



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Investește în oameni !

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 1: **“Educație și formare profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”**

Domeniul major de intervenție 1.4: **“Calitate în Formarea Profesională Continuă”**

Titlul proiectului: **Dezvoltări instituționale în formarea profesională continuă în sistemul financiar-bancar - DEFIN**

Număr de identificare proiect: POSDRU/58/1.4/S/33121

Beneficiar: **Institutul Bancar Român**

R A P O R T U L

STUDIULUI DE EVALUARE

A FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE

ÎN SECTORUL BANCAR

A.14 Studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar

Subactivitatea A.14.3 Elaborare raport de studiu. Realizarea unui studiu de evaluare a rezultatelor imediate ale proiectului, precum și a celor pe termen mediu și lung, și impactul acestora asupra dezvoltării formării profesionale continue în sectorul bancar, la nivel regional și național

August 2012



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Cuprins

I. Introducere.....	5
1.1. Scopul și metodologia studiului.....	6
1.2. Contextul legislativ și instituțional european și național relevant pentru studiu.....	8
II. Rezultatele cercetării cu privire la situația actuală și perspectivele FPC in sectorul bancar.....	19
2.1. Rezultatele sondajului în rândul angajatorilor din sectorul bancar.....	19
2.2. Rezultatele sondajului în rândul angajaților din sectorul bancar.....	50
2.3. Rezultatele sondajului în rândul liderilor de organizații sindicale din sectorul bancar.....	68
2.4. Rezultatele sondajului în rândul unor reprezentanți din conducerile băncilor.....	75
2.5. Rezultatele sondajului în rândul furnizorilor de FPC pentru sectorul bancar.....	80
III. Exemple de bună practică în domeniul FPC din sectorul bancar.....	93
3.1. BRD-Societe Generale: Scoala comercială.....	93
3.2. Bancpost: dialogul social in realizarea FPC pentru angajații băncii.....	93
IV. Rezultatele proiectului DEFIN și evaluarea impactului lor asupra FPC in sectorul bancar, la nivel regional și național.....	94
CONCLUZII.....	107
Anexe.....	110
Anexa 1: Chestionarul adresat angajatorilor din sectorul bancar.....	110
Anexa 2: Chestionarul adresat angajaților din sectorul bancar.....	119
Anexa 3: Grila de interviu structurat pentru liderii organizațiilor sindicale din sectorul bancar.....	127
Anexa 4: Grila de interviu structurat pentru reprezentanți din conducerile băncilor.....	132
Anexa 5: Raportul întâlnirii de tip focus grup cu membrii Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB.....	137
Bibliografie selectivă.....	140



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Abrevieri

AC	Asigurarea calității
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări (fostul CNFPA)
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
AO	Analiza ocupațională
ARB	Asociația Română a Băncilor
BNR	Banca Națională a României
CCAC	Cadrul Comun de Asigurare a Calității în EFP
CE	Comisia Europeană
CEC	Cadrul European al Calificărilor
CECCP	Centru de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale
CERAC/ EQARF	Cadrul European de Referință pentru AC în EFP/European Quality Assurance Reference Framework for VET
CNAC	Cadrul Național de Asigurare a Calității
CNC	Cadrul Național al Calificărilor
CNFPA	Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (actuala ANC)
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România
CRA	Centru Regional Asociat al IBR
CS	Comitet Sectorial
CS-AFBA	Comitetul Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări”
CZA	Centru Zonal Asociat al IBR
ECVET	European Credit System for VET (Sistemul European de Credite în EFP)
EFP	Educație și Formare Profesională
EFQM	European Foundation for Quality Management (Fundația Europeană pentru Managementul Calității)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

FFP	Furnizor de Formare Profesională
FP	Formare Profesională
FPC	Formare Profesională Continuă
FSAB	Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci
FSE	Fondul Social European
HG	Hotărârea Guvernului
ID	Învățământ la distanță
IBR	Institutul Bancar Român
INS	Institutul Național de Statistică
MECTS	Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
MMFPS	Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
NC	Nomenclatorul Calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare
OG	Ordonanța a Guvernului
ONG	Organizație neguvernamentală
OUG	Ordonanța de Urgență a Guvernului
POSDRU	Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane
Q	Calificare profesională corespunzătoare (unui SO)
RNC	Registrul Național al Calificărilor
SM	Stat membru (al UE)
SO	Standard ocupațional
SPP	Standard de pregătire profesională
TIC	Tehnologia Informației și Comunicațiilor
UE	Uniunea Europeană



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

I. Introducere

Obiectivul general al proiectului „Dezvoltări instituționale în formarea profesională continuă în sistemul financiar-bancar – DEFIN” constă în **dezvoltarea unui sistem coerent și unitar de asigurare a calității în formarea profesională continuă, la standarde europene, pentru sectorul serviciilor financiare la nivel național.**

Pentru atingerea obiectivului general, Institutul Bancar Român (IBR), ca solicitant beneficiar al proiectului, și-a propus atingerea următoarelor obiective specifice:

- **OS1** - Crearea unui parteneriat sustenabil între actorii relevanți din sectorul financiar-bancar - membri ai Comitetului Sectorial - în vederea consolidării capacității acestora de a se implica activ în asigurarea calității în FPC;
- **OS2** - Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) pentru sectorul financiar-bancar prin elaborarea de standarde ocupaționale (SO), curricula și programe de formare care să corespundă nevoilor reale de pe piața muncii și validarea acestora în cadrul Comitetului Sectorial;
- **OS3** - Dezvoltarea capacității instituționale a solicitantului - membru al comitetului sectorial - în vederea autorizării ca centru de evaluare a competențelor dobândite anterior;
- **OS4** - Implementarea unui model de calitate în FPC la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare în vederea asigurării unui sistem unitar de formare și evaluare în sectorul bancar.

Toate activitățile desfășurate în proiect în vederea atingerii primelor 3 obiective specifice au avut ca scop final atingerea obiectivului general, deci au vizat diferite componente ale unui sistem coerent și unitar de asigurare a calității în FPC pentru întregul sector al serviciilor financiare din România.

Al patrulea obiectiv specific practic explicitează sintagma „sistem coerent și unitar de AC în FPC la nivel național”, precizând că sistemul trebuie implementat la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare și trebuie să implice procesele de formare și de evaluare a competențelor profesionale (sau a rezultatelor învățării), obiectiv specific atins prin dezvoltarea centrelor regionale asociate ale IBR în vederea coordonării rețelei sale de centre județene asociate, pentru asigurarea calității în formarea profesională continuă într-o perspectivă sustenabilă.

În mod logic, la final de implementare, printre ultimele activități planificate a se derula în cadrul proiectului a fost și activitatea 14, cea de evaluare a FPC în sectorul bancar din România, pentru a putea evalua impactul tuturor rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării în continuare a acestui domeniu de activitate în sector, la nivel regional și național, practic a face un “bilanț” al proiectului DEFIN. La implementarea acestei activități au participat IBR și doi parteneri naționali, Asociația Română a Băncilor (ARB) și Federația Sindicatelor din Asigurări – Bănci (FSAB).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

1.1. Scopul și metodologia studiului

Studiul de evaluare a FPC în sectorul bancar a avut ca scop principal, conform chiar cu cele formulate în cererea de finanțare, evaluarea rezultatelor imediate, precum și a celor pe termen mediu și lung, obținute prin implementarea proiectului DEFIN, și impactul acestora asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar, la nivel regional și național. Bineînțeles însă că evaluarea impactului rezultatelor proiectului DEFIN nu poate fi făcută fără a realiza mai întâi o diagnoză a FPC în sectorul bancar din România și fără a încadra FPC din acest sector în contextul general, național și european al FPC de la ora actuală și de perspectivă.

De aceea, echipa de experți care a realizat studiul a căutat ca, prin metodologia utilizată, să cerceteze FPC din sectorul bancar și să culeagă opiniile cu privire la impactul rezultatelor proiectului prin abordarea tuturor actorilor implicați în acest domeniu de activitate.

Metodologia utilizată în realizarea studiului a constat în următoarele:

- *cercetarea documentară* cu privire la cadrul legislativ și instituțional la nivel național și sectorial cu privire la FPC, precum și a informațiilor publice cu privire la situația actuală și de perspectivă a pieței muncii și nevoilor de formare a forței de muncă din sectorul bancar din România;
- *cercetarea documentară* a bunelor practici în FPC în și pentru sectorul bancar din România și prezentarea unor exemple de bune practici în raportul studiului;
- *analiza* documentelor elaborate în proiectul DEFIN („Studiu de nevoi și impact al formării profesionale continue în sectorul bancar”, „Metode interactive de predare în trainingul profesional pentru sectorul serviciilor financiar-bancare”, „Strategia de învățare dezvoltată în proiectul DEFIN”, rapoartele privind dezbaterile din sesiunile de lucru specializate cu reprezentanții celor 8 regiuni de dezvoltare, “Modelul de asigurare a calității în formarea profesională continuă dezvoltat în proiectul DEFIN”), pentru preluarea elementelor necesare în evaluarea FPC în sectorul bancar și a rezultatelor proiectului DEFIN;
- *realizarea a două sondaje pe bază de chestionar*, chestionarul principal adresat angajatorilor din sectorul bancar și al doilea chestionar, secundar, adresat angajaților din sectorul bancar din România;
- *realizarea unor interviuri structurate* cu lideri de organizații sindicale din bănci, pe de o parte, și cu reprezentanți ai conducerii unor bănci, pe de altă parte;
- *realizarea unor interviuri nestructurate* cu reprezentanți ai unor furnizori de formare profesională, recomandați de membrii Comisiei de Resurse Umane a ARB;
- *organizarea unei întâlniri de tip focus grup* cu membri ai comisiei tehnice de resurse umane a ARB pentru dezbaterile aspectelor legate de FPC în sectorul bancar și evaluarea impactului rezultatelor proiectului DEFIN.

Coordonatorul – dl. Petru Rareș, Director General al IBR – și **echipa de realizare a studiului** – dr. Irina Dumitriu, consilier IBR și expert al CS – AFBA, dna. Rodica Tuchilă, director ARB, dl. Constantin Barbu, director executiv ARB, dra Martha Geib, expert IBR și dl. Paraschiv Constantin, Președinte FSAB – aduc **mulțumiri** tuturor celor care au contribuit la realizarea studiului, respondenților la chestionare și la interviuri, celor care au furnizat exemplele de bună practică în domeniul FPC din sectorul bancar, precum și celor care au participat la întâlnirea comisiei tehnice de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

resurse umane a ARB pentru a dezbate rezultatele studiului și a contribui la finalizarea raportului de studiu.

Implicarea instituțională, a partenerilor din proiect, în implementarea activității 14 “Studiu de evaluare a FPC in sectorul bancar” a fost următoarea:

1. IBR prin experții săi - coordonarea întregului proces de cercetare și realizarea studiului, conceperea metodologiilor și instrumentelor de realizare a studiului, realizarea părții de documentare generală/desk research, constituirea bazei de date de potențiali respondenți la chestionarul adresat angajaților din sectorul bancar, transmiterea acestui chestionar și colectarea răspunsurilor la acest sondaj, realizarea interviurilor cu furnizori de formare profesională, prelucrarea statistică a tuturor tipurilor de sondaje realizate (chestionare angajați, chestionare angajatori, interviuri cu conducători de bănci, interviuri cu lideri sindicali, interviuri cu reprezentanți ai furnizorilor de formare care se adresează sectorului bancar), prezentarea rezultatelor studiului și moderarea dezbaterilor în cadrul întâlnirii cu Comisia de RU a ARB, redactarea Raportului de studiu de evaluare a FPC din sectorul bancar

2. ARB prin experții săi - conceperea, în echipă cu experții IBR, a chestionarelor și grilelor de interviuri structurate, transmiterea chestionarului adresat angajatorilor către toate băncile membre ARB și monitorizarea colectării răspunsurilor, realizarea de interviuri cu reprezentanți din conducerea unor bănci, organizarea întâlnirii de tip focus grup a experților care au realizat studiul cu membrii Comisiei RU a ARB

3. FSAB prin dl. Președinte Paraschiv Constantin - realizarea de interviuri (pe baza grilei de interviu structurat furnizat de experții IBR) cu liderii unor organizații sindicale bancare membre FSAB.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

1.2. Contextul legislativ și instituțional european și național relevant pentru studiu

În anul 2000, în contextul unei globalizări tot mai vizibile, UE a lansat **Strategia Lisabona** care urmărea să transforme Europa în cea mai competitivă și mai dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume până în 2010, „triumghiul cunoașterii” (cercetarea, educația și inovarea) reprezentând un element central al acesteia. **Memorandumul privind învățarea pe tot parcursul vieții** al CE, adoptat în octombrie 2000, a propus SM să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue, pentru ca toate persoanele să aibă posibilități egale de a se adapta la cerințele schimbărilor socio-economice și să participe activ la conturarea viitorului lor. Mesajele cheie ale acestui memorandum demonstau necesitatea elaborării și implementării unor strategii coerente și cuprinzătoare de învățare la nivel național în SM ale UE:

- **mesajul cheie 1** Noi competențe de bază pentru toți având ca obiectiv garantarea accesului universal și continuu la învățare pentru formarea și îmbunătățirea competențelor necesare, în vederea participării susținute la societatea cunoașterii;
- **mesajul cheie 2** Realizarea unor investiții superioare în resurse umane vizează creșterea vizibilă a nivelului investițiilor în resurse umane în vederea valorificării celei mai importante valori a Europei, oamenii săi;
- **mesajul cheie 3** Încurajarea inovației în predare și învățare având ca obiectiv dezvoltarea metodelor și contextelor de predare și învățare pentru a se asigura învățarea continuă, pe tot parcursul vieții;
- **mesajul cheie 4** Valorizarea învățării însemnând punerea accentului pe îmbunătățirea modalităților în care participarea la învățare și rezultatele ei sunt înțelese și apreciate/evaluate, în special învățarea non-formală și cea informală.
- **mesajul cheie 5** Regândirea orientării și consilierii vizând focalizarea pe asigurarea condițiilor pentru ca fiecare persoană să poată avea acces la informații de calitate și la consiliere privind oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții.
- **mesajul cheie 6** Apropierea învățării de domiciliu subliniind importanța oferirii de oportunități de învățare continuă cât mai aproape de beneficiari, în propriile lor comunități și sprijinite de noile tehnologii (TIC) oriunde acestea se impun.

Prioritățile stabilite prin Declarația miniștrilor europeni ai EFP și a CE, convenită în 29 și 30 noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în FP – „**Declarația de la Copenhaga**” – au fost următoarele:

- îmbunătățirea cooperării inter-instituționale, a parteneriatelor și altor inițiative transnaționale în domeniul EFP, pentru a facilita și promova mobilitatea forței de muncă;
- creșterea transparenței FP inițiale și continue, prin implementarea și raționalizarea instrumentelor informaționale și rețelelor de informare, incluzând integrarea instrumentelor existente precum CV-ul european, suplimentul diplomei sau certificatului, cadrul comun de referință pentru limbi străine și EUROPASS într-un singur cadru;
- creșterea importanței politicilor, sistemelor și practicilor care vizează informarea, orientarea și consilierea la toate nivelurile educației, formării profesionale și ocupării forței de muncă, în particular asupra problemelor privind accesul, transferabilitatea și recunoașterea competențelor și calificărilor, în scopul susținerii mobilității ocupaționale și geografice;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- stabilirea unor niveluri de referință, principii și măsuri comune de certificare, incluzând un sistem de credite transferabile pentru FP inițială și continuă;
- creșterea susținerii pentru dezvoltarea de competențe și calificări la nivel sectorial, prin întărirea cooperării și coordonării, în special implicând partenerii sociali;
- dezvoltarea unui set comun de principii privind validarea învățării non-formale și informale în scopul asigurării unei compatibilități sporite între abordările din diferite state la diferite niveluri.
- promovarea cooperării în asigurarea calității, cu accent pe schimbul de modele și metode precum și pe criterii comune și principii privind calitatea în FP inițială și continuă;
- considerarea cu atenție a nevoilor de învățare a profesorilor și formatorilor în toate formele de organizare a FP inițiale și continue.

Strategia Europeană pentru Ocupare, care a fost gândită ca un instrument esențial pentru orientarea și asigurarea coordonării priorităților din domeniul politicii ocupării, însoțită de toate SM ale UE, a formulat ca una din priorități investiția mai mare în capitalul uman și în învățarea continuă, ceea ce presupune:

- elaborarea unor politici ambițioase pentru creșterea nivelului capitalului uman, pentru creșterea investițiilor în domeniul cercetării și dezvoltării și pentru promovarea atitudinii antreprenoriale și a abilităților prin intermediul educației la toate nivelurile;
- costuri și responsabilități împărțite între autoritățile publice, companii și persoane, precum și revizuirea stimulentei pentru creșterea investițiilor în capitalul uman și în întreprinderi;
- reducerea abandonurilor școlare și îmbunătățirea ofertei de FP cu scopul creșterii accesului la FPC, în special pentru cei care au cel mai mult nevoie, respectiv pentru persoanele sub-calificate și pentru muncitorii în vârstă, ținând cont de viitoare nevoi ale pieței muncii;
- dezvoltarea unor metode inovative de învățare și FP (cum ar fi e-learning) și investirea în deprinderi legate de utilizarea TIC;
- crearea de parteneriate în scopul mobilizării și participării partenerilor sociali și a diferiților actori implicați;
- conceperea unor politici naționale clare și, unde se impune, obiective care să le reflecte pe cele stabilite la nivel european, precum și asigurarea unei folosiri eficiente a fondurilor publice;
- promovarea rolului Planurilor Naționale de Acțiune drept instrumente-cheie pentru conexiunea elementelor menționate mai sus la programarea reformelor;
- realizarea transparenței și asigurarea eficienței costurilor în alocarea resurselor financiare în mod adecvat, inclusiv a resurselor financiare comunitare, în ceea ce privește implementarea liniilor directe din domeniul ocupării și a recomandărilor.

În cadrul Consiliului European de Primăvară din 2005, a fost relansată *Strategia de la Lisabona* prin focalizarea acesteia pe creștere economică și locuri de muncă. Președinția luxemburgheză a Consiliului UE (ianuarie-iunie 2005) a propus un **Program de acțiune integrat în domeniul educației și învățării pe tot parcursul vieții**. În cadrul Politicii de coeziune economică și socială a UE, fondurile structurale au investit masiv în sistemele de EFP din SM. De asemenea, în 2008, CE a transmis un comunicat privind necesitatea relansării cadrului strategic privind **Cooperarea europeană în educație și formare**, subliniind că relansarea Strategiei Lisabona nu poate fi realizată decât pe baza creșterii nivelului de pregătire al resurselor umane, prin sisteme mai bune de educație și formare. În plus,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

pentru o mai bună corelare cu nevoile curente ale pieței muncii, s-a considerat necesară atât o îmbunătățire a nivelului cunoștințelor, deprinderilor și competențelor resurselor umane, cât și dezvoltarea capacității de previzionare și elaborare de politici care să răspundă schimbărilor de pe piața muncii.

Strategia Europa 2020 (Europe 2020 A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth), lansată în 2010, a stabilit cinci obiective majore – privind ocuparea forței de muncă, inovarea, educația, incluziunea socială și mediul/energia - care urmează să fie îndeplinite până în 2020. SM au adoptat propriile lor obiective naționale în aceste domenii și diverse acțiuni la nivel european și național vin în sprijinul Strategiei.

În domeniul EFP, funcția CE vis-à-vis de SM este una auxiliară, de sprijin, având în vedere că articolul 150 al Tratatului CE interzice intervențiile centrale în sistemele naționale de EFP. Respectând însă diferențele dintre sistemele naționale de EFP, UE a acționat ca un punct de referință foarte important pentru dezvoltarea politicilor naționale și identificarea unor domenii de cooperare, în scopul de a face față provocărilor comune, incluzând: facilitarea adaptării la schimbări, sprijinirea integrării indivizilor pe piața muncii și promovarea egalității șanselor de acces la EFP.

Opiniile comune ale partenerilor sociali au constituit, de asemenea, un punct de referință la nivelul UE, contribuind la dezvoltarea modului de abordare a problematicii FP.

Aspectele cheie în domeniul EFP asupra cărora s-a ajuns la un numitor comun includ:

- importanța formării unei baze largi de cunoștințe odată cu instruirea profesională pentru angajare în valorificarea competențelor profesionale;
- necesitatea de a dezvolta parteneriate largi între furnizorii de educație și formare profesională publici și privați, agenții economici, autoritățile locale, asociațiile de protecție a consumatorilor, organismele specializate în ocuparea forței de muncă și incluziune socială și în asigurarea calității;
- asigurarea de șanse egale și drepturi egale la EFP, incluzând discriminarea pozitivă în favoarea celor dezavantajați;
- luarea în considerare a noilor cerințe pe care societatea informațională le impune sistemelor de învățământ și de formare profesională, în abordarea proceselor de predare și învățare, dar și a facilităților pe care aceasta le oferă în dezvoltarea contactelor și legăturilor între formatori și instituții la nivel european;
- dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții și adaptarea corespunzătoare a conținutului și modalităților de organizare a proceselor de FP.

Cadrul European al Calificărilor - CEC (European Qualification Framework-EQF) este un cadru de referință care își propune să faciliteze:

- învățarea pe tot parcursul vieții;
- validarea învățării non-formale și informale;
- mobilitatea și recunoașterea calificărilor între diferite SM și sisteme de EFP, prin transparența competențelor;
- continuarea integrării pe piața europeană a muncii, ținând cont de cerințele reale ale acestora și respectând în același timp marea diversitate a sistemelor naționale de EFP.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

CEC dă posibilitatea corelării cadrelor naționale ale calificărilor (CNC) din spațiul UE și oferă instituțiilor de EFP, precum și angajatorilor posibilitatea de a înțelege mai ușor calificările dobândite într-un alt SM și de a le recunoaște în cadrul propriului sistem de calificări.

CEC stabilește opt niveluri de calificare, în termeni de nivel de responsabilitate și autonomie, și mută accentul de pe accepțiunea tradițională a învățării bazate pe acumularea de cunoștințe pe "rezultatele învățării" - cunoștințe, abilități și competențe - ceea ce cunoaște, înțelege și știe să facă o persoană la locul său de muncă la terminarea procesului de învățare.

Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind instituirea unui Cadru European al Calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții, include următorul calendar pentru SM:

- stabilirea, până în 2010, a unor corespondențe între CNC și CEC;
- adoptarea măsurilor necesare pentru ca, până în 2012, toate noile certificate de calificare, diplome și documente "Europass" emise de autoritățile competente să conțină o referire clară - prin intermediul sistemelor naționale de calificări - la nivelul corespunzător din CEC.

În România, nu a existat mult timp o veritabilă strategie privind capitalul uman, reglementările care au apărut după 1989 cu privire la FPC fiind incluse în texte legislative privind securitatea socială, protecția socială, integrarea în muncă a absolvenților, recalificarea șomerilor, educația adulților, învățământul. S-au elaborat strategii, planuri de acțiuni privind ocuparea forței de muncă, s-au reglementat autorizarea furnizorilor de pregătire și eliberarea certificatelor de calificare cu recunoaștere națională, sistemul FPC fiind introdus oficial abia prin Ordonanța Guvernului nr. 129/2000.

În prezent, noua lege a educației naționale, Legea nr.1/2011, în Titlul V, reglementează cadrul general și integrator al învățării pe tot parcursul vieții în România.

În conformitate cu legea, **educația permanentă** reprezintă totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană pe parcursul vieții în **contexte formale, nonformale și informale**, în scopul **formării sau dezvoltării competențelor** dintr-o multiplă perspectivă: personală, civică, socială ori ocupațională.

Învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde educația timpurie, învățământul preuniversitar, învățământul superior, **educația și formarea profesională continuă a adulților** și ea se concentrează pe formarea și dezvoltarea **competențelor-cheie și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări**.

Învățarea în context formal reprezintă o învățare organizată și structurată, care se realizează într-un cadru instituționalizat și se fundamentează pe o proiectare didactică explicită. Acest tip de învățare are asociate obiective, durate și resurse, depinde de voința celui care învață și se finalizează cu certificarea instituționalizată a cunoștințelor și competențelor dobândite.

Învățarea în contexte nonformale este considerată ca fiind învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiective de învățare, care nu urmează în mod explicit un curriculum și poate diferi ca durată. Acest tip de învățare depinde de intenția celui care învață și nu conduce în mod automat la certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Învățarea în contexte informale reprezintă rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber și nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei ori sprijinului pentru învățare. Acest tip de învățare nu este dependent de intenția celui care învață și nu conduce în mod automat la certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite.

Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte nonformale și informale poate fi făcută de organisme abilitate în acest sens, în condițiile legii.

Instituțiile sau organizațiile în care se realizează învățarea în contexte formale sunt: unități și instituții de învățământ preuniversitar și superior, centre de educație și formare profesională din subordinea ministerelor sau autorităților publice locale, **furnizori publici și privați de educație și formare profesională autorizați/acreditați în condițiile legii, organizații nonguvernamentale ori guvernamentale care oferă programe autorizate în condițiile legii, angajatori care oferă programe de formare profesională propriilor angajați.**

Organizarea și funcționarea formării profesionale a adulților sunt reglementate de legislația referitoare la formarea profesională continuă a adulților și ucenicia la locul de muncă.

Finanțarea învățării pe tot parcursul vieții se realizează prin fonduri publice și private pe baza parteneriatului public-privat, prin finanțare și cofinanțare din partea angajatorilor, organizațiilor nonguvernamentale, prin fonduri nerambursabile din programe europene, prin conturi de educație permanentă și prin contribuția beneficiarilor.

Legea educației naționale definește și **Cadrul național al calificărilor (CNC)** ca un instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse, al cărui scop este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale de calificări și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și societatea civilă. Implementarea CNC vizează sistemul național de calificări obținute în învățământul secundar general, în învățământul profesional și tehnic, **în formarea profesională continuă, în ucenicie, în învățământul superior, atât în contexte formale, cât și în contexte informale și nonformale, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.** CNC permite recunoașterea, măsurarea și relaționarea tuturor rezultatelor învățării dobândite în contexte de învățare formale, nonformale și informale, asigură coerența calificărilor și a titlurilor certificate și **contribuie la AC în sistemul de EFP.**

De asemenea, legea stipulează că diplomele și certificatele acordate de instituțiile autorizate în urma evaluării rezultatelor învățării în contexte nonformale și informale produc aceleași efecte ca și celelalte modalități de evaluare și certificare a cunoștințelor și competențelor din sistemul formal de EFP în vederea ocupării unui loc de muncă sau continuării educației și formării profesionale în sistemele formale, că rezultatele învățării în contexte nonformale și informale pot fi recunoscute explicit prin evaluări în centre de evaluare și certificare a competențelor sau implicit prin finalizarea unui program formal de studii și că PFP inițială și continuă, precum și sistemele de evaluare a rezultatelor învățării în contexte nonformale și informale vor respecta asigurarea mobilității ocupaționale pe orizontală și pe verticală prin **utilizarea sistemului de credite transferabile pentru EFP.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Conform Legii educației naționale, responsabilitățile referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții revin:

- **statului** prin intermediul **MECTS, Parlamentului, Guvernului, MMFPS**, Ministerului Culturii și Patrimoniului Național, Ministerului Sănătății, precum și al Ministerului Administrației și Internelor;
- **Autorității Naționale pentru Calificări (ANC)** rezultate prin reorganizarea Consiliului Național al Calificărilor și Formării Profesionale a Adulților (CNCFPA) și a Unității Executive a Consiliului Național al Calificărilor și Formării Profesionale a Adulților.

Dintre entitățile enumerate mai sus, în cazul FPC în și pentru sectorul bancar, sunt de interes atribuțiile prevăzute pentru MECTS, MMFPS și ANC.

MECTS are ca atribuții principale, în domeniul învățării pe tot parcursul vieții:

- a) **elaborarea strategiilor și politicilor naționale în domeniul educației, al formării profesionale, al cercetării, tineretului și sportului;**
- b) **elaborarea reglementărilor referitoare la organizarea și funcționarea sistemului de educație din România;**
- c) **monitorizarea, evaluarea și controlarea, direct sau prin organisme abilitate, a funcționării sistemului educațional și a furnizorilor de educație;**
- d) **stabilirea mecanismelor și a metodologiilor de validare și recunoaștere a rezultatelor învățării;**
- e) **elaborarea, împreună cu Ministerul Culturii și Patrimoniului Național, a politicilor în domeniul educației nonprofesionale a adulților și vârstnicilor;**
- f) **alte atribuții, așa cum apar ele specificate în legislația din domeniul educației și formării profesionale.**

MMFPS are ca atribuții principale, în domeniul învățării pe tot parcursul vieții:

- a) **elaborarea, împreună cu MECTS, a politicilor și a strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților;**
- b) **reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă;**
- c) **monitorizarea, evaluarea, acreditarea și controlarea directă sau prin organisme abilitate a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ;**
- d) **alte atribuții prevăzute de legislația din domeniul educației și formării profesionale.**

ANC are următoarele atribuții:

- a) **elaborează, implementează și actualizează CNC, precum și RNC;**
- b) **asigură compatibilitatea sistemului național al calificărilor cu celelalte sisteme de calificări existente la nivel european și internațional;**
- c) **propune MECTS elemente de politici și de strategii naționale, acte normative referitoare la sistemul național al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională a adulților;**
- d) **coordonează și controlează la nivel național elaborarea SO și a SPP;**
- e) **coordonează AC în FP a adulților;**
- f) **coordonează și controlează autorizarea FFP a adulților;**
- g) **întocmește RN al FFP a adulților, precum și RN al evaluatorilor de competențe profesionale;**
- h) **coordonează autorizarea CECCP și certificarea evaluatorilor de competențe profesionale;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- i) participă la elaborarea unor planuri sau programe de interes național în domeniul calificărilor și al formării profesionale a adulților;
- j) **promovează dialogul social, sprijină și coordonează activitatea comitetelor sectoriale.**

Prevederile Legii educației naționale conform căreia ANC este coordonată de MECTS și la nivelul său se constituie un **consiliu cu rol consultativ**, format din reprezentanți ai instituțiilor de învățământ preuniversitar și universitar, ai studenților, ai **asociațiilor profesionale**, ai administrației publice centrale, **ai patronatelor, ai sindicatelor și ai comitetelor sectoriale**, consiliu care doar „**asistă ANC în stabilirea strategiilor naționale și a planurilor de acțiuni pentru dezvoltarea Cadrului național al calificărilor și a formării profesionale a adulților**”, anulează caracterul tripartit pe care îl avea prin lege organică CNFPA, care urma să joace și rol de ANC, și reduce substanțial rolul comitetelor sectoriale.

În conformitate cu Legea 268/2009, **comitetele sectoriale sunt instituții de dialog social de utilitate publică** (formate ele însele din reprezentanții partenerilor sociali și ai asociațiilor profesionale reprezentative pentru fiecare sector de activitate economică) care au ca principale atribuții:

- a) participă la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;
- b) participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;
- c) susțin promovarea sistemului de formare și evaluare pe baza de competențe;
- d) participă la dezvoltarea și actualizarea, sub coordonarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, a calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;
- e) validează calificările și standardele asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;
- f) recomandă specialiști pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor și pentru elaborarea și validarea standardelor ocupaționale, pentru verificarea și validarea standardelor de pregătire profesională, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceștia;
- g) încurajează și stimulează participarea organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic;
- h) colaborează, în scopul realizării obiectului lor de activitate, cu ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale și internaționale, cu furnizorii de formare profesională și cu alte instituții publice;
- i) oferă partenerilor sociali consultanță în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă;
- j) realizează analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pentru ramura reprezentată;
- k) acordă aviz consultativ solicitanților în vederea actualizării Clasificării ocupațiilor din România;
- l) propun furnizorilor de formare profesională calificările și competențele asociate acestora, precum și corelarea calificărilor cu ocupațiile care pot fi practicate;
- m) stabilesc prin statutul propriu alte activități în interesul ramurii de activitate pe care o reprezintă.

Legislația care a fost adoptată în domeniul **FPC** a avut în vedere asigurarea accesului la oportunități de FP pe tot parcursul vieții a adulților, a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajaților, prin implementarea principiilor europene referitoare la asigurarea calității, descentralizare, parteneriat social și transparență a sistemului.

Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților (modificată și completată prin *HG nr. 522/2003*, *HG nr. 887/2004*, *HG nr. 522/2003*, *OG nr. 791/2004*) precizează cadrul general și condițiile specifice de funcționare a sistemului de formare profesională: definiții pentru termenii utilizați în domeniul formării profesionale a adulților; obiective ale formării continue, competențe profesionale dobândite, modalitățile de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

organizare, autorizarea furnizorilor de formare, evaluarea și certificarea programelor, modalități de finanțare. Detaliem în cele ce urmează câteva dintre aceste aspecte:

- **obiectivele** formării profesionale a adulților: acestea vizează inițierea, calificarea, perfecționarea, specializarea, recalificarea, perfecționarea profesională, calificarea sau schimbarea calificării pentru: facilitarea integrării sociale în concordanță cu aspirațiile profesionale ale persoanelor și cu necesitățile pieței muncii; creșterea competitivității forței de muncă; dobândirea de noi competențe, metode și procedee moderne de lucru;
- **competențele profesionale:** acestea pot fi dobândite în contexte formale (printr-un program organizat de un furnizor de formare profesională), non-formale (prin practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă/ autoinstruire) și informale și sunt acreditate prin sistemul de credite transferabile;
- **domeniile de formare:** vizează ocupații, meserii, specializări și profesii cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România pentru care există standarde ocupaționale / de pregătire profesională (cf. *Ordinul MMSSF nr. 35/2004* și *Ordinul MECT nr. 3112/2004* privind Nomenclatorul Calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare) sau nu există încă definite aceste standarde (cf. *Ordinul MMSSF nr. 59/2004* și *Ordinul MECT nr. 3175/2004*). Prin *OMECT nr. 4543/2004* și *OMMSSF nr. 468/2004* s-a aprobat Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (modificată prin *OMECT nr. 3329/2005* și *OMMSSF nr. 81/2005*);
- **finanțarea formării profesionale a adulților:** poate fi realizată prin: fonduri proprii ale angajatorilor; bugetul asigurărilor pentru șomaj; sponsorizări, donații, surse externe; taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională. Finanțarea FPC din fondurile publice este reglementată prin Legea nr. 571/2003 privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
- **evaluarea și certificarea competențelor dobândite:** se realizează prin variate forme de certificare, în funcție de tipul programului urmat: certificat de calificare profesională pentru programele de calificare sau recalificare; certificat de absolvire pentru programele de inițiere, perfecționare, specializare, precum și la absolvirea fiecărui modul, în cazul programelor de formare profesională structurate pe module (cf. *OMMSSF nr. 501/2003* și *OMECT nr. 5253/2003*, modificate și completate prin *OMECT nr. 3327/2003* și *OMMSSF nr. 77/2005*). De asemenea, alte reglementări (cf. *OMMSSF nr. 701/2003*, modificat prin *OMMSSF nr. 27/2005*, *OMMSSF nr. 410/2005*) desemnează modalitățile de recunoaștere a calificărilor dobândite în străinătate.

Printre cele mai importante prevederi ale acestui act normativ din perspectiva **autorizării FFP și PFP** se numără:

- stabilirea sistemului de autorizare a FFP publici sau privați, pe baza criteriilor de evaluare;
- descentralizarea luării deciziilor prin crearea comisiilor de autorizare la nivelul fiecărui județ;
- desfășurarea evaluării de către comisii de examinare formate în proporție de 2/3 din specialiști din afara FFP care livrează PFP;
- asigurarea unei pregătiri corespunzătoare pentru formatori, vizând atât pregătirea de specialitate conform programei de pregătire, cât și pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulților;
- coordonarea activității de autorizare a FFP de către CNFPA, organism tripartit, realizându-se implicarea partenerilor sociali (aspect care nu mai este valabil odata cu transformarea CNFPA în ANC);
- întocmirea Registrului național al furnizorilor autorizați de formare profesională a adulților;
- precizarea obligativității de autorizare numai pentru FFP ce doresc să elibereze certificate cu recunoaștere națională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Cadrul legislativ al autorizării FFP este completat de “Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților”, documentul care descrie procesul în urma căruia FFP pot organiza PFP finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională.

OG 129/2000 reglementează și **autorizarea centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale (CECCP)**, proces în urma căruia persoanele juridice de drept public sau privat, române ori străine, care desfășoară activități de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căhi decât cele formale, pot elibera certificate de competențe profesionale cu recunoaștere națională.

În vederea autorizării, centrele de evaluare trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să fie legal constituite;
- să își îndeplinească obligațiile de plată a impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate, potrivit legislației în vigoare.

Criteriile de evaluare a centrelor au în vedere următoarele elemente:

- resurse: centrul are acces la resurse umane și dispune de resursele materiale care să permită efectuarea de evaluări;
- cunoștințe și experiență recente: evaluatorii¹ centrului urmăresc evoluția ocupațiilor în domeniul respectiv și sunt permanent preocupați de dezvoltarea profesională proprie;
- materiale și documentație: centrul concepe și produce materiale corespunzătoare care să permită evaluarea corectă a competențelor profesionale în concordanță cu SO, pentru care oferă servicii de evaluare - instrumente de evaluare și materiale de promovare a sistemului de evaluare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;
- derularea proceselor de evaluare: centrul respectă caracteristicile și principiile evaluării competențelor profesionale, stabilite de lege;
- difuzarea informațiilor: centrul difuzează informații și materiale cu privire la condițiile de evaluare și certificare a competențelor profesionale;
- egalitatea de șanse: centrul oferă oportunități egale și nediscriminatorii tuturor candidaților care doresc să fie evaluați în vederea obținerii unui certificat de competențe profesionale;
- procedura de contestare: centrul are un sistem transparent care permite candidaților să conteste decizia de evaluare "încă nu competent", raportată la anumite unități de competență, și să beneficieze de o nouă evaluare pentru acele unități de competență, efectuată de un alt evaluator;
- evidența înregistrărilor: centrul are un sistem de gestionare a informațiilor rezultate din procesele de evaluare.

În vederea autorizării centrelor de evaluare a competențelor profesionale se parcurg următoarele etape:

- certificarea evaluatorilor de competențe profesionale;
- elaborarea instrumentelor de evaluare;
- testarea instrumentelor de evaluare în condiții de muncă reale, prin realizarea de către fiecare evaluator a unui număr minim de 5 procese de evaluare;
- culegerea dovezilor necesare demonstrării îndeplinirii criteriilor²;

¹ Programul PHARE finanțat de UE, pe care l-a accesat România, a avut un rol important pentru inițierea activităților privind “certificarea competențelor profesionale” prin elaborarea și aprobarea Standardului Ocupațional al “Evaluatorului de Competențe Profesionale”, standard care stă la baza cursului de formare profesională în această profesie.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- întocmirea listei dovezilor;
- întocmirea matricei de stabilire a nivelului de performanță;
- întocmirea raportului de evaluare;
- depunerea cererii de autorizare însoțită de dosarul de autorizare;
- analiza dosarului de autorizare;
- soluționarea cererii de autorizare;
- eliberarea autorizației de funcționare.

Autorizarea se face pentru ocupații pentru care există standarde ocupaționale, în funcție de nivelul de performanță al centrului, pe perioade cuprinse între 1 și 3 ani. Nivelul de performanță este dat de punctajul minim acordat criteriilor de evaluare, fiind stabilit în două etape:

- prin autoevaluare, de către centru;
- prin evaluare de către CNFPA (actuala ANC).

Pentru autoevaluare, centrul desemnează un colectiv format din evaluatori de competențe profesionale și persoane din conducerea instituției. Aceștia culeg dovezi privind îndeplinirea criteriilor de evaluare menționate anterior și întocmesc matricea nivelului de performanță a centrului.

CNFPA/ANC utilizează verificatori interni pentru evaluarea evaluatorilor de competențe profesionale și verificatori externi pentru evaluarea performanțelor centrelor de evaluare.

Datele privind centrele autorizate se înscriu în Registrul național al centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.

În acest cadru legal și instituțional, FPC în România se bazează pe următoarele principii:

- Atât formarea, cât și procesele de evaluare sunt bazate pe competențe;
- Formarea și evaluarea au la bază standarde ocupaționale unice la nivel național;
- Ambele procese includ măsuri de asigurare a calității - monitorizare și evaluare (verificare internă, verificare externă, auditare, medierea consensului etc.)

Codul Muncii (Legea nr. 480/2003 cu modificările ulterioare) conține o serie de precizări privind scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților (cf. art. 188-213):

- Principalele **obiective** ale formării profesionale a salariaților au în vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitările locului de muncă (prin actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice), iar pe de altă parte, obținerea unei calificări profesionale / reconversia profesională/ perfecționarea pregătirii pentru promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- Aceste obiective pot fi atinse prin următoarele **forme**: cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate; stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagii de practică și specializare în țară și în străinătate; ucenicie organizată la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- În funcție de numărul total al angajaților, angajatorii au **obligția** să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în

² dovezile de competență sunt rezultatele aplicării instrumentelor de evaluare, ca de exemplu testul scris rezolvat de candidat, fișa de înregistrare a testului oral, fișa de observare directă a activităților realizate de candidat în condiții reale sau simulate de muncă, proiectul realizat de candidat, lucrări realizate anterior procesului de evaluare etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.

Trebuie remarcat faptul că, deși s-au înregistrat progrese pe linia reformării legislative a sistemului de FPC, multe reglementări legislative nu au fost, însă, corelate corespunzător sau nu au aplicabilitate practică din cauza sistemului defectuos de organizare, coordonare și evaluare a sistemului de pregătire prin intermediul diferitelor instituții la nivel local și la nivel național, iar tot procesul de transformare a CNFPA în ANC, atât prin durata sa, cât și prin nenumăratele confuzii create, până în prezent nu a făcut decât să dăuneze progresului dorit și așteptat de toți actorii implicați în dezvoltarea unui sistem de FPC de calitate în România. În plus, lipsesc în unele situații mijloacele coercitive de aplicare a legii, caz în care cei implicați de lege nu se grăbesc să o aplice. O astfel de situație se regăsește în Codul muncii, care prevede obligația angajatorilor de a asigura angajaților programe de formare continuă, fără a preciza măsurile de sancțiune ce se impun în situația nerespectării legii. De aceea, o lege-cadru pentru EFP a adulților, care să asigure corelațiile necesare implementării sistemului de credite transferabile în întregul sistem de învățământ și FPC rămâne, în continuare, pentru România, o necesitate.

De altfel, strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005-2010 a urmărit, declarativ, dezvoltarea unui sistem structurat de formare profesională continuă, transparent și flexibil, cu un nivel adecvat de finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

II. Rezultatele cercetării cu privire la situația actuală și perspectivele FPC în sectorul bancar

2.1. Rezultatele sondajului în rândul angajatorilor din sectorul bancar

Conform registrelor BNR, sectorul bancar din România numără în prezent 41 de instituții de credit, iar conform Raportului publicat de BNR pentru sfârșitul anului 2011, structura sistemului bancar era următoarea:

- 2 bănci cu capital integral sau majoritar de stat, 4 bănci cu capital majoritar autohton, 26 de bănci cu capital majoritar străin, 8 sucursale ale unor bănci străine și o rețea cooperatistă;
- 54,6% din activele bancare erau concentrate în primele 5 bănci din sistem;
- cota de piață a instituțiilor de credit cu capital majoritar străin era de 83%;
- cota de piață a instituțiilor de credit cu capital majoritar privat românesc era de 8,8% (inclusiv rețeaua cooperatistă);
- cota de piață a instituțiilor de credit cu capital controlat de stat era de 8,2%.

În ceea ce privește numărul de angajați și numărul unităților teritoriale, conform Income Magazine (la http://www.incomemagazine.ro/articol_79152/din-ce-mai-traiesc-bancile-creditarea-a-trecut-pe-locul-2.html), în martie 2012 în sistemul bancar românesc lucrau 64.370 de angajați (în scădere cu aprox. 10% față de vârful de 71.505 angajați în septembrie 2008, o rată de concediere redusă de reorientarea personalului angrenat în activitatea de creditare către departamentele de urmărire și colectare) și existau 5.981 de unități teritoriale (în scădere cu 5% față de septembrie 2008). În același articol este prezentat clasamentul băncilor în funcție de cota de piață deținută în martie 2012:

„Prima bancă, după activele deținute, este BCR, care acoperă o cincime din piață (20,12%). Potrivit clasamentului realizat de BNR, pe locul secund se plasează BRD – 13,57% (cea mai mare bancă listată), iar pe trei, Banca Transilvania – 7,27%. Primele bănci sunt urmate de grupul celor cinci instituții de credit cu cote de piață mai mari de 5%: CEC Bank – 6,99%, Raiffeisen Bank – 6,69%, UniCredit Țiriac Bank – 6,31% și Volksbank – 5,02%. În Top 10 se mai află – Alpha Bank – 4,67%, ING Bank – 4,04% și Bancpost – 3,47%. Cote de piață de peste 1% au mai atins: Piraeus Bank – 2,3%, Banca Românească – 2,1%, Garanti Bank – 1,75%, Citibank – 1,62%, RBS – 1,64%, Credit Europe Bank – 1,34%, Italo-Romana – 1,2%, Eximbank – 1,18%, Intesa – 1,12%, Banca Carpatica – 1,07% și OTP bank – 1,06%. Celelalte 17 bănci au avut cote de piață sub 1%. Pe piața românească mai activează și două bănci de locuințe: Raiffeisen Banca pentru Locuințe și BCR Banca pentru Locuințe.”

Am prezentat acest tablou de ansamblu al sectorului bancar din România pentru a putea demonstra că eșantionul de bănci respondente la chestionarul adresat angajatorilor din sector este reprezentativ pe multiple criterii.

Astfel, din cele 41 de instituții de credit din România, 21 au răspuns la chestionarul pe baza căruia s-a realizat sondajul în rândul angajatorilor, ceea ce înseamnă 51,22%, o rată foarte ridicată de răspuns. În primul rând, pe tipuri de instituții, au răspuns bănci persoane juridice române, dar și bănci din rândul celor 8 sucursale de bănci străine, precum și rețeaua de bănci cooperatiste. Din punct de vedere al naturii capitalului, eșantionul cuprinde atât băncile cu capital majoritar sau integral de stat, cât și bănci cu capital majoritar privat, atât băncile cu capital majoritar privat românesc, cât și bănci cu capital majoritar străin, în proporțiile arătate în graficele de mai jos:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

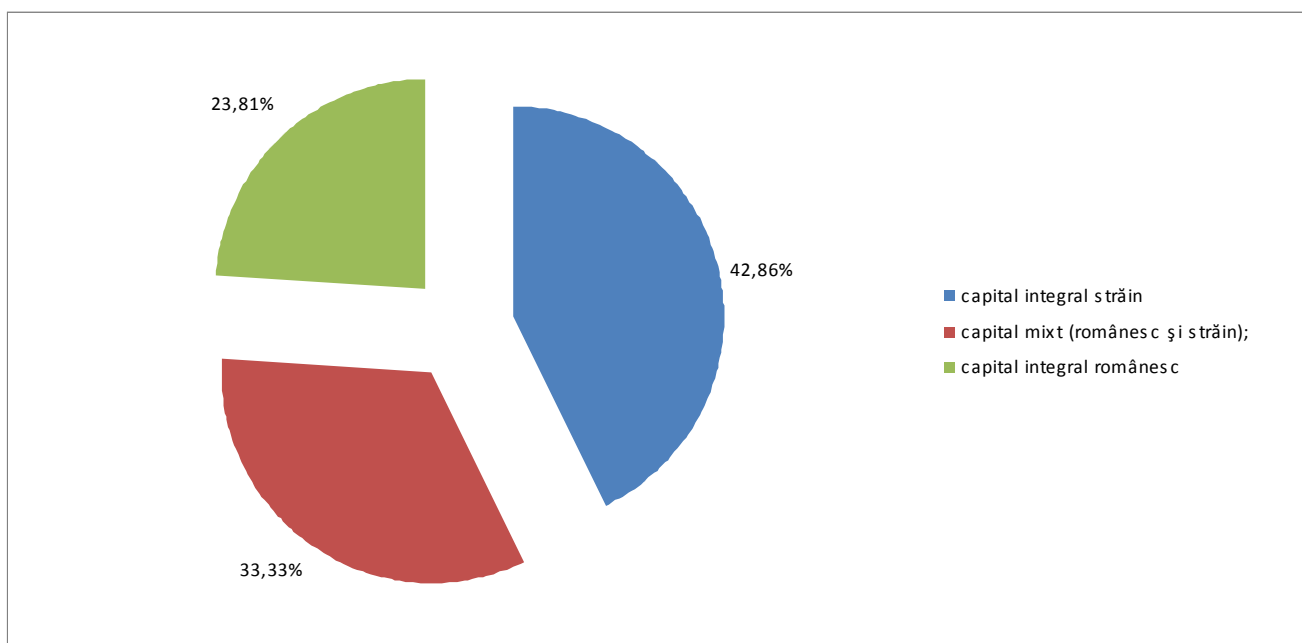
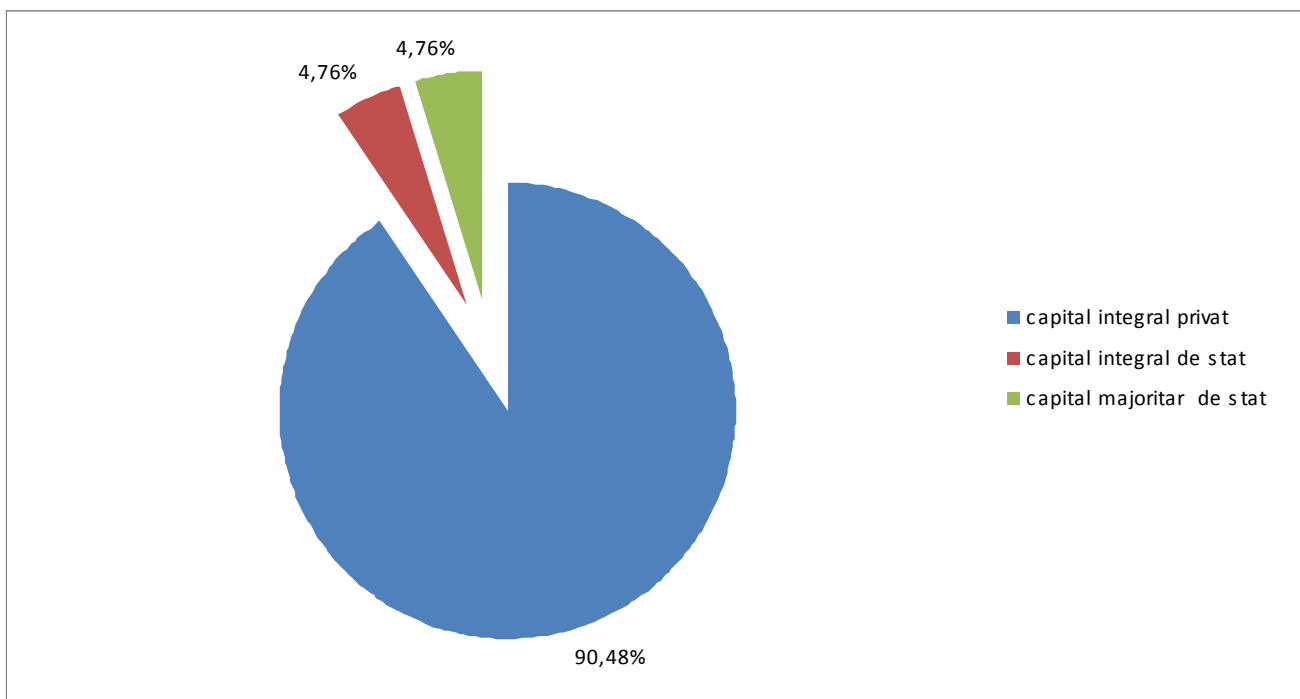


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



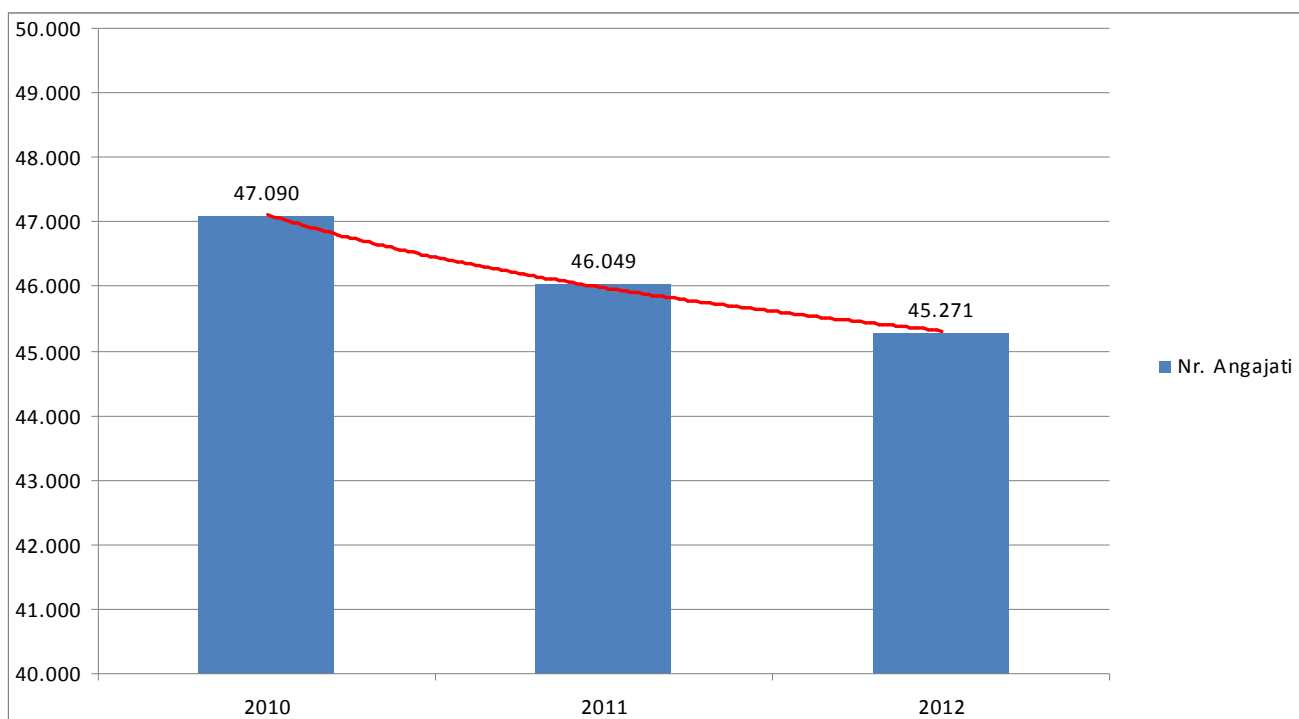
INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Structura eșantionului de bănci respondente după tipul capitalului social

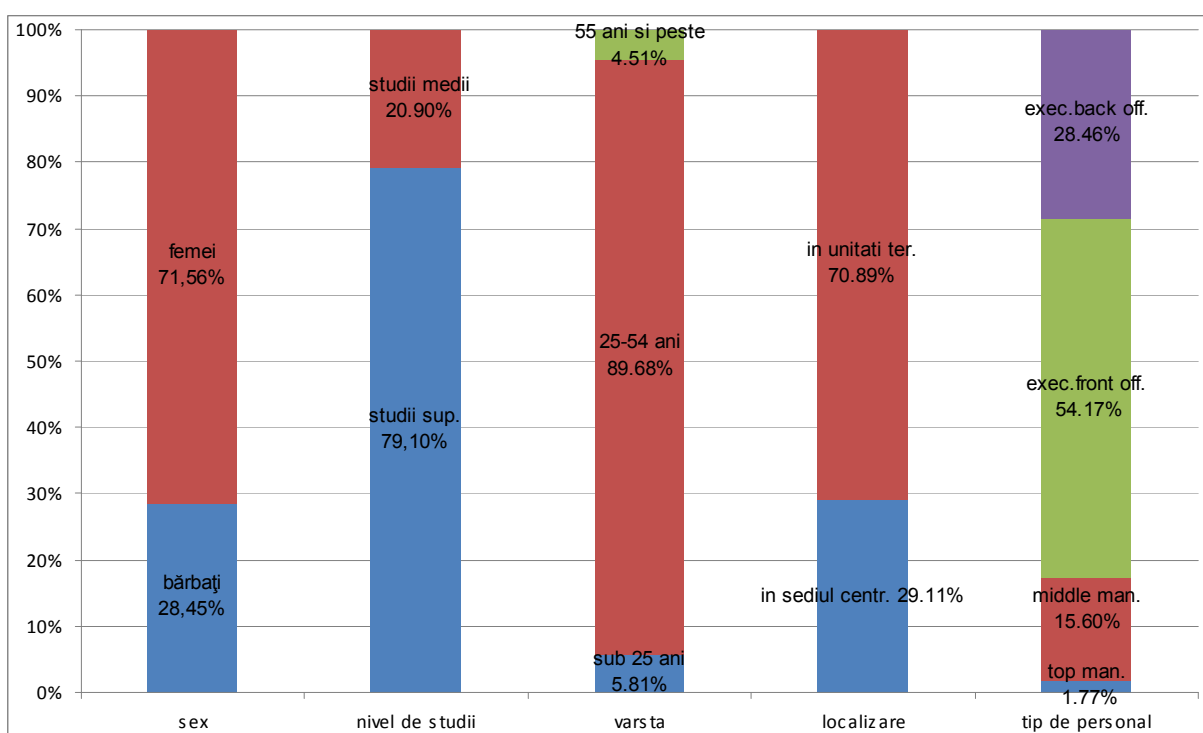


Din punct de vedere al acoperirii masei de angajați din sectorul bancar, cele 21 de bănci însumau în semestrul I 2012 un număr mediu de angajați de 45.271, deci cca. 70% din numărul total de angajați în sector dat de Income Magazine pentru luna martie 2012. Evoluția numărului total de angajați ai băncilor respondente și structura acestora pe multiple criterii – de sex, nivel de studii, vârstă, localizare și tip de personal – sunt prezentate în graficele de mai jos:

Evoluția numărului total de angajați în cele 21 de bănci respondente în perioada 2010 – sem.I 2012 (calculat ca sumă a numărului mediu de angajați din fiecare an/bancă)



Structura angajaților băncilor respondente în 2010





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

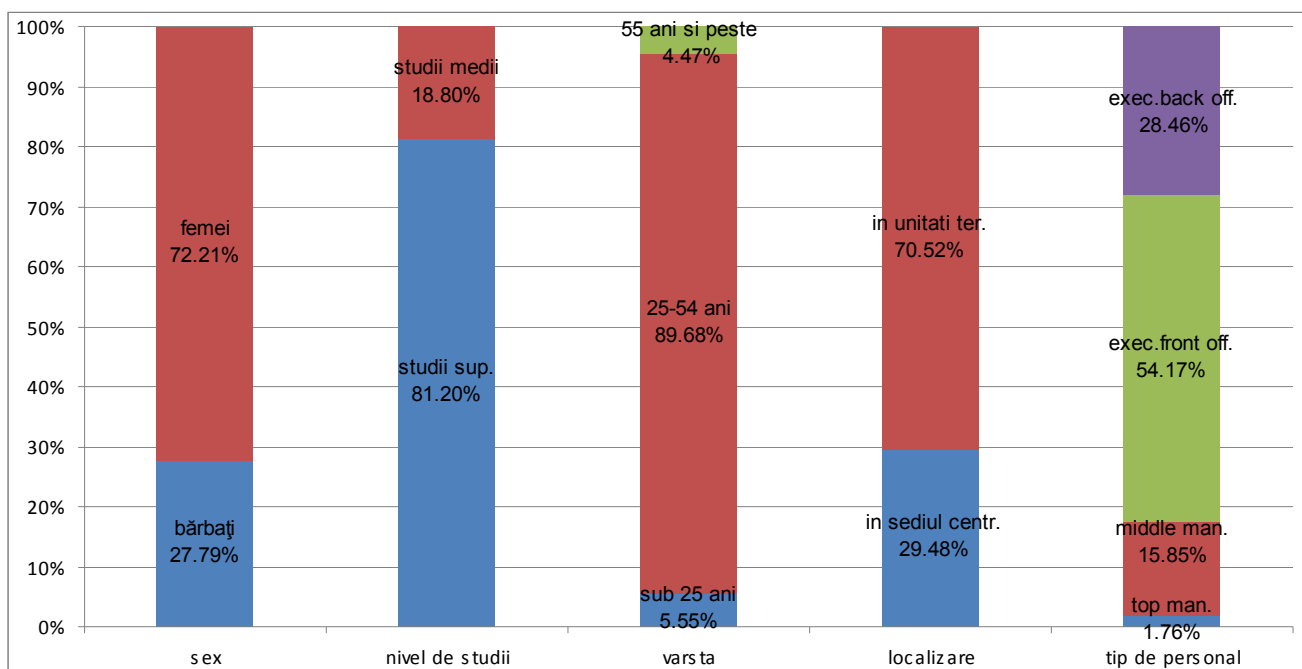


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

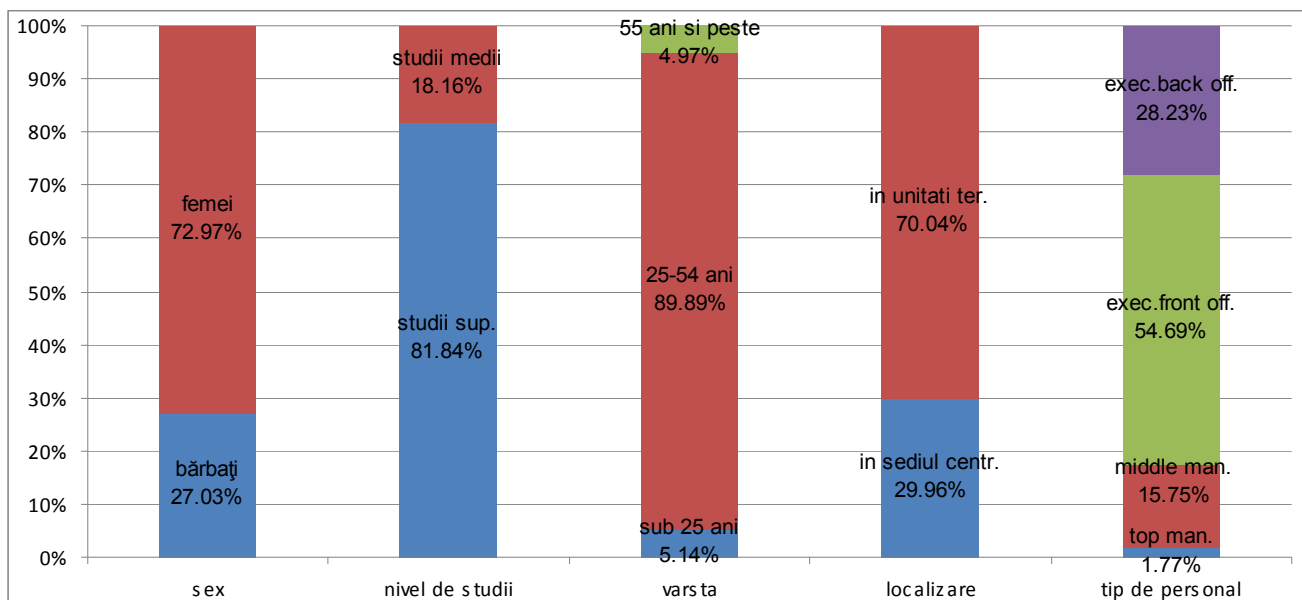


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Structura angajaților băncilor respondente în 2011



Structura angajaților băncilor respondente în sem.I 2012

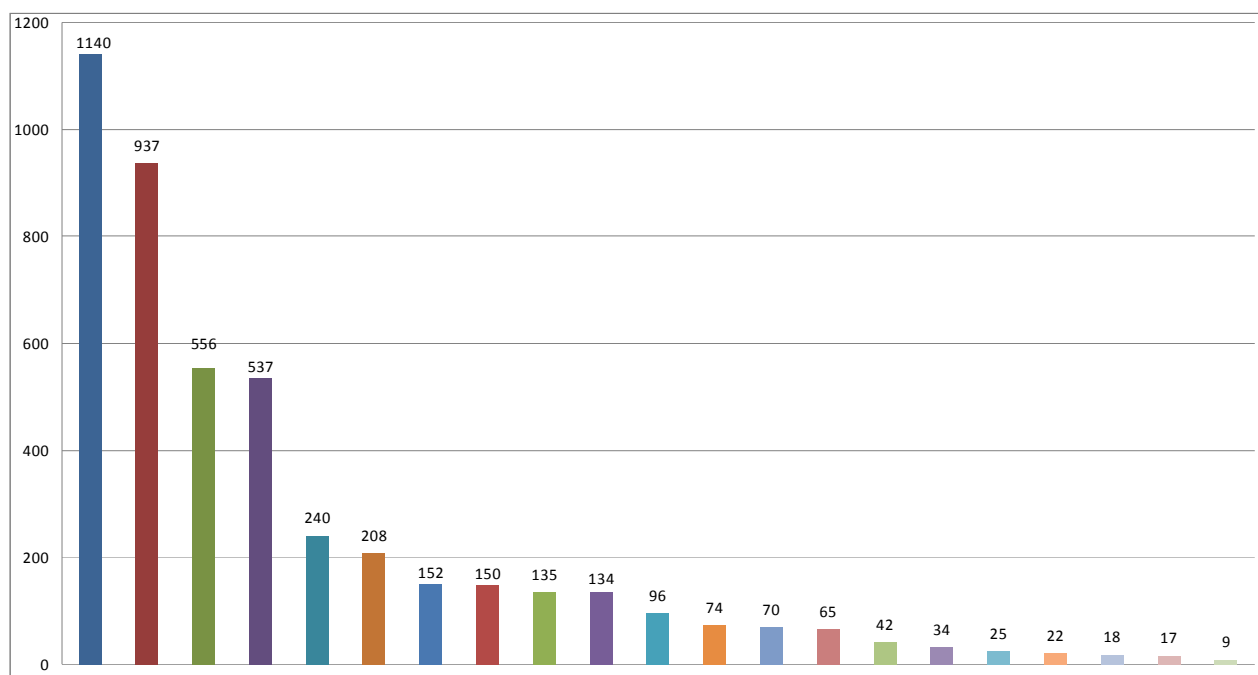


O analiză a structurii personalului și a evoluției acesteia arată că:

- sectorul bancar este „dominat” de femei, iar ponderea acestora chiar a crescut ușor în perioada 2010 – 2012, de la 71,56% la 72,97%;
- se remarcă o pondere foarte scăzută a angajaților cu studii medii (contrară situației din țările europene din care provin instituțiile financiare care domină acum sectorul financiar românesc, unde cca. 70% din angajați au studii medii și apoi formare profesională vocațională/specifică domeniului) și în continuă scădere, de la 20,90% în 2010 la 18,16% în semestrul I 2012;
- marea majoritate a angajaților se încadrează în grupa de vârstă între 25 și 54 de ani (89,68% în 2010 și 2011 și 89,98% în semestrul I 2012), iar ponderile celor de 55 de ani și peste și a celor de sub 25 de ani sunt relativ apropiate, cu o ușoară tendință de creștere a celor din categoria de 55 de ani și peste (de la 4,51% în 2010 la 4,97% în sem. I 2012) și de scădere a celor de sub 25 de ani (de la 5,81% în 2010 la 5,14% în sem.I 2012);
- ponderea angajaților din unitățile teritoriale a scăzut ușor în favoarea celor din sediile centrale (de la 70,89% în 2010 la 70,04% în sem.I 2012), ceea ce reflectă tendința de restrângere a rețelei teritoriale în perioada de criză, dar nu ca un fenomen semnificativ, cel puțin în ultimii doi ani;
- structura pe marile categorii de ocupații nu reflectă schimbări în acești doi ani și jumătate (ceea ce nu înseamnă însă că n-au fost reorientări pe alte ocupații în cadrul celor două tipuri de poziții executive – front office și back office), cu pozițiile executive de front office menținându-se la puțin peste 54% din totalul angajaților.

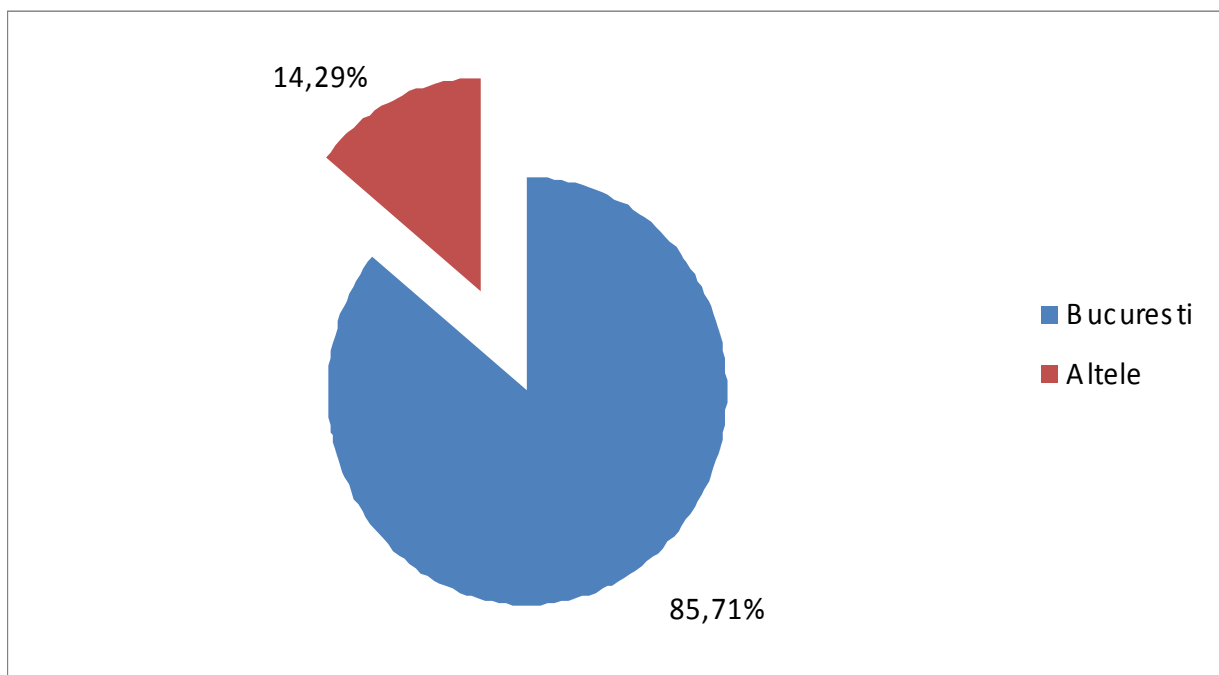
Din punct de vedere al acoperirii rețelei de unități teritoriale a întregului sector bancar de către băncile respondente, acestea însumează 4.661 de unități teritoriale, adică 77,93% din totalul de 5.981 de unități teritoriale în martie 2012, conform datelor Income Magazine, mai mult chiar decât ponderea angajaților lor în total angajați. În plus, graficul de mai jos reflectă diversitatea băncilor respondente din acest punct de vedere, eșantionul cuprinzând 4 bănci cu peste 500 de unități teritoriale, 6 bănci cu o rețea între 100 și 240 de unități, 7 bănci cu o rețea între 25 și 100 de unități și 4 bănci cu o rețea de sub 25 de unități teritoriale.

Numărul de unități teritoriale deținute de băncile respondente

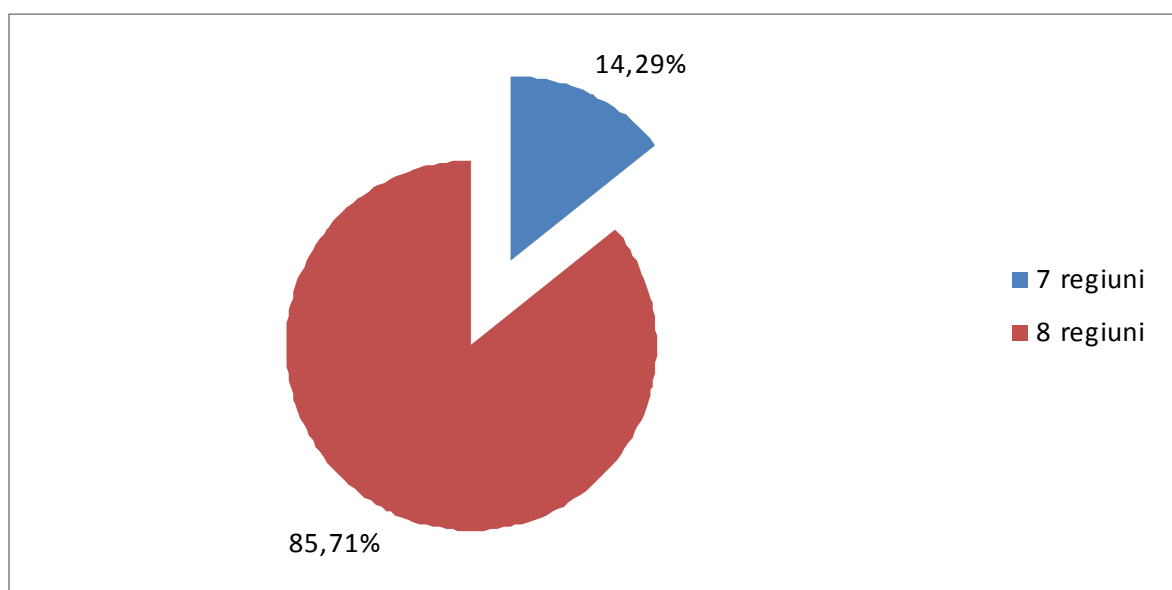


Eșantionul de bănci respondente este reprezentativ și din punct de vedere al acoperirii geografice a teritoriului țării, cuprinzând atât bănci cu sediul în București, cât și bănci cu sediul central în alte localități din țară, pe de o parte, și acoperind în marea lor majoritate toate cele 8 regiuni de dezvoltare ale României, după cum se poate vedea în graficele de mai jos:

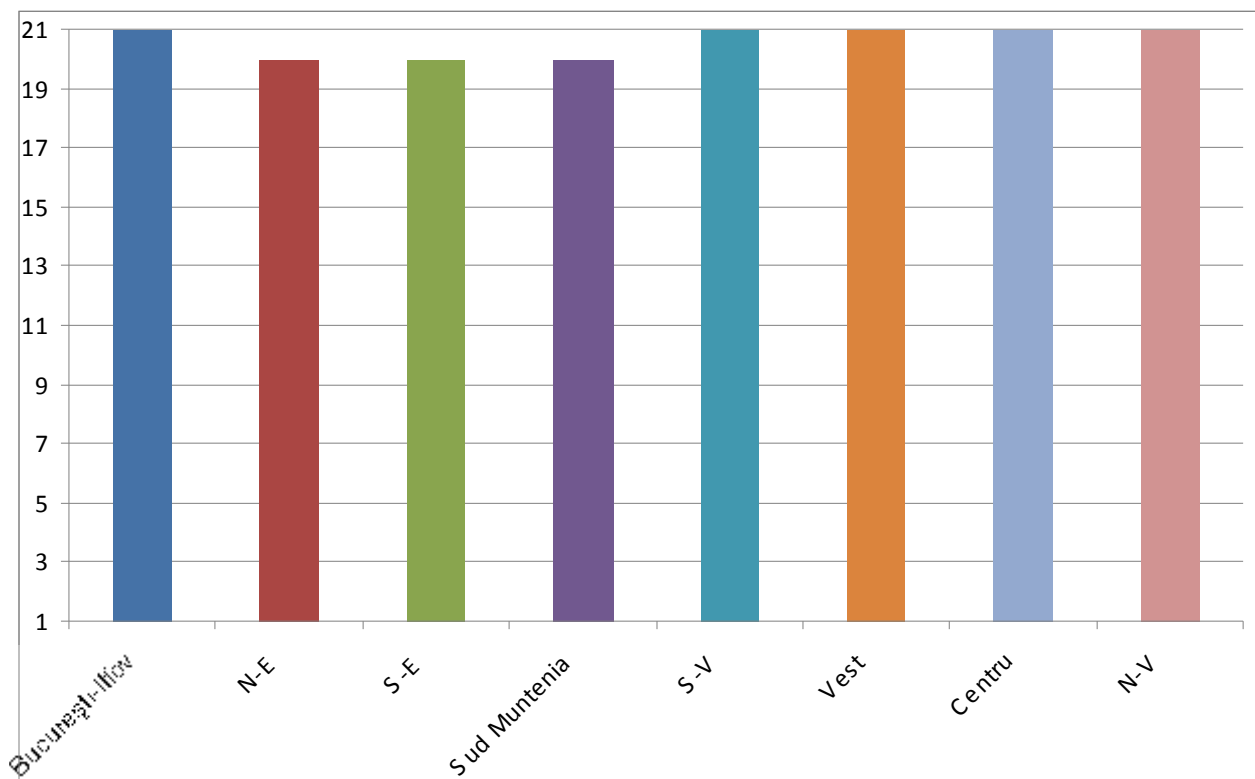
Structura eșantionului după localizarea sediului central al băncilor respondente



Structura eșantionului după numărul regiunilor de dezvoltare acoperite de băncile respondente



Prezența băncilor respondente în cele 8 regiuni de dezvoltare din România



După criteriul cotei de piață deținute, eșantionul cuprinde bănci din toate marjele de cotă pe care a realizat statistica Income Magazine la nivelul lunii martie 2012, cu ponderi între peste 21% și 100% din numărul total al băncilor încadrate în fiecare marjă de cotă de piață.

Un grad atât de ridicat de reprezentativitate pe toate criteriile prezentate mai sus, ne permite să extrapolăm rezultatele prelucrărilor statistice ale celorlalte capitole din chestionar - analiza cu privire la situația FPC din perspectiva angajatorilor - la întregul sector bancar.

Analiza celui de-al doilea capitol al chestionarului - **strategia de dezvoltare a resurselor umane în sectorul bancar** – relevă următoarea situație, reprezentată și grafic în paginile de mai jos:

- toate băncile au o strategie de dezvoltare a resurselor umane, aproape 62% dintre ele formulând-o pe termen mediu, 14,29% doar pe anul în curs, câte 9,52% dintre bănci având o strategie pe termen lung, respectiv pe termen mediu și pe anul în curs și 4,76% o strategie pe termen lung, mediu și pe anul în curs;
- marea majoritate a băncilor (85,71%) au un compartiment/serviciu specializat de FPC, iar peste 40% au chiar și un centru propriu de FPC ;
- toți angajatorii din sectorul bancar evaluează nevoile de formare și dezvoltare profesională a tuturor angajaților (chiar și înainte ca evaluarea anuală să devină o obligație legală), peste 70% din bănci fac această evaluare anual, cca.19% o fac ocazional și anual, câte 4,76% o fac numai ocazional, respectiv periodic semestrial ;
- cca.57% dintre angajatori monitorizează sistematic FPC la care angajații participă din proprie inițiativă, dar aproape 24% nu monitorizează deloc această formare, iar 19% culeg numai informații sporadice în legătură cu această formare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

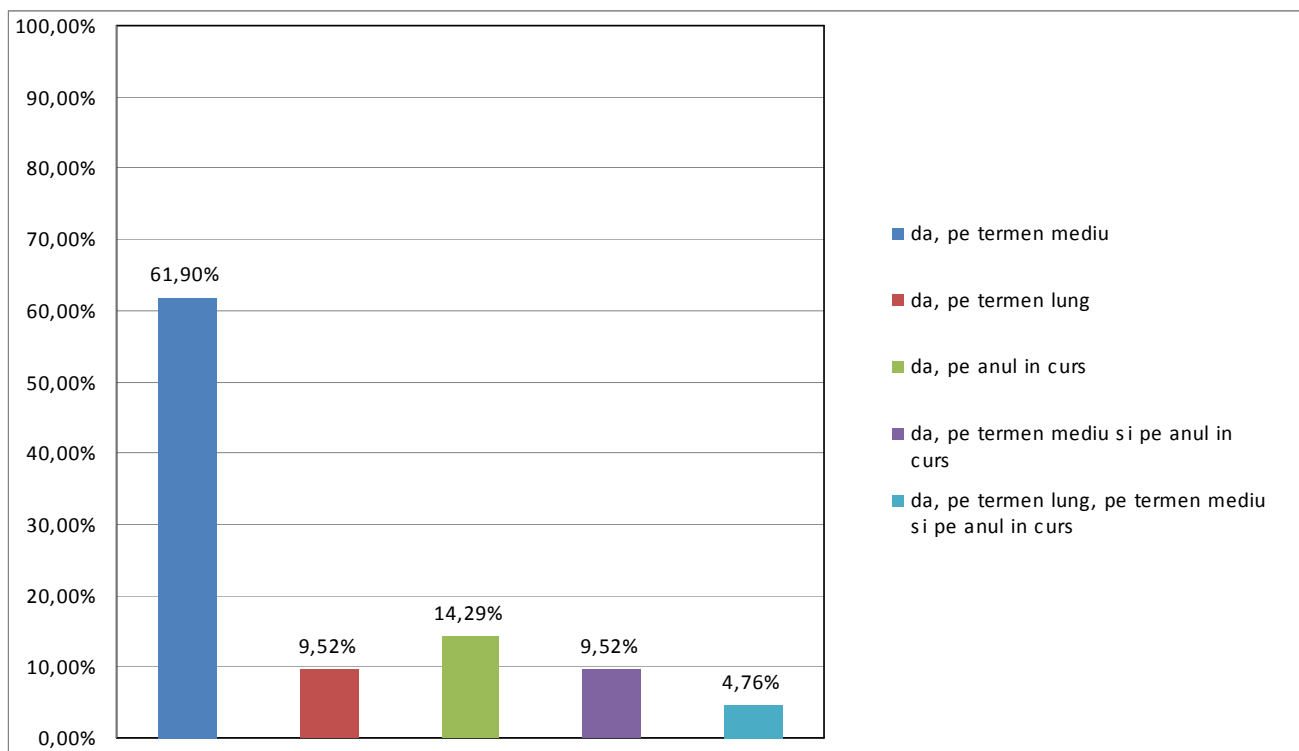


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

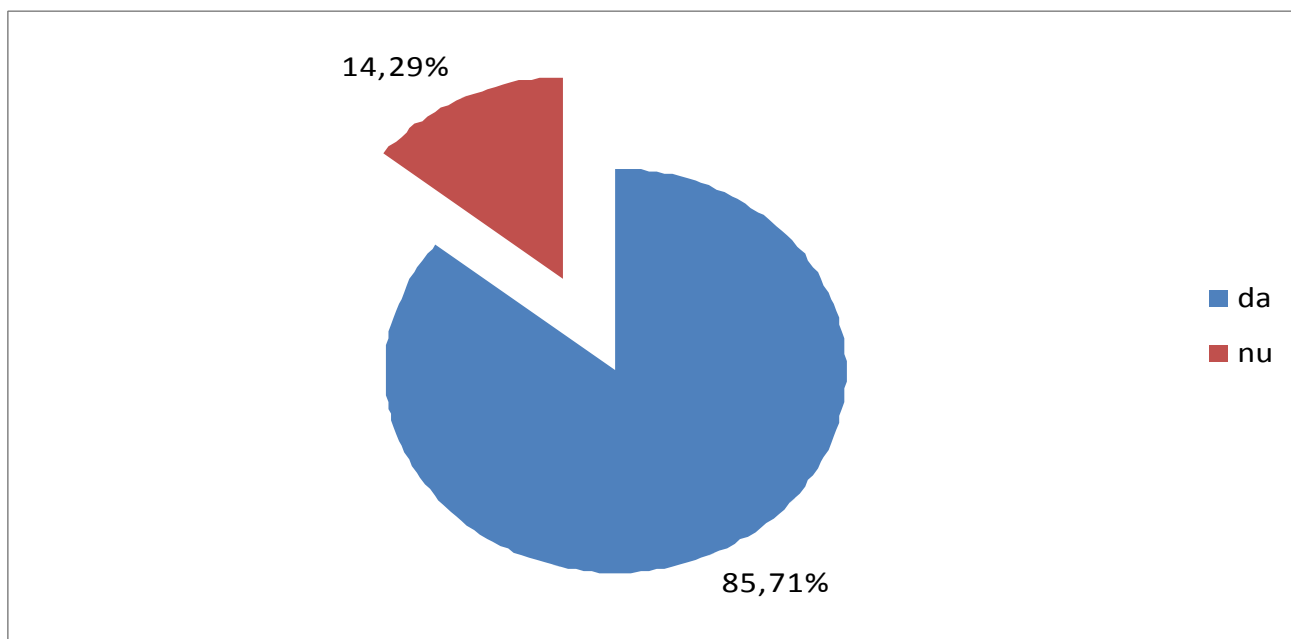


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Distribuția băncilor respondente după tipul de strategie de dezvoltare a resurselor umane



Distribuția băncilor după existența sau nu a unui compartiment/serviciu specializat de FPC





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

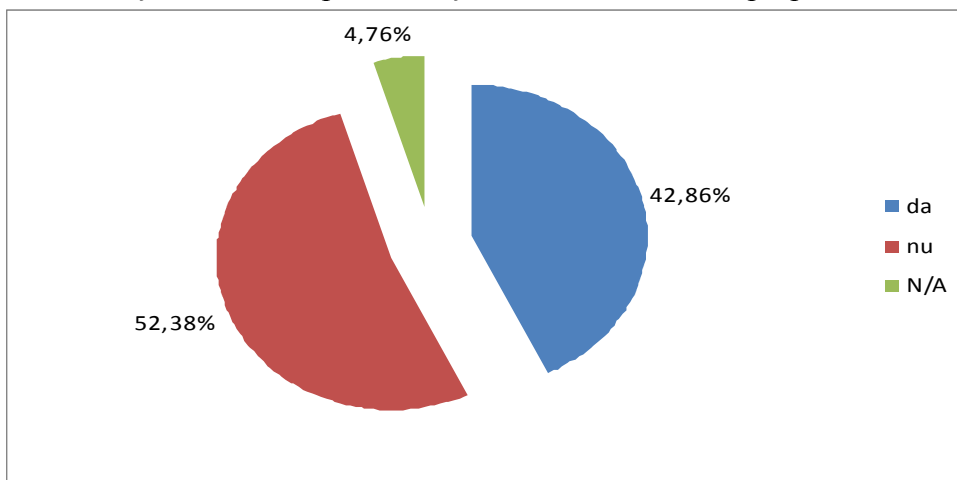


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

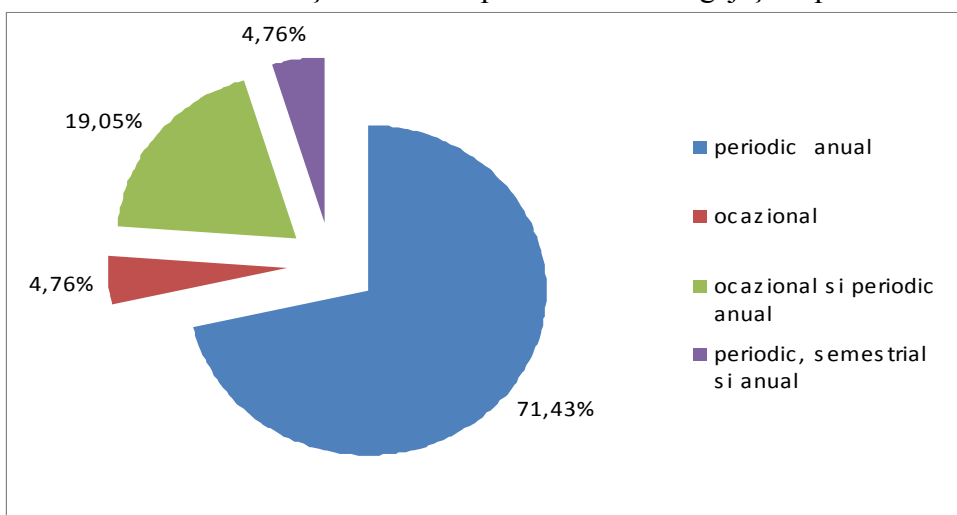


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

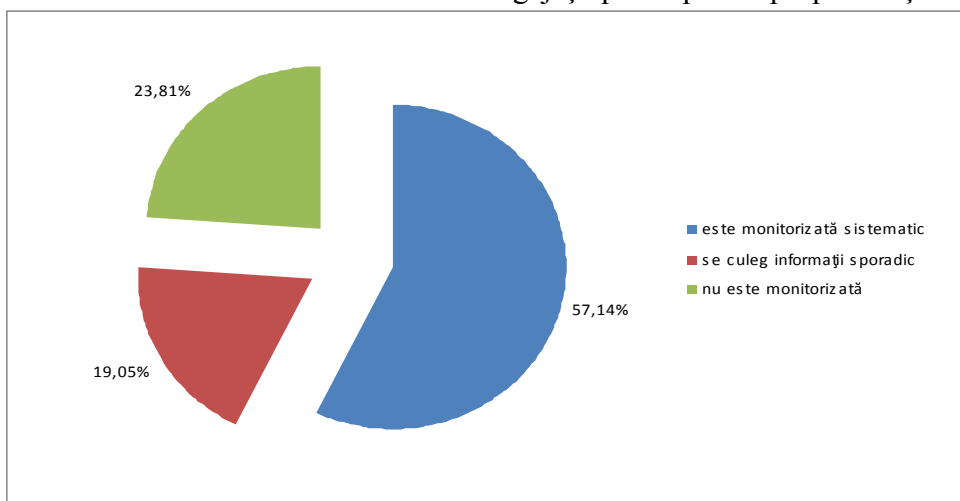
Distribuția băncilor după existența sau nu a unui centru propriu de FPC



Evaluarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională a angajaților pentru toți angajații

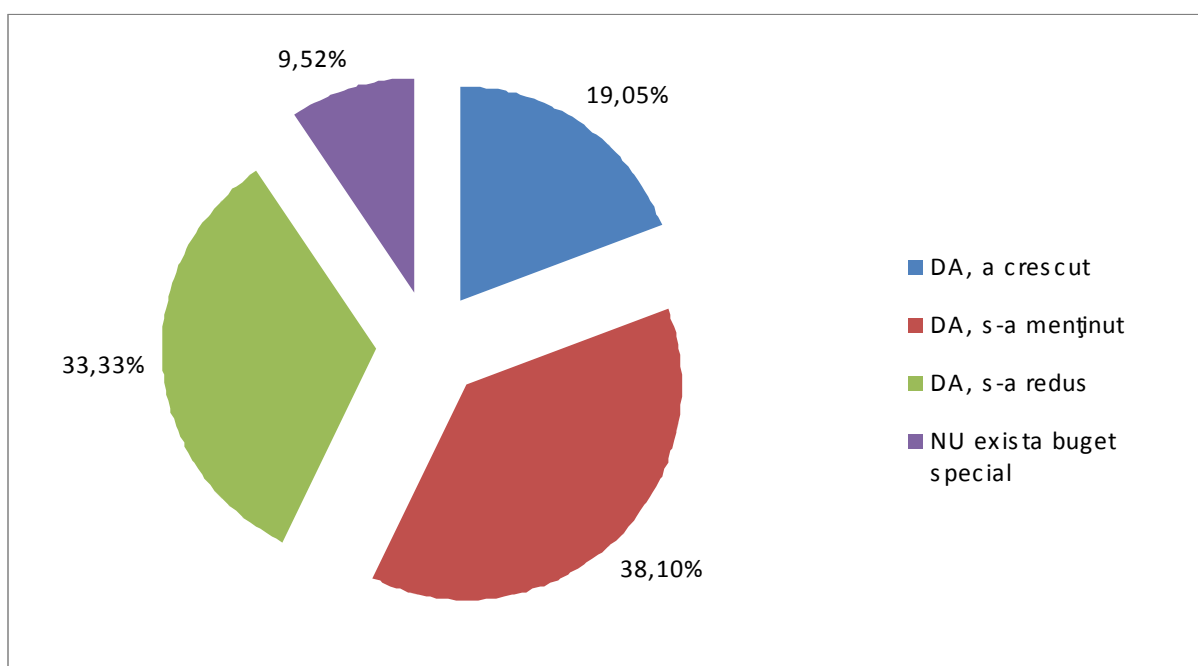
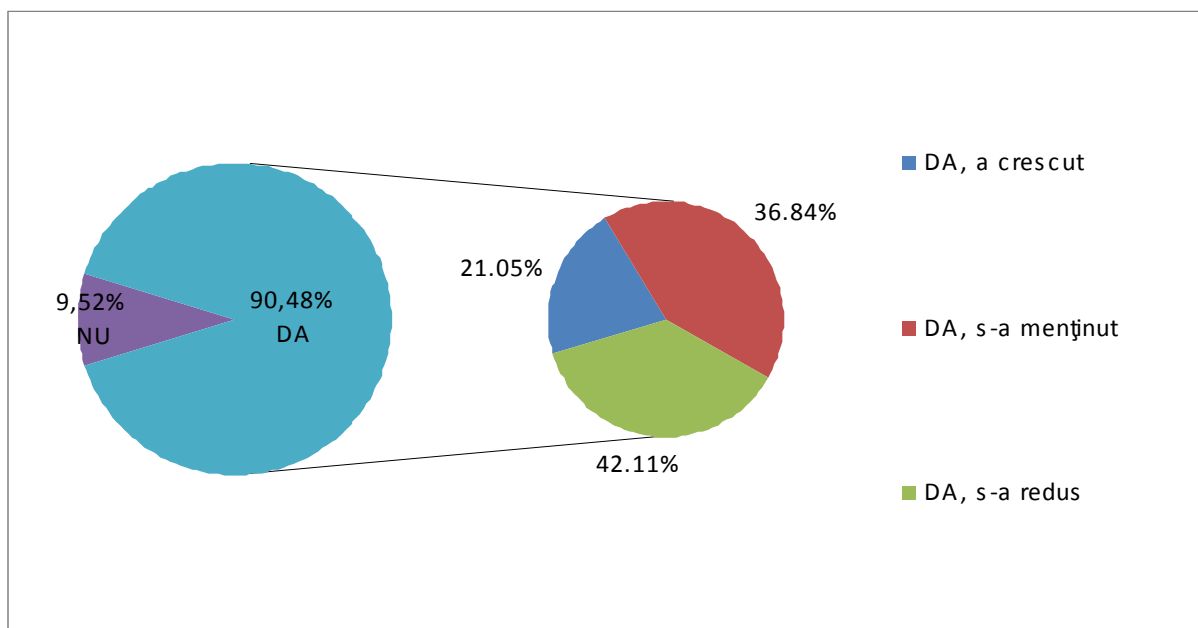


Modul de monitorizare a FPC la care angajații participă din proprie inițiativă



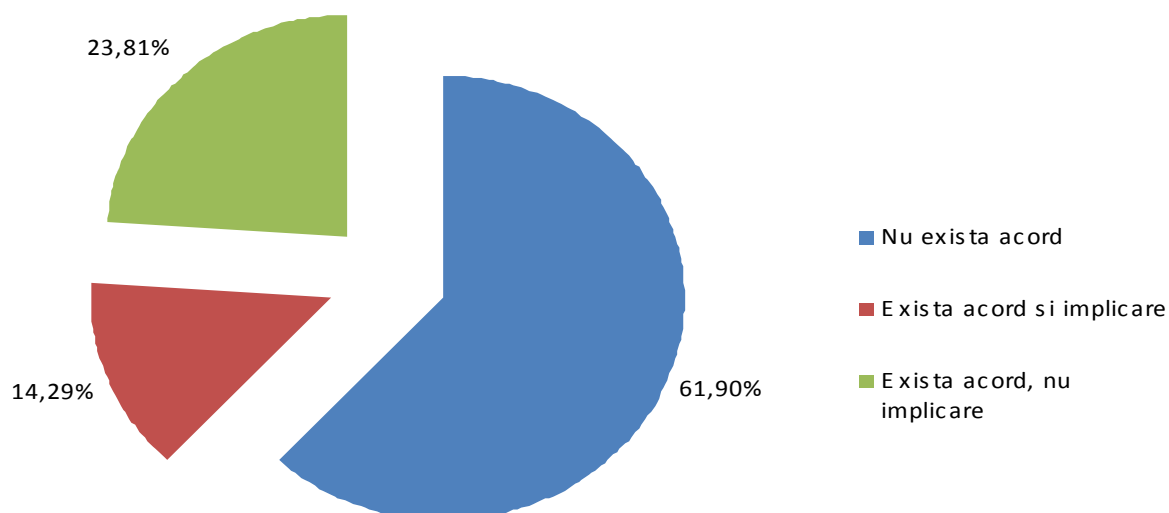
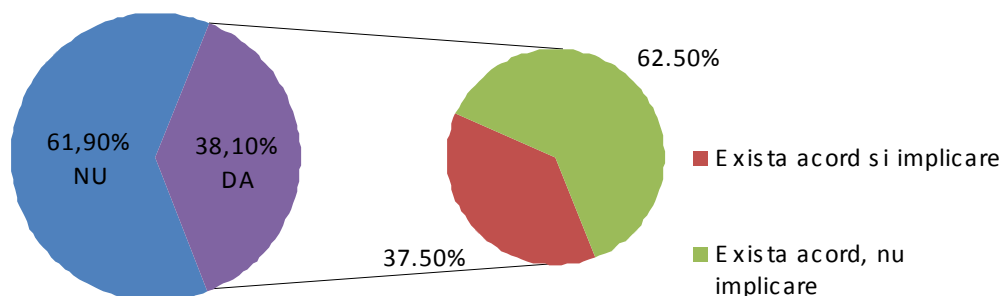
Din punctul de vedere al finanțării activității de FPC a angajaților, numai 9,52% dintre băncile respondente nu au un buget special de FPC, iar dintre cele care au buget special, în cazul a peste 40% dintre ele, acesta s-a redus în 2012 față de 2011, în cazul a cca.37% bugetul s-a menținut la nivelul anului 2011 și numai 21% din băncile cu buget special l-au majorat în 2012 față de 2011.

Existența sau nu a unui buget special de FPC și evoluția acestuia în perioada 2011-2012

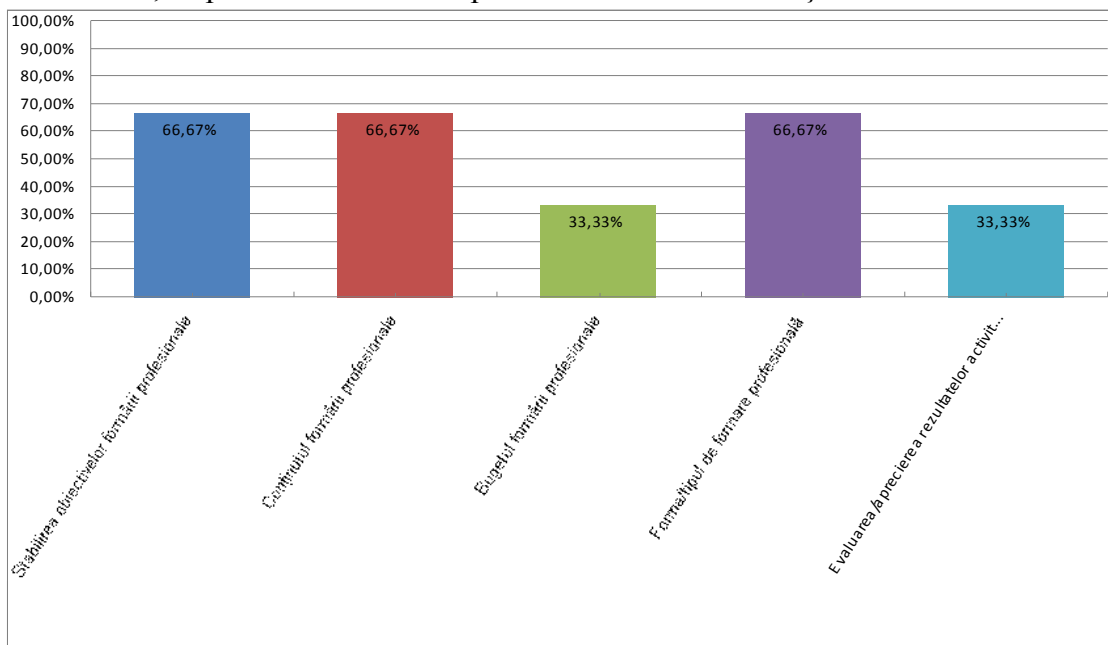


Dialogul social în domeniul FPC al angajaților din sectorul bancar reiese din sondaj că nu prea funcționează, în condițiile în care numai cca. 38% dintre angajatori au un acord încheiat cu sindicatele sau reprezentanții angajaților care vizează FPC, iar dintre aceștia numai 37,50% declară că există și implicarea sindicatelor/ reprezentanților angajaților în administrarea propriu-zisă a activității de FPC a băncii.

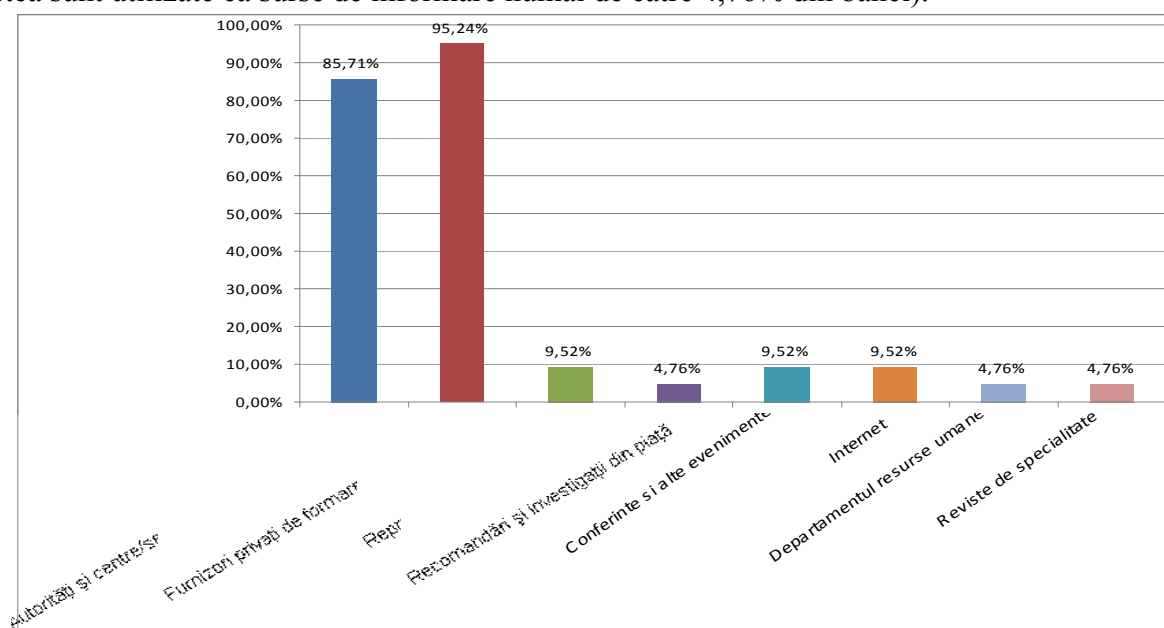
Existența sau nu a unui acord cu sindicatele/reprezentanții angajaților care vizează FPC și implicarea acestora în administrarea FPC



Pe ansamblul eșantionului înseamnă că numai în 14,29% dintre băncile respondente, sindicatele/ reprezentanții angajaților se implică în administrarea FPC, iar din rândul acestor bănci, în 66,67% sindicatele/ reprezentanții angajaților se implică în stabilirea obiectivelor FPC, a conținutului formării și a formei/tipului de formare și numai în cazul a 33,33% implicarea constă și în stabilirea nivelului bugetului de FPC, respectiv în evaluarea/aprecierea rezultatelor învățării.



Dintre sursele de informare despre FPC utilizate de obicei, cea mai frecventă sursă o reprezintă furnizorii privați de FPC (peste 95% dintre băncile respondente utilizează această sursă, ceea ce demonstrează o intensă activitate de marketing a acestui tip de furnizori în sectorul bancar), a doua sursă o constituie autoritățile și centrele/serviciile de informare publice (pentru aproape 86% din bănci), la mare distanță de aceste două surse plasându-se Internetul, reprezentanții angajaților și conferințele/eventimentele educative (pentru doar 9,52% din bănci), iar pe ultimul loc se află departamentul de resurse umane, revistele de specialitate, recomandările și investigațiile de piață (acestea sunt utilizate ca surse de informare numai de către 4,76% din bănci).

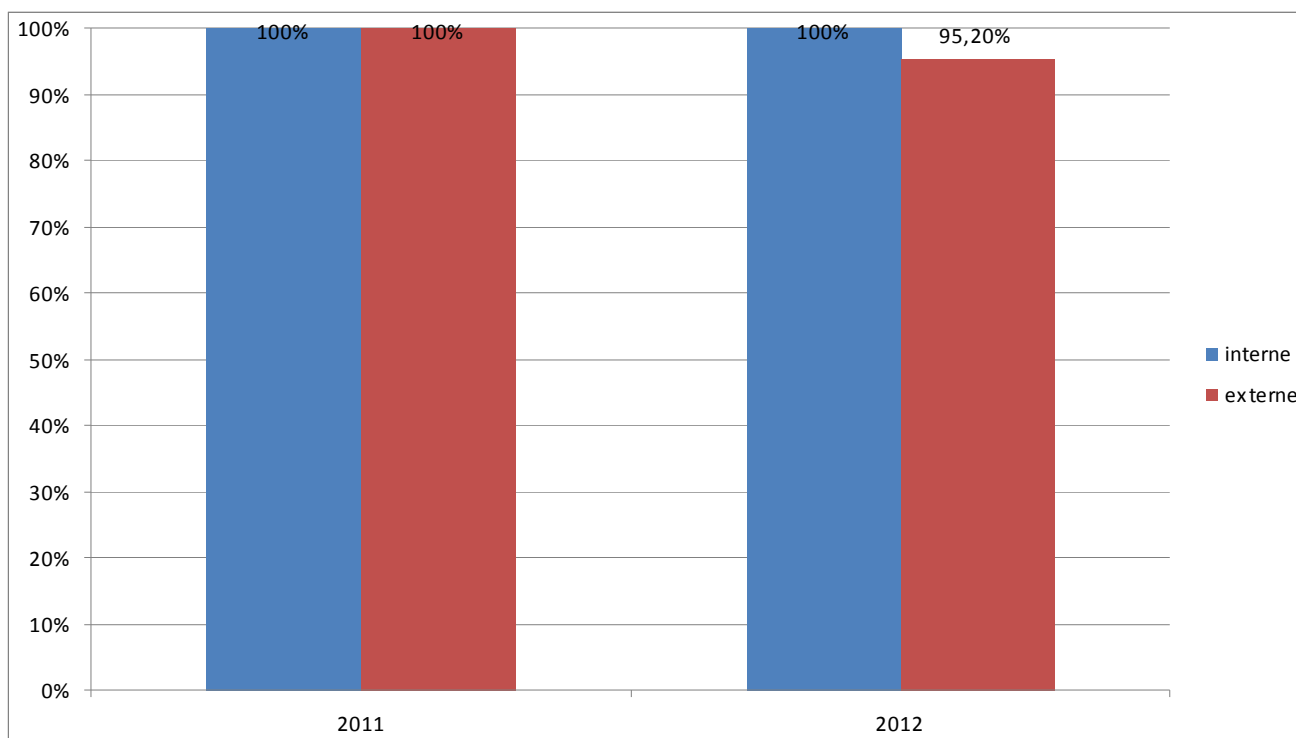


Analiza celui de-al treilea capitol al chestionarului - **formarea profesională continuă (FPC) oferită de bănci angajaților** – relevă următoarea situație, reprezentată și grafic în paginile de mai jos:

- toate băncile au organizat cursuri interne și au contractat cursuri externe în 2011, iar în semestrul I 2012 toate băncile au organizat cursuri interne și cca. 95% au contractat și cursuri externe de FPC;
- peste 80% dintre angajați au participat la cursuri de FPC în cazul a cca. 43% dintre bănci în 2011 și în peste 14% dintre bănci în sem.I 2012, între 50 și 80% dintre angajați au participat la cursuri în 33% dintre bănci în 2011 și în aproape 24% în sem.I 2012, între 25 și 50% dintre angajați au participat la cursuri de FPC în 9,5% din bănci în 2011 și în cca. 38% în sem.I 2012, iar sub 25% dintre angajați au participat la cursuri numai în 9,5% din bănci în sem.I 2012; din aceste date nu se poate deduce însă o tendință de reducere a numărului de angajați participanți la cursuri, căci cele două perioade nu sunt comparabile (datele pe 2011 sunt pentru întregul an, pe când în 2012 este vorba numai de jumătate de an).

Ponderea băncilor cu o rată de peste 80% de participare a angajaților la FPC (una din băncile respondente a declarat chiar o rată de 100%) este în realitate mai mică, deoarece – așa cum a reieșit din dezbaterile de la întâlnirea de tip focus grup cu membrii Comisiei Tehnice de Resurse Umane – băncile care au platformă de e-learning și au mutat activitatea de FPC preponderent pe acest sistem, au contabilizat și programele pe care le desfășoară în sistem de e-learning în categoria „cursuri interne de FPC” (desi, în conformitate cu chestionarul în baza căruia Institutul Național de Statistică –INS – realizează sondajul privind FPC în România o dată la 5 ani, noi am inclus în sondaj „autoinstruirea, inclusiv prin e-learning” la „alte forme de FPC”) și au raportat ca participanți la FPC toți angajații înregistrați pe platformă, nu numai pe cei care realmente au și urmat programele respective, măcar.

Ponderea băncilor care au organizat cursuri interne și externe de FPC pentru angajați în 2011 – 2012





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

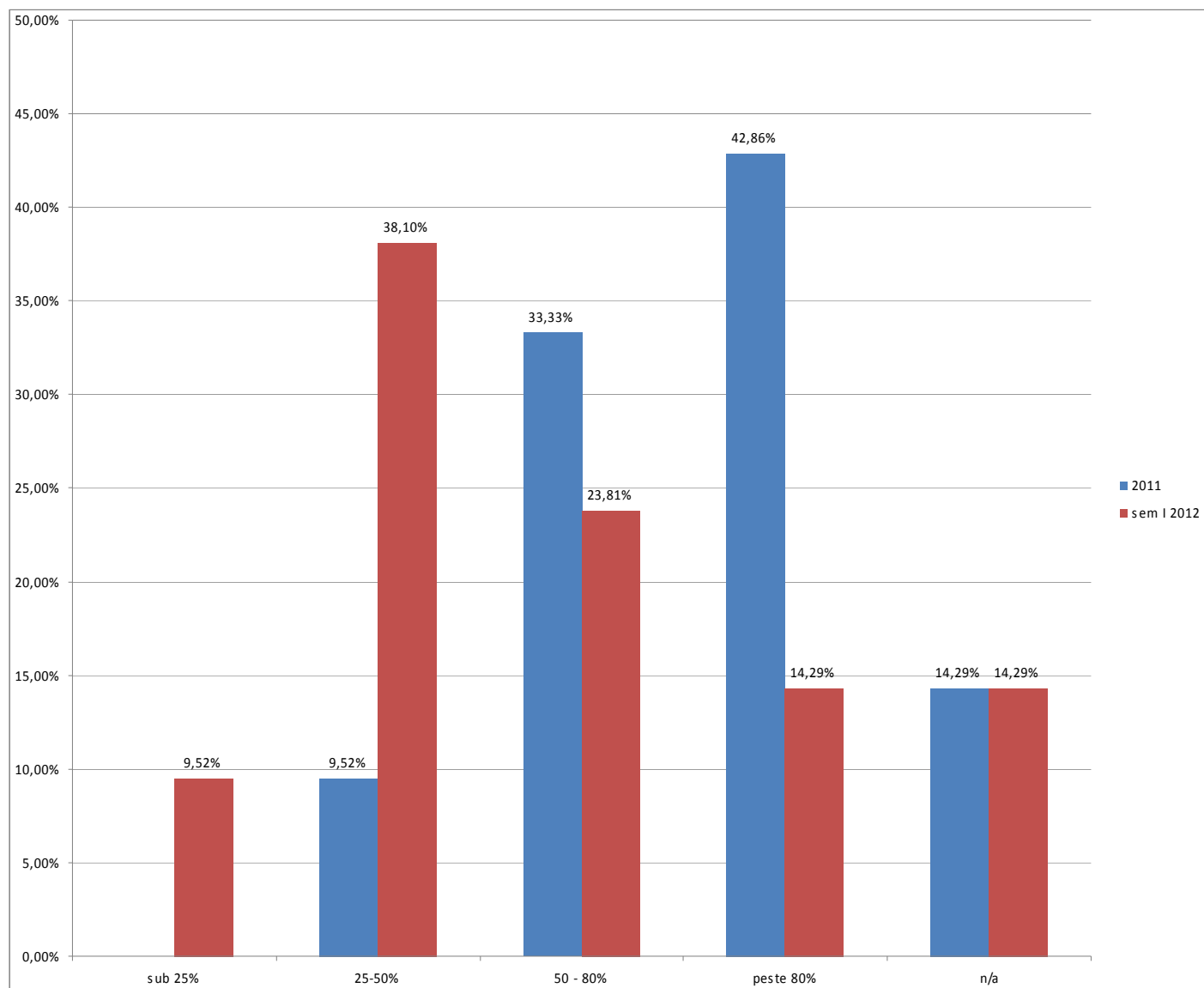


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Gruparea băncilor după ponderea angajaților care au participat la cursurile de FPC (interne și externe) în 2011 și sem.I 2012





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Analiza structurii participanților la cursuri de FPC pe aceleași criterii pe care am prezentat structura angajaților a fost realizată pe baza răspunsurilor a 9 dintre băncile respondente (numai cele care au furnizat informații complete și corecte la această întrebare, excluzând băncile care nu au răspuns integral la această întrebare, cele în cazul cărora ponderile trecute erau evident greșite și banca respondentă care a raportat 100% dintre angajați participanți la cursurile de FPC). Astfel, în tabelele de mai jos sunt centralizate datele necesare acestei analize pe fiecare dintre cele 9 bănci respondente în parte. Din compararea structurii participanților la cursurile de FPC cu structura pe aceleași criterii a angajaților din banca respectivă, pe cele două perioade de timp analizate, am putut deduce accentul pus de către angajator pe FPC dedicat unor anumite categorii de angajați (în funcție de vârstă sau în funcție de tipul de poziție ocupată) și/sau interesul sporit manifestat de FPC a unor anumite categorii de angajați (bărbați vs. femei, de exemplu), precum și evoluția în timp a acestor caracteristici. Pentru a păstra confidențialitatea răspunsurilor la sondaj, am numerotat doar băncile incluse în această analiză. Din nou, trebuie subliniat faptul că și acest „sub-eșantion” este reprezentativ pentru întregul sector bancar.

Banca 1

Criterii structurare angajați și participanți la FPC	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajat i (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	14	16	14	17	Relativ mai multe femei	Și mai multe femei participante la
Femei	86	84	86	83	prinse la FPC decat barbati	FPC în comparație cu bărbații
Studii sup.	49	53	52	55	Atrasi la FPC relativ mai	Tendința din 2011 ușor diminuată
Studii medii	51	47	48	45	mult cei cu studii medii	în 2012
Sub 25 ani	1	1	2	1	Relativ puțin mai mulți de	Relativ puțin mai mulți sub 25 ani
25-54 ani	89	88	87	87	25-54 ani în detrimentul	în detrimentul celor de 55 ani și
55/> 55 ani	10	11	11	12	celor de 55 ani și peste	peste
Din centrală	7	16	7	17	Accent pe FPC a celor din	Tendința din 2011 ușor accentuată
Din unit. terit.	93	84	93	83	unități teritoriale	în 2012
Top manag.	0	0	0	0	Semnificativ mai mulți din	Accent pe formarea celor din
Middle manag.	11	11	17	11	front office participanți la	middle man. în detrimentul celor
Exec. front off.	73	63	62	63	FPC în detrimentul celor din	din back și front office
Exec. back off.	16	26	21	26	back office	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Banca 2

Criterii	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
structurare angajați și participanți la FPC						
Bărbați	50	51	52	52	Relativ mai multe femei prinse la FPC decât bărbați	Echilibrat
Femei	50	49	48	48		
Studii sup.	85	80	90	82	Atrași la FPC relativ mai mult cei cu studii sup.	Tendința din 2011 accentuată în 2012
Studii medii	15	20	10	18		
Sub 25 ani	2	2	1	1	Relativ puțin mai mulți de 25-54 ani în detrimentul celor de 55 ani și peste	Idem 2011
25-54 ani	75	74	80	79		
55/> 55 ani	23	24	19	20		
Din centrală	40	47	45	50	Accent pe FPC a celor din unități teritoriale	Tendința din 2011 diminuată în 2012
Din unit. terit.	60	53	55	50		
Top manag.	1	1	1	1	Relativ mai mulți middle man. și front off. în detrimentul celor din back off.	Idem 2011
Middle manag.	18	17	20	18		
Exec. front off.	20	18	20	19		
Exec. back off.	61	64	59	62		

Banca 3

Criterii	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
structurare angajați și participanți la FPC						
Bărbați	35	34	33	36	Relativ mai multi barbati prinsi la FPC decat femei	Situatie inversata fata de 2011
Femei	65	66	67	64		
Studii sup.	91	83	90	84	Atrași la FPC relativ mai mult cei cu studii sup.	Tendinta din 2011 usor diminuată in 2012
Studii medii	9	17	10	16		
Sub 25 ani	2	1	0	1	Concentrare pe sub 25 ani și peste 55 ani în detrimentul 25-54 ani	Reorientare pe grupa 25-54 ani, nimic pt tineri si puternic diminuat pt peste 55 ani
25-54 ani	85	89	93	85		
55/> 55 ani	13	10	7	14		
Din centrală	84	75	79	75	Mai mulți din centrală la FPC decât din unit. terit.	Tendința din 2011 usor diminuată în 2012
Din unit. terit.	16	25	21	25		
Top manag.	1	1	0	1	Accent pe back off. în detrimentul middle man. și front off.	Idem 2011
Middle manag.	12	13	12	13		
Exec. front off.	15	17	16	18		
Exec. back off.	72	69	72	68		



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Banca 4

Criterii structurare angajați și participanți la FPC	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	14	20	10	20	Relativ mai multe femei	Și mai multe femei participante la
Femei	86	80	90	80	prinse la FPC decât bărbați	FPC în comparație cu bărbații
Studii sup.	100	99	100	99	Atrași la FPC relativ mai	Idem 2011
Studii medii	0	1	0	1	mult cei cu studii sup.	
Sub 25 ani	3	4	3	4	Concentrare pe grupa de	Idem 2011
25-54 ani	97	89	97	89	vârstă 25-54 ani, de loc	
55/> 55 ani	0	7	0	7	inclusi cei de 55 și peste	
Din centrală	0	40	100	40	Cuprinși la FPC numai din	Situație inversată: FPC numai
Din unit. terit.	100	60	0	60	unități teritoriale	pentru cei din centrală
Top manag.	0	1	0	1	Relativ mai mulți din back	Situație inversată: FPC numai pt
Middle manag.	13	19	0	19	office în detrimentul middle	cei din front office
Exec. front off.	60	60	100	60	management	
Exec. back off.	27	20	0	20		

Banca 5

Criterii structurare angajați și participanți la FPC	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	28	27	42	27	Relativ mai mulți bărbați la	Situația din 2011 accentuată în
Femei	72	73	58	73	FPC decât femei.	2012.
Studii sup.	94	87	100	87	Relativ mai mulți cu studii	FPC exclusiv pt. cei cu studii
Studii medii	6	13	0	13	sup.	superioare
Sub 25 ani	2	6	0	4	Accent pe grupa 25-54 ani	Relativ mai mulți 25-54 și 55 și
25-54 ani	97	92	97	94	în detrimentul tinerilor și	peste, deloc tineri sub 25 de ani.
55/> 55 ani	1	2	3	2	celor de 55 și peste.	
Din centrală	32	39	22	40	Accent pe FPC a celor din	Tendința din 2011 accentuată în
Din unit. terit.	68	61	78	60	unități teritoriale	2012
Top manag.	1	2	1	2	Accent pe front office în	Accent pe front office și middle
Middle manag.	5	15	19	14	detrimentul tuturor celorlați.	management.
Exec. front off.	67	49	58	49		
Exec. back off.	27	34	22	35		



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Banca 6

Criterii	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	27	33	27	29	Relativ mai multe femei.	Situația din 2011 ușor
Femei	73	67	73	71		diminuata.
Studii sup.	75	85	75	86	Relativ mai mulți cu studii	Situația din 2011 ușor
Studii medii	25	15	25	14	medii.	accentuată.
Sub 25 ani	2	3	0	4	Relativ mai mulți 25-54	FPC exclusiv pt. grupa 25-54 de
25-54 ani	96	94	100	95	ani.	ani.
55/> 55 ani	2	3	0	1		
Din centrală	14	32	10	36	Accent pe FPC a celor din	Tendința din 2011 accentuată în
Din unit. terit.	86	68	90	64	unități teritoriale	2012
Top manag.	0	1	0	1	Accent pe front office și	Situația din 2011 accentuată la
Middle manag.	15	10	15	10	middle management.	front office.
Exec. front off.	48	41	77	41		
Exec. back off.	37	48	8	48		

Banca 7

Criterii	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	25	26	25	25	Relativ mai multe femei.	Situație echilibrată.
Femei	75	74	75	75		
Studii sup.	82	84	84	85	Relativ mai mulți cu studii	Situația din 2011 ușor
Studii medii	18	16	16	15	medii.	diminuata.
Sub 25 ani	11	7	9	6	Accent pe cei sub 25 de ani	Idem 2011
25-54 ani	86	89	87	89	în defavoarea celorlalte	
55/> 55 ani	3	4	4	5	doua grupe.	
Din centrală	21	36	17	34	Accent pe FPC a celor din	Tendința din 2011 accentuată în
Din unit. terit.	79	64	83	66	unități teritoriale.	2012
Top manag.	2	2	1	2	Relativ mai mulți din front	Schimbarea accentului pe
Middle manag.	17	17	23	15	office în detrimentul back	middle management.
Exec. front off.	56	54	53	55	office.	
Exec. back off.	25	27	23	28		



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Banca 8

Criterii structurare angajați și participanți la FPC	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	35	31	28	30	Relativ mai multi bărbați decât femei.	Situatie inversată față de 2011.
Femei	65	69	72	70		
Studii sup.	59	57	60	57	Relativ mai mulți cu studii sup.	Situatia din 2011 usor accentuată.
Studii medii	41	43	40	43		
Sub 25 ani	3	3	2	2	Situatie echilibrată.	Situatie echilibrată.
25-54 ani	96	96	97	97		
55/> 55 ani	1	1	1	1		
Din centrală	59	56	78	58	Accent pe FPC pentru cei din centrală.	Situatia din 2011 accentuată în 2012.
Din unit. terit.	41	44	22	42		
Top manag.	5	4	6	4	Relativ mai mulți formați din management (top și middle).	Si mai mult accent pe management, dar relativ mai mulți și din back office.
Middle manag.	15	14	17	14		
Exec. front off.	42	48	33	47		
Exec. back off.	38	34	44	35		

Banca 9

Criterii structurare angajați și participanți la FPC	2011		Sem.I 2012		Observații	
	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	Struct. part. la FPC (%)	Struct. Angajați (%)	2011	Sem.I 2012
Bărbați	35	35	38	34	Situatie echilibrată.	Relativ mai multi bărbați decât femei.
Femei	65	65	62	66		
Studii sup.	100	96	100	95	FPC exclusiv pt cei cu studii superioare.	Idem 2011.
Studii medii	0	4	0	5		
Sub 25 ani	40	29	45	33	Formati masiv cei sub 25 de ani.	Situatia din 2011 accentuată în 2012.
25-54 ani	55	57	50	50		
55/> 55 ani	5	14	5	17		
Din centrală	11	27	12	25	Accent pe FPC a celor din unități teritoriale.	Tendința din 2011 ușor diminuată în 2012
Din unit. terit.	89	73	88	75		
Top manag.	1	1	1	1	Relativ mai mulți din back office în detrimentul front office și middle management.	Idem 2011.
Middle manag.	3	15	2	14		
Exec. front off.	54	64	50	63		
Exec. back off.	42	20	47	22		



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

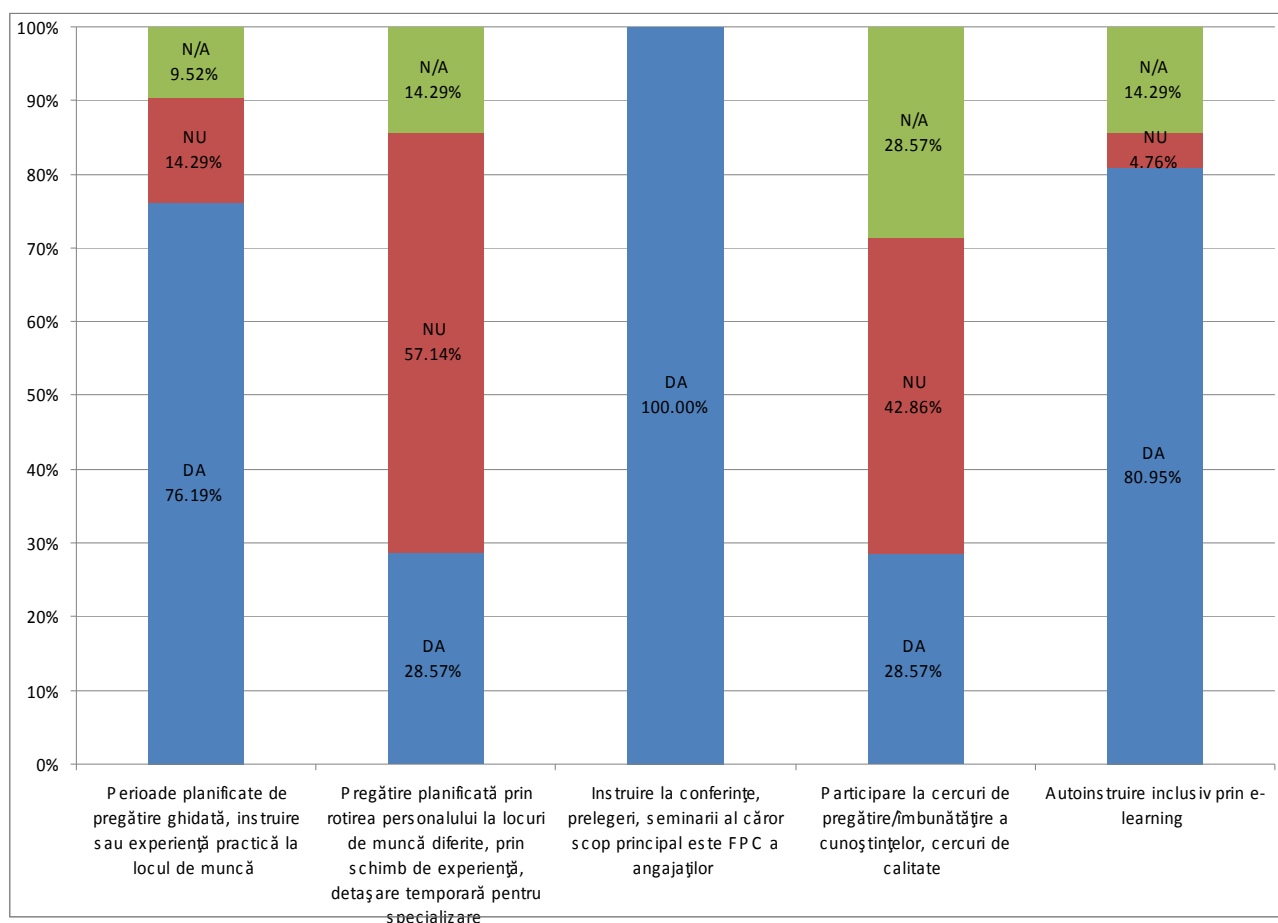
Pe ansamblul celor 9 bănci analizate din punct de vedere al structurii angajaților participanți la cursurile de FPC (interne și externe) în 2011 și semestrul I din 2012, se pot trage următoarele concluzii:

- în majoritatea cazurilor, s-a înregistrat o participare mai mare a femeilor decât a bărbaților la cursurile de FPC în 2011, tendința care s-a accentuat în sem. I 2012;
- relativ mai mulți angajați cu studii superioare au participat la cursurile de FPC pe toată perioada analizată, fenomen care poate avea o explicație în faptul că în majoritatea băncilor procentul de angajați cu studii medii este atât de mic, încât aceștia s-ar putea să ocupe numai poziții de personal auxiliar, care nu are tangențe cu activitatea de bază a băncilor, pe de o parte, dar pe de altă parte, poate conduce și la ideea că absolvenții de studii superioare din România nu au efectiv o calificare cerută pe piața muncii și de aceea necesită o formare specifică sectorului bancar pentru a răspunde cerințelor locului de muncă;
- se constată o participare mai intensă la cursurile de FPC ale angajaților din categoria de vârstă 25 – 54 de ani, în special în detrimentul celor de 55 și peste 55 de ani, dar și o relativă scădere a tinerilor de sub 25 de ani participanți la cursurile de FPC, fenomen ce poate fi cauzat de reducerea angajărilor de tineri absolvenți de facultate în perioada de criză, acestora fiindu-le preferate persoane cu o experiență acumulată deja în domeniul bancar;
- se constată un accent clar pus pe FPC al angajaților din unitățile teritoriale în detrimentul celor din sediile centrale, cu excepția unei singure bănci care, fiind în plin proces de restructurare, s-a concentrat pe formarea angajaților din sediul central, în special pe competențele necesare procesului de restructurare (workout);
- pe ansamblu, cursurile de FPC s-au adresat mai mult angajaților de pe funcțiile executive de front office și celor de middle management, din nou cu excepția băncii în proces de restructurare, care a antrenat la cursurile de FPC din 2011 masiv angajații de pe poziții de management (atât top, cât și middle management), iar în semestrul I 2012 acestora li s-au adăugat și relativ mai mulți angajați de pe poziții executive de back office.

Graficele prezentate mai jos reflectă preocuparea băncilor respondente pentru organizarea și a altor forme de FPC și măsura în care angajații lor au fost cuprinși în aceste forme de FPC, pe fiecare dintre formele enumerate de noi în chestionar, cu excepția formei de autoinstruire, inclusiv prin e-learning, în cazul căreia nu au putut fi făcute prelucrări statistice relevante, deoarece multe bănci care au platforme de e-learning au dat cifre de participanți la această formă de FPC mai ridicate decât numărul total al angajaților (motivul fiind faptul că se contorizează numărul de intrări pe platformă și nu numărul persoanelor care urmează această formă de FPC sau acela că programele de e-learning au fost dublu raportate – și la cursuri de FPC, și la alte forme de FPC, după cum am explicat în analiza de mai sus, referitoare la cursurile interne și externe de FPC).

Din primul grafic prezentat mai jos, reiese că toate băncile respondente au organizat conferințe, prelegeri sau seminarii al căror scop principal a fost FPC a angajaților, aproape 81% dintre ele utilizează și sistemul de e-learning pentru FPC prin autoinstruire (dar care se finalizează cu o evaluare prin testarea on-line), iar 76% dintre băncile respondente practică și FPC prin perioade planificate de pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă. În măsură mult mai mică (câte 6 dintre cele 21 de bănci respondente), băncile utilizează ca forme de FPC cercurile de calitate și, respectiv, rotirea personalului/detașarea temporară pentru specializare.

Gradul în care băncile respondente utilizează alte forme de FPC pentru angajații lor



Pentru a analiza gradul în care angajații au fost antrenați în fiecare dintre aceste alte forme de FPC, am grupat mai întâi băncile respondente pe 5 marje de pondere a participanților la fiecare formă de FPC din totalul angajaților (la care se adaugă categoria de N/A, căci destul de multe bănci respondente nu au completat rubrica privind numărul participanților la diferite alte forme de FPC), iar rezultatul acestei analize este prezentat în cele 4 grafice de mai jos, câte unul pentru cele 4 forme de FPC pentru care a fost posibilă o prelucrare statistică relevantă.

Se poate observa că, în general, angajații sunt prinși într-o proporție foarte mică în aceste forme de FPC (cele mai multe bănci au antrenat sub 5% dintre angajații lor la trei dintre aceste forme de FPC, iar în cazul conferințelor/prelegerilor/seminariilor, cele mai multe bănci au atras între 5 și 25% din angajați). Antrenarea a peste 80% din angajați într-una din aceste forme de FPC este o excepție de la regula generală, și anume 3 bănci în cazul perioadelor de pregătire ghidată în anul 2011 și 2 bănci în cazul cercurilor de calitate în 2011, respectiv o singură bancă în semestrul I 2012.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

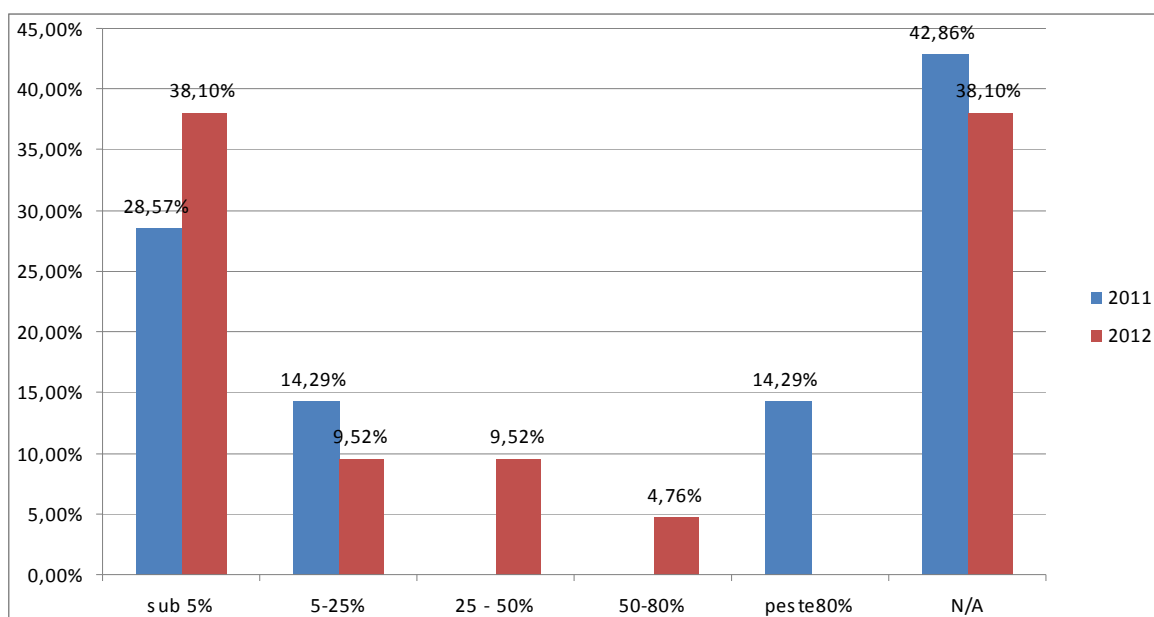


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

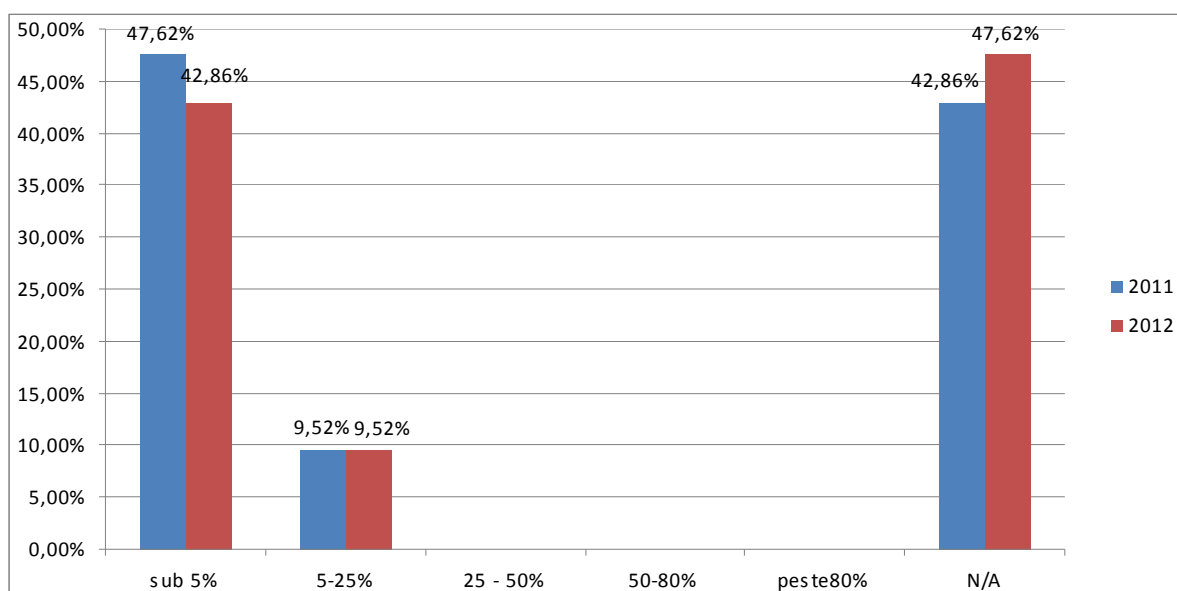


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Distribuția băncilor respondente în funcție de ponderea angajaților participanți la perioade planificate de pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă



Distribuția băncilor respondente în funcție de ponderea angajaților participanți la pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

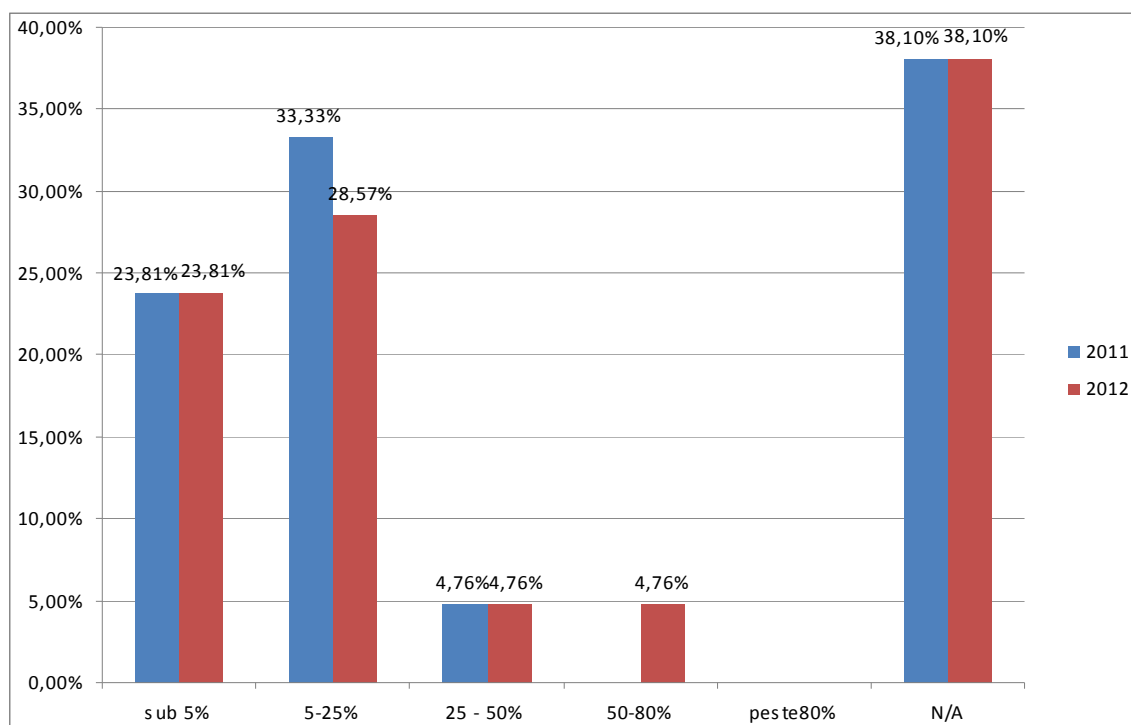


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

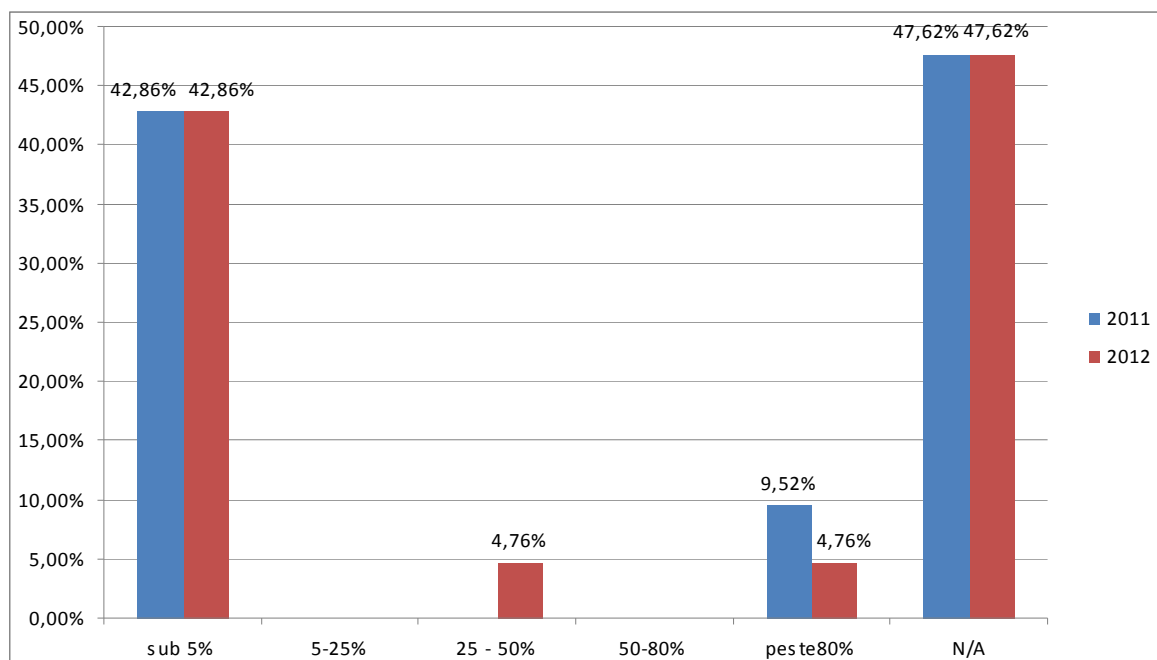


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Distribuția băncilor respondente în funcție de ponderea angajaților participanți la instruire la conferințe, prelegeri, seminarii al căror scop principal este FPC a angajaților



Distribuția băncilor respondente în funcție de ponderea angajaților participanți la cercuri de pregătire/îmbunătățire a cunoștințelor, cercuri de calitate





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Pentru a căpăta o imagine de ansamblu cu privire la schimbările intervenite în nevoile prioritare ale băncilor de a-și forma angajații pe anumite competențe și pentru anumite ocupații specifice sectorului bancar în perioada 2011-2012 și anticiparea nevoilor lor pentru perioada 2013-2015, în cele două tabele de mai jos am grupat răspunsurile la întrebările pe aceste teme din capitolul de analiză a FPC în ultimii doi ani cu cele din capitolul de analiză a perspectivei FPC în sectorul bancar și am ierarhizat competențele, respectiv ocupațiile după numărul de bănci care le-au menționat în răspunsul lor relativ la anul 2012.

Competențele pentru care au fost pregătiți angajații băncilor în 2011-2012 și care sunt de interes pentru 2013-2015

Tipul de competențe	Nr. bănci care au format în 2011	Nr. bănci care au format în sem.I 2012	Nr. bănci interesate pt. 2013-2015
Competențe de comunicare cu clienții	20	19	13
Competențe tehnice, specifice locului de muncă	20	19	12
Competențe de soluționare a problemelor	14	14	4
Competențe de lucru în echipă	16	14	3
Competențe informatice pt. specialiști în TIC	14	13	4
Competențe de organizare a activității	14	11	4
Competențe de comunicare în limbi străine	13	10	2
Competențe informatice generale	11	10	2
Competențe administrative	8	7	3
Competențe de management	4	4	3
Competențe de leadership	2	2	1
Competențe de formare de formatori	2	2	0
Competențe de vânzări	1	1	8
Abilități de prezentare	1	1	0
Coordonare a echipei	1	1	4
Analiza financiară	0	0	4
Managementul timpului	0	0	2
Cunoașterea clientelei	0	0	2
Conformitate	0	0	2
Managementul riscului	0	0	2
Prevenirea spălării banilor	0	0	2
Antifraudă	0	0	1
Negociere	0	0	1
Relaționare internă și externă	0	0	1
Competențe juridice (legislație bancară, drept comunitar, comercial, al muncii, cod civil)	0	0	6
Competențe lingvistice	0	0	1



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Ocupațiile pentru care s-au organizat cursuri de FPC în 2011-2012
și de interes pentru 2013-2015

Ocupația pt. care s-au organizat cursuri/sunt necesare cursuri	Nr. bănci care au format în 2011	Nr. bănci care au format în sem.I 2012	Nr. bănci interesate pt. 2013-2015
Ofițer front office /Ofițer produse și servicii clienți/ Ofițer relații cu clienții/ Ofițer operațiuni/ Ofițer bancar teller/Ofițer bancar	9	9	6
Director unitate bancară operațională/ Director sucursală	4	5	2
Coordonator servicii clienți/ Manager relații cu clienții	4	4	6
Casier	4	4	3
Ofițer conformitate	4	4	1
Șef agenție	4	3	1
Administrator bancar	3	3	0
Analist credite	2	2	2
Consilier clienți	2	2	2
Director/ Director Divizie/ Manager departament/ Șef departament	6	2	1
Ofițer credite	2	2	1
Administrator cont	2	2	1
Administrator risc	0	2	0
Coordonator compartiment	2	1	2
Consilier vânzări	1	1	2
Ofițer back-office	2	1	1
Jurist/ Consilier juridic	2	1	1
Manager operațiuni/produs	2	1	1
Auditor intern	1	1	1
Dealer	2	1	0
Administrator credite	1	1	0
Director executiv bancă	1	1	0
Specialist bancă	1	1	0
Consultant bancar	1	1	0
Contabil șef unitate bancară	0	1	0
Utilizator sistem ReGis (în SEP) atestat	0	1	0
Manager de securitate IT certificat ITIL	0	1	0
Inspector resurse umane	0	1	0
Analist risc	1	0	0
Evaluator	1	0	0
Manager proiect	1	0	0

Din cele două tabele, se remarcă într-adevăr accentul pus pe ocupațiile de front office (atât executive, cât și de middle management în unitățile teritoriale) și competențele necesare acestor ocupații pentru o cât mai bună relaționare cu clienții. Pe de altă parte, pe locul doi, după competențele de comunicare cu clienții, în toate cele trei perioade de timp, se află competențele specifice locului de muncă (chiar la distanță mare de celelalte opțiuni exprimate de angajatori pentru viitor), situație ce confirmă și reorientarea de la formarea în competențe generale (soft skills) la competențele tehnice, specifice ocupațiilor din sectorul bancar.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Analiza celui de-al patrulea capitol al chestionarului - **Calitate, rezultate, dificultăți și perspective ale FPC oferite de bănci** – relevă următoarea situație, reprezentată și grafic în paginile de mai jos:

- ușor peste 90% din bănci asigură calitatea FPC prin contractarea de furnizori de formare externi autorizați/acreditați, aproape 81% recurg și la formarea specializată a furnizorilor interni de FPC și numai 66,7% din bănci aleg acele programe de formare care conferă o certificare bazată pe un standard recunoscut la nivel național sau sectorial;
- 71,4% din bănci practică evaluarea rezultatelor învățării pentru toate cursurile și formele de FPC, pe când restul de 28,6% obișnuiesc să evalueze rezultatele numai în cazul anumitor cursuri/altor forme de FPC, cele mai uzitate instrumente de evaluare fiind testele de examinare și chestionarele de satisfacție a participanților (peste 95% din bănci le utilizează), 76% din bănci fac și o evaluare ulterioară a comportamentului și performanțelor la locul de muncă a participanților la FPC și numai cca.43% evaluează și efectul participării angajaților la FPC asupra performanțelor băncii; în plus, numai câte o singură bancă a raportat și utilizarea altui instrument de evaluare, precum rapoarte de evaluare a sesiunilor de instruire, evaluări ale managerilor direcți privind gradul de aplicare în practică a rezultatelor învățării subordonaților, chestionare de evaluare a formatorilor sau fișe de apreciere a managerilor superiori;
- dintre posibilele efecte ale participării angajaților la FPC asupra activității băncii, toate băncile respondente au menționat creșterea calității serviciilor prestate, peste 90% din bănci au constatat și îmbunătățirea comunicării și a muncii în echipă, peste 76% au menționat și creșterea inițiativei și îmbunătățirea managementului timpului, 57% au menționat și promovarea în carieră, respectiv 52% reconversia profesională și mutarea pe un alt loc de muncă în bancă, dar 9,5% din băncile respondente au sesizat ca efect al FPC și plecarea ulterioară din bancă a angajaților formați, iar o singură bancă a menționat și mobilitatea internațională printre efectele FPC;
- ca elemente de impact al FPC asupra performanțelor băncilor, peste 90% dintre respondenți au menționat creșterea calității resurselor umane și a productivității muncii, peste 76% au adăugat creșterea competitivității băncii și aproape 65% dezvoltarea culturii organizaționale în bancă, iar 52% au menționat și creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a băncii tot ca un impact al FPC;
- din punct de vedere al finanțării FPC, în afară de bugetul băncii, numai 33% dintre băncile respondente practică și cofinanțarea bancă-angajat și 28,6% au accesat și fonduri publice nerambursabile, inclusiv europene; în plus, câte o bancă a menționat și bursele internaționale, respectiv cursurile oferite gratuit de către FFP care au accesat fonduri nerambursabile destinate FPC (în principal proiectele pe POSDRU);
- în privința utilizării unor metode de stimulare a participării angajaților la FPC, peste 57% din bănci recunosc ca nu stimulează în niciun fel participarea la FPC, iar dintre metodele enumerate de noi în chestionar, menținerea locului de muncă este utilizată de 23,81% dintre băncile respondente, avansarea pe scara ierarhică este o metodă folosită de 19% din bănci, iar cofinanțarea participării angajaților la FPC din proprie inițiativă este considerat un stimulent în cazul a 9,52% (2 bănci) dintre respondenți (este interesant de făcut corelația cu procentul de 33% din bănci care au menționat cofinanțarea ca o sursă de finanșare, ceea ce înseamnă ca 5 dintre aceste bănci nu consideră cofinanțarea ca un stimulent sau că au menționat cofinanțarea ca o sursă de finanșare doar în mod ipotetic, fără să o practice uzual); o singură bancă a declarat ca metodă de stimulare a participării la FPC și creșterea nivelului salarial;
- în privința motivelor care ar restricționa FPC a angajaților, 66,7% dintre bănci consideră că nu au restricții și nivelul actual de FPC este adecvat, restul de 33,3% declară toate ca motiv gradul mare de încărcare cu sarcini a angajaților, 28,6% adaugă ca restricție și costul ridicat al FPC, 19% consideră că un motiv de reducere a FPC în ultimii ani îl reprezintă și preferința pentru angajarea unor persoane deja calificate, iar 9,5% consideră ca un motiv în plus de reducere a FPC oferit în perioada de analiză faptul că banca a organizat FPC semnificativ în anii precedenți.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

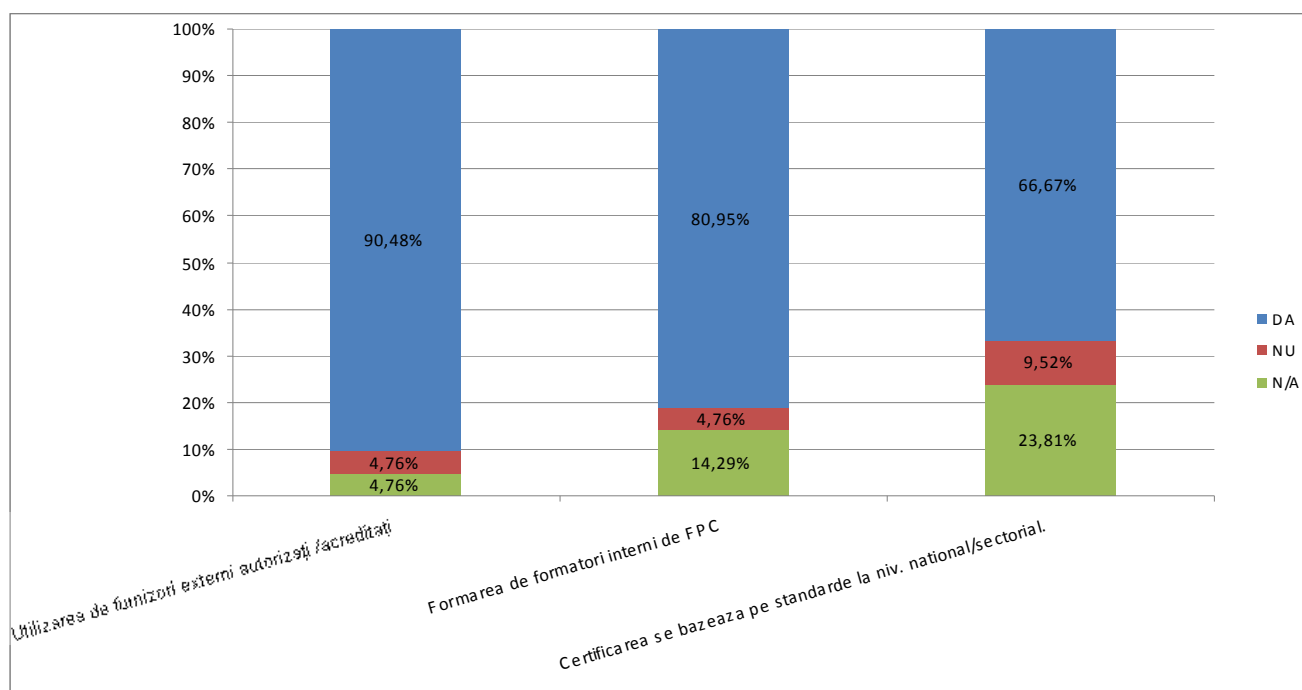


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

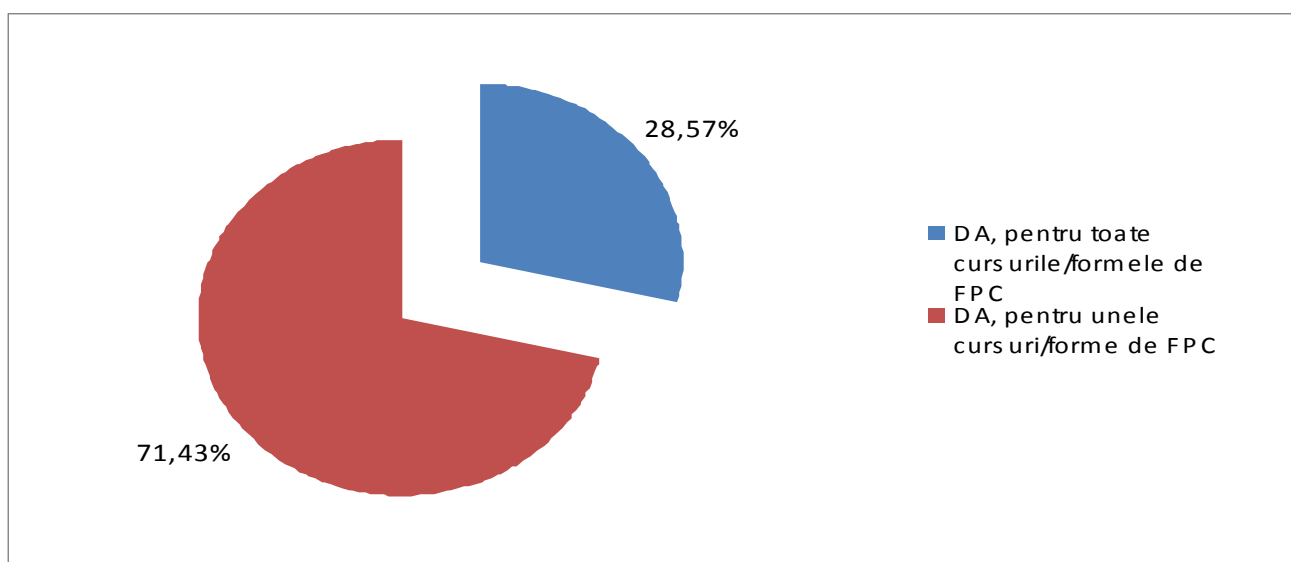


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Aspectele luate in considerare de bănci pentru asigurarea calității FPC



Modul de evaluare a rezultatelor învățării la cursuri și alte forme de FPC





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

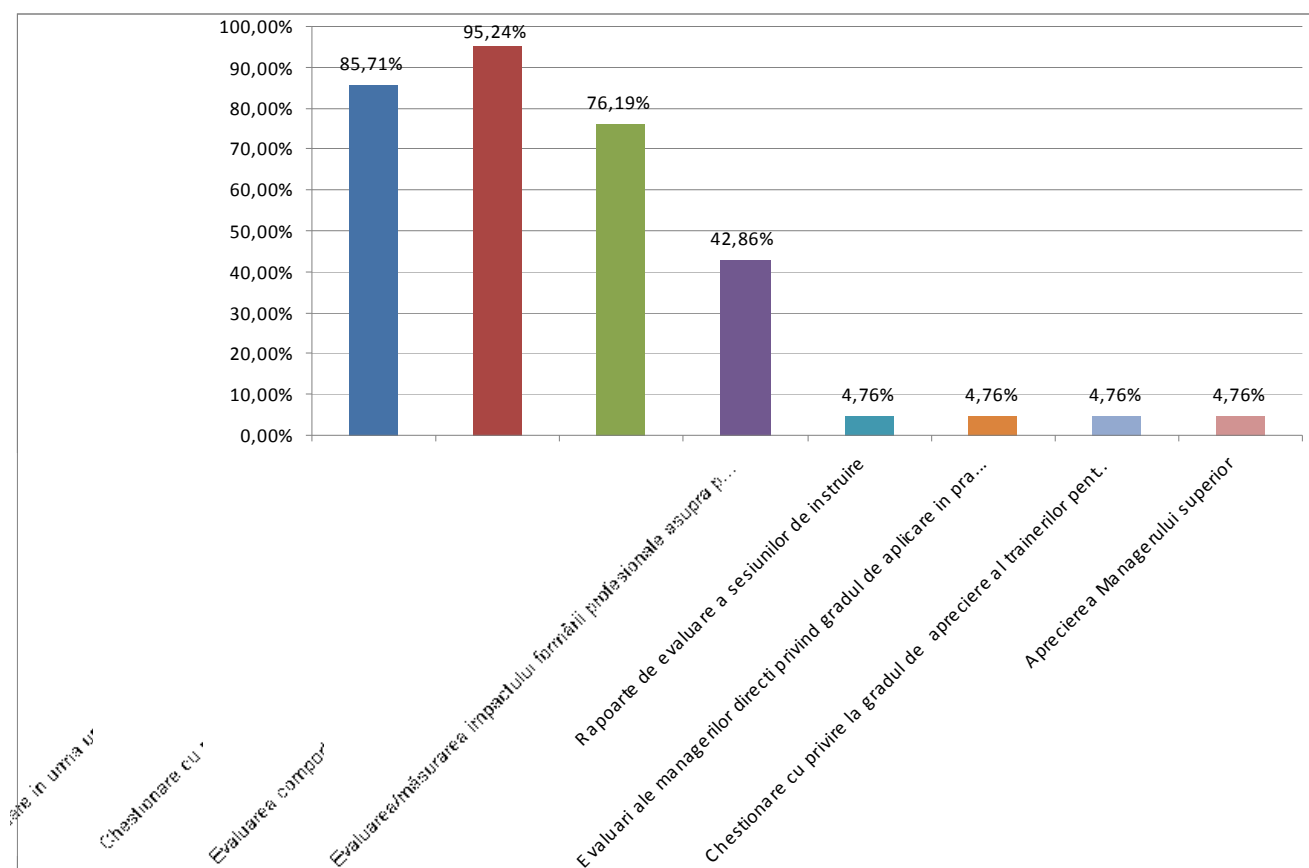


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

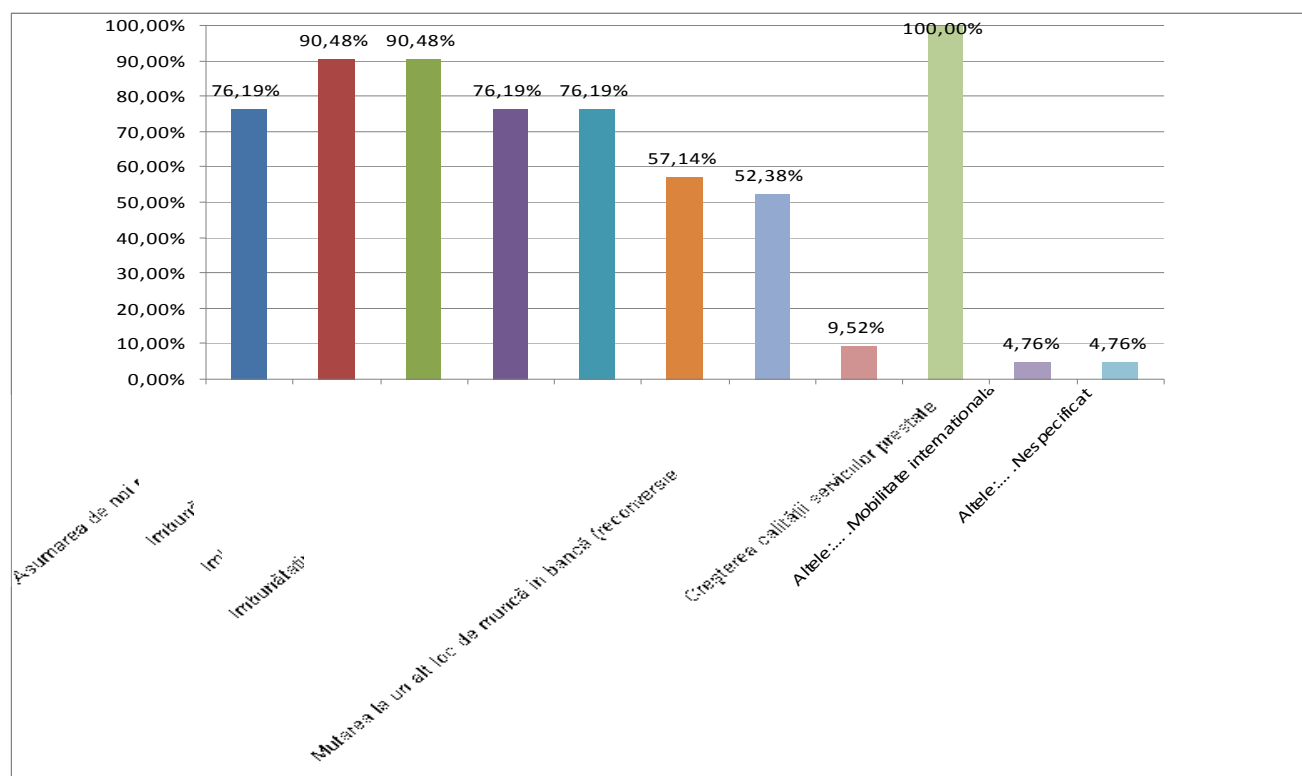


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Metodele de evaluare a rezultatelor învățării la cursuri și alte forme de FPC



Efectele participării angajaților la FPC constatate în băncile respondente





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

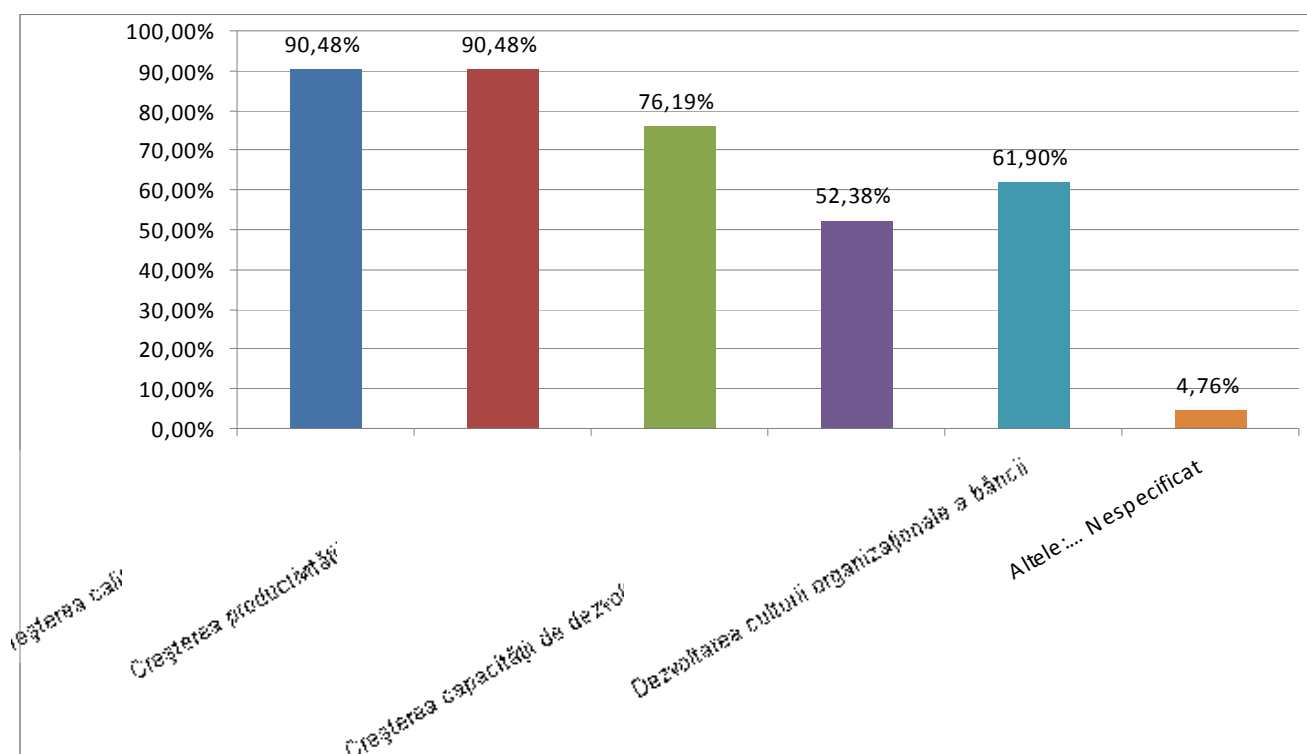


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

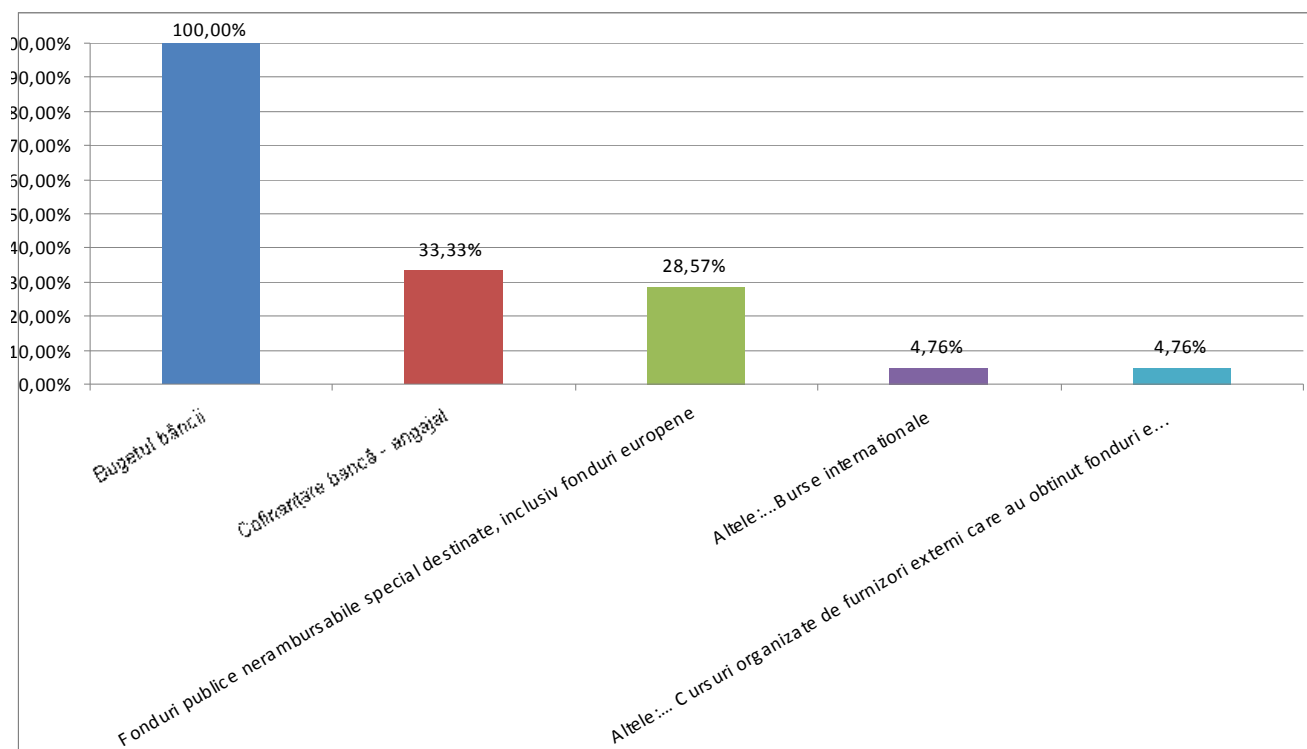


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Impactul participării angajaților la FPC asupra performanțelor băncilor



Sursele de finanțare a participării angajaților la FPC utilizate de bănci





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

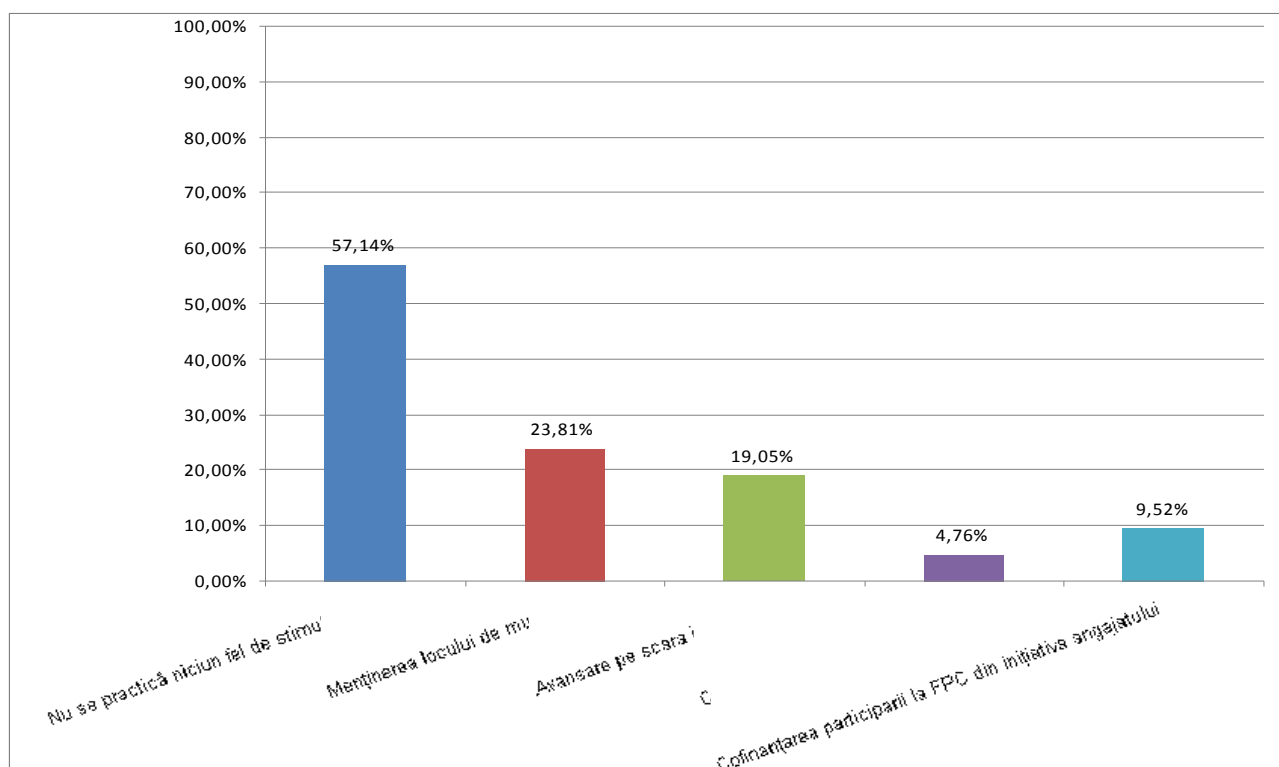


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

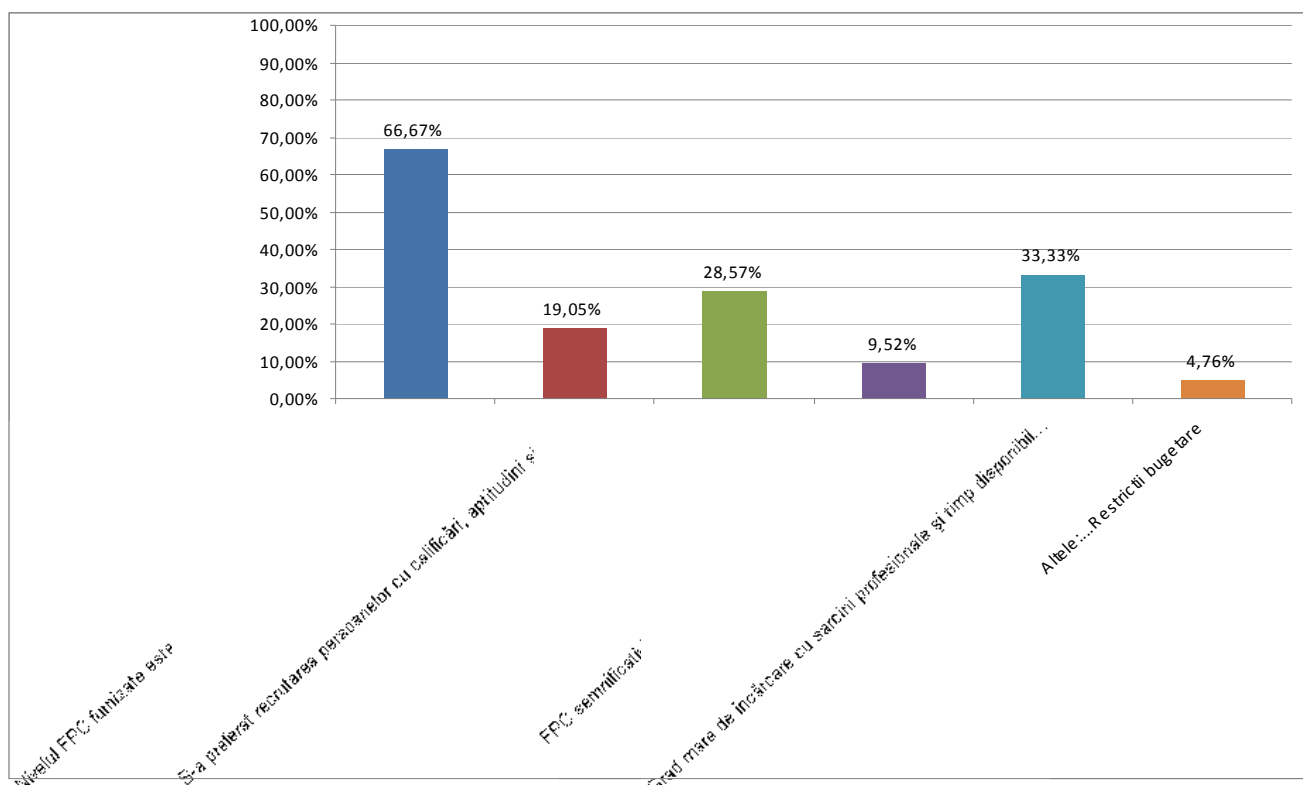


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Metodele de stimulare a participării angajaților la FPC utilizate în bănci



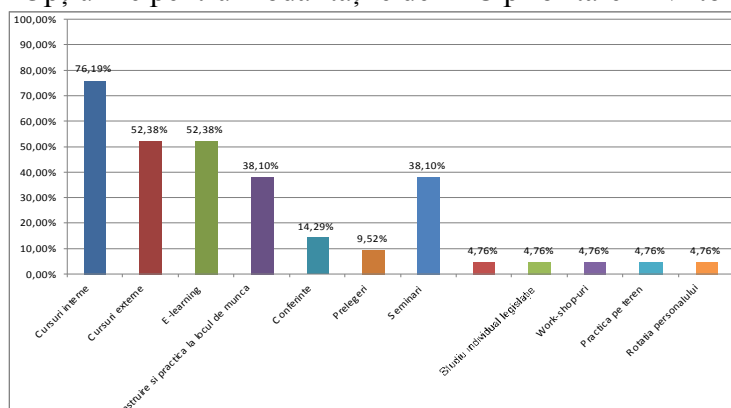
Motivele care restricționează organizarea FPC în cadrul băncilor



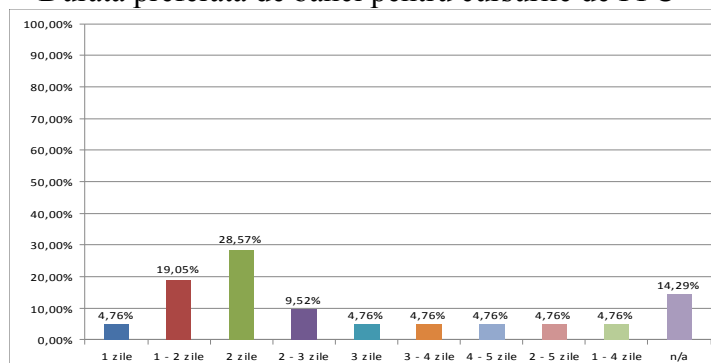
Cu privire la perspectivele FPC in perioada următoare, 2013-2015, planurile și preferințele băncilor respondente se prezintă astfel:

- dintre băncile respondente, numai 19% au planuri că în afară de bugetul băncii, să acceseze și fonduri europene nerambursabile pentru a finanța FPC a angajaților; ca perspectivă de evoluție a bugetului alocat FPC, 4,8% din bănci estimează o creștere, câte 14,3% estimează o reducere, respectiv ca va fi la fel sau se va reduce, 9,5% consideră ca va fi la fel, iar peste 57% din bănci nu s-au pronunțat cu privire la acest aspect;
- opțiunile ca modalitate, durată și orar de desfășurare a FPC sunt foarte variate, dar din graficele de mai jos, pot fi extrase câteva caracteristici dominante – cele mai multe opțiuni întrunesc cursurile interne de FPC, urmate de e-learning și cursuri externe de FPC (la egalitate), cele mai multe opțiuni în privința duratei sunt pentru 1-3 zile, iar în privința orarului, marea majoritate preferă FPC în orele de program.

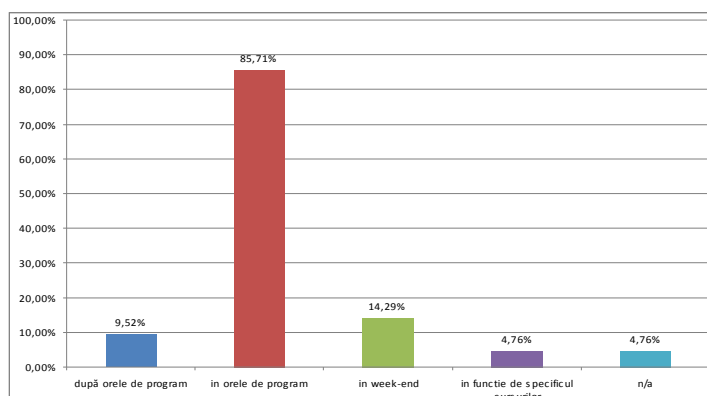
Opțiunile pentru modalitățile de FPC prioritare în viitor



Durata preferată de bănci pentru cursurile de FPC



Orarul preferat pentru cursurile de FPC





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

2.2. Rezultatele sondajului în rândul angajaților din sectorul bancar

Pentru a realiza sondajul de evaluare a FPC în sectorul bancar pe bază de chestionar în rândul angajaților, din masa de peste 64.000 de angajați, un prim criteriu de selecție a celor care să fie incluși în baza de date de potențiali respondenți a fost acela al cunoașterii domeniului de analiză în general – domeniul formării profesionale continue – și al familiarizării cu ultimele schimbări majore de concepție în domeniu, legate de trecerea de la formarea prin dobândirea de cunoștințe la formarea prin dobândirea de competențe profesionale. De aceea, chestionarul a fost transmis în prima instanță la 83 de potențiali respondenți, angajații din bănci care au participat la implementarea proiectului DEFIN în calitate de membri ai grupului țintă și/sau de experți pe termen scurt (experți ai CS-AFBA care au elaborat, verificat sau validat sectorial AO-SO-Q corespunzătoare, care au elaborat și au testat instrumentele de evaluare sau au dezvoltat programele de FPC pe bază de SO). Din acest bazin de sondaj, au răspuns la chestionar în timp util 17 angajați din 11 bănci (dintre care 10 bănci au răspuns la chestionarul adresat angajatorilor, 3 bănci sunt acoperite și cu interviuri cu liderii sindicali și 2 bănci au acoperire și prin interviuri cu reprezentanți din conducere). În dorința de a mări eșantionul de respondenți, chestionarul a mai fost transmis ulterior și la cca. 90 de angajați din bănci care sunt membri în grupul de lucru inter-regional creat în proiectul TICFIN al IBR – grup care constituie un „think tank” pe problematica FPC în sectorul serviciilor financiare, la participanții la cursurile pilot de perfecționare pentru consultanți bancari, curs dezvoltat și autorizat CNFPA în cadrul proiectului AS-BANC al IBR și la participanții la întâlnirea de tip focus grup cu membrii Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB care s-au oferit să-l disemineze în rândul angajaților propriilor bănci. Ca rezultat al acestor demersuri, s-au obținut în final încă 9 chestionare completate de angajații dintr-o singură bancă (ca rezultat al efortului depus de un participant la întâlnirea de tip focus grup de la ARB), drept care ele nu au fost incluse în prelucrarea statistică a sondajului (deoarece ar fi denaturat reprezentativitatea eșantionului), dar au fost incluse în analiza evaluării de către angajați a impactului rezultatelor proiectului DEFIN, care a fost scopul principal al studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar, conform cererii de finanțare a proiectului.

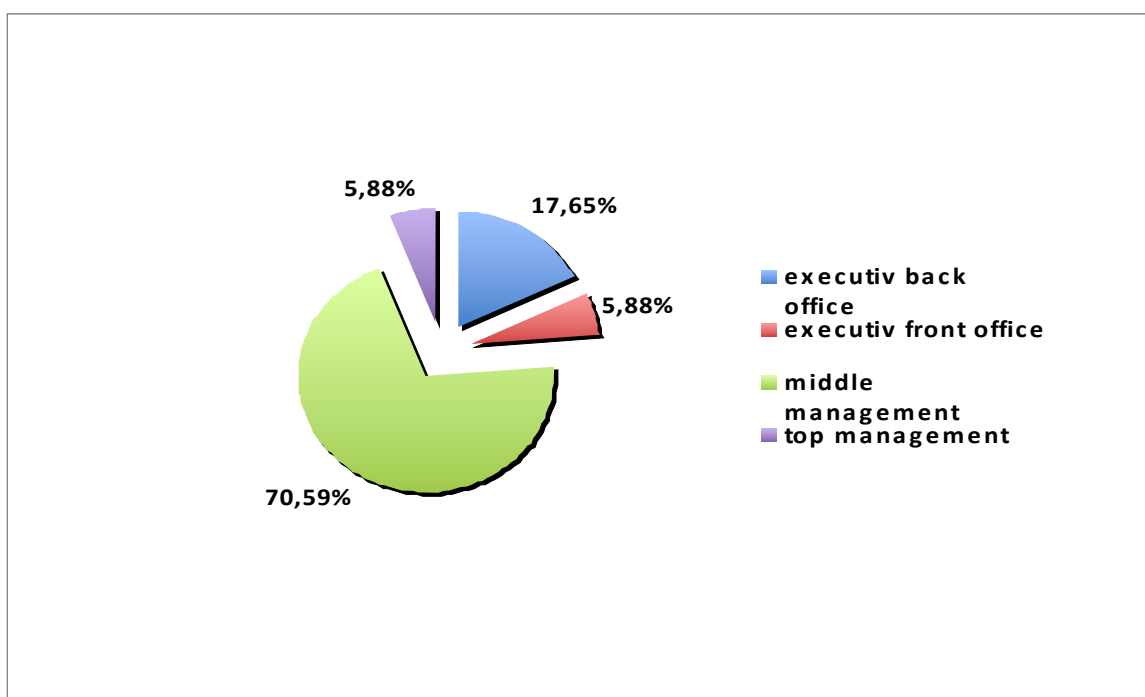
Cu toate acestea, considerăm că și acest sondaj și-a atins scopul propus de experții care au realizat studiul, acela de sondaj secundar, în oglindă cu cel realizat în rândul angajatorilor, pentru a analiza eventualele puncte de vedere/percepții diferite ale tuturor actorilor de pe piață cu privire la FPC în sectorul bancar. În plus, toate instrumentele de sondaj dezvoltate și testate în cadrul studiului – chestionarul pentru angajatori, chestionarul pentru angajați, interviul structurat pentru lideri sindicali, interviul structurat pentru reprezentanți din conducerea băncilor și interviurile nestructurate cu furnizorii de FPC pentru sectorul bancar – pot servi în continuare la aplicarea modelului de AC în FPC elaborat în cadrul proiectului DEFIN și care urmează să fie aplicat unitar și coerent, la nivel național, de către IBR.

Astfel, structura eșantionului de respondenți la sondajul în rândul angajaților din sectorul bancar, pe aceleași criterii pe care am prezentat și structura eșantionului de angajatori, este ilustrat în graficele de mai jos, din care rezultă următoarele:

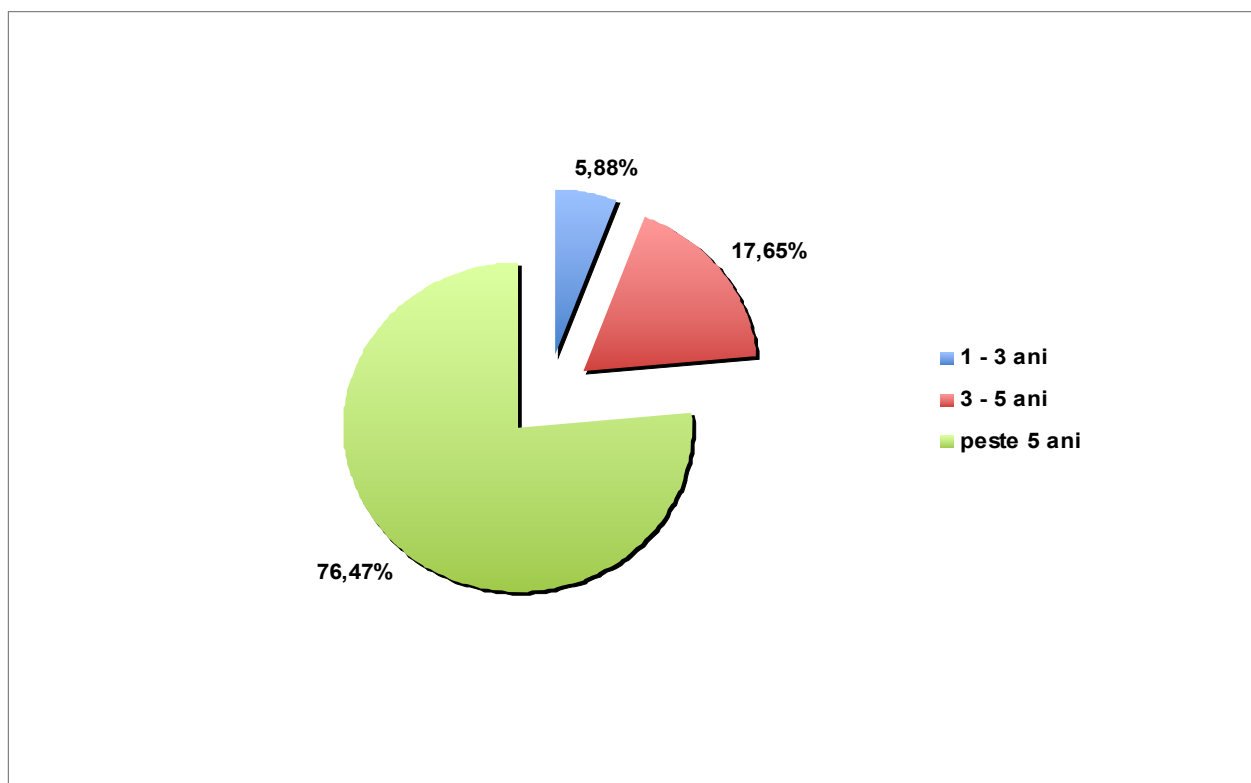
- pe categorii de personal, este important faptul că eșantionul acoperă toate cele 4 categorii - 70,6% dintre respondenți ocupă poziții de middle management, 17,6% dintre ei sunt pe poziții executive de front office și câte 5,9% pe poziții executive de back office, respectiv top management; față de structura tuturor angajaților din băncile respondente la chestionarul adresat angajatorilor, în eșantionul angajaților, middle management-ul este mai mult reprezentat și pozițiile executive sunt mai puțin reprezentate, dar analizând structura pe două alte criterii introduse în chestionarul pentru angajați, observăm că 76,5% dintre respondenți au o vechime de peste 5 ani în banca respectivă și 58,8% dintre ei au ocupat alte poziții anterior în bancă, ceea ce înseamnă că aproape 59% din cei 70% actualmente ocupând poziții de middle management au răspuns la chestionar și prin prisma experienței lor pe poziții executive;

- pe criteriul localizării, din nou eșantionul cuprinde atât angajați din sediile centrale – 41%, cât și din unitățile teritoriale – 59% (o reprezentativitate ceva mai mare a celor din sediul central decât în eșantionul angajatorilor, dar și în acest caz, cei actualmente angajați în sediul central care au o vechime de peste 5 ani în aceeași bancă și au ocupat alte poziții anterior în bancă, pot avea experiență anterioară într-o unitate teritorială) și, de asemenea, cuprinde angajați din București (53%), precum și angajați din țară (47% - acoperind regiunile de dezvoltare N-V, N-E, S-E și Centru);
- pe criteriul vârstei, eșantionul cuprinde 88% angajați cu vârsta între 25 și 54 de ani și 12% angajați de 55 și peste 55 de ani – practic procentul de 5% al angajaților de sub 25 de ani acoperit de cele 21 de bănci respondente la chestionarul adresat angajatorilor nu este reprezentat în eșantionul de respondenți din rândul angajaților, iar cei de 55 și peste 55 de ani sunt mai bine reprezentați în acest sondaj, deoarece condiția ca respondenții să aibă experiența în domeniul FPC și mai ales în procesul de reformare a FPC din ultimii ani nu putea fi îndeplinită de angajații de sub 25 de ani, care nu sunt deci reprezentativi pentru scopul sondajului nostru în rândul angajaților; mai mult, în acest sondaj am împărțit grupa de vârstă între 25 și 54 de ani în două marje și am constatat ca cca. 76% dintre cei care au dobândit în cadrul proiectului DEFIN competențe în ocupațiile noi ce țin de procesele de dezvoltare a FPC (formator, scriitor de AO-SO-Q corespunzătoare, evaluator de competențe profesionale) se încadrează în grupa de vârstă între 36 și 54 de ani;
- din punct de vedere al nivelului de studii, din nou criteriul de constituire a eșantionului din rândul angajaților din sectorul bancar implicați în noile dezvoltări din domeniul FPC a exclus din start angajații cu studii medii, căci ocupațiile specifice domeniului FPC sunt toate de nivel de studii superioare, de aceea structura eșantionului a fost făcută pe domeniul de formare – aproape 59% dintre respondenți au studii post-universitare de specialitate, 35% au studii universitare economice și aproape 6% au studii universitare tehnice.

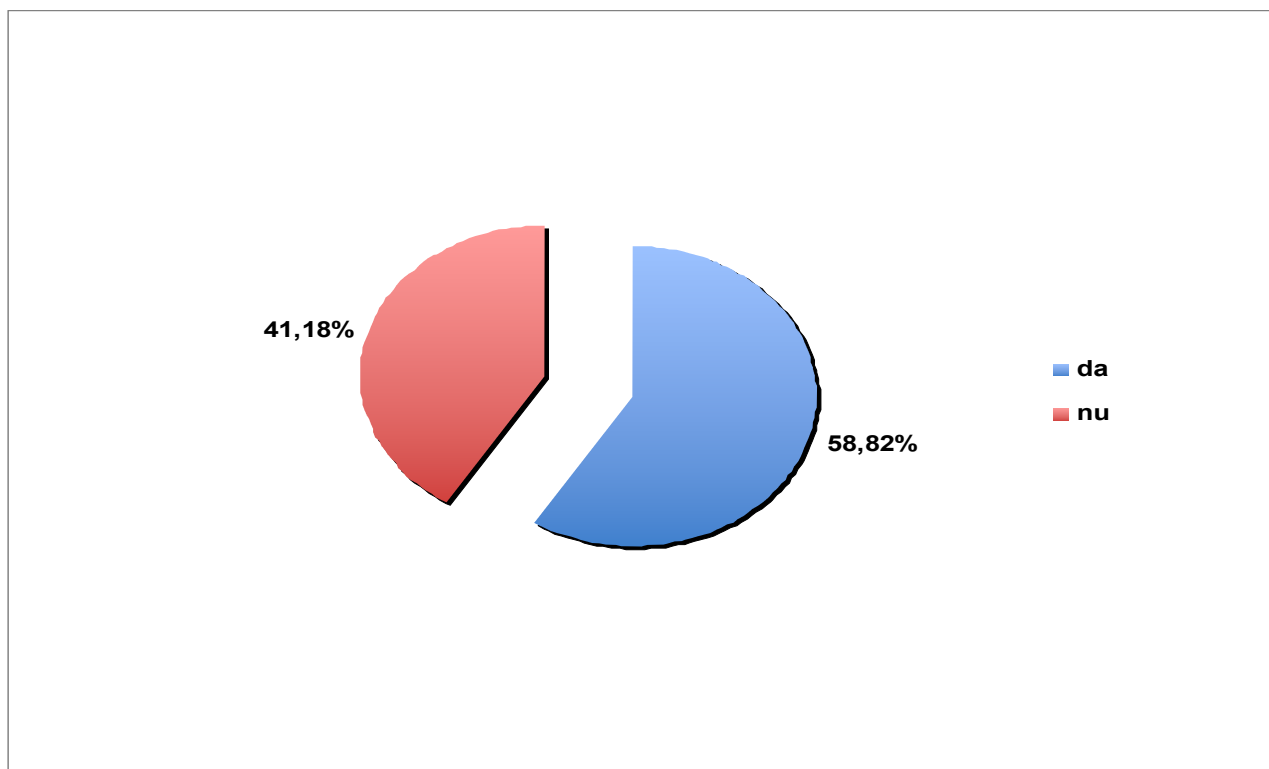
Structura eșantionului pe categorii de personal



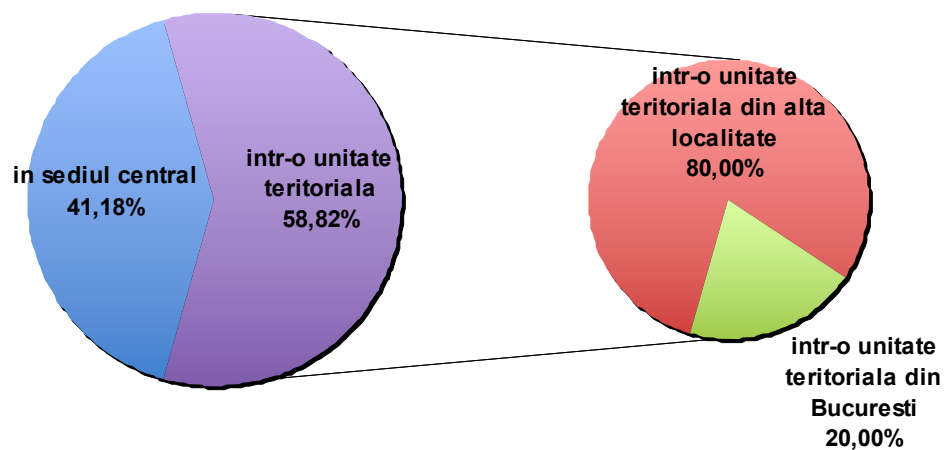
Structura eșantionului după vechimea respondenților în aceeași bancă



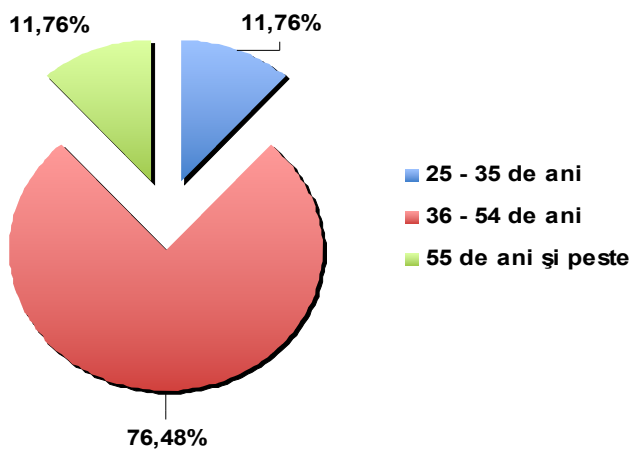
Structura eșantionului după experiența anterioară a respondenților pe alte funcții în aceeași bancă



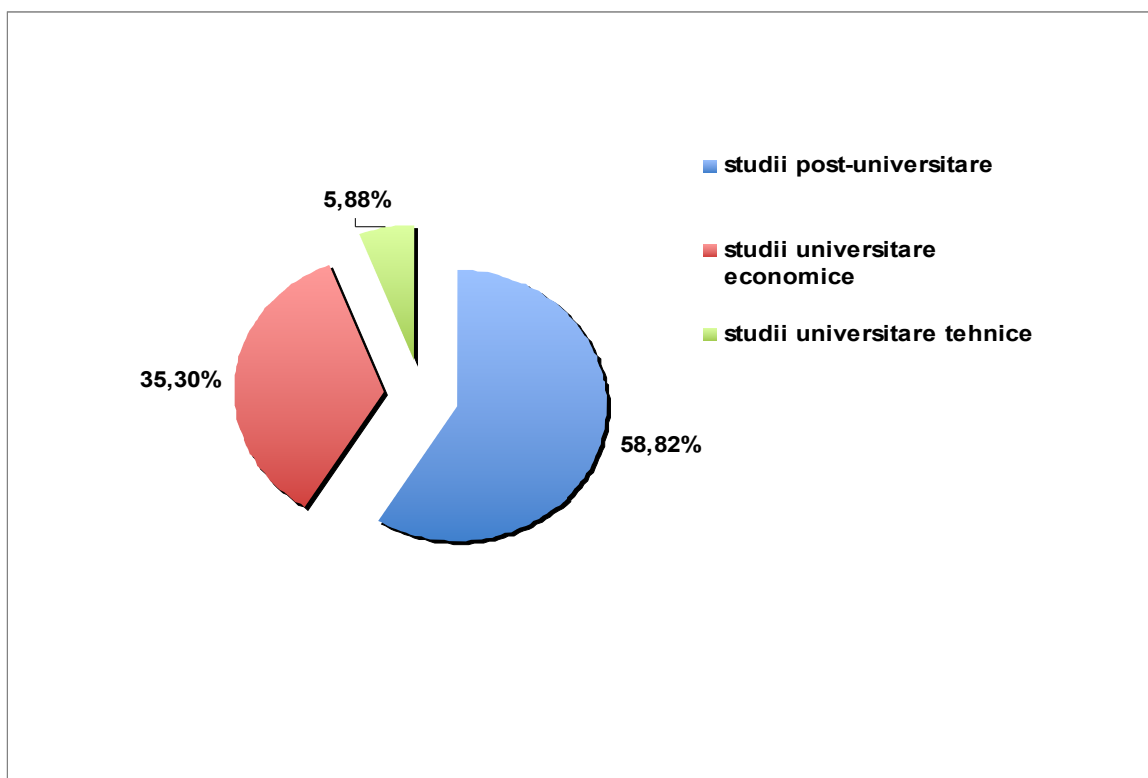
Structura eșantionului pe localizarea respondenților în bancă



Structura eșantionului pe grupe de vârstă a respondenților



Structura eșantionului pe nivel și domeniu de studii

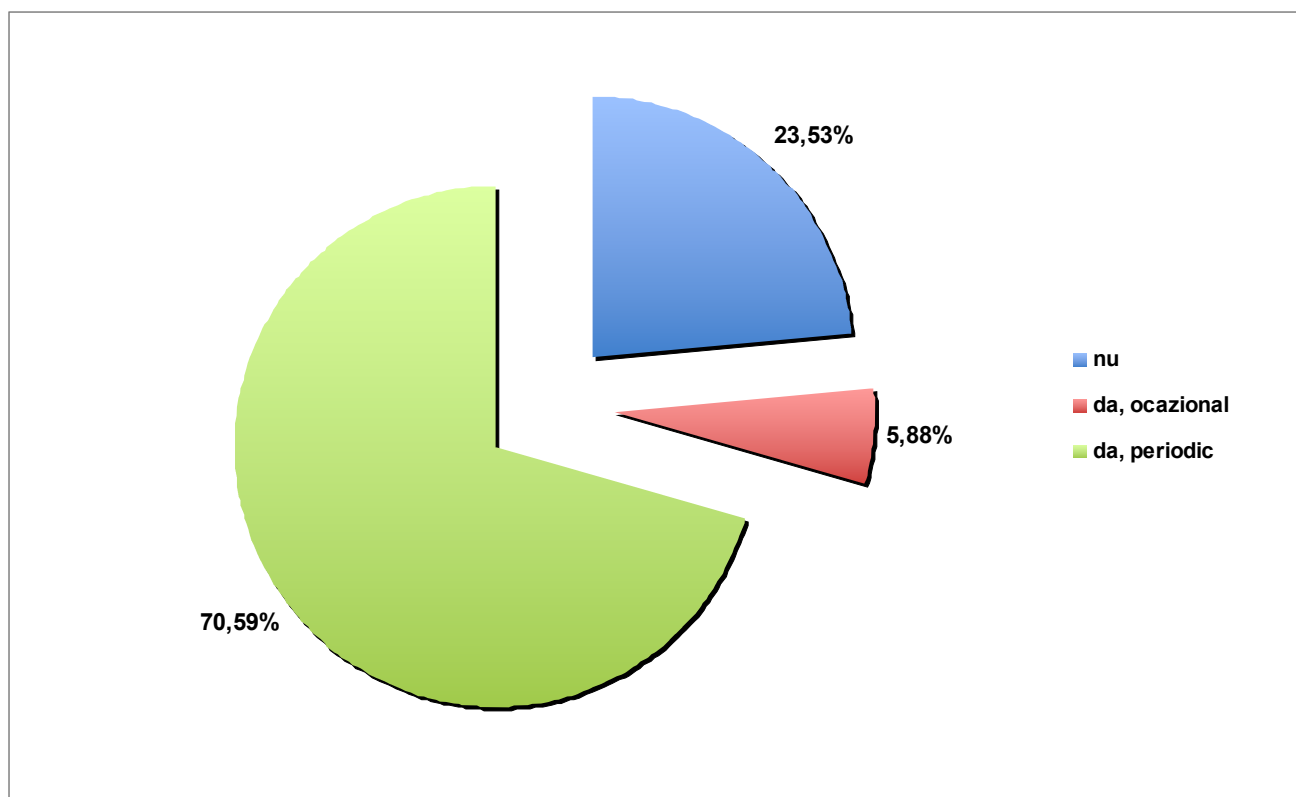


Analiza celui de-al doilea capitol al chestionarului - **percepția respondenților cu privire la strategia de dezvoltare a resurselor umane a băncii** – relevă următoarea situație, reprezentată și grafic în paginile de mai jos:

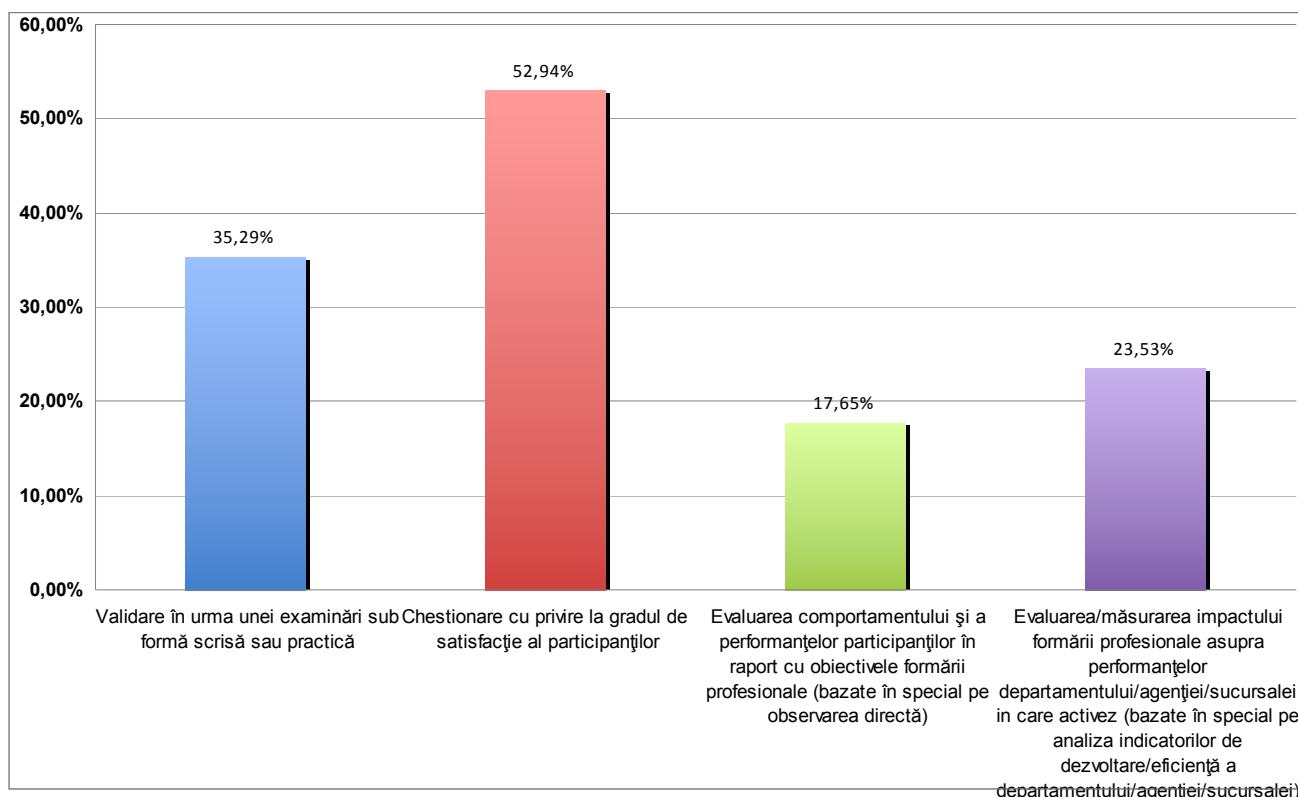
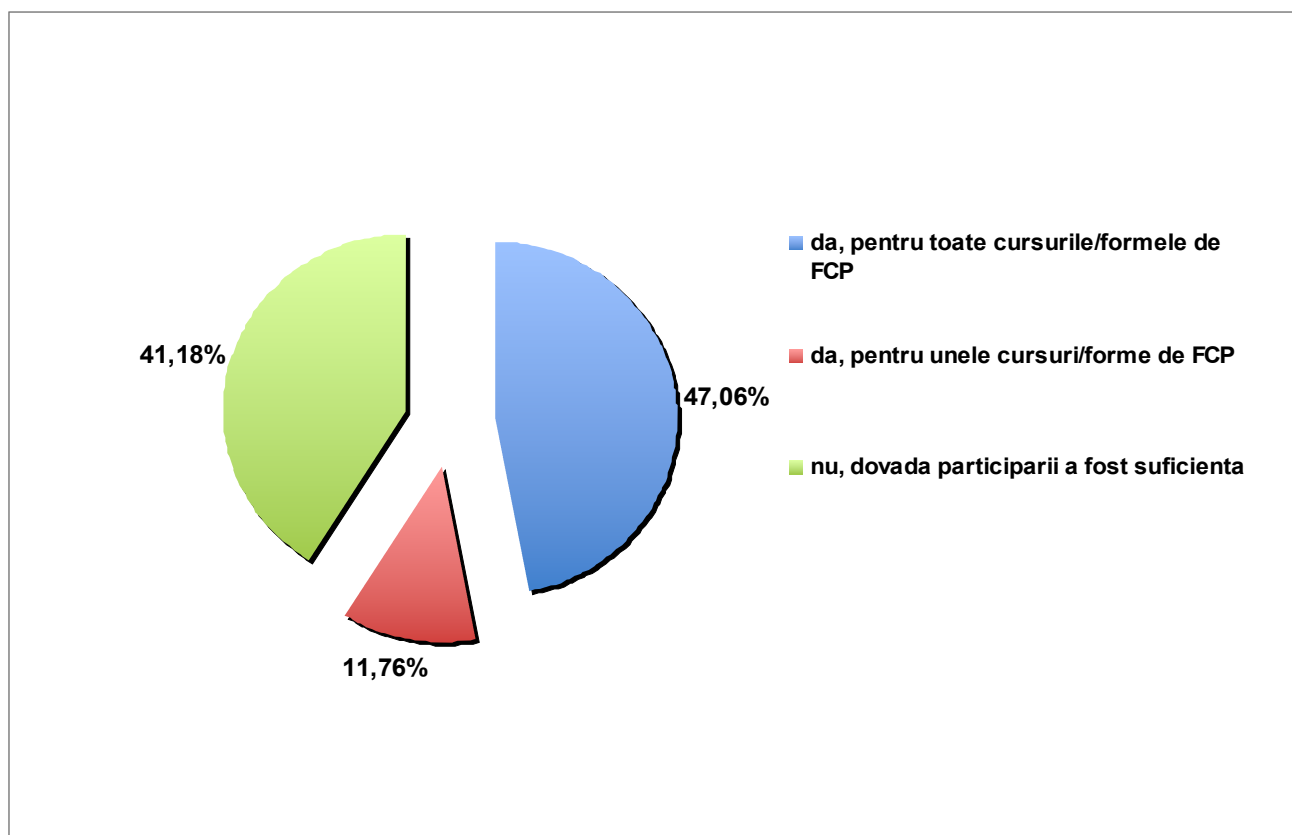
- din punct de vedere al politicii băncilor de a evalua nevoile de formare a angajaților, în cazul a 23,5% dintre respondenți nu le-au fost evaluate nevoile deloc în ultimii trei ani, 5,9% dintre ei au declarat că le-au fost evaluate nevoile de formare numai ocazional și numai 70,6% au fost evaluați periodic din acest punct de vedere (în condițiile în care 100% dintre băncile respondente la chestionarul adresat angajatorilor au declarat că evaluează nevoile de formare ale tuturor angajaților și numai 4,76% au declarat că o fac numai ocazional, restul făcând-o periodic, cel puțin anual);
- în privința evaluării rezultatelor participării la FPC, 47% dintre respondenți au declarat că le-au fost evaluate rezultatele participării la toate cursurile și celelalte forme de FPC, aproape 12%, că le-au fost evaluate rezultatele numai la unele cursuri/alte forme de FPC, iar 41%, că nu le sunt evaluate rezultatele și contează numai dovada participării (în cazul angajatorilor, peste 71% au declarat că practică evaluarea rezultatelor învățării pentru toate cursurile și formele de FPC, iar restul de aproape 29% au declarat că obișnuiesc să evalueze rezultatele numai în cazul anumitor cursuri/altor forme de FPC, deci nicio bancă respondentă nu a declarat că nu evaluează deloc rezultatul participării angajaților la FPC); cele mai utilizate instrumente de evaluare sunt, ca și în cazul declarațiilor băncilor, testele de examinare și chestionarele de satisfacție a participanților, urmate de evaluarea impactului participării angajaților la FPC asupra performanțelor departamentului și evaluarea ulterioară a comportamentului și performanțelor la locul de muncă (bineînțeles însă că toate sunt în proporție mai mică decât proporțiile băncilor care au menționat aceste instrumente de evaluare din moment ce 41% dintre angajați au răspuns că nu li se evaluează deloc rezultatele participării la FPC);

- 70,6% dintre respondenți au participat în ultimii doi ani la cursuri de FPC din proprie inițiativă, iar dintre aceștia aproape 67% au declarat că nu le-a fost monitorizată în bancă această participare, 8% au declarat că angajatorul a cules informații sporadice despre participările lor la FPC și numai 25% dintre ei au declarat că participarea din proprie inițiativă la FPC le este monitorizată sistematic (raport inversat față de sondajul în rândul angajatorilor, din care a rezultat că cca. 57% dintre bănci monitorizează sistematic FPC la care angajații participă din proprie inițiativă, 19% culeg numai informații sporadice în legătură cu această formare și numai 24% nu monitorizează deloc această formare); acest aspect al politicii de FPC este cu atât mai important cu cât dintre respondenții care au răspuns la întrebarea privind raportul dintre numărul de cursuri la care au participat din proporție și cel al cursurilor organizate de banca la care au participat, ponderea mai mare este a celor care au participat la un număr mai mare de cursuri din proprie inițiativă (33%) și la un număr egal (17%), decât a celor care au participat la mai multe cursuri ale băncii decât din proprie inițiativă (33%);
- răspunsul la întrebarea privind finanțarea FPC la care au participat din proprie inițiativă confirmă rezultatul din sondajul în rândul angajatorilor (ponderea foarte mică a băncilor care practică cofinanțarea bancă-angajator în cazul participărilor la FPC din proprie inițiativă), căci din cei 9 respondenți care au răspuns la această întrebare, unul singur a declarat că a beneficiat de cofinanțare din partea băncii, restul utilizând resursele proprii sau beneficiind de finanțările nerambursabile din fonduri europene.

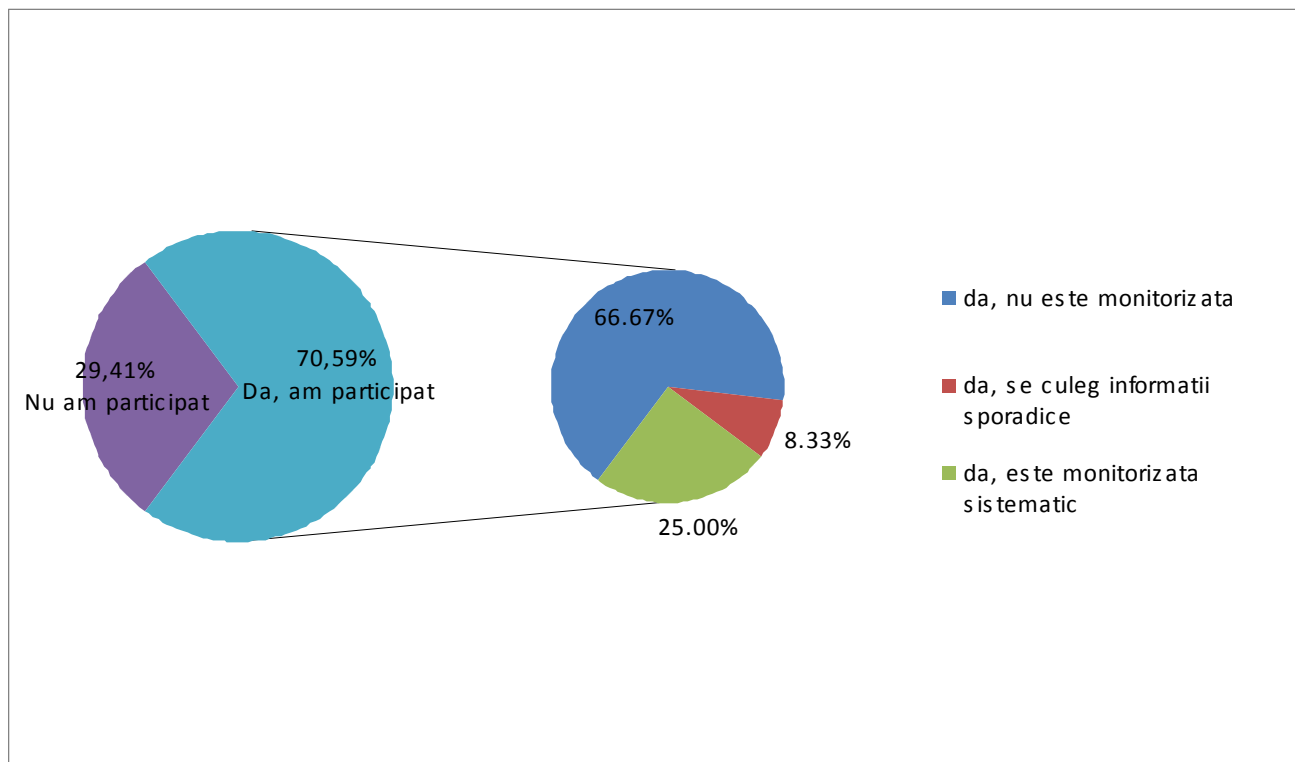
Evaluarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională a respondenților în ultimii trei ani



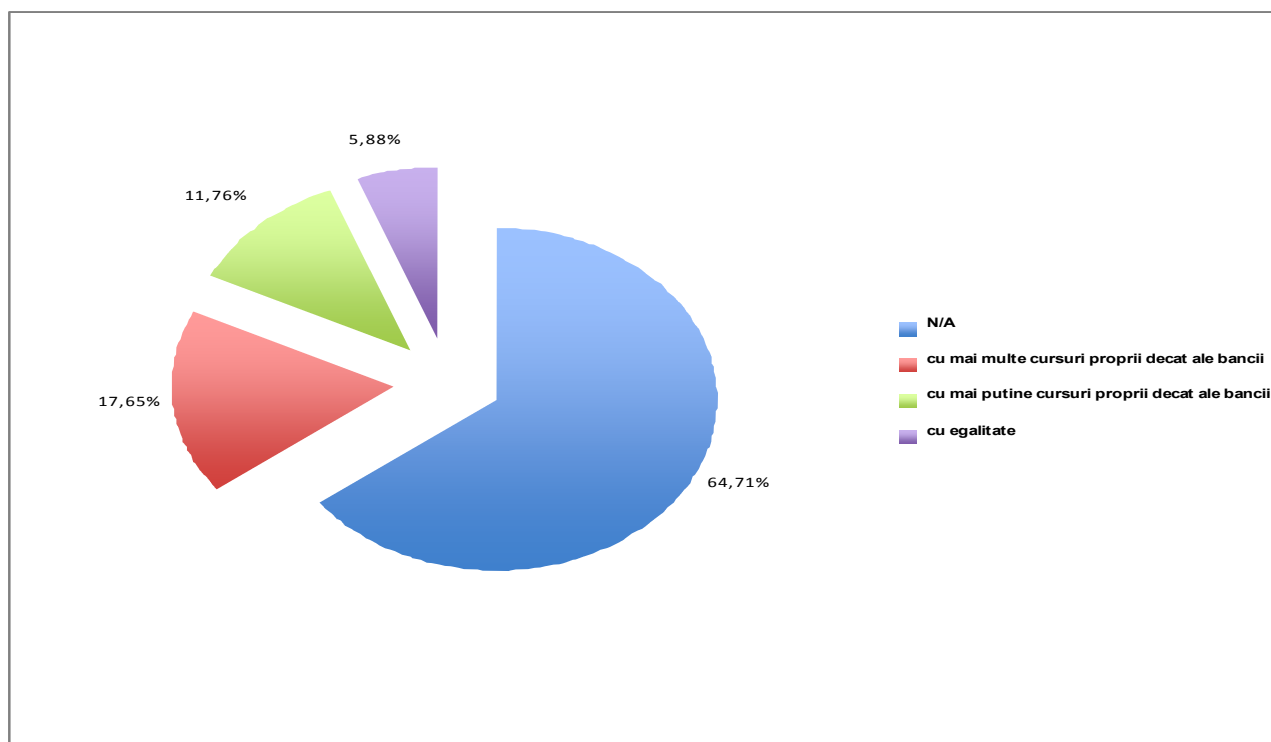
Evaluarea rezultatelor cursurilor/altor forme de FPC la care au participat respondenții în ultimii trei ani



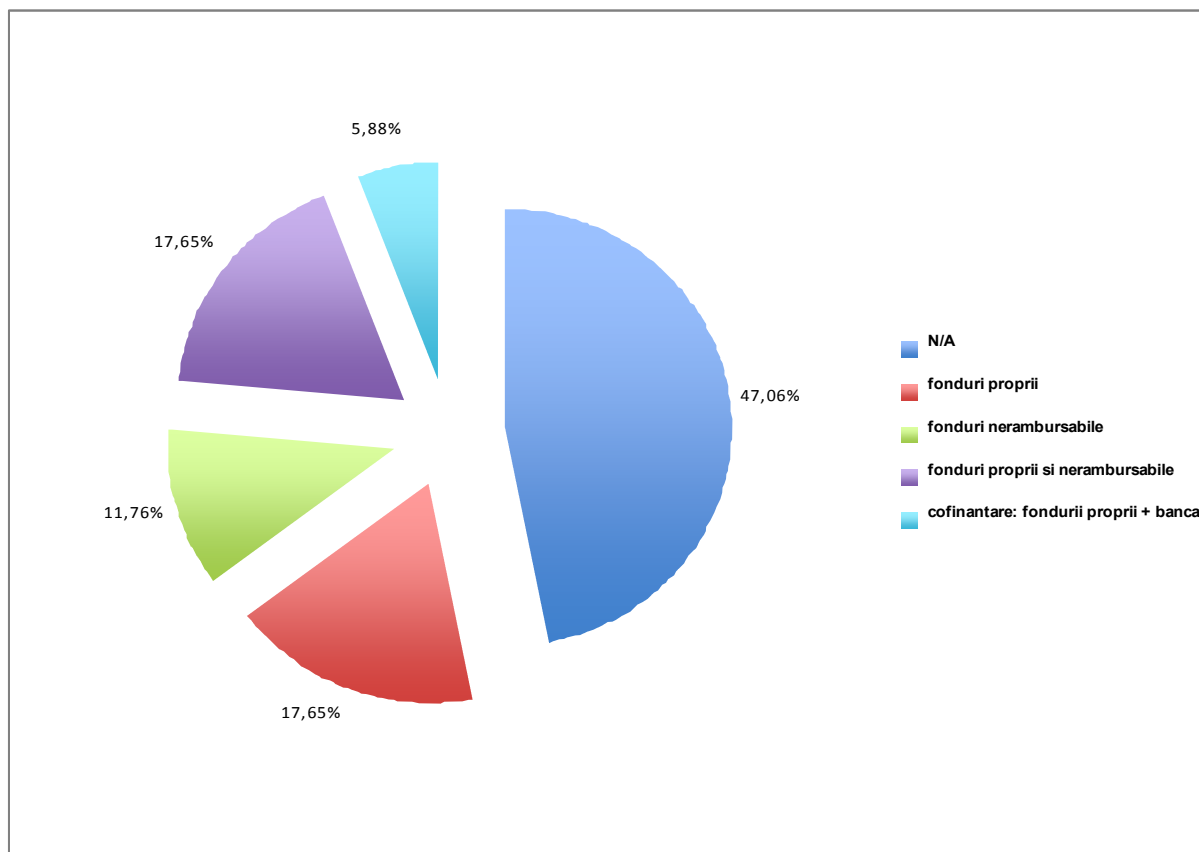
Participarea respondenților la programe de FPC din proprie inițiativă în ultimii trei ani și modul de monitorizare de către bănci a acestor participări



Raportul între participarea la FPC din proprie inițiativă și participarea la FPC oferită de bancă (ca număr de programe de FPC la care au participat respondenții în ultimii trei ani)



Modul de finanțare a participării la programe de FPC din proprie inițiativă



Analiza celui de-al treilea capitol al chestionarului - **participarea la formarea profesională continuă (FPC) oferită de bancă** – relevă următoarea situație, reprezentată și grafic în paginile ce urmează:

- aproape 65% dintre respondenți au participat la cursuri interne în 2011 și 47% în sem. I 2012 și 47% dintre ei au participat la cursuri externe organizate de bancă atât în 2011, cât și în sem. I 2012; atât în 2011, cât și în sem. I 2012, raportul între cursurile interne și cele externe la care au participat respondenții a fost în favoarea celor interne (67% la 33% în 2011 și 56% la 44% în sem. I 2012), raport confirmat și de sondajul în rândul angajatorilor; pentru cursurile externe, în cele mai multe cazuri băncile au apelat la furnizori de formare autorizați care au ținut cursurile preponderent în orele de program, dar și în afara programului de lucru, iar în cazuri izolate respondenții au avut experiența câte unui curs furnizat de o instituție de învățământ de stat, de un furnizor de tehnologii și echipamente și de banca mamă din străinătate, toate în orele de program;
- prin participarea la cursurile de FPC organizate de bancă, în anul 2011 cei mai mulți angajați au dobândit competențe tehnice/specifice locului de muncă (53%), apoi competențe de comunicare cu clienții și de rezolvare a problemelor (câte 47%), urmate de competențe de organizare a activității (41%) și de lucru în echipă (35%), iar în sem. I 2012 au trecut competențele de lucru în echipă (35% dintre respondenți), urmate de competențele de comunicare cu clienții, de rezolvare a problemelor și de organizare a activității (cu câte 29% dintre respondenți participanți la FPC în aceste competențe);



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



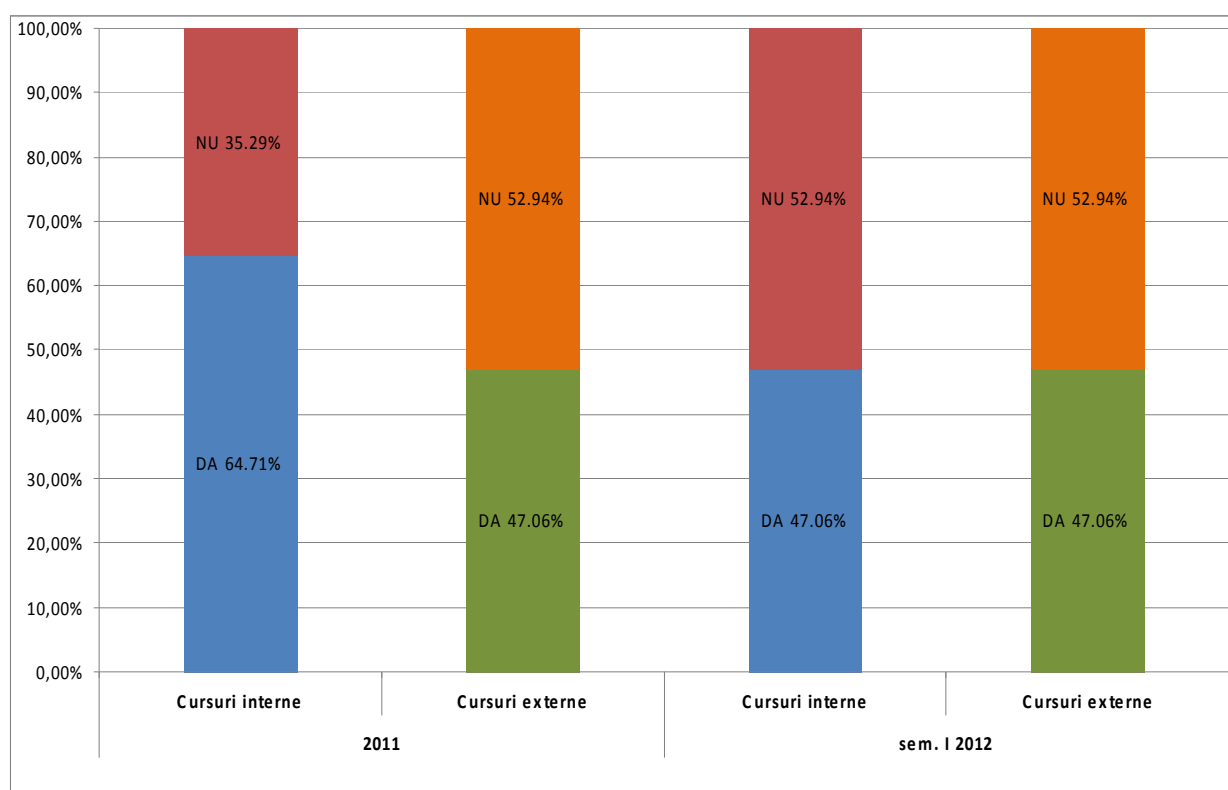
MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- în privința altor forme de FPC la care au participat respondenții, pe locul I se plasează autoinstruirea prin e-learning (76% dintre respondenți au participat la 28 de sesiuni în 2011 și 59% au participat în sem. I 2012 la 16 sesiuni de instruire), pe locul II se situează conferințele, prelegerile și seminariile (71% dintre respondenți au participat la 27 de astfel de evenimente în 2011 și 53% au participat la 12 evenimente în sem. I 2012), iar pe locurile 3, 4 și 5, la mare distanță de primele două forme de FPC ca grad de participare, se găsesc cercurile de calitate (18% dintre respondenți au participat la 8 asemenea evenimente în 2011 și 12% la 14 evenimente în sem. I 2012), practică ghidată la locul de muncă (18% au participat la 4 serii în 2011 și 6% la o serie în sem. I 2012) și pregătirea practică prin rotirea la mai multe locuri de muncă (12% au participat la 2 serii, atât în 2011, cât și în sem. I 2012).

Gradul de participare la cursuri de FPC organizate de bancă în 2011-2012





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

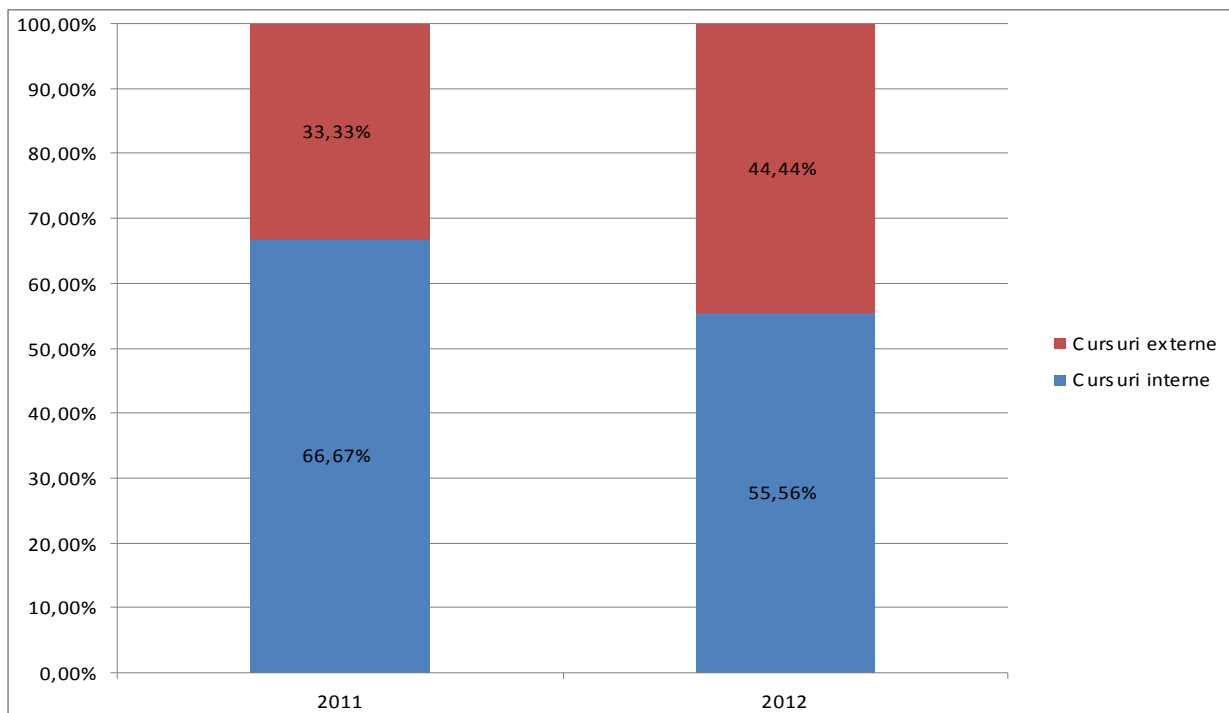


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



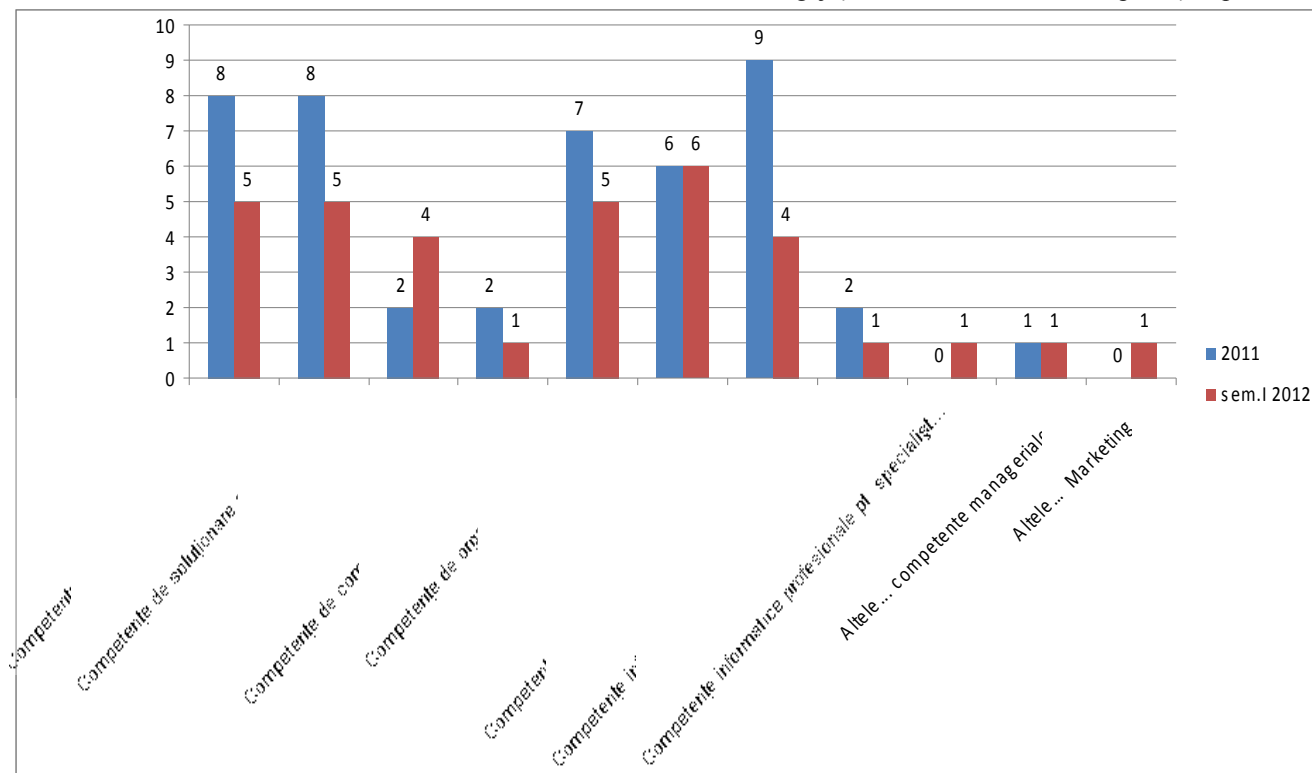
INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Raportul între cursurile de FPC interne și externe la care au participat respondenții



Competențele dobândite de respondenți prin participarea la cursurile FPC oferite de bancă

-Nr. angajaților care au dobândit competențele precizate-





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

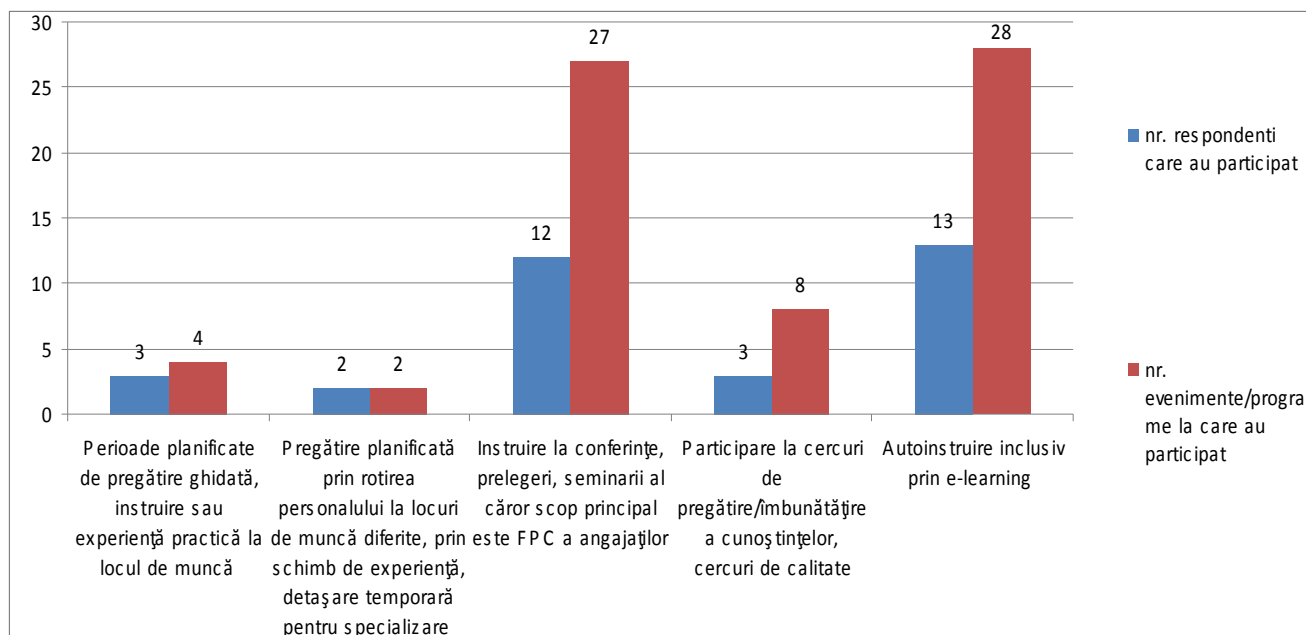


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

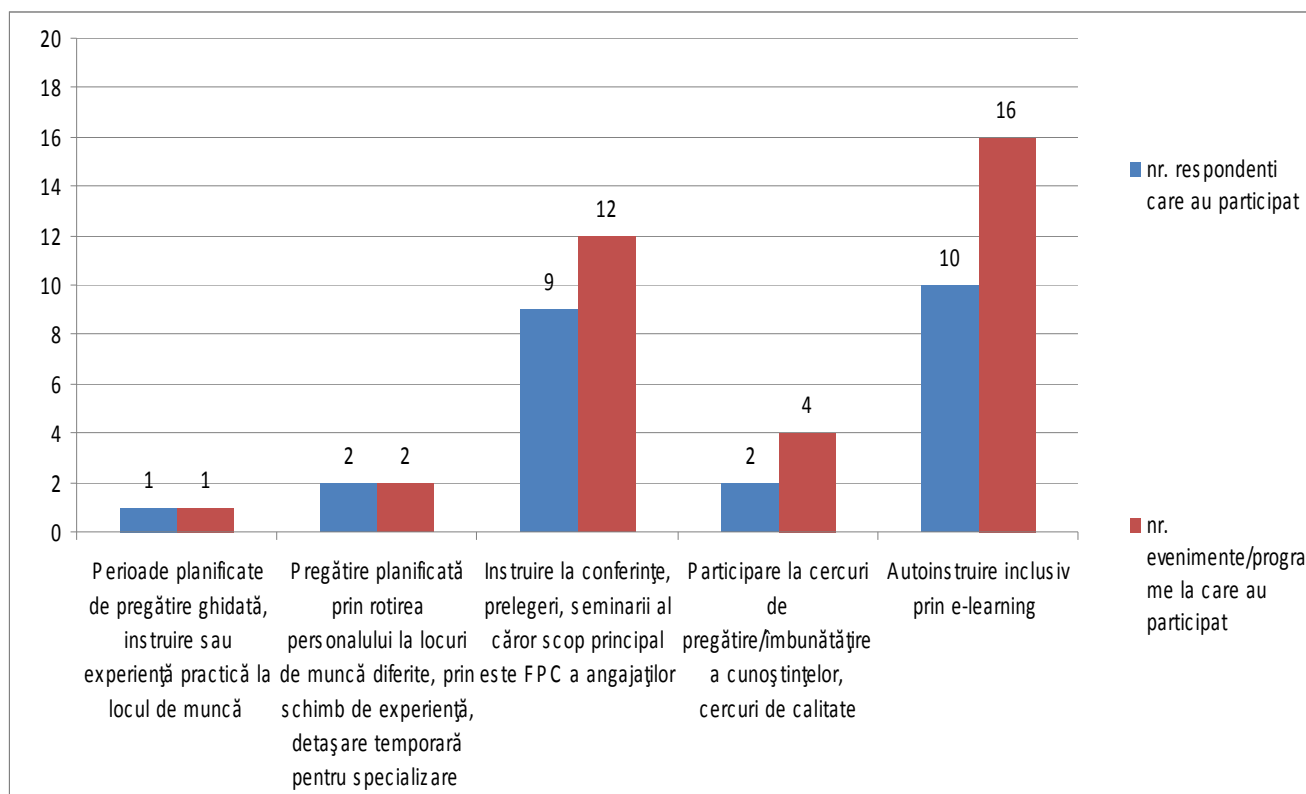


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Gradul de participare la alte forme de FPC organizate de bancă în 2011



Gradul de participare la alte forme de FPC organizate de bancă în sem.I 2012





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Din analiza celui de-al treilea capitol al chestionarului - **calitate, rezultate, dificultăți și perspective ale FPC a angajaților din bănci** –datele fiind prezentate grafic în paginile ce urmează, putem extrage următoarele concluzii:

- angajații au aceeași percepție ca și angajatorii cu privire la principalele efecte ale participării lor la FPC, cu unele diferențe de ierarhizare: pe primul loc în percepția angajaților se plasează îmbunătățirea comunicării (88% dintre respondenți), care se află pe locul doi în percepția angajatorilor, deși chiar cu o pondere mai mare a respondenților (90%); pe locul doi în percepția angajatorilor se afla la egalitate creșterea calitatii serviciilor prestate (efect menționat de 100% dintre băncile respondente la sondajul în rândul angajatorilor, ocupând astfel prima poziție în clasamentul lor) și îmbunătățirea managementului timpului (efect aflat pe poziția a treia în sondajul angajatorilor, cu 76% dintre respondenți), cu câte 71% dintre respondenți menționându-le; pe locul trei în percepția angajatorilor se poziționează îmbunătățirea muncii în echipă (65%), în timpul ce la angajatori acest efect se află pe locul II (90%); pe locurile IV și V în cazul angajaților se situează asumarea de noi responsabilități (53%) și creșterea inițiativei (47%), ambele efecte ocupând locul III în ierarhia făcută de angajatori, la egalitate și cu managementul timpului (76%);
- în privința utilizării unor metode de stimulare a participării angajaților la FPC, ierarhia frecvenței cu care au fost menționate diferitele modalități în cele două chestionare este chiar identică, procente fiind mai mari în cazul angajatorilor numai din cauza diferenței între numărul respondenților la cele două sondaje: 71% dintre angajații respondenți nu au beneficiat de niciun stimulent (peste 57% din băncile respondente au declarat că nu stimulează în niciun fel participarea la FPC), menținerea locului de muncă a fost menționată de 23% dintre angajați și de 24% dintre bănci, 12% dintre angajați și 19% dintre angajatori au menționat avansarea pe scara ierarhică, iar cofinanțarea participării angajaților la FPC din proprie inițiativă și creșterea nivelului salarial au fost menționate de câte 1 angajat (însemnând 6%), de 2 bănci (9%) în cazul cofinanțării și de o singură bancă (5%) în cazul creșterii salariale (angajatul respondent aparține într-adevăr băncii care a bifat acest stimulent);
- în cazul percepției unor factori de restricționare a participării la FPC, analiza comparativă între cele două sondaje poate fi făcută numai parțial, căci motivele enumerate în cele două chestionare diferă în mare parte, în funcție de specificul calității de angajatori și angajați; ce poate fi comparat este gradul în care respondenții percep că nu există restricții – 35% dintre angajații respondenți, dar 67% dintre băncile respondente, iar principalele motive de restricționare sunt aceleași pentru angajații și angajatorii care percep că există restricții – pe primul loc grad mare de încărcare cu sarcini a angajaților și costul ridicat al FPC; în cazul angajaților, pe următoarele poziții se regăsesc scăderea activității de FPC a băncii angajatoare, lipsa unei oferte de FPC adecvate nevoilor personale și lipsa de informații cu privire la oportunitățile de FPC (lipsa de transparență a angajatorului în privința planului de FPC și a selecției participanților la cursurile interne a fost menționată și de un lider de organizație sindicală în interviul structurat);
- în ceea ce privește sursele de finanțare a FPC pe care le vizează (sau pe care se bazează) angajații (întrebarea a permis opțiuni multiple), interesant este procentul relativ ridicat al celor care nu au menționat deloc ca sursă bugetul băncii angajatoare (35%), pe de o parte, iar pe de altă parte, procentul ridicat al celor care urmăresc să prindă participări la FPC finanțat din fondurile europene nerambursabile (59%) și al celor care sunt dispuși să-și finanțeze participarea la FPC din surse proprii (53%); perfect corelat cu celelalte răspunsuri relative la cofinanțare din partea băncii, numai 12% dintre angajații respondenți au menționat această sursă de finanțare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

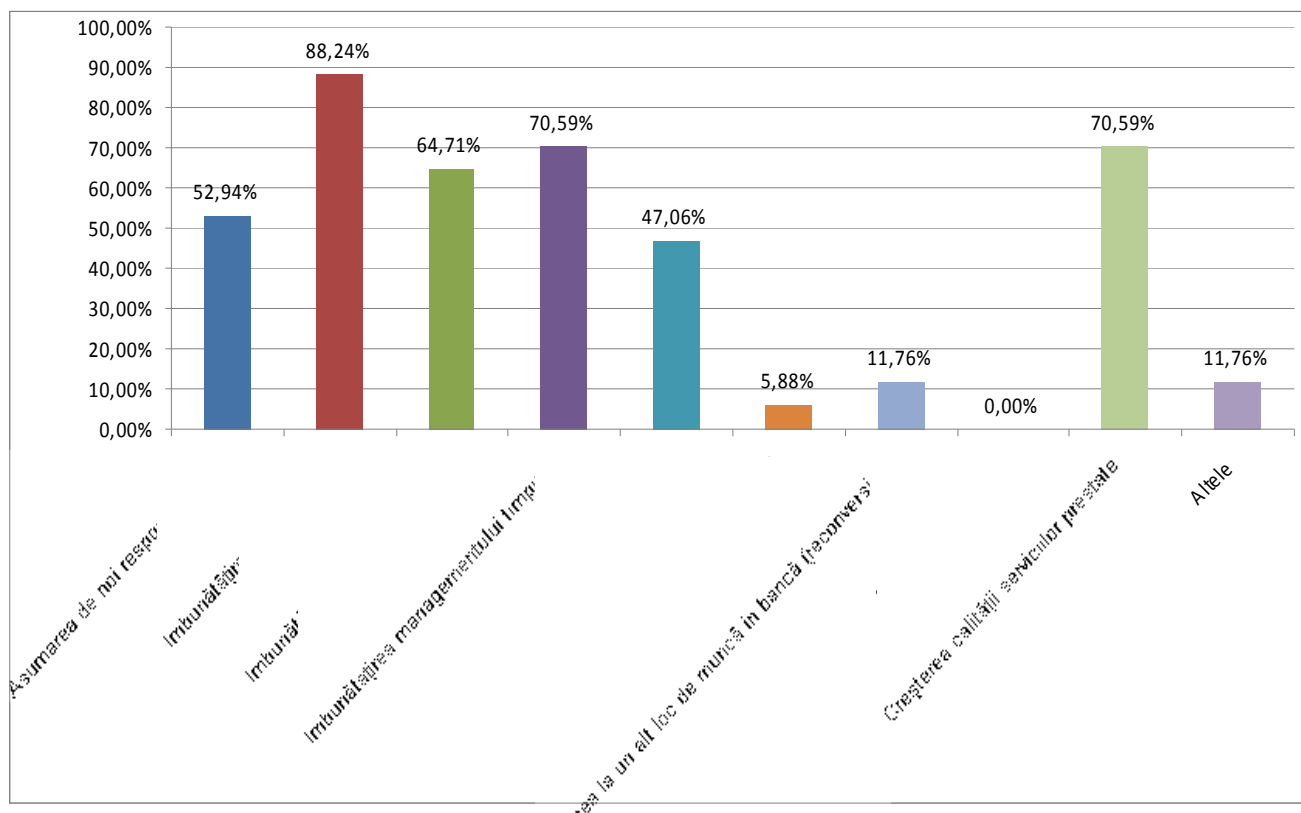


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

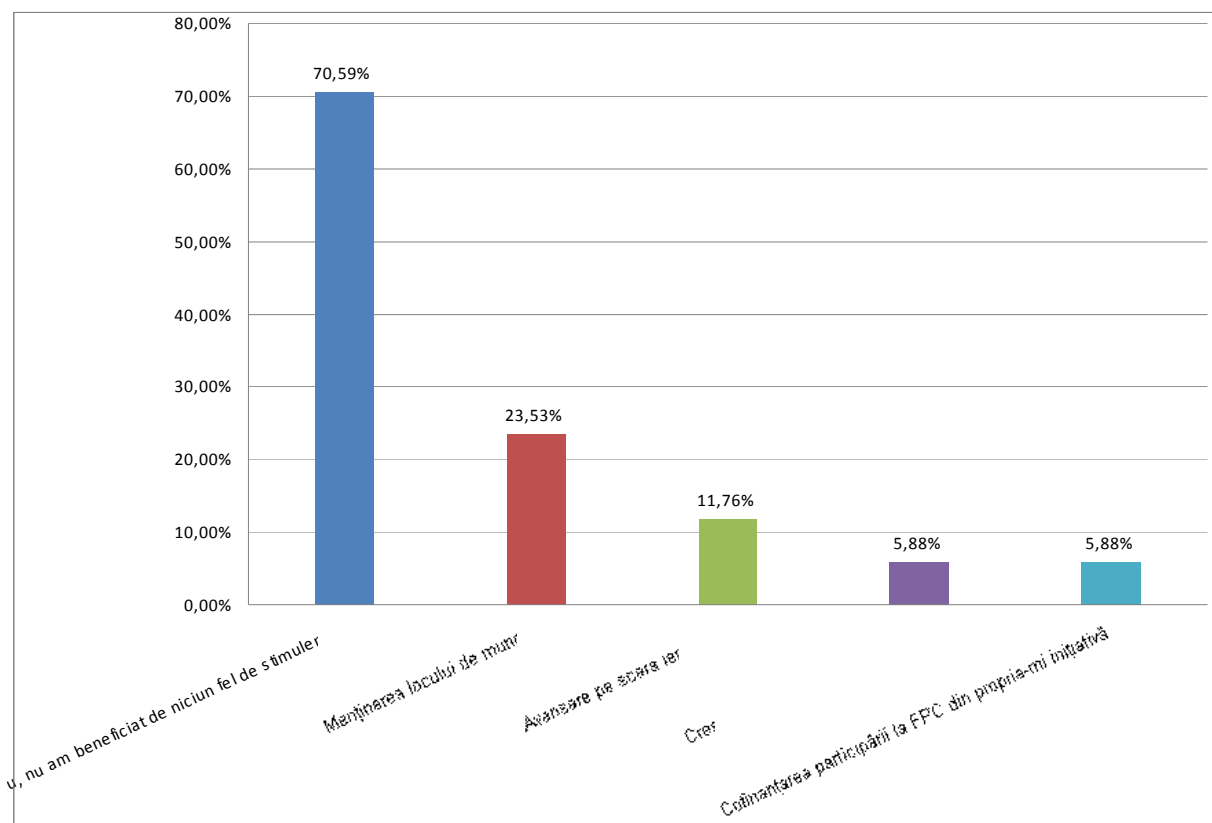


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Efectele participării respondenților la FPC



Stimulentele de care au beneficiat respondenții din partea băncilor pentru participarea lor la FPC





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

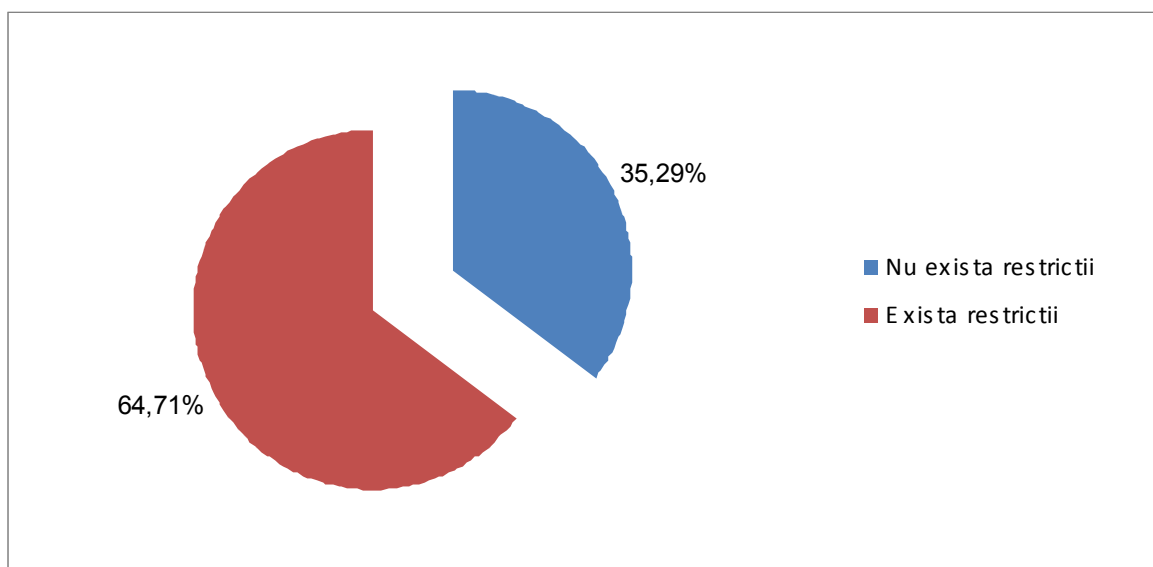


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

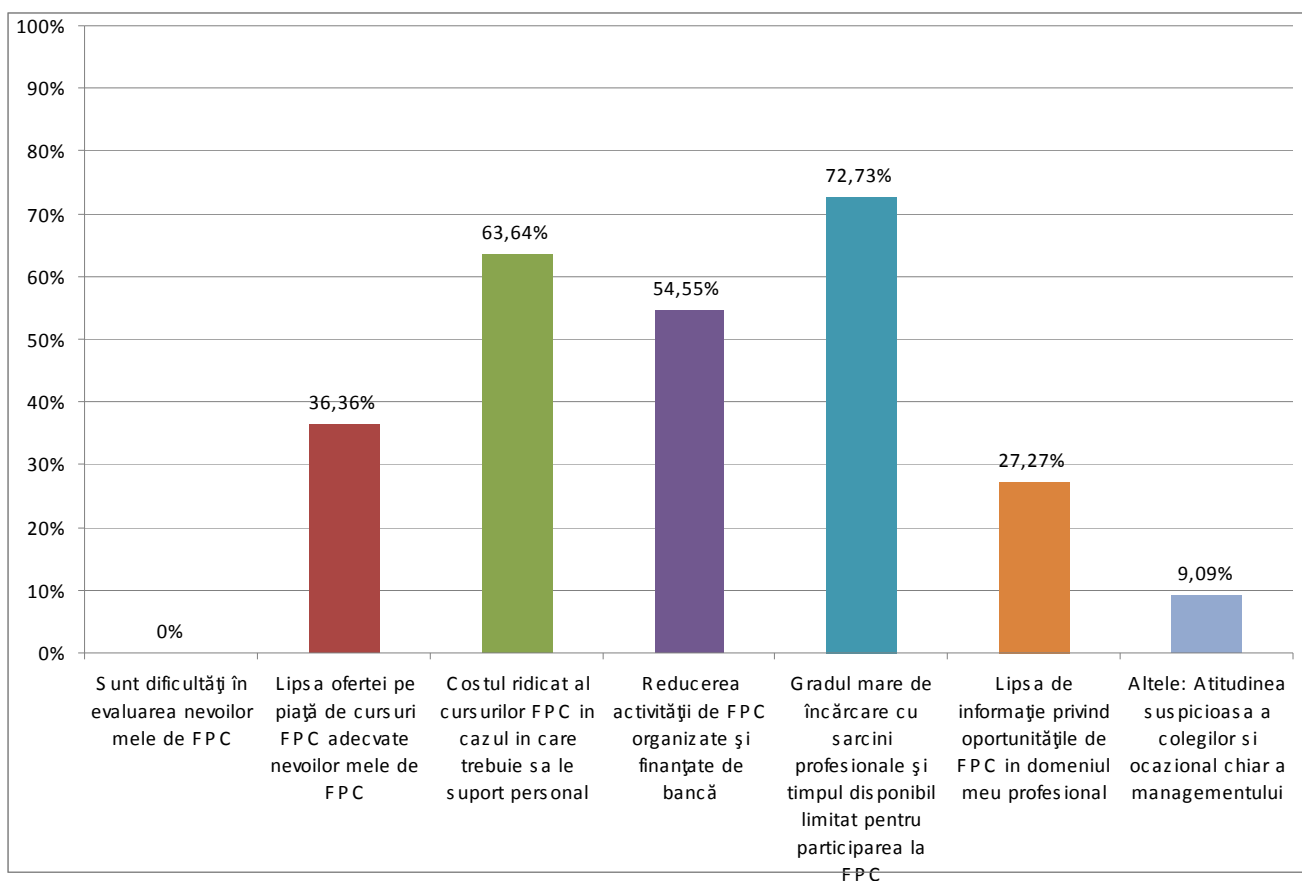


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

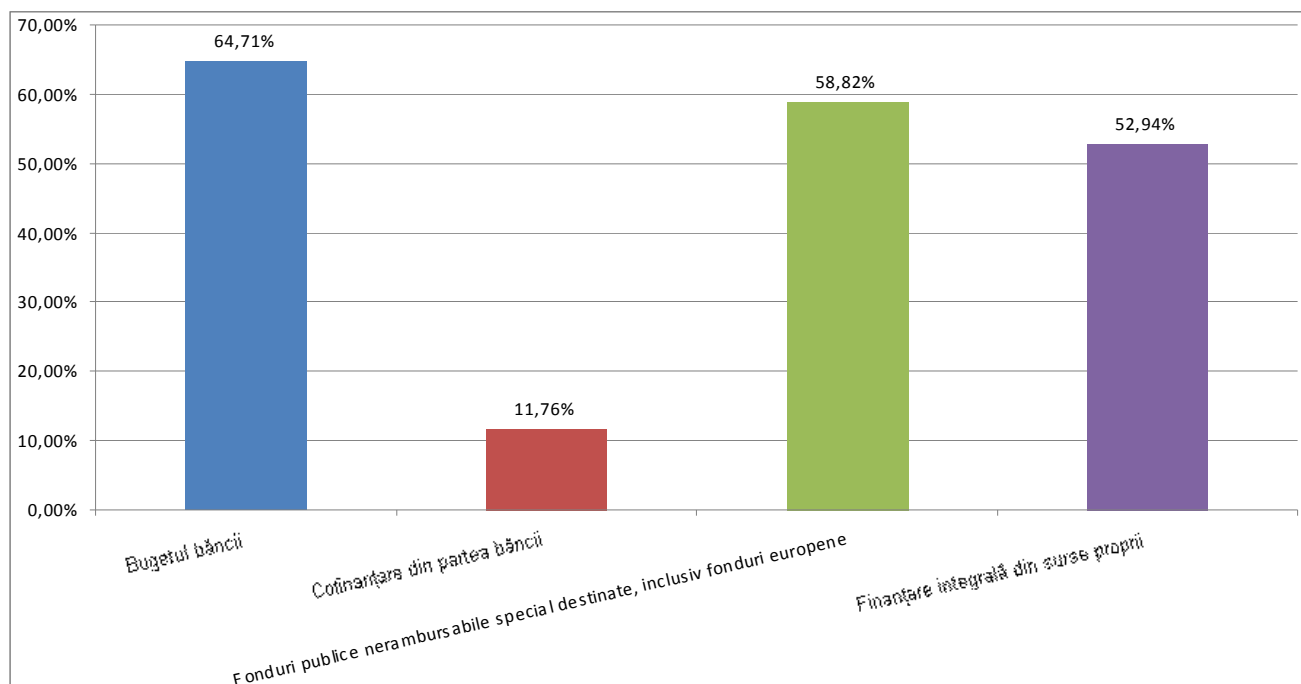
Percepția respondenților cu privire la factorii restrictivi în participarea lor la FPC



Factorii restrictivi în participarea lor la FPC menționați de respondenții care percep că există restricții



Sursele de finanțare a participării respondenților la programe de FPC



Preferințele angajaților respondenți în privința programelor FPC la care ar urma să participe, se prezintă astfel:

- ca modalitate de desfășurare sau formă de FPC, cursurile sunt preferate respondenților (71% dintre ei optează pentru această formă), urmate la mare distanță de cercuri de calitate (35%), conferințe/seminarii (23%), e-learning (18%) și pregătire practică (6%);
- ca și în cazul angajatorilor, preferințele privind durata FPC au fost exprimate într-o gamă foarte variată (întrebarea fiind deschisă), dar se poate observa că cei mai mulți respondenți preferă programe cu o durată între o zi și trei zile (41%), 29% preferă o durată între 2 și 7 zile, 12% optează pentru o durată între 7 și 14 zile și numai 6% (un singur respondent) își dorește programe de FPC de 30 de zile;
- ca preferințe de orar de desfășurare a FPC, este surprinzătoare opțiunea dominantă – 59% dintre respondenți acceptă desfășurarea programelor în weekend și 41% acceptă și după orele de program, numai 29% dintre respondenți menționând doar programe de FPC desfășurate în timpul orelor de program de lucru ca preferință;
- preferințele în ceea ce privește ariile tematice ale programelor de FPC sunt din nou extrem de variate, totuși le enumerăm în continuare în ordinea numărului de respondenți care le-au menționat: analiza financiară și fraudă bancară (câte 3 mențiuni); conformitate, risc operațional, creditarea persoanelor juridice și management (câte 2 mențiuni); analiza de profitabilitate, restructurarea companiilor aflate în insolvență, armonizarea legislației aplicabile domeniului creditării, spălarea banilor, audit, consiliere bancară, creditarea persoanelor fizice, strategii de business, leadership, management organizațional/de proiect/statistic/in vânzări/al schimbării, ocupațiile manager operațiuni bancare, manager relații clienți, top manager, marketing, vânzări, dezvoltare personală, ocupațiile designer instrucțional, dezvoltator e-learning, formator de formatori, limbi străine (câte o mențiune).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

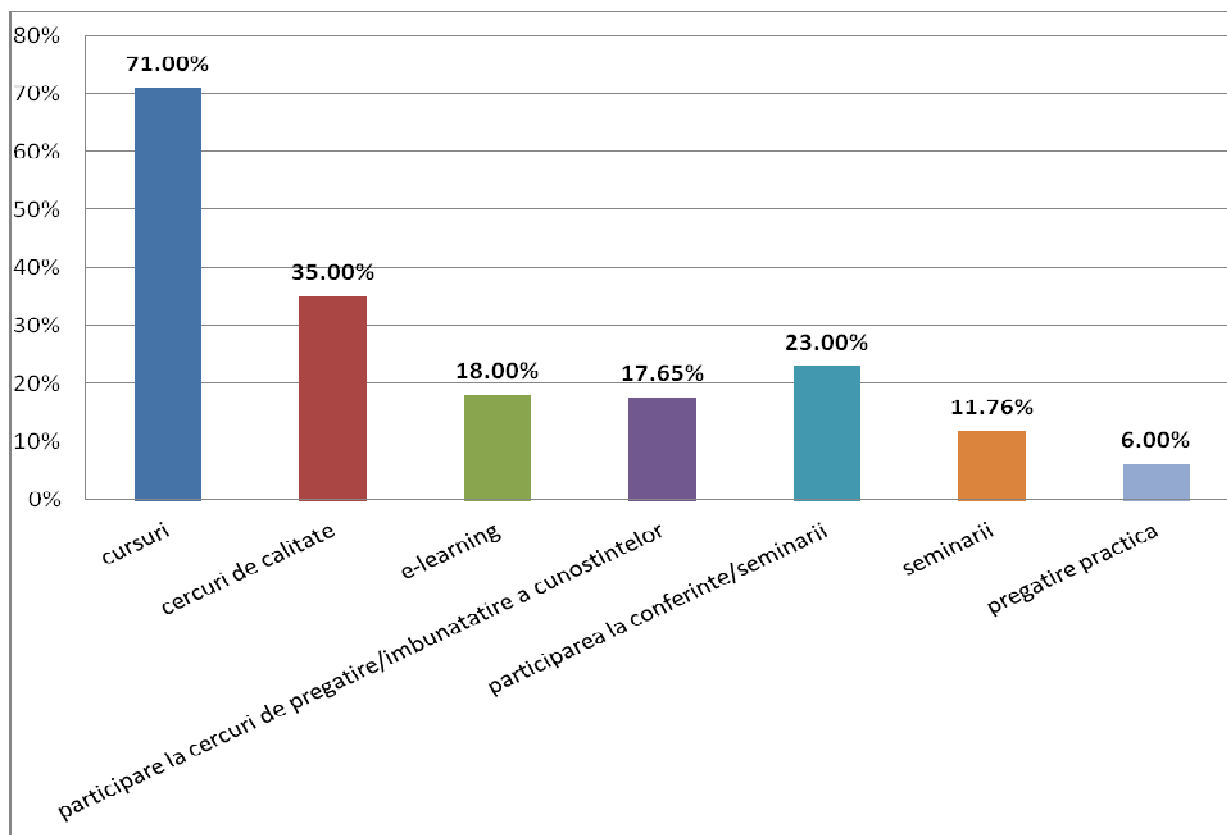


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

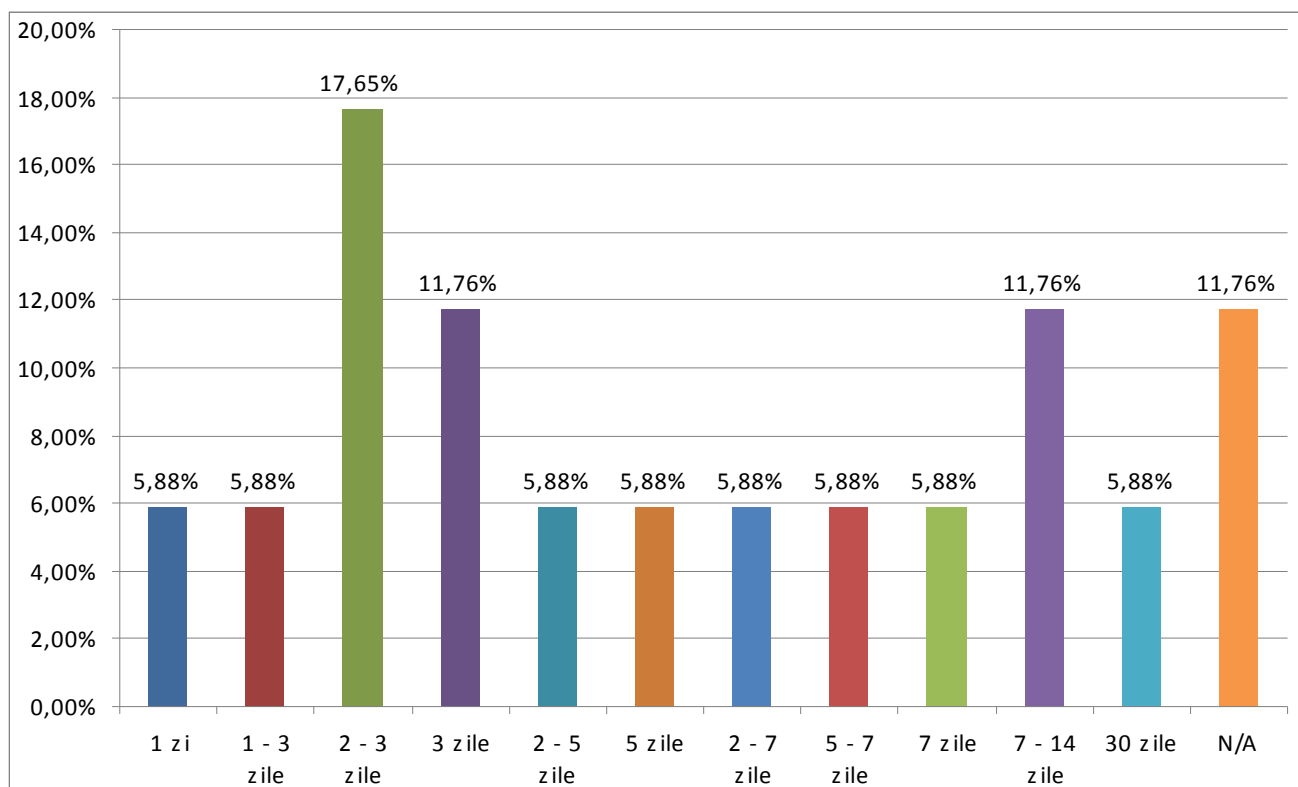


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Modalitățile de FPC preferate de respondenți



Durata preferată pentru programele de FPC





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

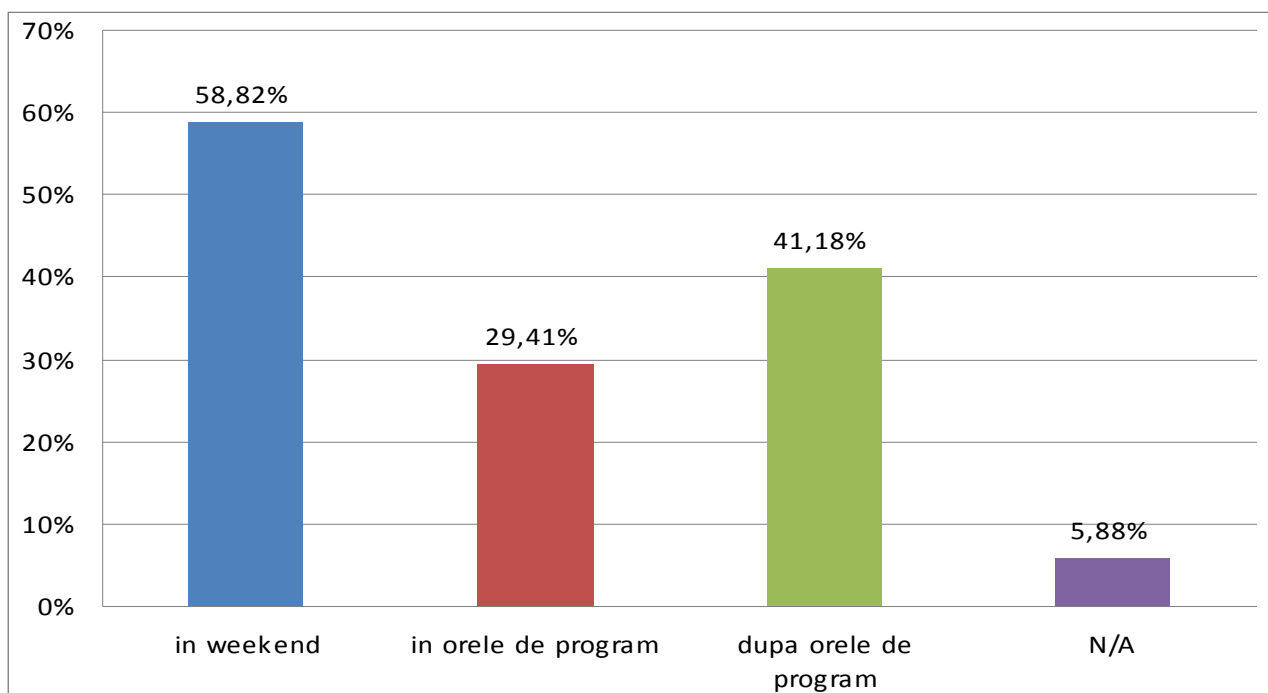


MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

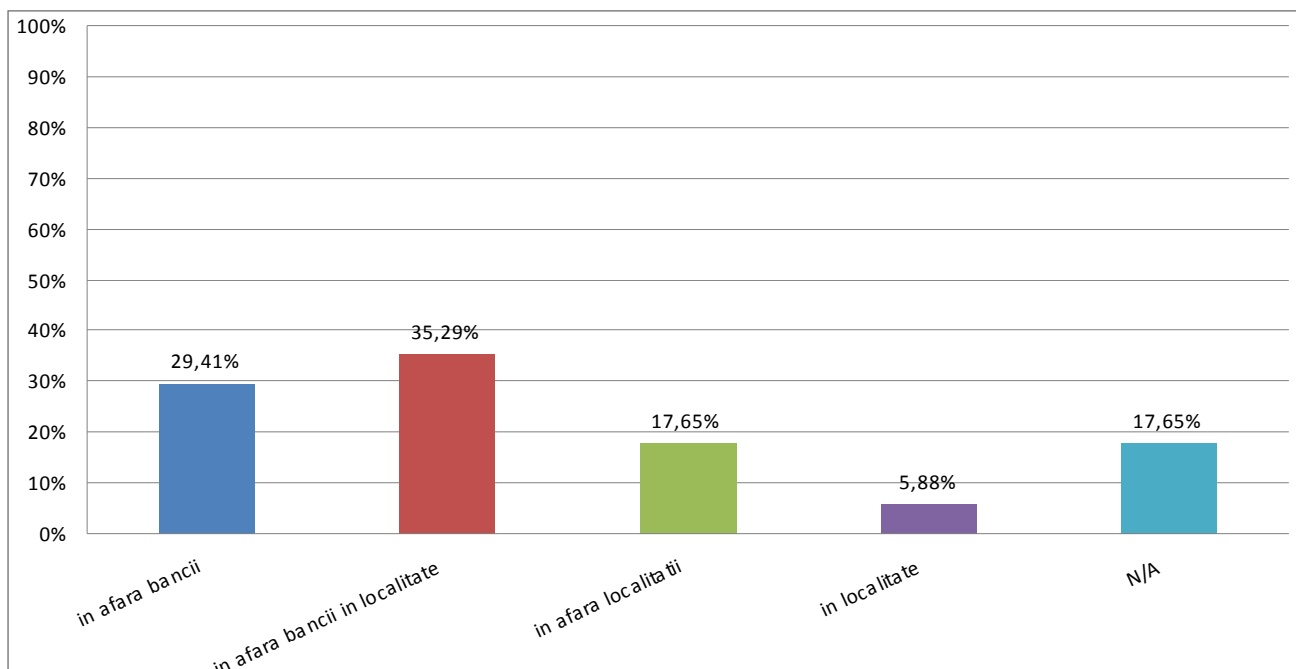


INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Orarul preferat pentru cursurile de FPC



Locul preferat pentru desfășurarea programelor de FPC



Evaluarea impactului rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC in sectorul bancar realizată de angajații respondenți la sondaj, la care i-am adăugat și pe cei 9 angajați care au răspuns la chestionar ulterior întâlnirii de la ARB, este prezentată in capitolul dedicat acestei analize.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

2.3. Rezultatele sondajului in rândul liderilor de organizații sindicale din sectorul bancar

Din rândul liderilor de organizații sindicale din bănci, i-au acordat un interviu (pe baza unei grile de interviu structurat) domnului Paraschiv Constantin, președintele Federației Sindicale din Asigurări-Bănci (FSAB), 6 președinți de organizații sindicale bancare membre ale federației:

1. Dna. Manu Liliana – Președintele Sindicatelor Bancpost
2. Dl. Cristian MOCANU – Președintele sindicatului IMPACT – BRD-GSG
3. Dna. MARIA DITU – Președintele Sindicatelor Raiffeisen
4. Dna. Nicolae Daniela – Președintele Sindicatelor Unicredit
5. Andreea Postelnicu – Președintele Sindicatelor RBS
6. Marinescu Laurentiu Ion – Președintele Sindicatelor Romexterra

Redăm mai jos sinteza răspunsurilor acordate de toți cei 6 interlocutori la întrebările din grila de interviu structurat, fără a preciza însă cui aparține răspunsul respectiv, pentru a conferi un grad de confidențialitate și acestui sondaj, deși bazat pe interviu și nu pe chestionar.

I. In banca Dvs. există un acord între sindicate și angajator în ceea ce privește formularea strategiei de formare profesională continuă (FPC) a angajaților?

1 bancă = da

5 bănci = nu

Dacă da, în ce constă acesta?

In CCM la nivel de unitate există un capitol special dedicat formării profesionale în care sunt prevăzute și aspecte ale FPC

Au apărut modificări semnificative în politica de formare continuă a personalului băncii Dvs. în ultimii trei ani ?

Da, în sensul intensificării cursurilor pe specialitățile bancare.
DA, nu se mai organizează cursuri cu traineri, s-a dezvoltat platforma de e-learning pe care angajații o accesează și de acasă, în afara orelor de program.
Nu suntem suficient de informați și consultați în legătură cu această politică.
S-a deteriorat semnificativ dialogul social pe această temă.
NU, NU



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Care sunt obiectivele urmărite de organizația sindicală în formarea și dezvoltarea profesională a personalului ?

Respectarea de către angajator a prevederilor din legislația muncii și a CCM la nivel de unitate privind formarea profesională continuă.

O formare profesională continuă reală, altceva decât un training pe produsele, serviciile și procedurile interne ale băncii.

Data fiind situația economică actuală, care poate duce la restructurări, suntem interesați în special pe măsuri de reconversie profesională.

Acumularea de cunoștințe variate pentru a se adapta mai ușor cu alte sarcini/responsabilități în caz de restructurare.

Mai ales în această perioadă, când banca a anunțat restructurări și ieșirea de pe segmentul retail din România, am propus angajatorului cursuri de formare profesională în colaborare cu IBR, însă din păcate propunerea noastră a fost refuzată, comunicându-se că angajatorul va organiza cursuri de pregătire și formare profesională in-house.

Creșterea accesului salariaților la formare și dezvoltare profesională; reluarea/îmbunătățirea dialogului social cu patronatul pe această temă.

În opinia dumneavoastră, care sunt cei mai importanți factori care determină în prezent nevoia de formare continuă a angajaților din banca Dvs.?

Schimbările profunde din piață care vor determina noi strategii în viitorul apropiat:

- **modificările legislative; adaptarea la normele bancare europene și locale (BNR);**
- **modificări ale produselor și serviciilor bancare;**
- **schimbări în sistemul informatic.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Schimbările atât la nivel național, cât și internațional în ceea ce privește piața muncii, provocările cu care se confruntă angajatorii, în mod deosebit industria financiar-bancară:

- **restructurarea; nesiguranța locului de muncă;**
- **alinierea la nivel UE a job-urilor;**
- **creșterea exigențelor angajatorului;**
- **creșterea profitului pentru angajatori, micșorarea pierderilor operaționale;**
- **lărgirea posibilităților de a accesa noi joburi.**

II. Sunt sindicatele implicate în administrarea FPC organizată de angajator în banca Dvs.?

1 bancă = da

5 bănci = nu

Dacă da, care aspecte sunt vizate de sindicate ?

- **Stabilirea obiectivelor formării profesionale**
- **Forma/tipul de formare profesională**
- **Evaluarea/aprecierea rezultatelor activității de formare profesională**

Considerați că organizația Dvs. sindicală ne poate furniza un exemplu de bună practică de dialog social în domeniul FPC pe care să-l prezentăm în raportul studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar pentru a fi adoptat și de alte organizații sindicale din bănci ?

1 bancă = da

5 bănci = nu

Există în cadrul băncii dumneavoastră un centru propriu de formare profesională a personalului ?

3 bănci = da

3 bănci = nu

Dacă da, cum apreciați funcționarea acestui centru?

- **Foarte bună.**
- **Nu se poate vorbi de o FPC reală.**
- **Există o informare a angajaților cu privire la cursurile disponibile pentru angajați, însă criteriile de selecție a angajaților care participă efectiv la ele nu sunt cunoscute.**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Cum apreciați oferta actuală a furnizorilor externi de FPC pentru sectorul bancar ?

Nu este cazul.
Nu am informații în această privință pentru a putea emite un punct de vedere pertinent.
Considerăm că nu este suficient de cunoscută la nivelul organizațiilor noastre sindicale. Poate ar trebui promovate mai mult, asta în cazul în care există pe piață asemenea furnizori.
Foarte puțin cunoscută și promovată.
Nu am primit foarte multe oferte în acest sens, însă oferta IBR mi se pare interesantă, datorită faptului că la finalul cursurilor, absolvenții primesc o diplomă și o recalificare (în funcție de caz) pe care chiar le pot utiliza în căutarea unui nou loc de muncă.
Slabă și de calitate medie.

Vă rugăm să acordați un punctaj de la 1 la 10 (10 fiind cea mai apreciată formă) următoarelor forme/modalități de FPC, în funcție de modul în care fiecare dintre ele răspunde nevoilor angajaților din banca Dvs.:

Nr. rd.	Furnizori de FPC	Punctajul total acordat de cei 6 respondenți
1	FPC în cadrul băncii, cu un formator extern	38
2	FPC în cadrul băncii, cu un formator din organizație	38
3	FPC la un furnizor care acordă certificate recunoscute la nivel național	48
4	FPC la un furnizor care nu acordă certificate recunoscute la nivel național	23
5	Autoinstruire inclusiv prin e-learning	34

Care considerați că au fost efectele participării angajaților din banca Dvs. la FPC în ultimii trei ani? (pot fi bifate mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Efecte	Numarul respondenților care au bifat efectul respectiv
1	Asumarea de noi responsabilități	1
2	Îmbunătățirea comunicării	3
3	Îmbunătățirea muncii în echipă	4
4	Îmbunătățirea managementului timpului	1
5	Creșterea inițiativei	2
6	Promovarea în carieră	2
7	Mutarea la un alt loc de muncă în bancă (reconversie profesională)	3
8	Plecarea din bancă	0
9	Creșterea calității serviciilor prestate	5



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

III. Ce măsuri considerați că trebuie adoptate la nivel național și/sau sectorial pentru dezvoltarea durabilă a FPC în sectorul bancar din România?

Măsuri instituționale

- **Recunoașterea certificatelor/ diplomelor obținute în plan instituțional intern în orice unitate din sistemul financiar-bancar.**
- **Programe ample de FPC, cu acoperire națională (nu doar cele limitate la nivelul BUCUREȘTIULUI).**
- **Elaborare de SO, recunoașterea calificărilor, evaluarea profesională, certificare etc.**
- **Implicarea tuturor angajaților în proiecte de FPC.**
- **IBR împreună cu federațiile sindicale și patronatul din sistemul bancar să dialogheze și să concluzioneze.**
- **Inființarea Patronatului Bancar Român.**

Măsuri legislative (de reglementare)

- **Urmărirea aplicării cu strictețe a legislației specifice și aplicarea de pedepse aspre în cazul încălcării acestei legislații.**
- **Modificarea legislației specifice.**
- **Legislație privind obligativitatea introducerii tuturor angajaților în programe de FPC.**
- **Contract colectiv de muncă la nivel de ramură (bancar).**

Măsuri fiscale, economice

- **Acordarea de facilități fiscale angajatorilor care fac FPC reală.**
- **Reducerea sau chiar eliminarea TVA pentru cursurile de FPC.**
- **Deductibilitatea unor cheltuieli legate de FPC.**
- **Accesare de fonduri europene pentru FPC, de care să beneficieze toți angajații din bănci.**
- **Un sprijin financiar mai consistent Comitetului Sectorial, pentru a putea funcționa.**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

În acest context, puteți aprecia impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării viitoare a FPC pentru sectorul bancar din România? (1=impact negativ; 2 = niciun impact; 3=impact pozitiv minor; 4=impact pozitiv major)

Rezultatele proiectului DEFIN	1	2	3	4
	Numarul respondenților care au bifat nivelul respectiv de impact			
Identificarea ocupațiilor care necesită în mod prioritar actualizarea competențelor profesionale și elaborarea de analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare pentru acestea		1	2	3
Dezvoltarea de programe de FPC pe baza standardelor ocupaționale elaborate și autorizarea lor pentru ca IBR să le poată oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național			1	5
Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza standardelor ocupaționale pentru ocupații bancare și autorizarea Centrului IBR de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale pentru sectorul serviciilor financiare		1	1	4
Formarea profesională a unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” în domeniului elaborării, verificării și validării sectoriale a analizelor ocupaționale, standardelor ocupaționale și calificărilor corespunzătoare		2	1	3
Formarea profesională și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” ca evaluatori de competențe profesionale	1	1	1	3
Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean care să ofere FPC întregului sector bancar în mod unitar			1	5
Elaborarea unui studiu privind metodele interactive de predare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare	1	1		4
Elaborarea unui studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare	1	1	2	2
Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național		1	2	3
Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar		1	1	4



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Din interviurile acordate de cei 6 lideri sindicali, putem trage câteva concluzii generale:

- dialogul social in sistemul bancar românesc nu este la un nivel adecvat și chiar s-a deteriorat in unele bănci in perioada de criză – dintre cele 6 bănci reprezentate de liderii sindicali intervievați, intr-una singură există un acord intre sindicate și angajator cu privire la formularea strategiei de FPC și numai in această bancă sindicatele sunt implicate și in administrarea activității de FPC;
- in percepția liderilor sindicali, principalele modificări in politica de FPC a băncilor constau in accentul pus pe formarea competențelor tehnice/specifice ocupațiilor bancare și trecerea la FPC mai mult pe platforma de e-learning (schimbări care reies și din sondajele in randul angajatorilor si angajatilor), dar sunt formulate si critici cu privire la lipsa de transparenta si informare a partenerilor sociali cu privire la politica de FPC practicata de angajator;
- principalele obiective urmărite de organizațiile sindicale in domeniul FPC sunt orientarea FPC pe programele care să confere o mai mare flexibilitate angajaților in caz de restructurare, până la reconversie profesională (in același sens, este criticată formarea profesională orientată preponderent pe însușirea ofertei de produse și servicii a băncii, fiind percepută ca nesatisfăcând nevoile reale de FPC ale angajaților) și respectarea legislației in domeniu și a prevederilor CCM de către angajatori;
- principalii factori care determină nevoia de FPC a angajaților din sector sunt din punctul de vedere al reprezentanților angajaților modificările legislative, restructurările provocate de criza care se transpun in piața muncii in siguranța locului de muncă, dezvoltările tehnologice rapide din sistemul bancar;
- in percepția sindicatelor, oferta de FPC pentru sectorul bancar este prea puțin cunoscută și promovată in mediul sindical sau in rândul angajaților;
- dintre furnizorii de FPC sunt preferați cei autorizați care acordă certificate recunoscute la nivel național, urmați de propria bancă, fie cu formatori interni, fie externi, pe când FPC in sistem de e-learning este mult mai puțin apreciat;
- ca si in cazul angajatorilor și al angajaților, și liderii sindicali apreciază că principalele efecte ale FPC sunt creșterea calității serviciilor prestate, îmbunătățirea muncii in echipă și îmbunătățirea comunicării, dar ei mai menționează și mutarea la un alt loc de muncă in bancă (prin reconversie profesională);
- ca măsuri instituționale de îmbunătățire a FPC in sectorul bancar sunt enumerate recunoașterea certificatelor interne in orice altă bancă și practicarea unor programe ample de FPC la nivel național - practic necesitatea de standardizare și aplicare a unui sistem unitar de FPC la nivel sectorial;
- ca măsuri fiscale, economice, sunt propuse introducerea de facilități fiscale pentru angajatorii care fac FPC reală și reducerea/eliminarea TVA la serviciile de FPC, deductibilitatea unor cheltuieli legate de FPC;
- ca măsuri legislative, sindicatele propun incheierea unui CCM la nivel de ramură și urmărirea aplicării cu strictețe a legislației specifice in domeniu.

Analiza evaluării impactului rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC in sectorul bancar de către liderii sindicali o prezentăm in capitolul dedicat.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

2.4. Rezultatele sondajului în rândul unor reprezentanți din conducerea băncilor

Domnul Constantin Barbu, în calitate de expert din partea ARB implicat în realizarea studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar, a realizat două interviuri (pe baza grilei de interviu structurat) cu:

1. Gabriela Pancu - Sef Serviciu Formare Profesională, BRD – GSG
2. Elena Huțanu - Director Direcția Resurse Umane, CEC Bank

Ca și în cazul interviurilor structurate cu liderii sindicali, redăm mai jos, în mod sintetic, răspunsurile date de cele două interlocutoare, fără a preciza cui aparține fiecare răspuns.

I. Ce rol joacă formarea profesională continuă (FPC) a angajaților în strategia generală de dezvoltare a băncii Dvs.?

FP joacă un rol foarte important, programul de formare este o etapă necesară pentru toți angajații pentru că le permite dobândirea de cunoștințe care să acompanieze transformările din business-ul bancar în concordanță cu strategia comercială a băncii.

Foarte important: activitatea de formare profesională este principala pârghie de dezvoltare a competențelor salariaților din bancă.

Au apărut modificări semnificative în politica de formare continuă a personalului băncii Dvs. în ultimii trei ani ?

1 bancă = DA

1 bancă = NU

Dacă da, în ce constau acestea?

Alinierea priorităților de formare profesională la prioritățile strategice ale băncii și crearea unei oferte de formare profesională pe tipuri de meserii.

Care sunt obiectivele urmărite de banca dumneavoastră în formarea și dezvoltarea profesională a personalului ?

Dezvoltarea culturii manageriale, programe dedicate persoanelor cu potențial și resurselor cheie, cursuri dedicate creșterii eficacității comerciale – comportamentale și de produse, controlul riscului, reglementări de securitate, programe pentru integrarea și evoluția salariaților.

Menținerea băncii la nivelul / standardele pieței pe linie de pregătire profesională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

În opinia dumneavoastră, care sunt cei mai importanți factori care determină în prezent nevoia de formare continuă a angajaților?

- **Evoluția rapidă a pieței – schimbări în mediul economic și bancar, în oferta de produse și servicii, în comportamentul clienților**
- **Prioritățile de business**
- **Lipsa unei formări dedicate în sistemul național de învățământ**

II. În ce constă în principal planul de FPC al băncii Dvs. pentru propriul personal?

Adaptarea permanentă a formării la cerințele clienților și/sau identificarea de soluții adaptate care să permită aplicarea în practică a obiectivelor stabilite.

Cursuri specializate, tutorat, parcursuri de formare profesională pe tipuri de meserii.

Există în cadrul băncii dumneavoastră un centru propriu de formare profesională a personalului ?

Ambele bănci = DA

Dacă da, care a fost motivul înființării lui?

- **Eficiența în livrarea cursurilor, optimizarea costurilor.**
- **Lărgirea competențelor salariaților.**

Dacă da, vă rugăm detaliați modul de funcționare a acestui centru:

Centrele dispun de săli de cursuri dotate corespunzător, spații pentru servire masă și camere de dormit.

Asigurarea de cursuri conform Planului de Pregătire Profesională cu formatori interni și/sau externi.

Cum apreciați oferta actuală a furnizorilor externi de FPC pentru sectorul bancar ?

- **Oferta acoperă o arie importantă de servicii, dar poate fi îmbunătățită.**
- **Medie, sunt puțini furnizori care pot veni cu oferte adaptate la nevoile băncilor.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Banca Dvs. practică un model de asigurare a calității formării profesionale a personalului?

Ambele bănci = DA

Dacă da, vă rugăm detaliați care sunt metodele și procedurile de asigurare a calității diferitelor subsisteme de FPC:

- a. Identificarea nevoilor de FPC ale angajaților
 - **Anual, în baza întâlnirilor de evaluare, comitetelor de carieră și a unor parcursuri în concordanță cu poziția ocupată.**
 - **Procese specifice.**
- b. Furnizarea programelor de FPC
 - **Cursuri față în față, e-learning, workshopuri, ateliere practice.**
 - **Procese specifice.**
- c. Evaluarea rezultatelor învățării/competențelor profesionale dobândite prin FPC
 - **Feed back la cald, feed back la rece, chestionare.**
 - **Procese specifice.**
- d. Monitorizarea impactului FPC al angajaților asupra activității băncii Dvs.
 - **Feed back din partea managerilor privind modul de aplicare în practică a informațiilor dobândite, planuri de acțiune însoțite de acțiuni de follow up.**
 - **Procese specifice.**

Considerați că banca Dvs. ne poate furniza un exemplu de bună practică în domeniul FPC pe care să-l publicăm în raportul studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar pentru a fi adoptat și de alte bănci ?

1 bancă = DA

1 bancă = NU este cazul la momentul actual

Vă rugăm să faceți aprecieri cu privire la perspectivele FPC pentru angajații băncii dumneavoastră în perioada 2013 - 2015, cu privire la :

Sursele de finanțare și tendința nivelului fondurilor alocate

Surse proprii, conform bugetului anual, și alte oportunități, după caz.

Competențele ce vor trebui îmbunătățite/actualizate

- **Cunoașterea clientelei;**
- **Risc operațional;**
- **Competențe tehnice de specialitate.**

Ocupațiile bancare pentru care vor fi necesare cursuri FPC

- **Analiză risc;**
- **Ofițeri conformitate;**
- **Ofițeri supraveghere;**
- **Ocupații de front – office;**
- **Ocupații de middle – management.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Modalitățile de FPC ce vor fi utilizate prioritar

- **Toate canalele cu accent pe blended learning și stagii practice, schimb de experiență**
- **Cursuri de specialitate**

III. Ce măsuri considerați că trebuie adoptate la nivel național și/sau sectorial pentru dezvoltarea durabilă a FPC în sectorul bancar din România?

Măsuri instituționale

- **Acord între politicile promovate de Ministerul Educației și Ministerul Muncii;**
- **Coerență între mediul de business și cel academic;**
- **Adaptarea ofertei IBR la contextul pieței (care este în continuă schimbare).**

Măsuri legislative (de reglementare)

Conform celor instituționale, sub egida BNR.

Măsuri fiscale, economice

Deducere fiscală la persoanele care realizează un anumit număr de ore de FPC/an/salariat

Altele

Pentru IBR ar fi oportună analizarea posibilității schimbării sistemului de stabilire a contribuției anuale în concordantă cu participările anuale ale salariaților băncilor din sistem la cursurile pe care le-ati prestat pentru acestea în ultimii trei ani.

În acest context, puteți aprecia impactul rezultatelor DEFIN asupra dezvoltării viitoare a FPC pentru sectorul bancar din România? (1=impact negativ; 2=niciun impact; 3=impact pozitiv minor; 4=impact pozitiv major)

Rezultatele proiectului DEFIN	1	2	3	4
Identificarea ocupațiilor care necesită în mod prioritar actualizarea competențelor profesionale și elaborarea de AO –SO - Q corespunzătoare pentru acestea			X	X
Dezvoltarea de programe de FPC pe baza SO elaborate și autorizarea lor pentru a le oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național			X X	
Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza SO pentru ocupații bancare și autorizarea CECCP al IBR pentru sectorul serviciilor financiare			X X	
FPC a unor angajați din sectorul bancar, experți ai CS-AFBA în domeniului elaborării, verificării și validării sectoriale a AO-SO-Q corespunzătoare			X	X
FPC și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai CS-AFBA ca evaluatori de competențe profesionale			X	X
Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean care să ofere FPC întregului sector bancar în mod unitar			X X	
Studiu privind metodele interactive de predare în FPC pentru sectorul financiar-bancar			X X	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare			X X	
Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național			X	X
Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar			X	X

Mai aveți de făcut comentarii cu privire la impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar ?

Sistemul bancar actual este parcelat, cultura instituțională a băncilor din piață este influențată de Banca Mamă.

Din interviurile acordate de cei 2 reprezentanți ai conducerilor bancilor, putem sintetiza câteva concluzii:

- angajatorii conștientizează rolul foarte important al FPC în strategia generală de dezvoltare a băncilor;
- principalele obiective urmărite de angajatori în FPC a personalului diferă de cele ale sindicatelor, punându-se accent pe dezvoltarea culturii organizaționale și creșterea eficacității comerciale a băncilor, precum și menținerea băncii la standardele pieței în domeniul FPC;
- principalii factori care determină nevoia de FPC a angajaților din sector menționați de interlocutori sunt comuni cu cei percepuți de liderii sindicali - modificările legislative, modificările intervenite pe piață în termeni de produse, servicii și comportament al clienților, dar este interesant de reținut observația făcută cu privire la sistemul național de învățământ care nu are o formare dedicată sectorului bancar;
- oferta de FPC pentru sectorul bancar este considerată mediocră sau „îmbunătățibilă”, critica constând în numărul redus de oferte adaptate nevoilor băncilor;
- competențele necesare în perioada următoare sunt în principal cele de cunoaștere a clientelei și de risc operațional, precum și competențele tehnice/specifice ocupațiilor bancare, iar ocupațiile care necesită formare sunt cele de front office, middle management, analiști de risc, ofițeri de conformitate și supraveghere;
- ca măsuri instituționale de îmbunătățire a FPC în sectorul bancar, se subliniază necesitatea asigurării unui sistem de FPC coerent la nivel național, în sensul ajungerii la un acord între ministerele muncii și educației, dar și la coerența între mediul academic și cel de afaceri, iar ca măsuri fiscale, economice, se propune o deducere fiscală pentru persoanele juridice care realizează un anumit număr de ore de FPC/an/salariat.

Analiza evaluării impactului rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar este prezentată, ca și în cazul celorlalte persoane intervievate în acest sens, în capitolul dedicat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

2.5. Rezultatele sondajului in rândul furnizorilor de FPC pentru sectorul bancar

Cercetarea furnizorilor de formare profesională autorizați pentru programe de FPC specializate pe ocupații specifice sectorului bancar am demarat-o prin analiza SO publicate de ANC, căci in conformitate cu metodologiile în vigoare, numai programele de FPC dezvoltate pe baza unui SO pot fi autorizate. La data de 20 august 2012, pe site-ul ANC erau publicate următoarele SO pe domeniul „Activități financiare, bancare, de asigurari”. O prima observație este aceea că ANC nu actualizează cu regularitate listele SO, căci din cele 46 SO publicate la acest domeniu, din ultimele 9 SO elaborate de IBR in cadrul proiectului DEFIN, 3 SO noi nu au fost încă publicate (casier tezaur, casier valuta, contabil financiar-bancar), cele 3 SO care au fost revizuite in proiectul DEFIN nu au fost inlocuite cu forma noua, validată la data de 22.03.2012 (administrator cont, agent bursă, intermediar în activitatea financiară și comercială – broker), iar cele 3 SO din calupul de 9 care au fost publicate, nu au atribuit un cod si nu au afișată data aprobarii (analist tehnic piete financiare, operator ghișeu birouri de schimb, verificator valori). In condițiile acestea, nu se poate pune prea multa bază in prezent pe listele de SO publice gestionate de ANC, o sursă mai sigură de informații la zi fiind Comitetul Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurari” care prin lege verifică și validează sectorial toate AO-SO-Q pentru ocupațiile din sectorul serviciilor financiare. Totusi redăm mai jos lista SO de pe site-ul ANC la 20 august 2012:

■ (P) Activitati financiare, bancare, de asigurari

- Administrator cont – P5
- Administrator credite – P11 – inlocuieste SO *Ofiter credite* (publicat 05.10.2009)
- Administrator risc – P30 (publicat 10.02.2010)
- Agent de bursa – P15
- Agent de vanzari directe (produse financiar-bancare) – P41 (publicat 10.03.2011)
- Agent imobiliar – P21
- Agent marketing pensii private – P43 (publicat 30 ianuarie 2012)
- Agent valori mobiliare – P1
- Analist credite – P31 (publicat 10.02.2010)
- Analist piata de capital – P2
- Analist tehnic piete financiare
- Anchetator pe piata de valori mobiliare – P3
- Broker asigurari – P18
- Broker de ring – P16
- Colector (recuperator) creante/debite – P36 (publicat 10.03.2011)
- Consultant asigurari de viata – P20
- Consultant bancar – P29 (publicat 05.10.2009)
- Consultant bursier – P17



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- Consultant fiscal – P28 (publicat 30.06.2010)
- Consultant imobiliar – P22
- Contabil sef unitate bancara – P7
- Dealer – P32 (publicat 10.02.2010)
- Director unitate bancara – P8
- Economist coordonare trezorerie – P9
- Economist valuta – P10
- Expert evaluator de bunuri mobile – P26
- Expert evaluator de intreprinderi – P25
- Expert evaluator de proprietati imobiliare – P23 (inlocuieste SO *Evaluator imobiliar*)
- Expert fiscal – P19
- Inspector salarii (pana la publicarea in RNC)
- Inspector trezorer – P24
- Intermediar in activitatea financiara si comerciala (broker) – P27
- Manager de operatiuni/produs – P33
- Ofiter antifrauda financiar-bancara (studii medii) – P42 (publicat 10.03.2011)
- Ofiter bancar – P34 (publicat 10.02.2010)
- Ofiter conformitate – P35 (publicat 10.02.2010)
- Ofiter operatiuni financiar-bancare – P39 (publicat 10.03.2011)
- Operator ghiseu banca – P6 – inlocuieste SO *Casier (pentru banca)* (publicat 10 februarie 2010)
- Operator ghiseu birouri de schimb
- Proiectant produse bancare – P37 (publicat 10.02.2010)
- Referent operatii intre sedii – P12
- Sef de ring – P14
- Supraveghetor pe piata de valori mobiliare – P4
- Teleoperator financiar-bancar – P40 (publicat 10.03.2011)
- Verificator bani – P13
- Verificator valori

Dintre cele 49 de SO de care avem cunoștință, 24 de SO au fost elaborate de către IBR și verificate și validate sectorial de către CS-AFBA prin intermediul experților sectoriali formați în acest domeniu tot de către IBR în cadrul celor două proiecte ale sale pe POSDRU – AS-BANC și DEFIN.

În afară de cele 24 de SO elaborate de IBR, CS-AFBA a mai verificat și validat sectorial de la înființarea sa, în perioada 2010 – 2012 încă 3 SO (consultant fiscal, inspector salarii, agent marketing



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

pensii private), ceea ce înseamnă că restul de 22 de SO sunt susceptibile probabil de revizuire, în condițiile în care au fost elaborate înainte de 2008.

Următorul demers în cercetarea noastră asupra furnizorilor de formare autorizați care se adresează sectorului bancar a fost analiza Registrului Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților (RNFFPA), în care, în conformitate cu metodologiile în vigoare, ar fi trebuit să găsim afișați la zi toți FFPC autorizați, pe de o parte, grupați pe criteriul teritorial (pe județe), pe de altă parte, grupați pe tipul de programe de formare (inițiere, specializare, perfecționare, calificare), iar în cadrul fiecărui tip de PFP, pe ocupații și/sau competențele cheie. Cercetând însă RNFFPA, am putut constata și în acest caz că ANC nu a mai actualizat registrul din noiembrie 2010, iar înregistrările vechi sunt au multe rubrici goale și multe tabele redundante, probabil de la transferul acestui registru de pe site-ul CNFFPA pe noul site al ANC. Astfel, niciunul din programele de FPC autorizate de IBR în cadrul proiectelor AS-BANC (administrator credite, consultant bancar, ofițer conformitate, manager de operațiuni/produs, proiectant produse bancare), DEFIN (teleoperator financiar-bancar, ofițer operațiuni financiar-bancare, ofițer anti-fraudă financiar-bancară, colector (recuperator) creante/debite, agent vânzări directe (produse financiar-bancare)) și TICFIN (curs de inițiere și curs de perfecționare în competențe informatice pentru sectorul serviciilor financiare) nu se regăsesc în prezent în RNFFPA. De aceea, nu putem face o analiză pe baza acestui registru, în care pentru ocupații din sectorul bancar nu figurează decât Intercollege Globaltraining România pentru administrator cont și intermediar în activitatea financiară și comercială – broker.

O bază de date din care am putut extrage lista furnizorilor de FPC care se adresează cu oferta lor și sectorului bancar este cea dezvoltată de Business-Edu, care listează FFP pentru fiecare domeniu de activitate căruia i se adresează aceștia cu oferta lor. La adresa de site <http://www.business-edu.ro/domenii-industrii/banking-institutii-financiare>, la sfârșitul lunii august a.c., Business-Edu avea următoarea listă de companii care desfășoară FPC pentru bănci-instituții financiare:

Achieve Global

AchieveGlobal este lider mondial în oferirea de soluții integrate de training și consultanță, asigurând pentru partenerii cu care lucrează transpunerea strategiilor de afaceri în rezultate concrete prin intermediul celei mai importante resurse a oricărei organizații, oamenii. AchieveGlobal a luat ființă în urmă cu 35 de ani în Statele Unite ale Americii și acum este prezentă pe toate continentele, cu sucursale în peste 43 de țări. AchieveGlobal a dezvoltat programe bazate pe cercetarea comportamentului uman și a celor mai bune practici ale momentului, adaptate nevoilor culturale specifice fiecărei țări în trei domenii de competență: Vânzări, Customer Service și Leadership.

AIMS Executive Search & Consulting

TRAINING || "Shaping Common Purpose"- AIMS urmărește să dezvolte competențele și aptitudinile necesare managerilor, researcherilor și recruterilor pentru a selecta și angaja oamenii care să se potrivească cel mai bine cu misiunea și cultura organizației. Consultanții AIMS au dezvoltat, începând din 2000, programe pentru creșterea eficienței proceselor de recrutare, evaluare și dezvoltare a angajaților.

APT Evolution SRL

Parte a grupului APT de companii de resurse umane, APT EVOLUTION și-a început activitatea în anul 2004, inițial ca departament de management al performanței, ulterior devenind companie separată, dedicată activităților de dezvoltare și training. Managementul performanței, evaluarea necesităților de dezvoltare și a planurilor de dezvoltare individuale și de echipă, managementul talentelor, assessment/ development center, consilierea în carieră, sunt servicii complexe, care,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

alături de un portofoliu de 33 de cursuri (dintre care o parte sunt certificate CNFPA), compun o oferta coerentă pe care APT Evolution o propune companiilor românești interesate de evaluarea performanței și dezvoltarea personalului. În domeniul educațional ne recomandă experiența celor peste 400 de traininguri livrate, un portofoliu bogat de 33 de cursuri cu tematici variate dintre care o parte certificate CNFPA (dezvoltare personală, management, leadership, competențe IT, proiect management, simulări de business, consiliere în carieră) și o echipă profesionistă alcătuită din trainerii și consultanți români și străini.

ASEBUSS - Institutul de Administrare a Afacerilor

De aproape 20 ani, ASEBUSS și-a consolidat reputația unei școli de afaceri de top care oferă un program Executive MBA româno-american acreditat național și internațional. Urmărim să punem în valoare experiența deosebită pe care fiecare participant o aduce la clasă și credem că abilitățile de leadership pot fi deprinse sau îmbunătățite printr-o combinație de metode și instrumente, dar mai ales prin aplicarea acestora în mod constant. Incurajăm și sprijinim colaborarea în echipe diverse pe perioada programului, astfel încât cursanții noștri să beneficieze de cât mai multe oportunități de networking, dezvoltare personală și cunoaștere. Avem o echipă de profesori care se remarcă prin buna cunoaștere a pieței locale și internaționale, experiența practică acumulată în cadrul unor companii românești sau internaționale, precum și prin absolvirea cu succes a cursurilor organizate de Harvard Business School în vederea utilizării studiilor de caz în procesul de predare.

BPP Professional Education

Grupul BPP Professional Education a fost înființat în 1976 cu scopul de a oferi programe de instruire de calitate, care să ajute la dezvoltare profesioniștilor în diferite domenii de afaceri. Istoria noastră de calitate, experiență și credibilitate stă la baza beneficiului clienților noștri care se bucură de programe de instruire de succes ce le oferă ocazia să pună în practică cu ușurință cunoștințele dobândite. Cu peste 30 de ani de experiență în industria de instruire internațională, BPP Professional Education oferă o gamă largă de programe de instruire, inclusiv cursuri pentru calificări internaționale și cursuri de dezvoltare profesională continuă ce nu presupun un examen final, acoperind domenii precum finanțe, contabilitate, audit și dezvoltare managerială. În România, BPP Professional Education se bucură de o experiență de peste 13 ani, timp în care și-a format un renume pe piața de training locală și un portofoliu bogat de clienți din toate industriile și din rândul companiilor Big 4.

Brainovate

Let's start with who we're not! "We are not the typical "shirt and tie" trainers, nor do we want to be." The team at Brainovate are made up of an eclectic mix of great people from various backgrounds including theatre, hypnosis, military, sport as well as business. Our primary aim is to get people thinking and implement change painlessly. We believe that people are not a company's most important resource, but how these people use their brains to achieve high performance. Brainovate isn't just a company, it is a process of engaging people, a way of doing things in order to get people moving, thinking and acting to achieve the results you need.

Business-Edu

Business-Edu este primul publisher din industria de Learning & Development, cu o experiență de 7 ani în domeniu. Produsele marca Business-Edu reprezintă instrumente de lucru pentru CEO, directori de HR, directori de marketing & comunicare, trainerii, coachii și, în general, pentru toate persoanele care percep învățarea ca un stil de viață. Experiențe de învățare care îți dau puterea să depășești cu succes schimbarea. Soluțiile noastre se bazează pe experiența acumulată de-a lungul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

timpului, precum și pe o analiză permanentă a cerințelor pieței de profil, fiind rezultatul pasiunii pentru învățare și dezvoltare.

Coaching Essence

Premiza ca existența precede esența, că omul se creează prin actele și opțiunile sale nu înseamnă nimic altceva decât faptul că omul nu are altă definiție decât cea pe care el însuși și-o dă, prin călătoria sa spre esență. Coaching Essence este ghidul care te va însoți în această călătorie, pentru a descoperi ce anume te definește ca esență unică și care este natura ta permanentă. Noi facem din coaching o artă, arta care are ca principală menire să provoace, să creeze deschidere și flexibilitate, toate având loc într-un climat de respect pentru individ, astfel încât acesta să descopere și să accepte curajul și determinarea de a-și continua călătoria.

Dale Carnegie Training Romania

The Romanian Office of the global Dale Carnegie Training® network provides Professional Training Services to the Romanian markets through its offices in Bucharest and Timisoara. Our Course Curriculum includes topics such as Management and Leadership, Presentation Skills, Sales and Negotiation, Customer Care, Team Development and various other Soft Skills topics. Dale Carnegie Training franchise is present in Romania since the year 2005. We partner with Organisations that believe people development is fundamental to achieving exceptional business results. Dale Carnegie Training has been recently identified by "The Wall Street Journal" as one of the top 25 high-performing franchises in the world.

DYNAMIC LEARNING

Noi, Dynamic Learning, oferim patru tipuri de servicii distincte partenerilor noștri: consultanță, training, coaching și teambuilding în cadrul a patru domenii de expertiză: vânzări, management, dezvoltare organizațională și dezvoltare personală. Viziunea Dynamic Learning: Astăzi suntem o companie importantă pe o piață în continuă evoluție. Măine vom fi printre companiile de consultanță cele mai dorite ca partener pentru expertiza serviciilor oferite.

EVOACT SRL

EVOACT a fost înființată în anul 2002 de către George Avram și este o companie de training și consultanță ce oferă programe de dezvoltare a abilităților în trei domenii principale: Managementul relațiilor și al emoțiilor, Dezvoltarea abilităților de a structura și a livra prezentări profesionale Abilități de negociere și gestionare a conflictelor. EVOACT susține procesul de evoluție al oamenilor și organizațiilor prin oferirea unor programe de instruire de cea mai bună calitate. Noi credem că viitorul va aparține companiilor care adaugă valoare pentru fiecare client. „Străduiește-te în așa fel încât fiecare program de training implementat să respecte promisiunile făcute și obiectivele stabilite împreună cu clienții; oferă valoare cu fiecare curs și restul va veni de la sine.”

EVOLUTIV Consultants Network

Prin rețeaua de consultanți la care are acces, EVOLUTIV Consultants Network acompaniază organizațiile mari sau mici, pe termen mediu și lung, în demersul lor de a-și redefini noi nivele de performanță, eficiență, sustenabilitate, construite în jurul unor valori umane autentice, reciproc împărtășite și demonstrate. Din experiența practică, peste 90% dintre clienții care ne solicită doresc în interiorul organizațiilor lor, mai multă: Responsabilitate, Integritate, Inițiativă, Creativitate, Angajament, Încredere, Motivație. Noi credem că formarea profesională de tip hardskills are nevoie să fie însoțită de formarea umană, de tip soft skills, pentru a putea avea o aliniere autentică a oamenilor la misiunea și valorile echipei, sau organizației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

EXEC-EDU

EXEC-EDU este unul dintre cei mai importanți jucători pe piața programelor complexe de instruire managerială și consultanță din România. EXEC-EDU a fost înființată de ASEBUSS, în 2005, prin externalizarea componentei sale de formare managerială și consultanță, care se dezvoltase foarte mult - venind în completarea programului Executive MBA. Astăzi, activitatea preluată de EXEC-EDU se remarcă prin cel mai variat portofoliu de programe de dezvoltare managerială de pe piață - peste 40, de la module intensive la programe complexe, de 4-9 luni, autorizate CNFPA. Oferta noastră de programe s-a diversificat continuu, răspunzând nevoilor tot mai complexe de perfecționare a managerilor și organizațiilor din care fac parte. De 13 ani, formăm lideri vizionari, creativi, pregătiți să facă față celor mai dure provocări, într-un mediu de afaceri global, aflat într-o continuă schimbare.

FiaTest

FiaTest și-a început activitatea în 1990, fiind prima companie românească de consultanță specializată în managementul calității și în educația adulților. Odată cu evoluția clienților noștri, ne-am dezvoltat competențele în patru direcții principale: sisteme de management pentru industrie și administrație, management de proiect, instruire personal, iar din 2008, ne-am lărgit expertiza în domeniile Lean Manufacturing, Kaizen, TPM (Mentenanță Total Productivă) și Securitate IT. În 22 de ani de activitate, am sprijinit peste 400 de organizații, ne-am implicat în 60 de proiecte cu finanțare națională, europeană și internațională și am organizat cursuri deschise și personalizate, la care au participat peste 8000 de cursanți. Toate proiectele pe care le-am desfășurat s-au bazat pe experiența practică a echipei noastre și ne propunem să oferim, în continuare, o gamă de servicii complexe și utile care să aducă organizațiilor performante sustenabile.

In Vestiar

In Vestiar este o soluție tihnită de dezvoltare personală și profesională într-o societate repezită și consumeristă. Atelierele noastre sunt cu totul experimentale. Fiecare dintre ele e la granița a mai multor domenii: psihologie, actorie, oratorie, filosofie, coaching, branding etc. Trainerii sunt oameni speciali cu multe de oferit celor din jur. Cursanții, oameni care aleg să vină In Vestiar, sunt cei care au depășit formulele, pașii și regulile. Nu mai cred în instrumente standard de training general aplicabile. Răspunsul lor nu e în explicațiile standard pe care le-au tot auzit. In Vestiar, a comunica este o atitudine care stă la baza tuturor atelierelor. Ne adresăm iubitorilor de idei, celor care știu că o simplă idee are puterea de a schimba o viață.

Interact

Interact este o companie românească de consultanță și formare profesională. Interact își ajută clienții să implementeze strategii și să gestioneze schimbări în zone ce tin de managementul resurselor umane, management general sau dezvoltare profesională. De peste 14 ani, Interact a încheiat și încheie parteneriate internaționale, folosește și dezvoltă experiențe și expertize de afaceri în interiorul companiei și dezvoltă parteneriate pe termen lung cu clienții săi. Interact este membră a mai multor rețele internaționale de companii de consultanță și formare profesională fiind capabilă în acest fel să integreze cunoștințe și experiențe globale. Interact este în același timp una din puținele companii românești care și exportă servicii de profil. Interact are clienți locali, regionali și internaționali.

ROLAND GAREIS CONSULTING SRL

ROLAND GAREIS CONSULTING (RGC) este o companie internațională de training și consultanță, cu birouri la Viena, București, Bratislava și Berlin. Consultanții noștri sunt experți în management. Oferim servicii de consultanță și training de calitate ridicată, bazate pe processRGC, projectRGC, companyRGC, changeRGC și socialRGC. Contribuim la dezvoltarea societăților orientate pe proiecte.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Rezultatele cercetării stau la baza inovațiilor noastre în management. Profesionalismul și loialitatea contribuie la relațiile noastre pe termen lung cu partenerii și clienții. Comunicăm deschis și transparent. Promovăm dezvoltarea angajaților noștri prin alocarea de sarcini care constituie provocări și prin leadership bazat pe valori.

SCHULTZ CONSULTING

Schultz Consulting este o companie dinamică de consultanță și training în diferite domenii precum: dezvoltare instituțională, comunicare, management de proiect, leadership, negociere, formare de formatori, resurse umane, managementul timpului, achiziții publice, relații publice. Misiunea companiei noastre este de a oferi competențe la standarde de excelență. Ingredientele pe care ne bazăm sunt : optimizarea cunostințelor, dezvoltarea abilităților și formarea atitudinilor. Pentru aceasta folosim științele comportamentale aplicate prin metoda experiențială de formare, instruire a adulților.

Stand for Development

Misiunea Stand for Development este obținerea congruenței reale dintre conținutul programelor de training și obiectivele de învățare ale clientului. Stand for Development conectează trainingul la viața reală a companiei client. La noi, totul este legat la realitatea clientului. Cum? 1. Conținutul cursului exprimă exact ceea ce aveți nevoie. Fără cursuri “la conservă”. 2. Proporția practică-teorie este confirmată cu clientul în funcție de ceea ce au nevoie participanții. 3. Trainerul asignat pe proiect va vorbi întotdeauna din experiență proprie pe subiect, nu “din cărți”. 4. Aplicarea în practică a cunoștințelor de la curs este susținută prin intervenții de coaching individual.

Trend Consult Romania

Grupul Trend Consult este unul dintre liderii pieței de training și consultanță din România, care și-a extins în ultimii ani activitatea și în Europa Centrală. Pornind de la ideea că învățarea este un proces continuu și că fiecare client are nevoi specifice, Trend Consult oferă în prezent mai mult decât training, devenind un partener în procesul de învățare și schimbare comportamentală la nivel de organizație.

TTINI SMART IDEAS

Proiect ContaPlus, marcă înregistrată S.C. Ttini Smart Ideas S.R.L., este emblema sub care funcționează începând din februarie 2006 furnizorul de formare profesională și editura cu același nume. Proiect ContaPlus este furnizor de formare profesională acreditat CNFPA (Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților), ECDL (European Computer Driving Licence) și totodată partener A.N.F.P (Agenția Națională a Funcționarilor Publici). De asemenea suntem furnizori de training personalizat, adaptat tipicului de activitate al fiecărei organizații oferind programe de instruire unice, specializate cerințelor și așteptărilor pe care le are fiecare client din domenii precum: Achiziții Publice, Audit, Contabilitate, Financiar, Fiscalitate, Fonduri Structurale, Management, Marketing și Vânzări, Resurse Umane, Soft Skills. Alegem împreună lectorii potriviți fiecărui curs, alcătuim structura programului, stabilim locul și perioada de desfășurare a acestuia, astfel încât rezultatul să fie un succes.

Ascendis

MOTTO: “Dacă faci ce ai mai făcut, o să obții ce ai mai obținut” (Joseph Juran) Înființată în 1997, Ascendis este cea mai mare companie de training și consultanță în domeniul dezvoltării organizaționale din România, cu o echipă de 40 de consultanți și facilitatori și cu un portofoliu de peste 140 de clienți. În ultimii trei ani, Ascendis a facilitat mai mult de 4500 de zile de training, fiind



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

desemnată, pentru doi ani consecutivi “COMPANIA DE TRAINING A ANULUI” de către comunitatea HR din România, în cadrul galei Business-Edu Awards.

CDM

Cu o experiență de peste 18 ani, Centrul de Dezvoltare Managerială este organizația cu cea mai îndelungată practică din România în livrarea de programe de training și consultanță. Credem în deviza noastră, “Business is Learning” aplicând acest principiu atât în munca noastră pentru clienți cât și în interiorul CDM, prin programele interne de dezvoltare și perfecționare continuă. Țelul nostru este să devenim o organizație model, foarte respectată pentru sprijinul dat în transformarea și dezvoltarea organizațiilor.

cut-e Romania

cut-e este liderul mondial în proiectarea și implementarea testelor și chestionarelor online utilizate în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare din meniul organizațional. cut-e evaluează anual peste 2 milioane de oameni în peste 70 de țări și 25 de limbi. cut-e combină psihometria, tehnologia inovatoare și serviciile de consultanță cu o bună înțelegere a problemelor din mediul de afaceri, pentru a oferi beneficii legate de personal și financiare indivizilor, companiilor și organizațiilor.

FLOYD AD&C

Cu peste 10 ani pe piața de formare profesională FLOYD AD&C este furnizor de încredere al programelor de formare profesională autorizate CNFPA, și al programelor de formare acreditate la nivel internațional (BSI, ISO, SAI, Network Lavoro Etico, etc). Aceste programe se adresează cu preponderență celor care doresc să se specializeze ca manageri și/sau auditori în domeniul calității (ISO 9001, ISO/TS 16949, ISO 13485 și standarde conexe), mediului (ISO 14001 și standarde conexe), sănătății și securității ocupaționale și (OHSAS 18001 și standarde conexe), siguranței alimentului (ISO 22000 și standarde conexe), securității informațiilor (ISO/CEI 27001 și standarde conexe), responsabilității sociale (ISO 26000, SA8000, Global Compact și standarde conexe), managementul energiei (EN 16001, ISO 50001 și standarde conexe), dar și ca formatori, formatori de formatori, evaluatori de competențe profesionale, inspectori de specialitate sănătate și securitate în muncă, manageri de proiect, manager resurse umane, expert achiziții publice etc.

Genium

GENIUM este o firmă dedicată excelenței, în viziunea în care excelența este singura cale prin care un om sau oamenii unei firme se pot simți, cu adevărat, multumiți și impliniți. Tot ceea ce facem împreună cu clienții noștri - training, coaching, formări NLP, evaluare, consultanță HR, design organizațional - este creat special pentru ei, adecvat nevoilor lor și bazat pe experiența noastră bogată în ceea ce înseamnă lucrul cu oamenii și obținerea de rezultate. Echipa cu care veți lucra este una internațională & multidisciplinară și formată doar din specialiști pentru care vorbesc, de la sine, experiența și întreaga lor activitate profesională - oameni care sunt creatori, inovatori și deschizători de drumuri în domeniul lor de activitate. Ne găsiți în Cluj, ne putem înțelege foarte bine în română, engleză și germană...și împreună putem lucra oriunde!

WILSON LEARNING

Începând cu 1965 Wilson Learning a colaborat cu specialiști recunoscuți din lumea academică (Harvard University, Stanford School of Business, University of New Hampshire) pentru a conduce spre succes peste 800 de organizații din Forbes Global 2000 prin inspirația, dezvoltarea și transformarea celui mai mare capital al acestora: OAMENII. Suntem pasionați de îmbunătățirea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Performanței prin Oameni – a-i ajuta să-și dezvolte abilitățile și să găsească satisfacția necesară pentru a-și face jobul eficient și cu entuziasm. Wilson Learning are ca principală misiune sprijinul organizațiilor în vederea îndeplinirii cu succes a strategiilor și obiectivelor de afaceri ajutându-le să dezvolte performanța individuală, aceasta fiind considerată principalul capital al oricărei organizații: "Helping people and organizations achieve Performance with Fulfillment". Wilson Learning Worldwide este o companie cu acoperire globală având sediul la Tokyo. WL Japan, WL Europa, WL America, WL Asia Pacific și WL China sunt diviziile de operare regională. La începutul anului 2012 Wilson Learning este prezentă în 50 de țări, cu 63 de birouri locale și 24 de limbi în care pot fi livrate programele noastre. Wilson Learning este prezentă în România de la începutul anului 2007 și a executat consultanță și programe de Vânzări, Leadership și Customer Service clienților din domeniul bancar, asigurări, FMCG, telecomunicații, pharma și industrie.

Pe de altă parte, la întâlnirea de tip focus grup cu membrii Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB, din 29 august a.c., am obținut de la mai mulți participanți liste cu furnizorii de FPC pe care îi apreciază și i-ar recomanda. Lista cumulată a FFPC recomandați de participanții la întâlnire se prezintă astfel: AchieveGlobal România; KPMG; Ernst&Young; BPP Professional Education; Intercollege Globaltraining România; Oxygen Events; ACZ CA; WTIB – World Trade Institute Bucharest; Trilex; IBM; MMM Consulting Int'l; Dale Carnegie Training Romania; 1 Marathon; Oblio Learning; Learning about; Interact; ID Learning; Euritma Training and Development; Stand for Development & Training; Accelera Business Strategy; Ascendis; Trend Consult; Mindustries; IT Academy.

Dintre firmele recomandate, am realizat interviuri cu 2 furnizori de formare în competențe hard (de specialitate) – Intercollege Globaltraining Romania (Dr. Gabriela Hârțescu – Director of Academic Affairs) și BPP Professional Education (dna Dorina Badea – Managing Director) – și cu 2 furnizori de formare în competențe soft (competențe generale) – AchieveGlobal (dl. Cosmin Joldes – Strategic Development Manager) și MMM Consulting Int'l (dna. Madi Rădulescu – Managing Partner).

Băncile reprezintă cca. 30% în portofoliul de clienți persoane juridice în cazul firmei AchieveGlobal, cca. 20% în cazul BBP și MMM Consulting și aproape 100% pentru cursurile de scurtă durată („professional development courses”) ale Intercollege. Analiza clienților din rândul angajaților din bănci ca persoane fizice (participante la FPC din proprie inițiativă) nu a fost cazul să o facem, deoarece, pe de o parte, firmele AchieveGlobal și MMM Consulting, prin politica lor de marketing și vânzări, organizează cursuri open la cerere, în funcție de nevoile pieței, de obicei identificate însă tot la nivelul angajatorilor, care își trimit angajații la aceste cursuri, pe de altă parte, firmele BPP și Intercollege au puțini angajați din bănci participanți la programele cu certificări internaționale care se adresează persoanelor fizice (ACCA, CFA, dipIFR, FIA, ACA, ICAEW), căci acestea sunt de interes în principal pentru cei din firmele de consultanță financiară și audit, în special din „The Big 4”, și sunt scumpe, în cazul finanțării din surse proprii.

Temele abordate în cadrul celor patru interviuri au fost:

1. Evoluția cererii de FPC din partea băncilor în ultimii doi ani și perspectivele pentru 2013-2015
2. evaluarea ofertei de FPC pentru sectorul bancar în următoarea perioadă
3. opinii cu privire la actualul cadru legal și instituțional al FPC în România și măsurile de îmbunătățire a acestuia
4. evaluarea rezultatelor proiectului DEFIN și a impactului acestora asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

1. În ceea ce privește evoluția, în ultimii doi ani, a cererii de FPC din partea băncilor, toți interlocutorii au simțit un trend descendent, dar în mod nuanțat: din punctul de vedere al BPP s-a simțit presiunea pe bugetele de training ale băncilor, dar acestea nu au renunțat la contractarea de programe de formare, ci au filtrat mai mult oferta, s-au axat mai mult pe programele complexe, organizându-le pe cele mai simple in-house; Intercollege a resimțit o scădere, dar nu semnificativă, deoarece și-a adaptat rapid oferta de cursuri de scurtă durată la nevoile reale de formare ale angajatorilor, printr-o continuă comunicare cu departamentele de resurse umane din bănci; MMM Consulting a simțit o tendință de scădere în ultimii 2 ani a cererii din partea băncilor la cursurile open și a constatat dispariția marilor proiecte în domeniul managementului performanței și evaluării personalului; pentru AchieveGlobal a fost o scădere puternică a numărului de clienți din sectorul bancar, dar asta a însemnat o concentrare a portofoliului pe clienți mai importanți.

Schimbările de conținut/competențe ale cererii de formare din partea băncilor remarcate la cei patru furnizori au fost:

- BPP – o reorientare clară spre competențe tehnice, concentrare pe anumite arii ocupaționale, dispariția cererii de programe de inițiere pentru juniori în favoarea programelor avansate pentru personalul cu experiență de cca. 3 ani în bancă;
- Intercollege – o scădere a cererii pentru formare în soft skills în favoarea cursurilor specializate tinute, de preferință, de formatori străini, cursuri pentru care, existând interes, se găsește și finanțarea necesară;
- AchieveGlobal – din oferta proprie, trecerea de la formarea în vânzări și customer care la formarea de leadership, iar din discuțiile cu clienții, informația că băncile își mențin bugetele pentru formarea în competențe tehnice obligatorii conform normelor/reglementărilor în vigoare (ceea ce este confirmat de experiența BPP și Intercollege);
- MMM Consulting – transferul formării de competențe generale in-house (cu formatorii interni formați, mulți dintre ei, de către MMM Consulting în anii anteriori), ceea ce nu este productiv în toate cazurile, căci sunt subiecte la care trainerii interni au o perspectivă îngustă (dacă au experiență de muncă într-o singură bancă) sau nu au poziția/expertiza de management necesară.

În acest context, cele mai solicitate programe de formare de către bănci sunt:

- din oferta BPP - cursurile personalizate de finanțe corporative, analiza financiară avansată, instrumente derivative, iar dintre certificările internaționale, certificatul ACCA;
- din oferta Intercollege – cursurile de scurtă durată dezvoltate la cerere în 2012 – Credit Portfolio Management; Loan Restructuring and Work-out; Factoring; How to Build a Successful Strategic Analysis; Empowering your organisation...factors and actions; Financial Markets & Commercial Banking: more challenges, less opportunities; The Impact of Basel III in the Financial Industry – what is changing?;
- din oferta AchieveGlobal – diferitele cursuri de leadership (comunicare, managementul timpului, evaluarea angajaților, managementul stress-ului) la care participă preponderent angajații de pe poziții de middle management, dar și cei din top management și personal executiv;
- din oferta MMM Consulting – programul de TOT pentru trainerii interni (cel mai solicitat pentru că este cel mai complex și mai scump program în domeniu de pe piața românească), dezvoltarea de coach intern, programe de FPC venite de la băncile mamă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

În ceea ce privește perspectiva cererii de FPC a sectorului bancar în perioada 2013 – 2015, niciunul dintre cei patru interlocutori nu crede că aceasta va mai scădea, pe următoarele considerente:

- BPP – s-a încheiat procesul de reducere a costurilor, băncile nu mai au ce costuri să mai taie, dar evoluția cererii va depinde foarte mult de contextul economic și politic;
- Intercollege – angajatorii din sectorul bancar sunt mai conștienți de necesitatea formării profesionale a angajaților decât cei din alte sectoare, iar abordarea directă a șefilor departamentelor specializate sporește șansele de creștere a cererii pentru cursurile de scurtă durată, adaptate de Intercollege în mod dinamic la nevoile reale de formare a personalului bancar, în continuă schimbare;
- AchieveGlobal – în ciuda unei predictibilități foarte scăzute a pieței de FPC, este foarte puțin probabil ca cererea să mai scadă în cazul băncilor, cu observația că vor fi în continuare mari diferențe de la o bancă la altă, căci unele bănci implementează proiecte pe fonduri europene, alte bănci sunt în etapa de reorganizare, iar altele au încheiat procesul de restructurare și vor pune accentul pe formarea angajaților cheie și a managerilor;
- MMM Consulting – sunt deja semnale în piață că cererea va crește pe seama unor bănci care pregătesc licitații de achiziții de servicii de FPC pe proiecte finanțate din fonduri europene și, pe de altă parte, unele bănci simt nevoia lansării de mesaje externe pozitive, de entuziasm și schimbare, în urma procesului de restructurare.

2. Cu privire la evoluția în continuare a ofertei de FPC pentru sectorul bancar:

- a. în opinia doamnei Dorina Badea, aceasta se va lărgi pentru că piața o cere, dar diversificarea portofoliului de clienți va fi însoțită de specializarea ofertanților;
- b. în opinia domnului Cosmin Joldes, oferta va fi foarte variată, eterogenă, cu mari diferențe calitative, de concepție și metodologice, pe o piață foarte fragmentată și lipsită de instrumente comune de raportare;
- c. în opinia doamnei Madi Radulescu, piața s-a segmentat deja destul de clar, în sensul că sunt cunoscuți furnizorii din top 20, iar în rest, vor continua să apară numeroși consultanți/traineri fără pregătire specifică în domeniu și „companiile protejate” care ofera FPC subvenționată din fondurile pentru persoanele cu handicap vor continua să inducă o concurență neloială în piață.

3. În discuția legată de cadrul legal și instituțional al FPC în România, am plecat de la experiența celor patru furnizori de FPC în autorizarea programelor de formare la ANC/CNFPA, căci BPP s-a autorizat cu un program de competențe antreprenoriale în 2010 și este în plin proces de autorizare cu un program de contabilitate financiară (bazat pe SO din 2004 de contabil cu studii medii) și un program de contabilitate de management (bazat pe SO din 2011 de specialist în planificarea, controlul și raportarea performanței economice – condiție de acces studii superioare), Intercollege are autorizate programele de formare pentru manager îmbunătățire procese, manager de inovare, manager resurse umane, administrator credite, intermediar în activitatea financiară și comercială (broker) și un program de competențe cheie antreprenoriale, AchieveGlobal are experiența autorizării unor programe de competențe cheie (antreprenoriale, de comunicare, de vânzări), iar MMM Consulting are autorizate programele de formator, asistent manager, manager resurse umane și expert achiziții publice.

Din experiența acumulată, doamna Dorina Badea, Managing Director la BPP, consideră că, pe de o parte, este foarte ușor să intri pe piața FPC (oricine poate înființa o firmă furnizoare de formare profesională), iar pe de altă parte, procesul de autorizare a programelor de FPC este dificil și birocratic, dar nu conferă o valoare/calitate percepută de piață. În plus, condiția de a dezvolta programul de FPC pe baza unui SO este un obstacol atâta timp cât sunt foarte puține SO elaborate în prezent în România, comparativ cu numărul ocupațiilor existente în COR. În plus, în sectorul bancar, în condițiile în care piața este dominată de bănci cu capital majoritar sau integral străin, pentru a avea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

un limbaj comun cu banca mamă, angajatorii preferă programele care oferă o certificare internațională. De aceea, în special pentru acest segment de clienți, soluția de compromis este adaptarea/transpunerea unor module din programele cu certificare internațională într-un program de FPC ce poate fi autorizat de ANC (este ceea ce face în prezent BPP cu cele două programe în curs de autorizare și, de exemplu, ASE, care-și adaptează curricula universitare la calificările recunoscute pe plan internațional). Dar, deși BPP avea intenția să autorizeze și alte programe de specialitate în viitor, experiența actuală, de proces de autorizare care durează de aproape un an, va determina conducerea firmei să analizeze cu atenție costurile de oportunitate ale unui asemenea demers.

O opinie similară a exprimat și doamna Gabriela Hârțescu, Director of Academic Affairs la Intercollege, în sensul că procesul actual de autorizare este birocratic și inefficient, iar aplicarea procedurii legale este făcută în mod neprofesionist. De aceea, Intercollege a autorizat la CNFPA (actuala ANC) numai programele de FPC cerute de băncile care implementează proiecte pe fonduri europene și au obligația să selecționeze în procesele de licitație numai serviciile furnizorilor care au programele respective autorizate și va autoriza noi programe numai dacă clienții firmei vor avea nevoie de astfel de programe. Altfel, dat fiind că majoritatea angajatorilor din sectorul bancar își evaluează angajații pe criteriile de performanță preluate de la băncile mamă, preferă programele cu certificări internaționale. În plus, faptul că sistemul actual de autorizare a furnizorilor de FPC în România permite autorizarea unor FFP care oferă programe la prețuri ce nu pot acoperi decât costuri cu formatori mediocri, face ca pe piață să nu existe încă percepția că programele autorizate conduc automat la dobândirea unor competențe profesionale reale.

Si domnul Cosmin Joldes, Strategic Development Manager la AchieveGlobal, a recunoscut că firma a autorizat strict programele cu care a participat la licitațiile lansate de clienții săi beneficiari de finanțare din fonduri europene. Domnul Joldes consideră că în cazul competențelor tehnice/specifice unor ocupații este necesară o standardizare, în schimb, în cazul competențelor cheie/generale nu ar trebui impuse niciun fel de restricții pe piață, căci fiecare client, în speță fiecare bancă are propriile exigențe la care furnizorul trebuie să răspundă, ori în condițiile sistemului actual de FPC din România, furnizorii consumă mult timp și energie pentru autorizare în detrimentul adaptării programelor lor la cerințele clienților.

Doamna Madi Radulescu, Managing Partner la MMM Consulting, la rândul său, recunoaște că programele bune ale firmei au fost autorizate numai ca un bonus pentru participanți sau din cauza obligației de a deține un certificat CNFPA pentru a practica (cazul formatorului) sau a obligației clientilor firmei care implementează proiecte finanțate din fonduri europene de a subcontracta numai furnizori autorizați. Altfel, sistemul actual dă posibilitatea autorizării unor furnizori de FPC care nu oferă programe de calitate, certificatele nu sunt diferențiate în funcție de calitatea programelor urmate și de multe ori evaluatorii din comisiile de examinare la absolvirea cursurilor nu sunt profesioniști.

În cadrul aceleiași teme de discuții, am întrebat reprezentanțele celor doi furnizori de formare în competențe hard care este percepția lor cu privire la raportul dintre ocupațiile de nivel de studii medii și cele de nivel de studii superioare din sectorul bancar. Doamna Badea a precizat că BPP nu a avut până în prezent experiența decât în formarea angajaților cu studii superioare, dar efortul de a autoriza și un program de formare de nivel 3 CNC de calificare în domeniul contabilității este justificat în principal de convingerea că un astfel de program va fi extrem de util și angajaților din sectorul serviciilor financiare care au studii superioare, dar nu de specialitate. Doamna Hârțescu și-a exprimat opinia că pe piața muncii din sectorul bancar sunt prea puține ocupații pentru care angajatorii acceptă candidați cu studii medii, deși, dacă analizezi competențele necesare locurilor de muncă, sunt mult mai multe poziții care în realitate sunt calificări de nivel de studii medii sau postliceale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Opiniile reprezentanților celor 4 furnizori de formare cu privire la impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar sunt prezentate în capitolul dedicat acestei teme în raport, alături de evaluările făcute și de ceilalți „actori” de pe piața FPC a sectorului bancar – angajatori, angajați, parteneri sociali.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

III. Exemple de bună practică în domeniul FPC din sectorul bancar

Din cele două interviuri structurate realizate cu reprezentanți din conducerea băncilor, am obținut un exemplu de bună practică de la BRD-GSG, iar din cele 6 interviuri structurate realizate cu lideri sindicali din bănci, am obținut un exemplu de buna practică de dialog social în domeniul FPC de la Bancpost. Cele două exemple de bună practică sunt prezentate în cele ce urmează.

3.1. BRD-Societe Generale: Școala comercială

Școala Comercială este un proiect e-learning de formare profesională continuă demarat în februarie 2011, de către Direcția Formare Profesională/ Departamentul de Resurse Umane în colaborare cu Departamentul Comercial Rețea și Direcția Calitate și Departamentul de Strategie și Marketing, dedicat forței de vânzare persoane fizice și Business Pro (profesiuni libere), care se va extinde curând și spre IMM și nu numai.

Obiectivul programului este de a perfecționa cunoștințele forței de vânzări referitoare la produsele și serviciile oferite de bancă și practici comerciale, totodată acesta fiind un mijloc de identificare a nevoilor de perfecționare profesională specifică.

În cadrul proiectului, se desfășoară următoarele activități:

- lunar / trimestrial se dau teme și bibliografie pentru studiul individual, în concordanță cu campaniile comerciale ale băncii sau ca urmare a analizei rezultatelor acțiunilor de « Mystery Shopping »;
- testarea periodică a cunoștințelor participanților la FPC se realizează pe platforma e-learning;
- cele mai bune 3 medii la 3 teste consecutive se premiază;
- se realizează acțiuni de formare locală, în entitățile teritoriale, și se identifică nevoile de formare specifice

3.2. Bancpost: dialogul social în realizarea FPC pentru angajații băncii

În Contractul Colectiv de Muncă din Bancpost, încheiat între conducerea băncii și organizația sindicală, există un capitol special dedicat formării profesionale în care sunt prevăzute și aspecte ale FPC. Cu consultarea organizației sindicale, conducerea băncii elaborează anual planul de formare profesională și formare profesională continuă care face parte integrantă din CCM. Planul de formare profesională și formare profesională continuă ține cont, pentru fiecare angajat în parte, de nevoile specifice poziției deținute, precum și de posibilități în carieră.

Realizarea formării profesionale și a formării profesionale continue a salariaților din Bancpost se poate face prin:

- a) cursuri organizate în bancă, cu scoaterea parțială sau integrală din activitate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului;
- c) cursuri organizate de furnizori de formare profesională;
- d) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- e) alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege.

Salariaților care beneficiază de forme de pregătire profesională li se eliberează certificate, potrivit legii. Pe perioada participării la programe de formare profesională sau formare profesională continuă finanțate de bancă, salariații primesc drepturile salariale stabilite potrivit Contractului Individual de Muncă pentru programul normal de lucru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

IV. Rezultatele proiectului DEFIN și evaluarea impactului lor asupra FPC in sectorul bancar, la nivel regional și național

Conform cererii de finanțare a proiectului DEFIN, rezultatele anticipate ale proiectului au fost următoarele:

1. Pentru atingerea OS1 - Crearea unui parteneriat sustenabil între actorii relevanți din sectorul bancar – membri ai Comitetului Sectorial, în vederea consolidării capacității acestora de a se implica activ în asigurarea calității în FPC:
 - 1 studiu de nevoi și de impact al FPC în sectorul bancar;
 - 1 studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar.
2. Pentru atingerea OS2 - Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) pentru sectorul bancar prin elaborarea de standarde ocupaționale (SO) și programe de formare care să corespundă nevoilor reale de pe piața muncii și validarea acestora în cadrul Comitetului Sectorial (CS-AFBA):
 - 25 de experți (ai CS-AFBA) formați printr-o sesiune de instruire referitoare la elaborarea de AO/SO/programe de formare/instrumente de evaluare, din care 15 experți participanți și la o vizită de studiu pe aceeași temă la partenerii transnaționali din Italia și Olanda;
 - 5 analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare elaborate pentru ocupațiile identificate prin studiul de nevoi și impact al FPC în sectorul bancar, verificate și validate sectorial de către CS-AFBA, în conformitate cu metodologiile CNFPA;
 - 10 programe de pregătire elaborate pe baza SO existente și dezvoltate în proiect, din care 5 autorizate la CNFPA;
 - elaborarea celor 5 suporturi de curs și a metodologiei de transmitere a cunoștințelor aferente celor 5 programe de pregătire autorizate la CNFPA;
 - 2 cursuri pilot organizate pentru 2 dintre cele 5 programe autorizate la CNFPA și elaborarea a două rapoarte de evaluare a cursurilor pilot;
3. Pentru atingerea OS3 - Dezvoltarea capacității instituționale a solicitantului – membru al Comitetului Sectorial în vederea autorizării ca centru de evaluare a competențelor dobândite anterior:
 - 5 seturi de instrumente de evaluare elaborate pentru cele 5 ocupații pentru care s-au dezvoltat SO în proiect;
 - 4 evaluatori de competențe autorizați, 20 de persoane evaluate pentru testarea a 2 seturi de instrumente de evaluare;
 - autorizarea CECCP al IBR pentru cele 2 ocupații pentru care au fost testate seturile de instrumente de evaluare.
4. Pentru atingerea OS4 - Implementarea unui model de calitate în FPC la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare în vederea asigurării unui sistem unitar de formare și evaluare în sistemul bancar:
 - 1 curs de evaluator de competențe organizat cu 40 de participanți evaluați și certificați cu certificate CNFPA;
 - 1 curs de formator organizat cu 40 de participanți evaluați și certificați cu certificate CNFPA;
 - formularea unor strategii de învățare și FPC pentru sectorul financiar-bancar;
 - formularea unui model de AC în FPC, coerent și unitar la nivel național;
 - 8 sesiuni de lucru specializate desfășurate în cele 8 regiuni de dezvoltare (pentru formularea și implementarea strategiilor de învățare și FPC și a modelului de AC în FPC, coerent și unitar la nivel național);
 - 8 seminarii regionale desfășurate în cele 8 regiuni de dezvoltare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Indicatorii, stabiliți prin cererea de finanțare, a acestor rezultate imediate ale proiectului DEFIN au fost:

- 105 persoane formate, inclusiv ale CS-AFBA, din care 50 de femei;
- 80% din persoanele formate să fie certificate (adică 84 de persoane), din care 50% femei (adică 42 de femei);
- 2 studii și sondaje relevante realizate în vederea îmbunătățirii sistemului de FPC;
- 5 SO elaborate și validate;
- 10 programe de pregătire elaborate;
- 2 seturi de evaluare a competențelor profesionale elaborate și testate;
- 4 evaluatori de competențe profesionale certificați.

Față de rezultatele imediate anticipate, **rezultatele reale, obținute la finalul implementării proiectului sunt:**

- **studiul de nevoi și de impact al FPC în sectorul bancar** a inclus **un sondaj** în rândul a 11 bănci și a condus la identificarea primelor 5 ocupații din sectorul bancar care necesitau un SO, dar care nu existau în COR, ceea ce a determinat **introducerea în COR a primelor 5 ocupații** identificate ca prioritare pentru FPC, cu consultarea membrilor Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB;
- **studiul de evaluare a FPC în sectorul bancar** a inclus **sondaje** pe bază de chestionar **în rândul angajatorilor (21 de bănci respondente) și în rândul angajaților (26 respondenți) din sectorul bancar**, a unor sondaje pe bază de interviuri realizate cu **6 lideri sindicali din bănci**, cu **reprezentanți din conducerea a 2 bănci** și cu reprezentanții a **4 furnizori de FPC** dintre cei prezenți pe piața FPC pentru sectorul bancar, acoperind astfel toate categoriile de “actori” de pe această piață, și a antrenat partenerii sociali din sectorul bancar, prin implicarea ARB și FSAB și prin realizarea unei întâlniri de tip focus grup cu membri ai Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB;
- **35 de experți ai CS-AFBA** formați printr-o sesiune de instruire referitoare la elaborarea de AO/SO/programe de formare/instrumente de evaluare, din care 15 experți participanți și la o vizită de studiu pe aceeași temă la partenerii transnaționali din Italia și Olanda, experți care ulterior au elaborat AO/SO/Q în cadrul proiectului sau le-au verificat și validat sectorial în numele CS-AFBA;
- 5 AO-SO-Q corespunzătoare au fost elaborate pentru primele 5 ocupații identificate și introduse în COR și ulterior au fost elaborate sau revizuite AO-SO-Q corespunzătoare pentru încă 9 ocupații financiar-bancare existente în COR, ceea ce înseamnă un total de **14 AO-SO-Q corespunzătoare elaborate** pentru ocupații de nivel 3 de calificare (studii medii sau postliceale): Colector (recuperator) creanțe/ debite, Ofițer operațiuni financiar-bancare, Teleoperator financiar-bancar, Ofițer anti-fraudă financiar-bancară (studii medii), Agent vânzări directe (produse financiar-bancare), Administrator cont, Casier tezaur, Casier valută, Verificator valori, Operator ghișeu birouri de schimb, Agent bursă, Analist tehnic piețe financiare, Contabil financiar-bancar, Intermediar în activitatea financiară și comercială – broker;
- **10 programe de pregătire elaborate** - pentru primele 5 ocupații introduse în COR pentru a putea elabora SO în cadrul proiectului DEFIN și pentru alte 5 ocupații pentru care s-au elaborat SO în cadrul proiectului AS-BANC al IBR, implementat anterior pe un grant POSDRU: Analist credite, Administrator risc, Ofițer bancar, Dealer, Operator ghișeu bancă; **cele 5 programe de pregătire bazate pe SO elaborate în proiect autorizate la CNFPA;**
- **5 suporturi de curs** – pentru cele 5 programe de pregătire autorizate – **și un studiu privind metode interactive de predare în FPC elaborate;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- **cele 2 cursuri pilot** au fost organizate pentru ocupațiile Colector (recuperator) creanțe/debite, cu 11 cursanți, și Agent vânzări directe (produse financiar-bancare), cu 10 cursanți; toți cei 21 de cursanți au obținut certificate CNFPA;
- 5 seturi de instrumente de evaluare pentru primele 5 ocupații pentru care s-au elaborat SO, IBR autorizându-se ca CECCP pentru toate aceste 5 ocupații, iar ulterior elaborarea altor 10 seturi de instrumente de evaluare (pentru cele 9 ocupații pentru care s-au elaborat suplimentar SO și pentru Operator ghișeu bancă pentru care s-a elaborat SO în AS-BANC), ceea ce înseamnă un total de **15 seturi de evaluare elaborate, bazate pe cele 14 SO elaborate în DEFIN și un SO elaborat în AS-BANC**;
- **20 de evaluatori de competențe profesionale autorizați și 168 de persoane evaluate** pentru testarea tuturor celor 15 seturi de instrumente de evaluare elaborate;
- **autorizarea CECCP al IBR pentru toate cele 15 ocupații** pentru care au fost testate seturile de instrumente de evaluare;
- **3 cursuri de evaluator de competențe profesionale organizate, cu 82 de participanți** (toti experti ai CS-AFBA), din care **78 certificati CNFPA/ANC**;
- **5 cursuri de formator organizate, cu 86 de participanți, din care 84 certificați CNFPA/ANC**;
- **1 studiu privind strategiile de învățare și FPC pentru sectorul financiar-bancar elaborat și discutat, validat și asumat** în sesiunile de lucru specializate organizate în centrele regionale ale IBR;
- **1 model de AC în FPC, coerent și unitar la nivel național formulat și discutat, validat și asumat** în sesiunile de lucru specializate organizate în centrele regionale ale IBR;
- **4 sesiuni de lucru specializate desfășurate cu participanți din cele 8 regiuni de dezvoltare** (numărul lor a fost redus prin notificare pentru a se reorienta fondurile spre dezvoltarea mai multor SO și instrumente de evaluare, cele 4 sesiuni acoperind oricum toate cele 8 regiuni de dezvoltare), în cadrul cărora au fost discutate, validate și asumate strategiile de învățare și FPC pentru sectorul financiar-bancar și modelul de AC în FPC coerent și unitar la nivel național;
- **8 seminarii regionale desfășurate în cele 8 regiuni de dezvoltare**, în care au fost prezentate rezultatele sesiunilor de lucru specializate și coordonatele de dezvoltare a celor 8 centre regionale asociate ale IBR, în vederea coordonării centrelor zonale asociate, după cum urmează: Centrul regional București-Ilfov în sediul IBR; Centrul regional Nord-Est la Iași, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui; Centrul regional Sud-Est la Constanța, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea; Centrul regional Sud Muntenia la Pitești, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova, Teleorman; Centrul regional Sud-Vest la Craiova, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea; Centrul regional Vest la Timișoara, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Arad, Caraș-Severin, Hunedoara, Timiș; Centrul regional Nord-Vest la Cluj-Napoca, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Bihor, Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Satu Mare, Sălaj; Centrul regional Centru la Brașov, pentru coordonarea centrelor zonale asociate Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Sibiu; cu excepția Centrului B-I, cu sediul la IBR, și a Centrului S-E, cu sediul la o societate comercială parteneră, celelalte 6 centre regionale se găsesc în sucursalele BNR, iar toți coordonatorii regionali au fost numiți din rândul celor mai performanți colaboratori din centrele zonale asociate ale IBR.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Față de indicatorii stabiliți prin cererea de finanțare, toți indicatorii de output și de rezultat efectiv realizați la finalul implementării proiectului DEFIN sunt:

- **213 persoane formate**, inclusiv ale CS-AFBA, **din care 127 femei**;
- **64,8% din totalul persoanelor formate au fost certificate** (insemnând **138 de persoane**), din care **64,5% femei** (insemnând **89 de femei**); calculând însă ponderea persoanelor certificate în numărul persoanelor care au fost formate numai în cadrul unor cursuri autorizate CNFPA (căci numai acestea dau posibilitatea obținerii unui certificat recunoscut în conformitate cu legislația în domeniu și în interpretarea în cadrul POSDRU) – căci este vorba de un indicator de rezultat/de eficiență, iar faptul că persoanele formate în elaborarea AO-SO-Q și a celor formate în cadrul sesiunilor specializate cu experții CS-AFBA din cele 8 regiuni de dezvoltare nu au fost certificate nu reflectă incapacitatea acestora de a obține certificatul de absolvire, ci se datorează faptului că programele respective de formare nu aveau cum să fie autorizate CNFPA conform legislației în vigoare – **99,3% din acestea au fost certificate, din care 64,5% femei**;
- **2 studii și sondaje relevante** realizate în vederea îmbunătățirii sistemului de FPC;
- **14 SO elaborate și validate**;
- **10 programe de pregătire elaborate**;
- **15 seturi de evaluare a competențelor profesionale elaborate și testate**;
- **20 evaluatori de competențe profesionale certificați** în cadrul procesului de autorizare a CECCP al IBR.

Din evaluarea rezultatelor imediate, comparativ cu cele anticipate în cererea de finanțare, rezultă că în majoritate, indicatorii de output și de rezultat realizați sunt aproape de trei ori mai mari decât cei anticipați: de 2,8 ori mai multe SO elaborate și validate (14 în loc de 5); de 3 ori mai multe seturi de instrumente de evaluare elaborate (15 în loc de 5) și de 7,5 ori mai multe testate (15 în loc de 2), de 7,5 ori mai multe ocupații pentru care a fost autorizat CECCP al IBR (pentru 15 în loc de 2), de 5 ori mai mulți evaluatori autorizați pentru CECCP (20 în loc de 4) și de 8,4 ori mai multe persoane evaluate și certificate în procesul de testare a instrumentelor de evaluare (168 în loc de 20); de 2 ori mai multe persoane formate (213 în loc de 105), din care 138 certificate însemnând de 1,6 ori mai multe decât anticipate (89 în loc de 55), din care 89 femei însemnând de peste 2 ori mai multe decât anticipate (89 în loc de 42).

Evaluarea rezultatelor în termeni de atingere a celor 4 obiective specifice ale proiectului este următoarea:

- Crearea unui parteneriat sustenabil între actorii relevanți din sectorul bancar – membri ai Comitetului Sectorial, în vederea consolidării capacității acestora de a se implica activ în asigurarea calității în FPC (OS1) a fost atins nu numai prin realizarea celor două studii și sondajelor relevante pentru îmbunătățirea sistemului de FPC, activitate care într-adevăr a consolidat colaborarea dintre ARB, FSAB și IBR, în principal, ci și prin (sau mai ales prin) formarea unui grup însemnat de experți ai CS-AFBA (163 de persoane) care prin competențele dobândite – de scriere, verificare și validare sectorială de AO-SO-Q, de scriere de instrumente de evaluare, de evaluare de competențe profesionale, asigură dezvoltarea capacității CS-AFBA de a-și îndeplini atribuțiile legale în condiții de asigurare a calității în FPC pentru sectorul serviciilor financiare, în contextul în care în prezent comitetele sectoriale sunt lipsite de finanțarea prevăzută de lege pentru plata proceselor de verificare și validare a SO și SPP pe care trebuie să le desfășoare. De asemenea, experiența dobândită de membrii CS-AFBA din activitățile derulate în cadrul proiectului – introducerea de noi ocupații în COR, verificarea și validarea atâtor AO-SO-Q, analiza generată de solicitările de aviz privind alocarea evaluatorilor de competențe pe ocupațiile cu care s-a autorizat CECCP al IBR - i-a făcut pe aceștia să dobândească ei înșiși, în contexte informale și non-formale, competențele necesare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

exercitării rolului comitetului sectorial în dezvoltarea și AC în FPC în sectorul serviciilor financiare.

- Rezultatele proiectului care au vizat dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) pentru sectorul bancar prin elaborarea de standarde ocupaționale (SO) și programe de formare care să corespundă nevoilor reale de pe piața muncii și validarea acestora în cadrul Comitetului Sectorial (OS2) sunt cele mai relevante, cu cel mai mare impact, am putea spune, pentru racordarea FPC din sector la cerințele actuale privind formarea pe tot parcursul vieții și trecerea de la acumularea de cunoștințe la dobândirea de competențe, cerințe la nivel european la care și România trebuie să se alinieze prin definirea CNC și înființarea Registrului Național al Calificărilor (RNC). Lista SO și calificărilor corespunzătoare pe baza cărora să se poată dezvolta programe de formare autorizate CNFPA pentru ocupații din sectorul „Activități financiare, bancare, de asigurări” numără numai 37 de SO înainte de implementarea DEFIN (24 elaborate în perioada 1997 – 2005 și numai 13 elaborate pe baza noilor metodologii CNFPA și verificate și validate sectorial de către CS-AFBA în perioada 2009-2011, dintre care 10 realizate tot de IBR în proiectul AS-BANC), iar proiectul a adăugat 11 noi SO și a revizuit/actualizat încă 3 SO din 1997-1999. Această înseamnă că rezultatele imediate ale proiectului DEFIN au determinat creșterea cu 24,4% a numărului total de SO existente pentru sectorul serviciilor financiare și de peste două ori (cu 102,%) a celor valabile/actuale, care corespund nevoilor reale de pe piața muncii și pot fi incluse în RNC imediat ce acesta va fi realizat de către ANC. De asemenea, programele de formare dezvoltate în proiect și autorizate sunt printre foarte puținele programe pentru ocupații bancare oferite în prezent pe piață de către FFP autorizați (chiar și de către FFP neautorizați, căci aceștia, în general, răspund cerințelor angajatorilor de a le forma angajații pe competențe generale, punctuale sau pe teme generale de specialitate legate în special de procesul de re-reglementare a piețelor financiare la nivel global și nu pe cele care pot conduce la o calificare într-o ocupație anume).
- Dezvoltarea capacității instituționale a solicitantului – membru al Comitetului Sectorial în vederea autorizării ca centru de evaluare a competențelor dobândite anterior (OS3) este un obiectiv care a fost depășit substanțial prin rezultatele proiectului, astfel că autorizarea CECCP al IBR înseamnă nu numai o premieră absolută pe piața FPC din sectorul serviciilor financiare (este primul și unicul, deocamdată, CECCP pentru acest sector în România), dar și o șansă acordată celor care doresc să-și evalueze competențele dobândite în contexte informale și non-formale nu numai pentru 2 ocupații, ci pentru 15 ocupații din sectorul financiar-bancar. Totodată, angajatorii interesați din sector vor putea achiziționa seturi de instrumente de evaluare de calitate pentru evaluarea internă a angajaților lor care practică ocupațiile respective.
- Implementarea unui model de calitate în FPC la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare în vederea asigurării unui sistem unitar de formare și evaluare în sistemul bancar (OS4) este un obiectiv pe termen mediu și lung, drept care rezultatele proiectului au creat premisele unei implementări de succes a modelului de AC elaborat în proiect, prin dezvoltarea celor 8 centre regionale de coordonare a activității IBR în teritoriu, prin „dotarea” lor cu o strategie de învățare și cu metode interactive de formare, dar și prin cele două studii realizate în proiect, care furnizează instrumentele necesare pentru AC în cele două subsisteme ale FPC care relaționează cu piața muncii - subsistemul identificării nevoilor de formare și subsistemul de monitorizare a integrării pe piața muncii a celor formați și certificați.

Pentru a evalua impactul pe termen mediu și lung, la nivel regional și național al acestor rezultate, am procedat la colectarea opiniilor respondenților la chestionare și ale celor intervievați, precum și ale celor prezenți la întâlnirea cu membrii Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB, în două feluri: pe de o parte, de la angajați și de la reprezentanții furnizorilor de formare (persoane avizate în domeniul sistemului actual al FPC fie prin participarea în proiectele IBR în cazul angajaților chestionați, fie prin natura activității de bază în cazul furnizorilor de FPC) am obținut comentarii/opinii explicite (pe baza



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

de întrebări deschise), iar pe de altă parte, în interviurile structurate realizate cu liderii sindicali și conducerea băncilor, precum și de la cei prezenți la întâlnirea de la ARB, am obținut o evaluare pe bază de scală de la 1 la 4 (1=impact negativ, 2=niciun impact, 3=impact pozitiv minor, 4=impact pozitiv major) a impactului fiecărui tip de rezultat din proiectul DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar. Astfel, evaluarea pe bază de scală de valori a fost făcută de 16 persoane (6 lideri sindicali, 2 reprezentanți din conducerea băncilor, 7 participanți la întâlnirea cu membrii Comisiei Tehnice de Resurse Umane a ARB, un angajat care a optat pentru o astfel de evaluare pe bază de scală în chestionarul adresat angajaților din sectorul bancar) și sinteza celor 16 evaluări este prezentată în tabelul de mai jos:

Rezultatele proiectului DEFIN	1	2	3	4
	Numărul respondenților care au bifat nivelul respectiv de impact			
Identificarea ocupațiilor care necesită în mod prioritar actualizarea competențelor profesionale și elaborarea de analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare pentru acestea		1	7	8
Dezvoltarea de programe de FPC pe baza standardelor ocupaționale elaborate și autorizarea lor pentru ca IBR să le poată oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național		1	8	7
Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza standardelor ocupaționale pentru ocupații bancare și autorizarea Centrului IBR de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale pentru sectorul serviciilor financiare		2	7	7
Formarea profesională a unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” în domeniului elaborării, verificării și validării sectoriale a analizelor ocupaționale, standardelor ocupaționale și calificărilor corespunzătoare		2	6	7
Formarea profesională și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” ca evaluatori de competențe profesionale	1	1	6	7
Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean care să ofere FPC întregului sector bancar în mod unitar		2	4	10
Elaborarea unui studiu privind metodele interactive de predare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare	1	2	7	6
Elaborarea unui studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare	1	1	8	6
Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național		1	6	9
Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar		1	7	8



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

După cum se poate remarcă, rezultatele care au fost considerate ca având un impact major asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar de cei mai mulți dintre respondenți sunt dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR și implementarea de către acestea a modelului de AC în FPC în mod coerent și unitar la nivel național (peste 50% dintre respondenți). Jumătate dintre respondenți consideră că un impact major îl au și actualizarea COR și elaborarea SO și evaluarea FPC în sectorul bancar. Faptul că formarea experților care să elaboreze AO-SO-Q a fost apreciată ca având un impact major de mai puțini respondenți decât elaborarea propriu-zisă a SO denotă că această activitate, relativ nouă pe piața românească, nu este încă suficient de cunoscută în sectorul bancar. De asemenea, toate rezultatele legate de evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite în contexte informale și non-formale au fost evaluate mai degrabă ca având un impact pozitiv minor asupra dezvoltării în continuare a FPC în sectorul bancar datorită elementului de noutate absolută, pe de o parte, și a scepticismului cu care este privită această formă de recunoaștere a competențelor profesionale, pe de altă parte, din cauza percepției că angajatorii nu vor ține cont de aceste certificări prea curând și din cauza resurselor financiare limitate ale angajaților pentru a suporta integral costul cu procesul de evaluare.

Au fost și respondenți, în minoritate – 1, maxim 2 în cazul fiecărui rezultat - care au considerat că rezultatele proiectului DEFIN nu vor avea niciun impact asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar, de cele mai multe ori aceștia provenind dintre cei care consideră că angajatorii nu vor ține cont de ele, fiind orientați exclusiv în acest domeniu de către bancile-mamă din străinătate.

Din partea liderilor sindicali au fost evaluate ca având chiar un impact negativ studiile privind metode interactive de predare și strategiile de învățare, dar această evaluare intră în contradicție cu aprecierea dezvoltării în teritoriu a IBR și a implementării modelului de AC în FPC, deoarece aceste studii tratează practic instrumentele absolut necesare pentru asigurarea calității FPC în mod coerent și unitar la nivel național, prin centrele regionale. În același fel, formarea evaluatorilor de competențe a fost apreciată ca având un impact negativ de un respondent care a considerat însă autorizarea CECCP al IBR ca având un impact major, ori centrul nu poate funcționa decât cu evaluatori formați și certificați.

Sinteza răspunsurilor deschise, mai mult sau mai puțin elaborate, ale angajaților care au răspuns la chestionarul adresat acestei categorii de “actori” sondați, este prezentată în tabelele de mai jos, pentru fiecare dintre rezultatele proiectului DEFIN.

Identificarea ocupațiilor care necesită în mod prioritar actualizarea competențelor profesionale și elaborarea de analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare pentru acestea
Alinierea activităților și includerea lor în SO face mai ușoară segmentarea pieței de muncă din industrie
Impact pozitiv
Este foarte important să se clarifice ce ocupații există în sistemul bancar din România și să fie înscrise în COR, pentru uniformizarea acestora la nivelul sectorului și asigurarea unei mai mari flexibilități a angajaților
Foarte necesară, ar trebui căutate și alte fonduri pentru continuarea acestei activități
Impact mare, aceste activități erau necesare având în vedere schimbările din structura băncilor și necesitatea rapidă de adaptare
A fost un lucru foarte bun pentru sistemul bancar. Băncile au primit foarte bine SO
Un început bun, care merita susținut, îmbunătățit și promovat continuu
Este esențială
Ar trebui făcută o identificare a tuturor meseriilor din bancă conturate și alte SO: pentru risc operațional; managementul calității; marketing piața reală (o altă abordare bazată pe principiile reale din piața muncii); ofițer prevenire risc bancar; ofițer restructurare (workout), pentru Manager Relații Clienți, Manager Operațiuni bancare, Analist, Expert, Consilier
Deschiderea oportunității de reformare a ocupațiilor din sectorul bancar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Dezvoltarea de programe de FPC pe baza standardelor ocupaționale elaborate și autorizarea lor pentru ca IBR să le poată oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național

Diferențiatorul între competitorii din piața bancară e dat de calitate. Acesta trebuie să aibă o unitate de măsură la nivel de angajat, iar certificarea de un terț e soluția nr. 1

Impact pozitiv

Cu cât vor fi mai multe astfel de programe, pentru cât mai multe ocupații, cu atât angajații vor avea mai multe oportunități să se recalifice și să se adapteze mai ușor schimbărilor ce intervin pe piața muncii din sector

Benefică pentru angajații din sistem, mai trebuie convinse și conducerea băncilor pentru a se acorda preferință la recrutare și la promovare acelor candidați care au obținut certificate de competențe

Impact foarte mare

O idee bună. Vor fi solicitări, dacă costul calificării va fi rezonabil

Recomand orientarea programelor și către mediul on-line prin platforma e-learning

Foarte importantă

Ar fi foarte bine

Cresterea calitatii standardelor profesionale si recunoasterea competentelor generate punctual de sistem

Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza standardelor ocupaționale pentru 15 ocupații bancare și autorizarea Centrului IBR de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale pentru sectorul serviciilor financiare

Dezvoltarea de alternative de studiere/verificare față de zona universitară contribuie la dezvoltarea specializărilor în detrimentul "specialiștilor generaliști"

Impact pozitiv

Am urmat cursul de evaluatori de competențe profesionale și cred în beneficiile recunoașterii competențelor dobândite în contextele non-formale și informale, numai că percepția mea este că impactul acestui rezultat se va simți pe termen lung, căci deocamdată tarifele pentru un proces de evaluare sunt prea mari pentru majoritatea celor care ar dori acest serviciu.

Evaluarea este abia la început și va trebui susținută în continuare atât material, cât și legislativ (dacă nu se impune obligativitatea evaluării pentru anumite ocupații, ca în cazul asigurărilor) nu cred că se va dezvolta pe baze profitabile

Impact mare

Trebuie să treacă un timp pentru ca pentru aceste 15 ocupații să fie solicitări

Absolut necesar, recomand și o platformă de testare

Foarte importantă

De folos. Ar fi ok să fie aplicate și în bănci

Construirea imaginii de Formator Profesional pentru sectorul bancar și poziționarea ca element determinant



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Formarea profesională a unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” în domeniului elaborării, verificării și validării sectoriale a analizelor ocupaționale, standardelor ocupaționale și calificărilor corespunzătoare
Prin formarea practicienilor din domeniul bancar se produce transpunerea practicii în teorie și aduce reale beneficii ajustării materialelor de instruire
Impact pozitiv
Este o necesitate absolută formarea de specialiști în acest domeniu din rândul celor din sectorul bancar, pentru dezvoltarea programelor de FPC bazate pe SO, numai că trebuie să se găsească în continuare și sursele de finanțare a unei asemenea activități specializate și extrem de laborioase, pentru a cointeresa specialiștii din sectorul bancar să o desfășoare în timpul lor liber (destul de limitat).
Foarte bun rezultatul, având în vedere necesitatea elaborării unor noi standarde ocupaționale și a actualizării celor deja elaborate (criza a împins sistemul bancar la multe ajustări și modificări care acum nu se regăsesc în standarde – unele ocupații vor dispărea, la altele s-a produs o specializare accentuată și ar trebui „divizate” actualele standarde).
Impact mare
Este de interes – dar după 2-3 ani.
Foarte importantă.
Activitate ce trebuie continuată, valorificând ultimele noutăți.
Coordonarea unui nucleu de experți care să profesionalizeze corespunzător sectorul bancar

Formarea profesională și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” ca evaluatori de competențe profesionale
Acțiunea este menită să crească încrederea în programele de formare și pentru alți angajați ai companiilor care au obținut primele certificări.
Impact pozitiv
Din nou, este o necesitate absolută pentru dezvoltarea centrelor de evaluare de competențe profesionale pe cât mai multe ocupații din sectorul bancar, dar consider că este tot un rezultat cu impact major pe termen lung, nu imediat.
Foarte necesară pentru a asigura standarde înalte de calitate în procesul de evaluare a competentelor.
Experiența acestora este importantă pentru a avea capacitatea de evaluare, totuși această experiență poate fi subiectivă dacă evaluatorul și-a desfășurat activitatea într-o singură bancă.
Este de interes, chiar în perioada următoare.
Cele două cred că pot fi contopite. Dar cu o selecție riguroasă a persoanelor, pentru a nu altera procesul de evaluare și a nu crea posibilități de alterare a măsurării competentelor.
Este esențială.
De acord, ar fi o recunoaștere a experienței dobândite.
Certificarea unui Centru de Evaluare complex și cu putere de livrare de certificări



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean
Egalitatea de sanse este sustinuta in mod direct de aceasta initiativa.
Impact pozitiv
Este importanta uniformizarea FPC pe intreg teritoriul tarii (implicit si a calitatii acesteia) pentru a asigura flexibilitatea si mobilitatea angajatilor si in plan teritorial.
Accesul angajatilor din provincie la aceste cursuri este important.
Este o actiune foarte bine venita, intrucat se elimina distanta.
O structura bine distribuita si echilibrata.
Foarte importanta.
Foarte necesare, sa fie promovate si in media.
Este o buna actiune care poate contribui la cresterea nivelului de competente in domeniul bancar.
Ar duce la o mai mare apropiere a IBR de comunitatile locale.
Cresterea adresabilitatii la nivel teritorial pentru cuprinderea unei plaje largi de angajati din sector.

Elaborarea unui studiu privind metodele interactive de predare in FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare
Progresul tehnic impune adaptarea cursurilor de formare la dinamica de dezvoltare a retelelor de socializare/internet
Impact pozitiv
Toate studiile de mai sus, care propun metode moderne de FPC, un sistem unitar de asigurare a calitatii si evalueaza FPC din sector sunt utile pentru IBR in calitate de principal ofertant de FPC pentru sectorul bancar din Romania, dar un impact major asupra intregului sector il pot avea numai in masura in care angajatorii le vor lua in considerare.
Depinde de cum vor fi utilizate pe viitor concluziile studiului.
Este buna si cred ca va avea impact.
Necesara si importanta.
De acord si sa se plece de la realitatea si specificul sistemului bancar romanesc.
Idee buna, tehnologia trebuie aplicata si in metodele de predare.
Adaugarea componentei de cercetare celei de aplicabilitate directa ca factor de dezvoltare promotorie



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Elaborarea unui studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare
Consider utilă o astfel de analiză.
Impact pozitiv
Toate studiile de mai sus, care propun metode moderne de FPC, un sistem unitar de asigurare a calitatii și evaluează FPC din sector sunt utile pentru IBR în calitate de principal ofertant de FPC pentru sectorul bancar din România, dar un impact major asupra întregului sector îl pot avea numai în măsura în care angajatorii le vor lua în considerare.
Depinde de cum vor fi utilizate pe viitor concluziile studiului.
Necesar.
Necesară și importantă.
De interes.
Acest studiu ar trebui să scoată în evidență precaritatea sistemelor de învățare actuale.
De folos pentru Resurse Umane la nivelul fiecărei bănci
Fundamentarea principiilor de reasezare a FPC în sectorul bancar pe nevoile specifice acestuia

Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național
Pentru uniformitate și coerență e obligatorie utilizarea unui model de asigurare a calitatii FPC.
Impact pozitiv
Toate studiile de mai sus, care propun metode moderne de FPC, un sistem unitar de asigurare a calitatii și evaluează FPC din sector sunt utile pentru IBR în calitate de principal ofertant de FPC pentru sectorul bancar din România, dar un impact major asupra întregului sector îl pot avea numai în măsura în care angajatorii le vor lua în considerare.
Mi se pare foarte greu de implementat așa ceva, băncile în acest moment acționează „egocentric”, urmând doar politicile băncilor – mama.
Necesar, calitatea angajaților a scăzut semnificativ. Impactul va fi mare dacă proiectul este înțeles și sprijinit la nivel de conducere în bănci, iar diplomele angajaților vor fi luate în considerare.
Foarte important.
Este esențială.
Necesar, o inițiativă binevenită.
Implementarea prin BNR (ca recomandare) ar fi de mare folos
Standardizarea FPC ca și element de transferabilitate pe alte piețe ale muncii din UE



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC in sectorul bancar

Este intotdeauna necesara o evaluare a programului de formare pentru imbunatatirea continua.

Impact pozitiv

Toate studiile de mai sus, care propun metode moderne de FPC, un sistem unitar de asigurare a calitatii si evalueaza FPC din sector sunt utile pentru IBR in calitate de principal ofertant de FPC pentru sectorul bancar din Romania, dar un impact major asupra intregului sector il pot avea numai in masura in care angajatorii le vor lua in considerare.

Depinde cum vor fi utilizate pe viitor concluziile studiului.

Necesar.

Important.

Foarte important.

Cu acordul bancii ar avea un impact mai mare; promovarea FPC recunoscute extern (cu posibilitatea de reconversie si externalizare).

Consider foarte utila realizarea acestui proiect sub toate aspectele prezentate.

De folos pentru Resurse Umane la nivelul fiecarei banci

Ierarhizarea FPC oferite de toti formatorii din piata muncii, trierea lor pe baza unor standarde de calitate.

Ca si in cazul evaluarii pe baza de scala de valori, din comentariile respondentilor din randul angajatilor se remarca faptul ca toate rezultatele din proiect sunt apreciate ca fiind foarte importante, necesare, binevenite si ar trebui sa constituie doar un inceput de succes al schimbarilor majore de pe piata FPC a sectorului bancar si toate demersurile demarate in cadrul proiectului sa fie continuate, dar sunt destul de multi respondenti care conditioneaza impactul acestor rezultate de masura in care angajatorii din sector le vor lua in considerare, de accesibilitatea unora din servicii din punct de vedere financiar (pretul proceselor de evaluare si certificare in cadrul CECCP al IBR), de progresele care vor fi facute in plan legislativ si institutional in domeniul FPC la nivel national (capacitatea de a adopta mecanismele de monitorizare a asigurarii calitatii de catre furnizorii de FPC de pe piata).

Sunt si recomandari pentru IBR de a continua aceste dezvoltari institutionale si calitative prin identificarea unor noi surse de finantare si "sub egida" BNR, ca institutie de reglementare si supraveghere a institutiilor financiare bancare si nebankare din Romania.

Opiniile cu privire la impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltarii FPC in sectorul bancar exprimate de reprezentantii furnizorilor de FPC care au fost intervievati in cadrul studiului de evaluare a FPC in sectorul bancar sunt urmatoarele:

- doamna Dorina Badea, Managing Director la BPP Professional Education, a apreciat efortul IBR de elaborare a AO-SO-Q corespunzatoare, rezultat care da posibilitatea si altor furnizori de FPC sa dezvolte programe pentru sectorul bancar pe care sa le poata autoriza in conformitate cu actuala legislatie in domeniu, diversificand astfel oferta de FPC pentru sectorul bancar; totodata, considera ca, pe termen scurt si mediu, autorizarea CECCP al IBR este o alternativa extrem de binevenita pentru angajatii din sector, de certificare a competentelor dobandite in cadrul programelor de FPC oferite pe piata de furnizorii neautorizati sau in cadrul FPC organizat de propriile banci in sistem de e-learning, iar pe termen lung, certificarea competentelor in CECCP al IBR ar trebui sa devina un element extrem de important de evaluare a candidatilor la angajare de catre angajatorii din sectorul bancar;
- doamna Gabriela Hartescu, Director of Studies la Intercollege Globaltraining Romania, a apreciat in primul rand elaborarea modelului de AC in FPC, cu observatia ca impactul pozitiv al acestui rezultat al proiectului DEFIN tine de aplicarea modelului de calitate pe o activitate buna apriori; legat de procesul de dezvoltare a programelor de FPC pe baza lantului AO-SO-Q



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

corespunzătoare, a reiterat opinia ca cel puțin în prezent bancile din România, în majoritate cu capital străin, sunt mai interesate de standardele interne ale bancilor mame decât de certificările recunoscute la nivel național și de aceea, impactul pozitiv al acestor rezultate ale proiectului DEFIN se va putea manifesta pe termen lung, în condițiile în care cadrul legal și instituțional al FPC în România va implica un mecanism eficient de asigurare a calității programelor de FPC autorizate;

- domnul Cosmin Joldes, Strategic Development Manager la AchieveGlobal, și-a exprimat opinia ca rezultatele proiectului DEFIN pot avea un impact pozitiv asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar în sensul găsirii unor soluții de dezvoltare a pieței muncii din sector și de creștere a gradului în care FPC satisface nevoile reale ale angajatorilor, în condițiile în care este vorba de o piață a angajatorilor în prezent în sectorul bancar; totodată, apreciază tot efortul de standardizare depus de IBR, căci experiența firmei AchieveGlobal, care are standard propriu de certificare a formatorilor și metodologie proprie de dezvoltare a programelor de formare, a demonstrat că orice astfel de inițiativă are efecte educative în rândul actorilor de pe piața respectivă;
- doamna Madi Radulescu, Managing Partner la MMM Consulting INT'L consideră că, în principiu, toate rezultatele proiectului DEFIN ar trebui să aibă un impact major asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar, dar, pentru a se obține un impact real asupra pieței de FPC pentru sectorul bancar, este necesară reformarea sistemului de FPC în România, a cadrului legal și instituțional în domeniu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

CONCLUZII

Rezultatele proiectului – identificarea ocupațiilor celor mai cerute pe piața muncii din sectorul bancar, introducerea de noi ocupații în COR, elaborarea de AO-SO-Q corespunzătoare, programe de formare, suporturi de curs și instrumente de evaluare pe baza SO – precum și formatorii și evaluatorii instruiți și certificați, scriitorii, verficatorii și validatorii sectoriali de AO-SO-Q și scriitorii de programe de FPC bazate pe SO instruiți în cadrul proiectului vor permite atât funcționarea în regim de autofinanțare a centrelor regionale și locale ale IBR, cât și multiplicarea ulterioară a rezultatelor proiectului. Prin sistemul de învățământ la distanță, dar mai ales – ulterior finalizării implementării celui alt proiect strategic pe POSDRU al IBR, TICFIN - prin platforma de e-learning pe care vor putea fi ținute programele de FPC cu module interactive audio-video, aceste centre vor asigura formarea continuă în sectorul bancar și promovarea activităților proiectului la nivel local. Prin parteneriatul încheiat cu partenerii naționali, dar și cu partenerii transnaționali se va asigura sustenabilitatea proiectului pe termen lung, diseminarea rezultatelor fiind realizată în medii din ce în ce mai diverse, la nivel național și internațional, relațiile consolidate continuând și după implementarea proiectului. Proiectul a reușit să asigure IBR, în calitate de furnizor de FPC pentru sectorul bancar, o abordare integrată - atât dezvoltarea de programe de FPC finalizate cu certificarea de competențe profesionale definite într-un SO, cât și dezvoltarea și testarea de instrumente de evaluare care să dea posibilitatea certificării competențelor profesionale dobândite în contexte informale și non-formale în cadrul CECCP al IBR. Toate aceste salturi calitative și adoptarea noilor tehnologii de training nu ar fi fost posibile și nici nu ar avea șanse de sustenabilitate pe termen mediu și lung fără formarea și perfecționarea, tot în cadrul proiectului DEFIN, a personalului și actorilor cheie implicați în aceste activități și procese. Expertii formați vor acționa ca și multiplicatori de informație și vor dezvolta ulterior, prin intermediul structurilor proprii, noi SO și calificări corespunzătoare. Prin experții instruiți și prin alinierea calificărilor la cerințele pieței muncii, proiectul DEFIN a deschis drumul spre dezvoltarea unui sistem de FPC în sectorul bancar aliniat la cerințele UE în domeniul calificărilor profesionale și recunoașterii calificărilor dobândite în alte SM ale UE și în domeniul asigurării calității în educația și formarea profesională.

Dar impactul tuturor rezultatelor proiectului DEFIN va depinde în mare măsură de reformarea cadrului legal și instituțional al FPC în România, precum și de evoluțiile de pe piața muncii sectorului bancar românesc.

Bancile se confruntă tot mai acut cu nevoia corelării schimbărilor tehnologice cu pregătirea personalului. Chiar și în condițiile restrictive ale crizei economice actuale, FPC rămâne un factor important de relansare economică.

Pe lângă oferta de FPC din bănci, sistemul de servicii de FPC este dificil de comensurat cantitativ și calitativ. Ofertanții de servicii de FPC sunt diverși, de la instituții de învățământ formal, până la agenți economici specializați și instituții ale societății civile, aparținând atât mediului public, cât și celui privat. Instituțiile de învățământ sunt centrate pe educația inițială, iar oferta de FPC este mai degrabă o preocupare reziduală și prea puțin adaptată nevoilor adulților și angajatorilor, fiind necesare oferte mai diverse, mai flexibile. La nivel postuniversitar, universitățile se focalizează mai degrabă pe oferta de master și doctorate, și prea puțin pe oferte modulare, flexibile, punctuale de perfecționare de-a lungul carierei profesionale. Instituțiile specializate în servicii de FPC, ca operatori pe piața specifică sunt centrați în special pe oferta de învățare pentru formare/perfecționare profesională și pentru cererea pe termen scurt, pe actualizare de cunoștințe, dobândire de competențe și abilități generale și specifice generate de modificările din conținutul locurilor de muncă. Deoarece FPC trebuie să ofere posibilitatea unei adaptări rapide la cerințele în continuă schimbare ale pieței muncii, diversificarea și creșterea calității ofertei de FP trebuie să fie o preocupare permanentă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

La inserția pe piața muncii, absolvenții formării inițiale au dificultăți de adaptare la condițiile de muncă. În general, calificările obținute permit absolvenților să practice mai multe ocupații, însă pentru a fi capabili să se adapteze cerințelor unui anumit loc de muncă/ocupație, în special în sectorul serviciilor financiare, aceștia trebuie să fie incluși în programe de formare la locul de muncă organizate de angajatori. La rândul său, nici oferta de FPC care să sprijine această situație, deși mai aproape de cererea reală, nu este suficient de dezvoltată și adaptată. În plus, calitatea ofertei, în sensul adaptării la particularitățile de învățare ale adulților, este de multe ori discutabilă. Din păcate, se constată adesea că tehnicile de predare și de învățare sunt cele tradiționale, neconcordanțe cu învățarea activă, participativă, inovativă. La nivel instituțional, se simte tot mai acut nevoia formării formatorilor pentru adulți axați pe cultura calității și antreprenoriat, pe învățare activă și bazată pe competențe, în acord cu nevoile formative și de profesionalizare specifice carierei acestora. Profesionalizarea activităților manageriale pentru structurile/instituțiile ce oferă educația adulților, în sensul asigurării consistenței și eficienței proceselor decizionale, se impune deopotrivă.

Durata de participare la curs nu influențează într-un mod semnificativ rezultatele învățării. Mai importantă este calitatea cursului și cererea calificării respective pe piața muncii, decât durata acestuia. Din perspectiva transparenței și accesibilității informațiilor cu privire la ofertele și ofertanții de FPC, astfel de baze de date sunt gestionate și de ANC, și de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, dar prost. Si ofertanții de FPC au propriile lor baze de date. Însă nu există în prezent un sistem integrat, o rețea de gestionare a unei baze de date (indicatori statistici și informații) sau mecanisme de urmărire sistematică și integratoare a ofertei și cererii de formare, la nivel național, regional, local, pe meserii, profesii, categorii de cunoștințe, competențe etc. Astfel că la nivel național și la nivelul sectorului bancar, nu se cunosc dimensiunile reale ale cererii și ofertei de servicii de FPC și nici calitatea și eficiența acestor servicii specializate.

O strategie națională integrată a dezvoltării resurselor umane și planuri de acțiune credibile și operaționale necesită o fundamentare riguroasă a nevoii, respectiv cererii cantitative și calitative de servicii de FPC, care să se sprijine pe date și informații statistice riguroase și sistematice, de care, în prezent, dispunem doar în mică măsură. Anchetele privind FPC ale Institutului Național de Statistică (care se publica o dată la 5 ani), evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă privind educația profesională a șomerilor, statistica autorizării de cursuri a ANC, precum și evidențele fiecărui furnizor de FPC nu oferă o imagine de ansamblu încheată și coerentă.

Implicarea partenerilor sociali în procesul de creștere a competitivității și adaptabilității forței de muncă a vizat consolidarea parteneriatului social prin sprijinirea activității comitetelor sectoriale existente, dar situația acestor instituții de dialog social de utilitate publică este critică în prezent, neexistând niciun sprijin real în practica din partea ANC, care le are “în grijă”.

Se resimte, totodată, nevoia unei cooperări între diverșii actori sociali, dezvoltarea dialogului și crearea unui parteneriat real între aceștia, implicarea și cointeresarea sindicatelor, a angajatorilor, dar și a altor instituții în formarea profesională, calificarea și recalificarea, în identificarea noilor posibilități locale de pregătire.

Efortul public pentru FPC joacă un rol important în dezvoltarea calificărilor și competențelor forței de muncă și conferă oportunități pentru toate grupurile active pe piața muncii, în special în perioade de recesiune economică. Astfel, se impune:

- ajustarea ofertei de FPC pentru dezvoltarea resurselor umane;
- creșterea calității sistemului de FPC a angajaților;
- dezvoltarea unei rețele integrate, performante și flexibile de gestionare a nevoilor de formare, în raport cu evoluțiile de pe piața muncii;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

- crearea unor mecanisme de evaluare reală a serviciilor de FPC;
- efectuarea periodică de anchete de piață pentru determinarea cererii de formare profesională, a deficitului de calificare și a dimensiunii și structurii fluxurilor migratorii. De asemenea, se impune o mai bună corelare a orientării programelor și fondurilor pentru formare profesională cu cererea reală din partea pieței muncii. Nu în ultimul rând, se impune creșterea transparenței și în administrarea fondurilor destinate formării profesionale continue.

Pe toate treptele de dezvoltare a societății, factorul uman reprezintă principalul motor de dezvoltare. Capacitatea individuală și colectivă de a face față provocărilor unei piețe a muncii caracterizate de un grad ridicat de volatilitate și aflată în continuă transformare, necesită existența unor rute flexibile și alternative de învățare permanentă care să permită completarea educației de bază, precum și formarea sau actualizarea competențelor profesionale, atât prin sistemul formal, cât și prin sisteme informale sau non-formale de pregătire.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Anexa nr. 1

CHESTIONAR ANGAJATORI PENTRU EVALUAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE IN SECTORUL BANCAR

Stimată doamnă/Stimate domn,

*Institutul Bancar Român (IBR) realizează în prezent un **studiu de evaluare a formării profesionale continue (FPC) în sistemul bancar din România** ca rezultat în proiectul **”Dezvoltări instituționale în formarea profesională continuă în sistemul financiar - bancar – DEFIN”** cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, proiect în cadrul căruia Asociația Română a Băncilor (ARB) este Partener național 1 și participă la implementarea acestei activități din proiect.*

Apresiasi că activitatea și experiența băncii Dvs. în domeniul dezvoltării resurselor umane prin FPC este indispensabilă pentru realizarea unei evaluări obiective și complete a sistemului actual de FPC în sectorul bancar, vă rugăm să ne sprijiniți prin completarea cu atenție a chestionarului de mai jos, astfel încât informațiile furnizate să reflecte cu cât mai mare acuratețe situația reală. Chestionarul este astfel structurat încât să permită colectarea de date cantitative și calitative cu privire la formarea profesională a angajaților din sectorul bancar din România.

Atenție! Informațiile furnizate la această cercetare statistică trebuie să se refere la întreaga activitate a băncii, inclusiv pentru întreaga rețea teritorială (nu numai pentru sediul central al băncii).

Vă asigurăm că toate informațiile vor fi tratate strict confidențial, prelucrate statistic, utilizate numai pentru scopul acestei cercetări și nici o informație cu privire la Dvs. sau instituția Dvs. nu va fi făcută publică.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

A. Date de identificare și caracterizare a băncii Dvs.

1. Denumirea băncii

2. Sediul central

3. Rețeaua teritorială:

a. numărul de unități teritoriale _____

b. regiunile de dezvoltare acoperite ☐ București-Ilfov; ☐ N-E; ☐ S-E; ☐ Sud Muntenia;
☐ S-V; ☐ Vest; ☐ Centru; ☐ N-V.

4. Forma de proprietate (bifați numai o variantă de la a. și numai o variantă de la b.):

a. ☐ capital integral de stat; ☐ capital mixt (de stat și privat); ☐ capital integral privatb. ☐ capital integral românesc; ☐ capital mixt (românesc și străin); ☐ capital integral străin

5. Numărul de angajați:

	2010	2011	Sem.I /2012
Numărul mediu al angajaților, din care:			
- bărbați (% din total)			
- femei (% din total)			
- cu studii superioare (% din total)			
- cu studii medii (% din total)			
- sub 25 de ani (% din total)			
- 25 –54 ani (% din total)			
- 55 și peste 55 de ani (% din total)			
- in sediul central (% din total)			
- in unitățile teritoriale (% din total)			
- top management (% din total)			
- middle management (% din total)			
- personal executiv din front office (% din total)			
- personal executiv din back office (% din total)			



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

B. Strategia de dezvoltare a resurselor umane

6. Are banca Dvs. o strategie de dezvoltare a resurselor umane ?

- ☐ da, pe termen lung; ☐ da, pe termen mediu;
☐ da, pe anul în curs; ☐ nu există

7. Există în cadrul departamentului de resurse umane un serviciu/compartiment specializat în formarea profesională a personalului ?

- ☐ da ☐ nu

8. În banca Dvs. sunt evaluate nevoile de formare și dezvoltare profesională a angajaților?

- ☐ nu
☐ da, pentru toți angajații;
☐ da, numai pentru anumite categorii de angajați

(vă rugăm să precizați: _____)

8 a. Dacă DA, cum are loc evaluarea ?

- ☐ ocazional;
☐ periodic (vă rugăm să indicați periodicitatea _____)

9. Există în cadrul băncii Dvs. un centru propriu de pregătire profesională/FPC a personalului?

- ☐ da ☐ nu

10. Este monitorizată participarea angajaților la programe de FPC din inițiativa acestora?

- ☐ este monitorizată sistematic; ☐ se culeg informații sporadic; ☐ nu este monitorizată

11. Care este scopul băncii în formarea și dezvoltarea profesională a angajaților săi ?

(puteți bifa mai multe variante de răspuns)

- ☐ ridicarea nivelului general de competență a angajaților;
☐ utilizarea noilor tehnologii, echipamente, proceduri standardizate;
☐ ridicarea standardelor de calitate a produselor/serviciilor oferite de bancă;
☐ creșterea productivității muncii și eficienței activității;
☐ promovarea muncii în echipă și a conducerii eficiente a echipei;
☐ altele, vă rugăm să menționați: _____



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

12. Vă rugăm să evaluați care a fost/va fi ponderea cheltuielilor cu formarea profesională în costul total al forței de muncă (cost total=cheltuieli directe și indirecte pentru utilizarea forței de muncă):

- în anul 2011 _____ - în anul 2012 _____

13. Banca Dvs. are un buget special destinat formării profesionale a angajaților?

☐ da ☐ nu

14. Dacă există buget destinat formării profesionale a angajaților, în anul 2012, în raport cu anul 2011, acesta:

☐ a crescut
☐ s-a menținut la un nivel aproximativ egal cu bugetul anului 2011
☐ s-a redus

15. În banca Dvs. există un acord cu sindicatele/reprezentanții angajaților care vizează FPC?

☐ da ☐ nu

15a. Dacă da, sindicatele/reprezentanții angajaților s-au implicat în administrarea FPC ?

☐ da ☐ nu

15b. Dacă da, care aspecte sunt vizate de sindicate/reprezentanții angajaților ? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

☐ Stabilirea obiectivelor formării profesionale
☐ Stabilirea criteriilor de selectare a participanților sau grupurilor țintă specifice
☐ Forma/tipul de formare profesională
☐ Conținutul formării profesionale
☐ Bugetul formării profesionale
☐ Selectarea furnizorilor externi de formare profesională
☐ Evaluarea/aprecierea rezultatelor activității de formare profesională
☐ Altele, vă rugăm să precizați:

16. Care sunt sursele de informare despre FPC utilizate de obicei de banca Dvs. ? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

☐ Autorități și centre/servicii de informare publice
☐ Furnizori privați de formare profesională
☐ Reprezentanți ai angajaților
☐ Altele, vă rugăm să precizați:



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

C. Formarea profesională continuă (FPC) oferită de banca Dvs.

17. Angajații băncii Dvs. au participat la cursuri de FPC în 2011 și sem. I 2012?

Vă rugăm să marcați cu "X" pentru DA sau NU!

Nr. rd.	Tipuri de cursuri	2011		Sem.I 2012	
		DA	NU	DA	NU
1	Cursuri interne				
2	Cursuri externe				

18. În 2011 și 2012 angajații băncii dvs. au beneficiat de/participat la alte forme de FPC?

Vă rugăm să marcați cu "X" pentru DA sau NU!

Nr. rd.	Alte forme de FPC	Angajații au participat la formele de FPC înscrise mai jos? Vă rugăm să marcați cu „X” pentru DA sau NU pentru fiecare din formele FPC		Dacă DA, vă rugăm să completați numărul participanților pentru fiecare altă formă de FPC - persoane -	
		DA	NU	2011	Sem.I 2012
1	Perioade planificate de pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă				
2	Pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare				
3	Instruire la conferințe, prelegeri, seminarii al căror scop principal este FPC a angajaților				
4	Participare la cercuri de pregătire/îmbunătățire a cunoștințelor, cercuri de calitate				
5	Autoinstruire inclusiv prin e-learning				

19. Care a fost numărul angajaților care au participat la cursurile FPC (total - interne și externe) în 2011 și semestrul I 2012 ?Angajații trebuie numărați o singură dată, indiferent de numărul de cursuri la care au participat! Nu se completează numărul participărilor, ci numărul persoanelor participante!

Nr. rd.	Numărul angajaților care au participat la cursuri FPC - persoane	2011	Sem.I 2012
1	Total, din care:		
2	- bărbați (% din total) - femei (% din total)		
3	- cu studii superioare (% din total) - cu studii medii (% din total)		
4	- sub 25 de ani (% din total) - 25 –54 ani (% din total) - 55 și peste 55 de ani (% din total)		
5	- în sediul central (% din total) - în unitățile teritoriale (% din total)		
6	- top management (% din total) - middle management (% din total) - personal executiv din front office (% din total) - personal executiv din back office (% din total)		



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

20. Care au fost competențele dobândite de angajații băncii Dvs. prin cursurile FPC ?
(puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)	Marcați variantele corespunzătoare	
		2011	Sem.I 2012
1	Competențe de comunicare cu clienții	☐	☐
2	Competențe de soluționare a problemelor	☐	☐
3	Competențe administrative	☐	☐
4	Competențe de comunicare în limbi străine	☐	☐
5	Competențe de organizare a activității	☐	☐
6	Competențe de lucru în echipă	☐	☐
7	Competențe tehnice, specifice locului de muncă	☐	☐
8	Competențe informatice generale (utilizare calculator)	☐	☐
9	Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC	☐	☐
10	Altele, vă rugăm să specificați:	☐	☐

21. Pentru ce ocupații bancare (competențe specifice locului de muncă, cursuri FPC dezvoltate pe baza unui standard ocupațional) s-au organizat cursuri în 2011 și 2012?

2011 _____
2012 _____

22. În conformitate cu legislația în vigoare, furnizați cu o anumită periodicitate cursuri de formare profesională pentru securitatea și sănătatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență (SSM)? În acest sens, vă rugăm să precizați care a fost ponderea timpului petrecut de angajații din banca dvs. la astfel de cursuri în totalul timpului corespunzător tuturor cursurilor FPC desfășurate în anul 2011 și semestrul I 2012.

Nr. rd.	Cursuri	Ponderea în total timp petrecut la cursuri FPC (%)		Ponderea în total ore curs derulate în timpul programului de lucru (%)	
		2011	Sem.I 2012	2011	Sem.I 2012
1	Cursuri obligatorii de SSM				
2	Celelalte cursuri				

23. Dacă banca Dvs. a oferit cursuri externe, care au fost furnizorii de FPC ? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Furnizori de FPC	Marcați variantele de răspuns corespunzătoare	Marcați variantele de răspuns corespunzătoare pentru cursurile derulate în cadrul programului de lucru
1	Instituții de învățământ de stat	☐	☐
2	Instituții publice specializate	☐	☐
3	Furnizori de FPC autorizați (certificate recunoscute la nivel național)	☐	☐
4	Furnizori de FPC neautorizați (certificate nerecunoscute)	☐	☐
5	Unități furnizoare de tehnologii/echipamente, care asigură FPC numai pentru utilizarea tehnologiilor/echipamentelor livrate	☐	☐
6	Alți furnizori, vă rugăm să specificați:	☐	☐



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

D. Calitate, rezultate, dificultăți și perspective ale FPC oferite de banca Dvs.

24. Care sunt aspectele luate în considerare de banca Dvs. pentru asigurarea calității FPC ?

Vă rugăm să marcați cu "X" pentru DA sau NU!

Nr. rd.	Aspecte	DA	NU
1	Utilizarea de furnizori externi autorizați /acreditați	☐	☐
2	Formarea de formatori interni de FPC	☐	☐
3	FPC și certificarea se bazează pe standarde și norme recunoscute la nivel național/sectorial (ex. standarde ocupaționale, standardele de pregătire profesională, standarde sectoriale internaționale)	☐	☐
4	Altele, vă rugăm să specificați:	☐	☐

25. De obicei, în banca dvs. sunt evaluate rezultatele cursurilor/altor forme de FPC prin prisma îmbogățirii cunoștințelor sau deprinderii de aptitudini/competențe noi ale participanților?

• DA, pentru toate cursurile/formele de FPC	1 ☐
• DA, pentru unele cursuri/forme de FPC	2 ☐
• Nu, dovada participării este suficientă	3 ☐

26. Dacă DA (variantele de răspuns 1 sau 2 la întrebarea 25), care sunt metodele de evaluare utilizate? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Metode de evaluare	Marcați varianta
1	Validare în urma unei examinări sub formă scrisă sau practică	☐
2	Chestionare cu privire la gradul de satisfacție al participanților	☐
3	Evaluarea comportamentului și a performanțelor participanților în raport cu obiectivele formării profesionale (bazate în special pe observarea directă)	☐
4	Evaluarea/măsurarea impactului formării profesionale asupra performanțelor unor departamente relevante sau a întregii activități a băncii (bazate în special pe analiza indicatorilor de dezvoltare a băncii)	☐
5	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

27. Care sunt efectele participării angajaților la FPC constatate în banca Dvs. ? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Efecte	Marcați efectele
1	Asumarea de noi responsabilități	☐
2	Îmbunătățirea comunicării	☐
3	Îmbunătățirea muncii în echipă	☐
4	Îmbunătățirea managementului timpului	☐
5	Creșterea inițiativei	☐
6	Promovarea în carieră	☐
7	Mutarea la un alt loc de muncă în bancă (reconversie profesională)	☐
8	Plecarea din bancă	☐
9	Creșterea calității serviciilor prestate	☐
10	Altele, vă rugăm să specificați:	☐



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

28. Care este impactul participării angajaților la FPC asupra performanțelor băncii Dvs. ?
(puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Impact	Marcați
1	Creșterea calității resurselor umane	☐
2	Creșterea productivității muncii în bancă	☐
3	Creșterea competitivității băncii	☐
4	Creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a băncii	☐
5	Dezvoltarea culturii organizaționale a băncii	☐
6	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

29. Care sunt sursele de finanțare a participării angajaților la FPC utilizate de banca Dvs.?
(puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Surse de finanțare	Marcați sursele
1	Bugetul băncii	☐
2	Cofinanțare bancă - angajat	☐
3	Fonduri publice nerambursabile special destinate, inclusiv fonduri europene	☐
4	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

30. Care sunt metodele de stimulare a participării angajaților la FPC utilizate în banca Dvs.?

Atenție! Răspunsul poate fi multiplu doar dacă nu s-a răspuns cu varianta 1! Alegerea variantei 1 nu permite și alte opțiuni, aceasta însemnând că nu sunt utilizate stimulente!

Nr. rd.	Metode de stimulare	Marcați metodele
1	Nu se practică niciun fel de stimulente	☐
2	Mentținerea locului de muncă	☐
3	Avansare pe scara ierarhică	☐
4	Creșterea nivelului de salarizare	☐
5	Cofinanțarea participării la FPC din inițiativa angajatului	☐
6	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

31. Care sunt motivele care restricționează organizarea FPC în cadrul băncii Dvs.?

Atenție! Răspunsul poate fi multiplu doar dacă nu s-a răspuns cu varianta 1! Alegerea variantei 1 nu permite și alte opțiuni, aceasta însemnând că nu au existat factori restrictivi

Nr. rd.	Motive	Marcați motivele
1	Nivelul FPC furnizate este adecvat nevoilor/necesităților băncii (nu există niciun motiv/factor de restricționare)	☐
2	S-a preferat recrutarea persoanelor cu calificări, aptitudini și competențe necesare	☐
3	Dificultăți în evaluarea necesarului de FPC al băncii	☐
4	Lipsa ofertei pe piață de cursuri FPC adecvate	☐
5	Costul ridicat al cursurilor FPC	☐
6	FPC semnificativă s-a organizat și oferit în anii precedenți	☐
7	Grad mare de încărcare cu sarcini profesionale și timp disponibil limitat al angajaților	☐
8	Altele, vă rugăm să specificați:	☐



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

32. Vă rugăm să faceți aprecieri cu privire la perspectivele FPC pentru angajații băncii Dvs. in perioada 2013 - 2015, cu privire la :

Sursele de finanțare și tendința nivelului fondurilor alocate.....

.....

Competențele ce vor trebui îmbunătățite/actualizate

.....

Ocupațiile bancare pentru care vor fi necesare cursuri FPC.....

.....

Modalitățile de FPC ce vor fi utilizate prioritar (cursuri, alte forme enumerate la întrebarea 18).....

.....

Tipurile de cursuri FPC cu ponderea cea mai mare (interne, externe).....

.....

Durata preferată pentru cursurile FPC (număr de zile, număr de săptămâni).....

.....

Orarul preferat pentru cursurile FPC (in orele de program, după orele de program, in week end).....

.....

Furnizorii de FPC preferați (enumerați la întrebarea 23).....

.....

Alte aspecte.....

.....

Numele respondentului: _____

Adresa de e-mail a respondentului: _____

Poziția/funcția în cadrul băncii: _____

Vă mulțumim pentru cooperare!



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Anexa nr. 2

CHESTIONAR ANGAJAȚI PENTRU EVALUAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE IN SECTORUL BANCAR

Stimată doamnă/Stimate domn,

*Institutul Bancar Român (IBR) realizează în prezent un **studiu de evaluare a formării profesionale continue (FPC) în sistemul bancar din România** ca rezultat în proiectul **”Dezvoltări instituționale în formarea profesională continuă în sistemul financiar - bancar – DEFIN”** cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, proiect cunoscut de Dvs. fie ca membru al grupului țintă, fie ca expert pe termen scurt implicat în realizarea diverselor activități ale proiectului, fie de pe ambele poziții.*

*De data aceasta, vă adresăm rugămintea de a completa un chestionar cu privire la FPC în sectorul bancar **prin prisma calității Dvs. de angajat într-o bancă**, deoarece, pentru realizarea unei evaluări obiective și complete a sistemului actual de FPC în sectorul bancar, ne-am propus să culegem informații relevante de la toți “actorii” implicați în formarea profesională din sector (angajatori, angajați, parteneri sociali, furnizori de formare profesională care se adresează cu oferta lor și sistemului bancar). Implicarea Dvs. în proiectul DEFIN ne oferă posibilitatea să aflăm și părerea Dvs. despre impactul rezultatelor imediate, pe termen mediu și lung ale proiectului asupra dezvoltării în continuare a FPC în sectorul bancar. Vă rugăm să ne sprijiniți în demersul nostru prin completarea cu atenție a chestionarului de mai jos, astfel încât informațiile furnizate să reflecte cu cât mai mare acuratețe situația reală.*

Vă asigurăm că toate informațiile vor fi tratate strict confidențial, prelucrate statistic, utilizate numai pentru scopul acestei cercetări și nici o informație cu privire la Dvs. sau instituția Dvs. nu va fi făcută publică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

A. Informații generale privind experiența Dvs. la actualul angajator

1. Denumirea băncii în care sunteți angajat(ă)

2. Ce poziție/funcție dețineți în cadrul băncii? (vă rugăm, bifați categoria potrivită și precizați funcția/poziția deținută)

☐ top management _____ ☐ middle management _____

☐ executiv front office _____ ☐ executiv back office _____

3. Locul Dvs. de muncă este:

☐ în sediul central; ☐ într-o unitate teritorială (vă rugăm, precizați localitatea) _____

4. Care este vechimea în muncă pe actuala poziție/funcție ?

☐ sub 1 an; ☐ 1 – 3 ani; ☐ 3 – 5 ani; ☐ peste 5 ani

5. Ați ocupat și alte poziții/funcții în banca în care lucrați în prezent ?

☐ da ☐ nu

5a. Dacă da, vă rugăm să precizați ce poziții/funcții ați avut anterior și pentru cât timp (în cazul fiecăreia dacă au fost mai multe)

6. În ce grupă de vârstă vă încadrați ?

☐ sub 25 de ani; ☐ 25 – 35 de ani; ☐ 36 – 54 de ani; ☐ 55 de ani și peste

7. Care este forma de învățământ absolvită? (vă rugăm să bifați rubrica la care vă încadrați)

☐ Studii medii; ☐ Studii terțiare non-universitare (post-liceale);
☐ Studii universitare economice; ☐ Studii universitare juridice;
☐ Studii universitare tehnice; ☐ Alte studii universitare;
☐ Studii postuniversitare.

8. Ce calificare/specializare ați dobândit prin absolvirea studiilor de mai sus?



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

B. Strategia de dezvoltare a resurselor umane in banca Dvs.

9. V-au fost evaluate nevoile de formare și dezvoltare profesională in ultimii trei ani?

☐ nu ☐ da

9a. Dacă DA, cum a avut loc evaluarea ?

☐ ocazional; ☐ periodic (vă rugăm să indicați periodicitatea _____)

10. Există in cadrul băncii Dvs. un centru propriu de pregătire profesională/FPC a personalului?

☐ da ☐ nu

11. V-au fost evaluate rezultatele cursurilor/altor forme de FPC la care ati participat in ultimii trei ani prin prisma îmbogățirii cunoștințelor sau deprinderii de aptitudini/competențe noi?

- | | |
|---|----------------------------|
| • DA, pentru toate cursurile/formele de FPC | 1 ☐ |
| • DA, pentru unele cursuri/forme de FPC | 2 ☐ |
| • Nu, dovada participării a fost suficientă | 3 ☐ |

12. Dacă DA (variantele de răspuns 1 sau 2 la întrebarea 11), care au fost metodele de evaluare utilizate? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Metode de evaluare	Marcați varianta
1	Validare în urma unei examinări sub formă scrisă sau practică	☐
2	Chestionare cu privire la gradul de satisfacție al participanților	☐
3	Evaluarea comportamentului și a performanțelor participanților în raport cu obiectivele formării profesionale (bazate în special pe observarea directă)	☐
4	Evaluarea/măsurarea impactului formării profesionale asupra performanțelor departamentului/agenției/sucursalei în care activez (bazate în special pe analiza indicatorilor de dezvoltare/eficiență a departamentului/agenției/sucursalei)	☐
5	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

13. Ați participat in ultimii trei ani la programe de FPC din proprie inițiativă?

☐ da ☐ nu

13a. Dacă DA, este monitorizată de către bancă participarea Dvs. la programe de FPC din proprie inițiativă?

☐ este monitorizată sistematic; ☐ se culeg informații sporadic; ☐ nu este monitorizată

13b. Dacă DA, vă rugăm să estimați raportul între participarea la FPC din proprie inițiativă și participarea la FPC oferită de bancă (ca număr de programe de FPC la care ați participat in ultimii trei ani)

13c. Dacă DA, vă rugăm să precizați sursa/ele de finanțare a participării la FPC din proprie inițiativă



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

C. Participarea Dvs. la formarea profesională continuă (FPC) oferită de bancă

14. Ați participat la cursuri de FPC în 2011 și sem. I 2012?

Vă rugăm să marcați cu „X” pentru DA sau NU!

Nr. rd.	Tipuri de cursuri	2011		Sem.I 2012	
		DA	NU	DA	NU
1	Cursuri interne				
2	Cursuri externe				

15. În 2011 și 2012 ați beneficiat de/participat la alte forme de FPC?

Vă rugăm să marcați cu „X” pentru DA sau NU!

Nr. rd.	Alte forme de FPC	Ați participat la formele de FPC înscrise mai jos? <i>Vă rugăm marcați cu „X” pentru DA sau NU pentru fiecare din formele FPC</i>		Dacă DA, vă rugăm să completați numărul de participări pentru fiecare altă formă de FPC - nr. programe -	
		DA	NU	2011	Sem.I 2012
1	Perioade planificate de pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă				
2	Pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare				
3	Instruire la conferințe, prelegeri, seminarii al căror scop principal este FPC a angajaților				
4	Participare la cercuri de pregătire/îmbunătățire a cunoștințelor, cercuri de calitate				
5	Autoinstruire inclusiv prin e-learning				

16. La câte cursuri FPC ați participat în 2011 și semestrul I 2012 ?

Nr. rd.	Tipuri de cursuri	Număr de cursuri la care ați participat	
		2011	Sem.I 2012
1	Cursuri interne		
2	Cursuri externe		
3	TOTAL cursuri de FPC		

17. În conformitate cu legislația în vigoare, banca Dvs. furnizează cu o anumită periodicitate cursuri de formare profesională pentru securitatea și sănătatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență (SSM)? În acest sens, vă rugăm să precizați care a fost ponderea timpului petrecut de dvs. la astfel de cursuri în totalul timpului petrecut la cursuri FPC în 2011 și semestrul I 2012.

Nr. rd.	Cursuri	Ponderea în total timp petrecut la cursuri FPC (%)		Ponderea în total ore curs derulate în timpul programului de lucru (%)	
		2011	Sem.I 2012	2011	Sem.I 2012
1	Cursuri obligatorii de SSM				
2	Celelalte cursuri				



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

18. Care au fost competențele dobândite de Dvs. prin cursurile FPC oferite de bancă?
(puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Competențe (cunostințe, aptitudini, atitudini)	Marcați variantele corespunzătoare	
		2011	Sem.I 2012
1	Competențe de comunicare cu clienții	☐	☐
2	Competențe de soluționare a problemelor	☐	☐
3	Competențe administrative	☐	☐
4	Competențe de comunicare în limbi străine	☐	☐
5	Competențe de organizare a activității	☐	☐
6	Competențe de lucru în echipă	☐	☐
7	Competențe tehnice, specifice locului de muncă	☐	☐
8	Competențe informatice generale (utilizare calculator)	☐	☐
9	Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC	☐	☐
10	Altele, vă rugăm să specificați:	☐	☐

19. Dacă ați participat la cursuri FPC pentru competențe specifice locului de muncă (cursuri FPC dezvoltate pe baza unui standard ocupațional), vă rugăm să precizați pentru ce ocupație/ii au fost acele cursuri:

2011 _____

2012 _____

20. Dacă ați participat la cursuri externe, care au fost furnizorii de FPC pentru cursurile respective? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Furnizori de FPC	Marcați variantele corespunzătoare	Marcați variantele corespunzătoare pt cursurile derulate în cadrul programului de lucru
1	Instituții de învățământ de stat	☐	☐
2	Instituții publice specializate	☐	☐
3	Furnizori de FPC autorizați (certificate recunoscute la nivel național)	☐	☐
4	Furnizori de FPC neautorizați (certificate nerecunoscute)	☐	☐
5	Unități furnizoare de tehnologii/echipamente, care asigură FPC numai pentru utilizarea tehnologiilor/echipamentelor livrate	☐	☐
6	Alți furnizori, vă rugăm să specificați:	☐	☐



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

D. Calitate, rezultate, dificultăți și perspective ale FPC a angajaților din bănci

21. Vă rugăm să acordați un punctaj de la 1 la 10 (10 fiind cea mai apreciată formă) următoarelor forme/modalități de FPC, în funcție de preferințele Dvs./aprecierea calității lor de către Dvs.:

Nr. rd.	Furnizori de FPC	Acordati punctaj de la 1 la 10
1	FPC în cadrul băncii, cu un formator extern	
2	FPC în cadrul băncii, cu un formator din organizație	
3	FPC la un furnizor care acordă certificate recunoscute la nivel național	
4	FPC la un furnizor care un acordă certificate recunoscute la nivel național	
5	Autoinstruire inclusiv prin e-learning	
6	Alte forme, vă rugăm să specificați:	

22. Care au fost efectele participării Dvs. la FPC ? (puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Efecte	Marcați efectele
1	Asumarea de noi responsabilități	☐
2	Îmbunătățirea comunicării	☐
3	Îmbunătățirea muncii în echipă	☐
4	Îmbunătățirea managementului timpului	☐
5	Creșterea inițiativei	☐
6	Promovarea în carieră	☐
7	Mutarea la un alt loc de muncă în bancă (reconversie profesională)	☐
8	Plecarea din bancă	☐
9	Creșterea calității serviciilor prestate	☐
10	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

23. Care au fost sursele de finanțare a participării Dvs. la FPC ?
(puteți bifa mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Surse de finanțare	Marcați sursele
1	Bugetul băncii	☐
2	Cofinanțare din partea băncii	☐
3	Fonduri publice nerambursabile special destinate, inclusiv fonduri europene	☐
4	Finanțare integrală din surse proprii	☐
5	Altele, vă rugăm să specificați:	☐



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

24. Ați beneficiat de stimulente din partea băncii pentru participarea Dvs. la FPC ?

Atenție! Răspunsul poate fi multiplu doar dacă nu s-a răspuns cu varianta 1! Alegerea variantei 1 nu permite și alte opțiuni, aceasta însemnând că nu ați beneficiat de stimulente!

Nr. rd.	Metode de stimulare	Marcați metodele
1	Nu, nu am beneficiat de niciun fel de stimulente	☐
2	Mentținerea locului de muncă	☐
3	Avansare pe scara ierarhică	☐
4	Creșterea nivelului de salarizare	☐
5	Cofinanțarea participării la FPC din propria-mi inițiativă	☐
6	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

25. Care considerați că sunt motivele care restricționează participarea Dvs. la FPC?

Atenție! Răspunsul poate fi multiplu doar dacă nu s-a răspuns cu varianta 1! Alegerea variantei 1 nu permite și alte opțiuni, aceasta însemnând că nu au existat factori restrictivi

Nr. rd.	Motive	Marcați motivele
1	Nivelul FPC la care am participat este adecvat nevoilor/necesităților mele profesionale(nu există niciun motiv/factor de restricționare)	☐
2	Sunt dificultăți în evaluarea nevoilor mele de FPC	☐
3	Lipsa ofertei pe piață de cursuri FPC adecvate nevoilor mele de FPC	☐
4	Costul ridicat al cursurilor FPC în cazul în care trebuie să le suport personal	☐
5	Reducerea activității de FPC organizate și finanțate de bancă	☐
6	Gradul mare de încărcare cu sarcini profesionale și timpul disponibil limitat pentru participarea la FPC	☐
7	Lipsa de informație privind oportunitățile de FPC în domeniul meu profesional	☐
8	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

26. Vă rugăm să faceți aprecieri cu privire la preferințele Dvs. în domeniul FPC la care ați dori să participați în perioada 2013 - 2015:

Ariile de conținut al FPC.....

.....

.....

Modalitățile de FPC preferate (cursuri, alte forme enumerate la întrebarea 15).....

.....

.....

Durata cursurilor de FPC. (număr de zile, număr de săptămâni).....

.....

.....

Orarul preferat pentru cursurile FPC (în orele de program, după orele de program, în week end).....

.....

.....

Locul preferat de desfășurare a FPC (în cadrul băncii, în afara băncii în localitate, în afara localității).....

.....



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

27. Cunosând rezultatele proiectului DEFIN, vă rugăm să vă exprimați opinia cu privire la impactul acestor rezultate asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar:

Identificarea a 5 ocupații bancare inexistente în COR, introducerea lor în COR și elaborarea de analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare pentru acestea și pentru alte 9 ocupații existente în COR.....

.....

Dezvoltarea a 10 programe de FPC pe baza standardelor ocupaționale elaborate și autorizarea lor pentru ca IBR să le poată oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național.....

.....

Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza standardelor ocupaționale pentru 15 ocupații bancare și autorizarea Centrului IBR de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale pentru sectorul serviciilor financiare.....

.....

Formarea profesională a unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” în domeniul elaborării, verificării și validării sectoriale a analizelor ocupaționale, standardelor ocupaționale și calificărilor corespunzătoare.....

.....

Formarea profesională și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” ca evaluatori de competențe profesionale.....

.....

Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean.....

.....

Elaborarea unui studiu privind metodele interactive de predare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare..

.....

Elaborarea unui studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare.....

.....

Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național.....

.....

Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar.....

.....

Numele respondentului: _____

Vă mulțumim pentru cooperare!



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Anexa nr. 3

INTERVIU STRUCTURAT PENTRU EVALUAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE ÎN SECTORUL BANCAR IN RÂNDUL LIDERILOR SINDICALI

Locul și data desfășurării interviului

Persoana interviuată

Banca, funcția în cadrul organizației sindicale

Scurtă prezentare a proiectului DEFIN:

Obiectivul general - dezvoltarea unui sistem coerent și unitar de asigurare a calității în formarea profesională continuă, la standarde europene, pentru sectorul serviciilor financiare la nivel național

Obiective specifice - crearea unui parteneriat sustenabil între actorii relevanți din sectorul financiar-bancar - membri ai Comitetului Sectorial - în vederea consolidării capacității acestora de a se implica activ în asigurarea calității în FPC; dezvoltarea Cadrelor Naționale al Calificărilor (CNC) pentru sectorul financiar-bancar prin elaborarea de standarde ocupaționale (SO), curricula și programe de formare care să corespundă nevoilor reale de pe piața muncii și validarea acestora în cadrul Comitetului Sectorial; dezvoltarea capacității instituționale a IBR în vederea autorizării ca centru de evaluare a competențelor dobândite anterior; implementarea unui model de calitate în FPC la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare în vederea asigurării unui sistem unitar de formare și evaluare în sectorul bancar

Parteneriatul proiectului – IBR, ARB, FSAB, CCIB, Vapro (Olanda), Scinter (Italia)

Scurtă prezentare a studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar:

Evaluarea situației actuale și a tendințelor FPC în sectorul bancar, precum și a impactului rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar din România se va realiza prin sondaje pe bază de chestionare adresate angajatorilor și angajaților din sector, prin interviuri structurate realizate cu conducători și lideri sindicali din bănci, cu furnizori de FPC care se adresează sectorului bancar, precum și pe baza identificării și prezentării unor exemple de bune practici din domeniul FPC în sectorul bancar din România

I. In banca Dvs. există un acord între sindicate și angajator în ceea ce privește formularea strategiei de formare profesională continuă (FPC) a angajaților?

☐ da

☐ nu

Dacă da, în ce constă acesta?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Au apărut modificări semnificative în politica de formare continuă a personalului băncii Dvs. în ultimii trei ani ?

Care sunt obiectivele urmărite de organizația sindicală în formarea și dezvoltarea profesională a personalului ?

În opinia dumneavoastră, care sunt cei mai importanți factori care determină în prezent nevoia de formare continuă a angajaților din banca Dvs.?

II. Sunt sindicatele implicate în administrarea FPC organizată de angajator în banca Dvs.?

☐ da

☐ nu

Dacă da, care aspecte sunt vizate de sindicate ? (pot fi bifate mai multe variante de răspuns)

- ☐ Stabilirea obiectivelor formării profesionale
- ☐ Stabilirea criteriilor de selectare a participanților sau grupurilor țintă specifice
- ☐ Forma/tipul de formare profesională
- ☐ Conținutul formării profesionale
- ☐ Bugetul formării profesionale
- ☐ Selectarea furnizorilor externi de formare profesională
- ☐ Evaluarea/aprecierea rezultatelor activității de formare profesională
- ☐ Altele, vă rugăm să precizați:



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Considerați că organizația Dvs. sindicală ne poate furniza un exemplu de bună practică de dialog social în domeniul FPC pe care să-l prezentăm în raportul studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar pentru a fi adoptat și de alte organizații sindicale din bănci ?

☐ da☐ nu

Dacă da, vă rugăm să ne puneți la dispoziție informațiile necesare pentru a redacta studiul de caz/exemplul de bună practică

Există în cadrul băncii dumneavoastră un centru propriu de formare profesională a personalului ?

☐ da☐ nu

Dacă da, cum apreciați funcționarea acestui centru?

Cum apreciați oferta actuală a furnizorilor externi de FPC pentru sectorul bancar ?

Vă rugăm să acordați un punctaj de la 1 la 10 (10 fiind cea mai apreciată formă) următoarelor forme/modalități de FPC, în funcție de modul în care fiecare dintre ele răspunde nevoilor angajaților din banca Dvs.:

Nr. rd.	Furnizori de FPC	Acordati punctaj de la 1 la 10
1	FPC în cadrul băncii, cu un formator extern	
2	FPC în cadrul băncii, cu un formator din organizație	
3	FPC la un furnizor care acordă certificate recunoscute la nivel național	
4	FPC la un furnizor care nu acordă certificate recunoscute la nivel național	
5	Autoinstruire inclusiv prin e-learning	
6	Alte forme, vă rugăm să specificați:	



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Care considerați că au fost efectele participării angajaților din banca Dvs. la FPC in ultimii trei ani?
(pot fi bifate mai multe variante de răspuns)

Nr. rd.	Efecte	Marcați efectele
1	Asumarea de noi responsabilități	☐
2	Îmbunătățirea comunicării	☐
3	Îmbunătățirea muncii în echipă	☐
4	Îmbunătățirea managementului timpului	☐
5	Creșterea inițiativei	☐
6	Promovarea în carieră	☐
7	Mutarea la un alt loc de muncă în bancă (reconversie profesională)	☐
8	Plecarea din bancă	☐
9	Creșterea calității serviciilor prestate	☐
10	Altele, vă rugăm să specificați:	☐

III. Ce măsuri considerați că trebuie adoptate la nivel național și/sau sectorial pentru dezvoltarea durabilă a FPC în sectorul bancar din România?

Măsuri instituționale

Măsuri legislative (de reglementare)

Măsuri fiscale, economice

Altele



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

În acest context, puteți aprecia impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării viitoare a FPC pentru sectorul bancar din România? (1=impact negativ; 2 = niciun impact; 3=impact pozitiv minor; 4=impact pozitiv major)

Rezultatele proiectului DEFIN	1	2	3	4
Identificarea ocupațiilor care necesită în mod prioritar actualizarea competențelor profesionale și elaborarea de analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare pentru acestea				
Dezvoltarea de programe de FPC pe baza standardelor ocupaționale elaborate și autorizarea lor pentru ca IBR să le poată oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național				
Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza standardelor ocupaționale pentru ocupații bancare și autorizarea Centrului IBR de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale pentru sectorul serviciilor financiare				
Formarea profesională a unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” în domeniului elaborării, verificării și validării sectoriale a analizelor ocupaționale, standardelor ocupaționale și calificărilor corespunzătoare				
Formarea profesională și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” ca evaluatori de competențe profesionale				
Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean care să ofere FPC întregului sector bancar în mod unitar				
Elaborarea unui studiu privind metodele interactive de predare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare				
Elaborarea unui studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare				
Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național				
Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar				

Mai aveți de făcut comentarii cu privire la impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar ? (sunt cu impact imediat, pe termen mediu, lung; vor avea impact la nivel național, regional, local etc.)?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Anexa nr.4

INTERVIU STRUCTURAT PENTRU EVALUAREA FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE ÎN SECTORUL BANCAR ÎN RÂNDUL REPREZENTANȚILOR CONDUCERILOR DIN BĂNCI

Locul și data desfășurării interviului

Persoana interviuată

Banca, funcția în cadrul băncii

Scurta prezentare a proiectului DEFIN:

Obiectivul general - dezvoltarea unui sistem coerent și unitar de asigurare a calității în formarea profesională continuă, la standarde europene, pentru sectorul serviciilor financiare la nivel național

Obiective specifice - crearea unui parteneriat sustenabil între actorii relevanți din sectorul financiar-bancar în vederea consolidării capacității acestora de a se implica activ în asigurarea calității în FPC; dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC) pentru sectorul financiar-bancar prin elaborarea de standarde ocupaționale (SO), curricula și programe de formare care să corespundă nevoilor reale de pe piața muncii și validarea acestora în cadrul Comitetului Sectorial; dezvoltarea capacității instituționale a IBR în vederea autorizării ca centru de evaluare a competențelor dobândite anterior; implementarea unui model de calitate în FPC la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare în vederea asigurării unui sistem unitar de formare și evaluare în sectorul bancar

Parteneriatul proiectului – IBR, ARB, FSAB, CCIB, Vapro (Olanda), Scinter (Italia)

Scurta prezentare a studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar:

Evaluarea situației actuale și a tendințelor FPC în sectorul bancar, precum și a impactului rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar din România se va realiza prin sondaje pe baza de chestionare adresate angajatorilor și angajaților din sector, prin interviuri structurate realizate cu conducători și lideri sindicali din bănci, precum și cu furnizori de FPC care se adresează sectorului bancar, precum și pe baza identificării și prezentării unor exemple de bune practici din domeniul FPC în sectorul bancar din România.

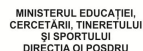
I. Ce rol joacă formarea profesională continuă (FPC) a angajaților în strategia generală de dezvoltare a băncii Dvs.?

Au apărut modificări semnificative în politica de formare continuă a personalului băncii Dvs. în ultimii trei ani ?

da

nu

Dacă da, în ce constau acestea?



133



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Dacă da, vă rugăm detaliați care sunt metodele și procedurile de asigurare a calității diferitelor subsisteme de FPC:

a. Identificarea nevoilor de FPC ale angajaților

b. Furnizarea programelor de FPC

c. Evaluarea rezultatelor învățării / competențelor profesionale dobândite prin FPC

d. Monitorizarea impactului FPC al angajaților asupra activității băncii Dvs.

Considerați ca banca Dvs. ne poate furniza un exemplu de buna practică în domeniul FPC pe care să-l publicăm în raportul studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar pentru a fi adoptat și de alte bănci ?

☐ da ☐ nu

Dacă da, vă rugăm sa ne puneți la dispoziție informațiile necesare pentru a redacta studiul de caz/exemplul de buna practică

Vă rugăm să faceți aprecieri cu privire la perspectivele FPC pentru angajații băncii dumneavoastră în perioada 2013 - 2015, cu privire la :

Sursele de finanțare și tendința nivelului fondurilor alocate

Competențele ce vor trebui îmbunătățite/actualizate

Ocupațiile bancare pentru care vor fi necesare cursuri FPC

Modalitățile de FPC ce vor fi utilizate prioritar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

III. Ce măsuri considerați că trebuie adoptate la nivel național și/sau sectorial pentru dezvoltarea durabilă a FPC în sectorul bancar din România?

Măsuri instituționale

Măsuri legislative (de reglementare)

Măsuri fiscale, economice

Altele

Nu sunt necesare măsuri speciale



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU

INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

În acest context, puteți aprecia impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării viitoare a FPC pentru sectorul bancar din România? (1=impact negativ; 2 = nici un impact; 3=impact pozitiv minor; 4=impact pozitiv major)

Rezultatele proiectului DEFIN	1	2	3	4
Identificarea ocupațiilor care necesita în mod prioritar actualizarea competențelor profesionale și elaborarea de analize ocupaționale, standarde ocupaționale și calificări corespunzătoare pentru acestea				
Dezvoltarea de programe de FPC pe baza standardelor ocupaționale elaborate și autorizarea lor pentru ca IBR să le poată oferi pe piață cu acordare de certificate de competențe recunoscute la nivel național				
Elaborarea de instrumente de evaluare pe baza standardelor ocupaționale pentru ocupații bancare și autorizarea Centrului IBR de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cele formale pentru sectorul serviciilor financiare				
Formarea profesională a unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” în domeniului elaborării, verificării și validării sectoriale a analizelor ocupaționale, standardelor ocupaționale și calificărilor corespunzătoare				
Formarea profesională și certificarea unor angajați din sectorul bancar, experți ai Comitetului Sectorial „Activități financiare, bancare, de asigurări” ca evaluatori de competențe profesionale				
Dezvoltarea celor 8 centre regionale ale IBR pentru coordonarea centrelor sale zonale de la nivel județean care sa ofere FPC întregului sector bancar în mod unitar				
Elaborarea unui studiu privind metodele interactive de predare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare				
Elaborarea unui studiu privind strategiile de învățare în FPC pentru sectorul serviciilor financiar-bancare				
Elaborarea unui model de asigurare a calității în FPC care să fie implementat în mod coerent și unitar în sectorul serviciilor financiar-bancare la nivel național				
Elaborarea unui studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar				

Mai aveți de făcut comentarii cu privire la impactul rezultatelor proiectului DEFIN asupra dezvoltării FPC în sectorul bancar ? (sunt cu impact imediat, pe termen mediu, lung; vor avea impact la nivel național, regional, local etc.)?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Anexa nr.5

RAPORTUL ÎNTÂLNIRII DE TIP FOCUS GRUP CU MEMBRII COMISIEI TEHNICE DE RESURSE UMANE A ARB

- 29 august 2012 -

Întâlnirea de tip focus grup s-a desfășurat în cadrul *Activității A.14. Studiu de evaluare a FPC în sectorul bancar, subactivitatea A.14.2. Analiza și desfășurare studiu*, în data de 29 august 2012, la ARB, și au participat 15 membri ai Comisiei Tehnice de Resurse Umane, reprezentând 14 bănci.

Din partea partenerilor din proiectul DEFIN au fost prezenți:

IBR: Domnul Petru Rareș, Director General al IBR și coordonator al proiectului DEFIN, doamna Irina Dumitriu și domnișoara Martha Geib – experți pe termen scurt proiect DEFIN.

ARB: Doamna Rodica Tuchila, Director ARB și domnul Barbu Costantin, Director executiv ARB – experți proiect DEFIN.

Întâlnirea a fost deschisă de domnul Barbu Constantin – Director ARB și expert în proiectul DEFIN, care a mulțumit participanților pentru prezență. Domnul Petru Rareș, Director General al IBR și coordonator al proiectului DEFIN, a făcut o scurtă prezentare a contextului economic și politic național și internațional, precizând că și România traversează o perioadă destul de dificilă, iar pentru sistemul bancar din România și pentru angajații din sistem se întrevede o restrângere a activității. În continuare, domnul Petru Rareș a menționat că dintre sondajele pe bază de chestionar, prelucrările statistice sunt încheiate în cazul celui realizat în rândul angajatorilor, căci au răspuns 21 din cele 41 de instituții de credit existente în prezent în România. În cazul sondajului în rândul angajaților, prelucrările statistice au fost realizate pe baza a 17 chestionare primite, cei 17 respondenți acoperind 11 bănci și, din punct de vedere teritorial, București și regiunile de dezvoltare N-V, N-E, S-E și Centru, drept care s-a revenit cu solicitarea de participare la sondaj într-un bazin mărit de potențiali respondenți și, dacă se vor mai primi chestionare care să mărească reprezentativitatea eșantionului, se vor relua prelucrările statistice.

Doamna Irina Dumitriu a făcut o scurtă prezentare a rezultatelor prelucrării statistice a celor 21 de chestionare primite de la angajatori, făcând precizarea că și-a propus ca întâlnirea să fie una de lucru, în care să se lamurească aspecte legate de elementele calitative prinse în întrebările din chestionar, care nu puteau fi prelucrate statistic. Parcurgând prezentarea în ppt. a rezultatelor sondajului pe bază de chestionar în rândul angajatorilor din sector, doamna Dumitriu a aratat ca eșantionul de angajatori este reprezentativ pe multiple criterii:

- Băncile respondente acoperă toate cele 8 regiuni de dezvoltare și cca. 80% din rețeaua totală de unități teritoriale a sectorului bancar din România;
- Acoperă toate formele de capital existente în sectorul bancar – privat, majoritar și integral de stat; integral străin, integral românesc și mixt;
- Acopera cca. 70% din numărul total de angajați în sectorul bancar

Pe ansamblul celor 21 de bănci respondente, numărul mediu de angajați a scăzut cu 2,2% în 2011 față de 2010 și cu 1,7% în sem I 2012 față de 2011. În ceea ce privește structura angajaților pe diferite criterii, în cazul sumei angajaților din toate cele 21 de bănci respondente, nu sunt modificări majore de la un an la altul, dar la analiza participării angajaților la cursurile de FPC, structura angajaților din fiecare bancă comparată cu structura participanților la cursuri de FPC reflectă politica băncii respective cu privire la adresabilitatea cursurilor de FPC organizate pentru angajații săi. Din prelucrarea statistică a sondajului făcut în rândul angajatorilor, se constată că toate băncile au o strategie de FPC, majoritatea băncilor respondente au strategie pe termen mediu, au compartiment sau serviciu specializat de formare și dezvoltare profesională a RU și unele au și centru propriu de formare. În toate băncile se evaluează rezultatele participării angajaților la FPC oferit de angajatori, iar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

în unele bănci, angajatorul monitorizează sistematic și rezultatele FPC la care angajații participă din proprie inițiativă. În privința dialogului social din bănci în domeniul FPC situația este destul de proastă – numai în cazul a 38,2% din băncile respondente există un acord cu sindicatele în privința FPC, dar chiar și în cazul acestor bănci, majoritatea declară că sindicatele nu se implică în organizarea/administrarea activității de FPC.

Participanții au primit materiale pe baza cărora să poarte discuțiile:

- lista competențelor pentru care au fost pregătiți angajații în anul 2011 și semestrul I 2012, corelată cu o componentă a ultimei întrebări legată de perspectivă asupra FPC în instituțiile bancare, cu specificarea tipurilor de competențe pentru care vor fi necesare programe de formare profesională continuă
- lista ocupațiilor pentru care au fost pregătiți angajații în anul 2011 și sem I 2012, corelată cu o componentă a ultimei întrebări legată de perspectiva asupra FPC în instituțiile bancare, cu specificarea ocupațiilor pentru care vor fi necesare programe de formare profesională continuă
- tabelul de evaluare a impactului rezultatelor proiectului DEFIN pe o scară de la 1 la 4

Doamna Dumitriu a prezentat și explicat care sunt rezultatele proiectului DEFIN enumerate în tabelul de evaluare, cele care, conform cererii de finanțare trebuie să fie evaluate din punct de vedere al impactului pe termen mediu și lung în cadrul studiului de evaluare a FPC în sectorul bancar, iar participanții au fost rugați să evalueze aceste rezultate în finalul întâlnirii, în tabelele primite. Aceeași întrebare închisă (sistem de evaluare pe o scară de la 1 la 4) a fost pusă liderilor sindicali și reprezentanților conducerilor unor bănci cărora li s-au luat interviuri, iar ca întrebare deschisă a fost inclusă în chestionarul adresat angajaților din sectorul bancar, deoarece inițial grupul de respondenți (baza de date de posibili respondenți) a cuprins 83 de persoane cu statutul de angajați din bănci care au fost implicate în proiectul DEFIN, fie în calitate de membri ai grupului țintă - au participat la cursuri, conferințe regionale etc.- sau /și experți pe termen scurt care au lucrat efectiv AO, SO, Q sau instrumente de evaluare, care au devenit primii evaluatori din cadrul centrului de evaluare și certificare a competențelor profesionale înființat în IBR prin proiectul DEFIN- aceștia fiind familiarizați cu activitățile proiectului. Extinderea bazei de date a fost făcută tot cu angajați din sectorul bancar care au cunoștințe cu privire la noul cadru al FPC din România – participanți la cursurile de perfecționare dezvoltate de IBR pe bază de standarde ocupaționale și autorizate CNFPA în cadrul proiectului AS-BANC și cu membri ai grupului inter-regional creat în celălalt proiect strategic al IBR, TICFIN, grup care funcționează ca un “thinktank” al sectorului serviciilor financiare pe problematica FPC acoperind toate cele 8 regiuni de dezvoltare din România.

Doamna Dumitriu a afirmat că cea mai interesantă formă de analiză a rezultatelor studiului ar fi analiza comparativă de percepție, apreciere, evaluare a FPC de către angajatori, angajați și sindicatele din aceeași bancă – analiza posibilă chiar păstrând confidențialitatea respondenților, căci angajații acoperă 11 bănci dintre care 10 bănci au răspuns și la chestionarul adresat angajatorilor, iar din rândul celor 6 lideri sindicali intervievați de domnul Constantin Paraschiv, ca președinte al FSAB, 5 bănci sunt acoperite și de sondajele în rândul angajatorilor și angajaților. În plus, domnul Barbu Constantin a realizat 2 interviuri cu reprezentanți din conducerea a 2 bănci, acoperite și ele de cele două sondaje pe bază de chestionar.

Pentru a incita la discuții pe aceasta temă, doamna Dumitriu a dat câteva exemple:

- în cazul unei bănci cu 100% din angajați declarați ca fiind cuprinși în FPC în 2011 și semestrul I 2012 în chestionarul adresat angajatorilor, angajații respondenți la sondajul adresat lor declară că nu au beneficiat de cursuri oferite de bancă în aceeași perioadă, ci au participat doar din proprie



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

inițiativă la programe de FPC, iar liderul sindical apreciază că ceea ce organizează banca respectivă nu este realmente FPC, ci doar instruire pe produsele și serviciile băncii;

- în cazul altei bănci, în chestionarul adresat angajatorilor se declară că sindicatele nu se implică în organizarea/administrarea activității FPC, în timp ce liderul sindical declară contrariul și chiar enumera mai multe aspecte ale FPC în care sindicatul se implică activ;
- deși unele bănci respondente au dat un procent de peste 80% din angajați ca participanți la cursuri de FPC, angajații respondenți din băncile respective au declarat că au urmat cursuri de FPC pe cont propriu, nefinanțate sau cofinanțate de bancă, raportul dintre nr cursurilor urmate din proprie inițiativă față de cursurile oferite de bancă fiind de 3 la 0.

Din discuțiile plecate de la aceste exemple, au rezultat câteva elemente care trebuie luate în considerație la analiza și interpretarea prelucrărilor statistice ale sondajului în rândul angajatorilor din sectorul bancar :

- băncile care au platformă de e-learning și au mutat o mare parte din activitatea de FPC pe platformă, au inclus această “altă formă de FPC”, cum figurează în chestionar, în categoria “cursuri interne de FPC”, de unde ponderea de peste 80% (chiar 100%) de angrenare a angajaților în cursuri de FPC; mai mult, angajatorul lansează programele de autoinstruire pe platforma de e-learning către toți angajații, dar nu are posibilitatea contorizării celor care sunt realmente activi pe platformă, ca persoane distincte, ci numai ca număr de intrări;
- unii participanți la întâlnire consideră că distincția între cursuri rezidențiale (față în față) și e-learning din punct de vedere a dobândirii de competențe (în sensul tripletei cunoștințe-aptitudini-atitudini) nu ar trebui făcută, căci și programele de e-learning, dacă sunt cu module de exerciții practice/simulări, pot conduce la dobândirea de competențe profesionale;
- percepția liderului sindical nu reprezintă întotdeauna percepția tuturor angajaților, ci poate fi subiectivă când persoana respectivă nu are o formare specific domeniului bancar, ci tehnică (ex. în TIC)
- cadrul legal și instituțional actual în domeniul FPC la nivel național nu este perceput ca apt să asigure calitatea programelor de FPC autorizate și de aceea, participanții la întâlnire s-au oferit și au furnizat liste de furnizori de formare apreciați de ei și recomandați pentru interviuri și analiza acestor actori de pe piața FPC pentru sectorul bancar în raportul de studiu;
- analiza în continuare a ocupațiilor existente pe piața muncii din sectorul bancar este o acțiune benefică și necesară pentru a ajunge la o terminologie comună, care să ofere mai multă flexibilitate/mobilitate a angajaților în cadrul sectorului.

În finalul întâlnirii, 7 participanți au completat tabelele de evaluare a impactului rezultatelor proiectului DEFIN (cei care nu au făcut-o anterior în cadrul vreunui sondaj la care au participat), 3 participanți au furnizat liste cu furnizori de formare pe care îi recomandă și toți au solicitat să li se transmită pe e-mail listele cu competențe și ocupații, precum și chestionarul adresat angajaților, pentru a încerca să mai convingă dintre proprii angajați să răspundă la acest chestionar. Doamna Tuchilă, director ARB, s-a angajat să le transmită toate aceste documente în forma electronică tuturor participanților .



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII, TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
DIRECȚIA OI POSDRU



INSTITUTUL BANCAR ROMÂN

Bibliografie selectivă

- Studiu de perspectivă privind necesarul de forță de muncă calificată - Multi Consulting Group SRL – 2010
- Strategia integrată de dezvoltare a resurselor umane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții 2009-2020 – CE
- Formarea profesională continuă în procesul dezvoltării tehnologice din economia românească – Observatorul National al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă – Raport 2007
- CARACTERISTICI ALE FORMĂRII PROFESIONALE ÎN ÎNTREPRINDERILE DIN ROMÂNIA – INSE – o dată la 5 ani, apartitie planificată în nov. 2012 cu date pe 2010
- BEQUAL – chestionar de benchmarking
- Analiza comparativă institute bancare din UE- 2. 11. 2010 - IBR
- Asigurarea calității în formarea profesională continuă – broșura CNFPA din proiectul Phare RO 2005/017-553.04.02.02.02 „Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări”, 2008
- Cum vor companiile de training să își crească bugetele în 2012 - Daily Business, 14.02.2012
- 6 tendințe pe piața de training. Cât investește o companie pentru un manager? – Alice Gheorghe, Wall Street, 20.06.2012, la
<http://www.wall-street.ro/slideshow/Companii/133424/tendinte-in-piata-de-training-si-dezvoltare-din-romania.html>
- Tendințe în piața de training și dezvoltare în anul 2012 - EXEC-EDU, mai 2012
- European Journal of Qualifications – www.heqbridges.eu
- European Quality Assurance in Vocational Education and Training (EQAVET) -
<http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>
- Explicarea Cadrului European al Calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții – broșură a CE, 2008, pe http://ec.europa.eu/dgs/education_culture
- Legea nr.1/2011 a educației naționale – versiunea actualizată la data de 12.01.2012
- Legea pentru aprobarea OUG nr.75/2005 privind asigurarea calității educației - Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 334/13.IV.2006
- Modele și bune practici aplicate în asigurarea calității în FPC în statele membre ale UE, dar și la nivel internațional – studiu realizat în cadrul proiectului CALISIS, POSDRU/4/1.4/S/4, octombrie 2009
- Plan de recomandări pentru îmbunătățirea sistemului de asigurare a calității al furnizorilor de formare profesională continuă – document realizat în proiectul „Implementarea și validarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC): de la calificări la programe de formare profesională continuă (FPC) - CNC-FPC”, POSDRU/4/1.4/S/2, ID3153