

KARIERA

– ZAPLANUJ SWÓJ SUKCES –



Temat numeru

Bo rozwój to zmiany

Zmieniaj się z nami

strona 4-5

Specjalista bez metryki

Doświadczenie ma znaczenie

strona 2

Laboratorium Talentów

Twoja droga do sukcesu

strona 3

Praca

To więcej niż kariera

strona 6-7

Niech Twoja kariera rozkwitnie na wiosnę!

pobierz bilet
na talentdays.pl

Absolvent Talent Days

Największe targi pracy i praktyk

Łódź

Warszawa

Gdańsk

Kraków

Katowice

Wrocław

Poznań

Nowoczesne technologie i demografia zmieniają rynek pracy



Monika Fedorcuk

Ekspertka ds. rynku pracy Konfederacji Lewiatan

Zmiany technologiczne, jakich jesteśmy uczestnikami zachodzą w tempie, którego nie doświadczyło żadne wcześniejsze pokolenie. To, oczywiście, modyfikuje nie tylko sposób organizacji pracy, ale i cały rynek pracy.

Od czasu, w którym pracownik przez całe życie pracował w jednej organizacji, wiele firm przeszło do zarządzania zwanego „namiotowym”, czyli jest projekt, to organizuje się zespół ludzi i niezbędne środki. A koniec projektu oznacza koniec współpracy. To wymaga od pracowników dużej elastyczności w dopasowywaniu się do różnych organizacji, kultur, a także wykonywania – nawet w ramach jednego zawodu – wielu odmiennych zadań.

To zmienia też postrzeganie kompetencji osób. Poziom umiejętności nie wynika już bezpośrednio z długości stażu pracy, ale raczej jest pochodną gotowości do ciągłego uczenia się i gromadzenia nowych doświadczeń.

Nie trudno sobie wyobrazić sytuację, w której 30 - latek jest lepszym specjalistą w jakieś dziedzinie niż wieloletni pracownik, który od lat nie zmieniał zakresu wykonywanych obowiązków. Przykładem są zawody, gdzie decydują kompetencje cyfrowe. Nie bez przyczyny o dzisiejszych dwudziestoparolatkach mówi się, że urodzili się „ze smartfonem w ręku”, więc pewne umiejętności nabyli o wiele wcześniej niż ich starsi koledzy.

Nie należy jednak generalizować, w większości zawodów doświadczenie nabyte wraz ze stażem pracy jest cenne i wyżej cenione przez pracodawców. W moim przekonaniu to nie wiek czy staż jest decydujący czy ktoś jest postrzegany jako specjalista, ale to jak wiele zebrał doświadczenia i jak je wykorzystał oraz jaką ma gotowość do ciągłego uzupełniania wiedzy.

Nieustanność zmian i ich szeroki zakres powodują, że na rynku pracy wyżej cenieni są pracownicy, którzy wykazują się pewną elastycznością w działaniu, potrafią pozyskiwać nowe kompetencje, ale też pracować w różnych zespołach. W cenie zawsze są umiejętności komunikacyjne, pracy w zespole i działania na rzecz osiągnięcia wspólnego celu.

Rozwój i samokształcenie programistów i specjalistów IT a oczekiwania rynku



Andrzej Dulka

Prezes Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji

Kształcenie specjalistów w branży teleinformatycznej przebiega według dwóch zasadniczych ścieżek. Pierwsza – formalna – obejmuje tradycyjne metody kształcenia, związane głównie ze zdobywaniem wiedzy na poziomie edukacji ponadgimnazjalnej i akademickiej. Obok niej na znaczeniu zyskuje nauczanie nieformalne, które odbywa się za pośrednictwem różnorodnych kursów specjalistycznych, zwłaszcza bootcampów dedykowanych programistom, testerom czy też projektantom rozwiązań technologicznych. Z badań rynku wynika, że dynamicznie wzrasta popularność narzędzi związanych ze ścieżką nieformalną. Aż ok. 9 na 10 osób uczyło się programowania właśnie w ten sposób (raport Stack Overflow). Ścieżka

nieformalna pozwala na zdobycie wiedzy i doświadczenia dla stawiających pierwsze kroki w branży oraz specjalistów, którzy chcą lepiej odpowiadać na wyzwania rynku, w tym własnej organizacji.

Kluczowymi wartościami pozostają doświadczenie – zrealizowane projekty, otwarty umysł i odwaga w kreowaniu rozwiązań, a nawet trendów technologicznych. Firmy powinny zapewniać swoim pracownikom ścieżkę rozwoju oraz angażować możliwie szerokie grono w ciekawe, ambitne projekty. Organizacje działające przy Polskim Towarzystwie Informatycznym i Polskiej Izbie Informatyki i Telekomunikacji, takie jak Sektorowe Rady ds. Kompetencji In-

formatyka czy Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa, są ważnym uzupełnieniem rynkowym. Monitorują one oraz reagują na potrzeby pracodawców i poziom kompetencji pracowników segmentu IT. To wyjątkowo istotne aktywności, zwłaszcza, że szkoły wyższe często zawodzą w dostarczaniu praktycznych umiejętności, związanych m.in. z zarządzaniem zespołem. Aby uczelnie odpowiadały na wymagania rynku, niezbędne wydają się zmiany systemowe, generujące lub zacieśniające współpracę tych jednostek z przedstawicielami biznesu oraz wspierające kariery kobiet w tej branży. Dobry specjalista powinien być gotowy na ciągłą naukę i adaptację do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości.

Rozwiń skrzydła kariery



Marian Owerko

Wiceprezes Zarządu Polskiej Rady Biznesu, szef Programu Kariera

Często mówi się, że mamy obecnie tzw. rynek pracownika, a pracodawcy muszą walczyć o najlepszych specjalistów, których nieustannie brakuje. W tej sytuacji firmy coraz aktywniej poszukują pracowników i coraz więcej inwestują w rozwój rekrutacji, która stała się zresztą odrębną branżą gospodarki, przynoszącą miliardy złotych rocznie. Jako Polska Rada Biznesu, już 17 lat temu zdaliśmy sobie sprawę, jak ważne jest tworzenie pomostów łączących pracodawców z najzdolniejszymi kandydatami do pracy. Na długo przed nastaniem rynku pracownika stworzyliśmy Program Kariera, który oferuje atrakcyjny początek kariery zawodowej.

Program Kariera to największy niezależny program płatnych staży w Polsce. Z roku

na rok cieszy się on coraz większą popularnością wśród studentów i absolwentów uczelni wyższych. Jeden program zapewnia staże w kilkudziesięciu wiodących firmach, w różnych branżach i specjalizacjach, np. dla inżynierów, prawników, naukowców (działy R&D) czy marketingowców.

Celem programu jest pokazanie, na czym polega praca na danym stanowisku. Nie ma mowy o przysłowiowym parzeniu kawy. Uczestnicy mają też szansę, by poznać szerszy kontekst działania przedsiębiorstwa. Temu służą spotkania z dyrektorami czy „dzień z prezesem” – kontakt z kadrą zarządzającą pozwala uczestnikom poznać jej spojrzenie na biznes i sposób podejmowania decyzji. Unikalne w skali

światowej jest to, że stażyści, wg ściśle określonych zasad, oceniają miejsce stażowe, czyli, w pewnej mierze, personalnie członka PRB, u którego odbywają staż, co w automatyczny sposób podnosi jakość stażu i dostarcza programowi dodatkowych emocji.

Popularność Programu Kariera najlepiej obrazują liczby: podczas gdy firmy zaciekle konkurują o pracowników, rok temu mieliśmy aż 18 kandydatów na jedno miejsce, także z zagranicznych uczelni. Oprócz atrakcyjnej oferty stażowej i wynagrodzenia, ważna jest perspektywa dalszej kariery. Wielu absolwentów pełni dziś funkcje kierownicze, niektórzy zasiadają nawet w zarządach dużych spółek.

PARTNERZY MERYTORYCZNI



PARTNERZY STRATEGICZNI



PARTNERZY



PARTNERZY MEDIALNI



Największe targi pracy i praktyk



Rozwijaj się z nami



Beata Bojzan – Matysiak

Opiekun programu Laboratorium Talentów, HR Biznes Partner

”

Z doświadczenia wiemy, że profil wykształcenia i predyspozycje bardzo często kształtują się dopiero w pierwszych latach pracy. Mamy wiele dowodów na to, że poznanie dużej organizacji od środka, spojrzenie z różnej perspektywy otwiera nowe możliwości zawodowe.

Dr Irena Eris

Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris jest częścią największej w Polsce grupy kosmetycznej Dr Irena Eris. Jesteśmy zespołem, który z przyjemnością, dumą i satysfakcją buduje najbardziej prestiżowe i cieszące się najwyższym szacunkiem klientów polskie marki kosmetyczne na świecie. Dzisiaj nasze produkty są dostępne w ponad 50 krajach, na (prawie) wszystkich kontynentach.

Jaki jest profil kandydatów poszukiwany aktualnie do programu stażowego w Laboratorium Kosmetycznym Dr Irena Eris?

Od kilku lat prowadzimy w firmie program Laboratorium Talentów skierowany do absolwentów, którzy stawiają pierwsze kroki na rynku pracy. Zaczynaliśmy głównie od profili kandydatów z obszaru kojarzącego się z R&D i nadal takie osoby zapraszamy do programu. Ostatnimi laty jednak większość naszych „Talentów” w programie to osoby z obszarów sprzedaży, marketingu, finansów, inżynierii produkcji. W tym i następnych latach chcemy włączyć obszary IT oraz poszukiwanie absolwentów w kierunkach nowoczesnych technologii i wdrażania nowych produktów.

Jakie możliwości rozwoju kariery oferuje Laboratorium Kosmetycznym Dr Irena Eris w ramach stażu?

Jako firma o zasięgu globalnym mamy duże możliwości rozwoju dla przedsiębiorczych

młodych osób, które mają otwartą głowę. Podstawowym założeniem programu jest pozyskanie i przygotowanie kadry do objęcia w przyszłości stanowisk specjalistycznych i menadżerskich w całej organizacji. Podczas dwuletniego programu nasze „Talenty” realizują 9 – 12 miesięczne etapy projektowe,

a w trakcie całego stażu mają możliwość zmienić swój obszar (Dział/Wydział/Pion). Bardzo nam zależy, aby absolwenci naszego programu kompleksowo poznali organizację. Z doświadczenia wiemy, że profil wykształcenia i predyspozycje bardzo często kształtują się dopiero w pierwszych latach pracy. Mamy

wiele dowodów na to, że poznanie dużej organizacji od środka, spojrzenie z różnej perspektywy otwiera nowe możliwości zawodowe.

Jakie wartości są ważne w ujęciu filozofii marki Laboratorium Kosmetycznym Dr Irena Eris?

Dla nas najważniejsze są trzy elementy, które nas definiują, są to ludzie, bez których taka marka jak nasza nie mogłaby powstać i znaczyć tak wiele w kraju i zagranicą. Kolejną z wartości są marki, które tworzymy. Za tym stoi innowacja naszych produktów, ale również odważne rozwiązania biznesowe, najwyższa jakość produktów. Społem dla kultury organizacyjnej jest tradycja rozumiana jako szacunek do otoczenia biznesowego, do pewnych wartości związanych z budowaniem relacji, wzajemne zaufanie. Nabór do tegorocznej edycji naszego programu absolwenckiego rozpoczynamy w marcu. Po więcej informacji zapraszamy na naszą stronę KARIERA <http://kariera.drirenaeris.com>



wdrożeniu w tematy związane ze sprzedażą, miałem okazję spróbować swoich sił, przejmując coraz to bardziej wymagające tematy oraz prowadząc swoje projekty.

A.D.: Co sprawiło, że zainteresowaliście się stażem w ramach programu Laboratorium Talentów?

P.W.: Studiowałam wcześniej chemię kosmetyków, a w tej branży Dr Irena Eris cieszy się dużym autorytetem. Firma znana jest ze swoich osiągnięć naukowych i dobrze wyposażonego laboratorium, a produkty tworzone są na miejscu – w Polsce, a nie w oddziale w innym kraju. Było to dla mnie ważne, ponieważ zawsze bardzo chciałam współtworzyć kosmetyki, a nie jedynie wdrażać na rynek globalnie narzucone produkty.

A.D.: O Laboratorium Talentów dowiedziałem się jeszcze w trakcie studiów, kiedy czynnie działałem w organizacji studenckiej. Dla osoby, która nie do końca miała jasno sprecyzowane oczekiwania względem obszaru, w którym chce się rozwijać w przyszłości, założenia tego programu wydały się interesujące. Nie zawahałem się i wysłałem aplikację.

A.D.: Czego się nauczyliście? W których kierunkach mogliście się rozwinąć?

P.W.: Przez ten rok nauczyłam się wiele min. o projektowaniu nowych wyrobów, pracy z danymi sprzedażowymi, czy zarządzaniu projektami. Zrealizowałam swój pierwszy 15-sekundowy bumper reklamowy, prowadziłam szkolenia produktowe, wzięłam udział w kilkunastu projektach wdrożeniowych. Oprócz zdobywania wiedzy z zakresu marketingu, przede wszystkim uczyłam się pracy projektowej i pracy z zespołem.



Adrian Dykty

Absolwent Laboratorium Talentów, obecnie Kierownik ds. Kluczowych Klientów, Sprzedaż

Kiedyś nie doceniałam tej umiejętności – stawiałam przede wszystkim na wiedzę i tzw. kompetencje twarde. Teraz wiem, że zdecydowanie trudniej jest nauczyć się współpracy i efektywnej komunikacji. Na szczęście mam wokół siebie doskonałych managerów, z których mogę brać przykład.

A.D.: Nauczyłem się współpracy z klientem, negocjacji oraz tego, co znaczy podejmowanie trafnych decyzji w bardzo dynamicznym środowisku. Po kilkunastu intensywnych miesiącach w Laboratorium Talentów dowiedziałem się, że sprzedaż to obszar, w którym chcę się rozwijać i tak rozpocząłem pracę jako Młodszy Kierownik ds. Kluczowych Klientów.

A.D.: Co jest Waszym największym osiągnięciem?

P.W.: Moim największym osiągnięciem jest ewolucja z etapu, gdzie zaczynam od zerowej wiedzy z dziedziny marketingu do etapu, kie-

dy po roku otrzymałam ofertę pracy na stałe w tym dziale. To jest coś, czego zupełnie nie planowałam, ani się nie spodziewałam!

A.D.: Dziś jestem Kierownikiem ds. Kluczowych Klientów i jestem przekonany, że gdyby nie Laboratorium Talentów, nie byłbym w tym miejscu, w którym jestem teraz. Przede mną ambitne cele i kolejne wyzwania.

A.D.: Co sprawia Wam największą frajdę w tym czym się zajmujecie? Co was motywuje?

P.W.: Najlepsze w mojej pracy jest to, że mam realny wpływ na asortyment i wyniki marki, z którą pracuję. Tworzę koncepcję produktu, pracuję nad nim miesiącami z całym zespołem wdrożeniowym i na koniec mogę wziąć do ręki owoc mojej pracy, zobaczyć go na półce w drogerii lub u znajomej w łazience. To daje niesamowitą satysfakcję i motywację.

A.D.: Oprócz bardzo cennego doświadczenia, które zdobyłem w trakcie Laboratorium Talentów, poznałem ludzi, którzy podchodzą do swojej pracy z pasją i zaangażowaniem. Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris tworzy zespół fantastycznych osób, od których każdego dnia uczę się czegoś nowego.

A.D.: Co jest Waszym celem, marzeniem zawodowym?

P.W.: Moim marzeniem jest stworzenie w przyszłości swojej własnej marki i rozwijanie jej.

A.D.: W przyszłości chciałbym wykorzystać zdobywane obecnie doświadczenie i rozwijać własny biznes.



Patrycja Więch

Absolwent Laboratorium Talentów, obecnie Junior Brand Manager, Marketing

Andželika Dittrich - Specjalista ds. Rekrutacji i Rozwoju, uczestnik programu Laboratorium Talentów: Jak zaczęła się Wasza przygoda w Laboratorium Kosmetycznym Dr Irena Eris?

Patrycja Więch: Mój staż zaczął się dość nietypowo, ponieważ zostałam zrekrutowana do innego działu, niż aplikowałam. Byłam przerażona wizją pracy w dziedzinie, na której się zupełnie nie znałam... Jak się potem okazało - zupełnie niepotrzebnie! Trafiałam do zespołu, z którym szybko poczułam się swobodnie, oraz który szybko mnie wdrożył i wiele nauczył.

Adrian Dykty: Swoją przygodę w organizacji rozpocząłem w Dziale Sprzedaży, wśród osób pozytywnie zdeterminowanych, doświadczonych i przede wszystkim chcących podzielić się swoją ogromną wiedzą. Dzięki współpracy z Kierownikami ds. Kluczowych Klientów poznałem jak działa proces sprzedaży, nie tylko od strony merytorycznej. Po

Zmieniaj się z T...

T-Mobile to nie tylko telekom, ale też firma technologiczna, która dla swoich pracowników i klientów zmienia podejście do prowadzenia biznesu. Na temat nowych perspektyw w T-Mobile wypowiadają się Emila Badełek oraz Sebastian Szaraniec.



„Zmieniamy się i poszukujemy pracowników, którzy tę zmianę będą chcieli realizować z nami. Każda nowa perspektywa, inne doświadczenia i nowe pomysły mają dla nas ogromne znaczenie.

Emila Badełek

Główny Specjalista ds Employer Branding w T-Mobile

T-Mobile Polska ma już za sobą blisko 25 lat działalności. Przez ten czas firma przechodziła wiele zmian organizacyjnych, które wpływały na strukturę firmy, sposób pracy oraz tworzenie nowych produktów i usług. Niezmienna dla T-Mobile jest dbałość o najwyższą jakość oferty i usług. T-Mobile to nie tylko usługi telekomunikacyjne. Firma rozwija się i poszerza swoją ofertę o usługi technologiczne oparte na najnowszych rozwiązaniach. Celem firmy jest poszerzenie wachlarza usług, tak aby klienci mogli korzystać z usług jednego dostawcy, ograniczając tym samym liczbę podpisywanych umów i otrzymywanych faktur. Firma dąży do tego, by za jednym kliknięciem można było włączyć i wyłączać dostępne pakiety usług. W portfolio firmy znajduje się szereg produktów i usług związanych z cyberbezpieczeństwem, analizą ruchu Big Data, centrami danych, IoT np. w rozwiązaniach dla miast jakimi są m.in. inteligentne parkingi

miejskie. Już dziś można śmiało powiedzieć, że T-Mobile nie jest telekomem, tylko firmą technologiczną, która ma bardzo rozwinięty obszar Technologii i Innowacji.

W 2019 firma podjęła decyzję o zmianie sposobu pracy i wykorzystaniu podejścia Agile. Celem tego procesu jest odpowiadanie na potrzeby klientów i dostarczanie produktów i usług jeszcze szybciej niż dotychczas. Aby tak się stało T-Mobile nie tylko zmienił strukturę organizacyjną ułatwiając współpracę zespołów odpowiedzialnych za poszczególne obszary działania firmy, ale również zaprosił pracowników do wspólnej zmiany kultury organizacyjnej firmy na bardziej otwartą, transparentną, sprzyjającą rozwojowi i wprowadzaniu innowacji. Dzięki temu firma chce lepiej korzystać z potencjału i wiedzy zatrudnianych pracowników dając im jednocześnie większe pole do pokazaniu swoich umiejętności.

Czy wprowadzenie Agile może wpłynąć na proces rekrutacji?

Emila Badełek: Stanowczo tak. Tu też chcemy przyspieszyć. Przyglądamy się naszym procesom rekrutacyjnym i onboardingowym. Szukamy najlepszych rozwiązań. Chcemy aby nasi kandydaci oraz nowi pracownicy pozytywnie wspominali cały proces i czuli się zaopiekowani w jego trakcie. Candidate Experience to dla nas ważny temat. Szczególnie w technologii ma ogromne znaczenie, dlatego w naszych procesach od początku obecni i są Tribe Leaderzy lub Technical Tribe Leaderzy. Ten rok będzie z pewnością rokiem wielu zmian.

Jakich osób poszukuje T-Mobile w związku z nową strategią biznesową?

E.B.: Zmieniamy się i poszukujemy pracowników, którzy tę zmianę będą chcieli realizować z nami. Każda nowa perspektywa,

inne doświadczenia i nowe pomysły mają dla nas ogromne znaczenie. Poszukujemy specjalistów i ekspertów w takich obszarach jak np. Security, Data Science, Agile, DevOps, Big Data, Machine Learning, Internet of Things.

Które z kompetencji miękkich są najbardziej pożądane w nowych zespołach T-Mobile?

E.B.: Stawiamy przede wszystkim na zaangażowanych kandydatów, którzy chcą się rozwijać i nieustannie poszerzać swoje kompetencje. Ważna jest dla nas współpraca z innymi, która opiera się na ciekawości i otwartości na wyzwania. Poszukujemy osób, które chcą mieć realny wpływ na zmianę organizacji, poszukując najlepszych rozwiązań i z łatwością podejmują decyzje. Zależy nam na tym, by nasi pracownicy czuli się jak odkrywcy ładów, gdzie zabawa, sukcesy i porażki przeplatają się ze sobą.



„Poszukujemy ludzi otwartych, nie bojących się wyzwań, znających nowoczesne technologie, czyli chmurę publiczną, AWS, Azure, potrafiących tworzyć w tych technologiach różnego rodzaju rozwiązania, a także znających takie języki programowania jak: Java, Python, Ruby, Shell scripting.

Sebastian Szaraniec

Chief Architect - Architecture COE Lead w T-Mobile

W czym specjalizuje się T-Mobile jako firma technologiczna?

Sebastian Szaraniec: T-Mobile Polska już czterokrotnie otrzymał tytuł Best in Test oraz trzeci raz z rzędu wygrał ranking Speedtest oferując najszybszy internet w Polsce. Jako pierwsi rozpoczęliśmy szerokie testy 5G w Polsce. Nieustannie rozwijamy nasze produkty i usługi oparte o najnowsze technologie wykorzystując możliwości sieci. Aktywnie współpracujemy ze startupami i innymi podmiotami, jak Microsoft z którym nawiązaliśmy strategiczne partnerstwo w obszarze wdrożeń rozwiązań chmurowych. W obszarze sieci, aktywnie pracujemy nad rozwiązaniami opartymi o OpenSource (ONF EPC). Dodatkowo, do tworzenia i rozwoju nowych produktów wykorzystujemy również potencjał własny, np. monetyzację danych – Big Data z aktywnym wsparciem algorytmów Machine Learning oraz Artificial Intelligence.

Wykorzystujemy również potencjał Internet of Things dzięki wprowadzeniu najnowszych technologii (NB-IoT), które zapewniają zasięg i oszczędzają czas pracy na baterii, pozwalając klientom być „always connected”. Wspieramy też cyfrową transformację miast i firm np. inteligentne systemy zarządzania odpadami, systemy automatycznego pomiaru ciepłomierzy, śledzenie pojazdów oraz transportu towarów, czy inteligentne oświetlenie uliczne.

W jaki sposób swoje kompetencje mogą rozwijać pracownicy IT w T-Mobile?

S.S.: Pracownicy IT w T-Mobile mogą rozwijać swoje kompetencje techniczne, typowo eksperckie, ale również i te miękkie, które związane są z pracą projektową, zarządzaniem produktem, czy koordynacją pracy zespołowej. Pracownicy mogą być twórcami rozwiązań technicznych, szczególnie w mieszanych zespołach agile'owych (squadach). Mogą być też nieformalnymi liderami zespołów, np. przyjmując rolę Agile Coachów/Scrum Masterów. Miękkie kompetencje są również rozwijane poprzez aktywny

Jaki jest profil specjalistów IT poszukiwanych aktualnie do T-Mobile?

S.S.: Poszukujemy ludzi otwartych, nie bojących się wyzwań, znających nowoczesne technologie, czyli chmurę publiczną, AWS, Azure, potrafiących tworzyć w tych technologiach różnego rodzaju rozwiązania, a także

znających takie języki programowania jak: Java, .NET, Python, Ruby, Shell scripting. Ludzi, którzy wierzą, że nie ma rzeczy niemożliwych, bo technologia jest dla nich sprzymierzeńcem a nie ograniczeniem. Ambitnych, chętnych i gotowych zmieniać rzeczywistość.

Na jakie scenariusze rozwoju kariery mogą liczyć specjaliści IT w działach technologicznych?

S.S.: Bazując na własnym doświadczeniu liczba scenariuszy jest nieograniczona, jedynym ograniczeniem już osobistym, związanym z pracownikami są chęci, determinacja i aspiracje. Tak naprawdę to pracownik tworzy swoją własną historię i ścieżkę rozwoju w T-Mobile. I to właśnie od indywidualnych preferencji, ale i predyspozycji zależy jak będzie wyglądała ta ścieżka kariery. T-Mobile to duża firma, działająca w 50 krajach z centralą w Niemczech, co daje wiele możliwości. Już po kilku miesiącach nowo zatrudniona osoba może pracować nad projektem z obszaru Big Data czy Machine Learning np. w Atenach.

W jaki sposób swoje kompetencje mogą rozwijać pracownicy IT w T-Mobile?

S.S.: Pracownicy IT w T-Mobile mogą rozwijać swoje kompetencje techniczne, typowo eksperckie, ale również i te miękkie, które związane są z pracą projektową, zarządzaniem produktem, czy koordynacją pracy zespołowej. Pracownicy mogą być twórcami rozwiązań technicznych, szczególnie w mieszanych zespołach agile'owych (squadach). Mogą być też nieformalnymi liderami zespołów, np. przyjmując rolę Agile Coachów/Scrum Masterów. Miękkie kompetencje są również rozwijane poprzez aktywny

udział w projektach, konferencjach, meetupach i spotkaniach akademickich.

Jak ważna dla T-Mobile, jako firmy technologicznej jest aktywacja zawodowa kobiet w ujęciu innowacyjnych technologii?

S.S.: Zależy nam na tym aby kobiety dynamicznie rozwijały się w obszarze technologii, dlatego już na etapie rekrutacji zwracamy uwagę na to, żeby zespoły techniczne były różnorodne. Możemy pochwalić się przykładami, kiedy kobiety są liderkami projektów technicznych lub pełnią funkcję Technical Tribe Liderów dla zespołów agile. Co więcej, w ramach organizacji mamy powołany projekt Women in Technology, gdzie nasze koleżanki dzielą się wiedzą z zakresu umiejętności technologicznych. Nawiązaliśmy również współpracę z Geek Girls Carrots, i w trakcie wspólnego meetup'u promowaliśmy Machine Learning.

Czy pracownicy pracujący na stanowiskach nie technicznych mają możliwość przekwalifikowania się na stanowisko techniczne?

S.S.: Departament HR w T-Mobile uruchomił program dedykowany osobom, które chciałyby rozwijać swoje kompetencje techniczne. Tym programem chcemy naszym pracownikom pokazać, że mają możliwość rozwoju wewnątrz organizacji. Osoba pracująca w księgowości czy na innym stanowisku, które nie jest stricte techniczne ma zawsze możliwość podniesienia swoich kwalifikacji właśnie w tym obszarze. Program ten umożliwia tym osobom poznać wybrany przez siebie język programo-

wania i go przyswoić. Poza tym programem, pracownicy T-Mobile mogą korzystać z portali e-learningowych i platform digitalnych, gdzie mają zaprojektowane ścieżki rozwoju i kompetencji technicznych, których mogą się uczyć od poziomu zero do poziomu zaawansowanego. W T-Mobile odbywają się kwartalne, cykliczne spotkania na których pracownik może na nowo przedstawić swoje cele wewnątrz firmy. Również podczas takiego spotkania można zgłosić chęć przekwalifikowania się i tym samym zgłosić do programu o którym rozmawiamy. Każdy pracownik sam decyduje o kształcie swojej przyszłości w T-Mobile.

Jak wiemy nauka informatyka nie kończy się na studiach. Niezwykle ważne jest samokształcenie i nauka nowych technologii, czy wobec tego pracownicy IT w T-Mobile mają bezpłatne szkolenia, dzięki którym te osoby mogą podnosić swoje kwalifikacje oraz wartość w firmie?

S.S.: Pamiętajmy, że T-Mobile jako duża firma ma dostęp do wielu technologii, pracujemy też na różnych językach programowania. Na co dzień korzystamy z takich rozwiązań jak: RedHat, Oracle, posiadamy również dostęp do chmur AWS Amazon czy Azure Microsoft, w tym także materiałów, szkoleń i treningów. Większość materiałów jest dostępna dla wszystkich pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia. Co więcej, T-Mobile często organizuje wewnętrzne szkolenia, na które zapraszani są eksperci z różnych firm. Mamy również Digital Academy, czyli wewnętrzne spotkania do dzielenia się wiedzą. Poza tym, każdy pracownik może skorzystać z zasobów i certyfikacji platform e-learningowych Percipio i Coursera.

T... 25 lat historii



Certyfikat Best in Test



Trzecia z rzędu **wygrana w rankingu Speedtest - najszybszy Internet w Polsce**



Działający w ponad **50 krajach** z centralą w Niemczech

W NASZYCH PROJEKTACH WYKORZYSTUJEMY TECHNOLOGIE OPARTE NA NAJNOWSZYCH ROZWIĄZANIACH :

- Chmura prywatna w oparciu o OpenSource (OpenStack, Kubernetes)
- Big Data z aktywnym wsparciem algorytmów Machine Learning
- Artificial Intelligence
- Internet of Things (sieć NB-IoT)
- Bussines Intelligence
- Chmura publiczna: AWS, Azure
- Smart City

PROGRAMUJEMY W JĘZYKACH :

- Java
- Python
- Ruby
- Shell scripting
- .NET

ZMIENIAJ T-MOBILE RAZEM Z NAMI :

JESTEŚ MISTRZEM JEDNEGO Z APLIKUJ I ZMIENIAJ CYFROWĄ PONIŻSZYCH OBSZARÓW ? NIE CZEKAJ, RZECZYWISTOŚĆ RAZEM Z NAMI:

- Cybersecurity
- Data Science
- Agile
- DevOps
- Big Data
- Internet of Things (sieć NB-IoT)
- SAP
- Machine Learning

Śledź nasze kanały na



(T-Mobile Polska) oraz



(T-Mobile Kariera)

CZEKAMY NA CIEBIE JEŚLI:

- jesteś poszukiwaczem nowych cyfrowych przygód,
- chcesz mieć realny wpływ na zmianę organizacji,
- lubisz podejmować decyzje
- jesteś otwarty/a na nowe doświadczenia
- jesteś ambitny/a

WSPÓŁPRACUJĄC Z NAMI OTRZYMASZ:

- możliwość rozwoju zawodowego,
- dostęp do najnowszych technologii
- pracę w zespole najlepszych ekspertów

WŚRÓD NASZYCH BENEFITÓW MAMY M.IN.:

- bezpłatny parking na warszawskim Mordorze
- możliwość rozpoczęcia pracy w godzinach 7-11
- dodatkowy dzień wolny z okazji urodzin lub imienin
- elastyczne formy zatrudnienia

Staże z Mars, Twoja szansa na sukces!



Kiedy firma, w której pracujesz kieruje się zasadami zbieżnymi z Twoimi, to pracę przestajesz postrzegać, jako obowiązek, a poniedziałkowe poranki nabierają rumieńców.



Monika Goźdz
MLE Alumni

siadaniem ogromnej wiedzy kluczowej do pracy na wielu stanowiskach. Ogromną zaletą jest też to, że jeśli nie jesteś przekonany, który dział jest dla Ciebie, MLE jest szansą by się tego dowiedzieć i znaleźć miejsce idealne dla Ciebie.

Czekały na Ciebie jakieś zaskoczenia?

M.G.: Tak! Przede wszystkim zaskoczyło mnie to, że dostałam swoje projekty, które miały wpływ na nasz biznes. Nie spodziewałam się, że jako stażystka już od pierwszych chwil będę zaangażowana w takie same zadania, jakimi na co dzień zajmują się doświadczeni Współpracownicy. Ogromnym zaskoczeniem było również nastawienie Współpracowników do mojej osoby. Przyjęli mnie do swojego zespołu z otwartymi ramionami i chętnie dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem. Wszyscy Współpracownicy zadbali o to bym się czuła w Marsie jak u siebie i tak jest do dzisiaj!

To brzmi, jak fantastyczne miejsce do pracy!

M.G.: Masz rację. Dla mnie praca w Mars to przede wszystkim przyjemność! Bardzo doceniam, że na co dzień robię to, co sprawia mi mega frajdę i satysfakcję! Kiedy firma, w której pracujesz kieruje się zasadami zbieżnymi z Twoimi, to pracę przestajesz postrzegać, jako obowiązek, a poniedziałkowe poranki nabierają rumieńców. Jednym

słowem praca w Mars jest: SUPER. Bardzo się cieszę i jestem dumna, że mogę pracować i rozwijać się w tej firmie.

Dobrze, wróćmy w takim razie na chwilę do programu Mars Leadership Experience. Jak wpłynął on na rozwój Twojej kariery?

M.G.: MLE to ogromna szansa dla tych, którzy cenią swój rozwój i są ciągle głodni wrażeń. Dzięki doświadczeniu, jakie zdobyłam podczas programu moja ścieżka w Marsie nabrała rozpędu. Gdyby nie program zapewne nie byłam dzisiaj w tym miejscu,

w którym jestem. No i przede wszystkim utwierdziłam się w przekonaniu, że sprze- daż ma szczególne miejsce w moim sercu.

Polecasz Mars Leadership Experience swoim znajomym?

M.G.: Oczywiście, że polecam program wszystkim moim znajomym! Zawsze jednak zaznaczam i mówię: "Uwaga: MLE uzależnia! Jak raz zaczniesz się dynamicznie rozwijać to ciężko później to zatrzymać. Nie mówcie tylko, że nie ostrzegałam!". To świetna okazja do zdobycia doświadczenia w międzynarodowej korporacji wśród niesamowitych ludzi.



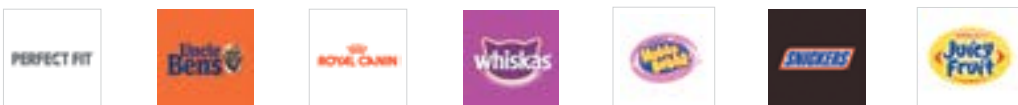
Dlaczego Mars?



Praca w Mars to coś więcej niż kariera.

To praca w miejscu, w którym poczujesz się jak w domu. To niesamowite możliwości rozwoju i uczenia się od najzdolniejszych i najbardziej inspirujących ludzi w branży, którzy opowiedzą Ci o budowaniu przyszłości, opartej na relacjach i zaufaniu. Praca w MARS to także wszystkie dodatkowe korzyści, których można oczekiwać od międzynarodowego FMCG:

- Ubezpieczenie na życie
- Prywatne ubezpieczenie medyczne
- Dofinansowanie karty MultiSport
- Finansowanie wydarzeń kulturalnych
- Szkolenia i kursy Mars University
- Programy świadczeń emerytalnych
- Konferencje
- Dofinansowanie lunchu
- System premiowy oparty o biznes Mars Polska i indywidualne wyniki



DOŁĄCZ DO RODZINY MARS I ZOSTAŃ Z NAMI NA DŁUŻEJ!

Zaaplikuj: careers.mars.com

Aplikować możesz już od 17 lutego 2020.



@ludziemarsa



@ludziemarsa



Michał Rusin

MELE Alumni. Aktualnie pracuje w Mars jako kierownik techniczny i kieruje zespołem kierowników liniowych.

Opowiesz nam o Twoim doświadczeniu z Mars Engineering Leadership Experience?

Michał Rusin: Zawsze chciałem pracować dla firmy, w której rezultatem mojej pracy byłby namacalny produkt. Taki, który spodoba się milionom ludzi na całym świecie. Dołączyłem do MELE, ponieważ szukałem ambitnych projektów w dynamicznym środowisku pracy. Chciałem się rozwijać i zrozumieć biznes, a na długą metę, przygotować się do roli lidera. Podczas MELE, na pierwszym stanowisku zostałem inżynierem projektu odpowiedzialnym za instalację nowego systemu przetwarzania likieru kakaowego w naszej fabryce czekolady w Polsce. W drugim roku, dołączyłem do segmentu żywności jako inżynier regionalny budujący nową linię do produkcji ryżu pakowanego w Wielkiej Brytanii. Trzeci rok to dla mnie powrót do segmentu czekolady - było to fantastyczne wyzwanie, bo zostałem menedżerem liniowym w dziale konserwacji. Aktualnie pracuję w Mars jako kierownik techniczny i kieruję zespołem kierowników liniowych.

Co jest najfajniejsze w programie MELE?

M.R.: Będąc częścią społeczności MELE, czerpałem korzyści z wielu tygodni rozwoju osobistego, poszerzyłem sieć kontaktów zawodowych, poznałem wielu przyjaciół i, co najważniejsze, dobrze się bawiłem. Jestem dumny z tego, że pracuję w firmie kierującej się wartościami, które są w rzeczywistości celebrowane, wdrażane w życie i mają realny wpływ na Współpracowników oraz decyzje biznesowe.



Quentin Le Maire

Mars Finance Leadership Program

Dlaczego zdecydowałeś się na program Mars Finance Leadership Experience?

Quentin Le Maire: Kiedy uzyskałem tytuł licencjata z ekonomii, a następnie tytuł magistra zarządzania ze specjalizacją „Finanse”, szukałem firmy, w której mógłbym rozwijać

się w dziedzinie finansów. Podczas studiów magisterskich odbyłem staż w consultingu w dziale M&A, ale nie czułem się częścią tego świata. Potrzebowałem czegoś bardziej namacalnego - pracy w firmie, która reprezentuje znane na rynku marki lub usługi. Co ważniejsze, chciałem czuć się odpowiedzialny za swoje działania i mieć niezależność w realizacji projektów. Chciałem też być częścią społeczności w firmie, dla której ludzie są wartością. MFLE spełniło wszystkie te oczekiwania. Natychmiast po dołączeniu do firmy szybko nawiązałem kontakt z wieloma osobami, czułem się częścią społeczności, byłem blisko biznesu, marek, wyników i mogłem mieć wpływ na to, jak firma prowadzi działalność.

Jak ci minął pierwszy rok w Belgii?

Q.L.M.: To był fantastyczny rok! Pracowałem w międzynarodowym zespole jako księgowy i główny analityk, co oznaczało, że niektóre moje obowiązki były związane z rachunkowością, a niektóre z budżetem zespołu zarządzającego. Pracowałem z wieloma działami i ludźmi w Mars. Czułem się jak w grupie

dobrych przyjaciół. Było dużo pracy, ale mój zespół był blisko i wspierał mnie przez cały czas, co dało mi dużo pewności siebie.

Co robisz teraz i jakie są dla Ciebie kolejne kroki?

Q.L.M.: Po pierwszym roku miałem okazję przeprowadzić się do Anglii i poznać, jak pracuje się w Dziale Supply w fabryce w Melton Mowbray w Anglii. Dołączyłem do Site Leadership Team, a także do European Petcare Finance Team, który został rozłożony na kilka fabryk w Europie. To było fantastyczne doświadczenie! Później dostałem kolejną świetną okazję do pracy na Bliskim Wschodzie, gdzie obecnie jestem Menedżerem ds. Finansów w regionie Arabii Saudyjskiej i Zatoki Perskiej, który obejmuje Arabię Saudyjską, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Bahrajn, Kuwejt, Oman i Katar. To bardzo ważna rola! Po MFLE, prawdopodobnie wrócę do Belgii, gdzie będę mógł rozpocząć pracę jako Starszy Analityk Finansowy lub Finance Manager. W perspektywie kilku lat da mi to również możliwość znalezienia pracy jako Dyrektor Finansowy.

Mars Engineering Leadership Experience

3-letni międzynarodowy program menedżerski dla inżynierów

Mars Engineering Leadership Experience to:

- możliwość realizacji trzech 12-miesięcznych, samodzielnych projektów inżynieryjnych, spośród których jeden odbywa się za granicą
- możliwość pracy w międzynarodowym gronie ekspertów z obszaru produkcji
- różnorodne wyzwania w największych fabrykach Mars w Europie i wpływ na to, jak prowadzimy biznes

Zaaplikuj jeśli:

- jesteś studentem ostatniego roku studiów technicznych bądź absolwentem do 2 lat po ukończeniu studiów
- masz za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe
- znasz biegle język angielski

Mars Finance Leadership Experience

3-letni ogólnorozwojowy, program menedżerski w obszarze finansów

Mars Finance Leadership Experience to:

- możliwość realizacji trzech 12-miesięcznych, samodzielnych projektów z zakresu finansów, spośród których jeden odbywa się za granicą
- możliwość pracy w międzynarodowym gronie ekspertów z obszaru finansów rynkowych, finansów produkcji i kontrolingu finansowego
- różnorodne wyzwania i wpływ na to, jak prowadzimy nasz biznes

Zaaplikuj jeśli:

- jesteś studentem ostatniego roku studiów o kierunku biznesowym bądź absolwentem do 2 lat po ukończeniu studiów
- finanse są Twoją pasją i masz za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe
- znasz biegle język angielski

Mars Leadership Experience

3-letni ogólnorozwojowy, program menedżerski dla przyszłych liderów

Mars Leadership Experience to:

- możliwość realizacji trzech 12-miesięcznych, samodzielnych i dopasowanych do Ciebie projektów z wielu obszarów (sprzedaż, marketing, produkcja, logistyka i inne)
- możliwość rozwoju swojej kariery w jednej z najdynamiczniejszych firm FMCG na świecie i wpływ na to, jak prowadzimy biznes
- praca w międzynarodowym środowisku, w rodzinnej atmosferze

Zaaplikuj jeśli:

- jesteś studentem ostatniego roku studiów magisterskich bądź absolwentem do 2 lat po ukończeniu studiów
- masz za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe
- znasz biegle język angielski



1

Zarejestruj się i zaaplikuj



2

Kwestionariusz online



3

Zdalna rozmowa kwalifikacyjna



4

Rozmowa z menedżerem



5

Assessment center



Absolvent Talent Days: Targi pracy inne, niż wszystkie. Dla talentów zawsze znajdzie się miejsce!



Aleksandra Grzegorzółka

Grupa Absolvent

Według prognoz firmy doradczej PwC już do 2025 r. na polskim rynku pracy będzie brakować co najmniej 1,5 mln pracowników. Czy to oznacza, że pracy nie trzeba

będzie już szukać? Taki luksus czeka tylko specjalistów, którzy myślenia o swojej karierze zawodowej nie odkładają na później. Dla pracodawców walka o talenty stanowi obecnie największe wyzwanie. Warto dać się im odkryć! Jeśli liczą się dla Ciebie możliwość rozwoju oraz benefity w postaci czegoś mniej oczywistego, niż terminowa wypłata, nie może Cię zabraknąć podczas wiosennej, XIII edycji największych w Polsce targów pracy i praktyk. Odbývające się w 7 polskich miastach targi Absolvent Talent Days (Warszawa, Kraków, Wrocław, Poznań, Katowice, Trójmiasto i Łódź) to jeden z najsukuteczniejszych sposobów na znalezienie wymarzonej pracy. Korpo, przebojowy startup, a może praca połączona z podróżami? Możliwości jest mnóstwo! Tu można poczuć pierwszy przedsmak pracy w wysmakowanych wnętrzach biurów, a także zrozumieć, czemu HR ma bardziej ludzką twarz, niż niejednemu studentowi

mogłoby się wydawać. Eksperti m.in. Deloitte i Google czekają! Sam najlepiej dowiesz się od nich, czemu dresscode w dużej firmie może być luźniejszy, niż myślisz, a nawet na poważnym stanowisku nadal można być sobą. Konsultacje zawsze w cenie, ale jak konkretnie pomoże mi to znaleźć pracę? - tym, co stanowczo wyróżnia ofertę Absolventa, jest usługa MatchMaking, czyli dopasowywania ofert pracy do Ciebie. Na czym to polega? Każdy uczestnik targów, aby pobrać bezpłatny bilet na wydarzenie, musi najpierw zarejestrować się na stronie talentdays.pl, a następnie wypełnić swój elektroniczny profil. Im rzetelniej to zrobi, tym lepiej organizatorzy targów będą mogli dopasować go do wymagań potencjalnych pracodawców, poszukujących nowych twarzy do zespołu. Choć każdy uczestnik aplikuje na dowolną liczbę ofert przy pomocy elektronicznej opaski e-CV, to pierwsze, wstępne rozmowy odbędzie już podczas

targów. Daje to niemałą przewagę nad innymi, dopiero przedzierającymi się przez setki ogłoszeń i masowo wysyłającym CV! A jak już przy nim jesteśmy... Będzie okazja nie tylko do networkingu z potencjalnymi pracodawcami. Nawet jeśli jesteś dopiero w trakcie studiów i na razie raczej "badasz teren", Twoja obecność podczas targów ma sens! Rekruterzy często narzekają na zmarnowany na przeglądanie zawierających błędy i selfie z radosnych wakacji CV czas. Z myślą o zmianie tej sytuacji, oferujemy też możliwość konsultacji dokumentów w CV-poin-tach, a także nieodpłatnego wykonania sobie profesjonalnej fotografii do nich. A kiedy już dowiesz się, gdzie chciałbyś rozpocząć lub dalej rozwijać swoją karierę, możesz postawić na to, czego czołowi przedstawiciele branży HR będą szukać coraz intensywniej - opiekę nad swoim talentem w angażującej Strefie Warsztatów. Tak, tak - Excela też Cię nauczymy. Im wcześniej, tym lepiej!

**WEJDŹ
NA
DOBRE
TORY**

NASZ PROGRAM:

I. EDUKACJA

1. Spotkania na uczelniach z ekspertami (warsztaty merytoryczne)
2. Webinary z kompetencji miękkich
3. Poznaj budowę – wizyta na budowie
4. Konkurs wiedzy #GraOTor

II. STYPENDIUM

skierowane do studentów kierunku drogi kolejowe/szynowe, transport kolejowy na min. III roku

1. Świadczenie w wysokości **1000 zł** brutto miesięcznie przez rok
2. **Opieka merytoryczna** podczas pisania pracy inż./mgr
3. Pierwszeństwo w odbyciu **praktyk**
4. **Możliwość zatrudnienia** po ukończeniu studiów

WWW.KARIERA.BUDIMEX.PL

budimex

Global Talent



“Podczas odbycia praktyk w międzynarodowej korporacji w Kanadzie miałam możliwość porzerzyć swoje horyzonty, rozwinąć nowe umiejętności w Marketingu, poprawić poziom angielskiego i nawiązać relacje z ludźmi z różnych zakątków świata”

— Daniela

- ✓ Międzynarodowe doświadczenie
- ✓ Przyspieszenie ścieżki kariery
- ✓ Profesjonalny rozwój
- ✓ Poznanie innego kraju

aiesec.pl/gt