

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

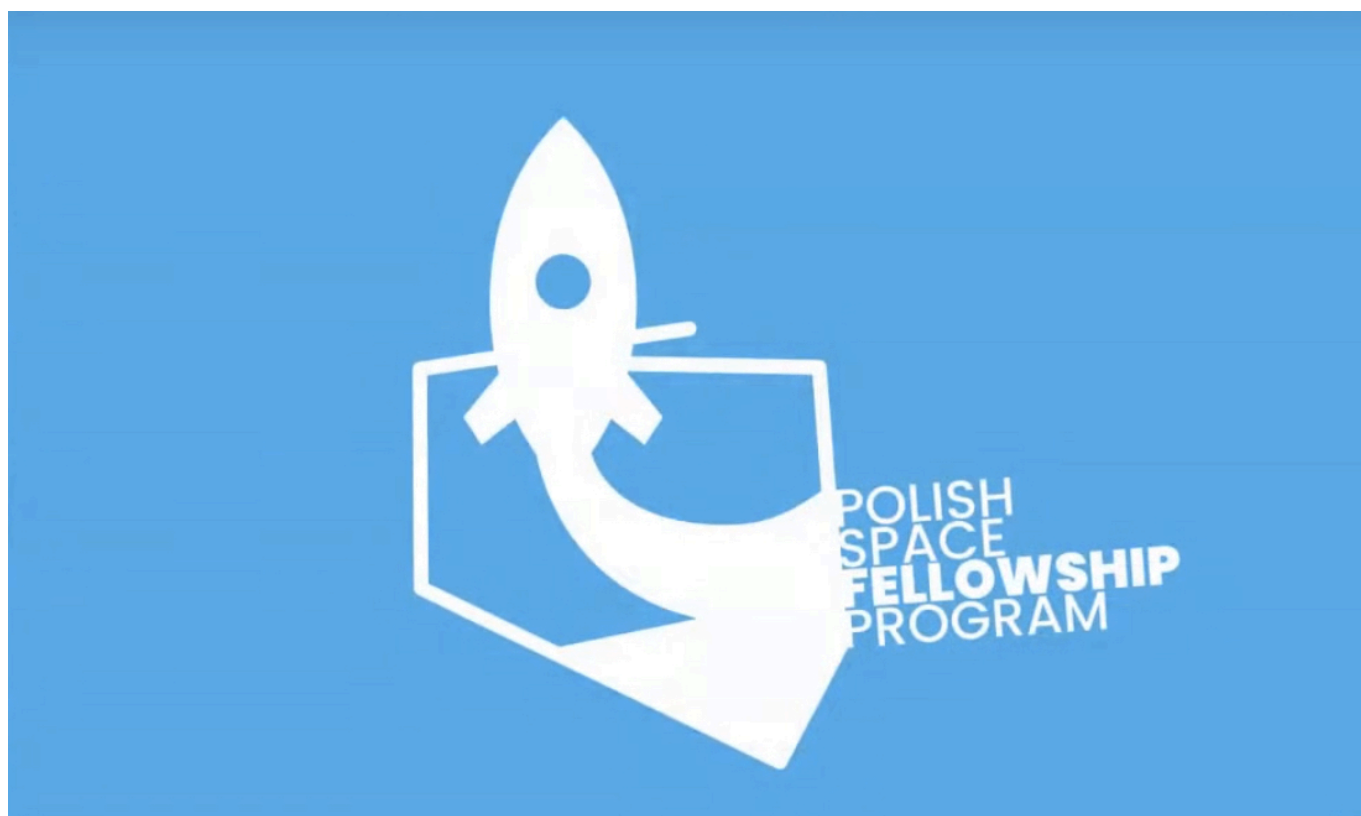
Związku Pracodawców Sektora Kosmicznego, to 6 tys. osób [...] Obroty tych podmiotów to ponad 1,5 mld złotych rocznie" - podkreślił prezes ZPSK, wskazując przy tym, że nie wszyscy pracownicy ponad 70 członkowskich organizacji są przydzieleni do działalności kosmicznej. Podkreślił jednak, że skala zatrudnienia 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.



Nowy logotyp programu stażowego ARP-ZPSK. Ilustracja: Agencja Rozwoju Przemysłu

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](#)