

Badanie opinii na temat przygotowania absolwentów kierunku finanse i rachunkowość do wykonywania zawodu księgowego – fragmenty badań

Urszula Drumlak*

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie fragmentów wyników przeprowadzonych przez autorkę badań ankietowych w zakresie zdiagnozowania opinii pracodawców na temat przygotowania absolwentów kierunku finanse i rachunkowość do wykonywania zawodu księgowego, a także poznania opinii samych absolwentów i studentów tego kierunku w kwestii ich przygotowania do pracy w działach finansowo-księgowych. Wnioski wysnute na podstawie przeprowadzonych badań potwierdzają konieczność ciągłego dostosowywania oferty edukacyjnej uczelni do potrzeb praktyki w celu osiągnięcia pożądanych efektów kształcenia. Aktualizacja programów kształcenia wynika z jednej strony z rosnących wymagań pracodawców wobec kandydatów do pracy w działach finansowo-księgowych, a z drugiej – ze zbyt niskiej oceny przydatności przedmiotów z zakresu rachunkowości w wykonywaniu obowiązków zawodowych, wystawionej przez absolwentów i studentów.

Słowa kluczowe: pracodawcy, absolwenci, studenci, księgowy, ankietę, oczekiwania, opinie

Wprowadzenie

Konsekwencją zmian zachodzących w gospodarce rynkowej w wyniku procesów globalizacji i związanej z tym, między innymi, harmonizacji i standaryzacji przepisów w dziedzinie rachunkowości, jest wzrost wymagań wobec zawodu księgowego. Łączy się z tym konieczność nowego podejścia do profesjonalnego przygotowania księgowych i ich ustawicznego doskonalenia zawodowego. Obserwacja zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej i rosnące wymagania w zakresie kwalifikacji zawodowych skłoniły autorkę do przeprowadzenia badań w celu zebrania opinii na temat przygotowania absolwentów kierunku finanse i rachunkowość (FiR) do wykonywania zawodu księgowego.

W celu uzyskania niezbędnego materiału naukowego, stanowiącego podstawę do teoretycznego opracowania zadanego tematu, autorka zastosowała metodę sondażu diagnostycznego, umożliwiającą zebranie opinii i poglądów na temat wybranych zjawisk przed przeprowadzeniem badania właściwego, a także metodę ankietową, za pomocą której przeprowadzono badania w grupie trzystu sześćdziesięciu sześciu respondentów podzielonych na trzy zbiory: pracodawców, absolwentów i studentów. Zgromadzony materiał empiryczny został poddany analizie oraz interpretacji.

* dr Urszula Drumlak, Uniwersytet Szczeciński, Instytut Rachunkowości, ul. A. Mickiewicza 64, 71-101 Szczecin, e-mail: uladrumlak@wp.pl.

Niniejszy artykuł zawiera fragmenty uzyskanych wyników badań¹. Pozwoliły one określić oczekiwania wobec kwalifikacji zawodowych księgowych ze strony rynku pracy oraz poznać opinie absolwentów i studentów o stopniu ich przygotowania do wykonywania zawodu księgowego.

1. Konieczność dostosowania systemu szkolnictwa wyższego do oczekiwań ze strony rynku pracy

Misją uczelni, według sugestii proponowanych w związku z nowelizacją Prawa o szkolnictwie wyższym, powinno być dostosowanie kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy, przejawiające się łączeniem uniwersalnej wiedzy z kształtowaniem umiejętności zawodowych².

Zmiany idące w kierunku dostosowania systemu szkolnictwa wyższego do wymagań ze strony rynku pracy, które będą wprowadzane zgodnie z wytycznymi znowelizowanego prawa o szkolnictwie wyższym wraz z rozpoczęciem roku akademickiego 2012/2013, powinny się przejawiać:

- a) rozwojem kształcenia zorientowanego na potrzeby rynku pracy, dopuszczającego osobiste uczestnictwo pracodawców w procesie kształcenia;
- b) tworzeniem na specjalne zamówienie kierunków, na które jest zapotrzebowanie, zwłaszcza w zakresie nowych specjalności;
- c) określaniem kierunków studiów na podstawie zdefiniowanych efektów kształcenia zgodnych z Krajowymi Ramami Kwalifikacji, co jednocześnie powinno wpływać na podnoszenie odpowiedzialności uczelni za jakość kształcenia;
- d) zwiększonym powiązaniem uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Każdy wymieniony postulat wymaga zaangażowania w proces kształcenia nie tylko instytucji oświatowych, ale również środowiska pracodawców.

Temat odpowiedzialnego przygotowania do wejścia na rynek pracy absolwentów szkół wyższych jest coraz częściej podejmowany przez badaczy. Przykładem mogą być przeprowadzone³ w 2010 i 2011 roku przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych i firmę e-Dialog badania pod hasłem „Uczelnia Przyjazna Pracodawcy” (UPP)⁴.

Analiza odpowiedzi udzielonych w ankietach przez respondentów, którymi byli pracodawcy, uczelnie, studenci i absolwenci szkół wyższych, pozwoliła określić czynniki, które

¹ Szczegółowy opis przeprowadzonych badań został zaprezentowany w rozprawie doktorskiej pt. *Modele kształcenia księgowych w świetle standardów zawodowych* autorstwa Urszuli Drumlak. Praca jest dostępna w Bibliotece Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego przy ul. Mickiewicza 64 w Szczecinie.

² Badania prowadzone przez Światowe Forum Gospodarcze pod kątem dostosowania systemu edukacji do potrzeb gospodarki wskazują, iż Polska zajmuje pod tym względem dopiero 19 miejsce w UE. Por. (*Założenia do nowelizacji ustawy...*).

³ Patronat nad pierwszą edycją projektu objęły: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Telewizja Polsat News oraz „Dziennik Gazeta Prawna”. W drugiej edycji projektu dodatkowo patronowali Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Stowarzyszenie PR i Promocji Uczelni Polskich „Prom”.

⁴ W okresie od maja do września 2010 roku przeprowadzono pierwszą edycję projektu badawczego „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”. W badaniu wzięło udział 55 uczelni z całego kraju, 945 pracodawców oraz 5 812 studentów i absolwentów szkół wyższych. W roku 2011 (w okresie od kwietnia do sierpnia) przeprowadzono drugą edycję badania, wzięło w niej udział 48 uczelni, 597 pracodawców oraz 10 732 studentów i absolwentów uczelni wyższych. Por. (*Uczelnia Przyjazna Pracodawcom...*).

zapewniają przewagę najlepszym uczelniom w przygotowaniu absolwentów do ich efektywnego funkcjonowania na rynku pracy.

Z odpowiedzi wynika, że na polskim rynku pracy obserwuje się niedostosowanie kwalifikacyjno-zawodowe, co oznacza, że kwalifikacje i umiejętności osób poszukujących pracy nie są spójne z ofertami pracy. W zależności od grupy zawodowej występuje rynek pracodawcy albo rynek pracownika. Powody takiego stanu są różne. Jako jeden z najważniejszych wymienia się (*Raport z badań...* 2010: 11) brak korelacji między systemem kształcenia a potrzebami pracodawców. Na podstawie odpowiedzi uzyskanych w ramach projektu UPP można określić działania potrzebne do poprawy sytuacji na rynku pracy (*Raport z badań...* 2010: 13–29).

Kluczowymi dla pracodawców kryteriami wyboru pracowników okazały się ich wiedza i umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz kompetencje psychospołeczne. Zdecydowanie mniej istotna była uczelnia, którą kończyli kandydaci. Oznacza to, że prestiż szkoły wyższej jest weryfikowany poziomem wiedzy i umiejętności, jakie wynoszą absolwenci, i ich przygotowaniem do wykonywania określonych prac. Absolwenci natomiast wśród czynników decydujących o znalezieniu zatrudnienia wskazywali wiedzę i umiejętności, nieformalne kontakty z pracodawcą, czyli tak zwane znajomości, oraz doświadczenie zawodowe. Kryteria przyjmowane przez pracodawców i absolwentów są dość zbliżone. Obie grupy na pierwszym miejscu wymieniły wiedzę i umiejętności. Jednak ocena umiejętności absolwentów dokonana przez pracodawców nie wypada korzystnie. W skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało całkowity brak przygotowania, a 10 – bardzo dobre przygotowanie, pracodawcy ocenili przygotowanie teoretyczne kandydatów do pracy na 7,40 (w 2010 roku) i na 7,15 (w 2011 roku), a praktyczne – odpowiednio na 5,76 oraz 5,53. Potwierdza to opinię o zbyt małym zasobie umiejętności praktycznych w stosunku do wiedzy teoretycznej polskich studentów. Pracodawcy zwracają też uwagę na brak umiejętności wykorzystywania wiedzy teoretycznej w działaniach praktycznych. Niepokojący jest fakt obniżającej się, w 2011 roku w porównaniu z rokiem 2010, oceny przygotowania absolwentów.

Wśród innych umiejętności deficytowych pracodawcy wskazywali brak wprawy w organizacji miejsca pracy, niekompetencję w kontaktach z klientami, nieumiejętność rozwiązywania problemów. Są to głównie tak zwane umiejętności miękkie, czyli kompetencje psychospołeczne, które jak się okazuje, są rozwijane podczas studiów w stopniu niewystarczającym dla pracodawców. W związku z tym pracodawcy są zmuszeni ponosić dodatkowe nakłady, by przystosować absolwentów do wykonywania obowiązków zawodowych. Konieczność wysyłania młodych pracowników na szkolenia mające na celu dopasowanie ich kompetencji do wymagań zawodowych potwierdziło ponad 25% spośród ankietowanych przedsiębiorców.

W przytaczanym raporcie podkreśla się rangę ścisłej współpracy środowiska akademickiego z otoczeniem zewnętrznym w celu umożliwienia pracodawcom znalezienia kompetentnych pracowników, a absolwentom satysfakcjonującej pracy. Uczelnie muszą się otworzyć na informacje z rynku pracy, dostosowując kierunki i programy studiów do zgłaszanego popytu. Taka współpraca powinna przyczyniać się do powstawania ciał doradczych w postaci, na przykład, tak zwanych rad biznesu, w skład których, obok przedstawicieli uczelni, wchodziłoby przedsiębiorcy reprezentujący rynek pracy. Dzięki temu uczelnie dysponowałyby informacjami o zmianach sytuacji na rynku pracy i mogłyby dostosowywać kierunki studiów i programy kształcenia do wymagań pracodawców i oczekiwań absolwentów. Taką swobodę w kształceniu przewiduje nowe Prawo o szkolnictwie wyższym.

Należy podkreślić, iż niesatysfakcjonujące jest także zaangażowanie samych pracodawców w podnoszenie umiejętności praktycznych studentów. Jedyne co trzecie z ankietowanych przedsiębiorstw zadeklarowało chęć przyjęcia studentów na staż lub praktykę. Być może bardziej intensywne działania uczelni w kierunku pozyskiwania pracodawców oferujących możliwość odbycia praktyk przyczyniłoby się do nawiązania lepszej współpracy. Przynosiłaby ona korzyści zarówno studentom, mogącym zweryfikować swoją wiedzę w kontakcie z praktyką, jak i pracodawcom, którzy mogliby w ten sposób pozyskiwać informacje o najbardziej obiecujących absolwentach.

Jednym z ważnych wniosków wynikających z przeprowadzonej analizy projektu UPP jest zasadność monitorowania losów absolwentów. Zostało ono określone, jako jedna z najlepszych metod rzeczywistej oceny wyników kształcenia. Obserwacja, w jaki sposób odnajdują się na rynku pracy absolwenci, może dostarczać wiarygodnych informacji co do ich przygotowania do podjęcia obowiązków zawodowych. Pozwala ona na weryfikację efektywności pracy uczelni i kadr.

2. Charakterystyka przeprowadzonych badań

Na potrzeby niniejszego artykułu autorka przedstawia analizę wyników własnych badań, które w zamierzeniu miały umożliwić poznanie opinii pracodawców co do stopnia przygotowania studentów i absolwentów kierunku FiR do pełnienia ról zawodowych. Ponadto badania miały posłużyć do weryfikacji opinii absolwentów i studentów kierunku FiR na temat ich przygotowania do wejścia na rynek pracy.

Badania były przeprowadzone w okresie od 2009 do 2011 roku. Na podstawie uzyskanych ankiet została podjęta próba odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy oczekiwania pracodawców, absolwentów i studentów w zakresie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas studiowania są zgodne z ofertą programową uczelni?
2. Jakie są wymagania pracodawców co do przygotowania praktycznego absolwentów?
3. Jakie doświadczenie praktyczne chcą zdobyć studenci przed podjęciem pracy zawodowej?
4. Jakie cechy osobowości, wartości etyczne i inne umiejętności są pożądane na rynku pracy wśród pracowników działów finansowo-księgowych?
5. W jaki sposób są weryfikowane kompetencje kandydatów do pracy w księgowości?

Badaniem zostały objęte firmy z województwa zachodniopomorskiego oraz absolwenci i studenci kierunku FiR Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego (WNEiZ US). Można przyjąć, że wybrane do badania grupy respondentów są powiązane ze sobą, ponieważ pracodawcy mogą poszukiwać kandydatów do pracy wśród absolwentów WNEiZ US, a studenci i absolwenci są zainteresowani podjęciem pracy w badanych przedsiębiorstwach. Dzięki temu autorka uważa dobór próby za uzasadniony.

Dla każdej grupy respondentów – przedsiębiorców, absolwentów i studentów – została przygotowana oddzielna ankieta, podzielona na następujące bloki tematyczne:

- a) ogólne informacje o respondentach;
- b) oczekiwania wobec absolwentów kierunku FiR – ocena wiedzy i umiejętności zdobytych podczas studiów;

- c) wymagania związane z praktyką zawodową – nabyte kompetencje praktyczne;
- d) pożądane cechy osobowości, wartości etyczne, umiejętności miękkie;
- e) ocena kandydatów – sposoby weryfikacji przygotowania do zawodu.

Taki podział pozwolił sformułować pytania w sposób umożliwiający porównywanie odpowiedzi udzielanych przez poszczególne grupy ankietowanych.

Udzielając odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie, respondenci mogli:

- a) wybrać z podanego w niej zestawu przypadki odpowiadające sytuacji w ich przedsiębiorstwie bądź zgodne z ich opinią;
- b) dokonać oceny, określając istotność wskazanych propozycji;
- c) przedstawić własne sugestie co do poszczególnych kwestii badania.

3. Charakterystyka poszczególnych grup respondentów

Przedsiębiorcami biorącymi udział w badaniu w latach 2010–2011 byli przedstawiciele firm działających na terenie województwa zachodniopomorskiego. Dobór próby nie był losowy, a przy wyborze respondentów kierowano się możliwością uzyskania odpowiedzi. Ankiety skierowano do członków i sympatyków FIMA (ang. *Financial Managers Association* – Stowarzyszenia Menedżerów Finansowych)⁵ podczas spotkań na szkoleniach oraz korzystając z poczty elektronicznej. Łącznie uzyskano 54 prawidłowo wypełnione ankiety.

W celu scharakteryzowania respondentów zapytano o dane dotyczące ich przedsiębiorstwa. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że w badaniu wzięli udział głównie przedstawiciele spółek akcyjnych – 16 (29,6%) oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością – 26 (48,1%). Analizując formę prawną badanych przedsiębiorstw, można stwierdzić, że większość z nich (47 firm, 87%) zalicza się do podmiotów objętych ustawą o rachunkowości. Kolejnym kryterium podziału ankietowanych przedsiębiorstw był okres ich funkcjonowania na rynku. Większość badanych firm – 35 (64,8%) funkcjonuje na rynku od ponad dziesięciu lat, 10 (18,5%) działa od pięciu do dziesięciu lat, a 6 (11,1%) – od dwóch do pięciu lat. Autorka uważa, że pięcioletni bądź dłuższy okres funkcjonowania przedsiębiorstwa w warunkach gospodarki rynkowej to wystarczający czas, by przedstawiciele firmy zdobyli doświadczenie i precyzyjnie mogli określić wymagania wobec pracowników służb finansowo-księgowych. W związku z tym opinie ponad 80% respondentów można uznać za poparte wystarczającym doświadczeniem w badanym zakresie.

Kryteria wielkości przedsiębiorstw zostały w ankiecie opracowane na podstawie wartości przychodów netto ze sprzedaży oraz operacji finansowych, sumy bilansowej oraz średniorocznego zatrudnienia. Z analizy danych wynika, że w badaniu wzięły udział podmioty o zróżnicowanej wielkości, można więc przyjąć, że opinie respondentów będą adekwatne dla różnorodnych przedsiębiorstw.

Zapytano też respondentów o główny rodzaj prowadzonej działalności. Z odpowiedzi wynika, że w badanej grupie było najwięcej firm usługowych – 27 (50%), nieco mniej

⁵ Celem powołanego w 2005 roku Stowarzyszenia FIMA jest integracja środowiska osób profesjonalnie zajmujących się finansami. Obecnie szeregi FIMA wspierają prezesi, dyrektorzy finansowi, biegli rewidenci, księgowi, analitycy i kontrolerzy finansowi najbardziej dynamicznie rozwijających się firm i instytucji działających na terenie Polski, a mających siedziby głównie na terenie województwa zachodniopomorskiego. Zadaniem członków FIMA jest między innymi aktywizacja zawodowa studentów kierunków ekonomicznych poprzez promocję zatrudnienia oraz stworzenie możliwości praktycznego wykorzystania umiejętności nabytych podczas studiów. Por. (*FIMA o nas...*).

– 20 (37%) – firm produkcyjnych i 16 (29,6%) firm handlowych. Zróżnicowany rodzaj działalności oraz przynależność do różnych sektorów gospodarki badanych jednostek pozwala sądzić, że opinie respondentów w kwestiach kluczowych dla badania są poparte rozmaitym doświadczeniem, co zdaniem autorki powoduje, że sądy respondentów co do oczekiwań wobec księgowych są kompleksowe.

Absolwenci i studenci objęci przez autorkę pracy badaniami ankietowymi są głównie osobami młodymi, urodzonymi po 1986 roku, które studiowały na WNEiZ. Należą oni do generacji młodzieży, nazywanej przez socjologów pokoleniem Y⁶. W celu właściwego wykorzystania ich potencjału oraz zapewnienia im dogodnych warunków rozwoju ważne jest, aby w procesie rekrutacji pracodawcy uwzględniali specyfikę tego pokolenia. Jest to szczególnie istotne w obliczu nadchodzącego w Polsce niżu demograficznego⁷, gdyż badana przez autorkę grupa wiekowa będzie za parę lat stanowiła filar rynku pracy.

Z obserwacji socjologów i psychologów wynika, że dla osób z pokolenia Y praca zawodowa jest sposobem osiągania wytyczonych celów życiowych i ma przede wszystkim umożliwić im realizowanie się w życiu prywatnym. Kierują się oni zasadą *work-life balance* zapewniającą równowagę między życiem zawodowym i prywatnym (Bartler 2010: 48–49). Trudno więc od nich oczekiwać pełnego poświęcenia dla interesu firmy. W porównaniu do nieco starszego pokolenia trzydziestoparolatków, którzy gotowi byli pracować dwanaście i więcej godzin na dobę, by wykonać powierzone im zadania i utrzymać w związku z tym pracę, dzisiejsi dwudziestolatkowie nie są skłonni do takiej postawy.

Nowa rzeczywistość wpłynęła na ukształtowanie się pewnych charakterystycznych (Zydel 2010: 55–65) zalet i wad grupy tak zwanego pokolenia Milenium, które zebrano w tabeli 1.

Mając na uwadze przedstawioną charakterystykę nowego pokolenia pracowników, autorka przeprowadziła wśród absolwentów i studentów FiR WNEiZ US badanie ich opinii na temat stopnia przygotowania do podjęcia pracy zawodowej w zakresie rachunkowości.

Badanie wśród absolwentów odbyło się w dwóch kolejnych latach: 2009 i 2010, prawidłowo wypełniono 77 ankiet. Wśród studentów badanie przeprowadzono w trakcie trwania lat akademickich 2009/2010 i 2010/2011, wypełnione formularze oddało 235 osób.

W grupie absolwentów w badaniu wzięło udział 65 (84,4 %) kobiet i 12 (15,6%) mężczyzn, natomiast w grupie studentów 188 (80%) kobiet i 47 (20%) mężczyzn. Struktura płci zarówno w grupie absolwentów, jak i studentów jest zbliżona. Ze względu na zdecydowaną przewagę kobiet można zatem mówić o sfeminizowanym środowisku studiujących na kierunku FiR na WNEiZ US.

Analizując pochodzenie absolwentów i studentów oraz ich miejsce zamieszkania, można zauważyć, że wskutek podjęcia studiów mieszkańcy wsi i miasteczek decydują się na migrację do miast. Analiza wcześniejszego środowiska i obecnego miejsca zamieszkania pozwala stwierdzić, że większa część absolwentów poszukuje pracy w miastach i nie wraca do miejscowości, z których pochodzi. Struktura pochodzenia absolwentów i studentów WNEiZ US kierunku FiR jest podobna. Blisko 40% studiujących na kierunku FiR WNEiZ US pochodzi z miasteczek i wsi. Jednak dla pokolenia Y nie ma to większego znaczenia. Dzięki mediom, internetowi młodzież z mniejszych miast niewiele różni się od swoich

⁶ Inne spotykane określenia tej grupy osób to: „pokolenie Milenium” lub „klapkowcy” w przeciwieństwie do starszego pokolenia „garniturowców”.

⁷ Obecnie grupa wiekowa 15–24-latków liczy 6 mln osób, młodsza grupa 5–14-latków jest o połowę mniejsza. Por. (Jankowski 2010: 2).

rówieśników z dużych aglomeracji. Ponadto konieczność migracji może wpływać pozytywnie na odpowiedzialność i zaradność życiową osób, które opuszczają dom rodzinny.

Tabela 1

Silne i słabe strony pracowników z pokolenia Y

Silne strony młodych pracowników	Słabe strony młodych pracowników
<ul style="list-style-type: none"> a) doskonale przygotowanie mentalne do działania w warunkach gospodarki globalnej i różnorodności kulturowej, brak obaw związanych z „przekraczaniem granic”; b) biegle posługiwanie się najnowszymi technologiami, internetem, będącym dla nich ważnym źródłem informacji; c) wysoki poziom wykształcenia, gotowość dokształcania się; d) przyzwyczajenie do pracy zespołowej, tworzenie społeczności, budowanie w pracy relacji koleżeńskich; e) podzielność uwagi, pozwalająca na radzenie sobie z wieloma bodźcami występującymi w tym samym czasie; f) bezpośredniość i przebojowość oraz pomysłowość łamiąca stereotypy; g) akceptowanie wyzwań, niedopuszczenie rutyny i stagnacji. 	<ul style="list-style-type: none"> a) nieposiadanie umiejętności selekcjonowania informacji, trudności w wykorzystywaniu wiedzy do rozwiązywania nietypowych sytuacji problemowych; b) niedostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy faktami; c) kłopoty z werbalizacją myśli, w kontaktach osobistych nieumiejętność prowadzenia rozmów, brak umiejętności interpersonalnych; d) często brak wyrobionego własnego poglądu na różne tematy; e) niecierpliwość; f) niesamodzielność, oczekiwanie na wytyczenie ścieżki zawodowej (wynikające zazwyczaj z doświadczeń rodzinnych i planowania życia przez rodziców); g) brak dobrego wychowania i taktu, brak szacunku dla prywatności; h) nieodpowiedzialność przejawiająca się między innymi niskim poziomem etyki; i) swoboda działania, brak zainteresowania zbyt dużym poświęceniem dla pracy; j) odrzucanie autorytetów; k) zainteresowanie własnymi celami, nieuwzględnianie dążeń innych osób (nielojalność).

Źródło: opracowanie na podstawie (Solska...; Skarul...).

4. Wnioski z przeprowadzonych badań

Pierwsza część ankiety dotyczyła opinii respondentów w zakresie oceny poszczególnych umiejętności, jakie były określone przez MNiSW w standardzie kształcenia dla kierunku FiR, a także złożenia dodatkowych propozycji pożądaných umiejętności kandydata do pracy w dziale finansowo-księgowym.

W ankiecie została zaproponowana skala ocen od 1 do 5, przy czym 1 oznacza elementy nieistotne, a 5 elementy ważne z punktu widzenia respondenta.

Z analizy ocen przypisanych przez pracodawców wynika, że bardziej cenią oni u pracowników działów finansowo-księgowych umiejętności związane z bieżącą ewidencją księgową, niż ze wspomaganiami zarządzania firmą. Wskazują oni na istotność umiejętności analitycznych i rozumienia zależności zachodzących pomiędzy elementami sprawozdania finansowego.

Z ocen wystawionych w ankietach wynika, że absolwenci najwyżej ocenili umiejętności związane z prowadzeniem bieżącej ewidencji księgowej i sporządzania sprawozdań finansowych. Z mniejszym uznaniem absolwentów spotkały się umiejętności związane z wykorzystywaniem wiedzy z rachunkowości do zarządzania przedsiębiorstwem. Absolwenci nie odczuwają także potrzeby zdobywania umiejętności pozwalających na wykorzystanie wiedzy w środowisku międzynarodowym, na przykład w zakresie znajomości standardów

rachunkowości. Może to oznaczać niedoceniające postępującej globalizacji, której skutki z pewnością pojawiają się w trakcie ich kariery zawodowej.

W siedmiu przypadkach na dziewięć oceny przydatności wymienionych umiejętności w opinii absolwentów w porównaniu z opiniami studentów są nieco wyższe. Może to wynikać z doświadczenia, jakie absolwenci zdobyli w pracy zawodowej, co uświadomiło im przydatność nabytych umiejętności. W obu grupach najwyżej została oceniona znajomość zasad rachunkowości oraz zasad ewidencji i sporządzania sprawozdań finansowych. W porównaniu z opinią ankietowanych przedsiębiorców na temat umiejętności będących efektem kształcenia oceny badanej młodzieży są niższe przy zachowaniu zbliżonej hierarchii najbardziej przydatnych umiejętności.

W dalszej kolejności przedstawiono respondentom wykaz przedmiotów zawartych w programie studiów kierunku FiR WNEiZ US, aby uzyskać odpowiedzi, jak oceniają ich przydatność w praktyce rynkowej.

Jak wynika z badań, najwyższe oceny pracodawców uzyskały przedmioty związane z rachunkowością finansową i sprawozdawczością zarówno w aspekcie międzynarodowym, jak i krajowym. Za trochę mniej przydatne uznano przedmioty z zakresu rachunkowości zarządczej oraz rachunku kosztów, co może oznaczać, iż w praktyce gospodarczej obszary rachunkowości zarządczej wciąż nie są powszechnie stosowane. Za najmniej przydatne uznano przedmioty związane z kontrolą wewnętrzną i rewizją finansową. Może to świadczyć o tym, że w badanych przedsiębiorstwach osoby zatrudnione w księgowości nie pełnią funkcji kontrolnych. W odpowiedziach na pytanie otwarte pojawiały się sugestie, aby programy studiów uwzględniały aktualne przepisy prawne z zakresu podatków, standardów sprawozdawczości, rozliczeń funduszy unijnych, rozliczeń wewnątrz grup kapitałowych (w tym w wymiarze międzynarodowym). Pożądana jest też umiejętność obsługi programów komputerowych oraz korzystania z baz danych.

Absolwenci wysoko ocenili przydatność następujących przedmiotów: podstawy rachunkowości, rachunkowość finansowa, sprawozdawczość finansowa, rachunkowość podatkowa, wykorzystanie sprawozdań finansowych, rachunkowość zarządcza, zaawansowana rachunkowość finansowa, standardy sprawozdawczości finansowej, podstawy rachunku kosztów, rachunkowość małych firm, rachunkowość skomputeryzowana, zasady wyceny bilansowej oraz doradztwo księgowe. Absolwenci poniżej średniej ocenili przydatność przedmiotów specjalizacyjnych, co powinno być sygnałem konieczności rozpatrzenia i ewentualnej korekty programów studiów w tym zakresie.

Przez studentów najwyżej zostały ocenione takie przedmioty, jak: rachunkowość finansowa, podstawy rachunkowości, podstawy rachunku kosztów, rachunkowość małych firm, rachunkowość zarządcza, rachunkowość bankowa, audyt wewnętrzny, kontrola finansowo-księgowa, rachunkowość sektora finansów publicznych. Nisko jest niestety oceniana grupa przedmiotów związanych ze sprawozdawczością finansową, która stanowi zewnętrzny efekt prac działu rachunkowego każdej firmy. Studenci nie dostrzegają też przydatności przedmiotów z grupy rachunkowości branżowej oraz przedmiotów przybliżających narzędzia, jakimi dysponuje rachunkowość. W związku z tym, zdaniem autorki, jest wskazana analiza treści i sposobu ich przekazu przez prowadzących zajęcia.

Absolwenci wystawili średnią ocenę wszystkim przedmiotom przedstawionym w ankiecie na poziomie 3,3. Dla większości przedmiotów ocena absolwentów była średnio prawie o jeden stopień wyższa od ocen wystawionych przez studentów, którzy ocenili przydatność wszystkich przedmiotów średnio na poziomie 2,4. Można więc stwierdzić, że przydatność programu studiów jest lepiej oceniana po jego praktycznym zweryfikowaniu.

Druga część ankiety odnosiła się do wymagań praktyki zawodowej i czasu jej trwania. Pytania dotyczyły: wymaganego okresu praktyki zawodowej, obowiązku odbycia stażu przez pracownika działu księgowości, pożądanego zakresu praktyki.

Na podstawie uzyskanych informacji można wnioskować, że pracodawcy preferują dłuższy okres praktyki zawodowej, trwający powyżej 3 miesięcy. Zdecydowana większość – 38 – przedsiębiorców (co stanowi ponad 70% respondentów) uznaje staż zawodowy za atut kandydatów do pracy w działach FK.

Odpowiedzi przedsiębiorców sugerują, że praktyka zawodowa powinna być istotnym etapem procesu kształcenia kandydatów do pracy w zawodzie księgowego. Następnie respondenci wypowiadali się w kwestii zakresu praktyki studenckiej. Na podstawie odpowiedzi można stwierdzić, że przedsiębiorcy najbardziej cenią przede wszystkim umiejętności z zakresu rachunkowości finansowej, dotyczące bieżącego księgowania zdarzeń gospodarczych i okresowego sporządzania sprawozdań finansowych.

Podobnie znaczna część absolwentów, blisko 35%, uważa, że korzystny jest długi, co najmniej półroczny lub roczny, okres praktyki zawodowej. Krótkie, trwające od miesiąca do trzech miesięcy praktyki popiera z kolei około 18% absolwentów. Akademicki okres praktyki, potwierdzony uzyskaniem dyplomu (zazwyczaj w wymiarze 4 tygodni) poparły 4 osoby (5,1%). 10 osób (12,8%) stwierdziło, że praktyka zawodowa nie była wymagana przez pracodawców. Natomiast według połowy studentów wystarczający jest krótki czas praktyki zawodowej, od jednego do trzech miesięcy. Wynika to być może z mentalności młodych osób, które chcą osiągać maksimum korzyści przy minimum nakładów. Prawie co trzeci student uważa jednak, że właściwy będzie dłuższy czas praktyki zawodowej, trwający do jednego roku.

Następne pytanie dotyczyło zakresu praktyki zawodowej oczekiwanego przez respondentów. Porównując preferowany zakres praktyki zawodowej zarówno absolwenci, jak i studenci mają podobne opinie. Dużym zainteresowaniem badanych cieszyły się zagadnienia związane z obsługą komputerowych programów finansowo-księgowych, ewidencją operacji gospodarczych w księgach rachunkowych, sporządzaniem deklaracji podatkowych i sprawozdań. Absolwenci docenili umiejętność prawidłowego dekretoowania dokumentów, czego nie dostrzegają studenci. Podobnie jak w przypadku oceny przydatności poszczególnych przedmiotów, można stwierdzić niewielkie zainteresowanie umiejętnościami z zakresu wykorzystywania rachunkowości zarządczej oraz wykonywania czynności kontrolnych.

Zdaniem autorki szkoły wyższe w tym względzie powinny służyć pomocą w organizowaniu praktyk zawodowych i stażów we współpracy ze środowiskiem biznesu. Należy też uświadomić młodzieży korzyści wynikające z odbywania praktyk przed podjęciem pracy zawodowej.

Część trzecia ankiety miała na celu ustalenie pożądaných przez przedsiębiorców cech osobowości, wartości moralnych i umiejętności miękkich, jakie powinien posiadać idealny pracownik działu finansowo-księgowego. W tej części ankiety zadano pytania dotyczące: cech osobowości idealnego pracownika działu finansowo-księgowego, wartości moralnych pracowników i umiejętności pracy zespołowej.

Warto podkreślić, że zaproponowane w badaniu cechy osobowości zyskały uznanie u każdej z trzech grup respondentów, czego dowodem jest wysoka średnia ocena wszystkich zaproponowanych cech. Według respondentów najbardziej poszukiwanymi cechami pracowników zatrudnianych w działach FK są: dokładność, rzetelność, staranność, systematyczność, spostrzegawczość, skrupulatność oraz odporność na stres.

Podobnie, bardzo wysoką ocenę średnią uzyskały przedstawione w treści ankiety wartości moralne. Do najbardziej cenionych wartości moralnych należą: sumienność, odpowiedzialność, umiejętność dochowania tajemnicy służbowej, obowiązkowość i uczciwość.

Respondentów zapytano również, na ile istotne są umiejętności pracy zespołowej oraz tak zwane umiejętności miękkie. Zgodnie zaakceptowano wszystkie zaproponowane umiejętności miękkie. Najwyżej oceniono umiejętności jasnego i przejrzystego formułowania poleceń, dzielenia obowiązków, tworzenia przyjaznej atmosfery oraz słuchania innych.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi należy podkreślić wysoką świadomość ankietowanej młodzieży w kwestii pożądaných cech osobowości, wartości moralnych oraz umiejętności miękkich. Zadaniem uczelni powinno być kształtowanie podczas całego programu studiów procesu odpowiednich postaw i cech, a także dbanie o wysoki poziom umiejętności pracy zespołowej, komunikacji oraz inspirowania do dalszego zdobywania wiedzy. Oznacza to celowość ich ujęcia w programie kształcenia księgowych.

W czwartej części ankiety pytano o praktykowane formy weryfikacji wiedzy i umiejętności osób aspirujących na stanowiska księgowych. Dominującą formą weryfikacji kandydatów do pracy są rozmowy kwalifikacyjne. Często przed podpisaniem umowy weryfikuje się kompetencje w formie okresu próbnego. Najbardziej stosowaną formą weryfikacji kandydatów są testy psychologiczne. Zdaniem autorki, przy wysokich oczekiwaniach co do osobowości idealnego pracownika działu księgowości testy psychologiczne powinny być powszechniej stosowane. Ich mniejsza popularność wiąże się prawdopodobnie z kosztami odpowiedniego ich opracowania i interpretacji przez fachowców, w związku z tym są one częściej praktykowane w dużych korporacjach, które mogą dodatkowo zatrudniać fachowców potrafiących właściwie zinterpretować uzyskane wyniki testów.

Tak kształtujące się wymagania ze strony rynku pracy powinny być dla uczelni wskazówką, w jaki sposób sprawdzać wiedzę i umiejętności studentów. Według autorki wskazana byłaby popularyzacja ustnej formy weryfikowania wiedzy i umiejętności, co pozwoliłoby studentom obyc się z tym sposobem prezentowania kompetencji. W związku z tym należy zwrócić większą uwagę na wypowiedzi ustne słuchaczy podczas zajęć, zachęcając ich do dyskusji oraz wymiany poglądów na forum grupy.

5. Poszukiwany profil absolwenta kierunku FiR

Z opinii wyrażonych przez przedsiębiorców biorących udział w badaniu wyłania się profil poszukiwanego pracownika działu księgowości. Ma on, przede wszystkim, być zaznajomiony z zasadami rachunkowości finansowej, pozwalającymi na bieżąco ewidencjonować operacje gospodarcze, wywiązywać się z obowiązków podatkowych i sprawozdawczych. Wiedzę i umiejętności powinien nabywać zarówno w trakcie studiów, jak i zdobywając doświadczenie w ramach odbywanych praktyk i staży. Powinien być aktywnym członkiem zespołu potrafiącym efektywnie współpracować z innymi. Ponadto pracodawcy stawiają wysokie wymagania co do posiadanych cech osobowości oraz wartości moralnych. Weryfikacja kandydatów odbywa się na podstawie przeprowadzanych rozmów, zatrudnienia na okres próbny, a także posiadanych dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje.

W odpowiedziach na pytania otwarte znalazło się kilka interesujących uwag na temat absolwentów uczelni wyższych. Większość pracodawców zdaje sobie sprawę z tego, że zatrudniając absolwenta bez doświadczenia zawodowego, będą musieli ponieść dodatkowe nakłady na jego szkolenie wymagające czasu i nierzadko środków pieniężnych, by stał się

on samodzielnym pracownikiem. Istnieje też pogląd, że od strony praktycznej lepiej niż absolwenci szkół wyższych są przygotowani absolwenci liceów ekonomicznych. W momencie startu zawodowego wydają się pracodawcom bardziej atrakcyjni. Respondenci podkreślają jednak, że osoby z wyższym wykształceniem mają szerszą wiedzę ogólną, która pozwala im szybciej i lepiej rozpoznawać procesy zachodzące w przedsiębiorstwie. Ponadto można domniemywać, że osoby po studiach dysponują większym potencjałem intelektualnym. Mogą o tym świadczyć dobre stopnie na dyplomie. Jednak nie zawsze wysoka średnia ocen przekłada się na sprawność działania. Dobry dyplom może sugerować, że proces przystosowywania absolwenta do pracy będzie trwał krócej niż w przypadku innej osoby przyjętej na to samo stanowisko.

Podsumowując wnioski wynikające z wypowiedzi absolwentów i studentów, należy podkreślić celowość weryfikacji proponowanych w programie studiów przedmiotów. Pokolenie Y, nastawione na pragmatyzm działania, musi mieć przekonanie o przydatności przekazywanych treści w kontekście przyszłego zawodu. Niepokojący jest fakt niskiej oceny przydatności programu studiów, zwłaszcza w opinii studentów.

Ważna jest praca nad doskonaleniem umiejętności wykorzystania nabytych wiadomości teoretycznych do rozwiązywania konkretnych problemów. Podczas zajęć należy wprowadzać elementy odpowiadające czynnościom zawodowym w praktyce, które zarówno pracodawcy, jak i słuchacze uczelni zgłaszali jako przydatne w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Zarówno absolwenci, jak i studenci mają świadomość wysokich wymagań co do cech osobowości, wartości moralnych oraz tak zwanych umiejętności miękkich. Zdaniem autorki należy uwzględnić ten fakt, opracowując programy studiów, i dobierać metody dydaktyczne pozwalające na kształcenie pożądanych postaw.

Badania potwierdzają konieczność dostosowania oferty edukacyjnej uczelni do potrzeb praktyki, o czym świadczą wysokie wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy w działach finansowo-księgowych. Niezbyt wysoka ocena przydatności przedmiotów z zakresu rachunkowości w wykonywaniu obowiązków zawodowych wystawiona przez absolwentów i studentów potwierdza potrzebę dalszego dostosowywania oferty edukacyjnej uczelni do rosnących wymagań wobec osób wykonujących zawód księgowy oraz oczekiwań słuchaczy wiążących swoją przyszłość zawodową z profesją księgowych.

Uwagi końcowe

We współczesnej gospodarce wzrost znaczenia zawodowego profesjonalnych księgowych przejawia się, między innymi, zaliczaniem ich do zawodów zaufania publicznego. Obliguje to do przygotowania ich do wykonywania powierzanych im zadań na najwyższym poziomie. Pomocne w tym są działania w zakresie ich kształcenia, a także sformułowanie standardów wykonywania zawodu, które wytyczają reguły postępowania, zakres czynności oraz zasady, jakimi powinni kierować się księgowi.

Na podstawie badań ankietowych zostały określone oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy w zawodach związanych z rachunkowością. Zbadano też opinie absolwentów i studentów na temat ich przygotowania do wykonywania zawodu księgowego. Badania te umożliwiły sformułowanie następujących wniosków:

1. Pracodawcy oczekują od pracowników działów finansowo-księgowych wiedzy i umiejętności związanych z rachunkowością finansową, sporządzaniem sprawozdań

finansowych, rozliczeniami podatkowymi, doradztwem księgowym; wykazują też zainteresowanie zagadnieniami rachunkowości międzynarodowej, natomiast w mniejszym stopniu są zainteresowani kompetencjami z zakresu rachunkowości zarządczej. Podobne poglądy wyrażają też absolwenci.

2. Według respondentów atutem kandydatów do pracy jest ich wcześniejszy, co najmniej trzymiesięczny staż zawodowy, pozwalający nabyć podstawowe kompetencje w zakresie ewidencji operacji gospodarczych, sporządzania i interpretacji sprawozdań, sporządzania deklaracji podatkowych oraz obsługi programów komputerowych.
3. W opinii wszystkich badanych, pracownicy księgowości powinni odznaczać się szczególnymi cechami osobowości oraz wartościami moralnymi, takimi jak: dokładność, rzetelność, staranność, systematyczność, pracowitość, spostrzegawczość, punktualność, odpowiedzialność, uczciwość, obowiązkowość, umiejętność dochowania tajemnicy służbowej i lojalność.
4. Z udzielonych odpowiedzi wynika, iż najczęściej stosowaną formą weryfikacji kompetencji kandydatów do pracy są rozmowy kwalifikacyjne oraz okres próbnego zatrudnienia. Atutem jest posiadanie dyplomu uczelni, który może sugerować większe niż u osób ze średnim wykształceniem predyspozycje pracowników do nabywania nowych kompetencji.
5. Z przeprowadzonej analizy porównawczej w zakresie rezultatów badań innych autorów co do opinii pracodawców na temat przygotowania absolwentów szkół wyższych do pełnienia ról zawodowych wynika podobieństwo z ustaleniami autorki. Potwierdza się pogląd o niewystarczających umiejętnościach wykorzystywania posiadanej wiedzy teoretycznej do rozwiązywania problemów praktycznych. W ocenie pracodawców fachowa wiedza teoretyczna jest zdecydowanie większa niż przygotowanie praktyczne.

Autorka wyraża przekonanie, że podjęte przez nią badania mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych prac nad optymalizacją programów kształcenia księgowych, by osiągnąć pożądane efekty kształcenia.

Literatura

- Bartler M. (2010), *Budowanie przywiązania do firmy pozwala zatrzymać talenty*, „Harvard Business Review Polska”, październik.
- FIMA o nas, <http://fima.pl/pl/O+nas> (12.08.2012).
- Jankowski W.B. (2010), *Młodzi u bram – ostatni raz*, „Harvard Business Review Polska”, październik.
- Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom* (2010), red. Ł. Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – e-Dialog Sp. z o.o., Warszawa.
- Skarul B., *Pokolenie Y – przytłoczeni rzeczywistością*, <http://www.gs24.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20090207/REPORTAZE/87811343> (5.05.2011).
- Solska J., *Młodość idzie w klapkach. Raport: Pokolenie Y na rynku pracy*, <http://www.polityka.pl/rynek/gospodarka/270628,1,raport-pokolenie-y-na-ryнку-pracy.read#ixzz1MhmEBVwy> (5.05.2011).
- Uczelnia Przyjazna Pracodawcom*, <http://www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl/> (28.02.2012).
- Założenia do nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*, http://www.bip.nauka.gov.pl/_gAllery/73/10/7310/20091030_EEE_zalozenia_po_RM.pdf (5.05.2011).
- Zydel R. (2010), *Młodzi w krzywym zwierciadle*, „Harvard Business Review Polska”, październik.

**REASERCH ANALYSING „FINANCE AND ACCOUNTING” FACULTY GRADUATES’
READINESS TO BECOME PROFESSIONAL ACCOUNTANTS – FIRST OUTCOME**

Abstract: The aim of the article is to present the first outcome of the research on employer’s opinion on “Finance and accounting” faculty graduates’ readiness to become professional accountants. The survey aimed also to gather students’ and graduates’ opinion on knowledge and skills obtained at the university versus expectations from potential employee in the finance and accounting department.

The conclusions drawn in the research point out that Universities have to continuously adjust their offer to the market needs to achieve set educational goals. Educational programs have to be updated on continuous basis as there is observed increasing demand from the employers, who expect more and more from the finance and accounting graduates and moreover the curriculum subject’s relevance to the future professional carrier requirements is judged lower and lower by students and graduates.

Keywords: employers, graduates, students, accountant, survey, expectations, opinions

Cytowanie

Drumlak U. (2013), *Badanie opinii na temat przygotowania absolwentów kierunku finanse i rachunkowość do wykonywania zawodu księgowego – fragmenty badań*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 765, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 61, t. 1, Szczecin, s. 5–18; www.wneiz.pl/frfu.