



Talent za Talent 2011

Ogólnopolski Konkurs dla Maturzystów

Cognitis

STOWARZYSZENIE PRZYSZŁYCH DORADCÓW I MENEDŻERÓW

Spis treści:

KONKURS DLA PRZYSZŁYCH MENEDŻERÓW I LIDERÓW .3	
○ KONKURSIE	3
DLA KOGO	3
HARMONOGRAM	3
PRZEBIEG	4
OTRZYMANE WYRÓŻNIENIA	4
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ	5
CZYM JEST CSR	5
STOWARZYSZENIE PRZYSZŁYCH MENEDŻERÓW I LIDERÓW	7
ORGANIZATOR	7
COGNITIS	7
ZAPRASZAMY DO UDZIAŁU	8
○ LIDERACH, O MENEDŻERACH	9
FRAGMENT WYWIADU Z AGNIESZKĄ KASZKOWIAK	9

Konkurs dla przyszłych menedżerów i liderów

O KONKURSIE

Talent za Talent to konkurs wyróżniający osoby, które poprzez udzielanie się w różne inicjatywy społeczne rozwijają swoje umiejętności, charakter i wiedzę. Dla nas jest to znak, że osoby takie reprezentują postawy dojrzałe i odpowiedzialne – warte promowania, a one same mają wielką szansę na to, aby w przyszłości stać się wybitnymi menedżerami i liderami mającymi duży wpływ na otaczającą ich rzeczywistość.

NAGRODAMI W KONKURSIE SĄ JEDNORAZOWE STYPENDIA DLA LAUREATÓW ORAZ ATRAKCYJNE NAGRODY RZECZOWE.

DLA KOGO

Ogólnopolski Konkurs dla Maturzystów Talent za Talent ma na celu corocznie wyłaniać wybitne i zdolne osoby spośród uczniów szkół średnich po raz pierwszy przystępujących do egzaminu maturalnego. W konkursie pod uwagę brane są: osiągnięcia naukowe uczestnika (np.: sukcesów odnoszone w konkursach i olimpiadach), doświadczenie związane z zarządzaniem i kierowaniem ludźmi (np. organizacja wydarzeń, zakładanie lub kierowanie organizacjami młodzieżowymi lub uczniowskimi), zaangażowanie w działalność na rzecz swojego

HARMONOGRAM

I ETAP: MARZEC – LIPIEC (31.07)

Rejestracja uczestników na stronie konkursowej oraz wypełnienie formularza konkursowego.

II ETAP: WRZESIEŃ

Rozmowy finałowe z osobami wyłanionymi podczas pierwszego etapu konkursu. Rozmowy przeprowadzone zostaną w jednej z siedzib organizatora.

FINAŁ: POCZĄTEK PAŹDZIERNIKA

Nagrodzenie zwycięzców.

Gala dla laureatów, społeczności licealnej i akademickiej oraz przedstawicieli świata biznesu, która odbędzie się w Poznaniu lub w Warszawie.

otoczenia/prospołeczność (np.: wolontariat, działalność charytatywna) oraz inne aspekty sygnalizujące odpowiedzialność, dojrzałość oraz przedsiębiorczość.

PRZEBIEG

Konkurs składa się z dwóch etapów. Pierwszy z nich sprowadza się do rejestracji na stronie internetowej konkursu, pobrania i wypełnienia formularza konkursowego i wysłania go na adres poczty elektronicznej organizatora. Formularz zawiera pytania odnośnie wszelkich osiągnięć maturzysty w okresie przedmaturalnym. Etap drugi to rozmowy finałowe z osobami wyłonionym na podstawie analizy formularzy konkursowych.

OTRZYMANE WYRÓŻNIENIA

- Miejsca Odkrywania Talentów – Ministerstwo Edukacji Narodowej,
- Patronat – Liga Odpowiedzialnego Biznesu.

REJESTRACJA ORAZ SZCZEGÓLNE
INFORMACJE DOSTĘPNE SĄ NA STRONIE
INTERNETOWEJ:

WWW.TALENTZATALENT.PL

ZAPRASZAMY!

Miejsca Odkrywania Talentów



Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło rok 2011 Rokiem Odkrywania Talentów. Niezwykle ważnym jest, by w toku nauki szkolnej nie zaniedbywać „diamentów”, lecz odkrywać drzemiące w młodzieży wyróżniające umiejętności. Cele te są niezwykle trudne do spełnienia jedynie przy udziale szkoły i nauczycieli, dlatego też Ministerstwo Edukacji Narodowej przyznało wielu instytucjom na terenie całego kraju miano „miejsca odkrywania talentów”. Organizacje te w ten sposób zostały wyróżnione za swój wkład w rozwój zdolności i umiejętności przejawianych przez młodych ludzi. Nadanie poszczególnym organizacjom tytułu „miejsca odkrywania talentów” ma na celu zwrócenie uwagi zarówno młodzieży, jak i nauczycieli, na inicjatywy podejmowane przez te organizacje.

Status został przyznany także stowarzyszeniu Cognitis w uznaniu pożytecznej społecznie inicjatywy, jaką jest konkurs „Talent za Talent”.

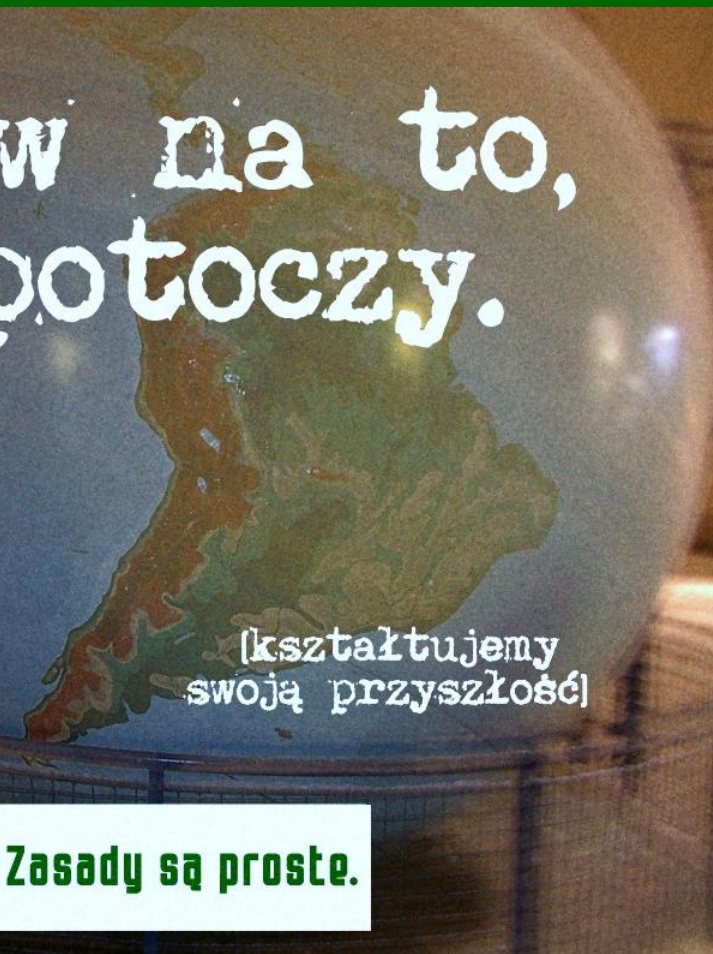
Spółeczna odpowiedzialność

CZYM JEST CSR

Wraz z rozwojem nowoczesnych gospodarek i wywieraniem przez przedsiębiorstwa coraz większego wpływu na otoczenie zaistniała potrzeba uwzględniania przy prowadzeniu działalności biznesowej zasad hołdujących idei zrównoważonego rozwoju. Problem ten po raz pierwszy został poruszony na arenie międzynarodowej w 1969 r. przez ówczesnego sekretarza generalnego ONZ, U'Thanta podczas posiedzenia XXIII Sesji Zgromadzenia Ogólnego. Wtedy to zdefiniowano założenia zrównoważonego rozwoju, a zapisano je w roku 1987 w raporcie Światowej Komisji Środowiska i Rozwoju ONZ „Nasza Wspólna Przyszłość”. W latach późniejszych zapisy konwencji z Rio (1992 r.) czy Milenijne Cele Rozwoju (sformułowane w roku 2000 w ramach prac ONZ) przypomniaty o tym, iż w nowoczesnym świecie biznes będzie musiał liczyć się z kwestiami stricte społecznymi i rzekomo niezwiązanymi z rdzeniem swej działalności. Odpowiedzią na konieczność syntezy poczynań o charakterze czysto ekonomicznym z tymi o zabarwieniu społeczno – ekologicznym jest społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (ang. *Corporate Social Responsibility*). Pod pojęciem tym kryją się podejmowane przez firmy aktywności, które na celu



Spółeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw (ang. *Corporate Social Responsibility – CSR*) to dobrowolne, wykraczające poza minimalne wymogi prawne, uwzględnianie przez przedsiębiorstwa problematyki społecznej i środowiskowej w swojej działalności komercyjnej i stosunkach z zainteresowanymi stronami. Podstawowym założeniem CSR jest odpowiedzialne i etyczne postępowanie biznesu względem grup społecznych, na które oddziałuje z możliwie największym poszanowaniem środowiska przyrodniczego (źródło: www.mg.gov.pl).



Jesteśmy przekonani, iż laureatami „Talent za Talent” będą potencjalni przyszli wybitni menedżerowie oraz liderzy, którym przyjdzie projektować gospodarczą przyszłość nie tylko Polski, ale też wpływać na kształt biznesu na całym świecie. Wiemy, że kształtowanie współczesnej rzeczywistości biznesowej nie może się odbywać z pominięciem idei CSR, której jesteśmy zwolennikami. Wierzymy, że promowanie wszelkich idei prospołecznych wpłynie na kształtowanie odpowiedzialnego i dojrzałego społeczeństwa.

mają ujęcie problematyki społecznej i środowiskowej w komercyjnej działalności przedsiębiorstwa i stosunkach z zainteresowanymi stronami. Wyróżnikiem CSR jest fakt, iż prospołeczna i proekologiczna działalność danej firmy wykracza poza ramy nakreślone przez prawo- to coś więcej niż tylko podyktowane strachem przed określonymi sankcjami wykonywanie prawnie nałożonych na firmę obowiązków. Odpowiedzialne i etyczne postępowanie biznesu względem grup społecznych, na które dana firma oddziałuje, stanowi rdzeń idei CSR Nie można tutaj pominąć także wymogu poszanowania środowiska przyrodniczego. Koncepcja CSR ulega ciągłym przeobrażeniom tak, by na jej bazie można było stworzyć kompleksową strategię rozwoju firmy umożliwiającą realizację ekonomicznych założeń jej funkcjonowania, tj. maksymalizacji zysku. Nie jest sekretem, że firmy stosujące CSR, odnajdują w tym sens ekonomiczny. Opieranie się przez przedsiębiorstwo na ideach CSR w większości przypadków prowadzi do wzrostu zaufania pracowników i klientów do firmy, co w dłuższym okresie przełoży się na zwiększenie jej przychodów i poprawę wizerunku. Chociaż filantropijne pobudki i zainteresowanie wzniosłymi ideami zwykło się przypisywać wielkim korporacjom mocno osadzonym w swoich obszarach działania, także sektor małych i średnich przedsiębiorstw posiada w tym zakresie potencjał, którego nie wolno przeoczyć. Zmieniając świat, należy zacząć od siebie – podobnie małe i średnie przedsiębiorstwa powinny być fundamentem zmiany zachowań w świecie biznesu, gdyż to one są najsilniej powiązane z lokalnymi społecznościami.

Stowarzyszenie przyszłych menedżerów i liderów

ORGANIZATOR

Pomysłodawcą i organizatorem Ogólnopolskiego Konkursu dla Maturzystów „Talent za Talent” jest **Stowarzyszenie Przyszłych Doradców i Menedżerów Cognitis**, działające w Poznaniu, w Warszawie i we Wrocławiu.



Zasady są proste



COGNITIS

Cognitis to organizacja zrzeszająca studentów kierunków ekonomicznych, prawniczych i technicznych, zainteresowanych rozwojem osobistym i poważnie myślących o swojej przyszłości. Poprzez realizację ciekawych projektów i współpracę z czołowymi firmami z branży konsultingu, członkowie Stowarzyszenia poszerzają swoją wiedzę oraz rozwijają swoje charaktery i umiejętności menedżerskie.

Obecnie Stowarzyszenie działa w trzech miastach akademickich – zasięg działalności planujemy stale poszerzać. Od początku istnienia Stowarzyszenia angażujemy się w różnorodne akcje promujące postawy odpowiedzialne, przedsiębiorcze i pro aktywne wśród społeczności akademickiej. Podczas naszej kilkuletniej działalności zdążyliśmy zrealizować wiele ciekawych projektów. Nasze szeregi opuściło już kilkunastu Alumnów Cognitis.

ZAPRASZAMY DO UDZIAŁU

Organizując konkurs „Talent za Talent” chcemy wyrazić nasze uznanie i poparcie dla postaw oraz działań reprezentowanych przez osoby, do których jest on skierowany. Wierzymy także, iż będzie to zachęta dla innych uczniów i studentów do zaangażowania się w dodatkowe aktywności, a zarazem rozwoju samego siebie – swoich umiejętności, osobowości oraz wiedzy.

Dla uczestników będzie to na pewno świetna okazja do zwieńczenia swojej dotychczasowej działalności w okresie przedmaturalnym, a jednocześnie głęboka motywacja do dalszych działań i rozwoju na nowym, akademickim, etapie życia.



www.talenzataalent.pl

Nie zwlekaj – zarejestruj się już dziś!

o liderach, o menedżerach

FRAGMENT WYWIADU Z AGNIESZKĄ KASZKOWIAK

Najpierw pytanie trochę teoretyczne: co świadczy o tym, że menedżer jest dobry albo nie?

Najprościej rzecz ujmując, dobry menedżer to ten, który potrafi dobrze zarządzać – projektem, ludźmi, czasem. Określenie, czy dana osoba umie dobrze zarządzać, znacząco zależy od podmiotu wydającego taką ocenę. Inaczej oceniają menedżera jego podwładni, na inne kryteria zwracają uwagę podmioty zlecające mu zadania kierownicze, a jeszcze inaczej może menedżer oceniać siebie samego.

Podwładni z reguły zwracają uwagę na sposób prowadzenia relacji z zespołem. Chcą, aby menedżer ich motywował, a nie demotywował. Z jednej strony mogą oczekiwać, żeby menedżer był dla nich jak najbardziej dyspozycyjny, a z drugiej strony chcą, aby pozostawić im jak największy zakres swobody podczas pracy. Podwładni chcieliby otrzymywać zadania zgodne z ich predyspozycjami, dostosowane do ich możliwości pod kątem terminu, formy i jakości wykonania.

Podmioty zlecające menedżerowi kierowanie zespołem zwracają uwagę głównie na wyniki zespołu oraz terminowość wykonania prac. Jednocześnie wymagają, aby menedżer był elastyczny i dostosowywał zadania do bieżących ustaleń ze zleceniodawcami.

Menedżerowi z reguły zależy, żeby być dobrze postrzeganym zarówno przez podwładnych, jak i zlecających. Ponadto menedżer może ocenić, na ile udaje mu się zarządzać sobą – swoim czasem oraz innymi zasobami, którymi dysponuje. Z reguły praca menedżera wiąże się z koniecznością godzenia równoległych obowiązków. W zależności od skali realizowanych zadań zdobycie takiej umiejętności pozwala na jednoczesne zarządzanie nawet kilkoma projektami.

Czy każdy może być wybitnym menedżerem? Czy to również wymaga jakiegoś talentu?

Moim zdaniem talent jest potrzebny, aby zostać wybitnym menedżerem, ale konieczny jest również rozwój w tym zakresie. Osoby, które rozpoznają w sobie zdolności przywódcze, powinny się w tym doskonalić, czyli nie przestawać pracować nad sobą. Nie ulega przy tym wątpliwości, że miarą własnych talentów nie jest własne mniemanie o sobie, lecz prędkiej już spostrzeżenia i opinie ludzi, z którymi pracujemy. Niekiedy jednak trudno na pierwszy rzut oka zidentyfikować, kto ma talent w danym zakresie, a kto nie, a dopiero czas jest ostatecznym weryfikatorem czyichś zdolności i wysiłków w obszarze zarządzania.

Jaka wiedza najbardziej przydaje się menedżerowi niezależnie od branży, w jakiej pracuje?

Moim zdaniem, menedżerom najbardziej przydaje się otwartość na wiedzę. Menedżerowie kierują różnorodnymi projektami, których zakres może dotyczyć wielu dziedzin, dotyczyć aspektów prawnych, księgowych, politycznych, technicznych i innych. Zadaniem menedżera jest umiejętne zarządzanie wiedzą zespołu, którym kieruje oraz wiedzą, która dopiero będzie musiała zostać przez zespół przyswojona bądź pozyskana poprzez nawiązanie kontaktu z ekspertami w danej dziedzinie. Stąd pojawia się konieczność zainteresowania przez menedżera najnowszymi osiągnięciami w różnych dziedzinach oraz zdolność weryfikacji efektów pracy zespołu.

Na swoim koncie masz wiele osiągnięć. Jesteś laureatką wielu konkursów...

Moje działania są wynikiem realizacji moich zainteresowań, dlatego poświęcam im tyle zaangażowania i uważam to za zupełnie naturalne. Wielką przyjemność sprawia mi nie tylko sam fakt osiągnięcia sukcesu na koniec realizowanej inicjatywy, ale również proces planowania przyszłych działań i ich realizacji.



Każdorazowo zależy mi na budowaniu relacji z osobami, z którymi współpracuję, jak również rozwijaniu swoich umiejętności oraz nabywaniu nowych. Każde działanie to dla mnie nowe wyzwanie, które napędza mnie samoistnie i zachęca do zmierzenia się z ewentualnymi ryzykami i problemami po drodze.

Nigdy nie zastanawiałam się, „co by tu zrobić, żeby wygrać konkurs” – raczej pojawiały się na mojej drodze konkursy, które adekwatnie odpowiadały temu, czym się zajmuję.

Co Cię motywuje do tego lub co Tobą kieruje, aby tak licznie uczestniczyć w tych wszystkich konkursach i angażować się w tak wiele spraw?

Chyba tylko z zewnątrz wydaje się, że uczestniczę w nich „tak licznie”. Mnie samej jest ciągle mało wyzwań i dlatego wciąż pojawiają się nowe pomysły, w które mam chęć się zaangażować. Czasem osoby z boku podpowiadają, że może lepiej zamiast się rozdrabniać na wiele, lepiej skoncentrować się na jednym. Taki przełom miałam w ciągu ostatniego roku. Zdecydowaną większość swojego czasu poświęcałam pracy zawodowej, ale cieszę się, że także w ramach niej udało mi się równolegle działać w paru projektach oraz znalazłam także czas na rozwój zainteresowań po godzinach pracy.

Motywuje mnie przede wszystkim świadomość, że moje działanie może się komuś lub czemuś przydać, dlatego zawsze bardzo cenię sobie aspekt praktyczny. Swoją pracę traktuję jako swego rodzaju służbę, gdzie mogę przyczynić się do poprawy efektywności działania danego podmiotu bądź wspomóc pracę danej jednostki, zarekomendować nowy kierunek rozwoju. Docenienie pracy przez zleceniodawcę jest motywującym podsumowaniem, jednakże najbardziej cenię sobie docenienie moich działań (nie tylko zawodowych) w oczach najbliższych mi osób, które najlepiej wiedzą, ile wysiłku wymagała realizacja danej inicjatywy.

A co robisz w czasie wolnym?

Wielką przyjemność sprawia mi taniec, dlatego w moim czasie wolnym mam już w grafiku wpisane treningi. Zależy mi na doskonaleniu w tej dziedzinie, dlatego stanowczo polecam pewną systematyczność w tym aspekcie – taniec zespołowy wymaga zgrania kilku osób, stąd wymagane jest ustalenie wspólnego czasu wolnego. Cieszę się również na

każdą spontaniczną możliwość dodatkowego tańca z moim Narzeczonym, w dowolnym miejscu i w dowolnym czasie.

Pasjonują mnie również zagadki kryminalne. Stąd w pozostałym czasie wolnym lubię czytać książki Agathy Christie oraz oglądać filmy na ich podstawie – serie z Herculesem Poirot oraz Jane Marple. Z biegiem czasu odnajduję coraz więcej wspólnego w pracy detektywa i konsultanta... Oczywiście nie mam tu na myśli morderstwa, ale analityczne sposoby rozwiązywania problemu.

Ponadto lubię gotować, pływać, kontaktować się ze znajomymi. Jednakże najbardziej w czasie wolnym lubię marzyć i moje marzenia po kolei urzeczywistniać. Stąd nieustannie mam wrażenie, że moje marzenia się spełniają...

Jaka powinna być rola współczesnego lidera? Powinien on kierować się poczuciem jakiejś misji? Jakiej? Powinien do czego dążyć? Do czego?

Po pierwsze należy wskazać na wyznacznik bycia dobrym liderem na poziomie zespołu, w którym działa, którym kieruje. Tym wyznacznikiem jest rozwój osób, którym przewodzi – sprawienie, aby budowały swoje kompetencje zawodowe, a także aby dzięki swojej pracy stawały się lepszymi ludźmi. Kolejnym elementem roli lidera jest jego funkcja na poziomie organizacji, w której działa. A jest nią identyfikacja z organizacją, utożsamianie się z nią oraz świadomość celów organizacji i wartości, jaką wnosi do społeczeństwa. Wreszcie wspólnym mianownikiem i czynnikiem spinającym obie te sfery jest silna osobista motywacja, radość z pracy dla innych osób, ze służenia innym. Bo choć bycie managerem czy liderem może dostarczać gratyfikacji materialnych i być synonimem sukcesu, to tak naprawdę kierowanie się tylko i wyłącznie tymi dość egoistycznymi pobudkami stanowi kruchą podstawę i bardzo łatwo ulega wyczerpaniu bądź nawet wypaczeniu.

Jak widzisz przyszłość kształcenia liderów/menedżerów? Czy coś w tej kwestii powinno zostać zmienione?

Kształcenie przyszłych liderów/menedżerów nie powinno sprowadzać się jedynie do przekazywania wiedzy teoretycznej, ale moim zdaniem powinno być świadomym procesem rozwoju umiejętności menedżerskich oraz budowania poczucia odpowiedzialności

ści. Uważam, że nie wystarczy w tym celu zmienić proporcje godzin wykładów do liczby case study, ale potrzeba alternatywnych źródeł takiego kształcenia. Słyszałam o inicjatywie „Kuznia Liderów”, jednakże przydatne są również niepłatne przedsięwzięcia rozwijające umiejętności menedżerskie, np. działalność w kołach naukowych, organizacjach studenckich, uczestnictwo w szkoleniach oraz programy stypendialne, takie jak np. w dziedzinie finansów Akademia Liderów Rynku Kapitałowego.

Co sądzisz o konkursie „Talent za Talent”?

Cieszę się, że powstała inicjatywa skierowana do maturzystów mająca na celu wyłonienie z ich grona osoby aktywne, najbardziej przedsiębiorcze i odpowiedzialne. Konkurs swoją nazwą nawiązuje do biblijnego przesłania przypowieści o talentach potwierdzając, że posiadane talenty warto rozwijać, pomnażać. Dlatego wczesne rozpoczęcie rozwijania otrzymanych talentów może potęgować ich skalę i doprowadzić do wspaniałych efektów w okresie późniejszym. Myślę, że konkurs jest znakomitym przed-

taktem do znalezienia przyszłych studentów mających wielki potencjał do rozwijania idei innowacyjnych (nie tylko biznesowych) w okresie późniejszym.

A maturzyści - czy zostanie laureatem tego konkursu może przynieść im także, obok nagród rzeczowych, jakieś inne korzyści?

Wszystko zależy od sposobu zorganizowania konkursu oraz osobowości laureata. W pierwszym przypadku całkowicie polegam na kompetencji zespołu organizacyjnego i wierzę, że w trakcie konkursu będzie podkreślane, że tak naprawdę najważniejsze jest, jak swój talent wykorzystają laureaci (a także pozostali uczestnicy konkursu) w przyszłości – czy go „zakopią” czy pomnożą. Wygrana w konkursie nie powinna sprowadzać się jedynie do późniejszego wpisu w CV, ale mieć charakter motywujący wewnątrz każdego z uczestników – potwierdzając, że działa się w dobrym kierunku i dlatego warto, żeby rozwijać się dalej. Jednakże przede wszystkim dalsze losy uczestników będą zależały od nich samych, czas pokaże czy nie „spoczną na laurach”.



Urodzona 13 grudnia 1985 w Skwierzynie. Uczęszczała do Szkoły Podstawowej nr 2 w Murwanej Goślinie, następnie do klasy matematyczno-fizycznej Liceum św. Marii Magdaleny w Poznaniu. W 2004 roku rozpoczęła studia na Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, na kierunku Informatyka i ekonometria. W czasie studiów zaangażowała się w działalność wielu kół naukowych: Koło Młodych Statystyków i Demografów (Prezes), Studenckie Koło Naukowe Inżynierii Finansowej (Wiceprezes), Studenckie Koło Naukowe Matematyków UAM (Wiceprezes), Studenckie Koło Naukowe „Portfolio” (lider projektu), Studenckie Koło Naukowe Elektronicznych Negocjacji „Genius” (członek projektu), Studenckie Koło Naukowe CSR (reprezentant na Akademii CSR, współorganizator „Poznań CSR Contest”). Wielokrotnie brała udział w konferencjach i warsztatach ogólnopolskich i międzynarodowych, gdzie prezentowała wyniki własnych badań z zakresu zastosowania metod ilościowych. W czasie studiów została nagrodzona kilkakrotnie nagrodami za najlepszy referat i poster, jest autorką wielu publikacji naukowych i współautorką rozdziałów w książkach (Zarządzanie ryzykiem walutowym, Helion Onepress 2009, Giełdy Kapitałowe w Europie, CeDeWu 2008). Wielokrotnie uzyskała stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz stypendium Marszałka Województwa Wielkopolskiego.

W 2007 roku uzyskała tytuł Primus Inter Pares – najlepszy student w regionie wielkopolskim i lubuskim. Zaproponowano jej wówczas przyjęcie na drugi kierunek – matematykę na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza i rozpoczęcie studiów od II roku. Od 2008 roku zajmowała się popularyzacją matematyki poprzez promocję portalu Matematyka.org, forummatematyka.pl oraz projektu ZdajObowiazkowo.pl. W 2009 roku wygrała konkurs Studencki Nobel 2009 uzyskując tytuł Najlepszego Studenta w Polsce. W tym samym roku została Stypendystką Akademii Liderów Rynku Kapitałowego. Zaangażowana w popularyzację Industrial Mathematics (matematyki przemysłowej). W 2009 roku brała udział w Letnich Praktykach Badawczych organizowanych przez Instytut Badań Systemowych oraz Instytut Matematyki PAN, 77. ESGI (European Study Group With Industry) oraz EMS on Industrial Mathematics w Będlewie. Powierzono jej funkcję koordynatora projektu z zakresu inteligentnych rozwiązań (ASR - Automatyczne Rozpoznawanie Mowy). Zaproszono na CPDEMS2011 w IIT w Madrasie w Indiach, gdzie pełniła funkcję koordynatora grupy, zarządzała projektem optymalizacyjnym dotyczącym włóknin dla austriackiej spółki produkcyjnej. W 2010 roku została laureatem konkursu „Droga na Harvard”, programu wyróżniającego osoby z wysokim potencjałem do studiowania na Harvard University, organizowanego przez Harvard Club of Poland.

