

WWW.EUROSTUDENT.PL

magazyn akademicki

eurostudent

WYDANIE KARIEROWE (1)277/2023

 facebook.com/Eurostudent

PARTNERZY WYDANIA



Deloitte.



TALENT
DAYS

Jerónimo
Martins



KARIERA W BRANŻACH:

- ▶ audyt
- ▶ konsulting
- ▶ finanse
- ▶ bankowość
- ▶ FMCG
- ▶ retail
- ▶ IT

STREFA INŻYNIERA

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU W SEKTORACH:

- ▶ kolej
- ▶ budownictwo, infrastruktura
- ▶ energetyka i petrochemia
- ▶ doradztwo techniczne

PARTNERZY WYDANIA – STREFA INŻYNIERA



budimex



Jacobs



KONKURS:
Zostań detektywem
i rozszerz horyzonty!

EUROSTUDENT
na targach pracy





PEPSICO



LEARN DEVELOP GROW

Make the first steps in your career count.
Start your career at PepsiCo Global
Business Services center in Kraków.
We're hiring in **HR, Finance, Marketing,
Sales & E-commerce, and Supply Chain.**

Our entrepreneurial mindset and intensive
growth will give you opportunities to learn
twice as much in half the time.
We offer flexible work, a fail-fast mentality,
a lot of support, and plenty of space for
your ideas.

Visit our website and browse the available
internship and entry-level roles.

pepsicojobs.com





PEPSI-COLA®

Droży Studenci!

Przed Wami najważniejszy czas w roku akademickim na podejmowanie właściwych wyborów dotyczących kariery zawodowej. Jest marzec, a to oznacza, że właśnie teraz należy zdecydować, w jakiej firmie odbędzicie staż czy praktykę wakacyjną. Jeśli z kolei planujecie podjęcie pracy, to również nadszedł moment decyzji. Wybierzcie dobrze! Jak co roku staramy się Was w tym procesie wesprzeć – wskazywać dobre kierunki, podpowiadać sprawdzone rozwiązania i inspirować. Poza lekturą magazynu, który trzymacie w rękach, zapraszamy na portal eurostudent.pl oraz profil „Eurostudenta” na Facebooku.

W tym wydaniu prezentujemy wiele atrakcyjnych programów karierowych. Jak zawsze są one związane z różnymi branżami, które odpowiadają Waszym zainteresowaniom i kierunkom studiów.

W numerze diagnozujemy stan rynku pracy, próbujemy przewidzieć kierunki rozwoju i trafnie wskazać umiejętności dla najbardziej poszukiwanych zawodów.

W tym numerze stawiamy pytanie: „Co łączy pokolenia na rynku pracy?”. Odpowiedź na nie, zawarta w obszernym raporcie, jest ważna również dla Was – studentów wchodzących na rynek pracy. Już niebawem zetkniecie się bowiem z osobami w różnym wieku, z którymi przyjdzie Wam współpracować.

Zapraszamy do lektury wywiadu pt. „Inwestując w rozwój AI dziś, w przyszłości zaoszczędzimy nie tylko pieniądze” – pełną wersję tego materiału znajdziecie na portalu eurostudent.pl.

Obecnie wszyscy zainteresowani karierą w bankowości zadają sobie pytanie: jakich umiejętności oczekuje ten sektor od przyszłych pracowników? Odpowiedź znajduje się w „Strefie eksperta”, w materiale pt. „Jakich kandydatów potrzebuje sektor bankowy?”.

Jeśli chcecie być na bieżąco i wiedzieć, czego oczekuje od Was rynek pracy, przeczytajcie artykuł pt. „Nowe trendy na rynku pracy. Co może nas czekać w 2023 roku?”.

Wszyscy wiemy, że inżynierowie mają dobre perspektywy w rozwijaniu własnej kariery, a technicznych kierunków studiów jest coraz więcej. Które kierunki są najbardziej wartościowe? Mechatronika, robotyka, automatyka czy kierunki związane z cyberbezpieczeństwem? Zapraszamy do lektury artykułu pt. „O tych absolwentów walka na rynku pracy będzie zacięta. To warto studiować!”.

Oczywiście tradycyjnie przygotowaliśmy dla Was także kolejny konkurs, w którym będziecie mogli sprawdzić swoją spostrzegawczość.

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 Piśc, Łukasz Pierkowski,
Magdalena Wołowicz, Magdalena Wołkovicz

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

Studio graficzne:

Marcin Maslyk (kierownik studia)
Magdalena Gołda, Krzysztof Kusiałk,
Dawid Dusza

Dział produkcji i kolportażu:

Krzysztof Chachlowski; tel. 600 064 719,
krzysztof.chachlowski@feniksmedia.pl

Marketing i reklama:

reklama@feniksmedia.pl

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 adustacji 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

eurostudent

W numerze:

KARIERA	5	Kariera na wagę złota
RAPORT	6	Stereotypy do lamusa – co rzeczywiście dzieli, a co łączy pokolenia?
STREFA EKSPERTA	14	Ścieżka kariery w bankowości
FINANSE	15	VII Kongres Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości 2023
STREFA EKSPERTA	16	Inwestując w rozwój AI dziś, w przyszłości zaoszczędzimy nie tylko pieniądze
FINANSE	17	Przez drożynę osoby żyjące w związkach kłócą się o finanse części
STREFA EKSPERTA	18	Od utalentowanego stażysty do specjalisty, czyli jak zacząć karierę w międzynarodowej instytucji finansowej
STREFA EKSPERTA	20	Jakich kandydatów potrzebuje sektor bankowy?
RAPORT	22	Nowe trendy na rynku pracy. Co może nas czekać w 2023 roku?
FORUM REKTORÓW	26	Innowacje na uczelniach
JEZYKI	28	Języki przyszłości
KONKURS	30	Zostań detektywem i rozszerz horyzonty
STREFA EKSPERTA//INŻYNIER	34	Staż w czasie studiów
RAPORT SPECJALNY	36	Ścieżka kariery inżyniera
STUDIA	39	Koła naukowe pomagają w rozwoju kariery
STREFA EKSPERTA//INŻYNIER	46	O tych absolwentów walka na rynku pracy będzie zacięta. To warto studiować!
STREFA EKSPERTA//INŻYNIER	52	Branża budowlana: jakich wyborów zawodowych dokonuje młody inżynier?
KALENDARIUM TARGÓW	60	„Eurostudent” poleca
KALENDARIUM TARGÓW	62	Szukasz pracy lub stażu? Pokaż się na Talent Days!
STREFA EKSPERTA	64	ESG to ważny projekt IT
KARIERA	65	Chcemy hybrydowej pracy w prestiżowej lokalizacji



eurostudent.pl



Kariera na wagę złota

Kariera w obszarach finansowych niejedno ma imię, a w przypadku EY oznacza wiele ścieżek i perspektyw. Jeśli zastanawiasz się nad dalszą drogą po studiach finansowych lub ekonomicznych, a Twoim celem jest zarówno zgłębianie wiedzy, jak i rozwój umiejętności interpersonalnych – audyt może okazać się strzałem w dziesiątkę.

Praca w Dziale Audytu co roku oferuje **możliwość poznania różnych biznesów od środka**. Studenci i absolwenci mają szansę zdobywać doświadczenie pod okiem specjalistów, korzystając przy okazji z najbardziej innowacyjnych technologii analitycznych w branży. W EY możesz rozwijać się w obszarach: analizy środków pieniężnych, należności i zobowiązań, środków trwałych, testów efektywności kontroli wewnętrznej czy analizy biznesowej przychodów oraz kosztów spółek – **od start-upów po największych i najbardziej znaczących graczy na rynku**. Projekty różnią się nie tylko pod względem wielkości klientów, ale również sektorów ich działania: od produkcji czekoladek, leków czy wytopu stali, przez działania systemów billingowych, do rozdania nagród w Plebiscycie na Najlepszego Polskiego Sportowca Roku.

Wiosna to najlepszy moment na dołączenie do EY – mamy miejsca w niemal każdym zespole. Wybieraj z wielu dróg i odkryj, co drogie Tobie. Wiedza, umiejętności i innowacje to nasz produkt. **Sprawdź, doświadczaj i zaprojektuj swoją ścieżkę**. Znajdziesz się tam, gdzie chcesz. Najszybciej, jak to możliwe.

Jak wygląda rekrutacja do EY?

- 1. Aplikuj online** – jeśli robisz to po raz pierwszy, załóż profil i dodaj CV.
- 2. Rozwiąż testy analityczne** – dokładnie zapoznamy się z Twoją aplikacją. Jeśli rekruter da Ci zielone światło, otrzymasz link do testów online.
- 3. Porozmawiajmy** – jeśli zaliczysz testy, czeka na Ciebie ostatni etap. Zaprosimy Cię na rozmowy – czekają rekruterzy i osoby z Twojego przyszłego zespołu.

Cały proces odbywa się online, dlatego w wygodny sposób możesz dać nam się lepiej poznać! Ponadto w trakcie rekrutacji będziesz



mieć okazję porozmawiać z managerami oraz partnerami zarządzającymi danym zespołem, co niewątpliwie przyczyni się do lepszego zrozumienia roli, jaką będziesz pełnić podczas współpracy na projektach. Wszystkie oferty pracy znajdziesz na zaczniijpoziomwyzej.pl

Audit Odyssey, czyli o tym, jak zdobyć prestiż, złoto i ofertę kariery

Trwa VIII. edycja najbardziej żywiołowego konkursu audytowego w Polsce. Zasady są proste – rejestrujesz się indywidualnie i wypełniasz krótki

test, zdobywasz bilet na certyfikowane warsztaty i walczysz o **prawdziwe złoto w finale!**

W trakcie kwietniowych warsztatów online, w 2. etapie konkursu, przeprowadzimy Cię kompleksowo przez cały proces audytu dużej organizacji – zobaczysz w praktyce, jak działa biznes, zajrzysz w zakamarki procedur i sprawdzisz się w pracy zespołowej – już na tym etapie na najlepszych czekają nagrody. Jeśli podczas spotkań wyróżnisz się wiedzą i charyzmą, zaprosimy Cię na **Wielki Finał w Warszawie**. Do zdobycia oferta kariery w EY, szkolenie ACCA Professional i złoto inwestycyjne o łącznej wartości **40 000 PLN**.

Zgłoszenia trwają do **26 marca na auditodyssey.pl**

Stereotypy do lamusa

Co rzeczywiście dzieli, a co łączy pokolenia?



Eksperci są jednogłośni: zróżnicowane pokoleniowo zespoły to przepis na dobrze prosperującą firmę. To także odpowiedź na wyzwania obecnego rynku pracy, na którym – w obliczu starzejącego się społeczeństwa – polityka *diversity & inclusion* nabiera jeszcze większego znaczenia. Co dzieli, a co łączy przedstawiciele pokoleń: Baby Boomers, X, Y oraz Z? Jak oceniają swoje zawodowe szanse i perspektywy? Czy powtarzane od lat stereotypy na ich temat znajdują odzwierciedlenie w obecnych realiach? Grafton Recruitment publikuje raport „Pokolenia na polskim rynku pracy”, w którym oddaje głos pracodawcom i pracownikom z różnych grup wiekowych.

Dorota Zawadzka
ekspert Gi Group Poland



Nie ulega wątpliwości, że każdą grupę wiekową charakteryzują określone cechy. Z różnic dzielących pokolenia mogą wynikać trudności we współpracy i komunikacji. Czy jednak to nie dzięki odmiennym kwalifikacjom i doświadczeniu pracowników firmy mają szansę się umocnić i wzbogacić swoje *know-how*? Specjaliści są zgodni – to dzięki zróżnicowanej kadrze firmy są w stanie się rozwijać, szczególnie w obecnych czasach, kiedy tak trudno jest pozyskać pracowników o pożądanym kwalifikacjach.

„Patrząc przez pryzmat zmian zachodzących na całym świecie, można zauważyć, jak szybko precyzja oraz trafność doboru pracowników stają się warunkami koniecznymi do tego, by organizacje mogły osiągnąć sukces. W niedalekiej

przyszłości to nie produkt, usługa, innowacja czy model biznesowy będą determinowały konkurencyjność i pozycję firm na rynku. Liderami będą ci, którym uda się zbudować i zatrzymać najlepsze zespoły. Ich fundamentem jest komplementarność przekładająca się na wielowymiarowy potencjał i możliwości” – komentuje Joanna Wanatowicz, dyrektor generalna Grafton Recruitment.

Demografia kluczowym wyzwaniem rynku pracy

Według wstępnych wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2021 ludność Polski

liczy 38,036 mln osób, czyli o 1,2% mniej niż w 2011 roku. Liczna jest grupa w wieku 30–44 lat (24%), a jeszcze większa, sięgająca 37% (14 mln osób), którą stanowią osoby w wieku 50+, przy czym – zgodnie z zapowiedziami GUS – w ciągu 10 lat będzie to już blisko 45%.

Największy odsetek pracujących stanowią obecnie osoby w wieku 25–34 oraz 35–44 lat – łącznie to ponad 50% aktywnych zawodowo. Warto jednak zauważyć, że podczas gdy udział osób w wieku 25–34 lat w całkowitej liczbie aktywnych zawodowo spada (-5,8 pp. na przestrzeni ostatnich 10 lat), rośnie odsetek pracujących w wieku 55–64 lat (+4,3 pp.) oraz 65+ (+2,6 pp.).

„Statystyki nie kłamią – malejąca liczba ludności i poprawa jakości życia prowadzą

eurostudent



► Docieramy do **wyjatkowych** studentów!

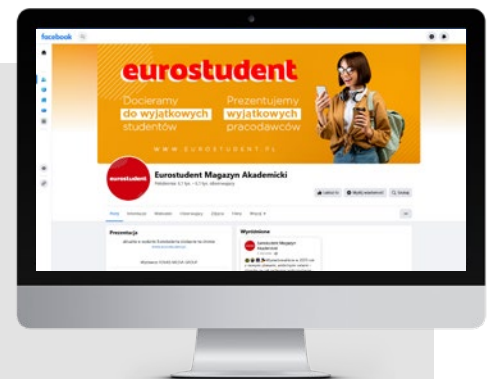
► Prezentujemy **wyjatkowych** pracodawców!



PORTAL
www.eurostudent.pl



w wersji drukowanej



FACEBOOK
facebook.com/eurostudent



e-wydanie

MAILINGI
do studentów i absolwentów



eurostudent

Zapraszamy do współpracy

wspolpraca@feniksmedia.pl

www.eurostudent.pl

do starzenia się społeczeństwa i zmniejszenia odsetka aktywnych zawodowo. Jednym z kluczowych rozwiązań pogłębiającego się niedoboru pracowników jest wdrażanie polityki różnorodności w firmach i aktywizacja starszego pokolenia na dużo większą skalę niż obecnie. Warto pamiętać, że pracownicy 50+ to grupa nie tylko rosnąca, ale wbrew utartym opiniom – nadal otwarta na wyzwania zawodowe, mająca wartościowe doświadczenia, którymi chce się dzielić” – wyjaśnia Ewa Michalska, dyrektor operacyjna Grafton Recruitment.

Według danych raportu „Pokolenia na polskim rynku pracy” Grafton Recruitment przedstawiciele pokolenia Baby Boomers (urodzeni w latach 1946–1964) stanowią 25% pracujących, o 20% więcej niż najmłodsze Zetki (1996–2000). Pomiędzy nimi plasują się Igreki (Millenialsi – 1980–1995) z 35-procentowym udziałem w rynku pracy oraz 33% aktywnych zawodowo Iksów (1965–1979).

Pokolenia BB, X, Y, Z – priorytety w domu i pracy

„Zetki to roszczeniowi dyletanci. Pracodawców zmieniają jak rękawiczki”, „Młodzi górą”, „Na rynku pracy nie ma miejsca dla 55+”, „Millenialsi z trudem podporządkowują się przełożonemu”, a „Iksy nie znoszą krytyki i porażki” – to tylko nieliczne ze stereotypów, z którymi w życiu zawodowym zmagają się poszczególne generacje. Raport „Pokolenia na rynku pracy” wskazuje, na ile są one prawdziwe oraz co rzeczywiście łączy, a co dzieli pokolenia.

Pandemia COVID-19, skutki wojny w Ukrainie oraz obecna sytuacja gospodarcza wpływają nie tylko na funkcjonowanie konkretnych branż, ale również na morale samych pracowników. Jest to szczególnie widoczne w kontekście wartości, jakimi kierują się obecnie poszczególne pokolenia.

Poza oczywistymi wyróżnikami pokoleń ich wspólnym mianownikiem okazuje się docenianie zdrowia i życia rodzinnego jako wartości mających bezwzględnie największe znaczenie w życiu prywatnym. Niezależnie od wieku wszyscy przedkładają zdrowie i rodzinę ponad finanse, pasję, karierę czy życie towarzyskie. Baby Boomers są grupą najbardziej zgodną w ocenie znaczenia zdrowia – aż 52,6% respondentów przypisuje mu pierwsze miejsce.

Wśród trzech najistotniejszych wartości w życiu zawodowym wszystkie grupy wskazały atmosferę w pracy, wysokie wynagrodzenie oraz stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Dobra atmosfera jest zdecydowanie najważniejsza w opinii Zetek (56%), następnie Iksów (52,8%) i Baby Boomersów (52,6%), a najmniej Igreków (48%). Wysokie wynagrodzenie to z kolei najbardziej znaczący



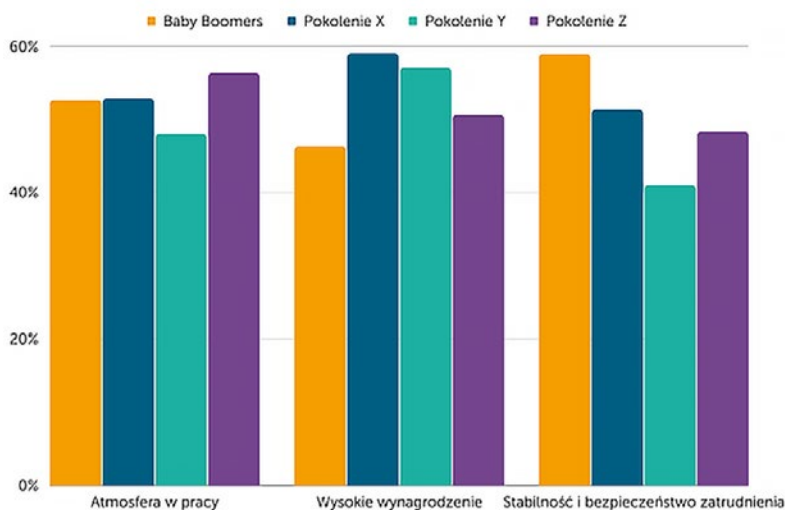
czynnik według Iksów – znalazło się ono na pierwszym miejscu wśród wskazań (59%). W przypadku Igreków było to 57%, Zetek – 51%, a Baby Boomers – 46%.

Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia najmniejsze znaczenie ma dla pokolenia Y (41%), następnie Zetek (48%) i Iksów (51%). Najbardziej doceniają je przedstawiciele najstarszego pokolenia – ten czynnik znalazł się u nich na pierwszym miejscu (59% wskazań). To oni również są najbardziej spójni w obszarze wartości wyznawanych zarówno w kontekście swojej pracy zawodowej, jak i prywatnego.

Wśród najlepiej zarabiających więcej niezadowolonych niż zadowolonych

Okolo 32% przedstawiciele pokolenia Baby Boomers zarabia powyżej 5 tys. zł netto, czyli więcej niż średnia krajowa. Jednocześnie daje to jeden z najniższych wyników wśród pokoleń w tym przedziale wynagrodzeń – niższe zarobki mają już tylko Zetki. Co ciekawe, rekruterzy przyznają, że Boomersi zaniżają często swoje oczekiwania finansowe w stosunku do posiadanych kompetencji.

Top 3 najważniejszych czynników w pracy według pokoleń







Pokolenia na rynku pracy 2022. Grafton Recruitment

Dokonaj niezależnej
oceny swoich kompetencji.

Wybierz audyt!

Weź udział w cyklu czterech warsztatów World of Audit i zdobądź gwarantowaną ofertę płatnych praktyk lub pracy. Możesz pracować w jednym z siedmiu biur KPMG w Polsce – Warszawie, Krakowie, Łodzi, Katowicach, Gdańsku, Poznaniu lub Wrocławiu.

Sprawdź, co dla Ciebie mamy:

-  gwarantowaną ofertę praktyk lub pracy
-  udział w uroczystej gali po zakończeniu programu
-  certyfikat uczestnictwa
-  możliwość poznania audytu od kuchni



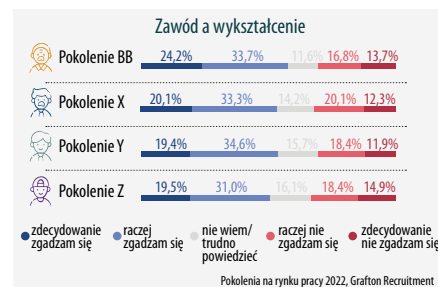
Na Twoje zgłoszenie czekamy do
14 kwietnia 2023 r.

worldofaudit.pl

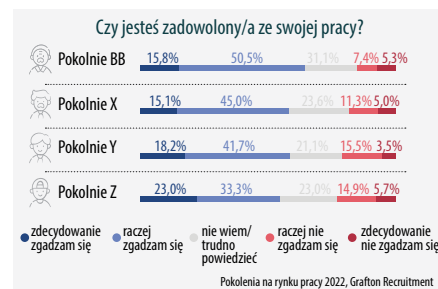




58% wskazań). Oznacza to, że w obliczu obecnego deficytu wykwalifikowanych pracowników kandydaci 55+ stanowią ciekawą grupę dla pracodawców.



Największy odsetek zdecydowanie zadowolonych lub raczej zadowolonych z pracy także stanowią Baby Boomers (66%), z kolei najczęściej zdecydowanie i raczej niezadowolonych reprezentują Zetki (ponad 20%). Pokoleniowo Boomersi to optymiści, skromni, potrafiący docenić małe rzeczy, dla których własne spełnienie często nie jest najważniejsze. W pracy poszukują stabilizacji i bezpieczeństwa, lubią się czuć częścią zespołu – tak zostali ukształtowani przez doświadczenia powojenne, okresu PRL-u, a następnie czas transformacji ustrojowej.

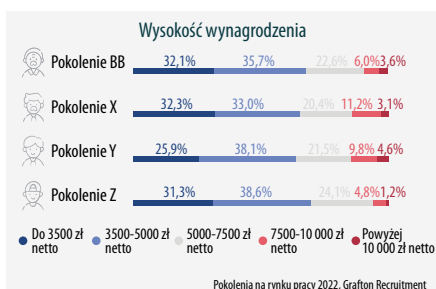


Priorytety Zetek to samorealizacja i rozwój. Wpływ na takie podejście mogą mieć oczekiwania pracodawców w kontekście produktywności, zaangażowania, podnoszenia kwalifikacji czy też czasu poświęcanego na pracę.

Prawie 35% ankietowanych Iksów deklaruje, że zarabia powyżej średniej krajowej. Podczas rozmów kwalifikacyjnych Iksy przedstawiają zwykle realne oczekiwania finansowe, adekwatne do kompetencji i doświadczenia, często również sami pytają o widełki płacowe. Wykazują także otwartość na negocjacje.

Millenialsi (pokolenie Y) to grupa najbardziej zadowolona ze swojego wynagrodzenia. Wynik ten nie zaskakuje, ponieważ zarabiają średnio najwięcej. 36% ankietowanych Igrków otrzymuje wynagrodzenie wyższe niż 5 tys. zł netto, a niemal 5% – przewyższające kwotę 10 tys. zł netto. Mimo to wśród nich nadal więcej jest osób niezadowolonych niż zadowolonych (odpowiednio 43% vs 37%). Oczekiwania finansowe Igrków są zazwyczaj racjonalne, przemyślane i poparte doświadczeniem. Jedynie niespełna ¼ ankietowanych zarabia poniżej 3,5 tys. zł netto.

Zetki, często z powodu braku doświadczenia na rynku pracy, zarabiają najmniej. Niemal 70% z nich otrzymuje wynagrodzenie w wysokości do 5 tys. zł netto. Ze względu na duże zapotrzebowanie na absolwentów kierunków technicznych najwyższych stawek oczekują głównie w branży IT i inżynierii produkcji. Co ciekawe, kandydaci „techniczni” z pokolenia Z poruszają się zwykle w górnych granicach widełek płacowych, nawet jeśli nie mają jeszcze wymaganego doświadczenia.



We wszystkich pokoleniach odsetek niezadowolonych ze swojego wynagrodzenia jest wyższy niż tych, którzy są nim usatysfakcjonowani. Większość z nas chce zarabiać więcej – tak było, jest i będzie. Rosnąca inflacja i niepewność jutra dodatkowo wzmacniają te nastroje.

Najbardziej i najmniej zadowoleni z pracy

To wśród najstarszego pokolenia notuje się najwyższy odsetek osób wykonujących pracę zgodną z ich wykształceniem (niemal



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 90 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 5 500 pracownikom 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 7-14 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.



CSS



C++

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

Zacznij karierę z nami!





Tymczasem – podobnie jak w przypadku Iksów (33%) i Zetek (33%) – na pierwszym miejscu aktualnie posiadanych przez ankietowanych z pokolenia Baby Boomers benefitów znalazły się wczasy pod gruszą (39%). Prywatną opiekę medyczną ma zagwarantowane jedynie 25% Boomersów, 23% Iksów, 31% Millenialsów i 23% Zetek.

„Różnice między pokoleniami były, są i zawsze będą. Przedstawiciele każdego z nich wnoszą inne umiejętności, doświadczenia, odmienne postawy, sposoby komunikowania się, a także zainteresowania czy energię. Warto patrzeć na pokolenia nie przez pryzmat często krzywdzących stereotypów, ale potencjału wynikającego zarówno z podobieństw, jak i dzielących ich różnic” – zauważa Danuta Protasewicz, Regional Manager Grafton Recruitment.

Pełną wersję raportu „Pokolenia na polskim rynku pracy” można pobrać na stronie: <https://www.grafton.pl/pl/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy-2022>.

Raport „Pokolenia na polskim rynku pracy” został przygotowany przez ekspertów Grafton Recruitment na podstawie badań zrealizowanych w sierpniu 2022 r. przez agencję badawczą SW Research oraz Grafton Recruitment.

Grafton Recruitment to międzynarodowa agencja doradcza. Kompleksowo wspiera projekty typu *greenfield*, dokonuje analizy planów inwestycyjnych i ekspansji pod kątem potencjału rynku, infrastruktury i zasobów ludzkich.

Więcej: www.grafton.pl.

Wśród cech wspólnych dla wszystkich pokoleń wyraźnie zauważalna jest potrzeba odczuwania dumy ze swojej pracy – pracownicy chcą być pewni, że wnoszą wartość, a ich praca ma sens oraz realny wpływ na realizację misji i celów firmy. Wspólna jest też potrzeba bycia docenionym. I choć jest ona rozumiana w różny sposób, każdy – niezależnie od wieku – chce, aby jego działania i wyniki zostały dostrzeżone. Wszystkie pokolenia wskazują też na relacje w pracy jako aspekt decydujący o poziomie ich zaangażowania.

Opieka medyczna najbardziej docenianym benefitem

Wśród atrakcyjnych dla poszczególnych grup wiekowych benefitów znalazły się m.in.

elastyczne godziny pracy (Baby Boomersi – 33%; Iksy – 31%; Millenials – 30%; Zetki – 28% wskazań) i bezpłatne posiłki (Baby Boomersi – 33%; Iksy – 25%; Millenials – 23%; Zetki – 26%). Jednak to opieka medyczna jest najbardziej docenianym przez pracowników dodatkiem pozapłacowym (Baby Boomersi – 46%; Iksy – 45%; Millenials – 33%; Zetki – 34% wskazań).

Nie dziwi fakt, że każda z grup wiekowych na pierwszym miejscu wskazała prywatną opiekę medyczną jako najatrakcyjniejszy dla nich benefit. W świetle ostatnich wydarzeń i doświadczeń – pandemii COVID-19, wojny w Ukrainie oraz trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej – perspektywa dofinansowania do prywatnej opieki medycznej zyskuje na wartości. Zapewnienie łatwiejszego dostępu do ochrony zdrowia znacznie zwiększa poczucie bezpieczeństwa.



Rwiesz się do świeżych wyzwań? Znajdź staż, który pomoże Ci się rozwinąć!

Trwa rekrutacja do programu menedżerskiego **Management Trainee Biedronki**

Programy stażowe w retailu czy FMCG funkcjonują na rynku już od dłuższego czasu. W zależności od potrzeb studenta oferują szeroką możliwość rozwoju i zdobywania doświadczenia. Doskonałym tego przykładem jest np. menedżerski program stażowy Management Trainee Biedronki. Od ponad 27 lat cieszy się nieustającym zainteresowaniem studentów oraz absolwentów z całej Polski, oferując możliwość poznania branży retail od podszewki.

Każda kariera ma swój początek

Często pierwsze kroki na rynku pracy kształtują karierę na całe życie. Jest to moment, w którym warto przemyśleć, w jakim kierunku chcemy zmierzać. Również wybór organizacji nie jest bez znaczenia. Dlaczego tak jest? Odpowiedź jest prosta! Udział w nowoczesnym programie stażowym gwarantuje najlepszy możliwy start. Warto zatem związać się z firmą, która wspiera rozwój kariery młodych i ma doświadczenie w dzieleniu się wiedzą.

Na rynku funkcjonuje wiele programów stażowych, jednak różnią się one znacząco między sobą. Chodzi tu nie tylko o długość ich trwania czy wysokość pensji, ale głównie o aspekt merytoryczny stażu. To poziom i jakość programu mają przełożenie na rozwój stażystów. Na co jeszcze zwrócić uwagę, wybierając staż dla siebie?

Szukając stażu, należy znaleźć odpowiedzi na kilka podstawowych pytań:

- czy firma ma ugruntowaną pozycję w branży lub jest jej liderem?
- czy jest wyznaczona ścieżka programu i rozwoju kariery?
- czy w ramach programu stażysta będzie miał opiekuna, który pomoże mu się wdrożyć do organizacji i będzie wspierał go przez cały okres stażu?
- czy uczestnicy poprzednich edycji danego stażu polecają udział w nim? To bardzo ważna informacja, bo płynie z wewnątrz firmy i to od osób, które osobiście wszystkiego doświadczyły.
- czy poza wykonywaniem codziennych obowiązków na przyszłych stażystów czeka program szkoleniowo-rozwojowy? Oczywiście zdobywanie doświadczenia jest kluczowe, jednak nie należy zapominać o rozwoju.



Do tego dochodzą jeszcze podstawowe kwestie związane z formą umowy (najlepiej jeśli będzie to umowa o pracę), pensją oraz dostępem do benefitów (oczywiście takich samych, jakie mają inni pracownicy w organizacji). Jeśli już znajdziemy staż, który spełnia powyższe kryteria, trzeba dowiedzieć się, jakie warunki należy spełnić, żeby zostać przyjętym.

Dla kogo jest Management Trainee Biedronki?

Do zespołu Biedronki zapraszamy osoby chcące rozwijać swoją karierę w branży retail, które są studentami ostatnich lat studiów lub absolwentami, do 2 lat po zakończeniu edukacji. Ważna jest tu gotowość do relokacji, bo w ramach programu stażyści pracują w różnych działach Biedronki, w całym kraju. Należy podkreślić, że Management Trainee nie jest dla każdego. Branża retail wymaga elastyczności i umiejętności szybkiej adaptacji. Ponadto kandydat powinien być otwarty na rozwój oraz wykazywać proaktywną postawę w działaniu. Bez tych umiejętności ciężko będzie dostać się na staż. Oferujemy różnorodne stanowiska w całej organizacji, które niekiedy wymagają współpracy w ramach całej grupy Jerónimo Martins. Z tego powodu znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym jest warunkiem koniecznym.

Dlaczego warto aplikować do Management Trainee Biedronki?

Zależy nam, żeby osoby, które do nas dołączą, zostały w Biedronce na długo, budując i rozwijając tutaj swoją karierę. Dlatego program jest tak skonstruowany, żeby jego uczestnicy dowiedzieli się jak najwięcej o firmie oraz samej branży retail. Pierwszy miesiąc to intensywny okres, kiedy stażyści spotykają się z przedstawicielami różnych działów, odwiedzają centrum dystrybucyjne, fabrykę zup i sklep. Później rozpoczynają swoją pracę w dziale macierzystym, gdzie realizują dedykowany im projekt. W trakcie stażu pracują również w sklepie, poznając nasz biznes od

podszewki. W następnym etapie pracują w dziale komplementarnym do macierzystego, by na koniec wrócić do realizacji swojego projektu. Dwa lata stażu są zaplanowane bardzo szczegółowo. Poza zdobywaniem doświadczenia nacisk położony jest również na rozwój stażystów. Realizują oni dodatkowe projekty, uczestniczą w szkoleniach i rozwijają swoje kompetencje miękkie. Program jest na tyle ambitny, że od kandydata oczekiwana jest pełna dyspozycyjność.

Co zrobić, żeby dostać się do programu?

Aplikować można za pośrednictwem strony internetowej Management Trainee - Biedronka (pracawbiedronce.pl), gdzie przedstawione są wszystkie oferowane stanowiska (m.in. w logistyce, finansach, HR, zakupach czy marketingu). Potem już tylko kilkietapowa rekrutacja, podczas której zostanie sprawdzony m.in. poziom języka angielskiego czy umiejętności analityczne, i można rozpocząć swoją przygodę z Biedronką.

Pomimo tego, iż proces rekrutacji składał się z wielu wymagających etapów, cały czas miałem poczucie, że jestem w centrum uwagi. Stały kontakt i feedback po każdym etapie, które zapewniała rekruterka Joasia, były dla mnie bardzo cenne. Dzięki kontaktowi z nią na bieżąco dostawałem informacje o stopniu zaawansowania rekrutacji, a informacja zwrotna po każdym etapie pozwalała mi przeanalizować ewentualne błędy i wyciągać wnioski, co już samo w sobie było bardzo rozwojowe.

Adam Olczak
uczestnik edycji z 2022 roku

Rekrutacja do tegorocznej edycji ruszyła w lutym i potrwa do końca maja. Stażyści dołączą do Biedronki z początkiem lipca. Nie warto czekać z aplikacją, bo co roku chętnych jest bardzo wielu. W 2022 roku aplikowało prawie 2 tys. osób. W tym roku na kandydatów czeka 11 stanowisk.

Ścieżka kariery w bankowości

Bankowość to niezwykle atrakcyjne miejsce pracy, ciekawe przede wszystkim pod kątem rozwoju osobistego, umożliwiające zdobywanie doświadczeń zawodowych i dające wiele szans. W banku odnajdują się ekonomiści, ale także osoby z wielu wydawałoby się odmiennych branż: specjaliści od nowych technologii, od budowania marki i kampanii marketingowych, prawnicy, a nawet studenci psychologii czy nauk społecznych.



Paweł Minkina

wiceprezes zarządu
Centrum Prawa Bankowego i Informacji,
redaktor naczelny miesięcznika BANK



To sektor otwarty i bardzo chłonny na nowe kadry, nowych pracowników. Wspomniana otwartość znajduje uzasadnienie również w zakresie spojrzenia na rozwój produktów czy relacji z klientem.

Elastyczność, płynność i otwartość

Na przestrzeni lat zmieniła się struktura bankowości, która coraz mocniej stawia na wspieranie tzw. central banków. Ma to istotny wpływ na strukturę zatrudnienia w bankowości, ponieważ centrala – stanowiąca swoje serce organizacji – to miejsce wymiany doświadczeń i wiedzy oraz kreowania strategii. To z kolei przekłada się bezpośrednio na kształt ścieżki kariery pracowników. Z drugiej strony kariera w bankowości nie zawsze zaczynała się od pracy w centrali.

Należy zwrócić uwagę, że sektor bankowy jest niezwykle otwarty na rozwój osobisty – znajdziemy wielu menadżerów wysokiego szczebla, którzy zaczęli swoją karierę w jednostkach regionalnych, a dzisiaj odpowiadają za sprawne funkcjonowanie strategicznych, rozległych obszarów banków.

Obecnie ścieżka kariery w bankowości cechuje się elastycznością, płynnością i wspomnianą już otwartością. Zauważalne jest również

dopasowanie działań banków w godzinowym wymiarze zatrudnienia do aktualnych potrzeb pokolenia studiującego i wkraczającego w nieodległą przyszłość na rynek pracy.

Wiele do zaoferowania

Szereg badań dowodzi, że bankowość charakteryzuje się wysoką stabilnością zatrudnienia – średnia długość pracy wynosi od kilku do nawet kilkunastu lat. Pracownikami sektora są osoby po renomowanych kierunkach. Kandydatom do pracy bankowość stawia wysokie wymagania rekrutacyjne, ale jednocześnie dużo im oferuje od siebie. Niejednokrotnie jest to oferta kontynuowania kształcenia, doskonalenia znajomości języków obcych czy udziału w specjalistycznych kursach i szkoleniach. Jest to interesująca perspektywa dla wszystkich osób, które po ukończeniu studiów chcą się dalej rozwijać.

Rozwój dzięki nowym technologiom

Decydując się na bankowość i poszukując przyszłego pracodawcy, prócz własnych preferencji warto także zwracać uwagę na strategię banków – zwłaszcza w kontekście ich planów dotyczących budowy przyszłej kadry i kierunków rozwoju w najbliższych latach.

W niektórych przypadkach mówimy o bardzo konkretnie sprecyzowanych oczekiwaniach.

Niezmiennie od kilku, a nawet kilkunastu lat jest to m.in. obszar nowych technologii. Na tym polu banki rywalizują z firmami technologicznymi. Wobec wysokiego zapotrzebowania na specjalistów IT bankowość stara się być coraz bardziej atrakcyjnym miejscem pracy dla młodych osób wiążących swoją przyszłość zawodową właśnie z tych obszarem.

Otwarta komunikacja

Chciałbym raz jeszcze podkreślić, że banki w otwarty sposób komunikują, w jaki sposób chcą budować relację ze swoimi przyszłymi pracownikami, co bardzo ułatwia poznanie swojego potencjalnego pracodawcy jeszcze przed etapem rekrutacji. Istotną jest również zmiana dokonująca się na przestrzeni ostatnich lat w obszarze struktury zarządzania w bankowości. Mówię tu o nowoczesnych metodach i technikach, wpisujących się w koncepcję zwinnych metod zarządzania. Poszczególne struktury banków działają płynnie, efektywnie wymieniają się informacjami i są zdolne do szybkiego adaptowania się do zmian. Nie bez znaczenia pozostaje także wymiar pracy zdalnej, która pozwala na rozpoczęcie kariery zawodowej w bankowości również osobom spoza dużych miast.



VII Kongres Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości 2023

Tegoroczna edycja pod hasłem „Wiedza i umiejętności finansowe kluczem do odpowiedzi na światowe wyzwania gospodarcze” odbędzie się w formule hybrydowej: stacjonarnie (22 marca) i online (23 marca).

W wydarzeniu, które od lat jest areną międzyrodowiskowej dyskusji, wymiany doświadczeń oraz nawiązywania współpracy w ramach działań edukacyjnych w zakresie finansów, cyberbezpieczeństwa i przedsiębiorczości, uczestniczyć będą przedstawiciele instytucji publicznych, samorządów terytorialnych, sektora finansowego, organizacji pozarządowych, szkół, uczelni oraz mediów.

Podczas sesji plenarnej, która odbędzie się 22 marca 2023 r. w formule stacjonarnej, głos zabiorą zaproszeni przedstawiciele najważniejszych instytucji patronackich i partnerskich. Odbędą się także debaty oraz *power chats*, których głównymi tematami będą edukacja i umiejętności – kluczowe dla świadomego poruszania się na rynku bankowym i kapitałowym. Częścią sesji plenarnej będzie także wręczenie wyróżnień dla instytucji i osób najbardziej



**KONGRES
EDUKACJI FINANSOWEJ
I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

Organizatorzy




22–23 marca 2023 r.
formuła hybrydowa

www.kef.edu.pl

REJESTRACJA TRWA

zaangażowanych w realizację działań w sektorowych programach edukacyjnych.

Drugi dzień Kongresu Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości to sesje panelowe w formule online: edukacja dzieci i młodzieży w kontekście nowego przedmiotu Biznes i Zarządzanie, edukacja w obszarze inwestowania, kompetencje cyfrowe i cyberbezpieczeństwo, edukacja w obszarze ekologii i wyzwań ESG oraz edukacja seniorów. W trakcie KEFiP zorganizowane zostaną także Otwarte Aktywności Edukacyjne, czyli ogólnopolskie lekcje dla uczniów.

Kongres odbędzie się w ramach Europejskiego Tygodnia Pieniądza. Patronat honorowy nad wydarzeniem objęła Konferencja Rektorów Uczelni

Ekonomicznych, patronat instytucjonalny sprawują natomiast Związek Banków Polskich oraz Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Partnerami wspierającymi są Fundacja Rozwoju Rynku Finansowego, Bank ING oraz Fundacja Santander Bank Polska, z kolei partnerem technologicznym jest Centrum Prawa Bankowego i Informacji. Wydarzenie organizują Warszawski Instytut Bankowości i Fundacja GPW.

**Udział w Kongresie
Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości
jest bezpłatny.
Rejestracja na KEFiP trwa
do 15 marca 2023 r. Szczegółowe
informacje są dostępne na stronie**

www.kef.edu.pl



**KONGRES
EDUKACJI FINANSOWEJ
I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

Organizatorzy




Patron honorowy



22–23 marca 2023 r. formuła hybrydowa

Patroni instytucjonalni




Partnerzy wspierający






Partner technologiczny



Partnerzy edukacyjni














Główny Patron medialny



Patroni medialni







Inwestując w rozwój AI dziś, w przyszłości zaoszczędzimy nie tylko pieniądze

O przydatności i lepszym wykorzystaniu *metaversum*, wartościach i trudnościach płynących z ogromnego przyspieszenia rozwoju technologicznego oraz efektywnym wykorzystaniu sztucznej inteligencji w gospodarce mówi dr hab. Aleksandra Przegalińska-Skierkowska, profesor ALK, prorektor ds. Współpracy z Zagranicą i ESR Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, w rozmowie z Pawłem Minkiną oraz Arielem Wojciechowskim.



W tym roku swoją obecność w Metaverse zaznaczyły pierwsze banki. Jak pani traktuje te zdarzenia? Czy to bardziej ciekawostka technologiczna, czy zdarzenie, któremu powinniśmy bacznie się przyglądać?

– Dziś to zdecydowanie jeszcze wydmuszka. Rozumiem, że banki, myśląc strategicznie, muszą budować struktury, by w pewnym momencie zaistnieć w Metaverse. Osobiście do *metaversum* – jako pewnego sposobu zagospodarowania aktywności ludzi – mam dość negatywny stosunek. Przy obecnym poziomie rozwoju tej technologii jej gotowość do użycia jest bardzo mała. Drugą kwestią jest to, że na chwilę obecną nie rozumiem oferty, która jest do mnie kierowana – poza tym, że mogę grać w gry czy doświadczać różnych rozrywek... Nie widzę jednak powodów, by przenieść tam swoje życie zawodowe. Projekt Metaverse wystartował mocniej reklamowo. Ze względu na ten silny ruch marketingowy niektóre podmioty mogą czuć presję, by pokazać, że widzą to, pracują nad tym i będą gotowe w to wejść. Akurat bankowość została bardzo mocno zachęcona do tego, by tam zaistnieć, ze względu na możliwości wymian ekonomicznych, np. w sektorze NFT czy obrocie walutami.

Według mnie dużo bardziej realne jest *metaversum* industrialne, budowane inkrementalnie na technologiach, które już są gotowe, czyli na sensorach w duchu Industry 4.0, gdzie będziemy robić *digital twin* rozmaitych procesów, które już się dzieją. To bardziej realne plany na najbliższą dekadę, bardziej też przydatne.

Na ile kryzys gospodarczy wpłynie na obszar nowych technologii? Czy będzie miał na niego wpływ? Czy dołamy przewidywać kryzysy w przyszłości?

– Ten kryzys nie pokazał spowolnienia technologicznego, a wręcz przeciwnie. Spójrzmy na sferę

medtech, która zaczęła się bardzo szybko rozwijać. Do tej pory podchodzono do sztucznej inteligencji bardzo ostrożnie, a dziś nie jest problemem np. korzystanie z chatbotów. Na ten moment zakończył się pierwszy etap, tzn. ucyfrowienie procesów. Dostrzegamy to także w Polsce m.in. poprzez e-usługi medyczne. Obecnie rozpoczął się etap wprowadzania technologii wschodzących, kognitywnych (blockchain, IoT, AI, AR) na szerszą skalę.

COVID-19 faktycznie bardzo przyspieszył rozwój technologiczny i to nie tylko w medycynie, ale też w logistyce, farmacji czy e-commerce. Wzrósł apetyt na sztuczną inteligencję, i to nie tylko wśród dużych graczy. Ciekawa będzie tu rola państwa, chociażby w kontekście sektora rolniczego. AI w tym obszarze mogłoby być istotne. Modele mogą przewidywać suszę czy zarządzać zasiewami. To w kontekście kryzysu ekonomicznego miałoby bardzo duży, pozytywny wpływ.

Trudna do określenia jest zasadnicza rola sztucznej inteligencji w kontekście kryzysów ze względu na fakt, że nie znamy ich charakteru. A skoro mówimy o sztucznej inteligencji, warto pamiętać, że przy obecnym kryzysie ma ona duży wpływ i bardzo pomaga Ukrainie w obszarze militarnym. Idźmy dalej – widać przyspieszenie również w przeciwdziałaniu kryzysowi klimatycznemu czy kryzysowi energetycznemu. W tych obszarach głównym zadaniem AI jest m.in. optymalizowanie zużycia energii przez sprzęt czy budynki, co w kontekście bliskiego nam problemu z energią będzie kluczowe.

Choć jest to trudny czas na inwestowanie, trzeba inwestować w AI. Inwestowanie dziś przerodzi się w oszczędzanie w przyszłości, i to nie jedynie w kwestii finansowej.

Znów dużą rolę odegrać może tutaj państwo i jego zrozumienie problemu. Wiele zależy od tego, jak duża jest świadomość klasy politycznej, że faktycznie warto sięgnąć po tę technologię.

Jeśli chodzi o kształcenie i zarządzanie kadrami, to czy pandemia, mimo znacznego rozwoju nowoczesnych technologii i popularyzacji korzystania z nich w biznesie, jednak nas nie rozleniwiła? Nie spoczęliśmy nieco na laurach?

– Wśród obserwujących ten fenomen, który z jednej strony spowodował nasze zadowolenie, a z drugiej (np. w obszarze edukacji i szkolnictwa wyższego) niezadowolenie z doświadczeń wykorzystywania nowych technologii, pojawia się pytanie: „Co dalej?”. Osobiście nie zauważyłam, by technologia spowodowała rozkwit w obszarze edukacji. Oczywiście, są interesujące projekty realizowane na mniej znanych narzędziach, które rozwijają interakcję, jednak wciąż jeszcze są to wschodzące inicjatywy. One mogą w przyszłości, np. w związku z kryzysem energetycznym, dać odpowiedź na potrzeby pracodawców, którzy – chcąc ograniczyć koszty – wprowadzą w okresie zimowym pracę zdalną. Pytaniem pozostaje, ile jeszcze takich fal kryzysów potrzebujemy, by te wschodzące projekty stały się wiodącymi i powszechnymi.

Tekst udostępniony dzięki uprzejmości

Miesięcznika Finansowego

BANK.PL

Pełną treść rozmowy znajdziesz na portalach:
bank.pl, eurostudent.pl

© Miesięcznik Finansowy BANK
I Listopad 2022 | aut. P. Minkina, A. Wojciechowski

Przez drożynę osoby żyjące w związkach kłóca się o finanse częściej

Psuje humor w sklepach, zalewa falą strachu przy otwieraniu kopert z rachunkami, pogarsza atmosferę w domu. Mowa o inflacji, która jest winna również temu, że jedna piąta związków częściej kłóci się o pieniądze. Najtrudniej obecnie utrzymać nerwy na wodzy związkom nieformalnym, mieszkańcom aglomeracji i tam, gdzie na utrzymaniu są dzieci – wynika z badania „Pieniądże powodem stresu dla par i singli”, zrealizowanego dla Rejestru Dłużników BIG InfoMonitor.



inflacji wypada tylko nieznacznie gorzej w relacjach par, jeśli chodzi o temperaturę sporu o finanse, niż okres pandemii i lockdownów. Uświadamia to, że podstawowym problemem jest brak właściwej komunikacji – mówi Sławomir Grzelczak, prezes BIG InfoMonitor.

Skutecznym testem na otwartość i szczerłość w związku jest reakcja na kłopoty finansowe. Na pytanie „Co robisz w sytuacji pojawienia się poważnych problemów finansowych?” 71% małżonków zamieszkujących razem odpowiada, że informuje o tym swoją drugą połowę. W żyjących pod jednym dachem związkach nieformalnych robi to 62%. Z kolei liczba ankietowanych, którzy – nie mówiąc nic nikomu – starają się samodzielnie uporać z kryzysem, w pierwszym przypadku wzrosła o 18%, a w drugim o 23%.

...szczególnie w czasach, gdy zaległości znów mocno rosną

– To w sumie niepokojąca sytuacja, szczególnie teraz, gdy ze względu na wzrost cen, a przede wszystkim skok podstawowych kosztów utrzymania kłopoty finansowe są bardziej prawdopodobne. Oczywiście w części przypadków ukrywaniu problemów towarzyszą dobre intencje, jak choćby zamiar oszczędzenia zmartwień drugiej połowie. Nie jest to jednak działanie fair – zauważa Sławomir Grzelczak. I dodaje, że z danych z prowadzonego przez BIG InfoMonitor rejestru dłużników oraz bazy informacji kredytowych BIK wynika, że o ile w czasie pandemii ubywało osób nieradzących sobie z bieżącymi płatnościami, spadała też suma zaległości, o tyle w ciągu zeszłego roku ten trend się zmienił. Przybyło ponad 18 tys. niesolidnych dłużników, a jeszcze szybciej, bo aż o 6,4 mld zł, rosła kwota niespłaconych zobowiązań. – W tej sytuacji o nadciągających finansowych turbulencjach należałoby powiadomić domowników czy rodzinę, bo ich działania i pomysłowość mogą się okazać bardzo pomocne – komentuje Sławomir Grzelczak, prezes BIG InfoMonitor.

Koszty życia tylko przez ostatnie 12 miesięcy mocno wzrosły. Najbardziej poszły w górę ceny żywności i utrzymania nieruchomości, odpowiednio o niemal 22 i 23%, a są to wydatki, od których nie da się uciec, nawet jeśli podejmiemy bardzo drastyczne ograniczenia w tym zakresie. Co gorsza, wysoka inflacja, wynosząca w skali zeszłego roku 14,4%, nie jest chwilowym zawirowaniem, a zjawiskiem długofalowym i wszystko wskazuje na to, że trzeba będzie się z nim zmagać jeszcze przez dłuższy czas.

Tymczasem utrzymujące się napięcia i stres zwykle szukają ujścia, niestety również w kłótniach z najbliższymi. Nawet w „dobrych czasach” kłopoty z tym, by się dogadywać w sprawach finansowych, dotyczyły co drugi związek. Teraz jest jeszcze trudniej. Co ciekawe, 8% badanych informuje, że spiera się o wydatki i zarobki rzadziej niż przed wzrostem cen, jednocześnie aż 21% pod wpływem ich wzrostu robi to częściej. Sytuacja przybrała najgorszy obrót w związkach z największych miast, z liczbą ponad 0,5 mln mieszkańców. W tych lokalizacjach jedynie 4% badanych deklaruje, że spory o finanse są rzadsze niż kiedyś, a aż 23% uważa, że występują częściej. Podobnie źle jest na wsiach.

Wyniki badania „Pieniądże powodem stresu dla par i singli” pokazały jeszcze jedną niepokojącą tendencję – kłótnie o pieniądze nasiliły się

w domach, w których są dzieci. O częstszych sporach mówi tu 26% ankietowanych, podczas gdy wśród osób bezdzietnych jest to 18%.

Rodzaj związku a powody do kłótni o finanse

W jakim najlepiej być związku, aby atmosfera wokół finansów, nawet w tak trudnym czasie, była lepsza? Pewnie nie będzie zaskoczeniem, że sytuacja stosunkowo najlepiej przedstawia się w niemieszkających razem związkach nieformalnych, gdzie dziś o pieniądze częściej spiera się 18% takich osób. I kluczowy tu jest fakt, że partnerzy mieszkają osobno, a nie, że jest to relacja niesformalizowana. Bo gdy już wprowadzą się do wspólnego M, wówczas częściej niż przed skokiem inflacji kłóci się o pieniądze aż 25% badanych. Z kolei mieszkające razem pary po ślubie sygnalizują, że inflacja napędza nieporozumienia częściej w co piątym przypadku (20%). Zdecydowanie najgorzej sytuacja przedstawia się w małżeństwach, które mieszkają osobno – tutaj temperatura sporów wzrosła w aż 44% przypadków.

Podstawa to szczerza rozmowa...

– Pieniądże to trudny temat, nikt nie ma co do tego wątpliwości. Nasze regularnie prowadzone w tym temacie badania wskazują, że czas wysokiej

Od utalentowanego stażysty do specjalisty, czyli jak zacząć karierę w międzynarodowej instytucji finansowej

Łączenie studiów z pracą lub stażem staje się powszechnym zjawiskiem i coraz więcej osób decyduje się, aby właśnie w ten sposób rozpocząć karierę. Ale od czego zacząć? Czy zaangażowanie podczas studiów w dodatkowe projekty może pomóc?

Marcin Żak, absolwent Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, jest specjalistą w dziedzinie modelowania ryzyka w UBS, jednej z wiodących instytucji finansowych na świecie. Sprawdź, jak wyglądała jego dotychczasowa ścieżka kariery, i przekonaj się, jakie rady ma dla tych, którzy chcą obrać podobną drogę zawodową.

W jaki sposób trafiłeś do UBS i dlaczego postawiłeś na rozwój kariery właśnie w tym miejscu?

Studiowałem matematykę stosowaną i od początku studiów byłem skupiony na tym, by zgłębiać ten temat, również poza zajęciami. Postanowiłem dołączyć do Koła Naukowego Modelowania Finansowego, ponieważ było to dla mnie idealne miejsce do rozwijania wiedzy i zainteresowań związanych z matematyką finansową. Po pewnym czasie zostałem prezesem zarządu, a do moich głównych zadań należała współpraca z największymi instytucjami finansowymi, między innymi z UBS. Wspólnie z pracownikami firmy organizowaliśmy konferencje czy warsztaty dla studentów, a kontakty z ekspertami, których przy tej okazji poznałem, sprawiły, że zacząłem dostrzegać nie tylko walory ich pracy, ale także możliwości rozwoju. Poznając lepiej UBS, kulturę organizacji i charakter osób w niej pracujących, postanowiłem zaaplikować na staż właśnie tam.

Wspomniałeś o współpracy UBS z uczelniami wyższymi i wielu możliwościach, które dzięki niej otrzymują studenci. Co – z perspektywy absolwenta – daje zaangażowanie się podczas studiów w różnego rodzaju inicjatywy?

Uważam, że jest to świetne doświadczenie i każdy, jeśli ma taką możliwość, powinien korzystać z takich inicjatyw. Dołączenie do Koła Naukowego Modelowania Finansowego było jedną z najważniejszych decyzji, jakie podjąłem podczas studiów. Na moim kierunku uczyłem się matematyki przede wszystkim z perspektywy czysto teoretycznej. Dzięki kursom i warsztatom organizowanym przez UBS zacząłem łączyć teorię z praktyką. Dowiedziałem się, jak wykorzystywać to, co już wiem, w środowisku pracy dużych organizacji finansowych. Idąc na staż, a później zaczynając pracę na moim obecnym stanowisku, czułem się znacznie lepiej przygotowany do podjęcia nowych obowiązków. Tym, co z mojej perspektywy mogą polecić studentom, jest korzystanie z przeróżnych warsztatów i szkoleń oferowanych przez firmy w ramach współpracy z uniwersytetami.

A jak wyglądał twój staż? Warto rozpocząć karierę w taki sposób?

Zdecydowanie warto. W sierpniu 2019 r. dołączyłem do UBS jako stażysta w zespole Credit Risk Methodology. Moje obowiązki koncentrowały się na opracowywaniu i doskonaleniu metodologii związanej z jednym z portfeli banku inwestycyjnego. Podczas półrocznego stażu zdobyłem

doświadczenie związane z konstrukcją takiego portfela, jego implementacją oraz obliczaniem potencjalnych strat w różnych scenariuszach kryzysowych, co było ciekawym przełożeniem mojej wiedzy teoretycznej na działania praktyczne. Po odbyciu stażu otrzymałem propozycję dołączenia do zespołu na stałe i już od kilku lat w nim jestem, a nadal czuję, że się rozwijam.

Czym dokładnie zajmujesz się na obecnym stanowisku w UBS?

Moja codzienna praca opiera się na analizie złożonych danych. Na ich podstawie dokonuję oceny bezpieczeństwa portfela inwestycyjnego, obejmującego między innymi kredyty czy derywaty (instrumenty pochodne). Zaczynając od zarządzania danymi używanymi przy tworzeniu takiego portfela, a kończąc na metodologii obliczania potencjalnych strat i minimalnych wymogów kapitałowych w sytuacjach kryzysowych, tworzę modele ryzyka finansowego, aby przewidzieć i możliwie zminimalizować jego skutki dla podejmowanych inwestycji. Do moich obowiązków należy także dostosowanie metodologii tworzonego modelu do bankowych regulacji oraz współpraca z regulatorami i wewnętrznymi zespołami weryfikującymi opracowane przeze mnie modele. Nigdy nie brakuje ciekawych projektów do analizy. Jednym z nich jest ocena ryzyka zmian klimatycznych i ich wpływu na firmy lub kraje pochodzenia naszych klientów, nad którą obecnie pracuję. Niewiele osób zdaje sobie sprawę, jak znacząco zmiany środowiska wpływają na świat finansów.

Patrząc na swoją codzienną pracę i zadania twojego zespołu, czy powiedziałabyś, że modelowanie ryzyka jest dla każdego? Osoby po jakich kierunkach studiów najlepiej odnajdują się w tej pracy?

Według mnie najlepiej radzą sobie osoby po matematyce, w szczególności ze specjalnością finansową. Jednak nie jest to kluczowe, ponieważ niezbędnymi umiejętnościami są również programowanie oraz wiedza ekonomiczna, więc osoby z kierunków pokrewnych także szybko się u nas odnajdują. Poza tym UBS zapewnia niezbędne szkolenia, aby jak najlepiej wdrożyć się do pracy zespołu. Bardzo ważne w rozwoju jest też codzienne wsparcie doświadczonych pracowników. Dzięki temu można wiele się nauczyć w dość krótkim czasie.

Jakie inne umiejętności oraz cechy charakteru powinny mieć osoby, które chciałyby obrać ścieżkę zawodową podobną do twojej?

Umiejętności można podzielić na dwie grupy. Po pierwsze, niezbędne są kwestie techniczne. Ważna jest dobra znajomość matematyki, między innymi rachunku prawdopodobieństwa, statystyki czy ekonometrii. W naszej codziennej pracy istotna jest również wiedza z obszarów rynków finansowych, zależności ekonomicznych czy

programowania (głównie w językach R, Python i SQL). Do drugiej grupy umiejętności zaliczyłbym: logiczne myślenie oraz poprawną interpretację i wyciąganie trafnych wniosków. Jeśli chodzi o cechy charakteru, to na pewno przydatne są samozaangażowanie i zdecydowanie w dążeniu do celu. Łatwość nawiązywania kontaktów, odporność na stres i otwartość na nowe pomysły to cechy, które w naszym zespole mają duże znaczenie.

Opowiedz, jak wygląda twój typowy dzień pracy.

Całe szczęście nie jestem w stanie zdefiniować typowego dnia pracy, ponieważ pracujemy projektowo i każdy dzień jest inny, dzięki czemu nie ma mowy o monotonii. Zdarzają się takie momenty, gdy pracujemy głównie sami, na przykład pisząc kod. Są też dni, kiedy większość czasu zajmują spotkania z osobami, z którymi współpracujemy przy danym projekcie lub od których potrzebujemy zdobyć dodatkowe informacje, niezbędne do prowadzenia dalszej analizy. Typowym zajęciem może być chyba tylko przejrzenie skrzynki mailowej na początku dnia, w celu sprawdzenia najważniejszych informacji i spotkań, które mogły się pojawić. Dzięki temu, że mam tyle różnorodnych obowiązków, czas spędzony w pracy mija mi szybko, a przy okazji zdobywam nową wiedzę i doświadczenie.

Czy w tak napiętym grafiku znajdujecie czas, aby wymieniać się wiedzą i wzajemnie inspirować wewnątrz zespołu?

Jeśli chodzi o nasz zespół, to nad danymi projektami często pracuje więcej niż jedna osoba, więc współpraca przy większości zadań jest niezbędna, dlatego wymiana wiedzy przebiega u nas płynnie. Regularnie dzielimy się swoim doświadczeniem, na czym korzysta cały zespół. Mamy też wiele możliwości dodatkowego rozwoju dzięki organizowanym warsztatom i szkoleniom. Możemy doskonalić się w każdej dziedzinie, która jest niezbędna w codziennej pracy. Warto też wspomnieć, że to, w jakim kierunku się rozwijamy, zależy nie tylko od tego, czym zajmuje się nasz zespół, ale i od chęci i zaangażowania nas samych.

Co najbardziej inspirowało cię w pracy w UBS?

Zdecydowanie najbardziej inspirowało mnie możliwość współpracy i interakcji z przeróżnymi ludźmi – nie tylko z innych zespołów, ale również z innych krajów i kultur. To wszystko daje niesamowite spojrzenie i wieloaspektową perspektywę na otaczającą nas rzeczywistość.

Co poleciłbyś osobom, które zainteresuje twoja historia i będą zastanawiały się nad podobną ścieżką rozwoju?

Przed wszystkim należy próbować swoich sił i dążyć odważnie do celu. Wielu rzeczy można się nauczyć, będąc już w firmie. Trzeba, oczywiście, mieć solidne podstawy i pewną wiedzę, ale odwaga, ciekawość i upór są równie ważne.



Take the first step.

Your career starts now.

Are you undecided about your professional career? Or you know exactly what you want to do, but just looking for a good place to work? In UBS, we have various opportunities for you! Gain valuable experience working among professionals and grow with us. The road to success is easier than you think.

Join our internship program in Krakow and Wroclaw!

ubs.com/polandcareers



Jakich kandydatów potrzebuje sektor bankowy?

Zwinne metodyki pracy cieszą się od kilku lat nieustającą popularnością. Perspektywa, jaką dają organizacjom, jest interesująca – to m.in. szansa na bardziej efektywne i ekonomiczne procesy tworzenia (np. oprogramowania). Praca zgodna z ideą agile jest także dobrą perspektywą dla kandydatów – scrum master i agile coach to ciekawe stanowiska łączące kompetencje miękkie i techniczne. Systematycznie zyskują one na znaczeniu m.in. w sektorze bankowym. O ich pracy w tym sektorze można posłuchać w najnowszym odcinku podcastu the:procast.

Eksperti z serwisu the:protocol platformy rekrutacyjnej dla profesjonalistów z branży IT



„Moda na zwinność” zatacza coraz szersze kręgi wśród organizacji. Wzrasta liczba firm i działów, które deklarują, że chcą działać w duchu agile. Specjaliści podkreślają, że metodyki zwinne są uzasadnione przede wszystkim tam, gdzie znajdują przełożenie na efekty biznesowe. Przykładem może być tu sektor bankowy. Nic zatem dziwnego, że na rynku pojawia się coraz więcej ofert pracy w tej branży, m.in. dla scrum masterów. Organizacje potrzebują osób odpowiedzialnych na co dzień za efektywność i zdolność przystosowania się do zmian.

Agile w bankowości – jak to się robi?

Responding to change over following a plan (pol. reagowanie na zmiany ważniejsze niż podążanie za planem) to jeden z istotnych



Maraton Firm Konsultingowych

Już 2 marca powraca największy projekt organizowany w Szkole Głównej Handlowej – Maraton Firm Konsultingowych, podczas którego Aulę Spadochronową SGH wypełnią stoiska topowych firm konsultingowych.

To idealna okazja, abyś uzyskał odpowiedzi na wszystkie nurtujące cię pytania odnośnie ścieżki kariery konsultingowej!

Podczas Maratonu Firm Konsultingowych zainteresowane osoby mogą odwiedzić wszystkie standy Partnerów projektu, by porozmawiać z ich przedstawicielami. Co jeszcze oferuje MFK?

Wśród atrakcji zaplanowano m.in.:

- **Speed Dating**, polegający na kilkuminutowych spotkaniach przedstawicieli firm ze studentami,
- **Mock Interviews**, podczas których przedstawiciele Partnerów przeprowadzą ze studentami symulacje rozmów rekrutacyjnych.
- **Case Studies**, czyli rozwiązywanie zadań pod czujnym okiem prawdziwych konsultantów.

Zawalcz o swoją przyszłość – weź udział w MFK!





Piotr Trzmieł

Head of Growth the:protocol

Na stanowiska takie jak scrum master i agile coach rekrutują przede wszystkim firmy IT i tech, ale kolejną, liczną grupą pracodawców są także organizacje z sektora bankowego i finansowego oraz spółki FinTech. To ważna kategoria ofert w naszym serwisie; dostrzegamy tutaj zarówno rosnącą aktywność pracodawców, jak i zainteresowanie kandydatów.



elementów tzw. Manifestu agile. Ten postulat staje się szczególnie aktualny w przypadku branż wymagających ciągłej analizy zmiennej sytuacji rynkowej, a taką jest m.in. bankowość. Zwinna praca przekłada się także na możliwość szybszego weryfikowania nowych rozwiązań IT, których w tym sektorze nie brakuje. Co to oznacza w praktyce?

Pracujący zwinnie, koncentrujący się na krótkoterminowych zadaniach (tzw. sprintach) zespół jest w stanie sprawnie zareagować na zmiany w otoczeniu, a gdy pojawia się taka konieczność, może porzucić dotychczasowe działania, skupić się na innym, ważniejszym elemencie projektu, wprowadzić szybkie zmiany czy też ustalić nowe cele krótkoterminowe. Dzięki temu ogranicza się do minimum ryzyko i koszty nieefektywnych działań, niedostosowanych do aktualnej sytuacji.

Ekspert podkreśla także, że praktyczny wymiar metodologii zwinnych szczególnie wyraźnie widać w momentach przełomowych, takich jak np. pandemia czy wybuch wojny w Ukrainie. Gdy gwałtownie zmieniają się plany czy prognozy gospodarcze, wcześniej nakreślone ryzyka okazują się nieaktualne, a pojawiają się nowe, niemożliwe do przewidzenia. Wówczas na znaczeniu zyskuje zdolność do szybkiego przystosowania się do nowych warunków. Być może to także

odpowiedź na pytanie o przyczynę rosnącego zainteresowania zwinnymi metodykami pracy w wielu branżach.

Scrum master poszukiwany

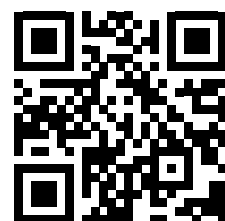
Na rynku oczekującym szybkich efektów wdrażanych zmian potrzebni są przede wszystkim scrum masterzy z doświadczeniem. Większość ofert pojawiających się w serwisie the:protocol to zatem propozycje dla seniorów i tzw. regularów. Jakimi kompetencjami powinni się oni wykazywać zdaniem pracodawców?

„Potrzebujemy przede wszystkim ludzi, którzy mają wiedzę, doświadczenie i są liderami zmian. Scrum master, zgodnie z definicją, jaką daje podstawowy przewodnik dla branży, tzw. Scrum Guide, odpowiada za efektywność zespołu. Wiąże się to na pewno z koniecznością przełamania oporu ludzi, dlatego w tej pracy niezwykle ważne są kompetencje miękkie. Liczą się też umiejętności z zakresu definiowania i mierzenia wspomnianej efektywności, a więc także znajomość odpowiednich narzędzi. Dobrze, aby taka osoba rozumiała też mechanizmy pozwalające usprawnić procesy w firmie. Według mnie scrum master powinien mieć również kompetencje techniczne, szczególnie jeśli chce pracować w dziale IT w nowoczesnym banku. Oczywiście nie musi umieć programować, ale dobrze, żeby był w stanie rozmawiać z developerami, np. oceniając wagę poszczególnych zadań: czy pilniejsza jest teraz jakość, relacje w zespole czy praca z interesariuszami – dodaje Bartosz Janowski z mBanku.

Ekspert deklaruje, że dla sektora bankowego interesujący są zarówno kandydaci, który pracowali wcześniej w korporacji, jak i osoby, które zdobywały doświadczenie np. w start-upach. Budowanie zespołu w oparciu o osoby ze zróżnicowanym doświadczeniem bez wątpienia ma wartość. Kto jeszcze „ściga się” z bankami i firmami IT po najlepszych specjalistów z zakresu agile i jakie ma karty przetargowe w oczach kandydatów? O tym dowiedzie się z podcastu the:procast.



Zapraszamy do słuchania
the:procast



Nowe trendy na rynku pracy

Co może nas czekać w 2023 roku?

Rynek pracownika, inflacja i *quiet quitting* – to główne tematy, o których mówiło się w kontekście pracy (także zdalnej) w 2021 i 2022 roku.

A co przyniesie rok 2023? Zapraszamy na przegląd trendów na rynku pracy.

Eksperti z firmy Deel

Pracownicy zdalni wykorzystują elastyczność *home office* do podejmowania wielu zleceń lub nawet zatrudniania się na kilka etatów jednocześnie. Popularność takich rozwiązań związana jest niewątpliwie z rosnącymi kosztami życia oraz inflacją, które z kolei generują wyższe oczekiwania względem wynagrodzenia. Oprócz korzyści finansowych taki układ daje także możliwość zdobycia większego doświadczenia zawodowego w stosunkowo krótkim czasie. Z drugiej strony podwójne zatrudnienie wiąże się z ograniczeniem czasu wolnego, zachwianiem tzw. *work-life balance* i może doprowadzić do przyspieszonego wypalenia zawodowego.

Nowe stanowisko: dyrektor/ dyrektorka ds. pracy zdalnej

Firmy będą coraz częściej powoływać liderów, których zadaniem będzie wyłącznie nadzór pracy zdalnej w organizacji. To jedno ze stanowisk przyszłości, spopularyzowane dzięki powszechnemu *home office*. Do zadań dyrektora/dyrektorki ds. pracy zdalnej będzie należało zarządzanie zespołami rozproszonymi, organizowanie spotkań na żywo, pogodzenie pracy specjalistów znajdujących się w różnych strefach czasowych, ale też planowanie siatki płac i korzystanie z narzędzi do skutecznej komunikacji wewnętrznej.

Workcation - czyli przyjemne z pożytecznym

Workcation (czyli połączenie angielskich słów *work* i *vacation*) to sposób na podróżowanie po świecie. Jak to wygląda w praktyce? Firmy zaczynają zdawać sobie sprawę, że praca zdalna przynosi wiele korzyści: od zwiększonej produktywności i szczęśliwszych pracowników po mniejsze wydatki pracodawcy. Oferowanie elastycznych godzin pracy skutecznie przyciąga i utrzymuje w firmie ekspertów, co jest kluczowe przy obecnej wojnie o talenty. Według badania przeprowadzonego przez firmę Sodexo ponad 80% pracowników deklaruje, że oczekuje elastyczności i możliwości samodzielnego zarządzania modelem pracy. Ludzie chcą decydować o tym, w jaki sposób i z jakiego miejsca na świecie pracują.

...a później podpisał maila: „Essa!”

Czy wiedzieliście, że Emilia jest też blogerką modową? Kto by pomyślał...

Widzieliście zwrotkę Kuby? Strasznie mnie rozbawiła.

12 TRENDÓW W PRACY

o których warto powiedzieć swoim współpracownikom

Rynek pracownika, inflacja i „quiet quitting” – to główne tematy, o których mówiło się w kontekście pracy (także zdalnej) w 2021 i 2022 roku. A co przyniesie 2023?

Firma Deel zebrała kilka trendów, o których mogliście jeszcze nie słyszeć, ale które prawdopodobnie będą coraz częściej na językach Waszych współpracowników.

deed.

W związku z tym powstają nowe narzędzia, oferowane przez firmy takie jak Deel, które umożliwiają szybkie i sprawne zarządzanie zespołami rozproszonymi po całym świecie. Dzięki nim pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki nie tylko z kanapy, ale także z plaży na Malediwach.

Home oszczędzanie

Jak wynika z międzynarodowego badania firm Deel i Momentive, w 2022 roku pracownicy byli w stanie oszczędzić więcej pieniędzy dzięki ograniczeniu wydatków na transport (w tym kosztów związanych

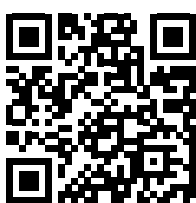
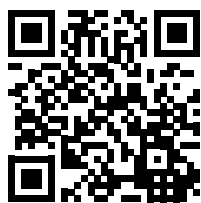
Różne działy, wiele możliwości!

PŁATNY PROGRAM STAŻOWY

“ZA DOBRĄ KARIERĘ” W WYBOROWA PERNOD RICARD.

Łąap doświadczenie pod okiem mentorów w organizacji, która stawia na przyjazne relacje i tworzy kulturę Convivialité.

Rozwijaj się razem z nami!



O NAS

Jesteśmy częścią grupy Pernod Ricard - globalnego producenta i dystrybutora alkoholi mocnych i win na świecie. Uważamy, że świat jest lepszy, kiedy łączą nas przyjazne relacje. Nasi ludzie wnoszą do codziennej pracy swoją osobowość i pasję, działają zgodnie z wartościami, które wyznajemy, takimi jak wzajemne zaufanie, silne poczucie zasad etycznych i duch przedsiębiorczości. Convivialité – to nasz sposób bycia i działania, dzięki któremu konsument nie tylko otrzymuje najwyższej jakości produkt, ale naprawdę może doświadczyć naszej unikatowej kultury.



z paliwem i eksploatacją samochodu lub biletami na przejazdy komunikacją publiczną) i posiłki poza domem. Około 60% badanych wykazało wzrost pensji, a 64% przyznało, że łatwiej im oszczędzać, pracując z domu.

Walka o talenty trwa w najlepsze

Braki kadrowe podgrzewają potyczki pracodawców o najlepszych kandydatów. Jak wynika z raportu Manpower Group, w 2022 roku aż 70% firm w Polsce zgłaszało problemy z obsadzeniem stanowisk pracy nowymi pracownikami. W najbliższych miesiącach poszukiwanie odpowiednich kandydatów może być dla pracodawców jeszcze trudniejsze w związku z coraz większą awersją do podejmowania ryzyka przez polskich pracowników. Jak wynika z sondażu przeprowadzonego na zlecenie Nationale-Nederlanden w marcu 2022 roku, ze względu na trwającą wojnę w Ukrainie 71% Polaków nie zdecydowałoby się aktualnie na zmianę pracy.

„Aby podtrzymać wzrost polskich firm, kluczowe jest pozyskanie talentów z innych rynków. Pracodawcy z Polski mogą zatrudniać ludzi bez konieczności zakładania oddziału za granicą. Pomaga to również w rozwijaniu i testowaniu



nowych rynków bez ponoszenia zbędnego ryzyka i kosztów. Wierzymy, że technologia Deel będzie jednym z impulsów do dalszego rozwoju polskich przedsiębiorstw oraz skutecznym narzędziem we wciąż zaciętej walce o talenty” – mówi Liina Laas, dyrektor ds. ekspansji w Europie Środkowo-Wschodniej w Deel.

Materiał przygotowany przez firmę Deel, która jest liderem w obszarze technologii HR i finansów.

Więcej informacji: <https://www.deel.com>.

1. Praca na kilka etatów (z wyboru)

Pracownicy zdalni potrafili maksymalnie wykorzystać elastyczne godziny pracy, zonglując kilkoma etatami jednocześnie. Jak mówią, bez pracy nie ma kołaczy!

5. Biuro? „Zetki” nigdy o nim nie słyszały

Najmłodszy pracownicy, którzy dopiero rozpoczynają swoją karierę, niekiedy nigdy nie przekroczyli progu biura swojej firmy. Home office to dla nich standard. Czy ktoś wyobrażał sobie taką rzeczywistość w 2019 roku?

9. Stopka mailowa formą ekspresji?

Młodzi pracownicy coraz częściej nadają personalny wydźwięk swoim mailowym podpisom czy automatycznym odpowiedziom. Daleko im od sztucznej uprzejmości i wyświechtanych frazesów.

2. Dyrektor/ka ds. Pracy Zdalnej? Stanowisko na fali wznoszącej

To jedno ze stanowisk przyszłości, spopularyzowane dzięki powszechnemu home office. Do zadań dyrektora/ dyrektorki ds. pracy zdalnej będzie należało zarządzanie zespołami rozproszonymi, organizowanie spotkań na żywo, pogodzenie pracy specjalistów znajdujących się w różnych strefach czasowych, ale też planowanie siatki plac i korzystania z narzędzi do skutecznej komunikacji wewnętrznej.

6. Elastyczność to podstawa

Dzisiejsi pracownicy stawiają na swobodę w wyborze tego jak, gdzie i kiedy pracują. Dla nich elastyczność to najważniejszy benefit w pracy.

10. Spotkajmy się po pracy, czyli „na żywo”

Współpracownicy, którzy na co dzień widzą się przez wideokomunikatory, szukają okazji do wspólnego spędzania czasu na żywo. Organizują nieformalne spotkania i wyjścia po pracy. Czasem warto się dowiedzieć, jak członkowie Twojego zespołu wyglądają „w realu”

3. Workcation, czyli przyjemne z pożytecznym

Praca podczas podróży dookoła świata? Czemu nie! Nowe narzędzia, oferowane przez firmy, takie jak Deel, pozwalają ludziom pracować nie tylko z kanapy, ale także z plaży Malediwach.

7. Walka o talenty trwa w najlepsze

Braki kadrowe podgrzewają potyczki pracodawców o najlepszych kandydatów. Zdarza się, że pracownik rezygnuje po kilku miesiącach spędzonych w firmie na rzecz lepszej oferty konkurencji.

11. Home office = Home oszczędzanie

Jak wynika z międzynarodowego badania Deel i Momentive, w 2022 roku pracownicy byli w stanie oszczędzić więcej pieniędzy dzięki ograniczeniu wydatków na transport i posiłki. Ok. 60 proc. badanych wykazało wzrost pensji, a 64 proc. przyznało, że łatwiej im oszczędzać, pracując z domu.

4. Elastyczne święta

W zespołach, które zatrudniają osoby z całego świata, nie wszyscy obchodzą w tym samym czasie święta. Pracownicy sami decydują, kiedy wziąć urlop, zamiast dostosowywać się do jednego świątecznego kalendarza pracodawcy.

8. Sukima—przerwa w pracy, na pracę

W Japonii, ale nie tylko, młodzi ludzie wykorzystują wolny czas do zarobienia dodatkowych pieniędzy. Korzystają w tym celu z nowych aplikacji, pomagających im uzyskać dodatkowe zlecenie.

© 2022 Deel. All rights reserved. Deel is a top global HR company, with over 100,000 employees and contractors using its platform worldwide.

24



#UnitedBySkills

WE CAN CHANGE THE WORLD



EuroSkills Gdańsk 2023

Mistrzostwa Europy Młodych Profesjonalistów

5-9 września 2023 r.

EuroSkills to międzynarodowe zawody umiejętności branżowych organizowane od 2008 r. W 2023 r. zawody EuroSkills odbędą się w **Gdańsku** – będzie to największe wydarzenie w historii edukacji branżowej w Polsce. W dniach **od 5 do 9 września** rozegranych zostanie **ponad 40 konkurencji**. Podzielono je na sześć obszarów: technologia informacyjna i komunikacyjna, technologia wytwarzania i inżynieria, technologia budowlana, transport i logistyka, usługi społeczne i osobiste, sztuka i moda. W wydarzeniu weźmie udział około **600 zawodników** oraz **500 ekspertów z 32 państw**, dla których przygotowujemy areny zmagania o łącznej powierzchni 60 tys. m². Szacujemy, że EuroSkills 2023 zgromadzi ponad **100 tys. widzów** z Polski i z zagranicy. Konkursowi towarzyszyć będą rozmaite wydarzenia: pokazy, wystawy, konferencje i seminaria branżowe.



Innowacje na uczelniach

Czy i w jaki sposób polskie uczelnie wykorzystują innowacje w procesie kształcenia? Czy wymagania stawiane przez rynek pracy są brane pod uwagę przy opracowywaniu planów nauczania i tworzeniu nowych kierunków studiów? Na te pytania odpowiadają rektorzy kilku wybranych uczelni.

Politechnika Krakowska



prof. dr hab. inż. arch. Andrzej Białkiewicz

Wymagania stawiane przyszłym pracownikom musimy brać pod uwagę w procesie kształcenia inżynierów. Na Politechnice Krakowskiej w słuchujemy się mocno w głos naszych partnerów – czołowych firm i pracodawców. Wspólnie z nimi unowocześniamy programy kształcenia, dodajemy nowe przedmioty i moduły tematyczne, powołujemy nowe kierunki i specjalności, rozwijamy formy zajęć wychodzące poza akademicki standard. Nasi partnerzy potwierdzają to, do czego sami przekonujemy naszych wychowanków: że studenci otrzymują na uczelni solidną bazę wiedzy i umiejętności, która będzie stanowiła ich zasób i kapitał. Na nim mogą budować własne kompetencje – zarówno w ramach programów studiów, jak i dzięki fakultatywnym zajęciom, szkoleniom, kursom, stażom – po to, by umieli nieszablonowo podchodzić do rozwiązywania inżynierskich wyzwań. To są bardzo często niestandardowe problemy, do których trzeba podejść w sposób twórczy. W tym kontekście coraz mocniej stawiamy na kształcenie skoncentrowane na studencie i mocno go angażujące, wykorzystujące innowacyjne metody i narzędzia kształcenia, takie jak: Problem Based Learning (PBL) z jego wszystkimi odmianami, Project Based Learning, Work Based Learning (WBL), Research Based Learning (RBL), Design Thinking (DT). Nasi studenci – w ramach zajęć projektowych i projektów semestralnych czy dyplomowych – pochylają się często nad rzeczywistymi problemami inżynierskimi, z którymi przychodzą do nas firmy czy samorządy. Tworzą np. prototypy urządzeń, udoskonalają procesy produkcyjne, proponują, jak zrewitalizować miejskie przestrzenie, a także planują elementy systemu transportowego. Pod kierunkiem tutorów z uczelni i firm przechodzą oni – indywidualnie lub w zespołach studenckich – przez cały proces rozwiązywania inżynierskiego problemu: od zaplanowania pracy, wyboru narzędzi i metod pracy, przez opracowanie konkretnych

rozwiązań i ich weryfikację, aż po prezentację wyników pracy. Dla aktywnych studentów stworzyliśmy na Politechnice Krakowskiej specjalne miejsce do podejmowania takich rzeczywistych wyzwań inżynierskich – FutureLab PK, czyli studenckie laboratorium innowacji. Grupy studenckie pracują w nim nad projektami, w których szukają rozwiązań konkretnych problemów współczesnego świata.

Uniwersytet Wrocławski



prof. dr hab. Robert Olkiewicz

Na Uniwersytecie Wrocławskim coraz większy nacisk kładziemy w ostatnich latach m.in. na efektywną współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz zapraszanie przedstawicieli biznesu do wspólnych projektów, inicjatyw czy prowadzenia zajęć. Dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymaga od nas nie tylko aktualizacji przekazywanej wiedzy, ale również budowania u studentek i studentów przydatnych umiejętności, które z powodzeniem wykorzystają w karierze zawodowej. Systematycznie poszerzamy ofertę ogólnouniwersyteckich przedmiotów ponadprogramowych. Przedmiot University Dragons' Den skierowany jest do innowacyjnych osób, które planują założyć lub już założyły start-up, ale potrzebują jeszcze wiedzy i umiejętności, np. w obszarze skalowania i parametryzowania swojego biznesu, analizowania rynku i klientów czy poszukiwania środków finansowych. W roku akademickim 2023/2024 uruchomimy kolejny praktyczny przedmiot ponadprogramowy, który będzie rozwijał i wzmacniał u naszych studentek i studentów ważne społeczne kompetencje, takie jak współpraca w zespole czy skuteczna komunikacja. Również poszczególne wydziały intensyfikują współpracę z partnerami zewnętrznymi, podnosząc jakość swojej oferty dydaktycznej i wykorzystując nowoczesne technologie w procesie kształcenia.

Na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii wykorzystujemy technologię *virtual reality* (VR) na zajęciach z kryminalistyki. Stosowana jest ona również w rozwijaniu kompetencji komunikacyjnych i negocjacyjnych pedagogów, którzy dodatkowo korzystają z nowoczesnie wyposażonych pracowni metodycznych. Od dwóch lat realizujemy ogólnouniwersytecki przedmiot pod nazwą MBA w geologii i ochronie środowiska, podczas którego menadżerki i menadżerowie z Polski i zagranicy, pracujący w różnych działach geologii i ochrony środowiska, przybliżają studentom rolę geologa w zarządzaniu wielkoskalowymi projektami geologicznymi: od projektów gas-oil, poprzez strategię samorządowe, po przedsięwzięcia geoturystyczne. A to tylko niektóre z przykładów tego typu inicjatyw.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej



prof. dr hab. Radosław Dobrowolski

Rynek pracy ma bardzo duży wpływ na obecne programy studiów. Jest to, obok specjalności badawczych określonych jednostek prowadzących studia, drugi główny czynnik decydujący o kształtach programów i ich zawartości. Powoduje on, że obecne programy kładą coraz większy nacisk na umiejętności i kompetencje społeczne. Wiele nowych kierunków studiów jest tworzonych w odpowiedzi na potrzeby określonego sektora gospodarki. Są to chociażby: logistyka, psychologia biznesu, geoinformatyka. Oprócz tego nawet tradycyjne kierunki bardzo mocno dostosowują się do wymagań pracodawców i włączają do kanonu kształcenia szereg kursów ukierunkowanych na kształtowanie kompetencji pożądanых na współczesnym rynku pracy, czyli np. kompetencji informatycznych, biznesowych czy zarządczych. Studenci biologii, geografii

czy fizyki poznają szereg programów komputerowych, uczą się, jak założyć firmę, jak aplikować po środki zewnętrzne czy jak zarządzać projektem. Coraz więcej wagi przywiązuje się również do kompetencji miękkich, takich jak radzenie sobie ze stresem, sprawna komunikacja, praca zespołowa itd. Od nich zależy, jak jednostka funkcjonuje w miejscu pracy i jak współpracuje z innymi. Jak podkreślają pracodawcy, współcześnie tego typu kompetencje są równie ważne jak umiejętności czysto zawodowe. I wreszcie: pod wpływem rynku pracy do programów studiów zostają wprowadzone rozwiązania, które mają kształtować krytyczne myślenie, kreatywność i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów. Służą temu nie tyle nowe przedmioty, ile nowe metody kształcenia, wyzwajające w studentach odwagę twórczą i potrzebę eksperymentowania oraz poszukiwania niestandardowych rozwiązań. Obserwowany jest proces wzbogacania programów studiów o tego typu elementy. Ukierunkowanie studiów na potrzeby rynku pracy jest istotnym elementem wpływającym na zainteresowanie studiami ze strony młodzieży.

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie



dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

Innowacje w procesie nauczania są koniecznością i wywierają niezwykle pozytywny wpływ na angażowanie studentów w proces poznawczy. Dodatkowo usprawniają pracę i aktywizują nauczyciela akademickiego w bardziej kreatywne przekazywanie wiedzy, co podnosi atrakcyjność kształcenia. Jednym z przykładów innowacji w zakresie kształcenia jest stworzona w ramach międzynarodowego konsorcjum, z udziałem naukowców Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie (w ramach projektu ERASMUS+),

cyfrowa, dostępna w 6 językach gra strategiczna „SEGAE”. To pierwsza europejska gra dotycząca wstępnego i ustawicznego kształcenia w zakresie agroekologii. Umożliwia ona symulację tworzenia złożonych scenariuszy ekologicznej transformacji produkcji roślinnej i zwierzęcej w warunkach jak najbardziej zbliżonych do rzeczywistych w długim okresie (nawet 20 lat) dla 4 krajów europejskich, a także łączy specyfikę terytorialną każdego z krajów oraz produkcję, gospodarkę i klimat. Gra została nagrodzona srebrnym medalem w plebiscycie International Serious Play Awards (Francja). Należy mieć na uwadze, że w szybko zmieniającym się świecie zmienia się także popyt na kwalifikacje, a dyplom uczelni wyższej powinien być świadectwem uzyskania wartościowej i użytecznej wiedzy. Rynek pracy oczekuje absolwentów, którzy będą potrafili wykonywać obowiązki dostosowane do realiów współczesnego świata, ale także będą gotowi na zmianę i kształcenie ustawiczne. Jednym z celów edukacji powinna być przedsiębiorczość, co nierozdzielnie związane jest z umiejętnością podejmowania ryzyka, twórczego myślenia i dostrzegania nowych perspektyw.

Zapraszamy na Dni Kariery® Wiosna 2023

Dni Kariery® to jedne z największych targów pracy, praktyk i staży dla studentów i absolwentów, organizowane przez AIESEC Polska. Odbývają się już od ponad 25 lat na wiosnę w 9 największych ośrodkach akademickich, a w Warszawie i Poznaniu również jesienią. W ubiegłorocznej wiosennej edycji wzięło udział 40 000 uczestników i ponad 300 wystawców.



Dni Kariery® dają pracodawcom szansę promocji praktyk, pracy i staży wśród ambitnych studentów i absolwentów. Umożliwiają bezpośredni kontakt z kandydatami, którzy odpowiadają oczekiwaniom i wymogom rekrutacyjnym firmy, a także wymianę informacji i wzajemnych oczekiwań. Udział w targach stwarza okazję do przekonania odpowiadających profilem, potencjalnych pracowników do złożenia swojej aplikacji oraz do zbudowania wizerunku atrakcyjnego, godnego zaufania pracodawcy.

Dni Kariery® są organizowane przez studentów dla studentów. Jako rówieśnicy uczestników najlepiej znamy potrzeby młodych ludzi i chcemy dać im szansę na zbudowanie bezpośredniej relacji z pracodawcą, porównania wielu ofert i wybrania tej najodpowiedniejszej. Naszym celem jest zbudowanie platformy łączącej świat biznesu ze światem akademickim.

Więcej informacji: www.dnikariery.pl

Najnowsza edycja Dni Kariery odbędzie się w 6 miastach:



Języki przyszłości

Nauka języków obcych to nie tylko sposób na poszerzenie horyzontów. To także możliwość zdobycia ciekawej i dobrze płatnej pracy. Jakiego języka się uczyć? Wyjaśniają eksperci i ekspertki HRK S.A., firmy specjalizującej się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR.

Eksperci i ekspertki HRK S.A.



Umiejętność posługiwania się językami obcymi to na wielu stanowiskach jeden z podstawowych wymogów. Świadczy o tym, że kandydat potrafi się porozumiewać w danym języku oraz że jest osobą, która lubi poszerzać horyzonty i zdobywać nową wiedzę. To doskonale wpisuje się w koncepcję *lifelong learning*, czyli kształcenia ustawicznego. Choć w wielu zawodach znajomość języka bez certyfikatu lub dyplomu może być wystarczająca, w niektórych miejscach konieczne będzie okazanie stosownego dokumentu. Coraz więcej uczelni oferuje kierunki studiów, które łączą lingwistykę z biznesem, przygotowując do nauki w określonym zawodzie w języku obcym. Osoba, która kończy tego typu studia, ma możliwość rozpoczęcia pracy w firmach prywatnych lub instytucjach publicznych, które stawiają na współpracę międzynarodową.

5 języków przyszłości

Język angielski – to najpopularniejszy język międzynarodowy, którym posługuje się ok. 2 mld osób. W przedsiębiorstwach o zasięgu globalnym angielski to podstawowy język biznesu. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach wyższego szczebla niezbędną jest znajomość angielskiego w stopniu zaawansowanym, umożliwiającą prowadzenie negocjacji z zagranicznymi partnerami.

Język niemiecki jest językiem urzędowym w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Belgii, Luksemburgu, Lichtensteinie i północnych Włoszech. Na co dzień używa go ponad 120 mln osób. Umiejętność posługiwania się językiem niemieckim ułatwia znalezienie pracy w branżach przemysłowej, usługowej czy transportowej. Osoby, które płynnie posługują się zarówno językiem angielskim, jak i niemieckim, mają szansę na atrakcyjniejsze zarobki

niż pracownicy, którzy znają wyłącznie język angielski.

Język hiszpański jest językiem urzędowym w ponad 20 krajach. Osoby, które go znają, mają szansę na znalezienie zatrudnienia za granicą oraz w polskich firmach współpracujących m.in. z podmiotami z Ameryki Północnej i Południowej.

Językiem chińskim posługuje się blisko 900 mln osób. Chińska gospodarka rozwija się w dynamicznym tempie. Coraz więcej firm z Państwa Środka lokuje kapitał na Starym Kontynencie i otwiera filie w największych stolicach Europy.

Język arabski to język urzędowy w ponad 20 krajach świata, m.in.: w Egipcie, Omanie, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Tunezji czy Arabii Saudyjskiej. Coraz więcej firm z krajów arabskich z zainteresowaniem patrzy na rynek europejski. Polscy inwestorzy poszukują kontraktów w Dubaju oraz innych krajach Zatoki Perskiej. Specjaliści prognozują, że w najbliższych latach współpraca ta będzie coraz silniejsza.

Czym się kierować przy wyborze języka?

Rozpoczęcie nauki kilku języków jednocześnie może okazać się karkołomnym zadaniem. Warto więc skupić się na jednym. Zastanów się, jaki język może stać się dla Ciebie przepustką do rozwoju kariery zawodowej. Może wystarczy podszkolić język angielski, aby znaleźć nową, lepiej płatną ofertę lub otrzymać awans w obecnym miejscu pracy?

Dużo zależy także od branży, w której chcesz pracować. Jeśli wybrana przez Ciebie firma obsługuje wielu klientów z Ameryki Łacińskiej, znajomość języka hiszpańskiego może być niezwykle przydatna. Przedsiębiorstwo, w którym pracujesz, poważnie rozważa

inwestycje w Państwie Środka? To idealny moment, aby rozpocząć intensywny kurs języka chińskiego.

Nauka języka a technologia

Nie masz czasu na regularne spotkania z lektorem? Chcesz przełamać barierę językową, ale nie dysponujesz budżetem, który pozwoliłby Ci na naukę wybranego języka obcego na kursach? Dzięki powszechnemu dostępowi do internetu możesz pokonać te przeszkody.

Aplikacje to najpopularniejszy sposób nauki języka obcego. Aplikacja zainstalowana w smartfonie pozwala na poznawanie nowych słówek i ćwiczenie gramatyki w niemal dowolnym momencie. Nie masz czasu na czytanie książek? Zaczynaj słuchać! W internecie znajdziesz wiele wartościowych audiobooków nagranych w języku, który chcesz lepiej poznać.

Nie musisz kończyć wcześniej pracy, żeby zdażyć na popołudniowe zajęcia w szkole językowej – rozwiązaniem są kursy online. W internecie znajdziesz bogatą ofertę platform do nauki języków obcych. Kurs online możesz zacząć w dowolnym momencie na wybranym poziomie.

Kolejna możliwość to wideorozmowy. Znasz podstawy danego języka, ale brakuje Ci treningu? Zajrzyj na jedną z grup językowych w mediach społecznościowych. Znajdziesz tam osoby, które, podobnie jak Ty, chciałyby potrenować konwersację na czacie lub zoomie. Wspólne lekcje to większa motywacja.

Możliwości jest naprawdę wiele, wystarczy wybrać optymalną dla siebie drogę nauki.

Źródło: HRK S.A.

Artykuł pochodzi ze strony: <https://hrk.pl/pl/baza-wiedzy/artykuly-ekspertkie/jakich-jezykow-warto-sie-uczyc-w-2022-jezyki-przyszlosci>



Naszą misją jest zmotywowanie młodych kobiet do rozwijania się w świecie wielkich korporacji i zakładania własnych działalności oraz wspieranie ich na początkowych etapach kariery.

Głównym wydarzeniem VIII edycji projektu „Kobiety w Biznesie” jest poprzedzona tygodniem warsztatów **konferencja**. Składa się ona z czterech paneli dyskusyjnych z udziałem prelegentek, które z sukcesem wspinały się po szczeblach kariery lub z powodzeniem zakładały własne biznesy. Na zakończenie zaplanowano **spotkanie networkingowe**. W trakcie tygodnia **warsztatów** uczestniczki i uczestnicy naberą nowe umiejętności (miękkie i twarde). Przygotowaliśmy **program mentoringowy** – wybrane uczestniczki będą mogły porozmawiać o swojej przyszłości zawodowej z mentorką.

Więcej informacji o projekcie „Kobiety w Biznesie”:





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

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

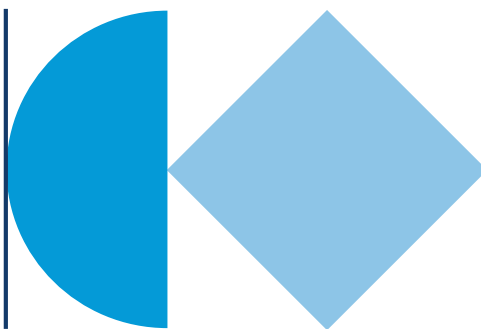
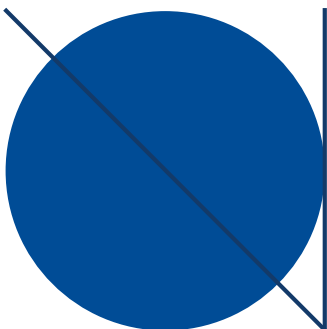
*od drugiego semestru nie ruszają
grupy dla początkujących*

WYBRANE KURSY
W FORMIE ZDALNEJ.
ZAPRASZAMY

RÓŻNE POZIOMY
ZAAWANSOWANIA

www.jcj.uj.pl

www.uj.edu.pl



Jagiellońskie
Centrum
Językowe

KONKURS

Zostań detektywem i rozszerz horyzonty

W najnowszym wydaniu „Eurostudenta” poukrywaliśmy odsyłacze do interaktywnych treści, które przeniosą Was w ciekawe rejony internetu – do filmów, podcastów, dodatkowych eksperckich treści itp. Wszystkie są oznaczone takim znakiem:



Wystarczy, że zliczysz, ile razy to logo występuje w tym wydaniu „Eurostudenta”, i wyślesz odpowiedź na adres: konkurs@eurostudent.pl.

Nagrodzimy co 10. prawidłowe zgłoszenie aż do wyczerpania nagród.

Regulamin

1. Konkurs jest organizowany przez redakcję magazynu akademickiego „Eurostudent”.
2. Udział w konkursie jest otwarty dla wszystkich, dobrowolny i równoznaczny z akceptacją regulaminu.
3. Laureaci otrzymają losowo przydzielone nagrody książkowe prezentowane na kolejnych stronach.
4. Można wysłać tylko jedno zgłoszenie konkursowe.
5. Liczą się zgłoszenia konkursowe przesłane do 30 kwietnia 2023 r., do godz. 23.59.
6. Nagrodzimy co 10. prawidłową odpowiedź, do wyczerpania nagród.
7. O wygranej poinformujemy drogą mailową.



**Na odpowiedź
masz czas do
30 kwietnia,
godz. 23.59.**

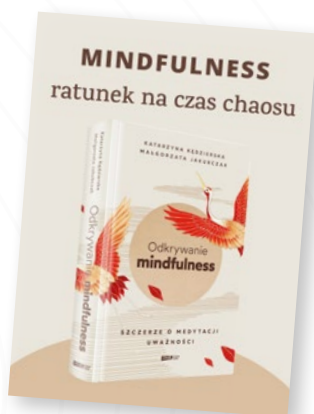
Nagrody dla sposstrzegawczych



Małgorzata Jakubczak, Katarzyna Kędzierska
Odkrywanie mindfulness. Szczęście o medytacji uważności
Wydawnictwo Znak

Małgorzata Jakubczak medytuje od 2006 roku i jest nazywana nauczycielką nauczycieli. Zakładając Polski Instytut Mindfulness, wprowadziła tę praktykę do Polski. Katarzyna Kędzierska medytuje od 5 lat, w 2020 roku uzyskała tytuł certyfikowanej nauczycielki mindfulness MBSR. Jest założycielką największego w Polsce bloga o minimalizmie – *Simplicite.pl* oraz autorką książki *Chcieć mniej. Minimalizm w praktyce*.

Autorki, czerpiąc ze swojego doświadczenia, podpowiadają, gdzie szukać ukojenia w świecie ciągłych zmian i wszechobecnego pośpiechu. Pokazują, że najlepszą pomocą na czas chaosu jest *mindfulness*, czyli praktyka uważności. Dzieli się swoim doświadczeniem i krok po kroku wyjaśniają, czym jest właściwie rozumiany i praktykowany *mindfulness*, oraz podpowiadają, jak uniknąć pułapek i rozczarowań. To szczerza rozmowa dwóch ekspertek, które zmieniły swoje życie dzięki medytacji uważności.



Robert Greene
Prawa na każdy dzień. 366 medytacji o mocy, uwodzeniu, biegości i naturze ludzkiej
Wydawnictwo Sensus

Chcesz zapanować nad swoim życiem? Zdobyc władzę? Odnieść sukces? A może pragniesz być mistrzem w tym, co robisz? Sporo niepowodzeń życiowych wynika z fałszywych przekonań i błędnych wzorców zachowań. Ta książka może pomóc w odwróceniu toksycznych schematów myślenia i odbudowaniu ścisłej więzi z rzeczywistością.

Zbiór medytacji na kolejne dni roku to efekt 25 lat badań nad takimi zagadnieniami jak: władza, biegość, perswazja, strategia i natura ludzka. Przez kolejne dni będziesz się uczył podążać za tym, co jest w życiu ważne, poznasz sposoby wywierania wpływu na innych, a także metody rozpoznawania toksycznych manipulatorów.

Autor w poradniku wskazuje drogę ku akceptacji naszej prawdziwej natury i podpowiada, jak skonfrontować się ze swoimi największymi lękami. Dzięki książce możemy rozpoznać swoje talenty, zrozumieć sekrety władzy lub przestudiować tajniki budowania doskonałych strategii.



Orestes Kowalski

Go vegan! 17 powodów, dla których porzucisz jedzenie mięsa. Książka dla wszystkożerców, wegetarian i... wegan
Wydawnictwo Sensus



Orestes Kowalski jest weganinem i działaczem na rzecz praw zwierząt. W swojej książce tłumaczy weganizm od podstaw. Metodycznie i racjonalnie uświadamia, że wybory, jakich na co dzień dokonujemy, mają wpływ nie tylko na nasze zdrowie i życie, ale też na innych ludzi i środowisko naturalne. W swojej książce pokazuje, że rezygnacja z produktów odzwierzęcych jest decyzją głęboko etyczną, a właściwą postawą weganina powinno być argumentowanie. Odpowiednimi, logicznymi wywodami można dotrzeć do wielu potencjalnych wegan i pomóc im dokonać tej życiowej transformacji. *Go vegan!...* powstała, by przekonać nieprzekonanych.

Izabela Kiwior

Szlakami polskich parków narodowych
Wydawnictwo Nova Res



Kiedy idziesz tam, gdzie kieruje cię serce, zobaczysz znacznie więcej niż tylko piękno otaczającego cię świata. To temat przewodni tej książki. Wiele osób, kończąc jakiś ważny etap w życiu, postanawia wyruszyć w podróż. Chcą zmienić perspektywę i nabrać dystansu. Podobnie jak Iza Kiwior, autorka tej książki, która postawiła sobie bardzo konkretny cel: w dwa lata zwiedzić wszystkie parki narodowe w Polsce. Gdy podejmowała to wyzwanie, nie przypuszczała, że rozpoczęta wędrówka pozwoli jej odkryć to, co w życiu najcenniejsze. *Szlakami polskich parków narodowych* to książka udowadniająca, że dzięki obcowaniu z naturą można poznać nie tylko samego siebie, lecz także zbudować cenne relacje z innymi ludźmi. To również fascynująca opowieść o bogactwie przyrodniczym Polski.

Dagmara Gmitrzak

Jak pokochać siebie. Przewodnik po wewnętrznym świecie kobiety
Wydawnictwo Sensus



Dagmara Gmitrzak zaprasza wszystkie kobiety, by – podobnie jak ona – uczyły się kochać siebie. Autorka poprzez osobiste doświadczenia inspirowa je do zmiany i działania. W tej książce prowadzi czytelniczki krok po kroku i pomaga rozpocząć praktykę kochania siebie. Może już to słyszałaś: „Tyle jesteś w stanie dać z siebie innym, ile masz wewnętrznych zasobów”? I odwrotnie: „Jeżeli ich nie posiadasz, nie masz się czym podzielić”? Dlaczego miałybyś być dla innych życzliwa, cierpliwa i wyrozumiała, jeśli zbyt dużo wymagasz od siebie? Skąd masz czerpać siłę do spotkania ze światem, gdy czujesz się nieszczęśliwa? Jak miałybyś kogoś prawdziwie pokochać, skoro nie obdarzasz miłością samej siebie? Polecamy tę pozycję wszystkim tym, którzy poszukują drogi do miłości własnej, bo aby pokochać innych, musimy na początku pokochać siebie.

Kinga Roszczyńska

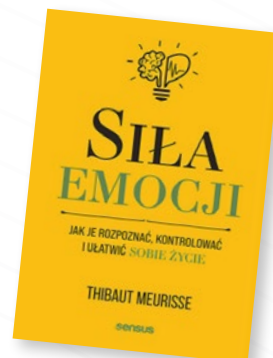
Życie, chcę więcej. Prosta droga do zmiany, której pragniesz
Wydawnictwo Sensus



Autorka tej ciekawej książki jest terapeutką holistyczną, która pracuje metodą polegającą na kompleksowej pracy z umysłem, duchem i ciałem. Jej poradnik ma za zadanie rozbudzić w nas zapomnianą potrzebę rozwoju i chęć do czerpania z życia jak najwięcej. Ta pozycja naprawdę pomaga dostrzec najlepsze strony naszego życia! Powinna ją przeczytać każda osoba, która na nowo chce nauczyć się dostrzegać piękno otaczającego ją świata.

Thibaut Meurisse

Siła emocji. Jak je rozpoznać, kontrolować i ułatwić sobie życie
Wydawnictwo Sensus



Nasze emocje są ważne, ponieważ mają ogromny wpływ na to, kim jesteśmy, jak prowadzimy swoje życie oraz z czym mierzymy się na co dzień. *Siła emocji...* to kompleksowy przewodnik po kalejdoskopie ludzkich uczuć. Znajdziemy tutaj przykłady z życia, elementy naukowych teorii psychologicznych, a całość pozwoli nam być bardziej samoświadomymi. Trafimy też na podpowiedzi, jak nazywać emocje i wypracować środki do ich świadomej kontroli. Poradnik podsuwa również przydatne na co dzień metody, dzięki którym nauczymy się zarządzać emocjami, nawet tymi najbardziej destrukcyjnymi, aby pozytywnie przełożyły się na nasze samopoczucie i realizację życiowych celów.

Krzysztof Zanussi, Jacek Moskwa

Samotność Fausta. Krzysztof Zanussi w rozmowie z Jackiem Moskwą
Wydawnictwo Znak



Intymny wywiad rzeka z jednym z najważniejszych polskich reżyserów, książka klucz do zrozumienia jego filmów i bogatej osobowości. Krzysztof Zanussi zdradza w niej szczegóły dotyczące życia osobistego, pracy z czołowymi polskimi aktorami i osobistościami o światowej sławie. Dzieli się bezkompromisowymi opiniami o sztuce, polityce i wierze. Przedsmakiem lektury niech będzie jej fragment: „Panie Krzysztofie, książka pod tytułem *Samotność Fausta. Krzysztof Zanussi w rozmowie z Jackiem Moskwą*, nad którą pracowaliśmy od lipca 2017 roku, została oddana do wydawnictwa na początku roku 2019. I chociaż jej zapowiedź ukazała się nawet w internecie, nie została wtedy opublikowana. Myślę, że dobrze się stało. Ostatnie trzy lata zmieniły bowiem kompletnie obraz naszej rzeczywistości, a w dużej mierze to właśnie otaczający świat był tematem i tłem naszej rozmowy. Wymienię trzy oczywiste przyczyny tego wstrząsu: pandemia COVID-19, inwazja Rosji na Ukrainę i związana z nią groźba nuklearnego konfliktu na skalę światową. Bez odniesienia do nich nasza publikacja byłaby niepełna, wręcz kaleka. Są zresztą także inne wątki, których ledwo dotknęliśmy, jak kryzys klimatyczny czy kryzys uchodźczy. Z drugiej strony w tamtych tekturach znajdują wiele oznak niepokoju o rozwój spraw na naszej planecie. Zanim podejmiemy na nowo nasz dialog, proszę o maksymalnie lapidarną odpowiedź: kończy się nasz świat czy tylko nasza cywilizacja?”

eurostudent

Strefa Inżyniera



// Oferty pracy dla inżynierów // Artykuły eksperckie //
// Organizacje studenckie // Koła naukowe // Biura karier //
// Patronaty // Targi pracy //

Staż w czasie studiów



Czy warto?

Wielu młodych ludzi zastanawia się, jak dobrze wykorzystać czas studiów. Staż to jedna z możliwości, która może przynieść wiele korzyści w kontekście zarówno rozwoju osobistego, jak i zawodowego, gdyż pozwala zdobyć doświadczenie i uzupełnić wiedzę zdobytą podczas studiów. Dla wielu studentów udział w stażu to zazwyczaj pierwszy kontakt z pracą w swoim zawodzie. Weronika Kotowska – była stażystka, a obecnie młodsza specjalistka w Biurze Projektów Sprzedaży Detalicznej – dzieli się swoimi opiniami o stażu w PKN ORLEN i opowiada, dlaczego warto rozpocząć staż już w trakcie studiów.



Weronika Kotowska

młodsza specjalistka w Biurze Projektów Sprzedaży Detalicznej

Swoją karierę zawodową rozpoczęłam jeszcze podczas studiów magisterskich od udziału w 6-miesięcznym programie stażowym Kierunek ORLEN w Biurze Projektów Sprzedaży Detalicznej. Wybrałam ORLEN, który postrzegałam jako firmę o ustabilizowanej pozycji rynkowej, wdrażającą nowe rozwiązania wpływające na rozwój i budujące przewagę konkurencyjną w branży. To potwierdziło się na stażu! Moje obowiązki koncentrowały się na wspieraniu Kierowników Projektu w realizacji codziennych obowiązków. Brałam udział w projekcie e-commerce, czyli powstawaniu sklepu internetowego vitay.pl. Miałam możliwość samodzielnego prowadzenia spotkań, udziału w warsztatach oraz sporządzania dokumentacji w celu ujednoczenia i zapewnienia spójności uzyskanych informacji. Współpracowałam również z analitykami biznesowymi, dzięki czemu mogłam zapoznać się z procesami biznesowymi w firmie. Zdobyłam doświadczenie zarówno w zakresie projektowania nowych procesów, jak i wdrażania zmian. W trakcie stażu, pełniąc rolę Ambasadorki marki pracodawcy, angażowałam się w działania wizerunkowe i wydarzenia na uczelniach, przez co miałam możliwość dzielenia się zdobywanym doświadczeniem i rozwijania nowych umiejętności. Po ukończeniu stażu otrzymałam propozycję zatrudnienia, co dało mi ogromną satysfakcję.

Na nowym stanowisku wykonywałam zadania zbliżone do tych realizowanych na stażu. Dodatkowo powierzono mi nowe projekty, dzięki którym mogłam poznać wiele obszarów w PKN ORLEN – brałam udział w fuzji PKN ORLEN z Grupą LOTOS oraz

w projekcie, którego celem było powstanie punktów gastronomicznych „ORLEN w ruchu”. Ważnym aspektem mojej pracy – poza zadaniami koncepcyjnymi – było także przygotowywanie umów i dopełnianie formalności w oparciu o procedury i wytyczne obowiązujące w organizacji.

Od stażu do pracy w PKN ORLEN

Aktualnie, po ukończeniu studiów magisterskich, zostałam młodszym specjalistą. W ramach dotychczasowej pracy w PKN ORLEN miałam okazję poznać wiele różnych obszarów i osób, z którymi teraz współpracuję. Udział w programie stażowym Kierunek ORLEN pozwolił mi sprawdzić, czy taka forma pracy jest dla mnie odpowiednia. Staż w PKN ORLEN to zarówno wykonywanie wielu zadań w celu realizacji projektu, jak również możliwość rozwoju poprzez udział w szkoleniach i warsztatach, w tym również w programie mentorskim. Udział w takich inicjatywach umożliwił mi wykonywanie niepowtarzalnych zadań, gdyż każdy projekt miał inne wymagania i inny charakter. Do tego miałam możliwość współpracy z przedstawicielami z różnych działów firmy, co wpłynęło także na mój rozwój i pozwoliło mi na poszerzenie wiedzy i zdobycie nowych umiejętności interpersonalnych. Staż realizowany już w trakcie studiów

daje możliwość zdobycia praktycznych umiejętności i doświadczenia w danej dziedzinie. Praca w prawdziwym środowisku biznesowym pozwala na poznanie praktyk, rozwiązań i procesów, które nie są omawiane w trakcie zajęć teoretycznych na uczelniach, a które można poznać, pracując w biznesie. Odkrycie, jak działa firma i jakie są jej wymagania, może pomóc studentom zrozumieć, jakie umiejętności i wiedza są wymagane w danej branży. Dzięki temu wiemy, czego należy się uczyć, jakie kompetencje rozwijać oraz jak świadomie budować swoją markę osobistą – tego dowiedziałam się na stażu w PKN ORLEN. Do tego staż daje studentom możliwość budowania swojej sieci kontaktów zawodowych. To również okazja do zdobycia dodatkowych umiejętności, takich jak zdolność do pracy w grupie, zarządzanie czasem, organizacja pracy czy umiejętności techniczne związane z daną branżą, które są istotne nie tylko na rynku pracy, ale także w życiu codziennym.

Rozpoczęcie stażu jeszcze w trakcie studiów może być korzystne dla studenta z wielu powodów – na własnym przykładzie mogę stwierdzić, iż staż daje szansę na zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego, pozwala zorientować się, który kierunek zawodowy będzie dla nas najlepszy, a także umożliwia dostęp do cennych kontaktów zawodowych i pozwala na zdobycie nowej wiedzy i umiejętności.



#StażMusiciOdpowiadać

Znajdź ofertę dla siebie
www.ornen.pl/kariera

PDI PRACODAWCA
dla inżyniera



Ścieżka kariery inżyniera

Studia na kierunku inżynierskim to w dzisiejszych czasach bardzo dobry wybór. Absolwenci uczelni technicznych otrzymują możliwość znalezienia stałego, stabilnego, atrakcyjnego zatrudnienia, a zdobyte umiejętności pozwalają im realizować się w wielu branżach. Aby jednak pozostać konkurencyjnym na rynku, trzeba odpowiednio zaplanować rozwój swojej kariery zawodowej.

Lukasz Pieńkowski



Dominik Krzywiński

Lider Zespołu Rekrutacji Jacobs

W Jacobs podczas rekrutacji absolwentów kluczowe dla nas są: bardzo dobra znajomość języka angielskiego, wykształcenie zgodne z profilem wybranego stanowiska, dobrze rozwinięte umiejętności komunikowania się, elastyczność i chęć do nauki. Na pewno odnajdą się u nas osoby, które chcą rozwijać się w środowisku międzynarodowym, są otwarte na różne kultury i sposoby współpracy. Aby zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie, warto dobrze przeczytać opis zadań oraz zespołu, do którego się aplikuje. Należy też zadbać o jakość CV – literówki, lakoniczne informacje, błędy językowe – to wszystko może obniżyć szansę na zaproszenie do rozmów. Oprócz inżynierów i inżynierów różnych specjalizacji przyjmujemy również absolwentów innych kierunków do pracy w działach takich jak: HR, Finanse, Księgowość, Zakupy, IT.

Planując karierę – także inżynierską, warto wiedzieć, że zdobycie tytułu nie gwarantuje sukcesu na rynku zawodowym. Absolwenci uczelni technicznych coraz częściej dostrzegają potrzebę opracowania i konsekwentnego realizowania planu swojej kariery. – *Okres studiów to z punktu widzenia kandydatów najlepszy moment na to, aby podejmować pierwsze prace zbieżne z wybranym kierunkiem studiów. To idealny czas, aby sprawdzić i utwierdzić się w przekonaniu, że podjęte decyzje o wyborze kierunku studiów dają dalsze możliwości rozwoju, perspektywy na rynku pracy, a co najważniejsze – są tym, co chcieliby robić przez następnych kilkanaście lat* – wyjaśnia Paulina Schodowska, Head of Talent Acquisition z Bergman Engineering.

Studenci doskonale to wiedzą i dlatego większość z nich już na początku swojej drogi inżynierskiej chce zdobywać pierwsze doświadczenia zawodowe w wybranej branży. Motywuje ich do tego chęć znalezienia dobrej pracy po ukończeniu studiów. Jak wynika z raportu „Ścieżka zawodowa inżynierów. Motywacje i awansowanie. 2022”, przygotowanego przez Bergman Engineering, jedynie 18% respondentów podjęło pierwszą pracę dopiero po zakończeniu studiów. Z kolei aż 59% badanych

deklaruje zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych już w trakcie studiów. Jak zatem znaleźć interesującą pracę? Jak wynika z przeprowadzonych badań, jednym z najlepszych sposobów jest śledzenie ogłoszeń firm z branży. W ten sposób zatrudnienie znalazło 39% ankietowanych. Okazuje się, że dobrym pomysłem jest również wysyłanie CV do firm, które potencjalnie nas interesują – nawet jeśli aktualnie nie mają one żadnych interesujących nas wakatów. – *Przy poszukiwaniu pierwszej pracy warto samemu wychodzić z inicjatywą, wysyłając CV do firmy pomimo braku ogłoszenia. Istnieje spora szansa, że nasze dane zostaną zachowane i rekruterzy odezwą się w późniejszym terminie* – radzi Paulina Schodowska.

Skuteczne jest również polecenie przez znajomych. Co trzeci respondent zadeklarował znalezienie pracy w ten właśnie sposób. Z raportu Bergman Engineering jasno wynika, że ludzie wiążący swoją przyszłość z karierą inżynierską widzą i doceniają wagę odpowiedniego zaplanowania ścieżki zawodowej. Ponad 60% osób biorących udział w badaniu odpowiedziało twierdząco na pytania: „Mam gotowe plany / Mam częściowo gotowy plan kariery zawodowej?”. – *Największą*

popularnością cieszyła się odpowiedź „Mam częściowo gotowy plan”, co może oznaczać, że kandydaci mają określoną szerszą ścieżkę i w jej ramach są w stanie dalej się specjalizować lub są świadomi zmieniającego się rynku i gotowi na drobne modyfikacje – wyjaśnia Edyta Jurczak-Bednarska, Senior Technical Recruiter Bergman Engineering.

Jacobs

Jacobs jest **międzynarodową firmą inżynierską** świadcząca usługi w zakresie doradztwa technicznego, projektowania i zarządzania projektami inwestycyjnymi.

W **Krakowie** oraz **Warszawie** znajduje się **Global Delivery Center**, w którym zatrudniamy specjalistów, projektantów, inżynierów oraz architektów pracujących nad projektami z zakresu m.in. Inżynierii: Lądowej, Mechanicznej, Chemicznej i Procesowej, Drogowej, Mostowej, Budowlanej, Elektrycznej, a także Geotechniki, GISu, Planowania Transportu, Automatyki, Telekomunikacji, czy Usług Środowiskowych.

W ramach **Global Business Center**, które również mieści się w **Krakowie**, zatrudniamy specjalistów zapewniających działanie procesów biznesowych (m.in. finansowych, księgowych, zakupowych, HR-owych oraz IT).

Łącznie w Polsce pracuje **ponad 2500 osób**.



Skontaktuj się z nami
RecruitmentPoland@jacobs.com

Sprawdź więcej na www.jacobs.com
obserwuj nas [@jacobsconnects](https://www.instagram.com/jacobsconnects)



W którym kierunku pójść?

Ciekawe wnioski możemy wysnuć, analizując odpowiedzi na pytanie dotyczące długofalowego rozwoju: „Gdzie widzisz siebie za 5 lat?”. Okazuje się, że 34% badanych chciałoby prowadzić własną firmę. Świadczy to o odwadze, pewności siebie i gotowości do podejmowania wyzwań nie tylko w branży inżynierskiej. Wiąże się to również z koniecznością rozwoju w kierunku zarządzania (firmą oraz personelem) oraz zdobycia umiejętności managerskich.

W tym kontekście z pewnością sprawdzą się kursy branżowe, studia podyplomowe oraz praktyki i staże. Wyniki raportu pokazują również, że większym zainteresowaniem cieszy się praca w korporacji (33%) oraz średniej firmie (21%) niż w małym przedsiębiorstwie. Powodem tego są bez wątpienia: gwarancja stabilności zatrudnienia, możliwość rozwoju oraz lepsze warunki finansowe.

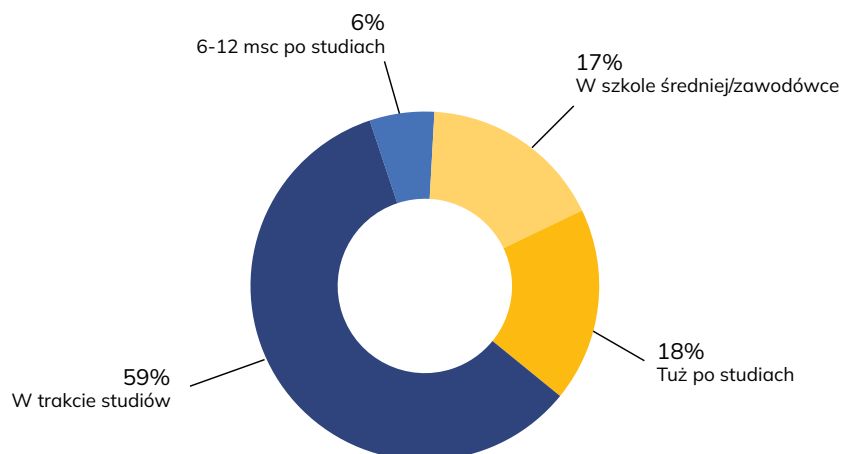
Co najlepiej motywuje?

W badaniach przeprowadzonych przez Bergman Engineering gratyfikacja finansowa była najczęściej wskazywana jako najwyższa forma docenienia pracownika. – *Wybrała ją 48% badanych. Te wyniki pokazują, że dla ankietowanych głównym motywatorem w pracy są finanse, wszelkiego rodzaju podwyżki, premie uznaniowe* – wyjaśnia Monika Paciorkowska-Krawców, Senior Technical Recruiter / Team Leader Bergman Engineering. Na drugim miejscu znalazł się awans na wyższe stanowisko, który wskazało 39% badanych (oczywiście awans wiąże się także z lepszymi zarobkami). Warto zaznaczyć, że ponad połowa deklarowanych awansów miała związek ze zmianą pracodawcy, co pozwala wysnuć wniosek, że rozwój posiadanych umiejętności znacznie poprawi pozycję zawodową i ułatwi zdobywanie wyższych stanowisk. Należy jeszcze wspomnieć, że najbardziej pożądanym wśród pracowników jest awans pionowy (81% respondentów), który łączy się z szybszą poprawą wynagrodzenia i pozwala rozwijać się we wcześniej obranej dziedzinie.

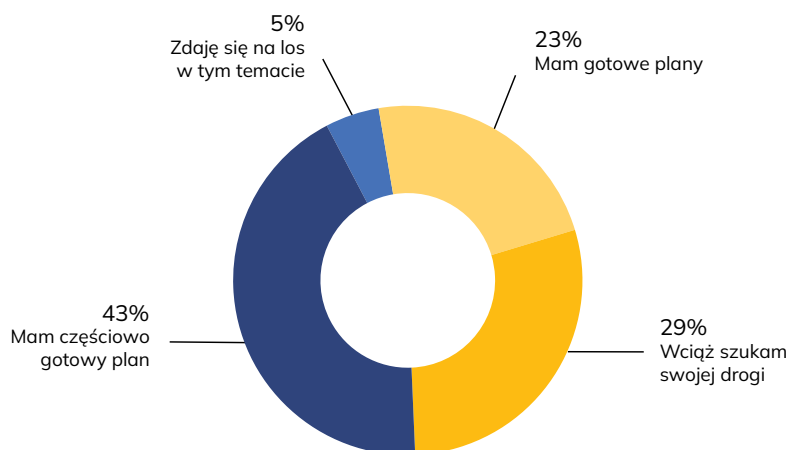


Jak wynika z raportu „Ścieżka zawodowa inżynierów. Motywacje i awansowanie 2022”, przygotowanego przez Bergman Engineering, jedynie 18% respondentów podjęło pierwszą pracę dopiero po zakończeniu studiów. Z kolei aż 59% badanych deklaruje zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych już w trakcie studiów.

Kiedy udało Ci się podjąć pierwszą pracę w zawodzie?



Czy masz plan na swoją karierę zawodową?



Źródło: „Ścieżka zawodowa inżynierów. Motywacje i awansowanie 2022” – raport firmy Bergman Engineering.

Możliwość awansu i lepsze warunki finansowe to bez wątpienia najbardziej skuteczne motywy dla osób planujących rozwój swojej kariery zawodowej. Aby osiągnąć zamierzone cele, konieczne są jednak: zdobywanie doświadczenia

zawodowego, udział w branżowych kursach oraz ciągłe podnoszenie kwalifikacji – i to niezależnie od tego, czy będziemy pracować w korporacji, małej firmie czy też prowadzić własną działalność gospodarczą.



Koła naukowe pomagają w rozwoju kariery

Koła naukowe umożliwiają studentom zdobycie dodatkowych umiejętności, nawiązanie kontaktów ze specjalistami oraz rozwijanie umiejętności społecznych, takich jak współpraca i przywództwo. Aktywność w kole naukowym zwiększa szanse na zdobycie pracy w branży związanej z daną dziedziną ze względu na zebrane doświadczenia i nowe kwalifikacje. Sprawdźmy, w jaki sposób uczestnictwo w kole naukowym pomaga w rozwoju kariery.

Grażyna Jancik

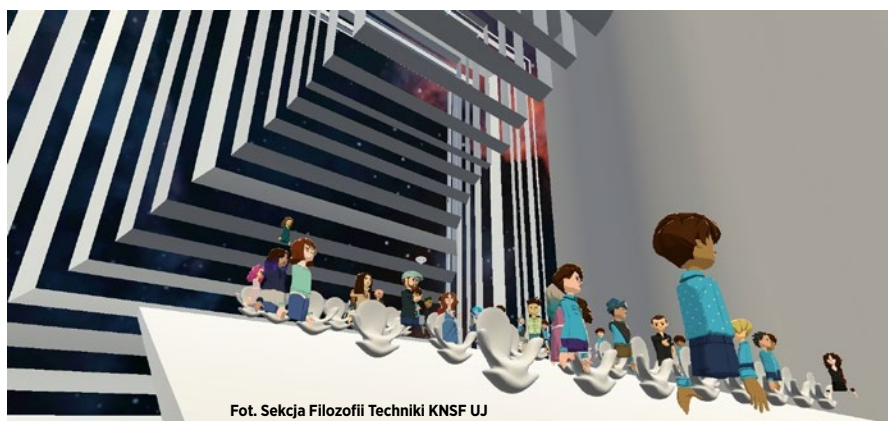
WIRTUALIUM SEKCJA FILOZOFII TECHNIKI KOŁO NAUKOWE STUDENTÓW FILOZOFII UJ



Działalność w kole naukowym jest dla wielu studentów pierwszą okazją do wykorzystania w praktyce wiedzy zdobytej na studiach. Realizowane projekty sprawiają, że student przestaje być jedynie odbiorcą treści, a zaczyna ją aktywnie wykorzystywać i tworzyć. Bez względu na to, czy dane koło pracuje nad nowymi badaniami, organizuje konferencję lub popularyzuje ważne tematy, wymaga to od osób zaangażowanych w projekt kreatywności, chęci do przekształcania rzeczywistości i brania odpowiedzialności za nią. Taki zestaw cech, wraz z praktycznymi umiejętnościami zdobytymi podczas realizowanych projektów, może być

dużym atutem absolwenta bez względu na to, jaką ścieżkę zawodową wybierze. Wagę takiego doświadczenia doceniają członkowie Sekcji Filozofii Techniki KNSF UJ, którzy stworzyli WIRTUALIUM – interdyscyplinarną konferencję na temat rzeczywistości wirtualnej. – *Swoją działalność skupiamy przede wszystkim wokół realizacji WIRTUALIUM. To pierwsza w Polsce konferencja naukowa, która odbyła się w przestrzeni VR-owej (w Academia Electronica). Użytkownicy mogli wykorzystywać do uczestnictwa*

w niej gogle wirtualnej rzeczywistości. Sięgnięcie po taką technologię może polepszyć jakość wirtualnego spotkania, np. zwiększając poczucie obecności innych osób i ułatwiając utrzymywanie uwagi – podkreśla Jan Waligórski, przewodniczący Sekcji Filozofii Techniki KNSF UJ. – Wierzymy, że czynny udział w odpowiedzialnym konstruowaniu wirtualnej rzeczywistości powinni brać zarówno badacze, jak i artyści, dlatego zdecydowaliśmy się na stworzenie miejsca do zaistnienia dyskusji na ten temat – dodaje Jan Waligórski.



Fot. Sekcja Filozofii Techniki KNSF UJ

INNOWACYJNE TURBINY WIATROWE STUDENCKIE KOŁO NAUKOWE EKO-ENERGIA AGH



Aktywne uczestnictwo w kole naukowym Eko-Energia pozwala rozwijać wiele twardych kompetencji, w tym takie umiejętności techniczne jak projektowanie 3D, konstrukcja maszyn oraz prace warsztatowe. Podczas kształcenia w szkole wyższej zdobywamy dużo wiedzy teoretycznej, ale to właśnie działalność w kole naukowym pokazuje, jak ją skutecznie i kreatywnie wykorzystać. Tylko poprzez połączenie teorii z praktyką naprawdę rozwijamy nasze zainteresowania oraz stajemy się wartościowymi kandydatami na rynku pracy. – *W Eko-Energii w ostatnich latach skonstruowaliśmy aż dwie innowacyjne turbiny wiatrowe. Złożoność tych projektów uczyniła nas ekspertami w wielu dziedzinach inżynierskich. Studenci poznali m.in. cały proces*

wytwarzania kompozytów – od projektowania części i form, aż po testy wytrzymałościowe. Projekty wymagały także wysokiej znajomości dziedzin automatyki, elektroniki czy mechaniki. Należy wspomnieć o cennych umiejętnościach miękkich, które przygotowują nas do rozpoczęcia kariery zawodowej. Praca w licznych zespołach konstrukcyjnych, składających się z elastycznych sekcji, umożliwiła naukę efektywnej współpracy i zarządzania czasem, a kontakty nawiązane

z wieloma specjalistami stanowią niewyczerpane źródło wiedzy – opowiada Magdalena Hudy, Eko-Energia AGH.

Jedną z najistotniejszych korzyści płynących z działalności w kole naukowym jest rozbudzenie w sobie ciekawości i chęci do podejmowania kolejnych wyzwań. Studenci zrzeszeni w Eko-Energii właśnie rozpoczynają nową przygodę i zamierzają skonstruować... funkcjonalny samochód elektryczny napędzany energią słoneczną!



Fot. Eko-Energia AGH

**RAKIETA NAPĘDZANA SILNIKIEM
HYBRYDOWYM
KOŁO NAUKOWE PWR IN SPACE**



W rozwoju studentów wagę ma nie tylko realizowany kierunek studiów, ale także podejmowana w ich trakcie dodatkowa działalność poszerzająca kompetencje. W przypadku Politechniki Wrocławskiej różnorodność organizacji studenckich pozwala na pełen rozwój młodych ludzi i ich zainteresowań. – *W naszym zespole PWR in Space do pracy i rozwoju motywuje nas jedno – rakiety. To właśnie przemysł kosmiczny i lotniczy sprawiają, że wspólnie stawiamy sobie coraz to ambitniejsze cele i realizujemy je w naszych projektach, z których największy – PoliWRocket – powoduje, że codziennie wychodzimy poza schematy. Nietuzinkowy projekt rakiety eksperymentalnej napędzanej silnikiem hybrydowym łączy mechatronikę, elektronikę, innowacyjne projekty sterowania lotem oraz biologiczne eksperymenty przeprowadzane podczas samego lotu. Dzięki interdyscyplinarności projektu i różnorodności zadań do wykonania nasz zespół łączy*

studentów z praktycznie każdego wydziału Politechniki – wyjaśnia Wiktoria Mrowiec, PR & Marketing Leader PWR in Space. Taka działalność pozwala na rozwój umiejętności warsztatowych, doskonalą w zakresie różnych dziedzin nauki, a także wspomaga kompetencje pracy

w grupie i rozwiązywania nietypowych problemów, ponadto uczy systematyczności i wytrwałości w działaniu. Lata pracy w kole naukowym pozostawiają w młodym człowieku wiele świetnych wspomnień oraz doświadczenie często pożądane przez przyszłych pracodawców.



Fot. Koło Naukowe PWR in Space

**TWORZYMY MOTOCYKLE –
LEM WROCŁAW MOTORSPORT
KOŁO NAUKOWE POJAZDÓW
I ROBOTÓW MOBILNYCH
POLITECHNIKI WROCŁAWSKIEJ**



– *W Kole Naukowym Pojazdów i Robotów Mobilnych tworzymy głównie elektryczne motocykle w ramach projektu LEM Wrocław Motorsport. Nasza organizacja składa się z siedmiu działów, które zajmują się m.in. mechaniką, elektroniką i marketingiem. Od początków działalności konstruowaliśmy pojazdy elektryczne, obecnie skupiamy się na motocyklach szosowych. Rezultatem naszych prac jest LEM Photon, a w tym roku powstanie kolejny – LEM Tachyon. Nasze zainteresowania to też czterokołowce. Możemy pochwalić się pierwszą w Europie elektryfikacją ramy otrzymanej od firmy Polaris, wykorzystanej przy projekcie terenowego pojazdu LEM SSV. Projektujemy kompletne układy napędowe i chłodzenia, baterię, wiązkę elektryczną, elementy wzmacniające ramę, owiewki – opowiada Natalia Śręba, przedstawicielka LEM Wrocław Motorsport.*

Działalność w kole naukowym poszerza kompetencje – jego członkowie zajmują się projektowaniem części oraz przeprowadzaniem analiz i symulacji, niejednokrotnie poświęcając na to dużo więcej czasu, niż przewiduje plan studiów. Tworzą strategię działań w social mediach, wkraczając na ścieżkę kariery w marketingu. Z kolei współpraca z partnerami zewnętrznymi daje im możliwość stażu i oferty pracy.

Zaangażowanie w działania organizacji pozwala stać się ekspertem w swoim fachu, co potwierdzają sami członkowie koła:

– *W LEM-ie odpowiadałem m.in. za projekt i budowę wiązki elektrycznej LEM SSV. Podczas wizyty partnera, firmy Polaris, okazało się, że poszukiwana jest osoba na stanowisko konstruktora elektryka, a jej obowiązki pokrywają się z tym, czym zajmowałem się w naszym Kole. Od tego momentu pracuję jako projektant wiązek elektrycznych do elektrycznych oraz spalinowych pojazdów terenowych – mówi jeden z członków. Wiktoria Budziar zaś dodaje: – Działając w kołach naukowych, stawiałam pierwsze kroki w marketingu. Obecnie pracuję w agencji marketingowej, gdzie na rozmowie o pracę mogłam pochwalić się tym, co zrobiłam, angażując się w zadania w LEM-ie.*



Fot. Koło Naukowe Pojazdów i Robotów Mobilnych Politechniki Wrocławskiej

TECHNOLOGIA NEUROFEEDBACK W REDUKCJI SKUTKÓW UZALEŻNIEŃ KOŁO BADAŃ PSYCHOLOGICZNYCH „EXPERIOR”, UNIwersYTET GDAŃSKI



Koło Badań Psychologicznych „Experior” umożliwia jego członkom zdobywanie doświadczenia w zakresie tworzenia wniosków o dotacje i granty badawcze, prowadzenia projektów oraz pisania artykułów naukowych, czyli wszystkich tych umiejętności, które są niezbędne w zawodowej pracy badacza. Członków koła cechują silne zaangażowanie, zdolność do systematycznej pracy oraz umiejętność dostrzegania rozmaitych szczegółów. Ponieważ nauki nie da się tworzyć samemu, członkowie koła współdziałają w małych podgrupach, gdzie uczą się skutecznej komunikacji – umiejętności niezbędnej na dzisiejszym rynku pracy. Aktualnie realizowane przez KBF „Experior” projekty dotyczą wykorzystania technologii

neurofeedback w redukcji przewlekłego stresu oraz wypalenia zawodowego, będących skutkiem uzależnienia zarówno od pracy, jak i od uczenia się. – Korzystamy ze specjalistycznej aparatury, która umożliwia nam śledzenie rytmu fali alfa podczas treningu relaksacji, a tym samym analizę jakościową przebiegu tego procesu. Zakładamy, że podwyższenie poziomu fali alfa dzięki praktykowaniu technik relaksacyjnych

pomoże osobom uzależnionym od uczenia się lub pracy w radzeniu sobie z przewlekłym stresem na co dzień. Oba projekty realizowane są w ramach I i II edycji konkursu „Studenckie koła naukowe tworzą innowacje”, finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w którym udało nam się dwukrotnie zwyciężyć – podkreśla Aleksandra Wybrańska, wiceprezes KBP „Experior”.



Fot. Koło Badań Psychologicznych „Experior”

W PRACOWNI DAWNYCH MISTRZÓW KOŁO RZEMIOSŁA I OCHRONY NIEMATERIALNEGO DZIEDZICTWA KULTUROWEGO WYDZIAŁU KONSERWACJI I RESTAURACJI DZIEŁ SZTUKI ASP W WARSZAWIE



Podczas warsztatów organizowanych przez koło naukowe działające na warszawskiej ASP uczestnicy zdobywają wiedzę praktyczną i teoretyczną dotyczącą konserwacji dzieł sztuki, dawnych rzemiosł i problemów ochrony dziedzictwa kulturowego. Działania powiązane są z programem studiów, jednak często wykraczają poza jego zakres. Tym samym stwarzają studentom możliwość inicjowania indywidualnych naukowych poszukiwań. – Ogromny wpływ na nasz rozwój ma także działalność organizacyjna w zarządzie koła naukowego. Stanowi to pewne przygotowanie przed rozpoczęciem kariery po zakończeniu studiów. Jest to istotne ze względu na charakterystykę zawodu konserwatora, gdzie praca zespołowa, umiejętności negocjacji i rzetelna współpraca z innymi instytucjami

są gwarantem sukcesu w dziedzinie ochrony zabytków. Praktyki organizowane podczas studiów nie zawsze dają pełne wyobrażenie o faktycznej pracy w zawodzie, ponieważ skupiają się głównie na jego technicznym aspekcie. Koło naukowe może to wyobrażenie poszerzać. W trakcie niemal dziesięcioletniej działalności nasze Koło zrealizowało wiele ciekawych i innowacyjnych projektów. W minionym roku był to projekt „W Pracowni Dawnych Mistrzów”. Jego celem i założeniem było

przeniesienie prowadzonych przez Koło prac badawczo--naukowych na sferę działań praktycznych i artystycznych. Zbliżając się do źródeł naszej tradycji, odtworzyliśmy pierwowzór historycznego warsztatu artystycznego – mówi Rufin Podlesny, prezes Koła Rzemiosła i Ochrony Niematerialnego Dziedzictwa Kulturowego ASP w Warszawie. Projekt ten zyskał szerokie uznanie – został nagrodzony podczas Konkursu StRuNa 2022 i zdobył główną nagrodę w kategorii StRuNa-Art.



Fot. Koło Rzemiosła i Ochrony Niematerialnego Dziedzictwa Kulturowego

WE MAKE IT **GREEN**
AND YOU? WHAT WOULD YOU DO FOR MOBILITY?

Alstom recruits
alstom.com/careers



ALSTOM lider zielonej i inteligentnej mobilności

producent pierwszego na świecie pociągu wodorowego Coradia iLint

W **Chorzowie** produkujemy **nowoczesne tabory pasażerskie (pociągi dużych prędkości oraz metra)** dla największych światowych metropolii i przewoźników, m.in. do Holandii, Niemiec, Dubaju czy Rijadu. Zakład w Chorzowie jest jednym z największych zakładów produkcyjnych Alstom na świecie.

To nie wszystko. **Projektujemy również systemy zdalnego sterowania oraz zarządzania ruchem kolejowym (srk)**. W **Katowicach** specjalizujemy się w cyfrowym bezpieczeństwie, komunikacji i zdalnym sterowaniu, które wykorzystywane jest w każdym pojeździe szynowym, m.in. w pociągach, metrach, tramwajach. **To dzięki nam możliwy jest ruch na torach**, pojazdy są widoczne, rogatki automatycznie opuszczają się na przejazdach, a zwrótnice działają zdalnie.



Kierujemy się wartościami, które w czasach zmian i transformacji technologicznej stale gwarantują bycie na właściwej drodze.

AGILE (zwinność) – wspiera nas w szybkim dostosowywaniu się do zmian oraz przewidywaniu trendów w biznesie. Jasno określamy cel i nie tracimy tempa w jego osiągnięciu – wszystko po to, byś TY bezpiecznie dotarł z nami do celu.

INCLUSIVE (inkluzywność) – dba o to, byś osiągając sukces, wykorzystał/ła swój potencjał i rozwinął/ła skrzydła – z szacunkiem i poszanowaniem każdego pracownika.

RESPONSIBLE (odpowiedzialność) – gwarantuje, że dotrzemy do celu!

9 oddziałów

ponad **180** lat doświadczenia

ponad **400** osób wzięło udział w programie stażowym w ciągu ostatnich 3 lat

4000 pracowników

ponad **25** lat obecności na polskim rynku

50% stażystów kontynuuje współpracę na stanowiskach juniorskich



WE TRAIN YOU



Program stażowy – nasz wieloletni program kierowany do osób lubiących różnorodne środowisko pracy, w którym elastyczne podejście do pracy oraz otwartość na wyzwania są paliwem napędzającym rozwój zawodowy.

Jeśli nie ukończyłeś jeszcze 26. roku życia, lubisz się uczyć i jesteś dyspozycyjny przez 4–5 dni w tygodniu, zapraszamy Cię, abyś z nami pokierował swoim rozwojem zawodowym. **Drive your Career!**

W trakcie podróży gwarantujemy:

- **płatny** staż,
- **kompleksowe** wdrożenie,
- **wsparcie** opiekuna (Buddy'ego), który będzie Cię nawigował podczas Twojej podróży z nami,
- **wsparcie** w wyborze Twojej własnej ścieżki kariery (możliwość zmiany działu w trakcie programu stażowego),
- ogromną **wiedzę** i doświadczenie w technologii, z której codziennie korzystają miliony ludzi na całym świecie,
- możliwość odbycia **stażu w modelu hybrydowym**,
- dostęp do platformy **e-learningowej**...

...i dużo, dużo więcej!



Wybierz Peron i wsiadaj do pociągu!



PERON IT/PROGRAMOWANIE

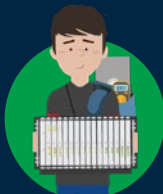
Znasz języki programowania, ważne jest dla Ciebie, by Twoja praca miała duże znaczenie dla środowiska i poprawy życia ludzi?

Idealnie! Zapraszamy do podróży! Razem stworzymy bezpieczne, szybkie i bezawaryjne systemy zdalnego sterowania i zarządzania ruchem kolejowym.



PERON DZIAŁ TECHNICZNY I PRODUKCJA

Masz smykałkę do majsterkowania? Instrukcje i procedury są dla Ciebie impulsem do działania? Potrafisz i lubisz jasno tłumaczyć skomplikowane tematy? U nas będziesz miał/a pole do popisu.



PERON INŻYNIERIA

Studujesz kierunki mechaniczne, elektryczne, elektroniczne? Praca przy projektowaniu to Twoje marzenie? U nas zagrzejesz miejsce na dłużej!

Dodatkowo weźmiesz udział w międzynarodowych projektach, udoskonalisz swoje umiejętności w projektowaniu, a co najważniejsze – Twoja praca będzie służyć innym przez lata!



PERON FINANSE

Bez rewelacyjnego działu księgowości, kontrolingu i finansów żadna firma nie będzie funkcjonowała dobrze. Chcesz być częścią takiego zespołu? Lubisz tabelki, cyfry, zestawienia, analizy? U nas odnajdziesz swoją stację końcową.



PERON ZAKUPY I ZAOPATRZENIE

Negocjacje to Twój żywioł? Lubisz porządkować chaos? Nie umknie ci żaden przecinek? U nas będziesz zajmować się zarządzaniem bazą dostawców z całego świata i dbać o zapasy, byśmy zawsze zdążyli na czas.



PERON BID MANAGEMENT I PROJECT MANAGEMENT

Make it happen! To filary naszej działalności! Swoim zaangażowaniem i profesjonalizmem spraw, by to wszystko się zadziało!



PERON PLANOWANIE/LOGISTYKA

Lubisz ten dreszczyk niepewności, tę zmienność każdego dnia i satysfakcję, gdy uda Ci się osiągnąć zamierzony cel? Masz zdolność przewidywania, jesteś znany/a z tego, że planujesz dwa kroki do przodu? Zatem czekamy na Ciebie! Zaplanuj swoją przyszłość z nami!



PERON BHP

Bezpieczeństwo to wartość, która prowadzi Cię przez życie? Dbasz o siebie i innych i chcesz wiedzieć, jak tę wartość realizuje się w Alstom? Zapraszamy do świata Safety First.



PERON JAKOŚĆ I TESTY

Jakość to dla Ciebie coś więcej niż słowo? Dbasz o jakość swoją i wszystkiego, co Cię otacza? Produkuj z nami rozwiązania, które sprawiają, że świat jutra będzie lepszy, bezpieczniejszy i bardziej zielony!



PERON HR

Zastanawiasz się, jak łączymy ludzi z biznesem? Poznaj nas i zobacz, jak otwieramy drzwi do kariery.



Drive, navigate, steer, and lead your career

Tworzymy rozwiązania, które pomagają każdemu Pracownikowi w Alstom lepiej zrozumieć możliwości rozwoju zawodowego. Wykorzystujemy działające w Alstom narzędzia, programy i stwarzamy realne perspektywy rozwoju kariery zawodowej. Wszystko po to, aby w świadomy sposób budować u naszych Pracowników poczucie zaangażowania i satysfakcji z realizowanych zadań.



Barbara Grabowska

Młodszy Specjalista ds. Personalnych, Dział HR

Staż w Dziale Personalnym był początkiem mojej drogi zawodowej, która umożliwiła mi płynne rozpoczęcie pracy po zakończeniu studiów. Współpraca w ramach tego programu zapewnia przestrzeń na wdrożenie, zdobycie dużej dawki wiedzy oraz dobrych praktyk, z których korzystam każdego dnia. Jako stażystka uczestniczyłam w ciekawych projektach i spotkaniach, dzięki którym zdobyłam specjalistyczne kwalifikacje zawodowe. Spotkania integracyjne sprawiły, że szybko poczułam się częścią zespołu, z którym zdecydowałam się związać na dłużej, przyjmując ofertę pracy na stanowisku Młodszej Specjalistki ds. Personalnych. W naszej firmie stażyści pełnią równie ważną rolę jak pracownicy. Każdy otrzymuje pakiet szkoleń wdrożeniowych, podczas których mamy szansę dowiedzieć się więcej o całej organizacji, skorzystać z szerokiej bazy szkoleń oraz uczestniczyć w tzw. *site tourach*, które pozwalają zobaczyć to, co w naszej firmie jest najważniejsze – proces powstawania pociągów. Alstom dał mi szansę na rozwój w dziedzinie, którą lubię. Sprawdź, może Ciebie też to czeka!



Robert Filipek

GSI Key User, Dział Logistyki

Moją przygodę zawodową w firmie Alstom rozpocząłem stażem w Dziale Personalnym. W trakcie stażu skorzystałem z okazji i przeszedłem do Działu Logistyki. Kończąc studia podyplomowe z obszaru HR, nie sądziłem, że tak dobrze odnajdę się w innym dziale. Stawiane stopniowo, coraz większe wyzwania oraz swoboda w ich realizacji sprawiły, że rozwinąłem się w obszarze kompetencji miękkich i twardych. Dzięki dostępowi do materiałów szkoleniowych oraz chęci zespołu do przekazania mi praktycznej wiedzy zaszczepiłem w sobie najlepsze praktyki. Obecnie pełnię rolę Key Usera SAP w Dziale Logistyki.

Jeżeli lubisz smak przyrządzonych przez siebie potraw, koniecznie spróbuj pracy w firmie Alstom. Wybierając kierunek studiów, nie zawsze wiemy, czy inny rodzaj kuchni bardziej nam nie posmakuje. Alstom, dzięki swojej różnorodności i otwartości na młodych ludzi, daje możliwość smakowania różnych doświadczeń.



Alicja Majka

Internal Communications Manager Poland, Ukraine&Baltics, Dział Komunikacji

Moją przygodę zawodową w firmie Alstom rozpocząłem 5 lat temu od stażu w Dziale HR. Było to moje pierwsze doświadczenie w pracy w korporacji i od razu trafiłam na głęboką wodę, co jednak traktuję jako zaletę, a nie wadę. Podczas stażu wykonywałam samodzielnie wiele różnorodnych zadań, miałam okazję współpracować z wszystkimi działami w firmie i tym samym uczyć się od najlepszych, przy okazji budując swoją sieć kontaktów w firmie. W razie pytań, wątpliwości i przy każdym nowym zadaniu zawsze mogłam liczyć na wsparcie koleżanek i kolegów.

Po zakończeniu stażu pracowałam jako specjalistka w Dziale HR, by ostatecznie zmienić dział i zająć się komunikacją, która jest moją największą pasją. Ostatnio objęłam stanowisko menedżerskie, co jest dowodem na to, że w Alstom mamy naprawdę duże możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Staż w Alstom polecam każdej osobie, która chce się rozwijać, uczyć, poznawać ludzi i doświadczyć pracy w dynamicznym, międzynarodowym środowisku.



Natalia Cieslińska

Material Engineer, Dział Development Center

Skorzystanie z możliwości odbycia stażu przynosi wiele korzyści. Staż w Alstom był dla mnie najlepszą opcją, ponieważ mogłam w łatwy sposób zarządzać swoim grafikiem i pogodzić pracę z zajęciami na uczelni. Staż w Alstom pozwolił mi nabrać doświadczenia w praktycznym wykorzystywaniu posiadanej wiedzy i poszerzeniu jej. Jako stażystka wspierałam działania zespołu w zakresie określonym przez pracodawcę. Wprowadzanie w realia firmy odbywało się przy wsparciu opiekunów oraz kolegów i koleżanek z działu, na których pomoc zawsze mogłam liczyć. Staż pozwolił mi ukierunkować swoje preferencje dotyczące dalszego samorozwoju i był bardzo dobrym wyborem, który dał mi możliwość zarobku oraz związania się z firmą na stałe.



Rafał Żylski

Junior Test Engineer, Dział Inżynieringu

W ramach praktyk studenckich miałem okazję dołączyć do zespołu testów integracyjnych w firmie Alstom w Katowicach. Dział ten okazał się świetnym miejscem do poszerzenia mojej wiedzy kolejowej, którą nabyłem na studiach, i dał możliwość pracy nad rozwiązaniami rzeczywistych problemów pod okiem specjalistów. Uważam, że praktyki i staże w firmie Alstom są bardzo dobrym sposobem na zapoznanie się ze specyfiką funkcjonowania dużej korporacji oraz zdobycie specjalistycznej wiedzy, która znacząco zwiększa wartość pracownika na rynku pracy. W trakcie praktyk miałem okazję odbyć kurs z zakresu projektowania systemów bezpiecznych, rozwinąłem swoje umiejętności językowe i zdobyłem dużo technicznej wiedzy, którą mogę wykorzystywać w pracy i na studiach. Jako praktykant liczyłem na możliwość zdobycia doświadczenia i wiedzy poprzez stopniowe wdrażanie się w aktualnie prowadzone projekty. Uważam, że firmy oczekują zaangażowania i zainteresowania branżą, w której działa dane przedsiębiorstwo, ponieważ umożliwia to pozyskiwanie i szkolenie kandydatów na stanowiska techniczne. Przekonałem się, że dobrze jest wykonywać swoją pracę na zasadzie współpracy i pracy zespołowej, i właśnie taki styl mi odpowiada.



Patryk Dąbkowski

Data Analyst Engineer, Dział Development Center

Inżynieria i technika to branże, w których studenci już w trakcie studiów często szukają możliwości rozpoczęcia kariery oraz sprawdzenia swoich możliwości. Z reguły taką okazją jest staż w firmie. Ja podczas swojego stażu otrzymuję od swojego przełożonego duże wsparcie i swobodę w pracy stacjonarnej i zdalnej.

Mam też możliwość podjęcia decyzji, w którym projekcie chciałbym się realizować, biorę udział w doborze narzędzi i technik w procesie pracy, a przede wszystkim mam poczucie własnego wkładu i wykorzystania wiedzy, którą zdobywałem samodzielnie. Staż nie jest ani *crash coursem* od podstaw, ani wizytą rozpoznawczą. Jest to możliwość nadania swojej karierze odpowiedniego tempa.



Jakub Gołucki

Junior Test Engineer, Dział Inżynieringu

Staż w Alstom dał mi wiele możliwości. Pomimo tego, że nie miałem doświadczenia w zakresie testowania oprogramowania, firma postanowiła dać mi szansę na rozpoczęcie stażu w tym zawodzie i rozwinięcie skrzydeł. Poprzez zaangażowanie i chęć do pracy miałem okazję poznać specyfikę i zakres zadań wykonywanych na moim stanowisku. Zarówno przełożony, jak i moi najbliżsi współpracownicy poświęcali mi dużo czasu, abym mógł przyzwycząć się do nowych zadań i doskonalenia swoich umiejętności. Po odbyciu stażu firma zaproponowała mi kontynuację współpracy, dzięki czemu mogę w pełni realizować się w swoim zawodzie. Praca przy ciekawych projektach oraz szereg kursów i szkoleń prowadzonych przez firmę pozwalają poszerzać i doskonalić swoje umiejętności. Staż w Alstom był zdecydowanie dobrym wyborem.



Wiktoria Michura

Inżynier Podsystemów, Dział Inżynieringu

Pod koniec studiów na Politechnice Śląskiej chciałam dostać się na staż, który pozwoliłby wzbogacić moje doświadczenie. Jedną z firm, która odpowiedziała na moją aplikację, był właśnie Alstom. Po rozmowie rekrutacyjnej od razu dostałam pracę jako stażystka w Biurze Zarządu. Przez 4 miesiące pracowałam w kancelarii, a następnie zaproponowano mi stałą pracę w Dziale HR na stanowisku Młodsze Specjalisty ds. Personalnych. Pomimo tego, że jestem inżynierem, stanowisko to okazało się świetnym pomysłem. W tym czasie mogłam dowiedzieć się, jak funkcjonuje Alstom, a także zdobywać niezbędne doświadczenie u boku wykwalifikowanych pracowników. W Dziale HR przepracowałam 8 miesięcy, a docelowo przeniosłam się do Działu Engineeringu, aby tam rozwijać się zgodnie z moim kierunkiem studiów. Zostałam ENG APSYS Liderem. To stanowisko nie tylko pozwoliło mi dogłębnie poznać procesy funkcjonujące w moim dziale, ale także rozwinęło moje kompetencje w zakresie zarządzania zespołem oraz umiejętność motywowania innych do działania, aby kreować wspólny standard pracy. Pracując tutaj, czuję, że to jest TO! Ponadto cały czas mam świadomość, że nowe możliwości w dziale są dla mnie otwarte. Reasumując, cieszę się, że jestem w tym miejscu, i zapraszam wszystkich, aby dołączyli do firmy Alstom. Miło będzie spotkać się w Dziale ENG.



ALSTOM GALAXY to platforma internetowa, która w oryginalny – międzygalaktyczny sposób daje wgląd w różnorodność stanowisk i przybliża perspektywę rozwoju kariery w Alstom. Dzięki temu możesz łatwo zdefiniować swoje potrzeby oraz możliwe kierunki rozwoju w Alstom – to buduje świadomość i daje poczucie realnego wpływu na trajektorię swojej kariery. **Navigate your Career!**

PROGRAM TALENTOWY zapewnia Pracownikom możliwość realizacji ich talentów i mocnych stron w zgodzie z ich aspiracjami zawodowymi i potrzebami Firmy. **Steer your Career!**

ALSTOM UNIVERSITY – to kompleksowa platforma online zawierająca interaktywne kursy w zakresie rozwoju kompetencji miękkich, wiedzy specjalistycznej, języków obcych, a nawet certyfikowanych narzędzi w zakresie diagnozy profilu osobowości i mocnych stron. **Lead your Career!**



O tych absolwentów walka na rynku pracy będzie zacięta To warto studiować!



Pogorszenie koniunktury, związane także z wysoką inflacją, sprawiło, że krajowa lista zawodów deficytowych, w których będzie brakować kandydatów do pracy, skróciła się w tym roku z 30 do 27 – wynika z Barometru Zawodów 2023.

Martyna Petrus
PR Specialist, Antal

Rozglądając się za najlepszym kierunkiem kształcenia, warto brać pod uwagę nie tylko własne zainteresowania, ale i zapotrzebowanie na rynku pracy. Jeszcze trwa zima rekrutacji na uczelnie wyższe, można więc pomyśleć o zdobyciu nowego wykształcenia. Eksperti Antal przygotowali wskazówki dla młodych na rynku pracy, którzy szukają dla siebie przyszłościowego zawodu.

Na straży bezpieczeństwa w sieci – cybersecurity

Przez rosące zagrożenia związane z szerszym korzystaniem z nowych technologii obserwujemy większe potrzeby rekrutacji na stanowiska takie jak: Cybersecurity Engineer, Cybersecurity Architect, Pentester, Cloud Security Engineer, DLP Engineer czy Cyber Risk Analyst. Średnie wynagrodzenie specjalisty od cyberbezpieczeństwa w Polsce może się różnić w zależności od poziomu doświadczenia, kwalifikacji i lokalizacji. Według danych z 2022 roku owi specjaliści mogą otrzymywać wynagrodzenie od 6 do 12 tys. zł miesięcznie brutto na początku swojej kariery, a specjaliści z wieloletnim doświadczeniem zarabiają nawet do 20 tys. zł miesięcznie brutto. Dane mogą się różnić w zależności od sektora, w którym pracują, lokalizacji oraz specjalizacji.

„W 2023 roku, przy nadchodzącym zwolnieniu wynikającym z kryzysu gospodarczego, popyt na informatyków może wyrównać się z podażą. Z pewnością ta sytuacja na rynku spowoduje spowolnienie procesów rekrutacyjnych, dodatkowo będziemy mieli większą liczbę



kandydatów pod dany profil, przez co delikatnie mogą przesunąć się czynniki negocjacyjne wynagrodzeń na korzyść pracodawcy. Obecny rynek w Polsce dla specjalistów informatycznych wciąż jest bardzo dobry, a kandydaci w dalszym ciągu są atrakcyjni pod kątem ich umiejętności i poziomu wynagrodzenia” – komentuje Karolina Giza, Team Leader Antal, IT Services.

Popyt na programistów się nie kończy

Przy maksymalnym wzroście liczby projektów w branży IT widać szczególnie zwiększony popyt na programistów znających języki Java i .NET oraz DevOpsów. Aby zostać programistą, należy najpierw zdobyć odpowiednie wykształcenie lub doświadczenie. Można to zrobić nie tylko poprzez studiowanie informatyki albo pokrewnych kierunków na uniwersytecie lub politechnice, ale także dzięki ukończeniu specjalistycznego kursu lub bootcampu czy samodzielnej nauce programowania przez czytanie książek i tutoriali oraz pisanie kodu. Ważne jest także, aby stale się rozwijać i uczyć nowych technologii oraz języków programowania.

„Średnio rekruterzy IT zaobserwowali od ok. 15 do 20% przewagi popytu nad podażą na programistów. Na początku drogi tych, którzy znają języki takie jak Java czy .NET bądź zostali DevOps inżynierami, wynagrodzenie waha się od 5 do 11 tys. zł brutto. Średnie zarobki w tym zawodzie dla osób z doświadczeniem wynoszą ok. 12–15 tys. brutto. Warto również pamiętać, że wynagrodzenia w branży IT, podobnie jak w wielu innych, rosną z roku na rok” – dodaje Anika Jabłońska, Senior IT Recruitment Consultant Antal, IT Services.

To, co sprzedaje się w sieci – marketerzy internetowi

Do zawodów przyszłości należą także specjaliści e-commerce, digital marketerzy czy social media menedżerowie – cały czas jest zapotrzebowanie na tego typu kompetencje, a kandydaci mają po kilka ofert na stole. Marketerzy cyfrowi są odpowiedzialni za podnoszenie świadomości marki i generowanie leadów za pośrednictwem wszystkich kanałów cyfrowych – zarówno bezpłatnych, jak i płatnych, co z roku na rok zyskuje na znaczeniu w zdigitalizowanym świecie. Rola e-commerce oznacza odpowiedzialność

zarówno za projektowanie, realizację, optymalizację, jak i za nadzorowanie wszystkich elementów strategii marketingowej firm działających w sieci, m.in. sklepów internetowych.

„Branża marketingowa opiera się głównie na doświadczeniu i umiejętnościach. Niekoniecznie trzeba mieć wykształcenie kierunkowe, choć to na pewno pomaga na początku drogi w zdobyciu lepszego stanowiska, np. w agencji marketingowej.



Na starcie na stanowiskach juniorskich w branży wynagrodzenie waha się od 4,5 do 6,5 tys. zł brutto. Natomiast digital menedżerowie z większym doświadczeniem zarabiają średnio 10–20 tys., e-commerce specjaliści 8–12 tys. zł brutto, a social media menedżerowie 7–12 tys. zł brutto” – dodaje Maryla Aftanasiuk-Lisiecka, Business Unit Director Antal, Sales & Marketing.

Planowanie płynności finansowej przedsiębiorstwa – kontroler finansowy

Kontrolerzy finansowi odpowiadają za zaawansowaną analizę sytuacji finansowej firmy oraz zagrożeń, przed jakimi stoi. Są bezpośrednimi doradcami dla dyrektorów finansowych w zakresie przyjmowanej strategii. Od osoby na tym stanowisku wymaga się ukończenia szkoły wyższej – najlepiej na kierunku związanym z ekonomią. Średnie miesięczne wynagrodzenie dla juniorów na tym stanowisku wynosi 9 tys. zł brutto. Starsi specjaliści i menedżerowie z większym doświadczeniem mogą otrzymywać wynagrodzenie od 12 do 20 tys. zł brutto.

„W trudnych i niepewnych warunkach gospodarczych optymalizacja kosztów, planowanie finansów i zapewnienie firmie bezpieczeństwa są kluczowe dla każdej organizacji, a przez to znacznie rośnie zapotrzebowanie na kontrolerów finansowych. Osoba, która chciałaby zacząć karierę na tym stanowisku, musi dobrze znać prawo finansowe i ciągle się rozwijać” – dodaje Michał Borkowski, Regional Manager Antal, Finance & Accountancy.

Walka o wykwalifikowanego inżyniera trwa

Rozwijające się grupy zawodowe w Polsce to także inżynierowie odnawialnych źródeł energii, biotechnolodzy oraz nanotechnolodzy. W niektórych tych branżach już mamy do czynienia z deficytami pracowników, w innych walka o wykwalifikowanego inżyniera dopiero się rozpoczyna. Powodem tak wzmożonego zapotrzebowania na inżynierów jest rozwój sektora fotowoltaiki i energetyki wiatrowej. Na deficyt elektryków, elektromechaników i elektromonterów wskazuje raport „Barometr Zawodów 2022”.

„Zatrudnić na pewno będzie sektor energetyki wiatrowej. Inwestycje w farmy wiatrowe na Morzu Bałtyckim wymagają odpowiedniej logistyki, a co za tym idzie – wyspecjalizowanej kadry. Specjaliści offshore mogą też liczyć na najwyższe zarobki – inżynierowie zarabiają od 12 do 19 tys. zł brutto, a managerowie – od 22 do 34 tys. zł brutto. Warto więc pomyśleć o studiach takich jak: inżynieria środowiska, energetyka cieplna, morska energetyka wiatrowa, zarządzanie ryzykiem w morskim przemyśle wydobywczym i energetyce wiatrowej” – komentuje Aleksandra Kurasiewicz, Senior Client & Team Manager Antal, Engineering & Operations.

Mechatronika, automatyka i robotyka

Rozwój Przemysłu 4.0, który dotyczy nie tylko technologii, ale też nowych sposobów pracy i roli ludzi w przemyśle, wygenerował duże zapotrzebowanie na inżynierów specjalizujących się w mechatronice, automatyce i robotyce. W swojej pracy skupiają się oni na budowaniu i rozwijaniu systemów maszyn charakteryzujących się samodzielnością i automatyzacją przeprowadzanych procesów. Oprócz zrobotyzowanych stanowisk pracy to także działania badawczo-rozwojowe, przyczyniające się do usprawniania i optymalizowania procesów produkcyjnych.

„Praca inżynierów mechatroniki, automatyki i robotyki jest wyjątkowo odpowiedzialna. Dodatkowo jest idealna dla tych, którzy nie lubią siedzieć w miejscu, gdyż wiąże się z wyjazdami służbowymi, np. do zakładów kooperujących (krajowych i zagranicznych). Pomijając ukończenie polecanych studiów na kierunkach takich jak: mechatronika, inżynieria mechatroniczna (IMiR), elektrotechnika, elektronika, mechanika, robotyka czy automatyka, warto też posiadać umiejętność abstrakcyjnego myślenia w kategoriach matematycznych. Oznacza to nie tylko zdolność sprawnego liczenia, ale również tworzenia modeli matematycznych projektowanych obiektów. Na początku kariery wynagrodzenie inżynierów mechatroniki, automatyki i robotyki może wynieść od 5 do 7 tys. zł brutto. Natomiast z pięcioletnim doświadczeniem zarobki te mogą sięgać 9–13 tys. zł brutto” – dodaje Marieta Brzykcy, Team Leader Antal, Engineering & Operations.

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka Antal jest obecna w Polsce od 1996 roku.
www.antal.pl
www.linkedin.com/company/antalpoland



Program Praktyk jako stały element działań Budimex S.A.



Anna Karyś-Sosińska
Dyrektor Pionu
Zarządzania Zasobami
Ludzkimi i Członek
Zarządu Budimex S.A.

Jednym z naszych największych projektów jest coroczny Program Praktyk podczas którego przyjmujemy około 250 osób do różnych obszarów działalności naszej organizacji. Naszym celem jest przekazywanie wiedzy i zapoznanie tych młodych osób z biznesem i realną pracą na budowie.

To, co bardzo nas cieszy, znaczna część tych osób wraca do nas na kolejne praktyki lub zostaje z nami na dłużej już jako pełnoetatowy pracownik.



W tym roku hasło przewodnie naszego projektu to „Praktyka jest miarą sukcesu”. Patrząc na nasz program na przestrzeni lat wyraźnie zauważamy, że osoby które zaczynały u nas praktyki kilka lat temu, dziś obejmują niejednokrotnie wysokie stanowiska, o znaczącej roli w organizacji. Bardzo nas to cieszy i z radością obserwujemy ich rozwój na przestrzeni lat.

Jak wygląda Program Praktyk?

Nasz Program Praktyk to tak naprawdę jeden z największych projektów w obszarze rekrutacji i employer branding. Większość naszych praktyk odbywa się w okresie wakacyjnym od czerwca do września, jednak zdarzają się też rekrutacje śródroczne. Generalnie jednak rekrutację do Programu rozpoczynamy w marcu. Najpierw zbieramy wewnątrz organizacji zapotrzebowanie na poszczególne kontrakty oraz do poszczególnych obszarów również spoza budownictwa, na stanowiska centralne.

Rekrutacja do Programu jest dość unikatowa na rynku, gdyż odbywa się poprzez grę rekrutacyjną. W tym roku jest to 12 pytań badających kompetencje naszych przyszłych praktykantów z podziałem na budowę oraz stanowiska niebudowlane. Oprócz gry, nasi kandydaci wypełniają też formularz dotyczący ich preferencji co, do miejsca odbycia praktyk i na podstawie obu tych czynników dokonywany jest wybór praktykantów przez rekruterów, a później także ich przyszłych opiekunów.

Wszystkie informacje o praktykach, a także historie naszych praktykantów możecie znaleźć też na dedykowanej stronie: www.akademiabudimex.pl

Program Praktyk w liczbach

Tak, jak wspominałam, w każdym roku w okresie od marca do września dołącza do nas mniej więcej 250 Praktykantów. Dzięki temu łącznie od 2014r. w naszej organizacji pojawiło się aż 1419 Praktykantów. Zdarza się, że do danego działu poszukujemy 1-2 osób, ale są też duże kontrakty tj. stacja Warszawa Zachodnia czy Port Gdynia, gdzie liczba praktykantów waha się od 20 do 30 osób. Praktyki są płatne i mogą być realizowane w ramach obowiązkowych praktyk studenckich, ale i nie tylko. Najczęściej trwają od miesiąca do 6 miesięcy. Zdarzają nam się przypadki osób, które wracają do nas po raz kolejny na praktyki, a część osób, szczególnie na ostatnich latach studiów, po zakończeniu praktyk zostaje z nami na dłużej i zostaje zatrudniona w oparciu o umowy o prace. Takich osób, od początku programu mamy aż 484, do dziś wśród osób, które odbyły nasze praktyki są 302 osoby. Tak, jak też wspominałam na początku, bardzo zależy nam na rozwoju i zdobywaniu coraz to nowych kompetencji. Cieszy nas ogromnie dynamiczny rozwój po ścieżkach kariery, dlatego też z dumą mogę pochwalić się tym, że 54 osoby, które zaczynały u nas swoją karierę, aktualnie zajmują stanowiska menedżerskie.

Kim jesteśmy?

Budimex to lider wśród pracodawców branży budowlanej – organizacja z wieloletnim doświadczeniem i stabilną pozycją na rynku, należąca do hiszpańskiej grupy Ferrovial. Budimex w Polsce zatrudnia prawie 8000 osób i współpracuje z 15 000 kontrahentami, realizując ponad 300 kontraktów rocznie. Firma działa we wszystkich obszarach budownictwa – od infrastruktury, budownictwa drogowego, mostowego po energetykę czy kolejnictwo. Od kilku lat również rozwija swoją działalność na rynkach zagranicznych m.in. w Niemczech, Słowacji czy Czechach.



Praktyka jest miarą sukcesu

Zmierz ją już dziś!

Podsumowanie Programu Praktyk 2022:

Na koniec każdego roku prowadzimy też szczegółową ewaluację Programu, dzięki czemu poznajemy jego postrzeganie, zarówno ze strony Praktykantów, jak i naszych opiekunów. Dodatkowo, pozwala nam to też cały czas ulepszać program i dopasowywać się do potrzeb obu stron.

Z końcem 2022 roku przeprowadziliśmy taką ewaluację i otrzymaliśmy szereg ciekawych wniosków. Najbardziej cieszy to, że nasze praktyki zostały ocenione bardzo wysoko i większość naszych Praktykantów chce kontynuować z nami współpracę.



Co możesz zyskać dzięki naszym praktykom?



Wynagrodzenie
Cenimy Waszą pracę, dlatego każdy rodzaj praktyk studenckich jest płatny.



Wsparcie Opiekuna
Każdy Praktykant otrzymuje indywidualne wsparcie Opiekuna, który pomaga wdrożyć się w obowiązki praktykowe i pomaga na każdym etapie Praktyk.



Praca na dużych projektach
Jako lider rynku budowlanego w Polsce realizujemy duże i strategiczne projekty, dzięki czemu nawet w roli praktykanta będziesz mógł mieć swój wkład w budowę autostrady, mostu czy dworca, z którego na co dzień korzystają setki/tysiące osób.



Nieograniczone możliwości zdobycia wiedzy i rozwoju
W naszej organizacji pracują wieloletni praktycy i najlepsi profesjonalści w swoich obszarach, więc dzięki naszym Praktykom możesz rozwijać swoje kompetencje i nabywać dobre praktyki.



Możliwość przedłużenia współpracy
Ponad 500 Praktykantów w całej historii Programu Praktyk zostało w firmie na dłużej, Ponad 300 z nich pracuje do dzisiaj, zajmując wysokie stanowiska.



Współpraca z biznesem
U nas każdy Praktykant traktowany jest jak pełnoprawny członek zespołu, dlatego praca z inżynierami czy kierownikami budowy to codzienność.

Program Praktyk 2022 – ewaluacja:

257 – tylu Praktykantów odbyło u nas praktyki

78 – tyle średnio Praktykantów uczestniczyło w naszym cyklu szkoleń z Excela w ramach Akademii Budimex

61% Praktykantów chce kontynuować współpracę z Budimex, 23% zastanawia się nad współpracą (główna ich motywacja to dokończenie studiów).

21% Praktykantów przedłużyło już współpracę z Budimexem, 31% Praktykantów otrzymało propozycję przedłużenia, ale musiało z niej zrezygnować (np. kontynuacja studiów).

86,32 – to ogólny poziom zadowolenia NPS Praktykantów. Odsetek ocen wysokich lub bardzo wysokich wyniósł 100%. Żadna osoba nie oceniła Praktyk poniżej oceny 7 (skala 1-10).

Najmocniejsze strony, jakie wymieniali nasi Praktykanci to: niepowtarzalna atmosfera, postawa Opiekuna Praktyk, różnorodność wykonywanych zadań, możliwość zatrudnienia po Praktykach, zdobywanie nowych umiejętności

Nasz Program Praktyk to prawdziwa kuźnia talentów.

Jeśli chcesz rozpocząć swoją ścieżkę kariery w budownictwie, koniecznie zajrzyj na naszą stronę Programu Praktyk. Następnie zagraj w grę i dołącz do jednego z naszych projektów! www.akademiabudimex.pl



Praktyka jest miarą sukcesu



Dołącz do gry i zrealizuj u nas praktyki!

Aplikuj już dziś! www.akademiabudimex.pl



budimex

Cześć! Witamy w kolejnym etapie procesu rekrutacyjnego do Programu Praktyk Budimex!

Przed rozpoczęciem gry upewnij się, że Twoje łącze internetowe jest stabilne i jesteś w miejscu, w którym możesz się w pełni skupić na grze.

Zaloguj się, wpisując w poniższe pole dane podane w formularzu aplikacyjnym.

Po zalogowaniu przejdziesz do ekranu z przyciskiem „rozpocznij grę” – dopiero po jego kliknięciu uruchomi się Twoja gra.

Numer telefonu

ROZPOCZNIJ



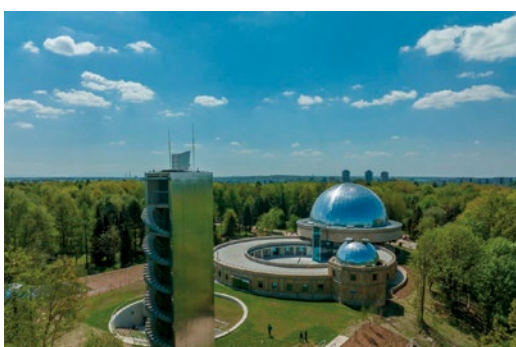
U nas zrealizujesz praktyki na wyjątkowych inwestycjach



Centrum Komunikacyjne w Kielcach



Most w Kwidzynie



Planetarium Śląskie w Chorzowie



Stacja Warszawa Zachodnia



Młyny Rothera w Bydgoszczy



Autostrada A4 Jarosław - Radymno

Zobacz, jak działamy:



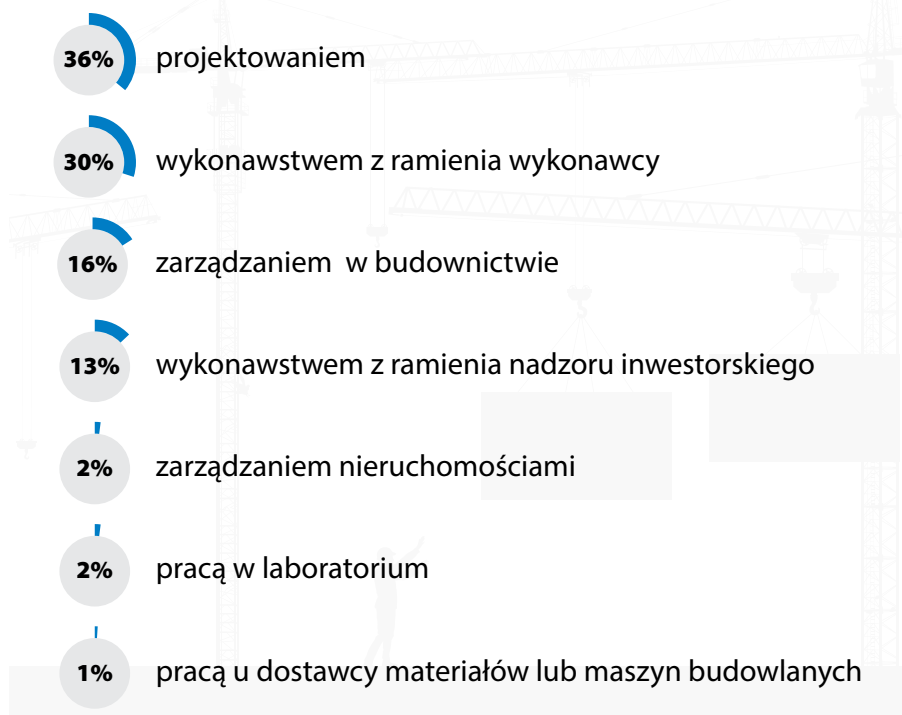
@karierabudimex

Branża budowlana: jakich wyborów zawodowych dokonuje młody inżynier?

Aż 63% studentów i absolwentów kierunków budowlanych, biorących udział w badaniu „Młodzi Inżynierowie 2022”, chce związać swoją przyszłość zawodową z branżą konstrukcyjno-budowlaną, czyli budownictwem kubaturowym, a zaledwie 6% z branżą kolejową. Badanie przeprowadziła firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HRK S.A. we współpracy z Polskim Związkiem Pracodawców Budownictwa oraz Polskim Towarzystwem Politechnicznym.

Eksperti i ekspertki HRK S.A.

Chciałbym/chciałabym związać swoją karierą zawodową z:



W Polsce od kilku lat rośnie zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną kadrę inżynierską i kierowniczą w niemal wszystkich obszarach budownictwa. Niestety nowych kandydatów nie przybywa w tempie, które pozwoliłoby zaspokoić obecne potrzeby firm z tego sektora. Według danych Ministerstwa Edukacji i Nauki okres pomiędzy 2016 i 2019 rokiem charakteryzował się spadkiem o 15% liczby kandydatów na studia na kierunku budownictwo.

Przewaga budowlanki

Dopiero w ostatnich dwóch latach obserwujemy powolny wzrost liczby studentów rozpoczynających naukę na studiach stacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia w tej specjalności, co może dawać nadzieję, że deficyt nie będzie się pogłębiał.

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu „Młodzi inżynierowie 2022”, dominują studenci



PAWEŁ ŻYWIEC

Senior Executive Manager,
HRK Real Estate & Construction

Przyszli pracownicy branży budowlanej muszą być otwarci na delegacje. Najtrudniej uniknąć ich będzie osobom związanym ze specjalizacją infrastrukturalną. Wyniki naszego badania potwierdzają, że już na początku studiów przyszli inżynierowie zdają sobie sprawę, że krótsze lub dłuższe wyjazdy są wpisane w specyfikę tej branży. Naturalne jest również to, że wraz z wiekiem spada chęć do wyjazdów. Wyniki badania jasno pokazują, że pomiędzy najmłodszą a najstarszą z badanych grup skłonność do wyjazdów różni się aż o 30%.



Najbardziej otwarte na pracę w delegacji są osoby w wieku 19–20 lat, a najmniej – osoby powyżej 28. roku życia.

i młodzi absolwenci z wykształceniem o profilu budowlanym (77%). Zdecydowanie mniej ankietowanych kończy kierunki studiów związane z inżynierią środowiska (13%), inżynierią elektryczną (2%) czy energetyką (zaledwie 1%). Wśród innych wymienianych kierunków znalazły się: architektura krajobrazu, inżynieria i gospodarka wodna, ochrona środowiska, inżynieria odnawialnych źródeł energii oraz geodezja.

„Kariere zawodową w branży budowlanej wybiera zdecydowanie mniej kobiet niż mężczyzn, ale od kilku lat zainteresowanie kierunkami związanymi z budownictwem wśród kobiet rośnie, więc jest to tendencja napawająca optymizmem. Wielu moich klientów bardzo pozytywnie wypowiada się o posiadaniu w organizacji pracownic, które często wnoszą »pierwiastek kobiecy« do zespołu i łagodzą obyczaje w budowlanym środowisku opanowanym przez mężczyzn, a ich kompetencje zawodowe oceniane są na równi z ich kolegami po fachu” – zauważa Patrycja Siđło, Recruitment Business Partner HRK Real Estate & Construction.

W wynikach badania widać, że osoby, które wybrały studia na kierunkach budowlanych, zdecydowanie stawiają na uzupełnienie wiedzy teoretycznej, jaką otrzymują na uczelniach, o doświadczenie praktyczne w sektorze budownictwa.

Chcą projektować

Rynek pracy w branży budowlanej oferuje szerokie spektrum kierunków, którymi mogą podążać studenci i absolwenci uczelni technicznych. Blisko 36% uczestników badania jako najbardziej interesujący kierunek rozwoju swojej kariery zawodowej wskazało projektowanie. Niewiele mniej, bo 29% respondentów, chciałoby pracować w sektorze wykonawczym w firmach zajmujących się realizacją inwestycji budowlanych. 16% wiąże swoją przyszłość z zarządzaniem w budownictwie. Z kolei wykonawstwo z ramienia nadzoru inwestorskiego jest atrakcyjnym wyborem dla 13% respondentów. Najmniejszym zainteresowaniem wśród studentów i absolwentów cieszą się: zarządzanie nieruchomościami, praca w laboratorium oraz praca u dostawcy materiałów lub maszyn budowlanych.

Gdy przeanalizuje się preferencje rozwoju respondentów, w nawiązaniu do poszczególnych segmentów specjalizacyjnych w obszarze budownictwa, okaże się, że zdecydowana większość (63%) ankietowanych wskazała jako najbardziej atrakcyjną branżę konstrukcyjno-budowlaną (budownictwo kubaturowe). Pozostałe obszary nie cieszą się tak dużym zainteresowaniem. Budownictwo specjalistyczne (w tym geotechnika, hydrotechnika, roboty wyburzeniowe) stanowi atrakcyjny wybór jedynie dla 15% studentów i absolwentów, podobnie jak branża drogowa.

Na co zwracasz uwagę przy wyborze pracodawcy?

87%

wynagrodzenie

45%

lokalizacja biura (czas dojazdu z miejsca zamieszkania)

43%

atmosfera/środowisko pracy

38%

godziny pracy

Na pracę w branży instalacji sanitarnych zdecydowałoby się zaledwie 13% ankietowanych, a po 11% podjęłoby pracę w sektorach: budownictwa przemysłowego (w tym energetyki konwencjonalnej), odnawialnych źródeł energii i branży mostowej.

Wysokość zarobków ma znaczenie

Przeciętne wynagrodzenie pracowników w branży budowlanej od kilku lat systematycznie rośnie. Powodem wzrostów są przede wszystkim zwiększające się zapotrzebowanie na pracowników budowlanych i specjalistów, a także presja płacowa spowodowana rosnącą inflacją. Stawki, jakie oferują pracodawcy, są zależne m.in. od specjalizacji, stanowiska, doświadczenia zawodowego, rodzaju inwestycji.

Ponad połowa ankietowanych (57%) chciałaby zarabiać powyżej 5001 zł netto, z kolei wynagrodzenie w przedziale 4001-5000 zł netto byłoby satysfakcjonujące dla 29% osób, które wzięły udział w ankiecie.

„Coraz więcej w ostatnim czasie mówi się o różnicach pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn. Według różnych źródeł realna luka płacowa w Polsce wynosi ok. 20%. Jak pokazały wyniki naszego badania, różnica istnieje nie tylko pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn, ale również w ich oczekiwaniach finansowych. Z perspektywy rekruterki z przykrością muszę potwierdzić, że kobiety na tych samych stanowiskach i o podobnym doświadczeniu zawodowym co mężczyźni mają niższe oczekiwania finansowe. Różnica kształtuje się na poziomie ok. 10-25%. Powodów takiego stanu rzeczy jest wiele. Myślę, że jednym z nich jest mniejsza pewność siebie” – mówi ekspertka HRK.



ANNA KARYŚ-SOSIŃSKA

Dyrektor Pionu Zarządzania
Zasobami Ludzkimi,
Budimex S.A.

Przez lata spadała liczba studentów kończących kierunki budowlane. Z danych GUS wynika, że tylko 16% studentów wybiera kierunki techniczne. Trend ten co prawda odwrócił się w ostatnich latach, ale zmiana jest tak mała, że jeszcze długo nie będzie odczuwalna przez pracodawców działających w branży budowlanej, szczególnie biorąc pod uwagę ilość rozpoczynanych inwestycji. Z przeprowadzonego przez HRK badania wynika, że niecałe 29% studentów i młodych specjalistów chce związać swoją karierę zawodową z branżą wykonawczą. Ponad 60% chce realizować się, pracując przy projektach kubaturowych.





W przypadku osób, które podjęły pracę podczas studiów, oczekiwania finansowe są wyższe. Młodzi ludzie cenią zdobyte na wczesnym etapie doświadczenie – 63% z nich chce zarabiać powyżej 5001 zł netto. Wśród tych, którzy nie podejmowali zatrudnienia w trakcie studiów, oczekiwania finansowe na poziomie ponad 5001 zł ma 46% osób.

To, na jakim poziomie kształtują się oczekiwania finansowe młodych inżynierów, jest częściowo powiązane z ich planami zawodowymi. Wybór konkretnej ścieżki kariery przekłada się na wysokość oczekiwań wobec wynagrodzeń. Z badania „Młodzi Inżynierowie 2022” wynika, że osoby, które wiążą swoją drogę zawodową z wykonawstwem czy zarządzaniem, oczekują wyższych zarobków niż studenci i specjaliści, którzy chcą pracować w obszarze związanym z projektowaniem. Trend ten jest widoczny także w przebadanej grupie osób powyżej 28. roku życia. Ma to związek z realnymi wynagrodzeniami oferowanymi w poszczególnych segmentach rynku budowlanego. Praca w wykonawstwie czy zarządzaniu łączy się często m.in. z koniecznością pracy w delegacji, pracą w godzinach nadliczbowych, w tym nierzadko w weekendy. Natomiast kariera zawodowa w projektowaniu z zasady ma charakter pracy stacjonarnej, bez konieczności delegacji, a godziny pracy są normowane. Ze względu na te różnice zazwyczaj wynagrodzenia osób w wykonawstwie i zarządzaniu są wyższe niż w projektowaniu.

W obszarze projektowania oczekiwania finansowe powyżej 5001 zł netto ma niepełna połowa (45%) osób zainteresowanych pracą w tej specjalizacji. Zdecydowanie więcej osób oczekuje takich samych zarobków w przypadku zajmowania się wykonawstwem z ramienia wykonawcy (65%) czy zarządzaniem w budownictwie (67%).

Pierwsze doświadczenie zdobyte

Pracodawców może ucieszyć fakt, że aż 80% studentów w badanej grupie już w czasie studiów zaczęło zdobywać doświadczenie zawodowe w branży budowlanej. Co ciekawe, aż 74% studentów i studentek studiów stacjonarnych deklaruowało, że posiada już pierwsze doświadczenia zawodowe. W pozostałych grupach te wyniki są jeszcze wyższe, tzn. 89% osób ze studiów niestacjonarnych oraz 98% uczących się w trybie łączonym zadeklarowało posiadanie doświadczenia zawodowego w branży budowlanej.

Warto podkreślić, że 64% ogółu grupy badawczej pracuje lub pracowało w czasie studiów w zawodzie związanym z kierunkiem studiów, zdobywając praktyczne doświadczenie na gruncie wybranej przez siebie specjalizacji, a pozostałe 16% rozwijało się zawodowo w branży, ale na stanowiskach niezwiązanych ze specjalizacją studiów.

O BADANIU

Raport „Młodzi Inżynierowie 2022” został opracowany w oparciu o wyniki badania, które przeprowadzono wśród studentów i absolwentów uczelni prowadzących kierunki kształcenia związane z budownictwem. Grupę badawczą stanowiły 1182 osoby. Odpowiedzi zostały pozyskane metodą CAWI. Celem badania była analiza aktualnego profilu młodych inżynierów, którzy obecnie pracują lub planują podjąć pracę w branży budowlanej.

HRK S.A., autor raportu, to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR.

Więcej informacji: www.hrk.pl



Największe święto zawodów branżowych w Polsce!

Bądź z nami w Gdańsku od 5 do 9 września

EuroSkills Gdańsk 2023 to ósma edycja odbywającego się co dwa lata konkursu EuroSkills – największego w Europie wydarzenia związanego z kształceniem zawodowym i doskonaleniem umiejętności. EuroSkills, organizowane z inicjatywy WorldSkills Europe wraz z 32 krajami członkowskimi, gromadzi setki młodych profesjonalistów, którzy rywalizują o szansę zostania najlepszym w Europie w wybranej przez siebie umiejętności.

EuroSkills Gdańsk 2023 powita 600 wykwalifikowanych młodych profesjonalistów w wieku poniżej 25 lat z 32 krajów, którzy wezmą udział w konkursach i pokazach dotyczących 43 różnych umiejętności i zawodów. Spodziewanych jest ok. 100 tys. uczestników wydarzenia z całej Polski i z zagranicy.

EuroSkills Gdańsk 2023 jest organizowany w partnerstwie przez Polską Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), WorldSkills Polska, WorldSkills Europe, Miasto Gdańsk i AMBEREXPO Gdańsk.

Dowiedz się więcej o EuroSkills Gdańsk 2023:



Studencki Festiwal Informatyczny – nie może Cię zabraknąć!

Już 30 marca 2023 r. w Auditorium Maximum Uniwersytetu Jagiellońskiego rozpocznie się 18. edycja Studenckiego Festiwalu Informatycznego.


SFI to trzy dni pełne wykładów i warsztatów, podczas których poznacie możecie nie tylko najróżniejsze aspekty informatyki, ale także innych pasjonujących się tą dziedziną ludzi.




Niezależnie od tego, czy dopiero rozpoczynacie swoją przygodę z informatyką, czy już wiele lat temu zamieniliście swoją sypialnię w serwerownię do deep learningu, SFI to świetna okazja, aby zdobyć nową wiedzę, umiejętności i znajomości.

A jeśli wciąż będzie Wam mało wrażeń, to 30 i 31 marca zapraszamy Was na Lighting Talki – wieczorne spotkania ze specjalistami branży IT w luźniejszej atmosferze. Na nasze wydarzenia przyjść może każdy, niezależnie od wieku i wykształcenia.

Poziomy poszczególnych wykładów i warsztatów są zróżnicowane, a sam udział w wydarzeniach – bezpłatny.

 Agenda spotkania wkrótce na naszej stronie internetowej: www.sfi.pl

 Zapraszamy na nasz fanpage: facebook.com/sfikrakow



Europejskie Forum Młodych Liderów w Katowicach



Rozmowy o najważniejszych wyzwaniach współczesnej młodzieży oraz zainspirowanie młodych ludzi do podejmowania działań i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym – to główne cele tegorocznego Europejskiego Forum Młodych Liderów, które obędzie się w dniach 24–26 kwietnia 2023 r. w Katowicach.

Forum jest wydarzeniem towarzyszącym Europejskiemu Kongresowi Gospodarczemu. Weźmie w nim udział 250 młodych aktywistów z całej Europy, studenci regionalnych uczelni i przedsiębiorcy, uczestnicy Kongresu.



Ideą Forum Młodych Liderów jest zapewnienie przestrzeni dla aktywnych młodych działaczy z krajów Unii Europejskiej, Bałkanów Zachodnich, Partnerstwa Wschodniego i Polski do dzielenia się doświadczeniami, nawiązywania kontaktów oraz dyskusji na ważne dla Europejczyków tematy.

Komisja Europejska ogłosiła rok 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności. Chcąc wpisać się w unijne działania, podczas Forum zaprezentowana zostanie inicjatywa EuroSkills 2023, czyli mistrzostwa Europy młodych profesjonalistów, organizowane we wrześniu tego roku w Gdańsku, a także najlepsze rozwiązania w zakresie kształcenia zawodowego oraz współpracy między szkolnictwem branżowym a biznesem i samorządem.

Spotkania Europejskiego Forum Młodych Liderów odbędą się na terenie Muzeum Śląskiego w Katowicach.



Rusza projekt „Włączamy mobilność”

Projekt, realizowany z Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny, finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG i Funduszy Norweskich, ma na celu wspieranie osób z niepełnosprawnościami w wyjazdach zagranicznych z Programu ERASMUS+.

Włączamy mobilność

Projekt finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny

Wspieramy mobilność studiujących osób z niepełnosprawnościami

- w Obserwatorium Mobilności badamy istniejące regulacje i praktyki
- budujemy społeczność Ambasadorów Mobilności+
- tworzymy standard Mobilności+
- pomagamy wprowadzać w życie mobilność dla każdego
- łączymy uczelnia, osoby kooptywujące mobilność i studiujące osoby z niepełnosprawnościami
- uruchamiamy pierwszy w regionie Ośrodek Niezależnego Życia

Chcesz poznać szczegóły i być na bieżąco z naszymi działaniami?
Dołącz do naszej społeczności na Facebooku i zapytaj na naszej stronie


facebook.com/WlaczamyMobilnosc mobilnoscplus.pl

Organizatorzy:  **FCIS**

Jak pokazują dostępne statystyki, dotąd zaledwie niecałe 2% studentów uczestniczących w mobilnościach to osoby o szczególnych potrzebach. Chcemy to zmienić, dlatego projekt zakłada szczegółowe zbadanie barier i potrzeb osób zainteresowanych wyjazdem na stypendium, a wykazujących niepełnosprawności, oraz uzyskanie szeregu informacji od koordynatorów programu ERASMUS+ na uczelniach.

Następnie wypracowany zostanie nowy standard, który poddany będzie konsultacjom ze społecznością akademicką. Organizatorzy zapewnią też jeden testowy wyjazd zagraniczny dokonujący ewaluacji wypracowanych rozwiązań. Sześciu studentów z niepełnosprawnością będzie przeszkolonych do prowadzenia biura wsparcia osób z niepełnosprawnością.

Oprócz tego społeczność akademicka będzie mogła wziąć udział w wydarzeniach towarzyszących, takich jak happeningi informacyjne, wystawa plenerowa oraz festiwal akademicki na Rzecz Niezależnego Życia. Po tych działaniach organizatorzy stworzą nowe miejsce dla osób o szczególnych potrzebach – Ośrodek Niezależnego Życia.

 Więcej informacji o projekcie: facebook.com/WlaczamyMobilnosc

Buduj z nami przyszłość!

Rozpocznij u nas swoją karierę.

W STRABAG ponad 74.000 pracowników na całym świecie codziennie pracuje nad innowacjami w obszarze budownictwa ogólnego i infrastrukturalnego. Budujemy budynki przemysłowe, obiekty użyteczności publicznej, drogi, mosty, tunele, koleje oraz obiekty hydrotechniczne. Tworzymy budownictwo na nowo, aby stać się najbardziej innowacyjną i neutralną klimatycznie firmą budowlaną w Europie. W STRABAG każdy z nas ma przestrzeń na wdrażanie swoich pomysłów, a wyzwania podejmujemy wspólnie realizując przyszłościowe projekty.

Razem tworzymy wielkie rzeczy!

kariera.strabag.pl





STRABAG

STRABAG
WORK ON PROGRESS

Postęp zaczyna

STRABAG to idealne miejsce pracy dla wszystkich, którzy chcą mieć wpływ na przyszłość.

Dla tych, którzy każdego dnia podejmują nowe wyzwania, mają głowę pełną pomysłów, potrafią myśleć i działać perspektywicznie. Dla tych, którzy są otwarci na zmiany, cyfrową rewolucję i pracę zespołową. **Szukamy ludzi, którzy wspólnie z nami stworzą przyszłość budownictwa. Szukamy Ciebie.**

Bez względu na to, czy chcesz zdobyć pierwsze doświadczenia, czy kontynuować przygodę z branżą budowlaną w STRABAG znajdziesz wiele możliwości rozwoju. Możesz podjąć z nami współpracę na stanowiskach inżynierskich, w biurze, na budowie, w działach finansowych, czy w spółkach serwisowych. Dołącz do nas, jeśli szukasz **stabilnego zatrudnienia w przyszłości** i chcesz mieć **wpływ na otaczającą nas rzeczywistość**.

W trakcie praktyk, pod okiem naszych doświadczonych pracowników zdobędziesz szerokie doświadczenie zawodowe, zapoznasz się z pasjonującymi projektami i **wykorzystasz swoją wiedzę teoretyczną w praktyce**.

Przykładowe zadania dla praktykantów technicznych

- Udział w nadzorowaniu pracy firm podwykonawczych
- Kontrola zgodności wykonywanych robót z dokumentacją techniczną
- Przygotowanie analiz i raportów technicznych
- Wsparcie w prowadzeniu dokumentacji budowy
- Analiza rynku i przygotowanie zapytań ofertowych

Przykładowe zadania dla praktykantów finansowych

- Bieżące wsparcie administracyjno – finansowe budowy lub oddziału
- Wsparcie w przygotowaniu analiz i raportów finansowych
- Wsparcie przy wprowadzaniu faktur do systemu finansowo-księgowego
- Kontrola ilości wedle zamówień

kariera.strabag.pl



się od Ciebie

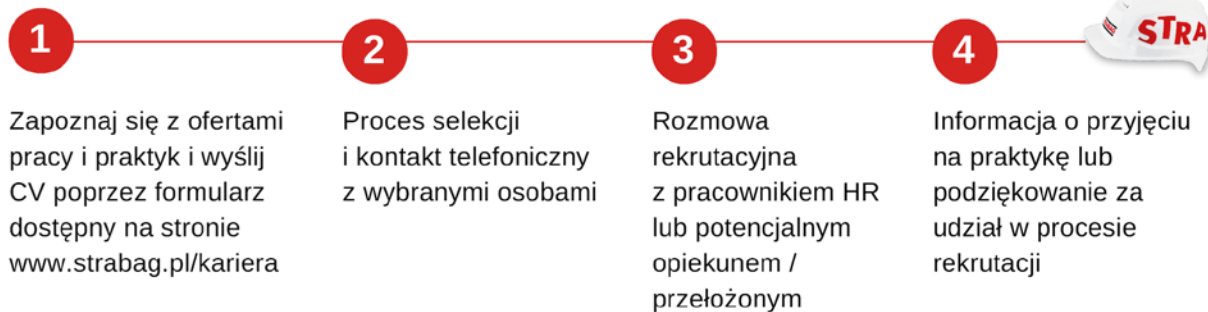
Aplikuj do nas, jeśli:

- jesteś studentem/studentką minimum III roku studiów kierunków budowlanych, finansowych i technicznych (inżynierii środowiska, elektroenergetyki)
- chętnie pracujesz w zespole, cechuje Cię otwartość i zaangażowanie
- znasz pakiet MsOffice

Co możemy Ci zaoferować?

- 3-miesięczne, płatne praktyki
- zapoznanie się z obowiązkami na stanowisku Inżyniera Budowy / Specjalisty ds. Finansowych itp.
- możliwość zatrudnienia po zakończeniu praktyk
- wsparcie Opiekuna
- bliska współpraca z profesjonalnym zespołem inżynierów i specjalistów

Proces rekrutacji:



Eurostudent poleca

Studenckie Targi Pracy SGH

07-09.03.2023, Warszawa

Studenckie Targi Pracy SGH, odbywające się w dniach 7-9 marca 2023 roku, to idealna okazja dla studentów na poznanie przyszłych pracodawców. Partnerami wydarzenia są liczne firmy działające na polskim rynku (i nie tylko), które dają młodym ludziom możliwość rozwoju i zdobycia doświadczenia podczas praktyk i staży.

Więcej informacji:

facebook.com/studenckietargipracysgh



Inżynierskie Targi Pracy BEST AGH

08.03.2023, Kraków

8 marca na Stadionie Miejskim im. Henryka Reymana odbędzie się kolejna edycja Inżynierskich Targów Pracy, organizowanych od ponad 25 lat przez Stowarzyszenie Studentów BEST AGH Kraków. Wydarzenie skierowane jest głównie do studentów krakowskich uczelni technicznych, ale nie tylko. Inżynierskie Targi Pracy gromadzą kilkadziesiąt firm i przedsiębiorstw działających na terenie Krakowa oraz tysiące zainteresowanych, świeżo upieczonych i przyszłych inżynierów.

Więcej informacji: www.facebook.com/BEST.itp



Targi Pracy UEK

XIX Targi Pracy UEK

09.03.2023, Kraków

Zapraszamy na XIX edycję Targów Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, które odbędą się 09.03.2023 r. w godz. 10.00-16.00 w Pawilonie Sportowo-Dydaktycznym UEK.

Targi Pracy UEK to:

- prezentacje ekspertów,
- konsultacje CV,
- próbne rozmowy kwalifikacyjne,
- oferty praktyk zagranicznych,
- spotkania z firmami.

Więcej informacji:

www.kariery.uek.krakow.pl



Targi Pracy UJ

13-15.03.2023, Kraków

Centrum Wsparcia Dydaktyki UJ

Student

Talent Days

14.03.2023, Katowice
16.03.2023, Kraków
22.03.2023, Wrocław
30.03.2023, Warszawa



Jesteś studentem, absolwentem lub młodym specjalistą i szukasz pracy? Dobrze trafiłeś! Już w marcu w czterech największych miastach w Polsce odbędą się targi pracy Talent Days.

Zarejestruj się na www.talentedays.pl, pobierz bilet i widzimy się w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu lub Katowicach!

Więcej informacji: www.talentedays.pl

Dni Kariery

14.03.2023, Gdańsk
16.03.2023, Lublin
21.03.2023, Łódź
23.03.2023, Warszawa
28.03.2023, Kraków
30.03.2023, Katowice



29. Inżynierskie Targi Pracy

14–15.03.2023, Warszawa
Politechnika Warszawska

38. Akademickie Targi Pracy

14–15.03.2023, Wrocław
Politechnika Wrocławska,
Budynek C-13



Inżynierskie Targi Pracy, Przedsiębiorczości, Technologii i Dostępności

13–20.03.2023, Gliwice

Inżynierskie Targi Pracy, Przedsiębiorczości, Technologii i Dostępności na Politechnice Śląskiej już od 13 do 20.03.2023 online, a 20.03 stacjonarnie na terenie kampusu PŚ w Gliwicach. Dla studentów, absolwentów, naukowców oraz uczniów szkół średnich. Tysiące ofert, setki wystawców, dziesiątki okazji do rozwoju.

www.targipracy.polsl.pl

Targi Pracy AGH, Klub Studio

21–22.03.2023, Kraków

XXX Targi Pracy i Praktyk dla Informatyków i Elektroników

27.03.2023, Warszawa

Wydział Elektroniki i Technik Informatycznych
Politechniki Warszawskiej

Akademickie Targi Pracy 2023

25.04.2023, EXPO Łódź

XV Targi Pracy i Praktyk KAMPUS KARIERY

26.04.2023, Wrocław
Uniwersytet Wrocławski,
Wydział Biotechnologii

Szukasz pracy lub stażu?

Pokaż się na Talent Days!



Jesteś studentem, absolwentem lub młodym specjalistą? Z pewnością szukasz swojej pierwszej pracy lub stażu. Zapomnij o przeglądaniu tysięcy ofert w internecie, bo mamy dla Ciebie lepsze rozwiązanie – targi pracy Talent Days. Tutaj praca sama Ciebie znajdzie.



Targi pracy Talent Days ruszają już w marcu w największych miastach w Polsce: Warszawie, Krakowie, Katowicach i Wrocławiu. Odwiedzisz na nich stoiska czołowych pracodawców na rynku i porozmawiasz z rekruterami oko w oko, w przyjaznej atmosferze. Talent Days to także szeroki wybór warsztatów, dzięki którym poszerzysz swoją wiedzę i kompetencje, a także zyskasz cenny wpis w CV. Każdy uczestnik warsztatów otrzymuje certyfikat ich ukończenia.

Podczas **Round Table** możesz przysłuchiwać się dyskusji ekspertów z branży i zadawać im pytania. To doskonała okazja, aby dowiedzieć się jeszcze więcej o interesującej Cię ścieżce kariery i zyskać pewność, że obrałeś dobry kierunek.

Nie wiesz, jak stworzyć idealne CV? Eksperci z branży pomogą Ci zadbać o każdy szczegół, dzięki czemu będziesz mieć dużo większe szanse podczas poszukiwania pracy. Dobre CV to dobry początek. Bardzo ważne jest także odpowiednie zdjęcie. W **Strefie Foto** wykona je dla Ciebie profesjonalny fotograf – totalnie za free! Zrobione przez niego zdjęcie możesz umieścić w CV, ale nie tylko! Doskonale sprawdzi się także w mediach społecznościowych, takich jak LinkedIn czy Twitter.

Masz dość noszenia ze sobą papierowego CV? Mamy na to sposób! Wystarczy, że podczas rejestracji na targi wypełnisz jeden formularz, a my przygotowujemy dla Ciebie **e-CV w formie wygodnej opaski**, którą odbierzesz bezpośrednio na targach. To nie tylko łatwiejszy i wygodniejszy





TARGI PRACY

Odkryj swój Talent do kariery!

Pobierz bezpłatny bilet: talentdays.pl

Katowice | 14.03 **Kraków | 16.03**

Wrocław | 22.03 **Warszawa | 30.03**



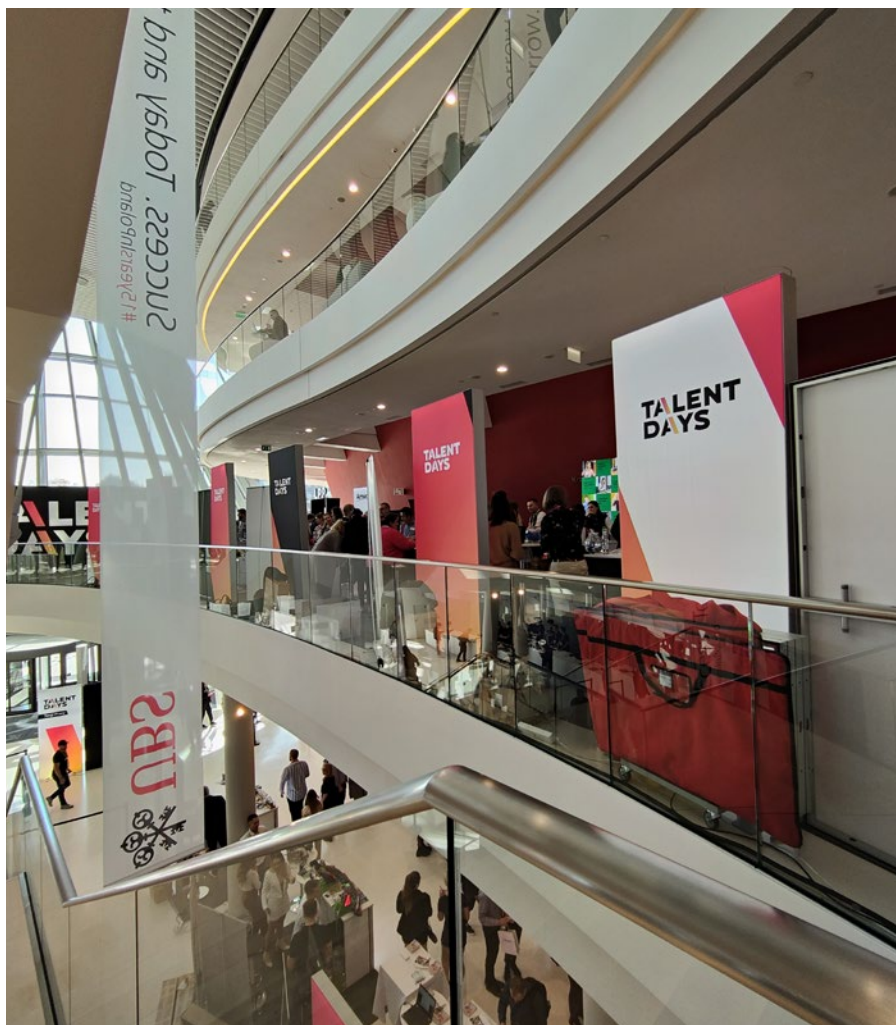
sposób aplikowania, ale również troska o środowisko. Opaska e-CV posiada kod, który pracodawcy odczytują przy pomocy specjalnego skanera – i już! Aplikacja wysłana!

Na targach masz także możliwość uczestniczenia w programie **Talent Match**. Nie musisz się już przejmować szukaniem pracy na własną rękę – na podstawie wymagań Twoich i pracodawcy połączymy Was w zawodową parę. Jesteśmy pewni, że dzięki udziałowi w Talent Match stworzycie swój #perfectMATCH!

Talent Days to okazja do szukania pierwszej pracy, ale i do przebranzowienia się. Być może skończyłeś studia, po czym finalnie się okazało, że to nie do końca ścieżka dla Ciebie. Stwierdziłeś, że zaczniesz nowy kierunek lub postawisz na rozwijanie się samodzielnie w innej branży niż dotychczasowa? Na targach pracy poznasz interesujące Cię branże od środka – przy okazji rozmowy z rekruterami, doświadczonymi pracownikami, mentorami, a także uczestnicząc w warsztatach i dyskusjach. Talent Days to wydarzenie skierowane do osób rozpoczynających karierę, ale także do tych, którzy chcą wejść na nowy poziom dotychczasowej ścieżki.

Na wiosennej edycji Talent Days porozmawiasz z takimi pracodawcami jak: Mostostal Zabrze, Siemens Energy, Deloitte Polska, Rockwell, International Paper, KPMG i wieloma innymi! To doskonała okazja, aby pokazać się od jak najlepszej strony czołowym firmom na rynku.

Do zobaczenia na Talents Day!



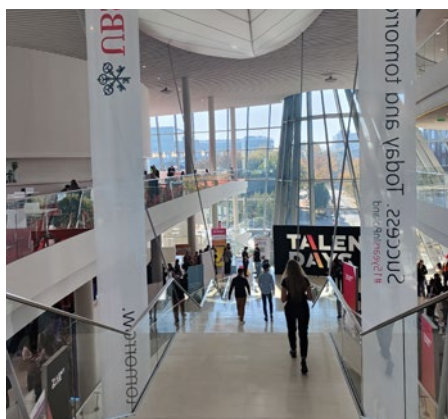
Talent Days 2023 edycja wiosenna

Katowice → 14 marca → MCK Katowice

Kraków → 16 marca → ICE Kraków Congress Center

Wrocław → 22 marca → Tarczyński Arena Wrocław

Warszawa → 30 marca → PGE Narodowy



Jak wziąć udział w wydarzeniu? Wystarczy, że zarejestrujesz się na talentdays.pl, pobierzesz bilet i pojawisz się na targach.

ESG to ważny projekt IT

Przedstawiciele biznesu, w tym sektor IT, są coraz bardziej świadomi wpływu człowieka na otaczające nas środowisko, szczególnie z perspektywy zmian klimatycznych oraz tego, jaką spuściznę pozostawimy następnym pokoleniom.

Eksperti z agencji pracy Experis Polska,

lidera w rekrutacji specjalistów i kadry zarządzającej w kluczowych obszarach IT

Jak zaznacza Adam Wojtaszek, dyrektor Experis Polska, jednym z najważniejszych czynników jest fakt, że bez odpowiednich działań w tym zakresie organizacje nie będą interesującymi pracodawcami dla najbardziej pożądaných kandydatów.

Z raportu ManpowerGroup „ESG w Polsce. Rynek pracy” wynika, że najczęściej pracodawców branży IT jest na etapie planowania oraz określania długoterminowych strategii dotyczących kwestii ESG (33%). Firmy, które wdrożyły tego typu programy, największy nacisk kładą na działania związane z obszarem ludzkim i społecznym (35%), pracami na rzecz środowiska (28%) oraz ładem korporacyjnym (18%).

„Pokolenie wchodzące aktualnie na rynek pracy IT inaczej postrzega atrakcyjność firmy. Do niedawna oznaczało to interesujące technologie, rozwojowe projekty, swobodną atmosferę w pracy, szeroki pakiet benefitów. Teraz zainteresowani weryfikują, czy przyszły pracodawca może pochwalić się wdrożeniem działań na rzecz planety, w jaki sposób odpowiada na potrzeby pracowników, jak praca w danej organizacji przełoży się w pozytywny sposób na dbałość o środowisko. Patrząc zatem na ESG w tym ujęciu, nie dziwi to, że największy nacisk kładziony jest na działania w obszarze E, czyli środowiska. Dla branży IT działania ograniczające negatywny wpływ na środowisko są dosyć oczywiste i przychodzą poniekąd najłatwiej, bowiem to właśnie giganci technologiczni są pionierami cyfryzacji procesów, co przejawia się np. znaczącym zmniejszeniem lub wręcz eliminacją używania papieru. Sprzęt stosowany w codziennej pracy, który z racji postępu technologicznego wymaga regularnej wymiany, jest kwalifikowany do wdrożenia na podstawie efektywności energetycznej oraz wpływu na środowisko. Zupełnie inną kwestią jest, że w perspektywie długoterminowej takie działania przynoszą oszczędności w budżecie firmy” – mówi Adam Wojtaszek.

Jak wynika z raportu, główne motywacje firm branży IT w Polsce do przyjęcia strategii ESG to: chęć działań zgodnych z przepisami i regulacjami (43%), budowanie reputacji (42%) oraz oczekiwania inwestorów i redukcja kosztów (po 36%).

Zdaniem dyrektora Experis Polska pracownicy zauważają również, że dla sprawnej i rzeczywistej realizacji inicjatyw mających ograniczać ślad człowieka na planecie konieczne jest właściwe zarządzanie, czyli odpowiedni ład korporacyjny. „To pojęcie jest oczywiście postrzegane



szerzej, obejmuje przejrzystość procesów zarządczych, sprawiedliwe systemy motywacyjne czy zrozumiałe reguły działania we wszystkich aspektach funkcjonowania organizacji: od procesu rekrutacji, poprzez ścieżki rozwoju i promowania, na kompleksowej ocenie partnerów biznesowych oraz ich świadomości i poziomie dojrzałości w kwestiach ESG kończąc. W branży IT dodatkowo oczekiwany jest efektywny model zarządzania” – dodaje Adam Wojtaszek.

W badaniu ManpowerGroup respondenci zostali zapytani także o to, jakie nowe role dedykowane działaniom ESG zostaną według ich prognoz obsadzone w najbliższym czasie. Wyniki analizy wskazują, że pracodawcy branży IT spodziewają się nowych talentów w obszarach takich jak akcje społeczne, działania na rzecz środowiska oraz BHP, zdrowia, dobrostanu i zrównoważonego rozwoju. 83% firm zamierza obsadzić nowe stanowiska związane z ESG w ramach rekrutacji wewnętrznej, 53% planuje dopisać odpowiedzialność do istniejących już ról, a 45% postawi na podnoszenie kwalifikacji i szkolenia wśród zatrudnionych osób.

„Obszar społecznej odpowiedzialności jest w branży IT najtrudniejszy do uchwycenia, choć i tutaj dzieje się coraz więcej. W kwestii postrzegania takich projektów jak zwykle kluczowa jest komunikacja. Organizacje często mają czym się pochwalić, ale choć powinny, nie zawsze to robią. Wszystkie tego typu działania składają się na całościową ocenę firmy. Takie elementy pojawiają się także w analizie biznesowej kolejnych

realizowanych przedsięwzięć. Projekty z zakresu ESG pozwalają na zbudowanie pozytywnej narracji na temat organizacji – zarówno w komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej” – mówi ekspert.

W przypadku branży IT, będącej synonimem rozwoju, nieustających innowacji, przemian i kultury ciągłego ulepszania zarówno siebie, jak i otaczającego świata, zrównoważony rozwój jest niemal wpisany w jej DNA.

Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że dominująca potrzeba elastyczności i umiejętności szybkiego dostosowania się do zmiennych warunków otoczenia powoduje, że szereg działań i rozwiązań jest dla branży IT łatwiej osiągalny. „Organizacje IT są w stanie wprowadzić takie ewolucje szybciej i sprawniej, nawet jeśli wcześniej nie identyfikowały takiej potrzeby. Zmieniennym jest również, że rynek ten jest bardzo mocno uzależniony od dopływu nowych talentów, a co za tym idzie, także od ich oczekiwań. To powoduje, że firmy IT mogą być bardzo często pod większą presją zarówno ze strony obecnych, jak i przyszłych pracowników w kwestii szeroko zakrojonych działań w obszarze ESG niż ze strony akcjonariuszy lub całościowo rozumianego rynku. Im większa świadomość społeczna, tym większa determinacja i uwaga organizacji skierowana na działania z tym związane – podsumowuje Adam Wojtaszek.

Agencja pracy Experis Polska jest częścią ManpowerGroup – lidera innowacyjnych rozwiązań HR dla globalnego rynku pracy.

Chcemy hybrydowej pracy w prestiżowej lokalizacji

Marcin Fleszar

dyrektor i członek zarządu w firmie rekrutacyjnej Michael Page

Wygoda i oszczędność. Prestiż i atrakcyjna lokalizacja. Mniej biur, więcej przestrzeni do kreatywnego myślenia i wspólnego spędzania czasu. Biura muszą dostosować się do zmieniających się oczekiwań pracowników. Aby zachęcić zespoły do powrotu do pracy stacjonarnej, nawet w częściowym wymiarze, pracodawcy muszą zaoferować im innowacyjne biuro, skrojone na miarę ich potrzeb.



W biurach widać już mobilizację, ale nie można mówić jeszcze o masowych powrotach. Liczba pracowników w biurach zwiększyła się o ok. 10-15% w porównaniu z poprzednim rokiem, ale pewne grupy pracownicze na pewno trudniej przekonać do pracy stacjonarnej niż inne – tak jest między innymi w przypadku osób z sektora IT. Do biur powracają za to przedstawiciele branż, które potrzebują bezpośredniego budowania relacji i pracy w zespole, takie jak: HR, consulting, księgowość, instytucje finansowe czy sektor prawniczy.

Jednocześnie praca zdalna jest obecnie obowiązkowym standardem w prawie wszystkich sektorach rynku. Większość pracowników nie wyobraża sobie już powrotu do biura w pełnym wymiarze. Z badań Michael Page wynika, że 59% osób najchętniej pracowałoby wyłącznie zdalnie lub w systemie hybrydowym.

Idealnym, najbardziej pożądanym wariantem są trzy dni pracy w biurze i dwa w domu – takie rozwiązanie zadowoliliby co trzeciego ankietowanego. Aby zachęcić podwładnych do powrotu do pracy biurowej, pracodawcy muszą przedstawić im realne korzyści. I to inne niż jeszcze dwa lata temu.

Owocowe czwartki nie wystarczą

Przy rosnącej rywalizacji o talenty firmy powinny zacząć od zidentyfikowania potrzeb pracowników wobec biura. Niektórzy z nich spędzili ponad dwa lata na pracy z domu i cenią sobie wygodę, jaką im ona zapewnia. Dlatego coraz więcej firm odchodzi od stylistyki typowo korporacyjnej w kierunku wnętrz bardziej przypominających domowe zacisze. Pracodawcy ograniczają zagęszczenie biur na rzecz nowych przestrzeni dedykowanych wspólnej pracy koncepcyjnej bądź nieformalnym spotkaniem zespołu. Nowoczesne biuro powinno być zaprojektowane tak, aby sprzyjać tworzeniu innowacyjnych pomysłów przy jednoczesnym zacieśnianiu więzów międzyludzkich.

Zmieniły się także oczekiwania pracowników związane ze standardem samego budynku. Zależy im na pracy w biurach z certyfikatem (LEED, BREEAM, WELL itp.), projektowanych w myśl zasady zrównoważonego rozwoju, z optymalizacją zużycia energii.

Coś więcej niż biurka i komputery

Biuro jest z jednej strony przestrzenią reprezentacyjną, z drugiej zaś miejscem budowania kultury organizacyjnej, sprzyjającym integracji pracowników. Niewątpliwie upowszechnienie pracy zdalnej osłabiło więzi międzyludzkie, co przekłada się na mniejsze zaangażowanie i zadowolenie pracowników. Ale nie tylko pracodawcom zależy na budowaniu bliskich relacji w firmie. Jest to ważne także dla członków zespołu.

Według badań Michael Page 60% respondentów ceni sobie nieformalne rozmowy, a połowa więzi społeczne i chwile relaksu, które możliwe są tylko w siedzibie organizacji.

Jakie są potrzeby pracowników? Zapytaj samych zainteresowanych

Zmiana stylizacji biura może być wprowadzana stopniowo, ale sama koncepcja powinna być zainspirowana oczekiwaniami pracowników. Przy przeprowadzce katowickiego oddziału Michael Page wsłuchiwaliśmy się w potrzeby pracowników na każdym etapie procesu relokacji – od preferowanej lokalizacji budynku i jego standardu po aranżację wnętrza i wybór roślin. Zorganizowaliśmy też konkurs na krzesła i teraz wszyscy pracujemy na zwycięskim modelu. Nasz zespół chciał otaczać się zielenią, pracować w nowoczesnej, wygodnej stylizacji,

w certyfikowanym budynku w atrakcyjnej lokalizacji, silnie wpisanym w tkankę miejską. Nasze nowe biuro mu to zapewnia.

Staramy się, aby nadać codziennym czynnościom bardziej integracyjny charakter. Tak jest w przypadku jedzenia – organizujemy wspólne śniadania z pracownikami czy zamawiamy opłacany przez firmę biurowy catering.

Biuro jako skuteczna strategia rekrutacyjna

Zainteresowanie biurami o wysokim standardzie w atrakcyjnym położeniu jest dziś wciąż ogromne. Z badań Michael Page wynika, że według 59% kandydatów adres potencjalnego pracodawcy jest najważniejszą informacją zawartą w ofercie pracy. Oznacza to, że zależy im na dobrze skomunikowanej, a często także prestiżowej lokalizacji.

Praca zdalna jest niewątpliwie bardzo wygodną alternatywą, ale czasami warunki domowe nie są w stanie zastąpić nam udogodnień nowoczesnego i komfortowego biura. Dlatego pracodawcy coraz częściej wykorzystują wizerunek swojej siedziby jako narzędzie w rekrutacji pracowników. Biuro skrojone na miarę potrzeb obecnych i potencjalnych pracowników może być skuteczną strategią na przyciąganie i utrzymywanie talentów na pokładzie w wciąż silnym rynku pracownika.

Michael Page jest światowym liderem w dziedzinie doradztwa personalnego. Specjalizuje się w rekrutacji profesjonalistów w takich obszarach jak: Finance & Accounting, Banking & Financial Services, Sales & Marketing, Property & Construction, Manufacturing & Engineering, Information Technology, Digital & e-Commerce, Healthcare & Lifesciences, Procurement & Supply Chain, IT Contracting, Business Services oraz Human Resources. Więcej informacji: www.michaelpage.pl.

Poznaj działy Deloitte:

Audit & Assurance

Jeśli interesujesz się finansami, rachunkowością lub ekonomią to rozpoczęcie kariery zawodowej w dziale Audytu&Assurance Deloitte będzie doskonałym wyborem. Razem z nami będziesz aktywnie współtworzyć analizy wykorzystywane do przeprowadzenia procesu audytu, a Twoje pomysły będą wdrażane przy badaniu sprawozdań finansowych i przyniosą wartość dla klientów. Stań się częścią nowoczesnej organizacji i miej wpływ na rozwój biznesu z różnych branż.

Doradztwo Finansowe

Jeśli finanse, rachunkowość, ekonomia, metody ilościowe, czy ekonometria to Twoje ulubione dziedziny – doskonale odnajdziesz się w Dziale Doradztwa Finansowego Deloitte. U nas rozwiniiesz swoją wiedzę finansową oraz umiejętności analityczne za pomocą nowych technologii. Jako doradca będziesz wspierać klientów z różnych branż i to nie tylko w transakcjach fuzji i przejęć, ale także w zakresie kompleksowego doradztwa finansowego, m.in. przy pozyskaniu finansowania czy restrukturyzacji.

Doradztwo Podatkowe

Jeżeli postawiłaś/postawiłeś na ekonomię, zarządzanie, prawo lub finanse i rachunkowość na studiach, to dział Doradztwa Podatkowego Deloitte będzie dla Ciebie doskonałym wyborem. U nas możesz zdobyć doświadczenie między innymi w tematykach: fuzji i przejęć, podatku VAT, CIT, akcyzy, CŁA, postępowań podatkowych, ryzyka podatkowego czy podatków w systemach IT. Rozpocznij karierę w topowej organizacji globalnej i miej realny wpływ na rynek usług doradztwa podatkowego.

Kancelaria Deloitte Legal

Zdobywając wiedzę z dziedziny prawa, zapoznajesz się z najważniejszymi aspektami funkcjonowania biznesu. A jeśli chcesz rozwinąć swoją ścieżkę zawodową w renomowanej, globalnej kancelarii, to Deloitte Legal jest dla Ciebie. Tworzymy zespół najlepszych ekspertek i ekspertów, którzy przybliżą Ci specyfikę codziennej pracy prawników i prawniczek. Stań się częścią organizacji, w której stawiamy na wysoką kulturę współpracy, otwartość i wzajemny szacunek.

Konsulting Strategiczny

Wybierając studia na kierunku finansów, zarządzania, ekonomii lub kierunkach pokrewnych, swoją karierę zawodową możesz rozpocząć w Konsultingu Strategicznym Deloitte. Damy Ci szansę, abyś doświadczył transformacji największych przedsiębiorstw w Polsce i na świecie oraz umiejętnie doradzał/a im, jak osiągnąć cele długoterminowe. Wspierania firm i budowania przywództwa w zespole nauczysz się od najlepszych ekspertów.

Konsulting Technologiczny

Jeśli Twoje studia obejmują kształtowanie kompetencji z zakresu IT, designu, ekonomii i nauk ścisłych, to Konsulting Technologiczny Deloitte będzie doskonałym startem w Twojej karierze. Projekty realizowane w ramach naszych zespołów zaskoczą Cię różnorodnością i zaspokoją Twoje ambicje. Na co dzień będziesz realizować innowacyjne projekty z zakresu architektury, strategii IT czy nowoczesnych rozwiązań chmurowych.

Zarządzanie Ryzykiem

Kierunki studiów powiązane z informatyką, matematyką, ekonomią, prawem, finansami czy ochroną środowiska dają Ci szerokie pole wyboru przyszłej drogi zawodowej w Zarządzaniu Ryzykiem w Deloitte. Możesz wybierać spośród dziewięciu zespołów i różnorodnych projektów. W trakcie pracy przekonasz się, że umiejętne zarządzanie ryzykiem poprawia wyniki firmy, rozwija działania z zakresu ESG, jest źródłem przewagi konkurencyjnej, a także technologicznie zaawansowanych rozwiązań.



Chcesz dowiedzieć się więcej o Deloitte?
Posłuchaj **Impact Stories!**



Niezależnie od tego, który Dział w Deloitte wybierzesz, nasi liderzy i liderki będą wspierać Cię w rozwoju zawodowym i inspirować do obrania odpowiedniej ścieżki kariery. Dzięki nim poczujesz stabilność, zyskasz wiedzę i doświadczenie, a Twoje plany zawodowe staną się jasne.

Deloitte.

**You
Choose
Learn
Grow
Here**



Dołącz do nas na
kariera.deloitte.pl

W Deloitte budujesz swoją drogę rozwoju,
a Twoje działania mają wpływ.

#IchooseMyCareer

  **@Deloitte.Kariera**





Building a better
working world



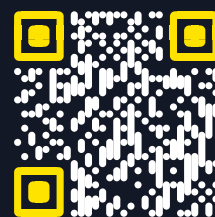
Doświadczać nowego i budować swoje doświadczenie?

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

Ty też chodź po swoje wszystko:
zaczynijpoziomwyzej.pl



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



Zeskanuj mnie!