

ARTUR STEFAŃSKI

Kariera po standardzie

Post-standard Career

Abstrakt: Celem opracowania jest analiza losów zawodowych osób, które korzystając z usług edukacyjnych WSB w Poznaniu w zakresie studiów podyplomowych lub specjalistycznych kursów zdawały egzaminy w ramach systemu standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej. Badanie przeprowadzono w kwietniu 2010 roku na próbie 114 osób, którzy związani byli z WSB w Poznaniu w latach 2007-2009.

Od momentu zdania egzaminu niemal 20% respondentów zmieniło pracodawcę, pozostając jednak w sektorze bankowym, w większości przypadków ta zmiana pociągała za sobą awans zawodowy (17 przypadków na 20). Z grupy osób, które nie zmieniły pracodawcy awansowało 26 osób na 94. Wśród tych osób, które zmieniły pracodawcę niemal wszyscy (18 osób z 20) stwierdzili, że standard kwalifikacyjny raczej pomógł w zmianie pracy, ale tylko 3 respondentów stwierdziło, że był to argument podstawowy. Generalnie blisko 75% respondentów nie wskazuje na standard kwalifikacyjny jako czynnik awansu zawodowego, co może sugerować, że popularność i zasięg oddziaływania systemu standardów w polskiej bankowości ciągle nie są wystarczające, bowiem dotychczas standaryzacji poddało się nieco ponad 7% aktualnej liczby pracowników sektora bankowego w Polsce.

WPROWADZENIE

Introduction

Wśród wielu czynników wpływających na efektywność działania banku, obok wyposażenia kapitałowego, struktury jakościowej i ilościowej klientów, sieci kanałów dystrybucji itp. szczególną rolę odgrywa czynnik ludzki.

W sytuacji ekonomicznej początku XXI wieku pracownicy i ich kwalifikacje są źródłem jednej z podstawowych przewag konkurencyjnych przedsiębiorstwa¹. Analizowanie problemu roli kadr w procesie budowania przewagi konkurencyjnej zwraca uwagę, iż podstawowym czynnikiem sprawczym, pośrednio warunkującym wszelkie działania podejmowane przez instytucję finansową, jest jakość pracy zatrudnionego personelu, o której decydują przede wszystkim kwalifikacje i predyspozycje pracowników.

Rangę zasobu ludzkiego dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa wzmacniają wyniki badań prowadzonych na temat przyczyn upadłości firm. Szacuje się, że blisko 25% przyczyn powodujących upadłość to błędy w doborze kadr, skutkujące niesprawnością procesów wytwórczych oraz procesów zarządzania².

DEFINICJA STANDARDU KWALIFIKACYJNEGO

Definition of qualification standards

Analizowanie roli personelu dla sprawnego funkcjonowania banku wymaga uwzględnienia co najmniej dwóch zasadniczych elementów. Po pierwsze, zauważyć należy fakt zmieniającego się znaczenia personelu w procesie świadczenia usług przez banki. Po drugie, niezbędne jest wypracowanie wdrożenia systemu umożliwiającego poddanie kwalifikacji, predyspozycji i postaw pracowników odpowiedniej standaryzacji³.

W sferze zatrudnienia standard kwalifikacji stanowi punkt odniesienia, stosowany w celu oceny jakości pracy osoby wykonującej zawód, zgodnie z wymogami przypisanymi do zawodu i stanowiska pracy⁴.

Najczęściej standardy kwalifikacyjne rozumiane są jako normy wymagań związane z wykonywaniem zbioru zadań, podporządkowane zawodowi, wymagające posiadania niezbędnych umiejętności, wiadomości i postaw do wykonywania danego zadania, a także określające warunki i metody oceny przydatności zawodowej kandydatów z uwzględnieniem rodzajów i poziomów kwalifikacji⁵.

Standard wymagań kwalifikacyjnych to przeciętny, typowy model – wzorzec zespołu cech pracownika, odpowiadający przyjętym normom zawodowym⁶. Na zespół kwalifikacji składają się:

¹ A. Kwiatkiewicz, *Standardy unijne w dziedzinie ustawicznego kształcenia kadr*, [w:] *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, red. M. Juchnowicz, Poltext, Warszawa, 2004, s. 55.

² Por.: *Survey by Business Planning and Research International for Price Waterhouse*, [w:] A. Black, Ph. Wright, J. E. Bacham, *In search of Shareholder Value – Managing the Drivers of Performance*, FT Pitman Publishing, London, 1998, s. 127.

³ A. Janc, *Bank i jego miejsce w pośrednictwie finansowym okresu transformacji (bilans zamknięcia okresu przedakcesyjnego w państwach Europy Środkowej i Wschodniej)*, Twigger, Warszawa, 2004, s. 84.

⁴ T. Nowacki, *Zawodownawstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom, 1999, s. 155-158.

⁵ W. Chojnacki, A. Balasiewicz, *Wzorce potrzebne od zaraz, cz. 1*, „Personel” 2001, nr 13-14, s. 31.

⁶ *System standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej*, ZBP, Warszawa, 1996, s. 9.

- kwalifikacje kluczowe, czyli wiedza i podstawowe umiejętności, które stanowią podstawę kształcenia specjalistycznego,
- kwalifikacje specjalistyczne, które są bazą do skutecznego rozwiązywania zadań wchodzących w zakres danego rodzaju pracy,
- kwalifikacje ogólnorozwojowe, które mają charakter ogólnocywilizacyjny i są w pewnym sensie pomostem pomiędzy kwalifikacjami kluczowymi i specjalistycznymi,
- kwalifikacje dotyczące umiejętności i predyspozycji psychologicznych niezbędnych do wykonywania określonego zawodu.

Standardy kwalifikacyjne, jako opis wymagań i oczekiwań stawianych pracownikom banków, wyznaczają zakres ich wiedzy, umiejętności i predyspozycji, który jest niezbędny do prawidłowego funkcjonowania pracownika na zajmowanym stanowisku, tak, aby możliwym było osiągnięcie celów strategicznych całej organizacji.

Stosunkowo łatwo postawić i sprawdzić minimalne kryteria w zakresie wiedzy i umiejętności pożądanych na dowolnym stanowisku. W praktyce sprowadza się to do spisu zagadnień, które powinna opanować osoba ubiegająca się o konkretne stanowisko zawodowe. W miarę awansu zawodowego rośnie oczywiście zakres wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania coraz trudniejszych i bardziej odpowiedzialnych zadań.

W sensie psychologicznym z kolei standardy są spisem pożądanych predyspozycji psychologicznych obejmujących oczekiwania w zakresie⁷:

- właściwości intelektualnych – odnoszących się do takich niezbędnych dla sprawnego funkcjonowania zawodowego zdolności intelektualnych jak, np.: logiczne myślenie, wnioskowanie, szybkość uczenia się, innowacyjność, kreatywność, itp.,
- cech temperamentu – odnoszących się do cech dynamiki emocjonalnej, które są preferowane w poszczególnych dziedzinach pracy w banku,
- postaw i zachowań – odnoszących się do preferowanych sposobów reagowania, a także norm i wartości wyznaczających podstawowe nastawienie pracownika do realizowanych zadań,
- kontaktów społecznych – odnoszących się do aspektów interpersonalnych funkcjonowania w środowisku pracy.

STANDARDY KWALIFIKACYJNE W POLSKIEJ BANKOWOŚCI

Qualification standards in Polish banking

Potrzeba opracowania standardu kwalifikacji zawodowych pracowników banków wynikała z postanowień Traktatu Generalnego w Sprawie Taryf Celnych i Usług (GATS), w którym zapisano m.in. obowiązek zapewnienia przez kraj uczestniczący – w sektorach, gdzie podejmowane są zobowiązania dotyczące usług profesjonalnych – procedur

⁷ Tamże, s. 12.

umożliwiających sprawdzenie umiejętności i kwalifikacji personelu do świadczenia tych usług.

System standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej (SSKBP) wyróżnia cztery stopnie zawodowe⁸:

- Samodzielny Pracownik Bankowy,
- Dyplomowany Pracownik Bankowy,
- Specjalista w jednej z trzech (kolejne pięć w planach) specjalności:
 - operacje bankowe krajowe i zagraniczne,
 - analiza fundamentalna i kredytowa,
 - marketing bankowy,
- Ekspert/Manager Bankowy w jednej z czterech zintegrowanych specjalności:
 - zarządzanie rozwojem banku,
 - bankowy system płatniczy w rozliczeniach (krajowych i zagranicznych),
 - działalność banku na rynkach finansowych,
 - zarządzanie aktywami i pasywami banku.

Ponadto, standardy opisują wymagania dotyczące znajomości specjalistycznego języka obcego na czterech poziomach zaawansowania.

Decyzją ZBP, w roku 2004, do SSKBP włączony został Europejski Certyfikat Bankowca (ECB EFBC). Jest on efektem zakończonego w 2003 roku projektu The European Bank Training Network⁹ (EBTN). Celem projektu było opracowanie i wdrożenie europejskiego standardu kwalifikacyjnego i europejskiego certyfikatu bankowca. Wdrożenie jednolitego systemu kwalifikacyjnego ma skutkować porównywalnością kwalifikacji w ramach Unii Europejskiej, a w konsekwencji zwiększyć możliwość swobodnego przepływu pracowników.

Zdanie egzaminu ECB EFBC oznacza otrzymanie certyfikatu europejskiego i jednocześnie uprawnia do ubiegania się o stopień zawodowy Dyplomowanego Pracownika Bankowego. Tym samym ECB EFBC zastępuje dotychczasowy egzamin na Dyplomowanego Pracownika Bankowego.

Do uzyskania stopnia zawodowego niezbędne są dwa elementy:

- a) zdanie odpowiedniego egzaminu teoretycznego w placówce dydaktycznej, która podpisała ze Związkiem Banków Polskich umowę o współpracy w ramach standardów kwalifikacyjnych (alternatywą jest ukończenie szkoły średniej, policealnej, wyższej czy studiów podyplomowych o profilu bankowo-finansowym),

⁸ Opis wymagań dla poszczególnych stopni zawodowych oraz standard specjalistycznego języka obcego zawarte są w pracy zbiorowej: *Standardy kwalifikacyjne w bankowości polskiej*, ZBP, Warszawa, 1996 oraz w *Zasadach nadawania tytułu zawodowego eksperta i menedżera bankowego*, które określone zostały Regulaminem Kapituły Tytułu Zawodowego Menedżera i Eksperta Bankowego uchwalonym przez Zarząd ZBP 12.01.2000 roku. Podkreślenia wymaga, że treści zawarte w *Standardach* aktualizowane są zgodnie z kierunkami zmian następujących w bankowości w Polsce i poza jej granicami.

⁹ EBT Network jest organizacją non-profit zrzeszającą główne bankowe instytucje szkoleniowe w Europie. Organizacja powstała w 1991 roku, a w 1998 roku połączyła się z Międzynarodową Fundacją Komputerowej Edukacji Bankowej i Finansowej (IFCEB). Obecnie EBTN skupia 37 członków z 29 krajów.

- b) poświadczone przez bank, w którym kandydat do tytułu zawodowego jest zatrudniony, nabycie właściwych umiejętności praktycznych oraz posiadanie odpowiedniego stażu pracy; wskazane jest, aby pomiędzy nadaniem kolejnych stopni kwalifikacji zawodowych kandydaci przepracowali w banku przynajmniej taki okres, aby można było ocenić stopień wykorzystania nabytej w trakcie szkolenia wiedzy (oznacza to, że należy legitymować minimum jednorocznym doświadczeniem, aby uzyskać prawo do stopnia Samodzielnego Pracownika Bankowego, zaś dwuletnim – dla Dyplomowanego).

Warto podkreślić, że zdanie odpowiedniego egzaminu nie jest równoznaczne z uzyskaniem stopnia zawodowego, ponieważ do jego uzyskania muszą być spełnione obydwie wyżej wymienione warunki, z kolei na poziom samodzielnego pracownika bankowego egzamin nie jest wymagany.

Jako podstawowe uznane zostały wymogi kwalifikacyjne w zakresie ogólnego przygotowania zawodowego kolejno na stopień Samodzielnego i Dyplomowanego Pracownika Bankowego, przy czym posiadanie stopnia Samodzielnego Pracownika Bankowego nie jest warunkiem koniecznym do uzyskania stopnia Pracownika Dyplomowanego. Zdobywanie wiedzy i umiejętności wymaganych kolejno na tych poziomach (jest to wiedza ogólnobankowa o charakterze interdyscyplinarnym) jest warunkiem niezbędnym do uzyskania kwalifikacji wymaganych od Specjalisty. Z kolei opanowanie wiedzy i umiejętności, które odpowiadają poziomowi wymogów kwalifikacyjnych pewnej wiązki specjalności, jest zasadniczą przesłanką do uzyskania tytułu Eksperta i Managera Bankowego.

Standardy kwalifikacyjne zostały tak skonstruowane, że chcąc zdobywać kolejne stopnie zawodowe trzeba zdawać kolejne egzaminy. Organizatorem egzaminów może być wyłącznie placówka dydaktyczna, która podpisała ze Związkiem Banków Polskich umowę o współpracy w ramach standardów lub sam Związek banków Polskich.

Tab. 1. Szkoły i instytucje szkoleniowe uczestniczące w systemie standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej na dzień 30.04.2010 r.
Schools and training institutions participating in the system of qualification standards in Polish banking at April 30, 2010

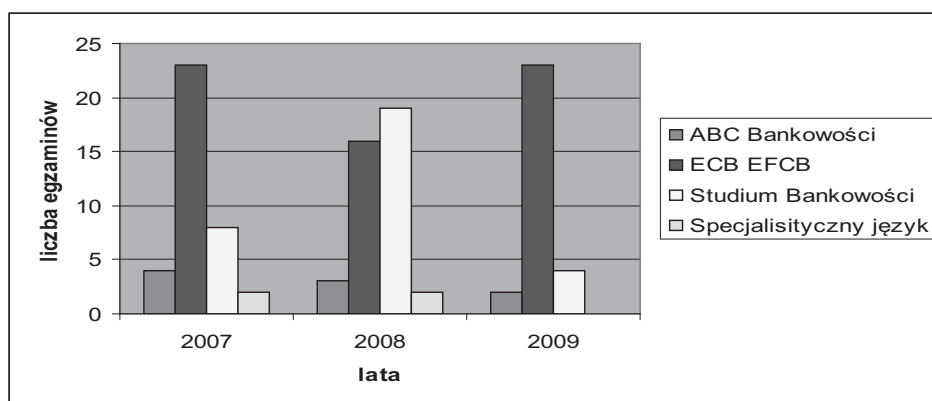
Lp.	Szkoła	ABC bankowości	Studium Bankowości	ECB EFCEB
1	Gdańska Akademia Bankowa	+	+	+
2	Międzynarodowa Szkoła Finansów i Bankowości z Katowic	+	+	+
3	Warszawski Instytut Bankowości	+	+	+
4	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	+	+	-
5	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Ekspertyz w Poznaniu	+	+	-

Lp.	Szkoła	ABC bankowości	Studium Bankowości	ECB EFCB
6	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	+	+	-
7	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego	+	+	-
8	Bydgoska Szkoła Bankowa	+	+	-
9	Szkoła Bankowa Stalowa Wola - Rzeszów	+	+	-
10	Wyższa szkoła Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego w Warszawie	+	+	-
11	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	+	+	-
12	Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu	+	+	-
13	Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu	+	+	-

Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane ZBP.

W latach 2007-2009 odbyło się 106 egzaminów, w tym 102 z zakresu wiedzy bankowej. W sumie ponad połowa egzaminów organizowana była w ramach ECB EFCB, jedynie w roku 2008 więcej egzaminów zorganizowanych została w ramach Studium Bankowości, czyli na Dyplomowanego Pracownika Bankowego.

Wyk. 1. Liczba organizowanych w ramach SSKBP egzaminów w latach 2007-2009
Number of examinations organized in compliance with the qualification standards system in Polish banking in 2007-2009



Źródło: Sekretariat Systemu Standardów ZBP.

W analizowanym okresie do egzaminów przystąpiło łącznie 2695 osób, z czego aż 63,4% do egzaminów w ramach certyfikacji europejskiej. Pozytywnymi wynikami poszczycić mogą się 2374 osoby, co stanowi 88% przystępujących do egzaminów. Warto zauważyć, że najniższą zdawalność zanotowano w najpopularniejszej grupie egzaminów (84%), natomiast pozostałe egzaminy zaliczyło pozytywnie ponad 90% przystępujących, zaś język specjalistyczny zdali wszyscy.

Tab. 2. Liczba osób przystępujących do egzaminów SSKBP w latach 2007-2009
Number of persons taking the qualification standards exams in 2007-2009

Egzamin	Przystąpiło	Zdało	Odsetek zdanych egzaminów
ABC Bankowości	144	138	96%
ECB EFCB	1709	1434	84%
Studium Bankowości	789	749	95%
Język specjalistyczny	53	53	100%
Razem	2695	2374	88%

Źródło: Sekretariat Systemu Standardów ZBP.

W latach 2007-2010 (do 03.03.2010 r.) wydanych zostało 2618 certyfikatów potwierdzających wiedzę bankową oraz 71 certyfikatów potwierdzających znajomość języka angielskiego. Tabela 3 ilustruje strukturę wydanych w tym okresie przez ZBP certyfikatów.

Tab. 3. Liczba wydanych przez ZBP w latach 2007-2010 (do 03.03.2010 r.) certyfikatów zawodowych
Number of professional certificates issued by the Polish Bank Association within the qualification standards system in 2007-2010 until March 3, 2010

Rok	Samodzielny Pracownik Bankowy	Dyplomowany Pracownik Bankowy	Specjalista Bankowy	Specjalistyczny język angielski	Razem
2007	210	520	1	71	802
2008	269	536	1	-	806
2009	153	675	3	-	831
2010	55	195	-	-	250
Razem	687	1926	5	71	2689

Źródło: Sekretariat Systemu Standardów ZBP.

Różnica między liczbą osób, którym wręczono certyfikaty a liczbą osób, które zdały egzaminy, na poziomie poszczególnych standardów kwalifikacyjnych, wynika z kilku powodów. Po pierwsze, certyfikat Samodzielnego Pracownika Bankowego można uzyskać bez konieczności zdawania egzaminu. Po drugie, samo zdanie egzaminu nie jest warunkiem wystarczającym do uzyskania certyfikatu, gdyż niezbędnym jest również potwierdzenie przez bank umiejętności praktycznych oraz odpowiedni staż pracy. Po trzecie, część osób przystępujących do egzaminów nie pracuje w tych bankach, które są uczestnikami systemu¹⁰.

Tab. 4. Struktura certyfikatów wydanych przez ZBP w systemie standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej do 03.03.2010 roku
Structure of the certificates issued certificates issued by the Polish Bank Association within the qualification standards system until March 3 2010

Standard kwalifikacyjny	Liczba wręczonych certyfikatów	Struktura wydanych certyfikatów (%)
Samodzielny Pracownik Bankowy	7113	53,1
Dyplomowany Pracownik Bankowy	6119	45,7
Specjalista Bankowy	26	0,2
Specjalizacja z języka angielskiego	143	1,1
Razem	13401	100,0

Źródło: Sekretariat Systemu Standardów ZBP.

Zdecydowanie największym zainteresowaniem cieszy się certyfikacja w ramach standardu Samodzielnego i Dyplomowanego Pracownika Bankowego, co jest skądinąd oczywiste, ponieważ dopiero legitymowanie się stopniem zawodowym Dyplomowanego Pracownika Bankowego uprawnia do podnoszenia kwalifikacji.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz zdobywanie kolejnych stopni zawodowych w ramach standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej staje się coraz bardziej popularne, z uwagi na zalety całego systemu standardów kwalifikacyjnych zarówno dla pracowników, banków, które delegują swoich pracowników do uczestnictwa w kursach oraz instytucji edukacyjnych. Niestety, w kontekście liczb – zdanych egzaminów i nadanych stopni zawodowych – trudno nadal mówić o sukcesie SSKBP.

Wprowadzenie europejskiego certyfikatu bankowca nie zakończyło oczywiście prac nad dalszym rozwojem standaryzacji kwalifikacji w bankowości, bowiem w założeniach

¹⁰ Na dzień 30.04.2010r. uczestnikami systemu było 30 banków komercyjnych, NBP ze statusem honorowego uczestnika systemu oraz wszystkie banki spółdzielcze zrzeszone w trzech bankach zrzeszających.

EFCB leży doroczna ocena rozwoju specjalizacji, bazująca na danych otrzymywanych z banków, od samych pracowników oraz od uczestników projektu¹¹.

WSB W POZNANIU W SKKBP

WSB in Poznan in SKKBP

Wiele osób przystępując do egzaminu w ramach standaryzacji kwalifikacji wierzy, że obok ugruntowania wiedzy, jest to także przepustka do rozwoju i awansu zawodowego. Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu jest jedną z instytucji edukacyjnych przygotowujących do egzaminów w ramach standardów. Cykl kształcenia w zakresie specjalności Bankowość na kierunku Finanse i Rachunkowość pozwala na przysposobienie wiedzy niezbędnej do zaliczenia egzaminu, jednak ścieżka ta nie jest ciągle, mimo wewnętrznej szeroko już dystrybuowanej informacji, popularna. W ostatnich trzech latach akademickich do egzaminu bezpośrednio po studiach albo jeszcze w czasie studiów przystąpiły zaledwie 3 osoby. Jednak w przypadku takich osób raczej nie jest to motywowane chęcią awansu zawodowego, a raczej potwierdzeniem wiedzy i wzmocnieniem szans na rynku pracy.

WSB w Poznaniu przygotowuje do egzaminów również w ramach Podyplomowego Studium Bankowości (PSB), którego program został w znacznym stopniu podporządkowany wymaganiom standaryzacyjnym. W latach 2007-2009 egzamin ECB EFCB kończący studium zdało w sumie 77 osób.

Ponadto WSB w Poznaniu organizuje także kursy przygotowawcze w ramach szkoleń zlecanych bezpośrednio przez zainteresowane banki. W ostatnich trzech latach korzystając z tej formy przygotowania egzamin ECB EFCB zdało 179 osób, równoległe 34 osoby zdały Studium Bankowości.

STANDARD KWALIFIKACYJNY A ROZWÓJ ZAWODOWY – WYNIKI BADAŃ

Qualification standards vs. professional development – research results

Grupy osób zdających egzaminy przygotowujące się do niego w ramach studium podyplomowego lub w ramach kursów mogą mieć różne motywy, które skłaniają ich do uczestnictwa w tego typu przedsięwzięciach, jednak dosyć silnie artykułowanym oczekiwaniem jest oczekiwanie awansu zawodowego.

W lutym 2010 roku skierowano do 20 słuchaczy PSB prośbę o wskazanie motywów przystąpienia do egzaminów w ramach SKKBP. Dwie odpowiedzi dominowały, a mianowicie: chęć zdobycia i uporządkowania wiedzy (16 odpowiedzi) oraz szansa na rozwój

¹¹ L. Constantin, *Professional Certification: EFCB (European Foundation Certificate in Banking) & the RBI's DL system*, Newsletter ETBN Network, Spring 2004, s. 4.

zawodowy (15 odpowiedzi). W marcu 2010 roku 24 pracownikom banków uczestniczących w kursach przygotowujących do egzaminu ECB EFCB postawiono takie samo pytanie i struktura odpowiedzi była zbliżona (20 osób wskazało na systematyzację wiedzy, zaś 18 osób upatruje w tym szansy na rozwój zawodowy, warto podkreślić, że aż 12 osób wskazało, iż podejmują wyzwanie z chęci utrzymania dotychczasowej posady)

Te właśnie odpowiedzi stanowiły zachętę do przeprowadzenia badania wśród absolwentów PSB WSB w Poznaniu i uczestników kursów egzaminacyjnych, którego celem było ustalenie jak kształtowały się ich losy zawodowe po zdanym egzaminie w ramach SSKBP. Łącznie w latach 2007-2009 egzaminy w ramach SSKBP zdało – korzystając z pośrednictwa WSB w Poznaniu – zdało 290 osób. Korzystając z bazy danych WSB w Poznaniu udało się dotrzeć do 246 osób spośród tej grupy, zaś odpowiedzi udzieliło 114 osób. Badanie przeprowadzono w kwietniu 2010 roku.

Wśród osób, które zdały egzamin SSKBP i uczestniczyły w badaniu niemal 20% (20 osób) zmieniło pracodawcę, generalnie jednak pozostając w sektorze bankowym.

Warto zauważyć, że odsetek osób, które zmieniły, od czasu pozytywnego zdania egzaminu, pracodawcę jest ponad dwukrotnie wyższy w przypadku uczestników studiów podyplomowych (17 osób) niż w przypadku kursów (6 osób), co może wynikać m.in. z tego, że organizatorami kursów w wielu przypadkach były banki spółdzielcze działające na lokalnych, często ograniczonych, rynkach pracy. Po drugie, osoby kierowane na szkolenie ponosiły tylko część kosztów z tym kursem związanych, co także mogło spowodować słabszą determinację do zmian. Po trzecie, w kursach uczestnicy legitymowali się wyższą średnią wieku, a generalnie to właśnie osoby młodsze częściej zmieniają pracodawcę.

Warto też podkreślić, że zmiana pracy znacznie częściej wiązała się z awansem zawodowym (17 na 20 przypadków) niż w przypadku osób, które w analizowanym okresie pracy nie zmieniły (26 na 94 przypadki). Rodzi się zatem pytanie, czy w tej zmianie pracy pomógł standard kwalifikacyjny? Nie sposób było dotrzeć do nowych pracodawców tej grupy osób, dlatego takie pytanie o ocenę wpływu standardu na zmianę pracy postawiono samym zainteresowanym. Niemal wszyscy (tylko 2 osoby nie potwierdziły tej opinii) są zgodni, że standard kwalifikacyjny raczej pomógł w zmianie pracy, ale już tylko 3 respondentów wskazało certyfikat jako argument podstawowy.

W przypadku osób, które nie zmieniały pracodawcy w zasadzie nie ma różnic w zakresie wpływu egzaminu na awans. Wśród słuchaczy PSB odsetek ten wyniósł średnio z ostatnich trzech lat 25%, zaś wśród uczestników szkoleń 22%. Jednak znaczące różnice widoczne są jeśli chodzi o aspekt czasowy tego awansu, mianowicie szybciej awansowali uczestnicy studiów podyplomowych. Słuchacze PSB najczęściej awansowali średnio już po roku od egzaminu, zaś uczestnicy kursów w okresie blisko 18 miesięcy średnio, co raczej wynika z naturalnego zastępowania kadr, szczególnie biorąc pod uwagę wiek uczestników tych kursów oraz to, że reprezentują oni głównie sektor banków spółdzielczych.

Obie grupy respondentów nie wskazują na standard jako na element kluczowy w awansie, co więcej inaczej niż w przypadku osób zmieniających pracę czasem (aż blisko

75% respondentów) w ogóle nie zauważa standardu jako czynnika awansu zawodowego, wskazując, że to raczej doświadczeniu zawodowemu ten awans głównie zawdzięczają.

A zatem to raczej nie standard, a wewnętrzna motywacja do podnoszenia kwalifikacji są motorem napędowym awansu zawodowego. Kursy i egzaminy, tak się wydaje, że były trochę traktowane jako obowiązek i raczej forma ochrony przed utratą pracy, szczególnie w segmencie pracowników banków spółdzielczych. Wydaje się, że jasny komunikat i nawet przykładowe awanse po standardzie mogłyby zmienić wizerunek samego standardu i egzaminu wśród tych osób. I wcale nie chodzi o stawianie pytania, czy standard jest potrzebny, bo jest. Chodzi raczej (i w zasadzie od zarania standardów w Polsce) o jego popularyzację i upowszechnienie, bowiem dotychczas na 175.016¹² pracowników banków certyfikatami poszczycić się może tylko nieco ponad 7% tej populacji. Duża w tej popularyzacji rola ZBP jako opiekuna standardu, jednak wydaje się, że ciągle siła związku nie była wystarczająco w tym obszarze wykorzystywana. A okres dekonjunktury to dobry czas na przypomnienie waloru standardu, bowiem banki spółdzielcze w tym czasie mniej straciły niż przeciętnie w sektorze bankowym, a przynajmniej analizowana próba wskazuje, że pracownicy tego właśnie sektora dominowali wśród przystępujących do egzaminów (65% łącznej liczby osób), jednak oczywiście na te wyniki wpływ miało wiele różnorodnych czynników i nie sposób udowodnić jaki (i czy w ogóle) był to efekt podnoszenia kwalifikacji, w tym standaryzacji kwalifikacji zawodowych.

Dodatkowo próba objęta badaniem nie może upoważniać do statystycznych uogólnień, nie mniej jednak jego wyniki mogą wskazywać, że rozwój standardów kwalifikacyjnych jest ciągle dla rodzimej bankowości wyzwaniem.

SUMMARY

The aim of this paper is to analyze career paths of the people who, taking advantage of the Poznan School of Banking educational services in the area of post-graduate studies and professional training courses, have taken exams in the framework of Polish banking qualification standards system.

The research was carried out in April 2010 on a sample of 114 subjects who had been involved with the Poznan School of Banking in 2007-09.

From the moment the exam was passed almost 20% respondents changed the workplace, yet staying in the banking sector. In the majority of cases this change entailed promotion (17 out of 20). Among those who did not change jobs 24 out of 94 got promoted. Among those who changed jobs almost everybody (18 out of 20) admitted that qualification standards rather had helped them change jobs, but merely 3% respondents said it had been a basic argument. Generally 75% of respondents do not regard qualification standards as a factor of promotion, which may suggest that the popularity

¹² Dane KNF na dzień 31.12.2009 r.

and impact scope of the standard system in Polish banking are not sufficient as so far only 7% of Poland's banking sector staff have submitted to the standardization process.

dr Artur Stefański, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu