



Ogólne wymagania wobec kandydatów do pracy w sektorze finansowym

- Pracodawcy z sektora finansów i ubezpieczeń stawiali inne ogólne wymagania wobec kandydatów:
 - najbardziej liczył się poziom wykształcenia (było on ważny dla 79% badanych → w 60% przypadku wymagali przynajmniej licencjatu), ale...
 - nie miał znaczenia wyuczony zawód (liczył się on tylko dla 9% pracodawców z sektora)
 - znajomość języka obcego (41% wskazań)
 - doświadczenie (39% wskazań → wymagano przeciętnie ponad 1,5 roku stażu na podobnym stanowisku jak poszukiwane)
 - płeć (37% wskazań → częściej preferowane były kobiety)



Treść kompetencji

KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
MAT	Wykonywanie obliczeń
KOM	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
BIU	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
INT	Interpersonalne (kontakty z ludźmi)
SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
ART	Zdolności artystyczne i twórcze
TCH	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
FIZ	Sprawność fizyczna



Wymagania kompetencyjne – polski rynek pracy

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogół
Samooorganizacyjne	47	52	53	57	59	53	44	64	54
Zawodowe	39	39	33	19	32	51	38	30	38
Interpersonalne	35	46	50	53	55	13	29	21	36
Kognitywne	26	12	14	16	13	11	9	9	12
Techniczne	7	6	5	6	8	20	13	8	11
Komputerowe	6	21	16	19	10	3	0	1	10
Dyspozycyjne	10	10	9	3	7	5	15	13	9
Kwalifikacje	2	11	9	5	3	6	25	4	9
Fizyczne	0	1	6	0	4	7	19	19	7
Językowe	9	10	10	12	2	0	9	2	6
Kierownicze	36	6	5	6	3	2	3	1	5
Biurowe	8	7	12	13	2	1	4	0	5
Inne	1	2	2	6	4	3	8	3	3
Artystyczne	1	3	4	5	2	1	0	0	2
Matematyczne	0	1	0	6	3	1	0	0	1
N	108	761	280	161	371	686	287	169	2823

Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2014 r.

- W przypadku spontanicznych odpowiedzi dotyczących najbardziej przydatnych w określonym zawodzie kompetencji pracodawcy wskazywali na trzy kategorie: kompetencje samoorganizacyjne, zawodowe i interpersonalne.



Wymagania kompetencyjne – sektor finansowy

Kontakty z ludźmi, z klientami, komunikacja interpersonalna	39%
Kompetencje i doświadczenie zawodowe	28%
Odpowiedzialność, zdyscyplinowanie, uczciwość, sumienność, rzetelność	24%
Komunikatywność - klarowne przekazywanie myśli	23%
Samodzielność	13%
Kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja, dbanie o wizerunek, aparycja	12%
Chęć do pracy, pracowitość, zaangażowanie, energiczne działania	10%
Zaawansowana umiejętność obsługi komputera	8%
Odporność na stres, opanowanie, praca pod presją	8%
Podstawowa umiejętność obsługi komputera	8%
Dyspozycyjność	8%
Współpraca w grupie	7%
Kreatywność, bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań	7%
Myślenie analityczne i syntetyczne, myślenie logiczne	5%
Staranność, skrupulatność, dokładność, systematyczność	5%
Wykorzystanie podstawowych informatycznych pakietów biurowych	5%
Zarządzanie czasem i organizacja czasu pracy	4%
Umiejętność uczenia się	3%
Posługiwanie się dokumentacją nietechniczną	3%
Punktualność	3%
Lojalność wobec firmy	3%

Najważniejsze kompetencje do pracy w sektorze finansów i ubezpieczeń, zgłaszane spontanicznie przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2014.



Bilans kompetencji – sektor finansowy

- Samoocena kompetencji osób pracujących w kluczowych zawodach* związanych z sektorem finansów i ubezpieczeń

	KOG	TCH	MAT	KOM	ART.	FIZ	SAM	INT	BIU	KIE	DYS	JEZ
spec. ds. finansowych	4,14	2,76	4,26	4,43	2,78	3,7	4,14	4,35	4,17	3,89	4,05	4,18
spec. ds. adm. i zarządzania	4,14	2,88	3,92	4,36	2,94	3,58	4,2	4,35	4,18	3,9	3,98	4,2
spec. ds. sprzed., market. i PR	4,14	2,87	3,84	4,43	3,07	3,71	4,26	4,46	4,01	3,86	4	4,29
średni personel ds. finans.	3,84	3,24	3,7	4,05	2,85	3,75	4,03	4,2	3,72	3,71	4,08	3,97
agenci i pośrednicy handlowi	3,83	3,23	3,72	3,99	3,11	3,67	4,06	4,12	3,88	3,61	4,05	4,19
pośrednicy usług biznesowych	3,84	2,82	3,76	4,07	2,96	3,61	3,96	4,14	4,14	3,66	3,9	4,05
sekretarki, oper. urzędzeń biur.	3,86	2,71	3,77	3,94	2,81	3,71	3,94	4,21	3,97	3,53	3,91	4,11
pracownicy obsługi klienta	3,28	2,52	3,41	3,44	2,67	3,56	3,52	3,97	3,18	3,1	3,66	3,74
kasjerzy i sprzedawcy biletów	3,71	2,84	3,65	3,88	2,74	3,74	3,81	4,16	3,67	3,46	3,95	3,96

* Kluczowe zawody – te na które najczęściej pracodawców poszukiwało osób do pracy.

Średnie samooceny kompetencji na skalach pięciostopniowych (od 1 – bardzo niski poziom kompetencji do 5 – bardzo wysoki).

Dane łączne z lat 2010-2014.



- Bilans kompetencji: wymagania pracodawców a kompetencje pracujących w danych zawodach

	KOG	TCH	MAT	KOM	ART.	FIZ	SAM	INT	BIU	KIE	DYS	JEZ
spec. ds. finansowych	0,04	1,57	0,18	0,51	1,56	2,24	0,08	0,12	0,9	1,97	1,12	0,07
spec. ds. adm. i zarządzania	0,14	1,4	0,6	0,02	1,16	1,47	-0,15	0,23	0,9	1,21	0,74	0,19
spec. ds. sprzedaży, market. i PR	0,15	1,43	0,89	0,61	0,96	1,69	0,05	0,12	1,16	1,84	0,36	0,45
średni personel ds. finansowych	0,22	1,37	0,17	0,11	1,58	2,06	-0,13	0,31	0,9	1,9	1,09	0,21
agenci i pośrednicy handlowi	0,13	1,68	0,7	0,52	1,12	1,25	-0,29	-0,19	1,06	1,51	0,48	0
pośrednicy usług biznesowych	-0,05	1,66	0,66	0,22	1,56	1,75	0,02	-0,32	1,05	1,13	0,07	0,42
sekretarki, oper. urządzeń biur.	0,47	1,23	0,77	0,1	1,32	1,67	-0,14	-0,07	0,35	1,38	0,87	0,13
pracownicy obsługi klienta	0,42	1,35	0,92	0,05	1,32	1,7	0,23	-0,05	0,67	1,48	0,62	0,17
kasjerzy i sprzedawcy biletów	0,67	1,11	0,07	0,86	0,93	0,83	0,05	-0,21	1,57	1,34	0,45	0,35
inni pracownicy sprzedaży	0,3	1,5	1,14	0,1	0,88	1,78	0,12	-0,1	0,92	1,3	0,49	0,15

Wartości ujemne (kolor niebieski) to niedobory kompetencyjne – wymagania pracodawców są wyższe niż samoocena poziomu posiadanych kompetencji, a wartości dodatnie (kolor czerwony) to nadwyżka kompetencji – poziom samooceny posiadanych kompetencji jest wyższy niż wymagani pracodawców w danym zakresie.

Dane łączne z lat 2010-2014.



Bilans kompetencji – sektor finansowy

- Bilans kompetencji: wymagania pracodawców a kompetencje pracujących w danych zawodach (dane podwójnie centrowane)

	KOG	TCH	MAT	KOM	ART.	FIZ	SAM	INT	BIU	KIE	DYS	JEZ
spec. ds. finansowych	-0,34	0,01	-0,56	0,07	0,19	0,46	-0,04	0,00	-0,18	0,33	0,36	-0,28
spec. ds. adm. i zarządzania	-0,04	0,04	0,06	-0,22	-0,01	-0,10	-0,06	0,32	0,02	-0,23	0,18	0,05
spec. ds. sprzedaży, market. i PR	-0,18	-0,08	0,20	0,22	-0,36	-0,03	-0,01	0,06	0,13	0,25	-0,35	0,16
średni personel ds. finansowych	-0,12	-0,15	-0,53	-0,29	0,25	0,33	-0,20	0,24	-0,13	0,31	0,37	-0,09
agenci i pośrednicy handlowi	-0,05	0,31	0,15	0,27	-0,05	-0,33	-0,21	-0,11	0,18	0,07	-0,08	-0,15
pośrednicy usług biznesowych	-0,25	0,28	0,10	-0,04	0,37	0,15	0,08	-0,26	0,15	-0,33	-0,51	0,25
sekretarki, oper. urzędzeń biur.	0,28	-0,14	0,22	-0,15	0,14	0,08	-0,07	0,00	-0,54	-0,07	0,30	-0,03
pracownicy obsługi klienta	0,16	-0,09	0,30	-0,27	0,07	0,04	0,23	-0,05	-0,29	-0,04	-0,02	-0,06
kasjerzy i sprzedawcy biletów	0,48	-0,26	-0,48	0,61	-0,25	-0,75	0,13	-0,13	0,68	-0,11	-0,12	0,20
inni pracownicy sprzedaży	0,06	0,08	0,54	-0,20	-0,35	0,15	0,15	-0,07	-0,01	-0,19	-0,13	-0,05

Wartości ujemne (kolor niebieski) to niedobory kompetencyjne – wymagania pracodawców są wyższe niż samoocena poziomu posiadanych kompetencji, a wartości dodatnie (kolor czerwony) to nadwyżka kompetencji – poziom samooceny posiadanych kompetencji jest wyższy niż wymagani pracodawców w danym zakresie.

Dane łączne z lat 2010-2014.



Bilans Kapitału Ludzkiego

PLAN BADAŃ SEKTOROWYCH



Bilans Kapitału Ludzkiego

Sektorowy BKL: cele badania

Cel 1: Określenie krótko- i średniookresowych wyzwań, przed jakimi stoi sektor finansowy w wymiarze kompetencyjnym w związku ze zmianami społecznymi, gospodarczymi i technologicznymi (horyzont 3 i 5 lat).

Cel 2: Określenie kierunków rozwoju kadrowego sektora i związanego z nim zapotrzebowania na kompetencje.



Cele badania	Pytania badawcze
<p>Cel 1: Określenie krótko- i średniookresowych wyzwań, przed jakimi stoi sektor finansowy w wymiarze kompetencyjnym w związku ze zmianami społecznymi i gospodarczymi (horyzont 3 i 5 lat)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Przed jakimi wyzwaniami stoi obecnie sektor finansowy w Polsce?2. Jakie są szanse, ryzyka oraz możliwe scenariusze rozwoju sektora finansowego w przyszłości ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na określone kompetencje i kwalifikacje?
<p>Cel 2: Określenie kierunków rozwoju kadrowego sektora i związanego z nim zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Jakich zmian w strukturze zatrudnienia sektora finansowego można się spodziewać w krótkim i średnim okresie?2. W jakich kategoriach stanowisk/ról zawodowych należy się spodziewać spadku zatrudnienia?3. W jakich kategoriach stanowisk/ról zawodowych należy się spodziewać wzrostu zatrudnienia?4. Jakie nowe stanowiska, role zawodowe powstaną w sektorze finansowym w krótkim i średnim okresie?5. W jakich kategoriach stanowisk/ról zawodowych należy spodziewać się największych niedoborów kadrowych?6. W jakich kategoriach stanowisk/ról zawodowych mogą wystąpić największe niedobory, niedopasowania i luki kompetencyjne?7. Czy ważność wyróżnionych kompetencji dla kluczowych procesów biznesowych będzie w przyszłości rosła, malała, czy pozostanie bez zmian?



Sektorowy BKL: etapy badań

Ewidencja istniejących danych zastanych

Weryfikacja istniejących źródeł danych pod kątem możliwości realizacji celów badawczych i odpowiedzi na pytania badawcze (dane Korn Ferry, dostępne opracowania, raporty, dane dotyczące sektora finansowego – z uwzględnieniem trzech podsektorów)

Opcjonalnie: Realizacja eksploracyjnych badań jakościowych i/lub ilościowych

W przypadku konieczności zgromadzenia dodatkowych danych niezbędnych do realizacji celów badawczych i odpowiedzi na pytania badawcze przeprowadzenie dodatkowych badań jakościowych i/lub ilościowych zaprojektowanych w celu zgromadzenia niezbędnych informacji

Badanie jakościowe w ujęciu prospektywnym

Przeprowadzenie badań foresightowych w celu określenia kierunków rozwoju sektora finansowego i jego zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w horyzoncie 3 i 5 letnim



Sektorowy BKL: analiza danych zastanych

- poznanie ogólnej specyfiki funkcjonowania sektora finansowego w Polsce na tle sytuacji międzynarodowej,
- poznanie charakterystyki i dynamiki zatrudnienia w sektorze, tym: liczby zatrudnionych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia i zajmowanych stanowisk,
- identyfikacja potrzeb zatrudnieniowych i kompetencyjnych sektora oraz istniejących luk kompetencyjnych,
- poznanie trendów rozwoju sektora oraz czynników warunkujących jego rozwój (z uwzględnieniem trendów technologicznych, biznesowych)
- poznanie wyzwań (zagrożeń) i szans stojących przed sektorem i jego podsektorami w krótkiej, średniej i długoterminowej perspektywie,
- poznanie przewidywań rozwoju sytuacji w wyróżnionych trzech podsektorach – kierunki rozwoju, dynamika i specyfika zatrudnienia, zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w branży w średnim (do 3 lat) i długim okresie (do 5 lat).



Sektorowy BKL: badania prospektywne

Cel: pogłębienie wyników z etapu analizy danych zastanych w zakresie obecnej kondycji sektora finansowego w Polsce, jego kluczowych charakterystyk oraz głównych trendów rozwojowych uwzględniających **prognozowanie kierunków rozwoju kadrowego sektora i związanego z nim zapotrzebowania na kompetencje.**

Nazwa etapu badania	Metoda badawcza	Liczba /paneli	Liczba ekspertów
I etap badania	Panel ekspercki	3 panele	~24 ekspertów
II etap badania	Pomiar ilościowy (2-3 rundy)	-	~30-50
III etap badania	Panel ekspercki	3 panele	~24 ekspertów



Sektorowy BKL: harmonogram





Sektorowy BKL: korzyści z badania

Wiedza na temat obecnych i przyszłych potrzeb kompetencyjnych w sektorze, jako podstawa do:

- przygotowania działań, które przeprowadzą przedsiębiorstwa w wymiarze kompetencyjnym od „dziś” do „jutra” (horyzont 3 i 5 lat),
- opracowania narzędzi w procesie rekrutacji i oceny pracowników,
- opracowania narzędzi w procesie motywacji pracowników do stałego uczenia się jako niezbędnej aktywności podnoszącej jakość i stabilność zatrudnienia w długim terminie,
- przygotowania działań w zakresie podnoszenia atrakcyjności i tym samym konkurencyjności sektora finansowego jako pracodawcy wobec innych sektorów.



Bilans Kapitału Ludzkiego
bkl.parp.gov.pl



**Dziękujemy
za uwagę!**

dr Barbara Worek
b.worek@uj.edu.pl

dr Marcin Kocór
marcin.kocór@uj.edu.pl

dr Karolina Dukała
karolina.dukala@uj.edu.pl

Dorota Pawluś
dorota.pawlus@uj.edu.pl