Biuro Karier

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

E-poradnik

Kariera krok po kroku

dla studentów Politechniki Warszawskiej

PW

Partner główny:

BAIN & COMPANY



Kariera w konsultingu

Odpowiedzialność od pierwszego dnia

Personal branding

Studiuj tak, byś nie żałował

Pierwsze kroki w IT

Strategie planowania ścieżki kariery

Krok po kroku

1 krok

To nie jest zwykły e-poradnik. Został opracowany przez zespół Biura Karier Politechniki Warszawskiej oraz współpracujące z nami firmy z myślą o Was – Studentach Politechniki Warszawskiej. Dla nas nie jesteście anonimowymi czytelnikami. Spotykamy Was na konsultacjach doradczych, targach pracy, warsztatach i wydarzeniach, które organizujemy.

2 krok

Zachęcamy Was, poznajcie przekaz, jaki kierują do Was pracodawcy występujący w tym e-poradniku. Chcą dotrzeć do Was jako kandydatów do pracy, na praktyki i staże. Opowiadają o karierze w różnych odsłonach i wybrali dla Was istotne tematy.

3 krok

Zaraz przeczytacie informacje o tym, co Wam proponujemy – a jest z czego wybierać i warto korzystać z tej oferty już podczas studiów. Dostępne na rynku warsztaty, konsultacje z doradcą kariery lub coachem to ogromny wydatek, zwłaszcza, że kolejne rozmowy odsłaniają następne Wasze potrzeby. Przygotowanie dokumentów konsultacyjnych, testy kompetencji, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej – możecie z tego u nas skorzystać bezpłatnie. Wystarczy zapisać się za pośrednictwem naszego portalu.

Przed Wami pierwsza edycja e-poradnika dla studentów PW.
Nie ma co przedłużać!
Czytajcie, korzystajcie z oferty pracodawców i usług Biura Karier PW!

Zespół Biura Karier Politechniki Warszawskiej

Biuro Karier
POLITECHNIKA WARSZAWSKA

A MOŻE KONSULTING?

Iwona Giernatowska-Mysińska
Manager, Staffing & Professional Development

Jeśli nie lubisz rutyny, potrafisz analizować dane, interesujesz się biznesem, i chcesz pracować w międzynarodowej firmie, być może powinieneś rozważyć pracę w konsultingu strategicznym. Niewiele osób wie, że pierwszą firmę konsultingową założył, pod koniec dziewiętnastego wieku nie ekonomista, ale profesor chemii z Massachusetts Institute of Technology (MIT). Obecnie studenci uczelni technicznych i kierunków ścisłych w Europie i Stanach Zjednoczonych coraz częściej decydują się na karierę w tej branży, i odnoszą w niej sukcesy, przykładem może być chociażby Manny Maceda, szef Bain & Co., jednej z największych firm konsultingowych na świecie, który ma za sobą studia na wydziale chemii.



KONSULTING: LICZBY, LUDZIE, PODRÓŻE

Konsulting to wspieranie wiodących firm w podejmowaniu kluczowych decyzji z zakresu strategii, organizacji, poprawy efektywności, fuzjii przejęć. Praca konsultanta opiera się na **ścisłej metodologii i wymaga rzetelnej analizy dużej ilości danych.** A to oznacza, że konsultanci:

- budują modele,
- testują różne scenariusze,
- prowadzą obserwację procesów.

Jednak konsulting to nie tylko liczby. To w tym samym stopniu **ludzie.** Konsultanci pracują nad projektami dla różnych firm w kilkunastoosobowych zespołach. Jeśli więc ktoś interesuje się przemysłem lotniczym, może dołączyć do zespołu doradzającego firmie lotniczej z Francji czy Stanów Zjednoczonych.

Konsulting to też **podróże.** Konsultanci muszą być blisko swoich klientów. Współpracują z zarządami, menedżerami i kluczowymi pracownikami. W przedsiębiorstwach produkcyjnych przyglądają się pracy w fabrykach, a w firmach usługowych badają jak sprzedawcy komunikują się z klientami.

Konsultanci pracują nad projektami dla różnych firm w kilkunastoosobowych zespołach. Jeśli więc ktoś interesuje się przemysłem lotniczym, może dołączyć do zespołu doradzającego firmie lotniczej z Francji czy Stanów Zjednoczonych. *– mówi Iwona Giernatowska-Mysińska Manager, Staffing & Professional Development* w Bain & Co.

Konsultant ma więc unikalną możliwość poznania różnych sektorów gospodarki, przeanalizowania wielu firm i zapoznania się z całym spektrum biznesowych przypadków.

Bain & Co. NA DOBRY POCZĄTEK

Praca w Bain & Co. daje możliwość wyjątkowego rozwoju zawodowego. Konsultanci regularnie uczestniczą w dedykowanych szkoleniach na całym świecie. Mogą też skorzystać z programu transferowego, który umożliwi im przeniesienie się na kilka miesięcy do jednego z 57 biur Bain & Co. To znakomita opcja zdobycia doświadczenia w pracy poza Polską oraz nawiązania wielu nowych kontaktów. W roku 2018 z możliwości transferu z Polski do USA i Australii skorzystało 4 konsultantów.

Firma wspiera też osoby z nieco dłuższym stażem, które chcą kontynuować naukę. Bain & Co. nie tylko pokrywa czesne, ale również pomaga w przygotowaniu aplikacji na takie uczelnie jak m.in. Harvard Business School, INSEAD, czy Kellogg.

GLOBALNIE I LOKALNIE

Choć zadania stawiane konsultantom w Warszawie, Londynie, czy Nowym Jorku są takie same, to zaletą warszawskiego biura jest fakt, że tutaj nikt nie czuje się anonimowo. W biurze pracuje obecnie 40 konsultantów i w większości są to osoby, które nie ukończyły jeszcze 30 lat. Praca jest wymagająca i zawsze jest jej dużo, ale panuje nieformalna i przyjazna atmosfera. Czasem można mieć wrażenie, że jest to startup, widząc ludzi grających w piłkarzyki lub relaksujących się w słuchawkach na sofie. To wszystko sprawia, że nowi konsultanci stopniowo oswajają się z globalną firmą, a niepokój towarzyszący pierwszej pracy jest tu mniejszy.

Śledząc zawodowe życiorysy osób, które odniosły międzynarodowy sukces w biznesie, można dostrzec, że bardzo często ich elementem jest wykształcenie ścisłe i doświadczenie w konsultingu. Dlaczego więc nie powtórzyć ich drogi i przygody z konsultingiem nie zacząć w Warszawie?



Magdalena Dubiel, konsultantka w warszawskim biurze Bain & Co.

Gdy ktoś pyta mnie, kim jest konsultant, zwykle mówię, że jest to lekarz dla firm. Czasami leczy poważne choroby, a czasami pomaga dobrze funkcjonującym firmom działać jeszcze lepiej. W konsultingu najbardziej podoba mi się różnorodność i możliwość podróżowania. Jestem w Bain & Co. od października 2017 i pracowałam już przy 7 zupełnie różnych projektach. Tu naprawdę nie można się nudzić. Do tego dochodzą wyjazdy. Pomimo tego, że na razie pracowałam tylko dla polskich klientów, byłam już na szkoleniu w Madrycie, a teraz jadę do USA, gdzie po zakończeniu kursu planuję spędzić wakacje.

REAL **IMPACT**
TRUE **SUPPORT**
BEST **FUTURE**



Procter & Gamble
– odpowiedzialność od pierwszego dnia

Pierwszy dzień w firmie to doświadczenie dobrze znane każdemu, kto dołącza do nowej organizacji. Dla studenta rozpoczynającego letnie praktyki, absolwenta stawiającego pierwsze kroki w nowej roli, czy też dla doświadczonego menedżera podejmującego pierwsze wyzwania w nowej firmie to pamiętny moment w karierze. Dla P&G, producenta produktów takich marek jak Ariel, Always, Gillette, Head & Shoulders czy Pampers, „Day 1" to filozofia, dzięki której pracownik od pierwszego dnia mierzy się z ambitnymi zadaniami przynoszącymi wymierne korzyści dla firmy. Właśnie od tego dnia stojący u progu kariery młodzi menedżerowie przejmują odpowiedzialność za konkretne obszary biznesowe, realizując projekty, które służą konsumentom i przyczyniają się do rozwoju biznesu. Analiza wybranego segmentu rynku, w którym firma planuje wprowadzić nowy produkt, zaplanowanie kampanii szytej na miarę dla jednego z kluczowych klientów firmy czy optymalizacja kosztów magazynowania i transportu – to tylko niektóre przykłady wyzwań, z którymi mierzą się przyszli menedżerowie nawet podczas staży i praktyk menedżerskich. Skąd wiadomo, że podołają stawianym przed nimi zadaniom? Dla P&G przy rozpatrywaniu kandydata – także pragnącego dostać się na staż lub praktyki, które bardzo często owocują propozycją zatrudnienia – ważny jest potencjał, a nie doświadczenie. Aby dołączyć do grona przyszłych menedżerów, istotna jest umiejętność analizowania danych i informacji, rozwiązywania problemów oraz podejmowania decyzji. Równie istotne jest ciągłe dążenie do doskonałości w realizowaniu projektów, a także do nieustannego uczenia się i zdobywania nowych doświadczeń. Kreatywne myślenie i dążenie do wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań to kolejne znaczące umiejętności niezbędne do tego, by odnieść sukces w firmie. Istotne są także kompetencje społeczne – takie jak umiejętność rozwiązywania konfliktów, skuteczne komunikowanie się oraz efektywne zarządzanie zespołami, czasem i zasobami. Firma ceni także chęć zaangażowania w sprawy społeczne, stwarzając przyszłym pracownikom wiele możliwości włączania się w akcje na rzecz społeczności lokalnych czy ochrony środowiska. Te wszystkie umiejętności mają także szczególne znaczenie w świetle postępującej transformacji cyfrowej, z którą mierzy się również biznes, stawiając przed młodą generacją menedżerów bardzo konkretne wymagania.



Geraldine Huse, CEO Procter & Gamble w Europie Centralnej

Współpracująca z zespołem kilku tysięcy pracowników ponad 50 narodowości, podpowiada młodym ludziom, którzy w przyszłości chcą objąć stery w globalnym koncernie, jak zbudować solidne fundamenty przyszłego sukcesu, zwłaszcza w dobie zmian i rozwoju nowoczesnych technologii.



Nie ma zamiennika dla wiedzy i ciężkiej pracy

W stale zmieniającym się świecie nie można się obejść bez ciągłego uczenia się, zdobywania nowych umiejętności i wiedzy. Nieustająca ciekawość, umysł otwarty na nowe doświadczenia i dążenie do zrozumienia otaczającej nas rzeczywistości oraz szybkie reagowanie na nią – to umiejętności, które mogą pomóc szybciej wejść na drogę rozwoju kariery.

Współczesny świat należy do odważnych

Liczy się szybkość, jak i elastyczność podejmowanych decyzji. Mamy do czynienia z nową rzeczywistością, w której jest tak wiele niewiadomych – dlatego też potrzebna jest odwaga w podejmowaniu decyzji i determinacja w działaniu. Nie wolno nam również zapomnieć, że najczęściej mamy więcej niż jedno wyjście. Większość decyzji można zmienić lub skorygować. Ważne jest to, by w przypadku niepowodzenia umieć wyciągnąć odpowiednie wnioski i szybko wprowadzić je w życie.

Otwartość i świadomość kulturowa bez uprzedzeń

W świecie cyfrowym, w którym funkcjonuje dziś młode pokolenie i w którym nie ma granic, ważna jest umiejętność współpracy z ludźmi, którzy są inni niż my sami. Inna narodowość, inna kultura, inny styl pracy, inny punkt widzenia itp. Często doświadczamy tego, że zróżnicowane podejście przynosi lepsze decyzje i rezultaty dla biznesu. Jest to jednak możliwe tylko wówczas, gdy stworzymy środowisko bez uprzedzeń. W P&G równe traktowanie jest jedną z kluczowych wartości.

Sukcesu nie odnosi się już w pojedynkę

Kluczową umiejętnością w biznesie jest współpraca. IQ jest równie istotne, co inteligencja emocjonalna, a jeszcze ważniejsze jest to, jak obydwa współczynniki będą wykorzystywane w pracy zespołowej. Na sukces składa się zespołowe IQ i EQ. Dzięki współpracy, lider może czerpać z zasobów, jakie posiada pracujący z nim zespół i wydobywać z niego, to co najlepsze, a zespoły zaangażowane w projekt wzmacniają zbiorowe umiejętności. Sukces zależy od tego, jak dobry jest zespół, a nie od tego, jak dobry jest pojedynczy uczestnik.

Więcej informacji o możliwościach odbycia praktyk i staży w P&G można znaleźć na stronie: **pgcareers.com**

always head & shoulders Pampers Gillette





science ~~fiction~~

To co wczoraj było fikcją, dziś już jest technologią

Kim jesteśmy?

Jesteśmy globalną firmą doradczą, zatrudniającą 236 tysięcy pracowników w 158 krajach. W Polsce PwC jest obecne od 25 lat, ma 8 biur regionalnych i zatrudnia ponad 4 500 osób a w tym 600 specjalistów różnych technologii IT.

Dostarczamy wysokiej jakości rozwiązania, od strategii po wdrożenie. PwC oferuje klientom zaawansowaną, specyficzną dla branż wiedzę technologiczną, świadcząc usługi w takich obszarach jak strategia i optymalizacja IT, architektura oprogramowania, rozwiązania digital, bezpieczeństwo informacji.

Kogo szukamy?

Rozbudowujemy nasze zespoły i poszukujemy specjalistów w obszarze cyberbezpieczeństwa, informatyki śledczej, rozwoju oprogramowania, analizy danych, technologii dronowych, zarządzania ryzykiem, wdrożeń systemów klasy CRM, zapewniania jakości, wsparcia systemów biznesowych.

Co wyróżnia naszą firmę?

Wychodzimy poza integracje systemów, wspieramy naszych Klientów w kompleksowej transformacji biznesowej od strategii po wdrożenia z wykorzystaniem technologii IT.

W PwC zmieniamy science-fiction w realne rozwiązania, tworząc technologie przyszłości gotowe do wdrożenia już dziś. Wykorzystujemy wiedzę techniczną i biznesową do wspierania i rozwijania potencjału naszych klientów.

Rozwój i kariera

Do każdego pracownika podchodzimy indywidualnie oferując szyty na miarę pakiet szkoleń i certyfikatów. Specjalnie dla naszych 600 ekspertów IT stworzyliśmy dedykowaną ścieżkę kariery, dostosowaną do specyfiki ich pracy i projektów. Nasi pracownicy mogą pogłębiać swoją ekspertyzę technologiczną lub rozwijać się w rolach leaderskich.

Projekty i technologie

W PwC znajdziesz możliwość pracy przy projektach strategicznych, operacyjnych czy wdrożeniowych, zarówno w Polsce jak i za granicą, w takich technologiach i obszarach jak:

#.NET
#C#
#Salesforce
#Java
#JavaScript
#CSS
#Java Hybris
#JSF
#Python
#Oracle
#ETL
#Informatica Power Center
#PHP
#SAP
#Microsoft SharePoint 2013
#Microsoft Dynamics CRM
#Guidewire
#Robotic Process Automation, Blue Prism, UiPath, Automation Anywhere, NICE

pwc

Aplikuj na pwc.pl/karieraIT

Personal Branding -

Jak mnie widzą, tak mnie zatrudnią. Albo i nie.

Dla Citi, globalnej organizacji finansowej, kwestia marki i reputacji są bardzo ważne, z uwagi na klientów, pracowników, interesariuszy. Z perspektywy wielu pracodawców marka osobista jest istotna nie tylko w życiu prywatnym, ale również zawodowym. Jeśli chcesz z sukcesem zacząć poszukiwania wymarzonej pracy, zadbaj o swój profesjonalny wizerunek!

MARKA OSOBISTA - CO TO TAKIEGO?

W życiu kierujemy się wartościami, różnymi. Marka osobista (z ang. personal branding) to obietnica tych wartości. Siła marki rośnie, gdy zaczynamy mieć wpływ na innych, gdy stajemy się dla kogoś ważni. Najważniejsze w procesie jej budowania jest pozostawanie autentycznym, praca w zgodzie ze sobą, a nie udawanie kogoś, kim się nie jest.

SILNA MARKA - OD CZEGO WARTO ZACZĄĆ?

1. JASNY PODZIAŁ

Na własnym profilu wolno wszystko, ponieważ jest to profil prywatny. Pamiętajmy jednak o prostym rozwiązaniu - ustawienia prywatności. Kluczową sprawą w zarządzaniu własnym wizerunkiem w social media jest odpowiednie rozdzielanie treści pomiędzy grupą znajomych, przyjaciół czy współpracowników.

2. SPÓJNOŚĆ

Istotnym punktem w budowaniu własnej marki jest spójność wizerunku we wszystkich kanałach, w których się komunikujesz. Dbaj o aktualność danych i pamiętaj, że media społecznościowe to nie tylko Facebook czy Instagram.

3. BĄDŹ SOBĄ

Nie samą pracą człowiek żyje, prawda? Nie udawajmy, że poza pracą nie robimy nic więcej. Ktoś, kto po 8h pracy/zajęć potrafi znaleźć odskocznię od tych zadań, wykazując tym samym determinację i silną wolę, z pewnością okaże się godnym uwagi.

4. NIE KRYTYKUJ

Większość użytkowników Internetu to bierni obserwatorzy. Jeśli chcesz świadomie budować własny wizerunek, przejdź od pasywnego przyswajania treści do aktywnego jej współtworzenia (nie hejtowania). Udział w dyskusji na tematy zawodowe czy związane z hobby ułatwi budowanie Twojego wizerunku.

OPINIA PRACODAWCY

Czy pracodawcy biorą pod uwagę to, jakie treści umieszczają w sieci kandydaci oraz pracownicy?

Nie jest to regułą, ale bywa, że rekruterzy lub managerowie sprawdzają, jakie informacje na temat przyszłego lub obecnego pracownika znajdują się w sieci. Warto o tym pamiętać, szczególnie w dużych organizacjach, których najwyższym celem jest reputacja w oczach klientów i interesariuszy. Profesjonalny wizerunek pracowników przekłada się na wizerunek całej organizacji. Nie można zapomnieć również o ludzkiej ciekawości – warto sprawdzić co zobaczą inni, gdy w wyszukiwarce wpiszą Twoje imię.

Jak należy budować swoją profesjonalną markę w oczach pracodawcy?

Pierwszym krokiem jest niewątpliwie przemyślane i świadome monitorowanie ogólnodostępnych treści na swój temat w sieci. Nie można jednak zapominać o budowaniu relacji ze współpracownikami. Pracowników i managerów Citi możesz spotkać między innymi na targach pracy – zawsze dbamy o to, aby kandydatki i kandydaci mogli porozmawiać z reprezentantami obszarów, w których prowadzimy rekrutacje. Warto myśleć o tego typu spotkaniach, jak o ważnym elemencie dla budowania relacji.

Kiedy zacząć budować swoją profesjonalną markę i sieć kontaktów?

Jak najszybciej. W Citi posiadamy ofertę dla osób na każdym etapie swojej kariery. Studentów pierwszego roku zapraszamy do udziału w Programie Ambasadorskim, gdzie będą mieć szansę nawiązać pierwsze, zawodowe kontakty z pracownikami Citi. Dla studentów drugiego roku mamy Program Praktyk Letnich, podczas którego zdobywają pierwsze doświadczenie zawodowe. A jeśli jesteś studentem ostatnich lat studiów lub właśnie skończyłeś studia, możesz dołączyć do jednego z naszych Programów Rozwojowych, które opierają się o rotacyjne projekty, dzięki czemu będziesz mieć szansę na zdobycie jeszcze szerszej perspektywy i poznanie więcej osób! Więcej informacji o naszych ofertach dla studentów i profesjonalistów znajdziesz na stronie **www.karierawciti.pl**

W jakich obszarach mogę pracować w Citi Service Center Poland?

Studentów Politechniki Warszawskiej szczególnie zachęcamy do poznania naszej oferty w obszarach Technologicznych. W Polsce zatrudniamy około 1000 specjalistów w różnych obszarach IT. To niepowtarzalna szansa zdobycia doświadczenia w dużej, międzynarodowej organizacji z dostępem do najnowocześniejszych, stabilnych technologii wspierających oddziały Citi na całym świecie.

MOŻLIWOŚCI KARIERY W CITI

PROGRAM PRAKTYK LETNICH

Dla kogo: studenci 2-5 roku
Czas trwania: 2,5 miesiąca, od początku lipca do połowy września
Rekrutacja: luty-marzec

GLOBALNY PROGRAM ROZWOJOWY W IT

Dla kogo: studenci 3-5 roku, absolwenci
Rekrutacja: październik - grudzień

PIERWSZA PRACA

Dla kogo: studenci ostatnich lat, absolwenci
Czas trwania: stała praca
Rekrutacja: cały rok

Autorzy: *Sandra Wiktorko, Ludwika Suska*

Biuro Karier

POLITECHNIKA WARSZAWSKA



- Program Mentoringowy
- Konsultacje CV i LM
- Test predyspozycji zawodowych (Projektor Kariery)
- Business Networking Day
- Warsztaty i wydarzenia dedykowane Twojemu Wydziałowi

Kariera krok po kroku

z Biurem Karier PW

Zapraszamy studentów, absolwentów, doktorantów!

www.bk.pw.edu.pl

Pierwsze kroki w karierze:
let's do IT!

Aby zdobyć pierwszą, wymarzoną pracę w IT przyda się znajomość kilku zasad oraz umiejętność pokazania się z jak najlepszej (ale i prawdziwej) strony.

NAJPIERW DOPIEŚĆ SWOJE CV...

...tak, by firma z branży IT nie miała wątpliwości, czy zaprosić Cię na rozmowę. Jeśli masz na swoim koncie ciekawy projekt, zrealizowałeś ze znajomymi nietuzinkową inicjatywę, jesteś członkiem koła naukowego lub angażujesz się w organizację wydarzeń na uczelni, pochwal się tym. Opisz jakie skutki przyniosły Twoje działania oraz z jakich technologii korzystałeś. Uczestnictwo w hackatonach, Meetupach i konferencjach IT też się liczy.

Osobno wyeksponuj w CV technologie, programy, systemy oraz języki programowania, które znasz. Warto określić swój poziom "wtajemniczenia" w te umiejętności. Można to zrobić graficznie albo poprzez zastosowanie skali. Pomocne może okazać się także wyróżnienie technologii, którą znasz najlepiej. Jest to ułatwienie dla osoby rekrutującej, której zadaniem będzie przyporządkowanie Cię do odpowiedniego stanowiska lub projektu. W branży IT ważna jest znajomość angielskiego. Swój poziom możesz określić przy użyciu skali stosowanej na studiach, na przykład B2 albo C1.

KIEDY HR ZADAJE PYTANIA

W branży IT kandydaci często uważają, że powinni wykazać się podczas rozmowy technicznej, a tę z HR traktują mniej poważnie. Tymczasem w wielu firmach, także w CodiLime, żeby dostać się na wymarzone praktyki, przejście rozmowy "miękkiej" jest równie ważne. Podobnie jak w talent show - tylko dwa zielone światła od rekruterów dają szansę na zatrudnienie. Pytania od HR pomogą rekruterowi poznać Ciebie, Twoją motywację i potrzeby. Na podstawie tej rozmowy badany jest potencjał, ścieżka dotychczasowej kariery, możliwości rozwoju oraz tak zwany "cultural fit".

Chociaż nadal pokutuje mit samotnego geniusza komputerowego, nowoczesne IT to przede wszystkim praca zespołowa, dlatego tak ważne jest dopasowanie i zadowolenie obu stron. Niektórzy pracownicy czują się bezpiecznie, gdy w firmie jest jasno określony dress code i procedury. Innych taka polityka może zniechęcać i wolą, tak jak w CodiLime, przychodzić do pracy w trampkach. Ustalenie tych kwestii pozwoli oszczędzić obu stronom rozczarowań.

Pierwsze kroki w karierze:
let's do IT!

Etapy rozmowy sprawdzające umiejętności techniczne w Codilime:

1. **Rozwiązanie testu algorytmicznego Codility**
2. **Rozmowa z osobą techniczną pracującą na podobnym stanowisku**

TECHNICZNIE RZECZ UJMUJĄC

W naszej firmie są dwa etapy sprawdzające umiejętności techniczne. Pierwszy to rozwiązanie testu algorytmicznego Codility. Drugi to rozmowa z osobą techniczną, która pracuje na stanowisku podobnym do tego, o które się starasz. Techniczni odpowiedzą na pytania o praktyczne zastosowanie Twoich umiejętności, rozwieją wątpliwości co do kwalifikacji i zaprezentują projekty. Jeśli aplikujesz na stanowisko programistyczne, zostaniesz poproszony o napisanie kodu na tablicy.

Używamy jej, bo tak rekruterowi łatwiej jest znaleźć ewentualne błędy w kodzie i wskazać poprawne rozwiązanie. Wyklucza to także możliwość podpowiadania składni i różni się od codziennego kodzenia na komputerze. Oceniana jest jakość kodu, więc istotny jest każdy szczegół. Na rozmowie porozmawiacie krótko w języku angielskim, dlatego warto poćwiczyć wcześniej opowiadanie o sobie i dotychczasowych projektach.

Być może to wszystko wydaje się przytłaczające, ale pamiętaj, że najważniejsze zarówno dla pracodawcy jak i dla Ciebie, jest porozumienie i „chemia".

Wówczas sukces będzie murowany!

Autorzy:



Aleksandra Polak, Specjalista ds. HR w CodiLime



Daria Gil, Specjalista ds. HR w CodiLime



Aplikuj do nas!

codilime
CREATING VALUE

Aktualne oferty pracy i praktyk znajdziesz na www.codilime.com/careers

Biuro Karier
POLITECHNIKA WARSZAWSKA



STUDIUJ TAK, BYŚ NIE ŻAŁOWAŁ

czyli kilka słów o studiowaniu na PW

Jak przejść przez studia, żeby bez komplikacji wejść na rynek pracy?
Jak zabezpieczyć się przed poczuciem straconego czasu?
Jak stać się jednym z tych rozchwytywanych kandydatów, którzy świadomie kierują swoją karierą?

Jeśli nurtują Cię podobne pytania, warto spojrzeć na doświadczenia absolwentów Politechniki Warszawskiej i poznać ich klucz do sukcesu. A sukces ten potrafi być naprawdę imponujący. Wg badania przeprowadzonego w 2016 roku przez dziennik Rzeczpospolita, na stołkach prezesów najczęściej zasiadają - ex aequo - absolwenci Politechniki Warszawskiej i SGH.
Szeregu interesujących wskazówek dostarczyć nam mogą wyniki badania Monitoring Karier Zawodowych Absolwentów PW (MKZA), prowadzony od siedmiu lat przez Biuro Karier PW i Dział Badań i Analiz CZIiTT PW.

Z raportu opublikowanego w 2018 roku wynika, że zdecydowana większość badanych absolwentów pracuje. Prawie 40% badanych absolwentów PW w ogóle nie musiało poszukiwać pierwszej pracy – została im ona zaproponowana przez pracodawców lub firmy pośredniczące. Mniej niż 3 miesiące pierwszej pracy szukało w sumie prawie 90% badanych. Zdecydowana większość badanych wskazywała, że pierwszą stałą pracę uzyskała jeszcze podczas studiów.

NA PODSTAWIE RAPORTU Z BADANIA MKZA MOŻNA BYŁOBY UDZIELIĆ KILKU WSKAZÓWEK PODNOSZĄCYCH PRAWDOPODOBIEŃSTWO POWODZENIA NA RYNKU PRACY:

STUDIUJ NA PW

Duża część absolwentów uważa, że posiadanie przez nich dyplomu PW w dużym/bardzo dużym (48,1%) lub przynajmniej średnim (29,3%) stopniu wpływa pozytywnie na ich szanse na rynku pracy.

ROZWIJAJ SWOJE UMIEJĘTNOŚCI POZNAWCZE

Studia techniczne, to bardzo skuteczna stymulacja dla Twojego mózgu.
Wg naszych absolwentów cechą, którą najbardziej cenią u nich pracodawcy jest umiejętność analitycznego myślenia, przyswajania wiedzy oraz umiejętność pracy w zespole.

ROZWIJAJ SWOJE KOMPETENCJE OSOBISTE

Wg naszych absolwentów analityczne myślenie (umiejętność analizowania, wyciągania wniosków), umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność przyswajania wiedzy, bywają przez pracodawców wyżej cenione niż umiejętność posługiwania się specjalistycznymi narzędziami. Zaskakujące? Zupełnie nie – na oswojenie się z nowym narzędziem człowiek potrzebuje maksymalnie kilku- kilkunastu tygodni, tymczasem wykształcenie w sobie konstruktywnych sposobów funkcjonowania jest długim i złożonym procesem.

UCZ SIĘ JĘZYKÓW OBCYCH

Podobnie jak w przypadku kompetencji społecznych jest to proces czasochłonny, a w pewnych organizacjach znajomość języka obcego jest niezbędna do realizacji zadań. Absolwenci PW w stopniu komunikatywnym najczęściej posługują się językiem angielskim (98,4%). Kolejną liczbę wskazań uzyskał niemiecki (12,1%) i rosyjski (6,2%). Wśród wymienionych języków znalazł się także francuski, hiszpański i włoski.

DZIAŁAJ W ORGANIZACJACH I ROZWIJAJ PASJE

wolontariat, koło naukowe, klub sportowy, teatr, chór, zespół muzyczny, radio, telewizja, stowarzyszenia i organizacje studenckie – to miejsca, w których możesz realizować konkretne działania, rozwijać szereg kompetencji, nawiązywać relacje i gromadzić wspomnienia, do których z uśmiechem wraca się po latach. 40% badanych absolwentów należało do różnych organizacji. Z naszych doświadczeń wynika, że wielu pracodawców twierdzi, że to m.in. ten fakt przyczynił się do nawiązania rozmów i współpracy z kandydatami.

POZNAWAJ SIEBIE

Znając dobrze swoje zasoby i wartości z większą pewnością siebie opracujesz swój cel zawodowy i drogę do jego osiągnięcia. Będąc studentem i absolwentem PW możesz np. korzystać z konsultacji w Biurze Karier Politechniki Warszawskiej – z doradcą kariery (np. na temat CV, rozmowy kwalifikacyjnej, wyboru celu zawodowego), z psychologiem (diagnoza potencjału z pomocą testów) lub coachem (procesy przeprowadzające Cię np. przez czas zmian i podejmowanie decyzji).

BUDUJ SWOJĄ SIEĆ KONTAKTÓW

z innymi studentami (za kilka lat możecie się spotkać jako partnerzy biznesowi), pracodawcami odwiedzającymi uczelnię, by przeprowadzić warsztaty i prezentacje z wykładowcami. Stare przysłowie mówi, że góra z górą się nie zejdzie, a człowiek z człowiekiem zawsze może się spotkać. Jeśli nie chcecie zdawać się na przypadek i nie chcecie stracić z oczu ciekawych osób skorzystajcie z jednego z portali społecznościowych np. LinkedIn lub GoldenLine.

OBSERWUJ RZECZYWISTOŚĆ

Obserwuj doświadczenia innych osób, np. zapoznaj się z raportami z badania Monitoring Karier Zawodowych Absolwentów Politechniki Warszawskiej, które dostępne są w Strefie Absolwenta na **www.bk.pw.edu.pl.** Warto również przeglądać oferty pracy, praktyk i profile pracodawców, aby być na bieżąco z trendami w swojej branży.

Opracowanie: *Agnieszka Skowrońska, Biuro Karier Politechniki Warszawskiej*


Ambicja pozwala mierzyć wysoko
i jednocześnie twardo stąpać po ziemi.
Be a game changer
Audyt - Płatne praktyki
sezon zimowy 2018/19
Więcej na: pwc.pl/kariera
pwc

Biuro Karier
POLITECHNIKA WARSZAWSKA

Od planowania do działania
– strategie projektowania ścieżki kariery

Świadome planowanie kariery zwiększa szanse na znalezienie optymalnej pracy i osiąganie satysfakcji zawodowej. Warto pamiętać, że projektowanie ścieżki kariery jest **PROCESEM** rozłożonym w czasie, często odpowiedź na pytanie co zrobić, jak osiągnąć spełnienie zawodowe wymaga cierpliwości, uważności na siebie oraz na swoje potrzeby.

CO OZNACZA SUKCES NA RYNKU PRACY?

Sukces dla każdego będzie miał nieco inną definicję. Jednak w większości przypadków powinno towarzyszyć mu dobre samopoczucie, pozytywne emocje, poczucie spełnienia w obszarze związanym z sukcesem.
Aby taki stan osiągnąć i utrzymać go warto poświęcić kilka chwil i udzielić sobie odpowiedzi na poniższe pytania:

czego chcę?

jakie są moje cele?
co jest dla mnie ważne?
jaka jest moja wizja siebie?

co już posiadam?

moje talenty/ predyspozycje
wiedza/ umiejętności/ kompetencje
doświadczenie
co lubię robić?/ kto mnie wspiera?
moje zasoby materialne

jakie są możliwe opcje?

jak wygląda rzeczywistość w interesującym mnie obszarze?
co mogę wybrać?
czego nie muszę robić?
skąd mogę czerpać informacje?

Kolejne etapy to:

- podjęcie decyzji
- wzmacnianie własnej efektywności
- poczucie satysfakcji = sukces

NAJWAŻNIEJSZE PYTANIE: CZEGO TAK NAPRAWDĘ CHCĘ?

Odpowiedź na to pytanie wymaga SAMOPOZNANIA, które dotyczy:

1. Hierarchii wartości

Wartości to swoiste drogowskazy w naszym życiu, które wpływają na podejmowane przez nas decyzje. Warto je sobie uświadomić i zastanowić się nad ich źródłami.

JAK ROZPOZNAĆ ISTOTNE DLA MNIE WARTOŚCI?

Jedną z technik jest koło wartości: narysuj koło, podziel je na 8 części i wymień wartości ważne dla Ciebie, np.: zdrowie, relacje, podróże, rozwój zawodowy. Określ jak bardzo czujesz się spełniony w każdej ze sfer, stosując skalę 1-10. Warto zastanowić się czy rozkład wartości wygląda tak, jak chciałabyś/chciałbyś. Jeśli nie, jest to obszar, który warto poddać refleksji.

2. Świadomości celów i ich definiowania w kontekście perspektywy krótko- i długoterminowej.

Co chcę robić za rok? Co chcę robić za 3 - 5 lat?

Punktem wyjścia do planowania działań są motywujące i skuteczne cele, czyli cele dobrze sformułowane. Jedną z technik pomagającą określać cele jest model SMARTER. Zgodnie z tym modelem cel powinien być:

S (specific) – konkretny, precyzyjnie sformułowany. Formułując cel zacznij od odpowiedzi na pytanie: czego tak konkretnie chcesz?

M (measurable) – wymierny, mierzalny. Wyznaczanie celu ma sens wtedy, kiedy jesteś w stanie wyraźnie określić, kiedy go osiągnąłeś, czyli kiedy jesteś w stanie zmierzyć rezultaty.

A (achievable) – osiągalny. Wyznaczony cel nie powinien być ani zbyt łatwy do osiągnięcia, bo wówczas nie masz motywacji do jego realizacji, ani zbyt trudny, bo istnieje ryzyko, że w ogóle nie podejmiesz działań zakładając z góry „nie dam rady".

R (realistic) – realny, osadzony w rzeczywistości. Odpowiedz na pytanie: czy wyznaczony cel jest zgodny z moimi zamiarami? Czy pozwoli rozwiązać problem?

T (time bound) – ograniczony czasowo. Istotne jest, aby wyznaczyć odpowiedni termin. Cel zbyt odległy w czasie nie ma wartości motywacyjnej. Jeśli termin jest zbyt krótki, realizacja celu z założenia jest niemożliwa.

E (exciting) – ekscytujący. Cel, który nie jest obojętny osobie, która go wyznacza, dodatkowo motywuje do działania.

R (recorded) – zapisany. Zapisanie celu powoduje, że o nim pamiętasz, a jednocześnie

Kolejne ważne pytanie: Co mam, co wiem ?

Kluczowa w tym obszarze jest:
• świadomość swoich talentów, mocnych stron (podsumowanie osiągnięć, testy psychologiczne, testy on-line, autorefleksja, rozmowy z bliskimi, korzystanie z doradztwa i mentoringu)
• poszerzanie informacji na temat RYNKU PRACY oraz zdobywanie doświadczenia

Na tym etapie warto zastanowić się do jakiego typu kariery jest mi najbliżej?
Poziomej (specjalistycznej), **pionowej** (możliwość awansu w danej firmie), **menadżerskiej** (związanej z delegowaniem zadań i zarządzaniem zespołem) czy **opartej na autonomii** (ważna jest tu kreatywność i samodzielność).

Przydatne:
Test Profiler Osobowości Zawodowej IP121 dostępny w Biurze Karier
Linkownia Biura Karier PW: https://www.bk.pw.edu.pl/przydatne-linki

Możliwe opcje, czyli podjęcie decyzji przy użyciu wybranych technik takich jak:

ANALIZA SWOT

zakłada analizę opcji wg 4 kryteriów:
plusy/minusy/szanse/zagrożenia.
Pomocne jest tutaj podzielenie kartki na 4 obszary i dokonanie analizy.



SKALOWANIE

pytanie w skali 1 -10 (gdzie 1 oznacza mało, a 10 dużo) na ile atrakcyjny wydaje Ci się ten cel? W tym przypadku pytanie może być dowolne.
Skala w użyciu jest bardzo prosta, a jednocześnie bardzo porządkuje opcje, które rozważamy.
Na koniec zapisz ostateczną wersję swojego realistycznego celu, który będzie dla Ciebie inspirujący, doda Ci odwagi i wiary, że w to, że go osiągniesz.

Autorzy:
Agnieszka Skowrońska, Ewa Kluczek-Woźniak
Biuro Karier Politechniki Warszawskiej

Włącz się w PROJEKTOR kariery

Jesteś studentką/studentem czterech ostatnich semestrów studiów I lub II stopnia?
Chcesz dowiedzieć więcej o sobie i swoich talentach?
Chcesz rozwinąć kompetencje istotne na rynku pracy?

Jeśli odpowiedziałaś/eś TAK na powyższe pytania, to świetnie.
Biuro Karier Politechniki Warszawskiej zaprasza do udziału
w PROJEKTORZE KARIERY który obejmuje m.in.:

1. zindywidualizowany proces doradczy - weźmiesz udział w testach diagnostycznych, dowiesz się co jest Twoją mocną stroną, a jakie obszary warto rozwijać, a także zaprojektujesz proces swojego wejścia na rynek pracy

2. iP121 - narzędzie diagnozujące profil osobowościowy w obszarach: motywacji do pracy, predyspozycji do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych, cech wyróżniających Cię spośród innych kandydatów do pracy, ról jakie pełnisz w zespole. Dzięki temu narzędziu dokonasz analizy potrzeb rozwojowych, zaplanujesz indywidualną ścieżkę kariery oraz stworzysz plan zawodowy, a zrobisz to on-line w ok. 20 minut

3. warsztaty rozwijające kompetencje w 2 ścieżkach:

EFEKTYWNOŚĆ NA RYNKU PRACY

- autoprezentacja i savoir-vivre w sytuacjach biznesowych
- Assessment Center
- CV i wizerunek zawodowy w social media
- rozmowa kwalifikacyjna
- negocjacje w biznesie i techniki negocjacyjne
- rozmowa kwalifikacyjna z elementami autoprezentacji
- samopoznanie i analiza celów zawodowych
- projektowanie ścieżki kariery metodą Design Thinking

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

- modele biznesowe
- podstawy prawne zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej
- rozmowa z inwestorami z elementami autoprezentacji
- symulacja procesu budowania własnej firmy - w tym opracowania modelu biznesowego, biznes planu, planu promocyjno-marketingowego personal branding

Więcej informacji i zapisy: **www.bk.pw.edu.pl**

Projekt Biura Karier realizowany jest w ramach w projektu NERW PW Nauka-Edukacja-Rozwój-Współpraca











Politechnika Warszawska | Sklep Internetowy

www.sklep.pw.edu.pl

E-PORADNIK

Kariera krok po kroku

WYDAWCA:

Biuro Karier Politechniki Warszawskiej
ul. Polna 50
00-644 Warszawa
tel. (22) 234 63 67
e-mail: biurokarier@pw.edu.pl

OPRACOWANIE GRAFICZNE i PROJEKT:

Monika Majchrzyk, specjalista ds. promocji

KOORDYNACJA PROJEKTU:

Julita Mucha, specjalista ds. współpracy z pracodawcami

Za treść reklam i artykułów autorstwa firm zewnętrznych Biuro Karier Politechniki Warszawskiej nie ponosi odpowiedzialności.