

SEKTOR KOSMICZNY INWESTUJE W STAŻE. "FIRMY SĄ GŁODNE MŁODYCH EKSPERTÓW" [RELACJA]

Podczas pierwszej części konferencji *Kosmiczne Ścieżki Kariery* (zrealizowanej w czwartek 6 maja br.), przedstawiciele firm i instytucji sektora kosmicznego działających w Polsce wymienili się spostrzeżeniami co do tego, jak programy stażowe przyczyniają się do rozwoju niezbędnych kadr. Kontekstu dostarczyła bieżąca realizacja następnej edycji konkursu stażowego *Rozwój kadr sektora kosmicznego*, współorganizowanego przez Agencję Rozwoju Przemysłu oraz Związek Pracodawców Sektora Kosmicznego.

O znaczeniu staży w sektorze kosmicznym

Polski sektor kosmiczny jest obecnie jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się segmentów gospodarki – zasugerował na otwarciu czwartkowej konferencji *Kosmiczne Ścieżki Kariery* wiceminister rozwoju, pracy i technologii, Robert Tomanek. Konferencja była wydarzeniem otwierającym drugi etap naboru kandydatów do odbycia staży w VI odsłonie konkursu *Rozwój kadr sektora kosmicznego*.

Minister Tomanek podkreślił wagę inicjatyw stażowych, w które włączają się aktywnie firmy sektora kosmicznego. "Jest to przede wszystkim świetne narzędzie selekcji kadr - kadr, których potrzebujemy i których wcale nie ma tak dużo" - podkreślił przedstawiciel MRPiT. W drugiej kolejności Tomanek wskazał na ich znaczenie w podnoszeniu innowacyjności. "Stażyci to źródło innowacji - [...] jeżeli firma wpuszcza stażystów do siebie, to może liczyć na to, że z różnych powodów środowisko innowacyjne będzie ulegało katalizacji, przyspieszeniu" - ocenił, namawiając przy tym inne firmy i instytucje do kreowania programów stażowych, na wzór ARP i ZSPK. "Ministerstwo powinno też - i o to będę zabiegał u moich współpracowników - śledzić przebieg tego programu i wyciągać z niego wnioski, bo może to być instrument wart rozpropagowania" - dodał na zakończenie.

Część inauguracyjną konferencji stanowiła też wypowiedź prezesa Polskiej Agencji Kosmicznej, prof. Grzegorza Wrochny. Szef POLSA podkreślił, że sektor kosmiczny jest dzisiaj w przełomowym momencie. "Lubię go porównywać do tego, co się działo z technologiami informatycznymi w latach 90. [XX wieku] - to był po prostu wybuch" - stwierdził. Prezes Wrochna uznał też, że wybór kariery w sektorze kosmicznym stanowi dziś dla młodych dogodną drogę do realizacji największych ambicji i celów życiowych. "Pierwszym elementem realizacji tego losu może być właśnie staż w tym programie [...] **Firmy są głodne młodych, dobrych ekspertów**" - podsumował szef POLSA, nawiązując bezpośrednio do konkursu ARP i ZSPK.

Czytaj też: [Profesor Grzegorz Wrochna pokieruje Polską Agencją Kosmiczną](#)

Ze strony samego Związku Pracodawców Sektora Kosmicznego głos na konferencji zabrał jego prezes, Paweł Wojtkiewicz. "Łącznie liczba zatrudnionych w tych wszystkich podmiotach, które są zrzeszone w

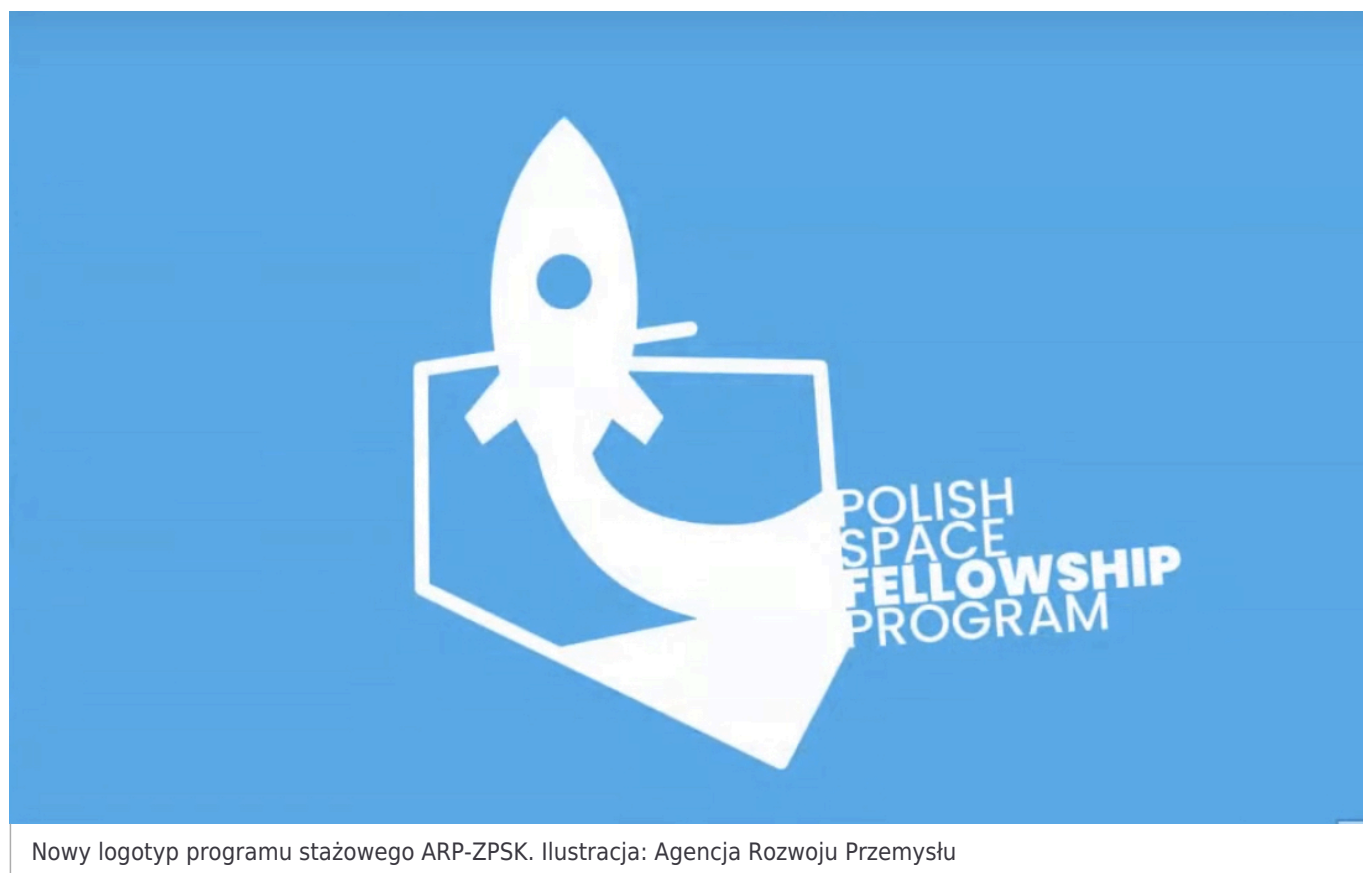
Związku Pracodawców Sektora Kosmicznego, to 6 tys. osób [...] Obroty tych podmiotów to ponad 1,5 mld złotych rocznie" - podkreślił prezes ZPSK, wskazując przy tym, że nie wszyscy pracownicy ponad 70 członkowskich organizacji są przydzieleni do działalności kosmicznej. Podkreślił jednak, że skala zatrudnienia w tym segmencie rynku rośnie. "Sektor kosmiczny jako miejsce pracy jest atrakcyjny" - stwierdził Wojtkiewicz.

Agencję Rozwoju Przemysłu, jako organizatora konferencji, reprezentowali przede wszystkim Bartosz Sokoliński (dyrektor Biura Rozwoju i Innowacji ARP), Paweł Pacek (dyrektor Biura Rozwoju Technologii ARP) oraz ekspert Biura Rozwoju i Innowacji, Michał Chwieduk. Spotkanie otwierał wiceprezes zarządu ARP, Paweł Kolczyński.

Polish Space Fellowship Program - czyli nowe szaty programu stażowego ARP-ZPSK

W ważnym wystąpieniu wprowadzającym do wątku Dyrektor Sokoliński przedstawił zamysł nowego modelu stażowego w programie realizowanym przez ARP już od blisko 5 lat. Rozwinięcie formuły ma bazować na przeprowadzonej analizie poprzednich pięciu edycji inicjatywy.

Wnioski, jakie tutaj przedstawiono, obejmują "umiędzynarodowienie" programu - czyli umożliwienie realizacji staży w firmach polskiego sektora kosmicznego także młodym kandydatom z zagranicy. "Chcemy, żeby polskie firmy przyjmowały ludzi, którzy mają być może takie kompetencje, których w Polsce jeszcze nie mamy w tej chwili" - wskazał dyrektor Sokoliński, podkreślając jednocześnie, że ma być to uzupełnienie dotychczasowej popularyzacji praktyk stażowych wśród młodych polskich inżynierów.



Za równie ważne ARP deklaruje skłanianie wyszkolonych stażystów do pozostania na polskim rynku - jako tych, w których inwestowane są publiczne pieniądze. Dyrektor Sokoliński podkreślił przy tym, że ich późniejsze wyjazdy na praktyki zagraniczne oraz do pracy za granicą, nie są równoznaczne z utratą ukształtowanego specjalisty. "Widzimy, że stażyści także wracają z zagranicy - z nowymi kompetencjami, z nowymi kontaktami, a także ci, którzy są za granicą, też są świetnymi kontaktami

dla nas" - stwierdził.

Czytaj też: [Luki kompetencyjne w polskiej branży kosmicznej. Nowe opracowanie PAK](#)

Jako kolejne założenie w nowym modelu stażowym ARP zadeklarowała położenie nacisku na aspekt edukacyjno-naukowy. "Chcemy naszym stażystom pomagać w rozwoju kariery poprzez kursy, poprzez szkolenia, poprzez kontakt z nowoczesną edukacją" - zasygnalizował dyrektor Sokoliński. Podkreślił przy tym dążenie do zbudowania społeczności i rozpoznawalnej marki, a także wzmocnienia statusu absolwenta programu oraz sieci powiązań i kontaktów sektorowych - poprzez działanie "klubu networkingowego" i skupianie "kapitału społecznego sektora kosmicznego".

Chcielibyśmy, żeby nasz produkt przestał być czysto krajowym programem stażowym, a był jednym z najlepszych europejskich stażowych programów kosmicznych.

Bartosz Sokoliński, dyrektor Biura Rozwoju i Innowacji ARP

Zwieńczeniem tej części było podsumowanie liczbowe wszystkich dotychczas zrealizowanych edycji konkursu stażowego ARP-ZPSK. Zgodnie z nim, przez inicjatywę *Rozwój kadr sektora kosmicznego* przeszło 52 stażystów, wyłonionych spośród 422 nadesłanych kandydatur. Swoje obowiązki stażowe wykonywali oni łącznie w 30 różnych firmach, które dołączyły do programu na przestrzeni wszystkich jego odsłon. Co szczególnie istotne - 77 proc. absolwentów poprzednich edycji programu otrzymało ofertę pracy w firmach, w których odbywało staż.

Co na tym tle nie mniej ciekawe, blisko 1/3 z łącznej liczby stażystów miała wykształcenie spoza nauk inżynierskich (na co podczas konferencji zwrócił uwagę dyrektor Pacek). "Program stażowy był początkowo adresowany tylko do inżynierów i dopiero w trakcie jego realizacji usłyszeliśmy od firm, że nie tylko inżynierowie są bardzo potrzebni w firmach kosmicznych [...] Mniej więcej od trzeciej edycji staż jest dostępny dla nie-inżynierów" - podkreślił.

"Kosmos to ludzie, a przyszłość to młodość" - staże z perspektywy firm

W ramach konferencji odbyły się dwie sesje Space Talks: "Kosmos to ludzie, a przyszłość to młodość" oraz "Moja droga w kosmosie". Pierwszy skupił się na doświadczeniach firm, które przyjmowały lub będą przyjmować stażystów w ramach programu *Rozwój kadr sektora kosmicznego*. Przedstawiciele przedsiębiorstw przybliżyli w trakcie tej sesji, jak wyglądało z ich perspektywy skorzystanie z tej okazji i jakie możliwości ona dała.

Czytaj też: [Dardziński: Mocniej zaangażować firmy w kształcenie kadr dla sektora kosmicznego \[Defence24 TV\]](#)

Jednym z pierwszych wątków podjętych w trakcie tego panelu była problematyka wdrożenia stażystów w arkana specyficznej i wysoko wyspecjalizowanej działalności, jaką podejmuje się w sektorze kosmicznym. Uczestniczący w nim przedstawiciele firm zgodnie zapewnili jednak, że proces

przygotowania zaangażowanych młodych inżynierów nie nastęczał nikomu ponadprzeciętnych trudności. "Osoby, które przyjmujemy na staż są to studenci i absolwenci dobrze lub bardzo dobrze przygotowani, jeśli chodzi o wiedzę podstawową; całkiem szybko wdrażają się w projekty" - stwierdził Michał Szwejowski z firmy Astronika. "Osoby te są bardzo zmotywowane do tego, żeby samemu się dokształcić, bardzo szybko chłoną wiedzę [...]" - dodał, podkreślając przy tym, że jest to nierzadko dla kandydatów "skok na głęboką wodę".

W podobnym tonie wypowiedziała się Joanna Baksalary z wielkopolskiej firmy ITTI. "Nie przypominam sobie złych doświadczeń, to są osoby odpowiednio wyselekcjonowane w mocno konkurencyjnym procesie i bardzo dobrzy studenci; w dodatku to pasjonaci" - wskazała Baksalary. Podkreśliła również, że stażyści są otwarci na różne możliwości i rozwiązania, wobec których doświadczonym pracownikom zdarza się podchodzić asekuracyjnie.

PROGRAM STAŻOWY „ROZWÓJ **KADR** SEKTORA KOSMICZNEGO”



Ilustracja: Agencja Rozwoju Przemysłu/Związek Pracodawców Sektoru Kosmicznego

Mikołaj Podgórski z wrocławskiej firmy Scanway podkreślił z kolei, że stażyści w jego organizacji trafiali do tych projektów, które w danym czasie były najważniejsze i zajmowali się istotną częścią ich realizacji. "Nikt nie parzy kawy [...] czasu jest mało, a pracy jest dużo" - zapewnił. Dodał jeszcze, że czas, jaki stażyści mają na wykazanie się, czyli 6 miesięcy, w projektach kosmicznych jest horyzontem nieodległym.

Z kolei o powodach zainteresowania ze strony spółki, która ma jeszcze przed sobą angażowanie pierwszych stażystów w ramach programu, wypowiedział się Maciej Król z firmy WiRan. "Firmom chodzi teraz o pozyskanie dobrej klasy pracownika, a nie ma nic lepszego jak półroczny test takiego pracownika i jego wdrożenie do firmy" - stwierdził Król. Podkreślił przy tym, że gdy do odbycia stażu kierowane są osoby mocne merytorycznie, a do tego zaangażowane, wówczas "nic więcej nie trzeba, wystarczy przydzielić zadania". Zastrzegł też, że jeśli takie osoby będą otrzymywać w firmie zlecenia prozaiczne, to szybko się zniechęcą i odejdą.

Czytaj też: [Inwestycja ARP w PIAP Space na rzecz robotycznego chwytaka](#)

Dotychczasowe dobre doświadczenia środowiska sektorowego o stażystach potwierdził także Jakub

Bochiński z Creotech Instruments. "Nie jesteśmy jeszcze 'Zachodem', gdzie są gigantyczne firmy z powolną drabinką awansów [...] Tutaj [w polskich firmach - przyp. red.] awansuje się szybko [...] na pozycje o wysokim poziomie odpowiedzialności; dwójka ze stażystów, którzy z nami już obecnie są jako pracownicy, [...] są de facto odpowiedzialni już za swoje własne projekty podsystemów do platform satelitarnych, które obecnie konstruujemy" - podkreślił.

Mówiąc dalej - o tym, co może stanowić pewną rysę na tym ogólnie dobrym tle rozwoju kompetencyjnego sektora - Bochiński zwrócił uwagę na sposób budowania tzw. piramid kompetencyjnych w polskich spółkach. "Jest to często słabą stroną naszych rodzimych firm kosmicznych - czasami zdarza się, że my tej piramidy nie mamy ułożonej; albo nie mamy głównego eksperta, do którego można zawsze podejść i dostać odpowiedź na poszukiwane pytania szybko, albo nie mamy liderów obszarów kompetencyjnych" - zwrócił uwagę przedstawiciel Creotech Instruments. Dodał, że obecnie kluczowe jest tworzenie takich piramid kompetencyjnych, aby stażyści przychodzący do firmy mieli też możliwość uczenia się od kogoś odgórnie i domyślnie przydzielonego.

Pytaniem mocniej wybrzmiewającym w dalszej części pierwszego panelu konferencyjnego było to, jak skłaniać stażystów i wykwalifikowanych pracowników do pozostania na rodzimym rynku kosmicznym. Niejako w nawiązaniu do tego wątku Jakub Bochiński zwrócił uwagę, że poza godziwymi zarobkami potrzebne jest też przedstawienie konkretnej perspektywy rozwoju działalności firmy. "Nasi byli stażyści w dużym stopniu są już współwłaścicielami firmy - niedawno ruszyliśmy na giełdę i nasi pracownicy [...] kupili za mniej więcej milion złotych udziałów w naszej firmie" - wskazał w tym kontekście, jako przykład chęci długofalowego związania się z przedsiębiorstwem. Dodał przy tym, że młodzi pracownicy cenią, gdy pozostawia się im swobodę działania oraz odpowiednią dążącą do decyzyjności.

Pozostali uczestnicy spotkania zgodzili się z tym, podkreślając ponadto wagę dostępności mentorów gotowych do wspierania stażystów i wskazywania im ścieżki rozwoju, a także samo zaangażowanie w realizację ciekawych projektów technologicznych (których w sektorze kosmicznym nie brakuje). Zgodnie podkreślono również, że tworzenie przyjaznego otoczenia rozwojowego dla stażystów to bardzo ważny czynnik w panującej obecnie sytuacji deficytu wykwalifikowanych kadr.

Czytaj też: [Wsparcie ARP dla branży kosmicznej. "Robotyka może stać się polską niszą" \[Space24 TV\]](#)

Na sam koniec pierwszej sesji panelowej padło też pytanie o znaczenie pasji kosmicznych w rozwoju kariery zawodowej w tym sektorze, a także - o sposoby jej rozbudzania u młodych ludzi. Joanna Baksalary z ITTI podkreśliła tutaj znaczenie popularyzowania swoich dokonań i dzielenia się przez podmioty sektorowe informacjami o swoich projektach z ogółem społeczeństwa. Z kolei Jakub Bochiński z Creotech przestrzegł przed przecenianiem znaczenia pasji w sukcesie zawodowym. "Chcemy, aby pasjonaci, którzy przychodzą do nas na staże swoje pasje zachowali", przy czym muszą pamiętać o realiach pracy w sektorze; potrzebne jest też myślenie produktowe, obliczone na wiele lat prowadzenia działalności - argumentował. Z kolei Mikołaj Podgórski (Scanway) zwrócił uwagę na ważną rolę szkół, a zwłaszcza uczelni w podtrzymywaniu i pielęgnowaniu zainteresowań swoich podopiecznych i studentów, z której nader często polskie instytucje edukacyjne się nie wywiązują - zwłaszcza wobec tematyki kosmicznej. Podkreślił, że uczelnie powinny dawać szersze możliwości kierunkowego rozwijania się w tej dziedzinie, co nadal w wielu przypadkach nie następuje.

Po zakończeniu tej części konferencji *Kosmiczne Ścieżki Kariery* przyszedł czas na drugą sesję panelową z udziałem samych stażystów, będących wcześniej uczestnikami kolejnych edycji programu ARP-ZPSK. O ich wrażeniach i przemyśleniach na temat zrealizowanych praktyk stażowych będzie

można przeczytać niebawem w osobnym materiale na naszym serwisie.

Blisko pięć lat z programem stażowym ARP-ZPSK

Celem *Konkursu o Staż - Rozwój kadr sektora kosmicznego* pozostaje dotarcie przez Agencję Rozwoju Przemysłu oraz Związek Pracodawców Sektora Kosmicznego do absolwentów i młodych naukowców zdolnych do odbycia płatnych staży w instytutach naukowych, jednostkach badawczych oraz przedsiębiorstwach prowadzących działalność gospodarczą w sektorze kosmicznym (będących członkami ZPSK). Stypendia stażystów są w nim finansowane w 50 proc. ze środków publicznych przez Agencję Rozwoju Przemysłu.

W tegorocznej, już VI edycji konkursu „Rozwój kadr sektora kosmicznego”, w pierwszym jego etapie zakwalifikowanych do udziału zostało 15 przedsiębiorstw przyjmujących kandydatów na staż. Ujęto wśród nich podmioty:

- Astronika Sp. z o.o.
- BitbyBit Sp. z o.o.
- Centrum Badań Kosmicznych PAN
- Creotech Instruments S.A.
- GMV Innovating Solutions Sp. z o.o.
- N7 Space Sp. z o.o.
- PIAP Space Sp. z o.o.
- Progresja Space Sp. z o.o.
- QWED Sp. z o.o.
- Scanway Sp. z o.o.
- Sener Polska Sp. z o.o.
- Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Lotnictwa
- Syderal Polska Sp. z o.o.
- Śląskie Centrum Naukowo-Technologiczne Przemysłu Lotniczego Sp. z o.o.
- WiRan Sp. z o.o.

Czytaj też: [Kolejni laureaci konkursu ARP i ZPSK o staże w branży kosmicznej](#)

Drugi etap konkursu skierowany jest z kolei do młodych kandydatów na stażystów - z szansy tej mogą skorzystać absolwenci z tytułem magistra, inżyniera, licencjata lub magistra inżyniera, osoby z otwartym przewodem doktorskim oraz młodzi naukowcy z tytułem magistra, inżyniera lub magistra inżyniera, doktora nauk technicznych, społecznych lub ekonomicznych, którzy nie ukończyli 35 roku życia. Zgłoszenia kandydatów przyjmowane są począwszy od 6 maja - nabór trwa **do 21 maja 2021 r.**

Osoby zainteresowane udziałem w konkursie mogą wysłać swoje Curriculum Vitae (CV) na adres e-mail: staze@space.biz.pl (termin przyjmowania - do 21 maja 2021 r. do godz. 23:59). Szczegóły dotyczące wymagań dla kandydatów oraz informacje o samym programie dostępne są na [stronie internetowej ZPSK](#).

Nagrodami w VI edycji "Konkursu o Staż - Rozwój kadr sektora kosmicznego" są sześciomiesięczne staże w firmach, instytutach badawczych polskiego sektora kosmicznego. Przyszły stażysta będzie zatrudniony na umowę-zlecenie, przy wynagrodzeniu od 4 do 5 tys. zł brutto.

Czytaj też: [ARP z udziałami w PIAP Space](#)