



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji

Finanse



Pomagamy się
rozwijać

Sektorowy Bilans Kapitału Ludzkiego Sektor finansowy WYNIKI

Mariola Szymańska-Koszczyk
Animatorka Rady

Warszawa, 20.06.2018



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



WARSZAWSKI
INSTYTUT
BANKOWOŚCI
25 LAT



PARP

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Zespół Badawczy Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie:

prof. dr hab. Jarosław Górniak

dr Barbara Worek | dr Marcin Kocór | Joanna Kwinta |
Łukasz Maźnica | Jakub Wróblewski



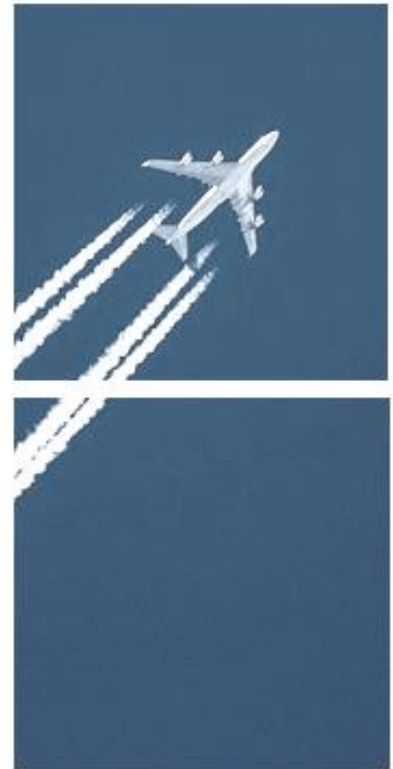
Kluczowe cele badania sektorowego:

- określenie krótko i średniookresowych wyzwań, przed jakimi stoi sektor finansowy w wymiarze kompetencyjnym w związku ze zmianami społecznymi, gospodarczymi i technologicznymi
- określenie kierunków rozwoju kadrowego sektora i związanego z nim zapotrzebowania na kompetencje

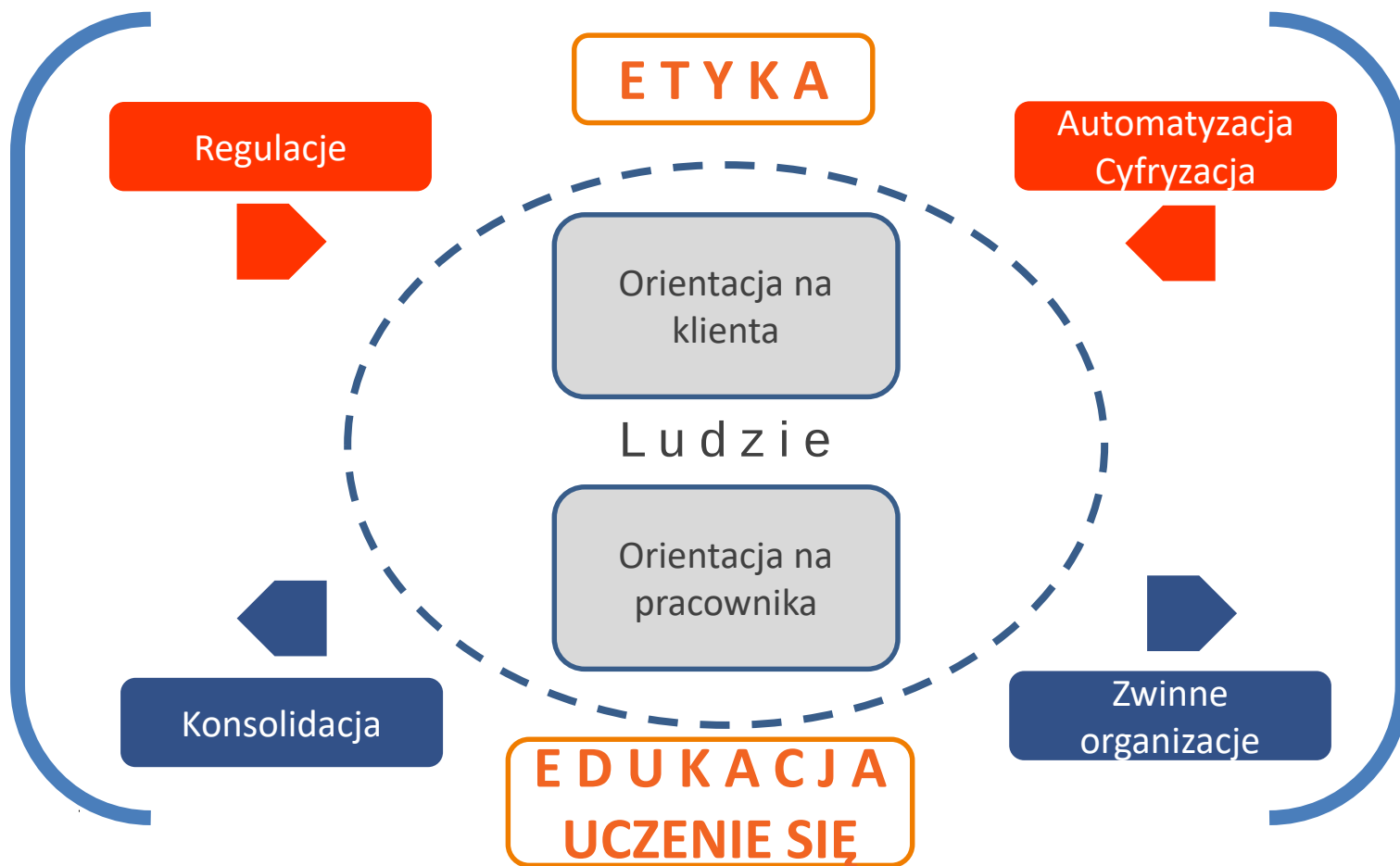


Pozyskano i przeanalizowano szereg źródeł i opinii przedstawicieli sektora finansowego:

- analiza danych i raportów branżowych
- wywiady eksperckie z reprezentantami podsektorów: bankowego, ubezpieczeniowego i rynku kapitałowego
- konsultacje on-line z 45 przedstawicielami sektora
- dwie tury paneli eksperckich
- panel syntetyzujący
- warsztat rekomendacyjny SRK SF



Wzajemne powiązanie procesów – stan pożądany:



Fundamentalne trendy związane ze zmianami w strukturze zatrudnienia:

Spadek zatrudnienia
w sektorze
finansowym

Konkurencja innych
sektorów jako
pracodawców

Zwiększony nacisk na
elastyczność
zatrudnienia
Usługi wspólne

Zmiana wymagań w
stosunku do
kandydatów do pracy
w sektorze

Zmiana specyfiki
zadań zawodowych

Wzrost zatrudnienia
wysokiej klasy
specjalistów

Wyzwania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi:

Przekwalifikowanie
pracowników sektora

Zwinność w ramach
regulacji i procedur

Tworzenie
różnorodnych
zespołów

Stałe uczenie się
pracowników

Wzmacnianie postaw
etycznych

Wizerunek sektora
finansowego

Obszar zmiany:

potrzeba nowej kultury organizacyjnej (elastyczność, nowe modele pracy zespołowej, kreatywność, współpraca) a tradycyjne cechy instytucji finansowych (biurokratyczne procedury, silna hierarchia)

Przewidywany spadek zapotrzebowania na stanowiska:

Sprzedawca/
Doradca/ Specjalista
ds. Klienta
Detalicznego

Specjalista ds.
Skarbu

Dealer Bankowy

Analitik Ryzyka
Kredytowego

Analitik ds.
Operacji
Bankowych

HR Business
Partner*

Specjalista ds.
Windykacji
Należności

Specjalista ds.
Marketingu

Specjalista ds.
Jakości

Spadnie zapotrzebowanie na stanowiska:

- łatwo zastępowalne przez technologie – stanowiska związane z automatyczną, odtwórczą pracą,
- stanowiska te, obecnie dublowane w różnych centralach, znikną wskutek konsolidacji podmiotów finansowych

* zmieni się definicja i zadania osób na stanowisku w kierunku działań nastawionych na biznes, coaching i mentoring

Przewidywany wzrost zapotrzebowania na stanowiska:

Specjalista ds.
Cyberbezpieczeństwa

Inżynier Danych
(Big Data Engineer)

Specjalista ds. IT
(mobile developer/
front/ back-end
developer)

Specjalista ds. Customer
Journey/ Experience/
Specjalista ds.
Projektowania
Produktów

Specjalista ds.
Digitalizacji

Analitik Bankowych
Usług
Internetowych/
Mobilnych

Specjalista UX (user
experience)

Specjalista ds.
Zarządzania
Ryzykiem

Specjalista ds.
Compliance

Pomimo ogólnego spadku zatrudnienia w sektorze finansowym, są grupy stanowisk, które zyskają na znaczeniu. Opinie ekspertów zebrane podczas wywiadów zostały potwierdzone w badaniu ankietowym przeprowadzonym online z grupą przedstawicieli sektora (45 ekspertów sektora finansowego).

Kluczowe kompetencje wymagane w sektorze:

Kompetencje
cyfrowe,
analityczne,
matematyczne

Wysokie
umiejętności
sprzedażowe/
doradcze

Rozwiązywanie
problemów,
kreatywność,
otwartość

Coraz ważniejszą kompetencją będzie umiejętność pracy w środowisku cyfrowym, w tym we współpracy z automatami i sztuczną inteligencją.

Multidyscyplinarność

Uczciwość,
odpowiedzialność,
rzetelność

Kandydata z odpowiednim potencjałem pracodawca jest w stanie doszkolić w trakcie pracy. Z tego też powodu, według ekspertów u osób rozpoczynających pracę w finansach szczególnie ważne są kompetencje miękkie, takie jak: umiejętności komunikacyjne, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, nastawienie na rozwój, a także łatwość adaptowania się do środowiska pracy czy kultury organizacyjnej.

Proponowane kierunki działań w sektorze finansowym

Edukacja finansowa

Etyka zachowań

Spółeczna odpowiedzialność instytucji finansowych

Wizerunek sektora

Jakość relacji z klientem

Kultura rozwoju

Zróżnicowane zespoły

Współpraca z robotami i sztuczną inteligencją

Stałe uczenie się jako element pracy



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Finanse



Sektorowa Rada ds. Kompetencji Finanse

www.rada.wib.org.pl