

Deloitte.

Talenty w Bankowości
2014

Badanie opinii
studentów



Spis treści

Wstęp 1

Streszczenie 2

Bankowość nie jest już najbardziej popularnym sektorem wśród studentów 4

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest wciąż najważniejsza dla studentów 5

Większość studentów chce związać się z pierwszym pracodawcą na dłużej 7

Kobiety w bankowości 8

Co przyciąga studentów do pracodawcy 9

Czego potrzebują studenci a czego oczekują 11

Cele zawodowe, potrzeby oraz oczekiwania: różnice regionalne 14

Wnioski 19

Metodologia 20

Kontakt



Niniejszy raport powstał na podstawie badania przeprowadzonego przez organizację Universum.

Minęło ponad 6 lat od upadku Lehman Brothers, którego konsekwencją było załamanie systemu finansowego oraz konieczność ingerencji rządu amerykańskiego oraz rządów europejskich w działalność sektora bankowego.

Zarządy banków koncentrowały się na działaniach naprawczych oraz dostosowaniu działalności ich organizacji do nowych regulacji, próbując między innymi odbudować zasoby kapitałowe. Obecnie jednak coraz większą rolę zaczyna odgrywać zarządzanie i przyciąganie najlepszych talentów. Zadanie to nie jest łatwe, biorąc pod uwagę skandale, kary i grzywny nakładane na instytucje bankowe w konsekwencji ich niestosownych działań w przeszłości. Wiele z nich ma negatywny wpływ na reputację sektora bankowego.

Banki angażują się w projekty filantropijne i zmieniają politykę wynagradzania pracowników, dążąc do odzyskania dobrego wizerunku wśród akcjonariuszy instytucjonalnych, opinii publicznej i samych pracowników. Biorąc pod uwagę poziom presji regulacyjnej i kontroli publicznej, banki uświadamiają sobie, że kultura ich organizacji musi się zmienić. Najważniejszą częścią kultury organizacyjnej banków są pracownicy, w szczególności ci młodzi – absolwenci, którzy będą w przyszłości kształtować normy i obowiązujące w organizacji standardy.

Kadra zarządzająca najwyższego szczebla w instytucjach finansowych musi znać odpowiedzi na następujące pytania:

- 1) W jakich branżach chcą pracować studenci kierunków biznesowych?¹ Czy od czasu pojawienia się kryzysu finansowego zmieniła się popularność sektora bankowego dla studentów? Jeśli tak, to jak bardzo?
- 2) Jakie oczekiwania względem kariery w bankowości mają teraz studenci?
- 3) Jak studenci postrzegają sektor bankowy? Z czym go kojarzą? Jak ich oczekiwania pasują do ich celów zawodowych?
- 4) Jakie różnice w obszarach wspomnianych powyżej występują pomiędzy różnymi krajami?

Aby znaleźć odpowiedzi na te pytania Deloitte wraz z Unversum – organizacją, która badania motywacji i zachowań studentów prowadzi od roku 1988 - przeprowadziło badanie „Talenty w bankowości 2014”. W poniższej analizie skoncentrowaliśmy się na zmianach, jakie zaszły od roku akademickiego 2007-2008, kiedy to rozpoczął się kryzys finansowy. Dziękujemy Unversum za ich wkład w nasze badanie.

Więcej informacji: www.deloitte.co.uk/talentinbanking
Dołącz do dyskusji: [#talentinbanking](https://twitter.com/talentinbanking)

Najważniejszą częścią kultury organizacyjnej banków są pracownicy, w szczególności ci młodzi – absolwenci, którzy będą w przyszłości kształtować normy i obowiązujące w organizacji standardy.

Główne wnioski badania przedstawiliśmy w sekcji „Streszczenie”. Wnioski wskazują jednoznacznie, że bankowość została zdetronizowana przez sektor FMCG i straciła pozycję najbardziej popularnego wśród studentów kierunków biznesowych sektora, z którym chcieliby związać swoje życie zawodowe.

Wnioski badania podważyły także kilka powszechnych opinii na temat oczekiwań studentów względem kariery w bankowości. Wbrew powszechnemu przekonaniu, pieniądze nie mają tak duże znaczenia dla studentów rozważających karierę w bankowości, jak szkolenia i rozwój.

Kolejny zidentyfikowany przez nas trend dotyczy bezpieczeństwa zatrudnienia, które staje się dla studentów coraz ważniejsze. Studenci skłaniający się ku karierze w bankowości² deklarują, że z pierwszym pracodawcą będą związani przez 5 lat lub dłużej i że ważna jest dla nich stabilizacja zawodowa.

Sektor bankowy podlega procesom globalizacji, ale pomiędzy poszczególnymi regionami występują widoczne różnice, jeśli przyjrzymy się bliżej aspiracjom zawodowym badanych.

Globalne banki muszą uwzględnić te różnice, dając studentom z różnych regionów możliwości i warunki kariery zawodowej odpowiadające ich oczekiwaniom.

Damien Leurent
Deloitte Francja
Lider Sektora Bankowości
Region EMEA

Nick Sandall
Deloitte Wielka Brytania
Lider Sektora Bankowości
Region EMEA

¹ Studenci kierunków związanych z różnymi obszarami biznesu

² „Studenci skłaniający się ku karierze w sektorze bankowym” to osoby, które wśród pięciu najbardziej pożądanym pracodawców wymieniają przynajmniej jeden bank.

Streszczenie

FMCG detronizuje sektor bankowy

Pozycja sektora bankowego jako najbardziej popularnego wśród studentów kierunków biznesowych miejsca przyszłej pracy została osłabiona przez sektor FMCG. (metodologię badania została przedstawiona na stronie XX)

Technologiczni tytani zyskują na popularności

Google został uznany za najbardziej pożądanego pracodawcę przez studentów kierunków biznesowych na 15 spośród 28 badanych rynków (dla których dostępne są rankingi idealnych pracodawców). Firma ta znalazła się także na krótkiej liście pięciu „idealnych pracodawców”³ w 23 spośród 28 państw.

Sektor oprogramowania i usług informatycznych nadal zyskuje na popularności wśród studentów kierunków biznesowych i jest obecnie trzecim najbardziej popularnym wyborem przyszłej ścieżki zawodowej dla studentów na całym świecie, wyprzedzając audyt oraz księgowość.

Studenci, którzy rozważają karierę w bankowości oczekują stabilizacji oraz równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym

Równowaga pomiędzy karierą i życiem prywatnym jest wciąż najważniejszym celem zawodowym wśród studentów kierunków biznesowych rozważających ubieganie się o posadę w sektorze bankowym („Studenci skłaniający się ku karierze w sektorze bankowemu”). Coraz większego znaczenia nabiera jednak bezpieczeństwo zatrudnienia. Równowaga pomiędzy karierą zawodową i życiem osobistym jest najważniejszym celem dla studentów we wszystkich trzech badanych regionach, chociaż, wbrew intuicji być może, dla studentów rozważających karierę w bankowości w obu Amerykach równowaga ta jest ważniejsza niż dla studentów z regionu APAC czy EMEA.

Studenci skłaniający się ku sektorowi bankowemu chcą związać się z pierwszym pracodawcą na dłużej niż deklarowali wcześniej: 39,7 procent chce pracować dla swojego pierwszego pracodawcy przez pięć lat lub dłużej. W roku 2013 podobną deklarację złożyło 30,8 procent.

Studenci z regionu EMEA są bardziej skłonni rozważyć możliwość kariery międzynarodowej, niż ich rówieśnicy z regionów APAC oraz obu Ameryk.

Przygotowanie do przyszłych wyzwań jest najważniejsze w pierwszej pracy

Trzy najważniejsze oczekiwania (na 40 ocenianych), jakie zgłaszają studenci rozważający karierę w bankowości to: „szkolenia i rozwój zawodowy”, „liderzy, którzy wspierają mój rozwój”, „dobre referencje i odniesienie dla przyszłej kariery.

Banki kojarzą się z „pieniędzmi”

„Pieniądze” to słowo najczęściej kojarzone z bankowością wśród studentów kierunków biznesowych. Może odzwierciedlać to ogólne postrzeganie tego, co jest domeną sektora bankowego.

Banki inwestycyjne są bardziej kojarzone z siłą finansową i prestiżem aniżeli pożądanymi szkoleniami

„Szkolenia i rozwój zawodowy” znalazły się na szczycie listy atrybutów, które studenci rozważający karierę w bankowości inwestycyjnej wskazali jako najważniejsze, przy wyborze pracodawcy. Na kolejnych miejscach znalazło się: „liderzy, którzy wspierają mój rozwój” oraz „wysokie zarobki w przyszłości”. Banki inwestycyjne były najbardziej kojarzone z „siłą finansową” oraz „prestiżem”, które to atrybuty nie były jednak aż tak ważne dla studentów.

³ Studentom kierunków biznesowych przedstawiono listę pracodawców z różnych sektorów. Wybrali nieograniczoną listę firm, dla których mogliby pracować. Następnie zawęzili listę do pięciu „idealnych pracodawców”.

Bankowość postrzegana jako sektor mniej bezpieczny, mniej przyjazny i mniej elastyczny

Bankowość jest postrzegana przez studentów kierunków biznesowych jako sektor, który oferuje mniejszy niż przeciętny pracodawca, poziom bezpieczeństwa zatrudnienia, mniej przyjazne środowisko pracy i mniej elastyczne warunki pracy.

Kobiety są rzadziej niż mężczyźni zainteresowane karierą w bankowości inwestycyjnej – kobiety stanowiły jedynie 43,3 procent wszystkich respondentów chcących związać swoją przyszłość z tym sektorem.

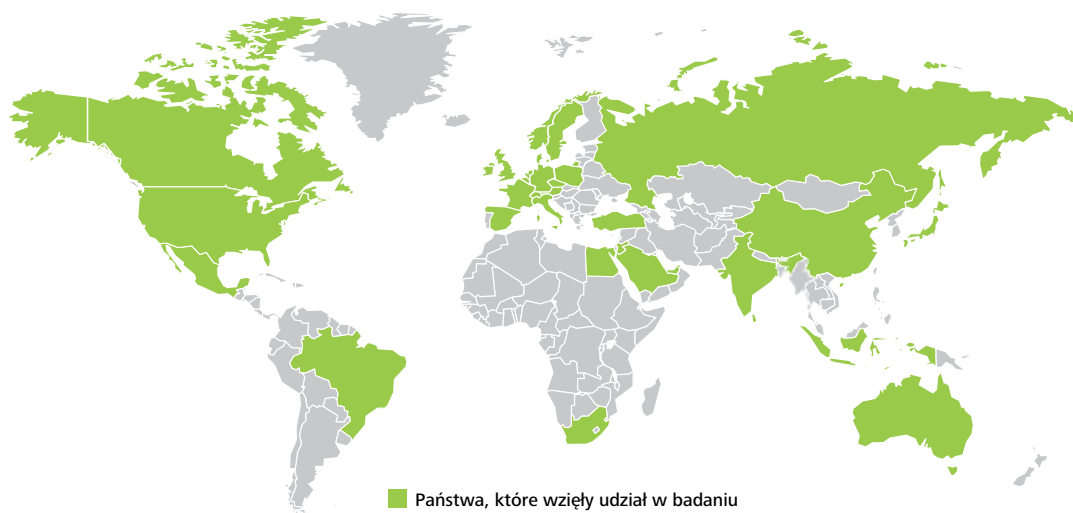
Większa koncentracja na różnorodności zwiększyłaby liczbę osób zainteresowanych karierą w bankowości

Banki nie są szczególnie kojarzone z inicjatywami promującymi różnorodność oraz społeczną odpowiedzialność biznesu (pozycja 29 na liście 40 pojęć najczęściej kojarzonych z sektorem bankowym). Dla studentów rozważających karierę w bankowości wspomniane powyżej inicjatywy nie przedstawiają dużej wartości. Takie postrzeganie sektora bankowego może jednak zniechęcać do aplikowania na pozycje w bankach na przykład kobiety. Dowodem na to może być fakt, że 58 procent studentów biorących udział w badaniu stanowiły kobiety, ale wśród studentów skłaniających się ku karierze w bankowości kobiety stanowiły 50,1 procent.

Bankowość została zdetronizowana przez sektor FMCG i straciła pozycję najbardziej popularnego sektora, z którym chcieliby związać swoje życie zawodowe studenci kierunków biznesowych.

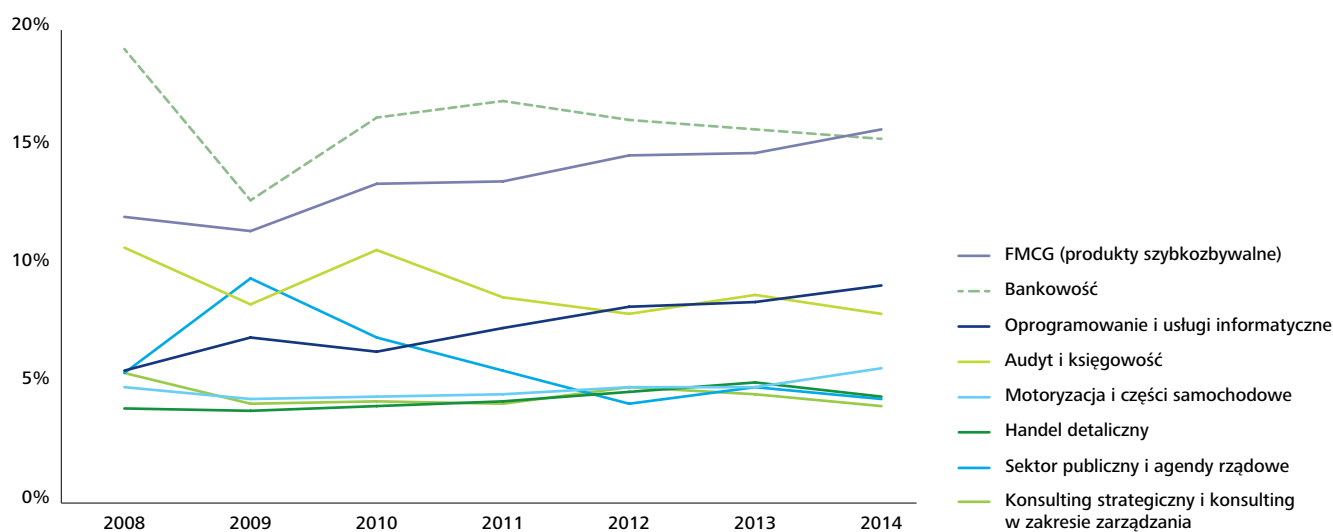
Bankowość nie jest już najbardziej popularnym sektorem wśród studentów

Mapa 1. Państwa, które wzięły udział w badaniu Deloitte „Talenty w Bankowości 2014”.



Wśród studentów kierunków biznesowych, w latach 2013 - 2014 najbardziej popularny był sektor FMCG (produktów szybkozbywalnych). Na sektor ten wskazało 15,8 procent spośród studentów zapytanych o idealnych pracodawców (rok wcześniej 14,8 procent studentów). Bankowość przesunęła się na drugie miejsce. Spadek ten na przestrzeni jednego roku może nie być duży, ale może okazać się znaczący, biorąc pod uwagę systematyczny wzrost popularności sektora FMCG oraz sektor oprogramowania i usług informatycznych w latach od 2007 - 2008 do 2013 - 2014.

Wykres 1. Popularność danych sektorów wśród studentów kierunków biznesowych na świecie w latach 2008-14



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załączniki”

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest wciąż najważniejsza dla studentów

Od 7 lat równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest wciąż najważniejszym celem zawodowym dla studentów rozważających karierę w bankowości

Studenci z całego świata, którzy po ukończeniu studiów rozważają rozpoczęcie kariery w bankowości (bank ma stać się miejscem ich pierwszej pracy) zostali poproszeni o wskazanie trzech, spośród dziewięciu, najważniejszych dla nich obszarów. Ponad połowa spośród nich wskazała na „równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym”, nieco mniej na „poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji w pracy” (44,8 procent). Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest priorytetem dla studentów rozważających karierę w bankowości od siedmiu lat. Potwierdza to także inne badanie, w którym przedstawiciele pokolenia Y również wskazali ten obszar jako najważniejszy.⁴

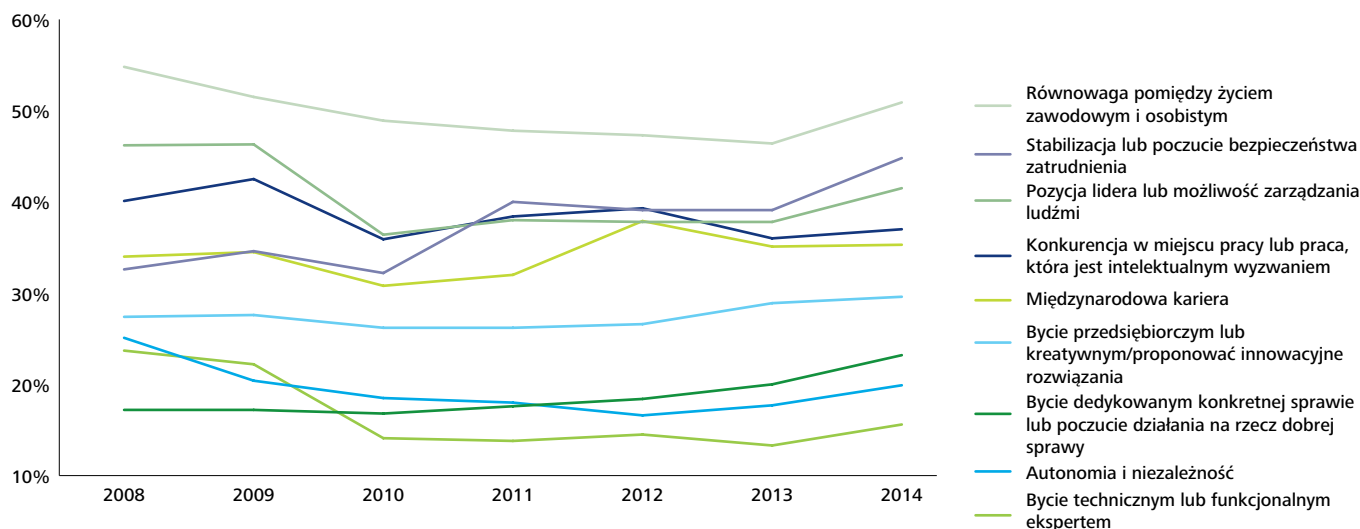
Wśród studentów zainteresowanych karierą w sektorze bankowym, w ciągu ostatnich siedmiu lat, potrzeba poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia zyskała na znaczeniu najbardziej - w porównaniu z innymi priorytetami. Jest teraz drugim najważniejszym priorytetem, na dziewięć, o które pytani byli studenci. Wydaje się więc, że w przypadku sektora, który doświadczył tak znaczących zmian, restrukturyzacji oraz redukcji zatrudnienia, stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia odgrywają znaczącą rolę.

Studenci rozważający karierę w bankowości nie kojarzą jednak równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym oraz bezpieczeństwa zatrudnienia z sektorem bankowym. Bezpieczeństwo zatrudnienia znalazło się na dwudziestej czwartej pozycji na czterdzieści możliwych, wśród atrybutów, które studenci kojarzą z sektorem bankowym. Priorytety: „mieć możliwość włączenia do grafiku zadań moich prywatnych zainteresowań”, „kontrolować liczbę przepracowanych godzin” oraz „elastyczne warunki zatrudnienia” – które są jednymi z determinantów równowagi pomiędzy karierą a życiem prywatnym, znalazły się odpowiednio na miejscu: trzydziestym piątym, trzydziestym ósmym oraz czterdziestym.

Dla studentów, którzy rozważają karierę w bankowości, trzecim najważniejszym priorytetem jest chęć „bycia liderem lub zarządzania zespołem”. Sugeruje to, że rozwój potencjału i umiejętności przywódczych jest dla nich ważny.

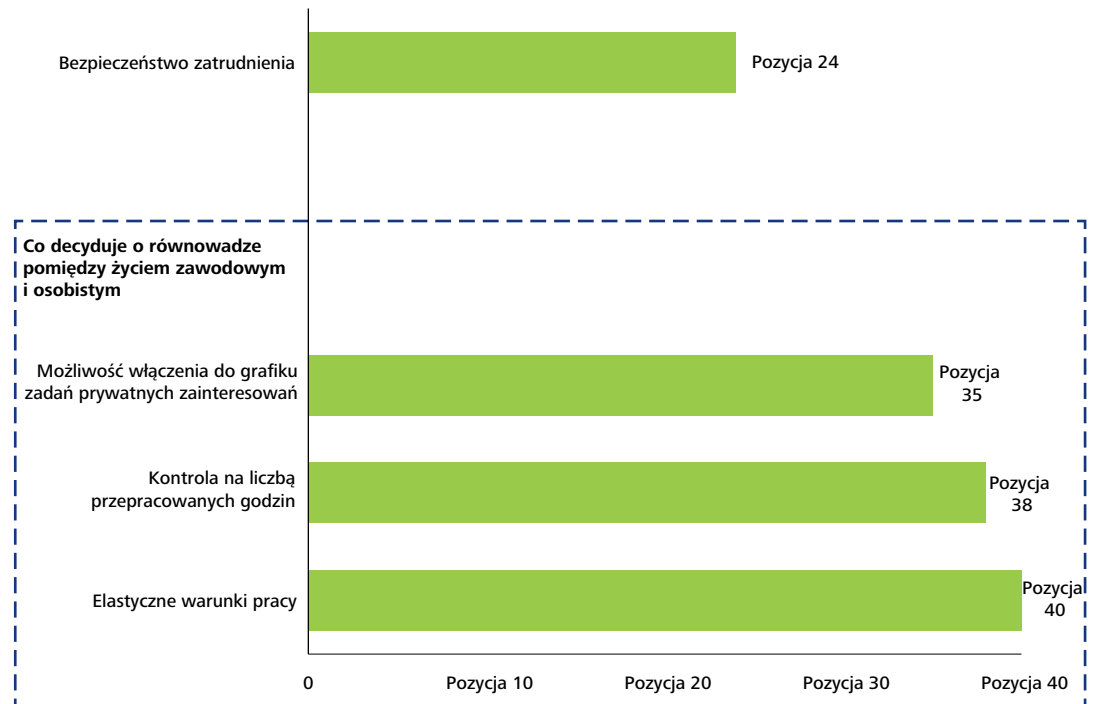
4. Definicje pokolenia Y, zwanego także pokoleniem Milenium, różnią się, ale większość z nich mówiąc o pokoleniu Y, odnosi się do osób urodzonych pomiędzy rokiem 1982 a 2000.

Wykres 2. Cele zawodowe studentów z całego świata, którzy rozważają karierę w bankowości w latach 2008-14



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Wykres 3. Ranking wybranych priorytetów kojarzonych z pracą w sektorze bankowym w roku 2014 według studentów rozważających karierę w bankowości – wyniki globalne



Źródło: Badanie *Universum Talenty w Bankowości 2014*; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Wśród studentów zainteresowanych karierą w sektorze bankowym w ciągu ostatnich siedmiu lat, potrzeba poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia zyskała na znaczeniu najbardziej - w porównaniu z innymi priorytetami. Jest teraz drugim najważniejszym priorytetem, na dziewięć, o które pytani byli studenci.

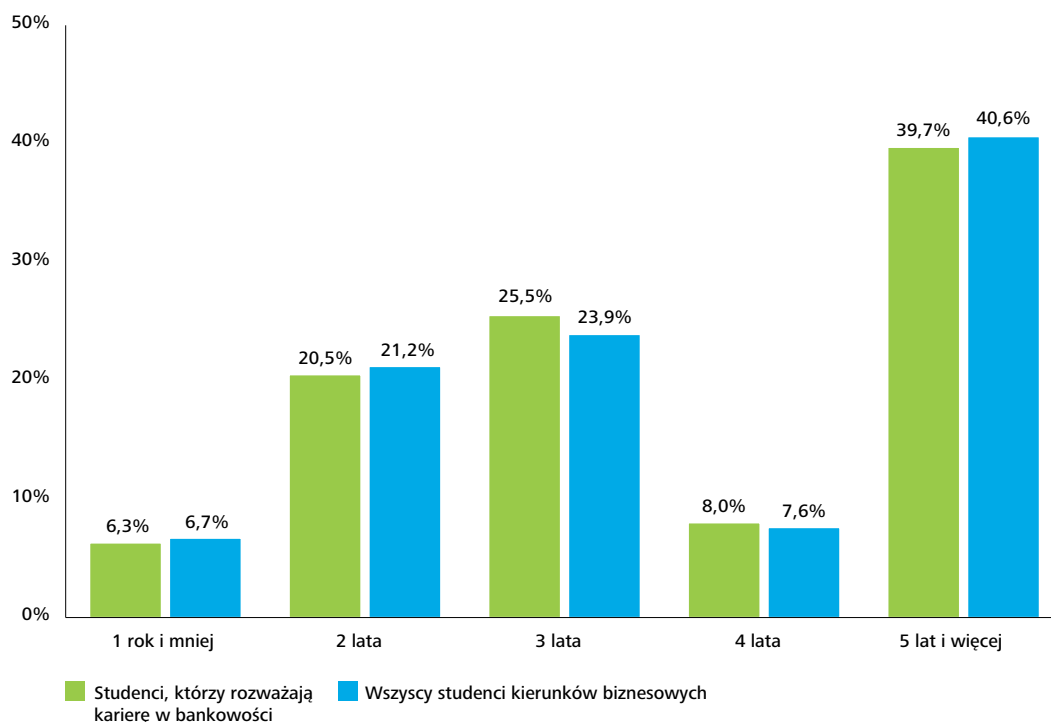
Większość studentów chce związać się z pierwszym pracodawcą na dłużej

Ponad 1/3 studentów zainteresowanych karierą w sektorze bankowym lub w bankowości inwestycyjnej, chce związać się ze swoim pierwszym pracodawcą na pięć lat lub dłużej. Tylko nieliczni (6,3 procent) uważają, że z pierwszym pracodawcą spędzą rok lub mniej.

Od roku 2013 wydłużył się okres, jaki studenci chcą spędzić w swojej pierwszej pracy. Rok temu, mniej niż 30 procent deklarowało, że ich pierwsza praca będzie doświadczeniem pięcioletnim lub dłuższym. W tym roku jest to prawie 40 procent (39,7 procent)

Chęć związania się na dłużej ze swoim pierwszym pracodawcą może być wynikiem powszechnego przekonania, że po kryzysie finansowym trudniej jest znaleźć pracę, biorąc także pod uwagę redukcję zatrudnienia w sektorze bankowym. Wydaje się, że studenci zainteresowani karierą w bankowości cenią sobie coraz bardziej stabilizację i chcą podnieść swoją wartość na rynku pracy przed zmianą pracodawcy.

Wykres 4. Czas, na jaki respondenci planują związać się z pierwszym pracodawcą w roku 2014 - wyniki globalne



Źródło: Badanie *Universum Talenty w Bankowości 2014*; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

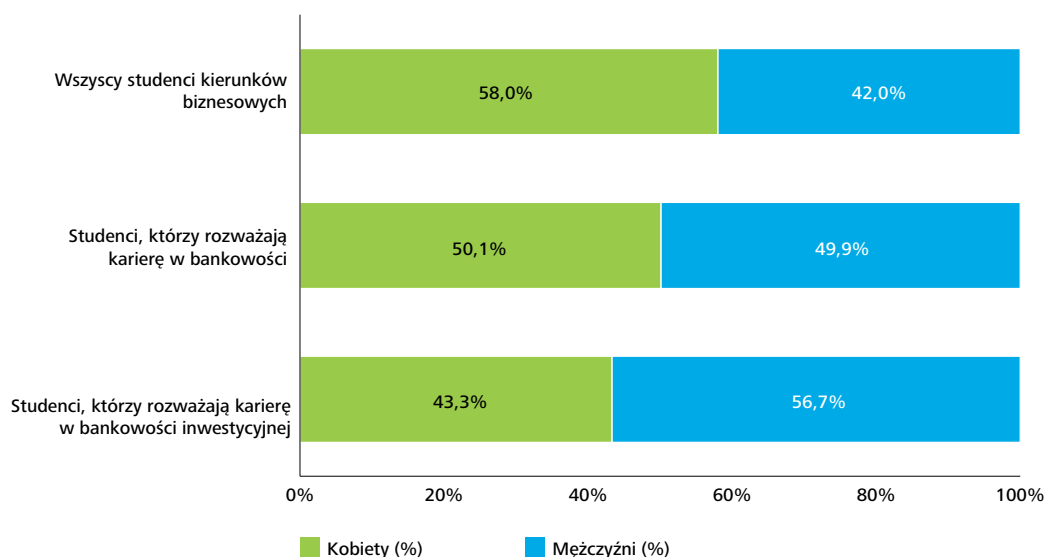
Wydaje się, że studenci zainteresowani karierą w bankowości coraz bardziej cenią sobie stabilizację i chcą podnieść swoją wartość na rynku pracy przed zmianą pracodawcy.

Kobiety w bankowości

Odsetek kobiet, które myślą o karierze w bankowości zwiększył się w latach 2013 - 2014. W latach 2012 - 2013, wśród studentów rozważających karierę w sektorze bankowym było więcej mężczyzn, niż kobiet. Sytuacja zmieniła się jednak. Dziś z sektorem bankowym chce związać się zawodowo tyle samo mężczyzn, co kobiet (wśród ogółu studentów zainteresowanych sektorem bankowym). Wśród ogółu studentów kierunków biznesowych, odsetek ten wynosi dla kobiet 58 procent

Wyniki naszego badania wskazują, że banki inwestycyjne muszą robić więcej, aby przyciągnąć do siebie kobiety. Kobiety stanowią jedynie 43,3 procent studentów zainteresowanych karierą w bankowości inwestycyjnej. To prawie o 15 punktów procentowych mniej, niż wśród ogółu studentów kierunków biznesowych.

Wykres 5 Informacje o studentach w roku 2014 – wyniki globalne



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte

Są regiony, w których bankowość jest bardziej atrakcyjna dla kobiet, niż dla mężczyzn. W krajach byłego Bloku Wschodniego takich, jak Czechy, Polska czy Rosja na liście pięciu „idealnych pracodawców”, które wybrała duża część kobiet, znalazły się banki. W Wielkiej Brytanii liczba kobiet rozważających karierę w bankowości jest wyższa niż we Francji, Niemczech, Danii, Szwajcarii i Belgii, ale jest wciąż niższa niż 50 procent,

Kraje, w których sektor bankowy jest dla kobiet mniej atrakcyjny to Japonia (gdzie kobiety stanowią zaledwie 32,8 procent ogółu studentów zainteresowanych karierą w bankowości; w Belgii 35 procent; w Szwajcarii 36,2 procent; w Niemczech 36,4 procent i w Danii 38,5 procent.

W Wielkiej Brytanii liczba kobiet rozważających karierę w bankowości jest wyższa niż we Francji, Niemczech, Danii, Szwajcarii i Belgii, ale jest wciąż niższa niż 50 procent ogółu studentów.

Co przyciąga studentów do pracodawcy (potrzeby)

Studenci zapytani zostali o to, które aspekty i atrybuty pracy są dla nich najważniejsze i najbardziej atrakcyjne przy wyborze pracodawcy. Czterdzieści atrybutów pogrupowanych zostało w cztery kategorie: „Reputacja i wizerunek pracodawcy”; „Ludzie i kultura”; „Wynagrodzenie i możliwości rozwoju” oraz „Cechy charakterystyczne pracy”.

Studenci mieli przypisać czterem kategoriom łącznie 100 procent, zgodnie z ich ważnością. Dla studentów skłaniających się ku karierze w bankowości, najważniejsze znaczenie ma „Wynagrodzenie i możliwości rozwoju”, drugą najważniejszą kategorią są „Cechy charakterystyczne pracy”.

Najmniej ważną kategorią dla tej grupy studentów jest „Reputacja i wizerunek pracodawcy”. Wyjaśnia to prawdopodobnie fakt, dlaczego kryzys finansowy, późniejsze skandale, kary i restrykcje, które wstrząsnęły sektorem bankowym miały względnie mały wpływ na wybór banków jako pożądaných pracodawców.

Kolejność poszczególnych kategorii, uwzględniająca ich ważność dla studentów jest taka sama - zarówno dla studentów kierunków biznesowych, jak i studentów, którzy rozważają karierę w bankowości. Jednak ci pierwsi przypisali większą wartość kategorii „Ludzie i kultura”.

Ludzie i kultura

- Kreatywne i dynamiczne środowisko pracy
- Przyjazne środowisko pracy
- Akceptacja mniejszości
- Możliwość połączenia prywatnych zainteresowań z obowiązkami służbowymi
- Możliwość kontaktu z klientami i współpracownikami z innych państw
- Liderzy, którzy będą wspierać mój rozwój
- Uznanie dla wyników (merytokracja)
- Rekrutowanie najlepszych absolwentów
- Szacunek dla pracowników
- Wsparcie dla równouprawnienia mężczyzn i kobiet

Reputacja i wizerunek pracodawcy

- Atrakcyjne / ekscytujące produkty i usługi
- Społeczna odpowiedzialność biznesu
- Ochrona środowiska
- Standardy etyczne
- Szybki rozwój / przedsiębiorczość
- Siła finansowa
- Innowacje
- Kadra zarządzająca, która jest źródłem inspiracji
- Sukcesy rynkowe
- Prestiż

Cechy charakterystyczne

- Praca pełna wyzwań
- Interakcja z klientami
- Możliwość kontroli liczby przepracowanych godzin
- Elastyczne warunki zatrudnienia
- Wysoki poziom odpowiedzialności
- Szanse zagranicznych podróży i zmiany miejsca pracy

Wynagrodzenie i możliwości rozwoju

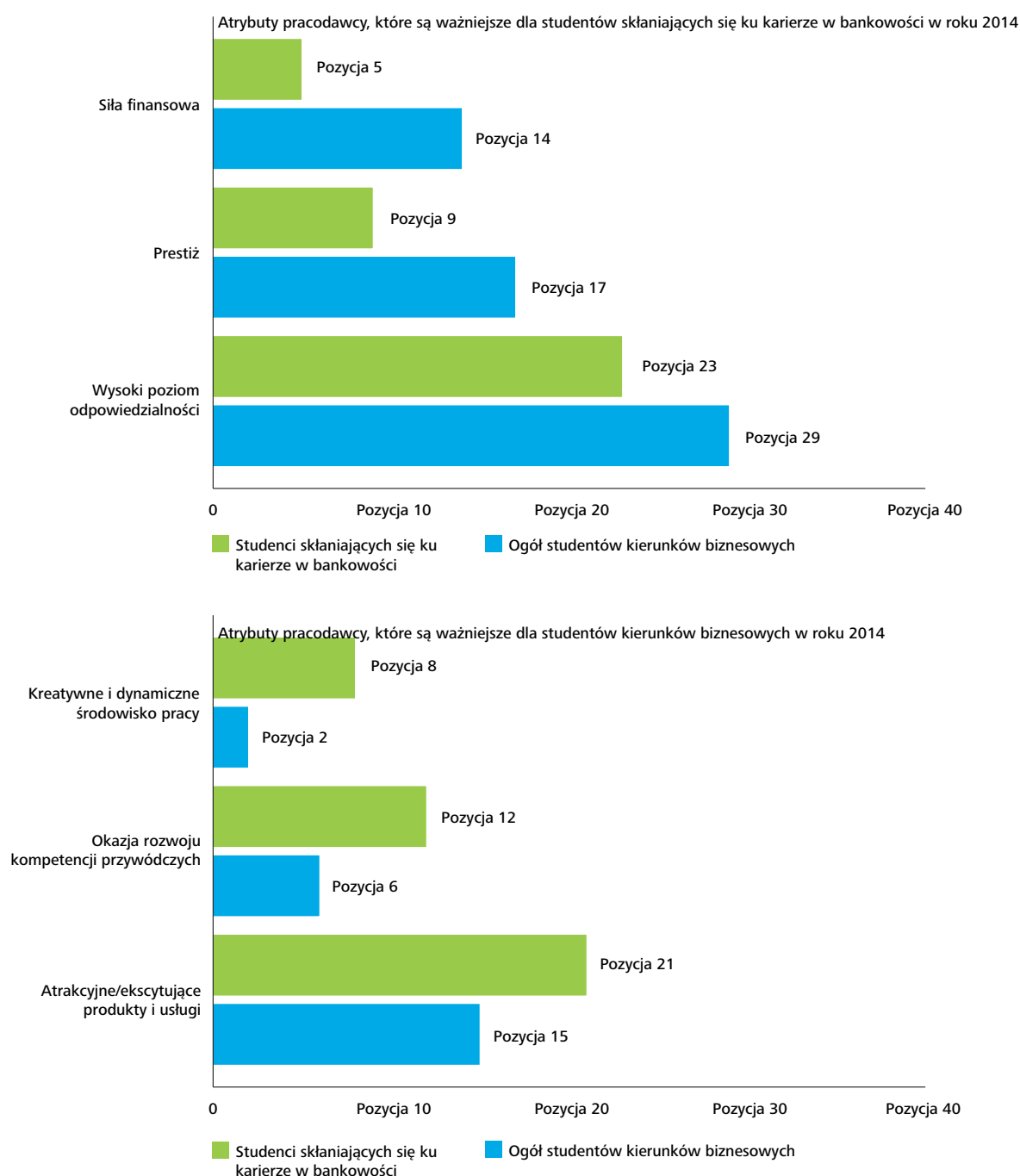
- Jasno określona ścieżka rozwoju
- Konkurencyjna podstawa wynagrodzenia
- Konkurencyjny system benefitów
- Dobre referencje i odniesienie dla przyszłej kariery
- Wysokie wynagrodzenie w przyszłości
- Możliwość rozwoju kompetencji przywódczych
- Wynagrodzenie / rekompensata za pracę w nadgodzinach
- Benefity uzależnione od osiągniętych wyników
- Możliwość szybkiego awansu
- Dofinansowanie przyszłych szkoleń

Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte

Kolejność poszczególnych kategorii, uwzględniająca ich ważność dla studentów jest taka sama - zarówno dla studentów kierunków biznesowych, jak i studentów, którzy rozważają karierę w bankowości. Jednak ci pierwsi przypisują większą wartość kategorii „Ludzie i kultura”.

Dla studentów rozważających zwiążanie swojej przyszłości z sektorem bankowym, „siła finansowa”, „prestiz” oraz „wysoki poziom odpowiedzialności” ich potencjalnych pracodawców są ważniejsze, niż dla ogółu badanych studentów kierunków biznesowych. Dla nich z kolei większe, niż dla studentów zainteresowanych bankowością, znaczenie ma „kreatywne i dynamiczne środowisko pracy”, „okazja rozwoju kompetencji przywódczych” oraz „atrakcyjne/ekscytujące produkty i usługi”.

Wykres 6. Największe różnice w oczekiwaniach pomiędzy studentami kierunków biznesowych i studentami, którzy skłaniają się ku karierze w bankowości w roku 2014 – wyniki globalne.



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Czego potrzebują studenci a czego oczekują

W badaniu przeanalizowano to, czego oczekują najbardziej ze strony pracodawców studenci zainteresowani karierą w bankowości i to, co kojarzy im się najmocniej z bankami. Porównanie tych dwóch obszarów dostarcza informacji o tym, gdzie aspiracje i oczekiwania są zbieżne lub rozbieżne. Oferuje także interesujące spojrzenie na pracodawców.

Szkolenie i rozwój zawodowy są wysoko w cenie

„Szkolenie i rozwój zawodowy” to najważniejszy priorytet dla studentów zainteresowanych karierą w bankowości: ponad połowa z nich właśnie tego oczekuje od pracodawcy. Ważnym priorytetem są także: „liderzy, którzy wspierają rozwój” (46,4 procent) oraz „dobre referencje i odniesienie dla przyszłej kariery” (43,1 procent).

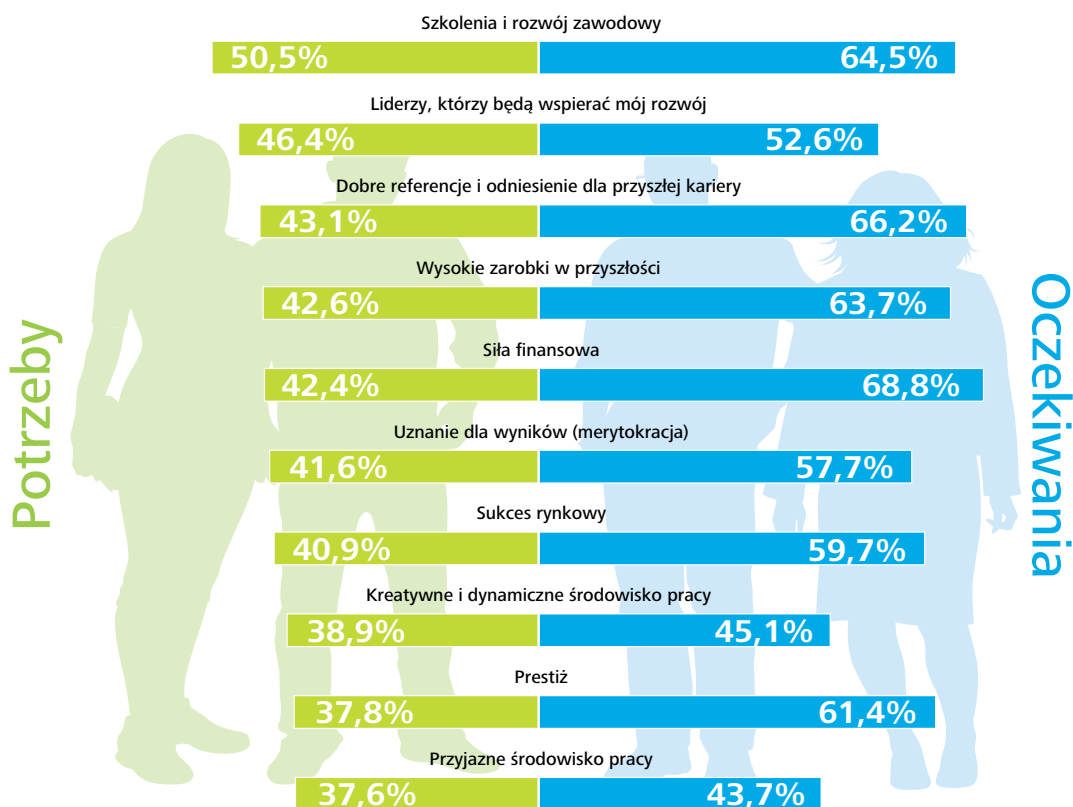
Dobra wiadomość dla banków to fakt, że większość studentów oczekuje od pracy w sektorze bankowym właśnie tych trzech, wspomnianych wcześniej kategorii. Banki powinny więc sprawić, aby rzeczywistość w ich organizacjach spełniała oczekiwania studentów.

„Siła finansowa” oraz „wysokie zarobki w przyszłości” są kojarzone z sektorem bankowym. Oba priorytety są również bardzo ważne dla studentów rozważających karierę w bankowości.

Istnieją obszary rozbieżności pomiędzy tym, czego studenci chcą, a czego oczekują od pracodawcy - banku. Studenci kojarzą sektor bankowy z „pracą pełną wyzwania”, ale ten atrybut nie mieści się w dziesięć najważniejszych dla nich aspiracji zawodowych.

Wykres 7. Potrzeby a oczekiwania studentów zainteresowanych karierą w bankowości w roku 2014 – wyniki globalne

Studenci zostali poproszeni o wskazanie nie więcej niż dwunastu atrybutów pracodawcy (spośród 40 możliwych), jakie powinny posiadać organizacje, które znajdują się na krótkiej liście ich pięciu „idealnych pracodawców”. Dziesięć najważniejszych dla studentów zainteresowanych karierą w bankowości atrybutów przedstawionych zostało na wykresie poniżej (zielone słupki) w kategorii „potrzeby”. Słupki niebieskie z kolei przedstawiają procent studentów zainteresowanych karierą w bankowości, którzy spodziewają się odnaleźć wybrane atrybuty w bankach, które znalazły się na krótkiej liście ich pięciu „idealnych pracodawców”. Proszę zwrócić uwagę na fakt, że liczba potrzeb spośród, których mogli wybierać studenci jest ograniczona do dwunastu, a liczba zgłaszanych oczekiwań wynosiła aż czterdzieści. Odsetek studentów oczekujących od pracodawcy danego atrybutu będzie prawdopodobnie większy niż tych, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na dany atrybut.



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Nie chodzi (tylko) o pieniądze

Wbrew powszechnej opinii, praca w sektorze bankowym nie jest kojarzona wyłącznie z pieniędzmi – zarówno dla studentów kierunków biznesowych, jak i tych skoncentrowanych na przyszłej karierze w bankowości. Wśród potrzeb zgłaszanych przez studentów „Premia uzależniona od osiągniętych wyników” znalazła się na pozycji 29 dla studentów zainteresowanych karierą w bankowości i na 26 pozycji dla studentów zainteresowanych karierą w bankowości inwestycyjnej. Dla studentów zainteresowanych bankowością, najważniejsze były szkolenie oraz rozwój kariery.

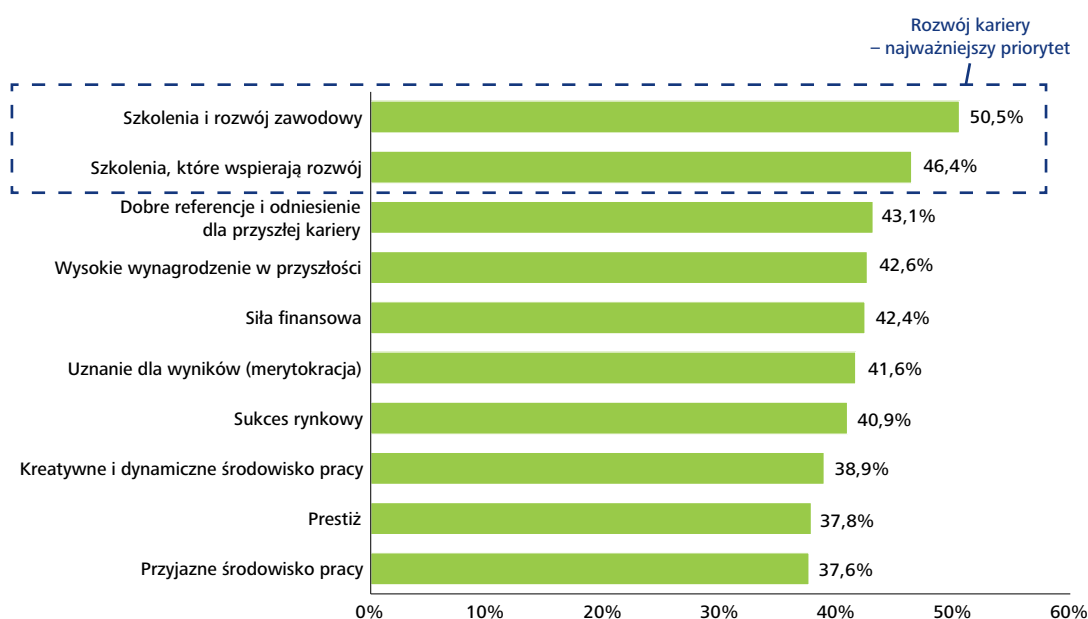
Potrzeby i oczekiwania względem pracodawców wśród studentów zainteresowanych karierą w bankowości różnią się od siebie. „Szkolenia i rozwój zawodowy” to obszar najważniejszy dla tej grupy studentów – tego właśnie oczekują od pracodawców. Na kolejnych miejscach znalazły się: „liderzy, którzy wspierają rozwój” oraz „wysokie wynagrodzenie w przyszłości”. Banki inwestycyjne są jednak najsilniej kojarzone z „siłą finansową”, „dobrymi referencjami i odniesieniem dla przyszłej kariery” oraz „pracą pełną wyzwań”. Banki inwestycyjne powinny prawdopodobnie skoncentrować się bardziej na rozwoju pracowników, aby przyciągnąć do siebie więcej absolwentów.

Różnorodność i biznes odpowiedzialny społecznie nie mają dla studentów dużego znaczenia

„Wsparcie dla równouprawnienia mężczyzn i kobiet”, „akceptacja mniejszości” oraz „ochrona środowiska” to atrybuty pracodawcy, najmniej cenione przez studentów zainteresowanych karierą w bankowości. Globalne banki inwestują czas oraz zasoby w rozwijanie inicjatyw, które promują różnorodność oraz w promowanie idei biznesu odpowiedzialnego społecznie, jednak dla studentów nie ma to większego znaczenia.

Studenti aspirujący do kariery w bankowości nie są zresztą wyjątkiem: studenci kierunków biznesowych deklarują, że zaangażowanie potencjalnego pracodawcy w programy wspierające równouprawnienie kobiet i mężczyzn oraz akceptację dla mniejszości nie są dla nich specjalnie ważne.

Wykres 8. Dziesięć najważniejszych potrzeb zgłaszanych przez studentów zainteresowanych karierą w bankowości w roku 2014 – wyniki globalne



Źródło: Badanie *Universum Talenty w Bankowości 2014*; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Jaka jest pozycja pracodawcy z sektora bankowego na tle przeciętnego pracodawcy

Deloitte i Universum zbadaly jak różni się postrzeganie pracodawcy z sektora bankowego oraz „przeciętnego pracodawcy” przez studentów kierunków biznesowych. Wyniki wskazują, że sektor bankowy jest w ich mniemaniu silniejszy w porównaniu z innymi sektorami w obszarach takich jak: „siła finansowa” (68,8 procent), „wysokie zarobki w przyszłości” (63,7 procent) oraz „uznanie dla wyników” (57,7 procent).

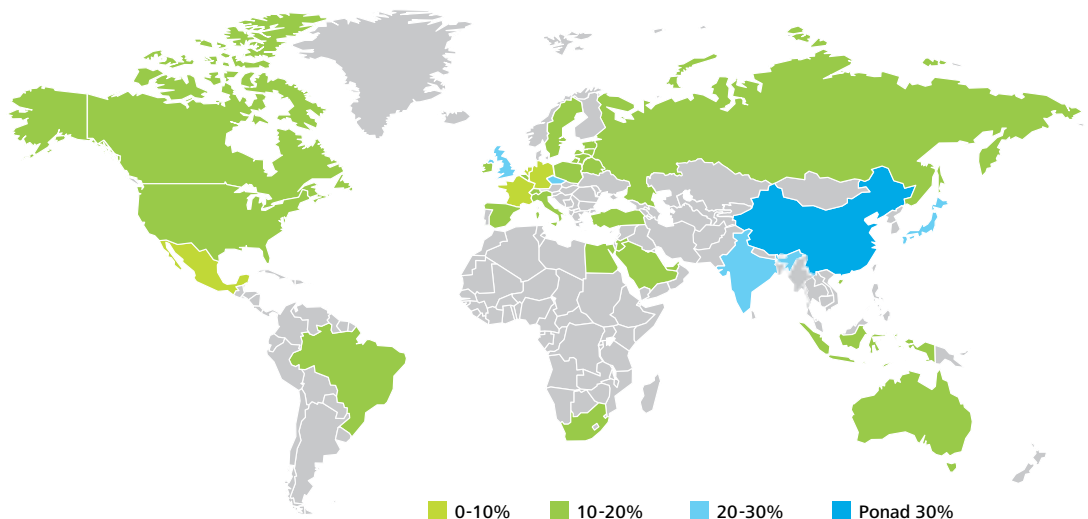
Sektor bankowy pozostaje w tyle za „przeciętnym pracodawcą” z innego sektora w obszarach takich, jak „bezpieczeństwo zatrudnienia (42,7 procent), a „przyjazne środowisko pracy” (43,7 procent) oraz „elastyczne warunki pracy” (26,3 procent). W oczach studentów banki wypadły również słabo w obszarach takich, jak etyka i różnorodność. Zarządzający bankami mają jeszcze dużo do zrobienia, aby przekonać potencjalnych kandydatów, że bliskie są im idee różnorodności oraz etycznego prowadzenia działalności biznesowej.

Cele zawodowe, potrzeby oraz oczekiwania: różnice regionalne

Sektor bankowy jest wciąż bardziej popularny wśród studentów w Chinach, Hong Kongu, Singapurze oraz Wielkiej Brytanii niż w innych rejonach świata. W Chinach, gdzie bankowość jest najbardziej popularnym sektorem, 30,6 procent studentów umieściło przynajmniej jeden bank na krótkiej liście pięciu „idealnych pracodawców”.

Bankowość jest wciąż niezbyt popularnym sektorem do rozpoczęcia kariery zawodowej dla studentów w Zjednoczonych Emiratach Arabskich (10,2 procent), gdzie wiele tradycyjnych usług i produktów bankowych zabronionych jest przez prawo Szariatu. Na kolejnych miejscach uplasowały się Francja (9,1 procent), Holandia (9,0 per cent), Niemcy (7,0 procent), Austria (5,7 procent), gdzie branża FMCG oraz sektor oprogramowania i usług informatycznych są dla studentów znacznie bardziej atrakcyjne.

Mapa 2. Popularność sektora bankowego jako miejsca rozpoczęcia kariery zawodowej wśród studentów kierunków biznesowych w rok 2014 – wyniki globalne.



Źródło: *Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte*
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Jak wskazuje badanie Deloitte, studenci zainteresowani karierą w bankowości w trzech badanych regionach mają inne cele zawodowe. Dla wszystkich regionów zidentyfikowano takie same trzy priorytety: „równowaga pomiędzy życiem osobistym i zawodowym”, „stabilizacja lub poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia” oraz „bycie liderem lub zarządzanie zespołem”

Pomimo, albo właśnie ze względu na tradycję długich godzin pracy, więcej niż połowa studentów zainteresowanych karierą w bankowości w obu Amerykach poszukuje, częściej niż ich rówieśnicy w regionach APAC lub EMEA, równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

„Stabilizacja lub bezpieczeństwo zatrudnienia” są ważne dla studentów we wszystkich trzech regionach objętych badaniem, ale ich potrzeba jest widoczna bardziej w obu Amerykach (51,9 procent) oraz w rejonie APAC (47,9 procent) niż w państwach EMEA (41,8 procent).

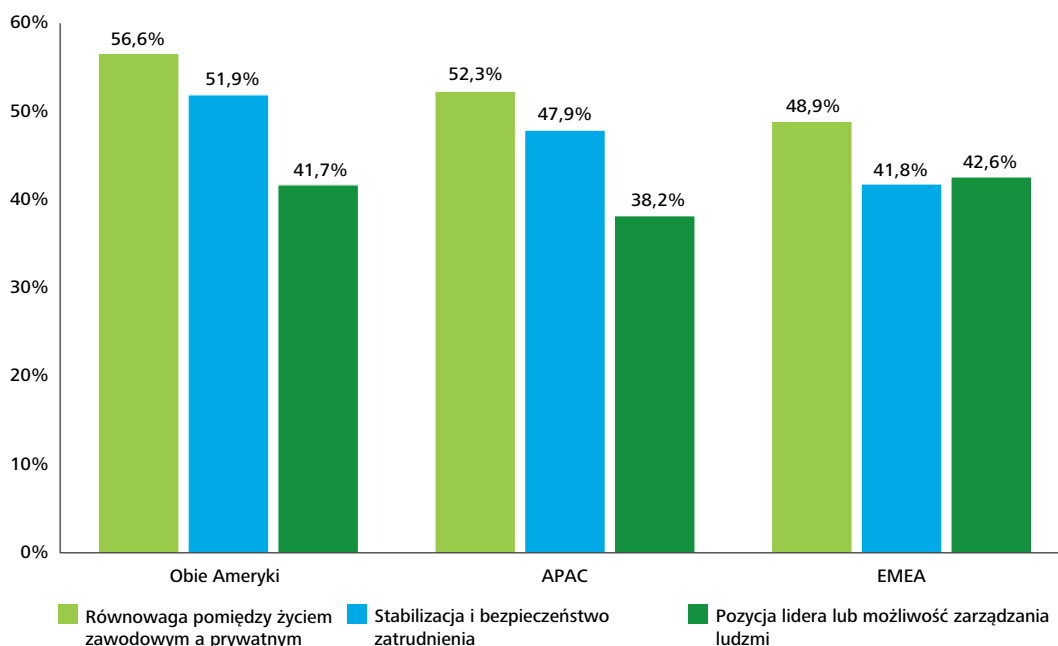
Potrzeba osiągnięcia pozycji lidera i odpowiedzialności z tym związanej jest bardziej widoczna wśród studentów w regionie EMEA (jest to drugi najważniejszy priorytet w tym regionie). W regionie obu Ameryk oraz APAC jest to natomiast trzeci najważniejszy priorytet.

Studenci, którzy chcą związać swoją przyszłość zawodową z bankowością w regionie EMEA są bardziej niż ich koledzy i koleżanki z pozostałych dwóch regionów objętych badaniem, zainteresowani karierą międzynarodową. Zainteresowanie karierą międzynarodową jest szczególnie niskie w Chinach (25,6 procent studentów) oraz Japonii (16,5 procent).

Studenci skłaniający się ku karierze w bankowości w obu Amerykach deklarują, że pozostaną dłużej z pierwszym pracodawcą. W Stanach Zjednoczonych i Brazylii połowa badanych studentów chce związać się z pierwszym pracodawcą na pięć lat lub dłużej – dłużej, niż ich rówieśnicy w regionach APAC oraz EMEA.

Banki mogą prowadzić lepsze działania rekrutacyjne i podnieść poziom retencji, wdrażając programy, które odzwierciedlają różnice w celach zawodowych zgłaszanych przez studentów z trzech regionów objętych badaniem.

Wykres 9. Trzy najważniejsze cele zawodowe zgłaszane przez studentów zainteresowanych karierą w bankowości w trzech regionach objętych badaniem w roku 2014



Źródło: Badanie *Universum Talenty w Bankowości 2014*; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Potrzeby zgłaszane przez studentów – różnice regionalne

Na całym świecie studenci zainteresowani karierą w bankowości wskazują na „szkolenie i rozwój zawodowy” jako najważniejszy spośród 40 atrybutów, które są dla nich ważne przy wyborze potencjalnego pracodawcy.

W przypadku drugiego i trzeciego najważniejszego atrybutu, który powinien posiadać pożądanego pracodawca zaobserwować można jednak różnice regionalne (rysunek 12). „Liderzy, którzy wspierają rozwój” to drugi najważniejszy priorytet (spośród dziesięciu możliwych) zarówno w regionie obu Ameryk,

jak i w EMEA, ale w regionie APAC punkt ten nie znajduje się nawet na liście pięciu najważniejszych priorytetów.

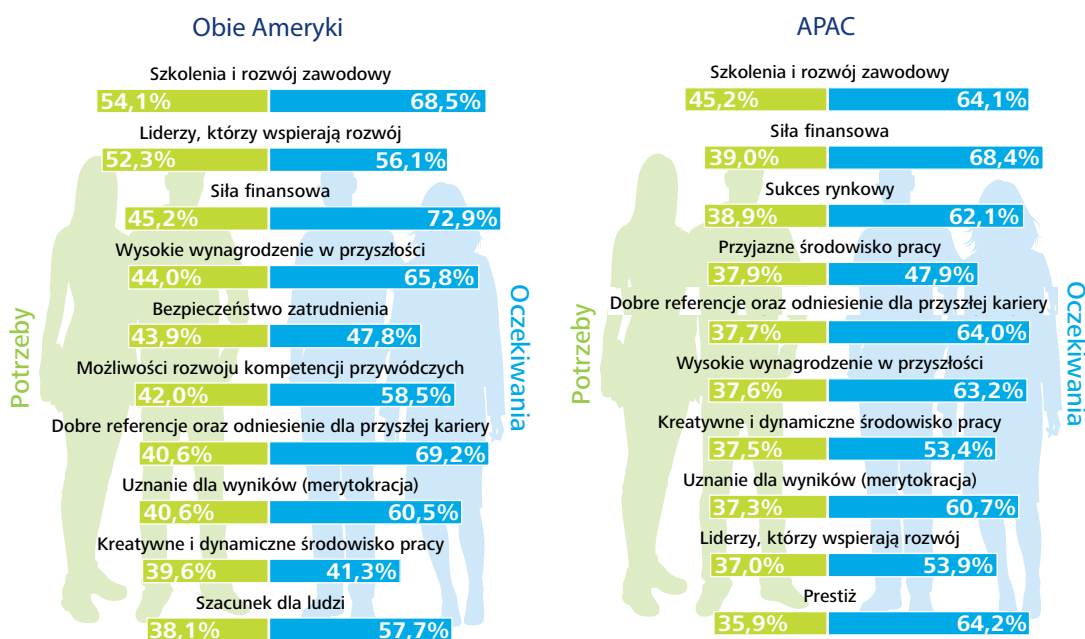
Studenci z regionu APAC rozważający karierę w bankowości oczekują od pracodawcy „siły finansowej” oraz „przyjaznego środowiska pracy”. „Przyjazne środowisko pracy” znalazło się na trzeciej pozycji wśród najbardziej pożądanego atrybutów pracodawcy w regionie APAC. W krajach regionu EMEA oraz obu Amerykach, kategoria ta nie znalazła się jednak w pierwszej trójce.

Oczekiwania zgłaszane przez studentów – różnice regionalne

Studenci w regionie APAC oraz w regionie obu Ameryk, którzy chcą związać swoją przyszłość zawodową z bankowością częściej, niż ich rówieśnicy w EMEA, kojarzą działalność bankową ze „społeczną odpowiedzialnością biznesu” oraz „standardami etycznymi”. Częściej niż studenci w regionie EMEA kojarzą też bankowość z „pracą zorientowaną na wyniki” oraz „bezpieczeństwem zatrudnienia”. Dla studentów w regionie APAC sektor bankowy częściej, niż dla studentów w pozostałych dwóch regionach, kojarzy się z elastycznymi warunkami zatrudnienia.

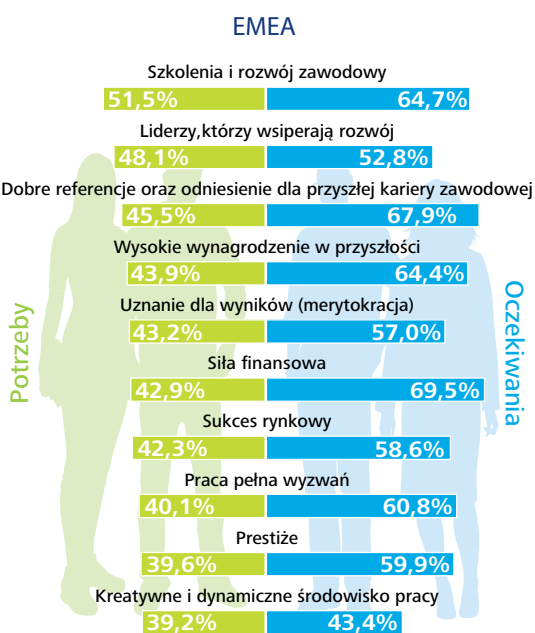
Na całym świecie studenci zainteresowani karierą w bankowości wskazują na „szkolenie i rozwój zawodowy” jako najważniejszy spośród 40 atrybutów, które są dla nich ważne przy wyborze potencjalnego pracodawcy.

Wykres 10. Potrzeby a oczekiwania studentów, którzy chcą związać swoją karierę zawodową z sektorem bankowym w trzech regionach objętych badaniem w roku 2014



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

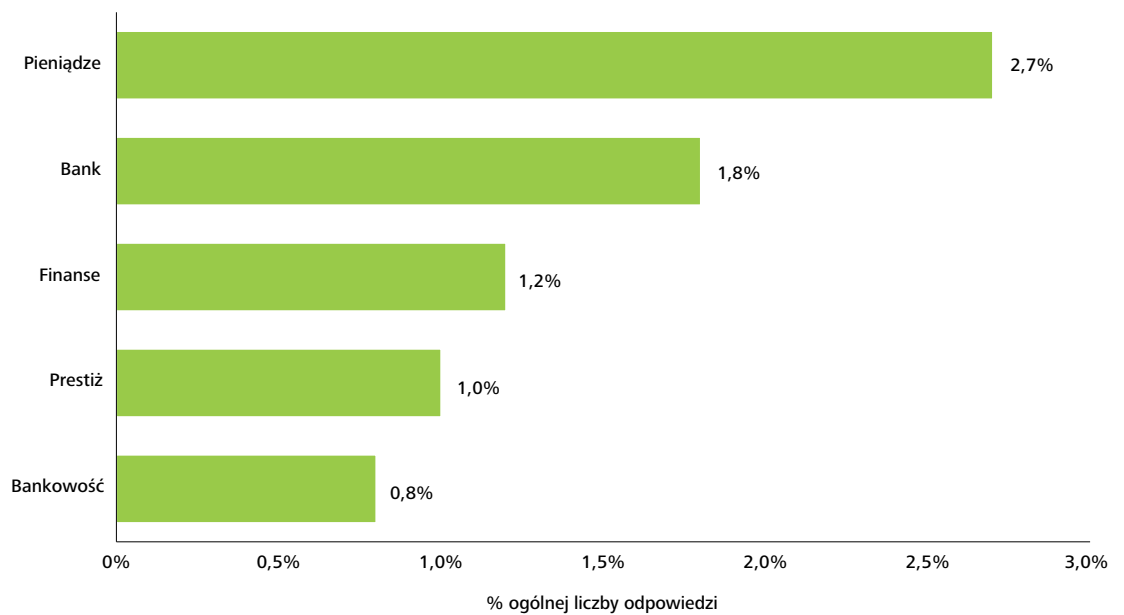
Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

„Pieniądze” oraz „finanse” znajdują się na liście trzech atrybutów przypisywanych najczęściej przez studentów zainteresowanych karierą w bankowości z całego świata sektorowi bankowemu (w tym w obu Amerykach). Słowa „rozwój” i „stabilizacja” to słowa, które znalazły się w pierwszej trójce słów najczęściej kojarzonych z bankowością w krajach region APAC. Banki w krajach takich jak Chiny czy Indie odegrały zasadniczą rolę w rozwoju gospodarki i infrastruktury w tych państwach. Nie mogą więc dziwić skojarzenia wspomniane powyżej.

Wykres 11. Słowa najczęściej kojarzone przez studentów z sektorem bankowym w roku 2014 – wyniki globalne



Źródło: Badanie Universum Talenty w Bankowości 2014; analiza Deloitte
Pytania ankiety znajdują się w sekcji „Załącznik”

Wnioski

Wyniki badania wskazują, że oczekiwania wobec pracodawcy wśród studentów zainteresowanych karierą w bankowości są często zbieżne z tym, z czym kojarzą oni sektor bankowy. Banki nie powinny jednak popadać w samozadowolenia. Zainteresowanie sektorem bankowym spada. Banki nie powinny lekceważyć rosnącego zainteresowania studentów branżą FMCG oraz sektorem oprogramowania i usług informatycznych. Wnioski z badania wskazują następujące sposoby, z pomocą których banki mogą sprostać wyzwaniom związanym z rekrutacją i zarządzaniem talentami:

1. Szkolenia i programy rozwoju zawodowego są ważniejsze niż pieniądze

Dla studentów rozważających karierę w bankowości ważniejsze są „szkolenia i rozwój zawodowy” niż finansowe aspekty wynagrodzenia, takie jak „bonus uzależniony od osiągniętych wyników”, „konkurencyjna podstawa wynagrodzenia” czy nawet „wysokie wynagrodzenie w przyszłości. Sektor bankowy jest jednak mocno kojarzony z wynagrodzeniem finansowym. Banki powinny więc skoncentrować się na szkoleniach i możliwościach rozwoju zawodowego, które oferują absolwentom. Powinno to stać się częścią strategii rekrutacyjnej oraz elementem polityki retencji.

2. Banki powinny zweryfikować swoje podejście do marki pracodawcy

Banki muszą zweryfikować swoją markę pracodawcy i działania skierowane do absolwentów. Branża FMCG jest najpopularniejszym wyborem wśród studentów kierunków biznesowych. Od roku 2008 na popularności zyskują też regularnie sektor informatyczny i usług IT. Te dwa sektory stają się realnym zagrożeniem dla bankowości w walce o talenty. Banki potrzebują bowiem studentów z umiejętnościami technologicznymi, aby być w stanie spełniać wymagania prawne i regulacyjne, oraz aby dostarczać klientom narzędzia i rozwiązania umożliwiające interakcję z bankami online. Banki konkurują więc z firmami informatycznymi i producentami oprogramowania, na rynkach na których firmy takie jak Google czy Apple są w stanie przyciągać najlepszych absolwentów. Google znalazł się w piątce „idealnych pracodawców” na 23 spośród 28 badanych rynków.

3. Banki nie wykorzystują odpowiednio różnorodności absolwentów

Banki prawdopodobnie zniechęcają kobiety oraz mniejszości etniczne do ubiegania się o pozycję w ich organizacjach. W świadomości studentów utrzymuje się bowiem obraz banków jako instytucji, które nie są wolne od dyskryminacji: dwie trzecie studentów zainteresowanych karierą w bankowości nie kojarzy tego sektora z „akceptacją mniejszości” a jedynie 37,5 procent uważa, że banki „wspierają równość płci”. W obu tych kategoriach banki oceniane są niżej niż przeciętny pracodawca. Zmiana postrzegania sektora bankowego może stać się sposobem na to, aby banki rozszerzyły potencjalną pulę talentów. Nie wspominając oczywiście, że walka z dyskryminacją jest po prostu właściwym zachowaniem.

4. Banki powinny zadeklarować swoje przywiązanie do zasad etyki i transparentności.

W konsekwencji kryzysu finansowego, na całym świecie banki są pod większą kontrolą regulacyjną. W wielu krajach rozwiniętych banki są zmuszone przestrzegać bardziej rygorystycznych zasad zgodności i przejrzystości w zakresie zarządzania kapitałem oraz wynagrodzeń zarządów. Wymaga to pielęgnowania kultury transparentności oraz zasad etyki. „Standardy etyczne” znalazły się jednak na trzydziestym spośród czterdziestu możliwych atrybutów, które studenci zainteresowani karierą w bankowości utożsamiają z sektorem bankowym. Wiele dużych globalnych banków zaczyna artykułować wizję i potrzebę lepszej kultury transparentności i etyki. Wydaje się jednak, że studenci nie są tego jeszcze świadomi.

5. Banki powinny dostrzec znaczenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

Studenci, którzy deklarują zainteresowanie karierą w bankowości poszukują równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym – jest to dla nich najważniejszy cel kariery od siedmiu lat, od kiedy prowadzone jest to badanie. Jedynie 26,3 procent tej grupy studentów kojarzy sektor bankowy z „elastycznymi warunkami zatrudnienia”. Banki są dalej kojarzone z długimi godzinami pracy i nadgodzinami. Aby poszerzyć grupę potencjalnych pracowników, banki powinny więc częściej akcentować, iż cenią i dają swoim pracownikom możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

Metodologia

Niniejszy raport jest wynikiem badania Universum – Talent Survey 2014. Universum prowadzi badania wśród studentów od roku 1998. W latach 2013 - 2014 w badaniach prowadzonych przez Universum wzięło udział około 700 000 studentów z 2 000 ośrodków akademickich z 36 krajów.

W badaniu Deloitte wzięło udział 174 000 studentów kierunków biznesowych z 31 państw: **Ameryka Północna i Południowa:** Brazylia, Kanada, Meksyk, Stany Zjednoczone; **państwa regionu EMEA** (Europa, Bliski Wschód i Afryka):, Austria, Belgia, Czechy, Dania, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy, państwa Bliskiego Wschodu, Holandia, Norwegia, Polska, Rosja, Afryka Południowa, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Turcja, Zjednoczone Emiraty Arabskie i Wielka Brytania; **region APAC:** Australia, Chiny, Hong Kong, Indie, Indonezja, Japonia i Singapur.

Studentom kierunków biznesowych przedstawiono listę pracodawców z różnych sektorów. Wybrali nieograniczoną listę firm, dla których mogliby pracować. Następnie zawęzili listę do pięciu „idealnych pracodawców”. W końcu zostali poproszeni o wybranie firm, do których wysłali lub rozważają wysłanie swojej aplikacji.

Wykorzystując rankingi firm – „idealnych pracodawców”, przygotowane w oparciu o opinie studentów kierunków biznesowych, firma Deloitte przeanalizowała preferencje studentów na przestrzeni siedmiu lat akademickich, począwszy na roku 2007 - 2008, a skończywszy na roku 2013 - 2014.

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto następujące definicje: studenci kierunków biznesowych to studenci kierunków związanych z różnymi obszarami biznesu. „Studenci skłaniający się ku karierze w sektorze bankowym” to osoby, które wśród pięciu najbardziej pożądanym pracodawców wymieniają przynajmniej jeden bank.

Wykorzystując kwestionariusz Universum, firma Deloitte przeanalizowała potrzeby i oczekiwania wyrażane przez studentów, którzy rozważają karierę w bankowości. Analiza zawiera porównanie tych aspektów, które decydują o atrakcyjności banków dla studentów (potrzeby) z atrybutami, jakie studenci przypisują bankom (oczekiwania).

Kontakt

Australia

Rick Porter

Lider Sektora Instytucji Finansowych
+61 3 9671 7922
rickporter@deloitte.com.au

Austria

Gundi Wentner

Partner
Zarządzanie Kapitałem Ludzkim / Sektor
Instytucji Finansowych
+43 1 537002500
gwentner@deloitte.at

Belgia

Olivier de Groote

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+ 32 2 749 57 12
oldegroote@deloitte.com

Brazylia

Clodomir Felix

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+55 (11) 5186-1514
clodomirfelix@deloitte.com

Kanada

Jeannot Blanchet

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+1 (514) 393-6570
jeblanchet@deloitte.ca

Chiny

Tim Pagett

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+852 2238 7819
tpagett@deloitte.com.hk

Czechy

Zbigniew Szczerbetka

Lider Sektora Instytucji Finansowych
Deloitte Central Europe
+48 22 511 07 99
zszczerbetka@deloittece.com

Dania

Alan Saul

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+ 45 36 10 20 30
asaul@deloitte.dk

Francia

Damien Laurent

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+33 1 40 88 29 69
dleurent@deloitte.fr

Niemcy

Hans-Jürgen Walter

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+49 69 97137506
hawalter@deloitte.de

Hong Kong

Robert Rooks

Partner
Lider Sektora Bankowości
+852 22387863
rrooks@deloitte.com.hk

Indie

Deepak Haria

Senior Director
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+91 22-61855480
hdeepak@deloitte.com

Indonezja

Tarunajaya Chairil

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+62 21 2992 3100
ctarunajaya@deloitte.com

Irlandia

David Dalton

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+353 1 407 4801
ddalton@deloitte.ie

Włochy

Riccardo Motta

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+39 02 83322323
rmotta@deloitte.it

Japonia

Yoriko Goto

Partner Zarządzający
Sektor Instytucji Finansowych
+81 3 6213 1160
yoriko.goto@tohmatsu.co.jp

Meksyk

Rony Garcia

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+52 (55) 5080 6084
rogarcia@deloittemx.com

Bliski Wschód

Joseph El-Fadl

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+961 1 364 700
jelfadl@deloitte.com

Holandia

Jean-Pierre Boelen

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+31 88 288 73 00
jboelen@deloitte.nl

Norwegia

Ingebret Grude Hisdal

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+47 907 75 485
ihisdal@deloitte.no

Polska

Dariusz Szkaradek

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+48 22 511 08 11
dszkaradek@deloittece.com

Rosja

Sergei Neklyudov

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+7 (495) 787-06-00
sneklyudov@deloitte.ru

Singapur

Kok Yong Ho (SE Asia)

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+65 6216 3260
kho@deloitte.com

Republika Południowej Afryki

Roger Verster

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+27 (11) 8065216
rverster@deloitte.co.za

Hiszpania

Francisco Celma

Partner
Lider regionu EMEA
+34 914 432 014
fcelma@deloitte.es

Szwecja

Elisabeth Werneman

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+46 75-246 24 86
ewerneman@deloitte.se

Szwajcaria

Adam Stanford

Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+41 58 279 67 82
astanford@deloitte.ch

Turcja

Hasan

Kilic Partner
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+90 (212) 366 60 00
hkilic@deloitte.com

Wielka Brytania

Nick Sandall

Partner
Lider regionu EMEA
+44 20 7007 1850
nsandall@deloitte.co.uk

Zahir Bokhari

Partner
Lider Sektora Bankowości
+44 20 7303 5337
zbokhari@deloitte.co.uk

Stany Zjednoczone

Bob Contri

Principal
Lider Sektora Instytucji Finansowych
+1 (212) 436-2043
bcontri@deloitte.com

Zespół Insight

Margaret Doyle

Partner
Lider Zespołu Financial Services Insight
+44 20 7007 6311
madoyle@deloitte.co.uk

Deloitte świadczy usługi audytorskie, konsultingowe, doradztwa podatkowego i finansowego klientom z sektora publicznego oraz prywatnego, działającym w różnych branżach. Dzięki globalnej sieci firm członkowskich obejmującej 150 krajów oferujemy najwyższej klasy umiejętności, doświadczenie i wiedzę w połączeniu ze znajomością lokalnego rynku. Pomagamy klientom odnieść sukces niezależnie od miejsca i branży, w jakiej działają. 200 000 pracowników Deloitte na świecie realizuje misję firmy: stanowić standard najwyższej jakości.

Specjalistów Deloitte łączy kultura współpracy oparta na zawodowej rzetelności i uczciwości, maksymalnej wartości dla klientów, lojalnym współdziałaniu i sile, którą czerpią z różnorodności. Deloitte to środowisko sprzyjające ciągłemu pogłębianiu wiedzy, zdobywaniu nowych doświadczeń oraz rozwojowi zawodowemu. Eksperti Deloitte z zaangażowaniem współtworzą społeczną odpowiedzialność biznesu, podejmując inicjatywy na rzecz budowania zaufania publicznego i wspierania lokalnych społeczności.

Nazwa Deloitte odnosi się do jednej lub kilku jednostek Deloitte Touche Tohmatsu Limited, prywatnego podmiotu prawa brytyjskiego z ograniczoną odpowiedzialnością i jego firm członkowskich, które stanowią oddzielne i niezależne podmioty prawne. Dokładny opis struktury prawnej Deloitte Touche Tohmatsu Limited oraz jego firm członkowskich można znaleźć na stronie www.deloitte.com/pl/onas