



6. rokovanie

Sektorová rada pre bankovníctvo, finančné služby,
poisťovníctvo

7.12.2020





PROGRAM ROKOVANIA

- I. Otvorenie rokovania Sektorovej rady**
- II. Informácia o inštitucionálnom a personálnom zložení Sektorovej rady**
- III. Vyhodnotenie plnenia úloh z predchádzajúceho obdobia**
- IV. Inovácie v sektore – koncept smart work**
- V. Externé hodnotenie tvorby sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov a návrh na aktualizáciu stratégie rozvoja ľudských zdrojov**
- VI. Finančná gramotnosť**
- VII. Možnosti a spôsoby identifikácie najlepších poskytovateľov vzdelávania v sektore**
- VIII. Tvorba a revízia národných štandardov zamestnaní**
- IX. Rôzne**
- X. Záver rokovania Sektorovej rady**



II. INŠTITUCIONÁLNE A PERSONÁLNE ZLOŽENIE SEKTOROVEJ RADY

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Mgr. Jana Lukáčová

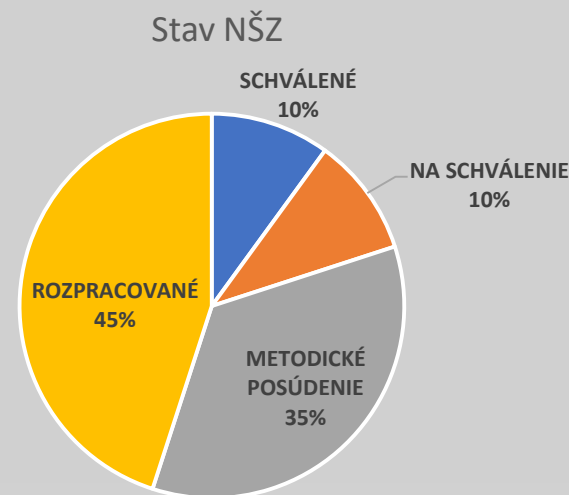


Ing. Tibor Iró



III. VYHODNOTENIE PLNENIA ÚLOH Z PREDCHÁDZAJÚCEHO OBDOBIA

1. Vypracovávať a revidovať NŠZ podľa schváleného harmonogramu
2. Navrhnuť expertov na prevzatie autorstva nepriradených NŠZ
3. Dopĺňať zoznam inovácií pre sektor





IV. INOVÁCIE V SEKTORE – KONCEPT SMART WORK

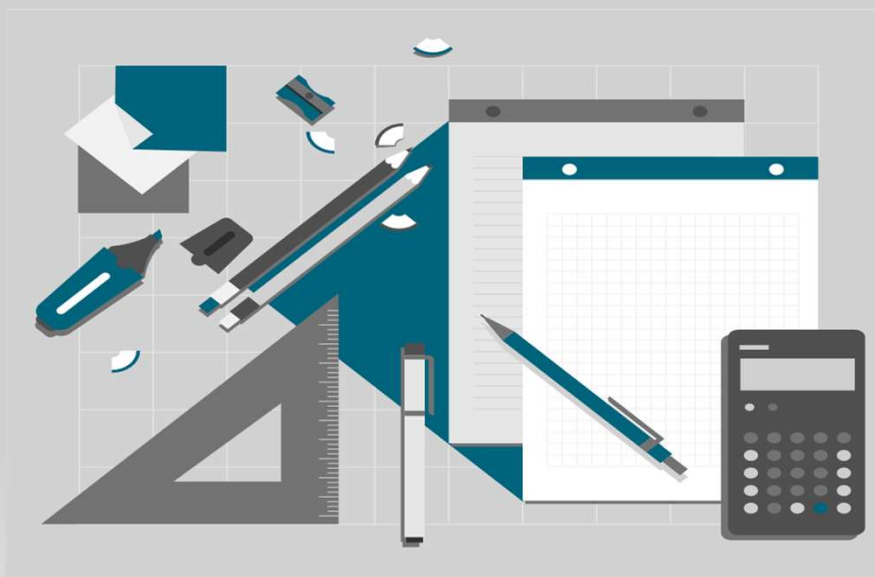


Prezentuje:

Dragana Smolović, riaditeľka ľudských zdrojov VÚB, externá prezentácia



V. EXTERNÉ HODNOTENIE TVORBY SEKTOROVÝCH STRATÉGIÍ ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV A NÁVRH NA AKTUALIZÁCIU STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV



Prezentuje:

Lucia Lednárová Dítětová, manažérka projektu SRI





HARMONOGRAM AKTUALIZÁCIE SSRLŽ V ROKU 2021





OČAKÁVANIA NA AKTUALIZÁCIU SSRIŽ V ROKU 2021

1

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE

1.
1

CHARAKTERISTIKA A POSLANIE SEKTORA

- doplniť pojmológiu a jasne vysvetliť, čo všetko patrí do sektora
- dosiahnuť vyváženosť odvetví v rámci sektora
- definovať odvetvové/sektorové prieniky

1.
2

KLÚČOVÉ INOVÁCIE A TECHNOLOGICKÉ ZMENY

- doplniť výsledky vedy, výskumu a ich prenos do stratégie
- doplniť vplyv konkrétnych inovácií na zamestnania/povolania
- identifikovať zanikajúce zamestnania/povolania
- identifikovať novovznikajúce zamestnania/povolania, resp. nové pracovné činnosti
- zabezpečiť prenos inovácií do premís

1.
3

SWOT ANALÝZA

- zamerať sa exaktne na ľudské zdroje

1.
4

VNÚTORNÁ STRATEGICKÁ ANALÝZA SEKTORA

- doplniť analytické zhodnotenie dát

1.
5

KRITICKÉ A KLÚČOVÉ Činitele

- doplniť prioritizáciu a analytické zhodnotenie vplyvu na sektor
- doplniť vplyv starnutia populácie a medzigeneračnej výmeny



OČAKÁVANIA NA AKTUALIZÁCIU SSRIŽ V ROKU 2021

2

SEKTOROVÝ STRATEGICKÝ ZÁMER A AKČNÝ PLÁN

- doplniť odhad predpokladaných nákladov na realizáciu opatrenia, resp. aktivity
- opatrenia viac sústrediť na podnikateľské subjekty, profesijné a stavovské organizácie
- časový harmonogram rozvrhnúť rovnomerne do 2030
- doplniť road mapu – vizualizáciu celého harmonogramu
- doplniť a viac rozpracovať oblasť ČŽV

3

VŠEOBECNÉ ODPORÚČANIA

- doplniť do štruktúry sektorových rád špičkových vedcov, výskumníkov z radov SAV, univerzít a inovatívnych laboratórií
- vyhodnocovať v pravidelných intervaloch plnenie strategických cieľov
- využívať relevantné zdroje informácií, východiskové zdroje ako wiki, blogy, youtube znižujú dôveryhodnosť dokumentu
- definovať merateľné kvantitatívne a kvalitatívne ukazovatele, ktoré umožnia exaktné meranie dosiahnutých výsledkov
- začať intenzívnu manažérsku komunikáciu na strane garantov a predsedov sektorových rád s dotknutými organizáciami, inštitúciami a ich predstaviteľmi – ich zapojenie do posudzovania vykonateľnosti opatrení a začatie ich realizácie v praxi



ODPORÚČANIA NA AKTUALIZÁCIU SSRĽZ V ROKU 2021

V SEKTORE BANKOVNÍCTVO, FINANČNÉ SLUŽBY, POISŤOVNÍCTVO - DR. H. C. PROF. ING. RUDOLF SIVÁK, PHD., V. R.,

1

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SEKTORE

1.
4

VNÚTORNÁ STRATEGICKÁ ANALÝZA SEKTORA

- Pracovať s identifikáciou kľúčových kompetencií (resp. „skills“) pre jednotlivé zamestnania (najmä tie s najvyšším očakávaným rastom dodatočnej potreby pracovnej sily) a zhodnotenie, do akej miery dokáže vzdelávací systém uspokojovať tieto potreby.
- Venovať sa argumentácii rozporu medzi prebiehajúcim procesom rušenia „kamenných pobočiek“ (najmä v menších mestách) a očakávaným rastom zamestnanosti v jednotlivých zamestnaniach.



ODPORÚČANIA NA AKTUALIZÁCIU SSRĽZ V ROKU 2021

V SEKTORE BANKOVNÍCTVO, FINANČNÉ SLUŽBY, POISŤOVNÍCTVO - DR. H. C. PROF. ING. RUDOLF SIVÁK, PHD., V. R.,

2

SEKTOROVÝ STRATEGICKÝ ZÁMER A AKČNÝ PLÁN

- Premisa „**Finančná gramotnosť u každého občana, s dôrazom na osobnú zodpovednosť**“ - zvýšenie finančnej gramotnosti občanov je určite predmetom širšieho spoločenského záujmu, ale odporúča sa formulovať, akým spôsobom naplnenie tejto premisy priamo alebo nepriamo prispeje k rozvoju ľudských zdrojov vo finančnom sektore.
- Premisa „**Automatizovaný, robotizovaný a inteligentný finančný sektor...**“ – odporúča sa stanoviť kvantifikovateľné ciele, najmä v oblasti počtu vyučovacích hodín STEM predmetov, pravidelného testovania schopností žiakov / študentov v týchto oblastiach, až po orientačný odhad potreby rastu počtu dátových analytikov, IT špecialistov, AI a big-data analytikov a ďalšie nové profesie.
- Odporúča sa doplniť novú premisu, ktorá by zohľadňovala konštatovaný **rast intenzity medzinárodnej konkurencie pracovnej sily vo finančnom sektore**. Cieľom je porovnanie aktuálnych a očakávaných požiadaviek trhu práce na schopnosti a kompetencie pracovnej sily a porovnanie týchto požiadaviek s aktuálnou kvalifikačnou štruktúrou na trhu práce v SR, ako aj s existujúcou a očakávanou kapacitou vzdelávacieho systému.



ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ

Lucia Lednárová Dítětová

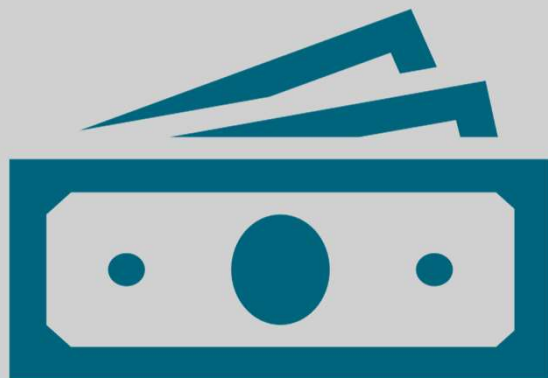
ditetova@trexima.sk

00421 905 948 662

TREXiMA



VI. FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ



- Mapa aktivít vo finančnej gramotnosti
Prezentuje: Gabriela Horecká, ŠIOV
- Vytvorenie stálej komisie pre finančnú gramotnosť pri sektorovej rade



VII. MOŽNOSTI A SPÔSOBY IDENTIFIKÁCIE NAJLEPŠÍCH POSKYTOVATEĽOV VZDELÁVANIA V SEKTORE



Kľúčové očakávania národného projektu:

- koordinácia a metodické vedenie odborných tímov
- vytvorenie stratégií rozvoja ľudských zdrojov pre všetky sektory
- ranking poskytovateľov vzdelávania na sektorovej úrovni
- identifikácia inovácií v sektoroch i ich prenos do šandardizácie kompetencií
- prenos potrieb trhu práce do systému ČŽV
- funkčný informačný systém
- revízia klasifikácie zamestnaní ISCO-08
- udržateľnosť systémového riešenia



SUMARIZÁCIA VÝSTUPOV Z DOTAZNÍKOV ZA VŠETKY SEKTOROVÉ RADY SPOLU

Prezentuje:

Monika Serafinová, úsek trhu práce a ľudských zdrojov
TREXIMA Bratislava



Možnosti a spôsob identifikácie najlepších poskytovateľov vzdelávania v sektore bankovníctva, finančných služieb, poisťovníctva

1. Akú formu hodnotenia poskytovateľov vzdelávania navrhujete?
2. Kritéria výberu – čo by ste dokázali relevantne vyhodnotiť vo vzťahu k poskytovateľom vzdelávania?
3. Ako si predstavujete toto hodnotenie?



234 respondentov

2 skupiny získaných odpovedí:

- konkrétne
- naznačujúce východiská/charakter

Z 24 oslovených členov Sektorovej rady pre bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo sa do dotazníkového prieskumu zapojilo 10 členov.



Akú formu hodnotenia poskytovateľov vzdelávania navrhujete?



- transparentná, porovnateľná, objektívna a presná forma hodnotenia
- rozdelená na formálne a neformálne vzdelávacie inštitúcie
- bez zbytočnej administratívnej záťaže
- na základe kritérií vychádzajúcich z Akreditačných štandardov vypracovaných a schválených SAA pre vysoké školstvo
- rozdelená na interné a externé hodnotenie
- mala by sa odvíjať od typu poskytovateľa vzdelávania
- stanovenie či bude hodnotenie anonymné alebo verejné
- stanovenie či bude hodnotenie dobrovoľné alebo povinné
- uplatnenie námietok z príkladov dobrej praxe okolitých krajín



Kritéria výberu čo by ste dokázali relevantne vyhodnotiť vo vzťahu k poskytovateľom vzdelávania?



- zapracovanie kvantifikátorov
- rozdelenie podľa mäkkých/tvrdých zručností (merateľné/nemerateľné)
- využitie už existujúcich noriem kvality (TQM, ISO 9000, EFQM, Model CAF...)
- použitie klasických marketingových nástrojov (produkt, cena, miesto, benefity ...)



Ako si predstavujete toto hodnotenie?

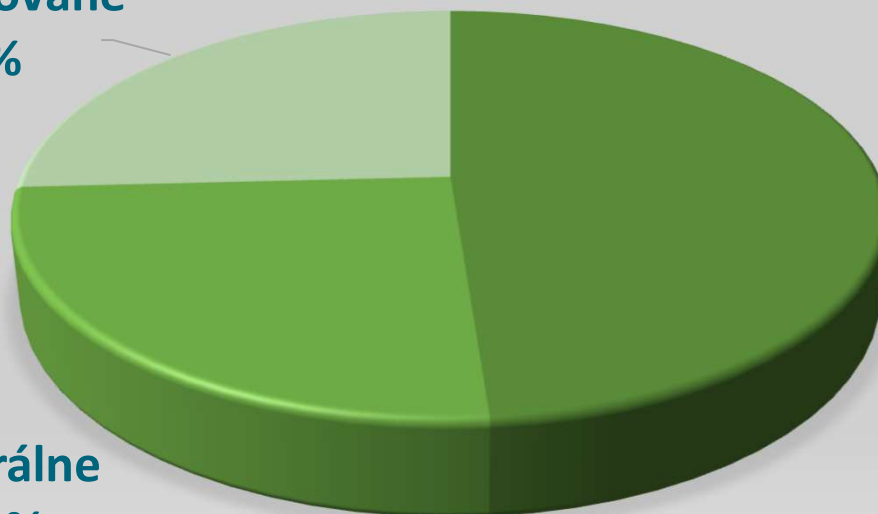




kombinovane
24%

centrálne
29%

sektorovo
47%





Zahraničné skúsenosti

Kvalitatívne kritériá

- Obsah kurikula a jeho súlad s trhom práce
- Kvalita učenia sa a vyučovania
- Podpora a pomoc žiakom
- Manažment, líderstvo, podpora zamestnancov/pedagógova a zabezpečovanie kvality
- Kľúčové výkony/výsledky
- Dopad na učiacich sa, rodičov, opatrovníkov a rodiny
- Dopad na zamestnancov
- Dopad na školskú komunitu
- Rozvoj školskej politiky a plánovanie
- Partnerstvá a zdroje
- Schopnosť/priestor na zlepšenia



Zahraničné skúsenosti

Wales



- ✓ Povinná a organizovaná publikácia výsledkov hodnotenia kvality škôl - efektívne porovnávanie výsledkov
- ✓ Pravidelné, systematické, ad hoc školské a krajské dotazníky pre rodičov a žiakov
- ✓ Kvalitatívne krajské a školské sebahodnotenie a taktiež zdokumentovaný proces zlepšovania škôl
- ✓ Národná agentúra pre vzdelávanie vybudovala dve databázy SALSA a SIRIS, ktoré obsahujú dáta za každú školu v krajine, z toho väčšina dát je verejne dostupných pre každého

- ✓ Udeľovanie známok škole v týchto oblastiach:
 - Strategické riadenie, riadenie a líderstvo
 - Podpora sociálnej inklúzie a životnej - fyzickej a psychickej pohody
 - Dodatočné vzdelávacie potreby
 - Prístup ku vzdelaniu a organizácia škôl
 - Podporné služby
 - Vzdelávacie výsledky - uplatnenie
 - Zabezpečenie podmienok vzdelávania a súlad s nariadeniami
- Externé hodnotenia uskutočňujú hodnotitelia priamo nezapojení do školských aktivít
- Zisťujú sa silné a dobré stránky školy a zviditeľňujú sa širšej školskej komunite



Slovensko je krajinou dobrých úmyslov pri zavádzaní inovácií a krajinou tragických dôsledkov dobre mienených zmien.....

- pre každý typ poskytovateľa vzdelávania špecifické metriky (SŠ, VŠ, ďalšie vzdelávanie...)
- hodnotenie kvality - koho je to kompetencia?
- odborná aj laická verejnosť bude (či chceme alebo nie) vnímať hodnotenie ako akési „ligové tabuľky“
- problém so sebahodnotením - napr. naši učitelia či vedúci zamestnanci nie sú zvyknutí na objektívne hodnotenie svojej činnosti „zvonku“, ale ani na systematické hodnotenie „zvnútra“
- taktiež školy nie sú zvyknuté na vonkajšie hodnotenie a na zvonku nastavené kritériá
- tendencia k lobingu
- nevyváženosť kompetencií a zodpovednosti na všetkých úrovniach riadenia
- rastúca averzia voči všetkým krokom, potenciálne zvyšujúcim nárast byrokracie
- výsledky môžu v lepšom prípade viesť k vytváraniu kultúry nepriateľstva voči vzdelávacím inštitúciám so slabšími výsledkami





VIII. TVORBA A REVÍZIA NÁRODNÝCH ŠTANDARDOV ZAMESTNANÍ





VIII. TVORBA A REVÍZIA NÁRODNÝCH ŠTANDARDOV ZAMESTNANÍ

december 20	1346003	Riadiaci pracovník (manažér) v oblasti dôchodkového sporenia	Marcel Foríšek		Tvorba
december 20	2413024	Špecialista pre dôchodkové sporenie	Marcel Foríšek		Revízia
december 20	2413003	Špecialista pre dohľad vo finančnom sektore	Sýkorová Katarína		Revízia
december 20	3312006	Odborný pracovník splátkového predaja	Ivan Kahanec		Revízia

Schvaľovanie harmonogramu tvorby a revízie NŠZ do mája 2022

ROKOVANIA SEKTOROVEJ RADY



- ☐ 1. rokovanie: 11.9.2019
- ☐ 2. rokovanie: 28.11.2019
- ☐ 3. rokovanie: 2.3.2020
- ☐ 4. rokovanie: 10.6.2020 - prezentácia
- ☐ 5. rokovanie: 25.9.2020
- ☐ 6. rokovanie: 7.12.2020
- ☒ 7. rokovanie: marec/apríl 2021



Redizajn a nové funkcionality stránky

www.sustavapovolani.sk



REGISTER ZAMESTNANÍ

REGISTER KOMPETENCIÍ

SEKTOROVÉ RADY

O PROJEKTE

KONTAKTY

POZNÁTE POŽIADAVKY ZAMESTNÁVATEĽOV?

Zistíte viac o svojom povolaní

Zadajte názov povolania napr. kuchár, šofér atď.



Občan



Zamestnávateľ



Verejná správa



ĎAKUJEME ZA
POZORNOST.

