

magazyn akademicki

eurostudent

ISSN 1425-9907

WYDANIE KARIEROWE 3 (279)/2023

PATRONI WYDANIA



Deloitte.

PEPSICO

FDM★

BNY MELLON



Alcon



KARIERA W BRANŻACH

- audyt / konsulting
- doradztwo podatkowe
- finanse / bankowość
- FMCG / HR / marketing
- sales & e-commerce
- supply chain

STREFA INŻYNIERA MOŻLIWOŚCI ROZWOJU W SEKTORACH:

- energetyka / paliwa
- kolej
- produkty sanitarne
- logistyka

PARTNERZY WYDANIA - STREFA INŻYNIERA



ALSTOM

■ GEBERIT



ŁĄCZYMY STUDENTÓW Z WYMARZONĄ KARIERĄ!



PEPSICO



dare to get noticed

What's important to you when thinking about your career? Flexibility? Fast growth? Great people around you?

Not everyone has a clear view of their future, but there are some must-haves, right?

At PepsiCo you can dare for better by working in a company with an entrepreneurial mindset, a portfolio of billion-dollar brands, and an openness to experiment.

Our Global Business Services center in Kraków is a place where you can get noticed. Where you can learn from your efforts. Build experience fast, and smile at what's next.

We're hiring in HR, Finance, Marketing, Sales & e-Commerce, and Supply Chain.

Browse our open positions at pepsicjobs.com





PEPSI-COLA®

Drodzy Studenci!

Z wielką radością i entuzjazmem witamy Was na początku nowego roku akademickiego! To czas pełen wyzwań, odkryć i możliwości rozwoju intelektualnego i zawodowego. Jesteśmy przekonani, że każdy z Was już w październiku zyska unikalne perspektywy i pasję dla nowych wyzwań. Życzymy wam owocnych studiów, nieustannego rozwoju oraz niezapomnianych chwil spędzonych wśród znajomych.

„Eurostudent” jest po to, by służyć Wam radą i pomocą. Kolejny rok akademicki to oczywiście czas nowych zagadnień edukacyjnych, ale także okres dokonywania świadomych wyborów w zakresie przyszłości i kariery zawodowej. Staramy się Was na tej drodze wspierać: wskazywać właściwe kierunki, podpowiadać sprawdzone rozwiązania, inspirować i zachęcać do jak najszerzego wykorzystania Waszego potencjału.

W tym numerze skupiamy się na aspektach karierowych w branżach takich jak: finansowe i bankowość, FMCG i retail, IT oraz audyt i consulting. Diagnozujemy stan rynku, próbujemy przewidzieć kierunki rozwoju i najbardziej poszukiwane umiejętności. Obecnie, ze względu na niezwykle szybki rozwój aplikacji i rozwiązań wykorzystujących algorytmy AI, zmiany na rynku pracy również przyspieszają. Dotyczy to bardzo wielu gałęzi gospodarki i nie jest związane jedynie z pracą w sektorze IT. Interesujące materiały wprowadzą Was również w świat cyberbezpieczeństwa, gdyż nie ulega wątpliwości, że rynek pracy w Polsce i na świecie będzie oczekiwał dużej liczby specjalistów w tej dziedzinie.

Zwracamy też uwagę na to, jak ważna na dzisiejszym rynku pracy jest znajomość języków obcych i zachęcamy Was do podnoszenia swoich kompetencji w tym zakresie.

Nie samym jednak studiowaniem czy budowaniem kariery student żyje. Pamiętajcie, że chwile wytchnienia także są Wam potrzebne. To one pozwolą stawić czoła nowym wyzwaniom, których (i tego Wam życzymy) nie będzie brakować.

Wydanie „Eurostudenta”, które trzymacie w rękach, jest wypełnione podpowiedziami karierowymi, raportami na temat stanu rynku w różnych branżach, informacjami przydatnymi przy planowaniu rozwoju zawodowego czy oczekiwaniami pracodawców. To jedna strona medalu zwanego rynkiem pracy, a drugą jesteście Wy!

Na koniec zapraszamy Was do udziału w kolejnym konkursie „Eurostudenta”. Kto wie, być może to właśnie nagroda w tym konkursie będzie jedną z pierwszych niespodzianek w nowym roku akademickim.

Z życzeniami wszelkiej pomyślności

Redakcja magazynu „Eurostudent”

eurostudent

Wydawca:
Feniks Media Group
ul. Bałicka 136, 30-149 Kraków;

Redakcja:
Redaktor naczelny: Dariusz Wajs
Z-ca redaktora naczelnego: Radosław Urban
Redaktor prowadząca: Agnieszka Szmuc

Korekta: Wacława Parkita
Współpraca: Joanna Gadocha, Piotr Kołaczek, Beata Pałac, Łukasz Pierkowski, Magdalena Wołowicz, Magdalena Wołkiewicz

Koordynator projektu Praktyki Staże Praca:
Grażyna Jancik, tel. 600 064 711,
grazyna.jancik@feniksmedia.pl

Studio graficzne:
Marcin Maslyk (kierownik studia)
Magdalena Gołda, Krzysztof Kusiak,
Dawid Dusza

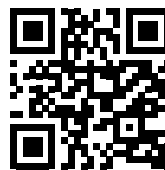
Dział produkcji i kolportażu:
Krzysztof Chachłowski; tel. 600 064 719,
krzysztof.chachlowski@feniksmedia.pl

Marketing i reklama:
Kierownik marketingu wydawnictwa / Project Manager:
Grażyna Jancik, tel. 600 064 711,
grazyna.jancik@feniksmedia.pl

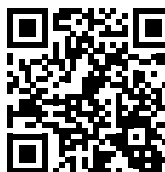
W magazynie wykorzystano zdjęcia z biblioteki www.gettyimages.com.
Zastrzegamy sobie prawo skracania i adnotacji tekstów oraz zmiany tytułów. Materiałów niezamówionych nie zwracamy. Przedruki z Magazynu Akademickiego Eurostudent dozwolone są wyłącznie za uprzednią pisemną zgodą wydawcy. Redakcja nie odpowiada za treść reklam i ogłoszeń. Wydawca ma prawo odmówić zamieszczenia ogłoszenia i reklamy, jeżeli ich treść lub forma są sprzeczne z linią programową lub charakterem pisma oraz wydawcy (art. 36, pkt 4 Prawa prasowego).
Grafika na okładce:
www.gettyimages.com

W numerze: eurostudent

KARIERA	5	Podatki czy fuzje i przejęcia? Nie musisz znać odpowiedzi. Wejdź do gry i upoluj sobie karierę
RAPORT	6	Co trzecia polska firma chce zatrudnić
STREFA EKSPERTA	10	Work-life balance i konkurencyjne wynagrodzenie
STREFA EKSPERTA	12	Idealne miejsce zatrudnienia
FINANSE	16	Dynamiczna kariera w bankowości
AKTYWNY STUDENT	18	Portfel Studenta 2023
AKTYWNY STUDENT	19	Dziennikarze studenci w świecie bankowości
AKTYWNY STUDENT	20	Kluczowe aspekty cyberbezpieczeństwa dla studentów
AKTYWNY STUDENT	21	Rok Edukacji Ekonomicznej 2024 Historyczne inspiracje dla przyszłości
STUDIA	22	Nagrody czekają na koła naukowe
STUDIA	23	Najmłodszy naukowcy i największe wyzwania
STUDIA	24	EkoMasters – studenci przekształcają uczelnie
STUDIA	25	Dobre praktyki w dydaktyce
STREFA INŻYNIERA	28	Rady dla pierwszorzoczników
FORUM REKTORÓW	30	Odpowiedzialne planowanie ścieżki zawodowej
FINANSE	31	Świadome korzystanie z odroczonej płatności i monitoring swoich zobowiązań
STREFA INŻYNIERA	32	Światowy lider zrównoważonego i inteligentnego transportu
STREFA EKSPERTA	36	Zawody przyszłości
KARIERA	38	Szukamy ciebie! Dołącz do nas!
STREFA EKSPERTA	40	Bezpieczny świat online: tajniki cyberbezpieczeństwa
STREFA EKSPERTA	42	Kariera w branży TSL ramię w ramię ze SMART Cargo Solutions
STREFA EKSPERTA	44	Konferencja z domowej kanapy, kawiarni, a nawet leżaka na plaży
EUROSTUDENT POLECA	46	Kalendarium targów pracy
EUROSTUDENT POLECA	48	Pokaż się na Talent Days!
KONKURS	50	1, 2, 3... Wielki Konkurs Karierowy!



eurostudent.pl



Facebook



Co trzecia polska firma chce zatrudniać

ManpowerGroup opublikował najnowszy raport „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia”, w ramach którego firmy zdradzają swoje plany rekrutacyjne na czas od października do końca grudnia. Prognoza netto zatrudnienia dla Polski, która jest barometrem rynku pracy i pokazuje chęci firm związane z pozyskiwaniem nowych kadr na najbliższy kwartał, wynosi +17%, co oznacza więcej ofert pracy niż w ostatnich miesiącach.

Monika Majewska

Senior PR & Content Marketing Specialist w ManpowerGroup Polska



To wynik wyższy o 5 punktów procentowych od prognozy deklarowanej na lipiec-wrzesień, a także wzrost o 17 punktów procentowych w stosunku do wskaźnika deklarowanego przez organizacje na IV kwartał 2022 roku. Pozyskanie nowych rąk do pracy planuje 33% badanych przedsiębiorstw, na konieczność redukcji etatów wskazuje 16% ankietowanych firm. Niemal połowa, bo 47% organizacji nad Wisłą, mówi o chęci pozostawienia struktury zatrudnienia na dotychczasowym poziomie, a na brak decyzji wskazuje 4% z nich.

– Trzeci kwartał tego roku pokazuje, że pracodawcy w całej Polsce patrzą w przyszłość z dobrą myślą, a ostatnie miesiące 2023 roku

przyniosą wiele możliwości na rynku pracy – mówi Tomasz Walenczak, dyrektor generalny ManpowerGroup w Polsce. – Wzrost prognozy netto zatrudnienia o 5 punktów procentowych w ujęciu kwartalnym, a także o 17 punktów procentowych rok do roku to bardzo dobry sygnał. W analogicznym czasie 2022 roku mieliśmy bowiem do czynienia ze swego rodzaju stagnacją rynku pracy, niepewnością, a firmy, pełne obaw, dość sceptycznie patrzyły w przyszłość, nie planując tym samym zbyt wielu rekrutacji. Aktualnie kontynuujemy również trend powrotu do dwucyfrowych prognoz zatrudnienia notowanych przed pandemią, co tylko potwierdza coraz lepsze nastroje polskich przedsiębiorców – dodaje ekspert.



Paweł Traczewski

Specjalista ds. Rekrutacji

EY

W nadchodzącym roku akademickim w EY przygotowaliśmy szereg inicjatyw, które pozwolą zarówno studentom, jak i absolwentom zdobyć cenne doświadczenie zawodowe. Studentów chcących poznać świat podatków zapraszamy do udziału w XIX edycji kultowego konkursu – **Eye on Tax**. Natomiast tym, których interesuje świat fuzji, przejęć, strategii i transakcji, polecamy konkurs **EY Financial Challenger**. W obu konkursach można wejść w rolę konsultantów i zmierzyć się z case'ami przygotowanymi na podstawie naszej codziennej pracy i wygrać nagrody z puli 82 000 zł. Oprócz konkursów przygotowaliśmy szeroką **ofertę kariery** w wielu zespołach, o których chętnie porozmawiamy na targach pracy. Wszystkie aktualne ogłoszenia znajdziecie na ey.com/kariera.

Największy optymizm rekrutacyjny

Firmy z całej Polski przewidują wzmożone działania rekrutacyjne. Najwięcej nowych pracowników chcą pozyskiwać organizacje z centrum (+28%), południa (+19%) oraz południowego Zachodu (+17%) kraju. W nieco mniejszym stopniu swoje zespoły chcą powiększać firmy zlokalizowane we wschodniej (+11%) i północnej (+9%) części Polski. Najmniejsze, choć wciąż optymistyczne

WYBIERZ 16 GODZIN KOMFORTU Z PRECISION1™



PRECISION 1™
ONE-DAY CONTACT LENSES

SMARTSURFACE™
TECHNOLOGY

Alcon

PL-FRI-2300073

Z soczewkami PRECISION1™ Twój dzień będzie trwać dłużej niż kiedykolwiek!

Spotkanie ze znajomymi w kawiarnianym ogródku, przejażdżka na deskorolce o zachodzie słońca, a potem impreza do białego świtu? Możesz zrobić to i wiele więcej, bo twoje soczewki zapewnią ci komfort przez 16 godzin noszenia.

Soczewki kontaktowe PRECISION1, PRECISION1 for ASTIGMATISM do korekcji wad wzroku u osób ze zdrowymi oczami. Instrukcja używania: ifu.alcon.com
Podmiot prowadzący reklamę: Alcon Polska Sp. z o.o., Producent: Alcon Laboratories, Inc., Upoważniony przedstawiciel: Alcon Laboratories Belgium.

Także dla osób z **ASTYGMATYZMEM**



**TECHNOLOGIA
SMARTSURFACE™**
DLA DŁUGOTRWAŁEGO NAWILŻENIA

Alcon

To jest wyrób medyczny. Używaj go zgodnie z instrukcją używania lub etykietą.



stopniu swoje zespoły planują powiększać organizacje z branży opieki zdrowotnej i nauk przyrodniczych (+12%).

Duże organizacje z największym optymizmem rekrutacyjnym

Barometr ManpowerGroup pokazuje, że w IV kwartale 2023 roku najbardziej otwarte na powiększanie swoich zespołów są duże firmy (+20%), zatrudniające powyżej 250 pracowników, a także średnie organizacje (+19%) (50-249 pracowników). Nieco mniej nowych ofert pracy (+12%) przewidują w nadchodzących miesiącach małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników). Najmniejsze potrzeby rekrutacyjne deklarują natomiast mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 10 osób, z prognozą netto zatrudnienia +10%.

Polska na tle regionu EMEA (Europe, Middle East, Africa)

Jak wskazują dane dla regionu Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki, wszystkie badane kraje odnotowują dodatnią prognozę netto zatrudnienia. Oznacza to większą niż w ostatnich miesiącach chęć pozyskania nowych pracowników. Wśród państw regionu EMEA z najmniejszymi potrzebami rekrutacyjnymi znalazły się Czechy (+11%), Węgry (+13%) oraz Słowacja (+15%). W największym stopniu swoje zespoły chcą powiększać pracodawcy ze Szwajcarii (+38%), Południowej Afryki (+35%), Portugalii (+35%), a także Holandii (+35%).

prognozy rekrutacyjne deklarują organizacje w regionie północno-zachodnim (+7%).

- Jak pokazują prognozy zatrudnienia dla regionów, pracodawcy w całej Polsce planują nowe rekrutacje. Najwięcej ofert pracy w nadchodzących miesiącach mogą spodziewać się kandydaci z centrum, południa, a także południowego zachodu naszego kraju. Ten optymizm w powiększaniu kadr wynika między innymi z otwarcia nowych inwestycji, ale także sezonowości związanej z czasem wzmożonych działań w segmencie produkcji, handlu, e-commerce czy logistyce - mówi Tomasz Walenczak.

IT (+16%), które odnotowały największy spadek deklaracji pracodawców w ujęciu kwartalnym odpowiednio o 12 i 10 punktów procentowych. Prognozę netto zatrudnienia na najbliższe miesiące na poziomie +14% wskazały firmy z sektora przemysłu i surowców, a także usług komunikacyjnych. Wśród analizowanych obszarów, w najmniejszym

Branże z dużym apetytem na nowe talenty

Raport ManpowerGroup prezentuje prognozy zatrudnienia dla 8 sektorów rynku. Jak pokazują deklaracje ankietowanych, pracodawcy z każdej branży chcą w nadchodzących miesiącach zatrudnić nowych pracowników. Na najwięcej ofert pracy mogą liczyć kandydaci z obszaru finansów i nieruchomości (+26%), energetyki i usług komunalnych (+22%), a także transportu, logistyki i motoryzacji (+18%). To również sektory, które zanotowały najwyższe wzrosty, porównując wyniki z tymi deklarowanymi przez pracodawców na III kwartał tego roku - odpowiednio o 22 oraz 21 punktów procentowych. W nieco mniejszym stopniu powiększanie zespołów planują przedsiębiorstwa branż dóbr i usług konsumenckich (+17%) oraz





Odkryj swoje miejsce w KPMG

Rozpocznij swoją karierę, sprawdź
co dla Ciebie mamy na [generationkpmg.pl](https://www.generationkpmg.pl)



Work-life balance i konkurencyjne wynagrodzenie

Czas pandemii bezpośrednio wpłynął na zmianę w podejściu do pracy, doprowadzając do stworzenia całkiem nowej kultury zatrudnienia. Upowszechnienie się pracy zdalnej, dostęp do nowoczesnych narzędzi ułatwiających komunikację zespołów bez względu na lokalizację i coraz silniejsze zaakcentowanie dobrostanu pracowników – to dziś największe wyzwania dla rekruterów.

Na obecnym rynku pracy łowcy talentów muszą wyjątkowo się starać, aby ich oferta nie tylko trafiła pod właściwy adres, ale też spotkała się z pozytywną reakcją – wynika z badań PageGroup: raportów Talent Trends i Candidate Pulse.

Elastyczność przede wszystkim

Najnowszy raport Talent Trends 2023 nie pozostawia wątpliwości – rośnie znaczenie work-life balance i tę tendencję trudno będzie już zatrzymać. Równowaga między karierą a życiem prywatnym stała się kluczowym elementem życia zawodowego. Jak wynika z badań PageGroup, aż 7 na 10 osób postawiłoby zdrowie psychiczne i balans między życiem zawodowym a osobistym ponad sukces w pracy, a 40 proc. pracowników odmówiłoby awansu, gdyby uznało, że może on mieć niekorzystny wpływ na ich samopoczucie. Dlatego zatrudnieni oczekują dziś od pracodawców przede wszystkim elastyczności, stawiając na swobodę w wyborze tego jak, gdzie i kiedy pracują.

Praca zdalna kluczem do sukcesu

Z badania PageGroup wynika, że obecnie zaledwie 35 proc. pracowników w Polsce pracuje na pełnoetatowych stanowiskach w biurach. Praca zdalna (12 proc.) i hybrydowa (53 proc.) stają się coraz bardziej powszechne. Pracownicy, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, traktują home office jako standardowy tryb wykonywania obowiązków zawodowych. Oferowanie możliwości pracy spoza biura w wielu branżach nie robi już na kandydatach wrażenia, dlatego firmy nie mają wyjścia: muszą przemodelować własną ofertę i proponować kolejne benefity, które przyciągają uwagę pracowników, zwłaszcza ich najmłodszej generacji.

Idealna oferta kusi dobrą pensją i benefitami. Dodatkowe dni wolne w roku, krótszy tydzień pracy, możliwość skorzystania z firmowej siłowni w porze lunchu czy lekcje języka obcego w godzinach biurowych. Tak skonstruowana oferta

może być bardzo efektywna, pod warunkiem, że oczekiwania finansowe zostaną zaspokojone. Jeśli kandydat jest usatysfakcjonowany wysokością pensji, o przyjęciu oferty mogą zdecydować zaawansowane benefity. Na szczególną kreatywność w tym zakresie muszą się zdobyć rekrutujący w branżach, gdzie popyt wciąż przewyższa podaż. Mimo że proporcje w ostatnich miesiącach się zmieniają, i nawet pracownikom branży IT zaczyna zagrażać konkurencja, ten sektor jest bardzo atrakcyjny dla potencjalnych pracowników kandydaci wciąż mogą liczyć na bardzo dobre warunki finansowe i szeroką ofertę benefitów.

Dopasowanie do potrzeb

By dowiedzieć się, jakie ogłoszenia działają skutecznie na kandydatów, przykuwając ich uwagę do oferty pracodawcy, firma Michael Page przeprowadziła ankietę wśród ponad 7000 osób. W badaniu Candidate Pulse można znaleźć odpowiedzi na zasadnicze pytania: czym kierują się kandydaci przy wyborze pracodawcy, gdzie szukają informacji o firmie i co musi zawierać oferta pracy, by ich skutecznie przyciągnąć.

Po pierwsze łowcy talentów powinni przygotować ogłoszenie o pracy, które będzie ciekawe i spójne. Jak się okazuje, niemal 70 proc. poszukujących zatrudnienia twierdzi, że czyta całe ogłoszenie, dlatego ważne jest, by przykuwało uwagę od początku do końca. Ponad 60 proc. oczekuje bardzo precyzyjnego i klarownego podania wszystkich szczegółów. Dotyczy to nie tylko wynagrodzenia czy benefitów, ale także technicznego opisu stanowiska czy zakresu codziennych obowiązków.

Podążać za trendami

Trend home office ma bardzo wyraźne odzworowanie w idealnie przygotowanej ofercie. Aż 60 proc. osób szuka w ogłoszeniu o pracę przede wszystkim informacji o lokalizacji – czy jest to stacjonarne biuro, czy jednak firma daje możliwość pracy zdalnej. Zapoznając się z ogłoszeniem, kandydaci zwracają także uwagę na typ umowy i wynagrodzenie. Informacji o wysokości oferowanej pensji poszukuje w ofercie co trzecia osoba. Co ciekawe, znaczenie ma także nazwa stanowiska, a już mniejsze jego poziom w strukturze firmy, czy nawet nazwa zatrudniającego.



Program FDM dla absolwentów < ✨

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

Kim jesteśmy

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

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

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

Co oferujemy

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

i narzędzi pomocnych w przyszłości.

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

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

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

Jak można się dostać do programu

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

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

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

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

Jakie korzyści daje uczestnictwo w programie

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

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

Niedawno skończyłeś studia i szukasz pracy? < ✨

Program FDM dla absolwentów może być rozwiązaniem dla Ciebie.

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

Zacznij karierę z nami!



Idealne miejsce zatrudnienia



Z raportu Talent Trends PageGroup wynika, że jednym z podstawowych oczekiwań na rynku pracy jest dziś elastyczność. Obecnie dwa razy więcej Polaków pracuje zdalnie i hybrydowo niż stacjonarnie z biura. W innej niż tradycyjna formie świadczy obowiązki niemal 70 proc. pracowników. Nie chcą oni jednak całkiem zamykać się w domach, bo relacje ze współpracownikami są dla nich ważne.



Stabilność w niestabilnych czasach

By zrozumieć odczucia związane z poszukiwaniem pracy marzeń, firma Michael Page przeprowadziła ankietę wśród ponad 5000 osób z całej Europy. Wyniki pokazują jednoznacznie, że w niestabilnych czasach, gdy poczucie bezpieczeństwa jest zachwiane, pracownicy chcą mieć oparcie w stałej pracy. 4 na 5 poszukuje stabilnego miejsca zatrudnienia, a 41 proc. chce pracować w firmie średniej wielkości, dowodzi najnowszy raport Candidate Pulse. Kandydaci doceniają kameralne środowisko pracy z indywidualnym podejściem, ale też

szybszy niż w wielkich korporacjach proces podejmowania decyzji. W ich oczach taki pracodawca oferuje więcej możliwości rozwoju. Te oczekiwania są spójne z wynikami innego badania – Talent Trends. Z badań ekspertów PageGroup wynika, że właśnie możliwości rozwoju, wynagrodzenie i elastyczność są dziś dla pracowników najważniejsze.

Relacje wciąż w cenie

Pracownicy, pytani o preferowany tryb świadczenia pracy, na przekór oczekiwaniom wcale nie opowiedzieli się jednoznacznie za pracę

zdalną. Prawie połowa osób przyznała, że chce pracować całkowicie lub częściowo zdalnie, czyli w trybie mieszanym. Idealny model to zdaniem pytanych 2 dni w tygodniu w formule home office. Pozostały czas pracownicy wolą spędzać wśród koleżanek i kolegów w biurze. Praca zdalna poza wieloma korzyściami, może nieść ze sobą również negatywne skutki. Już dwa lata temu psychologowie SWPS i Akademii Leona Koźmińskiego wykazali w badaniu nad modelami pracy w nowej (nie)normalności, że osoby w trybie zdalnym częściej niż pracujący stacjonarnie doświadczają takich uczuć jak melancholia czy miałyby stany depresyjne.



60 proc. badanych podkreśla zalety nieformalnych spotkań ze współpracownikami, co drugi docenia więzi społeczne i chwile relaksu, które są możliwe tylko w biurze, ponad 40 proc. akcentuje znaczenie spotkań twarzą w twarz.

– *Praca zdalna jest rozwiązaniem bardzo wydajnym i dopasowanym do obecnych czasów, jednak nie do końca doskonałym. Nic nie zastąpi kubka z kawą i pogawędki przy firmowym ekspresie, efektywnej burzy mózgów, która ma szansę w pełni zadziałać w bezpośredniej interakcji, czy niewerbalnych przekazów, które odbieramy tylko, gdy jesteśmy w towarzystwie innych osób. Dlatego w naszej firmie dbamy o samopoczucie zespołu i zapewniamy pracownikom wybór w zakresie trybu świadczenia pracy* – podkreśla Magdalena Wołowicz, Marketing Manager PageGroup.

Po pierwsze pensja, po drugie benefity

Poza chęcią rozwoju i oczekiwaniem jasnej ścieżki awansu, współczesnych kandydatów charakteryzuje nastawienie na wysokie zarobki. To w dużym stopniu pokłosie globalnego kryzysu ekonomicznego. Przeciętna pensja wystarcza dziś na wiele mniej niż jeszcze rok temu, co w dużym stopniu tłumaczy taki wynik badań. Gdy jednak wynagrodzenie zaspokaja oczekiwania pracownika, skupia się on w dalszej kolejności na benefitach, które oferuje firma. Tu potrzeby idealnie

odzwierciedlają ogólną tendencję. Skoro kandydaci i zatrudnieni priorytetowo traktują balans między karierą a życiem prywatnym, to wszystko poza sferą pracy nabiera większego znaczenia. Prywatna opieka zdrowotna dla pracownika i jego rodziny jest wciąż najbardziej pożądanym benefitem.

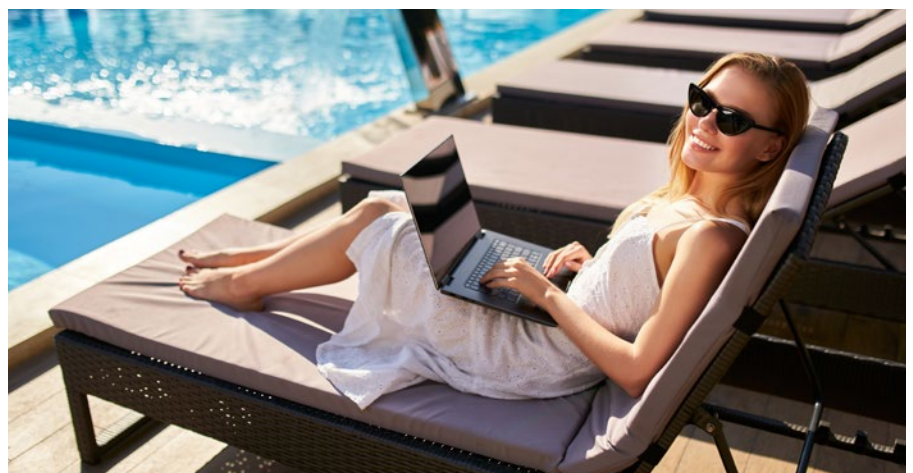
Identyfikacja z wartościami firmy

Choć badanie Talent Trends pokazuje jasno, że pracownicy stawiają dziś głównie na satysfakcjonujące zarobki przy zachowaniu elastyczności i zapewnionych możliwościach rozwoju, to w dalszej kolejności istotne jest dla nich nadal poczucie realizowania wyższego celu. Potwierdzają to odpowiedzi

w badaniu Candidate Pulse – 3 na 4 kandydatów uważa, że działania związane z ochroną środowiska, społeczną odpowiedzialnością i ładem korporacyjnym (ESG) są istotnymi czynnikami w procesie wyboru miejsca pracy.

Praca marzeń to nadal praca

Nowa generacja pracowników za priorytet stawia swój dobrostan, a relację z pracodawcą traktuje jako wymianę transakcyjną, pobierając wynagrodzenie za swój czas i wysiłek. Jest to prosta zależność: „Płacisz mi za wykonywane przeze mnie zadania, a cała reszta jest tylko dodatkiem”. Na wdzięczności i uznaniu pracodawcy zależy jedynie co czwartej osobie.



WE'RE

A photograph of three young professionals smiling. A woman with long brown hair, wearing a rust-colored top, stands in the background. A woman with long dark hair and glasses, wearing a light blue top, is seated in the foreground. A man with short brown hair, wearing a white shirt, is seated to the right. They are positioned in front of a dense green leafy wall.

2024 Summer Internship Program (SIP) Internship

SIP is a well-rounded, rewarding internship experience that gives students an inside look into what it's like to work for a global financial services organization with engaging projects to ensure meaningful learning, networking and mentoring opportunities.



BNY MELLON



HIRING



scan to apply >



Dynamiczna kariera w bankowości

Rozmowa z Konradem Kościewiczem, Operations Analyst w BNY Mellon

Opowiedz nam, proszę, o sobie. Co studiujesz? Jakie masz zainteresowania?

Mam 25 lat, obecnie studiuje na trzecim roku na kierunku business administration na Uniwersytecie Wrocławskim. Kończę również studia magisterskie z filozofii, a kilka lat temu odebrałem dyplom z filologii klasycznej – łacina, greka oraz fakultatywny arabski do dzisiaj są mi bliskie i utrzymuję kontakty z przyjaciółmi, których poznałem w czasie tych studiów. Interesuję się różnymi rzeczami, a filozofia pomaga mi je mniej lub bardziej połączyć: obok tego, jak działa system bankowy, znajdzie się filozofia języka, a obok filozofii umysłu – historia, informatyka i ekonomia. Nie mam jednak tyle czasu, by studiować wszystko! Na kierunku business administration pociągało mnie właśnie to, że łączy on zagadnienia prawne, biznesowe i rachunkowe oraz przygotowuje do MBA. W wolnym czasie biegam, chodzę na siłownię, czytam kwartalnik „Kronos” oraz organizuję różnego rodzaju koła naukowe na uniwersytecie. W najbliższym roku akademickim będę miał zaszczyt być prezesem Koła Naukowego Doktryn Politycznych i Prawnych. I wspinaczka, nie mogę zapomnieć o wspinaczce.

Jak zaczęła się Twoja kariera?

Moja kariera na dobre zaczęła się 2 lata temu, gdy rozpocząłem studia biznesowe. Czas pandemii COVID-19 wywołał zarówno zmiany społeczne, jak i te związane z metodą pracy. Przez co najmniej rok pracowałem zdalnie jako doradca klienta z językiem angielskim w jednej z wrocławskich firm. Potem uznałem, że warto

by było znaleźć staż w korporacji zajmującej się biznesem. Po kilku rozmowach BNY Mellon uznał, że zamiast stażu zaproponuje mi rolę pełnoprawnego pracownika. Pracowałem wtedy przez osiem miesięcy w dziale Securities Data Management, gdzie przeszukiwałem niezbadane regiony finansowe programami takimi jak Bloomberg i wyciągałem z nich interesujące nas informacje. Doświadczenie zdobyte w tamtym czasie umożliwiło mi również dołączenie do programu OCAP – Operations Campus Analyst Program.

Dlaczego zdecydowałeś się na program rozwoju młodych talentów w BNY Mellon? Co zachęciło Cię do aplikowania do tego programu?

Program jest bardzo dobrze skoordynowany i zorganizowany. Obok codziennych zadań mamy spotkania i wydarzenia, których celem jest pogłębienie naszego rozumienia świata biznesu i finansów, jak również takie, które umożliwiają nam poznanie menedżerów zajmujących się na co dzień koordynowaniem działań naszej wielkiej korporacji. Uznałem OCAP za dobre miejsce do rozwijania kariery, wysłałem CV i po kilku rozmowach odebrałem wiadomość, że się udało! Myślę, że głównym motywem do aplikowania była ciekawość i chęć bliższego poznania dużego, globalnego programu, rywalizacji z innymi aplikującymi oraz współpracy z tymi, którzy już się dostali.

Jakie masz zadania w obecnej pracy?

Obecnie zajmuję się analizowaniem procesu aktualizowania funduszy inwestycyjnych oraz wyjątkowymi sytuacjami, które powstały

w toku procesu, i różnymi zdarzeniami, które mogą wpływać na ostateczny stan danego funduszu. Żeby potwierdzić albo rozwiązać dany wyjątek, potrzebujemy solidnej porcji kopii zapasowych z danego dnia. A ekonomia jest w ciągłym ruchu, wszystko tutaj fluktuuje, więc pomoc specjalistycznych programów jest niezbędna. Jeśli system finansowy to krwioobieg, to my jesteśmy erytrocytami. Na co dzień więc potwierdzam, usuwam, edytuję, raportuję, rozwiązuję i inwestuję problemy finansowe, które normalnie by nie zachodziły. Pod tym względem można się poczuć jak detektyw rozwiązujący różne sprawy. Myślenie abdukcyjne bardzo tutaj pomaga.

Co najbardziej podoba Ci się w pracy w ramach programu OCAP?

W programie OCAP najbardziej podoba mi się jego mobilność, zakres działania i ambicja stworzenia siatki ludzi, którzy będą tworzyli najlepszych analityków w BNY Mellon, a być może w całej Polsce. Możliwość pracy z najnowszymi technologiami świata finansów, obserwowanie, w jaki sposób systemy ze sobą współpracują niczym żywy organizm, poznawanie ciekawych ludzi oraz doświadczenie zdobyte w trakcie pracy – to rzeczy bezcenne, bez których nie można by było tworzyć bezpiecznej przyszłości, tym bardziej po wielkim kryzysie finansowym z 2008 roku. Jeśli mamy rzeczywiście zajmować się wielkimi funduszami, ciąży na nas odpowiedzialność przed ludźmi oraz ich ciężko zarobionymi pieniędzmi. Podoba mi się również entuzjazm oraz ciekawość w pracy – menedżerowie dbają o to, abyśmy robili równolegle treningi i byli

na stanowiskach seniorskich, które w dłuższej perspektywie mogą kształtować firmę oraz jej przyszłość. Ścieżka kariery jest prosta, choć oczywiście to, jaką formę ostatecznie przyjmie, zależy od zespołu, w którym dana osoba się znajdzie.

Obecnie zajmuję się analizowaniem procesu aktualizowania funduszy inwestycyjnych oraz wyjątkowymi sytuacjami, które powstały w toku procesu, i różnymi zdarzeniami, które mogą wpływać na ostateczny stan danego funduszu. (...) Na co dzień więc potwierdzam, usuwam, edytuję, raportuję, rozwiązuję i inwestuję problemy finansowe.

Jakich rad możesz udzielić swoim rówieśnikom, którzy rozważają pracę w bankowości?

Rynek jest bardzo duży, chłonny i rozwija się (choć asymetrycznie) w wielu miejscach równocześnie. Można w nim robić naprawdę wiele rzeczy: od modelowania ekonomicznego, przez analizy rynków, raportów finansowych, audytu, tropienia piorących brudne pieniądze, sprawdzania klientów, kontaktu z inwestorami etc. Bankowość jest więc bardzo złożona – każda aktywność ludzka odbija się w niej jak w lustrze. Moją pierwszą radą byłoby więc przyjęcie podejścia, w którym wierzymy, że istnieje coś, czego jeszcze nie wiemy (sokratejskie „wiem, że nic nie wiem” jest tutaj dobrym punktem wyjścia), a co może być ciekawe w procesach dziejących się w firmach, korporacjach, na rynku i wśród inwestorów. Praca daje nam tę możliwość, by w takie procesy się włączyć, a być może nawet zobaczyć je z bliska.

Drugą radą byłaby wytrwałość w dążeniu do celu. Zdarza się tak, że umowa się kończy, dział kadr nie odpisuje, a CV ma braki – i jest to normalne, tak się zdarza. Zbytne przejmowanie się tymi kwestiami tylko „zamraża” naszą zdolność do działania. Trzecia rada będzie bardziej praktyczna niż teoretyczna: istnieje wiele możliwości rozwoju – zarówno na uniwersytetach, jak i w internecie – warto to wykorzystać, tym bardziej że certyfikaty potwierdzające naszą wiedzę są niezwykle cenne i umożliwiają nam rozkręcenie naszej kariery. Warto poszukać tego, co nas interesuje, i się w to po prostu zagłębić.

Dziękujemy za rozmowę.



Konrad Kościwicz

Operations Analyst,
BNY Mellon

wyspecjalizowani nie w jednej czy dwóch, lecz wszystkich kwestiach, którymi oni zarządzają. Czasami trudno jest wszystko spamiętać, ale tego rodzaju podejścia oczekują od menedżerów, którzy dbają o rozwój swoich pracowników. Cykliczne szkolenia oraz tworzenie kontaktów z ludźmi z całego świata są dodatkowymi zaleceniami programu OCAP.

Jakie umiejętności są kluczowe w Twojej pracy?

Trzy główne umiejętności niezbędne w mojej pracy to: zdolność myślenia warunkowego (zaraz do tego przejdę), organizowania swojego czasu oraz wykształcona chęć brania danego problemu za przystawione rogi. Zwykle zadania dzielą się na codzienne, tygodniowe oraz miesięczne i tak również wygląda droga, jaką na początku przechodzi nowy członek zespołu: zaczyna od prostszych zadań, aby sprawdzić, jak sobie z nimi radzi, a następnie przechodzi do zadań trudniejszych, które wymagają nowej siatki pojęć. W przeciwieństwie jednak do

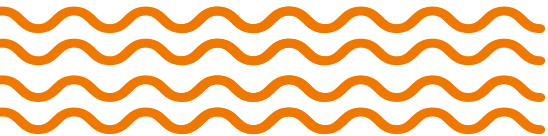
wiedzy budowanej w kształt piramidy, czyli od dołu do góry, myślenie musi zachować elastyczność – tak aby z jednej strony trzymało się wyznaczonych reguł, a z drugiej dawało swobodę, by nie wpaść w codzienne rutynowe wykonywanie tych samych czynności niczym komputer. Jesteśmy ludźmi, dlatego tak ważne jest zapamiętywanie warunkowe, które umożliwia nam pytanie: „Co się stanie, jeśli...? A może zrobić to kompletnie inaczej?”. W ten sposób powstaje nowa ścieżka procesu, która wcześniej nawet nie była brana pod uwagę. W mojej opinii wymaga to jednak trochę doświadczenia, dzięki któremu można określić, które zadania są realizowane wyjątkowo efektywnie i ich zmiana byłaby szkodliwa dla zespołu, a które można by było umiejscowić w nowej sytuacji.

Jakie masz możliwości rozwoju w BNY Mellon?

Obok korzyści wynikających z bycia członkiem programu OCAP mamy ścieżkę kariery, która umożliwia nam aplikowanie i pracę

Portfel Studenta 2023

Warszawski Instytut Bankowości we współpracy ze Związkiem Banków Polskich nieprzerwanie od 8 lat publikuje raport „Portfel Studenta”. Stanowi on zbiór najważniejszych informacji na temat sytuacji finansowej i materialnej polskich studentów. Jeszcze przed rozpoczęciem roku akademickiego zainteresowane osoby miały okazję pochylić się nad wynikami badania i być może wprowadzić pewne zmiany w zarządzaniu swoim studenckim budżetem.



Wydatki studenta wciąż rosną

Wydatki studentów rosną nieprzerwanie – w przeciwieństwie do perspektyw zarobkowych. Jak wynika z analizy przeprowadzonej przez Warszawski Instytut Bankowości, średnie miesięczne wydatki studenta w roku akademickim 2022/2023 wynosiły aż 3867 zł. Wzrost kosztów związanych z nauką, najmem, żywnością i pozostałymi aspektami życia studenckiego stanowi dla młodych ludzi coraz większe wyzwanie finansowe. Sytuacja studentów wymaga uwagi i poszukiwania rozwiązań systemowych, aby zapewnić równy dostęp do szkolnictwa wyższego.

Studenci na rynku pracy

Niepokojącym wymiarem badania pozostaje ocena rynku pracy. Zdaniem aż 43% studentów ich sytuacja na rynku pracy w kontekście dostępności ofert pracy, warunków zatrudnienia, oferowanego wynagrodzenia i możliwości łączenia studiów z pracą nie napawają optymizmem. Zachodzące w ostatnich latach zmiany w obrębie rynku pracy, w połączeniu z rosnącymi kosztami utrzymania, stanowią jeden z głównych problemów młodych Polaków. Studenci są zmuszeni do wcześniejszego podejmowania pierwszej pracy, a część z osób już pracujących – do poszukiwania dodatkowych źródeł dochodu.

Studenckie podejście do oszczędzania

Studenckie oszczędności to jeden z pozytywnych sygnałów płynących z tegorocznego badania. Odnotowano bowiem wzrost oszczędzanych kwot. Budowanie poduszki finansowej poprzez próby równoważenia budżetów osobistych to z całą pewnością dobry znak. Niepokojący pozostaje wzrost liczby studentów, którzy nie oszczędzają nawet najmniejszych kwot w ujęciu miesięcznym.

Oszczędności studentów wracają na właściwe tory

Trudnym czasem towarzyszą trudne decyzje. Wzrost studenckiej przezorności wobec szeroko rozumianej niepewności przejawia się zintensyfikowanymi działaniami na rzecz budowania oszczędności osobistych – na tzw. czarną godzinę. Odnotowano spadek o 3 pp. odsetka studentów nieposiadających żadnych oszczędności, przy jednoczesnym wzroście o 4 pp. odsetka młodych Polaków, którzy zgromadzili ponad 10 000 zł.

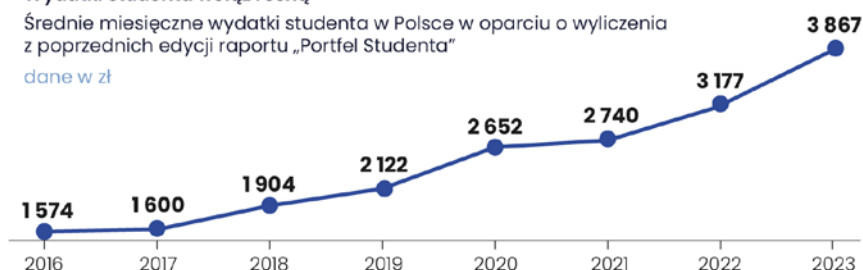
Zawieranie umów finansowych – praktyki studentów

Zauważamy pozytywną zmianę trendów w zakresie zawierania umów finansowych. Coraz więcej młodych osób dokładnie czyta postanowienia umowne i konsultuje wszelkie ewentualne niejasności – w tym zakresie odnotowano wzrost aż o 13 pp. Jednocześnie o 10 pp. spadła liczba osób, które pobieżnie przeglądają umowy. Takie osoby stanowią 6% badanej grupy.

Wydatki studenta wciąż rosną

Średnie miesięczne wydatki studenta w Polsce w oparciu o wyczerpanie z poprzednich edycji raportu „Portfel Studenta”

dane w zł

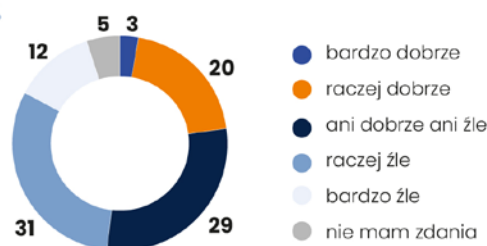


źródło: Opracowanie własne

Studenci na rynku pracy

Jak oceniasz sytuację studentów na rynku pracy w odniesieniu do dostępności ofert pracy, warunków zatrudnienia, oferowanego wynagrodzenia i możliwości łączenia studiów z pracą?

dane w %

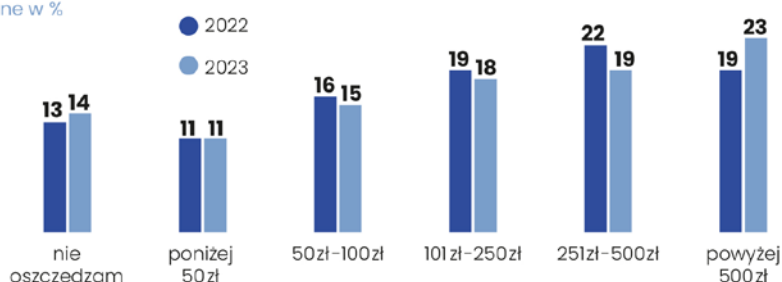


źródło: Badanie „Sytuacja finansowa młodych Polaków”, Warszawski Instytut Bankowości, 2023

Studenckie podejście do oszczędzania

Jaką średnią kwotę miesięcznie udaje Ci się zaoszczędzić?

dane w %



źródło: Badanie „Sytuacja finansowa młodych Polaków”, Warszawski Instytut Bankowości, 2023

Dziennikarze studenci w świecie bankowości



Ogólnopolskie Forum Mediów Akademickich (OFMA) to platforma know-how dla polskich studentów dziennikarstwa i kierunków pokrewnych oraz dziennikarzy mediów studenckich. Celem tej inicjatywy jest podnoszenie wiedzy z zakresu ekonomii i społeczeństwa obywatelskiego wśród młodych ludzi wiążących swoją przyszłość zawodową z mediami.



AKTYWNY
STUDENT



OFMA w trasie

Nowy rok akademicki zawsze stawia nowe wyzwania, ale też daje nowe możliwości. Szczególnie ważne jest, aby stwarzać studentom pole do rozwoju osobistego oraz nawiązywania relacji partnerskich.

- „OFMA on tour” to cykl spotkań stacjonarnych na wydziałach dziennikarstwa polskich uczelni. Inauguracja odbędzie się wraz z początkiem roku akademickiego 2023/2024. W ramach „OFMA on tour” Warszawski Instytut Bankowości – jako inicjator przedsięwzięcia – planuje zaproszenie gości specjalnych, organizację debat tematycznych z udziałem ekspertów oraz prezentację badań własnych, partnerskich lub uczelnianych.

Główne cele „OFMA on tour”:

- zainteresowanie studentów dziennikarstwa tematyką gospodarki, mediów, nowych technologii,

- połączenie środowiska mediów akademickich z dziennikarzami ogólnopolskich redakcji, wymiana doświadczeń i swobodna dyskusja nt. pracy w mediach.

Krajowa Konferencja OFMA

Coroczna konferencja to jedno z największych wydarzeń w Polsce dedykowanych w całości mediom akademickim. Bierze w niej udział ok. 100 dziennikarzy studenckich z całego kraju. Krajowa Konferencja OFMA to dedykowane szkolenia, warsztaty i panele dyskusyjne z udziałem ludzi mediów i najważniejszych dziennikarzy w Polsce.

Tegoroczna IX KK OFMA odbędzie się już w grudniu. Podczas tego wydarzenia będzie miało miejsce wiele nowych inicjatyw, m.in. konkurs na koncepcję projektu informacyjno-edukacyjnego o tematyce ekonomicznej adresowany wyłącznie do uczestników i uczestniczek konferencji.



Podcast „3 grosze o ekonomii”

„3 grosze o ekonomii” to cotygodniowa audycja przygotowywana przez Akademickie Radio Kampus, która przybliży najważniejsze zagadnienia związane ze środowiskiem studenckim i szeroko pojętą ekonomią – zarówno te najbardziej aktualne, jak i te budujące świadomą postawę na rynku pracy, w zakresie finansów, edukacji obywatelskiej czy cyberbezpieczeństwa.



Kluczowe aspekty cyberbezpieczeństwa dla studentów

Warszawski Instytut Bankowości we współpracy ze Związkiem Banków Polskich opublikował 4. edycję badania „Postawy Polaków wobec cyberbezpieczeństwa”. W dobie coraz większej digitalizacji naszego życia cyberbezpieczeństwo staje się sprawą niezwykle istotną. Najnowsze badanie pokazuje, że Polacy dostrzegają dezinformację jako poważne zagrożenie w cyberprzestrzeni. Warto wiedzieć, w jaki sposób chronić swoje dane przed cyberatakami.

Oto kilka kluczowych punktów, które powinniśmy wziąć pod uwagę jako student.

1. Edukacja cyfrowa ma znaczenie – badanie wyraźnie wskazuje, że Polacy zauważają potrzebę większej edukacji cyfrowej. Dla studentów jest to szczególnie ważne. Poznawanie podstawowych zasad cyberbezpieczeństwa, takich jak tworzenie silnych haseł i rozumienie ryzyka online, to pierwszy krok w ochronie swoich danych.

2. Bezpieczne hasła są kluczowe – nieustanne tworzenie i aktualizacja silnych haseł to podstawa. Unikaj łatwych do odgadnięcia kombinacji, korzystaj z różnych znaków i cyfr, a także nie używaj tych samych haseł do różnych kont online.

3. Zrób kopie zapasowe swoich danych – ważne jest, aby regularnie robić kopie zapasowe danych na swoich urządzeniach. Dzięki temu w przypadku awarii lub ataku będziesz mógł odzyskać ważne informacje.

4. Rozwijaj umiejętności techniczne – warto inwestować czas w naukę podstawowych umiejętności technicznych, takich jak rozumienie działania aplikacji, korzystanie z narzędzi antywirusowych i rozwiązywanie podstawowych problemów z komputerem.

Pamiętaj!

W dzisiejszych czasach cyberbezpieczeństwo to nie tylko sprawa instytucji finansowych i firm technologicznych. Każdy z nas ma obowiązek chronić swoje dane osobowe i przeciwdziałać dezinformacji w cyberprzestrzeni. Dlatego warto zdobywać wiedzę i świadomie działać w świecie online, aby uczynić go bardziej bezpiecznym miejscem dla wszystkich.

Banki, jako instytucje finansowe, odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu bezpieczeństwa transakcji online i danych klientów. Jednakże, w miarę rozwoju bankowości elektronicznej, coraz więcej Polaków przeprowadza transakcje online, dlatego znaczenie ochrony danych osobowych i finansowych staje się kluczowe.

Bankowość elektroniczna umożliwia wygodne zarządzanie kontami, przekazywanie środków i płatności online. Aby jednak korzystać z tych udogodnień bez ryzyka, ważne jest przestrzeganie zasad bezpieczeństwa online. To oznacza tworzenie silnych haseł, unikanie udostępniania

poufnych informacji na publicznych sieciach Wi-Fi i regularne monitorowanie swoich transakcji bankowych w celu wykrycia nieautoryzowanych działań.

Banki liderami w cyberbezpieczeństwie. Społeczeństwo nadal uznaje banki za liderów w obszarze cyberbezpieczeństwa, choć odsetek zaufania spadł nieco w porównaniu z poprzednim rokiem.

Rozwój bankowości elektronicznej. Coraz więcej Polaków korzysta z bankowości elektronicznej i załatwia swoje sprawy online, co zwiększa znaczenie ochrony danych osobowych i finansowych.



Rok Edukacji Ekonomicznej 2024

Historyczne inspiracje dla przyszłości

Rok Edukacji Ekonomicznej 2024 to wspólna inicjatywa pięciu największych organizacji realizujących działalność edukacyjną w ramach szeroko rozumianej edukacji pozaformalnej w zakresie wiedzy ekonomicznej i finansowej w Polsce.



Rok Edukacji Ekonomicznej 2024 jest prawdopodobnie największą inicjatywą realizowaną w obszarze pozaformalnej edukacji ekonomicznej i finansowej w Polsce. Parasolowy charakter Roku Edukacji Ekonomicznej zakłada jak największe rozproszenie pomniejszych działań i aktywności realizowanych oddolnie – tak, aby dotrzeć do najbardziej odległych zakątków Polski.

Jest to wspólna inicjatywa pięciu największych organizacji realizujących działalność edukacyjną w ramach szeroko rozumianej

edukacji pozaformalnej w zakresie wiedzy ekonomicznej i finansowej w Polsce.

Ustanowienie roku 2024 – decyzją Senatu RP – Rokiem Edukacji Ekonomicznej stanowi formę docenienia poczynionych na przestrzeni ostatnich 100 lat wysiłków tysięcy osób i instytucji zaangażowanych w popularyzowanie i przekazywanie tej jakże ważnej wiedzy, a także wyrażeniem wsparciem dla działań podejmowanych obecnie zarówno przez instytucje publiczne, jak i podmioty sektora organizacji pozarządowych. Będzie także okazją do przypomnienia

znaczenia reform i inicjatyw gospodarczych Władysława Grabskiego oraz idei edukacji ekonomicznej zawartej w książce Janusza Korczaka „Bankructwo małego Dżeka”.

Grupy docelowe:

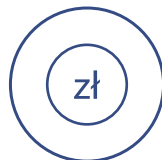
- dzieci
- młodzież
- studenci
- seniorzy
- nauczyciele
- samorządowcy
- organizacje pozarządowe

5 wyjątkowych rocznic



100

rocznica reform gospodarczych Władysława Grabskiego



100

rocznica powstania polskiego złotego



100

rocznica utworzenia Banku Polskiego



100

rocznica utworzenia Banku Gospodarstwa Krajowego



100

rocznica wydania książki „Bankructwo małego Dżeka” Janusza Korczaka

Nagrody czekają na koła naukowe

Do 19 października 2023 r. do godziny 23:59:59 można przysyłać zgłoszenia do 13. edycji konkursu StRuNa, w którym nagrodzone zostaną projekty naukowe realizowane zespołowo w okresie między 1 października 2022 roku a 30 września 2023 roku.



Konkurs ma charakter ogólnokrajowy. Każdego roku bierze w nim udział około 200 kół naukowych (niektóre w kilku kategoriach), a z różnego typu nagrodami i wyróżnieniami wraca na uczelnię co najmniej 20 z nich.

Kategorie

Konkurs jest podzielony na 12 kategorii. W ośmiu z nich, zwanych projektowymi, nagradzane są konkretne, pojedyncze przedsięwzięcia. Do tej grupy należą:

- Projekt Roku 2023,
- StRuNa-Tech 2023,
- StRuNa-Science 2023,
- StRuNa-Med 2023,
- StRuNa-Human 2023,
- StRuNa-Art 2023,
- StRuNa-Eko 2023,
- Konferencja Roku 2023.

Cztery pozostałe kategorie mają charakter podmiotowy, co oznacza, że jury bierze pod uwagę całą działalność koła na przestrzeni ostatniego roku. Nagrody z tej grupy to:

- Koło Naukowe Roku 2023,
- Debiut Roku 2023,
- StRuNa-Media 2023,
- Opiekun Naukowy Roku 2023.

Na StRuNie można zaprezentować dokonania z dowolnej dziedziny nauki. Tutaj autorzy małych projektów mogą wygrywać nawet z wielkimi kołami, specjalizującymi się w spektakularnych działaniach, o ile potrafią dobrze pokazać wartość naukową swoich dokonań.

Zgłoszenia

Droga do zdobycia nagród rozpoczyna się od wypełnienia jednego z trzech formularzy konkursowych dostępnych na stronie <https://struna.edu.pl/formularze-zgloszeniowe/>. Pierwszy z nich jest przeznaczony do zgłaszania projektów, drugi służy do rywalizacji w większości kategorii podmiotowych, a z trzeciego mogą korzystać wyłącznie koła, które uważają, że nagrodę powinien otrzymać ich opiekun naukowy. Zgłoszenia lepiej nie odkładać na ostatnią chwilę, gdyż w kilku kategoriach warto jeszcze przygotować załączniki. Mogą one zostać wysłane pocztą elektroniczną lub tradycyjną. W tym drugim przypadku muszą dotrzeć do biura organizacyjnego najpóźniej do wtorku 24 października 2023 r. do godziny 16:00.



Zdjęcia z 12. edycji konkursu, która zakończyła się w listopadzie 2022 roku.

Konkurs ma charakter dwuetapowy i dotyczy to wszystkich kategorii. Data ogłoszenia wyników pierwszego etapu zależy od liczby nadesłanych zgłoszeń. Na podstawie doświadczeń z 12 poprzednich edycji konkursu można przypuszczać, że stanie się to nie później niż 4 listopada.

Finał rywalizacji

Autorzy najciekawszych zgłoszeń zostaną zaproszeni na 18 listopada do Warszawy, gdzie odbędą się finały konkursu. Tego samego dnia wieczorem będzie miała miejsce uroczysta Gala Finałowa, podczas której zostaną wręczone statuetki, dyplomy, wyróżnienia i nagrody. W kategoriach projektowych drugim etapem konkursu są prezentacje finałowe na scenie w Warszawie, bezpośrednio przed kilkunastoosobowym jury. Taka prezentacja trwa do 500 sekund (8 minut i 20 sekund). Na scenie występuje maksymalnie trzech członków koła zaangażowanych w projekt. Mogą oni korzystać z rekwidytów oraz materiałów multimedialnych. Kluczowy wpływ na decyzję jury mają: oryginalny

pomysł na projekt, jego profesjonalna realizacja i walory naukowe. Inne brane pod uwagę kryteria to: adekwatność skali realizacji projektu do zamierzonych efektów, sposób upowszechniania efektów projektu, skala zaangażowania członków organizacji w realizację projektu.

Organizatorzy

Nazwa konkursu StRuNa 2023 pochodzi od pierwszych liter słów: Studencki Ruch Naukowy. Od pierwszej edycji (2011 rok) organizatorem konkursu jest niezależna organizacja pozarządowa fundacja Fundusz Pomocy Studentom. Jej zaplecze eksperckie stanowią aż trzy rozbudowane składy jury, dzięki czemu każdy projekt może zostać oceniony przez specjalistów z właściwych dziedzin. Wiele edycji konkursu, w tym ta najnowsza, jest realizowanych przy wsparciu Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Więcej informacji o konkursie znajdziecie na stronie www.struna.edu.pl.

Najmłodszy naukowcy i największe wyzwania

Raz do roku przedstawiciele kół naukowych z całej Polski spotykają się na interdyscyplinarnym kongresie pod nazwą IKONA. Najbliższe wydarzenie z tego cyklu potrwa od 13 do 19 listopada 2023 roku. Będzie ono wyjątkowe zarówno pod względem tematyki, jak i formy.



IKONA nr 7 odbędzie się pod hasłem „Skala nowych wyzwań” i będzie poświęcona bliskiej przyszłości w kontekście spraw najbardziej fundamentalnych: ekspansji sztucznej inteligencji, dewastacji ekosystemu planety, bezprecedensowego tempa przemian społeczno-obyczajowych.

Studenci i doktoranci zrzeszeni w kołach naukowych podejmują trudne tematy, które nie sposób opisać, odwołując się do przykładów historycznych lub dostępnych metafor. Żadne pokolenie wchodzące w dorosłość nie musiało jeszcze mierzyć się z takim nagromadzeniem nowych technologii, zagrożeń egzystencjalnych i zmian stylu życia. Wsparciem w tej dyskusji będą wybitni naukowcy i przedstawiciele mediów, którzy przyjęli zaproszenia na kongres.

Profesor Andrzej Dragan spróbuje odpowiedzieć na pytanie „Czy AI nas zje?”, a profesor Piotr Siuda pokaże uczestnikom, jak wykorzystywać sztuczną inteligencję w badaniach naukowych. Aby dyskusja nie była ograniczona do kwestii lokalnych, czyli związanych jedynie z naszą planetą, z pomocą przyjdzie profesor Leszek Błaszkiwicz, który podpowie: „Dokąd zmierzają i w czym mogą być pomocne badania kosmosu?”.

Z innej perspektywy niż zwykle konflikty zbrojne opíše Marcin Wyrwał – korespondent wojenny w Iraku, Syrii i Ukrainie. Rozpocznie on dyskusję

o niezwykłym przyspieszeniu w obszarze wdrażania innowacji technologicznych, do jakiego dochodzi w warunkach ekstremalnego zagrożenia. O tym, że najbliższe dziesięciolecie to „Czas innowatorów”, będzie przekonywał doktor Maciej Kawecki.

Aleksandra Stanisławska i Piotr Stanisławski (autorzy największego bloga popularnonaukowego „Crazy Nauka” i cyklu audycji radiowych „Homo Science”) pokażą ciemne strony środowiska naukowego na przykładzie dezinformacji szerzonej w interesie koncernów tytoniowych i paliwowych.

Poza wielkimi wyzwaniami cywilizacyjnymi na IKONIE 2023 będą obecne również tematy przewijające się przez wszystkie dotychczasowe edycje kongresu.

- Jak z informacjami o wynikach swoich badań trafić do szerokiego kręgu odbiorców – o tym będzie mówić m.in. dr hab. Jacek Wasilewski.
- Jak przyciągać zainteresowanie mediów bez uciekania się do efekciarstwa lub radykalizmu – dr Łukasz Lamża.
- Jak budować relacje z kluczowymi partnerami organizacji – Tomasz Kułakowski.
- Jak tworzyć praktyczne, nowoczesne prezentacje – Krzysztof Tomczyński.
- Jak zabezpieczać, zastrzegać i patentować oryginalne rozwiązania – dr Adriana Bartnik-Małek i dr Piotr Zakrzewski.

- O tym, na co zwracać uwagę w zmianach przepisów dotyczących ustroju uczelni i sytuacji studentów, opowie redaktor gigantycznego (1308 stron) komentarza do prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.

IKONA 2023 potrwa siedem dni, ale będzie miała zmienną formułę. Pięć pierwszych dni (od poniedziałku 13 listopada do piątku 17 listopada) będzie realizowanych w formie zdalnej. Dwa ostatnie dni kongresu odbędą się w Warszawie w formie stacjonarnej i będą różniły się charakterem od dni poprzednich. Sobota 18 listopada będzie dniem zajęć warsztatowych, a niedziela 19 listopada – dniem spotkań plenarnych.

Na koniec warto zwrócić uwagę, że wymienione wyżej osoby prowadzące poszczególne moduły kongresu to nie tylko wybitni eksperci w swoich dziedzinach, ale – w wielu przypadkach – również liderzy, jeżeli chodzi o zasięg oddziaływania w polskim internecie (wśród popularyzatorów nauki).

Rejestracja udziału w kongresie IKONA jest możliwa wyłącznie poprzez stronę www.ikona.edu.pl

Udział we wszystkich częściach kongresu jest bezpłatny. Osoby, które wezmą udział w określonej liczbie szkoleń, spotkań i warsztatów, otrzymają certyfikaty.

EkoMasters – studenci przekształcają uczelnie

Wystartowała czwarta edycja drużynowego konkursu proekologicznego. Zgłoszenia mogą przysyłać zespoły liczące od 2 do 6 studentów. Zadaniem uczestników jest zaprezentowanie postulatu, pomysłu lub projektu dotyczącego wybranej jednostki organizacyjnej uczelni lub postaw osób tworzących społeczność akademicką, którego efektem będzie zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Zgłoszenia mogą mieć dowolną formę, np.: opinii, apelu, analizy czy kosztorysu inwestycyjnego.

- W tym konkursie chodzi o nowatorskie podejście. Szukamy pomysłów na zmiany, które da się wprowadzić stosunkowo niewielkimi nakładami finansowymi. Nagradzamy zespoły, które potrafią wyjść z pomysłem na usprawnienie, uzasadnić je i wskazać drogę realizacji - mówi Tomasz Lewiński, prezes Fundacji na rzecz Jakości Kształcenia, organizatora konkursu.

Zwycięzcy poprzedniej edycji konkursu EkoMasters

Poprzednią edycję EkoMasters wygrały Karolina Dziadura i Justyna Olszewska z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, które zaproponowały montaż osłon zmniejszających tzw. zanieczyszczenie światłem na terenie kampusu uniwersyteckiego Morasko. O innych projektach wyróżnionych w poprzednich latach można przeczytać na stronie www.ekokampus.fjk.org.pl.

Zgłoszenia i regulamin

Na tej samej stronie internetowej jest już dostępny tegoroczny formularz zgłoszeniowy oraz regulamin konkursu. Na proekologiczne propozycje zmian na uczelniach organizatorzy czekają do 23 października 2023 roku. Do wygrania są trzy nagrody o łącznej wartości 5000 złotych. Wyniki zostaną ogłoszone na listopadowej gali akademickiej, która odbędzie się w Warszawie.

konkurs **ekoMasters** 



DOŁĄCZ ONLINE -->> ZDOBĄDŹ CERTYFIKAT

REJESTRACJA NA EKOKAMPUS.FJK.ORG.PL

Dobre praktyki w dydaktyce

– Od dwóch lat prowadzimy serwis, w którym zbieramy najlepsze praktyki w prowadzeniu dydaktyki w szkołach wyższych. Co więcej, są one zgłaszane głównie przez studentów i doktorantów, a nie nauczycieli akademickich. Tych ostatnich również zachęcamy do współpracy, ale najważniejsze są dla nas opinie osób uczących się. To właśnie one najlepiej wiedzą, jakie metody je motywują – mówi Jakub Brdulak, profesor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, inicjator powstania Portalu Jakości Kształcenia (PJK) oraz bazy Dobrych Praktyk Dydaktycznych (DPD).

PRZEPIS NA
DOBRE
ZAJĘCIA
PJK.EDU.PL
DOBRE
PRAKTYKI
DYDAKTYCZNE

NAJLEPSZE ZGŁOSZENIA SĄ NAGRADZANE

PJK Portal
Jakości
Kształcenia



profesor Jakub Brdulak –
fot archiwum prywatne

Portal Jakości Kształcenia (PJK)

W portalu PJK eksponowane są zwłaszcza: indywidualne podejście do studenta (np. tutoring, mentoring, kształcenie zorientowane na studenta – ang. student centered learning), nowe technologie

(dostęp do nowoczesnych laboratoriów, praca zespołowa, komunikacja z uczelnią i wykładowcami), umiędzynarodowienie (programy stypendialne, warsztaty w grupach wielokulturowych), metody finansowania projektów studenckich (koła naukowe, samorząd) oraz likwidacja barier formalnych (uznawanie mikropoświadczeń, zaliczanie praktyk).

Twórcy portalu dostarczają informacji o zasadach, na jakich odbywa się kształcenie wyższe oraz zapewnianie jakości kształcenia. Chcą, aby studenci znali swoje prawa i potrafili z nich korzystać. Profesor Brdulak wydał już trzy publikacje, w których analizuje dobre praktyki, przekazuje rady dotyczące studiowania oraz udostępnia „Książkę kucharską dobrych praktyk dydaktycznych”.

Baza Dobrych Praktyk Dydaktycznych (DPD)

Baza DPD już w tej chwili zawiera dziesiątki pomysłów godnych naśladowania. Celem jej

twórców jest jednak osiągnięcie poziomu ponad 500 zgłoszeń w ciągu najbliższych 3 lat, aby baza stała się narzędziem, w którym każdy nauczyciel akademicki znajdzie wsparcie w doskonaleniu swojego warsztatu dydaktycznego. – *W tej chwili jest to doskonałe źródło inspiracji, ale potrzebujemy więcej zgłoszeń od studentów, aby osiągnąć niezbędną skalę* – mówi profesor Jakub Brdulak. – *W tym roku będziemy udostępniać bazę w języku angielskim, aby zgłaszać dobre praktyki mogli również studenci niepolskojęzyczni* – dodaje.

Szczegółowe informacje o dobrych praktykach w dydaktyce znajdziecie na: www.pjk.edu.pl.

Studenci, którzy opiszą najciekawsze praktyki, zostaną nagrodzeni bonami zakupowymi.

Strefa Inżyniera

eur

// Oferty pracy dla inżynierów //
// Artykuły eksperckie //



ostudent

// Organizacje studenckie // Koła naukowe //
// Biura karier // Patronaty // Targi pracy



Rady dla pierwszoroczników

Perspektywa Julii, Pauliny i Bartosza, którzy łączą staż Kierunek ORLEN ze studiami. Ile wspólnego mają ze sobą te dwa środowiska? Czy da się połączyć studia z pracą?



Julia Wolińska:

Stażystka Kierunek ORLEN 2023 w ORLEN Paliwa – Biuro HR, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu – komunikacja i psychologia w biznesie



Bartosz Kucharski:

Stażysta Kierunek ORLEN 2023 w ORLEN Paliwa – Dział Wsparcia IT, Akademia Mazowiecka w Płocku – informatyka



Paulina Bierczak:

Stażystka Kierunek ORLEN 2023 w ORLEN Laboratorium – Pracownia Produktów Rafineryjnych, Politechnika Śląska – technologia chemiczna

Połączenie pracy ze studiami: warto czy nie?

Julia: Warto, chociaż to nie lada wyzwanie, szczególnie gdy jest to praca na pełen etat. Wiele osób obawia się braku czasu dla siebie, utraty życia towarzyskiego czy zbyt dużej liczby obowiązków. W moim przypadku było podobnie. Kiedy na I roku studiowałam stacjonarnie – nie podjęłam żadnej pracy, nawet dorywczej. Bałam się, że sobie nie poradzę i nie będę w stanie połączyć nauki z pracą. Strach, jaki odczuwałam, był zupełnie niepotrzebny! Teraz mija rok, odkąd zdecydowałam się zmienić tryb studiów na zaoczne, aby połączyć je z pracą – i mogę stwierdzić, że była to najlepsza decyzja, jaką mogłam podjąć. Obecnie jestem na III roku studiów licencjackich w trybie zaocznym. Zdobywanie doświadczenia zawodowego w trakcie studiów i wykorzystanie tego czasu na rozwijanie się jest wielkim powodem do dumy i satysfakcji z wykorzystania swojego potencjału w stu procentach. Oczywiście wymaga to mobilizacji i planowania, ale naprawdę warto. Szczególnie, gdy w firmie panuje miła atmosfera.

W jaki sposób atmosfera w firmie ORLEN wpływa na Twoją pracę?

Bartosz: Lubię przychodzić do pracy. Nigdy nie miałem uczucia, że mi się nie chce albo że idę tam za karę, ale myślę, że to wyłącznie zasługa moich współpracowników z ORLEN Paliwa, dzięki którym atmosfera jest naprawdę miła i przyjazna. Aż chce się pracować! Mam ochotę dalej się rozwijać i realizować dodatkowe zadania, nie będąc jednocześnie znudzonym czy przytłoczonym ich liczbą.

Rady dla pierwszoroczników

- 1. Bądź sobą. Nie udawaj.** Jeśli masz naprawdę się z kimś zaprzyjaźnić, to ta osoba polubi Cię takim, jakim jesteś.
- 2. Bądź punktualny.** Dotyczy to zarówno zajęć na uczelni, jak i spotkań ze znajomymi. Nikt nie lubi czekać na tego jednego spóźnialskiego.
- 3. Rób notatki:** swoimi słowami i skrótami. Nie kseruj. Będzie to bardzo cenne, kiedy przyjdzie czas kolokwium i zaliczeń, ale też na co dzień, kiedy trzeba będzie coś powtórzyć.
- 4. Buduj pewność siebie,** celuj wysoko i żyj z nastawieniem, że osiągniesz wszystkie swoje marzenia, mimo że inni będą uważać inaczej.



Studia: Jeśli chcesz zacząć swoją karierę zawodową już na studiach, pamiętaj, że praca w tygodniu nie może być ważniejsza. Praca oczywiście jest ważna, ale decydując się na jakiś rodzaj wykształcenia, musimy stawiać je na pierwszym miejscu. Prowadzący bardzo często są wyrozumiali, więc konsultuj z nimi swoje nieobecności.

Praca/staż: Gdy jesteś studentem, Twój pracodawca czy opiekun Twojego stażu pozwoli Ci elastycznie pogodzić naukę z pracą. Warto jednak być *fair* i otwarcie poprosić o pomoc w zaplanowaniu zadań tak, aby móc je pogodzić z nauką.



Studia: Chcąc napisać maila do wykładowcy, nie zapominaj o jego stopniu naukowym. Stopień naukowy prowadzącego z łatwością możesz sprawdzić na stronie uczelni, wpisując imię i nazwisko wykładowcy.

Praca: Gdy wysyłasz maila do wielu pracowników, *bon ton* jest następujący: w liście adresowej odbiorców stanowiska od najwyższego do najniższego, najpierw kobiety, potem mężczyźni (dyrektorka, dyrektor, kierowniczką, kierownik, specjalista, specjalista itd.) lub stanowiska od najwyższego do najniższego, ale zamiast płci nazwiska alfabetycznie (Dyrektor A, Dyrektor B, Kierownik A, Kierownik B itd.).



Kwadrans studencki – na studiach tak, w pracy nie: Kwadrans studencki to potoczne określenie 15-minutowego spóźnienia ze strony prowadzącego; po tym czasie studenci mogą opuścić zajęcia bez konsekwencji. Przy dzisiejszych możliwościach technicznych w łatwy sposób można się skontaktować z prowadzącym i zapytać, kiedy pojawi się na zajęciach. W pracy spóźnienia nie są mile widziane, a punktualność jest naprawdę pożądaną cechą.

Autor: Paulina Bierczak



Aka— demia H₂

Odkryj w sobie
pierwiastek
eksperta!

Dołącz —
do Akademii H₂!

30 miejsc czeka na studentów
i absolwentów uczelni wyższych
ze średnią minimum 4.0

Zdobądź —
praktyczną wiedzę!

Zajęcia trwają od lutego
do czerwca 2024 r.

Dostań się —
na staż!

Na najlepszych absolwentów
Akademii H₂ czekają oferty
płatnych staży

Aplikuj!



akademiah2.pl

Nabór trwa
od 18.09 do 12.11.2023 r.



Odpowiedzialne planowanie ścieżki zawodowej

Jakie działania podejmują uczelnie w tym roku akademickim, aby wesprzeć studentów w planowaniu kariery? Czy na horyzoncie doradztwa zawodowego pojawiły się nowe wyzwania albo możliwości? O aktualnych potrzebach studentów rozmawiamy z rektorami wybranych uczelni.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej



prof. dr hab. Radosław Dobrowolski

Aby wesprzeć naszych studentów i studentki w świadomym budowaniu drogi rozwoju zawodowego, jako uczelnia stawiamy przede wszystkim na relacje, w tym zwłaszcza na relacje z przedsiębiorcami i innymi podmiotami rynku pracy. W dobie tak dynamicznego rozwoju sztucznej inteligencji i technologii tylko bieżący, stały kontakt, wymiana doświadczeń oraz rozmowy o aktualnym zapotrzebowaniu na kompetencje z pracodawcami gwarantują naszym studentom możliwość elastycznego, świadomego zarządzania swoim rozwojem. Temu służą m.in. takie projekty jak „Umiem w karierę!” czy „Akademia Przedsiębiorczości UMCS”.

Ogromną popularnością cieszy się również serwis internetowy www.brk.umcs.pl, prowadzony przez Biuro Rozwoju Kompetencji UMCS, gdzie można znaleźć aktualne oferty pracy stałej lub dodatkowej, staży i praktyk. Komplementarnym elementem oferty Biura Rozwoju Kompetencji UMCS są także szkolenia i warsztaty dotyczące m.in. odpowiedniego przygotowania do procesu rekrutacji czy rozwoju kompetencji miękkich. Naszym studentom zapewniamy możliwość spotkania się z doradcą zawodowym (zwanym również coachem kariery), który wyjaśni, jakich umiejętności poszukują pracodawcy, opowie o zmianach zachodzących na rynku pracy oraz podpowie, w jakie aktywności inwestować swój czas podczas studiów, aby podejmowany trud zapoczątkował w przyszłości.

Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie



dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

Nowoczesna gospodarka oparta jest o wysokiej jakości surowce, rzetelne dane oraz czas – na tych polach rolnictwo przyszłości ma wręcz fundamentalne znaczenie. Wartość produkcji polskiego przemysłu rolno-spożywczego szacowana jest na 100 mld USD, co oznacza, że w tej branży potrzebni będą specjaliści z zakresu produkcji rolnej, przetwórstwa, logistyki, sprzedaży i marketingu. Czas dostarczenia surowca i towaru staje się kolejnym kluczowym wyznacznikiem w produkcji i handlu, podobnie jak umiejętność analizowania danych. To złożone kompetencje, więc nic dziwnego, że nasi studenci planowanie kariery rozpoczynają już na etapie szkoły średniej, a niekiedy nawet wcześniej, rozwijając swoje pasje. Staramy się im w tym pomóc, dlatego w ramach działalności Biura Karier URK organizujemy wizyty w szkołach, gdzie przeprowadzamy m.in. treningi z zakresu kompetencji miękkich. Tym, co nas zdecydowanie wyróżnia, jest budowanie relacji business-to-business (B2B), ponieważ wierzymy, że uczelnia oferuje wiedzę, a gospodarka – doświadczenie. Obecnie w każdym liczącym się gospodarstwie rolnym czy firmie przetwórczej w Polsce pracują nasi absolwenci i to oni stanowią najlepsze źródło informacji o tym, jakie są oczekiwania rynku. Rolnictwo jutra to także produkcja biokomponentów dla budownictwa, medycyny oraz przemysłu chemicznego, energetycznego czy tekstylnego. To również technologie kosmiczne, gdyż stacja kosmiczna to laboratorium gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ). Do tego wszystkiego potrzeba gruntownej wiedzy wyniesionej ze studiów połączonej z doświadczeniem – właśnie na to stawiamy w planowaniu kariery naszych studentów. To tym ważniejsze, że odbiorcami naszych usług są wszyscy konsumenci – czyli każdy z nas.

Uniwersytet Wrocławski



prof. dr hab. Robert Olkiewicz

Akademickie Biuro Karier UWrocław realizuje wiele projektów, które przybliżają studentkom i studentom rynek pracy, wskazują oczekiwania pracodawców, prezentują zmieniające się trendy. Program Mentoringowy, którego XIII edycja rozpocznie się w roku akademickim 2023/2024, czy Targi Pracy i Praktyk Kampus Kariery to tylko niektóre z inicjatyw cieszących się największym zainteresowaniem. W ofercie ABK znajdują się też liczne szkolenia, webinary oraz projekty edukacyjne realizowane przy aktywnym współudziale firm i partnerów zewnętrznych. Wsparcie w planowaniu kariery to również oferta spotkań indywidualnych z doradcą zawodowym czy coachem, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych czy wskazówki dotyczące udziału w spotkaniach rekrutacyjnych. Interesującą ofertą ABK są zajęcia ponadprogramowe, z których studentki i studenci mogą korzystać już od pierwszego roku studiów. Przedmiot University Dragons' Den jest adresowany do osób chcących zakładać start-upy i rozwijać swoje biznesowe pomysły. Kolejny przedmiot – zaprojektuj swoją karierę, prowadzony przez specjalistów z biznesu i UWrocław – przedstawia dynamikę zmian na współczesnym rynku pracy, pokazuje perspektywę i oczekiwania pracodawców. Rok akademicki 2023/2024 rozpoczniemy z kolejnym ponadprogramowym przedmiotem – trening skutecznej pracy zespołowej. Studentki i studenci będą nabywać i doskonalić umiejętności komunikacji, rozwiązywania konfliktów czy budowania zaufania w zespole. Współpraca z rynkiem pracy i otoczeniem gospodarczym na UWrocław owocuje również wieloma inicjatywami na wydziałach. Spotkania z firmami, programy rozwojowe i stażowe, wykłady gościnne czy dedykowane szkolenia – to tylko niektóre elementy tej współpracy. Studentki i studenci zainteresowani m.in. tematem przedsiębiorczości znajdują ponadto fachowe wsparcie i pomoc w Centrum Transferu Technologii UWrocław.

Świadome korzystanie z odroczonej płatności i monitoring swoich zobowiązań.

Przepis BIK na odpowiedzialność finansową

Rośnie popularność rozwiązania „Kup teraz, zapłać później”. Znowelizowana ustawa o kredycie konsumenckim wprowadziła w maju br. obowiązek niezwłocznego zgłaszania faktu przyznania finansowania do BIK przez każdą firmę pożyczającą pieniądze. Pożyczający mają również obowiązek systematycznej aktualizacji danych w BIK na temat zadłużenia oraz opóźnień w spłacie długu swoich klientów.

Dla wszystkich pożyczających pieniądze podmiotów obligatoryjna stała się też ocena zdolności kredytowej potencjalnego klienta. W rezultacie na kontach BIK osób dokonujących transakcji „Kup teraz, zapłać później” odkładają się informacje na ten temat. Widać też, które z transakcji są regulowane w okresie bezodsetkowym, a które zamieniają się w kredyt ratalny.

Wprowadzone zmiany mają dużo zalet dla konsumentów. Przede wszystkim łatwy dostęp do danych w jednym miejscu pozwoli korzystającym z zakupów z odroczonym terminem płatności panować nad swoją sytuacją finansową i na bieżąco kontrolować terminy spłaty oraz sumę zobowiązań wobec różnych podmiotów świadczących tego typu usługi. Widoczne na koncie BIK informacje o transakcjach lub przyznanych limitach kredytowych „Kup teraz, zapłać później”, regulowanych w okresie bezodsetkowym, nie wpływają obecnie na scoring BIK. Zawsze należy jednak pamiętać, że bank przed podjęciem decyzji kredytowej przeprowadza własną ocenę ryzyka na podstawie informacji z raportu kredytowego i innych źródeł danych.

W badaniu na temat „Kup teraz, zapłać później” zrealizowanym dla BIK ponad dwie trzecie użytkowników płatności odroczonej za zakupy (66 proc.) przyznało, że chce wszystkie swoje transakcje widzieć na jednym koncie. 62 proc. z nich wskazało, że najlepszym miejscem do tego jest BIK.

Jakie informacje trafiają do BIK

W BIK zgromadzone są dane na temat zobowiązań kredytowych ponad 25 mln kredytobiorców. Informacje te na bieżąco przekazują i aktualizują instytucje finansowe. Są to zarówno terminowo realizowane spłaty, jak i opóźnione bądź niedokonane płatności. Wszystkie informacje łącznie składają się na aktualny obraz każdego kredytobiorcy. Posiłkują



się nimi instytucje finansowe w procesie oceny zdolności kredytowej klienta, zobowiązane do tego ustawowo, w procesie odpowiedzialnego udzielania kredytów i pożyczek.

Bezpieczne źródło informacji o zobowiązaniach i szersza ochrona przed wyłudzeniem

Korzyści z zasobów informacyjnych w BIK odnoszą nie tylko instytucje finansowe, gdyż możliwości obserwowania swoich danych mają również sami kredytobiorcy. Każdy, kto założył konto

na www.bik.pl, może na bieżąco weryfikować stan własnych zobowiązań finansowych i oceniać poziom obciążeń kredytowych przed zaciągnięciem kolejnego zobowiązania.

Warto wiedzieć, że dane w BIK pojawiają się już z momentem złożenia wniosku o jakąkolwiek formę kredytowania czy o usługę finansową. Potem informacje o kredytach i pożyczkach można monitorować w swoim Raporcie BIK przez cały okres korzystania i po spłacie zobowiązań. Stały wgląd we własną historię kredytową pozwala dbać o swoją wiarygodność finansową i zwiększa poczucie bezpieczeństwa.

Biuro Informacji Kredytowej oraz BIG InfoMonitor są inicjatorami programu edukacyjnego Nowoczesne Zarządzanie Biznesem i partnerami w module „Zarządzanie ryzykiem finansowym w biznesie i życiu osobistym”. Więcej informacji: www.nzb.pl; www.facebook.com/NowoczesneZarządzanieBiznesem; www.BANK.PL.

ALSTOM POLSKA S.A.

Oddział w Chorzowie

Światowy lider zrównoważonego i inteligentnego transportu

ALSTOM jest obecny w **Polsce** od ponad 25 lat i jest największym producentem w branży kolejowej w kraju. W dziewięciu polskich lokalizacjach firma zatrudnia ponad 4000 osób. ALSTOM działa w Polsce jako jedna spółka ALSTOM Polska S.A. z czterema oddziałami: Chorzów, Katowice, Warszawa i Wrocław.

W Chorzowie, jednym z naszych największych zakładów, konstruujemy i produkujemy pociągi dla naszych klientów z różnych stron świata. Pojazdy wyprodukowane w naszym oddziale można zobaczyć na liniach metra między innymi w Tuluzie, Dubaju czy Rijadzie, a nasze pociągi jeżdżą po torach Holandii, Włoch, Belgii, Niemiec i wielu innych krajów.

Dodatkowo, jako ALSTOM, jesteśmy pionierem w zakresie produkcji pociągu wodorowego – Coradia iLint. To pierwszy taki pociąg na świecie, który jest w pełni bezemisyjny, a jedynymi uwalnianymi się z niego substancjami są woda i para wodna. Powstanie tego pociągu potwierdza naszą działalność na rzecz zrównoważonego rozwoju.

ALSTOM
• mobility by nature •





DZIAŁ KONSTRUKCYJNY

ODDZIAŁ W CHORZOWIE

W **2014 roku** sześciuosobowym zespołem inżynierów zapoczątkowaliśmy działalność zakładu konstrukcyjnego **w Chorzowie**. Pierwotnym celem było wsparcie produkcji przy jednym z projektów. Przez te 9 lat rozwijaliśmy się, uczyliśmy, podróżowaliśmy i podejmowaliśmy nowe wyzwania.

Dziś nasz zespół liczy ponad **dwustu inżynierów** zaangażowanych w cztery duże projekty realizowane lokalnie, a także we współpracy z innymi jednostkami ALSTOM z całej Europy, co stale poszerza nasze doświadczenie konstrukcyjne.

Praca z tak złożonym produktem daje nam ogromne możliwości **rozwoju kompetencji inżynierskich**, co potwierdzają nasi pracownicy.



DS
CATIA



Altair
HyperWorks



E3 series

TEST ENGINEER

CAD ENGINEER

ELECTRICAL ENGINEER

MECHANICAL ENGINEER

TECHNICAL LEADER

FEM ENGINEER

LEAD ENGINEER

DOMAIN LEADER





Jakub ZDANOWICZ
CAD Engineer



Elżbieta KOWALSKA
Mechanical Lead Engineer



Klaudia OBRZUD
Certification
& Authorization Manager

Witajcie! Dziękujemy Wam, że znaleźliście czas, aby się spotkać i chwilę porozmawiać. Od jak dawna pracujecie w ALSTOM Polska S.A. Oddział w Chorzowie i czym się dokładnie zajmujecie?

Klaudia Obrzud: W firmie ALSTOM pracuję od 4 lat. Obecnie pełnię obowiązki lidera w Zespole Certyfikacji i Walidacji.

Elżbieta Kowalska: Pracę w ALSTOM zaczęłam w 2015 roku. Aktualnie pracuję na stanowisku Mechanical Lead Engineer Routing, czyli starszego konstruktora w domenie wiązek elektrycznych.

Jakub Zdanowicz: W ALSTOM pracuję od kwietnia br. Zajmuję się projektowaniem w 3D, pracując na stanowisku CAD Mechanical Integration Engineer.

Nazwy Waszych stanowisk brzmią tajemniczo. Na czym polega Wasza praca?

E.K.: W ALSTOM pracujemy projektowo. Do moich zadań należy koordynowanie prac zespołu konstruktorów, z którymi pracujemy nad konkretną częścią wagonu. Jako starszy konstruktor zajmuję się także projektowaniem wiązek elektrycznych

oraz ich mechaniczną integracją w projektowanym pociągu.

J.Z.: Ja działałam w jednym z takich zespołów, jak ten, który prowadzi Ela, tylko że w zakresie mechanicznym. Zajmuję się projektowaniem i integracją w środowisku CATIA V5 wewnątrz i wyłożeń, czyli tego, co widzi pasażer pociągu.

K.O.: Ja pracuję w innym zespole niż Kuba i Ela. Pełnię w nim funkcję lidera, która w dużym uproszczeniu polega na przydzielaniu odpowiednich osób do zespołów projektowych – w zależności od zadań, aktualnych potrzeb, a także kompetencji i umiejętności poszczególnych pracowników. Jesteśmy ostatnim ogniwem procesu inżynierskiego. Do zadań naszego zespołu należy sprawdzanie i potwierdzanie, czy zaprojektowany pociąg spełnia wymagania standardów międzynarodowych, a także czy jest zgodny z wymaganiami klienta i wewnętrznymi normami ALSTOM.

Jak wyglądała Wasza ścieżka zawodowa do ALSTOM i do miejsca, w którym aktualnie jesteście?

K.O.: Już wcześniej pracowałam w przemyśle kolejowym oraz w branży automotive,

jednakże to właśnie praca z pociągami stała się moją drogą zawodową. Gdy zobaczyłam ofertę pracy w ALSTOM, uznałam, że jest to dla mnie idealna okazja do poszerzenia swoich kompetencji, i wysłałam swoją aplikację. Początkowo pracowałam w dziale Lean Manufacturing. Gdy pojawiła się możliwość zmiany działu, wykorzystałam ją i dołączyłam do Zespołu Certyfikacji i Walidacji w Dziale Inżynierii Taboru Kolejowego. Tu kontynuowałam pracę nad ciągłym rozwijaniem zespołu. Po jakimś czasie zostałam inżynierem certyfikacji i współpracowałam z francuskim zespołem, a od roku jestem liderem swojego zespołu, który liczy już 6 osób.

E.K.: Moja ścieżka też zaczęła się od potrzeby rozwoju. Osiem lat temu pracowałam jako konstruktor w mikroprzedsiębiorstwie. Chciałam się jednak dalej rozwijać, więc zaczęłam szukać nowej pracy i natknęłam się na ogłoszenie ALSTOM. Kiedy dostałam propozycję pracy na stanowisku koordynatora ds. konfiguracji, podjęłam wyzwanie. Po kilku miesiącach, już jako konstruktor, wyjechałam na delegację do Valenciennes we Francji, gdzie miałam okazję poznać międzynarodowe grono inżynierów i zobaczyć, jak się pracuje



ALSTOM
• mobility by nature •

w innych jednostkach ALSTOM. Było to dla mnie bodźcem i motywacją do dalszego działania i rozwoju.

J.Z.: Nie będę zbyt oryginalny i powiem, że moją dotychczasową ścieżkę kariery także napędzała potrzeba rozwoju i/lub ambicja, aby połączyć studia ze stałym zatrudnieniem i zdobywaniem doświadczenia. Pierwszy stopień studiów realizowałem w trybie dziennym, gdzie brakowało mi zajęć praktycznych, a bardzo zależało mi, aby zdobywać pierwsze doświadczenia zawodowe. Dlatego też zdecydowałem się na tzw. studia dualne. W tym roku Politechnika Śląska zorganizowała spotkanie dla studentów z przedstawicielami firm współpracujących z uczelnią. Jedną z nich był ALSTOM, który oferował studentom atrakcyjne możliwości rozwoju i dobre warunki pracy (w tym także finansowe), więc postanowiłem dołączyć do ALSTOM – do Zespołu Inżynierii Taboru Kolejowego.

Jakim zdarzeniem, wyzwaniem czy problemem, który szczególnie utkwił Wam w pamięci, chcielibyście się z nami podzielić?

J.Z.: Moim najciekawszym wyzwaniem było przygotowanie własnego modelu wspornika. Miał on być zamontowany na dachu, posiadać otwór umożliwiający przykręcenie przewodu uziemiającego, a jego konstrukcja miała być jak najlżejsza, bez zbędnych elementów, aby nie wchodził w kolizję z innymi elementami. Konstrukcja wspornika miała także umożliwiać przykręcenie go do szyny montażowej typu C. I dałem radę! Do ciekawych zadań czy wyzwań mógłbym zaliczyć również każdy wykonany przeze mnie rysunek w 3D (czyli tzw. FTA).

Na początku była to dla mnie nowość, ale teraz wiem, że potrafię to zrobić.

E.K.: Dla mnie bardzo ważny jest zespół, ale zarządzanie nim wcale nie jest łatwe. Jako początkujący lider uważam, że dużym wyzwaniem jest praca z ludźmi – w taki sposób, żeby wszyscy ze sobą dobrze współpracowali. Trzeba brać pod uwagę różnice w zakresie osobowości, temperamentów i doświadczeń, i tego wciąż się uczyć. Jeżeli natomiast myślę o wyzwaniach inżynierskich, to chyba najciekawszy był projekt kolei dużych prędkości. Znacząco różnił się on konstrukcyjnie od projektów, nad którymi pracowałam wcześniej. Był to bardzo złożony proces, z którego wyniosłam wiele cennych doświadczeń. Pewnie jeszcze nie raz skorzystam z nich w dalszej pracy zawodowej.

K.O.: W moim przypadku, podobnie jak u Eli, najciekawszym i zarazem najtrudniejszym wyzwaniem było zbudowanie zespołu oraz zarządzanie nim. Jednak dzięki temu, że otrzymałam dużo pomocy i wsparcia od bardziej doświadczonych koleżanek i kolegów, mogę teraz powiedzieć: udało się!

Znajdujecie się na różnych etapach kariery. Czy planujecie już kolejne kroki zawodowe?

K.O.: Oczywiście. Zawsze trzeba mieć plan na siebie i być o jeden krok do przodu! Najważniejsze to ciągle się rozwijać i podnosić swoje kompetencje. W pracy dążę do profesjonalizmu – bez względu na zajmowane stanowisko czy powierzane mi zadania, staram się przede wszystkim rzetelnie wypełniać swoje obowiązki i mieć poczucie kontroli nad tym, co robię.

Chciałabym zdobywać nowe kwalifikacje i umiejętności, które nie tylko pozwolą mi rozwijać się zawodowo, ale także awansować i uczestniczyć w coraz większych i bardziej ambitnych projektach.

J.Z.: Na razie nie wybiegam tak daleko w przyszłość, jeśli chodzi o moją karierę zawodową. Moim głównym celem jest teraz napisanie pracy magisterskiej i ukończenie studiów. Niemniej jednak śmiało mogę powiedzieć, że koniec nauki nie będzie się wiązać z zakończeniem pracy w ALSTOM. Na pewno chciałbym nadal się rozwijać i korzystać z tego, co ta firma mi oferuje. Możliwość współpracy z zagranicznymi oddziałami i nad różnorodnymi projektami, ewentualne wyjazdy służbowe w przyszłości, jak również chęć zdobywania kolejnych szczebli kariery – od młodszego konstruktora po lidera zespołu – motywują mnie do ciągłego rozwoju.

E.K.: Jak wcześniej wspominałam, moje aktualne stanowisko jest dla mnie wciąż nowe. Kolejnym krokiem będzie następny projekt, w którym będę mogła wziąć udział. Każdy projekt jest inny i w każdym uczyć się nowych rzeczy. Nasz dział rozwija się bardzo szybko i intensywnie, dlatego mamy możliwość uczestnictwa w coraz ciekawszych i bardziej zaawansowanych projektach. Z tego, co wiem, moje następne zadanie może się okazać sporym wyzwaniem.

Dziękujemy za rozmowę i życzymy Wam, aby Wasze plany nabierały rozpędu i przynosiły ogromną satysfakcję z codziennej pracy. Powodzenia!

Rozmawiała: **Grażyna Jancik**



Natalia PYTEL
HR Generalist

Dołącz do nas!

Aplikuj już dziś!

Kontakt: natalia.pytel@alstomgroup.com

www.alstom.pl

Chorzów, ul. Metalowców 13a

ALSTOM
• mobility by nature •



Inżynier NLP, badacz sztucznej inteligencji czy specjalista ds. etyki AI – zawody przyszłości

Według analityków Goldman Sachs w najbliższych latach ¼ zawodów w USA i Europie zastąpi sztuczna inteligencja. I pewnie można by tutaj postawić kropkę, ale czy na pewno przyszłość pracowników rysuje się w tak niepewnych barwach?

Izabela Foltyn oraz Magdalena Trojak, Aplikuj.pl



Niekoniecznie. Spójrzmy choćby na wnioski, wynikające z badania przeprowadzonego przez Davida Autora, amerykańskiego ekonomistę i profesora Massachusetts Institute of Technology, które jasno wskazują, że 60 proc. dzisiejszych pracowników jest zatrudnionych w profesjach, które nie istniały jeszcze w 1940 r. A to oznacza, że ponad 85 proc. wzrostu zatrudnienia w ciągu ostatnich 80 lat wynika właśnie z rozwoju technologii. Możemy zatem śmiało założyć, że przez kolejne lata pojawi się szereg nowych zawodów jak: Head of AI czy AI Ethics Specialist, które z kolei będą wymagały od pracowników nabywania nowych kompetencji i doszkalania się.

– Bez względu na branżę, rynek zatrudnienia przechodzi sporą transformację. Widzimy to między innymi za sprawą publikowanych ofert pracy w naszym serwisie, które coraz częściej dotyczą zawodów, których jeszcze do niedawna nie było na rynku pracy. Obserwujemy też zmianę w podejściu do samej rekrutacji, jak i do poszukiwanych przez pracodawców kompetencji i umiejętności. Stale tworzą się

nowe stanowiska i profesje, co bardzo wyraźnie widać w związku z rozwojem AI – komentuje Izabela Foltyn, Aplikuj.pl.

Wyścig po AI – gdzie jest Polska?

Jak wynika z danych Goldman Sachs, sztuczna inteligencja może zwiększyć światowe PKB o 7 proc. i podnieść produktywność o 1,5 proc. w okresie najbliższych 10 lat. Jak zatem patrzą firmy na wdrożenie AI? Na globalnym rynku to już się dzieje – wartość prywatnych inwestycji w 2022 r. wyniosła 91,9 miliarda i choć obniżyła się ona o blisko 27 proc. w porównaniu do roku 2021, to w perspektywie ostatniej dekady jej wartość podniosła się aż 18-krotnie. W tym obszarze na prowadzenie wychodzą niewątpliwie Stany Zjednoczone, stając się tym samym globalnym liderem w zakresie rozwoju AI. Dlatego też liczba ofert pracy za oceanem dedykowanych specjalistom sztucznej inteligencji wzrosła z 1,7 proc. w 2021 rok do 1,9 proc.

w 2022. A to oznacza, że trendy na globalnym rynku pracy w zakresie poszukiwanych kompetencji i umiejętności wśród pracowników ewoluują i wkrótce mogą być zauważalne również w Europie.

A jak to wygląda w Polsce? Choć inwestycje w sztuczną inteligencję są jeszcze na wczesnym etapie, podobnie jak ma to miejsce w większości europejskich krajów, to już kilka lat temu wartość inwestycji w AI w Polsce wyniosła około 11 mln euro. W związku z tym możemy założyć, że skala będzie się tylko zwiększać. A to z kolei będzie miało przełożenie na polski rynek zatrudnienia. W jaki sposób?

– Śmiało mogę stwierdzić, co potwierdzają badania, że polscy pracownicy nie odczuwają jeszcze znaczących zmian, wynikających z rozwoju AI. Aczkolwiek już za kilka lat sytuacja może być nieco inna. Sztuczna inteligencja może okazać się w istocie prawdziwym „game changerem” na rynku pracy. A pracownicy, którzy szybko to zrozumieją i zdobędą liczące się w przyszłości

kompetencje, takie jak: innowacyjne i analityczne myślenie czy umiejętność korzystania z nowych technologii i ich projektowania, będą rozchwytywani przez potencjalnych pracodawców – komentuje Izabela Foltyn, Aplikuj.pl

Sztuczna inteligencja, czyli game changer na rynku pracy

– Do grupy pracowników największego ryzyka zastąpienia przez technologie należą m.in. kasjerzy, telemarketerzy, recepcjoniści, księgowi czy pracownicy biurowi. Jednocześnie wykazali oni, że osoby te posiadają szereg licznych kompetencji, które mogą pomóc na drodze do przekwalifikowania się, a co za tym idzie, zdobycia lepszych warunków zatrudnienia i wyższego wynagrodzenia. Przykładowo, osoby na tych stanowiskach często obok kompetencji miękkich, posiadają zmysł analityczny i zdolności matematyczne, które mogą być przydatne również w innych zawodach, które nie będą zagrożone w przyszłości przez rozwój AI – dodaje Izabela Foltyn.

Kogo lub co zastąpi AI?

Sztuczna inteligencja szturmem podbija wiele obszarów naszego życia, również tego zawodowego.

– Narzędzia oparte na algorytmach AI już teraz automatyzują wiele procesów w firmach, ułatwiają wykonywanie zadań, podnoszą wydajność pracy i minimalizują ryzyko popełnienia błędów, a nawet pomagają w procesach rekrutacji. Z tego ostatniego rozwiązania korzystały ostatnio z różnym skutkiem globalne brandy. To dowód na to, że w obecnym kształcie trudno pozostawić narzędzia bazujące na sztucznej inteligencji bez ludzkiej kontroli. Owszem,

technologia tego typu uczy się w tempie, które-
mu nie dorówna nikt z nas. AI potrafi przyswajać, analizować i przetwarzać ogromne ilości danych. Wsparcie sztucznej inteligencji może prowadzić do podejmowania lepszych decyzji w firmie i szybkiego rozwiązywania problemów. Maszyny z powodzeniem mogą również zastąpić wykonywanie powtarzalnych zadań, a dzięki temu pracownicy będą mieli więcej czasu na skupienie się na bardziej złożonych projektach i kreatywnej pracy – komentuje Magdalena Trojak, Aplikuj.pl

Head of AI – najbardziej pożądane stanowisko przyszłości?

Takie stanowiska jak: Head of AI, AI Specialist czy Machine Learning Engineer poza branżą technologiczną do tej pory nie istniały, a obecnie możemy zobaczyć je w ofertach wielu firm, np.: Amazon, Visa czy Coca-Cola. Według raportu LinkedIna „Future of Work - AI at Work” w USA liczba osób na stanowiskach kierowniczych związanych z AI wzrosła 3-krotnie w ciągu ostatnich 5 lat. Choć w Polsce ten trend nie jest tak widoczny, to w przyszłości na pewno podbije również nasz rynek.

– Na naszej platformie coraz częściej pojawiają się oferty pracy związane z AI. I choć nie jest to na razie eskalujący trend, to niewątpliwie z roku na rok będzie nabierał na znaczeniu. Już teraz firmy poszukują np. specjalistów AI, tworzących oprogramowania, które bazują na algorytmach uczenia maszynowego. Osoby na tym stanowisku wdrażają nowoczesne rozwiązania dla klientów, a także zajmują się nieustannym aktualizowaniem i optymalizacją systemów pod względem ich wydajności. Do najważniejszych umiejętności należą m.in. znajomość sieci neuronowych, języków programowania

oraz technologii, opierających się na rachunku prawdopodobieństwa i statystyce. A zarobki osób, posiadających te kompetencje, mogą zaczynać się już od kilkunastu tysięcy i sięgać nawet do kilkudziesięciu tysięcy na miesiąc. Z kolei zatrudnienie mogą znaleźć zarówno w średnich przedsiębiorstwach, jak i globalnych firmach, instytucjach naukowych czy agencjach rządowych – mówi Izabela Foltyn.

– Natomiast Machine Learning Engineer, czyli inżynier uczenia maszynowego, zajmujący się projektowaniem i wdrażaniem systemów uczenia maszynowego, już teraz jest jednym z pożądanych zawodów. Zapewniona przyszłość mogą mieć również specjaliści związani z przetwarzaniem języka naturalnego, tzw. NLP Engineer. Zajmują się oni programowaniem neurolingwistycznym i pozwalają maszynom zrozumieć tekst i mowę, co już aktualnie się dzieje. Wystarczy spojrzeć na rozwój wirtualnych asystentów głosowych, aplikacji przeznaczonych do tłumaczenia języków czy chatbotów, które coraz częściej wspierają obsługę klientów – zaznacza Magdalena Trojak, Aplikuj.pl.

Wszyscy chcą się szkolić z AI

W związku z tym, że boom na AI trwa i będzie trwał dalej, powstaje wiele szkoleń i certyfikatów w tym zakresie. W tego typu wydarzeniach mogą brać udział nie tylko specjaliści IT. W sieci można znaleźć kursy AI dla marketingu, sektora publicznego, branży kreatywnej czy edukacyjnej. A przykłady można mnożyć. Wachlarz jest naprawdę szeroki. Szkolić się mogą zarówno same firmy, jak i pracownicy, ale też kandydaci. Tym bardziej, że w przyszłości „must have” również na polskim rynku pracy mogą okazać się umiejętności i kompetencje tego typu.



Szukamy ciebie!

DOŁĄCZ DO NAS!

Grupa Geberit jest europejskim liderem w branży produktów sanitarnych. Działa globalnie jako zintegrowana grupa posiadająca silną pozycję na lokalnych rynkach europejskich. Marka Geberit to przede wszystkim innowacyjność, trwałość i szeroko pojęta ekologia procesu produkcji. Geberit oferuje szeroki zakres produktów w branży technologii sanitarnej oraz wyposażenia łazienek. Grupa Geberit ma swoją siedzibę w Rapperswil-Jona w Szwajcarii i zatrudnia ponad 12 000 pracowników w ponad 40 krajach. Zakłady we Włocławku i w Kole zajmują się produkcją ceramiki sanitarnej. Zakład w Ozorkowie zajmuje się produkcją elementów akrylowych i metalowych. Spółki w Warszawie i Łodzi zajmują się sprzedażą i serwisem.



OFERUJEMY

Firma Geberit w Polsce, w trzech swoich zakładach produkcyjnych (we Włocławku, w Kole i w Ozorkowie) oferuje:

- praktyki
- staże (zarówno dla studentów, jak i absolwentów)
- zwiedzanie zakładów produkcyjnych
- pisanie prac inżynierskich, magisterskich i doktoratów pod opieką specjalistów i menedżerów (zarówno w Polsce, jak i za granicą)
- zatrudnienie w obszarze produkcji zaraz po studiach
- naukę i karierę w międzynarodowym środowisku
- **OPERATIONS DEVELOPMENT PROGRAM – program dla talentów, skierowany do młodych ludzi, stworzony w ramach długofalowych planów związanych z rozwojem Grupy Geberit:**
 - 3 miesiące w fabryce w Polsce
 - dwukrotny, 2-letni projekt w jednej z wiodących fabryk Geberit (Pfullendorf, Rapperswil-Jona, Pottenbrunn, Wesel, Ekenäs, Haldensleben)
 - udział w elitarnym treningu Leadership
 - powrót do fabryki w Polsce na stanowisko menedżerskie

SZUKAMY OSÓB

- ☑ aktywnych
- ☑ wyróżniających się komunikatywnością
- ☑ potrafiących pracować w zespole
- ☑ nastawionych na rozwój
- ☑ otwartych na zmiany
- ☑ ceniących przyjazną atmosferę



Bartek Cupta przez Włocławek do Szwecji!

Spośród wielu kandydatów z Europy do programu Operations Development Program dostał się m.in. Bartek z Polski. Bartek ukończył studia magisterskie w języku angielskim na Politechnice Poznańskiej.

Przygodę z ODP rozpoczął od aplikacji do programu i udziału w złożonym i wieloetapowym procesie rekrutacyjnym, który odbywał się w Polsce oraz w Szwajcarii. Ostateczna decyzja o przyjęciu Bartka do projektu zapadła w Jona – siedzibie firmy. Pracę w Geberit rozpoczął w październiku 2021 r. od zatrudnienia w fabryce we Włocławku, podczas którego miał okazję poznać pracę na każdym etapie produkcji.

Bartek realizuje obecnie program w fabryce Geberit w Szwecji. Aktualnie prowadzi samodzielnie trzy projekty z zakresu oszczędzania energii i bierze udział w interdyscyplinarnych projektach, a jego praca ma realny wpływ na procesy usprawniające produkcję. Oprócz rozwijania swojej kariery Bartek pasjonuje się kolarstwem górskim. To właśnie przemierzając kolarskie szlaki pierwszy raz trafił do Szwajcarii...

OPERATIONS DEVELOPMENT PROGRAM

ZOBACZ W SOBIE MENEDŻERKĘ

Spójrz na swoją karierę z innej perspektywy!
Dołącz do programu rozwoju Grupy Geberit.
Przekonaj się, że razem z nami droga
na stanowisko menedżerki będzie pełna
ciekawych wyzwań, zagranicznych podróży,
doświadczeń i świetnej zabawy.

Więcej na www.geberit.pl/kariera.



KONTAKT

Zakład Włocławek:

Joanna Szmecińska-Słowik
joanna.szmecinska-slowik@geberit.com
tel: 783 900 336

Zakład Koło:

Aleksander Rymiszewski
aleksander.rymiszewski@geberit.com
tel: 786 900 757

Zakład Ozorków:

Agata Krupska - Tosik
agata.krupska-tosik@geberit.com
tel: 505 199 354

Sprzedaż Warszawa/Serwis Łódź:

Elżbieta Zawada
elzbieta.zawada@geberit.com
tel: 505 199 124

Bezpieczny świat online: tajniki cyberbezpieczeństwa

W dzisiejszym świecie, gdy technologia wkracza coraz głębiej w nasze życie, bezpieczeństwo online staje się priorytetem. Cyberbezpieczeństwo to dziedzina, która stale ewoluje, stawiając przed specjalistami wyzwania oraz nowe zagrożenia.

ESET – więcej niż tylko antywirus

Dawid Zięcina (DZ): ESET rzeczywiście znany jest globalnie jako „antywirus”, ale to duże uproszczenie. Dzisiaj technologia, którą dostarcza, to wielowarstwowa ochrona przed szerokim wachlarzem zagrożeń, nie tylko wirusów. ESET zabezpiecza na co dzień urządzenia użytkowników domowych, ale przede wszystkim chroni setki tysięcy firm i instytucji na całym świecie. Jako DAGMA Bezpieczeństwo IT od ponad 30 lat dostarczamy również wiele innych rozwiązań z zakresu cyberbezpieczeństwa, które zbudowane jest przeciwieństwo z różnych elementów. Poza oprogramowaniem i sprzętem, to m.in. szkolenia oraz testy sprawdzające odporność organizacji na cyberataki, gdzie wskazujemy słabe i mocne strony oraz doradzamy, jak maksymalnie poprawić bezpieczeństwo firmy, które możemy stale monitorować.

Kariera w IT – jakie kroki i umiejętności uważa się za kluczowe na początku drogi zawodowej?

DZ: Przede wszystkim chęć do nauki, rozwoju, poznawania nowych obszarów. Nie bez znaczenia będzie umiejętność radzenia sobie z sytuacjami, w których mamy ograniczony czas oraz wiedzę niezbędną do wykonania zadania. Dynamika zmian w IT wymaga ciągłej adaptacji, więc pracowitość jest również wymagana. Cennymi cechami osób chcących rozpocząć pracę w IT są umiejętność rozwiązywania złożonych problemów w sposób uporządkowany, spójny oraz przewidywanie konsekwencji wprowadzanych rozwiązań danego problemu.



Dawid Zięcina

dyrektor działu technicznego w DAGMA Bezpieczeństwo IT



Różnorodność zawodów w cyberbezpieczeństwie i ewolucja branży

DZ: Inżynierowie w cyberbezpieczeństwie odgrywają bardzo istotną rolę, jednak do skutecznej realizacji zadań w tej branży potrzeba wielu innych specjalizacji. Poza twardym, technicznym cyberbezpieczeństwem, spory obszar obejmuje kwestia procesowo-proceduralna. Tutaj wymagani są specjaliści płynnie poruszający się między światem norm i standardów a technologią. Mnogość zadań i czas realizacji projektów w tej branży wymaga również specjalistów z zakresu zarządzania projektami. Aby ta cała złożona machina mogła efektywnie działać, potrzebni są też menedżerowie mający szeroki zakres wiedzy i doświadczenia z obszarów IT.

Przez ostatnie lata branża IT kojarzona była głównie z programistami. Obecnie obserwowany trend pokazuje, że ten obszar w IT jest już mocno nasycony i raczej kurczy się niż dalej rośnie. Za to duży brak odczuwa się, jeśli chodzi o inżynierów związanych



z technologiami sieciowymi oraz doświadczonych osób w cyberbezpieczeństwie. Obserwowane przeze mnie zjawisko w ostatnich latach, to chęć zrealizowania przyspieszonej ścieżki kariery. Po paru latach pracy, czasami nawet po kilkunastu miesiącach doświadczenia, młodzi ludzie aplikują na stanowiska seniorskie, wymagające wiedzy eksperckiej i doświadczenia.

Studia, szkolenia i certyfikaty

DZ: Obecnie oferta szkoleniowa oraz ścieżki certyfikacji w IT są na tyle dostępne i różnorodne, że trochę spada ich elitarność. Istotniejsze dla pracodawcy są faktyczne umiejętności, jakie posiada kandydat, a nie lista zdobytych certyfikatów czy odbytych szkoleń. Gdybym miał polecić wartościowe szkolenia to sugerowałbym wybór tych, które stawiają również na zdobycie umiejętności praktycznych poprzez bogaty program ćwiczeń i laboratoriów, niż obszerny zakres wiedzy teoretycznej niezbędny do zdania egzaminu certyfikującego.

Wokół samej branży, jak i prognozy wejścia do IT, narosło przez lata sporo mitów. Rynek nie lubi próżni, wobec czego w obliczu braku dostatecznej liczby ekspertów wymaganych do pracy w IT, nastąpił dynamiczny rozwój oferty szkoleniowej dla osób chcących rozpocząć przygodę z tą branżą – w różnych jej gałęziach. Twórcy szkoleń prześcigają się w obietnicach, chcąc przyciągnąć do siebie jak największą ilość klientów. Zalecałbym jednak daleko posuniętą ostrożność w wyborze konkretnej oferty.

W dobie powszechnego, łatwego dostępu do informacji ilość wartościowych, darmowych materiałów szkoleniowych jest naprawdę duża. Na wszystko potrzeba czasu. Często sama nauka jazdy na rowerze zajmuje więcej czasu niż tydzień – a nawet jeśli uda nam się opanować tę umiejętność od pierwszego razu, to daleko nam do tytułu zawodowego kolarza.

Prawdą natomiast jest, że studia nie są niezbędnym elementem do pracy w IT. Co nie znaczy, że nie warto studiować. Okres studiów, poza wiedzą, którą uczy nas

samodzielności, systematyczności oraz radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. To cenne umiejętności, które doceniają pracodawcy. Skończone studia pokazują mi, jako osobie decydującej o zatrudnieniu, że kandydat na coś się zdecydował i to „dowiódł” na przestrzeni kilku lat. Pomimo wielu przeciwności, jakie napotkał.

Pułapki na początku kariery w IT- brak cierpliwości i wytrwałości

DZ: Niestety osoby wchodzące w branżę IT zbyt szybko chcą przeskoczyć na poziom ekspercki, pomijając okres mozolnego budowania wiedzy i doświadczenia z szerokiego spektrum zagadnień. Ponieważ jest to branża o wielu specjalizacjach, to zrozumienie złożoności procesów jest szczególnie istotne, a umiejętności współpracy i komunikacji pomiędzy specjalistami nie są możliwe bez szerokiej wiedzy spoza dziedziny, w której dana osoba się specjalizuje.

Kariera w branży TSL

ramię w ramię ze SMART Cargo Solutions



O drodze zawodowego rozwoju, pracy splatającej się z pasją oraz szansach, jakie SMART Akademia daje młodym adeptom logistyki i spedycji, rozmawiamy z Dariuszem Strzyżewskim, dyrektorem marketingu i sprzedaży SMART Cargo Solutions.



Dariusz Strzyżewski

dyrektor marketingu i sprzedaży SMART Cargo Solutions

Czym się zajmujesz w SMART Cargo Solutions?

Obecnie pełnię rolę dyrektora sprzedaży i marketingu. Moje zadania polegają na budowaniu strategii sprzedażowej i marketingowej oraz zarządzaniu zespołem sprzedaży. Zespół, którym kieruję, odpowiada za budowanie relacji z klientami, promowanie naszej oferty i realizację celów sprzedażowych. W SMART Cargo Solutions nie ograniczamy się jednak do naszych standardowych obowiązków, ponieważ każdy z nas z przekonaniem angażuje się w wielopłaszczyznowe dbanie o interes firmy, jej wzrost i rozwój. W rezultacie często podejmujemy się dodatkowych zadań i projektów, które wymagają kreatywności, innowacyjności i współpracy. Dla nas SMART Cargo Solutions to nie tylko praca, ale także pasja, ponieważ wiemy, że nasze rozwiązania mają realny wpływ na wzrost i rozwój naszych klientów, a my chcemy rosnąć razem z nimi.

Dlaczego sprzedaż? Czy to obszar, w którym zawsze chciałeś pracować?

Kiedy ponad 20 lat temu wchodziłem na rynek pracy, wyglądał on zupełnie inaczej niż współcześnie. Drukowałem swoje CV i pułkałem od drzwi do drzwi, żeby zahaczyć się gdziekolwiek. Pracy było jak na lekarstwo. Nie myślałem o pracy konkretnie w sprzedaży, szukałem po prostu zajęcia. To właśnie wtedy, jako kompletnie niedoświadczona osoba, dostałem szansę pracy w dziale sprzedaży w najstarszej polskiej firmie spedycyjnej. Nauczono mnie

tam wszystkiego o transporcie morskim, lotniczym czy drogowym, tam również zrozumiałem, że sprzedaż TSL to coś zupełnie innego niż do tej pory myślałem, a sama branża i ludzie, z którymi pracuję, ujęli mnie swoim specyficznym urokiem. Dziś szansę na zakochanie się w spedycji chcemy dać komuś innemu.

Świetnie, porozmawiajmy zatem o SMART Akademii. Co to za projekt?

SMART Akademia to innowacyjny program rekrutacyjny, który ma na celu pozyskanie i rozwijanie młodych talentów w strukturach naszej firmy. Dlaczego SMART Akademia? Ponieważ wierzymy, że dla długofalowego rozwoju potrzebujemy świeżej energii, kreatywności i pasji, jakie wnoszą ze sobą młode osoby, dla których branża TSL stanie się nowym hobby. Chcemy im dać szansę na zdobycie wiedzy i umiejętności z zakresu produktów TSL, technik sprzedaży, obsługi klienta i pracy w zespole. Chcemy też zbudować z nimi długotrwałą relację opartą na lojalności i zaangażowaniu. SMART Akademia to nie tylko inwestycja w ludzi, ale też w nasz biznes. Liczymy na to, że dzięki niej zwiększymy sprzedaż i zadowolenie klientów, oferując im wysokiej jakości usługi.

Dlaczego akurat młodzi ludzie, studenci? Nie lepiej zatrudnić kogoś doświadczanego, komu nie trzeba poświęcać dużej ilości czasu?

Wybraliśmy młodych ludzi, studentów, ponieważ wierzymy, że mają duży potencjał,

entuzjazm i chęć nauki. Chcemy dać im szansę na rozwój zawodowy i osobisty, a także na zostanie częścią naszej SMART rodziny.

Jedno z naszych haseł głosi: „SMART Cargo Solutions to powiew świeżości na rynku TSL”. Nasz program rozwojowy to jeden ze sposobów na jego realizację – chcemy zasilać nasze szeregi również osobami bez doświadczenia i znajomości branży, bez nawyków wyniesionych z innych firm, bez utartych sposobów działania, by towarzyszyć im na drodze zawodowego rozwoju i korzystać przy tym z drzemiącego w nich potencjału. Chcemy nowego, oryginalnego, nieszablonowego spojrzenia na budowanie relacji z klientami.

Ile czasu będzie trwał program? Czy student, który go ukończy, zostanie w zespole SMART Cargo Solutions?

Od pierwszego dnia wybrane osoby dostają umowę o pracę. W trakcie trzymiesięcznego okresu próbnego „rekruci” przechodzą cykl szkoleń z zakresu produktów TSL, technik sprzedaży, zaznajamiają się ze specyfiką branży, poznają firmę i system IT. Po tym czasie przechodzimy do zajęć praktycznych pod okiem tzw. buddy’ego, czyli starszego, doświadczonego kolegi. Na tym etapie codzienne zadania przydzielane w ramach SMART Akademii przypominają już samodzielną pracę. Mamy nadzieję, że w trakcie trwania programu uda nam się zarazić pasją do transportu i logistyki młode osoby, które będą chciały zostać z nami na lata. Zapraszamy do aplikowania do programu!



SMART

AKADEMIA

Jesteś studentem lub absolwentem, który chce swoją przyszłość związać z branżą TSL?

Zamierzasz rozwijać umiejętności i wiedzę z zakresu spedycji i logistyki?

Lubisz uczyć się od doświadczonych osób?

Aplikuj do SMART Akademii

Co zyskasz?



weźmiesz udział w szkoleniach sprzedażowych i produktowych z obszaru TSL



otrzymasz możliwość rozwoju kariery w strukturach SMART Cargo Solutions



na dobry początek będzie na Ciebie czekał atrakcyjny pakiet powitalny

**Daj sobie szansę
na pracę z najlepszymi
w swoim fachu!**



SMART Cargo Solutions sp. z o.o. to nowa jakość w branży TSL. Dzięki rozwojowi technologii i możliwości, jakie daje postęp informatyczny, otwieramy nowe horyzonty dla nowoczesnych relacji między klientem a operatorem logistycznym, w których wspólnie doświadczamy współtworzenia wartości. Nasza misja to przekonanie, że poprzez otwarte i innowacyjne podejście do zarządzania łańcuchem dostaw oraz dzięki globalnemu zasięgowi powiązań partnerskich możemy łączyć lokalne polskie firmy z całym światem.

Konferencja z domowej kanapy, kawiarni, a nawet leżaka na plaży?

Praca z dala od firmowego biurka na stałe zagościła w wielu organizacjach. Firmy chętnie korzystają z nowych możliwości cyfrowego świata i globalnie rozwijają swoje zespoły, skoro mają do tego narzędzie. Wszyscy znamy kogoś, kto pracuje zdalnie. Coraz więcej profesjonalistów rozważa *home office* ze względu na jego zalety: przede wszystkim elastyczność miejsca pracy i czasu. Praca zdalna to dziś nie tyle tryb świadczenia obowiązków, co nowa kultura pracy.

Praca zdalna nadal silnym trendem

Z badania PageGroup wynika, że obecnie zaledwie 35 proc. pracowników w Polsce pracuje na pełnoetatowych stanowiskach w biurach. Formy pracy zdalnej i hybrydowej stają się coraz bardziej powszechne. Mimo że po okresie pandemii pracodawcy zaczęli stopniowo zapraszać pracowników do biur, są branże na ten trend nadal odporne. Poza sektorem kreatywnym, związanym z marketingiem, z pewnością jest to branża IT. W sytuacji, gdy przedsiębiorcy wciąż narzekają na braki wykwalifikowanych talentów, zwłaszcza programistów, specjalistów rozwiązań chmurowych czy z obszaru cyber security, wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom najbardziej pożądanym pracowników zwyczajnie się opłaca. Nieograniczona bądź dostępna w bardzo szerokim zakresie praca zdalna jest skutecznym sposobem na zatrzymanie najcenniejszych osób.

– *Wszyscy przyzwyczailiśmy się do tego, że praca zdalna kojarzy się nam jednoznacznie z programistą pochylonym nad pisaniem kodu, jednak obecnie zdalnie może pracować o wiele szersza grupa specjalistów. Są wśród nich prawnicy, nauczyciele, a nawet przedstawiciele handlowi i obsługi klienta, jak pokazuje dane Deel. Praca zdalna nie tylko stała się zjawiskiem powszechnym i akceptowanym przez coraz większą grupę pracodawców. Ten trend przede wszystkim przestał mieć rangę benefitu, dziś przez sporą grupę pracowników traktowany jest jak coś zwyczajnego, normalnego, jak przerwa na lunch czy prawo do urlopu wypoczynkowego. Obserwujemy obecnie coś na kształt tworzenia się kultury pracy zdalnej, to swoisty home office nowej generacji* – objaśnia zjawisko Liina Laas, dyrektor ds. ekspansji w Europie Środkowo-Wschodniej w Deel (wiązący dostawca globalnych rozwiązań w zakresie zatrudniania i plac).

Pracuj kiedy chcesz i skąd chcesz, nawet z zagranicy

Praca zdalna daje elastyczność nie tylko w zakresie godzin pracy i dążenia do work-life balance na co dzień. Pozwala na znacznie więcej, nawet na wakacje połączone z obowiązkami

zawodowymi. Przede wszystkim poszerza pulę talentów dostępnych dla pracodawców, likwidując realnie istniejące granice państwowe.

– *Home office kojarzy nam się głównie z tym, że nie musimy pojawiać się w biurze, ale możemy łączyć się z zespołem zdalnie ze swojego mieszkania, domku letniskowego czy innego dowolnego miejsca. A tymczasem warto zwrócić uwagę na pozostałe zalety. Mniej czasu potrzebnego na dojazd do pracy, mniej pieniędzy na żywnienie się „na mieście”, mniej energii włożonej w organizację domowej logistyki* – to wymierne korzyści, które powinny przekonać nieprzekonanych i zachęcić ich, by spróbowali i dali sobie szansę – przekonuje Liina Laas z Deel.

CV najlepszą wizytówką

Jak wejść do świata pracy zdalnej i odmienić swoją zawodową codzienność? Kluczowym krokiem, który może otworzyć drzwi do pracy zdalnej, jest przygotowanie odpowiedniego CV. Powinno ono od razu sygnalizować chęć i gotowość do nowego trybu świadczenia obowiązków służbowych. Dlatego aplikując na stanowiska związane z pracą zdalną, należy w swoim życiorysie podkreślić odpowiednie cechy i kompetencje. Pracodawcy zazwyczaj oczekują silnego poczucia osobistej odpowiedzialności, umiejętności samodzielnego planowania pracy i osiągania wyznaczonych celów. To szeroko pojęte zdolności organizacyjne – warto je mocniej zademonstrować, być może wspominając o swoich sukcesach w poprzednich niezależnych projektach i zadaniach, za które byliśmy odpowiedzialni.

Przydatne narzędzia pracy

Praca zdalna jest możliwa tylko dzięki nowoczesnym narzędziom do organizacji i współpracy. Zawsze warto zapoznawać się z nowymi technologiami i programami w miarę ich pojawiania się na rynku. Do najpopularniejszych obecnie narzędzi do pracy zdalnej należą aplikacje do spotkań wideo i konferencji, platformy do przesyłania wiadomości czy katalogowania zadań. Deel idzie jeszcze krok dalej. Klienci



platformy, którzy zdecydują się na workation, mogą także wypożyczać samochody od AVIS i Hertz czy korzystać z elastycznej przestrzeni do pracy od WeWork.

Cyfrowi nomadzi łączą siły

Niektórzy uważają, że praca zdalna oznacza izolację społeczną i brak przynależności. Nie jest to jednak prawdą. Coraz więcej osób pracuje zdalnie, co oznacza, że jest mnóstwo innych osób, które żyją i pracują tak jak my. Społeczności cyfrowych nomadów coraz częściej tworzą własne przestrzenie i wydarzenia, w których mogą odkrywać nowych przyjaciół i możliwości rozwoju kariery. Integracja, a nawet współpraca z innymi osobami pracującymi w takim samym trybie, to najlepszy sposób ochrony przed wypaleniem zawodowym. Warunkiem produktywnego środowiska pracy zdalnej jest integracyjna kultura organizacyjna. Choć pracownicy mogą pracować spoza biura, chcą czuć się częścią kolektywu. Warto pielęgnować poczucie wspólnoty w organizacji, angażując pracowników zdalnych w inicjatywy i wydarzenia, które pomagają stworzyć zgrany zespół.



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

ul. Ingardena 3
30-060 Kraków
tel. 12 663 29 56 lub 57
kursy.jcj@uj.edu.pl

Jagiellońskie Centrum Językowe zaprasza na kursy językowe

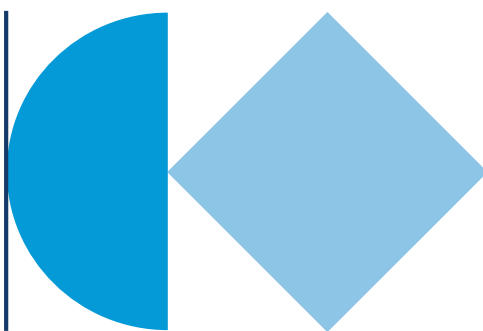
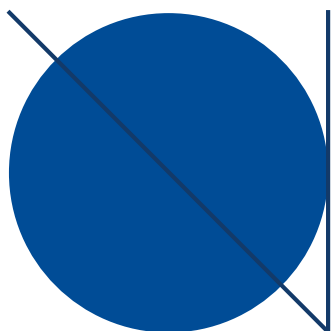
- angielski
- esperanto
- francuski
- hiszpański
- koreański
- niemiecki
- norweski
- nowogrecki
- portugalski
- rosyjski
- włoski
- węgierski

WYBRANE KURSY
W FORMIE ZDALNEJ.
ZAPRASZAMY

RÓŻNE POZIOMY
ZAAWANSOWANIA

www.jcj.uj.pl

www.uj.edu.pl



Jagiellońskie
Centrum
Językowe

Eurostudent poleca



Talent Days

10.10.2023, Katowice

Międzynarodowe Centrum Kongresowe

12.10.2023, Wrocław

Tarczyński Arena Wrocław

17.10.2023, Kraków

ICE Kraków

24.10.2023, Warszawa

PGE Narodowy

26.10.2023, Wrocław

Tarczyński Arena Wrocław

Jesteś studentem, absolwentem lub masz już pewne doświadczenie zawodowe i właśnie szukasz nowej pracy? Świetnie się składa, bo już w październiku w Katowicach, we Wrocławiu, w Krakowie, Warszawie oraz Poznaniu odbędą się największe w Polsce targi pracy Talent Days. Zarejestruj się na talentdays.pl, pobierz swój bilet i przejmij kontrolę nad swoją karierą!



XX Targi Pracy UEK

12.10.2023, 10.00–16.00, Kraków

Targi Pracy UEK to:

- prezentacje wygłaszane przez ekspertów,
- konsultacje CV w przyjaznej atmosferze,
- próbne rozmowy kwalifikacyjne,
- oferty praktyk zagranicznych (program Erasmus+),
- spotkania z przedstawicielami firm!

Więcej informacji:

www.kariery.uek.krakow.pl

12 · 10 · 23
10.00 – 16.00

Targi Pracy

UNIERSYTETU
EKONOMICZNEGO
W KRAKOWIE

prezentacje } cv } praktyki
firm } point } zagraniczne

kariery.uek.krakow.pl

Politechnika | Wydział Elektroniki
Warszawska | i Techniki Informatycznych

XXXI Targi Pracy i Praktyk dla Informatyków i Elektroników na WEiTI PW

23.10.2023, Warszawa

Politechnika Warszawska



IV Targi Pracy Inżynierii Mechanicznej 2023

26.10.2023, Warszawa

Wydział Samochodów i Maszyn Roboczych

Politechniki Warszawskiej



Student



Inżynierskie Targi Pracy 2023
Politechniki Krakowskiej
 19.10.2023, Kraków

Centrum Sportu i Rekreacji PK, 19 października 2023 r.,
 10.00-15.00, Kraków

Zapraszamy do hali sportowej Centrum Sportu i Rekreacji PK przy ul. Kamiennej 17 na Inżynierskie Targi Pracy 2023 Politechniki Krakowskiej. Honorowy patronat objął rektor uczelni, natomiast sponsorami są firmy: Reply Polska, ABB, Poner i GT Construction.

Wstęp na wydarzenie jest bezpłatny i wymaga rejestracji:
www.evenea.pl/pl/wydarzenie/877134-3.

Inżynierskie Targi Pracy,
Przedsiębiorczości, Technologii
i Dostępności
 16-23.10.2023, Gliwice

Hala „Nowa” Ośrodka Sportu PŚ, 23 października 2023 r.,
 Gliwice

Już od 16 października w formule online, a 23 października stacjonarnie na terenie gliwickiego kampusu Politechniki Śląskiej przy ul. Kaszubskiej 28 odbędą się Inżynierskie Targi Pracy, Przedsiębiorczości, Technologii i Dostępności. Zapraszamy do udziału studentów, absolwentów, naukowców oraz uczniów szkół średnich. Tysiące ofert, setki wystawców, dziesiątki okazji do rozwoju!

Więcej informacji:
www.targipracy.polsl.pl



INŻYNIERSKIE
TARGI
PRACY

19 | 10
2023
 10:00 - 15:00

HALA SPORTOWA
CENTRUM SPORTU
I REKREACJI PK
UL. KAMIENNA 17

REJESTRACJA **WSTĘP WOLNY**

ORGANIZATORZY:

Targi pracy OfferTy
 23.11.2023, 11.00-16.00, Bydgoszcz

Targi Pracy OfferTy to jedno z najważniejszych wydarzeń biznesowych w województwie kujawsko-pomorskim. Organizatorem spotkań jest Porozumienie Bydgoskich Biur Karier, skupiające przedstawicieli sześciu uczelni wyższych.

Więcej informacji: <https://offerty.byd.pl>

HONOROWY
PATRONAT
REKTORA
POLITECHNIKI
KRAKOWSKIEJ

SPONSORZY



PATRONI MEDIALNI



Bądź kimś więcej niż tylko CV! Pokaż się na Talent Days!

Jesteś studentem, świeżo upieczonym absolwentem lub masz już pewne doświadczenie i szukasz nowej pracy? Zapomnij o frustrującym aplikowaniu na ogłoszenia pojawiające się w internecie, bo mamy dla Ciebie lepsze rozwiązanie – targi pracy Talent Days. Zawalcz z nami o swoją karierę!

Już w październiku rusza 20. edycja największych targów pracy w Polsce! Największe karierowe wydarzenie Talent Days jest na wyciągnięcie Twojej ręki. Wybierz Katowice, Wrocław, Kraków, Warszawę lub Poznań – to Ty decydujesz, w którym mieście czeka na Ciebie wymarzona praca!

Poczuj tę niepowtarzalną atmosferę i swobodę w kontaktach z rekruterami, jak nigdy dotąd! Na wydarzeniu masz szansę zaaplikować na najlepsze oferty pracy, których nie znajdziesz nigdzie indziej – ktoś jednak przecież musi je zgarnąć, dlatego leć i pobierz **DARMOWY** bilet, żeby nic Cię nie ominęło!

Zdobądź wiedzę w ramach warsztatów **Talent Class** w ramach aż sześciu różnych ścieżek rozwoju. Odstaw teorię na bok i uzyskaj certyfikat za udział w szkoleniach! Warsztaty poprowadzą m.in. Igor Leśniewski (Ajgor Ignacy), Tiago Moreira Da Silva, Google. Pamiętaj jednak: najważniejszą osobistością jesteś TY! Wciągnij się w angażujące dyskusje z ekspertami przy **Round Table**, zadawaj pytania i poszerzaj swoją wiedzę. Podczas wydarzenia zrobisz sobie fotkę do CV u profesjonalnego fotografa i skonsultujesz swój życiorys z ekspertami przy **CV-pointach**, żeby żadna gafa nie stała Ci już dłużej na drodze do aplikowania na najlepsze stanowiska.

Jeśli kiedyś obito Ci się o uszy, że „praca znajdzie Cię sama” – nie zaprzeczamy, to są fakty! Weź udział w **Talent Match**, karierowym tinderze, gdzie jedyne, co musisz zrobić, to podzielić się swoimi zainteresowaniami, umiejętnościami i oczekiwaniami, za to my się uwinieamy i znajdziemy oferty pracy perfekcyjnie dopasowane do Twoich preferencji.



**TALENT
DAYS**

TARGI PRACY

**Odkryj swój Talent
do kariery!**

Pobierz bezpłatny bilet: talentdays.pl

Katowice | 10.10

Wrocław | 12.10

Kraków | 17.10

Warszawa | 24.10

Poznań | 26.10



Podczas targów odbędziesz również indywidualne rozmowy rekrutacyjne z pracodawcami. Idealnie dopasowani, stworzycie **#PerfectMatch!** I pamiętaj – nie potrzebujesz papierowego CV. Aplikuj na wybrane stanowiska szybciej oraz bardziej ekologicznie, dzięki naszej opasce e-CV. Pracodawcy skanują Twoją opaskę i wtedy dzieje się cała magia!

Po całym dniu pełnym emocji i sukcesów czas na wisenkę na torcie! Z opaską z targów pracy Talent Days wbijasz za darmo na Afterparty, gdzie usłyszysz na żywo takie gwiazdy jak Faustyna Maciejczuk i DJ set Flirtini. Roztańczonym krokiem wbijaj na parkiet i rozgrzej się przy klubowych hitach – to będzie noc, której nie zapomnisz! Nieważne, czy szukasz pierwszej pracy, chcesz się przebranżowić, uciec z toksycznego miejsca pracy lub spróbować swoich sił w nowej branży – na targach pracy Talent Days masz szansę zrealizować każdy z tych planów! Czekają na Ciebie niezwykła okazja, by zgłębić tajniki lokalnego rynku pracy w pięciu różnych miastach i przekonać się, że pracodawcom zależy na współpracy z nieodkrytymi talentami, takimi jak Ty.

Pokaż swoją prawdziwą twarz i znajdź pracę nawet w jeden dzień!

Jak wziąć udział w wydarzeniu?

Wystarczy, że zarejestrujesz się na talentdays.pl, pobierzesz bilet i pojawisz się na targach.

1, 2, 3... Wielki Konkurs Karierowy!

Opiszcie swojego wymarzonego pracodawcę i zgarnijcie nagrody!

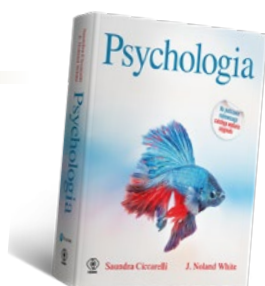


Jak wziąć udział w zabawie?

- **Polub nasz profil „Eurostudent Magazyn Akademicki”** na Facebooku: <https://www.facebook.com/Eurostudent>
- **W komentarzu pod postem konkursowym wymień 3 najbardziej pożądane cechy idealnego pracodawcy** i napisz, dlaczego właśnie na nie zwracasz szczególną uwagę.

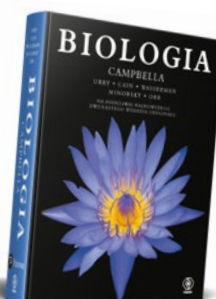
Najciekawsze wypowiedzi nagrodzimy wspianymi książkami.

Na zgłoszenia czekamy do 30 listopada 2023 r. Zwycięskie wypowiedzi zostaną wyłonione przez kolegium redakcyjne „Eurostudenta”.



Psychologia – najnowocześniejszy i najbardziej wszechstronny podręcznik do psychologii

Ciccarelli i White, znakomici dydaktycy i profesorowie psychologii, napisali najnowocześniejszy i najbardziej wszechstronny podręcznik wprowadzający do tej dyscypliny na świecie! Najnowsze polskie wydanie – oparte na szóstej edycji amerykańskiej – jest rozszerzone o nowe treści i omówienia aktualnych badań zarówno z obszaru psychologii, jak neuronauki. Tematyka, która została ujęta w tym podręczniku, obejmuje: biologiczne podstawy procesów psychicznych, czucie i spostrzeganie, świadomość, proces uczenia się, pamięć, poznanie, rozwój w toku życia, motywację i emocje, seksualność, płęć kulturową, stresy i ich wpływ na funkcjonowanie człowieka, zagadnienia psychologii społecznej, teorie osobowości, zaburzenia psychiczne i terapie psychologiczne. Podręcznik uzupełniają dodatki: jeden obejmujący zastosowanie statystyki w psychologii i drugi poświęcony obszarom, w których pracują psychologowie. Materiał ułożony jest w sposób sprzyjający zapamiętywaniu i umożliwiając sprawdzanie opanowanej wiedzy przez samego studenta (służą temu podsumowania, mapy pojęć oraz testy zamieszczone w podrozdziałach i na zakończenie każdego rozdziału), a uzupełniony licznymi odwołaniami do badań naukowych, diagramami, wykresami, tabelami i przykładami. (Dom Wydawniczy REBIS)



Biologia Campbell, Michael L. Cain, Lisa A. Urry, Steven A. Wasserman

Trzecia polska edycja fenomenalnego podręcznika biologii opracowanego przez zespół słynnych biologów amerykańskich na podstawie 12. wydania oryginalnego. Perfekcyjna kompozycja materiału, mnóstwo doskonałych ilustracji, rzetelne opracowanie i przystępny język – to niezaprzeczalne atuty tej niezwyklej książki. To wydanie – **zmienione, unowocześnione i znacznie poszerzone** – zawiera najnowsze odkrycia i wyniki badań w tej błyskawicznie rozwijającej się gałęzi nauki, szczególnie w takich dziedzinach jak: ewolucja, ekologia czy genetyka. Podręcznik stanowi nieodzowną pomoc dla uczniów i studentów kierunków medycznych i biologiczno-chemicznych, ale jest także pasjonującą lekturą dla wszystkich tych, którzy po prostu są ciekawi świata i rządzących nim mechanizmów. (Dom Wydawniczy REBIS)

Deloitte.

CaseAcademy

by Deloitte



Dołącz do Case Academy!

Weź udział w praktycznych warsztatach, rozwiąż realne case'y biznesowe pod okiem doświadczonych ekspertek oraz ekspertów i wygraj 5000 zł. Sprawdź nasze ścieżki:

 **Accounting Academy**

 **Tax Academy**

 **Dealmaker Academy**

 **Risk Advisory Academy**

 **Law Academy**

Odrywaj biznes, rozwijaj siebie.

Aplikuj do 2 listopada na
kariera.deloitte.pl



The EY logo is positioned in the top right corner. It consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. Above the 'Y' is a yellow chevron pointing to the right. Below the logo is the tagline 'Building a better working world' in a smaller, white, sans-serif font.

EY

Building a better
working world



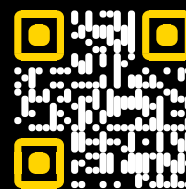
Upoluj sobie karierę

Na świecie jest 7 kontynentów i tysiące ścieżek kariery. Pomóż instynktowi - sprawdź, czy klimat podatków lub strategii i transakcji to coś dla Ciebie. Podejmij wyzwanie wprost z naturalnego środowiska doradców EY i znajdź swoje, idealne miejsce w biznesowym ekosystemie.

Weź udział w konkursie **EYe on Tax** lub **EY Financial Challenger**.
Bezplatne doświadczenie, nawet 35 000 zł oraz oferta kariery w EY czeka.
Chodź po swoje wszystko.

Czekamy do 13 listopada na eykonkursy.pl

**EY Financial
Challenger**



Zeskanuj mnie!