PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Bankowość i Ubezpieczenia

PORADNIK DLA PRACOWNIKÓW SEKTORA FINANSOWEGO

Twoje kompetencje, Twoja przyszłość
w finansach

Jak budować swoją odporność zawodową i rozwijać się w sektorze finansowym w czasach intensywnej transformacji sektora, napędzanej technologiami i AI, nieustającą falą regulacji oraz zmieniającymi się oczekiwaniami pracodawców i klientów

Na podstawie raportu Sektorowej Rady ds. Kompetencji Bankowość i Ubezpieczenia, „Kompetencje pracowników narzędziem transformacji strategicznej sektora finansowego", 2026

Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
Rzeczpospolita Polska
Dofinansowane przez Unię Europejską

Autorka opracowania:

Mariola Szymańska, Animatorka SRK BU

Na podstawie raportu Sektorowej Rady ds. Kompetencji Bankowość i Ubezpieczenia, Kompetencje pracowników narzędziem transformacji strategicznej sektora finansowego, 2026

Licencje

Zdjęcie z okładki autorstwa Soyaeb pochodzi z serwisu Adobe Stock.

Wykorzystanie AI

Przy opracowaniu niniejszego poradnika wykorzystano narzędzie generatywnej Claude AI jako wsparcie prac redakcyjnych i opracowania materiału na podstawie raportu źródłowego. Doboru treści, ustalenia priorytetów, określenia założeń opracowania i ostatecznej redakcji dokonał Autor.

Spis treści

1. Dlaczego Twoje kompetencje mają dziś fundamentalne znaczenie 4
2. Twoje mocne strony i obszary do rozwoju 4
3. Kompetencje, które dziś się liczą najbardziej 5
4. Współpraca międzypokoleniowa jako Twój atut 6
5. Uczenie się przez całe życie jako podstawa odporności 7
6. 5 kroków do zbudowania własnej odporności zawodowej 7

1. Dlaczego Twoje kompetencje mają dziś fundamentalne znaczenie

Transformacja sektora finansowego zachodzi dziś równolegle w kilku wymiarach naraz: technologicznym, regulacyjnym, społecznym oraz rynkowym. Każdy z nich wpływa na to, jakich kompetencji będzie od Ciebie oczekiwać pracodawca dzisiaj, za rok czy dwa.

TECHNOLOGIA	REGULACJE	DEMOGRAFIA	RYNEK
AI, automatyzacja, dane	ESG, cyberbezpieczeństwo, AI, kryptoaktywa	zmiany demograficzne, oczekiwania pracowników i klientów	konkurencja fintechów, wyścig o doświadczenia klienta, presja na efektywność

Te zmiany nie są abstrakcyjnym trendem zdiagnozowanym w badaniu. One definiują środowisko, w którym na co dzień pracujesz. Rozumienie tych procesów zdecyduje o tym, czy nadążysz za tempem zmian, czy będziesz w stanie płynnie przejść do innej roli w firmie, i czy pozostaniesz atrakcyjnym kandydatem na rynku, jeśli zdecydujesz się na zmianę pracodawcy.

Warto zapamiętać

Luki kompetencyjne w sektorze nie mają charakteru punktowego, lecz systemowy. To samo dotyczy Twojego rozwoju: pojedyncze szkolenie nie wystarczy – potrzebujesz świadomej strategii rozwoju, łączącej wiedzę merytoryczną, umiejętności cyfrowe i kompetencje miękkie.

2. Twoje mocne strony i obszary do rozwoju

Jeśli pracujesz w sektorze finansowym dłużej, prawdopodobnie masz już realną przewagę. Jeśli dopiero rozpoczynasz swoją ścieżkę w finansach, wnosisz atuty cenione przez pracodawców sektora, szczególnie w młodszym pokoleniu pracowników. Zawsze warto szczerze sprawdzić, jak nasze aktualne kompetencje wpisują się w priorytetowe potrzeby sektora finansowego – i gdzie zaczyna się dystans do rynku. W każdym przypadku przepisem na stabilność zawodową jest stały rozwój kompetencji, dostosowany do zmieniających się potrzeb.

	FUNDAMENTY KOMPETENCYJNE SEKTORA PRZEWAGA SEKTOROWA
✓	Wiedza regulacyjna i compliance
✓	Klasyczne zarządzanie ryzykiem
✓	Zaawansowana analiza finansowa
✓	Doświadczenie i wiedza ekspercka pracowników senioralnych

	LUKI KOMPETENCYJNE SEKTORA OBSZARY NIEDOORÓW
!	Kompetencje cyfrowe
!	Kompetencje hybrydowe
!	ESG i zrównoważone finanse
!	Reskilling, upskilling, uczenie się przez całe życie

Jeśli dzisiaj w Twojej pracy korzystasz głównie z sektorowego know-how i zgromadzonego doświadczenia, to cenny atut – ale coraz częściej to może nie wystarczać. Wzmocnienia mogą wymagać kompetencje hybrydowe, czyli zdolność łączenia technologii, regulacji, biznesu i efektywnej współpracy między różnymi jednostkami i obszarami w firmie, oraz kompetencje cyfrowe i miękkie. Jeśli z kolei rozpoczynasz pracę w sektorze, wnosisz zapewne sprawność w obszarach cyfrowych, a rozwoju wymaga obszar wiedzy biznesowej, rozumienia procesów oraz postawa brania odpowiedzialności za powierzone zadania. Warto regularnie sprawdzać, czy Twoje kompetencje nadążają za zmianami w branży.

3. Kompetencje, które dziś się liczą najbardziej

W sektorze finansowym najbardziej poszukiwani są dziś specjaliści, którzy łączą kilka obszarów jednocześnie: technologię, regulacje, biznes i umiejętności miękkie. To tzw. kompetencje hybrydowe.

Twoje priorytety rozwojowe

- **Kompetencje hybrydowe** – łączenie technologii, regulacji i biznesu. Nie zamykaj się w obrębie jednej wąskiej specjalizacji. Znajomość przepisów i regulacji łącz z umiejętnością przełożenia jej na konkretny proces produkt czy raport. Buduj kompetencje ułatwiające współpracę styku biznesu/sprzedaży, IT, compliance i ryzyka. To cenna umiejętność, która czyni Cię trudnym do zastąpienia.
- **Współpraca międzypokoleniowa** – niezależnie od tego, czy dopiero zaczynasz karierę, czy masz już wieloletnie doświadczenie, bądź „agentem zmiany” w zakresie skutecznej współpracy między różnymi wiekowo grupami pracowników.
- **Kompetencje przyszłości** – rozwijaj kompetencje w obszarze technologii kwantowych. Finanse to jedna z branż o największym potencjale ich zastosowania.

Wybierz dobry kurs

Zamiast szukać idealnego szkolenia, wybierz kurs na Twój indywidualny, kompleksowy profil kompetencyjny: swoją wiodącą specjalizację uzupełnij o podstawy technologii, analizy danych oraz umiejętności zarządzania projektami, komunikacji i współpracy w zespole. Taki profil jest najbardziej konkurencyjny i odporny na automatyzację.

4. Współpraca międzypokoleniowa jako Twój atut

Różnice kompetencyjne między pokoleniami są dziś jasno zdiagnozowane i powszechnie odczuwalne. Wyzwania demograficzne na rynku pracy oznaczają, że utrzymująca się luka kompetencji międzypokoleniowych zagraża – z jednej strony – utratą know-how zgromadzonego przez pracowników senioralnych i zniechęca ich do pozostawania dłużej w aktywności zawodowej, z drugiej strony – ogranicza możliwości rozwojowe dla młodszego pokolenia pracowników i tworzenie dla nich przyjaznego środowiska pracy. Ze względu na kaliber skali zjawiska, luka kompetencji współpracy międzypokoleniowej może stanowić dla Ciebie rzeczywistą szansę lub poważne zagrożenie. Bądź „agentem zmiany" w zakresie skutecznej współpracy między różnymi wiekowo grupami pracowników. W ten sposób staniesz się ważnym ogniwem przeciwdziałającym utracie wartościowego know-how pracowników senioralnych i jednocześnie katalizatorem tworzenia przyjaznego środowiska pracy dla młodszego pokolenia w sektorze finansowym.

Jeśli masz już duże doświadczenie

Twoim atutem jest zdolność syntezy oraz głęboka wiedza regulacyjna i procesowa. Warto świadomie inwestować w kompetencje cyfrowe i komunikacyjne – nie po to, by konkurować z młodszymi kolegami, ale by Twoje doświadczenie mogło być wykorzystane w tworzeniu nowych procesów, narzędzi, standardów i produktów. Wykorzystaj mentoring odwrócony, czyli uczenie się od młodszych pracowników. Bywa jednym z najskuteczniejszych sposobów lepszego rozumienia i współpracy z młodszymi kolegami oraz nadrabiania dystansu cyfrowego.

Jeśli jesteś na wcześniejszym etapie kariery

Twoim atutem jest biegłość cyfrowa i szybkość uczenia się. Warto świadomie budować odpowiedzialność decyzyjną i praktyczne rozumienie funkcjonowania organizacji, korzystając z wiedzy bardziej doświadczonych kolegów. Mentoring jest Twoją szansą na szybkie pozyskanie unikatowej wiedzy sektorowej, której nie zdobędziesz na żadnym szkoleniu.

Niezależnie od etapu kariery

Bądź „agentem zmiany” w zakresie skutecznej współpracy między różnymi wiekowo grupami pracowników. Aktywnie korzystaj z rotacji między zespołami. Angażuj się w inicjatywy międzypokoleniowe. Współtwórz „banki wiedzy”. To prawdziwa szkoła zawodowego życia, dająca szybką ścieżkę do pozyskania unikatowego know-how.

5. Uczenie się przez całe życie jako podstawa odporności

Wiedza w usługach finansowych ma dziś swój termin ważności. 70,9% badanych ocenia skalę transformacji sektora jako dużą lub bardzo dużą. Stąd zawodowe uczenie się przez całe życie przestało być już być opcją. Twój pracodawca powinien zadbać o Twój rozwój. Jednak to nie znosi Twojej odpowiedzialności za trwały dobrostan finansowy. Bądź proaktywny w budowaniu swojej kondycji zawodowej i korzystaj z różnorodnych form i opcji, oferowanych przez pracodawcę lub dostępnych indywidualnie.

- **Reskilling** – przekwalifikowanie się do nowej roli, jeśli widzisz, że Twoje zadania w coraz większym stopniu przejmują zautomatyzowane systemy i AI.
- **Upskilling** – systematyczne podnoszenie kompetencji w obecnej roli, zanim luka między Twoją wiedzą a wymaganiami pracodawcy podważy Twoją przydatność.
- **Mikropoświadczenia** – krótkie, dobrze sprofilowane pakiety kompetencji, potwierdzone wiarygodnym dokumentem. Akceptuje je 69,6% pracowników sektora, a proces walidacji daje im realną wiarygodność wobec pracodawcy.
- **Uznane rynkowo certyfikaty zawodowe** – wpisują się w wewnętrzne ścieżki rozwoju pracodawców, dając Ci jednocześnie rodzaj specjalistycznego „prawa jazdy” uznawanego przez wiele firm.

6. 5 kroków do zbudowania własnej odporności zawodowej

1	**Zrób przegląd własnych kompetencji** Szczerze zestaw to, co umiesz, z tym, czego wymaga Twoja rola i kierunek zmian w organizacji. Uwzględnij trendy i prognozę potrzeb kompetencyjnych zaprezentowanych w raporcie Sektorowej Rady ds. Kompetencji Bankowość i Ubezpieczenia. Nie czekaj na ocenę roczną — zrób to sam.

2	**Inwestuj w kompetencje hybrydowe** Rozwijaj swój unikatowy profil zawodowy, łączący wybraną specjalizację z elementami technologii, regulacji, analizy danych i rozumienia biznesu. Nie zapominaj o umiejętności komunikacji i współpracy w zespole.
3	**Buduj mosty międzypokoleniowe** Zapisz się do wirtualnej szkoły zawodowego życia. Bądź „agentem zmiany" w zakresie skutecznej współpracy między różnymi wiekowo grupami pracowników. Angażuj się w rolę dawcy i biorcy w tym procesie.
4	**Wdróż własny system uczenia się przez całe życie** Weź odpowiedzialność za budowanie swojego dobrostanu zawodowego. Bądź proaktywny we wzmacnianiu swojej kondycji zawodowej i korzystaj z różnorodnych form i opcji, oferowanych przez pracodawcę lub dostępnych indywidualnie.
5	**Włącz się w sektorowy ekosystem rozwoju** Śledź rekomendacje Sektorowej Rady ds. Kompetencji Bankowość i Ubezpieczenia, opublikowane raporty i opracowania. Korzystaj z uznanych certyfikatów i standardów dostępnych na poziomie całego sektora. Kompetencje przyszłości powstają we współpracy, nie w izolacji.

Rozwój kompetencje zawodowych to nie obowiązek.

To miara Twojej odporności i konkurencyjności na rynku pracy.