zrównoważonego rozwoju IG Group.

KOGO SZUKAMY?

Poszukujemy osób otwartych, pełnych entuzjazmu i zaangażowania, które utożsamiają się z naszymi pięcioma kluczowymi zachowaniami organizacyjnymi:

Lead & Inspire – inspirujemy i budujemy zaufanie, prowadząc zespoły w sposób spójny i motywujący,

Think Big – koncentrujemy się na działaniach, które mają realny wpływ na wyniki biznesowe,

Champion the client – stawiamy potrzeby klienta na pierwszym miejscu i dostarczamy mu wartość w każdym aspekcie naszej pracy,

Deliver at pace – działamy sprawnie i skutecznie, usuwając bariery dla dynamicznego rozwoju,

Raise the bar – nieustannie podnosimy poprzeczkę, bierzemy odpowiedzialność za rezultaty i aktywnie wpływamy na pozytywne zmiany w organizacji.

Jeśli chcesz mieć wpływ, wdrażać nowoczesne rozwiązania i pracować w środowisku, które ceni innowacyjność, efektywność i samodzielność – IG Group to miejsce dla Ciebie.

CO OFERUJEMY?

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

ADRES:



Biuro w Polsce
ul. Józefa Tischnera 8, Kraków, 30-418



Centrala
Cannon Bridge House, 25 Dowgate Hill, London

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



iggroup.com/careers



talentacquisition@ig.com

MEDIA:



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



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



czytaj więcej



Its all about the people,
their perspectives and stories.

#JoinTheTeam



www.jti.com

KIM JESTEŚMY?

JTI GBS Poland to globalne centrum usług biznesowych. Tworzymy największe tego typu centrum Japan Tobacco International na świecie. Jesteśmy grupą ponad 1000 specjalistów z różnych dziedzin, których łączy jeden cel – rozwój międzynarodowej działalności Grupy JTI. Działamy w obszarach takich jak finanse, marketing i sprzedaż, HR, badania i rozwój, sprawy prawne i regulacyjne czy globalny łańcuch dostaw. Nasze talenty napędzamy pasją i zaangażowaniem, dzięki którym w przyszłość patrzymy z niezachwianym entuzjazmem.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Tworzymy zespół, w którym młodość łączymy z doświadczeniem, wiedzę z kreatywnością, a profesjonalizm z serdecznością. Nasi pracownicy mogą nieustannie się rozwijać, odnosić sukcesy i działać na międzynarodową skalę, a jednocześnie być sobą. JTI GBS Poland jest miejscem pracy przyjaznym różnorodności. Jesteśmy świetnymi specjalistami, ale przede wszystkim ludźmi, którzy czerpią energię wypływającą z indywidualności i empatii wobec drugiej osoby. Pokazaliśmy to, dołączając do wyjątkowego grona firm, które otrzymały certyfikat GES (Global Equality Standard) nadawany przez EY. Jest to jeden z pierwszych certyfikatów na świecie w zakresie różnorodności i integracji, który umożliwia ocenę równości szans oraz płac w organizacji.

Nie tylko zespół mamy przyjazny, ale i przestrzeń, w której pracujemy. Nasze warszawskie biuro mieści się w kompleksie biurowym nowoczesnej Fabryki Norblina. Dwa piętra, 6 tys. m² i certyfikat BREEAM, czyli światowej klasy wyróżnienie dla biur odpowiadających wymogom zrównoważonego rozwoju – tak w skrócie możemy opisać nasze centrum.

To jeszcze nie wszystko – nasze biuro zostało również uznane za najbardziej zieloną przestrzeń spośród wszystkich ocenianych budynków w Polsce, otrzymując drugą ocenę na świecie. Wynik ten jest świadectwem wspólnych wysiłków i poświęcenia. Przewyższamy normy środowiskowe i wspieramy długoterminowe zaangażowanie JTI w zrównoważony rozwój. Jesteśmy z tego naprawdę dumni.

JAKIE KORZYŚCI OFERUJEMY?

Atrakcyjne benefity to podstawa dobrego samopoczucia pracowników. W JTI GBS Poland możesz liczyć m.in. na:

- pracę zdalną i elastyczny czas pracy;
- ubezpieczenie na życie i prywatną opiekę medyczną;
- program wsparcia pracowników (EAP);
- plan emerytalny (PPE) i oszczędnościowy (PPD);
- dodatkowy urlop rodzinny;
- kafenię benefitów.

ADRES:



Fabryka Norblina
ul. Żelazna 51/53, Warszawa

MEDIA:



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



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



x.com/JTI_global



czytaj więcej



Szukasz innej perspektywy?

Nowa praca jest bliżej niż myślisz.

#TyWybierasz



Bank Polski

PRACUJ W MIEJSCU, KTÓRE ZNA KAŻDY!

pkobp.pl/kariera

KIM JESTEŚMY I KOGO SZUKAMY?

Z naszych usług korzysta już ponad 12 milionów klientów, a rozwiązania, które tworzymy, często wykraczają poza tradycyjną bankowość.

Chcemy być bankiem numer 1... i kropka.

Naszym największym atutem są ludzie, dlatego szukamy osób, które chcą kreować rozwiązania i wprowadzać zmiany, przynoszące realną wartość.

JAK PRACUJEMY?

Działamy razem | Kreujemy zmiany | Osiągamy efekty

Wspólnie dbamy o najlepsze doświadczenia Klientów i Pracowników, dlatego tworzymy przestrzeń do tego, aby każdy mógł wnieść swój głos, talent i pomysł, czerpiąc z różnorodności naszych doświadczeń, wiedzy i umiejętności. Stawiamy na partnerskie relacje oparte na wzajemnym szacunku, otwartości i zaufaniu.

TWÓJ PAKIET KORZYŚCI

- Docenienie działania i zaangażowania – w ramach systemów premiowych.
- Możliwości rozwoju – szeroka oferta szkoleń i innych działań rozwojowych.
- Wsparcie w zdrowiu i odpoczynku – karty sportowe, opieka medyczna, program wellbeingowy czy dodatkowe dni wolne.
- Elastyczność benefitów – system kafeteryjny lub m.in. dofinansowanie wypoczynku, pasji.
- Oferta specjalna – produkty naszej Grupy Kapitałowej na preferencyjnych warunkach (m.in. kredyt hipoteczny czy ubezpieczenie), a także PPE.

ROZPOCZNIJ KARIERĘ W DOBRYM MIEJSCU

Jesteś na początku swojej zawodowej ścieżki? Chcesz uzupełnić wiedzę ze studiów o praktyczne umiejętności i uczyć się od doświadczonych specjalistów? Dołącz do programu #StażNaDzieńDobry.

Na stażu możesz liczyć na:

- umowę zlecenia na min. 3 miesiące,
- realne szanse na rozwój kariery,
- elastyczne godziny pracy,
- wsparcie mentora,
- ciekawe zadania i spotkania.

Rekrutacja do programu trwa cały rok.

#TYWYBIERASZ, KTÓRY KIERUNEK CIĘ INTERESUJE

- bankowość detaliczna i korporacyjna,
- finanse,
- IT,
- ryzyko,
- analityka danych,
- i wiele innych.

SIEDZIBA GŁÓWNA:



Ul. Świętokrzyska 36,
Warszawa

LOKALIZACJE:



Biura w Warszawie,
Gdyni, Lublinie, Krakowie,
Katowicach, Poznaniu,
Rzeszowie, Łodzi oraz
oddziały w całej Polsce.

MEDIA:



facebook.com/PKOBankPolski/?locale=pl_PL



instagram.com/pkobp



linkedin.com/company/pko-bp



x.com/PKOBP



youtube.com/@pkobp



czytaj więcej



NASZ SUKCES JEST WYNIKIEM PRACY ZESPÓŁÓW, W KTÓRYCH KAŻDY CZUJE SIĘ DOCENIONY I SWOBODNIE DZIELI SIĘ POMYSŁAMI.

www.publicisresources.com/locations/poland

Publicis Re:Sources to centrum usług wspólnych, będące integralną częścią globalnego ekosystemu Publicis Groupe – lidera w światowej branży reklamowej i komunikacyjnej. W Polsce firma koncentruje się na wsparciu operacyjnym. Oferuje wyspecjalizowane usługi dla oddziałów Publicis Groupe w całej Europie. Dzięki centralizacji procesów z obszarów takich jak finanse, controlling, zakupy, administracja, podatki, prawo, HR czy IT, organizacja zwiększa efektywność i spójność działań. Dzięki temu możliwe jest skoncentrowanie się poszczególnych agencji i zespołów na ich podstawowych zadaniach związanych z kreatywnością, strategią marketingową i innowacją, przy jednoczesnym uproszczeniu procesów operacyjnych.

KOGO SZUKAMY?

Publicis Re:Sources działa w dwóch strategicznych lokalizacjach – w Warszawie i Lublinie. Dzięki temu, a także różnorodności obsługiwanych procesów biznesowych, firma oferuje szerokie możliwości rozwoju zawodowego. Zatrudnia zarówno osoby rozpoczynające karierę po studiach, jak i doświadczonych specjalistów poszukujących nowych wyzwań.

W Publicis Re:Sources budujemy kulturę opartą na wzajemnym szacunku i przejrzystości. W rekrutacji zwracamy uwagę nie tylko na kompetencje, lecz także na otwartość, szczerość i kulturę osobistą kandydatów. Wierzymy, że to właśnie te wartości tworzą zdrowe i inspirujące środowisko pracy. Naszym celem jest tworzenie zespołów, w których każdy czuje się doceniony i ma przestrzeń do dzielenia się pomysłami, co przekłada się na wspólny sukces.

JAK WYGLĄDA REKRUTACJA?

Proces rekrutacyjny w Publicis Re:Sources jest zaprojektowany tak, aby być jak najbardziej przyjaznym i transparentnym dla kandydatów. Nasze podejście koncentruje się na dokładnym dopasowaniu kompetencji miękkich i twardych oraz wiedzy każdego kandydata do dostępnych ról, co zapewnia nie tylko profesjonalny rozwój, ale także satysfakcję z wykonywanej pracy. W Publicis Re:Sources wierzymy, że właściwe dopasowanie osób do ról stanowi klucz do realizacji naszych wspólnych celów i sukcesów.

ADRES:



ul. Domaniewska 44, Warszawa



ul. Spokojna 2, Lublin

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



publicisresources.com

MEDIA:



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



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



czytaj więcej



KIM JESTEŚMY?

W PwC pomagamy klientom budować zaufanie i przechodzić transformacje, które pozwalają zamieniać wyzwania w przewagę konkurencyjną. Jesteśmy nowoczesną, technologiczną organizacją opartą na wiedzy i doświadczeniu ponad 370 000 osób w 149 krajach. Działamy w obszarach audytu i usług atestacyjnych, doradztwa podatkowo-prawnego, transakcyjnego i biznesowego – wspieramy rozwój, przyspieszamy zmiany i pomagamy utrzymać ich tempo. Posiadamy biura w 7 miastach oraz Financial Crime Unit w Gdańsku, Warszawie i Lublinie, dwa Centra Usług Wspólnych w Katowicach i Opolu oraz oddział PwC IT Services w Lublinie. Polskie spółki PwC zatrudniają ponad 7000 osób, w tym niemal 2000 w zespołach technologicznych.

KOGO SZUKAMY?

Szukamy studentów oraz profesjonalistów z różnych dyscyplin, którzy są gotowi podejmować wyzwania i tworzyć innowacyjne rozwiązania. W PwC naszym celem jest budowanie zaufania w społeczeństwie oraz odpowiadanie na najważniejsze wyzwania współczesnego świata. Pracując pod okiem naszych ekspertów, zyskasz szansę, by stać się jednym z nich – mając realny wpływ nie tylko na rozwój firmy, ale także na kształtowanie przyszłości.

ROZPOCZNIJ U NAS KARIERĘ

- Zaaplikuj – wypełnij online formularz aplikacyjny.
- Wypełnij test analityczny – sprawdza logiczne myślenie i umiejętność rozwiązywania problemów (obowiązuje tylko w przypadku osób, które mają poniżej roku doświadczenia).

- Sprawdź swoją znajomość angielskiego – wypełnij test sprawdzający poziom znajomości języka (obowiązuje tylko w przypadku osób, które mają poniżej roku doświadczenia).
- Przejdź rozmowę z działem HR – osoba z naszego działu rekrutacji przeprowadzi rozmowę dotyczącą Twoich kwalifikacji i doświadczenia.
- Spotkaj się z zatrudniającym Managerem – dokona on ewaluacji Twoich umiejętności oraz sprawdzi Twoje dopasowanie do roli.
- Otrzymaj ofertę – gratulujemy pomyślnego przejścia wszystkich poprzednich etapów i otrzymania oferty pracy od PwC!
- Witamy na pokładzie – akceptując naszą ofertę, staniesz się częścią naszego zespołu, w którym z radością Cię powitamy.

BENEFITY:

- Elastyczne warunki – hybrydowy model pracy, elastyczny początek dnia, workation, sabbatical leave, summer flexible solutions (letni program pozwalający na wcześniejsze skończenie pracy i korzystanie z lata).
- Rozwój i podnoszenie kwalifikacji – pełne wsparcie zespołu podczas procesu wdrożenia, mentoring, szkolenia, warsztaty, certyfikacja współfinansowana przez PwC oraz konwersacje z native speaker.
- Szeroki program medyczno-wellbeingowy – pakiet opieki medycznej, coaching, sesje mindfulness, wsparcie psychologiczne, edukacja poprzez dedykowane webinary i warsztaty, doradztwo finansowo-prawne.
- Możliwość stworzenia indywidualnego planu benefitowego (wybór m.in. lunch pass, pakiet ubezpieczenia, concierge, pakiet weterynaryjny dla pupila czy masaże) oraz dostęp do kafeterii.
- 3 godziny płatnego urlopu w miesiącu na wolontariat.
- Dodatkowy dzień wolnego z okazji urodzin.

ADRES GŁÓWNEJ SIEDZIBY FIRMY:

 Warszawa,
ul. Polna 11

LOKALIZACJE:

-  Warszawa, Gdańsk, Poznań, Łódź,
Wrocław, Katowice, Kraków i Lublin
-  2 SDC (Service Delivery Center):
Katowice i Opole

MEDIA:

-  linkedin.com/company/pwc-polska
-  instagram.com/pwcpolska
-  tiktok.com/@pwcpolska

-  facebook.com/PwC.Polska
-  [youtube.com/
@PwCPolska/videos](https://youtube.com/@PwCPolska/videos)



czytaj więcej

READY TO ROCK?



ROCKWOOL GBS: SIŁA SKANDYNAWSKIEJ KULTURY PRACY, ROZWOJU I HARMONII

rockwool.com/pl/rockwool_gbs

KIM JESTEŚMY?

ROCKWOOL GBS należy do Grupy ROCKWOOL – światowego lidera w produkcji skalnej wełny mineralnej – dostawcy produktów, systemów i rozwiązań służących poprawie efektywności energetycznej, akustyki i bezpieczeństwa pożarowego obiektów budowlanych. Jest to jedyne centrum kompetencyjne w Grupie ROCKWOOL zajmujące się profesjonalnym wsparciem biznesu. Centrum istnieje od 2016 roku i obecnie stanowi zespół ponad 600 osób eksperckich, specjalistów i specjalistek oraz managerów i managerek, którzy świadczą wsparcie w zakresie: finansów, IT, controllingu, badań i rozwoju, inżynierii, zakupów, marketingu, prawa, data science, Przemysłu 4.0, sztucznej inteligencji oraz HR.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

Jesteśmy firmą, która nie tylko wdraża innowacje i ulepsza swoje procesy, ale także kładzie nacisk na skandynawską kulturę pracy oraz dbanie o wellbeing naszych pracowników i pracowniczek. Każdego dnia angażujemy się w rozwój naszej Grupy, budując przyszłość biznesową na solidnych fundamentach różnorodnego doświadczenia i możliwości rozwoju.

U nas nie jesteś tylko osobą pracującą w firmie, ale częścią zgranego zespołu.

Gwarantujemy Ci zarówno wsparcie, jak i liczne możliwości rozwoju oraz pogłębianie umiejętności. Dążymy do tworzenia równowagi między pracą a życiem osobistym, ponieważ wiemy, jak istotne jest dbanie o wellbeing naszych pracowników i pracowniczek. Oferujemy elastyczne godziny pracy, programy wellness i inicjatywy promujące zdrowie psychiczne.

Jeśli szukasz miejsca pracy, gdzie innowacje, rozwój osobisty i dobre samopoczucie są priorytetem, to jesteśmy odpowiednią firmą dla Ciebie. Dołączając do naszego zespołu, masz okazję pracować w inspirującym i wspierającym środowisku, gdzie Twój wkład będzie doceniany, a Ty będziesz mieć możliwość profesjonalnego rozwoju.

PROCES REKRUTACJI

Od naszych pracowników i pracowniczek oczekujemy nie tylko wiedzy i umiejętności zgodnych z wymaganiami stanowiska, ale również konkretnej postawy. Szukamy ludzi ambitnych, uczciwych, odpowiedzialnych i efektywnych. Nasz proces rekrutacji, w zależności od stanowiska, składa się z 2 lub 3 kroków: weryfikacji CV, rozmowy z zespołem HR oraz osobą zatrudniającą. Na wybranych stanowiskach kandydaci proszeni są również o wypełnienie testu psychologicznego.

PROFILE PRACODAWCÓW

ADRES:



Siedziba:
ul. Wierzbicice 1B, 61-569 Poznań



Oddział:
ul. Przyokopowa 31, 01-208 Warszawa

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



poznan_recruitment@rockwool.com

MEDIA:



[linkedin.com/showcase/rockwool-gbs](https://www.linkedin.com/showcase/rockwool-gbs)



facebook.com/ROCKWOOLGBS



czytaj więcej

Make tomorrow happen



DOŁĄCZ DO EKSPERTÓW I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ

statestreet.com

ROZWAŻASZ KARIERĘ W FINANSACH LUB NOWYCH TECHNOLOGIACH? LUBISZ MIEĆ WYBÓR MIĘDZY RÓŻNYMI SCIEŻKAMI KARIERY?

Dołącz do ekspertów z obszarów rynków kapitałowych, analizy ryzyka, administracji funduszy, zarządzania inwestycjami oraz nowych technologii w finansach – to wachlarz możliwości, które czekają na Ciebie w State Street Bank.

ROZWIJAJ SWOJĄ KARIERĘ I BUDUJ PRZYSZŁOŚĆ BRANŻY FINANSOWEJ RAZEM Z NAMI

State Street Bank to światowy lider wśród dostawców usług finansowych i technologii dla klientów instytucjonalnych – funduszy inwestycyjnych, emerytalnych, firm ubezpieczeniowych i instytucji publicznych. Zostaliśmy wyróżnieni Forbes Poland's Best Employers 2024, więc chyba warto dołączyć właśnie do nas?

KOGO SZUKAMY?

- Studentów ostatnich lat studiów lub absolwentów kierunków ekonomicznych tj. księgowość, zarządzanie, bankowość i finanse; absolwenci innych kierunków studiów będą także rozważani;
- profesjonalistów i managerów z doświadczeniem w sektorze usług finansowych: księgowości, rynków kapitałowych, zarządzania inwestycjami, obsługi pełnego cyklu życia funduszy, w tym funduszy hedgingowych;
- ekspertów w obszarach takich jak: IT, obsługa prawna, audyt wewnętrzny.

Główne wymagania to biegła znajomość języka angielskiego oraz zdolności analityczne. Mile widziana jest znajomość języków obcych takich jak: język niemiecki, język włoski i język francuski.

Aplikuj #Gdańsk #Kraków

STATE STREET BANK A RÓŻNORODNOŚĆ

State Street Bank w Polsce i na świecie jest pracodawcą wyróżnianym za swoją działalność na rzecz różnorodności wśród pracowników i lokalnych społeczności. Zapewniamy równy dostęp do benefitów wszystkim pracownikom oraz ich rodzinom i partnerom, również tej samej płci. Oprócz edukowania i wspierania pracowników angażujemy się również w aktywizację zawodową grup wykluczonych poprzez współpracę z fundacjami, wolontariat pracowniczy, programy podnoszące kompetencje.

Angażujemy się również w kampanie społeczne. We współpracy z Wysokimi Obcasami realizujemy projekt „Nieustraszona w Pracy” inspirowany ufundowaną przez State Street Global Advisors rzeźbą Fearless Girl autorstwa Kristen Visbal. Wierzmy, że w każdej kobiecie (osobie) kryje się „Nieustraszona” – czasem tylko potrzebuje zachęty, by zabrać głos. Mamy nadzieję, że tegoroczna kampania: badanie i akademia podnosząca kompetencje będą doskonałą inspiracją do działania.

LOKALIZACJE:



ul. Podgórska 36, Kraków



ul. Zielińskiego 3, Kraków



al. Grunwaldzka 409, Gdańsk

MEDIA:



statestreet.com



facebook.com/StateStreetBankPolska



czytaj więcej



ubs.com/poland

FAKTY O FIRMIE

W UBS chcemy dostarczać realną wartość naszym klientom, akcjonariuszom i pracownikom. Dążymy do tego, by wyróżniać się w branży – dzięki naszej wiedzy, doradztwu, skuteczności, zaangażowaniu, kulturze pracy i sukcesom biznesowym. UBS jest wiodącym globalnym zarządcą majątku i największym bankiem w Szwajcarii. Oferujemy również zróżnicowane usługi w zakresie zarządzania aktywami i specjalistyczne rozwiązania bankowości inwestycyjnej. Nasza główna siedziba znajduje się w Zurychu, a działamy w ponad 50 krajach na całym świecie.

DLACZEGO WARTO Z NAMI PRACOWAĆ?

W UBS wiemy, że kluczem do naszego sukcesu są ludzie wraz z ich różnorodnymi umiejętnościami, doświadczeniem i perspektywami. Z pasją podchodzimy do tego, co robimy, i to właśnie ludzi zawsze stawiamy na pierwszym miejscu – oferując ambitne wyzwania, wsparcie zespołu i nieograniczone możliwości rozwoju oraz elastyczne formy pracy wszędzie, gdzie to możliwe. Tworzymy innowacyjne, angażujące i inkluzywne środowisko pracy oparte na merytokracji, które daje każdemu przestrzeń do wykorzystania pełni swojego potencjału, niezależnie od etapu kariery. Wiemy, że najlepsze rzeczy powstają dzięki współpracy, która jest fundamentem wszystkiego, co robimy. Bo razem możemy więcej.

KOGO SZUKAMY?

Zapraszamy studentów i absolwentów różnych kierunków do odbycia staży w naszych biurach w Krakowie i we Wrocławiu. W zależności od roli, szukamy kandydatów do działów: Compliance, Finance, HR, Internal Audit, Legal, Operations, Project Management, Research, Risk, Technology oraz Treasury. Rekrutujemy na różne role i staże przez cały rok.

JAK PRZEBIEGA PROCES REKRUTACJI?

Proces rekrutacji rozpoczyna się od aplikacji online na naszej stronie. Możesz zaaplikować na maksymalnie 5 ról w miesiącu. W zależności od wybranej roli, możesz zostać poproszony o wzięcie udziału w jednym lub kilku testach online. Następnym krokiem będzie rozmowa z rekruterem i/lub menadżerem. Jeśli pomyślnie przejdziesz wszystkie etapy rekrutacji, otrzymasz od nas ofertę zatrudnienia i dołączysz do naszego zespołu. Jesteśmy zaangażowani w działania na rzecz włączania osób z niepełnosprawnościami i dbamy o to, aby nasz proces rekrutacyjny był dostępny dla wszystkich. Dlatego, jeśli potrzebujesz racjonalnych usprawnień lub dostosowań na którymkolwiek etapie rekrutacji, skontaktuj się z nami.

JĘZYKI

Podstawowym językiem komunikacji w UBS jest angielski (wymagana znajomość na poziomie min. B2). Nasi pracownicy posługują się ponad 160 językami, dlatego znajomość dodatkowych języków, takich jak niemiecki, hiszpański, włoski czy francuski, jest dodatkowym atutem.

CENTRALA FIRMY:



al. Pokoju 18A, Kraków



ul. Piotra Skargi 3, Wrocław



ul. Szczytnicka 9, Wrocław



ul. Icchoka Lejba Pereca 1,
Warszawa

MEDIA:



linkedin.com/company/ubs



instagram.com/ubscareers



facebook.com/ubscareers



youtube.com/@UBS



czytaj więcej

What can go right when you can bring your whole self to the workplace?



DOŁĄCZ DO WYJĄTKOWEGO ZESPOŁU
ZURICH INSURANCE COMPANY LTD

www.zurich.com/careers

KIM JESTEŚMY?

Zurich Insurance Group to jedna z wiodących firm ubezpieczeniowych na świecie. Zatrudniamy ponad 55 000 pracowników globalnie i obsługujemy klientów w ponad 210 państwach i terytoriach na całym świecie.

W marcu 2016 roku założyliśmy centrum usług wspólnych w Krakowie. Obecnie zatrudniamy ponad 380 pracowników, którzy swoją codzienną pracą wspierają kluczowe działania firmy. Nasze centrum dostarcza najwyższej jakości usługi z zakresu finansów, wsparcia globalnych systemów kadrowych i finansowych, automatyzacji, jak również testowania kontroli wewnętrznych w obszarze sprawozdań finansowych i IT.

WELLBEING W ZURICH

Zachęcamy pracowników do prowadzenia aktywnego trybu życia. Promujemy zdrowy tryb życia m.in.: poprzez organizację webinarów sportowych i żywieniowych czy też wyzwań jak Summer Cycling Challenge „Rowerem do Pracy”. Podczas dnia pracy pracownicy mają również możliwość zrelaksowania się podczas stretchingu lub odpocząć w pokoju wypoczynkowym. Nasz Fun Team to zespół, którego zadaniem jest organizowanie wydarzeń, podczas których możemy się zrelaksować oraz lepiej poznać.

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

Nasi krakowscy wolontariusze, wraz z Z Zurich Foundation, oferują swoją pomoc naszej lokalnej społeczności. Aktywnie współpracujemy z fundacją Nasza Chata, Mimo Wszystko czy Pełna Życia.

GO GREEN

Zrównoważony rozwój oraz działalność proekologiczna są na trwałe wpisane w misję i podstawowe wartości naszej firmy. Zurich, jako jedna z pierwszych firm, zobowiązała się do osiągnięcia net-zero emisji CO₂ do 2030 roku.

W ramach naszych lokalnych działań przyczyniamy się do tego celu zarówno poprzez korzystanie z ekologicznej energii z farm wiatrowych, jak również poprzez coroczne akcje sadzenia drzew i krzewów w naszym mieście i okolicy. Promowanie ekologicznego stylu życia wśród naszych pracowników oraz ochrona naszej planety to nasze codzienne działania.

POSZUKIWANI KANDYDACI

Zachęcamy do aplikacji kandydatów z doświadczeniem w obszarze księgowości, raportowania lub kontrolingu finansowego, a także kontroli wewnętrznej, audytu finansowego, biznesowego i IT. Zachęcamy również do aplikacji kandydatów z dobrym zrozumieniem obszarów: SAP FI, kontroli SOX i IT oraz systemów HRowych.

ADRES SIEDZIBY GŁÓWNEJ:



Budynek Astris,
ul. Promienistych 1, Kraków

KONTAKT W SPRAWIE REKRUTACJI:



www.careers.zurich.com



recruitmentpl@zurich.com

MEDIA:



[linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd](https://www.linkedin.com/company/zurich-insurance-company-ltd)



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



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



x.com/Zurich



czytaj więcej



KSZTAŁTUJ PRZYSZŁOŚĆ FINANSÓW.

METRO Global Solution Center to stabilność giganta i elastyczność nowoczesnej firmy. Pracujemy globalnie z centrum Szczecina – w zespole ekspertów, którzy współtworzą procesy finansowe dla METRO na całym świecie.

Jeśli szukasz miejsca, gdzie Twoje kompetencje księgowe będą miały realny wpływ, a jednocześnie cenisz elastyczność i rozwój, dołącz do nas!

Zrób krok w stronę lepszej kariery.

Aplikuj już dziś!
www.metro-gsc.pl



METRO
Global Solution Center

SHAPING FINANCE.
POWERING BUSINESS.



Up for
a challenge?

We'll help you
rise to it.

Find your next
opportunity with us.

ubs.com/poland



UBS