



FINSKILLS 2022

Przyszłość kadr sektora finansowego. Jak przyciągnąć, utrzymać i rozwinąć talenty Pokolenia Z?

SRK Finanse rekomenduje



SRK SF śle przesłanie do ludzi sektora finansowego i naszych interesariuszy:

- ❁ **Bądźmy społecznością ludzi, która buduje:**
 - Kulturę umiaru
 - Kulturę różnorodności i inkluzywności
 - Kulturę zaufania i dialogu.
- ❁ **Budujmy zrównoważone środowisko pracy w sektorze finansowym; środowisko, które będzie zgodne z kryteriami #ESG, Środowisko, Społeczeństwo, Zarządzanie.**
- ❁ **Sektor finansowy to ludzie. Ludzie, którzy RAZEM chcą tworzyć lepszy świat.**

Kim jesteśmy?

- ❁ Aktywny członek Systemu 17. Sektorowych Rad ds. Kompetencji w Polsce
- ❁ Silna reprezentacja sektora finansowego: banki, ubezpieczyciele, organizacje branżowe, związki zawodowe, instytucje publiczne, uczelnie, firmy szkoleniowe
- ❁ ThinkTank i platforma wymiany dobrych praktyk dla rozwoju i transformacji kadrowej sektora
- ❁ Kreator ważnych inicjatyw branżowych w obszarze kompetencji i kwalifikacji
- ❁ Platforma współpracy z uczelniami dla wzmocnienia przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy
- ❁ Podmiot ukonstytuowany w ustawodawstwie polskim



Goście FINSKILLS2022 inspirują

prof. Marian Gorynia

prof. Grzegorz Kołodko

Krzysztof Pietraszkiewicz

*Od tego, jak mierzysz, zależy dokąd zmierzasz.
Potrzebujemy kultury umiaru i kultury dobra wspólnego.
"Lepiej" musi przestać oznaczać „więcej”.
Poziom rozwoju powinniśmy mierzyć nie PKB,
ale np. wskaźnikiem Environmental Adjusted Human
Development Index (wskaźnik rozwoju społecznego,
skorygowany o wymiar środowiska naturalnego).*

*Zbrojenia albo ochrona klimatu: nie da się
sfinansować tych dwóch celów jednocześnie.
Czy to węzeł gordyjski, czy wybór wydaje się
jednoznaczny?*

*Trudność w prognozowaniu nie zwalnia nas
z korzystania z solidnej naukowej analizy.*



Goście FINSKILLS2022 inspirują

Andrzej Budasz, BNP Paribas Bank Polska

Marta Jedlińska, SG Polska

Norbert Jeziolowicz, ZBP

Krzysztof Nowakowski, Korn Ferry

Milena Olszewska-Miszuris, WM Advisory

Irena Pichola, Deloitte

Paweł Sawicki, PIU

Działanie firm w sposób niezrównoważony jest drogą w biznesową przepaść firmy. Żeby przetrwać, firmy muszą działać zgodnie z kryteriami ESG. Strategie ESG to nie strategie inwestycyjne, to strategie na przetrwanie.

Młodzi ludzie chcą inwestować zgodnie ze swoimi wartościami. Chcą mieć poczucie wpływu. Otwórzmy przed nimi możliwości inwestowania w instrumenty finansowe dla pozytywnego wpływu.

Sektor finansowy powinien lepiej korzystać w potencjału kobiet. Zrównoważone finanse i inwestycje ESG potrzebują „kobiecej” ręki: zerwijmy ze stereotypami, wdrażajmy parytety, rozwijajmy zrównoważone przywództwo.

Goście FINSKILLS2022 inspirują

Maja Chabińska-Rossakowska, ING Bank Śląski

Bartłomiej Górniak, Bank Pekao

Wojciech Jarosz, UEK

Magda Legęć, SRK Finanse

Artur Miernik, EY

Konrad Policewicz, mBank

Łukasz Sienkiewicz, IARP

Marcin Stroński, NSZZ Solidarność

*Czego uczy nas zjawisko Wielkiej Rezygnacji:
pracodawco, zakochaj się w swoim pracowniku,
zobacz i wysłuchaj człowieka,
twórz zrównoważone środowisko pracy: E S G.*

*Otwórzmy się na młode pokolenie i czerpmy
z ich wizji świata, odwagi i konstruktywnego buntu.*

*Każdy młody człowiek znajdzie ciekawą pracę w sektorze
finansowym: informatyk, matematyk, socjolog, psycholog
i filozof. Będzie też mógł poszukiwać dla siebie nowych
specjalizacji i nowych ścieżek rozwoju. Pracując w sektorze
finansowym, lepiej rozumiemy świat.*

Goście FINSKILLS2022 inspirują

Przemysław Barbrich, ZBP

Olexandr Geyets, NCTBP, Ukraina

Aleksander Łaszek, Deloitte

Andrzej Maciążek, PIU

Jaroslav Omelchuk, TASCOMBANK, Ukraina

Mariola Szymańska, SRK Finanse

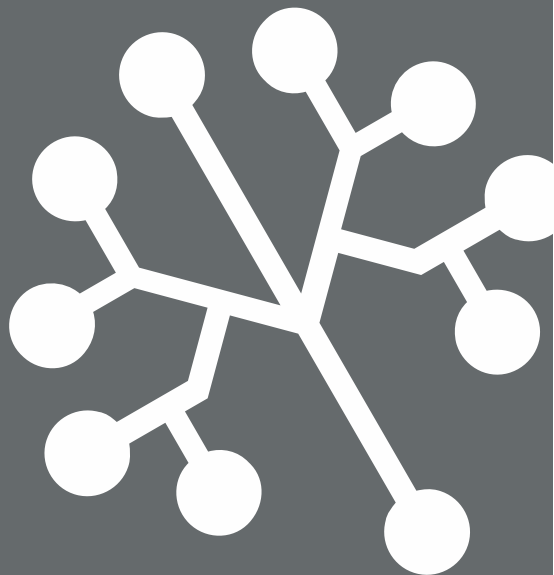
Wojciech Tarasiuk, KREDOBANK

Magdalena Kamińska, BIG Call

Polski sektor finansowy z ukraińskim sektorem finansowym: potrzebna jest mapa drogowa dla skutecznej wymiany doświadczeń. Polscy bankowcy i finansiści mogą uczyć się od Ukraińców zarządzania kryzysowego i stresstestów. Ukraińscy Koledzy są zainteresowani wsparciem w przygotowaniach do członkostwa w UE, rozwoju i potwierdzania nowoczesnych kwalifikacji.

Nowoczesny sektor finansowy potrzebuje modelu przywództwa służebnego. „Servant leader” ma pokorę, buduje równowagę, bierze odpowiedzialność i obdarza zaufaniem.

SRK SF rekomenduje



Dzisiaj niemożliwa jest zielona, zrównoważona transformacja naszego świata bez dobrego, odpowiedzialnego finansowania. To szansa i odpowiedzialność dla sektora finansowego i bankowego.

Jako ludzie sektora finansowego powinniśmy wykorzystać szansę, jaką są zrównoważone finanse #ESG dla nadania nowej wartości usługom finansowym i naszej pracy.

Jako pracodawcy powinniśmy skutecznie przyciągnąć do sektora młode pokolenie pracowników, z ich wizją świata, wartościami i nadziejami.

Czego pragną pracownicy Pokolenia Z w sektorze finansowym?

- ❁ Praca jako źródło satysfakcji i wszechstronnego rozwoju, a nie jedynie utrzymania i kluczowym celem w życiu
- ❁ Pracodawca, który wyznaje cenione przez pracownika wartości
- ❁ Jasno określone cele i zadania
- ❁ Stała, otwarta i szczerą informacją zwrotną od przełożonego
- ❁ Klimat wzajemnego wsparcia i współpracy w pracy zespołowej



Wymarzone środowisko pracy Pokolenia Z

(źródło: opracowanie własne, Raport SRK SF „Młodzi pracownicy sektora finansowego: jak przyciągnąć, utrzymać i rozwinąć talenty pokolenia Z w sektorze finansowym”)

Rekomendacje dla Pracodawców



Pracodawco, zakochaj się w swoim Pracowniku.

Zobacz i wysłuchaj Człowieka.

Twórz prawdziwie zrównoważone środowisko pracy: E S G.

Otwórzmy się na młode pokolenie i czerpmy z ich wizji świata, odwagi i konstruktywnego buntu.

Studium przypadku: 11-letni syn bankowczyni mówi, że chce pracować w banku, gdyż ...w banku można robić wszystko.

Potrzebujemy nowej umowy społecznej, nowej umowy regulującej relacje pracownik-pracodawca: więcej mówienia dlaczego, tłumaczenia sensu, dużo szacunku wzajemnego i partnerstwa, słuchania siebie nawzajem.

Rekomendacje dla Pracodawców



Szczegółowe rekomendacje w odniesieniu do pracowników Pokolenia Z

- Indywidualne podejście do pracownika, wielościżkowe plany rozwoju.
- Wpływ na organizację.
- Troska o markę i przestrzeganie wartości.
- Możliwość bycia zatrudnionym w organizacji, ale nie na danym stanowisku pracy.
- Większa przejrzystość ofert pracy w firmach sektora finansowego.
- Stałe unowocześnianie technik zarządzania zespołem i organizacją, rozwój nowoczesnej, empatycznej kadry menadżerskiej.
- Jak najszersze wykorzystanie nowoczesnych technologii.
- Sprawne rozwiązywanie zidentyfikowanych problemów: szybkość organizacji.
- Transparentne i sprawiedliwe zasady ustalania wysokości wynagrodzeń.
- Praca zdalna i elastyczny czas.
- Włączanie młodych pracowników w proces decyzyjny.
- Większe wsparcie dla młodych pracowników: otwartość na eksperymentowanie i popełnianie błędów, work-life balance.

Rekomendacje dla Uczelni



- Warto wzmocnić, poszerzyć, rozwijać następujące obszary:
 - ćwiczenia praktyczne (przede wszystkim z analizy danych) i symulacje, mającym na celu zrozumienie, do czego służy teoria przekazywana przez wykładowców,
 - warsztaty, praca na case'ach, dające możliwość zrozumieć, jak w toku realizacji różnych zadań można czerpać z wiedzy teoretycznej,
 - pogłębiona umiejętność posługiwania się programami służącymi do analizy, zaczynając od Excela,
 - zajęcia, wykorzystujące zaawansowane technologie, pracujące z big data,
 - nauce języków obcych (przede wszystkim angielskiego),
 - kształtowaniu umiejętności autoprezentacji i wystąpień publicznych,
 - umiejętności planowania i hierarchizacji zadań, zarządzania czasem,
 - umiejętności zarządzania projektami,
 - doskonaleniu kompetencji społecznych (komunikacji, współpracy, otwartości na kontakt i potrzeby innych osób),
 - ogólnym umiejętnościom uczenia się, rozwoju, samoświadomości.
- Rekomenduje się dalsze pogłębienie współpracy pomiędzy uczelniami i pracodawcami:
 - Wspólna praca nad kierunkami studiów i sylabusami
 - Zaangażowanie praktyków do prowadzenia zajęć
 - Dobrze przygotowane staże i praktyki, ułatwiające zapoznanie się z charakterem pracy w sektorze finansowym

Zobacz raport z badania:

 **PARP**
Grupa PFR

 Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Finanse

Młodzi pracownicy sektora finansowego: jak przyciągnąć, utrzymać i rozwinąć talenty pokolenia Z w sektorze finansowym

Raport z badania

AUTORZY:
dr hab. Łukasz Sienkiewicz, dr Gabriela Ziewiec-Skokowska, dr Emilia Danowska-Florczyk,
Katarzyna Trawińska-Konador, Marcin Budzewski





ZWIĄZEK BANKÓW POLSKICH



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



ul. Kruczkowskiego 8; 00-380 Warszawa
tel.: 22 182 31 70; faks: 22 201 21 13
e-mail: rada@wib.org.pl
www.rada.wib.org.pl