

# Rozwój standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej

Artur Stefański, mgr  
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu

## 1. Wprowadzenie

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 przedsiębiorstwa [Kwiatkiewicz, 2004, s. 55]. Analizowanie problemu roli kadr w procesie budowania przewagi konkurencyjnej zwraca uwagę, iż podstawowym czynnikiem sprawczym, pośrednio warunkującym wszelkie działania podejmowane przez instytucje finansowe, jest jakość pracy zatrudnionego personelu, o której decydują przede wszystkim: kwalifikacje i predyspozycje pracowników oraz tradycje i swoisty „etos pracowniczy”<sup>1</sup>.

Rangę zasobu ludzkiego dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa wzmacniają wyniki badań prowadzonych na temat przyczyn upadłości firm. Blisko 24% przyczyn powodujących upadłość to błędy w doborze kadr, skutkujące niesprawnością procesów wytwórczych oraz procesów zarządzania<sup>2</sup>.

Analizowanie roli personelu, potrzebnej do 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 oraz wdrożenie systemu umożliwiającego poddanie kwalifikacji, predyspozycji i postaw pracowników odpowiedniej standaryzacji [Janc, 2004, s. 84].

## 2. Profil kwalifikacyjny

Profil wymagań kwalifikacyjnych na stanowisku formułuje się, aby wyraźnie zdefiniować sylwetkę pracownika, który byłby w stanie efektywnie funkcjonować na danym stanowisku oraz realizować wyznaczone zadania w określonych warunkach. Konstruując profil kwalifikacyjny najczęściej bierze się pod uwagę: wiedzę, umiejętności, cechy psychofizyczne oraz zachowania [Rutka, Czerska, 2001, s. 255].

<sup>1</sup> „Na etos pracowniczy składają się charakterystyczne dla danego środowiska systemy wartości i zasady postępowania, zasady społecznego współzycia i współdziałania [...]”. Szerzej zob.: [Kałużny, 1993, s. 41].

<sup>2</sup> Por. [Black, Wright, Bacham, 1998, s. 127].

W praktyce dosyć często pojęcie kwalifikacji utożsamiane jest z pojęciem kompetencji. W rzeczywistości są to pojęcia mocno ze sobą związane, jednak należałoby je traktować jako desygnaty odrębnych kategorii<sup>3</sup>.

Z kolei profil osobowy jest sporządzonym na podstawie procesu analizy pracy i opisu stanowiska zestawieniem cech, które kandydat powinien posiadać, by spełniać wymagania stanowiska [Dale, 2001, s. 44]. Innymi słowy jest to lista cech, właściwości, umiejętności, które z punktu widzenia pracodawcy wydają się szczególnie cenne i pożądane, oraz zaznaczenie, w jakim stopniu dana cecha, właściwość lub umiejętność powinna występować u idealnego pracownika.

Liczba możliwych kryteriów służących do określenia profilu kandydata jest ogromna. Wśród wymagań elementarnych wyróżnia się zwykle:

- cechy fizyczne,
- cechy psychiczne,
- cechy osobowości,
- kwalifikacje.

Praktyka gospodarcza wskazuje, że w strukturze oczekiwanych od pracowników kwalifikacji wyodrębnić można kilka składników o zróżnicowanej złożoności [Hasińska, Wróblewska, 2001, s. 340]:

- podstawowe kwalifikacje zawodowe,
- uzupełniające umiejętności zawodowe,
- cechy osobowości i zachowań,
- cechy demograficzne,
- specyficzne wymagania kwalifikacyjne,
- inne wymagania kwalifikacyjne.

## Tabela 1.

Elementarne wymagania dotyczące pracownika

Cechy fizyczne	Cechy psychiczne	Cechy osobowości	Kwalifikacje
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kondycja fizyczna, odporność na choroby, wytrzymałość fizyczna, brak dolegliwości bólowych;</li> <li>• stopień wrażliwości na warunki zewnętrzne, stopień rozwinięcia zmysłów;</li> <li>• zdolności manualne, zręczność, ruchliwość.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdolność koncentracji;</li> <li>• cierpliwość, wytrwałość;</li> <li>• spostrzegawczość;</li> <li>• szybkość reakcji;</li> <li>• dokładność;</li> <li>• wyobraźnia przestrzenna;</li> <li>• umiejętność formułowania poglądów i wystawiania się;</li> <li>• bezkonfliktowość;</li> <li>• zdolności przystosowawcze;</li> <li>• wytrzymałość na obciążenia psychiczne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sposób zachowywania się, styl bycia;</li> <li>• pewność siebie;</li> <li>• samoopanowanie;</li> <li>• zamiłowanie do porządku;</li> <li>• odpowiedzialność;</li> <li>• niezawodność, solidność;</li> <li>• zdolności organizacyjne;</li> <li>• łatwość nawiązywania kontaktów;</li> <li>• umiejętność pracy w grupie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykształcenie;</li> <li>• doświadczenie;</li> <li>• znajomość języków obcych;</li> <li>• dodatkowe kwalifikacje (ukończone kursy);</li> <li>• wiedza teoretyczna (specjalizacje);</li> <li>• szczególne umiejętności.</li> </ul>

Źródło: [Wziątek-Staško, 2001, s. 22].

<sup>3</sup> Szerzej na temat podobieństw i różnic pomiędzy kwalifikacjami a kompetencjami w: [Chelpa, 2003, s. 11–18].

Ogólnie, spośród właściwości składających się na profil kandydata wyodrębnić można dwa ich rodzaje [Suchar, 2003, s. 20]:

- a) właściwości potrzebne do sprostania określonym zadaniom zawodowym (wiedza, doświadczenie, umiejętności praktyczne),
- b) właściwości niezbędne do wpasowania się kandydata do specyfiki firmy, jej kultury organizacyjnej i stanowiska (przede wszystkim cechy osobowości).

W związku z powyższym podziałem pożądanych właściwości pracowników nader często można spotkać opinie, że

idealny pracownik nie jest obiektywnie najlepszy, ale jest idealnie dopasowany do grupy, z którą ma pracować [Królik, 2002, s. 72].

### 3. Standardy kwalifikacyjne w bankowości

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 pracy [Nowacki, 1999, s. 155–158].

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 kwalifikacji [Chojnacki, Balasiewicz, 2001, s. 31].

Standard wymagań kwalifikacyjnych to przeciętny, typowy model — wzorzec zespołu cech pracownika, odpowiadający przyjętym normom zawodowym [System standardów..., 1996, s. 9]. Na zespół kwalifikacji składają się:

- 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 między 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 było możliwe 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 ubiega-

jąca 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 standardy są spisem pożądanych predyspozycji psychologicznych, obejmujących oczekiwania w zakresie [*System standardów...*, 1996, s. 12]:

- 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, czyli funkcjonowania w środowisku pracy.

#### 4. Stopnie zawodowe w Polsce

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 umożliwiających sprawdzenie umiejętności i kwalifikacji personelu do świadczenia tych usług.

System standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej (SSKBP) wyróżnia cztery stopnie zawodowe<sup>4</sup>:

- samodzielny pracownik bankowy,
- dyplomowany pracownik bankowy,
- specjalista w jednej z dziewięciu specjalności:
  - organizacja i zarządzanie,
  - operacje bankowe krajowe,
  - operacje krajowe zagraniczne,
  - rachunkowość bankowa,
  - analiza fundamentalna i kredytowa,
  - rynki kapitałowe i pieniężne,
  - marketing bankowy,

<sup>4</sup> Opisy 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 fakt, że treści zawarte w *Standardach...* aktualizowane są zgodnie z kierunkami zmian następujących w bankowości w Polsce i poza jej granicami.

- informacja i informatyka bankowa,
  - bankowa obsługa prawna,
- ekspert/menedżer bankowy w jednej z czterech zintegrowanych specjalności:
- zarządzanie rozwojem banku,
  - bankowy system płatniczy w rozliczeniach,
  - 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 Network<sup>5</sup> (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.

W projekcie uczestniczyło 16 krajów z całej Europy, w tym: Bułgaria, Dania, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szkocja, Węgry i Włochy. Polskę reprezentowały Gdańska Akademia Bankowa, Międzynarodowa Szkoła Bankowości i Finansów z Katowic oraz Warszawski Instytut Bankowości. W czerwcu 2004 roku reprezentujące Polskę instytucje uzyskały akredytację EBTN, która uprawnia do prowadzenia egzaminów ECB EFBC.

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. Jednocześnie dla egzaminów na poziomie Dyplomowanego pracownika bankowego wyznaczone zostały okresy przejściowe:

- 30.10.2006 — do tego dnia organizowane mogą być równoległe dwa typy egzaminów, tj. wg dotychczasowych zasad oraz egzamin ECB EFBC,
- 31.12.2006 — do tego dnia każda osoba, która zdała egzamin na poziomie Dyplomowanego pracownika bankowego przed 30.10.2006 r., inny niż ECB EFBC, a jest zainteresowana otrzymaniem Certyfikatu ECB EFBC może przystąpić do egzaminu uzupełniającego.

---

<sup>5</sup> 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.

Zakres merytoryczny programu ECB EFCB różni się od programu kursów na Dyplomowanego pracownika bankowego w następujących kwestiach zasadniczych:

- w ECB EFCB zdecydowanie większy nacisk położony został na współpracę banku z otoczeniem niż na wewnętrzną konstrukcję oferowanych przez banki usług, koncentrując się m.in. na segmentacji klientów, dopasowaniu pakietu produktów i sposobów dystrybucji do potrzeb wyodrębnionych grup klientów i wycenie produktów bankowych,
- w ramach ECB EFCB program poszerzony został o zagadnienia związane z etyką zawodową i Europejskim Bankiem Centralnym.

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),
- 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.

Warto podkreślić, że zdanie odpowiedniego egzaminu nie jest równoznaczne z uzyskaniem stopnia zawodowego, ponieważ do jego uzyskania muszą być spełnione obydwa wyżej wymienione warunki; z kolei na poziom samodzielnego pracownika bankowego egzamin nie jest wymagany. Z drugiej strony, osoba przystępująca do egzaminu nie musi być pracownikiem banku, przy czym dopiero kiedy nim zostanie i spełni ustalone wewnętrznie przez bank wymagania dotyczące umiejętności praktycznych, może uzyskać stopień zawodowy.

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. Zdobycie 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 menedżera 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. Tabela 3 zawiera wykaz szkół, które na dzień 30.06.2005 r. były uprawnione do organizowania egzaminów w ramach dwóch pierwszych stopni.

## Tabela 2.

Wymagania dotyczące wiedzy dla poszczególnych stopni zawodowych w ramach standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej

Stopień zawodowy	Wymagania dotyczące wiedzy:
Samodzielny pracownik bankowy	— zdanie egzaminu na poziomie „ABC bankowości”, albo
	— ukończenie szkoły średniej ekonomicznej o specjalności bankowość, albo
	— ukończenie szkoły pomaturalnej o profilu bankowym, albo
	— uzyskanie dyplomu uczelni wyższej o kierunku bankowo-finansowym, albo
	— ukończenie studiów podyplomowych o profilu bankowo-finansowym na uczelni wyższej.
Dyplomowany pracownik bankowy	— zdanie obowiązkowego egzaminu na poziomie „Studium bankowości” (najpóźniej do 30.10.2005 r.)
	— zdanie egzaminu na poziomie ECB EFBC
Specjalista bankowy	— zdanie obowiązkowego egzaminu
Ekspert i Menedżer bankowy	— indywidualne postępowanie kwalifikacyjne uzgodnione z Kapitułą

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [*System...*, 2004; Stefański, 2004, s. 197].

## Tabela 3.

Szkoły uprawnione do organizowania egzaminów na stopień samodzielnego pracownika bankowego oraz dyplomowanego pracownika bankowego w systemie standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej na dzień 30.06.2005 r.

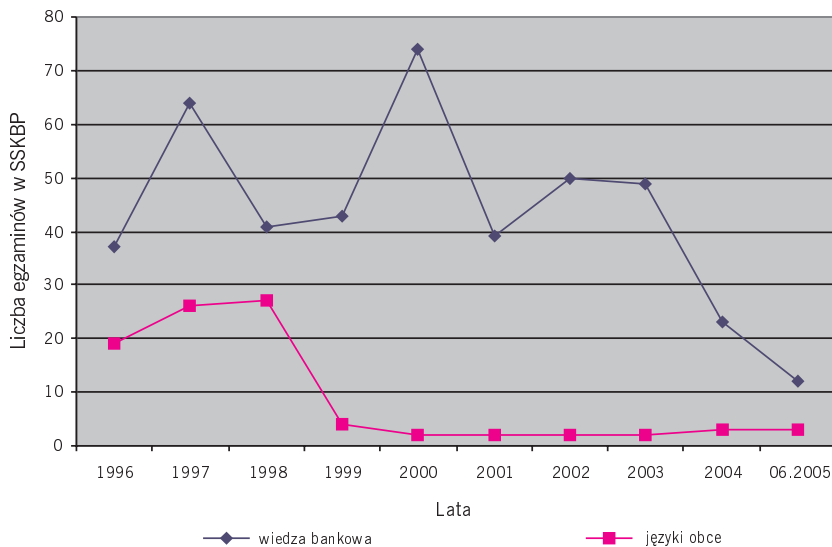
Lp.	Szkoła	Samodzielny pracownik bankowy	Dyplomowany pracownik bankowy
1	Gdańska Akademia Bankowa	+	+
2	Międzynarodowa Szkoła Finansów i Bankowości z Katowic	+	+
3	Fundacja Warszawski Instytut Bankowości	+	+
4	Centrum Edukacji Bankowej i Ubezpieczeniowej Akademii Ekonomicznej w Poznaniu	+	+
5	Wyższa Szkoła Bankowości Finansów i Zarządzania OLYMPUS z Warszawy	+	+
6	Wyższa Szkoła Ubezpieczeń i Bankowości z Warszawy	+	+
7	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego	+	+

Lp.	Szkoła	Samodzielny pracownik bankowy	Dyplomowany pracownik bankowy
8	Dolnośląska Szkoła Bankowa w Lubinie	+	+
9	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	+	+
10	Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu	+	+
11	Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu	+	+

Źródło: opracowanie własne w oparciu o dane ze ZBP.

Uprawnienia do przeprowadzania egzaminów certyfikacyjnych w zakresie języków obcych posiada Centrum Kształcenia Językowego Kadr Bankowych i Finansowych „Edukacja Językowa” LINGUA MUNDI w Warszawie. Natomiast do egzaminowania w ramach specjalizacji upoważnione są dwie instytucje:

- Gdańska Akademia Bankowa — z zakresu marketingu bankowego,
- Międzynarodowa Szkoła Finansów i Bankowości z Katowic — z zakresu operacji bankowych krajowych i zagranicznych oraz z zakresu analizy kredytowej i fundamentalnej.



## Wykres 1.

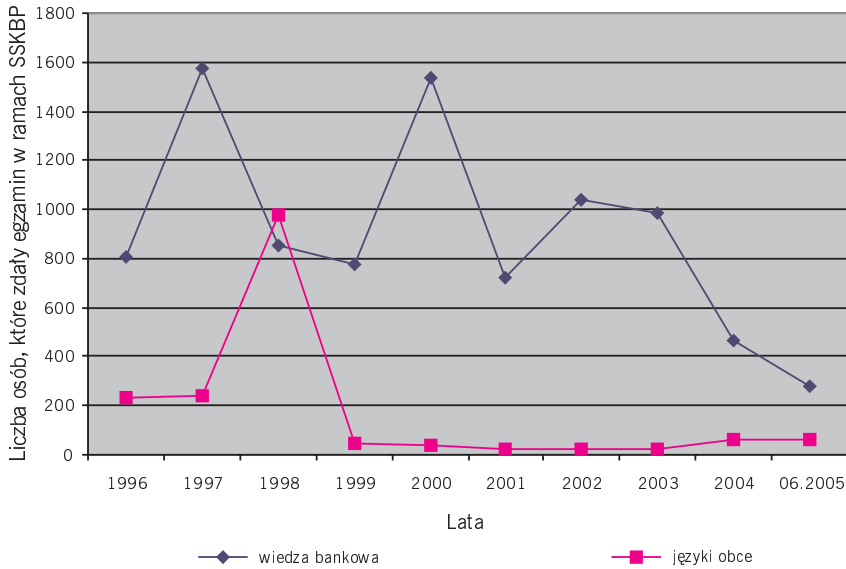
**Liczba organizowanych w ramach SSKBP egzaminów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze ZBP.

Do dnia 30.06.2005 r. odbyły się w sumie 432 egzaminy z zakresu wiedzy bankowej oraz 90 egzaminów w zakresie języka obcego. Rekordowy pod względem liczby zorganizowanych egzaminów był rok 2000. Natomiast zdecydowanie najmniejszą liczbę egzaminów zorganizowano w roku 2004, przy czym w dużym stopniu zostało to spowodowane niepewnością co do kształtu



systemu, bowiem na przełomie lat 2003/2004 trwały wzmożone prace nad implementacją europejskiego certyfikatu bankowca w struktury SSKBP.



## Wykres 2.

Liczba osób, które w kolejnych latach pozytywnie zaliczały egzamin w ramach SSKBP  
Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji ze ZBP.

Egzaminy z zakresu wiedzy bankowej zdało 9039 osób, natomiast z zakresu języka obcego 1737. Łącznie pozytywnie procedurę egzaminacyjną przewidzianą SSKBP zaliczyło 10 776 osób<sup>6</sup>, co stanowi nieco ponad 7% liczby osób zatrudnionych w sektorze bankowym wg stanu na dzień 31.12.2004 r.<sup>7</sup>

## Tabela 4.

Struktura wyników egzaminów na poszczególne stopnie zawodowe w ramach standardów kwalifikacji w bankowości polskiej do dnia 30.06.2005 r.

Standard kwalifikacyjny	Liczba osób, które zaliczyły egzamin	Struktura wyników egzaminów (%)
Samodzielnny pracownik bankowy	4558	42,30
Dyplomowany pracownik bankowy	4462	41,41
Specjalista z zakresu analizy fundamentalnej i kredytowej	12	0,11
Specjalista z zakresu marketingu bankowego	2	0,02
Razem	10 776	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ZBP.

<sup>6</sup> Informacje o liczbach przeprowadzonych w ramach SSKBP egzaminów, osób, które zdały egzamin oraz osób, którym nadano stopień zawodowy pochodzą z danych Sekretariatu SSKBP.

<sup>7</sup> Por. [Sytuacja finansowa..., 2005, s. 31].

Do 30.06.2005 r. wydanych zostało 9567 certyfikatów potwierdzających wiedzę bankową oraz 70 certyfikatów potwierdzających znajomość języka obcego. Tabela 5. ilustruje strukturę wydanych do dnia 30.06.2005 r. przez ZBP certyfikatów w ramach SSKBP. Różnica między liczbą osób, którym wręczono certyfikaty a liczbą osób, które zdały egzaminy na poziomie poszczególnych standardów kwalifikacyjnych, wynika między innymi z tego, że — 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 niezbędne jest również potwierdzenie przez bank umiejętności praktycznych oraz odpowiedni staż pracy; po trzecie — część osób przystępujących do egzaminów nie pracuje w bankach w ogóle lub nie pracuje w tych bankach, które są uczestnikami systemu<sup>8</sup>.

## Tabela 5.

Struktura certyfikatów wydanych przez ZBP w systemie standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej na dzień 30.06.2005 roku

Standard kwalifikacyjny	Liczba wręczonych certyfikatów	Struktura wydanych certyfikatów (%)
Samodzielny pracownik bankowy	5995 <sup>9</sup>	62,21
Dyplomowany pracownik bankowy	3555	36,89
Specjalista z zakresu analizy fundamentalnej i kredytowej	10	0,10
Specjalista z zakresu marketingu bankowego	2	0,02
Specjalista z zakresu operacji bankowych	5	0,05
Specjalizacja z języka angielskiego	70	0,73
Razem	9637	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z ZBP.

Zdecydowanie największym zainteresowaniem cieszyły się egzaminy w ramach standardu samodzielnego i dyplomowanego pracownika, co jest skądinąd oczywiste, ponieważ dopiero legitymowanie się stopniem zawodowym

<sup>8</sup> Na dzień 01.01.2005 r. uczestnikami systemu były 32 banki, a mianowicie: NBP, BGŻ S.A., BGK, BH w Warszawie S.A., BIŚE S.A., Bank Millennium S.A., BOŚ S.A., Bank Poczty S.A., Bank Polska Kasa Oszczędności S.A., BPS S.A., Bank Rozwoju Budownictwa Mieszkaniowego S.A., BWE S.A., BZ WBK S.A., BRE Bank S.A., Dominet Bank S.A., Deutsche Bank PBC S.A., FORTIS Bank S.A., GMAC Bank S.A., GBW S.A., ING Bank Śląski S.A., INVEST Bank S.A., KBS, Kredyt Bank S.A., Lukas Bank S.A., MBR S.A., Nordea Bank Polska S.A., PKO BPS.A., Volksbanken Bank Polska S.A., Wschodni Bank Cukrownictwa S.A., Bank BPH S.A., BGK, Getin Bank S.A., HSBC Bank Polska S.A.

<sup>9</sup> Liczba nadanych przez ZBP stopni „Samodzielnego pracownika bankowego” jest większa od liczby osób, które zdały egzamin, z uwagi na możliwość ubiegania się o stopień bez konieczności zdawania egzaminu. Wg danych ZBP na dzień 31.03.2005 r. tytuł Samodzielnego pracownika bankowego na podstawie wykształcenia otrzymało 31,33% pracowników banków i liczba ta systematycznie rośnie.

dyplomowanego pracownika bankowego uprawnia do podnoszenia kwalifikacji.

## 5. Podsumowanie

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, jak i banków, które delegują swoich pracowników do uczestnictwa w kursach oraz instytucjach edukacyjnych. Niestety, w kontekście liczb — zdanych egzaminów i nadanych stopni zawodowych — trudno mówić o sukcesie SSKBP.

O rosnącej randze SSKBP świadczyć może natomiast rosnące zainteresowanie systemem wśród szkół wyższych. W strukturze uczestników systemu obserwowana jest rosnąca tendencja w zakresie udziału szkół wyższych, kosztem malejącego udziału szkół bankowych, co w dalszej perspektywie powinno przyczynić się do zdecydowanie bardziej dynamicznego rozwoju SSKBP. Scenariusz ten zdaje się potwierdzać — rośnie liczba osób ubiegających się o stopień „Samodzielnego pracownika bankowego”, która bezpośrednio powoduje się na wykształcenie bez zdawania egzaminu.

Wprowadzenie europejskiego certyfikatu bankowca nie zakończyło oczywiście prac nad dalszym rozwojem standaryzacji kwalifikacji w bankowości, bowiem w założeniach EFCEB leży doroczna ocena rozwoju specjalizacji, bazująca na danych otrzymywanych z banków, od samych pracowników oraz od uczestników projektu [Constantin, 2004, s. 4].

Przeprowadzone prace, których skutkiem jest ustanowienie europejskiego certyfikatu bankowca, w żadnym stopniu nie dotyczą certyfikatów specjalizacyjnych. Można zatem przypuszczać, że specjalizacje będą stopniowo ewoluowały w kierunku uznanych międzynarodowych certyfikatów specjalizacyjnych. Przy czym, szczególnie w świetle przeprowadzonych badań<sup>10</sup>, w przypadku specjalizacji należy zaakcentować umiejętności praktyczne zdobywane w toku wykonywanej pracy.

## Bibliografia

- Black A., Wright Ph., Bacham J.E., 1998, *In search of Shareholder Value—Managing the Drivers of Performance*, FT Pitman Publishing, London.
- Chełpa S., 2003, *Kwalifikacje kadr kierowniczych przedsiębiorstw przemysłowych. Kierunki i dynamika zmian*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław.
- Chojnacki W., Balasiewicz A., 2001, *Wzorce potrzebne od zaraz, cz. 1*, „Personel” nr 13–14.
- Constantin L., 2004, *Professional Certification: EFCEB (European Foundation Certificate in Banking) & the RBI's DL system*, Newsletter ETBN Network, Spring.
- Dale M., 2001, *Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.

<sup>10</sup> Szerzej zob. [Stefański, 2004a, s. 71–82].

- Hasińska Z., Wróblewska M., 2001, *Struktura wymagań kwalifikacyjnych w świetle badań prasowych ofert pracy*, w: Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wyzwania u progu XXI wieku*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń
- Janc A., 2004, *Bank i jego miejsce w pośrednictwie finansowym okresu transformacji (bilans zamknięcia okresu przedakcesyjnego w państwach Europy Środkowej i Wschodniej)*, Twigger, Warszawa.
- Kałużny S., 1993, *O kodeksie etyki zawodowej bankowca*, „Bank” nr 6.
- Królik G., 2002, *Autoprezentacja*, Akademia Ekonomiczna w Katowicach.
- Kwiatkiewicz A., 2004, *Standardy unijne w dziedzinie ustawicznego kształcenia kadr*, w: Juchnowicz M. (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa.
- Nowacki T., 1999, *Zawodowstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Rutka R., Czerna M., 2001, *Opisy stanowisk pracy jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi*, w: Z. Wiśniewski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wyzwania u progu XXI wieku*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Stefański A., 2004a, *Kwalifikacje analityków a jakość portfela kredytowego*, „Współczesne zarządzanie. Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu” nr 2.
- Stefański A., 2004b, *Standaryzacja wymagań kwalifikacyjnych w bankowości*, „Studia prawno-ekonomiczne”, tom LXIX, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź.
- Suchar M., 2003, *Rekrutacja i selekcja personelu*, C.H. Beck, Warszawa.
- System standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej*, 1996, ZBP, Warszawa.
- System standardów kwalifikacyjnych w bankowości polskiej, Vademecum szkoleniowca*, 2004, ZBP, Warszawa.
- Sytuacja finansowa banków w 2004 r. Synteza*, 2005, GINB, NBP, Warszawa, maj.
- Szambelańczyk J., 2002, *Stopień po stopniu*, „Gazeta Bankowa” nr 41.
- Szymańska-Koszczyk M., 2002, *Bankowiec z certyfikatem*, „Gazeta Bankowa” nr 24.
- Wziątek-Staśko A., 2001, *Bez gwarancji na wybór najlepszego*, „Personel” nr 3.

## **A b s t r a c t** Development of Standardisation of Qualification Requirements in Banking in Poland

**A**

The choice of a profession should be determined by certain traits of character, cultural habits and predisposition.

Qualification standards—a description of requirements to be fulfilled by bankers—define the scope of knowledge, skills and predisposition necessary for the employee;s adequate functioning at a given post.

In the system of qualification standards of the Polish banking there are four professional ranks:

independent bank clerk;

qualified bank clerk;

expert in one of the nine areas of specialisation;

bank expert/manager in one of the four integrated areas of specialisation.

Additionally, in 2003, the European Bank Training Network (EBTN) project aimed at preparing and implementing the European qualification standard and the European certificate of banker was worked out.

Attaining a professional rank requires:

a) passing a relevant theoretical exam;

b) acquiring adequate practical skills, approved by the bank, and gaining sufficient work experience.

Raising one's professional qualifications and attaining higher professional ranks within qualification standards of the Polish banking is becoming more and more popular. By the end of June 2005 there were altogether 522 examination sessions, and 10,776 candidates successfully completed the certification procedure.